

## ドイツ

1. 国名	ドイツ連邦共和国(ヨーロッパ) Federal Republic of Germany
2. 人口	8216万3000人(2000年)
3. 実質経済成長率	3%(2000年)、2001年の見通しは0.7%前後
4. GDP	3兆9616億ドイツマルク(2000年)
5. 1人当たりGDP	1万5355ドイツマルク(2000年)
6. 労働力人口	3870万6000人(2000年)
7. 失業率	9.6%(2000年)
8. 日本の直接投資額	353億円(2000年)
9. 日本の直接投資件数	29件(2000年)
10. 在留邦人数	2万3290人(1999年10月)

## 2001年の労働問題の主要な動向

### ■ 労働政策の討議

2001年の1年間は、全体として、あまり大きな労働政策の論争もなく過ぎ去った。2000年に結ばれた、比較的長期間の労働協約に基づき、経済の広い範囲で所得増加が定着したが、ドイツ最大の航空会社ルフトハンザ社のパイロットの場合には厳しい労働争議に発展した。同社のパイロットは、ドイツ労働総同盟(DGB)に統合されている労働組合に入っておらず、コックピット連合に加盟している。ルフトハンザのパイロットは、ストライキ行動という手段を使って、約30%の賃上げを勝ち取った。これによって同社のパイロットは、これまで数年間に「雇用のための同盟」の枠内で行われた所得の断念を再度埋め合わせる試みに成功した。これとは反対に、公共勤務・運輸・交通労働組合(ÖTV)と全国職員労働組合(DAG)の主導による地上勤務の職員と客室乗務員の労働協約は、著しく控えめな内容となった。

2001年の1年間に再び冷え込んだ経済動向を背景に、経営者団体、さらには学界からも、収益による変動型の賃金形態の導入を求める声が強まった。このような要求は、労働組合でも相応の論議を呼んだものの、未だに最終的な結論が出ていない。労働組合からは、平均以上の収益のある企業は賃金を上乘せする、2段階式の賃

金体系を導入する案が出ている。これに対して経営者団体からは、一定の経済の枠条件が入るなら賃上げ分(セカンドヘルピング)の支払いを義務づける修正条項を制定する案が出ている。この案によれば、修正条項の枠内で、生産性が労働協約の予測と異なる結果になった場合、後から調整するやり方について、拘束力のある取り決めをすることも可能になる。

2001年の下半期には、2002年春の賃金交渉に関する議論が始まった。景気後退と失業率の再上昇に直面し、引き続き抑制的な賃金で決着することを要求する世論の声が強まっている。しかし金属労組(IG Metall)は、労組内の討議の末、5~7%の賃上げの要求を発表した。労働組合は、2001年末に「雇用のための同盟」の枠内で活動の抜本的な総決算と、とりわけ、抑制的な賃金政策と照合して、雇用のバランスシートが希望どおりの成果を上げているか、調査することでも合意した。

### ■ 「雇用のための同盟」

「雇用のための同盟」は、連邦首相を長とし、連邦政府と使用者連盟と労働組合による共同の話し合いの場だが、2001年は1回の会合にとどまった。2001年3月4日に開かれた第7回の首脳会議では、会議の参加者が、共同声明のなかで、資格付与運動に賛成の意を表明した。同

会議の参加者は、初期の職業訓練の分野に加えて継続職業訓練の領域でも改善に向けた努力を強化する意向を表明し、労働協約の当事者に対し、特に生涯学習のための枠条件の改善と、長期のアカウント(勘定)と他の労働時間政策の対策を整えること、さらには継続職業訓練のためにこれを利用することを求めた。

