

# ドイツの経済構造改革

田中 信世 *Nobuyo Tanaka*

(財)国際貿易投資研究所 研究主幹

ドイツ経済は長期にわたって低迷状態が続いている。特にここ数年の低迷は深刻でユーロ圏経済浮揚の足かせになりつつある。ドイツ経済の低迷の背景には高コスト体質に象徴されるドイツの産業立地国としての競争力の低下がある。このためドイツでは労働市場改革、社会保障制度の改革など構造改革が模索されてきたが、2003年12月、経済構造改革プログラム{アジェンダ2010}の関連改革法案が成立した。本稿では「アジェンダ2010」が目指す改革の内容について概観するとともに、その背景、効果などについて考察した。

## 1. アジェンダ2010の背景と改革法案

### 1. アジェンダ2010の狙いと背景

シュレーダー首相は2003年3月14日、連邦議会に「平和への勇氣、変革への勇氣」と題した「アジェンダ2010」を提出した。

アジェンダ2010は、経済成長を刺激し、社会保障システムの長期的な安

定を図り、産業立地国としてのドイツの競争力を強化するための包括的なプログラムである。

ドイツがこうした改革プログラムを必要としたのは、直接的には過去3年間にわたる深刻な経済停滞である。

ドイツ連邦統計庁が2004年1月に発表した2003年の国内総生産(GDP)速報によると、同年の実質GDPは設備投資の大幅減、個人消費の低迷などにより前年比0.1%減と、93年以来

10年ぶりのマイナス成長に陥った。もっとも、ドイツ経済は四半期ベースでは2003年7～9月期からプラス成長に転じており、2004年も政府やドイツ6大経済研究所などの予測では緩やかな回復が続くと予測されている。

しかし、設備投資や個人消費が引き続き軟調に推移していることに加え、頼みの綱の輸出も最近の急激なユーロ高による影響が懸念されることから、アジェンダ2010で減税などの景気振興策を打ち出し、景気回復の足取りをより確実なものにしたいというのが、アジェンダ2010の第一の狙いである。

しかし、ドイツの経済停滞のより根本的な原因は、ドイツ経済の高コスト体質、硬直的な労働市場など構造的な諸要因であることが、90年代に入ってから産業立地国としてのドイツの

競争力低下を議論する中で、しばしば指摘されてきた。

ドイツ経済が高コスト体質に陥った大きな要因として指摘されているのは、労働市場の硬直性（例えば解雇保護法による従業員5人以上の企業の従業員の解雇禁止など）、生産性の上昇を無視した賃上げ、企業が負担する社会保険料などの労働付帯経費が高いこと、などである。こうした高コスト体質が特に90年代以降のドイツ企業による生産拠点の急激な国外移転をもたらし、産業界からはこうした問題の解決を求める声が強く出ていた。

一方、企業、特に自営業の創業や雇用創出の観点からは、後述するようにマイスター制度が手工業企業の市場参入障壁になってきているとの現状を踏まえ、同制度の見直しも必要とされてきた。

また労働市場改革のもうひとつの柱は、10%を超える高い失業率の解消である。この問題を解決するために政府はこれまで、労働市場改革に関する政府諮問委員会による報告書（いわゆるハルツ提案、2002年8月に発表）に基づく部分的な労働市場改革（失業者の迅速な就労、職業安定所の人材派遣会社化、個人企業の設立奨励、ミニ

表1 ドイツ6大経済研究所の  
2003年秋季経済見通し  
(単位：%)

	2002年	2003年	2004年
GDP 成長率	0.2 (0.2)	0.0 (0.5)	1.7 (1.8)
財政収 支の対 GDP比	3.5 (3.6)	4.0 (3.4)	3.5 (2.9)
失業率	9.5	10.4	10.5

(注) カッコ内は2003年春時点の予想、はマイナス。

ジョブに関する新規則など)を実施してきた。しかし、失業手当の支給期間短縮など、ハルツ提案の完全実施のために、政府はさらなる改革を進めることが求められていた。

さらに、ドイツの社会保障システムは日本と同様、急激な人口構成の変化に対応できないでいる。老齢年金の財務状況の悪化による年金改革は差し迫った課題となっている。また、健康保険制度についても、その非効率性が指摘されており、コストの増大は老齢年金とともに企業や国家財政に大きな負担をもたらしている。

近年のドイツ経済は、こうしたマイナス要因が相乗的に作用して下方傾向へ向かうスパイラルが発生する恐れが出てきているのである。

アジェンダ 2010 は、こうしたドイツ経済の停滞をもたらしている構造要因を取り除くために作成されたものであり、当面の景気対策にとどまらず、労働市場の改革や老齢年金、健康保険などの社会保障制度の改革を含む包括的な経済構造改革を目指すものとなった。

## 2. アジェンダ 2010 改革関連法案

以上のような背景から、ドイツの経

済構造改革を急ぐシュレーダー首相は 2003 年 3 月に連邦議会で改革方針の発表を行った後、同年 5 月末にこの改革方針に基づき、改革法案を連邦議会に提出した。

改革法案には、減税や公的資金の投入による経済成長の促進、失業救済金の削減および解雇保護規則の改正による柔軟な労働市場の実現、健康保険、年金保険の制度改革、などを実現するための各種法案が盛り込まれた。

まず経済促進策として政府は、減税による消費の促進に加え、自治体のインフラ整備と個人の住宅改築に対し総額 150 億ユーロの投資プログラムを実施することを打ち出した。

