

失業構造と企業への影響 (ドイツ)

ミュンヘン・センター

ドイツ経済にとって失業問題は最大の政策課題である。本レポートはドイツの労働・失業問題の実態を分析し、それが企業活動とどのように関係しているかについて、ミュンヘン大学のヴァルデンベルガー（Waldenberger）教授により調査・執筆されたものである。

1. ドイツの労働市場

(1) 失業統計

ドイツには失業に関して3種類の統計があり、しかもそれぞれの概念・手法には大きな違いがある。最も頻繁に引用され、公の討論などで使用されるのはニュルンベルクの連邦雇用庁（BfA）の統計であるが、国際的な比較はほとんど不可能である。なぜならこの統計は、ドイツの失業保険の特殊な概念に基づいて各地の労働局（職業安定所）に登録されている失業者のみを統計の対象としているからだ。従って、職業教育のための職場を探している若年層は失業者には含まれず、一般的に職業訓練生は就業者に入らない。また、年金を受ける権利を有する人や65歳以上の高齢者も同様に失業者の概念には当てはまらない。一方で、社会福祉関係立法のいう僅少労働者（雇用期間が3ヵ月未満あるいは週15時間未満）が継続的または正規の職を探している場合は、失業者に含まれる。

これに対し、ヴィースバーデンの連邦統計局は、標本調査（サンプル・センサス）を毎年実施して労働市場データを収集している。連邦統計局の場合、失業者とは、報告対象週の労働時間が1時間未満で、かつ就業を希望している人を指す。よって、この調査は国際労働機関（ILO）の概念に基づく就業者・失業率により近いものとなっている。ILOとの主な相違点は、標本調査で失業とされた者がすぐに職に就くことが可能か、またその意思があるかを明確にする質問が調査に含まれていない点である。

経済協力開発機構（OECD）およびEUは、国際比較を可能にするべくドイツの労働市場統計調査を行っている。この統計はILOの国際基準に最も適合している。連邦統計局の統計調査と異なり、求職者がすぐに職に就く可能性と、その意志についても、明らかにされている。表1は、就業者数、失業者数、失業率について、各種の労働市場統計を一覧表にしたものである。

表1 ドイツの労働市場統計の比較(97年)

(単位:千人)

	就業者	失業者	失業率(%)
BfA統計	30,136	4,384	12.7
連邦統計局統計	31,330	4,475	12.5
OECD/EU	35,351	3,910	10.0

出所: 経済諮問委員会(以下、五賢人委員会)年次報告書98~99

(2) 失業の特徴

失業統計の目的は、労働市場の状況を把握することであるが、同時に労働政策実施の緊急度を示すことも目的に含まれる。ただし、失業者数や失業率では、この目的を完全に説明することはできない。職不足は、必ずしも統計的測定による失業として現れないからである。以下、統計がなぜ実際の労働市場を反映しないのかについて、主な理由を3点挙げたい。

第1に、潜在就業者の中には、長い間求職活動をしたが職が見つからない人、またはその他の理由から就業にほとんど期待をかけていない人も数多く含まれており、この人達は求職活動をやめる可能性がある。そうなった場合、この人達は通常の実業者の定義から外れることになる。生活費が保証されていて、どうしても仕事が必要という訳ではないが、労働市場の状況が許す限りは多少の副収入を得たいと考える人、特に主婦、職業訓練中の若年層、年金受給者がこれに該当する。

第2に、生産能力が十分に利用されていないにもかかわらず、企業が解雇を行わない場合は、企業の内部に失業が「隠されている」ことになる。理由はさまざま、法律に定められた解雇保護(就業者を解雇権の行使から保護する意)規定により解雇を行えない場合、社内の雰囲気が極度に悪化する懸念からできない場合、あるいは解雇を行うことで経営者としての手腕が疑われ、将来的に質の高い労働力の新規獲得が困難になるという懸念などがある場合である。

第3に、失業に関する数字は、労働政策上の措置により「美化」されているケースが少

なくない。国の雇用創出措置、賃金補助、職業教育・転職教育プログラム、早期退職制度などは、民間企業の求人を促進するとともに、求職の抑制を図ろうとするもので、労働政策措置の典型的な例といえる。

