

(調査研究報告書)

ドイツ経済の構造変化とユーロ危機に関する分析

羽森直子(流通科学大学経済学部 教授)

目次:

1. はじめに
2. 構造改革の背景
3. 広範な構造改革
 - 3.1. 労働市場改革
 - 3.1.1. 目的
 - 3.1.2. 内容
 - 3.1.3. 成果
 - 3.2. 社会保障制度改革
 - 3.2.1. 目的
 - 3.2.2. 内容
 - 3.2.3. 成果
 - 3.3. 医療制度改革
 - 3.3.1. 目的
 - 3.3.2. 内容
 - 3.3.3. 成果
 - 3.4. 税制・企業制度改革
 - 3.4.1. 目的
 - 3.4.2. 内容
 - 3.4.3. 成果
4. ドイツ経済に対する経済効果
 - 4.1. シュレーダー改革後のドイツの経済状況
 - 4.2. 経済構造変化の有無
5. ドイツ経済復活の要因
 - 5.1. シュレーダー改革の断行
 - 5.2. ドイツ特有の制度的要因
 - 5.2.1. 産業構造上の特徴
 - 5.2.2. 労使慣行
 - 5.2.3. 産学官連携による研究開発体制の充実
 - 5.2.4. 移民、外国人労働者の活用

5.3. EU 及び単一通貨ユーロの貢献

6. おわりに

1. はじめに

2010年に発生したユーロ危機の要因は、政府債務危機に陥った国々の一国レベル、EU及びユーロ圏レベル、および世界経済レベルに分けて整理することができる¹。勿論ユーロ危機の発端となったギリシャ等政府債務危機当事国に大きな責任があるのは当然である²。しかし、財政規律の欠如、リージョナル・インバランス(地域不均衡)、公的所得移転の枠組みの欠如、一元的金融機関監督当局の不在、財政統合の欠如といったEUおよびユーロ圏レベルの要因も決して軽視できるものではない。なかでも、債務危機当事国となった周縁諸国(ギリシャ、ポルトガル、スペイン、アイルランド、キプロス等)では経常収支赤字と対外純債務が拡大する一方、中核諸国(ドイツ、フランス³、オランダ、ベルギー、ルクセンブルク、オーストリア、フィンランド等)では経常収支黒字と対外純債務が拡大するというユーロ圏内のリージョナル・インバランス(地域不均衡)がもたらした地域格差の拡大は、大きな問題である。中核諸国は、この問題に対する有力な解決方法である公的所得移転の枠組みの構築に対しても消極的であり、結果的に地域格差の拡大を放置した。このことが周縁諸国への民間短期資金の流入を招く一因となったことは否めない。したがって、ユーロ危機発生の一因はドイツなど中核諸国にもある。

それではなぜユーロ圏内で経常収支の不均衡と経済格差が拡大したのだろうか。その要因として考えられるのは、各国間での生産性および競争力の相違、構造改革の進展における非対称性などである。特に労働市場や社会保障制度に関する構造改革は国民に痛みを強いることもあり、その進展において各国間で大きな差が生じている。ユーロ圏およびEU最大の経済大国であるドイツは、2000年代前半から半ばにかけて構造改革を実現し、それによるプラスの経済効果を楽しんでいる国の代表格だと言える。そこで本稿では、ドイツではなぜ構造改革が断行されたのか、その内容はどのようなものだったのか、その結果どのような経済効果が生まれたのか、経済の構造変化は生じたのか、ドイツ経済はなぜ復活したのかについて分析を行う。そして、周縁諸国を始めとする他のユーロ圏諸国ではなぜドイツのような全面的な構造改革が実現しなかったのか、また好調なドイツ経済が周縁諸国の経済停滞を浮上させ、ユーロ圏全体の経済を牽引することは果たして可能なのかという点についても言及する。

¹ 羽森(2013)を参照。

² ギリシャの債務危機についての分析は、羽森(2016)を参照。

³ フランスは政治的には中核国であるが、2005年以降経常収支は赤字となっており、労働市場が硬直的であるなどイタリアやスペインなどの南欧諸国と類似点が多い。

2. 構造改革の背景

2000年代前半から半ばにかけてドイツで構造改革が断行された第一の理由は、同国が深刻な経済停滞と高失業に悩まされていたことにある。1990年に東西ドイツの統一が実現し、一時の建設ブームが去った後、1990年代後半には成長率1%止まりの経済停滞と高失業がドイツにとって最大の経済問題となった。特に旧東ドイツ地域の失業問題は深刻で、同地域の失業率は統一直後の1991年の10.2%(全国7.3%)からシュレーダー政権誕生前の1997年には19.1%(同12.7%)とその水準・上昇率ともに全国を大きく上回った。このようにドイツは経済停滞と高失業、そして財政赤字に悩んでおり、当時は「欧州の病人」と呼ばれた。

第二の理由は、財政状況が長期的に悪化することが予測されたことである。失業者の増加は失業手当支給等公的負担の増加をもたらし、さらに旧東ドイツ地域の経済復興のために長期に亘る多額の公的資金投入や、少子高齢化の進展に伴う社会保障費の増加など財政支出の拡大は一時的なものに止まらず、今後長期的に継続することは明らかであった。一方経済停滞に伴い税収の伸びは鈍化したため、財政赤字は拡大しており、財政再建は緊急課題となった。

第三の理由は、「財政安定・成長協定」による財政規律ルールという外圧の存在である。財政安定・成長協定は1997年にEU加盟国によって締結され、ユーロ圏の各国はユーロ導入後も引き続き財政赤字の対GDP比を3%以下に維持しなければならないという財政規律ルールが定められている。同協定の締結当初、ドイツは財政規律ルールの維持を強く主張していたのだが、2002年から2005年にかけて同国の財政赤字の対GDP比が3%を超える事態となった。同じ時期にドイツだけでなくフランス、イタリアのユーロ圏三大国がいずれも3%ルールを守れなかったため、これら中核諸国の主張により過剰財政赤字是正手続きの基準が緩和され、結局どの国もEU経済・財務相理事会(ECOFIN)から赤字是正の警告が発せられることも制裁金を課せられることもなかった⁴。しかし、制裁条件が大幅に緩和されたとはいえ、財政規律ルールの存在が構造改革を促す一つの圧力となったことは間違いない。ドイツ政府は、構造改革を断行するために財政規律ルールを一種の外圧としてむしろ積極的に利用したとも言えよう。

第四の理由は、グローバル化の進展による競争の激化である。世界的な経済のグローバル化の進展に加えて、欧州では2000年代にEU加盟国およびユーロ圏参加国ともに増加し⁵、ドイツ企業にとって従来よりも低コスト・低リスクでアクセスできる経済圏が拡大した。同時に、国際競争力を維持するために、輸出企業を中心に生産拠点を労働コストの安い東欧諸国など海外に移転させる動きも強まった。このように産業空洞化と雇用維持問題が顕在化する中、他の先進国でも進められていた労働市場の需給シ

⁴このことが財政規律ルールの厳格な運用を妨げ、周縁諸国の財政赤字の拡大を抑制する手段として機能せず、債務危機を招いた一因となったと言われている。

⁵2000年代にEU加盟国は15カ国から27カ国へ、ユーロ圏参加国は11カ国から16カ国へと増加した。

システムの改革等の構造改革が急務となったのである。

3. 広範な構造改革

前章で示した構造改革断行の理由から明らかなように、ドイツの構造改革は目的も内容ともに多岐にわたっていた。まずその目的は、財政再建、社会保障制度の再構築、ドイツ経済と産業競争力の強化、失業率の低下と経済成長の実現などであった。またその内容は、労働市場、社会保障制度、医療制度、税制・企業制度など広範な分野に及び、しかもこれらの分野の改革が同時並行的に一つのパッケージとして実施された点が特徴的であった。このような広範かつ抜本的な構造改革は、主として 2002 年から 2005 年まで続いた第二次シュレーダー政権下で断行されたことから、シュレーダー改革とも呼ばれる。本章では、シュレーダー改革の各分野の目的、内容、成果について整理する⁶。

