

平成 25 年度 ドイツ中堅機械メーカーの競争力 報告書

平成 26 年 3 月



一般財団法人 国際貿易投資研究所



この報告書は、競輪の補助金により作成しました。

<http://ringring-keirin.jp>



はじめに

リーマンショックによって引き起こされた米国の金融危機は、ギリシャの債務粉飾が発覚したことなどにより欧州にも波及し、ユーロ危機をもたらし、ユーロ圏の分裂なども危惧された。しかし、重債務国への融資、金融支援のための制度の整備などにより、危機を回避し、経済も徐々に回復傾向にきたように見受けられる。ユーロ経済圏の景気回復局面で注目を浴びたのが、ドイツ経済の強さである。成長率、財政赤字比率、失業率など EU 諸国の中では良好な数字を示している。輸出主導で回復を果たしたドイツ経済で注目されているのが、自動車産業とニッチな資本財市場を得意とする中堅機械メーカーである。

自動車産業については、中東欧のサプライチェーンをうまく取り込み、競争力のある生産ネットワークを作成したことと、大市場である中国での販売増、新興国市場での中流層拡大により、ベンツ、BMW、VW 傘下のアウディなどの高級車の市場が拡大したことが、好調の要因と思われる。中堅機械メーカーの強さは伝統的なものである一方、輸出依存度が高いゆえ、世界金融財政危機により輸出が大幅に落ち込むなど、大きな打撃を受けた。しかし、賃金の上昇を抑制し、操短補助金などを使うことによりベテランの専門労働者の解雇を回避した結果、世界経済が回復するにつれ、再び強みを発揮している。

このドイツ中堅機械メーカーの強みを探るため、研究会を組織し、まずドイツ経済の好調ぶりを経済指標で示すことから始めた。次に好調な輸出を統計で確認し、その中でも強い競争力をもつ中堅機械メーカーの要因を探るべく、先駆的な研究を紹介し機械産業部門でのドイツの強さを明らかにしようと試みた。また、機械産業企業が多く含まれるドイツの目立たない世界的な中堅企業の経営戦力、経営の特徴などを紹介することにより、特に中堅企業の強さの秘密に迫ろうとした。また、専門分野に特化したドイツ中堅機械メーカーで働く熟練労働者を育成するプロセスとして評価の高いドイツの職業教育制度についても詳述した。2000 年代前半のドイツ経済の不調を克服する契機となったシュレーダー政権による構造改革政策「アジェンダ 2010」の中で、特に重要な労働市場改革および世界金融財政危機の際の操業短縮手当などについても 1 章を割いて説明した。

本報告書が、ドイツ経済、ドイツ中堅機械産業、ドイツの職業教育、ドイツの構造改革などに関心を持たれる方々の参考になれば幸いである。

平成 26 年 3 月

一般財団法人 国際貿易投資研究所

要 旨

第 1 章

ユーロ危機からの回復局面において、ドイツ経済の好調さが注目されている。ユーロ圏の中では高い成長を維持しているし、貿易収支の黒字幅も拡大している。累積債務はまだ高いものの、財政赤字はマーストリヒト基準の 3%を下回っている。

ドイツ経済の復活をもたらした要因としてはシュレーダー前首相による構造改革政策、アジェンダ 2010 が挙げられており、また中堅機械メーカーの輸出競争力の強さも見直されている。

第 2 章

統計からドイツの輸出を見ると、地域別には EU 向けが約 6 割、ユーロ圏向けが約 4 割を占めるが、近年これらの地域向けはやや比率が落ちており、それを補うような形で新興国向けが伸びている。品目別では自動車、機械、化学、電気などが主要輸出品である。

ドイツの輸出の特徴をつかむため日米と比較すると、日本との比較では両国とも自動車および自動車部品の輸出がトップに来るが、それ以外はドイツが医療機器、機械類などが上位に来るが、日本の場合は集積回路や半導体デバイスなど電子部品が多いのが特徴である、米国の場合は航空機や大豆などの品目が目立つ。

第 3 章

ドイツ産業の強みを他国との比較で探ってみると、充実した職業教育、それによって育成される専門労働者、漸進的なイノベーションなどがドイツの強さの源泉であることがわかる。これらは工作機械や工場設備などの資本財、耐久消費財の生産に適している。

ドイツではまた、狭い専門分野に特化した、競争力のある中堅企業が多く、ドイツの輸出にもこれらの企業が貢献している。

第 4 章

「職業養成訓練」と呼ばれる学校教育に組み込まれた若年者向け職業訓練を中心としたドイツの職業訓練は、若年失業者の少なさ、学校教育から職業生活への円滑な移行、雇用労働者の技術水準の高さなどを担保するものとして、国際的に高い評価を受けてきた。そ

の評価は、今般の経済危機を経て、さらに高まっている。

本稿では、最新データのうち、機械産業及び中堅中小企業に関するそれに可能な限り焦点を当てながら、ドイツ職業訓練の基本的枠組みと今日の実態について、検討を行った。

第5章

ドイツでは、2005年からハルツ改革により失業者の就労を促進する本格的な労働市場改革が始まった。その結果、失業者数が減少し賃金コストが相対的に低下してドイツ製造業の国際競争力は高まった。しかし一方では、労働市場改革は、非正規雇用の増加と低賃金化という副作用ももたらした。このため、13年11月に発足した大連立政権は全国一律の最低賃金制の導入を決めたが、これが今後のドイツ製造業の国際競争力にどのような影響を与えるのか注目される。

目 次

第1章 見直されるドイツ経済	1
(一財) 国際貿易投資研究所 客員研究員 新井 俊三	
第2章 統計に見るドイツの輸出競争力	6
(一財) 国際貿易投資研究所 客員研究員 新井 俊三	
第3章 ドイツ機械産業の競争力	12
(一財) 国際貿易投資研究所 客員研究員 新井 俊三	
第4章 ドイツの職業訓練システムの基本的枠組みと今日の実態	26
(独) 労働政策研究・研修機構 榊原 嘉明	
【コラム】米国でもデュアルシステムを	48
(一財) 国際貿易投資研究所 客員研究員 新井 俊三	
第5章 ドイツの労働市場改革と雇用調整	51
(一財) 国際貿易投資研究所 客員研究員 田中 信世	

第 1 章 見直されるドイツ経済

(一財) 国際貿易投資研究所 客員研究員

新井 俊三

第 1 節 復活したドイツ

リーマン・ショックおよびその後続くギリシャの債務粉飾発覚により引き起こされたユーロ危機において、ドイツ経済の相対的強さが改めて注目を浴びている。例えばフォーリン・アフェアズ誌では 2011 年 7 月号で、スティーブン・ラトナー前米財務長官顧問が『ドイツ経済モデルの成功—他の先進国が見習うべき強さの秘密とは』(注 1) という論文を発表し、ドイツは製造業の 2 つの高付加価値部門、すなわち中堅企業 (ミッテルシュタンド) がひしめき合う工作機械部門とブランド企業が牽引する自動車産業が中心となって、輸出大国として復活した、と論じている。また、エコノミスト誌も 2011 年 2 月 3 日号で、"Angela in Wonderland" (不思議の国のアンゲラ=メルケル首相のファーストネーム、Wonderland はドイツ語で、英語で Wonderland のこと) というタイトルで、ドイツ経済を「新経済の奇跡 (new Wirtschaftswunder)」と呼んでいる (注 2)。わが国においても、今年度の通商白書はドイツの中堅・中小企業についてかなりの紙面を割いて分析を行っている (第 3 章 海外市場に進出する潜在力のある産業・企業の支援 第 1 節 優れた中堅・中小企業の海外展開 2. ドイツの中堅・中小企業) (注 3)。

経済指標をみてみよう。表 1 にドイツおよびその他の先進国の経済成長率を示した。リーマン・ショック後の輸出の急激な落ち込みで、ドイツの実質 GDP の伸び率は 2009 年で対前年比 5.1% 減となったが、その後急激に回復し、2010 年は 4.0% 増、2011 年には 3.1% 増を記録している。貿易収支もいったん落ち込んだものの、徐々に回復している (表 2)

表 1 主要先進国の実質 GDP 成長率（単位：%）

	2008	2009	2010	2011	2012
ドイツ	0.8	-5.1	4.0	3.1	0.9
フランス	-0.2	-3.1	1.6	1.7	0.0
イタリア	-1.2	-5.5	1.7	0.5	-2.4
スペイン	0.9	-3.7	-0.3	0.4	-1.4
英国	-1.0	-4.0	1.8	1.0	0.3
米国	-0.3	-3.1	2.4	1.8	2.2
日本	-1.0	-5.5	4.7	-0.6	2.0

（出所）OECD

（注）注：欧州主要国と参考までに日米の数字を示した。以下同じ

表 2 主要先進国の貿易収支（単位：10 億ドル）

	2008	2009	2010	2011	2012
ドイツ	229.2	163.7	181.3	180.4	196.7
フランス	-60.0	-47.8	-55.3	-77.7	-56.3
イタリア	-19.1	-11.1	-39.8	-32.9	24.5
スペイン	-93.7	-27.3	-30.5	-11.7	13.6
英国	-62.6	-31.9	-48.7	-38.7	-57.3
米国	-709.7	-388.7	-511.6	-568.1	-559.9
日本	8.2	18.8	65.5	-54.3	-118.0

（出所）OECD

ユーロ危機に対処するため各国は財政出動を行ったが、それにより財政赤字が拡大した。ドイツにおいてもマーストリヒト基準となる財政赤字対 GDP 比 3%は 2011 年以降達成されているが、60%以下という累積債務基準は守られていない。（表 3、4）。

表 3 先進各国の対 GDP 比財政収支（単位：%）

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ドイツ	0.2	-0.1	-3.1	-4.2	-0.8	0.2
フランス	-2.7	-3.3	-7.6	-7.1	-5.3	-4.9
イタリア	-1.6	-2.7	-5.4	-4.3	-3.7	-2.9
スペイン	1.9	-4.5	-11.2	-9.7	-9.4	-10.6
英国	-2.7	-4.9	-10.8	-10.0	-7.9	-6.5
米国	-2.9	-6.6	-11.9	-11.4	-10.2	-8.7
日本	-2.1	-1.9	-8.8	-8.3	-8.9	-9.9

（出所）OECD

表 4 先進各国の対 GDP 比累積債務

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ドイツ	65.6	69.9	77.5	86.1	86.3	89.2
フランス	73.0	79.3	91.3	95.6	99.5	109.7
イタリア	114.4	116.9	130.1	128.9	122.0	140.2
スペイン	42.4	47.8	62.9	67.8	77.1	90.5
英国	47.0	57.5	72.0	85.6	100.4	103.9
米国	66.3	75.3	88.8	97.9	102.3	106.3
日本	162.4	171.1	188.7	193.3	210.6	219.1

(出所) OECD

各種経済指標の中でとりわけ注目されているのが、ドイツの失業率の低さである。日本を除けば、先進各国は高い失業率、特に若年層の高失業率に悩まされている中、ドイツの失業率の低さは際立っている。

表 5 先進各国の失業率 (単位: %)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ドイツ	8.7	7.6	7.8	7.2	6.0	5.5
フランス	8.0	7.4	9.2	9.4	9.3	9.9
イタリア	6.2	6.8	7.9	8.5	8.5	10.8
スペイン	8.3	11.4	18.1	20.2	21.8	25.2
英国	5.3	5.4	7.8	7.9	8.0	8.1
米国	4.7	5.8	9.4	9.8	9.1	8.2
日本	4.1	4.2	5.3	5.3	4.8	4.6

(出所) OECD

表 6 先進各国の若年失業率 (単位: %)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ドイツ	11.7	10.4	11.0	9.7	8.5	8.1
フランス	19.1	18.6	23.2	22.8	22.0	23.8
イタリア	20.3	21.3	25.4	27.9	29.1	35.3
スペイン	18.2	24.6	37.9	41.6	46.4	53.2
英国	14.2	14.1	19.0	19.3	20.0	21.0
米国	10.5	12.8	17.6	18.4	17.3	16.2
日本	7.7	7.9	9.1	9.2	8.0	7.9

(出所) OECD

(注) 若年労働者は 15-24 歳

第2節 復活をもたらしたもの

強さが注目されているドイツであるが、2000年代前半には「欧州の病人」とまでいわれていた。失業者は一時500万人を突破、ドイツ統一ブームが終了した1994年以降2001年までの年平均成長率は1.6%とEUの中では最低であった。世界市場での輸出のシェアも1992年は11.8%であったものが、2002年には9.7%と減少した（注4）。

このような状況から復活したドイツ経済の、復活の要因としてどのような点が指摘されているのであろうか。まず第1に挙げられるのは2000年代中ごろに当時のシュレーダー政権によって行われた構造改革政策アジェンダ2010であろう。シュレーダー政権の後を継いだメルケル首相でさえ、シュレーダー元首相の政策を評価している。アジェンダ2010は、労働市場改革、税制改革、社会保障制度の見直しなどを行うものであり、構造改革により経済の活性化を図るものであった。

輸出競争力の強化も見逃せない。輸出市場の大半を占めるEU向けがユーロの導入により、為替リスクがなくなるとともに、BRICSを中心に新興国向け輸出が増加した。新興国が工業化を進めるに当たって必要な資本財をドイツが供給するというパターンである。また、新興国の富裕層向けにドイツの高級車輸出も伸びている。

機械工業を中心としたドイツの中堅企業の強さも注目されている。資本財を中心にニッチな市場に特化し、その分野で高い世界シェアを持つ、いわゆるMittelstand（中堅企業）である。これらの中堅企業の強さを分析した研究も注目を集めている。今年の通商白書で取り上げたのもこの研究である。ドイツ連邦経済技術省（注5）の資料によれば、2010年にドイツには約370万の会社があるが、そのうち99%は中堅企業である。またドイツ企業の95%が家族企業、そのうち85%で一族が直接経営している。付加価値生産額では52%を占める。ドイツ中堅企業の輸出はドイツ輸出全体の19%となっている。2008年から2011年の間にドイツ大企業は2.4%雇用を減少させたが、中堅企業は1.6%増加させた。

ドイツの強さ、中堅企業の強さを支えている要因の1つがドイツの職業教育制度ともいわれている。学校での理論学習と職場での実習の二重の教育（Dualsystem）により、専門職を育成し、彼らがドイツの優良な製品を作り上げている。この制度のおかげで若年労働者の失業率も低く、ドイツの職業教育制度は高失業に悩む南欧諸国でも導入が検討されている。

そのほか、リーマンショック後の不況時に取られた賃金抑制策、操業短縮対象労働者補助金などもドイツ経済の復活に貢献した。

<注>

1. 「ドイツ経済モデルの成功—他の先進国が見習うべき強さの秘密とは」
フォーリン・アフェアズ・レポート 2011 年 No.7
2. "Angela in Wunderland" The Economist ウェブ版 2011.2.3
3. 通商白書 2013 年版
4. "Is Deutschland AG kaput ? - What's ailing German industry"
The Economist ウェブ版 2002.12.5
5. "German Mittelstand: Motor der deutschen Wirtschaft"
「ドイツ中堅企業」とは、本資料によれば、ドイツの定義による中小企業すなわち従業員 500 人以下および年間売上 5,000 万ユーロ以下か、または EU の定義すなわち従業員 250 人以下または年間売上 5,000 万ユーロ以下のいずれかを採用している。

第2章 統計に見るドイツの輸出競争力

(一財) 国際貿易投資研究所 客員研究員

新井 俊三

第1節 ドイツの輸出

リーマンショックからのドイツの景気回復過程で注目されたのは、輸出競争力の強さである。ここでは貿易統計から、ドイツの輸出の最近の変化、主要相手国、輸出品目の特徴などをみることにより、その競争力の特徴を見てみたい。

第1表は最近のドイツの仕向国別に見た輸出額の変遷である。ドイツの輸出額は2008年にピークを迎えたが、リーマンショックの影響を受け、輸出額は2009年に対前年比18%という大幅なマイナスを記録した。しかしその後急速に回復し、2011年には総額1兆ユーロを突破し、さらに2012年、2013年と貿易黒字は増え続け、最近では米国、欧州委員会などからその大幅な黒字を批判されるに至っている。

2012年で見ると、欧州諸国向けが約7割を占め、うちEU諸国向けが6割弱、為替の影響を被らないユーロ圏向けが4割弱となっている。ユーロ圏を中心に欧州向けの比率が高いとはいえ、2007年との比較では欧州経済の不況のため比率は6~7%減少している。

この減少分を補っているのが、その他の地域向け輸出であり、アフリカ、米州、アジア、オセアニア向けとも2007/2012年比でいずれも大幅な伸びを記録している。国別で見ると著しい伸びを示しているのが中国向けであり、2.2倍を記録している。ロシア(35%増)、ブラジル(71%増)、インド(41%増)などもいずれも伸びが大きい。BRICでまとめると2007年から2012年の6年間で75%伸びた。従来の安定的な輸出先である欧州向けが伸び悩んだ中、新興国への輸出が大幅に伸びたため、全体の輸出が増加したといえる。

品目別に見たのが第2表である。これはドイツの貿易統計の中分類の数字を示したものであり、ドイツの主要輸出品をよく示していると思われる。ドイツの主要輸出品は、自動車、機械、電気、化学といわれてきたが、統計からもそれが裏付けられる。

表 1 最近のドイツの仕向国別輸出(単位:100 万ユーロ、%)

	2007		2008	2009	2010	2011	2012		伸び率 2012/2007
	金額	比率	金額	金額	金額	金額	金額	比率	
欧州	726,486	75.27	733,075	585,800	675,008	752,279	755,923	68.89	4.05
EU諸国	623,837	64.63	622,637	500,654	570,879	627,698	625,622	57.01	2.86
ユーロ圏	423,116	43.84	421,120	343,701	388,103	420,522	411,373	37.49	-2.78
ベルギー	50,689	5.25	49,934	41,840	45,039	46,976	44,585	4.06	-12.04
フランス	91,665	9.50	93,718	81,304	89,582	101,444	104,476	9.52	13.98
イタリア	64,499	6.68	62,015	50,620	58,589	62,044	55,990	5.10	-13.19
オランダ	62,948	6.52	65,799	53,195	62,978	69,423	70,957	6.47	12.72
オーストリア	52,813	5.47	54,689	46,093	52,156	57,671	57,871	5.27	9.58
スペイン	47,631	4.93	42,676	31,281	34,220	34,811	31,174	2.84	-34.55
非ユーロ圏	200,721	20.80	201,517	156,953	182,775	207,176	214,249	19.52	6.74
ポーランド	36,193	3.75	40,750	31,122	37,665	43,503	42,183	3.84	16.55
スウェーデン	21,495	2.23	20,091	15,546	19,377	22,034	21,209	1.93	-1.33
チェコ	26,095	2.70	27,601	22,032	26,708	30,824	31,528	2.87	20.82
ハンガリー	17,297	1.79	17,360	11,675	14,133	15,774	16,358	1.49	-5.43
英国	69,760	7.23	64,175	53,240	58,666	65,570	72,162	6.58	3.44
非EU諸国	102,649	10.63	110,438	85,147	104,129	124,580	130,300	11.87	26.93
ロシア	28,162	2.92	32,312	20,621	26,354	34,489	38,055	3.47	35.13
スイス	36,373	3.77	39,027	35,510	41,659	47,875	48,830	4.45	34.25
アフリカ	17,607	1.82	19,653	17,438	19,984	20,733	21,799	1.99	23.81
南アフリカ共和国	7,117	0.73	7,295	5,740	7,656	8,665	8,800	0.80	23.65
米州	100,769	10.44	101,866	78,727	99,464	110,424	128,461	11.71	27.48
米国	73,327	7.60	71,428	54,356	65,574	73,776	86,831	7.91	18.42
ブラジル	6,845	0.71	8,653	7,263	10,386	11,163	11,688	1.07	70.75
アジア	111,691	11.57	120,102	113,179	148,230	167,573	179,183	16.33	60.43
中国	29,902	3.10	34,065	37,273	53,790	64,863	66,629	6.07	122.82
インド	7,339	0.76	8,192	8,094	9,281	10,856	10,384	0.94	41.49
日本	13,022	1.35	12,732	10,875	13,149	15,115	17,101	1.56	31.32
オセアニア	7,104	0.74	7,595	7,147	8,972	9,478	10,723	0.98	50.94
総 計	965,236	100.00	984,140	803,312	951,959	1,061,225	1,097,349	100.00	13.69
BRIC諸国	72,248	7.48	61,889	73,251	99,811	121,371	126,756	11.55	75.45

(注) キプロス、マルタは 2008 年から、エストニアは 2011 年からユーロに加盟したが、便宜的に 2007 年からユーロ圏とした。

(出所) 連邦統計局 Fachserie 7, Reihe 1

表 2 ドイツの品目別輸出の推移(単位:1,000 ユーロ、%)