さらに「雇用のための同盟」の参加者は、中高年の労働者の雇用の見通しの改善でも合意し、中高年の労働者の雇用パラダイム(論理的枠組み)の転換を求めた。これに関連して、最近の数年間に推進されてきた、中高年の労働者の職業生活からの早期引退(早期退職)政策に歯止めをかける案も出た。今後の措置は、早期退職の代わりに、中高年の労働者を企業内にとどめることで中高年の失業を阻止し、失業中の中高年の労働者を、適切な労働市場政策の対策を使って再び雇用に組み入れる方向に向けられるべきである。このようなパラダイムの転換は、2001年春に改善された雇用状況や、見極めのつく人口統計上の変化のみを根拠としているものではない。むしろ重要なのは、中高年の労働者の早期退職が社会全体の高いコストの原因になっていることである。ドイツ国内の中高年の労働者の就業率が下がっていることへのあからさまな批判が数年前から出ていることもある。

さらに、「雇用のための同盟」の枠内で、未だに多い繰り返し行われている超過勤務の時間数を減らすことでも合意に達した。労働協約の当事者には、とりわけ、パートタイマーや有期雇用の採用の増加によって、超過勤務の時間数を減らし、新たな雇用を創出することが求められている。

最後に、「雇用のための同盟」は、さらに活発な前倒しの労働市場政策をとっている。重要なのは、職業紹介所の近代化、女性の労働市場への参入状況の改善、各種の労働市場政策上の推進措置に関する透明性の拡大である。

## 賃金

抑制的な賃金政策の路線は、2001年にも受け継がれた。賃金・給与は、平均で、前年と同様に2%上昇した。

実収賃金は、わずかな賃金ドリフト(実効賃金と協定賃金の差)のために、2.3%増加した。国内総生産の予想されるデフレーター(価格修正因子)を1.5%、1時間当たりの労働生産性の上昇率を1.6%とすれば、公平な割り当ての余地は十分利用されたことになる。経済の広い範囲で「雇用に有利」といわれる、このような賃金政策にもかかわらず雇用の状況は悪化した。

労働政策のなかでも革新的なこととしては、継続職業訓練と年金制度に関する合意が挙げられる。

### ■ 継続職業訓練のための労働協約

継続職業訓練に向けて、世論の議論のなかで大きな注目を集めた2つの労働協約が締結された。この2つの労働協約は、この分野の今後の路線に、広範な影響力を及ぼすと思われる。1つは、国内第2の地域賃金ゾーンであるバーデンビュルテンブルク州の金属/電子産業の資格付与に対する労働協約であり、もう1つは、フォルクスワーゲン株式会社で合意に達した「Auto 5000有限会社」の労働モデルである。2001年夏に結ばれた金属/電子産業の地域労働協約は、従業員全員に従業員育成についての話し合いを行うことを保証し、話し合いでは従業員各人の資格付与の必要性が確認されるため、新しい領域に踏み込むモデルとなる特色を備えている。資格付与の要求が確認されると、従業員は当該の資格付与の措置を要求するが、費用は企業側が負担する。資格認定の要求と資格認定措置が一致しない場合に備え、あらかじめ、次のような解決策が定められている。従業員300人以上の企業では、労使対等の委員会が解決に取り組み、これより小規模の企業では、経営協議会と経営者の合意が成立する必要がある。

さらにこの労働協約には、協約の双方の当事者に責任を任された代理人の養成が定められている。代理人は、中小企業に資格付与の対策案を提示し、さらに未熟練や中高年の従業員のための資格付与モデルを考案する。

この労働協約では、継続職業訓練と並んで、個人的な継続職業訓練の要求も従業員に認められている。最低5年間の勤続期間を経た従業員には、継続職業訓練のための、1回限り3年間までの勤務免除の権利がある。継

続職業訓練の費用は、従業員自身が負担する。

新子会社「Auto 5000有限会社」の代わりにフォルクスワーゲン社内で決められた労働組合と経営者の間の企業内労働協約では、別の方法が提案されている。この協約では、従業員全員の継続職業訓練の全般的な要求の権利が定められている。各従業員には、毎週3時間の継続訓練の時間が与えられている。この時間の半分は労働時間として賃金を支払われ、残りの半分は従業員の自由時間として使われる。資格付与の経費は企業側が負担する。従業員が仕事に必要な継続訓練のために自由時間を提供しなければならない規定には、特別な意味が見受けられる。これまでは、技術あるいは組織の変化によって生じる資格付与の要求を満たすために必要な従業員の継続訓練は、賃金が支払われる労働時間と見なされることが、労働組合が権利を代表する原則と考えられてきた。この原則が新しい労働協約によって初めて破られる。

