



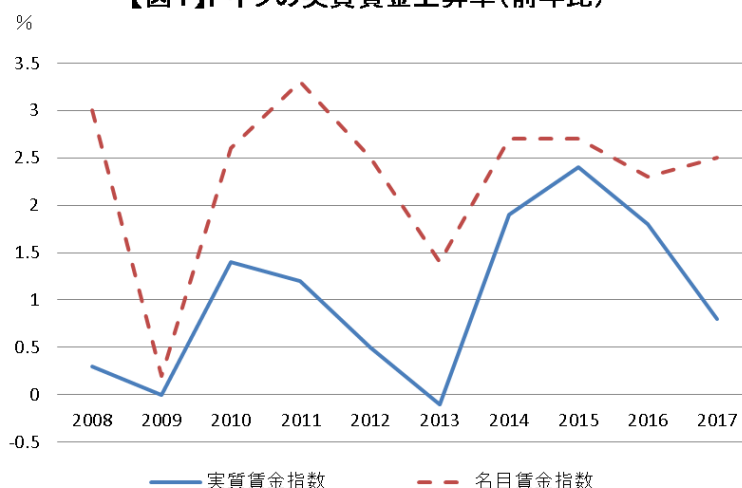
2018年2月19日

今年のドイツ賃金交渉をどうみるか

公益財団法人 国際通貨研究所
開発経済調査部副部長 麻野文裕

ドイツ連邦統計局は2月8日、2017年の実質賃金伸び率が前年比+0.8%（暫定値）にとどまったと発表した。2014～2016年の平均伸び率は同+2.0%であったが、2017年は消費者物価指数が同+1.8%と、2012年以来の伸びを示したことが影響した（図1参照）。また、ドイツ連邦雇用庁によれば、2017年の平均失業率は東西ドイツ統一以来最低の5.7%（前年差▲0.4%）まで低下し、労働市場は完全雇用に近い状態にある¹。

【図1】ドイツの実質賃金上昇率(前年比)



(出所)ドイツ連邦統計局より国際通貨研究所作成

ドイツにおける2018年の労使賃金交渉は、こうした環境下で先月から本格化している。自動車・機械・電機業界等を包含するドイツ最大労組の金属産業労働組合（IGメタル）は、①+6%の賃上げ（1年間）と、②各労働者が最大2年間にわたり週労働時間を35時間から28時間に短縮する権利を得ること（育児・介護に携わる者、シフト従事者等には時短に伴う給与減を一部補てん）を要求し、10数年振りとなる全国規模の24時間ストライキを執行するなど強気の交渉を展開した。また、経営者団体も人手不足が深刻化しつつある中で、特に②については断固として受け入れられないとして対決姿勢を鮮明にした。

¹ ILO方式で計測したドイツの失業率（2017年12月）は3.5%である。

金属労使の対決は更にエスカレートするかと思われたが、バーデン・ヴュルテンベルク地区（BW）における交渉では、新たな労使協約（2018年1月1日から有効）についての妥協が2月6日に成立、以下の事項について合意した²。

- (1) BWにおける90万人の労働者に対して、2018年4月より+4.3%の賃上げを実施（2020年3月31日まで）。
- (2) 2018年1～3月は、一時金として100ユーロを支給。2019年は、一時金（400ユーロ）と追加金（1ヶ月分給与の27.5%）を支給。
- (3) 2019年から、フルタイム労働者は最大2年間にわたり、週28時間への労働時間短縮を要求することが可能（給与は時短の分減少、ただし、育児・介護に携わる者やシフト従事者等は、上記の2019年追加金受領に代え追加休暇取得（8日間）を選択することが可能）。
- (4) これまで限定的に運用されてきた一部労働者の週40時間労働について、各事業所で週40時間の労働者数を拡大することが可能。

IGメタルは今回の交渉で、実質賃金の伸び率確保もさることながら、労働時間のフレックス化を重視した運動を展開。好況下で労働力確保が至上命題である経営者側の反発を生んだが、結果的に、労働者が各々の生活ステージに応じて労働時間を選択できるようフレックス化を実現したこと（上記3）、経営者側も労働力確保のための一定手段を得たこと（上記4）から、多くのドイツ・メディアは、労使双方のバランスをとった画期的合意であり、今後の労使交渉のモデルになると評価した。

ところで、ドイツ連邦銀行は、2017年12月付け月報において、国内経済の成長持続に関し、今後は労働力不足³が重大なボトルネックになる可能性があるとして指摘し、2018年から2020年にかけて賃金の上昇圧力も次第に強まるとした。今回の金属労使の合意では、一時金含め年率+3%超の賃上げとなったが、27ヶ月間におよぶものであり、労働需給のタイト化とともに賃金がスパイラル的に上昇する懸念はひとまず払拭された。

一方、今回の労使交渉で明らかになったのは、場合によっては「お金よりも時間」を重視する労働者の増加である。人口動態の変化やデジタル経済の拡大により労働者の労働時間に関するニーズは多様化しており、今後も労働者が労働時間の柔軟性を求めるトレンドは強まると予想される。各企業は労働力の確保に一層苦慮することになりそうで、ドイツ連銀が指摘する通り、労働力不足が今後ドイツ経済にとっての大きな足かせとなることは避けられそうにない。

以 上

² IGメタルと経営者団体の交渉は今後ドイツ国内の他の地区でも順次行われるが、基本的にBWでの合意に沿った内容に落ち着くと見られている。また、公務員や化学、建設等の他業界でも労使による賃金交渉が予定されているが、上記合意が大きな影響を与えられよう。

³ ドイツ連銀は、労働人口減少の主な要因として、人口動態の変化によるものに加え、移民流入の減少を挙げている。中近東等からの難民流入は引き続き一定のプラス要因となるものの、EU内からの移民は、各国の景気回復等により純流入が大きく減少すると見ている。

当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、何らかの行動を勧誘するものではありません。ご利用に関しては、すべてお客様御自身でご判断下さいますよう、宜しくお願い申し上げます。当資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、その正確性を保証するものではありません。内容は予告なしに変更することがありますので、予めご了承下さい。また、当資料は著作物であり、著作権法により保護されております。全文または一部を転載する場合は出所を明記してください。