	独統計分類		2008	2009	2010	2011	2012
		合 計	984,139,797	803,311,845	951,959,469	1,061,225,291	1,097,348,530
1	29	乗用車および乗用車部品	169,493,562	122,924,954	160,974,752	185,510,204	189,975,929
2	28	機械	160,493,562	124,594,527	141,802,693	163,023,933	163,588,110
3	20	化学製品	91,729,981	75,175,052	91,893,520	101,569,670	104,483,484
4	26	データ処理機器、電子機器、光学機器	82,840,145	67,389,020	82,902,266	85,826,341	85,793,396
5	27	電気機器	59,161,671	49,877,744	60,261,899	66,616,900	65,865,359
6	24	金属	56,181,660	38,709,289	49,848,120	60,826,378	57,923,834
7	21	医薬品	47,465,288	48,050,323	50,463,694	51,608,935	54,726,900
8	30	その他自動車	35,581,678	35,031,225	39,613,193	41,583,946	50,955,661
9	10	食料・飼料	37,195,741	35,284,922	38,513,930	43,409,147	45,498,196
10	22	ゴム・プラスティック製品	32,672,258	28,240,368	33,933,143	37,104,069	37,962,281
11	25	金属製品	35,811,737	28,240,368	32,896,295	37,104,069	37,022,250
12	17	紙・紙製品	18,577,263	16,162,182	18,603,722	19,463,597	18,880,785
13	19	コーク製品、石油製品	17,345,084	9,865,726	10,696,809	13,435,605	15,560,117
14	14	衣料	12,703,191	12,153,939	12,993,344	13,919,252	13,690,908
15	13	繊維	9,909,969	8,470,655	9,680,980	10,762,137	10,314,481

(出所) ドイツ連邦統計局 Fachserie 7, Reihe1

第 2 節 日米独の輸出の比較

2012 年の日米の主要輸出品目と比較してみる。比較を容易にするため、統計として Global Trade Atlas を用いた。HS 分類 4 桁で見た場合の主要輸出品目を比較した。表 3 はドイツの主要輸出品目である。表 4 に同じく HS4 桁分類の日本の主要輸出品目、表 5 に米国の輸出品目を示した。

日独を比較してみると自動車が上位にあることは共通しているが、ドイツが医薬品、医療用品、有機化学品などの医薬・化学およびエンジン部品、機械類、印刷機などの機械が中心であるのに対し、日本は集積回路、半導体ウェハー、半導体デバイスなどの電子部品が多い。

米国の場合は 1 位が石油製品であり、航空機、自動車、同部品などがそれに続くが、集積回路、自動データ処理機械なども上位にあり、IT 大国であることを伺わせる。一方、大豆、石炭の輸出も多く、資源大国・農業大国であることも示している。

表 3 ドイツの主要輸出品目、HS4 桁(単位:1,000ドル、%)

		品 目	金 額	シェア
		総 計	1,408,461,325	100.00
1	8703	乗用自動車その他の自動車	146,832,040	10.43
2	8708	自動車部分品及び附属品	51,663,624	3.69
3	3004	医薬品	45,466,432	3.23
4	8802	医療用品	33,923,635	2.41
5	2710	石油及び歴青油、これらの調製品並びに廃油	18,207,605	1.29
6	3002	人血、治療用、予防用又は診断用に調製した動物の血、免疫血清その他の血液分画物及び免疫産品	17,834,687	1.27
7	8409	内燃機関のエンジンに専ら又は主として使用する部分品	14,175,999	1.01
8	8479	機械類	13,481,478	0.96
9	8443	印刷機、その他のプリンター、複写機及びファクシミリ並びに部分品及び附属品	12,907,020	0.92
10	9031	有機化学品	12,301,661	0.84
11	8483	ギヤボックスその他の変速機、伝動軸、クランク、軸受箱、滑り軸受、歯車、歯車伝動機等、	11,820,403	0.84
12	8536	電気回路の開閉用、保護用又は接続用の機器並びに光ファイバー用又は光ファイバーケーブル用の接続子	11,779,334	0.83
13	8517	電話機及びその他の機器	11,496,583	0.82
14	8471	自動データ処理機械及びこれを構成するユニット並びに磁気式又は光学式の読取機等	11,341,422	0.81
15	8481	コック、弁その他これらに類する物品	11,262,193	0.80

(出所) Global Trade Atlas

表 4 日本の主要輸出品目、HS4 桁(単位:1,000US \$、%)

		品 目	金 額	シェア
		総 計	798,447,213	100.00
1	8703	乗用自動車その他の自動車	97,461,752	12.21
2	8708	自動車用部分品及び附属品	39,770,064	4.98
3	8542	集積回路	30,592,512	3.83
4	8901	客船、遊覧船、フェリーボート、貨物船、はしけその他これらに類する船舶	21,536,561	2.70
5	8486	半導体ボール、半導体ウエハー、半導体デバイス、集積回路又はフラットパネルディスプレイの製造に使用する機器	14,651,349	1.83
6	8443	印刷機、その他のプリンター、複写機及びファクシミリ並びに部分品及び附属品	13,751,085	1.72
7	8704	貨物自動車	12,505,493	1.57
8	2710	石油及び歴青油、これらの調製品並びに廃油	11,647,152	1.46
9	8429	ブルドーザー、アングルドーザー、地ならし機、スクレーパー、メカニカルショベル、エキスカベーター、ショベルローダー、突固め用機械及びロードローラー(自走式のものに限る。)	11,413,704	1.43
10	8541	ダイオード、トランジスターその他これらに類する半導体デバイス、光電性半導体デバイス、発光ダイオード及び圧電結晶素子	10,848,196	1.36
11	8479	機械類(固有の機能を有するものに限るものとし、この類の他の項に該当するものを除く。)	10,350,563	1.30
12	7208	鉄又は非合金鋼のフラットロール製品	9,638,362	1.21
13	8525	ラジオ放送用又はテレビジョン用の送信機器、テレビジョンカメラ、デジタルカメラ及びビデオカメラレコーダー	9,369,284	1.17
14	8409	内燃機関のエンジンに専ら又は主として使用する部分品	8,778,408	1.10
15	8536	電気回路の開閉用、保護用又は接続用の機器並びに光ファイバー又は光ファイバーケーブル用の接続子	8,580,133	1.07

(出所) Global Trade Atlas

表 5 米国の主要輸出品目、HS4 桁(単位:1,000US \$、%)

		品 目	金 額	シェア
		総 計	908,603,080	100.00
1	2710	石油及び歴青油(原油を除く。)、これらの調製品並びに廃油	102,540,919	11.29
2	8800	航空機及び宇宙飛行体並びにこれらの部分品	94,366,101	10.39
3	8703	乗用自動車その他の自動車	54,558,696	6.00
4	8708	自動車部品及びその附属品	41,799,216	4.60
5	8542	集積回路	34,382,539	3.78
6	7108	金	34,021,381	3.74
7	8517	電話機及びその他の機器	28,743,170	3.16
8	8471	自動データ処理機械及びこれを構成するユニット並びに磁気式又は光学式の読取機等	27,794,419	3.06
9	3004	医薬品	24,769,871	2.73
10	1201	大豆	24,642,134	2.71
11	9018	医療用又は獣医用の機器	24,603,906	2.71
12	8704	貨物自動車	17,333,548	1.91
13	7102	ダイヤモンド	16,983,885	1.87
14	8473	タイプライター、計算機、事務用機器等の部分品、附属品	15,682,416	1.73
15	2701	石炭及び練炭、豆炭その他これらに類する固定燃料	14,826,835	1.62

(出所) Global Trade Atlas

第3節 輸出シェアが高いドイツの品目

ドイツの輸出品目のうち、世界輸出に占めるドイツの比率が高い品目を HS6 桁で示したのが、表 6 である。排気量 1,500～2,500cc のディーゼル乗用車が世界輸出市場の約 33% を占め第 1 位となっている。そのほかではマノスタットなどの自動調整機器、印刷機、医療機器、機械類などの世界シェアが高い。取付具などは後述するようにドイツの「隠されたチャンピオン」の製品である。

表 6 世界シェアが高いドイツの輸出品目

	HSコード	品 名	金額(1,000US\$)	独の比率(%)
1	870332	乗用自動車その他の自動車、その他の車両(ディーゼルエンジンを搭載したもの) シリンダー容積が1,500～2,500cc	47,457,671	32.89
2	903220	マノスタット	1,037,987	31.86
3	903281	自動調整機器、その他の機器、液体式又は気体式のもの	892,943	27.42
4	382450	非耐火性のモルタル及びコンクリート	295,242	23.02
5	870333	乗用自動車その他の自動車、その他の車両、シリンダー容積が2,500cc超	13,023,851	22.35
6	720421	合金鋼のくず、ステンレス鋼のもの	1,898,997	21.86
7	392630	その他のプラスチック製品、家具用又は車体用の取付具その他これに類する取付具	820,024	21.80
8	844313	印刷機、その他のオフセット印刷機	1,871,370	21.72
9	901814	医療用又は獣医用の機器、診断用電気機器、シンチグラフ装置	135,137	20.95
10	731821	ばね座金その他の止め座金	173,049	19.82
11	300431	第29.37項のホルモンその他の物質を含有するもの(抗生物質を含有しないものに限る。)、インスリンを含有するもの	3,811,865	19.78
12	720441	合金鋼のくず、ステンレス鋼のもの、切削くず及び打抜きくず	1,023,666	19.78
13	847930	機械類、プレス(木材その他の木質材料製のパーティクルボード又は建築用繊維板の製造用のものに限る。)その他の木材又はコルクの処理用機械	570	19.20
14	731812	その他の木ねじ	158,395	18.12
15	844311	印刷機、オフセット印刷機(巻紙式のものに限る。)	360,856	18.00

(出所) Global Trade Atlas

機械類だけに限ってみると、ドイツの業界団体である VDMA(ドイツ機械プラント連盟)が、ドイツの世界輸出シェア No.1 部門を発表している(表 7)。貿易統計とは違う分類のため、機械産業の強い部分がよくわかる。

表 7 シェア世界 1 の機械産業部門（2011 年）

部 門	世界輸出額 (百万ユーロ)	ドイツのシェア (%)
伝動装置	57,711	21.7
運搬機器	50,422	20.4
農業機械	40,242	18.9
コンプレッサー、真空装置	30,820	16.0
精密工作機械	27,774	15.4
加工プラント	27,565	16.5
ポンプ	27,358	17.0
流体技術	20,364	25.9
プラスチック・ゴム機械	17,835	24.2
印刷製紙機械	17,605	27.4
繊維機械	13,163	24.5
計測試験機器	9,947	29.8
木工機械	8,413	23.4
工業用炉	8,359	23.5
洗浄装置	8,359	29.6

（出所）VDMA（ドイツ機械プラント連盟）

第3章 ドイツ機械産業の競争力

(一財) 国際貿易投資研究所 客員研究員

新井 俊三

第1節 ドイツの競争優位の分野

ここでは、機械分野というよりもむしろ一般的にドイツ産業の競争力の特徴をよく表していると思われる2つの先駆的な研究を紹介する。1つはマイケル・ポーターの『国の競争優位』(注1)であり、他の1つはピーター・ホール他による『資本主義の多様性』(注2)である。

1. 『国の競争優位』—何が特定産業の競争力を説明するのか

原著は1990年の発行で20年以上前であり、時間の経過とともに様々な実態は変化しているが、調査の対象となった各国の主要産業の特徴は、現在からみてもよく捉えていると思われる。

ポーターはこの著書で、特定の産業において競争上の優位性をもたらす個々の国の特性と、その特性が企業および政府にとってもつ意味を理解しようと試みている。そのため、ある国の特定産業分野の企業が、外国のライバルと競争できる理由を説明しようとした。国際競争とは、輸出および事業活動の一部を外国で行うことという前提で、複雑な技術と熟練度の高い人的資源を必要とする高度な産業やセグメントにおいて、国際的成功を決定する要因に関心を持ったという。

ポーターはこの研究で、デンマーク、(西)ドイツ、イタリア、日本、韓国、シンガポール、スウェーデン、スイス、英国、米国の10カ国およびそれらの国の100を超す産業または産業グループを調査した。

ドイツの競争力の要因

ドイツの輸出競争力として注目されているのは、広範囲にわたる分野で競争力が強いにもかかわらず、それぞれの分野で支配的な企業が少ないことである。「産業の広がり」が意味

することは、ドイツは高水準の生産性を特徴としたセグメントや特殊産業、さらには、ドイツ企業が差別化戦略で通常競争している産業において強い。」（同書上 P501）

また、ドイツの競争力に関して挙げられている要因の 1 つが、質の高い労働者である。

ドイツには、高賃金ではあるが高度な教育を受け、技術力があり、勤労意欲の高い労働者が存在するという。このドイツ人労働者は自分たちの仕事、とりわけ、品質のよい製品を製造することにかけては、並々ならぬ誇りをもっている。19 世紀後半に近代科学を生んだドイツは、深い科学的、技術的知識の基盤を有しており、また多数の有能なホワイトカラー、とくに科学や技術分野の社員に恵まれている、と指摘している。

この質の高い労働者をもたらした制度として、独特の徒弟制度を挙げるが、これは職業教育制度としてのデュアルシステムである。ドイツのデュアルシステムは会社や州政府がスポンサーとなり、中学校の卒業生が 16 歳前後でこの課程に入学し、3 年から 4 年にわたって学習する。週の半分は実習生を受け入れる会社で実際的な訓練を受け、残りの半分は理論上の教育を受けるために職業学校で暮らす。その結果、ドイツの労働者は他の国の労働者よりも専門分野でよく訓練されているばかりでなく、自分たちの技能を発展させ、高めるための理論的基礎を有しており、このことが品質の向上や高度化を伴った製品の生産能力を支えている、と分析している。

さらに、研究開発にも力を入れているとして、基礎研究におけるマックス・プランク研究所、応用研究のフラウンホーファー研究所などの活動を紹介しているとともに、企業における研究開発費の高さにも注目している。

大学については企業との連携に関し分析している。ドイツでは会社は大学と緊密な接触を維持しているとし、例として化学会社 BASF を挙げ、同社は大学との関係の交渉に当たる職員を抱えているが、彼らは多くの大学や研究所と進行中の研究の管理に当たる、と紹介している。

大学は地方産業のニーズと緊密な繋がりのある分野にそれぞれの専門を有しているとし、その例として、シュツットガルト、ハノーバー、ブラウンシュバイクは自動車、ダルムシュタットおよびカールスルーエは化学エンジニアリング、アーヘンおよびベルリンはインダストリアル・エンジニアリングおよび製造エンジニアリングを挙げている。

ドイツの大学は州政府の管轄であり、州内の企業との結び付きも強い。上記のシュツットガルトというのはシュツットガルト大学であり、自動車メーカーはダイムラーあるいはポルシェであろう。同様な関係はミュンヘン工科大学と BMW にもあてはまる。

ドイツ企業の技術志向、特定分野への差別化も指摘されている。実用主義がドイツの経営者を特徴づけてきたとし、ほとんどのドイツの会社は、技術または科学的背景をもつ役員により経営されてきた、と指摘している。「ほとんどのドイツ企業が有する技術志向は、技術的完全に対する頑固なまでの欲求や、同じく品質に対する高度な関心の中にはっきりと示されている。世界で最高性能の製品を有することは、誇りと威信（さらには高賃金や高材料費のゆえに必要）の問題である。ドイツ企業は顧客と密接に働いて、こうした基準を達成する。とくに、機械の場合、この傾向が強い。」（同書上 P523）

この結果、ドイツ企業は必然的にコストではなく、差別化を基礎とした競争を行い、絶えず製品をグレードアップし、また食卓用金物、乗用車、印刷機などにみられるように、高性能製品分野へと生産を移していく。ドイツはスウェーデンや日本に比べると、全般的な市場シェアをさほど重視しないが、高度な市場分野の支配や優位性確保、さらには満足のゆく利益の獲得に重きを置く、という。ドイツ企業は通常 1, 2 の基幹産業に集中し、そこで広範な製品ラインや新しい技術的体験を持つ。関連性のない多角化はきわめて珍しい、と分析する。

ドイツの勤続年数の長い、質の高い労働者は特定分野に特化した、家族経営の企業を支えることになる。

「ドイツの労働者と経営者は自らの産業に、高い勤労意欲を持って永年勤続する。彼らは自分が選んだ分野について広く訓練を受ける。・・労働者と経営者が特定の分野に一身を捧げていることや、問題を放棄するよりはそれに対する解決策（通常技術的なもの）を見つける方法を選ぶことは、事業に継続的に再投資する態度にはっきりあらわれている。広範囲にわたって個人や家族が会社を所有することは、もう一つの貢献要素である。こうしたことが、ドイツ企業に、学習曲線が有効で高度な技術をもった専門従業員を必要とする産業や分野で非常な成功を収めさせる。ドイツの個人目標の特性は、企業家精神や危険負担を必要とする産業での成功とはなじまない。」（同書上 P525）

2. 『資本主義の多様性』 — コーディネートされた市場経済としてのドイツ

資本主義を比較する、経済社会を比較する、経済システムを比較する、など様々な資本主義を比較分析するという試みがなされている（注 3）。例えばミシェル・アルベールによるアングロサクソン型とライン型資本主義の比較（注 4）などはこの分野の初期の作品ともいえる。ここでは、ドイツの特徴がよく現れた比較論として『資本主義の多様性』を取

り上げる。

『資本主義の多様性』においては、企業を経済活動の中心的なアクターとしてとらえ、各国における企業間相互の関係あるいは企業とサプライヤー、顧客、協働者、ステークホルダー、労働組合、業界団体、政府などの他のアクターとの関係を調べることにより、資本主義の多様性を明らかにしようとするものである。

アクターとしての企業は他のアクターとの間で多くのコーディネーションの問題に直面するという。このコーディネーション問題を解決するために企業が直面する5つの領域に焦点を当てて、各国の資本主義の違いを追求している。5つの領域とは、①労使関係であり、②職業教育と教育、③コーポレート・ガバナンス、④企業間関係、⑤従業員との関係、である。①の労使関係においては、労働側と賃金と労働条件を巡る交渉をいかにコーディネートするかということである。②の職業教育については、企業側からみると適切な技能を持った労働力を確保するという問題である一方、労働者からは、どのような技能をどの程度習得すべきかという問題である。③のコーポレート・ガバナンスにおいては、企業の資金調達と投資収益の確保を求める投資家との関係でコーディネーションが必要ということである。④の企業間関係は、企業が他の企業、特にサプライヤーや顧客と取り結ぶ関係を指している。

その結果、資本主義は「自由な市場経済」と「コーディネートされた市場経済」に大別される。OECD諸国に中では、自由な市場経済には米国、英国、カナダ、オーストラリアなどの英語圏諸国が属し、コーディネートされた市場経済にはオーストリア、ベルギー、ドイツ、オランダ、スイスのほか北欧諸国、日本が含まれる。フランスおよび南欧諸国は曖昧な地位にあるという。

自由な市場経済の代表として米国が、コーディネートされた市場経済の代表としてドイツが取り上げられ、その特徴が分析されている。

ドイツの政治経済には、さまざまなアクター間で相互に影響を及ぼすという意味で補完性が存在するとしただけで、「多くに企業は、特殊的技能と高レベルの企業コミットメントをもった労働者に依拠した生産戦略を追求しているが、この戦略は、長期の雇用保障、産業ベースの賃金、保護的な労使協議を労働者に提供することによって確保される。」(同書P32)

イノベーションについてはラディカル・イノベーション **radical innovation** と漸進的イノベーション **incremental innovation** が基本的に区別される。ラディカル・イノベー

ョンでは生産ラインの大規模な変更、新しい財の開発、生産プロセスの主要な変化を含み、漸進的イノベーションでは、既存の生産ラインや生産プロセスの持続的だが小規模な改善が行われる。

ラディカル・イノベーションが重要な分野は、バイオ・テクノロジー、半導体、ソフトウェア開発のような、研究にもとづく革新的設計や急速な製品開発を要求する動きの速い技術部門であり、それはまた、通信システムや防衛システム、およびそのサービス部門対応物（航空、広告、企業金融、エンターテインメント）のような、複合的なシステムにもとづく生産物の供給における成功にとって重要である、としている。