失業救済金については生活保護と同額まで給付水準を引き下げるとともに、失業救済金の給付期間の短縮を打ち出した。

また、解雇保護制度については、業績の優れた従業員を残せるような形での規則変更を目指しており、解雇の際に解雇保護制度と法定和解制度のどちらを利用するかについて、労働者に選択権を付与することが盛り込まれた。

健康保険については、財務状況改善のために給付対象の大幅な縮減を打ち

出すとともに、効率改善策が打ち出された。

## II . 動き出した構造改革

「アジェンダ 2010」の関連法案を審議していたドイツ連邦議会と連邦参議院は、2003 年 12 月 19 日、15 本の同法案を採択した。6 月の審議開始から半年がかりの合意である。ドイツの議会は両院で与野党の議席数に「ねじれ現象」(連邦議会では与党が多数を

占め、参議院では野党が多数を占める)が生じており、これまで政府・与党の改革法案の多くは参議院での野党の反対多数により否決されてきた。今回の改革法案は 2004 年 1 月 1 日の施行を前に両院協議会で与野党が妥協して修正のうえ成立したものである。

12 月 19 日に成立した法案の主な内容は表 2 のとおりであるが、改革法の最大の柱は景気対策としての減税と構造的な雇用不振を解決するための労働市場改革である。

表 2 「アジェンダ 2010」関連改革法による景気対策・構造改革の概要

労働市場	長期失業者の失業補助水準の实质引き下げ。長期失業者が受ける雇用あっ旋の厳格化(紹介職場を拒否した場合の支給削減)	就業意識向上
	解雇保護制度の緩和	柔軟な採用
	手工業法の改正(マイスター資格適用業種の削減)	創業を促進
税制	所得税率の引き下げ、基礎控除額の引き上げ 海外逃避資金の還流に関する制裁課税の緩和 自治体財政の改革(地方自治体から連邦への営業税納付金の削減)	消費を刺激 地方インフラの充実
	タバコ税の引き上げ 持ち家助成金など優遇措置の削減	財源確保
社会保障	年金新規支給は月末に。2004 年は年金額を凍結 年金受給者も健康保険料、介護保険料負担 介護保険料は半額負担を全額負担に	財政危機回避

(資料) ドイツ連邦政府ホームページ、「アジェンダ 2010」関連資料より作成。

以下に、アジェンダ 2010 関連法で打ち出された改革（一部はそれ以前の段階から実施）の中身とその影響などについて具体的に見てみよう。

## 1. 景気対策

### (1) 税制改革

減税については、政府は法案提出の段階ではもともと総額 215 億ユーロの減税を計画していた。しかし与野党の妥協の結果、2004 年 1 月 1 日から実施に移される減税額は当初計画額の約 3 分の 2 に相当する 150 億ユーロとなった。そのうち 61 億ユーロは 2004 年の減税分であり、89 億ユーロは 2005 年に予定されていた減税の前倒し分である。また、政府の減税計画額（215 億ユーロ）と 2004 年 1 月 1 日から実施される減税分（150 億ユーロ）の差額 65 億ユーロの減税は 2005 年 1 月 1 日から実施されることになった。

今回の税制改革に伴う具体的な基礎控除額の引き上げや税率の変更は以下のとおりであるが、表 3 で示したように、減税は特に所得水準の低い世帯の税負担を軽減することに重点が置かれている。こうした税負担の軽減に伴う可処分所得の増加が経済に刺激を与

え、回復の兆しが見えてきた経済回復を下支えすることが期待されている。

税金が控除される基礎控除額は従来の 1 人当たり 7,235 ユーロから 7,664 ユーロに引き上げられる。また、18 歳以下の子供と同居している単身扶養者の負担を軽減するために、2004 年 1 月 1 日以降、単身扶養者に対しては年間 1,308 ユーロの税控除が認められることになった。

最低税率は従来の 19.9 % から 2004 年には 16 % に引き下げられ、2005 年 1 月 1 日から 15 % に引き下げられる。

最高税率は従来の 48.5 % から 2004 年には 45 % に引き下げられ、さらに 2005 年 1 月 1 日から 42 % に引き下げられる。

### (2) 地方財政支援

ドイツにおける都市や市町村、州などの地方自治体の多くは深刻な財政赤字に陥っており、こうした地方財政の危機的な状況を緩和することは連邦政府としても長年の懸案となっていた。

シュレーダー首相は 2003 年 3 月 14 日のアジェンダ 2010 についての説明で、「連邦政府は 2004 年 1 月 1 日に地方財政を抜本的に改革する」と

表3 2004年における税負担額の軽減例

(単位: ユーロ)

賃金総額	所得税・連帯税 A (2003)	所得税・連帯税 B (2004)	減税額	減税率(%) (B/A)
子供のいない独身の労働者の場合(課税クラス I/0)				
24,000	3,701.99	3,371.78	- 330.21	- 8.9
子供のいない既婚者で賃金所得者が1人の場合(課税クラス III/0)				
32,000	2,796.00	2,196.00	- 600.00	- 21.5
48,000	7,720.49	7,019.97	- 700.52	- 9.1
子供が1人いる既婚者で賃金所得者が1人の場合(課税クラス III/1)				
40,000	5,214.41	4,605.92	- 608.49	- 11.7
50,000	8,265.00	7,540.90	- 724.10	- 8.8
子供が2人いる既婚者で賃金所得者が1人の場合(課税クラス III/2)				
40,000	5,038.00	4,444.00	- 594.00	- 11.8
60,000	11,512.43	10,664.13	- 848.30	- 7.4

