

# ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスと 労使関係の変貌（下）

豊 島 勉

(受付 2009年 6 月 1 日)

## 目 次

はじめに

第1節 株主価値経営の下での株主と労働者への富の配分の変化

第2節 株式所有の構造と株主価値経営

第3節 銀行の役割の変化と巨大銀行の投資銀行へのシフト

第4節 ドイツの経営者の株主価値経営志向へのシフト

第5節 労働協約体制の空洞化の危機（以上本巻第1号）

第6節 非典型的雇用の拡大と EU の雇用戦略の転換（以下本号）

第7節 低賃金層の拡大と賃金格差の拡大

第8節 低賃金層の拡大とサービス雇用の拡大

第9節 貧困層とワーキングプアの問題

結びにかえて

### 第6節 非典型的雇用の拡大と EU の雇用戦略の転換

労働協約システムの空洞化と関連して、ドイツでは非典型的雇用と低賃金層の拡大が進行している。表11は、非典型的雇用であるパート労働、僅少労働、派遣労働、有期雇用の数と総雇用者に占める非典型的雇用形態の各々の比重を示している。これ以外に非典型的雇用として、私会社（Ich-AG）が存在するが、私会社の総雇用者に占める比率は2005年では0.6%と小さい。非典型的雇用とは、標準的労働関係に属さない雇用を意味する。標準的労働関係とは、限定された雇用契約期限の定めを持たず、協約が定めた労働条件の諸規定の下で、フルタイムで働き、社会保険に加入し、そ

表11 非典型的雇用形態の比重 1991-2005年

年	総就業者			パート労働		僅少労働		派遣労働		有期雇用	
	人数 (千人)	人数 (千人)	比率 (%)	人数 (千人)	比率 (%)	人数 (千人)	比率 (%)	人数 (千人)	比率 (%)	人数 (千人)	比率 (%)
1991年	33,887	4,736	14.0					134	0.4	2,431	7.5
1992年	33,320	4,763	14.3					136	0.4	2,495	7.8
1993年	32,722	4,901	15.0					121	0.4	2,221	7.1
1994年	32,300	5,122	15.9					139	0.4	2,322	7.5
1995年	32,230	5,261	16.3					176	0.5	2,388	7.8
1996年	32,188	5,340	16.6					178	0.6	2,356	7.7
1997年	31,917	5,659	17.7					213	0.7	2,453	8.1
1998年	31,878	5,884	18.5					253	0.8	2,536	8.4
1999年	32,497	6,323	19.5					286	0.9	2,842	9.2
2000年	32,638	6,478	19.8					339	1.0	2,744	8.8
2001年	32,742	6,798	20.8					357	1.1	2,740	8.8
2002年	32,469	6,934	21.4	4,100	12.6			336	1.0	2,543	8.2
2003年	32,043	7,168	22.4	5,533	17.3			327	1.0	2,603	8.5
2004年	31,405	7,168	22.8	6,466	20.6			400	1.3	2,478	8.3
2005年	32,066	7,851	24.5	6,492	20.2			453	1.4	3,075	10.1

出所：Keller, B./Seifert, H. (2007), S. 13.

注：Keller, B./Seifert, H. はこの表は連邦統計局の種々の巻号から集めたデータであると説明している。

の給与を通じて生計を営める関係を指す。標準的労働関係の下で働く人は日本では言えば正社員であり、非典型的雇用形態に属する人は非正社員に相当する。表11で非典型的雇用の雇用形態の中には重複されている部分があるため、各雇用形態の比率を合計すると表11では50%を超えているが、他の幾つかの研究では、標準的労働関係の3分の1を確実に超えている程度である見なされている<sup>33)</sup>。

非典型的雇用は、90年代後半には総雇用者数の30%に近い比率に達して

33) Brehmer, W./Seifert, H. (2007) は、SOEP のデータに基づき、非典型的雇用は総雇用者の3分の1を占めており、女性の場合、非典型的雇用は約54%を占めると指摘している (S. 20)。ドイル連邦統局 (2008) の表2によれば、非典型的雇用は1997年では総雇用の17.5%であるが、2007年では25.5%としている。

おり、僅少雇用が登場した2002年以後にその増加が一層加速している。こうした増加は、第二次シュレーダー政府が2002年から実施したハルツ改革と呼ばれるハルツⅠ法、Ⅱ法、Ⅲ法、Ⅳ法にわたる一連の改革がもたらしたものであり、非典型的雇用の規制緩和による促進と起業支援を推進して、失業者の就労活動を促進するために、失業手当と社会扶助の改正・再編を行ったことによっている。特に、2005年のハルツⅣ法では、失業給付が大幅に改正され、失業給付は失業給付Ⅰと名づけられ、最大受給期間はこれまで最高32カ月の給付期間が12カ月（55歳を超えるものは18カ月）に削減された。この12カ月の期間を過ぎる失業者は失業給付Ⅱを受給する。失業給付Ⅱの受給権者は、15歳から65歳までの少なくとも一日に3時間労働することのできる者とされている。従来の失業扶助は廃止され、就労能力を有する要支援者が受給する失業給付Ⅱは、従来の社会扶助と失業扶助とを統合し、金額的には社会扶助に匹敵する金額である。稼働能力のない者あるいは15歳未満の者には社会手当が支給される。失業給付Ⅱを受給するには稼働能力があることが前提となる。稼働能力のある者は、期待可能性基準が適用される。資格、労働条件など従来と比べて不利な労働であっても、連邦雇用エージェンシーが紹介する期待可能な労働に就くことが求められ、これを拒否すると給付の削減や廃止という制裁を受ける仕組みとなっている<sup>34)</sup>。このように、高失業対策として、welfare から workfare へと労働・福祉政策を転換したハルツ改革によって、ドイツでは非典型的雇用の急激な増加が生じたのである。

しかし、こうした非典型的雇用の増加は、ドイツの一国的な現象ではなく、構造的な高失業問題という共通の問題を抱える欧州諸国に対して、EUが実施した雇用政策・社会政策の転換が密接に関連している。

---

34) こうした労働市場の改革とハルツ法についての研究は、日本でも最近は多数出るようになってきているが、ここでは主に次の研究を参照した。橋本陽子（2005）、174-199頁、名古屋道巧（2005）、65-131頁、労働政策研究・研修機構（2006）、8-62頁。

EU は、1990年代前半に、雇用・社会政策を大きく転換した。欧州大陸諸国では失業率が10%を超え、若年失業者は20%を超え、長期失業率は失業者の50%以上という深刻な雇用問題に直面した現実に対応するために、労働市場の硬直性を構造的失業の原因とし、労働市場の柔軟性を高め、企業の競争力を高めるための措置を加盟国に提言する『成長、競争力、雇用 21世紀にむけての挑戦と進路（白書）』（ドロール白書）がブリュッセル欧州理事会に1993年に提出され、雇用・社会政策の転換を行う行動に踏み切った。その場合、労働者保護と雇用の関係にトレード・オフ関係が存在するという観点を採用し、柔軟性のみを強調する OECD のネオ・リベラリズムの雇用戦略とは異なり、労働市場の柔軟性と雇用の安定性を両立する独自の雇用戦略を追求した。そして、93年の『グリーンペーパー欧州社会政策：EU の選択肢』、94年の『欧州社会政策：EU の進路（白書）』を提示し、戦後の福祉国家のあり方を見直す試みが欧州委員会の雇用社会総局によって遂行されていった。そこでは、税制と社会保険を通じて、就業人口から非就業人口に所得を移転するという福祉国家のあり方は、ヨーロッパの競争力を維持する観点から問題であるだけでなく、富の創造が資格の高い労働力に委ねられる一方で、増加し続ける非活動人口に富は移転されるバラバラな社会になってしまうという点が批判され、どの個人も生産のみならず社会全体の発展への活動的な参加を通じて貢献できるようなアクティブな社会が目指すべきとされた。こうした福祉国家モデルの政策転換をリードしてきたのが、97年以来進められてきた欧州雇用戦略である。

97年6月のアムステル条約による雇用政策条項は、欧州理事会の「結論」→閣僚理事会の「雇用指針」→加盟国の「年次報告」→閣僚理事会の「検査」と「勧告」→閣僚理事会と欧州理事会の「合同年次報告」→欧州理事会の「結論」という政策サイクルを明確に規定し、全ての加盟国が真剣に雇用政策に取り組まざるを得ないようにした。

このアムステル条約が発効するのは99年5月であるが、97年の11月のルクセンブルグ欧州理事会から実際には欧州雇用戦略が始動したのである。

この欧州雇用戦略は、その第一期において、4つの柱からなっていた。就業能力（Employability）、起業家精神（entrepreneurship）、適応能力（adaptability）、男女機会均等（equal opportunity）である。雇用戦略の展開の中で、重点の置き方が失業率から就業率に移動し、2000年3月のリスボン欧州理事会で就業率を数値目標化することを打ち出すなどの新機軸がこの間に展開された。さらに、リスボン欧州理事会はEU社会保障政策が雇用戦略と並んで、公開調整手法によって政策協調を具体化する方策を採用した。2003年からは第2期雇用戦略に入り、2010年を目標年次としている。

こうした欧州雇用戦略の4つの柱の一つである適応能力（adaptability）は、雇用の柔軟性と雇用の安定性をとを組み合わせた概念であり、その後EUでは、柔軟性と安定性をとを結合したフレキシキュリティという用語が公的に用いられるようになるが、この柔軟性とはパートタイム、有期雇用、派遣労働といった雇用の多様な中から自由に労働者が雇用形態を選択することができることであり、安定性とは、どの雇用形態を選択しても均等待遇が保障されることを意味する。

1980年代には非典型的な雇用を否定的に評価していた欧州委員会や労働組合が、雇用創出に役立つものとして非典型的な雇用を肯定的に評価するように1990年代になってスタンスを変えるようになったことが、この転換を引き起こす要因を形成した。1995年に欧州委員会から労使団体に労働時間の柔軟性と労働者の安定性のテーマで協議が行われ、これを受けて1997年にはパートタイム労働協約が、1999年には有期労働協約が締結され、いずれも指令として国内法に転換されている。これらはフルタイム労働者とパートタイム労働者、常用労働者と有期労働者の時間比例原則に基づく均等待遇を規定している。有期雇用協約は、有期契約の反復継続利用に対する一定の制約を課している<sup>35)</sup>。