### ■ 年金制度のための労働協約

労働組合は、年金制度のための労働協約で、連邦政府の年金改革にこたえた。年金改革では、個人の年金制度に向けて、国の助成が導入された。年金制度に関する賃金規定は、それぞれ違う2つのバリエーションに分けられる。1つは、一定の労働領域と従業員グループ（例：建設分野、農業、林業等）のための独自の補足的な年金システムであり、もう1つは、保険料の積み立ての転換に向けて増やされた、規定の数である。これは、補足的な年金制度の構築のために、一定の報酬の要素を組み込むチャンスを従業員に提供するものである。たいていの場合報酬の年金への転換の法的請求権はない。

割増金付き年金制度への今後の税制上の助成が、社会保障分担金にも支払われていた個別の納税済みの収入の出費に対してのみ実施されているため、年金制度における報酬の転換に向けた現行の賃金協定は、財政上の利点を失うことになる。年金制度構築のための報酬の年金への転換は、基本的には、課税されず、社会保障分担金もなしで行われていた。いくつかの新しい賃金協定（建設業、小売業、製菓業界）では、新たな法的事態が考

慮に入れられている。化学産業や金属産業では、労働協約の双方の当事者が、年金基金（化学産業）あるいは年金プラン（金属産業）の設立で合意した。

## 労働時間

労働協約による労働時間は、2001年の1年間、変わらずにそのまま続いた。ドイツ西部では1週間につき平均37.5時間、ドイツ東部では平均40時間だった。労働政策の現状への新しい動きは、2つの異なる変化をもたらした。1つは、企業が、労働時間勘定（アカウント）をベースに労働時間を編成するようになったことである。経営協議会のある、少なくとも20人の従業員が働く企業には、様々なバリエーションの労働時間勘定があり、大多数は、1年以内に決算しなければならない短期勘定である。経営者と従業員には、労働時間の要求に応じ、時間を軸に労働時間を様々に振り分ける余地ができた。もう1つには、2001年1月1日にパートタイマー法が発効したことがある。この法律では、従業員がフルタイム労働からパートタイム労働への切り替えや、逆にフルタイムの職場に復帰することを合法的に請求する権利が認められている。しかしながらこれまでのところ、従業員がどの程度この新しいチャンスを利用したかは言及されていない。

## 労使関係

2001年の非常に重要なことの1つは、5つの労働組合が、今では最大の産業別単一労働組合となった、サービス業の新しい労働組合、Verdi（サービス業組合連合）に合併されたことである。新しい労働組合は、ドイツ職員組合（DAG）、ドイツ郵便労働組合（DPG）、商業銀行保険組合、メディア産業労働組合および公共サービス労働組合（ÖTV）の5つの労働組合の合併で誕生した。合計約300万人の組合員を擁する、ドイツ最大の産業別単一労働組合である。特徴的なことは、これまでドイツ労働総同盟（DGB）の参加組合に属していなかったドイツ職員組合（DAG）が今回誕生した組合に加入したことで、ドイツ連邦共和国の建国以

来続いていた分裂が終わったことである。

新しい労働組合であるVerdiには、公共サービスも民間企業も含む、非常に雑多な経済分野が包括されている。5つのかつての労働組合には、政治の伝統と文化で明らかな違いがある。したがって、新しい労働組合がどのように一体化するか、どのようにして組織内部の問題を克服し、どんな賃金政策の路線をとるのかは、もうしばらくしなければ分からない。

