

ドイツの労働市場の硬直性はいかにして克服されるか

鉢野正樹*

Wie wird die Inflexibilität des deutschen Arbeitsmarkts überwunden?

Masaki Hachino *

Received November 2, 1999

Zusammenfassung

- § 1. Mit dem 21. Jahrhundert ins Augen begegnet Deutschland den zwei wirtschaftlichen Probleme. Das eine heisst die Beschäftigungslosigkeit und das andere der Standort Deutschland. Die beiden Probleme haben ihre gemeinsame Wurzel in den hohen Kosten der Produktion Deutschlands.
- § 2. Die Struktur der hohen Kosten besteht aus den ökonomischen und sozialen Faktoren. Jene sind die drei gleicherweise schweren Stundenlohn, Personalzusatzkosten und Körperschaftsteuer. Diese teilen sich in die Kosten für die Ausbildung der Jünger und die für den Schutz der Umwelt. Die beiden Auswendungen müssen die Unternehmungen auf sich tragen.
- § 3. Die hohen Kosten Deutschlands kommen aus den friedlichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach dem zweiten Weltkrieg. Sie haben zum Ausbau der vertrauenswürigen Partnerschaft beigetragen. Doch macht die sozialen Partnerschaft nicht nur den wirtschaftlichen Aufschwung, sondern auch die vergleichsweise für den Arbeitnehmer vorteilhaften Struktur in Deutschland.

一 ドイツ経済の直面する二つの問題——雇用問題と立地問題

(一) 雇用問題

21世紀を目前にひかえ、ドイツ経済は二つの問題に直面し、その解決に苦慮している。二つとは、雇用問題と立地問題である。雇用問題は80年代に入って顕著になった失業率に、立地問題は85年以降注目されはじめた空洞化に鮮明に表れている。いずれも、その根をドイツの高コスト構造にもっている。この高コスト構造を変革しなければ、二つの問題は解決されないし、ドイツ経済の再生はありえない。これがドイツ経済の当面している今日的情況である。

この点、不良債権と円高によって、高まりつつある失業率と空洞化に脅かされている日本経済とドイツ経済はにかよっている。ただし、問題の根は、日本とドイツではまったく異なる。

* 外国語学部
 Faculty of Foreign Languages

不良債権の原因が、バブル景気と呼ばれた時代の過剰融資にあり、過剰融資が日本に固有な巨額の経常収支の黒字による過剰流動性にあったとすれば、不良債権と円高は、いずれも、その根を黒字を生じやすい日本の貿易構造にもっていたことになる。この点、高コスト構造に根をもつドイツと日本では解決すべき問題の所在が異なっている。しかし、高コスト構造と貿易構造と問題の所在を異にしながらも、いずれも構造改革という意識や慣習や制度を変革しなければならない点が共通している。

戦後50年を経過した日本とドイツの経済を、生産・物価・雇用・貿易の四点で比較すると興味深いことがいくつか指摘できる。顕著な相違の一つは、日本では雇用が安定していたのに比較して、ドイツでは物価が安定していたことである。50年という期間を単位として見ると、日本とドイツの政府・企業・国民が経済のどこに重点を置いてきたかがよくわかる。

ドイツの雇用状態は、1950年には失業率が10%を越えていたが、「経済の奇跡」と呼ばれた50年代に失業率は顕著に下がり、60年代には1%を上下する超完全雇用を達成した。しかし、1973年の第一次石油ショック以降、ドイツの失業率は高くなる。75年から80年まで失業率は4%で推移したが、80年代に8%台になり、95年からは10%を越えるようになった⁽¹⁾。

80年から95年の間に、ドイツでは85年にECの市場統合が発表され、90年に入ると東西ドイツの統合にともなって旧東ドイツへの経済援助が開始された。7年後の93年に、拡大するEC域内の需要の増加を期待して企業の投資が刺激された。これによって、79年の第二次石油ショック後長く続いた停滞がちな経済に活気が生じ、88年から91年まで、それまでは1~2%であった実質成長率が3~5%へと上昇した⁽²⁾。失業率もこれにともなって、8%台から6~7%台に一時的に若干減少した⁽³⁾。

85年には、日本では円高不況が生じた。アメリカが財政赤字と経常収支の双子の赤字を解消するため、プラザ合意に基づいてドル高を是正をすると、円高が生じた。円高による輸出の減少を回避するため、日本では生産の立地を日本から外国に移す動きが大きくなるとなって起った。日本企業の進出先は、北米、中国、東南アジア、ヨーロッパと多様であった。ヨーロッパへ進出した企業の動機は、円高による輸出価格の上昇を恐れたことだけでなく、市場統合によってECには域外からの貿易に壁ができるのではないかと警戒したことや、将来の市場の拡大を期待して予め生産の立地をヨーロッパに移したことや、さらに、イギリスが自国の経済を活性化し雇用を増やすために、企業の国籍は問わず優遇措置をもうけて外国の企業を誘致したことなどであった。

この間の事情は、ドイツでもイギリスと同じであった。当時の日系企業の動向を、ドイツでまじかに見聞していたデュッセルドルフ日本商工会議所は、次のように伝えている。

「すでに1975年以降、激化しつつあった対EC貿易摩擦を回避する目的で製造拠点をドイツに設けた日本企業もあったが、日本のメーカーがドイツにおける生産活動を拡大させたのは、1985年のプラザ合意により急速に円高が進行した後のことである。実際、現在活動している日本企業の約半数は1985年以降に設立されており、この進出の背景には、日系メーカーの円高対策に加え、1993年に予定されていたEC域内の市場統合前に進出を果たしておきたいという日本企業の意図があったと考えられる。

その後、1989年11月のベルリンの壁崩壊、翌年10月の東西ドイツの統合を経て、統一ブームが終焉した1992年以降、日本企業の若干の撤退や新規進出があったものの、総数で見れば、ド