3.1. 労働市場改革

3.1.1. 目的

労働市場改革の目的は、雇用を拡大し、失業率を低下させることにあった。そこで、従来の労働市場政策の理念を根本的に見直し、失業者の生活保障中心から就労支援中心へと大きく方向転換した。

3.1.2. 内容

労働市場改革は、労働市場改革のための諮問委員会、通称ハルツ委員会の報告書に基づいてハルツ第 I 法～第 IV 法(正式名:「労働市場における近代的サービス実施のための法律 I～IV」)の施行(2003 年～2005 年)という形で実施されたため、ハルツ改革とも呼ばれる。その主な内容は、以下の通りである。

(1) 労働市場政策運営機関の改組と機能改革

「連邦雇用庁」は独立法人「連邦雇用エージェンシー」と各地域を統括する「雇用エージェンシー」に改組されるとともに機構改革が実施され、職業紹介機能が強化された。また、1994 年より民間業者にも職業紹介業務への参入が認められていたが、民間業者の職業紹介・斡旋サービスの利用を促進するために、雇用エージェンシーは失業者が民間業者のサービスを受ける際に利用可能な職業紹介クーポンの発行を開始した。さらに、雇用エージェンシーに設置された人材サービス・エージェンシーを通じて、失業者を派遣労働者として契約企業に派遣し、社会保険料は人材サービス・エージェンシーが負担する上、派遣のない期間は短期の職業訓練を行うという業務も開始

⁶ 経済同友会(2015)pp.9-23、労働政策研究・研修機構(2006)、同(2007)、羽森(2017)を参照。

された。なお、失業者を迅速な職業紹介を可能にするため、求職者は失業後 3 か月以内に雇用エージェンシーに登録することが義務となり、登録をしない場合は失業給付減額というペナルティが課せられることになった。

(2) 失業保険給付システムの再編

失業扶助と生活困窮者に対して支給されてきた社会扶助の一部が統合され、失業給付Ⅱという新たな給付制度が創設された。その結果、失業保険給付システムは、雇用保険を原資とする失業給付Ⅰ、税を原資とする失業給付Ⅱ、そして疾病や障害のために就労が困難である人のみを対象とし、税を原資とする社会扶助へ再編された。これまで失業扶助と社会扶助の管轄機関が異なっていたこともあって、長期失業者に対して両方が無期限に支給されるという事態が頻発しており、このことが失業者の就労意欲減退を招く一因となっているのではないかと批判されてきた。そこで新たに設置された失業給付Ⅱは、職業紹介及び就労促進と最低生活保障を結び付けたものとなっている。つまり、要扶助者は給付を受ける際に自己資産の処分など生計費確保のためにあらゆる手段を行使することが求められ、担当機関より紹介された就職先が低賃金であっても就労を受け入れ、継続した場合は補助金が支給される一方、就労を拒否した場合は給付削減というペナルティが課せられる。また、失業保険の給付水準は維持されたが、失業者の就労促進のため、給付日数は最長 32 か月から 18 か月に短縮された。

(3) 労働市場の規制緩和

失業者の約 40%を占める無資格者や低資格者の就労状況を改善し、闇労働を削減、新規雇用を創出するために、①解雇規制の緩和、②有期雇用規制の緩和、③新たな低賃金就労形態の導入、等が実施された。①解雇規制の緩和：解雇規制の適用が除外される事業所規模が従業員数 5 名から 10 名以下へと拡大され、整理解雇における社会的選択基準も勤続年数、年齢、扶養義務、障害の 4 つに限定化、しかも基準相互の序列はなしとされ、緊急の経営上の必要性に基づく解雇の際、訴訟放棄を条件とする解雇の補償金解決制度が導入された。②有期雇用規制の緩和：正当な事由を求めない有期雇用契約の範囲が拡大された。たとえば、雇用期限の上限や更新回数の制限を設けない有期雇用契約が可能な対象年齢が 58 歳以上から 52 歳以上に引き下げられ、新たに起業した企業の場合は有期雇用契約の期間設定の上限が 2 年から 4 年に延長された。派遣労働者の派遣期間も 24 か月という上限が撤廃された⁷。③新たな低賃金就労形態の導入：ミニジョブ、ミディジョブ、私会社 (Ich-AG)、1 ユーロジョブなどが導入された。ミニジョブとミディジョブは低賃金パートタイム労働のことで、月収に上限⁸があり、税・社会保険料の労働者負担が免除⁹ (ミニジョブ)あるいは段

⁷ その後労働者派遣等の法案が改正され、2017 年 4 月より再び上限が 18 か月に設定された。

⁸ 月収の上限は、ミニジョブが 400 ユーロ(その後 450 ユーロに引き上げ)、ミディジョブが 800 ユーロである。

⁹ ミニジョブについては、使用者が 25%の定率社会保険料を支払う。

階的に軽減された(ミディジョブ)雇用形態となっている。そして、ミニジョブ従事者は失業給付Ⅱの受給による収入の補填も可能である。私会社は、1年更新の最大3年間支給される起業助成金をもとに単独または複数の個人によって設立された企業であり、その多くがサービス業の自営業である。1 ユーロジョブは、失業給付Ⅱ受給対象の長期失業者に対して地方自治体が1~2ユーロの賃金で非正規の雇用機会を提供するというものである。

3.1.3. 成果

このように抜本的な労働市場改革が断行されたわけであるが、その成果として、①失業者数および失業率の低下、②担当機関の再編による行政サービスの柔軟性と効率性の向上、③長期失業者の中心を占める若年層と50歳以上の高齢層に的を絞った雇用促進策の実現、④雇用形態の多様化、言い換えると非正規雇用の増加による労働コストの抑制、などが挙げられる。

失業率については、失業給付Ⅱの創設に伴い、社会扶助受給者の一部が新たに失業者として登録されたこともあって、ハルツ改革後の2005年には13%(旧東ドイツ地域:20.6%)まで上昇した。しかし、その後は低下傾向が続き、2016年の失業率は6.8%(同地域:9.4%)まで低下している。また、単位労働コスト¹⁰と名目賃金の上昇は抑制され、2004年からリーマン・ショック前の2007年までのこれらの上昇率はEU主要国よりも低い水準で推移し、ドイツの国際競争力がEU内で相対的に強まる要因となった。なお、このような状況をもたらした主たる要因は、正規雇用のフルタイム労働者ではなく、非正規雇用のパートタイム労働者やミニジョブなどの低賃金パートタイム労働者、私会社などの自営業者が増加したことにある。

3.2. 社会保障制度改革

3.2.1. 目的

社会保障制度改革の第一の目的は、年金や医療などの社会保険料を抑制して企業負担を軽減し、産業競争力を回復することであった。社会保険料は賃金に定率で賦課されていたため、実質的な労働コスト増大の要因となっていた。このような高い労働付随コストがドイツの失業率低下を困難にし、またこのままでは産業の空洞化が進むのではないかと懸念も強まっていた。改革の第二の目的は、少子高齢化の進展に対応して、年金財政の長期的な安定を実現することであった。

