

第Ⅱ部

各国の経済ファン ダメンタルズの変 化と成長戦略・構 造改革の取組

リーマン・ショック後5年を経過した2013年、米国、日本は成長軌道に戻りつつあり、欧州もマイナス成長から脱却したが、過去の回復局面と比べても成長力が盤石ではない。また、米国の量的金融緩和縮小の過程で、リーマン・ショック後の世界経済をけん引してきた新興国経済のぜい弱性も顕在化した。世界経済の成長のエンジンが明確に見えず、また、これまでの成長モデルに限界が生じている今ほど、安定的な成長のために構造改革を一步でも前進させる必要性は高い。

第 1 章

主要国の成長戦略・ 構造改革の取組

第 1 節

欧州における労働市場改革

第 2 節

米国における製造業・国内回帰の動きと
シェール革命の影響

第 3 節

新たな成長モデルを模索する中国

第 4 節

次なる成長ステージへの転換を図る ASEAN

第 1 章

主要国の成長戦略・構造改革の取組

本章では、各国・地域で行われている各種構造改革について見ていく。まず、欧州について、労働市場改革に焦点を当て、各国・地域によって異なっているその特徴と効果を比較し分析する。第2節では、米国について、オバマ政権が重視している製造業の国内回帰の動きについて背景並びに現状を分析し、さらにシェールガス・オイルの経済への影響や海外事業展開

の動向について見ていく。第3節では、中国について、経済的課題を分析した上で、現在中国政府が進めているこうとしている構造改革を提示する。最後に第4節では、ASEAN4（タイ・マレーシア・インドネシア・フィリピン）で行われている持続的な成長に向けた構造改革の内容について見ていく。

第 1 節

欧州における労働市場改革

1. 欧州の経済状況

ユーロ圏の実質 GDP 成長率は、2013 年第2四半期に7四半期ぶりにプラス成長となった。鉱工業生産も緩やかに回復してきている。また、国債利回りは2012 年秋に低下した後落ち着いており、域内向け証券投資が増大するなど、金融市場も安定してきている。

経済が緩やかに回復の兆しを見せている一方、引き続き経済を下押しするリスク要因も見られる。

消費者物価上昇率は依然として低水準で推移しており、銀行セクターに対する財務健全化要請や需要の弱さなどを背景として、民間企業向け銀行融資も依然として低迷している。

また、失業率は、2012 年秋以降、ユーロ圏全体で12%、若年失業率は23%を超えて推移しており¹、一部の国では改善傾向も見られるものの、引き続き高い

水準となっている。

他方、設備投資及び個人消費が伸び悩む中、輸出が拡大し、国外からの直接投資も一部の国で増加しているが、こうした輸出の拡大や直接投資の増加は、労働市場改革の効果の表れであるとも指摘されている。

欧州債務危機により経済が低迷する中、欧州各国は財政健全化と競争力向上に向けて様々な構造改革を実施しているが、その中でも労働市場改革が注目されている。

規制の緩和と就業支援の強化などを組み合わせつつ進められている労働市場改革は、その内容やバランスにおいてそれぞれ特徴が見られる。以下では、欧州各国における労働市場改革を見ていく。

2. 近年の欧州における労働政策の方向性

1990 年代以降、欧州各国では、グローバル競争を背景に、コストを低減させる必要性から非正規雇用が

増大した。こうした中、非正規雇用労働者の雇用条件の改善を図るため、1997 年と1999 年に、パートタイ

¹ Eurostat2014 年4月時点（2月までのデータ）。

ム労働、有期雇用労働に関する欧州枠組み指令が出され、多くの国では、非正規雇用契約について、労働者の賃金や休暇に関して一定の待遇確保を図りつつ、規制緩和が実施された²。

欧州は、南欧を中心に労働市場の硬直性の問題が指摘されている。すなわち、非正規雇用については上記のとおり柔軟化が図られている一方で、正規雇用労働者については、賃金、労働時間、解雇といった調整を行うことが難しく、業況が悪化した際に企業の利益圧縮の負担が重くなるだけでなく、新たな雇用が手控えられるといった影響を生じる。このため、南欧諸国の近年の労働市場改革においては、産業ごとの最低賃金協約制度の拘束力低下や賃金調整の手続の緩和、あるいは解雇規制の緩和など、労働市場の柔軟化が図られている。