国際比較では、上記の3つの理由の比重が、国により異なる点に配慮しなければならない。例えば日本では、企業に隠された失業が特に大きいとされている。日本の場合、法律による解雇規制はドイツや他の国と比較すると緩いが、日本企業は解雇を避ける傾向がある。各国の解雇保護規定に関するOECDの最新の格付けによれば、日本では個人の解雇保護のレベルが比較的高いものの、ドイツには及ばない。また、集団解雇に関する規制面では、日本では規制がかなり緩和されている(表2参照)。

法律上の解約保護規定が許容的であるにもかかわらず、日本では他のOECD諸国と比べて解雇率が明らかに低くなっている。90年代、東部ドイツの経済構造改革で多くの解雇が実施されたため、90年代の日本とドイツの解雇率を比較すると、とりわけ大きな差がみられる(表3参照)。

表2 解雇保護規定の国際比較

	個人解雇に対する解雇保護の格付け	集団解雇に対する解雇保護の格付け
英国	2	11
フランス	14	4
イタリア	23	24
ドイツ	21	13
日本	20	2
韓国	26	3
米国	1	11

注) 比較は90年代後半。数値はOECD27カ国中の相対的位置付けを示す。数値が大きいほど保護規定が厳しい。

出所: Employment outlook 1999(OECD)

表3 推定解雇率の比較（就業者全体に対する割合）

(%)

	総数の割合		企業側による解雇		被雇用者側からの退職	
	80年代	90年代	80年代	90年代	80年代	90年代
英国	4.4	4.4	2.7	2.7	1.7	1.7
フランス	3.2	5.9	2.9	5.0	0.3	0.9
イタリア	1.5	2.7	1.4	2.3	0.1	0.4
ドイツ	1.6	4.3	1.1	2.8	0.5	1.5
日本	1.9	2.4	0.6	0.7	1.3	1.7
米国	5.1	4.0	4.3	3.1	0.8	0.9

出所：Employment outlook 1997(OECD)

ドイツの失業者数は、手厚い労働政策により実際の失業者数との差が生じている。表4が示すように、これらの措置により200万人弱の失業者が統計対象から外されている。

表4 ドイツの失業実態（98年）

(単位：千人)

A 登録失業者数	4,273
B 統計対象から外されている失業者数	1,888
うち短時間労働者	51
雇用創出政策による雇用者	374
再教育プログラム参加者	349
早期退職者	1,114
A + B	6,161

出所：五賢人委員会年次報告書98～99

(3) 雇用と失業の推移と現状

各国と比較すると、ドイツの労働時間は非常に少ない。労働人口（15歳から64歳）に占める就業者の割合は、98年には68.4%だった（表5参照）。また就業者1人当たりの労働

表5 労働力参加率・労働時間・失業率の国際比較（98年）

	労働力参加率(a) (%)	就業者1人当たり 労働時間(時間)	失業率(b) (%)
ドイツ	68.4	1,558(c)	9.4
フランス	67.4	1,656	11.7
英国	75.6	1,731	6.3
日本	78.2	1,889(d)	4.1
米国	77.8	1,966	4.5

注) (a)人口（15歳から64歳）に占める就業者の比重。

(b)標準化されたOECDデータ。

(c)西部ドイツのみ (d)95年

出所：Economic outlook 1999(OECD)

時間も、ドイツはOECD諸国と比較して少ない。しかしながら、失業率は日本や米国と比較すると非常に高い。

表6 雇用と所得の伸び率（70年と95年の比較）

(%)

	雇用者1人当たりの収入(a)	雇用者数
ドイツ	60	14
日本	75	59
米国	5	65

注) (a)インフレ調整済み

出所：五賢人委員会年次報告書97～98

ドイツでは生産に投入される労働力が非常に少ないため、労働力が比較的高価な生産要素である。70年から95年の25年間について国際比較してみると、ドイツでは雇用の伸びを所得の伸びが上回ってきたことがわかる（表6参照）。ちなみに米国ではこれが逆になっている。また、日本では、雇用と所得の両方が大きく伸びている。その理由は、日本経済が、この時期に研究開発集中型・高付加価値の産業分野に生産構造をシフトすることに成功したためである。

(4) 失業の構造

失業の分布は、他国同様ドイツでも均一ではなく、失業率の特に高いグループが存在する。特に高年齢層（表7参照）と、特別な職業資格を有しない層、あるいは熟練度の少ない層がここに該当する。例えば、97年の職業