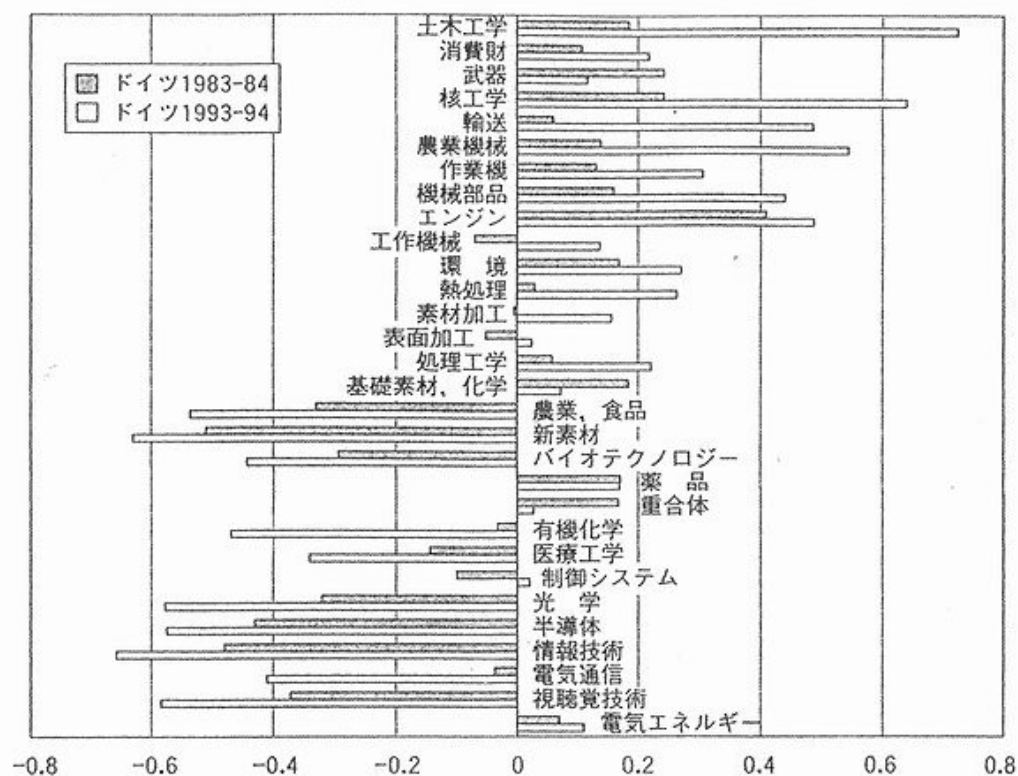
一方、漸進的イノベーションは、工作機械や工場設備のような資本財、耐久消費財、動力機、特殊な輸送設備のような生産において競争力を維持するために重要であり、ここで問題となるのは、確立された生産物ラインの高品質を維持すること、顧客の信頼を得るため品質の漸進的な改善を図ること、品質管理を改善しコストを削減するための生産プロセスの絶えざる改善を確保することである、という。

ドイツにみられるコーディネートされた市場経済は、漸進的イノベーションを支えるのにより適している、とみている。

同書ではヨーロッパ特許庁のデータを用いて、ドイツと米国におけるイノベーションが30の技術クラスのいずれかに集中しているかの調査を紹介している。それによれば、ドイツ企業は、機械工学、輸送、耐久消費財、工作機械を含む漸進的イノベーションによって特徴づけられる分野でより積極的な革新者であり、米国の企業は、医療工学、バイオ・テクノロジー、半導体、通信などのラディカル・イノベーションが重要な分野において革新的であることがわかった。

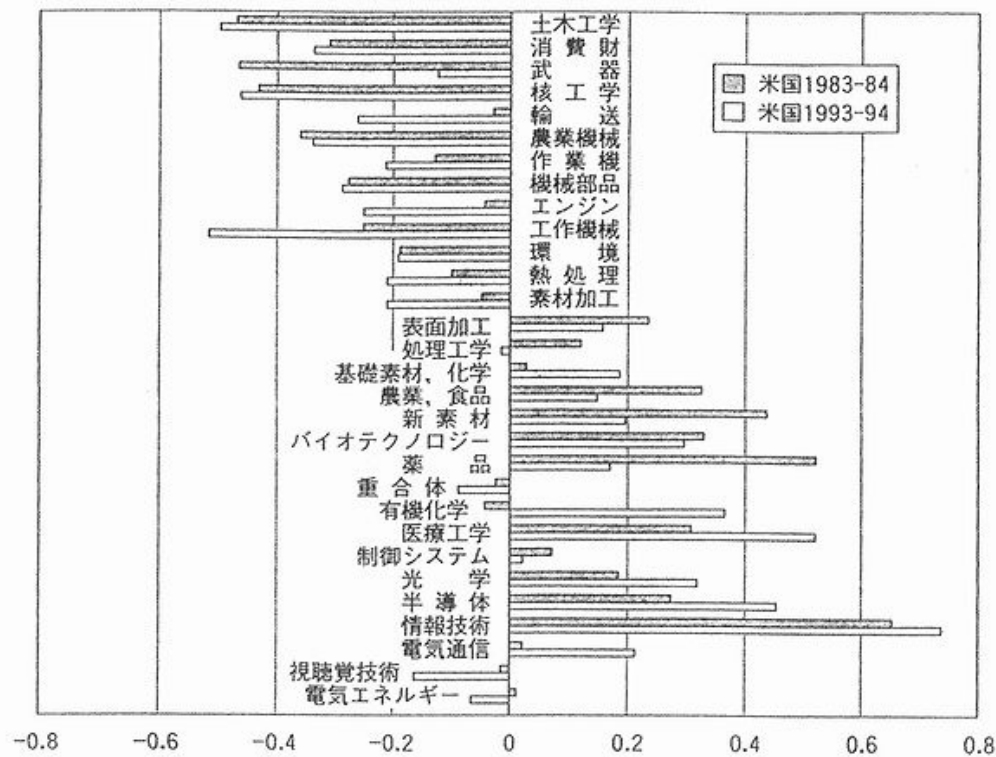
図1および図2がドイツおよび米国の技術分野ごとのパテント特化である。例えばドイツの工作機械のパテント特化とは、ドイツの特許総数に占めるドイツの工作機械の特許のシェアから、世界の特許総数に占める工作機械の特許のシェアを引いた数字である。この数字が高くなるほど、その分野での特化が進んでいる、競争力が強いということを示している。10年間において数字を比較しているが、特化の分野は同じである。

図 1 ドイツの技術分野ごとのパテント特化



(出所)『資本主義の多様性』P49

図 2 米国の技術分野ごとのパテント特化



(出所)『資本主義の多様性』P48

第2節 隠れたチャンピオン企業 — ドイツ中堅企業の強さ

1. 世界的な中堅優良企業

充実した職業教育、高度な専門労働者による特定分野への特化、漸進的なイノベーション、勤続年数の長い従業員、家族経営などドイツ企業の特徴をよくあらわしているのが、「隠れたチャンピオン企業」である。ドイツの経営学者であり、自身もコンサルタント会社を経営するヘルマン・ジモン（Hermann Simon）は、目立たないが、業績優良な小さな企業に注目し、過去 25 年以上にわたりこれらの企業の情報を収集、「隠れたチャンピオン企業」として紹介している。国の競争力の源泉は輸出競争力であり、ドイツの場合輸出を担っているのは中小のメーカー。この中に多くの隠れたチャンピオン企業がある、というのが彼の立場である。ここではジモンの著書（注 5）を紹介することにより、ドイツ中堅企業の強さを探ることとする。

「隠れたチャンピオン企業」は次の 3 つの基準を満たすものであるという。

1. 世界市場でトップ 3 または欧州でナンバー 1。市場シェアで測定するが、特殊な分野でシェアが不明な場合はライバル企業との比較で推定するか、当該企業自らの推定数字を用いる。
2. 売上 50 億ユーロ未満。（2007 年版では 30 億ユーロであった。急成長を遂げた企業の実態に合わせたと思われる。注 6）
3. 一般的には知名度が低い。

チャンピオン企業の発掘に当たっては、情報源として企業の年次報告書、カタログ、ホームページ、官報などを利用するとともに、アンケートを実施したり、企業訪問あるいは個人的な接触なども活用している。また自身のコンサルタント活動の際に入手した情報も用いている。その結果、著書執筆時点と思われるが、合計 2,734 の隠れたチャンピオン企業が見つかった。国別にその企業数をみたのが表 1、経済規模の違いを考慮し、人口 100 万人当たりの企業数を示したのが、表 2 である。国別にみても第 1 位がドイツで 1,307 社と飛びぬけて多い。人口 100 万人当たりの企業数でみる、ドイツ語圏およびその周辺国に集中していることがわかる。

業種別にみると工業製品のメーカーが 69%を占め、その中での内訳は機械が 36%、統

計分類上では属するところがないため「その他」に分類される業種が 29%、電気が 12%、金属加工が 12%、化学が 7%となっている。全体でみると約 4 分の 1 が機械メーカーということになる。工業製品が多いため、一般の消費者には知られていない企業が多いが、消費財では高圧洗浄機のケルヒャーなどが挙げられる。犬の散歩用リールのメーカーであるフレキシィ（Flexi）の業績はほとんどの人が関心を持たないであろうが、世界シェア約 70%、ドイツ国内で製造され、50 カ国以上に輸出されており、輸出比率は 90%以上である。

隠れたチャンピオン企業のデータは表 3 のとおりである。

表 1 国別隠れたチャンピオン企業数

ドイツ	1307
米国	366
日本	220
オーストリア	116
スイス	110
イタリア	76
中国	68
英国	67
スウェーデン	49
オランダ	29
ポーランド	27
韓国	23
ベルギー	19
デンマーク	19
カナダ	16

（出所）” Hidden Champion - Aufbruch nach Globalia” P55

表 2 人口 100 万人当たりのチャンピオン企業数

ドイツ	16.0
ルクセンブルグ	14.0
スイス	13.9
オーストリア	13.8
スウェーデン	5.4
スロベニア	3.5
デンマーク	3.4
ノルウェー	2.8
フィンランド	2.7
ベルギー	1.8
日本	1.7
オランダ	1.7
イタリア	1.2
米国	1.2
フランス	1.1

（出所）前掲書 P56

それでは、なぜ隠れたチャンピオン企業がドイツに多いのであろうか。いくつかの理由が挙げられているが、これらの企業がいずれも輸出比率が高いことから、輸出競争力の説明にもなっている。

一つには、ビスマルクによるドイツ統一までは、ドイツは約 40 の領邦からなる連邦国家であったため、今日のある州から隣の州への販売は、当時は輸出であり、「国際化」がその当時から始まっていて、経験を積んでいた、ということを挙げている。また、多くのドイツの地域での伝統的な能力が現代に生きていることも指摘されており、例えば黒い森地域では時計製作の伝統があるが、これがこの地域に精密工学を誕生させたし、この地域周辺に医療機器クラスターが出現している。

M.E.ポーターの『国の競争優位』を紹介したが、彼が言及したドイツの特徴と同様なことも取り上げている。国際競争力の決定要因の 1 つとしての国内競争の激しさ、絶えざる技術革新、ドイツに数多くある産業クラスター、職業教育制度のデュアルシステムである。

近年ドイツの強みであると共に国際的に批判を浴びている要因、単位労働コストの緩やかな伸びも隠れたチャンピオンの強みとして挙げられている。ユーロ導入以降、ユーロ圏の単位労働コストは平均 21.7% 上昇、フランスにおいては 26.0% も上昇したのに対し、ドイツではわずか 6.3% しか上がっていない。2000 年代前半はドイツが不況にあえぎ、「欧州の病人」といわれていた時代であったため賃金の伸びが低かったということもあった。低い賃金の伸びは内需の拡大をさまたげ、ドイツは輸出主導で景気回復を図っているという批判も出ている。近年のドイツの単位労働コスト（対前年比伸び率）を図 3 に示した。

「メイド・イン・ジャーマニー」という原産地表示も高品質を示すものとして、ドイツ製品の競争力に寄与している、という。もとはといえば品質の悪い製品として、1887 年に英国から表示されるよう求められたのがそもそもの始まりであるが、その後高品質の代名詞となった。

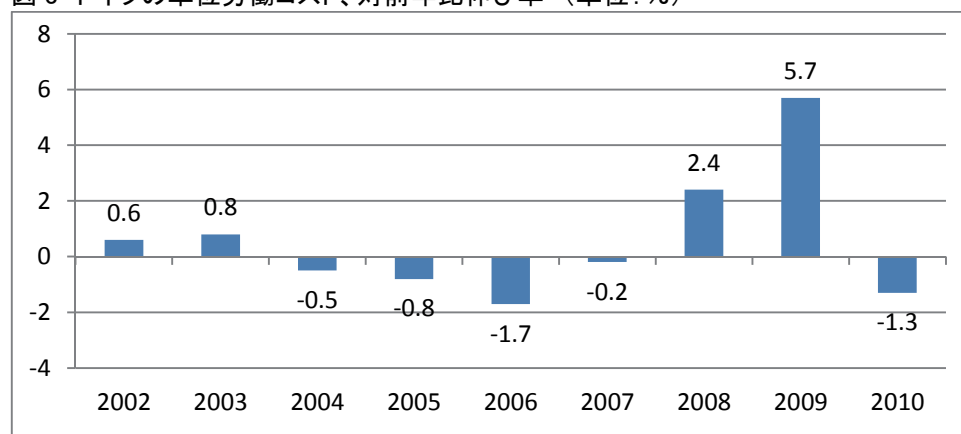
表 3 隠れたチャンピオン企業のデータ

年間売上	
平均	3億2,600万ユーロ
5,000万ユーロ未満	25%
5,000万～1億5,000万ユーロ未満	27%
1億5,000万～5億ユーロ未満	30%
5億ユーロ以上	18%
従業員数	
平均	2037人
200人未満	22%
200～1,000人未満	32%
1,000～3,000人未満	25%
3,000人以上	21%
企業の歴史(注)	
140年以上	17%
100～109年	21%
65～99年	16%
40～64年	25%
40年未満	25%
生産品目	
工業製品	69%
消費財	20%
サービス	11%
輸出比率	62%
自己資本比率	42%
税引き前総資本利益率	14%

(注) 合計が 100%を上回り、また 100～140 年設立企業の割合が記載されていない。原著の誤りか。

(出所) 前掲書 P86

図 3 ドイツの単位労働コスト、対前年比伸び率 (単位: %)



(出所) 前掲書 P69

2. 専門分野への特化、絶えざる技術開発

隠れたチャンピオン企業の重要な戦略は狭い分野への特化、専門化である。例として挙げられているのは営業用食器洗浄機分野でのヴィンターハルター・ガストロノム社の戦略である。営業用食器洗浄機の顧客としては病院、学校、ホテル・レストラン、企業、団体などがあるが、同社は顧客をホテル・レストランに特化し、専用の機械を提供することにより、その分野での市場シェアを高めた。それと同時に顧客に対しては、ハードである機械の提供だけにとどまらず、食器洗浄機利用の際の水の再利用システムの提供、洗剤の供給なども行い、サービスを提供するようになった。システム全体の業務の提供を行うようになったといえる。製品の多角化を図るのではなく、狭い分野に特化して、提供する業務を深化させたといえる。

特定分野に特化するということは、従来の市場を失うこと、上記の例でいえば病院、学校などの食器洗浄機市場を失うことを意味するが、それでも全体としては売上増につながっているという。

得意とする分野を見定め、それに特化し、その分野で圧倒的な競争力を持つような不断の製品開発の努力を行い、市場シェアを高めていく、というのが隠れたチャンピオン企業の共通の戦略である。その際、大企業にはまねのできないような顧客との緊密なコンタクトにより、顧客とともに製品開発を行っていく、という姿勢も重要である。競争力という意味では、簡単に参入できないような技術的優位を保つと共に、機械の製造に当たっては可能な限り、部品も含めて自社で製造することを行っており、外注による企業秘密、ノウハウの漏洩を恐れている。

狭い分野に特化するということは一国でみた場合は市場が小さいことを意味するが、隠れたチャンピオン企業は、積極的に国際化を図ることによって、市場を拡大してきた。高圧洗浄機で有名なケルヒャー社の例が挙げられているが、1935年創立の同社は、最初の外国子会社を設立したのが、27年後の1962年。1974年になってもオーストリア、スイス、イタリアに9の支店を持つだけであったが、その後代表者の世代交代などにより積極的に海外展開を図り、現在では75の海外子会社を持つに至っている。隠れたチャンピオン企業の海外展開に共通するポイントは、できる限り100%子会社で進出することであるが、自社の経営権を握っておきたいということと、技術の流出を危惧しているということがある。

成長するためには、海外展開が不可欠で、そのためには従業員の国際化が避けられない。

隠れたチャンピオン企業はそのことを意識し、従業員に外国語の取得を義務付けているところも多い。家族経営企業の場合、2 代目、3 代目の経営者に外国留学経験、外国勤務経験が増えていることはプラスである。

パイプオルガンのメーカーであるプライス社は従業員わずか 65 名の小さな企業であるが、従業員の 4 人または 5 人の一人の割合で、数か月海外に滞在している、という例もある。

3. 永年勤続する従業員

離職率が低いのも隠れたチャンピオン企業の特徴である。離職率の低さは、ベテラン技術者の技能、ノウハウの流出を防ぎ、新規雇用の手続き・作業、新規採用者の訓練など追加的業務の発生を防ぐという意味で、企業にとっても大きなプラスである。ただし、チームにふさわしくない者、怠け者などの雇用のリスクは常にあるため、採用に当たっては細心の注意を払っているという。同書では触れていないが、3 か月から 6 カ月ある試用期間中の選別を慎重に行っているのであろう。

表 4 ドイツ語圏企業の離職率

オーストリア	9.0%
スイス	8.8%
ドイツ	7.3%
ダイムラー	5.3%
隠れたチャンピオン	2.7%
Trumpf	1.7%

(注) Trumpf は独のレーザー工作機械メーカー。隠れたチャンピオン企業の一つ
(出所) 前掲書 P377

隠れたチャンピオン企業の離職率の低さの理由の一つに、これらの企業の約 3 分の 2 が都会ではなく地方に立地していることも挙げられる。これらの隠れたチャンピオン企業は、その地域で最大の雇用主であることが多い。企業としては雇用の確保で地域に貢献することを期待されており、従業員もほかに雇用機会が少ないので、現在の職場を維持したいという相互作用が働く。経営者と従業員は古くからの知り合いでもある。他方、地方に立地しているということは優秀な労働力を雇用するには不利であるため、近隣の大学等に集中して応募をかけるとか、デュアルシステムの場を提供したりしている。

隠れたチャンピオン企業の強さは、特定分野に特化した高性能の製品の強さであるが、

同時に提供されるノウハウ、サービスの高さであり、顧客との信頼関係である。これらを担っているのがベテランの専門職である。

欧州金融危機の際には、輸出比率の高い隠れたチャンピオン企業の売上が大きく落ち込んだ。その際も操業を停止し、従業員を解雇するという短期的、抜本的な対策を取ることはせず、会社の休日を多くしたり、労働時間貯蓄制を活用したり、政府の操業短縮補助金を利用したりで、苦境を乗り切った。熟練労働者を確保しておくことの重要性を理解しているためである。

4. 自己資本の高さ、経営者の能力

同書の中ではそれほどのページ数を割いていないが、注目されるのは自己資本率の高さであり、平均 42% である。また、利益率も高い。ドイツ製造業企業の 8 年間平均の税引き後売上高利益率は 3.3% であるのに対し、10 年間平均というやや期間が違うが、隠れたチャンピオン企業の売上高利益率は 8.0% である。

利益率が高いため成長に必要な資金は自己資金が中心となり、銀行借入への依存も低い。

株式市場への上場に対する関心も低い。上場による財務諸表の公開に警戒を示す企業もあるという。ただし、若い経営者は経営規模拡大のため、株式上場やファンドからの出資にも関心を示しているという。

『隠れたチャンピオン企業』では競争力の様々な要因を分析しているが、いずれの分野でも経営者の統率力、指導力の重要性を指摘している。企業の成長目標を提示し、その達成に向け、従業員を鼓舞し、技術開発にも参画する。顧客とのコンタクトを頻繁に行い、海外市場の開拓にも出かける。中堅企業を牽引する経営者の姿を描いている。

<注>

- 1.M.E.ポーター 土岐坤、中辻萬治、小野寺武夫、戸成富美子訳
『国の競争優位』(上・下) ダイヤモンド社 1992 年
Michael E. Porter “The Competitive Advantage of Nations”
The Free Press, New York 1990
- 2.ピーター・A・ホール、デヴィット・ソスキス 遠藤弘徳、山田鋭夫他訳
『資本主義の多様性 ― 比較優位の制度的基礎』 ナカニシヤ出版 2007 年
Peter A. Hall, David Soskice
“Varieties of Capitalism – The Institutional Foundations of Comparative Advantage” Oxford
University Press, New York 2001
- 3.山田鋭夫『さまざまな資本主義 ― 比較資本主義分析』藤原書店 2008 年
- 4.ミシェル・アルペール 小池はるひ訳『資本主義対資本主義』竹内書店新社 1996 年
Albert, Michel “Capitalisme Contra Capitalisme” 1991
- 5.Simon, Hermann “Hidden Champion – Aufbruch nach Globalia
Die Erfolgsstrategien unbekannter Weltmarktfuehrer” Campus Verlag 2012
- 6.Simon, Hermann ”Hidden Champion des 21. Jahrhundert
Die Erfolgsstrategien unbekannter Weltmarktfuehrer” Campus Verlag 2007
Hermann Simon の著書は英語からの翻訳が日本でも出版されている。
Simon, Hermann “Hidden Champions of the 21th Century -
Success Strategies of Unknown World Market Leaders “
『グローバルビジネスの隠れたチャンピオン企業 ―あの中堅企業はなぜ成功しているのか』
上田隆穂 監訳 渡部典子 訳 中央経済社 2012