(資料) ドイツ連邦政府ホームページ、「アジェンダ2010」関連資料より作成。

述べたが、その具体的な表れが、2003年12月19日に可決された地方自治体財政改革法である。

地方自治体の財政改革は、地方自治体が企業に課税している営業税の連邦政府への納付を軽減するという形で行われ、2004年に25億ユーロの歳入増(2005年以降は約30億ユーロ)を地方自治体にもたらすことになる。

税制改革の論議においては、企業の税負担軽減の観点から営業税の廃止も議論されたが、営業税は地方財政の主

要な財源となっていることから、結局、営業税はそのまま維持することになり、営業税の配分を州や地方自治体に有利なように変更したものである。また、論議の過程で、医者や弁護士などの「自由業」にも営業税を課すことが検討されたが、「自由業」に対する営業税の課税は見送られた。

営業税の連邦への納付負担軽減による地方財政の改善は、地方自治体に対して、例えば学校の近代化、道路補修、あるいはその他の公共施設の維持とい

ったインフラ投資に対してより多くの自由裁量の余地を与えることになるものと期待されている。

#### <地方のインフラ改善と住宅の近代化>

また、前述のアジェンダ 2010 関連改革法案による地方財政支援に加え、2003 年 4 月から政府は地方自治体と地方の住宅の近代化を促進するために、2 つの融資プログラムも実施している。

地方自治体の財政能力と投資能力を強化することを目指したものが「成長刺激プログラム」と呼ばれるもので、地方自治体が幼稚園、学校、スポーツ施設などを建設する場合、低利融資を行うものである。また、「2003 年住宅近代化プログラム」は、地方の住宅の近代化を支援するためのプログラムであり、特に居住住宅や賃貸住宅の近代化や修理を支援対象としている。

上記の 2 つのプログラムのために、総額約 150 億ユーロが復興金融公庫 (KfW) から極めて有利な条件で貸し付けられることになるが、政府はこのための資金として 10 億 3,000 万ユーロを用意している。

これらのプログラムは地方における投資活動を活発にし、それを通じて特

に建築部門の雇用創出をもたらすことが期待されており、シュレーダー首相は、これらのプログラムを「一般市民、特に中小企業で働く人々に直接役に立つもの」と位置づけている。

政府によれば、「2003 年住宅近代化プログラム」の利用は予想以上に活発であり、プログラムがスタートした 2003 年 4 月から 12 月までの 8 カ月間に 21 万戸以上の住宅に対して約 20 億ユーロの貸し付けが行われたという。

#### (3) 財源確保 (財政付随法)

前述のような税制改革による大幅な減税を実施するためには、当然のことながら財源の手当てが必要となる。このため、2003 年 12 月 19 日に可決された財政付随法において、通勤手当補助の削減、扶養費補助支給の削減、持ち家補助と住宅新築補助の削減、預金者の税控除額の削減など、各種の財源確保策が盛り込まれた。

## 2. 労働市場改革

### (1) マイスター制度の改革

<市場参入の障壁となったマイスター制度>

ドイツの手工業は、企業数で 66 万

社を超え、その生産額は国内総生産の約 8 % を占めるなどドイツ経済の中で重要な役割を果たしてきた。手工業は雇用吸収力が大きく、マイスター制度の下における職業教育は長期にわたり手工業内部の需要を満たすにとどまらず、他産業の需要も満たしてきた。

しかし、ドイツ連邦統計局、ボン中小企業研究所、ライン・ヴェストファーレン経済研究所、ドイツ商業会議所、政府の職業教育報告書などのデータによると、ドイツの手工業は 90 年代半ばから一貫して衰退の傾向を示している。

まず、手工業の従業員数は、1995 年の 608 万 5,000 人から 2002 年には 451 万 5,000 人へと 28.5 % も減少した。これに対して産業全体の就業者数は同期間に小幅ながら増加しており、手工業の退潮ぶりが目立つ。

また、ドイツ商業会議所の手工業調

査によれば、手工業の企業数は、98 年の 68 万 6,939 社をピークに年々減少を続け、2002 年には 66 万 6,190 社に減少している。1 企業当たりの平均従業員数も 95 年の 10.8 人から 2002 年には 8.04 人に減少している。

手工業の売上高は、95 年の 4,093 億ユーロから 2002 年には 3,699 億ユーロに減少し、国内総生産に占める手工業の比率は、ライン・ヴェストファーレン経済研究所によれば、94 年の 10.7 % から 2002 年には 8 % に減少した。

また、2002 年の手工業の従業員数や売上高を前年と比べても、手工業全体でそれぞれ 5.3 % 減、4.9 % 減、建設部門で 9.6 % 減、8.2 % 減、電気・金属部門で 4.1 % 減、3.5 % 減、木材加工部門で 7.5 % 減、7.1 % 減、アパレル・テキスタイル・皮革部門で

表 4 ドイツの手工業

	2001 年	2002 年	2003 年
企業数 (1,000 社)	673.7	666.2	663.1
売上高 (10 億ユーロ)	388.9	369.8	350.3
従業員数 (100 万人)	4.763	4.512	4.247
研修生受入数 (1,000 人)	564.5	527.9	