### ■ 経営組織法の改正法

2001年の特徴的なことの1つは、1952年以来、本質的には改正されないまま残っていた経営組織法が改正されたことである。2001年7月28日に発効された改正法では、経営協議会の構成も共同決定権も、規則が改正されている。小規模企業の経営協議会の設立が容易になり、従業員が5～50人の企業には、簡略化した2段階の選挙手続きが定められている。第1回の選挙集会で選挙委員の任命と候補者の推薦が行われ、その1週間後に開かれる第2回選挙集会では経営協議会の委員が選出される。選挙管理委員会と経営者が合意すれば、このような簡略な選挙方式を従業員100人までの企業に広げることができる。さらに、集団の原則が取り消され、労働者と職員（ホワイトカラー）が共同で経営協議会の委員を選出できるようになった。今後は、出向労働者も、3カ月以上の勤続期間があれば選挙権を持てるようになる。さらに、経営協議会のメンバーの解任に必要な従業員数がこれまでの300人から200人に下げられた。3人の委員で経営協議会が構成されている場合には、企業内で人数が少ないほうの男女いずれかの性が、労働者全体のなかで少なくともその数に見合う割合の経営協議会の委員の数にならなければならない。

経営組織法の改正法では、経営協議会の権限も拡大されている。経営協議会の共同決定権は、グループ作業の実施、および労働者の仕事に関する変更がある場合の継続職業訓練の措置にまで広がった。さらに、経営協議会は、雇用の確保と促進の発議権も獲得した。この権利は、経営協議会の発議を協議する経営者の義務と結びついている。経営者または経営協議会は、協議のため

に労働局の代理人を加えることもできる。従業員300人以上の企業では、労働局と相談しなくても、顧問を加えることができるようになった。

## 労働行政

### ■ 低賃金の分野における編入プロジェクト

2001年の1年間に再び上昇した高い失業率に直面し、労働市場政策の有効性への批判が高まっている。学界からも政界からも、とりわけ雇用創出と構造調整の対策に雇用政策の有効性が認められないとの声が大きくなっている。これに代わって、これまで投入された財政資金の削減と、賃金コストのコンビネーション型賃金モデルに有利になるよう、社会の階層を変えることが求められている。このようなツール（手段）は、長期失業者（失業者全員の3分の1は1年以上の失業者）の数を減らし、とりわけ低賃金の分野の、職業上の資格のない従業員を新しい仕事に就けることに役立つことを目的としている。このために連邦政府は、すでに2000年に2つのモデル・プロジェクトをスタートさせた。専門家の調査によれば、最初の成果が上がっている。

11の地域労働局が選ばれ、低賃金の分野に新しい雇用のチャンスを提供する刺激を与える、次の2つの新しいツールがそこで実験的に使われている。この特別プログラムCAST（社会保険の義務のある仕事に就くためのチャンスと刺激）の1つでは、社会保険費に対する累減課税率の補助金を経営者に支払うことが定められている。補助金は、時給10マルクでは100%となるが、時給18マルクまで、連続的に0まで減少する。このような公的補助金は、賃金による報酬に対して追加の雇用が生み出されることを条件に、支給される。さらに、賃金コストの補助金の額に相当する金額が、資格付与基金に払い込まれ、この基金から助成を受けた従業員が継続職業訓練の請求権を獲得する。

第2のモデルは、労働供給の増加を目標にして、収入の少ない、子育て中の離婚した片親や家族の就業を促す試みである。労働者は累減課税率によって等級が付け

られた補助金を、社会保険費および累減課税率による子ども養育補助金と合わせて、子ども1人当たり最高で150マルクの金額を受け取る。これには、1週間につき15時間以上の社会保険費を支払う義務のある雇用と、独身者の場合には1575マルク以下の収入、既婚者の場合には3150マルク以下の収入しかないことが条件となる。