第4章 ドイツの職業訓練システムの基本的枠組みと今日の実態

(独) 労働政策研究・研修機構

榊原 嘉明

第1節 ドイツ職業訓練システムの概要

ドイツにおける職業訓練(Berufsbildung)は、①職業養成訓練(Ausbildung)と②職業継続訓練(Weiterbildung)の2つに大別できる。

前者①の職業養成訓練は、職業訓練法(BBiG)に基づいて展開される。主管省庁は連邦教育研究省(BMBF)と州政府で、管理運営主体は各種の会議所と州政府、主な訓練実施機関は企業と各種の職業訓練学校(Berufsbildende Schule)である。主な財源は、連邦政府(連邦教育研究省)、州政府、企業及び会議所である。

後者②の職業継続訓練は、雇用促進(Arbeitsförderung)一般に関して定める社会法典第三編(SGB III)に基づく施策の一環として、展開される。主管省庁は連邦労働社会省(BMAS)と州政府、管理運営主体は連邦雇用エージェンシー(BA)と州政府であり、主な訓練実施機関は、職業専門学校、専門学校といった公的な教育訓練機関と、民間教育訓練機関、会議所、企業、労働組合の訓練機関などの民間の訓練機関がそれぞれ担っている。主な財源は、連邦政府(連邦労働社会省)、州政府、欧州連合(EU)、企業、会議所及び個人である。

なお、職業訓練の企画、訓練実施プログラム策定及び評価に関する実務については、連邦教育研究省(BMBF)が所管する連邦職業訓練機構(BIBB)が重要な役割を担っている。また、職業訓練の質的な担保は、商工会議所(IHK)及び手工業会議所(HWK)が実施する教育訓練実施企業に対する審査や職業訓練生に対する中間・修了試験などによって、なされている。

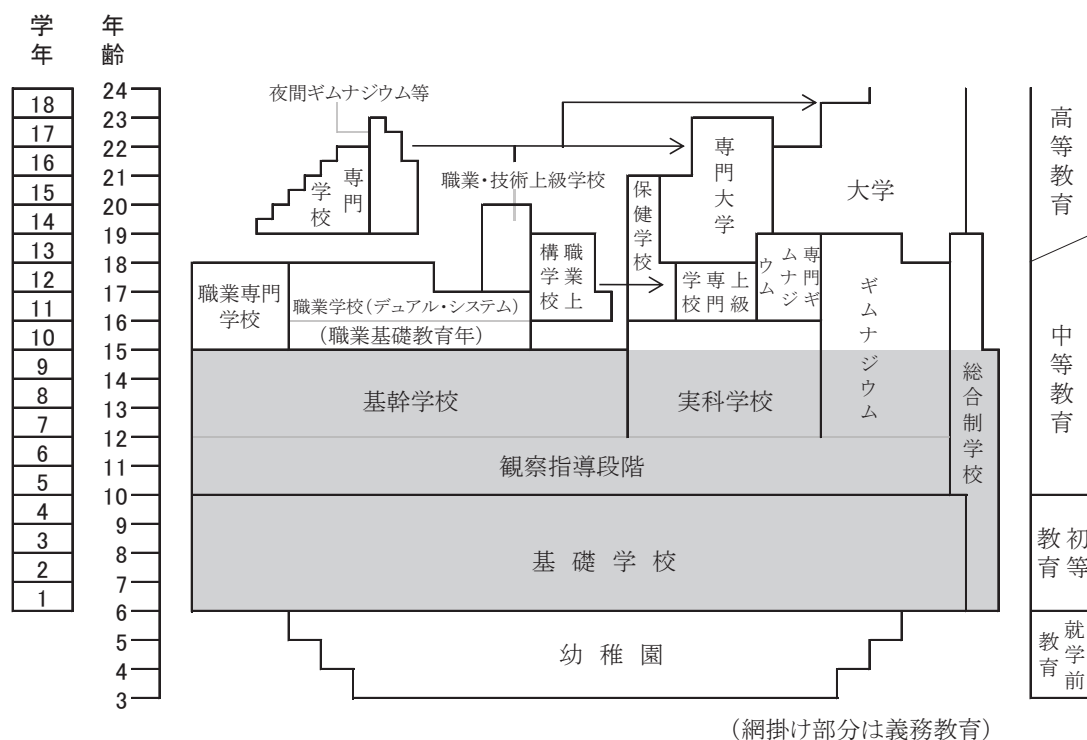
第2節 職業養成訓練システムの基本的枠組みと今日の実態

1. 職業養成訓練システムの概要

職業養成訓練とは、若年者を対象に、企業における職場実習と職業訓練学校における理論教育を並行して行う、一定の職業資格の取得を目的とした初期訓練のことである。この

ような学校教育（その枠組みは州ごとに少しずつ異なる）に組み込まれた若年者向け職業訓練には、「デュアルシステム」(Dual System)と、「全日制職業学校」(berufliche Vollzeitschule)とがある（図 1）。労働政策研究・研修機構(2009)によれば、全日制の義務教育である初等教育・前期中等教育を終えた若年者がこれらの職業訓練コースに進む割合は、デュアルシステムが約 55%、全日制職業学校が約 10%であり、残りの約 35%は、普通教育において大学入学資格の取得を目指す「ギムナジウム」(Gymnasium) への進学となっている。

図 1 ドイツの学校系統図



（出所）文部科学省（2012）「平成 24 年版教育指標の国際比較」を一部改

2. 二元的職業訓練システム（デュアルシステム）の基本的枠組み

デュアルシステムとは、伝統的には基幹学校修了者を主たる対象として実施されてきた、幅広い職業に関する基礎知識と、特定の職業に必要な専門能力を身につけ、即戦力となる熟練労働者を養成することを目的とする制度である。

このデュアルシステムというのは本来「二元システム」という意味であり、このシステムには、①教育訓練の場が公立の職業学校(Berufsschule)と民間の企業の 2 つに分かれていること、②職業学校では理論教育が行われ、企業では職場実習が行われること、③職業

学校での理論教育は各州政府の主管であり、企業での職場実習は連邦政府（連邦教育研究省）の主管であること、という 3 つの二元性がある（職業訓練法 25 条）。職業訓練の内容は、週のうち 1～2 日（全教育訓練時間の約 3 割）は職業学校で職業に係る理論教育が、残りの 3～4 日（全教育訓練時間の約 7 割）は企業で職場実習がそれぞれ行われる。

企業での職場実習は、（各州の学校法にしたがって実施される）職業学校での理論教育とは異なり、職業学校に入学すれば必ず受講できるというものではない。職場実習を受講するためには、企業との間で、個別に職業養成訓練契約(Ausbildungsvertrag)を締結する必要がある。そのポストを見つけるにあたっては、各地域の雇用エイジェンシー(AA)に併設されている職業情報センター(BIZ)で、職業コンサルタント(Berufsberater)のサポートを受けることができる。なお、企業での職場実習に対しては、職業養成訓練契約に基づき、当該産業の労働協約に下支えされた額による職業養成訓練手当(Ausbildungsvergütung)が企業から支給される。

職業訓練の対象となる公認訓練職種は、連邦法である職業訓練法(BBiG)の基礎の上に設けられた各種職業訓練規則(Ausbildungsordnungen)に規定されている。2013 年現在、約 330 種あるが、それらのうち毎年約 10～30 種が、新設ないし改廃されている。具体的な職種は、常時、連邦職業訓練機構の HP(<http://www.BIBB.de/>)ですべて閲覧可能であり、同 HP によれば、2013 年にも、2 つの職種が新たに追加され、12 の職種が「現代化(Modernisierung)」された、ということである。

訓練終了後には、職業分野ごとに組織された利益代表団体である手工業会議所(HWK)や商工業会議所(IHK)などの会議所内に設置された試験委員会によって、修了試験が実施される。試験内容の準則は職業訓練規則に定められ、通常は学科試験と実技で行われる。修了試験に合格すると、訓練職種に関する公的な職業資格が付与される。

3. 全日制職業学校の基本的枠組み

全日制職業学校（学校型職業訓練システム）とは、一方における大学でのアカデミックな学問よりも実務的な訓練が必要とされるものの、他方におけるデュアルシステムの教育に組み込むのも難しい職業に対応するために設置されたものであり、「職業専門学校」(Berufsfachschule)や「上級専門学校」(Fachoberschule)などがある。

(1) 職業専門学校

職業専門学校とは、職人・熟練工を志望する者向けの「基幹学校」(Hauptschule)修了

者もしくは中級技術者を志望する者向けの「実科学校」(Realschule)修了者を対象に、職業生活の準備または職業訓練に行うと同時に、一般教育を行うことを目的とした全日制学校である。訓練分野（商業、外国語、手工業、家政・社会福祉・介護、芸術、保健衛生業など）ごとに職業専門学校が開設されており、入学資格と修業年限（1～3年）は職業訓練分野に応じて異なる。教育訓練の内容は一般教養科目と専門分野科目で、座学形式の訓練が合計週 30 時間以上行われる。

職業専門学校における教育訓練では、通常、修了試験が課される。例えば、基幹学校修了者を対象とする 2 年以上の職業専門学校では、実科学校修了と同等の教育修了資格（中等学校修了資格）を取得することができる。技術系ではオートメーション・コンピューター技術アシスタント、特殊工業技術者（ジーマンス技術アカデミーでのみ取得可能）、情報科学技術アシスタントなどの公的職業資格などの資格を取得することが可能となる。また、実科学校修了者を対象とする 2 年生の職業専門学校では、各種専門分野に応じた職業技能修了資格(berufsqualifizierendes Abschluss)の取得と同時に、専門大学入学資格(Fachhochschulreife)を取得することができる。

(2) 上級専門学校

上級専門学校とは、実科学校修了者またはこれと同等の教育修了資格（中等教育学校）の修了者（第 11・12 学年相当者）を対象に、一般教養的、専門理論的および専門実務的な知見を修得させ、専門大学(Fachhochschule)への入学を目指すことを目的とした全日制学校である。訓練分野（技術、経済、行政、栄養・農業、社会福祉、デザイン、海運）ごとに上級専門学校が開設されており、修業年限は 2 年である。教育訓練の内容であるが、専門実務に関する教育訓練は、はやくも 1 年次から週 4 日にわたって実施され、1 年次における座学の授業は最低週 8 時間に過ぎない。一般教養（ドイツ語、社会科、数学、自然科学、外国語、体育）及び専門理論に関する座学の授業は、主に 2 年次に置かれ、訓練分野を問わず、週最低 30 時間の受講義務のうち週 18～20 時間が一般教養科目に割かれる。なお、当該訓練分野に関連する他の職業学校で修了証を持っている者は、2 年次に飛び級入学することができる。

上級専門学校における教育訓練は、2 年次修了後の修了試験で終わりとなる。ここでは、一般教養科目 3 科目（ドイツ語、数学、外国語）と各自の専門科目（技術、経済、行政など）がその試験内容となる。この修了試験に合格すると、専門大学入学資格が付与される。

4. 職業養成訓練の今日の実態

(1) デュアルシステムにおける職業訓練市場の実態

1) 職業養成訓練市場の縮小

まず、デュアルシステムにおける職業養成訓練ポストの需給関係について、これは供給側についても、需給側についても、それぞれ毎年数万の空きポストや訓練先未決定者が生じる状況にある。BMBF (2013)によれば、2012 年、新たに締結された職業訓練契約数は 55 万 1272 であったのに対し、空きポスト数は 3 万 3275 (全提供ポスト数の 5.7%)、訓練先未決定者数は 1 万 5650 (全志願者の 2.8%) であった。その推移を短期的にみた場合、毎年一定程度の増減があることがわかるが、これを長期的にみた場合、とりわけ「提供ポスト数」において値が大きく減少する傾向にあることがわかる (表 1)。

表 1 新規職業養成訓練契約数、提供ポストおよび志願者の推移(人)

年次	新規契約数	空きポスト	未決定者	提供ポスト	志願者
1992年	595,215	126,610	12,975	721,825	608,190
1997年	587,517	25,864	47,421	613,381	634,938
2002年	572,323	18,005	23,383	590,328	595,706
2003年	557,634	14,840	35,015	572,474	592,649
2004年	572,980	13,378	44,084	586,358	617,064
2005年	550,180	12,636	40,504	562,816	590,684
2006年	576,153	15,401	49,487	591,554	625,640
2007年	625,885	18,359	32,660	644,244	658,545
2008年	616,342	19,507	14,515	635,849	630,857
2009年	564,307	17,255	15,487	581,562	579,794
2010年	559,960	19,605	11,990	579,565	571,950
2011年	569,380	29,689	11,325	599,069	580,705
2012年	551,272	33,275	15,650	584,547	566,922

(出所) BMBF (2013) Übersicht 1 から作成

また、デュアルシステム課程への進級の前段階において、同課程を希望する生徒の割合も小さくなってきている。BIBB (2013a)によれば、2012 年、義務教育である前期中等教育課程を卒業する者のうち、当該卒業年春の時点でデュアルシステム課程への進級を希望した生徒は、47%に過ぎなかった (表 2)。

表 2 前期中等教育課程卒業者の希望進路先(%)

年次	デュアル養成	教員・官吏養成	大学進学	専門大学進学	全日制養成	就労その他
2004年	54	5	12	9	5	16
2008年	56	9	12	8	4	12
2012年	47	8	20	7	5	12

(出所) BIBB (2013a), Tabelle A.3.1-1 から作成

2) 職業養成訓練市場の高学歴化・高年齢化

つぎに、デュアルシステムは、伝統的には基幹学校修了者を主たる対象として実施されてきたが、近年は、デュアルシステム課程に新規に進む者の高学歴化・高年齢化が進んでいる。

BIBB (2013a)によれば、2011 年、新規職業養成訓練生に占める「基幹学校 (Hauptschule) 」(＝職人・熟練工を志望する者向けの前期中等教育学校) 修了者の割合はもはや 31.9%に過ぎず、「実科学校 (Realschle) 」(＝中級技術者を志望する者向けの前期中等教育学校) の修了者 (同 42.1%) や、大学入学資格の取得者 (同 23.1%) が割合として大きくなっているということである (表 3)。

職種間でこれを比較してみると、ホワイトカラー系の職種では、高学歴化の傾向がより顕著であることがわかる。その一因として、銀行・保険業関連の職種など、職業養成訓練契約を締結する前提として大学入学資格を要求する職種がそこに含まれているということが挙げられるものと思われる。他方、ブルーカラー系職種では、なお基幹学校修了者の割合が相対的に高くなっていることがわかる。

表 3 職業グループ・男女別にみる新規職業訓練生の最高修了資格(2011 年)

職業グループ／男女	総数	最高修了資格(%)			
		修了資格なし	基幹学校修了	実科学校修了	大学入学資格取得
製造職	230,856	2.9	41.7	42.7	11.8
サービス職	334,965	2.2	25.1	41.8	30.9
うち単純サービス職	235,293	2.8	31.8	41.8	23.6
うち専門サービス職	99,672	0.9	9.1	41.8	48.2
技術職	145,686	1.5	25.9	51.5	21.1
新たな職業群	65,676	2.2	20.3	42.4	35.1
養成訓練生向け職業群	51,660	5.3	59.5	31.2	4.1
障害者向け職業群	11,625	40.0	57.4	2.5	0.2
男性	335,949	3.3	36.2	41.1	19.3
女性	228,990	2.3	25.4	43.6	28.7
全体	565,824	2.9	31.9	42.1	23.1

(出所) BIBB (2013a) Tabelle A4.6.2-3, 4 から作成

また、BIBB (2013a)によれば、1993 年に平均 18.5 歳であった新規職業訓練生の年齢は、2002 年に平均 19.0 歳に達し、2010 年には平均 20.0 歳にまで上昇してきている (表 4)。

そして、これらを男女別にみると、男性よりも女性の方が、大学入学資格取得者が多く、

また新規職業訓練生の年齢も高いことがわかる（表 3, 4）。

表 4 年齢層別にみる新規職業訓練生

年次	年齢層 (%)									平均年齢
	16歳以下	17歳	18歳	19歳	20歳	21歳	22歳	23歳	24歳以上	
1993年	24.8	27.7	15.8	11.2	7.6	4.5	2.8	2.1	3.4	18.5
2002年	17.5	23.7	18.0	13.2	10.4	6.7	3.9	2.2	4.4	19.0
2011年	10.6	16.2	15.7	15.2	13.4	9.8	6.2	4.4	8.8	20.0
うち男性	11.6	17.8	15.8	13.8	12.1	9.3	6.2	4.4	8.9	19.9
うち女性	9.0	13.8	15.5	17.3	15.2	10.4	6.3	4.2	8.3	20.1

（出所）BIBB (2013a) Tabelle A4.5-2, 3 から作成

3) 職業養成訓練市場のホワイトカラー化

そして、デュアルシステムにおける職業養成訓練は、伝統的にはブルーカラー系の職種を中心に行われてきたが、近年は、そのホワイトカラー化が進んでいる。

BIBB (2013a)によれば、1980 年にはかろうじてブルーカラー系の職種の割合が大きかったが、1990 年代には逆転し、さらに、労働市場における規制緩和が進む 1990 年代終盤以降は、あまり高い資格を要さない単純サービス職の割合が上昇しつづけている（表 5）。

表 5 全職業養成訓練契約に占める製造職・サービス職の割合の推移 (%)

	1980年*	1996年	2011年
製造職	51.0	49.6	40.8
サービス職	49.0	50.4	59.2
うち単純サービス職	35.8	34.4	41.6
うち専門サービス職	13.2	16.0	17.6
全体	100	100	100

* 旧西地区（ベルリン西地区を含む）における統計
（出所）BIBB (2013a) Tabelle A4.4-1 から作成

また、BIBB (2013b)によれば、近年は、営業系職種や販売系職種など、ホワイトカラー系職種に多く人気が集まる傾向にある（表 6）。もっとも、男性を中心にして、「自動車メカトロニクス工(Kfz-Mechatroniker/-in)」、「産業機械工(Industriemechaniker/-in)」（商工業のみ）、「工作機械工(Zerspanungsmechaniker)」（商工業のみ）など、ブルーカラー系職種も、なお根強い人気を保ち続けている（表 7）。

表 6 職業養成訓練契約数・上位 25 職種

2011年順位 (1991年順位)	職種	2011年契約数
1(1)	小売営業士	33,192
2(16)	販売士	27,543
3(4)	事務営業士	20,646
4(2)	自動車メカトロニクス工	20,328
5(5)	産業営業士	20,253
6(7)	卸売・貿易営業士	15,906
7(9)	銀行営業士	14,532
8(6)	医療助手	14,151
9(3)	産業機械工	13,662
10(8)	理容・美容師	12,462
11(23)	情報通信事務営業士	12,258
12(20)	調理師	12,201
13(12)	電気・電子工(手工業)	11,346
14(10)	歯科助手	10,815
15(-)	倉庫整理専門員	10,749
16(19)	ホテル専門員	10,587
17(22)	食品手工業専門販売士	10,269
18(11)	設備機械工(衛生・空調)	10,092
19(-)	情報技術専門員	9,843
20(15)	塗装工	8,487
21(13)	家具工	8,172
22(-)	メカトロニクス工	7,653
23(24)	金属建築工	7,287
24(30)	工作機械工	6,771
25(18)	税理士助手	6,402

(出所) BIBB (2013 b), Schaubild 1.1 から作成

表 7 職業養成訓練契約数・上位 25 職種(2011 年・男女別)

男性			女性		
順位	職種	契約数	順位	職種	契約数
1	自動車メカトロニクス工	19,662	1	小売営業士	18,588
2	小売営業士	14,604	2	販売士	16,644
3	産業機械工	13,425	3	事務営業士	14,988
4	電気工(手工業)	11,181	4	医療助手	14,334
5	販売士	10,899	5	産業営業士	12,090
6	設備機械工(衛生・空調)	9,990	6	フローリスト	11,028
7	倉庫整理専門士	9,603	7	歯科助手	10,731
8	調理師	9,375	8	コミュニケーション事務営業士	9,564
9	卸売・貿易営業士	9,321	9	食品手工業専門販売士	9,300
10	情報技術専門士	9,198	10	ホテル員	7,767
11	産業営業士	8,163	11	銀行営業士	7,128
12	家具工	7,410	12	卸売・貿易販売士	6,588
13	塗装工	7,305	13	税理士助手	4,623
14	金属建築工	7,209	14	弁護士助手	3,792
15	メカトロニクス工	7,200	15	行政助手	3,500
16	銀行営業士	6,531	16	レストラン員	3,048
17	工作機械工	6,447	17	調理師	2,826
18	事業所技術電気・電子工	5,901	18	保険営業士	2,757
19	事務営業士	5,655	19	運送・倉庫サービス営業士	2,403
20	園芸士	5,571	20	メディアデザイナー	2,211
21	園芸士	4,224	21	ホテル・レストラン専門士	1,998
22	左官工	3,969	22	旅行業営業士	1,839
23	倉庫員	3,579	23	獣医助手	1,836
24	屋根葺工	3,543	24	自動車営業士	1,812
25	大工	3,462	25	眼鏡専門員	1,761
上位25職種の合計		203,427	上位25職種の合計		173,156
その他の業種		132,906	その他の業種		57,332
男性合計		336,333	女性合計		229,488