教育を受けていない層の失業率は20%以上であった。これに対し大卒の労働力人口の失業率は5%以下と少ない。

表7 年齢別にみた失業率 (%)

	91年	94年	97年
19歳以下	4.5	7.9	10.2
20～24	5.6	8.7	11.9
25～29	6.4	8.2	9.0
30～34	6.7	9.0	9.6
35～39	6.1	8.9	10.3
40～44	5.6	8.3	10.1
45～49	4.8	8.6	10.7
50～54	6.7	9.4	12.0
55～59	14.3	20.4	23.0
60～64	14.1	18.6	18.8
全体	6.7	9.8	11.7

出所：五賢人委員会年次報告書98～99

ドイツでは若年層の失業率が他の国と比較して低い(表8参照)。ドイツの若年層の大部分は、旧来から続いている「職業教育の二元制度(注)」の枠内で職業訓練のための職場を探す。つまり、労働市場に労働力を提供するわけではないため、連邦労働局の定義では就業者でも失業者でもない。したがって、失業者を職業教育制度に吸収することが失業対策の重要な柱となっている。職業教育を無事終了すると、職に就く可能性は大幅に拡大する。政府は数年前から、職業訓練の場を十

表8 若年層の失業率の国際比較 (%)

	83～87	88～92	93～97
ドイツ	-	-	9.3
旧西独 (93～97は 西部ドイツ)	9.6	5.1	8.5
フランス	24.0	21.2	28.4
イタリア	28.9	27.9	32.5
英国	18.4	13.0	16.1
米国	14.0	12.1	12.2

出所：五賢人委員会年次報告書98～99

分に提供するよう、企業に熱心に呼びかけている。これらの点も、ドイツで若年層失業率が低い理由として挙げられる。

年齢や資格だけでなく、地域によっても失業率には大きな偏りがみられる。ドイツでは産業構造の弱い北部と東部ドイツの失業率の高さが目立つ。これに対し、ドイツの南部2州は失業率が低い。ドイツ統一により旧産業が崩壊した東部ドイツでは、事態の改善のため、国が膨大な援助をしているが、新生産拠点の構築までには至っていない。また、東部ドイツの失業率が特に高い理由を考える際に重要な点は、東部ドイツの女性の就業に対する態度が西部ドイツとは違うことである。東部ドイツでは大部分の女性が仕事に従事していたため、現在も仕事を求める女性が多い。従って東部ドイツでは職場に対する需要が西部ドイツよりもはるかに高いため、その分失業率も高くなる傾向にある。

表9 労働力参加率と失業の地域構造(97年)

	労働力参加率 (a)(%)	失業率 (%)
西部ドイツ	54.8	11.0
バーデン・ヴュルテンベルク	54.6	8.7
バイエルン	56.0	8.7
ベルリン(西)	59.1	16.2
ブレーメン	57.7	16.8
ハンブルク	57.8	13.0
ヘッセン	54.5	10.4
ニーダーザクセン	55.8	12.9
ノルトライン・ヴェストファーレン	53.4	12.2
ラインラント・プファルツ	53.0	10.3
ザールラント	51.8	13.6
シュレスヴィヒ・ホルシュタイン	56.0	11.2
東部ドイツ	62.3	19.5
ベルリン(東)	65.8	19.1
ブランデンブルク	62.5	18.9
メクレンブルク・フォアポンメルン	63.1	20.3
ザクセン	60.7	18.4
ザクセン・アンハルト	62.4	21.7
チューリンゲン	62.6	19.1

注)(a)総人口に占める就業者および失業者の割合
出所：バイエルン州経済・交通・技術省(98)

失業により発生する個人・家族・社会のコストを深刻化させるのは、失業の期間である。失業者が短期間のうちに新たな職を見つけられれば、失業率が高い場合でも、個人の精神的負担は比較的小さいと考えられるが、失業が長期化すると精神的にも経済的にも負担は大きい。ドイツでは、失業者全体に占める長期失業者（1年以上継続して失業）の割合が70年代半ばの約15%から98年には35%以上に増加している。

2. 企業への影響

(1) 合理化戦略と失業

前章において、ドイツの労働時間は他国と比較すると少ないという結果が得られた。理由は人員削減と労働時間の短縮にある。ドイツでは92年から97年の間に200万以上の労働者が解雇された。しかし、ドイツよりも深刻な不況下にあった日本では、全く同じ時期に300万近くの雇用が新たに創出されている。