35) EUにおける非典型的な雇用の雇用戦略転換の経緯とそれらに関する指令については、主に、濱口桂一郎（2003a）、（2003b）、（2007）の非典型的な雇用とEUの雇用戦略の転換に関する論述箇所を参照した。濱口氏のEUの雇用政策に関する

派遣労働についても、労使間で交渉が行われたが、派遣先労働者との均等待遇をめぐる意見が一致せず、決裂した。しかし、2008年11月に、派遣労働者に派遣先労働者との均等待遇を保障するとともに、派遣事業への禁止・制限を廃止することを目指す指令が制定されることとなった。これにより、フルタイムであれ、派遣であれ、同じ職場で同じ仕事をする労働者は賃金及び労働時間という基本的労働条件について差別されない。ボーナス等の付加給付はもちろん、企業年金も賃金に含まれる。正当な理由がない限り、派遣先の労働者と同一の条件で食堂、保育設備、交通サービスを受けることができるようになった。もっとも、派遣指令にはいくつかの適用除外が認められており、賃金について常用型派遣（派遣の合間の期間も賃金の支払いを受けるもの）は例外となる。ドイツは登録型派遣を禁止し、常用型のみを認めていたが、2003年のハルトツ改革によって均等待遇を条件に登録型を認めた。また、労働協約によって、例外を設けることができる。ドイツでは傘下の産別組織を代表して DGB（ドイツ労働総同盟）が派遣事業者団体と協約を締結している。派遣事業の制限・禁止の撤廃については、ドイツでは2004年まで建設業への派遣が禁止されていたが、現在は労働協約の適用を条件に認められるようになっている<sup>36)</sup>。

このように、非典型的雇用の就業形態に関する重要な EU の諸指令が、EU の雇用政策・社会政策の転換によって実施されるようになり、EU 加盟各国の国内法に具体化されるようになっている。しかし、構造的な高失業問題の対策を主要な課題とした非典型的雇用の促進は均等待遇と安全性を保障されているものの、その雇用拡大の分野は主として低賃金の事業分野

---

研究は量・質ともに、日本の研究の中では群を抜くものであり、大いに参考になる。EU はホームページの中で、欧州雇用戦略と Employment in Europe に関する公的文書とそれらに関係して委託研究した文書を公開しており、これらをいくつかを参照したが、詳細に記することは割愛した。

36) EU の派遣労働者に関する2008年の指令については、濱口桂一郎 (2009)、157-162頁を参照した。ドイツに派遣労働については、Wölfle, T. (2008) と Seifert, H./Brehmer, W. (2008) が参考になる。

豊島：ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスと労使関係の変貌（下）

である。この低賃金雇用の拡大が賃金格差の拡大と中間層の縮小に導き、これまでは高賃金、賃金格差の低さを誇っていたドイツの状況が重大な転換期を迎えている。次にその実態について考察する。

## 第7節 低賃金層の拡大と賃金格差の拡大

1990年代半ばから低賃金セクターが明確に増加しはじめ、それをハルトツ改革が加速したことは既に指摘したが、以下では、その実態を具体的にみていく。低賃金は賃金の中央値の3分の2以下の賃金とするのが、OECDの定義であるが、EUもドイツも同様の定義を採用している。表12は、ドイツのSOEP（ベルリンのドイツ経済研究所（DIW）が管理運営する社会経済パネル）の2006年のデータによって、ドイツの低賃金層（時間賃金のデータに基づき、その中央値の3分の2以下の賃金）、中間層（中央値の3分の2から3分の4の賃金）、高賃金層（中央値の3分の4以上）の3階層に分類したものであるが、ドイツの低賃金層は1995年の総雇用者の15%を占めていたが、2006年には22.2%にまで増加している。これに対して中間層は1995年から大幅に12ポイントも減少し、2006年に51.6%に後退している。逆に高賃金層は持続的に増加し、2006年には26.3%に達している<sup>37)</sup>。

こうした所得・賃金の二極化と中間層の減少について、GrabkaとFrickの研究は、二極化、中間層の減少が固定化をし始めていることを明らかにしている。彼等は、貧困の危険が迫る層（中央値の70%以下の所得）の拡大、中間層（中央値の70%から150%の所得）の縮小、高所得層（中央値の

---

37) 連邦政府が2008年に公表した『ドイツの生活状況 第3次貧困・富裕報告書』で、ドイツの総雇用者に占める低賃金（中央値の3分の2以下の賃金）の比率を表II. 1で示しているが、それによれば、2002年は35.5%、2003年は36.5%、2004年は36.8%、2005年は36.4%である。さらに、フルタイムのうちで低賃金の比率を表II. 2で示し、2002年は8.8%、2003年は8.1%、2004年は9.0%、2005年は9.3%としている。この二つの表の出所はSOEPと明記しており、連邦政府の報告書の方が、この小論で利用した表12よりも低賃金の総雇用者に占める比率が高い数値を提示している。

表12 賃金の3階層分布

(単位：%)

	1995年	2000年	2006年
低賃金層	15.0	17.5	22.2
中間層	63.2	59.0	51.6
高賃金層	21.8	23.6	26.3

出所：Bosch, G./Kalina, T./Weinkopf, C. (2008), S. 424.

150%以上の所得)の拡大を1984年から隔年の年のデータを2006年までとって、ドイツにおいては所得・賃金の二極化(分極化)の兆候が90年代後半から出現し、しかも、1996年から2000年の期間と2002年と2006年の期間の二つの期間に関する所得階層の移動の比率を調べて、二極化が固定化を強化していることを指摘している。具体的には、この二つの期間において貧困の危険が迫る層の固定化(5年後も同じ貧困の危険が迫る層に属していること)が前者の期間では54%であったが、後者の期間では66%に上昇し、中間層の場合には、固定化は前者の期間では79.4%であったが、後者の期間では74.6%に減少し、高所得層の場合には固定化は前者の期間の18.2%から後者の期間には20.4%に増加している事実をデータによって確認している<sup>38)</sup>。

この低賃金層の拡大と中間層の減少、高賃金層の拡大は、同じく SOEP

38) Grabka, M. M./Frick, J. R. (2008), SS. 101-105. IMF Working Paper の2007年に掲載された Harjes (2007) の論文は、先進国において賃金不平等が拡大する傾向が強まり、特にドイツでは90年代後半に賃金不平等が急激に拡大し、ジニ係数が上昇したことを明らかにしている。そして、賃金分布の二極化と中間層の空洞化について、英と米よりは程度は低いが、同じで傾向を辿っていることを確認している。他方、デンマーク、フランス、オランダでは70年代後半から2000年の始めに期間においてジニ係数が低下し、所得の不平等が後退していること。さらに、グローバル化と労働需要の産業シフトが米では賃金格差の拡大をもたらしたが、賃金交渉制度が賃金圧縮をもたらし、賃金格差を低いレベルで安定させていることを指摘し、先進国の賃金不平等が一様ではないことを明らかにしている(pp. 7-10)。



表13 所得階層の賃金格差

（単位：倍率）

	1995年	2000年	2006年
D9/D5	1.75	1.74	1.77
D9/D1	3.13	3.23	3.86
D5/D1	1.79	1.85	2.18

出所：Bosch, G./Kalina, T./Weinkopf, C. (2008), S. 424.

のデータによる、10分位の区分による階層の所得格差のデータによっても確認できる。表13が示すように、第9分位の最高の賃金階層の所得と最貧層の第1分位の所得の格差は、1995年の3.13倍から2006年の3.86倍に拡大している。第9分位の最高の所得階層と第5分位の中間層の所得格差はこの期間においてはほとんど変化がないが、第5分位の中間層の所得と第1分位の最貧層の所得格差は大きく拡大している。このことは、所得階層の二極化と中間層から低賃金層に転落すると低賃金層と中間層との所得格差がさらに拡大することを意味している。

さらにこの低賃金層の比重の程度を他の諸国と比較すると、驚くべきことが明らかになる。2005年の低賃金層の比率は、デンマークでは8.5%、フランスでは11.1%、オランダでは17.6%であるが、ドイツの低賃金層の比率の22.0%である。この数値は、これまでEUの中で北欧、中欧とは異なって所得格差が大きいとされてきたアングロ・サクソン系の英の比率21.7%を超えており、先進国で最も低賃金の比重が高いとされる米の25%に次ぐレベルに達していることを意味している<sup>39)</sup>。

この低賃金層の拡大は、非典型的雇用の拡大に限定した周辺的な問題ではなく、あらゆる就業形態において広がっているのである。表14が示すように、低賃金層全体に占める標準的雇用形態のフルタイムの比率は非典型的雇用の比率を1995年では上回っていたのであり、2006年にそれが逆転し

39) Bosch, G./Kalina, T./Weinkopf, C. (2008), S. 423.

表14 低賃金層と全就業者に占める就業形態別の比率

(単位：%)

	低賃金層に占める比率		総雇用者に占める比率	
	1995年	2006年	1995年	2006年
フルタイム	57.9	46.2	79.0	70.6
パートタイム	27.2	24.0	18.4	22.4
僅少資格 (ミニジョブ)	14.9	29.7	2.6	7.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：Bosch, G./Kalina, T./Weinkopf, C. (2008), S. 426.

表15 就業形態別の低賃金雇用の比率

(単位：%)

	就業形態別低賃金雇用の比率		就業形態別雇用者の絶対数の変化	
	1995年	2006年	低賃金雇用者	各就業形態の雇用者総数
フルタイム	11.0	14.3	+12.6	-13.5
パートタイム	22.2	23.4	+24.5	+18.0
ミニジョブ	86.0	91.7	+181.2	+163.8
総雇用者に占める低賃金の比率	15.0	22.2	+43.3	-3.1

出所：Bosch, G./Kalina, T./Weinkopf, C. (2008), S. 426.