(注) 企業数はドイツ商工会議所統計、売上高および従業員数はライン・ヴェストファーレン経済研究所、研修生数はドイツ連邦統計局による。

(出所) ドイツ連邦政府ホームページ、「アジェンダ 2010」関連資料



8.0 % 減、10.9 % 減、食品部門で 3.3 % 減、4.9 % 減、ガラス・紙・陶磁器部門で 6.0 % 減、7.1 % 減、健康・保健部門で 2.0 % 減、1.0 % 減と軒並み減少している。

こうした手工業の衰退傾向は、特に近年の建設業を中心とした景気低迷の影響を強く受けたことが大きな要因となっているものとみられるが、より根本的には手工業をとりまく構造的な要因によるところが大きいと思われる。

構造的な要因の一つとして挙げられるのが、中世以来ドイツの手工業を支えてきたとされているマイスター制度である。ドイツのマイスター制度の下では、1953 年の手工業法 (Gesetz zur Ordnung des Handwerks) に盛り込まれた職種については、マイスター資格がなければ手工業企業の創業 (および買収) ができず、「見習い」を雇って指導することもできないことになっている。マイスターの資格を取得するためには、見習いとして 3 年間働きながら職業学校に通い、さらに「徒弟」(Geselle) として 3 ~ 5 年間の研修を積んだうえで厳しいマイスター試験に合格する必要がある。

手工業の新規企業設立 (創業) 数は推定で年間 2 万 6,000 ~ 2 万 7,000

にとどまり、手工業の創業比率をドイツの産業全体と比較するとかなり低い (産業全体の 12.3 % に対して、手工業の場合は 4.7 %、2002 年) のが特徴となっている。

こうした手工業における創業率の低さは、マイスター制度の下で創業に際してのマイスター資格取得要件がネックになり、市場参入障壁になっていることが大きな要因になっているものとみられる。また、創業率の低さは、結果として雇用創出に結びつかず、政府が労働市場改革の一環として積極的に進めているミニジョブ、個人企業などの雇用創出策 (後述) との関連で見ても改革の必要性が叫ばれてきた。

また、前述のようなドイツ手工業の衰退傾向は、マイスター制度そのものにも大きな影響を及ぼしている。マイスター試験の受験者数は 95 年の 5 万 4,106 人から 2001 年には 3 万 164 人へと大幅に減少 (44.3 % 減) し、そのうち、合格者数は 95 年の 4 万 2,808 人から 2001 年にはわずか 2 万 7,926 人へと減少している。こうしたマイスター合格者数の減少は、手工業における後継者問題をもたらし、ドイツのマイスター制度はこの面からも見直しを迫られていた。

### <手工業法の改正>

以上のような背景から、労働市場改革を進める政府は、労働市場改革の一環として、マイスター制度の見直しに乗り出し、2003年5月末、マイスター制度の見直しを盛り込んだ手工業法の改正を閣議決定した。

ドイツのマイスター制度を規定した1953年手工業法の付表Aは、手工業企業の創業（または買収）に際してマイスター資格取得を義務付けている業種として、建設関係で15業種、電気・金属産業で22業種、木材加工産業で9業種、アパレル・テキスタイル・皮革産業で10業種、食品産業で6業種、健康・保健産業で9業種、ガラス・紙・陶磁器・その他産業で23業種と全部で94業種を掲げている。

政府の改正案は、このうち65業種については、開業に当たりマイスター資格の取得義務からはずすというものであった。

そして、これら規制対象外となる65業種については、法案が成立した場合、マイスターの資格がなくても手工業企業を開業したり、買収することができるようにとした。

しかし、政府によれば規制対象外となるこれら65業種についてもマイ

スター制度そのものがなくなったわけではなく、自由意志でマイスター資格を取得することは可能であり、取得したマイスター資格を「優良企業」の証（あかし）として活用することができるとしている。

また、開業に当たって引き続きマイスター資格が必要とされる残りの29業種についても、一定の条件（「徒弟」として10年の経験を有し、そのうち5年間は責任あるポストにいること）を満たした場合、マイスターの資格なしでも開業できるとした。

改正手工業法案は、その後、連邦参議院での審議を経て、「アジェンダ2010」の一連の改革法案の一環として2003年12月19日に成立した。

成立した改正手工業法を見ると、マイスター資格取得義務の適用除外業種が法案の段階よりも減らされるなど、いくつかの点で法案の段階と異なった点が見られる。最終的に改正手工業法に盛り込まれたポイント（法案の段階との相違点）を整理すると以下のとおりである。

【マイスター資格取得義務を免除される業種は53業種（法案の段階では65業種）】

これらの業種は技術の習得が比較的

容易な業種であり、営業活動によって第三者の健康や生命に危険を及ぼす恐れがない業種と判断され、手工業法の付表 A からはずされた。したがって、これら業種については今後、マイスター資格なしに手工業企業を設立したり、買収したりすることが可能になる（具体的な業種については表 5 参照）。

ただし、これら業種についても、自由意志でマイスター資格を取得することは可能である。自由意志によるマイスター試験受験の場合は、徒弟（Geselle）としての 3 ～ 5 年の修業期間終了後という条件は撤廃される。

【マイスター資格取得が引き続き手工業企業設立の要件となる業種は 41 業種（法案の段階では 29 業種）】

これらの業種は、技術の習得が困難、第三者の健康や生命に危険を及ぼす恐れがある等の理由から「許可が必要な手工業」に分類されたものである。したがって、これら業種については、企業の設立や買収に当たっては引き続きマイスター資格の取得が必要となる（具体的な業種については表 5 参照）。