「ドイツにおける日本企業数は頭打ちの状況にある」⁽⁴⁾

85年から90年の期間に、日本だけでなくアメリカもEC域内とドイツへの企業進出を増やした。ドイツの外国からの対内直接投資は85年の17億マルクから90年の37億マルクへと増加している。しかし、同一期間にドイツから外国への対外直接投資は、これをはるかに越え85年の140億マルクから90年の370億マルクへと桁外れに大きい。90年には、金額ではちょうど10倍の企業が、ドイツへ入るよりはドイツから外へと出たことになる。85年からはじまったEC域内の投資ブームが雇用を増やすという点で見れば成果をあげずに終わったのは、資本の流出によってドイツの雇用機会が失われたからである。

それでも、85年から90年まではドイツの景気はよかった。この期間にドイツに進出した印刷関係の現地法人の社長Hと、電子部品の現地法人M社の社長Kは、85年から99年にいたるドイツの景況を総括して、それぞれ以下のように語った。

H「ドイツの景気がよかったのは、85年から90年までだった。90年から95年まではよくなかった」

K「ようやく、今年（1999年）の五月頃からパソコンと携帯電話の需要によって、生産が回復しはじめた」

ドイツの雇用問題は99年6月現在の失業率10.5%に表れ、アメリカの4.3%、日本の4.9%に比べて著しく高い。アメリカも1980年代の前半は10%近い失業率であった。しかし、1990年に入って従業員解雇によって経営改善を行い、企業収益の回復と電気・通信・金融の活況とによって雇用を拡大し失業率を半減させることに成功した。ドイツはアメリカとはまったく異なる労使関係を戦後構築してきた。このためアメリカ・モデルに習うことは難しい。それでは、別のいかなる方法で問題の解決を図ろうとするのか。ドイツは雇用に関してこのような問題に直面している。

(二) 立地問題

ドイツの立地問題とは、もし高コスト構造がなければ当然国内に立地したであろう工場あるいは会社が、ドイツを離れて外国に立地を求めていることをいう。もちろん、ドイツの企業が外国に立地する理由は、安く生産できる生産地を求めるというだけではない。例えば、ドイツで生産した製品を高い輸送費をかけて外国に輸出したのでは外国の市場では売れないとか、外国が高い関税でドイツ製品の輸入を拒むとき、あるいは日本のように複雑な流通経路が非関税障壁とみなされる場合には、消費地に近い生産地を求めて、工場や会社を外国に立地させることもある。この場合には、外国に事業展開する企業が、国境を越えて事業を拡大したのだから、これによる国内事業の縮小がないので問題はない。しかし、高コスト構造により国内で事業を継続することが困難になって、企業が生産地を外国に移すとなると、雇用機会が失われるのでドイツにとって放置できない問題となる。

ドイツの立地問題は、Standort Deutschland（ドイツの立地条件）⁽⁵⁾、Standortwettbewerb（立地競争）⁽⁶⁾、Standortsicherung（立地確保）⁽⁷⁾などの用語で表現されている。Standort D（ドイツの立地条件）がドイツで議論されはじめたのは95年で、この年にこの問題がつよい関心を持ったのは主に二つの理由による。一つは、ドイツの対外直接投資が前年の238億マルクから555億マルクへと急増したからである⁽⁸⁾。もう一つは、ダイムラーベンツ社とBMW社とが

工場の一部を海外へ移転することを発表したことである⁽⁹⁾。

デュッセルドルフ日本商工会議所とノルトライン・ヴェストファーレン州経済省との共同の報告書『今なぜドイツ／ヨーロッパか』は、当時の様子を次のように伝えている。

「主要調査機関の報告からも、ドイツ企業は今後海外での生産をより一層拡大するものと見られる。ifo経済研究所が旧西独主要企業100社に行ったアンケート調査によると、景気回復を受けて生産は1999年まで毎年2%の増加が見込めるものの、国内での雇用者は増加せず、年平均1.3%の割合で減少するとの結果が出た。また、ドイツ連銀の月報（1995年5月）によれば、特に自動車、化学、機械産業を中心に生産拠点を海外に移す傾向が強まっており、1991年末から1993年末にかけてのドイツ企業の海外投資総額570億マルクは、同時期の外国企業のドイツへの投資総額110億マルクに比べて5倍にのぼる」⁽¹⁰⁾

ドイツの空洞化は対外直接投資でみる限り、97年までは衰えていない。ただし、注意すべきことは85年以降ほぼ一貫して増加してきた外国からドイツへの対内直接投資は91年をピークに減りはじめたことである。94年から対内直接投資はマイナスに転じている。このことは、ドイツに進出した外国企業が、工場や会社を売却するか、閉鎖してドイツから撤退したことを示している。ドイツの企業が、安いコストを求めて生産地を外国に移したように、外国の企業も同じ行動をとったことになる。このことは、立地問題が一層深刻になったことを示している。

デュッセルドルフ日本商工会議所の資料「デュッセルドルフ日本商工会議所の会員数で見た在独日本企業の推移」⁽¹¹⁾によると、全ドイツの日本企業は1970年に100あり、85年には425に増えたが、企業数は93年の728をピークに減りはじめ、1999年現在は617となっている。94年に日本の企業数が減少しはじめた事実は、ドイツの対内直接投資が94年にマイナス（-48億マルク）に転じたことと符合している。

21世紀を目前に、内外の企業がドイツを離れるというのは、ドイツに立地しなければならないという必然性が薄れたことによる。それでは、なにがドイツから立地の利益を失わせたのか。

企業が立地を選択する基準は、アルフレッド・ウェーバーの工業立地論によれば以下の場所からの距離である。(1)消費地(2)原料地(3)輸送地(4)労働地(5)集積地⁽¹²⁾。