でも低賃金層全体の46.2%を占めている。表15では就業形態別に見た低賃金層の比率を示しているが、フルタイムの就業形態のうち低賃金層に属している比率は2006年には14.3%へと1995年よりも数ポイント増加しているのである。他方、非典型雇用のパート労働者のうち、低賃金層に属する比率は22.2%であり、フルタイム労働者の比率よりも10ポイントも高く、ミニジョブの労働者にいたってはその大半が低賃金雇用であることが示すように、非典型的雇用の就業形態の増加が、低賃金層の拡大の主要な部分を占めることに加えて、フルタイムの就業形態の低賃金層の拡大が同時に進行しているのである。

低賃金層の拡大について、職業技能資格、性別、年齢、国籍がどのよう

豊島：ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスと労使関係の変貌（下）

表16 低賃金層における種々の雇用グループの比率

(単位：%)

範 疇		1995年	2000年	2006年
職業技能資格	職業教育を受けていない	33.5	26.1	26.4
	職業教育を修了	58.6	66.4	67.5
	総合大学・単科大学終了者	7.9	7.5	6.1
性 別	男性	27.5	30.6	31.9
	女性	72.5	69.4	68.1
年 齢	25歳まで	13.8	15.2	12.3
	25-34歳	26.2	24.3	23.4
	35-44歳	22.3	25.8	29.9
	45-54歳	20.8	21.0	19.8
	55歳以上	16.9	13.7	14.7
国 籍	ドイツ国籍	88.5	87.8	87.9
	外国国籍	11.5	12.2	12.1
		100.0	100.0	100.0

出所：Bosch, G./Kalina, T./Weinkopf, C. (2008), S. 426.

に関係しているのを示すのが表16である。職業技能資格に関しては、職業技能資格教育を修了している労働者と総合大学・単科大学を修了している労働者が2006年で低賃金層の73.5%を占め、職業技能教育を修了していない労働者の比率が26.4%であることが注目に値する。この点は、米とは対照的な事実である。米では低賃金雇用者の70%は、教育を受けていない者かよくても高卒であり、独の職業教育の終了以下の教育レベルの者が大半である。こうした顕著な低賃金層の職業技能資格のキャリアの顕著な差が生じているのは、Bosch, G./Kalina, T./Weinkopf, C. によれば、高職業技能資格を持つ者が低賃金の職を受け入れざるを得ないことを強いる独の高い失業率に原因があり、さらに、低職業技能資格の労働者層は独の職業教育システムによって国際的に比較して相対的に少数であることによってい

る<sup>40)</sup>。性別では低賃金層の 7 割近くを女性が占め、年齢階層では 35-44 歳の働き盛りの年齢層が 30% 近くを占め、これに 25 歳以下、25-34 歳の年齢層の三つの層を合わせると年齢層の低賃金層の 3 分の 2 を占める。国籍ではドイツ国籍が 9 割近いレベルを維持している。

低賃金層と企業規模との関係は密接に結びついており、1-4 人の事業所の低賃金層は 2005 年では 51.8%、5-9 人の事業所では 36.3%、10-19 人の事業所では 26.4%、20-49 人の事業所では 21.2%、50-99 人の事業所では 18.1%、100-199 人の事業所では 14.7% と順次低下し、200-499 人の事業所では 9.3%、500 人以上の事業所では 3.3% となる数字が示すように、企業規模が小さいほど低賃金層の比率が高いのである。特に労組の組織率が低いサービス産業の中小企業においては事業所委員会もなく、製造業と同じような労働協約による賃金引き上げはもはや実現はできなくなっている<sup>41)</sup>。中小規模の事業所には、事業所委員会がなく無労働協約の事業が大半である。無共同決定ゾーンが事業所全体の 6 割を占めるまでに労働協約システムの空洞化が進行したことが、低賃金層の拡大をもたらしているのである。

## 第 8 節 低賃金層の拡大とサービス雇用の拡大

低賃金層の拡大と産業構造の関係の点で重要なことは、既に指摘してきたように、付加価値と総雇用に占める製造業比重が減少し、サービス産業が付加価値と雇用創造の中心となっていることである。そのことを具体的に示しているのが、連邦統計局のデータを基にして作成された表 17 である。

西ドイツと東ドイツの二つの地域別に、製造業とサービス産業の各々の就業形態のシェアの数値を表 17 は示しているが、両地域ともサービス産業の就業者シェアは 60% を超えている。製造業のシェアは 30% 半ば前後にすぎない。西ドイツでは製造業ではフルタイムの就業者のシェアが 30% を超

40) Bosch, G./Kalina, T./Weinkopf, C. (2008), S. 427.

41) Bosch, G./Kalina, T./Weinkopf, C. (2008), S. 427.

豊島：ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスと労使関係の変貌（下）

えているのに対して、非典型的雇用のシェアは小さく、パートタイムとミニジョブ（僅少資格労働者）<sup>42)</sup>を合計しても5%を少し超える程度にすぎない。しかし、サービス産業においては、フルタイムのシェアが36.6%の数値であるのに対して、非典型雇用就業形態のパートタイムのシェアが15.4%、ミニジョブのシェアが11.8%の数値を占め、両者を合計すると27.2%となり、フルタイムのシェアとの差が大きく縮小する。東ドイツ地域においても、同様の傾向が当てはまり、製造業ではフルタイムのシェアが高く、非典型的雇用の就業形態のシェアは低い。国内総生産のシェアでは西ドイツ地域が全体の85.6%を占めることから、ドイツ全体の傾向は西ドイツの動向が左右するが、ドイツの総就業者に占めるサービス雇用の比率が60%を超えていることと、サービス雇用において非典型的雇用のシェアがフルタイムのシェアとの差を大きく縮めている。就業者の3分の1を超えるほどまでに非典型的雇用が増加したのは、主に、サービス産業の非典型的雇用の増加によっていることが、表17から明らかである。

月額平均賃金に関して見ると、西ドイツ地域では、製造業のフルタイムの賃金の方がサービス産業より若干高いレベルであるが、東ドイツ地域ではサービス産業のフルタイムの月額平均賃金の方が製造業のフルタイムのそれよりも高い。非典型的雇用のパートタイムの賃金は西ドイツ地域ではフルタイムのほぼ半分であるのに対して、東ドイツ地域では6割を少し超える程度であり、やはりフルタイムとの差は歴然としている。ミニジョブは、西ドイツ地域では製造業とサービス産業とも月額平均200ユーロの後半

---

42) ミニジョブは2003年のハルトズ第Ⅱ法で導入され、低額の報酬を受ける労働者の社会保険料の労働者負担分を免除することを目的としたもので、報酬が月額400ユーロを超えない僅少資格労働者のことを指す。僅少資格労働者は400ユーロまでは賃金満額を受け取り、使用者は僅少資格労働者に対して25%の定率社会保険料を支払う。労働者の月額報酬が400ユーロから800ユーロの間になると、ミディ・ジョブと呼ばれ、労働者は段階的に増加する社会保険料の支払義務を負担することになり、800ユーロになると満額の社会保険料を支払うことになる。これについては、労働政策研究・研修機構（2006）の68-69頁を参照。

表17 ドイツの製造業とサービス

西 ド イ ツ						
	就業者のシェア (単位：%)	平均月額賃金 (単位：ユーロ)	月額特別支給 (単位：ユーロ)	時間稼得 (特別支給無) (単位：ユーロ)	時間稼得 (特別支給有) (単位：ユーロ)	
製造業	36.3					
フルタイム	全て	31.1	3256	410	19.55	22.01
	男性	25.8	3383	430	20.24	22.81
	女性	5.3	2647	314	16.16	18.07
パートタイム	全て	2.5	1574	172	15.48	17.18
	男性	0.4	1895	226	17.51	19.60
	女性	2.1	1518	163	15.10	16.72
ミニジョブ	全て	2.7	282			
	男性	1.0	272			
	女性	1.7	288			
サービス産業	63.8					
フルタイム	全て	36.6	3077	351	17.86	19.92
	男性	22.7	3299	417	19.30	21.74
	女性	13.9	2584	243	15.44	16.89
パートタイム	全て	15.4	1420	111	14.10	15.21
	男性	2.4	1467	101	14.14	15.11
	女性	13.0	1412	113	14.10	15.22
ミニジョブ	全て	11.8	271			
	男性	4.0	263			
	女性	7.8	275			
就業者合計	100.0	2415	324	18.03	20.14	
国内総生産	85.6					

出所：Schäfer, C. (2008), S. 590.

であるが、東ドイツ地域では、製造業では200ユーロの半ばであるの対して、サービス産業では100ユーロの後半である。ミニジョブは、両地域において、サービス産業のパートタイムの月額平均賃金の2割に満たない低い賃金である。

以上のことから、ドイツの低賃金層の拡大と賃金格差の拡大には、製造

豊島：ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスと労使関係の変貌（下）

産業の就業者のシェアと月額賃金

東 ド イ ツ						
	就業者のシェア (単位：%)	平均月額賃金 (単位：ユーロ)	月額特別支給 (単位：ユーロ)	時間稼得 (特別支給無)	時間稼得 (特別支給有)	
製造業	34.4			(単位：ユーロ)	(単位：ユーロ)	
フルタイム	全て	31.4	2231	177	66.5	63.7
	男性	24.8	2314	180	66.5	63.6
	女性	6.6	1922	164	69.8	67.8
パートタイム	全て	1.7	1249	76	64.4	61.6
	男性	0.3	1685	153	80.4	78.3
	女性	1.4	1156	60	60.5	57.5
ミニジョブ	全て	1.3	252			
	男性	0.6	249			
	女性	0.7	255			
サービス産業	65.6					
フルタイム	全て	38.0	2313	155	75.6	72.4
	男性	20.7	2359	164	70.8	67.2
	女性	17.3	2258	143	86.4	84.0
パートタイム	全て	18.2	1456	84	84.0	82.3
	男性	2.2	1459	74	83.5	82.1
	女性	16.0	1456	85	84.0	82.4
ミニジョブ	全て	9.4	182			
	男性	3.7	178			
	女性	5.7	185			
就業者合計	100.0	1885	147	72.2	69.1	
国内総生産	14.4					