ただし、これら業種の場合も、徒弟として 6 年間の経験を積み、そのうち 4 年間責任ある地位についていた場合は、マイスター資格なしに手工業

企業を設立することができる（法案の段階では徒弟の経験 10 年間、責任ある地位 5 年間）。ただしこの例外規定は、煙突掃除、眼鏡技師、補聴器技師、整形外科技師、整形靴技師、歯科技師の職種には適用されない。

【「マイスター資格取得者 = 手工業企業所有者」原則の撤廃】

従来手工業法では、手工業企業の所有者がマイスター資格取得者でなければならないことになっていたが、この原則は改正により撤廃された。今後は、経営者にマイスター資格取得者を雇い入れた会社形式をとれば、企業を設立したり買収したりすることができるようになる。この措置は、手工業企業における後継者問題の緩和を狙いとして導入されたものである。

## （2）その他の雇用創出策

その他の雇用創出策を盛り込んだ法律としては、今回のアジェンダ 2010 関連法案以前に成立した「労働市場改革法（労働市場のサービス近代化のための法律）」がある。同法は労働市場の改革を提案したハルツ提案を法制化したもので、2002 年末に成立し、2003 年 1 月 1 日に発効した。同法の中には、雇用創出関連措置として個人企業（い

表5 手工業企業設立（または買収）に当たって引き続きマイスター資格が必要な業種とマイスター資格が不要となった業種

引き続きマイスター資格が必要な業種	マイスター資格が不要となった業種
<b>グループⅠ 建築関係</b>	
(1) 左官、コンクリート打ち、(2) ストープ、空気暖房装置製造、(3) 大工、(4) 屋根葺き、(5) 道路建設、(6) 断熱・断冷・遮音材製造、(7) 井戸掘削、(8) 石材加工、(9) スタッコ塗装、(10) 塗装、(11) 足場組み立て、(12) 煙突掃除	(1) タイル工事、(2) コンクリートブロック・テラゾー製造、(3) 床下地工事
<b>グループⅡ 電気・金属関係</b>	
(1) 外科用機械工、(2) 金属加工、(3) 自動車・車両組み立て、(4) 精密機械工、(5) 二輪車両組み立て、(6) 空調機械工、(7) 情報エンジニア、(8) 自動車エンジニア、(9) 農業機械工、(10) 缶詰の缶製造、(11) 配管工事、(12) 電気・ガス配線、暖房工事、(13) 電気エンジニア、(14) 電機製造	(1) 容器・機械装置製造、(2) 時計製造、(3) 彫刻、(4) 金属彫刻、(5) メッキ、(6) 金属・鐘鑄造、(7) 切断工具機械工、(8) 金銀細工
<b>グループⅢ 木材加工</b>	
(1) 指物師、(2) ポート・船舶製造	(1) 寄木張り床工事、(2) ブラインド・シャッター製造、(3) 模型制作、(4) ろくろ・木製玩具製造、(5) 木彫、(6) 樽製造、(7) カゴ編み細工
<b>グループⅣ アパレル・テキスタイル・皮革</b>	
(1) 網製造	(1) 紳士・婦人服仕立て、(2) 刺繍、(3) 服飾デザイン、(4) 機織り、(5) 帆製造、(6) 毛皮加工、(7) 靴製造、(8) 馬具・高級かばん製造、(9) 内装・インテリア
<b>グループⅤ 食品</b>	
(1) ベーカリー、(2) ケーキ、(3) 食肉加工・販売	(1) 製粉、(2) ビール醸造、(3) ワイン貯蔵管理
<b>グループⅥ 健康・保健・化学・清掃</b>	
(1) 眼鏡技師、(2) 補聴器技師、(3) 整形外科技師、(4) 整形靴製造、(5) 歯科技師、(6) 理髪師	(1) 繊維製品クリーニング、(2) ロウソク製造、(3) 建物洗浄
<b>グループⅦ ガラス・紙・陶磁器・その他</b>	
(1) ガラス工、(2) ガラス細工師・ガラス装備品製造、(3) 加硫・タイヤエンジニア	(1) ガラス加工、(2) 精密光学機器製造、(3) ガラス器・陶磁器絵付け、(4) 宝石研磨、(5) 写真撮影、(6) 製本、(7) 活版印刷、(8) シルクスクリーン捺染、(9) フレクソグラフ、(10) 製陶、(11) オルガン製作、(12) ピアノ・チェンバロ製作、(13) 手弾楽器製作、(14) バイオリン製作、(15) ポーゲン製作、(16) 金管楽器製作、(17) 木管楽器製作、(18) 撥弦楽器製作、(19) 金メッキ、(20) 広告看板・ネオンサイン製作
合計 41業種	合計 53業種

(資料) ドイツ連邦政府ホームページのアジェンダ 2010 関連資料より作成。

いわゆる Ich AG) 設立に対する支援やミニジョブ従業員に対する税制面の優遇措置が取り決められている。

<個人企業 (Ich AG) 設立に対する助成>

これは、失業者が独立して個人企業を設立した場合の助成措置で、その所得が 2 万 5,000 ユーロを超えない場合、最高 3 年間にわたって職業安定所から創業補助金を支給するというものである。支給額は、初年度月額 600 ユーロ、2 年目同 360 ユーロ、3 年目同 240 ユーロである。