人員削減は、ドイツ企業の投資の伸びが国際比較でも決して低くない（五賢人委員会98）ことから意外に思える。この点について、ドイツ企業の大部分の投資は労働を資本で代替するために行われた、ともいわれている。98年をみても企業の投資活動の主な動機は「合理化」、すなわち労働の資本による代替にあった。これに対して、生産能力拡大は投資の動機付けとしては重要視されていない（五賢人委員会98）。

企業はなぜ労働を資本で代替しようとしているのか。その背景として考えられるのは労働コストである。前章でみたとおり、過去25年間の労働所得は、米国よりもドイツが大幅に伸びている。所得の伸びと同時に、いわゆる「労働単位コスト」も上昇したが、その幅は日本や米国と比べるとかなり小さい（表10参照）。

労働単位コストとは、付加価値総額に占める被雇用者所得の割合を示す。従業員1人当

表10 労働単位コストの推移（年平均伸び率）
（単位：％）

	71～81	82～91	92～98
米国	7.5	3.9	2.1
日本	9.4	1.7	1.0
ドイツ	5.7	2.3	1.0
OECD	9.9	4.4	2.1

出所：Employment outlook 1999（OECD）

たりの所得の伸び率が平均労働生産性の伸び率を上回ると、労働単位コストは上昇する。ただし、この数字の解釈には注意を要する。労働単位コストの上昇は、所得分配政策の影響を受けた賃金交渉の結果である可能性がある。その場合、コスト上昇は外生要因が企業に影響を及ぼした結果である。しかし、労働単位コストの上昇は、生産の資本集約化が進んだために、生産要素の一つである労働が相対的に不足した結果である可能性もある。この場合のコスト上昇は内生要因による。この2つの解釈を区別するうえで重要なカギとなるのは、失業率の推移が労働単位コストの推移と平行することである。70年代以降上昇し続けているドイツの失業率は、労働単位コストが主に外生要因によって上昇したことを示す。これに対して、同じ時期に低い失業率を維持してきた日本では、企業の内生的な投資戦略に起因して労働単位コストが上昇したとみられる。

ドイツの労働コストの推移に関して注意すべき点は、企業の費用負担が常に増大しているにもかかわらず、被雇用者が実際に受け取る金額の割合が低下していることである。労働コストの総支出と被雇用者の収入（手取りベース）を比較すると、その格差は次第に拡大する傾向にある。70年代初めはその格差が1.6倍であったが、98年の西部ドイツの労働コスト総支出は、被雇用者の総収入の2倍以上にも達している。その要因は、生産要素としての労働に課される公課・租税負担の増大である。このことは、資本投入よりも労働力

投入の方が、公課・租税負担をアンバランスに大きくすることを示している。他国と比べてドイツの労働コストが高くなった主な原因は、租税負担の増大にある。

(2) 企業収益と失業

ドイツの失業は、増大する労働コストを回避しようとする企業の行動のみに起因している訳ではなく、企業が十分な収益を見込めない結果でもある。収益が見込めなければ、合理化措置で解雇をすすめるため、結果的に十分な雇用を創出することができなくなる。収益見込みの重要な指標となるのは、企業の現在の収益状況である。93年の景気後退以後、ドイツ企業の収益はかなり回復してきたが、80年代末の水準には達していない。収益はある程度回復したものの、労働市場には現在のところ変化はみられない。93年以来、西部ドイツでは失業率が継続的に上昇し、87年の基準値を大きく上回っている。

表11 西部ドイツ(旧西独)における企業の収益状況と失業(87年=100)

	資本利益率	売上高利益率	失業率
87	100	100	100
88	107	106	98
89	103	98	89
90	109	103	81
91	99	92	71
92	74	70	74
93	59	57	92
94	75	74	103
95	78	74	104
96	71	67	113
97	n.a	85	124

出所：ドイツ連邦銀行、五賢人委員会

94年以降に収益は改善の兆しをみせているが、明らかな雇用の拡大には至っていない。ドイツの収益構造の特徴としては、80年代後半にはまだ70%であった企業の総収益に占め