消費地は、大きな需要が見込まれる場所である。企業は、生産と販売のいずれもこのような消費地に近い場所を選択する。販売する製品の輸送費が安いからである。原料地は、例えば石炭や鉄石の産地や陶土の産地である。このような原料地の近くには、鉄鋼や陶器の生産が立地する。重い原料の輸送費が、安いからである。しかし、例えば鉄鋼の生産地が需要地から離れると、逆に鉄鋼という製品を需要地に運ぶ輸送費は高くなる。今日、石油の精製工場（コンビナート）がサウジアラビアのような原油の原料地でなく、日本のような需要地に立地するのはこのためである。輸送地は、港湾のように原料の搬入と製品の搬出に便利な場所である。このような場所では、原料と製品のいずれも輸送費が安くなる。ドイツの例でいえば、ドイツを代表する化学薬品会社BASFはライン川に面して立地している。BASFは、古いドイツの都市マンハイムに立地を断られ、対岸の僻漁村に工場を建設することになった。今この漁村はBASFのお陰で産業都市に発展したと、ドイツに長年在住する友人Lから聞いた。

ウェーバーは以上三つを立地の基本条件という意味で、基本網（Grundnetz）⁽¹³⁾と名づけた。しかし、すべての生産や販売の立地が、消費地・原料地・輸送地に近いという条件だけで決ま

るのではない。

基本網から離れていても、安い労働を調達できれば企業は労働集約型の産業をこのような場所に立地させる。このような場所を労働地という。たとえば14・15世紀のイギリスでは安い労働が調達できる農村に、織機を搬入して毛織物の生産が行われた。このような農村工業の場合には、生産地は基本網を離れて労働地に立地した。今日、労働集約型の産業が安い労働を求めてタイ、ベトナム、中国へ進出しているのも同じ理由による。

イギリスに農村工業が成立したとき、労働地は集積地へと発展した。農村工業の中心であった毛織物工業は、紡毛工程、織布工程、仕上げ工程をとめない、これらの家内制手工業と工場制手工業（マニュファクチャー）は毛織物生産の集積地となった。今日、途上国に先進国の企業が進出するとき、途上国の用意する工業団地は、まず先進国の求める労働地であるが、工業団地に建設される自動車の組立工場に近接して各種の部品工場が立地すれば、そこはまもなく自動車産業の集積地となる。

ウェーバーは、消費地・原料地・輸送地の基本網を離れて労働地と集積地が工業立地に選ばれることを偏倚（へんい Deviation）と呼んだ⁽⁴⁾。このような偏倚は、農村工業や今日の工業団地に見るように、労働地と集積地が結合する例がわかりやすい。

ドイツと日本とに生じている空洞化は、それぞれの国家の周辺に、日本にとっては中国、NIEs, ASEANに、ドイツにとっては、ポーランド、チェコ、ハンガリーに、労働地と結合する集積地が形成されつつあること意味している。ドイツと日本にとって、周辺の国々に、このような資本を吸収する投資機会をもつことは決してマイナスではない。確かに、国内の雇用機会を失わせることになるが、資本が周辺の国々へと進出することで、進出国での労働を吸収し、国境を越える労働移動の波を抑止する。

ドイツや日本のような先進国は、労働集約型の産業や資本集約型でも汎用製品の生産に適する立地条件をもつことはできない。このような工業部門は、途上国の方が立地条件では優っている。しかし、ドイツや日本のような先進国は、原料地はもたないが、高い国民所得と完備したインフラストラクチャーとによって、消費地と輸送地としての優れた立地条件を備えている。消費地と輸送地の利益を活用する産業に、これからも生成し発展する機会は残されている。

二 高コスト構造の要因分析

（一）経済的成本

ドイツ経済が直面する雇用問題と立地問題は、高コスト構造という共通の原因をもっている。高コスト構造は、他国に比べて主に高い労働コストが原因となっている。急速な技術進歩は、一方では製品を大量に生産し販売価格を安くする。他方では、通常は生産コストも安くする。技術進歩は消費者にも生産者にも利益をもたらす。しかし、労働コストの高いドイツでは生産コストが下がらない。ドイツの高コスト構造は、技術進歩の利益が消費者に回って生産者には回らないメカニズムをつくりだした。例えば、半導体の価格は1990年の30ドルから10年間で3ドルへと、10分の1に下落した。台湾では労働コストが安いため利益がでるが、ドイツでは価格割れを起こして利益がでなかった。

デュッセルドルフ日本商工会議所の資料「労働コストの国際比較」⁽⁵⁾によると、1998年のド

ドイツ製造業（旧西ドイツ）の時間当り賃金は26.38マルクであった。この賃金は、デンマーク（34.04マルク）、ノルウェー（29.19マルク）、スイス（28.81マルク）について高かった。日本の賃金は19.47マルクと計算されているので、ドイツの26.38マルクと比較すると、ドイツの時間当たりの賃金が日本の1.35倍になる。この差は、ドイツが日本より生活費が安い点を考慮するととっと開く。ドイツの時間当り賃金の26.38マルクは、98年の円とマルクとの交換レートを1マルクが70.52円として計算すると、1,860円程度になる。同じく日本は、1,373円程度になる。

企業の負担する労働コストは、賃金に社会保障保険料の負担金（付帯人件費）が加わる。このようにして計算された労働コストは、ドイツが世界で最も高い。1998年の労働コストは、47.96マルク（3,382円程度）で、日本の33.16マルク（2,338円）に比べて44%以上高い。ドイツでは労働コストに占める付帯人件費が、45%近くになる。日本の比率は41%程度であるから、日本の企業も付帯人件費ではドイツの企業と大差はない。日本とドイツがともに、企業の付帯人件費の負担が他国に比べて高いのは、税金などによる公的負担の比率が低いからである。イギリスは逆に、公的負担に比率が高い分、98年の比率では29%程度と低くなっている。

日本とドイツの賃金コストを比較していえることは、付帯人件費にも差はあるが時間当たりの賃金に、相当の差があることである。この差は、なによりも両国の労働時間の開きからくる。年間総実労働時間（所定内+所定外）を比較すると、1995年で日本は1,975時間（一日の労働時間を8時間とすると年間の出勤日は246日程度）、ドイツが1,550時間（一日の労働時間を7時間とすると年間の出勤日は221日余り）で年間425時間の開きがある⁽⁶⁾。年に25日あまり、ドイツ人は日本人に比べて余暇に当てる休日を多くもっている。これが、ドイツの時間当たりの労働コストを高くする原因にもなっている。