3.2.2. 内容

ドイツの公的年金制度は完全賦課方式のため少子高齢化の影響を直接的に受けやすく、事態は深刻であった。1998年の年金改革の是非を問う選挙で誕生したシュレー

¹⁰ 単位労働コストは、名目雇用者所得を実質GDPで割った値であり、賃金の上昇率が生産性の上昇率を上回る(下回る)と増加(減少)する。

ダー政権では、2001年の「年金改革法」を皮切りに、2003年の年金財政改善に関するリュールupp委員会報告書の発表、2004年の「公的年金保険持続法」などにより、社会保障制度の改革が行われた。公的年金に関して年金受給者世代と保険料負担者世代をはっきりと区別した上で、両世代の負担の公平化を図ろうとするものであった。その後、2005年に誕生したメルケル大連立政権でも公的年金制度改革は継続された。以下、その具体的内容について、年金受給者世代対象の改革と保険料負担者世代対象の改革に分けて整理してみよう。

(1) 年金受給者世代に関する改革

①年金給付水準の引き下げ:公的年金の給付水準が、現役時代の収入の70%から67%へ引き下げられた¹¹。②私的年金の導入:公的年金の削減部分をカバーするため、積立方式の企業年金・個人年金が新たに導入された。積立方式の年金は任意加入の私的年金であるが、政府によるマッチング拠出や年金拠出時および給付時に税制上の優遇措置が適用されることから、年金体系の一部という位置付けである。③年金支給の開始年齢の引き上げ:2012年から2029年にかけて段階的に、老齢年金の支給開始年齢を65歳から67歳へ引き上げていく。その結果、1964年以降に生まれた人は67歳から年金が支給されることになる。④持続的可能性要素(Nachhaltigkeitsfaktor)の導入:年金受給者数の保険料負担者数に対する比率を年金額に反映させようとするものである。つまり、この比率が高くなるほど年金の賃金スライドによる増額は抑制されるので、年金支出を抑えることが期待される。なお、賃金スライドとは現役世代の賃金水準の変化に応じて、年金支給額を上下させる制度のことである。

(2) 保険料負担者世代に関する改革

①年金財源の多角化:2001年にガソリン税・灯油税などの増税を実施し、公共交通機関の利用を促すとともに、増税分を年金財源に充て、財源の多角化を図った。その結果、公的年金保険料率は20%から19.1%に引き下げられた。しかし、ガソリン価格高騰に対する国民の不満が強まり、その後のガソリン税の段階的な引き上げは実施されなかった。②保険料率の上限設定:シュレーダー政権は、原則的に労使折半である公的年金保険料率(当時は19.1%)を2020年まで20%以下に維持し、それ以降も22%を上限とするとした。しかし、2003年のリュールupp委員会報告書は、その見通しは楽観的過ぎるものであり、このままでは保険料率は早くも2004年には20.3%に達すると予測した。その後、2007年にメルケル政権は保険料率を19.5%から19.9%へ引き上げた。③課税方式の変更:年金拠出時に課税・給付時には非課税という方式から、年金拠出時には非課税・給付時に課税という方式へ段階的に移行する。④持続的可能性要素(Nachhaltigkeitsfaktor)の導入:この枠組みの導入によって年金支出を抑えられるだけでなく、保険料負担の軽減が図られることも期待された。

¹¹ 政府は当初64%への引き下げを予定していたが、労働者側や連立与党内にも強い反対があり、67%を下回らないということで決着した。

3.2.3. 成果

公的年金保険料、健康保険料など社会保障のための拠出金の合計である社会保障負担率は、2000年から2010年の10年間で24.8%から21.9%へ減少した¹²。同時期の日本、フランス、英国の社会保障負担率は逆に増加している。

また、社会保障制度改革および次節の医療制度改革などによって財政再建も進展した。財政赤字の対GDP比は、2006年以降基準値の3%を下回っており、その後2009年と2010年にそれぞれ3.1%、4.2%と基準値を超えたものの、2012年以降は財政黒字に転じた。

3.3. 医療制度改革

3.3.1. 目的

医療制度改革の目的は、少子高齢化の進展に伴って増加傾向にある医療コストを抑制することであった。

3.3.2. 内容

2003年に成立した「医療保険近代化法」等により、医療制度改革が実施された。その主な内容は、以下の通りである。

(1) 被保険者および患者の自己負担増加

具体的方策として、①外来診療への自己負担導入、②保険料の従業員負担分の増加、等が実施された。①外来診療への自己負担導入：従来外来診療費は無料であったが、同一疾病につき四半期ごとに10ユーロの診察料が課せられるようになった。また、薬の処方には被保険者の収入に応じて1回5～10ユーロが、入院に際しては1日10ユーロが患者に課せられる。②保険料の従業員負担分の増加：労使が折半で負担する医療保険料のうち従業員の負担分について、賃金の0.9%相当が上乘せされることになった。

(2) 公的医療保険の給付対象の再検討

保険適用範囲が見直され、通院交通費、市販医薬品、眼鏡・コンタクトレンズ、出生・死亡時の給付金などが保険適用外となった。なお、出生時の給付金は国からの支給に変更された。

(3) 医療保険者間の競争促進

シュレーダー改革以前の1993年の「医療保障構造法」によって医療保険者間に競争原理が導入され、①被保険者の保険加入選択の自由化、②保険料設定の自由化、③医療保険者の統合・削減、等が実現した。その結果、保険者は、被保険者の年齢・性別やリスクに応じた保険料を設定することが可能になり、保険者間の価格競争が促進された。ただし、政府によってリスク格付けと保険料設定に関するガイドラインは決め

¹² 経済同友会(2015)pp.21による。

られており、完全な自由化というわけではない。保険者の競争促進政策はシュレーダー政権、メルケル政権においても継続され、公的医療保険者数は 1992 年から 2013 年の 11 年間で 10 分の 1 に激減した¹³。

(4) 医療サービスの効率化とコスト削減

①保険者の役割の高度化、②診療報酬制度における新方式(診断群別包括払い方式)の導入、③終末期医療(ターミナルケア)体制の見直し、等によって医療サービスの効率化とコスト削減が図られた。①保険者の役割の高度化:保険者が、そのネットワークを生かして患者と医師など医療関係者との間の橋渡し役になり、患者である被保険者に適切な医療サービスを受けるための助言を行うことによって、不必要な医療サービスの圧縮につながることを期待されている。②診療報酬制度における新方式の導入:診療報酬制度が従来の個々の診察や検査の単価を合計する出来高払い方式から、傷病と診療行為を分類して包括的な診療報酬を定額で支払う診断群別包括払い方式へと 2003 年から段階的に切り替えられた。これによって、病院による支払いコストのばらつきを是正し、過剰医療の削減を図ることが可能になった。③終末期医療体制の見直し:終末期医療対象患者に対して安価な在宅ケア方式が導入された。なお、この在宅ケアを支えるボランティアの発掘・研修費や在宅ホスピス・ステーションの運営費は、従来の医療保険とは別に、政府が一人年額 0.4 ユーロの保険料を国民から徴収することによって賄われることになった。

3.3.3. 成果

1992 年の医療費の対GDP 比を 100 とすると、2000 年～2008 年の間は 110 程度で推移しており、10%程度の増加にとどまったことになる¹⁴。つまり、これらの改革によって医療費の対GDP 比の上昇に対する抑制効果が働いたと言えよう。

3.4. 税制・企業制度改革

3.4.1. 目的

税制・企業制度改革は、EUおよびユーロ圏内での立地競争力を高めること、国内産業の新陳代謝を促すことを目的として実施された。

3.4.2. 内容

当時、ドイツは法的整理の制度が柔軟で企業活動が容易な英国との立地競争に直面していた。そこで、1995 年の「組織再編税法」や 2000 年の「税制改革法」等により税制や企業制度の改革が実施された。その主な内容は、以下の通りである。