<ミニジョブ>

ミニジョブ制度は、これまで不法労働の温床になりがちであったビル清掃、家事手伝いといったいわゆる「ミニジョブ」に対し、所得額に応じて雇用者と就労者の税金と社会保険料の負担割合を定めたものである。

ミニジョブの基本所得額を月 400 ユーロ以下と規定 (従来の「325 ユーロジョブ」に相当) したうえで、基本所得額以下のミニジョブ就業者に対して、税金と社会保険料を免除、雇用者に対しては一括で 25 % (家事関連ミニジョブの場合は 12 %) を課税、

25 (12) % の内訳は、年金保険料 12 (5) %、健康保険料 11 (5) %、税金 2 (2) % である。

ミニジョブの所得額が月 401 ~ 800 ユーロの場合、所得額が 401 ユーロの場合は一括課税 25 % のうち、雇用者は 21 %、就業者は 4 % を負担する、所得が増えるにつれて就業者の負担比率は段階的に引き上げられ、800 ユーロに達した時点で 21 % を負担する。

ちなみに、政府は同法の成立時点で、この措置によりミニジョブによる年間 32 万人の雇用創出を期待していたが、その後の連邦経済省の発表によると、同法発効後 100 日間で 93 万人の「ミニジョブ」が創設されたとしている。

(3) 職業教育の充実

<研修生受け入れ促進プログラム>

政府は 2003 年 4 月、「学ぶ意志があり、学ぶことができるすべての若者は職業教育 (研修) の場を与えられるべきである」との考えのもとに、すべての若い人にチャンスを与えることを目標とした「研修生受け入れ促進プログラム」(Ausbildungsplatzoffensive) を産業界や労働組合と共同でスタートさせた。

シュレーダー首相は2003年3月14日のアジェンダ2010の説明において「全企業の30%が研修生受け入れ事業を行っている。しかし、現在研修生を受け入れていない企業はその社会的、経済的な責任から免れることはないであろう。彼らは自分たちが座っている木の梢に鋸を入れているからである」と述べ、産業界の職業教育に対する社会的な責任の重要性を強調した。ブルマン労働相も2003年5月の記者会見で「何万人という若者が企業研修の受け入れ先がなく、将来の職業に展望を持ってないという状況は、社会的な責任である」と述べ、企業の研修生受け入れを企業に呼びかけている。

2003年4月29日からスタートした研修生受け入れ促進のための共同プログラムには、連邦教育・研究省、経済・労働省および産業界と労働組合が参加し、各企業に対して、直接あるいはPR等の手段を通じて、新たな研修受け入れを行うように働きかけている。

#### < 研修生受け入れ適性法の制定 >

企業が研修生を受け入れるためには、各企業はこれまで、事前に職業教育や労働教育についての講習を受けて試験に合格する必要があった。しかし、

こうした受け入れ資格要件は、特に中小企業にとってコストと時間のかかるものであったため、これら企業が研修生を受け入れるうえで大きな負担となっていた。

このため研修生受け入れに関するこうした形式的な障壁を撤廃することを目的として、2003年8月1日に5年の時限立法で研修生受け入れ適性法が制定された。これは研修生受け入れ企業は、職業教育や労働教育についての知識を有していることを証明するために試験を伴った講習を受ける必要はなく、今後は商業会議所の証明だけで研修生を受け入れることができることを定めたものである。連邦政府は同法の成立により新たに2万人の研修生の受け入れが可能になると予測している。

また、職業教育法の見直しによって、資格取得のための研修の継続という新たな仕組みも導入された。これはこれまでに取得した部分的な資格をより完全なものにするために、若い労働者が企業研修に応募する道を開くものである。

#### < 「労働のための資本プログラム」の拡充 >

さらに、連邦政府は企業の研修生受

け入れを促進するために「労働のための資本プログラム」を開始した。これは、研修生受け入れ企業は受け入れた研修生 1 人につき 10 万ユーロまでの融資を、当該企業の取引銀行を通じて復興金融公庫 (KfW) に申請することができるというものである。政府によれば、これまでこの制度を利用した企業は 965 社に達しているという。

#### (4) 雇用制度の弾力化 (新しい解雇保護法)

解雇保護法は企業の従業員を法的に正当化されていない解雇から保護するもので、これまでは従業員が 5 人以上の企業に適用されてきた。同法により、従業員が 5 人を超える企業は、6 人目の従業員から、雇用期間に関係なく完全な解雇保護が適用されてきた。

新しい解雇保護法では、企業の雇用環境をより柔軟なものにするために、解雇保護の適用除外範囲を広げ、2004 年 1 月 1 日から解雇保護法の適用を従業員が 10 人以上の企業 (11 人目の従業員から解雇保護法を完全適用) としたものである。ただしこれは、2004 年 1 月 1 日以降の雇用関係に対してのみ適用される。

新しい解雇保護法の下では、企業の

都合による 10 人までの従業員の解雇に際しては、従来の労働裁判所への解雇保護提訴に加えて、簡単で、コストのかからない労働裁判所以前の段階での雇用関係の終了手続きが認められる。解雇された従業員はこれまでと同じように労働裁判所に解雇保護を求めて訴えるか、あるいはその代わりに法的に定められた雇用年数に月額給与の半額を乗じた退職金を受け取るかのどちらかを選択することができる。これは従業員に対して、時間のかかる裁判を回避し、最終的に退職金支払いによる円満退職を可能にする道を開くために導入されたものである。