(出所) BIBB (2013 b), Schaubild 1.2, 1.3 から作成

(2) デュアルシステムにおける職業養成訓練実施企業の実態

1) デュアルシステムにおける職業養成訓練実施企業の負担

デュアルシステムにかかる費用は、企業での職場実習はすべて企業または業界団体が、職業学校での理論教育については連邦政府と州政府がそれぞれ負担している。労働政策研究・研修機構(2009)によれば、その金額は、2005 年ベースで、職場実習が約 276.8 億ユーロ、理論教育が約 68 億ユーロとなっており、これを職業訓練生 1 人当たりに換算すると、約 2 万ユーロとなっている。なお、職場実習における費用の内訳は、企業内で行う訓練施設、訓練指導員の人件費、教材費、訓練生手当などとなっている。

職業訓練生に支払われる訓練生手当は、一般に、従業員に支払われる金額の約 1/3 程度

とされる。もっとも、BIBB (2013c)によれば、その額は、地域ごと（旧西地区で平均月額 737 ユーロ、旧東地区で同 674 ユーロ：2012 年）、職種ごと（最高はメカトロニクス工の旧西地区同 909 ユーロ、旧東地区同 885 ユーロ、最低は理美容師の旧西地区同 454 ユーロ、旧東地区同 269 ユーロ）にかなりのばらつきがある。

その他、企業での職場実習を実際に実施するにあたっては、連邦法の規定にしたがって、職業訓練指導員と訓練施設とを配置・整備しなければならない。前者の職業訓練指導員は、すでにマイスター試験に合格している場合などを除き、原則として、職業教育学と労働教育学の観点からみて適正があるか否かを確認する職業訓練指導員適性審査に合格している必要がある。後者の訓練施設については、確かに、その基準は連邦法に規定されているが、具体的な実施方法はその基準に適う限りにおいて企業の裁量に任されている。例えば、大規模の企業では独自の訓練施設を併設し、そこで事前学習等を実施することが多いが、それら独自の訓練施設を有しない中小規模の企業などでは、事前学習を行うことなく、すぐに職場での実習を行うことが多い。

2) 事業規模別に見た職業養成訓練の実施状況

事業規模別に、職業養成訓練実施事業所の割合をみると、零細事業所で約 15%、小事業所で約 45%、中事業所で約 65%、大事業所で約 85%と、規模が大きくなればなるほど、実施割合が高くなっていっていることがわかる（表 8）。

表 8 全事業所に占める職業養成訓練実施事業所の割合(%)

従業員数	1999年(%)	2010年(%)	2011年(%)	(実施事業所数)	(全事業所数)
1～4人	11.1	10.2	9.4	122,963	1,306,225
5～9人	35.9	33.0	31.5	113,291	359,102
零細事業所	16.6	15.1	14.2	236,254	1,665,327
10～19人	44.4	42.9	41.7	84,267	202,259
20～49人	52.0	52.9	51.9	68,657	132,342
小事業所	47.4	46.9	45.7	152,924	334,601
50～99人	63.0	64.8	64.0	31,787	49,672
100～249人	74.3	74.0	73.4	22,288	30,361
中事業所	67.2	68.3	67.6	54,075	80,033
中小零細事業所平均	23.2	22.1	21.3	443,253	2,079,961
250～499人	84.4	82.8	82.3	7,220	8,777
500人以上	91.4	89.3	89.0	4,607	5,176
大事業所	87.1	85.2	84.8	11,827	13,953
全体平均	23.6	22.5	21.7	455,080	2,093,914

（出所）BIBB, Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland 1999, 2010 und 2011 から作成

他方、事業規模別に、全就労者に占める職業養成訓練生の割合をみると、いずれもおおよそ 5～7%と、事業規模が大きくなればなるほど 1 事業所で職業養成訓練を施す訓練生の数も多くなるにもかかわらず、実施事業所割合ほどは大きな差異がないことがわかる（表 9）。

表 9 全就労者に占める職業養成訓練生の割合（%）

従業員数	1999年(%)	(訓練生数)	2010年(%)	(訓練生数)	2011年(%)	(訓練生数)	(全就労者数*)
1～4人	6.9	176,535	6.3	157,868	5.8	144,339	2,486,672
5～9人	9.0	219,417	8.0	186,301	7.5	176,499	2,344,823
零細事業所	7.9	395,952	7.2	344,169	6.6	320,838	4,831,495
10～19人	7.9	215,697	7.2	190,886	6.8	185,235	2,717,923
20～49人	6.5	251,813	6.2	243,618	6.1	244,092	4,017,019
小事業所	7.0	467,510	6.6	434,504	6.4	429,327	6,734,942
50～99人	5.6	180,644	5.9	196,921	5.7	194,756	3,432,363
100～249人	5.6	225,968	5.7	253,473	5.5	251,438	4,566,562
中事業所	5.6	406,612	5.8	450,394	5.6	446,194	7,998,925
中小零細事業所平均	6.7	1,270,074	6.4	1,229,067	6.1	1,196,359	19,565,362
250～499人	5.9	168,713	5.7	166,078	5.3	158,934	3,013,646
500人以上	5.3	321,144	5.0	298,833	4.6	286,749	6,208,482
大事業所	5.5	489,857	5.2	464,911	4.8	445,683	9,222,128
全体平均	6.3	1,759,931	6.0	1,693,978	5.7	1,642,042	28,787,490

* 訓練生を含む。

（出所）BIBB, Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland 1999, 2010 und 2011 から作成

なお、久本(2008)は、このような職業訓練実施企業における職業訓練実施のメリットについて、ドイツにおいては「第 1 段階の訓練市場と本来の労働市場の間に断絶がある」ため、「企業からみれば優秀な人材だけを従業員として採用するメリットがある。2～3 年間じっくりと人材をみることができる」という点を指摘している。

（3）職業養成訓練課程進学後の職業養成訓練生の進路状況等

1) 職業養成訓練中の中途解約率

まず、職業養成訓練中の動向について、職業養成訓練契約も、通常の労働契約と同様、途中で解約される場合が少なくない。BIBB(2013a)によれば、職業養成訓練契約は、ほぼ毎年、平均 20～25%ほどが中途解約されている(表 10, 11)。なお、これを職種別にみると、解約率が高い職種には個人向け接客サービス業関連の職種が多く、他方、解約率が低い職種には技術系や公務系の職種が多いことがわかる（表 12）。

表 10 訓練開始後における職業養成訓練契約の中途解約率

年次	割合(%)
2002	24.1
2005	19.8
2008	21.5
2011	24.5

(出所) BIBB (2013a) Tabelle A4.7-2 から作成

表 11 解約時点別にみる中途解約の数と割合(2011 年)

中途解約の時点	実数	割合(%)
試用期間中	50,484	33.7
5ヵ月以上12ヵ月以下	46,614	31.1
13ヵ月以上24ヵ月以下	36,927	24.7
25ヵ月以上36ヵ月以下	13,344	8.9
36ヵ月超	2,394	1.6
合計	149,760	100.0

(出所) BIBB (2013a), Tabelle A.4.7-1 から作成

表 12 解約率が高い／低い職業養成訓練職種(2011 年)

解約率の高い職種	新規契約数	解約率	解約率の低い職種	新規契約数	解約率
レストラン員	4,443	51.0	行政専門職員	5,136	3.7
転居サービス専門士	552	50.9	メディア・情報業専門職員	564	4.1
警備専門士	996	49.5	オートメーション技術電気工	1,821	4.8
調理師	12,201	49.4	飛行機器機械士	699	5.7
警備サービス員	240	47.0	銀行営業士	13,662	6.1
化粧士	354	45.0	技術システム計画士	696	6.1
建物清掃員	1,347	44.3	技術製品デザイナー	2,130	6.2
理容・美容師	12,462	44.2	森林管理士	603	6.5
ホテル・レストラン専門士	3,195	44.0	コミュニケーション事務専門職員	804	6.6
職業運転士	3,264	43.7	化学技術士	1,806	6.9

(出所) BIBB (2013a), Tabelle A.4.7-4 から作成

2) 職業養成訓練修了後の同一事業所・職種就職率

つぎに、職業養成訓練修了後について、その修了した事業所と同じ事業所に労働契約を締結する割合は、必ずしも高くない。BIBB (2013a)によれば、職業養成訓練修了者のうち、同訓練を修了した事業所と同じ事業所との間で労働契約を締結した者の割合は、連邦全体平均で 55～65%ほどとなっている。そしてこれを、事業規模別にみると、大企業ほど歩留まり率は高くなっている(表 13)。

もっとも、久本(2008)によれば、職業養成訓練を修了した職種と同じ職種に就職した者の割合は約 8 割にものぼり、「職業訓練教育による『職業別労働市場』はドイツでは強固である」ということである。

表 13 事業規模別にみる職業養成訓練実施企業への歩留まり率(%)

	2002年	2005年	2008年	2011年
旧西地区				
1～9人	47	50	51	59
10～49人	52	51	62	60
50～499人	61	58	70	71
500人以上	72	69	78	81
全体平均	57	57	66	68
旧東地区				
1～9人	41	34	35	61
10～49人	50	51	51	60
50～499人	42	36	53	57
500人以上	43	34	41	73
全体平均	44	40	47	60
連邦全体				
1～9人	46	48	48	59
10～49人	51	51	60	60
50～499人	57	54	67	68
500人以上	68	64	72	80
全体平均	55	54	62	66

(出所) BIBB (2013a), Tabelle A.4.11.2-5 から作成

3) 職業生活開始後における職業養成訓練の効果

さらに、職業生活開始後について、ドイツに特徴的なデュアルシステム等による職業養成訓練システムは、同国における失業率の相対的低さや低賃金労働の相対的抑制に寄与していることがわかる。まず、失業率についてみると、IAB (2013)によれば、(どのような) 職業資格を有しているかによって大きく失業率が異なることがわかる (表 14)。また、ドイツ連邦統計局の発表 (表 15) によれば、ドイツの若年失業率が他の EU 加盟諸国と比較してかなり低いということがわかる。

表 14 最高修了資格別にみる登録失業者率(%)

	2004年	2008年	2012年
職業養成訓練資格なし	24.6	20.1	19.0
職業養成訓練資格あり	9.9	5.2	5.0
マイスター等*	6.4	3.5	2.1
専門大学、総合大学	4.0	2.5	2.5
全体平均	11.2	7.7	5.7

* 非就労者率を補充的に算入して算出。

(出所) IAB (2013)から作成

表 15 若年(15 歳以上 24 歳以下)失業率の EU 比較(%)

	2008年4月	2011年6月	2012年6月
EU27カ国平均	15.2	21.2	22.6
上位5カ国			
ドイツ	10.6	8.8	7.9
オーストリア	6.8	7.9	8.8
オランダ	6.5	7.1	9.3
マルタ	11.2	13.9	11.9
デンマーク	7.2	14.6	15.6
下位5カ国			
イタリア	20.3	27.7	34.3
ポルトガル	18.7	29.3	36.4
スロヴァキア	20.0	33.2	36.5
スペイン	22.3	45.9	52.7
ギリシャ	22.1	43.9	52.8

(出所) Statistisches Bundesamt (2012)から作成

また、ドイツ国内において、職業資格の有無は低賃金労働の回避可能性と大きく連関している。BIBB (2013a)によると、職業養成訓練を修了しなかった場合、男女平均で、低賃金労働の割合は 40.7%にものぼるが、職業養成訓練を修了した場合、16.9%にまで低下する(表 16)。

表 16 最高修了資格別にみる低賃金労働(%)

	全体	男性	女性
職業養成訓練資格なし	40.7	27.8	51.4
職業養成訓練資格あり	16.9	11.0	23.6
デュアルシステム	17.6	11.0	26.8
全日制職業学校	14.6	11.4	15.7
その他	13.9	10.1	20.0
マイスター等	4.8	2.6	10.6
専門大学、総合大学	4.5	2.9	6.3
全体平均	15.5	9.8	22.2

(出所) BIBB (2013a), Tabelle A.9.2-1 から作成

第 3 節 職業継続訓練システムの基本的枠組みと今日の実態

1. 概要

職業継続訓練は、職業向上訓練(berufliche Fortbildung)と職業転換訓練(berufliche Umschulung)とで構成されている。

(1) 職業向上訓練

職業向上訓練には、①能力、知識、技能の維持・向上、あるいは市場、技術の変化への

対応を目的とする「適応向上訓練(Anpassungsfortbildung)」と、②企業内外でのステップアップを目的とする「昇進向上訓練(Aufstiegsfortbildung)」とに大別される。前者①は、主として企業内で行われ、訓練期間も短期となっており（通常、数日。長くて、数ヶ月）、受講に関する費用は主として企業が負担するが、通常、取得できる資格は社内しか通用しない。他方、後者②は、主として商工会議所など企業外で行われ、訓練期間も長くなっており（1～3 年の場合が多い）、受講に関する費用は主として受講者である個人自身が負担しなければならないが、訓練修了後はマイスターなど国の認定した資格を取得することができる。

職業向上訓練の主な財源は社会法典第三編に基づいて拠出される連邦雇用エージェンシー(BA)の予算であるが、この他に、州政府からも継続教育訓練向けの予算が拠出されるとともに、企業、継続訓練の受講者である個人も受講に関する費用を負担している。労働政策研究・研修機構(2009)によれば、その金額は、2006 年ベースで連邦政府が約 16 億ユーロ、州政府が約 6 億ユーロ、企業は約 67 億ユーロである。

なお、昇進向上訓練において公的な資格を取得するために必要な訓練の内容については、職業養成訓練と異なり、国の規定はなく、場合によっては訓練を受けずに修了試験を受けることも可能である。もっとも、実際には、試験実施期間である商工会議所等が実施する試験対策講座を受講しないと、合格するのは困難である。試験に合格し、各種マイスターとしての職業資格を取得すると、職業養成訓練の指導員となることができ、手工業分野に関しては、同時に法的営業権も取得することになる。

(2) 職業転換訓練

職業転換訓練は、社会法典第三編に基づいた「失業の恐れのある者、長期失業者、低資格労働者を労働市場に結びつける」ための職業訓練である。管理運営主体は連邦雇用エージェンシー(BA)であるが、訓練実施については民間教育訓練期間、会議所、企業、労働組合、職業学校などの職業訓練機関が提供する職業訓練コースを利用するのが一般的である。職業転換訓練の主な財源は社会法典第三編に基づいて拠出される連邦雇用エージェンシー(BA)の予算であり、失業保険料、一般財源、その他の収入から構成される。労働政策研究・研修機構(2009)によれば、2007 年における職業転換訓練に関わる予算は、約 13 億 8000 万ユーロであった。

2. 職業継続訓練の今日の実態

(1) 就労者の職業継続訓練参加率

就労者全体に占める職業継続訓練に参加した者の割合(年次ごとに算出)は、およそ 20% となっている(表 17)。そして、その参加率は、保有する職業修了資格が高ければ高いほど、高くなっており、専門大学／大学課程を修了した者の各年次における職業継続訓練参加率はおよそ 35%であるのに対し、何らの資格もない者のそれはおよそ 6%に留まっている(表 18)。

表 17 年齢・男女別にみる就労者の職業継続訓練参加率(2010 年、%)

年齢	全体平均	男性	女性
20-29歳	20.7	17.7	24.1
30-39歳	22.5	22.0	23.1
40-49歳	20.8	20.6	21.1
50-64歳	17.3	17.1	17.6
全体平均	20.1	19.4	20.9

(出所) BIBB (2013a), Tabelle B.1.1.1-1 から作成

表 18 職業修了資格別にみる就労者の職業継続訓練参加率(2010 年、%)

修了資格課程	全体平均	男性	女性
簡易見習い	11.6	11.0	12.1
デュアル	15.7	15.2	16.3
職業専門学校	29.8	25.8	31.7
マイスター等	30.9	27.6	35.8
専門大学／大学	35.3	33.5	37.7
資格なし	5.8	6.2	5.5

(出所) BIBB (2013a), Tabelle B.1.1.1-2 から作成

(2) 企業の職業継続訓練実施率

事業所全体に占める職業継続訓練実施事業所の割合は、職業養成訓練の場合とは異なり、年を追うごとに高まっており、2011 年には連邦全体で 53%の事業所が職業継続訓練を実施していた(表 19)。この割合は、事業規模が大きくなればなるほど高くなり(表 19)、また、職業養成訓練を実施している事業所の方がそれを実施していない事業所より高くなっている(表 20)。

表 19 事業規模別にみる企業の職業継続訓練実施率(%)

	2005年	2008年	2011年
旧西地区			
1～9人	33	39	43
10～49人	62	68	69
50～499人	84	87	92
500人以上	97	98	98
全体平均	42	49	52
旧東地区			
1～9人	38	44	48
10～49人	62	67	70
50～499人	85	90	90
500人以上	96	97	100
全体平均	45	51	55
連邦全体			
1～9人	34	40	44
10～49人	62	68	69
50～499人	84	88	91
500人以上	97	98	98
全体平均	43	49	53

(出所) BIBB (2013a), Tabelle B.1.2.1-1 から作成

表 20 職業養成訓練実施／非実施企業の職業継続訓練実施率(2011 年、%)

	実施企業	非実施企業
企業規模別		
1～19人	82.2	66.9
20～99人	95.4	92.2
100～199人	97.8	81.4
200人以上	99.4	97.2
業種別		
製造・加工	83.8	61.0
商業・修理	86.8	56.9
企業向けサービス	80.5	78.8
その他サービス	89.5	68.1
公務、保健、教育	99.2	92.2
全体	86.4	68.3

(出所) BIBB (2013a), Tabelle B.1.2.3-2 から作成

なお、このような実施割合を他の欧州諸国と比較すると、ドイツの実施割合は、ほぼ中位のレベルに過ぎず、旧西欧諸国の中ではむしろ下位のレベルにあることがわかる(表 21)。

表 21 全企業に占める職業継続訓練実施企業の割合(%)

	2005年	2010年
オーストリア	81	87
スウェーデン	78	87
イギリス	–	80
オランダ	75	79
フランス	74	76
スペイン	47	75
ドイツ	69	73
チェコ	72	72
スロベニア	73	68
ポルトガル	44	65
イタリア	32	56
ルーマニア	40	24
ポーランド	35	22

(出所) BIBB (2013a), Tabelle B1.2.2-1 から作成

(3) 昇進向上訓練試験の実施状況

昇進向上訓練修了試験の受験者数は年々減少し、その数は、今日すでに 12 万人を切るまでになっている(表 22)。平均合格率は 86.3%で、工業・技術部門では「手工業マイスター」が合格率 97.2%と、他の職種に比べて高くなっている(同前)。

表 22 職業向上訓練修了試験の受験者数及び合格率(2011 年)

	受験者数(人)	うち男性(%)	うち女性(%)	合格率(%)
総計	118,335	65.0	35.0	86.3
商業部門				
専門営業士	10,659	40.9	59.1	80.6
専門経済士	36,369	57.0	43.0	82.1
データ処理専門士	2,166	67.7	32.3	95.3
外国語専門士	2,904	18.6	81.4	74.0
文書専門士	624	34.1	65.9	84.1
経営士	4,422	77.8	22.2	81.1
その他	9,135	43.7	56.3	89.0
小計	66,282	52.4	47.6	82.8
工業・技術部門				
工業マイスター	10,914	96.3	3.7	84.7
専門マイスター	2,694	85.9	14.1	77.4
手工業マイスター	22,887	80.5	19.5	97.2
その他のマイスター	2,253	68.6	31.4	75.0
その他	10,050	88.2	11.8	88.8
小計	48,798	85.4	14.6	90.5
その他の部門				
小計	3,255	15.0	85.0	95.0

(出所) Statistisches Bundesamt (2013), 3.7.3 から作成

なお、従業員がマイスター等の公的な資格を取得するために、社外の専門学校や研修コ

ースを受講する場合、企業は、職場復帰を保障した上で学校に数年通わせることや、定時制コースを受講するため労働時間の調整を行うことは通常である。もっとも、マイスター等になるための訓練受講費用は、原則として受講者本人の負担であり、全日制訓練を受講する場合は、仕事を継続しながら訓練を受講することは困難となる。そこで、今日では、1996年に発効した「昇進向上訓練援助法(AFBG)」により、訓練受講者は訓練受講費用の低金利貸付や生活費の一部保障などの財政的援助を受けることができるようになっている。

3. 企業内の人事・キャリア制度

(1) 企業内昇進と公的職業資格の関係

企業内での昇進は、一応のところ、公的な資格の有無と別個のものとして行われる（日本労働研究機構(1998)）。例えば、公的な資格としてのマイスター等の資格を有していなくても、企業内においてマイスター等の仕事に就く者は少なくないし、反対に、かかる公的な資格を有していても、企業内においてそれ以下の仕事にしか就けない者も少なくない。これは、賃金決定の場面においても同様であり、賃金は原則として公的な資格がそのまま反映されるのではなく、あくまで企業内で与えられた職務によって決定される。