(1) 税率の引き下げ

立地競争力を強化するため税制改革法によって、①法人税率の引き下げ、②所得

¹³ 経済同友会(2015)pp.16 による。

¹⁴ 経済同友会(2015)pp.15 による。

税率の引き下げ、が実施された。①法人税率の引き下げ：法人税率が 40%から 25%に引き下げられた結果、法人実効税率も 1999 年の 51.8%¹⁵から 2001 年には 38.6%まで低下した。なお、ドイツ企業に対しては法人税のほか、市町村税にあたる営業税、旧東ドイツ地域向け財政支援のための連帯付加税が課せられる。②所得税率の引き下げ：所得税の最高税率が 53%から 45%へ引き下げられた。小規模な個人企業については、法的地位は個人企業のままで、希望すれば所得税ではなく法人税の課税対象となることが可能になった。また、引き続き所得税課税を希望する個人企業に対しては、営業税額を所得税から減額できる措置が取られた。これによって、課税方式を問わず、法人税率の引き下げの効果が個人企業にも波及することとなった。

(2) 企業再編の促進

企業再編を促進し、成長産業の振興を図るために、①企業の株式譲渡益課税の廃止、②株対価M&Aの株譲渡益の非課税化、③企業再建型の法的整理への転換、が実施された。①企業の株式譲渡益課税の廃止：法人に限って株式売却益を非課税扱いにする。この措置によって、銀行等金融機関は保有する事業会社の株式売却を拡大したため、金融機関の株式保有は減少し、他方事業会社や外国企業による株式保有が増加した。また、企業同士の水平的な株式持ち合いが減少し、垂直的な株主構成が増えるなど、産業再編の進展も見られた。②株対価M&Aの株譲渡益の非課税化：被合併会社の株主が合併会社の株式で対価を受け取る際に、課税は繰り延べられる。これによって、株式を対価とする企業買収が容易になり、大企業が技術力のある中小企業を買収によって傘下に収めることにより競争力の強化を図るといった形での企業再編を促すことになった。③企業再建型の法的整理への転換：2011 年の「改正倒産法」によって、債権者の要望に沿った管財人の選任、再建計画の中でデット・エクイティ・スワップ¹⁶(Debt Equity Swap)等の株主権の変更、早期の法的整理申請による 3 か月の支払い停止手続き、等が可能になった。その結果、企業の法的整理は企業再建型へと転換し、経営危機に陥った企業でも健全な企業による買収によって信用力や資本力を回復し、業績を回復させることが可能になった。

(3) 企業統治(コーポレート・ガバナンス)改革

1998 年の「企業分野における監督と透明性の確保のための法律」と 2002 年に定められた「ドイツ企業統治基準」によって、以下のような企業統治に関する方針が明記された。①企業経営の透明性の向上を図るために、経営情報の開示の範囲および手段を拡大する。②株主・投資家の権利は保護され、かつ拡充される。③監督機能の強化を図るために、監査役会の機能を拡充かつ明確化し、監査役と決算監査人の独立性を確保する。④国際会計基準の導入を容認する。

¹⁵ 当時の他国の実効法人税率は、英国は 30%、オランダ 35%、フランス 40%、イタリア 41.3%でいずれもドイツより低い水準であった。

¹⁶ 債務者は、債権者に対して借入金を返済する代わりに株式を発行することによって、負債(debt)と資本(equity)の交換が行われる。

3.4.3. 成果

ドイツ産業界の特徴であった金融機関による株式保有が減少したこともあり、従来よりも企業再編が容易になった。その結果、事業の再編、M&A、転廃業が進展し、産業の新陳代謝が促進された。このことによって、産業競争力が強化され、国内投資も増加した。企業の創業率・廃業率や法的整理件数は、日本を上回る規模で推移している¹⁷。

また、企業統治改革などによって経営の透明性が高まったことから、外国企業によるドイツ企業への出資、M&A、提携などの動きも活発になり、ドイツへの対内投資も拡大した。

さらに、企業再編の活発化は、労働力の雇用吸収力の高い成長産業への移動や最適配分を促すことにもつながった。

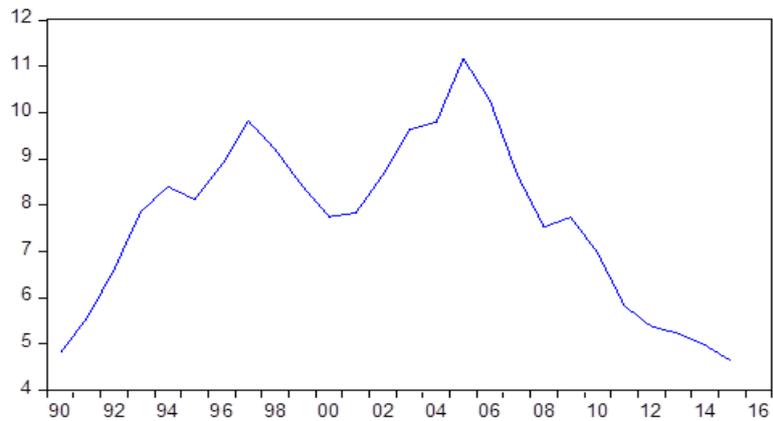
4. ドイツ経済に対する経済効果

シュレーダー改革と呼ばれる構造改革のマクロ経済上の目的は、失業率の低下、産業競争力の強化による輸出の拡大、経済成長、の三点であった。そこで第1節では、失業率、輸出、GDP(国内総生産)、ユーロ圏主要5か国(ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、オランダ)のGDP総額に占めるドイツのシェアを取り上げ、シュレーダー改革が実施された後のドイツのマクロ経済状況について分析を行う。つぎに第2節では、シュレーダー改革によるマクロ経済への影響について精査するため、これら四つの経済指標に関して構造変化の有無を検定する。

4.1. シュレーダー改革4後のドイツの経済状況

シュレーダー改革によって失業率の低下、産業競争力の強化による輸出の拡大、経済成長というマクロ経済上の目標は達成されたのであろうか。まず、失業率については、失業給付Ⅱの創設に伴い社会扶助受給者の一部が新たに失業者として登録されたこともあり、改革の実施直後に一旦上昇したものの、その後は順調に低下した。その後、2008年～2009年にリーマン・ショックと世界的恐慌の影響により再び失業率が上昇したが、上昇の程度は緩やかかつ短期であり、2010年以降は再び低下傾向にある(図1)。

¹⁷ 経済同友会(2015)pp.55による。

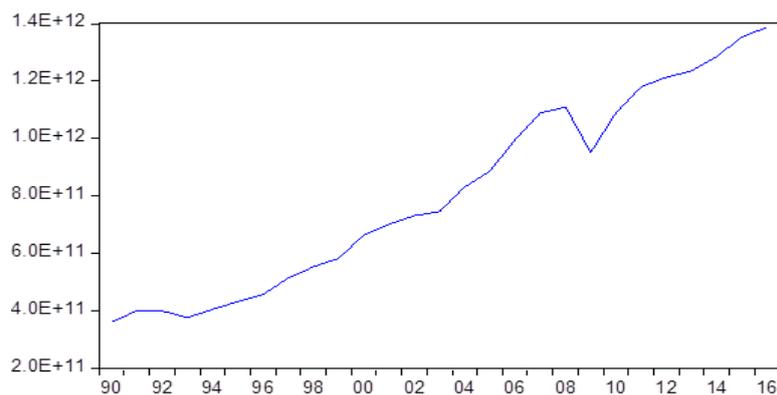


出所: OECD (<https://data.oecd.org/>)