2つのモデルのこれまでの成果は、むしろ期待を裏切るものである。2001年9月末までに2のモデルのどちらかによる助成を受けた人の数は、合計わずか600人である。圧倒的な数の人々が、まとまった職業訓練もなしに職業を斡旋され、現在ある資格付与のチャンスもほとんど利用していない。資格付与措置の参加者の3分の2は、その前に失業した人たちであり1年未満の失業者が中心である。

### ■ Job-AQTIV法

2001年に成立して2002年1月1日に発効する、雇用促進(A)、資格付与(Q)、訓練(T)、投資(I)、仕事の斡旋(V)を目的としたJob-AQTIV法では、社会法典第3編が引き継がれ、従来の労働市場政策のツールも刷新されている。労働市場政策の刷新の柱の1つは、仕事の斡旋活動の強化である。失業者に積極的な協力の義務を課す個人的な編入プランが定められている。職業訓練および継続職業訓練は、従来よりも積極的に推進され企業寄りに組織されている。さらに、労働市場政策のツールは、これまで慣例となっていた待機期間なしに、失業と同時に始めることができる。労働市場政策上の措置の担い手には、仕事中でも仲介をする権利がある。さらに、労働者派遣事業の場合の最長派遣期間が、従来の12カ月から24カ月に延長された。

「雇用を創生する構造の促進」のツールが新たに導入された。このツールは、労働市場や構造政策の目標設定と結びついている。公的に合法的な労働市場政策上の措置の担い手には、余分な失業者を雇い入れる営利本位の企業で仕事の機会を逃した場合、助成のための権利が与えられている。

継続職業訓練の新しいツールとして、ジョブ・ローテーション(job rotation)が導入されている。このツールは、す

で、スカンジナビア諸国で実績を上げ、ドイツでも多くのモデルとなるべき試みのテストが行われている。ジョブ・ローテーションの基本理念は、企業が従業員に継続職業訓練のチャンスを与えることにある。継続職業訓練の期間中、失業者が、継続職業訓練の措置に参加している従業員の埋め合わせとなる「代理の従業員」として雇用されることになる。労働局は、代理の従業員に対し、失業保険の額に相当する賃金コストの補助金を支払う。このツールによって、うっ積した資格付与の必要性を満たすことのできる企業も従業員も得をする。さらに、失業者も、限定的ではあるものの、企業の労働市場に再び参入することになる。公的労務管理のコストは、失業保険の支払いの場合よりも高くない。

### ■ グリーンカード条例

連邦政府は、拡大を続ける情報通信部門の、拡大し続けるパートタイマーの市場での労働力の不足をなくすことを目的に、2000年8月1日に発効したグリーンカード条例を使って、2万人までの外国人専門家の募集ができるようにした。ドイツ国内の滞在期間は5年に限定されている。同条例の制定後の最初の15カ月間に、約1万人の専門家がドイツへやってきたが、そのうちの優に90%は情報通信技術の学問分野の専門課程を終えている専門家である。大多数(約60%)が従業員100人までの中小企業で働くグリーンカードの所有者である。

#### 参考文献：

- ドイツ経済研究所共同研究会の2001年報告：「2001年秋の世界経済およびドイツ経済の状況」、ドイツ経済研究所(DIW)第43回週報、661～708ページ
- ドイツ労働組合総連盟経済社会科学研究所(WSI)の賃金に関する公文書、R・ビスピンク著、「2001年の賃金および給与パターンの中間報告」、ドイツ経済研究所報告書、419～425ページ
- B・フーバー、J・ホフマン著、「2001年バーデンビュテンベルク州金属および電子産業の資格付与に関する労働協約」、ドイツ経済研究所報告書、464～466ページ
- 総合経済情勢鑑定評価専門委員会の2001年の年間の所見：「安定に賛成、行動主義に反対」、ホームページ(<http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/>)
- 「ジョブ・ローテーション—生涯学習の草案の土台となるもの」、R・ドビシャート、H・ザイフェルト共著『学習期間を新たに手にいれる』(ベルリン、2001年)の201～222ページ