ドイツの労働コストがいかなる問題を生じているかは、ドイツに進出した日系の企業が直面している問題を例にするとわかりやすい。99年の9月ドイツに立地する日系企業10社を訪問して聞いた話によると、日系企業にとっての大きな問題は高い賃金というより短い労働時間であった。特に汎用製品を生産する企業では、一定の時間で生産する数量をふやして同業他社と価格競争しようとするれば、24時間機械を動かし、3交代制をとり、機械の稼働率を上げるより他に価格を下げることはできない。夜勤や休日出勤を拒否されると、この生産体制は成り立たない。ドイツでは、3交代制をとるためには、5チームを組むという。3チームでは毎日出勤で休みがないが、こうすると各チームとも5日ごとに2日の休みがとれることになる。ドイツでも、休日出勤が認められるようになってこのような生産体制がとれるようになった。

ドイツの高コスト構造は、労働コストだけによるのではない。企業の負担する高い税金にもよる。ドイツの企業は、法人税の他に事業税と連帯税とを負担する。日本の企業も同じく、法人税の他に住民税と事業税を負担するので、三者をあわせて計算される実行税率では、日本は40.87%、ドイツでは48.55%である⁽⁷⁾。ドイツの高い税負担は、EU内の他国との間で問題となる。特に、ドイツ企業の負うハンディキャップは、法人税の他に課税されないイギリス企業と比較すると際立っている。イギリスは、法人税の税率は30%とさらに低い。EUの市場・通貨の統合にともないヨーロッパに展開する日系企業は、その統括本部の立地をどこにするかの検討をしているが、ロンドンに本部をおく企業が多いのは、英語でコミュニケーションができる他に、イギリスの安い法人税にもよる。ただし、デュッセルドルフ日本商工会議所とノルトライン・ヴェストファーレン州経済省の報告書にある以下のコメントは注意する必要がある。

「法人に対する税に関して、ドイツは他のEU諸国よりもかなり自由に引当金・減価償却が認められており、課税対象額を小さくすることができる」⁽¹⁸⁾

企業の負担するコストには、以上にあげた賃金、付帯人件費、税金がある。これらは、次にあげる社会的コストと区別して、経済的コストと名づけることができる。

(二) 社会的コスト

ドイツの高コスト構造の要因としては、高い時間当り賃金、高い付帯人件費、高い法人課税という経済的コストだけではない。ドイツの企業は、以上のコストに加えて環境保護と職業訓練のための社会的コストを負担する。

環境保護は自然保護と廃棄物処理に大別できる⁽¹⁹⁾。自然保護は水質保全、大気保全、土壌保全に分けられる⁽²⁰⁾。

織田正雄はドイツの環境問題に関して共著書『ドイツ・ビジネスガイド』の中で、次のような興味深い見解を示している。

「ヨーロッパでは何世紀にもわたって、絶えず戦が起こり、とくにヨーロッパの真ん中に位置するドイツでは、人びとは自分の生命や財産が損傷を受けたり、失われる危険につねにさらされてきた。そのような状況の中で、自分の城は自分で守らなければならないという厳しい認識があり、さらに北国であるための自然環境の厳しさも加わって、ドイツ人に自然環境を守る強い意識を植えつけてきていたと思う。

そのような歴史的背景とは別に、国民一人一人に、美しい自然を子や孫に伝えようという認識がおのずから備わっている。これは、私有財産の形成を国が助け、さらに、できた財産を子に伝えようという国の制度とも無関係ではない（ドイツは戦後の経済復興に当たり、日本とはまったく比較にならない有利な財形貯蓄制度と低率の相続税制度によって個人の資産形成〔ストック経済〕を支援した）。ただし旧東ドイツでは、私有財産を認めなかったため、同じドイツ人であったのに環境への認識は育たず、自然環境はまったく破壊されている」⁽²¹⁾

ドイツの環境保護は、自然保護だけでなく、廃棄物処理の面で著しく進歩している。ドイツ政府は「予防の原則」、「汚染者負担の原則」、「協力の原則」三つの原則を立てて環境政策を行っている。この環境政策を実現するための法律として、1978年のエコラベルの制定、1986年のゴミの減量化をめざす廃棄物規制法、1991年のゴミ資源の再利用促進を目的とした包装材規制法、1994年に廃棄物リサイクル促進法⁽²²⁾、1996年には循環経済・廃棄物法（Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz）が制定されている⁽²³⁾。

1994年に成立した廃棄物リサイクル促進法について、デュッセルドルフ商工会議所とノルトライン・ヴェストファーレン州経済省の報告書は次のように説明している⁽²⁴⁾。

「この廃棄物リサイクル促進法は、産業界および流通業界に対して厳しい規制を設けている。まず、廃棄物の発生防止の段階から生産過程における廃棄物発生の予防を要求するほか（これは、予防の原則に則っている）廃棄物の発生予防や無公害処理を考慮した製品の設計・製造・販売を規定し、この目的を達成するために特定製品の販売制限、販売禁止、並びに廃棄物の回収条件表示および廃棄物の引渡・回収等に関する義務を規定している」

ドイツの廃棄物リサイクル活動は、DSD（デュアル・システム・ドイッチェランド）社によって行われている。DSD社は契約した企業が自己の包装品や容器に緑の点（グリュエネ・ブン

クト) という商標を印刷すると、これらの廃棄物を業者に回収分別させ、DSD社でリサイクルしている。ブルーエンジェル制度では、環境に優しい商品にはブルーエンジェルマークがつけられ、政府や自治体が率先してこの商品を使用している⁽²⁵⁾。

