

【コラム】 シュレーダー政権の労働市場改革と最近の動き

ドイツの手厚い失業給付制度は、就労意欲の低下と言う弊害を内在

ドイツでは、伝統的に雇用者保護を重視し、失業者に対しては半永久的な受給が可能と言われたほどの手厚い失業給付によって支援するという労働政策が採られてきた。失業率が1%台とほぼ完全雇用を実現できていた1970年代前半までは問題が生じなかったが、二度のオイルショックとグローバル化による国際的な競争環境の変化により、徐々に問題が顕在化していった。オイルショックによる景気後退を経てドイツの失業率は上昇したが、その後景気が回復しても高止まりし続けた。手厚い保護で守られていた失業者の新規就労意欲は低く、そのため、1990年代に入っても失業率の高止まりと低い労働参加率・就業率という状況が継続した。

ハルツ委員会報告に基づく労働市場改革

労働市場の活力を取り戻してドイツ経済の競争力を高めるため、シュレーダー政権は抜本的な労働市場改革に着手した。フォルクスワーゲンの元労務担当役員であるハルツ氏を首班とする委員会を立ち上げ、同委員会が提出した報告書(2002年8月)をベースとして、2003年以降、順次「ハルツ～法」(通称)、「労働市場改革法」などが立法化されていった(【図表】)。

【図表】 シュレーダー政権の労働市場改革の概要

ハルツ第 法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共職業安定所の改編、職業紹介機能の強化 ・ 失業の届け出基準の厳格化 ・ 政府機関仲介による派遣労働の機会拡大、派遣可能期間の上限撤廃 ・ 高齢者の低賃就労への賃金補償制度
ハルツ第 法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 失業者の起業に対する補助金支給 ・ 公益分野での低賃金就労制度(ミニジョブ)の創設
ハルツ第 法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 連邦雇用庁と雇用局の抜本的な組織改編 ・ 失業給付、職業紹介等の政府機関の業務改革
ハルツ第 法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 失業給付と社会扶助(生活保護に相当)の一部統合(失業給付制度の創設等)による就労促進
労働市場改革法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 解雇制限法の適用除外となる範囲(従業員規模)の拡大(5人以下・10人以下) ・ 解雇要件の明確化と新たな補償金解決制度の導入 ・ 失業給付受給期間の大幅な短縮(最長32カ月・12~18カ月)

(出所)独立行政法人労働政策研究・研修機構(2006年)等よりみずほ銀行産業調査部作成

労働市場改革の目的は、失業保険給付制度の改革、労働市場の柔軟性向上による労働供給力の強化に大別することができる。

改革の目的 : 失業者への給付による保護から、就労促進・自助努力支援へ

まず、一点目の失業保険給付制度の改革は、失業者を手厚い給付によって保護するという伝統的な労働政策を、就労促進・自助努力を支援する方針へと抜本的な転換を意図したものである。具体的には、失業届け出期間の短縮など、受給のための請求要件を厳格化し、給付期間も大幅に短縮した。また、重複需給が問題視されていた社会扶助(生活保護に相当)の一部と統合した新たな失業保険制度を創設した。これは社会扶助給付の主体であった地方自治体の財政負担を軽減することも考慮した改革であり、社会扶助受給者の内、就労可能者に失業登録義務を課すことで労働市場への参入を促した。また、政府機関を改編して職業紹介機能の強化したほか、失業者の起業を促す新たな自営業形態の導入も図られた。

改革の目的
：雇用形態の多様化、就労機会の拡大による労働供給力の強化

二点目の労働市場の柔軟性向上に向けては、雇用形態の多様化や就労機会を拡大させるための規制緩和等が行われた。具体的には、政府による職業紹介の機能を高めるために派遣労働に関する派遣可能期間の上限撤廃や就労機会を拡大させるための公益分野における低賃金就労制度(ミニジョブ)の創設などである。また、解雇制限法を改正し、規制対象外となる事業所規模を5人以下から10人以下へと範囲を広げたほか、新しい解雇補償金制度が導入された¹。

労働市場改革によって所得格差が拡大したとの批判

労働市場改革の効果は - 1. で述べた通りであるが、改革が開始されてから10年が経過し、問題点・課題も指摘されている。それは、低賃金の派遣労働やパートタイム就労の割合が上昇した結果、所得格差が拡大したとの批判である。この要因として、シュレーダー改革が失業者への就労機会の提供を重視し、就労の質を問わなかったことにあると言われている。

格差是正に向けて最低賃金制度を導入、但し問題を指摘する声も

所得格差是正策の一環として、2013年12月に発足した第三次メルケル政権は全国一律の最低賃金制度(時給8.5ユーロ)の導入を決定した。ドイツでは、賃金は労使が決定すべきとの伝統から、これまで全国一律での最低賃金制度は導入してこなかった。数百万人と言われる低賃金就労者に恩恵が及ぶと言われている一方、批判的な意見もある。例えば、旧東ドイツなどの一部地域・産業では平均時給が新制度で規定されている時給8.5ユーロを下回っており、最低賃金制度の導入によってコストが上昇すれば、かえって雇用の減少を招きかねないといった批判である。同制度は2015年1月から運用が開始されたが、当初2年間は経過措置期間とされており、全産業への一律の導入は2018年からとなっている。

再び規制強化の動きも

また、派遣労働の規制を再び強化しようとする動きも出ているという。シュレーダー改革によって無制限となった派遣可能期間に、18カ月の上限を設けるとの案である。大半が適用対象外になる可能性もあると言われているが、新たな規制案の詳細は未確定である。

シュレーダー改革に対する様々な見方があるも、ドイツの競争力強化にとって重要であったとの評価は変わらない

シュレーダー改革から10年が経ち、改革による効果の定量的な検証が進み、様々な評価がなされている。その中には、上述した所得格差の拡大など、改革に伴う弊害を指摘する意見もある。第三次メルケル政権の最低賃金制度導入などはシュレーダー改革に対する「揺り戻し」という側面があるとみられ、メルケル政権の今後の政策の方向性への注目度は高い。しかしながら、所得格差の拡大はドイツに限らず多くの国が抱える問題であり、世界的に見れば、ドイツの所得格差が特に大きいとは言えない。世界の経済・産業構造が絶えず変化している中、ドイツが競争力を取り戻すことができた重要なターニングポイントがシュレーダー改革であり、そうした評価は共通認識と思われる。

(総括・海外チーム 中村 正嗣)
masashi.nakamura@mizuho-bk.co.jp

¹ 但し、新たな解雇補償金制度の利用は限定的と言われており、解雇規制の緩和につながったとの意見もほとんど聞かれない。

©2015 株式会社みずほ銀行

本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、弊行が信頼に足り且つ正確であると判断した情報に基づき作成されておりますが、弊行はその正確性・確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、貴社ご自身の判断にてなされますよう、また必要な場合は、弁護士、会計士、税理士等にご相談のうえお取扱い下さいますようお願い申し上げます。

本資料の一部または全部を、①複写、写真複写、あるいはその他如何なる手段において複製すること、②弊行の書面による許可なくして再配布することを禁じます。