縦軸: %、横軸: 年

図1. ドイツの失業率

輸出については、構造改革によってトレンドが大きく変化することはなく、堅調に推移した(図 2)。つまり、ドイツ企業は特に主要な輸出先¹⁸であるEU内において、従来から高い国際競争力を維持してきたものと思われる。むしろ2008年～2009年のリーマン・ショックによる世界的経済・金融危機による落ち込みによるマイナス効果の方が顕著であったが、2011年には危機以前の水準にほぼ回復した。この点は、次節の構造変化の有無に関する検定結果とも整合的であった。



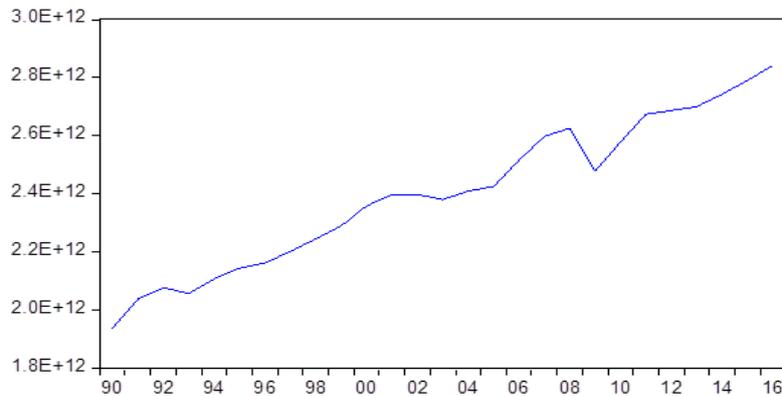
出所: World Bank (<http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>)

縦軸: 兆ユーロ (ユーロ × 10¹²)、横軸: 年

図2. ドイツの輸出 (実質値)

¹⁸ ドイツの輸出の約 60%はEU域内向けであった(ドイツ連邦統計庁 2015 年)。

GDPについては、構造改革後に増加率の上昇が見られ、ほぼ堅調に推移している。なお、2008年～2009年にはGDPも一旦落ち込み、5.6%のマイナス成長(実質値)となったが、輸出と同様に2011年には危機以前の水準にほぼ回復した。



出所: World Bank (<http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>)

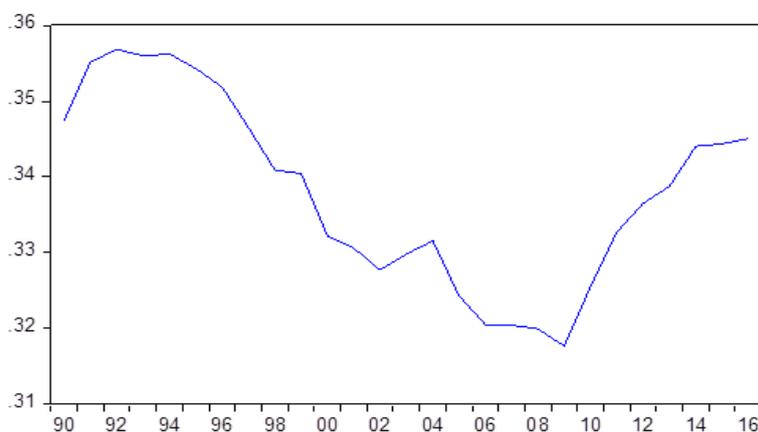
縦軸: 兆ユーロ(ユーロ×10¹²)、横軸: 年

図 3. ドイツの GDP(実質値)

以上、ドイツのマクロ経済状況の推移について考察してきたが、他のユーロ圏諸国と比べて際立っているのが 2010 年頃以降のドイツ経済の堅調さである。2008 年～2010 年にはリーマン・ショックを発端として世界的経済・金融危機やユーロ危機という世界経済にとって非常に厳しい状況が発生し、その後も世界各国では経済回復への道筋が不透明な状況が続いた。ドイツでも、2008 年～2009 年に 1 時間当たりの生産性は年率で 4% 低下、単位労働コストは 3.25% 上昇¹⁹、失業率も上昇した。シュレーダー改革に加え、政府による操業時間短縮手当の支給基準の緩和、社会保険料の政府負担の拡充などの追加的労働市場政策の実施や、労働協約による雇用を優先する柔軟な賃金決定などにより、労働時間の短縮や非正規雇用など労働形態の多様化による雇用の維持と賃金上昇の抑制が図られた結果、失業率は再び低下した(図 1)。輸出、GDP いずれに関しても世界的経済・金融危機後の落ち込みは比較的短期間で終了し、その後増加に転じて堅調に推移している(図 2、図 3)。輸出の増加に伴い、貿易収支の黒字も拡大し、2016 年には世界最大規模の黒字(3000 億ドル)を計上した。なお、ユーロ圏主要 5 カ国(ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、オランダ)の GDP 総額に占めるドイツのシェアの推移を見ると、2010 年以降同国のシェアの拡大傾向が顕著になっている(図 4)。このことから、危機後のドイツ経済の好調さは、ユーロ圏主要国と比べて際立っていることが分かる。以上より、ドイツは世界的経済・金融危機とユーロ危機による実体経済への悪影響を比較的短期間かつ軽微なものにとどめ、

¹⁹ Deutsche Bundesbank(2010b)pp.63 による。なお、製造業の 1 時間当たり生産性の低下率は 5%、単位労働コストの上昇率は 4%であった。

経済の反転に成功し、ユーロ圏主要国に比べて経済状況は良好かつ堅調に推移していると言える。



備考:ユーロ圏主要 5 か国(ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、オランダ)

の名目 GDP 総額に占めるドイツのシェアを示している。

縦軸:%、横軸:年

出所:OECD (<https://data.oecd.org/>)

図 4. ドイツのGDP(名目値)シェア

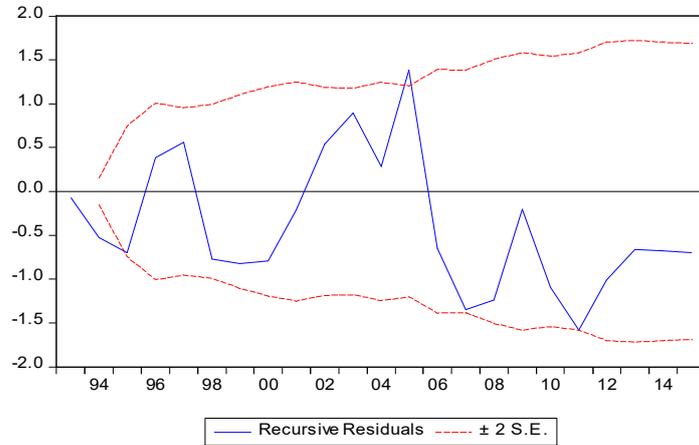
4.2. 経済構造変化の有無

失業率、輸出、GDP、ユーロ圏主要5カ国のGDP総額に占めるドイツのシェアの4変数について、それぞれAR(1)モデルを仮定し、構造変化の可能性をチェックするために、逐次残差をグラフ化した(図5、図6、図7、図8)。結果は、以下の通りである。

- (1) 失業率に関しては、**2005年**に構造変化の可能性が高い。
- (2) GDP(実質値)に関しては、**2005年**と**2009年**に構造変化の可能性が高い。
- (3) 輸出(実質値)に関しては、**2009年**に構造変化の可能性が高い。
- (4) ドイツのユーロ圏でのGDP(名目値)シェアに関しては、**2010年**に構造変化の可能性が高い。