ドイツでは環境保護のために高い目標を定めている。当然この水準を達成するには、環境への負荷を除去するために費用を負担することになる。企業は廃棄物処理、水質保全、騒音防止、大気保全のために投資を行う。投資額では大気保全と水質保全のための投資が大きい。ドイツの製造業は1995年に環境の保護のために、73億マルクを越える投資を行った。これは製造業の投資総額1,344億マルクの5.5%になる⁽²⁶⁾。ドイツ製造業の環境のための投資額は1995年に入って減少した。しかし、環境保護にドイツ企業がコストの面でも相当の負担をしていることは明らかである。

ドイツの大企業にとっては、ドイツに固有な企業内職業教育も高コストの原因となる。企業内職業教育は中世以来の徒弟制度の伝統を受け継いでいる⁽²⁷⁾。徒弟制度では、親方(マイスター)が徒弟(レアーリング)に仕事を教えた。同じように、今日でもドイツでは企業が15歳~17歳の若者に週に1~2日は職業学校で理論を学ばせ、週に3~4日は企業で実技を教える⁽²⁸⁾。このような理論と実技の両面での訓練を受けてドイツの青年は、男女とも20歳までに商工会議所の行う国家試験に合格し、企業の発行する見習い修了書を手にとると、各人希望する企業に受験し、就職する。企業に就職するときは、国家試験の成績と、見習い証明書とが面接で考慮される。男子は電気技術、鋳前工、商品セールスの職業に、女子は事務職、商品セールス、医療・健康の職業につく者が多い。1996年のドイツの18歳人口は87万5500人であった。1997年の大学入学者の人数が13万8009人であったので、いわゆる大学進学率は15%程度となる。しかし、ドイツの高等教育機関には教育大学、神学大学、芸術大学などもあるので、これらの教育機関への入学者は、22万5646人であった。この入学者をもとにすると、大学への進学率は25%程度になる⁽²⁹⁾。日本では2人に1人が高校を終えて高等教育機関へと進学するのに比べて、進学率は低い。したがって、高校教育を終えた若者の75%が職業人として企業内教育を受けることになる。ドイツの企業は、このような若者に2~35年の企業内教育を受けさせる。大企業では、会社の中にこのための学校を設けているところもある。BASFの側を通った時友人Lは、巨大な工場の連なる中に、当社の経営する病院と並んで立っている学校の建物を教えてくれた。職業教育に必要な費用は企業が負担する。日系の半導体メーカーの社長Kは、このような実習生を受け入れることになった経験を次のように語った。

「うちのような小さな会社(従業員500人)も、実習生を入れるようになった。なかなか大変です」

企業内職業教育は、教育を受けた企業に実習生が拘束されない。実習と就職は別であって、企業にとっては、実習生にかけた人的投資は社会に還元したのであって、自己の企業の利益のためではない。ドイツに固有な企業内職業教育について、デュッセルドルフ商工会議所とノルトライン・ヴェストファーレン州経済省の報告書は、次のように語っている。

「最も特徴的な点は、企業が社会的責任として職業教育のための費用を負担していることである。フォルクスワーゲン、ヘキスト、ジーメンスといった大企業は、自社で教育センターを持って、自社でそうした施設を持ってない中小企業からも人材を受け入れ一般的なトレーニングを行っている。必ずしも自社で職業教育を行った人材を採用しなければならないという考え方

はなされておらず、社会貢献として捉えられている」⁽⁹⁾

三 労働市場の硬直性

(一) EUの通貨統合と平準化圧力

ドイツの高コスト構造は、EUの市場統合、通貨統合そしてグローバル化によってますますはっきりしてくる。ドイツの企業は、同業他社との価格競争を国家単位、地域単位、そして世界単位で展開することになる。製品の品質・価格・納期は世界市場で試される。

EU域内では、他国の企業とドイツの企業は、同一の通貨ユーロで価格と賃金が比較される。ユーロが域内で広く流通すれば、価格の比較は複数の通貨が流通するよりはるかに容易になる。例えば、1本のワインがドイツで7マルク、フランスで17フランだといわれてもどちらが高いか安いかわくにはわからない。しかし、共通の通貨ができてドイツは3.6ユーロ、フランスは2.6ユーロと表示されれば価格の差は一目瞭然である。同じことが賃金についてもあてはまる。

この点について、汎用品ではないカスタマー品（注文品）を販売する医療機器の日系企業の社長Nは、次のように語った。

「確かにこれまでは、高く売れそうな地域では、アフターサービスがよいからという理由をつけたりして、平均より高い価格、そうでない地域では安い価格で売ることができた。しかし、通貨が一つになるとそれは難しい」

市場は自由が妨げられなければ、取引されるものの価格に平準化圧力を発揮する。なぜなら、市場では高く売れるところでは供給がふえ、逆に安く売られるところでは需要がふえるからである。したがって、市場のメカニズムが作用すれば、EU域内で多くの製品の価格は平準化される。市場に作用する一物一価の法則を、製品の差別化によっても完全に逃れることはできない。EUの市場・通貨統合は、価格の平準化圧力をつよめることになる。このためドイツ製品が突出して高ければ、価格を下げない限り顧客を失う。賃金についても原理は同じである。労働は資本のように簡単に移動しないが、賃金の高いところでは供給がふえ、安いところでは需要がふえる。賃金も市場から平準化圧力を受ける。もっとも、工作機械を販売・保守する現地法人の日本側社長Sは、この点について興味ある経験を語った。

「お客さんを連れて、新しいベンツの工場を見学したことがあった。見学の後、ベンツの責任者が、どんなことでも質問して下さいという、ある方が、これだけ立派な設備で生産するからにはよほど多くの台数を生産しないと儲からないのではありませんかと尋ねた。すると、責任者はこう答えた。それはまったく心配ありません。なぜなら、ベンツは6ヶ月待っても欲しいという人だけに売る商売をしているからです、と。ベンツを買う人は、ベンツという車ではなくエンブレム（紋章）を買っているのですね」