もっとも、昇進するにあたって、企業内・外における職業向上訓練を受講していることが重要であることに変わりはない。例えば近い将来においてポストの欠員が予測されるような場合、これを人事異動によって対処しようとするのであれば、企業がある特定の人材に対し意図的な育成を施すのは通常であるし、またこれを社内公募によって対処しようとするのであれば、その応募要件としてある一定の職業資格を有し、またはこれと同等の能力を有することを証明することを求めているのが通常である。

(2) 内部昇進中心か外部登用中心か

あるポストについて欠員補充をする場合、新たに採用するか、社内公募を行うか、従業員に対する人事異動（配置転換）措置によって対応するかは、原則として、企業の裁量による。しかしながら、事業所組織法(BetrVG)によれば、事業所委員会(Betriebsrat)は社内公募を要求できることになっており、事業所委員会が社内公募を要求したときは、会社はこれに応じなければならない。もし会社がこれに応じなかった場合、事業所委員会は、予定されている採用等を拒否することができることになっている。日本労働研究機構(1998)によれば、全事業所のおよそ6割において、社内公募の制度が存在しているということである。

もっとも、すべての職務が社内公募されるわけではない。現業労働者の場合、マイスター等は、基本的に内部昇進であり、外部の労働市場からそれらの者を調達するのは、通常、社内の事情で適当な人材がいない場合に限られている。また、大企業においては、職務の如何を問わず内部昇進を優先するのが通常である。

第4節 むすびにかえて ～専門労働力育成をめぐる今日的課題

ドイツの職業訓練は、若年失業者の少なさ、学校教育から職業生活への円滑な移行、雇用労働者の技術水準の高さなどを担保するものとして、国際的に高い評価を受けてきた。その度合いはとりわけ、いわゆるリーマン・ショックや欧州危機の影響から欧州諸国の中でいち早く回復したことで、さらに高まっているようである。しかしながら、ドイツ国内では、若年層を中心とした労働力人口の減少、要求される技術水準の上昇と技術革新スピードの高速化、企業間競争の激化などを背景に、「職業訓練システムの危機」や「専門労働力の不足」が変わらず指摘されつづけている。

まず、職業養成訓練について見てみると、訓練生側においては、デュアルシステムにおける職業養成訓練を志願する者の割合が低下している（前掲表 2）。他方、企業側も、コスト競争の激化などを背景に、これを実施する企業の割合が下がりつづけているとともに（前掲表 8）、1 事業所当たりで実際に提供されている職業養成訓練ポストが当該事業所の全就労者に占める割合も低下しつづけている（前掲表 9）。その結果、職業養成訓練契約を締結できず、職業基礎教育年などのいわゆる「移行システム(Übergangssystem)」にとどまりつづける若年者が 2011 年には 29.3 万人(BIBB (2013a) Tabelle A3.3.1-1)と一向に減少せず、職業養成訓練が内部市場向け化してしまっている（前掲表 13）。

つぎに、職業継続訓練についてみると、ドイツ企業が実施する職業継続訓練の実施割合は、他の欧州諸国と比較して、あくまで中程度にすぎない（前掲表 21）。この点、Moraal/Schönfeld (2012)はさらに、量的な側面だけでなく、質的な側面においても、ドイツの職業継続訓練は制度化が進んでいないと指摘している。それによれば、ドイツの職業継続訓練は、企業が主に支出する適応向上訓練、個人が主に支出する昇進向上訓練、政府が主に支出する職業転換訓練と職業継続訓練システムが 3 つに分断されており、その結果、職業継続訓練が市場全体における専門労働力の需要に十分に対応できていない。また、企業内で行われる職業継続訓練は、中小企業を中心として、場当たりの・不定期的にしか実

施されておらず、しかも職業養成訓練との連動性も実際のところは低いため、たとえ職業養成訓練によってある程度の技術水準を担保していたとしても、その後に新たな技術や需要が生じた場合には、それに対応するのに十分な体制を有していない、ということである。

また、昇進向上訓練についても、その取得にかかる費用は個人で負担しなければならないことから、修了試験受験者数の減少とつねに向き合わなければならない状況がつづいている。

さいごに、専門労働力不足についてみると、ドイツにおける今日の議論状況は、確かに、ドイツの労働市場においてすでに専門労働力不足が発生しているのか、そうであるとした場合にどの労働市場分野で専門労働力不足が発生しているのかについてはなお全体像がはっきりしていないが、少なくとも、いままで買い手市場がつづいてきたドイツの労働市場において人材確保が難しいと感じる企業が増えている、という状況にあるということである。Dietz u.a. (2012)によれば、そのような専門労働力不足の認識はおおよそ 6 社に 1 社がもっており、その割合は地域的には旧西地区、企業規模的には大企業・中堅企業においてさらに高くなっている。他方、それら企業にそう感じる主な理由について尋ねると、「外部応募者の量に問題あり」「外部応募者の質に問題あり」という回答がそれぞれ約 60%で他の理由を引き離して多い理由となっており、それに「労働条件が合わない」(約 35%)、「内部従業員の質に問題あり」(約 15%) などがつづいている。その結果、新規に有資格の専門労働力を外部から確保する場合には、その獲得競争を勝ち抜くために、とくに旧西地区の企業において、賃金積み増しの申し出がなされている、ということである。

<参考文献>

BIBB (2013a), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013

BIBB (2013b), Schaubilder zur Berufsausbildung

BIBB (2013c), Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2012

BMBF (2012), Bildung und Forschung in Zahlen 2012

BMBF (2013), Berufsbildungsbericht 2013

Dietz M. / K. Alexander / A. Müller, Fachkräftemangel in Ost- und Westdeutschland? , WSI Mitteilungen Heft 8, S. 609.

IAB (2013), Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, Aktuelle Daten und Indikatoren vom 21. Nov. 2013

Moraal, D. / G. Schönfeld (2012), Berufliche Aus- und Weiterbildung in Unternehmen, WSI Mitteilungen Heft 5, S. 329.

Statistisches Bundesamt (2012), Duetschland hat die niedrigste Jungenderwerbslosigkeit in der EU, Pressemitteilung vom 10. AUG. 2012

Statistisches Bundesamt (2013), Statistisches Jahrbuch 2013

竹内ひとみ(2003)「ドイツにおける職業訓練システムと失業者に対する職業訓練対策」日本労働研究雑誌 514号 55頁

日本労働研究機構(1998)『ドイツ企業の賃金と人材育成』海外調査シリーズ No. 44

久本憲夫(2002)「ドイツにおけるキャリア形成・格付と報酬システム」国際経済労働研究 918号 7頁

久本憲夫 (2008)「ドイツにおける職業別労働市場への参入」日本労働研究雑誌 577号 40-52頁

文部科学省 (2012)「平成 24 年版教育指標の国際比較」

労働政策研究・研修機構(2009)『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態』JILPT 資料シリーズ No. 57

【コラム】米国でもデュアルシステムを

(一財) 国際貿易投資研究所 客員研究員

新井 俊三

ドイツ製造業の対米投資が増加する従い、専門技術者の不足がドイツ企業の悩みとなっている。その対策として試みられているのは、米国の州政府機関、地元カレッジなどとの協力によるドイツの職業教育、デュアルシステムの実践である。ここではその様子を伝えるハンデルスブラット紙の記事を紹介する（注 1）

ジョン・ホプキンス大学にある大西洋間関係センター（Center for Transatlantic Relations）のハミルトン所長によれば、ドイツの対米投資は対米輸出の 4 倍にのぼるといふ。ドイツの対米直接投資は 1990 年から 2011 年までに 8 倍に増え、累計で 1.5 兆ドルとなった。企業数 3,500 で、約 60 万人を雇用、生産額は 810 億ドルになる。これだけドイツ企業の進出が増加すると、必要な専門技術者の不足が明らかになってきた。

米国の教育制度もドイツと違っている。ドイツのように教育の比較的早い時期に大学進学組と職業教育組とに分かれる制度は米国では評価されていない。米国では誰もがカレッジに行くことを期待されるが、実際カレッジを卒業できるのは 30%に過ぎない。70%の人間は大学卒の資格がないどころか、そのほかの職業資格も得られない。

テネシー州シャッタヌーガ（Chattanooga）に進出したドイツ化学メーカーのヴァッカー・ケミー。米国での太陽光発電の拡大を見込み、太陽光発電パネルの材料ソーラーウェーファの生産に踏み切った。同社としては最大規模の投資で、投資額は 20 億ドルに上る。事業の拡大により会社としてはドイツ並みの専門労働者が必要になる。米国でもオバマ大統領が推進する再工業化に必要な優秀な労働者が育成に力が入る。両者の思惑が一致し、州政府の協力も得て、シャッタヌーガ州立コミュニティ・カレッジ（Chattanooga State Community College）の構内に、デュアルシステムの職業教育機関、ヴァッカー・インスティテュートが設立された。会社側が 350 万ドル、テネシー州が 1,100 万ドルを負担した。教室には米国の一般的な教材用器具をはるかに超えた機材がならぶ。

ヴァッカー・ケミーのすぐ近くにフォルクスワーゲンも進出している。2011 年にオープンし、現在パッサードを年間 15 万台まで生産しているが、将来はこれを 25 万台まで拡張

する予定である。フォルクスワーゲンもやはり「フォルクスワーゲン・アカデミー」という職業教育施設を造り、ドイツ・モデルに従ったデュアルシステム教育を始めている。ドイツ本社から派遣されたエンジニアとシャッタヌーガ州立コミュニティ・カレッジの講師が教育を行っている。教えているのはオートメーション・メカトロニクスと自動車メカトロニクス。

3年間の訓練の後、昨年7月12人の訓練生が終了試験に合格した。試験内容はドイツと同様のものをドイツ商工会議所が翻訳した。合格した結果取得した資格はドイツでも米国でも有効となる。

ドイツ企業が集中して投資をしているのがテネシー州シャーロットであり、200社以上が進出している。スイス、オーストリアなどドイツ語圏の企業も多い。ダイムラー、ジーメンス、自動車部品のシェフラーなどのほかに多くの中堅企業が進出している。地域としてはドイツ企業による海外投資の最大の集積地である。毎日2便がドイツに飛んでいる。

さらに驚くべきことには、シャーロットがドイツの職業教育モデルの見本となっていることである。訓練された労働者を求めるドイツ企業と地元のコンサルタント、さらには地元のカレッジの協力をえて、模範となる施設を作った。「シャーロットはベンチマークである」というのは在米ドイツ大使館の経済担当フィッシャー部長。フィッシャー部長はアモン (Ammon) 大使が推奨する職業資格に関し、コミュニティ・カレッジや企業と協力し、実際の職業教育を促進する立場にある。シャーロットではドイツ・モデルに従い職業教育を行っているが、米国の若者に欠けているのは実践経験である。

シャーロットでドイツ的な職業教育が始まったのは1995年、オーストリアの蝶番メーカーであるブルーム (Blum) の訓練部長アンドレアス・トゥルナーの指導により行われた。この制度は“Apprenticeship 2000” (「見習い 2000」) と呼ばれ、Charlottes Central Piedmont Community College の協力のもと行われている。現在では4つのドイツ企業、スイス、オーストリアの企業が1つずつ、さらに2つの米国企業がこのプログラムに参加している。

訓練生を募集するのに当たって魅力となっているのが、授業料が無料である上に訓練手当までもらえることである。米国での大学の授業料は非常に高く、時には年間5万ドル以上にもなる。

ドイツのデュアルシステムはほかの地域では始まっている。米国の自動車産業の街、デトロイト。米国自動車産業がリーマンショックから立ち直りつつあるなか、この地へのド

イツ中堅自動車部品メーカーの進出も増加している。ここでの悩みもやはり専門技術者不足。自動車部品メーカー、コスタル社（Kostal）のヴァルター・マイゼル米国社長はドイツ流の職業教育を実施しようと現地に進出していたドイツ企業に働きかけていたが、現地のドイツ人コンサルタントと協力し、意表を突いた方法で成功した。

かねてよりドイツのデュアルシステムに関心を持っていたミシガン州スナイダー（Synder）知事は、2012 年ドイツでダイムラーと自動車部品メーカーであるブローゼ社を見学したが、そのレセプションの際にマイゼル社長らはデュアルシステムの提案書を手交した。この提案は早速ミシガン経済開発委員会（Michigan Economic Development Commission）に検討を命じられ、やがて “Michigan Advanced Technician Training” というプログラムとしてスタートした。初年度は 30 名の募集に対し、200 名以上が応募してきた。2014 年には 120 名に募集を拡大するという。

<注>

1. “Deutsches Amerika – Erfolg in den USA” 2013 年 10 月 3 日付 Handelsblatt
ウェブ版

第5章 ドイツの労働市場改革と雇用調整

(一財) 国際貿易投資研究所 客員研究員

田中 信世

ドイツの労働市場改革や操業短縮制度などを中心とする雇用調整措置はドイツの機械工業をはじめとする製造業の国際競争力を高め、リーマン・ショック後の景気回復を支えるとともに、その後の経済成長をもたらした。本章では、ハルツ改革を中心とするドイツの労働市場改革や操業短縮制度を概観し、その雇用維持に果たした役割や問題点などについて考察する。

第1節 ドイツの労働市場改革

1. 労働市場改革の背景

ドイツの労働市場政策は、第二次世界大戦後の高度成長期においては、雇用就業者を守ることに重点が置かれ、労使関係については解雇規制や有期雇用契約の制限を前提とするなど、流動的な労働市場を想定した制度は乏しかった。また、失業対策としては、失業者に対する職業紹介にも力はいれられていたものの、むしろ失業者に対する保障に力点が置かれ、通常1年半にわたって受給できる失業給付(Arbeitslosengeld)に加え、失業給付期間満了後には若干支給額が下がるだけの失業扶助(Arbeitslosenhilfe)が長期にわたり給付されていた。

こうした労働市場政策は、硬直的すぎるとの批判はあったが、折からの高度経済成長で、失業率も1~2%台の低水準にとどまったため、労働市場改革はほとんど現実的な問題にはならなかった。

しかし、1970年代の二度の石油ショックを経て、80年代に入ると失業率が一挙に高まったことから、不況克服のための経済政策と並んで、労働市場政策の抜本的な改革が叫ばれるようになった。しかし、労働市場政策の改革は、労働協約による労働条件など重要な労働法制・慣行に手を加えることを意味し、その実行には多くの反発が予想されたことから、ドイツの歴代政権は改革を先送りし続け、そのことが事態の一層の深刻化をもたらした。

その後、1990 年の東西ドイツ統一後のドイツ経済の停滞や旧東独地区の失業率の高止まりが労働市場政策自体に起因するとの認識が高まったことから、当時のコール政権はようやく労働市場改革に本腰を入れて取り組むようになった。

2. 労働市場改革の進展

(1) ハルツ委員会報告

ドイツは、第二次石油危機以降、東西統一前後の一時期を除いて高い失業率に悩まされてきた。このためコール首相率いる CDU/CSU（キリスト教民主・社会同盟）と FDP（自由民主党）の連立政権は、労働市場の改善を優先し、さまざまな改善策がとられてきたが、いずれも目立った効果をあげるに至らなかった。

ドイツで労働市場の改革に本腰が入れられるようになったのは、コール政権に代わって 1998 年から新たに政権を担うことになった SPD（社会民主党）と「緑の党」の連立政権（シュレーダー政権）発足以降のことである。シュレーダー政権は手始めに、コール政権末期に創設され、96 年以降中断していた「雇用、職業訓練および競争力のための同盟

（Buendnis fuer Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfaehigkeit、通称『雇用のための同盟』）を再開し、政労使の対話と協議を精力的に進めた。しかし、第一次シュレーダー政権では大きな労働政策の改善をあげることができなかった。

こうした背景から、第二次シュレーダー政権は、さらなる抜本的な改革が必要との認識に立って、2002 年の総選挙前からフォルクスワーゲン（VW）社の労務担当役員であったペーター・ハルツ氏を労働政策改革のための諮問委員会（ハルツ委員会）の委員長に任命、このハルツ委員会が 02 年 8 月に提出した報告書をベースに、次々と新しい法律を制定していった。

まず、政府は、ハルツ委員会に検討を依頼する以前の 02 年 1 月に施行されたジョブ・アクティブ法（Job-AQTIV）法を制定した。同法には、①失業後一定の期間が経過した失業者の再就職を促進するため、失業者が正当な理由なく就職面接を拒否した場合には、12 週間、失業給付の支給を停止すること、②6 カ月間雇用局のあっせんによっても就職できなかった失業者が、民間職業紹介所の紹介により就職できた場合には、その紹介費用を雇用局が負担すること、さらに、③若年者の雇用を促進するために地方自治体が環境保全・向上・社会サービス等の分野においてポストを用意し、雇用局が割り当てる就職困難者を就職させた場合、連邦が雇用創出措置（ABM）から助成金を支給する制度を 06 年以降も

分野を拡大して継続すること、などが盛り込まれた。

一方、ハルツ委員会の報告書では、自助努力を促すこと、労働市場への参入を促進するための効果的なサポートを行うことを原則とし、この原則に基づいてさまざまな提案がなされた。提案の中心となったのは以下の3点である。

- ①第一に、従来の連邦雇用庁と傘下の雇用局による職業紹介と失業者への給付のあり方を抜本的に改め、雇用局をジョブセンターとして再構築する。そしてジョブセンターと自治体の関連部局との統合により機能的な職業紹介を推進するとともに、ジョブセンター内に人材サービスエージェンシー（Personal Service Agent=PSA）を設置して、失業者派遣サービスを行う。
- ②第二に、若年層や高齢者など特に迅速な就労が困難な層に対し、それぞれの置かれた状況に合った特別な就労促進策を実施する。例えば、若年層については職業訓練クーポン制度を設ける、高齢者については55歳以上の失業者が従前よりも低賃金の職に就いた場合に賃金低下分を補てんするため一定の給付を行う。
- ③そして第三に、失業給付と社会扶助を統合する。前述のように失業者は、従来は失業給付が切れたあとも税を財源とする失業扶助を受給できた。さらに公的扶助として社会扶助（Sozialhilfe）という給付があり、これと失業給付および失業扶助との峻別がなされていないために二重受給、三重受給の弊害が目立っていた。しかも一度失業すると上記3種の支給によって再就労の意欲が減退するという弊害も指摘されてきたことから、失業給付と失業扶助を失業給付Ⅰと失業給付Ⅱに再編し、後者についてはこれまでの失業扶助受給者と稼働能力を認定された社会扶助受給者を対象として、労働市場への編入を目的とした支給内容にする。

以上のほか、同報告書は、個人営業を簡便に立ち上げることのできる「Ich-AG＝私株会社」と僅少賃金の就労を促す「ミニ・ジョブ＝Mini-Jobs」制度など、失業者の労働市場への編入を最優先の課題とする多くの提案を行った。

シュレーダー政権はこうしたアジェンダ2010に盛り込まれた提案に沿って、まず03年1月にハルツ第Ⅰ法とハルツ第Ⅱ法を成立させた。なお、ハルツ委員会報告書を受けて制定された法律はハルツ第Ⅰ～Ⅳ法の名前で呼ばれているが、正式名称は「労働市場における近代的なサービス実施のための法律」（Gesetz fuer moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt）である。

(2) ハルツ第Ⅰ法、第Ⅱ法

1) ハルツ第Ⅰ法

ハルツ第Ⅰ法には次のような内容が盛り込まれた。

- ①全国に 181 ある雇用局（日本の公共職業安定所に相当）をあらゆる労働市場関連のサービス業務を各地方レベルで提供する「ジョブセンター」に改編する（後に「雇用エージェンシー」に改編）。
- ②職業紹介の迅速化のため、a) 解雇通告を受けた失業者は遅滞なくジョブセンターに届け出なければならない、b) 届け出を遅滞した者は、失業給付額を請求額の多寡に応じて日額で 7～50 ユーロ減額し、支給期間も最高 30 日まで短縮する、c) 独身の失業者に対しては、新たに就職する場合の勤務地等の場所的条件をいっそう厳格化する、などの措置が講じられた。この措置の導入によって失業期間は平均で 1 週間短縮され、10 億ユーロの節約が可能になった。
- ③就労促進の実をあげるために、派遣労働の拡大を図った。すなわち、すべての雇用局に「人材サービスエージェンシー（PSA）」を設置し、PSA が失業者を派遣労働者として派遣できるようにした。そして、労働者派遣法（Arbeitnehmerüberlassungsgesetz）の改正により、派遣労働者の賃金水準を PSA と管轄労組との賃金協約で一律に規制するとともに、すべての派遣労働について派遣労働者と派遣先の被雇用者の同一賃金を原則とすることが取り決められた。また、同一の派遣先に再度労働者を派遣できないという規則や、派遣元は派遣期間と同一期間だけに制限して派遣労働者を雇用できないとしていた労働者派遣法の従来の規制も撤廃された。
- ④高齢の失業者に対する賃金保障制度を 2005 年末までの限定で設け、55 歳以上の失業者が新たな職に就いた場合、雇用局からの補助金により一定の賃金の補填が得られるようにした。その際支給される手当は、新たに就いた職業の賃金と失業前の職業で得ていた賃金の差額の半分で、補填期間は、就職しなかった場合に受ける失業給付の支給期間と同じである。これによって高齢の失業者が以前よりも賃金の低い職業に就くことが奨励された。