る生産活動による収益が、96年には50%という低い割合になっていることである(五賢人委員会98)。フランス、米国、日本といった他の先進工業国の90年代半ばの数値をみても、ドイツを大きく上回っている。つまり、ドイツ企業は90年代になって、本来の事業外で収益を上げる傾向を強めてきている。このような収益は、生産活動の拡大や雇用の創出にはつながらない。

以上の理由で、ドイツでは企業の収益の回復にもかかわらず、国内の雇用拡大は進んでいない。この問題は、直接投資の動向にも反映されている。ドイツ企業がさかんに国外投資を行っているのに対し、外国企業のドイツへの投資は低迷している。96年、97年にかけては連続で減少している(五賢人委員会98)。

ドイツでの雇用創出効果を伴う生産能力拡大に企業が消極的な理由のひとつは、企業環境の不確実性とこれに伴うリスクの増加が考えられる(五賢人委員会98)。また、グローバル化した資本市場における競争の激化も理由のひとつに挙げられる(五賢人委員会98)。

(3) 柔軟性を高める努力

高い労働コストは企業にとっての負担であると同時に、国民の所得水準の上昇を意味する。従って労働コストを論じる際にはこの点を考慮する必要がある。この際、前述の労働単位コストの解釈と同様に、労働コストの上昇が外生要因に起因するのか、あるいは需要増大および高技能・熟練労働力の就業拡大といった内生要因に起因するのかを考えなければならない。ドイツをはじめ、失業問題を抱える国は、賃金決定の際に所得政策上の観点で極端に重要視され、生産性、雇用政策面への考慮が不足している場合が多い。

企業全体が負担しうるコスト水準の平均がどこにあるかを定める際には、雇用の柔軟性も決定要因となる。柔軟性には2つの側面がある。ひとつは、時間とともに変化する諸条

件への適合という側面である。同条件への適合能力が欠ける場合は不確実性、リスクが高まり、企業の投資意欲は冷え込む。表2のOECD加盟国の雇用保護規定の格付けからは、特にドイツにおいて、集団解雇規定に比べ個人解雇規定の柔軟性が比較的乏しいことがうかがえる。また、パートタイム労働規定についても、緩やかな「アングルスaxon型」と厳しい「欧州大陸型」の間に格差がみられる（表12参照）。

表12 パートタイム労働規定の国際比較（格付け）

英国	1
フランス	23
イタリア	24
ドイツ	18
日本	17
韓国	16
米国	1

注) OECD加盟国27カ国を対象とした調査。比較時は99年末。数値は27カ国中の相対的位置付けを示す。数値が大きいほど保護規定が厳しい。なお、英国、米国はともに1位。

出所：Employment outlook 1999(OECD)

柔軟性に関するもう一つの側面として、企業ごとの生産性の違いに応じた賃金構造の構築の問題がある。ドイツでは賃金交渉が中央集行的に行われ、柔軟な分権的解決法を採択する余地は少ないと思われる。もちろん、交渉結果の影響範囲は考慮しなければならない。交渉結果がどこまで影響するかは、労働組合の実際の組織化の度合いよりも、労使の代表が結んだ大枠合意の拘束力による部分が大きい。

表13 労働市場における団体交渉の国際比較（格付け）

	影響範囲	中央集中度
英国	15	14
フランス	2	5
イタリア	7	5
ドイツ	4	5
日本	18	16
米国	19	16

注) 数字は格付け順位。数値が低いほど影響範囲・中央集権度が高い。

出所：Employment outlook 1997(OECD)

い。表13からは、ドイツを含む「欧州大陸型」の国では、労働市場における労働協約の影響範囲が大きく、中央集中度も高いことがわかる。

ドイツでは労働市場における柔軟性の欠如が全般的に認識されており、ここ数年間、賃金および雇用政策の柔軟性を高める努力の下に、中央集成的な交渉構造の改革の試みがなされている。例えば、現社会民主党（SPD）・緑の党連立政権下で誕生した「雇用のための同盟」でも、企業、業界の実状に応じた定年制度の規則作りに努力することが合意されたほか、労働協約からの逸脱を部分的に認める規定により、労働時間規定および賃金・給与決定を個々の企業がより柔軟に決定できるようになった。しかし、労働市場全体の流れを変えるまでには至っていないのが現状である。

（注）企業の職業訓練と職業学校における授業とが並行して行われるシステム。