確かに、ドイツは製造業で高い技術水準による高くても上製の製品を世界の市場に輸出してきた。しかし、高くても上製のものを求める消費者がすべてではない。安くても並製のものを求める消費者は、世界市場では多くいる。ドイツの国内市場でも世代が代われば、品質へのこだわりはなくなる。ドイツの企業が、消費者のニーズに応えようとすれば、消費者の嗜好にあわせなくてはならない。世界市場の求めるものは、高くても上製のものというよりは、安くても並製のものである。中世のギルドが特定有資格者として製品の品質・数量・価格を管理した時代

は過ぎた。現代は市場に参加する不特定多数者が品質・数量・価格を決める⁽³¹⁾。現代は、事によしあしは別として大衆化が進展する時代である。

高くても上製の製品を供給するだけでは、世界市場のニーズには応えられない。安くて並製の粗製乱造は勧められないが、戦後50年ドイツが構築してきた労使協調による生産体制は、結果としてドイツに高コスト構造という世界市場には適応しにくいシステムをつくりだした。

日本は戦後、官民協調による生産体制によって高度経済成長を達成し、アジアに日本モデルを提供した。日本は確かに、これによってアメリカ経済へのキャッチ・アップに成功した。しかし、キャッチ・アップを終えると目標を失って迷走しはじめた。日本モデルは、外から目標を提供されると再び走り始めることはある。しかし、官民協調の生産体制を変えないかぎり、目標を自ら定めて走ることはできない。

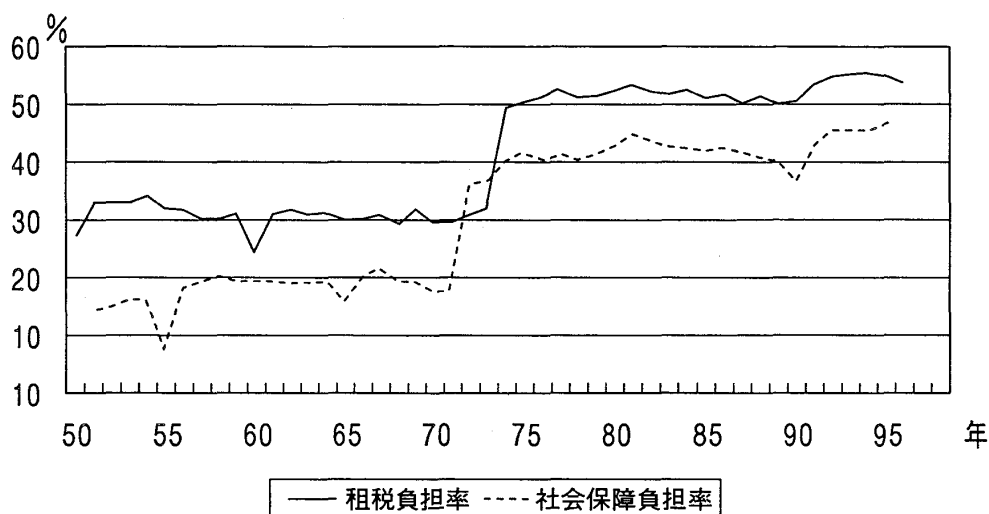
この点、ライン資本主義 (Rheinischer Kapitalismus)⁽³²⁾ と呼ばれるドイツ・モデルも日本モデルとにかよっている。ドイツではかつて階級闘争を展開した二つの階級が、戦後互いに他を社会的伴侶 (sozialer Partner) として受け入れあって、労使協調の生産体制をつくりあげた。ドイツは北欧諸国のような福祉国家ではないが、労使協調による高い経済成長と福祉水準の達成に成功した。しかし、高い福祉水準の達成は、その反面に高コスト構造を生じさせた。ドイツは、これを変えなければ前進できない高コストの罠 (トラップ) に陥っている。市場でのテストに成功するには、価格競争は避けて通れない。

(二) 労使協調と市場の硬直性

ドイツがEU域内と世界市場で価格競争に勝つためには、なによりも生産コストを下げなくてはならない。ドイツ産業の高コスト構造は経済的コストと社会的コストに要因分析ができる。したがって、すでに言及したように経済的コストからは高い時間当り賃金、高い付帯人件費、高い税金に高コストの原因が求められるのだから、これらのコストを下げればよい。ドイツ国民は労使とも、問題の所在は十分認識している。すでに、労働組合も労働賃金を下げないで労働時間を延ばす方向で、時間当りの賃金抑制に協力しようとしている。価格競争をクリアすることが必至の課題である限り、すでに獲得した既得権益も返上しなければ問題の解決には役立たない。雇用を吸収するのは大中小様々の企業群であって政府ではない。ドイツ国民が雇用機会を広げるには、企業に収益の希望をもたせ、投資、生産、雇用を増やすように協力しなくてはならない。高コスト構造は、企業に収益の希望を失わせ、企業から本来の活力を奪いとってきた。企業を窮地に追い込めば、損をするのは使用者だけでなく労働者でもある。労使が対立した時代には、労働あつての資本であるとの認識が使用者には欠けていた。現在は事情がちょうどそれとは逆になっている。企業の活力を損なうことで失われるのは、労働者にとっての雇用である。労使協調は、これまでとは逆の意味で必要になっている。

経済的コストの付帯人件費と税金とは、戦後ドイツ (旧西ドイツ) で1970年代に政権がCDU (キリスト教民主同盟) からSPD (社会民主党) に移るとともに顕著となった社会保障制度の充実と関連している。戦後1950年～97年に至る国民所得に占める租税と社会保障の負担率を图示すると下の図表のようになる⁽³³⁾。

ドイツの租税負担率と社会保障負担率の推移（1950～97）



表で明らかなように50年～70年までは、租税負担率が30%台で、社会保障負担率は20%台で推移している。70年代に入ってまず社会保障負担率が70年の17.7%から35%へと急上昇した。これと連動して租税負担率も73年の31%から74年の48%へと急増した。これ以降、租税負担率は50%にあがりこの水準で推移する。同じく、社会保障負担率も40%にふえると、この水準を維持しつづけている。70年代に入ってからからの社会保障負担率と租税負担率の急増の背景には、SPDの党首ウィリー・ブランドが1969年10月に首相に就任したことがあった。70年代は、73年の第一次石油ショックがあり、失業保険の支給、景気回復のための公共事業費が社会保障費用や租税の負担をふやした。しかし、労働者の利益を擁護するSPDの政策が著しい負担の増加をもたらした。