業からサービス産業への産業構造のシフトと非典型的雇用の増加が強く関係しており、サービス雇用の拡大が労働協約制度の空洞化と連動しているが明らかである。

先進国において工業社会からサービス社会へのシフトが、グローバル化と技術革新の影響と絡まって、労働市場の分極化の問題の重要性を高めて

表18 米, EU15カ国, ドイ

年	米				EU15カ国					
	全体	農業	工業	サービス業	全体	男性	女性	農業	工業	サービス業
2007年	n.a	n.a	n.a	n.a	66.9	74.2	49.2	(3.5)	(23.5)	(72.9)
2003年	69.9	1.9	12.6	55.4	64.2	72.7	47.2	2.4	18.1	43.4
2000年	73.8	1.6	14.7	57.5	63.2	72.8	45.0	2.5	18.4	42.1
1998年	73.5	1.7	15.1	56.7	61.1	71.2	n.a	2.7	18.2	40.1
1985年	69.2	2.1	18.9	46.4	60.0	n.a	n.a	5.0	20.5	34.3

出所：Employment Rates Report 1998, Table 1 and 4, 及び Employment in Europe  
 (但し, 2007年の農業, 工業, サービスに関する ( ) 内の数値は総雇用)

いることを認識されだしたのは, 1990年代後半以降である。このサービス社会において賃金格差と雇用増加にはトレード・オフの関係があるという仮説が Krugman によって提起された。彼は, 欧州の失業問題と米の不平等問題は同じコインの裏表であり, 貧困を拡大する犠牲を払って雇用を増加するという好ましくはないトレード・オフが存在し, 欧州では福祉国家の税と公的所得移転が就労インセンティブを歪め, 失業を拡大しているが, 米などのアングロ・サクソン諸国では労働市場を柔軟化し, 賃金を低下させることが雇用の増加をもたらし, 失業率を低下させてトレード・オフを免れていると指摘している<sup>43)</sup>。

EU は, その Employment Outlook 2004 において, サービス雇用の総雇用

43) Krugman, P. (1994), pp. 37-39.

44) EU Employment Outlook 2004においてサービス雇用ギャップについて包括的に取り上げているが, このサービス雇用ギャップの就業率のギャップについて EU が最初に報告書として出したのは Employment Rates Report 1998 である。



豊島：ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスと労使関係の変貌（下）

ツ、スウェーデンの就業率

（単位：％ 生産年齢人口（15～64歳）に占める就業者の比率を就業率としている）

ドイツ						スウェーデン					
全体	男性	女性	農業	工業	サービス業	全体	男性	女性	農業	工業	サービス業
69.4	71.2	48.2	(2.1)	(25.4)	(72.4)	74.2	73.6	61.9	(2.2)	(22.7)	(75.1)
64.9	68.9	46.2	1.5	20.5	43.0	73.6	72.3	63.0	1.6	16.7	55.2
65.3	71.1	46.1	1.7	22.0	41.7	71.1	70.0	60.2	1.7	17.5	51.8
63.7	n.a	n.a	1.7	22.0	40.0	68.7	n.a	n.a	1.8	17.9	48.9
63.4	n.a	n.a	2.9	25.9	34.3	80.1	n.a	n.a	3.9	24.2	53.0

2004, SS. 145-148, Employment in Europe 2008, S. 30 より作成

占める比率。出所：Employment in Europe 2008, S. 222, S. 232, S. 274)

したのは既に第6節で述べたEUの福祉国家戦略の転換に基づく欧州雇用戦略である。welfare から workfare へと福祉戦略を転換し、就業率を高め、労働市場の柔軟化と雇用の安定を両立するフレキシキュリティ戦略を雇用拡大の戦略の中心にしている。ドイツではハルツ改革を中心とした労働市場・社会福祉政策が実施され、EUと同様の方向を進めていったのである。2002年の第1ハルツ法の時点で失業率は9%近くであったが、その後上昇し、2005年の第4ハルツ法の時点では11%近くまでに到達した。しかし、失業率は2005年を境に減少傾向を辿り、2006年春からの景気上昇によって2008年には8%を切るレベルまでに下がった。いみじくもKrugmanの仮説が説いたトレード・オフの緩和策のシナリオそって、低賃金層の拡大によって失業率の低下がハルツ改革によって実現した結果となっている。しかし、2009年には米発の世界的金融危機に端を発する不況で再び失業率が上昇傾向に向かっている。ドイツは時短勤務によって今のところユーロ圏平均の8.2%より低い7.3%（2009年1月時点）を保っているが、低賃金層の拡大が今後どうなるか注目されるところである。

リスボン雇用戦略で決めた2010年までに、就業率の目標値として加盟国は、総就業率は70%、女性の就業率は60%以上、高齢者の就業率は50%を決定しているが、2007年のドイツの総就業率は69.4%、女性の就業率は

48.2%，高齢者の就業率は51.1%であり，ほぼ EU の目標値を達成している（表18を参照）。特に女性の就業率の伸びは2000年から2007年の間に2.1%ポイントしか上昇していないこと，高齢者の就業率の伸び率は同じ期間で13.9%ポイントも伸びていることが目を引く。このように就業率が伸びるが低賃金層も拡大し，所得格差が拡大しているのがドイツの現実であり，この問題をどうか解決するかがドイツは問われている。ドイツとは異なって，北欧諸国では低賃金層の拡大でないやり方で就業率を高め，サービス雇用の増加を達成しているが，そうした相違がなぜ生じるのか，どうすれば，そうした方法をドイツでも実施することができるのかについて関心が高まっている<sup>45)</sup>。

サービス雇用の拡大は製造業とは異なる独自の特徴と問題があり，そもそもポスト工業化社会において，減少した製造業の雇用をサービス産業が十分に吸収する力があるのかという問題提起をし，サービス経済には，固有の三つのジレンマがあることを Esping-Andersen が指摘している。彼が指摘する第一のジレンマは，第三次産業の労働市場を拡大すればするほど，低技能サービスの占める割合が大きくなるということである。サービス経済の成長と専門職への比重は逆比例関係にある。第二のジレンマは，ポモルが唱えるサービス産業のコスト病仮説である。サービスは長期で見ると平均的な生産性の伸びはほとんどが製造業より遅れをとっている。生産性が伸びないことは賃金が伸びないことを意味し，この生産性の伸びが低い問題をいかに解決するかが問題となる。第三のジレンマは，有給職に就こうとする女性の選択あるいは家庭の選択である。サービスには技能集約的なサービスと労働集約的なサービスがあるが，労働集約的なサービスは女性中心の職場である。サービス産業の拡大と女性の市場参加は手を携えて成長してきた。女性の就業率が高い国ほどサービス雇用の増加が多く，

45) そうした問題意識をもって書かれたもので，主に参考にしたのは，次のものである。Iversen, T./Cusack, T. (1998), Iversen, T. (2005), Scharpf, F. W. (1990), Streeck, W. (2000)。

豊島：ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスと労使関係の変貌（下）

失業率が低いという関係がある。女性の就業率を如何に高めるかが問題となるという<sup>46)</sup>。

Esping-Andersen は、さらに、福祉国家の3類型に基づき、保守主義的福祉国家のドイツ、社会民主主義的福祉国家のスウェーデン、自由主義的福祉国家のアメリカを例に、サービス雇用の展開の相違を以下のように解明している。これらの三つの分類に共通する傾向として、肉体労働者は減少し、戦後の「ミドル・クラス」をもたらした主要な源泉がいまや停滞しており、今日の成長は専門職と準専門職が支配している。ポスト工業社会における階級の上昇移動の可能性は、どのくらい熟練サービス職種と専門サービス職種が増加するかにかかっている。ポスト工業社会の理想は、専門職が優位を占めるサービス経済との調和を保ちながら、スリムだが高度な技能を備えた工業労働力と完全雇用とを結びつけることである。この点に関して、アメリカは規制緩和を進めた市場中心の雇用のあり方を示す先導的な例である。工業でもサービスでも技能の分極化が進行し、底辺のサービス労働者は主として民間セクターの労働者であり、概して給与は低く、職業別福祉の受給資格からも基本的な雇用保障からも排除されている。サービス雇用の底辺はジェンダーよりもエスニックな傾向（ヒスパニック）が見られ、格差の拡大を放任・促進する市場主義によって、サービス雇用が拡大している。スウェーデンではサービス雇用の拡大は公共セクターの大量の雇用と一体のものとして進んできたのであり、サービス雇用の底辺への女性の集中が際立っている（全体の80%を女性が占めている）。ドイツのサービス経済は専門職中心であり、女性の就業率の低いことが民間の社会サービスに対する需要が伸びなくさせている。ドイツの女性の就業率の低さの一つの理由は、公的ケア・サービスの欠如にある。コスト病の問題と、専門職中

---

46) サービス雇用の独自の問題と三つのジレンマについては、Esping-Andersen, G. (2000), pp. 103-114 (邦訳では156-167頁)を参照した。サービス雇用の重要性とその独自の問題について Raa, T. t./Schettkat, R. (ed.) (2001) と Gregory, M./Salverda, W./Schettkat, R. (ed.) (2007) も参考になる。

心の雇用増加かそれとも分極化のもとでの雇用増加という緊張関係との間には、密接な関係がある。サービスにおけるコスト病が深刻であり、公的なサービス活動が貧困であるところでは、「アウトサイダー階級」の規模が大きくなりがちである。低賃金の労働市場と公的福祉サービスの制度が備わっているところでは、排除よりも職業の分極化の方が大きな問題となる。三つの代表的な福祉レジームのなかでの雇用のシナリオの違いを規定するのは、この関係であると指摘している<sup>47)</sup>。

彼がドイツについて指摘した女性の就業率の低さは、表18が示すように、2000年以降一定程度改善されてはいるが、2007年になっても、EU 15カ国平均よりも低く、スウェーデンと比べても、10ポイント超の開きがある。サービス雇用の高技能化も表19が示すように、EU 15カ国平均よりも低く、スウェーデンとは2003年の時点で数ポイントの開きがある。ドイツの場合、低

表19 EU 15カ国，ドイツ，スウェーデンのサービスセクターにおける労働者の技能分布による雇用シェアと就業率

(単位：%)

	EU 15カ国			ド イ ツ			スウェーデン		
労働者の技能分布による雇用シェア (総雇用に占める比率)									
年	高技能	中技能	低技能	高技能	中技能	低技能	高技能	中技能	低技能
2003年	29.7	46.1	24.2	27.8	57.4	14.8	31.4	53.6	15.0
2000年	28.8	46.0	25.2	27.7	56.2	16.1	34.6	47.7	17.7
1998年	26.6	39.0	34.4	n.a	n.a	n.a	33.4	48.6	18.0
労働者の技能分布による就業率 (生産年齢人口 (15~64歳) の各技能分布に占める就業者の比率)									
年	高技能	中技能	低技能	高技能	中技能	低技能	高技能	中技能	低技能
2003年	69.4	48.4	28.0	60.9	44.9	26.5	78.5	56.7	37.5
2000年	66.3	47.3	28.2	59.5	44.1	32.2	71.8	54.5	35.5
1998年	66.1	44.3	26.1	n.a	n.a	n.a	69.8	51.8	32.5

出所：Employment in Europe 2004, S. 148.