2) ハルツ第Ⅱ法

ハルツ第Ⅱ法は、主として通常の職業紹介による雇用ではない就労促進を目指したもので、次のような点が盛り込まれた。

- ①55 歳以上の失業者は、雇用局の職業紹介を断ることができ、その際、従来の失業給付の半額を自立のための橋渡し金として支給するという制度を設けた。支給期間は、年金受給開始までで、最高で 5 年間である。この措置は 2004 年までとされた。
- ②「私株式会社」(Ich-AG) という新たな自営業形態を導入した。すなわち、失業者が起業家として自営業を営む場合、収入が 2 万 5,000 ユーロ以下の場合には、起業のための補助金が最高 3 年間雇用局から支給されることになった。支給額は 1 年目が月額 600 ユーロ、2 年目が同 360 ユーロ、3 年目が 240 ユーロで、公的医療保険、年金保険加入の権利も与えられる。また、手工業における起業の要件も緩和され、業種によってはマイスター試験に合格していなくても、それに相当する知識と技量を証明すれば起業できるようになった。
- ③さらに、ミニ・ジョブという低賃金就労措置を導入した。この制度により、個人世帯向けのサービス業務を行う人は、社会保険料や課税の軽減など月額 500 ユーロまでの範囲で助成を受けられることになった。ミニ・ジョブの業務内容としては、料理、掃除、高齢者介護のほか、育児手伝い、職人仕事などが含まれる。

(3) アジェンダ 2010

ハルツ第 I 法と第 II 法の成立後、シュレーダー首相は 2003 年 3 月に、政権の労働市場改革等に関する包括的な公約ともいうべき「アジェンダ 2010」を正式に発表した。このアジェンダ 2010 に含まれる基本的内容は以下のとおりである。

- (1) 労働市場改革の分野では、①解雇制限法の緩和、②失業給付期間の短縮、③失業扶助と社会扶助との統合、④連邦雇用庁の連邦雇用エージェンシーへの移管が中心的な政策として挙げられている。
- ①解雇制限法は、コール政権末期にその適用対象事業所が常勤労働者 5 人超から 10 人超に引き上げられたが、シュレーダー政権になってすぐに元に戻された経緯がある。
- a) アジェンダ 2010 では、新設企業については適用条件を緩和することや、常勤労働者 5 人の算定方法の緩和などが盛り込まれた。
- b) また、経営上の理由による解雇については、社会的選択 (Sozialauswahl) の要件を緩和し、使用者が考慮すべき社会的選択基準を、i) 勤続年数、ii) 年齢、iii) 家族を扶養する責任の有無の 3 点に限定することを提案している。

- c) さらに解雇にあたって企業が被解雇者との間で解雇補償金についての契約を締結することや、解雇に対する訴訟提起期間の限定を提案している。
- ②失業給付期間の短縮については、それまでの原則 32 カ月の給付期間を大幅に短縮し、原則 12 カ月としたうえで、55 歳以上の高齢者については最大 18 カ月までとする措置が示された。
- ③失業扶助と社会扶助の統合については、従来連邦レベルの業務であった失業扶助と、各地方自治体の業務であった社会扶助を統合するという大規模な制度改革を提唱した。提案は統合により支給の水準を社会扶助に合わせることを前提としているので、失業扶助の水準が低下することになる。
- (2) 社会保障改革の分野では、年金と医療保険の具体的な改革の方向が示された。
- ①年金
- a) 年金支給年齢を 2011 年より 1 年に 1 カ月ずつの割合で引き上げ、2034 年に 67 歳にする。
- b) 年金支給額の上昇率の基準を、労働者の平均所得ではなく、個々の労働者の実際の所得とし、支給額は、受給者数と保険料支払者数のバランスを考慮して決定する。
- ②医療保険
- a) ホームドクター制の奨励により支給額の削減をはかる。
- b) 医療行為および医薬品の質を評価する基準を導入する。
- (3) 経済改革の分野では以下を提言している。
- ①マイスター制度の改革
- ・企業設立に際してマイスター資格が必要とされる手工業の業種をそれまで 94 の職種から 32 業種に削減する。
- ②中小企業支援
- a) 中小企業の決算業務を緩和し、税負担を軽減する。
- b) 復興金融公庫傘下の銀行とドイツ負担調整銀行の統合により、中小企業融資を支援する新しい銀行を設立する。
- c) 中小企業の雇用拡大のための投資に対し、雇用者 1 人当たり最大 10 万ユーロの融資を行う。
- ③住宅や公共インフラを整備するための資金として、復興金融公庫から総額 150 億ユ

ーロの融資を行う。

以上のような内容を盛り込んだアジェンダ 2010 は、第一次シュレーダー政権末期の労働市場改革の方向性を示すとともに、その後の制度改革の根拠となるなど、ドイツの労働市場改革の行方を決定づけるうえで大きな役割を果たした。

(4) 労働市場改革法 (Arbeitsmarktreformgesetz)

2003 年 12 月に、ハルツ第Ⅲ法、第Ⅳ法とほぼ同時期に制定された労働市場改革法は、アジェンダ 2010 のうち、特に解雇制限法の改正や失業給付の給付期間の短縮などの提案を実現したものである。同法は、おおむね、次の 4 点について従来の法制度を変更した。

- (1) 解雇制限法の適用を除外される事業所の労働者数については、
 - a) 5 人までは適用除外、11 人以上は適用とし、6～10 人までは 04 年 1 月 1 日以降の採用者については当該事業所の労働者数に算入しないこととされた。
 - b) これにより小規模企業の新規採用意欲を促すことが期待されている。
- (2) 経営上の理由による解雇の要件として課される社会的選択を、勤続年数、年齢、扶養義務および重度の障害の有無の 4 点に限定した。
- (3) 有期雇用契約は、企業新設の場合は 4 年間に限って更新が認められることになった。
- (4) 失業給付の受給期間を大幅に短縮した。
 - a) それまで最高 32 カ月間であった受給期間が、a) 55 歳未満については最長 12 カ月に、b) 55 歳以上については最長 18 カ月に短縮された。
 - b) これはハルツ第Ⅲ、第Ⅳ法への助走に当たると位置づけられている。

(5) ハルツ第Ⅲ、第Ⅳ法

アジェンダ 2010 で提唱された労働市場改革は、ハルツ第Ⅲ法、第Ⅳ法として具体化した。

1) ハルツ第Ⅲ法

- ①ハルツ第Ⅲ法は 03 年 12 月 23 日に連邦議会で可決成立した。
- ②ハルツ第Ⅲ法は、まず第一に、雇用局改革により新しい職業紹介機関の創設を目指した。ハルツ第Ⅲ法の意義は、失業給付Ⅱに象徴される労働市場の大胆な改革を運用面で円滑に進めるため、実施機関を整備した点にある。

- ③ハルツ第Ⅲ法では、労働市場政策の基本運営主体である連邦雇用庁を「連邦雇用エージェンシー (Bundesagentur)」という独立法人とし、また、職業紹介や失業給付を行っていた雇用局を「雇用エージェンシー (Agentur fuer Arbeit)」として機能も大幅に改革した。
- ④連邦雇用エージェンシーは、個々の雇用エージェンシーを統括する中央機関として位置付けられており、本部はニュルンベルクにある。また、雇用エージェンシーは現在、全ドイツに 10 の地域統括センターと 180 の雇用エージェンシーがある。
- ⑤雇用エージェンシー制度の基本的枠組みは、連邦の直轄による旧雇用局と地域自治体社会福祉部局との連携であり、Arbeitsgemeinschaft という業務共同体（以下「協働組織」）を形成し、職業紹介とさまざまな給付とを機能的に実施することを目指した。
- a) 現在、雇用局と地方自治体との間で、362 の協働組織が法の規定どおりに形成されているのに対して、69 の自治体はオプションモデルを選択して独自の職業紹介・給付システムを整えている。一方、19 の自治体は、法に反して、雇用エージェンシーと互いに別個の対応をしている。
- b) ハルツ第Ⅲ法により、求職者は、職を失ったことを知ってから 3 カ月以内に雇用エージェンシーに登録しない場合、直近の賃金から算定される失業給付を、約 12 ～50%減額されることになった。労使は雇用エージェンシーに対して必要なデータを提出するなどの義務があり、また、雇用エージェンシーは、提出されたデータに基づいてできるだけ的確で迅速な職業紹介をしなければならないとされている。
- c) また、雇用エージェンシーの機能として特に注目されるのは、人材サービスエージェンシー (PSA) と職業クーポン制である。
- PSA は失業者を派遣労働者として派遣する役割を担うものであり、通常は当該雇用エージェンシーが管轄する地域の職業サービス企業と契約を締結して実施される。ただし、PSA は、失業者の労働市場への統合の機会を改善するうえで有効な手段ではなかったとされたことから、05 年 6 月 1 日以降、雇用エージェンシーがこれを営む義務はなくなった。
- 職業クーポン制は、6 週間以上失業している失業者に対して職業クーポンを発行し、民間職業紹介所がこうした失業者を週 15 時間以上就業させ、それが 6 週間以上継続した場合 1,000 ユーロ、6 カ月以上継続した場合にはさらに 1,000 ユーロの報酬を得ることができるという制度である。

⑥連邦政府は 05 年に発表した雇用局改革に関する報告書の中で、雇用エージェンシーの活動は、全体として有効性、効率・透明性が向上したと評価している。しかし、雇用局と地方自治体の協働組織の確立についてはまだ道半ばで、両者の協力体制が全国で十分な成果を挙げられるかが、今後のハルツ第Ⅲ法の評価を決定付けることになる。

2) ハルツ第Ⅳ法～失業扶助と社会扶助制度の統合、失業給付Ⅱの創設

ハルツ第Ⅳ法は、アジェンダ 2010 の目玉ともいえる内容を有しており、ハルツ各法の中で最も注目されている。すなわち、ハルツ第Ⅳ法により失業扶助と社会扶助を統合して失業給付Ⅱという新しい給付が創設され、失業者への対応の基本的理念を、福祉から就労へと転換させる仕組みが整えられた。

①従来の制度～失業扶助と社会扶助制度の問題点

- a) 従来の失業者に対する社会保障システムは次の 3 つから成り立っていた。
 - i) 雇用保険財政から支出される「失業給付」(Arbeitslosengeld)、
 - ii) 失業手当受給期間が終了した失業者、あるいは失業手当受給の資格期間を充たしていない失業者に対して税金から支給される「失業扶助」(Arbeitslosenrente)、
 - iii) 失業の有無を問わず、生活に困窮している場合に税金から支給される「社会扶助」(Sozialhilfe) が存在した。
- b) 上記の従来制度は次のような点で非効率であるとの批判されてきた。
 - i) 失業扶助（連邦雇用庁の管轄）と社会扶助（地方自治体の管轄）は実施機関が異なるため、就労への参入と給付とを効率的に関連付けることができない。
 - ii) 失業扶助があることが勤労意欲を失わせている。
 - iii) 二つの種類の租税を財源とした社会保障システムの併存は非効率。
- c) こうした指摘を受けて立法化されたのがハルツ第Ⅳ法（05 年 1 月 1 日施行）である。
- d) ハルツ第Ⅳ法は、i) 社会法典第Ⅲ編に存在した失業扶助を廃止し、ii) それに代わり社会扶助の一部と失業扶助を統合した失業給付Ⅱ (Arbeitslosengeld II) や社会手当 (Sozialgeld) という新しい給付制度を創設した。

②失業給付Ⅱ（求職者のための基本保障）の基本的枠組み

- a) 基本理念；「支援」(Fördern) と「要求」(Fordern) の原則
 - i) これは、保障に依存せず、保障を受ける前に自己の資力と力で生計を支えるこ

とを求めるという考え方をベースとしている。要求の原則により要扶養者に家族を含めた生計費確保の責任があり、支援を求める前に、資産を処分するなど、あらゆる可能性を追求しなければならない。一方、上記原則が尽くされた場合には、支援の原則により労働への統合のために包括的な援助を受けることができるとしている。

ii) 若年者については、若年雇用促進の観点から特別な位置づけをしている。すなわち、15 歳以上 25 歳未満の若年層の労働、職業教育あるいは特別な就労機会は遅滞なく提供されなければならないとするとともに、25 歳未満の者は、どれほど低賃金であってもひとまず職につけば、賃金の上積みとして最長 24 カ月補助金が支給されるとしている。

b) 労働への統合に関する制度－刺激策 (Anreize) と制裁 (Sanktion)

i) 要求の原則から、要扶養者には労働力の活用が義務付けられている。すなわち、特定の場合を除いて、要扶養者にとってすべての労働が「受け入れ可能 (zumutbar)」と位置づけられ、雇用エージェンシーと要扶養者は、再就職に向けて、給付内容やサービスについて統合協定を締結することが求められる。

ii) 協定に基づいて、就労を受け入れ、継続すれば、期間を限定して就職手当 (Einstiegsgeld) が支給されることもある。また、失業給付 II を受給するうえで許された資産や収入の範囲が従来より拡大される (⇒「刺激策」)。

iii) これに対して、受け入れ可能な (zumutbar) 労働への統合を拒否した場合には、失業給付 II の給付が削減される (⇒「制裁」を通じて就労を促すことが狙い)。

③失業給付 II と他の制度の関係

a) ハルツ第 IV 法では、失業扶助と社会扶助の一部を統合し失業扶助制度を廃止し、それに代えて失業給付 II やその受給者の子ども等に支給される社会手当 (Sozialgeld) の制度を創設した。

失業給付 II は、求職者に対する給付という意味では、失業給付 I と共通するが、租税を財源とする基礎保障であると位置づけられ、その支給額も要扶養度の有無に従い規定された額を支給することになっており、保険を財源として従前の所得に応じて支給される失業給付 I と異なる。

b) 社会扶助の一部と高齢者および障害者の基礎所得保障法との統合

i) 01 年の年金改革により成立した高齢者および障害者の基礎所得保障法と連邦社

会扶助法を統合（社会法典Ⅻ編）し、前者の受給者と、後者の受給者であった者のうち失業給付Ⅱの受給権者にならない者（例えば、稼働能力のない要扶養者の一部）に社会扶助の受給権が付与された。

- ii) また、成年で失業給付Ⅱを受給しない要扶養者のうち、1日3時間就労できない者は、65歳以上の高齢者とともに、基礎生活支援給付の請求権を有することとなった。

c) 失業給付Ⅰ制度の維持

- i) ハルツ第Ⅳ法で失業扶助は廃止されたものの、失業給付Ⅰ（従来は単に「失業給付」）の制度は維持された。
- ii) ただし、支給要件などは大幅に厳格化された。まず、「就労の受け入れ可能性」の厳格化が図られた。すなわち、労働能力に相応したすべての仕事为原则として「受け入れ可能」に変更になり。また、ハルツ第Ⅰ法により、失業が長期化した場合、転居を伴う就労の受け入れ可能性の範囲が拡大された。さらに、労働市場改革法（04年1月1日施行）により、06年2月1日以降の受給資格者については失業給付Ⅰの受給期間が大幅に短縮された。

④失業給付Ⅱの受給要件

失業給付Ⅱを受給できるものは次の各項目に該当するものとされている。

- a) 15歳以上65歳未満の者、
- b) 稼働能力（Erwerbsfaehigkeit）がある者（この「稼働能力を有する」とは、「現在またはその後6カ月以内に、一般労働市場の通常の条件の下で、疾病または障害のために、一日3時間以上就労できない状態にはない場合」、とされている）、
- c) 要扶助性（Hilfebeduerftig）のある者（十分な資産や収入を得ていない者）
 - i) 給付は「需要共同体（Bedarfsgemeinschaft）」の構成員に資産と収入がなく、また、期待可能な労働も引き受けることができないことが前提条件となっている。
 - ii) この需要共同体を構成するのは、稼働能力のある要扶助者のパートナー、未成年の子ども、同じ家計で生活する両親などとされている。
- d) 通常の居所がドイツにある者。

⑤失業給付Ⅱの支給額

- a) 失業給付Ⅱは、住居および暖房のための適切な費用までを含めた基礎生活保障と位置付けられ、社会法典第Ⅻ編の社会扶助の支給額に相応した通常給付

(Regelleistung) を保障している。

- b) 通常給付の支給額は、単身者、単親者またはパートナーが未成年である者については、05 年 9 月までは、旧西ドイツ（ベルリンを含む）で 345 ユーロ、旧東ドイツで 331 ユーロであったがその後、旧西ドイツ地域の基準に統一された。

第 2 節 ドイツの操業短縮

本節ではドイツの伝統的な雇用調整方法の 1 つである操業短縮（Kurzarbeit）制度がドイツの雇用安定に果たした役割について見る。操業短縮は仕事不足のときの解雇の代替措置あり、期限付きワークシェアリングの一種といえる。その目的は、仕事不足の間も職場および人材を確保し、同時に人件費を節約して雇用危機を乗り切ることである。すなわち、労働者にとってこの措置のメリットは、雇用関係が維持されることであり、他方でデメリットは賃金が減少することである。一方、使用者は操業短縮で労働時間短縮に対応する賃金分を減額することができる。そのうえで労働者には、減額分の 60%（または 67%）が操業短縮手当（Kurzarbeitergeld）として支給される。

操短は一時的な労働時間の短縮であり、従業員代表との共同決定により実施される。共同決定の目的は 2 つあり、操業短縮にともなう労働者の賃金減少を保護するとともに、使用者に対しては個別労働者の同意なしに操短実施の法的根拠を与えることになる。

1. 操業短縮制度の仕組み

(1) 通常の操業短縮

1) 操業短縮手当の目的

操業短縮手当の目的は、企業が売上または受注の不足などにより賃金を支払うことが困難になり労働者を引き続いて雇用することが困難になった場合、労働者に対しては操短によって雇用を維持し、操短手当で賃金減少を緩和するとともに、使用者に対しては熟練労働者の雇用維持や確保につなげることができるようにすることである。

2) 操短手当の支給要件

操短手当の支給を申請（Anzeige）できるのは、使用者または従業員代表（ないし事業所代表 Betriebsvertretung）のみである。申請にあたっては、a) 仕事不足の始期、b) 短縮された労働時間、c) 事業所で実際に雇用されている労働者数、d) 操業短縮に関する

労働者数、e) 仕事不足の理由、などを申告する必要がある。

労働者が操短手当支給の請求権を持つためには、①重大な仕事不足があり、②事業所要件が充足され、③人的要件が充足され、かつ④仕事不足が雇用機構に届け出られている (anzeigen)、という 4 つの要件を満たす必要がある。

①事業所の「重大な仕事不足」とは、a) 経済的理由（たとえば、受注不足）、または回避できない (unabwendbar) 出来事（たとえば、異常気象など）により発生した仕事不足で、b) それが一時的であり、c) それが回避不能であり、d) 請求期間の各月において、事業所または 1 部門の労働者の 10%以上に、賃金の 10%以上の減額をもたらしていることとされている。

②事業所の要件は操短手当の目的が職場の確保であることから、事業所の要件は緩やかに解釈されており、常時少なくとも 1 人が雇用されている事業所であれば、事業所要件は満たされる。事業所は営利目的の施設だけでなく、官庁、学校、公共交通機関、病院など非営利的施設も広く含まれる。従って、仕事不足の原因も経済的原因に限定されない。

③人的要件は、以下の場合に満たされる。すなわち、a) 仕事不足が発生しても、労働者が社会保険加入義務のある雇用を継続し、労働者として受け入れられている、もしくは職業訓練終了後に続けて採用されていること、b) 労働関係が解消されていないこと、などである。

3) 操短手当支給額、支給期間および財源

支給額は歴史的に大きく変動してきている。1975 年までは実質賃金格差（操短前の実質賃金と操短により減額された実質賃金の差額）の 62.5%、および家族手当の 80%まであったが、その後 68%になった後、84 年の改正で 63%（ただし児童を養育する場合は 68%）となり、94 年には 60%になった。2012 年には支給額は、実質賃金格差の 60%、扶養児童がいる労働者の場合は、その 67%である。たとえば、通常の賃金が総額 2,500 ユーロ、手取 1,900 ユーロであったのが、操短によりそれぞれ 1,800 ユーロと 1,200 ユーロに減額になった場合、手取額の差額は 700 ユーロであり、その 60%の 420 ユーロ（扶養児童がいる場合は 67%の 469 ユーロ）が手当として支給される。

操短手当の支給期間はいわゆる景気変動による操短では法律上は上限 6 カ月（後述の再就職操短手当の場合は上限 12 カ月）であるが、この 6 カ月原則は、その後時限立法で繰り返し延長され、08 年のリーマン・ショックによる金融危機の際は 15 カ月とされた。さ

らに、09年には上限24カ月に延長され、10年以後は18カ月が上限とされた。

操短手当の財源は、失業手当Ⅰと同様、労働者側が50%、使用者側が50%を負担することになっている。失業手当Ⅰおよび操短手当のための掛け金は頻繁に変更され、06年は額面賃金の6.5%、07年4.2%、08年3.3%、09～10年2.8%、11年3.0%であった。その半分ずつを労使双方が負担し、それでもなお財源が不足する場合には、一般財源（税金）が投入されることになっている。