同時に非正規雇用労働者については、その割合が高いたことが欧州債務危機において失業率を悪化させた要因の一つであるとの認識から、正規雇用労働者との格差を是正するため、待遇のさらなる改善が図られている。具体的には、有期雇用契約の長期化回避³、一定

期間経過後の無期雇用への転換などである。また、低賃金労働者の割合が高いドイツでは、低賃金労働者の生活水準の引上げを図るため、2014年4月に、全国一律の最低賃金を導入することが合意されている。

他方、デンマークとオランダは、1990年代半ば以降、「フレキシキュリティ（Flexicurity）」と呼ばれる労働政策を採用している。フレキシキュリティとは、①労働時間や労働市場における柔軟性（Flexibility）を高める一方、②手厚い社会保障（Security）により失業期間における所得を保障し、③積極的労働市場政策によって就業可能性を向上させることによって、雇用の安定を図るものである。2000年代に入り、フレキシキュリティは他国にも拡大し、中でも柱の一つである積極的労働市場政策については、ドイツ、スペインをはじめとして多くの国で導入されるようになってきている⁴。

第Ⅱ-1-1-1 表 近年の欧州における主な労働政策

目的	内容	実施国
労働者の雇用の安定・非正規雇用の規制強化	有期雇用契約の長期化回避（上限期間設定、一定期間経過後の無期雇用への転換）（*2）、非正規雇用の待遇改善（*3）、非正規雇用にかかるコスト引上げ（*4）等	フランス 2013 年（有）、オランダ 2012 年（派） 2014 年（有）、イタリア 2012 年（有）、ドイツ 2011 年（派）、英国 2011 年（派）、スペイン 2010 年（有）。
	越境派遣労働者の権利保護（*5）	EU2014 年
	国内一律の最低賃金の導入	ドイツ 2014 年 4 月合意（2015 年以降 2017 年までに段階的に導入）。（主要国ではイタリア、スウェーデン、デンマークを除き法定最低賃金制度を有する。）
労働市場の柔軟化	賃金調整の柔軟化（*6）	フランス 2013 年、スペイン 2012 年
	正規雇用者の解雇規制の緩和	スペイン 2012 年、イタリア 2012 年
就労促進	失業手当（給付期間・額・受給資格）の引締め、定年引上げ	オランダ 2015 年、イタリア 2012 年、デンマーク 2006・2010 年、スウェーデン 2008 年、ドイツ 2003・2007 年、
	職業訓練強化、積極的労働市場政策の強化	スペイン 2012 年、スウェーデン 2011 年、英国 2010 年、フランス 2010 年、ドイツ 2004 年等

（*1）有：有期雇用に関する施策。派：派遣雇用に関する施策。

（*2）スペインは、有期雇用の上限を 3 年に設定・2 年後の無期雇用への転換（2010 年）。イタリアは、有期雇用の上限を 3 年に設定（2012 年）。オランダは、有期雇用の契約上限期間短縮等を図る法律が国会承認見込み（2014 年 3 月時点）。

（*3）英国は、派遣労働者の均等待遇導入（2011 年）。ドイツは、派遣労働者の最低賃金導入（2011 年）。オランダは、派遣事業者の登録義務化（2012 年）。

（*4）スペインは、有期雇用者の解雇保障金を引き上げた（2010 年）。フランスは、無期雇用促進のため、有期雇用の失業保険料を引き上げた（2013 年）。

（*5）EU 閣僚理事会は、EU 域内の越境派遣労働者の労働条件確保の適正な実施をはかる指令を採択した（2014 年 5 月）。

（*6）スペインは、企業レベルの賃金調整を容易にするため産業ごとの賃金協約の拘束力を弱め、また賃金調整における手続きを簡素化した。フランスは業績悪化の際の労使賃金合意を可能にした。

資料：オランダ人材派遣協会（ABU）、Global Work Place Insider、The International Employment Lawyer、ドイツ労働の未来研究所（IZA）、英国ビジネス・イノベーション・職業技能省（BIS）、厚生労働省、労働政策研究・研修機構、JETRO から作成。