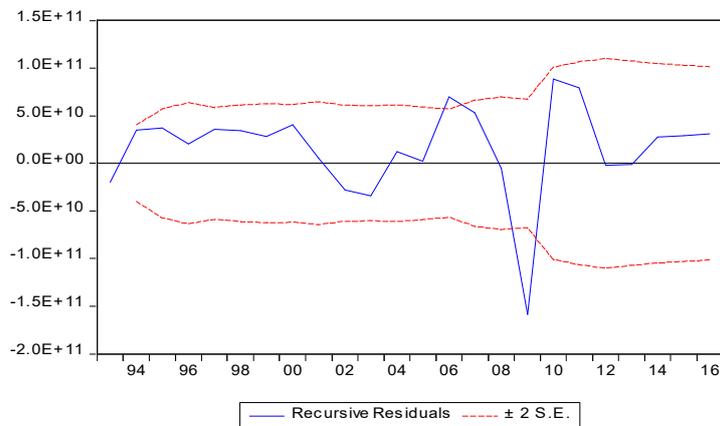
これらの構造変化に関する検定結果から、以下のことが示唆される。まず、失業率に関してはシュレーダー改革(構造改革)の労働市場改革などの政策効果が比較的短期間で波及し、失業率の低下につながったと考えられる。また、GDPの結果から、経済成長や景気に対しても比較的短期間で一定の改革効果が見られたと言えよう。一方、輸出とドイツのGDPシェアに関しては、**2009年**~**2010年**まで有意な構造変化は見られず、また**2009年**にはGDPに関して**2回目**の構造変化が生じた。これらの結果から考えられることは、以下の**2点**である。第一に、構造改革の政策効果が、実体経済へ波及するまでには数年かかるという点である。第二に、ドイツが世界的経済・金融危機とユーロ危機によるダメージからユーロ圏の中でいち早く立ち直ることができたのは、構造改革の断行によるところが大きいのではないかという点である。つまり、ドイツ

では一連の危機が発生する数年前に、すでに広範かつ抜本的な構造改革が断行され、同国の経済力・産業力が強化されていたからこそ、危機後の厳しい経済状況の中でその強みを発揮することができたのだということである。



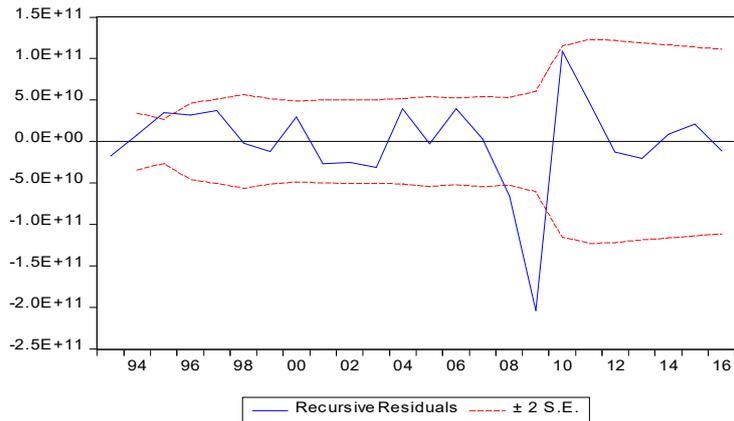
縦軸：%、横軸：年

図 5. ドイツ失業率の逐次残差



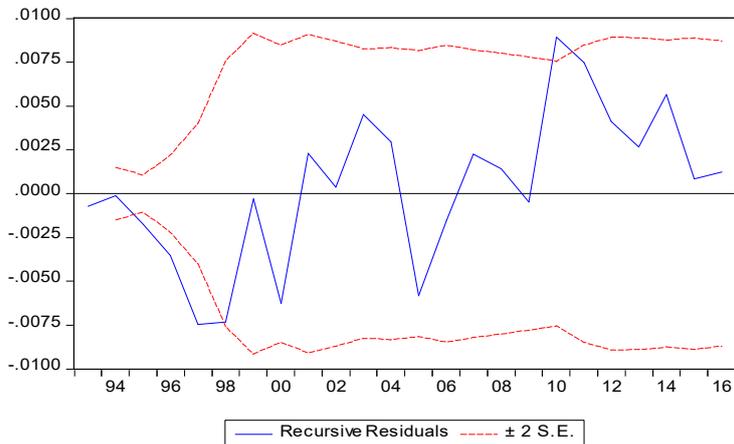
縦軸：千億ユーロ(ユーロ×10¹¹)、横軸：年

図 6. ドイツGDP(実質値)の逐次残差



縦軸: 千億ドル (ドル×10¹¹)、横軸: 年

図 7. ドイツ輸出 (実質値) の逐次残差



縦軸: %、横軸: 年

図 8. ドイツのGDP (名目値) シェアの逐次残差

5. ドイツ経済復活の要因

前章で明らかになったように、ドイツは 1990 年代後半から続いた深刻な経済停滞からの脱出に成功しただけでなく、2008 年のリーマン・ショック後の世界的経済・金融危機や 2010 年のユーロ危機の際にはドイツ経済への影響を最小限に止め、EU およびユーロ圏諸国の中で最も早く経済を回復基調に戻すことに成功した。本章では、その要因について考察する。

5.1. シュレーダー改革の断行

第 2 章で述べたように、2000 年代前半から半ばまでの数年間という短い期間に、労

働市場、社会保障制度、医療制度、税制・企業制度等の広範な分野の構造改革が、同時並行的に一つのパッケージとして実施されたことが、ドイツ経済復活の最大の要因であると言えよう。構造改革は国民に痛みを強いるものであり、当然多方面からの反対や反発は予想された。したがって、このような多岐にわたる抜本的な構造改革の実現を断行するにあたり、シュレーダー首相による強力な政治的なリーダーシップは欠かせないものであった。その後政権が交代したが、強力な政治的リーダーシップはメルケル首相にも引き継がれ、現在も労働市場等の構造改革は一部修正も含め、継続されている²⁰。

5.2. ドイツ特有の制度的要因

ドイツ経済の復活の要因を考える際に、ドイツ特有の制度的要因を無視することはできない。シュレーダー改革による抜本的な構造改革が断行されたことにより、ドイツはこれらの内在する強みをそれまで以上に発揮しているとも言えよう。以下、主な点を挙げてみよう。

5.2.1. 産業構造上の特徴

(1) 製造業の比率の高さ

ドイツは他の先進国に比べて製造業の比率が高く²¹、自動車、機械、電機電子、化学の四大製造業は同国の主要な輸出産業となっている。このことは、ドイツでは構造改革による産業競争力強化策の効果が、輸出や経済成長等の同国の実体経済に波及しやすい環境にあることを意味する。また、製造業就労者の比率も高いことから、製造業から情報やサービス産業等への労働力のシフトは容易ではないものの、人員上の余地はあると言えよう。

(2) 中小企業の強さ

ドイツでは中小企業が企業数の **99.5%**、雇用者数の **62.8%** を占めている²²。しかも、その **9.5%** が輸出を行っており²³、中小企業の輸出総額に占めるシェアは約 **19%** となっている。このようなことを可能にしている背景には、中小企業が独自の高い技術力を有していること、その大部分が同族経営の非上場会社のため、経営決断が迅速で柔軟であること、苦境の際も解雇ではなく賃下げによって忠誠心が高く高スキルの人材を確保することが可能なこと、中小企業の中でも従業員数が **50** 名以上の中規模企業層が厚いことなどが挙げられる。

²⁰ 羽森(2017)pp.75を参照。

²¹ 世界銀行によると、2013年の製造業の対GDP比は、ドイツが22%、日本が18%、米国13%、英国10%、フランス11%、イタリア15%であった。

²² EU委員会の2013年見通しによる。

²³ 『2012年版中小企業白書』によると、日本の中小企業のうち輸出を行っている企業は2.8%であった。

(3) 系列や下請け構造の希薄さ

ドイツでは独自の技術力を有している中小企業が、日本のように大企業を頂点とするサプライチェーンに深く組み込まれることは極めてまれである。中小企業はそれぞれ自立した経営を行っており、自己のブランド価値を維持して高い利益率を確保している。また海外市場へも直接アクセスし、外国顧客に対する製品の販売、保守・メンテナンスなどを自ら行い、外国顧客との親密な関係を築く一助となっている。