社会的コストによる高コスト構造については、環境保護と企業内職業教育を変革する理由はない。社会保障制度は、1870年代のビスマルク時代から、ドイツには一世紀をこえる歴史がある。社会保険三法から、1995年に制定された介護保険まで、健康保険、雇用保険、年金保険を三つの支柱とする社会保障制度がドイツでは整備されている。社会保障制度の改革のためには、オットー・シュレヒトが提案しているように、企業の保険料負担を若干緩和し、保険受給者の安易な受給を防ぐために、保険料の金額を自己の責任で保険機関に納入するのも一案である。社会保障制度の改革には、多くの選択肢がありうるが、自己の生活の安全は、自己の責任で守る責任観念がつくられなくてはならない。自己の安全の責任を他に委ねることは、他者に依存し、自己の自由を失う危険がある。社会保障制度は、主体性、連帯性、補完性がバランスよく組み合わせられる必要がある⁹⁴⁾。安全の費用は他者に負わせ、便益の受益者となる制度は、費用と便益の配分が非対称となって健全とはいえない。

(三) 労使協調による労働市場硬直化の克服

ドイツの直面している雇用問題と立地問題は、高コスト構造という共通の原因をもつ。高コスト構造は、戦後ドイツが構築してきたそれ自体は決して非難されるべきでない労使協調から生じている。労使協調は戦後50年、労働者の利益を擁護する方向に回転してきた。高コスト構造という事態に直面して望まれることは、歯車の向きを逆転させて、使用者の利益へと回転さ

せることである。この方向転換のためには、利害の対立から緊張をはらみながらも維持されてきた平和な労使関係が活用されるべきである。ドイツの労使関係は、労働者の団結と、経営者の結束とによって、労働市場に双方独占と呼ばれる市場形態をつくってきた。賃金と労働時間の労働条件は、ドイツ労働組合同盟（DGB）に加盟する16の産業別組合と、ドイツ経営者団体連盟（BDA）に加盟する企業とが、産業別労使間交渉で決定している。労使間の双方独占の市場形態を前提に、ドイツの高コスト構造の問題を解決しようとするると、結局、労使双方の理解ある対話による他ない。

ドイツの高コスト構造と労働市場の硬直性について、オットー・シュレヒトは、次のように言っている。

「つよまる立地競争は労働市場の前にも迫っている。われわれの国は最も高い労働コストの国の一つであり、あまりにも硬直化した労働市場体制の一つである。より多くの労働機会というのは、今日、なによりも稼動的な生産要素である資本と技術とを国内に確保し、あるいは外国から誘引することである。このためには、いずれにしても非稼動的な生産要素である労働が決定的なのである」⁶⁵⁾

ドイツの現状は、シュレヒトの期待とは逆に外国の企業にドイツを敬遠させ、ドイツの企業にも目を他国に転じさせている。原因はすでに論じてきたように、高コスト構造にあり、その中心は高い労働コストにあり、さらにその根底にはドイツ国民が戦後構築してきたドイツモデル（Modell Deutschland）⁶⁶⁾と呼ばれる安定した労使関係がある。労使関係は、基本的に利益の分配では利害が対立する以上、両者が利益の分配のみに目を向ければ対立感情が生じやすい。戦後ドイツ（旧西ドイツ）が安定した労使関係を形成できたのは、労使が対立の原因になりやすい問題にとらわれず、互いに他をかけがえのない社会の同伴者（パートナー）として受け入れあう関係を構築したからである。大切なことは、労使双方が対立する利害のみに目を向けず、双方が社会に貢献するにはどうすべきかを共通の目標にすることに成功したからである。暗黙のうちに、社会に貢献するパートナーとなる方に目を向けて、ドイツの労使は激しい対立を克服した。生産という経済活動は、資本だけでも労働だけでも成り立たない。資本と労働とが結び合わされて、社会にとって有益な貢献が果たされる。

ドイツの労使関係が互いに敵視しあう関係を脱皮する道のりは、決して平坦ではなかった。19世紀の半ばにドイツの産業革命を背景に盛んになった労働運動には、フェルディナンド・ラサールの率いる全労働者同盟（1863年結成）とシュテファン・ボルンの率いる労働者親睦会（1848年結成）の二つの流れがあった⁶⁷⁾。両次大戦間に、ラサール派はベーベルとリープクネヒトの率いるアイゼナッハ派とゴーター綱領（1887年）によって合同して自由労働組合を結成した。自由労働組合は250万人の組合員を擁し、ボルンを継承する穏健なヒルシュ・ダウンカー組合やキリスト教労働組合を圧倒してドイツ労働運動の主流となった。主流の自由労働組合は、過激な体制変革を、ヒルシュ・ダウンカー組合とキリスト教労働組合とは穏健な体制改善を目指した。

ドイツの労働組合は、ナチス時代に全てドイツ労働戦線に統合され、戦後は東西に分かれ東は自由ドイツ労働組合総同盟（FDGB）、西はドイツ労働組合総同盟（DGB）となった。ドイツ労働組合総同盟は、体制変革を目指し階級闘争を扇動したかつての自由労働組合ではなかった。1959年に発表された社会民主党のバード・ゴードスベルグ綱領は、階級政党から国民政党、計

画経済から市場経済への転換を明言した。ドイツの労働運動も、旧西ドイツでははっきりと路線の転換をなしとげた。

戦後のドイツの歴史を回顧するとき、社会的 (sozial) という言葉がキーコンセプトになる。西ドイツで労働組合と政党 (SPD) とに路線の転換があったというのは、これに対応する経営団体と政党 (CDU) にも労働者を受け入れる同様の転換があったからである。ドイツの基本法は、ドイツの連邦国家を社会国家 (Sozialstaat) と規定しているし、ドイツの経済体制は社会的市場経済 (Soziale Marktwirtschaft) と呼ばれてきた。