そのほか、創業企業の雇用を容易にする措置として、創業企業は特別な理由なしに最長 4 年間の一時労働契約を締結することが可能という規則も定められた。この措置により創業企業は今後、従業員の採用を決めることがかなり容易になることが期待されている。

#### (5) 失業者の労働意識の向上 (失業者に対する新規則)

アジェンダ 2010 関連法では、失業手当の支給期間の短縮も定められた。すなわち、同法によれば、失業手当

の支給期間は従来の最長 32 カ月から原則として 12 カ月（年齢が 55 歳を過ぎた労働者は 18 カ月）に短縮される。しかし、暫定規定により、この規定は 2006 年 1 月以降に支給権が発生する人にも適用されることになっている。

また、失業手当を受給できる人は、合法的な仕事であれば連邦雇用庁によってあっ旋されたどんな仕事であれ引き受ける用意のある人であると規定されており、仲介された労働を拒否した人は、失業手当の支給が一定期間停止されることになる。支給停止期間が 21 週間以上になった場合、失業手当の請求権は完全に消滅するという厳しい規定も盛り込まれている。

#### (6) 連邦雇用庁の改革

2004 年には、近代的な労働市場サービスのための第 3 法（ハルツ III）の発効により、連邦雇用庁の連邦雇用エージェントへの改組が本格的にスタートする。この連邦雇用庁の、顧客と競争を重視したサービス主体への機構改革は何段階にも分けて行われることになっており、まず、2003 年を通じて、連邦雇用庁は連邦雇用エージェントに改組された。

失業者に対する仕事の仲介とケアは今後、連邦雇用エージェントのいわゆるジョブセンターが行い、求職者と企業はジョブセンターにおいて一元的にサービスを受けることになる。

労働者は、解雇通告を受けた場合、直ちにジョブセンターに届け出ることが義務付けられる。ジョブセンターは企業と連携し、企業から提示された求職口に最もふさわしい労働者のあっ旋提案を行う。そのほか、ジョブセンターは企業に対する雇用相談も行う。

その他、パートタイム労働の失業者のための仲介事務所である人材サービスエージェント（PSA）も設立される。PSA は失業者の労働市場へのできる限り迅速な復帰を支援する機関である。PSA に申告することによって、失業者は PSA との間で労働契約を結ぶことになり、報酬を得るとともに、法律で定められた社会保障の保護を受けることができるようになる。派遣口が見つからない間、PSA は労働者の職業能力を付けたり、職業教育を行うことを通じて、労働者が PSA 以外の職場を見つけることができるように支援することになっている。



## (7) 労働者派遣法

派遣労働に関する新たな規則である労働者派遣法も2004年1月1日に発効した。

同法ではまず、派遣会社による期限付きの雇用に関する規則が緩和されることになった。派遣会社と派遣労働者との間の派遣労働関係の期間を受け入れ企業への派遣期間に限定することを禁止していた、いわゆるシンクロナイゼーションの禁止は撤廃されることになった。そのほか、今後、派遣労働者は派遣期間に制約されることなく同じ受け入れ企業に継続して派遣されることができるようになった。

また、労働者派遣法においては、派遣労働者は賃金水準も含めて、比較可能な受け入れ企業の正社員と基本的に同じ労働条件を受ける権利を持つという基本原則がはっきりとうたわれている。

## (8) 社会保障制度改革

### <年金改革>

日本と同様、ドイツにおいても近年、人口の急速な高齢化が進んでいる。その結果、従来に比べてより多くの年金受給者がより長期間にわたって年金を受給するようになり、一方では年金負担者の数はますます少なくなってきた

いる。こうした状況に即応して安定した老齢年金制度を維持するため、政府は2003年10月19日、年金の持続的な安定を図るための短期的および長期的な対策を決定し、これらの対策は2004年から実施に移されている。

2004年に実施される短期的な対策としては以下のものが挙げられる。

年金負担比率を19.5%に据え置き。

2004年の年金支給額の調整は行わない。

変動予備金への繰り入れを50%から20%に引き下げ。

また、2004年4月からは、年金生活者からも介護保険料を徴収することになった。さらに、2004年4月1日から新規の年金受給者に対する年金支払い時期を月末とすることも取り決められた。

### <健康保険改革>

健康保険の分野では、「公的健康保険の近代化に関する法律」が2004年1月1日に発効した。同法は、健康保険制度における競争原理の導入、被保険者の自己負担の増大、年金受給者の健康保険・介護保険料の支払い義務化などによって健康保険金庫の負担を軽減するとともに、医療構造のさ

らなる発展を目指したものである。

政府は一連の改革によって2004年には公的健康保険の負担が100億ユーロ軽減され、2006年には、年間の負担軽減額は230億ユーロに増大すると期待している。その結果、平均的な健康保険料の負担は2004年の13.6%から2005年には13%以下に引き下げることが可能になると計算している。

### III. アジェンダ2010改革に対する評価

アジェンダ2010に盛り込まれた改革の主な内容は以上のとおりであるが、アジェンダ2010については、構想の段階から様々な反響が見られた。産業界では、遅まきながらの改革を歓迎しつつも、改革の目標や時期、手法などが明確でないとする意見が多かったほか、予想よりも改革が小ぶりであることに失望する声も出た。

また、今回の改革は全体的に雇用者寄りとなったため、与党陣営内でも社会民主党（SPD）左派が急激な改革によって労働者が一方的に負担を押し付けられることに対して不信感を強めた。前述の雇用創出をもたらず総額