(4) 連邦制の伝統による地方分散

ドイツでは、連邦制という地方分権的な政治システムが伝統的に採用されてきた。このような政治構造を反映して、経済においても一極集中型とはなっておらず、企業は国内各地に分散して立地している。特に中小企業の多くは地域密着型となっており、後述のデュアル・システムなどを活用して長年地元の人材を雇用・活用してきた。

5.2.2. 労使慣行

(1) 労働協約による賃金決定

EU加盟国の賃金決定制度としては、法定最低賃金、産業別・地域レベルの労使による労働協約による賃金決定、協約外の個別の雇用契約による賃金決定、の三種類がある。ドイツでも 1990 年以降労働組合の組織率が低下し、労働協約の適用率も低下している²⁴。しかし、依然として協約による拘束率は 50%を超えており、協約に準拠した形で雇用契約が締結される労働者を含めると、拘束率は 70%を超えていると言われ²⁵、産業別の団体交渉・労働協約による賃金決定が現在も重要な役割を果たしている。またドイツでは伝統的に労使協調が重視され、多くの業界の労働協約では賃金引上げよりも雇用の確保を優先するという方針のもと、雇用の維持を条件に協定の枠内での標準労働時間からの逸脱を容認しており、操業時間短縮制度、労働時間回廊規定(コリドール規定)、労働時間貯蓄口座制度などが導入された²⁶。これらはあくまでも労働協約や個別企業で定められているものであって法律上の制度ではないが、賃金抑制と労働時間運用の弾力化および総労働時間の短縮化を推進する一因となった。なお操業時間短縮制度とは、一種の期限付きワークシェアリングのことであり、連邦雇用エージェンシーに申請すると、操業時間短縮に伴う賃金減少分の 60%にあたる操業時間短縮手当が支給される。労働時間回廊規定(コリドール規定)とは、経済状況に応じて一定の調整幅の中で、労働時間の短縮だけでなく延長も可能とする可変的な労働時間制度のことである。つまり、好況時に労働時間を延長していた企業は、不況時には労働協約上の標準労働時間の水準を下回るコリドールの下限まで労働時間を

²⁴ OECDとILOによると、ドイツの労働組合組織率と労働協約適用率は、2000年の24.6%と67.8%から2013年にはそれぞれ18.1%と57.6%へ低下した。

²⁵ 労働政策研究・研修機構(2017):概要を参照。

²⁶ 操業時間短縮制度、コリドール規定、労働時間貯蓄口座制度についての詳細については、羽森(2017)pp.69-70、Deutsche Bundesbank(2010)、同(2015)、Seifert(2010)等を参照。

短縮することが可能になる。週あたりの標準労働時間と労働時間の調整幅の例を挙げると、化学産業では 37.5 時間と 35～40 時間、金属産業では 35 時間と 30～40 時間等となっている。労働時間貯蓄口座制度とは、一定の期間における所定の労働時間と実際の労働時間が異なるときは、債権あるいは債務(マイナスの債権)として労働時間口座に記録される制度である。たとえば、労働者は残業時間等を口座に貯蓄しておき、休暇や早期引退の際に利用することができる。

(2) 人材育成に関するデュアル・システム

ドイツでは大学に進学しない中学・高校卒業者の半数以上が、2～3 年間企業での職業訓練を受けながら、職業訓練学校で理論教育や技術を学び、職業資格を得る。訓練生の就職先は訓練先の企業や地元の中小企業である場合が多く、これらの企業は地元では安定的な就職先ということもあり、比較的賃金水準が低くても採用が可能だとされる。このように、デュアル・システムは中小企業にとって、高スキルの労働者を確保できる仕組みとして機能している。

(3) マイスター制

ドイツでは伝統的にマイスター(親方)制が維持されており、1953 年の法制化によってマイスター資格は国家資格となった。手工業だけでなく、生産ラインの管理監督者などの工業分野のマイスター資格もあり、全部で 94 業種ある。この制度は、高度技術・技能者であるマイスターの事業・雇用・所得を安定化することによって、人材育成を担う産業指導者としての地位を保障するものである。マイスター制が高度な専門性を有する技術・技能者を維持し、EU内の労働移動の自由化に伴う技術流出や産業空洞化を阻止することに貢献している面はあろう。しかしその一方で、新規参入を阻害し、専門分野で人材不足を招き、グローバル化する企業活動の事業拠点展開にとって障害になっている可能性もある。そこで、シュレーダー改革の一環として手工業法が改正され、開業に際してのマイスター資格取得義務が課せられる業種は 41 業種に削減された。

5.2.3. 産学官連携による研究開発体制の充実

ドイツでは、企業、大学、公的研究機関の三者が連携して、研究開発を行う体制が確立している。公的研究機関は複数あり、それぞれ役割分担がなされている。たとえば、フラウンホーファー研究機構(FhG)は産学官連携のハブ的役割を果たす欧州有数の応用研究機関、マックス・プランク協会は基礎研究機関、ヘルムホルツ協会は先端技術研究や大型実験施設を提供、ライプニッツ学術連合は応用を視野に入れた基礎研究機関、シュタインバイス財団は技術移転・仲介機関といった具合である。

これらの公的研究機関は、民間企業からの研究委託実績に応じて政府助成金の規模が決定されることもあり、民間企業との連携に積極的に取り組んでいる。各地域でこうした公的研究機関と民間企業の連携が活発に行われていることは、独力で研究開発を行うことが困難な中小企業の技術力向上に寄与している。特にフラウンホーファー研究機構は、ニッチ市場に強い中小企業を育成するという明確な方針のもと、中小

企業と大学や他の研究機関との間の橋渡し役となっている。政府も中小企業イノベーションプログラム等により、中小企業に対する研究開発への財政支援を行っている。

5.2.4. 移民、外国人労働者の活用

これまでドイツでは、様々な形で多くの外国人労働者や移民を受け入れてきた。1950年代から1970年代には、労働力不足を補うためにイタリア、トルコなどから労働者を受け入れた。1980年代後半から1990年代前半には、社会主義体制の崩壊に伴い、第二次世界大戦以前に旧ドイツ領だった地域の住民で希望する者に対してドイツ国籍を付与したので、周辺国からの移住が増加した。2000年代には、EU拡大と域内の移動の自由化によって中欧・東欧のEU新規加盟国からの移民が急増した。2011年以降は、政府債務危機およびユーロ危機の影響で、失業が急増したギリシャ、スペインなどからの移住が増えた。そして2011年に始まったシリア内戦の影響で、2014年頃からシリアなど中東地域・北アフリカからの難民の流入が急増している。その結果、連邦統計庁によると2015年末現在、EU市民、非EU市民を含む在留外国人は911万人で総人口の約11%を占めている。

ドイツも日本同様少子高齢化が進展しており、人口減少傾向にあるため、人手不足の深刻化等が懸念されている。また、2000年代以降の中東欧諸国や南欧諸国からの移民は、それ以前とは異なり、高学歴、高技能の労働力も多く含まれており、そのような人材の活用も求められている。このような事情から、シュレーダー政権以降ドイツの移民・外国人労働者政策の重点は、①移民のドイツ社会への適合政策、②高度な技能を有する人材の確保政策、に置かれてきた。このように、ドイツでは移民や外国人労働力を積極的に活用することにより、少子高齢化による影響が緩和されていると言えよう。