47) 福祉国家の3類型とそれぞれの主たる特徴を規定する関係については、Esping-Andersen, G. (2000), pp. 108-111 (邦訳では162-164頁)を参照した。

豊島：ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスと労使関係の変貌（下）

技能の比率はスウェーデン、EU 15カ国平均より低いという職業教育・訓練制度の充実があるが、これといえども、ハルツ改革で低賃金層の急激な拡大によって、今後も低技能の比重が低いことを維持できているのか、注目する必要がある。

EU では欧州雇用戦略に基づき、サービス社会における雇用増加をフレキシキュリティを重視した雇用政策を展開しているが、フレキシキュリティを実際にどのように実現するかは模索中である。フレキシキュリティのモデルとして、オランダモデルからデンマークモデルの重視へと最近は変化しているが、デンマークモデルは北欧諸国の中では解雇に関してはアングロ・サクソンに近く保護が希薄であり、他方、失業制度（特に失業保険制度）と積極的労働者政策のセキュリティでは他の北欧諸国と共通して手厚い。このデンマークモデルを巡って、EU 内部では激しい議論が展開されている<sup>48)</sup>。サービス雇用の増加をハルツ改革のように、ドイツは自由主義的福祉国家の米に近い政策をとることで進めようとしている。その政策には低賃金層の拡大だけでなく、貧困層の急速な拡大を伴っていることを次に見ていく。

## 第9節 貧困層とワーキングプアの問題

国連の定義による貧困は一日の生活費が1米ドル未満であり、医療が受けられず、清潔な水がなく、読み書きを学ぶ機会がない人を貧困とし、世界にはこのような人が12億人もいる。ドイツには社会保障・社会福祉の制度があり、このような絶対的貧困は基本的には存在しない。ドイツにおいて問題とされるのは相対的貧困であり、これに関して、ドイツ連邦政府は2001年に『ドイツの生活状況 第一次貧困・富裕報告書』、2005年に『第2次貧困・富裕報告書』、2008年に『第3次貧困・富裕報告書』を公表しており、そこでは相対的貧困率の定義として、所得分布の中央値の60%未満

48) このEUのフレキシキュリティをめぐる問題状況については、濱口桂一郎(2007)、3-8頁を参照。

の人が全人口に占める割合を採用している。このうち、第一次と第二次の報告書は SOEP（ベルリンのドイツ経済研究所（DIW）が管理運営する社会経済パネル）の調査の基づいた貧困率を採用していたが、第三次報告書では EU 統計（EU-SILC）を採用した。その理由は、EU レベルでの国際比較を可能とするためと説明している。

第三次報告書によると、2005年のドイツの相対的貧困率は13%であり、EU 25 カ国平均の16%を若干下回っている。しかし、公的所得移転前の貧困率は26%であり、EU 25 カ国平均と同数値となっている。スウェーデン、デンマーク、フィンランドの公的所得移転前の相対的貧困率は各々29%、28%、29%であり、公的所得移転後の相対的貧困率が各々12%、12%、13%であり、北欧の高福祉国家の方が、ドイツよりも、公的所得移転による所得配分効果が高く、ドイツの所得配分効果は EU の平均に近い<sup>49)</sup>。

表20は第三次報告書の属性相対的貧困率を示したものであるが、男女別では、男性が12%で、女性13%の方がやや高い。年齢別では16-24歳の層が15%で最も高く、50歳以上の高齢者層は64歳までが14%であり、65歳以上は13%であり、15歳未満の12%が年齢別では最も低い。

就業状況別では、全被用者のうちで相対的貧困である人々、即ち、ワーキングプアの比率は6%であり、日本の2005年のワーキングプア（年間所定内給与が200万円未満の人）の全労働者に占める比率が25%であり、同年の米ワーキングプア（年収が貧困ラインを割り込んでいる人）の比率が12.6%であると比べると<sup>50)</sup>、ドイツのワーキングプアの率は低い。失業者の相対的貧困率は43%と就業者と比較して非常に高い。扶養児童を伴う世帯別では一人親世帯の相対的貧困率が24%と高く、夫婦世帯の9%との差が大きい。

以上が第三次貧困・富裕報告書の属性別相対的貧困率の内容であるが、EU-SILC でなく SOEP による2005年の属性別相対的貧困率を示す表21と比

49) Bundesregierung (2008), S. XII.

50) 門倉貴史 (2006), 19頁及び32頁。

豊島：ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスと労使関係の変貌（下）

表20 属性別相対的貧困率（2005年）（EVS と EU = SILC による）

貧 困 率	1998年	2003年	2004年	2005年
所得の中央値の60%未満の人の割合				
合計	12%	14%	12%	13%
女性	13%	14%	13%	13%
男性	11%	13%	11%	12%
旧西ドイツ地域（ベルリンを除く）	11%	12%	11%	12%
旧東ドイツ地域	17%	19%	16%	15%
年齢別				
15歳未満	14%	15%	11%	12%
16-24歳	15%	19%	15%	15%
25-49歳	12%	14%	11%	12%
50-64歳	10%	12%	13%	14%
65歳以上	13%	11%	14%	13%
就業状況別（16歳以上）				
全被用者	6%	7%	5%	6%
失業者	33%	41%	40%	43%
年金生活者	12%	12%	13%	13%
扶養児童を伴う世帯				
一人親世帯	35%	35%	25%	24%
夫婦世帯	11%	12%	8%	9%
その他の貧困・富裕指標				
中央値の60%に対する相対的貧困の間隙	16%	16%	19%	20%

注1：相対的貧困の間隙は、純等価所得の中央値と貧困境界線との差として定義されたもの

出所：Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, S. 305.

較すると、より厳しい現実が見えてくる。SOEP ではドイツの相対的貧困率は18%であり、EU-SILC の13%よりも5ポイント高い。女性と男性の相対的貧困率も9%と4ポイント高く、年齢別では15歳未満の相対的貧困率は26%であり、EU-SILC の倍を超えており、16-24歳では倍近い高さであり、25-49歳では5ポイント高く、50歳-64歳、65歳以上は同じ率である。

表21 属性別相対的貧困率（2005年） SOEP

貧 困 度	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年
所得の中央値の60%未満の人の割合								
合計	12%	12%	13%	15%	16%	16%	17%	18%
公的所得移転前	21%	22%	22%	23%	23%	24%	24%	25%
女性	13%	14%	15%	17%	17%	18%	19%	21%
男性	10%	10%	12%	13%	14%	14%	15%	16%
旧西ドイツ地域 (ベルリンを除く)	11%	11%	13%	14%	15%	15%	16%	17%
旧東ドイツ地域 (ベルリンを除く)	15%	15%	16%	18%	19%	20%	22%	22%
年齢別								
15歳未満	16%	16%	18%	20%	22%	23%	25%	26%
16-24歳	18%	16%	20%	23%	22%	24%	26%	28%
25-49歳	10%	10%	11%	13%	14%	15%	16%	17%
50-64歳	9%	10%	11%	11%	11%	12%	13%	14%
65歳以上	11%	11%	12%	14%	12%	12%	11%	12%
就業状況別（16歳以上）								
全被用者	6%	6%	8%	9%	9%	10%	10%	12%
失業者	30%	31%	36%	40%	42%	44%	47%	53%
年金生活者	10%	12%	13%	14%	13%	13%	13%	13%
扶養児童を伴う世帯								
一人親世帯	36%	35%	36%	37%	39%	36%	37%	36%
夫婦世帯	10%	10%	12%	13%	14%	16%	18%	19%
その他の貧困・富裕指標								
現在及び3年前のうち少なくとも 2年間中央値の60%以下の所得	7%	6%	7%	7%	9%	10%	10%	11%
中央値の60%に対する 相対的貧困の間隙	23%	22%	23%	24%	22%	24%	23%	25%

注 1：相対的貧困の間隙は、純等価所得の中央値と貧困境界線との差として定義されたもの

出所：Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, S. 306.