150億ユーロの投資プログラムはこうした党内左派に対する譲歩策として打ち出されたものとみられている。一方、連立与党の緑の党からは借金をベースとした短期的な景気対策よりも効果の持続する構造改革を重視すべきであるという根強い意見も見られた。

こうした中で審議されたアジェンダ2010は、野党多数の連邦参議院を通過させるため、野党側の要求を受け入れて、細部にわたって数多くの変更を余儀なくされた。合意内容は政府自ら「妥協案」との表現を使うほど変化した。

しかし、アジェンダ2010関連法案が曲がりなりにも議会を通過したのは、労働組合や福祉受給者を基盤とする中道左派政権が痛みを伴う改革に踏み出し、保守政党の野党側も正面からこれを否定できなかったということを示すものといえよう。

#### <減税効果は限定的？>

景気浮揚策の目玉となる減税措置の前倒しについては、財政赤字が続きEUから健全化を求められている中、激しい議論が行われた。

政府は当初、2005年に実施予定の減税措置を1年前倒して実施するつもりであった。しかし、財政負担が

大きいとして野党が反対したため、前倒しの規模を限定して実施することになった。この結果、財源確保のための優遇措置の縮減などの項目を差し引くと、国民の受け取る経済的な恩典は、実質 6 億ユーロ程度にとどまるとみられている。

クレメント経済相は、今回の改革関連法の成立で 2004 年の実質 GDP 成長率は現在の政府見通しより 0.2 ~ 0.6 ポイント上昇すると期待している。しかし、有識者の間では、改革内容が抜本的でないと言及する向きもあり、経済回復効果を期待する声は小さい。欧州経済研究所 (ZEW) は同相の予測を極めて楽観的と言及し、政権の改革プログラムがすべて予定どおり実施されたと仮定しても 2004 年の成長率への上乗せはせいぜい 0.2 ポイントにとどまるとの見方を示している。また、ハンブルク世界経済研究所 (HWWA) も上昇幅は 0.2 ポイントと見ている。

産業界でも合意の内容に対する失望感が大きい。ドイツ商工会議所連合会 (DIHK) のブラウン会頭は労働市場改革を「よい方向」と評価する一方、企業税制は幻滅する内容と言及するなど、総じて税制面での改革内容に

対する不満が強い。

#### <手工業法改正の効果>

次に、手工業法改正が今後ドイツの手工業にどのような影響を及ぼすのかについて見てみよう。

これまでドイツ手工業の技術の継承を支えてきたマイスター制度対象業種的大幅削減は、ドイツ手工業の技術レベルの低下につながるという懸念は法案改正の議論の段階から根強く見られた。しかし手工業企業の創業、雇用創出面で従来のマイスター制度が徐々に時代の要請に合わない面が強まってきたのも事実であり、今回の手工業法の改正は手工業の技術維持、技術継承面へのマイナスの影響を覚悟してでも、手工業の振興を図りたいとする政府の強い意志が実現した結果と見ることができる。

手工業法の改正は 2004 年 1 月 1 日に施行されたばかりであり、具体的な改正の影響は今後の動向を見るしかないが、少なくとも今回の手工業法の改正によって、手工業企業を設立する場合の要件が緩和されたことから、今後手工業の分野で個人企業 (自営業者) などの形で企業の参入が増えることが期待される。

ドイツの経済紙ハンデルスブラット紙(2003年12月23日付)によれば、引き続きマイスター資格が必要とされる<sup>41</sup>業種で手工業企業や手工業従業員の9割以上を占めていることから、業種そのものの要件緩和はそれほど意味がないとしているが、マイスター資格要件が引き続き必要な業種でも「徒弟として6年間経験を積み、そのうち4年間責任ある地位についていた場合は、マイスター資格なしに手工業企業を設立することができる」という資格取得要件の緩和は大きな意味を持つものと思われる。

また、徒弟6年、責任ある地位4年という今回の資格要件は、6年間の徒弟としての修行と3年の責任ある地位での活動の後に企業を設立できるとする欧州法の企業設立要件ともほぼ合致するものであり、今後はドイツ以外のEU加盟国からのドイツ手工業分野への参入が増えることも考えられる。

いずれにしても、今回の手工業法改正によって、この分野で競争が高まれば、例えば消費者が電気器具の修理などで手工業に支払う料金、あるいは手工業品の製品価格の低下が期待されるわけであり、その意味で、「今回の手

工業法改正で一番得をするのは消費者」(同紙)ということになるのかも示れない。

\* \* \*

ドイツの経済構造改革は今回のアジェンダ2010関連改革法の成立で、ともかく本格的なスタートを切ることになったが、景気対策を含め、その他の経済構造改善策も全般的に小ぶりという印象は免れない。前述のように、景気対策として政府が打ち出した減税の効果は限定的という意見が研究機関などでは大勢を占めている。また、労働市場の改革では雇用創出のためにいくつかの対策が打ち出されているが、その効果があらわれるのは早くても2005年ごろからというのが一般的な見方である。

さらに、今回の改革にも部分的には含まれているものの、老齢年金や健康保険などの社会保障システムあるいは教育制度といったドイツ経済社会システムの根幹にかかわる問題の抜本的な改革は今後の課題である。そういう意味で、今回の改革は一步を踏み出したにすぎず、改革の本番はむしろこれからというべきであろう。