5.3. EU及び単一通貨ユーロの貢献

EUおよび単一通貨ユーロの導入によるユーロ圏の誕生によって、ドイツを含むEUおよびユーロ圏諸国は以下のようなアドバンテージを有することになった。第一に、EU域内における関税撤廃、地理的な輸送の利便性、規格・基準や規制などの統一などから、EU域外との間に比べて域内相互の輸出入の方が容易であり、有利である。第二に、単一通貨ユーロの導入により、ユーロ圏の国同士の貿易・投資に関しては為替リスクがなくなったため、ユーロ圏内で国境を超えた経済活動が容易になる。第三に、EU域内の企業は域内直接投資によって、人件費などを考慮した最適な域内サプライチェーンを構築することが可能である。

前述した広範な構造改革の断行等を経て、ドイツは、高い技術力、国際競争力を持つ製造業、産学官が連携した研究開発体制、高い質の労働力等の自身の強みと、ドイツの通貨であったマルクに比べて割安なレートで推移してきた単一通貨ユーロによるメリットを存分に生かした。その結果、輸出の拡大による貿易黒字の増加、ドイツ企

業のEU内外への対外直接投資の拡大、構造改革による立地競争力の向上に伴うドイツ企業の国内立地維持、さらに外国企業による対内直接投資の拡大までもが実現したのである。したがって、ドイツはEUおよびユーロのもたらしたアドバンテージによる恩恵をEU諸国の中で最も享受している国だと言えよう。

6. おわりに

本稿を終えるにあたって、周縁諸国を始めとする他のユーロ圏諸国ではなぜドイツのような全面的な構造改革が実現しなかったのか、好調なドイツ経済が周縁諸国の経済停滞を浮上させ、ユーロ圏全体の経済を牽引することは果たして可能なのかという二点について考えてみたい。

他のユーロ圏諸国でも、1990年代後半から2000年代半ばというドイツとほぼ同時期に、労働市場改革や年金改革など一定の範囲での構造改革が実施された。しかし、ドイツのシュレーダー改革のように、労働市場、社会保障制度、医療保険制度、税制、企業制度をカバーする広範な構造改革が同時並行的に一つのパッケージとして断行された国はなかった。その理由として、まずドイツ以外の国では、国民に痛みを強いる構造改革を断固推し進めるために必要である強力な政治的リーダーシップが欠如していたか、あるいは志半ばで政権交代によって改革が頓挫してしまったことが考えられる。また、国際競争力を維持しなければならない輸出産業がほとんど存在しないか、マクロ経済や雇用における製造業の存在感が薄いため、個人自営業や公的部門による雇用に依存する労働構造となっている国では、構造改革がより困難であることが予想される。さらに、労使関係が伝統的に対立的であり、賃金の物価スライド制などの賃金の下方硬直性や解雇規制等の硬直的な労働市場を保持してきた国にとって、雇用形態や賃金の弾力化を図るドイツのような労働市場改革の実現は容易ではないだろう。

ドイツ経済がユーロ圏の牽引役になれる可能性については、否定的にならざるを得ない。その理由は、第一にユーロ圏で財政統合が実現しない限り、中核諸国から周縁諸国への財政による公的資金移転の枠組みを構築することは困難だからである。第二に、ユーロ圏諸国は為替レート、金利いずれの調整手段も失っているため、ユーロ圏からの離脱以外には構造改革しか経済を立て直す方法がないのだが、前述したようにその実行は決して容易ではないからである。したがって、危機後の主要国を含むユーロ圏諸国の経済的苦境を考慮すると、ドイツの「一人勝ち状態」がしばらく続く可能性は大きいと思われる。単一通貨のユーロ圏や域内諸国にとってアクセス自由なEU市場が維持される限り、ドイツの輸出と貿易収支黒字は増加するだろう。一方、EU内ではモノ、サービス、カネに加えて人(EU市民)の移動も自由なので、周縁国など高失業、経済不振の国の労働者はより良い労働環境を求めて、今後もドイツへ流入し続けることが予想される。したがって、ドイツは賃金上昇により輸出や貿易黒字を減少させるというやり方ではなく、域内労働者を積極的に受け入れ、彼らに雇用機会を与え

るという形でユーロ圏およびEU経済の安定に貢献をしていくというのが現実的な姿ではないかと考える。

ただし、ドイツの好景気が続けば、賃金上昇に伴う国内消費の増加が投資や輸入を促進し、貿易黒字が縮小する可能性はある。また、構造改革の結果、財政収支は急速に改善しており、IT化、デジタル化、保育・教育など国民生活をより充実させる分野に財政支出を増加させることも今後検討されるべきであろう。

参考文献

経済同友会:「欧州の競争力に学ぶ—ドイツの「シュレーダー改革」を中心に—」『2014年度 欧州・ロシア委員会活動報告書』(2015).

嵯峨嘉子:「ドイツにおける貧困の現状と対策の課題」『海外社会保障研究』No.177 Winter (2011) pp.31-39.

内閣府「第2章主要地域の経済動向と構造変化:第3節ヨーロッパ経済」『世界経済の潮流 2016年II』(2017).

橋本陽子:「ハartz改革後のドイツの雇用政策」『日本労働研究雑誌』No.647/June, 労働政策研究・研修機構(2014) pp.51-65.

羽森直子:「ユーロ危機の要因」『流通科学大学論集—経済・情報・政策編—』第22巻第1号(2013) pp.99-123.

羽森直子:「ギリシャ債務危機に関する分析—歴史的視点からの考察—」『流通科学大学論集—経済・情報・政策編—』第24巻第2号(2016) pp.69-90.

羽森直子:「ドイツの労働市場改革の功罪」『流通科学大学論集—経済・情報・政策編—』第26巻第1号(2017) pp.61-78.

労働政策研究・研修機構:「ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—」『労働政策研究報告書』No.69(2006).

労働政策研究・研修機構:「ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障」『労働政策研究報告書』No.84(2007).

労働政策研究・研修機構:「第2章 ドイツ」『諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書』(2016) pp.69-86.

http://www.jil.go.jp/foreign/report/2016/0715_03.html, 2017年8月19日取得

労働政策研究・研修機構:「ドイツにおける集团的労使関係システムの現代的展開—その法的構造と規範設定の実態に関する調査研究」『労働政策研究報告書』No.193(2017).

Seifert, Hartmut:「ドイツの失業対策—「雇用の奇跡」と労働時間—」『フォーカス:2010年3月』労働政策研究・研修機構(2013).

http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2010_3/german_01.html, 2017年8月19日取得

和田美憲:「通貨統合のドイツ経済の変遷とEUの経済改革」『日本EU学会年報』第34号(2014) pp.207-228.

- Deutsche Bundesbank: "Greater flexibility on the German Labour market", *Monthly Report*, September(2004) pp.43-57.
- Deutsche Bundesbank: "Rapid change in paid employment", *Monthly Report*, July(2005) pp.13-25.
- Deutsche Bundesbank: "The Labour market in Germany: general developments seen in an international context", *Monthly Report*, January(2007) pp.31-51.
- Deutsche Bundesbank: "Economic activity", *Monthly Report*, October(2010a) pp.45-54.
- Deutsche Bundesbank: "Labour market", *Monthly Report*, October(2010b) pp.55-69.
- Deutsche Bundesbank: "Adjustment patterns of enterprises in the German labour market during the Great Recession – selected results of a special survey", *Monthly Report*, July(2015) pp.33-39.
- Deutsche Bundesbank: "Wage dynamics amid high euro-area unemployment", *Monthly Report*, December(2016) pp.33-55.