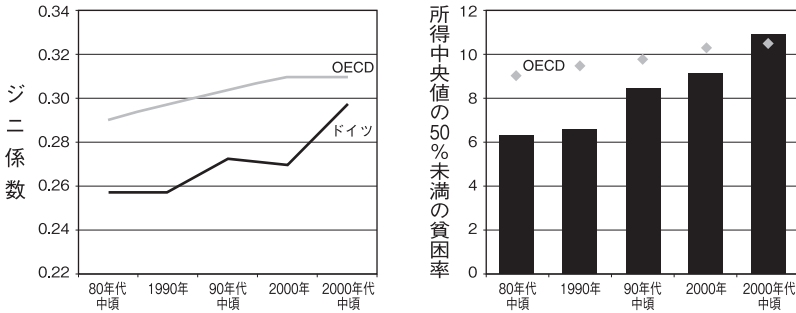
豊島：ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスと労使関係の変貌（下）

問題のワーキングプアは12%であり、EU-SILC の倍の率であり、米のワーキングプアの比率と殆ど遜色がないレベルになっている。失業者の相対的貧困率も10ポイント高い数値であり、一人親世帯の相対的貧困率は12ポイント高く、夫婦世帯では10ポイントも高い数値となっている。

このように SOEP のデータを利用するか、EU-SILC のデータを利用するかで数値にかなり重大な差が出る<sup>51)</sup>。こうした差のある統計の何れを選択するかが議論の俎上に上り、報告をまとめるにあたって、議論が紛糾し閣議決定に至るまで三度にわたる修正を余儀なくされている。貧困の実態把握が、最低賃金制関連法やシュレーダー政権（SPD と緑の党の連立政権）のハルツ改革、特に2005年に実施したハルツIV法の政策評価に関係することが影響している<sup>52)</sup>。ベルリンのドイツ経済研究所（DIW）の Grabka は、ドイツの貧困層の明瞭な増加は、失業期間が長期化したことに加え、ハルツIV法で導入された失業給付Ⅱの賃金代替率が低いことによって主に説明できると主張し、もう一つの要因として労働市場の柔軟性、即ち、古典的な標準労働関係の後退、即ち、非典型的雇用の増加が挙げられると指摘している<sup>53)</sup>。

- 
- 51) EU-SILC に対して SOEP の貧困率が高い数値となる理由について、Hauser は、SOEP は、特に外国人と小さな児童を抱えた世帯の下層所得層の比率が高いことと、自分の住宅を自己利用する価値と安価に貸す住宅空間の価値を SOEP が指定する所得が含んでいることが、貧困リスク境界を高くすることになることを挙げている（Hauser, R. (2008a), SS. 430-431）。Hauser は別の論文で、両者の違いについて、第一に、EU-SILC の人口に占める外国人の比率が高いこと、15歳未満の年齢の人口に占める比率が低いこと、初等教育の未終了者・普通科学学校の職業教育を終えない人の比率が低いこと、家長が働いている世帯の比率が低くとり、家長が働いていない世帯の比率を多くしていることを指摘し、EU-SILC と SOEP の貧困率が異なることを明らかにしている（Hauser, R. (2008b), pp. 10-17。
- 52) 第三次報告書の統計の選択をめぐる状況及び政策評価についての多彩な見解については、戎居皆和（2008）の64-65頁を参照。
- 53) Grabka, M. M (2008), S. 107. また、彼は、別の論文で、財産の富裕層への集中を統計的に実証している。それによれば、2007年において、最も富裕な10分位層がドイツの総財産の60%以上を所有し、財産に関して分類した総人口の最下層

図 2 ドイツのジニ係数と貧困率



出所：Growing Unequal?, OECD (2008. a), S. 1

EU-SILC と SOEP の貧困率の比較を通じてドイツの状態を見てきたが、OECD が2008年に出した報告書『格差は拡大しているか：OECD 諸国における所得分配と貧困』は、EU-SILC よりもドイツにとって厳しい内容を示している。この報告書では連邦政府の報告書の定義と異なり、貧困率を所得の中央値の50%未満とし、より貧困な層の実態を明らかにしている。図2が示すように、所得分配の不平等度を表すジニ係数は過去20年間でOECDの平均で約0.02ポイント上昇しているが、ドイツの場合は、この20年間に0.04ポイントも上昇し、特に2000年から2000年半ばに一本調子に急上昇している。貧困率はこの20年間常に上昇傾向をたどっており、2000年半ばにはOECD平均を超えるレベルの11%超となっている。2000年以降、所得格差が大きく拡大した国に米、イタリア、ノルウェー、フィンランド、カナダと並べてドイツが取り上げられている（英、メキシコ、ギリシャ、オーストラリアでは縮小している）<sup>54</sup>。

OECD 諸国における家計所得分の全体的特徴として次のように指摘している。所得分布の広がり大きい国ほど相対的貧困率も高い。所得格差、

の70%は総財産の9%未満の財産しか所有していないのである (Frick, v. J./Grabka, M. M. (2009), S. 59).

54) OECD (2008b), 1 - 2 頁。

貧困率は、とも過去20年間に拡大・上昇している。この拡大・上昇は相当広い範囲に広がっており、3分の2の国で見られる。拡大・上昇は緩やかであるが、大きい（ジニ係数で平均約0.02ポイント、貧困率で5ポイント）。格差が総じて拡大しているのは、中間階級世帯や所得の底辺に位置する世帯に比べ富裕世帯が特に好調なためである。高齢者の所得貧困率は低下し続けている一方、成人若者層や有子世帯の貧困率は上昇している。平均所得が高く、所得分布の広がり大きい国（米など）の貧困層は、平均所得は低いものの所得分布がもっと狭い国（スウェーデン等）の貧困層より生活水準が低い。逆に、所得分布の広がり大きい国（イタリア）の富裕層は、平均所得はもっと高いものの所得分布がもっと狭い国（ドイツ）の富裕層より生活水準が高いことを、指摘している<sup>55)</sup>。

OECD 報告書が示す家計所得の全体的特徴はドイツについても当てはまる点が多々ある。この全体的特徴に加えて、Country Note としてドイツについて、以下のことを指摘している。ドイツの不平等の拡大は、労働市場に由来するものであり、1995年以降に賃金格差は急激に拡大し、就労所得がない世帯の数が19%にまで上昇している。それは OECD 諸国内部でも最高の数値である。不平等の拡大は世帯構造の変化に、例えば、単身世帯、一人親世帯の増加に起因している。税と所得移転による国家による再分配の継続にも関わらず、富裕者と貧困者との亀裂は広がっている。所得移転は他の諸国と比べて低所得の人を重視することが弱い。2005年では成人と児童の貧困は1995年より増加し、全体の貧困率は6%から11%に上昇しており、児童の貧困率は7%から16%に上昇している。他方、高齢者の貧困率はこの期間は安定しており、66-74歳では7%、75歳以上では11%である。長期貧困者（3年間以上）が多いことがドイツの独自の現象であり、人口の2%から3%を占める率をとっているが、その数値は OECD の平均の倍に当たる。しかし、基本需要（家財、余暇、十分な住宅状態）が不自

---

55) OECD (2008b), 4 - 5 頁。

由である水準は他の OECD の大半の諸国より低い。医療、教育、住宅などの分野の公共サービスが不平等を減少させているが、しかし、OECD の他の大半の国よりもその減少させる程度は小さい。社会流動性の程度に関しては、ドイツは中位の位置にあり、児童期の親の所得水準が、児童が成人になって得る所得に与える影響力は英米よりも小さいが、オーストリアやデンマークより大きい。親の職業の地位が児童、生徒の教育成果を規定しており、高い地位の親の児童、生徒はフィンランドと同様の高い学習到達度調査 (PISA) のレベルにあるが、職業の地位が低い親の児童、生徒はメキシコかトルコの学習到達度である。財産は所得以上に著しく不平等に分布している。最富裕者である人口の10%が全所得の4分の1超を得ているのに対して、同じ10%の最富裕者は全財産の半分を所有していると指摘している<sup>56)</sup>。

OECD のこの報告書の内容は、これまでこの小論で考察してきたドイツの賃金格差、非典型雇用のサービス雇用の増加、SOEP の属性別貧困層に関して指摘したことの多くのことを裏付けている。OECD の報告書と連邦政府の第三次貧困・富裕報告書とを比べると、連邦政府の報告書の実態把握の掘り下げが弱く、格差と貧困について甘く評価していると言わざるを得ない。

### 結びにかえて

ドイツのコーポレート・ガバナンスはステークホルダーモデルの代表として従来評価されてきたが、90年代後半以後の実態を見ると、大きく変貌してアングロ・アメリカのシェアホルダーモデルの要素が強まっていることがこの小論の考察において明らかになった。アングロ・アメリカモデルへの収斂がドイツで起こっているのが欧米の研究者の間で大きな争点となっているが、DX 30 に属するドイツの代表的大企業に関しては、アング

---

56) OECD (2008a), pp. 1-2.

豊島：ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスと労使関係の変貌（下）

ロ・アメリカモデルへの収斂が相当進んでいるといえるが、他の上場企業はそれとは異なるインサイダーモデルを継続しているおり、コーポレート・ガバナンスシステムがドイツにおいては重層的になっている見ることができる。

ドイツの企業全体に占める上場企業数は米、英、日本と比べかなり少なく非上場企業が多く、かつ、GDPに占める上場企業の時価総額の比率も低い。しかも、企業全体が株式市場に資金調達を依存する程度は、米、英、日本よりはるかに低く、資本・証券市場が企業全体、経済に与える影響力は米、英、日本と比べると小さい。ドイツの銀行はユニバーサルバンクが基本であるが、アメリカの投資銀行へと銀行経営戦略としてシフトしているのは、ドイチェバンクなどの民間商業銀行の中の4大銀行（2008年にドレスナーバンクはコメルツバンクに吸収合併したので3大銀行）等が中心である。総資産、預金量で最大なのは公的銀行である貯蓄銀行グループであるが、このグループは貯蓄銀行の公的任務である中小企業・自営業の資金調達等の支援を主な業務としているので、アメリカ的な金融立国、投資銀行モデルがこのグループに浸透することは考えられない。今回のサブプライムローンと証券化金融商品の販売の問題で崩壊したアメリカの投資銀行と近い経営戦略を採用したのは主として民間商業銀行の4大銀行を中心としており、他の銀行グループとは異なる（但し、東欧への融資の不良債権化、米証券化商品の運用で損失を出している銀行は4大銀行だけに限らない）。

ドイチェバンクもその一員であるDX30社においては、株式所有の分散と経営者のキャリアと報酬が株主価値経営へのシフトを導入している点では、アウトサイダーモデルに類似しているが、これらの大企業においても法制的にも実体的にも共同決定が継続・維持され、株主価値経営の専横に対峙して、労働者の発言力の影響力を及ぼす力が働いている。この点では法制的に労働者の発言力が保障されることがなく、企業の慣行・企業の裁量で労働者の影響力が企業に反映される日本とは重大な相違点がある。ド