戦後の歴史において、sozialというコンセプトはドイツに大きな成果をあげた。デュッセルドルフ日本商工会議所事務局長武田醇一のしみじみと語った言葉は戦後のドイツ史の重要な一面を鋭くとらえている。

「このドイツという社会は弱者に限りなく優しくあろうとしている」

「ドイツ社会の最もよい面は、伝統的な企業内職業教育に表れている。企業は若者にもてる技術をあますところなく伝達する。企業は教育した若者を企業にひきとめることはない。若者に伝えた技術は、社会に還元したものだ。ドイツでいうsozialというのはこのことだ」

ドイツを中心とする1ヶ月の企業訪問の終わりに、ポーランドに行き、そこでアウシュビッツに出かけた。静かな墓所のような収容所を歩きながら、ほとんど抵抗できない異国の寄留者であるユダヤ人を虐殺した後、ドイツ人は弱い立場の人々に対して犯した民族の罪を反省したように思われた。戦後、ドイツ人の多くが弱者に優しくありたいと願いはじめたのは、アウシュビッツを原点にする。そうだとすれば、ドイツ民族は再び歴史から貴重な教訓を学んだことになる。

謝辞

本研究は、各方面各位の援助、協力、助言によって実現した。特に、以下の各社そして各氏にはその名称を付して謝意を表わします。あわせて、本研究の性格上、多くの貴重なコメント等は割愛した点多々あったことをお詫びします。本研究は北陸大学特別研究助成によってドイツ旅費を援助されたことを記し謝意を表わします。

ハンブルグナショナル工場 渡辺博夫氏 北出雅俊氏

デュッセルドルフ日本商工会議所事務局長 武田醇一氏

アマダ 社長 佐々木文夫氏 藤田秀寿氏 島賢治氏 市川哲夫氏

富士マグネティック 社長 岸本正彦氏

フジノン 社長 中村寿宏氏 木村英俊氏 佐藤正雄氏

東芝セミコンダクタ 社長 福山健明氏

三菱電機 社長 海田直彦氏

NTN 社長 芦刈吉朗氏 加藤忠利氏 坂本章氏 折田章氏 田野辺治人氏 吉田時夫氏

水田与助氏

アルプス電気 社長 鈴木忠氏

友人 ランペルト・順子氏

註

- (1) Statistisches Jahrbuch, 1950-1998.
- (2) Statistisches Jahrbuch, 1980-1995.
- (3) Statistisches Jahrbuch, 1980-1995.
- (4) デュッセルドルフ日本商工会議所『日本企業にとってのデュッセルドルフ経済圏の意味』（1999年）2頁
- (5) Otto Schlecht: Erneuerte Soziale Marktwirtschaft statt Regulierungs-und Versorgungsstaat, 1996, S.10.
- (6) aa.O.S, S.9.
- (7) aa.O.S, S.17.
- (8) Statistisches Jahrbuch, 1997.
- (9) 株式会社 電通総研編集『今なぜドイツ／ヨーロッパか 21世紀の対応戦略を考える』（1996年 デュッセルドルフ日本商工会議所。ノルトライン・ヴェストファーレン州経済省）52頁。
- (10) 同上書。52頁。
- (11) デュッセルドルフ日本商工会議所『日本企業にとってのデュッセルドルフ経済圏の意味』資料；図表1-2。
- (12) 鉢野正樹「テューネンとウェーバーの立地論」（北陸大学紀要第11号1987年）116頁。
- (13) 同上書 116頁。
アルフレッド・ウェーバー 篠原泰三訳『工業立地論』（昭和61年 大明堂）19頁。
- (14) 同上書 116頁。
同訳書 96頁。
- (15) 株式会社 電通総研編集『今なぜドイツ／ヨーロッパか 21世紀の対応戦略を考える』（1996年 デュッセルドルフ日本商工会議所。ノルトライン・ヴェストファーレン州経済省）90頁。
- (16) 富山県統計課編集『経済指標のかんどころ』（1999年）135頁。
- (17) 大蔵省統計ホームページ（HP）「法人所得課税の実効税率の国際比較」
- (18) 株式会社 電通総研編集『今なぜドイツ／ヨーロッパか 21世紀の対応戦略を考える』（1996年 デュッセルドルフ日本商工会議所。ノルトライン・ヴェストファーレン州経済省）90頁。
- (19) 織田正雄 金森菫治著『ドイツ・ビジネスガイド』（1996年 有斐閣）250頁。
- (20) 同上書 250-252頁。
- (21) 同上書 248頁。
- (22) 『今なぜドイツ／ヨーロッパか』111頁。
- (23) 同上書 242頁。
- (24) デュッセルドルフ日本商工会議所『日本企業にとってのデュッセルドルフ経済圏の意味』6頁。
- (25) 『今なぜドイツ／ヨーロッパか』111頁。
- (26) Statistisches Jahrbuch, 1998.
- (27) 織田正雄他著『ドイツ・ビジネスガイド』240頁。
- (28) 同上書 242頁。
- (29) Statistisches Jahrbuch, 1998.
- (30) 『今なぜドイツ／ヨーロッパか』
- (31) 鉢野正樹『現代ドイツ経済思想の展開』（1993年 文真堂）98頁。
- (32) Otto Schlecht: Erneuerte Soziale Marktwirtschaft statt Regulierungs-und Versorgungsstaat, S.12.
- (33) Statistisches Jahrbuch, 1950-98.
- (34) 鉢野正樹「オールド学派による労働市場，社会政策，福祉国家の批判的分析」（『北陸大学紀要』第19号1995年）47頁。
- (35) Otto Schlecht: Erneuerte Soziale Marktwirtschaft statt Regulierungs-und Versorgungsstaat, S.9.
- (36) aa.O., S.13.
- (37) 鉢野正樹「アドルフ・ウェーバーの労働理論」（『北陸大学紀要』第7号1983年）68頁。