なお、操短においては使用者の費用負担は、短縮される労働時間に必ずしも比例せず、使用者に追加的な費用負担がかかる。これは、操短にともなって支払う賃金は減少するが、しかしそれとは別に、操短時には社会保険の労働者側負担分を使用者が納入することになっており、付帯労働コストの追加的な負担が必要になるためである。

（2）再就職操業短縮

1) 目的

通常、操短手当は一時的な仕事不足に対して支給されるが、この例外が、再就職操短手当である。これは、構造不況で継続的な仕事不足に直面している企業が大量解雇を避けて労働者を円滑に離職させることを目的とした構造変化への対応措置である。そのため、この手当においては、仕事不足が一時的であるという要件は求められていない。

2) 請求の要件

規定によれば、事業所の事業再構築（リストラ）にあたり、一定条件のもとに解雇回避または再就職の可能性を改善するために、労働者は操短手当を請求することができる。その際、求められている要件は、前述の通常の操業短縮手当の要件と基本的に同じである。

3) 運用

再就職操短手当の受給期間の上限は12カ月である。再就職操短手当の受給期間中、使用者は労働者に仲介斡旋提案を行わなければならない。再就職の可能性を追求するうえで、労働者が資格不足であることが明らかになった場合は、使用者は再就職可能性を改善するための適切な措置を提供しなければならない。

企業が組織変更により再構築を行う場合、労働者はこの手当を受給する前提として、労働者の職業資格を向上させ、再就職を仲介することを目的として別組織として設立される再就職支援会社（Transfargesellschaft）に移る。

(3) 派遣労働者に対する操短手当

「ドイツにおける雇用と安定を確保するための法律」(2009 年)によって、労働者派遣法が改正され、派遣労働者に対する操短手当についての規定が設けられた。これは、派遣労働者にも操短手当の支給を認めることにより、派遣労働者の雇用維持をはかり派遣切りを抑えることを目的としている。

同法によれば、派遣労働者に対する手当支給を禁じるような協定は許されないことになっており、派遣法にもとづく操業短縮協定がある場合には、派遣会社は派遣労働者の使用者として派遣労働者の賃金を減額することができる。人材派遣会社の場合も、従業員代表が置かれている場合には操短実施には従業員代表の共同決定が必要である。

2. 操業短縮の実施状況

過去の操短の実施状況をみると、1975 年、83 年に利用が多く、東西統一後の 91 年には支給者数は 180 万人弱を数えピークに達した。また、2008 年の金融危機以後の雇用調整でも操業短縮は主要な雇用調整方法として活発に利用され、09 年 5 月の支給者数は 146 万 9,000 人に達した。このように操業短縮はドイツにおいては、高度経済成長期を除いてしばしば活用される定着した制度となっている。

(1) 活用促進措置

2008 年の金融危機以後、操業短縮制度は時限的措置で利用条件が緩和されてきた。操短手当の支給期間は、09 年 11 月の閣議決定で、10 年末までは上限が延びて 24 カ月まで支給可能となった。また、10 年 4 月には操短手当の申請期限を 12 年 3 月末まで延長することを閣議決定した。それを支えるために、操短手当のうち半額は、09 年 2 月から 10 年末までの期限付きで、連邦予算（一般財源）で賄われた。09 年には操短手当として約 50 億ユーロという多額の財政が投入された。

操短手当受給のためには、以前は派遣受け入れ企業は派遣労働者を解約することが要件になっていたが、派遣切り回避のため法改正によりこの要件は撤廃された。また、有期雇用の期限が満了していないことも申請の妨げにはならなくなった。さらに操短手当申請にあたり、10 年時点では労働時間口座がマイナス（不足）時間になっている必要もなくなった。また、早期退職または職業訓練目的で蓄えている労働時間口座、具体的な利用目的のない口座も優先的に活用する必要はなくなった。こうした措置により操短手当が申請しや

すくなり、利用が促進された。

(2) 実施状況

金融危機以降についてみると、操短は、金融危機による景気後退の深刻化を反映して特に2009年に活発に利用された。しかし、10年以降は景気の急速な回復にともなって操短の利用も大幅に減少に転じている。

表1 操業短縮手当受給者数の推移（単位：1,000人）

年	全国	西部地域	東部地域
2008	102	80	21
2009	1,144	988	151
2010	503	412	90
2011	148	111	36
2012	112	83	28

（注）数字は年平均。

（出所）Bundesagentur fuer Arbeit, Monatsbericht 11.2013

産業別にみると、操短実施した事業所は輸出志向の製造業に集中している。労働者のうち製造業従業員の比率は24%であるのに対し、操短手当受給者のうち製造業従業員は79%である。製造業の中でもとくに、自動車産業、機械製造、金属製造・加工で受給者の比率が高い。これに対して、サービス業、とくに金融業の受給者の比率は低い。

労働者に占める操短手当受給者の比率を地域別にみると、西独地域が5.5%、東独地域3%（全国平均では4.2%）と西高東低の傾向を示しており、各地域の産業構造の違いを色濃く反映した結果になっている。

表2 操短実施率（産業分野別、労働者比率）（単位：%）

	社会保険加入義務のある 労働者数	操業短縮適用 労働者数
製造業	24	79
建設業	6	7
商業・車両修理	14	4
企業向けサービス	12	4
交通・倉庫	5	3
その他のサービス	21	1

（出所）IAB（労働市場・職業研究所）－Forschungsbericht 06/2010

表 3 操短手当受給者の比率(州別、2009 年平均) (単位: %)

州	比率
ザールラント	6.5
バーデン・ヴュルテンベルク	6.1
ブレーメン	5.4
バイエルン	5.0
テューリンゲン	5.0
ノ르트ライン・ヴェストファーレン	4.3
(連邦平均)	4.2
ザクセン	3.9
ラインラント・プファルツ	3.8
ニーダーザクセン	3.4
ヘッセン	3.4
ブランデンブルク	2.8
ザクセン・アンハルト	2.6
シュレスヴィヒ・ホルシュタイン	2.3
メクレンブルク・フォアポメルン	1.6
ハンブルク	1.5
ベルリン	1.3

(出所) Bundesagentur fuer Arbeit Statistik

2008 年の金融危機後の状況を、03 年の IT バブル崩壊後の経済危機時と比較すると、操短の利用は大きく増えている。その理由は、前述のように 08 年末にドイツ政府が操短手当の支給期間を期限付で延長して政府の財源で支援するという柔軟な取り扱いを決定したことによる。その結果、08 年以後の金融危機においては失業率の上昇が抑えられた。

操短の利用状況を事業所の規模別にみると、大規模事業所で利用が顕著に増えている。これは大規模事業所ほど需要変動に対する措置の選択肢が多く、その 1 つとして操業短縮を選んでいることによる。また、大規模事業所が 08 年金融危機の影響を大きく受けたことにもよるとみられる。

表 4 操業短縮実施状況(事業所規模別) (単位; 比率、%)

	2003 年	2009 年
操短を利用した事業所の比率 (全体)	2	5
事業所規模 ; 1～9 人	2	3
同 ; 10～49 人	4	7
同 ; 50～249 人	5	15
同 ; 250 人以上	5	20
操短を利用した労働者の比率 (全体)	2	8

(注) 時期は各年の第 1 四半期。比率は労働者比率を除き事業所の比率。

(出所) IAB-Forschungsbericht 06/2010

以上みてきたように、ドイツでは操業短縮および操短手当は法的に整備されたものになっており、実際に頻繁に活用されている。操業短縮は 2008 年以降の金融危機時だけでなく、1975 年、83 年、91 年 (180 万人) にも多く利用されており、定着した制度である。ただ 08 年以降の金融危機時においては、要件緩和、費用への税金投入などの活用促進措置により大規模に利用が促進された点に特徴がある。その結果、09 年には事業所の 5%がこの制度を利用し、労働者の 4.2%が操短手当を受給した。

また、使用者側の事情として、高い資格を有する労働者の市場価値は高く容易に確保しがたいという事情も操短制度の活発な利用を後押しした。使用者は雇用調整にあたり、従業員のうち高い資格を有する労働者の比率が高い場合には、操短により彼らの雇用維持を図ろうとする傾向があり、このことは、特に大卒者の比率が高い事業所の場合に当てはまる。

第 3 節 労働市場改革・雇用調整制度の効果と副作用

1. 労働市場改革・雇用調整制度の効果～雇用の維持に大きく貢献

第 1 節で見たように、ハルツ IV 改革の最も重要な要素は失業手当と社会扶助の一部を 2005 年 1 月 1 日以降統合することにあった。「支援と要求」の基本原則により、政府は、国が人々を扶養するのではなく、人々が働くことを望んでいるということを示そうとした。このために、国際的な基準でみて相対的に厳格な就業可能性の定義が選択された。すなわち、一日に 3 時間労働に従事することができる人はハルツ IV システムに組み込まれること

になった。それ以降、社会扶助においては、それ以外の、労働する能力がなく支援が必要な人に支援が向けられるようになった。

「ハルツIVは真実を統計に映し出すことになり、それによって、われわれがどのような雇用問題を持っていたのかを明らかにした」と IAB（労働市場・職業研究所）の副所長のウルリヒ・ヴァルヴァイはハルツ改革から 10 年後の 12 年 8 月 15 日付のハルツ改革の成果を総括したフランクフルター・アルゲマイネ紙の記事の中で語っている。

同紙によると、ハルツIVの改革が始まった 2005 年初めにドイツの失業者数は過去最高の 500 万人の水準を突破し、失業率は年平均でほとんど 12% 届くまでに上昇していた。しかし、ハルツ改革が始まってから 7 年後、状況は劇的に改善し、失業者数は 300 万人以下の水準へと減少した。多くの労働市場研究者たちは、失業者数の劇的な減少は、単に景気の良さや人口の高齢化のみに起因するのではなく、ハルツIVへの移行を目前にして、多くの失業者が就業する努力をするようになったことが最大の要因と指摘している。これに加えて失業保険の受給期間が 12 カ月に短縮された（高齢の労働者に対してはこの受給期間の短縮はその後再びより長期に延ばされたが）ことも、失業者の減少に拍車をかけた。

ハルツIVの導入後もまだ就労していない何十万人と言う（失業保険）受給者が存在するものの、ドイツは全体的に見ると他の欧州諸国に比べて失業率の低さでは、オーストリアと並んでトップクラスに位置している。特に若年層の失業率の低さが顕著であり、ハルツ改革に加え、本報告書の第 4 章で述べたようにドイツが従来から実践を重視した職業教育に力を入れてきたことがこうした結果に結びついたものと考えられる。

現在、ドイツの社会保険料を支払っている従業員数はほぼ 2,900 万人で、ドイツ統一直後と同じくらい高い水準にある。こうした就業者の増加には、ハルツIVに象徴される労働市場改革と並んで、主要な雇用調整措置である操業短縮、さらには、シュレーダー政権のアジェンダ 2010 に沿って合意された、パートタイム労働およびミニ・ジョブの自由化、並びに特に資格を持たない失業者や長期失業者の労働市場へのアプローチの条件の緩和などが実現されたことも貢献した。

操業短縮については第 2 節でその仕組み等について詳述したが、操業短縮による操業短縮手当受給者の数は 09 年に金融危機後のピークに達し、その後 10 年に経済が急回復してからは低水準で推移していることから推察されるように、この制度もドイツの雇用の安定に大きな役割を果たしたといえよう。

表 5 ドイツの失業率の推移

	失業率 (%)
1992	7.7
1997	11.4
2003	10.5
2005 (ハルツIV開始)	11.7
2012 (7 月)	6.8
2013 (10 月)	5.8

(出所) Bundesagentur fuer Arbeit, Monatsbericht, 11/2013
Frankfurter Allgemeine, 12/8/2012

表 6 ドイツの社会保険支払い義務のある従業員数の推移

	従業員数 (100 万人)
1992	28,941
1997	27,141
2000	27,980
2005 (ハルツIV開始)	26,206
2012 (5 月)	28,946

(出所) 表 5 と同じ。

表 7 EU および EU 加盟国の失業率(季節調整済み)(2013 年 10 月) (単位: %)

国	失業率	国	失業率	国	失業率
EU28	10.9	英国*	7.5	ラトビア***	11.9
ユーロ圏 17	12.1	スウェーデン	7.9	イタリア	12.5
オーストリア	4.8	フィンランド	8.1	アイルランド	12.6
ドイツ	5.2	エストニア**	8.8	ブルガリア	13.2
ルクセンブルグ	5.9	ベルギー	9.0	スロバキア	13.9
マルタ	6.4	ハンガリー	10.1	ポルトガル	15.7
デンマーク	6.7	スロベニア	10.1	キプロス	17.0
チェコ	6.8	ポーランド	10.2	クロアチア	17.6
オランダ	7.0	フランス	10.9	スペイン	26.7
ルーマニア	7.3	リトアニア	11.1	ギリシャ*	27.3

(注) * = 2013 年 8 月、** = 2013 年 9 月、*** = 2013 年第 3 四半期

(出所) EU 統計局 (Eurostat)、euroindicators, 29.11.2013

表 8 ドイツと EU27 の若年層の失業率(単位: %)

	ドイツ	EU27
2007	11.9	15.7
2008	10.6	15.8
2009	11.2	20.1
2010	9.9	21.1
2011	8.6	21.4

(出所) ドイツ中小企業研究所、EU 統計局 (Eurostat)

ドイツの労働市場改革はリーマン・ショック後の経済停滞からの回復に大きく貢献した。

EU 統計局 (Eurostat) の統計により、「EU および主要 EU 加盟国における製造業の賃金コスト指数の推移」(2000 年=100) をみると、EU27 カ国では賃金コスト指数は 99 年から 08 年の 10 年間に 96.1 から 134.0 へと上昇し、フランスや英国など EU 内の主要国のも、EU 全体と同様、大幅な上昇を示している。これに対して、ドイツだけは同期間に 95.7 から 119.1 へと EU 全体や他の EU 主要国に比べてきわめて緩やかな上昇にとどまっており、労働市場改革の効果が賃金コストの相対的低下という形で表れたことを示している。

ドイツの機械工業を含む製造業のこのような賃金コストの他国と比べての穏やかな上昇はドイツの製造業の国際競争力を高め、リーマン・ショック後の輸出の急回復に寄与し、ドイツの経済成長を高める原動力となった。

ドイツの輸出は 08 年のリーマン・ショックの影響で 09 年には前年比 18.4% 減と急減したが、10 年には回復に転じ、11 年には前年比 11.4% 増の 1 兆 601 億ユーロと初めて 1 兆ユーロの大台を突破した。また名目国内総生産 (GDP) に対する輸出比率も 50.1% と初めて 5 割を超えた。

商品別にみると伝統的に輸出が多いのは、自動車、機械、化学製品であり、この 3 つが輸出の 45% 近くを占める“御三家”となっている。また、地域別に輸出比率が高いのは、市場統合を進めている欧州地域 (欧州向け輸出は総輸出の 71.1%、うち EU は 60.3%) であるが、同地域への輸出比率が欧州経済の低迷で近年頭打ち傾向を示しているのに対してアジア向けの輸出比率が大幅に高まっている。特に中国向け輸出はリーマン・ショックに

よる経済危機後も伸び続け（10年の輸出額は08年比で57%増）、中国は今やドイツの輸出相手国の中では第7位の地位を占めるまでになっている。こうした中国を中心とした新興国への活発な輸出がドイツの輸出増をもたらした大きな要因として指摘される。

こうした輸出の大きな追い風となったのが、新興国市場での旺盛な需要や輸出市場における自動車や機械・プラントなどドイツ製品に対する高いブランドイメージに加えて、欧州債務危機後に発生した急激なユーロ安であった。ユーロの為替相場は2010年秋のギリシャ債務危機を契機に、主要通貨に対して大幅に下落し、欧州中央銀行（ECB）月報（2012年1月号）によれば、ユーロは11年平均で米ドルに対して8.6%、英ポンドに対して4.8%、中国人民元10.7%、日本円11.8%などとそれぞれ大幅に下落し、輸出競争力の上昇に寄与した。

表9 EUおよび主要EU加盟国の製造業における賃金コスト指数の推移(2000=100)

	EU27	ユーロ圏	ドイツ	フランス	英国
1999	96.1	96.6	95.7	96.4	94.9
2000	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2001	104.6	103.7	102.9	103.6	103.7
2002	108.6	107.2	105.3	107.3	110.0
2003	112.3	110.4	107.4	110.8	114.4
2004	116.4	113.7	109.4	115.1	122.2
2005	119.5	116.3	110.1	119.0	125.9
2006	123.6	120.2	114.4	122.9	130.4
2007	128.0	123.5	116.0	126.9	134.3
2008	134.0	128.5	119.1	130.7	141.4

（出所）EU統計局（Eurostat）

2. 労働市場改革の副作用～非正規労働、低賃金労働の増加

ドイツの労働市場改革は、前述のように雇用を安定させるとともに、企業の賃金コストの相対的な安定を通じてドイツ産業の国際競争力を高め、ひいてはドイツ経済の成長に大きく寄与した。

しかし一方で、労働市場改革は、雇用関係の規制緩和を通じて非正規雇用の増加、それ

に伴う低賃金労働の増加という副作用ももたらした。非正規雇用はいわゆる正規雇用に対応する概念で、非正規雇用の就労形態としては、①僅少雇用、②パートタイム労働、③有期雇用、④派遣労働などがある。これらの非正規雇用の形態は、ハルツ改革以前からあったが、ハルツ改革に伴う法改正などで規制緩和が行われたことから、ハルツ改革以降増え続けている。

労働政策研究・研修機構の調査資料によれば、例えば、数の上では最も重要な非正規雇用の形態であるパートタイム労働は、2002 年の 693 万人（就業者に占める割合 21.4%）から 08 年には 900 万人（同 26.3%）と景気循環に関係なく継続的に増え続けている。僅少雇用（ミニ・ジョブ）もハルツ改革を契機に増加し、同期間に 410 万人（同 12.6%）から 679 万人（19.8%）へと増えている。派遣労働も同期間に 34 万人（同 1.0%）から 79 万人（同 2.3%）へと増加したが、就業者全体に占める比率はまだ小さい。また、有期労働者は 274 万人（同 8.2%）から 311 万人（同 9.6%）に増加している。

これらの非正規雇用の増大は、労働者がそれを希望して就労する場合には就労形態の柔軟化として評価できるが、例えばパートタイム労働や派遣労働のように、労働者が正規雇用を希望しているにもかかわらず、やむを得ずパートタイム労働や派遣労働に従事せざるを得ない場合も多く、結果として、不安定な労働環境、低賃金労働につながっているものと考えられる。

前述のフランクフルター・アルゲマイネ紙によれば、労働組合や左派政党は、ハルツ改革によってドイツ人の 5 人に 1 人が低賃金部門で働くようになったとして、ハルツ改革がもたらした低賃金化への推移に警鐘を鳴らしている。こうした背景から最大野党の社会民主党（SPD）は 2013 年 9 月に行われた連邦議会選挙で最低賃金制の導入を公約に掲げて闘った。連邦議会選挙で SPD は獲得議席数でキリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）に及ばなかったが、CDU/CSU も過半数の議席数を占めるに至らなかった。このため、選挙後、CDU/CSU と SPD の間で大連立政権樹立に向けた連立交渉が行われ、連立交渉で全国一律の最低賃金制の導入が正式に決まった。

2013 年 11 月 27 日に合意された連立協定（連立合意書への正式調印は 12 月 16 日）では、①全国一律の最低賃金として総額で時給 8.5 ユーロの法定最低賃金を導入する、②導入時期は 15 年 1 月 1 日（ただし 16 年 12 月 31 日までを移行期間とし、17 年 1 月 1 日から完全実施する）、③最低賃金の水準は労使の代表者各 3 名プラス委員長 1 名で構成される賃金委員会）により一定の間隔で見直される（初回の見直しは 17 年 6 月 10 日に行い、

18 年 1 月 1 日から適用) などが合意事項として並んでいる。

全国一律の最低賃金制が実施された場合、特に僅少労働部門で働いている人々の賃金に大きな影響を与えることになると思われるが、長期的には、機械工業を含む製造業全般の競争力にも広く影響を及ぼす可能性もあり、今後の動向が注目される。

<参考文献>

藤内和公『ドイツの雇用調整』法律文化社、2013 年

松村祥子『欧米の社会福祉の歴史と展望』放送大学教育振興会、2011 年

田中信世「ドイツの経済構造改革」『季刊 国際貿易と投資』No.55、2004 年 2 月（国際貿易投資研究所刊）

田中信世「第 2 次シュレーダー政権の課題」『季刊 国際貿易と投資』No.50、2002 年 11 月（国際貿易投資研究所刊）

〔禁無断転載〕

ドイツ中堅機械メーカーの競争力 報告書

発行日 平成 26 年 3 月

編集発行 一般財団法人 国際貿易投資研究所

〒104-0045 東京都中央区築地 1 丁目 4 番 5 号 第 37 興和ビル 3 階

Tel : (03) 5148-2601 Fax : (03) 5148-2677