イツ全体では労働協約の拘束率が低下し、労働組合の組織率が低下して労働協約システムの空洞化が進行して危機的な状態にあるが、大企業においては事業所委員会の組織率は高く、共同決定制度は曲がりなりにも機能している。しかし、こうした大企業で組織された労働者と、労組や事業所委員会に組織されない労働者（主に非典型的雇用の労働者）との格差がインサイダー・アウトサイダー問題として、ドイツの労働協約システムに大きな重しとなっており、この問題を如何に解決していくかがドイツの今日の重要な課題となっている。

このインサイダー・アウトサイダー問題に加えて、低賃金層の拡大と貧困問題が急激に悪化しており、政府の報告書よりも現実は深刻である。ドイツが保守主義的福祉国家から社会民主主義的福祉国家に移行する可能性は今のところ低く、逆に、自由主義的福祉国家の政策が導入され、低賃金層と貧困の拡大が悪化している。この問題をどのように解決するのか、サービス経済が中心のポスト工業化社会が抱えるジレンマに如何に対応していくかが、重要な問題として残されている。

その問題に、急速な高齢化によって、社会が負担せねばならない高齢化に関連する費用が今後急速に増加することが重なり、問題の深刻さが増している。EU は、最近、2060年の高齢化進展の度合と高齢化に関連する費用負担の試算を公表した。年金や医療など的高齢化に関連する費用が現在では国内総生産の23.1%であるが、2060年には約28%を占めるまでに上昇し、潜在成長率は現在の2.4%から1.4%まで低下する。65歳以上の高齢者が総人口に占める割合は現在の17%から30%に上昇し、高齢者一人を支える生産年齢人口は四人から二人に減少し、全体の労働力人口が減って、将来の経済成長率は低下する。高齢化の進展により、年金等の高齢化に関連する費用が増加するが、経済成長率が低下すると予想されている（『日本経済新聞』2009年5月26日号）。そうした予測を踏まえ、格差問題を解決するためには、株主価値・株価重視のアングロ・サクソン型のコーポレート・ガバナンスが適しているとは考えられない。OECD のコーポレート・ガバナ

豊島：ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスと労使関係の変貌（下）

ンス原則ですら、取締役会の責任として、ステークホルダー（利害関係者）の利益を考慮に入れるべきでありと指摘し、コーポレート・ガバナンスの枠組みは、法律または相互の合意により確立されたステークホルダーの権利を認識するべきであり、会社とステークホルダーの積極的な協力関係を促進し、豊かさを生み出し、雇用を創出し、財務的に健全な会社の持続可能性を高めるべきであると明記している。そして、良いコーポレート・ガバナンスの単一のモデルは存在しないと及し、政府は株主とステークホルダーの期待に応えられるように柔軟に付与する効果的な規制の枠組みを策定する重要な責任があると指摘している<sup>57)</sup>。このことを念頭において、コーポレート・ガバナンスのあり方を見直すことがドイツにおいてどのように進展するかが注目される場所である。

この小論では、格差の拡大と貧困の増加が急速に最近進行していることも考察してきたが、これに関して、アメリカの大所得格差社会の所得格差が起こった原因に関する Krugmann の最近の研究が注目に値する。その原因に係る考察を少し長くなるが、できるだけ簡略化すると次のようになる。

アメリカの所得の中央値が1970年以降上がったのか、下がったのかを現代のエコノミストが議論しているが、所得の中央値は実質的には下落して格差が拡大している。それは格差の拡大を意味するが、格差の拡大のために普通のアメリカの労働者は生産性の向上の恩恵を受けることができなかった。勝者は驚くほど限られた一握りの人々であった。1970年以降、所得格差が広がり始めたことには、二つの相反する説明がある。最初の説明は、高度技術への需要が高まったことが原因だという。グローバリゼーションによって促進された技術革新がその大きな理由だとされる。もう一つの説明は、制度や規範、そして政治権力の変化を強調する説明である。技術革新が格差を拡大させたという仮説は広範に普及していて、これが説得力が

---

57) OECD (2004), pp. 12-23.

あるのは次の三つの理由からである。第一は、そのタイミング。格差が広がり始めたのは、コンピューターとそのアプローチが大きく広まり始めたころだったこと。第二に、この仮説はエコノミストが安心できるようなものであった。それは需要と供給だけで説明でき、制度、規範、政治権力など社会学者がよく話題にするが、エコノミストが自らのモデルに導入することが難しいものを含んでいなかった。最後にこの仮説は、格差の広がりには誰の責任でもないとしていることである。それはテクノロジーが見えざる手を操っているだけだというわけである。

しかし、技術革新が格差を広げたという直接的証拠は驚くほど少ない。エコノミストは他の測量可能な力で説明できない場合、技術革新のせいにすることが多い。格差の広がり最大の原因は技術革新だと力説するエコノミストは、その結論に消去法で到達したことになる。テクノロジーの変化や、移民の流入や、国際貿易の増大は、労働者の教育程度の差によって拡大する格差を説明できることぐらいで、格差拡大の一面を捉まえるだけにすぎないだけだということである。所得の大きな伸びが、広範な高所得者層にはなく、非常に巨額な所得を稼いでいる限られたグループにしか恩恵をもたらしていないからである。70年代に平均的な労働者の約30倍だった CEO の所得は、今日では300倍以上にも跳ね上がっている。

これに対して、エコノミストの間で、技術革新ではなく、制度や規範の変化が格差拡大に繋がったのだという説に支持が広がっているのには、二つの大きな理由がある。第一は、今日の格差拡大は制度と規範の変化によるものだという説明は、1930年代と40年代における劇的な格差「是正」つまり「大圧縮」時代でおこったと、現在の経済格差を関連づけ、その実態を明らかにするのに役立つからである。第二に、制度と規範の変化という説明は、アメリカが例外だということを示すのに役立つからである。他のどの先進国においても、アメリカで起こったような格差拡大は見られなかった。「大圧縮」そのものが、より正確に言うならばその持続性が、所得分配を決定するのは見えざる手ではなく、社会的な諸制度のほうが決定的



豊島：ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスと労使関係の変貌（下）  
な役割を演じていることを示している Krugman は指摘している<sup>58)</sup>。

Krugman の格差の原因についての考察は的を得ている。社会的な諸制度が決定的な役割を演じているのであり、コーポレート・ガバナンスの株主利益重視と労働者の利益の軽視、経営者の報酬の高騰、そして、サービス経済における格差拡大と貧困層の拡大は、その社会的な諸制度の役割のあり方によって規定されたのであり、格差を阻止し、貧困を克服するのも社会的な諸制度にかかっているのである。

Krugman はアメリカにおける格差を是正する一つの方法は、規模的には小さいとはいえアメリカは福祉国家であるから、そのアフターマーケット政策を拡充することであり、格差是正のための支出を GDP の 3% 以下から、欧州諸国なみにするには GDP のさらに 4% 追加投入する必要があることを提起し、富裕層に対してより多く課税し、恵まれない者たちをいろいろな公的援助によってこれまで以上に救援することを提案している<sup>59)</sup>。日本の格差問題の研究に関して著名な橘木氏は、日本の雇用格差を是正するには、同一労働・同一賃金を導入し、最低賃金制度の改善を行い、職業訓練、職業紹介、育児支援など失業をなくす積極的雇用対策支出の低さを欧州のレベルに引き上げることを提案している<sup>60)</sup>。

ドイツにおいても、格差是正の政策が実施されているが、結果をみるとその政策は部分的であり、一面的であるために、現在の急速な格差拡大と貧困の増加をもたらしたのである。コーポレート・ガバナンスと労使関係が今後どのように変わるのかと合わせて、拡大する格差問題に今後どのように政策的に取り組んでいくのか注目していきたい。

---

58) Krugman (2008), 94-98頁。

59) Krugman (2008), 212-215頁。

60) 橘木俊詔 (2006), 161-172頁。

参 照 文 献

- 戎居皆和 (2008) 「ドイツで貧困と格差めぐり議論が沸騰 『第三次貧困・富裕報告書』を閣議決定」 *Busines Labor Trend* 2008. 9, 63-65頁
- 落合誠一 (1997) 「企業法目的 株主利益最大化原則の検討」 『法学教室』 194号, 3-32頁
- 苧谷秀信 (2001) 『ドイツの労働』 日本労働研究所
- 梶山恵司 (2001), 「日本とドイツのコーポレート・ガバナンス比較」 『財経詳報』 No. 2275, 18-22頁
- 川浜 昇 (1993), 「法と経済学」と法解釈の関係について (一) (二) (三) 『民商法雑誌』 108巻 6号, 109巻 1号, 2号
- 門倉貴史 (2006), 『ワーキングプア いくら働いても報われない時代が来る』 宝島社新書
- 久米郁男・Thelen, K. (2004) 「政治的課題としてのコーディネーション：調整的市場経済における労使関係の変化」 *RIETI Discussion Paper Series 04-J-031*
- 斎藤純子 (2008) 「ドイツの格差問題と最低賃金制度の再構築」 『外国の立法』 236, 75-101頁
- 田中洋子 (2003), 「労働 雇用・労働システムの構造転換」 戸原・加藤・工藤編 『ドイツ経済 統一後の10年』 有斐閣, 79-115頁
- 橋本俊詔 (2006), 『格差社会 何が問題なのか』 岩波新書
- 田端邦弘 (2007) 『労使関係の国際比較 グローバリゼーションと労働世界の変容』 旬報社
- 名古道功 (2005) 「ドイツ労働市場改革立法の動向」 『金沢法学』 48巻 1号, 29-139頁
- 橋本陽子 (2005) 「第2次シュレーダー政権の労働法・社会保険法改革の動向」 『学習院大学法学会雑誌』 40巻 2号, 173-276頁
- 濱口桂一郎 (2001), 『雇用戦略 活力ある安心社会構築の条件』 (連合総合生活開発研究所) の第8章 「EUの雇用戦略から日本を考えるために」
- 濱口桂一郎 (2003a) 「EUの雇用戦略 構造的失業への取り組み, そしてそれを超えて」 『日本労働研究雑誌』 2003年7月号
- 濱口桂一郎 (2003b) 『EUの経済統合と構造的不均衡問題 ユーロ導入後の不均衡解決に向けたEUの戦略と政策』 財団法人国際貿易投資研究所の第3章 「EU雇用戦略の展開と新・欧州社会モデルへの挑戦」
- 濱口桂一郎 (2007) 「解雇規制とフレキシキュリティ」 『季刊労働者の権利』 2007年夏号
- 濱口桂一郎 (2009) 「派遣法をどう改正すべきか」 『世界』 2009年3月号, 157-167

頁

- 吉森 賢（1998）「ドイツにおける銀行，保険会社，非金融企業間の資本的・人的関係と企業統治の有効性」『横浜経営研究』第 XVIII 巻，第 4 号，1 - 26 頁
- 吉川卓也（2002），「危険資産に対する日本の家計の金融資産選択行動」中村学園大学
- 労働政策研究・研修機構（2006）「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』
- Baum, T. (1996), Vollmachtstimmrecht der Banken—Ja oder Nein?, in: Die Aktiengesellschaft, 1, 1996, pp. 11-26.
- Bease, B. (2007), Income of top managers increase by up to 20%, in: EIROnline, pp. 1-2.
- Becht, M./Röell, A. (1999), Blockholdings in Europe: An international comparison, in: European Economic Review, Vol. 43, SS. 1049-1056.
- Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (1998), Bericht der Kommission Mitbestimmung. Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen— Bilanz und Perspektiven.
- Beyer, J./Hassel, A. (2002), The effects of convergence: internationalization and the changing distribution of net value added in large German firms, in: Economy and Society, Vol. 31, No. 3, pp. 309-332.
- Bispinck, R. (2008), Auflösung des deutschen Tarifmodells?, in : Wirtschaftsdienst, 2008/1, SS. 7-11.
- Bosch, G. (2008), Auflösung des deutschen Tarifsystems, in: Wirtschaftsdienst, 2008/1, SS. 16-20.
- Bosch, G./Kalina, T./Weinkopf, C. (2008), Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite, in: WSI Mitteilungen, 8-2008, SS. 423-430.
- Benke, K. (2007), Zunehmende Lohnspreizung in Deutschland, in : DIW Wochenbericht, Nr. 6/2007, SS. 73-79.
- Brehmer, W./Seifert, H. (2007), Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse?, in: WSI Diskussionspapier Nr. 156.
- Bundesregierung (2008), Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung.
- DE Yong, H. W. (1997), The Governance Structure and Performance of Large European Corporations, in: The Journal of Management and Governance, Vol. 1, pp. 5-27.
- Easterbrook, F. H./Fischel, D. R. (1991), The Economic Structure of Corporate Law, Harvard.

- Edwards, T. (2002), Corporate governance systems and the nature of industrial restructuring, p. 4. in: EIROOnline (2002)
- Edward, J./Nibler, M. (1999), Corporate Governance in Germany: The Influence of Banks and Large Equity-Holders, Faculty of Economic and Politics University of Cambridge, Working Paper.
- Esping-Andersen, G. (1999), Social Foundations of Postindustrial Economies, Oxford (渡辺雅男・渡辺景子訳)『ポスト工業経済の社会的基礎』桜井書店 2000年)
- Ferrarini, G./Moloney, N. (2005), Executive Remuneration in the EU: The Context for Reform, in: Oxford Review of Economic Policy, Vol. 21, No. 2, pp. 304–323.
- Frick, v. J./Grabka, M. M. (2009), Gestiegene Vermögensungleichheit in Deutschland, in: DIW Wochenbericht, 76. Jahrgang, Nr. 4/2009, SS. 54–68.
- Grabka, M. M./Fick, J. R. (2008), Schrumpfende Mittelschicht—Anzeichen einer dauerhaften Polarisierung der verfügbaren Einkommen?, in: DIW Wochenbericht, 75. Jahrgang, Nr. 10/2008, SS. 101–114.
- Gregory, M./Salverda, W./Schettkat, R. (ed.) (2007), Services and Employment. Explaining the U.S.-European Gap, Princeton.
- Guillen, M. F. (1999), Corporate Governance and Globalization: Arguments and Evidence against Convergence, working paper.
- Hackethal, A. (2004), German Banks and Banking Structure, in : Krahen, J./Schmidt, R. H. (eds), The German Financial System, Oxford.
- Hall, P. A./Soskice, D. (2001), Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford.
- Harjes, T. (2007), Globalization and Income Inequality: A European Perspective, in: IMF Working Paper, WP/07/169.
- Hauser, R. (2008a), Der 3. Armut- und Reichtumsbericht der Bundesregierung—Diagnoseinstrument und Basis für Therapievorschlage, in : Wirtschaftsdienst, 2008. 7, SS. 427–432.
- Hauser, R. (2008b), RatSWD Working Paper, No. 20.
- Höpner, M. (2001a), Corporate Governance in Transition: Ten Empirical Findings on Shareholder Value and Industrial Relations in Germany, MPIfG Discussion Paper, 01/5.
- Höpner, M. (2001b), Unternehmensverflechtung im Zwielficht: Hans Eichels Plan zur Auflösung der Deutschland AG. MPIfG Working Paper.
- Iversen, T./Cusack, T. (1998), The Causes of Welfare State Expansion: Deindustrialization and Globalization?, in: WZB discussion paper, FSI 98–304.
- Iversen, T. (2005), New Tradeoffs, New Politics. Challenges of the Service

豊島：ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスと労使関係の変貌（下）

- Economy, in: Iversen, T., Capitalism, Democracy, and Welfare Cambridge 2006, pp. 217–277.
- Jackson, G./Höpner, M./Kurdelbusch, A. (2004), Corporate Governance and Employees in Germany: Changing Linkages, Complementarities, and Tensions. RIETI Discussion Paper Series 04-E-008.
- Jürgens, U./Rupp, J./Vitols, K. (2000), Corporate Governance and Shareholder Value in Deutschland, WZB Working Paper, FSII 00–202.
- Jürgens, U./Naumann, K./Rupp, J. (2000), Shareholder value in an adverse environment: the German case, in: Economy and Society, Vol. 29, No. 1, pp. 54–79.
- Krugman, P. (1994), Past and Prospective Causes of High Unemployment (this paper delivered at the Federal Reserve Bank of Kansas City's 1994 symposium on "Reducing Unemployment: Current Issues and Policy Options".
- Krugman, P. (2008), 『格差はつくられた 保守派がアメリカを支配し続けるための呆れた戦略』(三上義一訳) 早川書房 (原題 The Conscience of Liberal, 2007.)
- Lehmann, E./Weigand, J. (2000), Does the Governed Corporation Perform Better? Governance Structures and Corporate Performance in Germany, Department of Economics, University of Konstanz, Working Paper.
- Logeay, C./Zwiener, R. (2008), Deutsche Realeinkommensverluste für Arbeitnehmer: Die neue Dimension eines Aufschwungs, in: WSI Mitteilungen, 8/2008, SS. 415–422.
- Lütz, S (2002), Der Staat und die Globalisierung von Finanzmärkten. Regulative Politik in Deutschland, Großbritannien und den USA, Frankfurt/New York.
- Mann, A. (2003), Corporate Governance System. Funktion und Entwicklung am Beispiel von Deutschland und Großbritannien, Berlin.
- OECD (2004), Principles of Corporate Governance. (邦訳版『OECD コーポレート・ガバナンス原則』)
- OECD (2008a), Growing Unequal? : Income Distribution and Poverty in OECD Countries. Country Note German, pp. 1–2. ([www.oecd.org/els/social/inequality](http://www.oecd.org/els/social/inequality))
- OECD (2008b), 「格差は拡大しているか：OECD 諸国における所得分配と貧困（日本語概要）」, 1–6 頁 (OECD, Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries, 2008 に関連して、この日本語概要を発表している)。
- Raa, T. t./Schettkat, R. (ed. ), (2001), The Growth of Service Industrie. Paradox of Exploding Costs and Persistent Demand, Cheltenham.
- Schäfer, C. (2008), Anhaltende Verteilungsdramatik—WSI-Verteilungsbericht 2008, in: WSI Mitteilungen, 11+12/2008, SS. 587–596.

- Scharpf, F. W. (1990), Structures of Postindustrial Society or Does Mass Unemployment Disappear in the Service and Information Economy?, in: Appelbaum, E. & Schettkat, R. (eds), Labor Market Adjustments to Structural Change and Technological Progress, Praeger pp. 17–35.
- Scharpf, F. W. (1997), Employment and the Welfare State: A Continental Dilemma MPIfG Working Paper 97/7.
- Seifert, H./Brehmr, W. (2008), Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform, in: WSI Mitteilungen 6/2008, SS. 335–341.
- Schneider, H. (2008), Kapitulation vor dem strukturellen und organisatorischen Wandel, in: Wirtschaftsdienst, 2008/1, SS. 20–24.
- Schroeder, W./Weßels (Hrsg.) (2003), Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden.
- Streeck, W. (1995), German Capitalism: Does It Exist? Can It Survive?, MPIfG Discussion Paper, 95/5.
- Streeck, W. (2000), Ist die Einrichtung eines Niedriglohnsektors die letzte Beschäftigungschance für gering qualifizierte Arbeitnehmer?, in: Otto Brenner Stiftung (Hrsg.), Niedriglohnsektor und Lohnsubventionen im Spiegel des Arbeits- und Sozialrechts, Frankfurt am Main 2000, SS. 11–23.
- Streeck, W./Yamamura, K. (2001), The Origins of Nonliberal Capitalism, New York.
- Statistisches Bundesamt (2008), Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt.
- Vitols, S. (2001), From Banks to Markets: The Political Economy of Liberalization of the German and Japanese Financial Systems, WZB Working Paper.
- Vitols, S. (2003), Negotiated Shareholder Value. The German Version of an Anglo-American Pactice, WZB Working Paper, SPII 2003–25.
- Vitols, S. (2005), Changes in Germany's Bank-Based Financial System: implication for corporate governance. in: Vol. 13, No. 3, pp. 386–396.
- Wölflle, T. (2008), Gewerkschaftliche Strategien in der Leiharbeit, in: WSI Mitteilungen 1/2008, SS. 39–44.