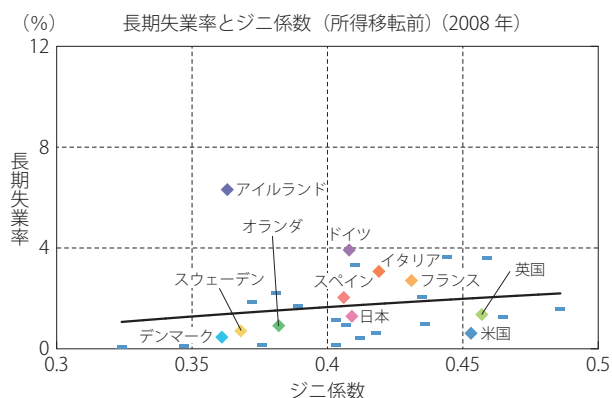
- 例えばイタリアは 1997 年に派遣労働を合法化するとともに、許可制、利用理由制限、均等待遇原則を規定。2003 年に利用可能範囲を拡大（濱口（2012））。ドイツは 2001 年、一定の目的を有する有期契約であれば期間を問わない、2 年までの期間であれば目的を問わないとすると同時に、均等待遇原則を定めた（田端（2012））。
- 一人の労働者が有期労働契約を繰り返して締結し、同じ職場で同様の仕事に従事し続けることを避ける目的。EU では、無期雇用が一般的であり、有期雇用は例外的である、という考え方が基本。
- 鈴木（2009）。

3. 労働市場と労働政策に関する各国比較

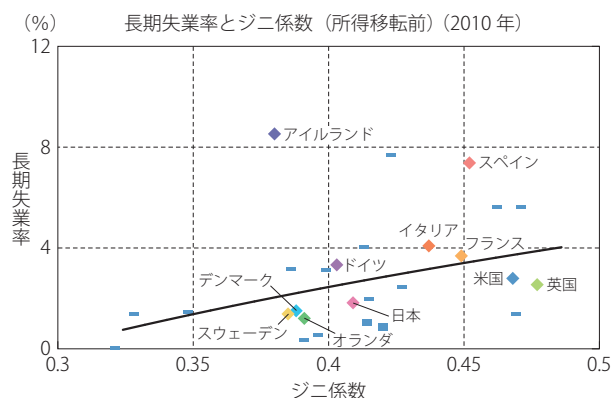
各国における労働政策は様々であるが、労働政策の影響が労働市場と国民の所得格差にどのように表れているかを確認するため、長期失業率⁵と所得移転前のジニ係数⁶を比較すると、北欧及びオランダでは、長期失業率、格差とも相対的に低く、南欧では、長期失業率、格差とも相対的に高い傾向が見られる。ドイツは、欧州の中で高い水準にあった長期失業率が近年低下し、

2012年時点では北欧及びオランダに近い水準となっている。なお、英国と米国は、長期失業率がそれほど高くない一方、格差が大きくなっている（OECD加盟国の分布の近似線から横軸（ジニ係数）方向へのかい離が大きい）（第Ⅱ-1-1-2図）。日本は、長期失業率が低く、格差は北欧及びオランダ、英国及び米国との間、近年は北欧及びオランダに近いところに位置している。

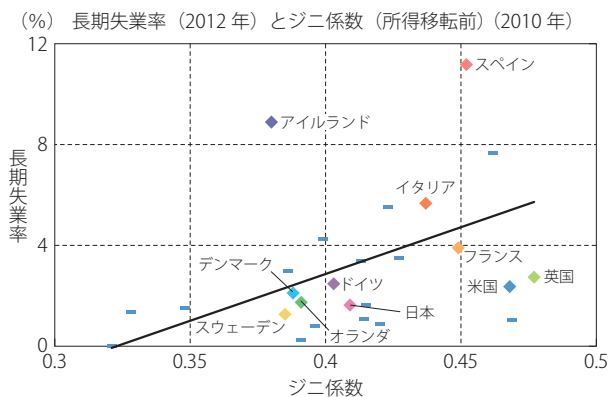
第Ⅱ-1-1-2図 長期失業率と格差（所得移転前）



備考：長期失業率は、民間労働人口に対する1年以上の失業者の割合。ジニ係数（所得移転前）は18-65才人口（日本は2009年）。近似曲線はOECD加盟国の数値を対象としたもの。
資料：OECDstat から作成。



備考：長期失業率は民間労働人口に対する1年以上の失業者の割合。ジニ係数（所得移転前）は18-65才人口（日本は2009年）。近似曲線はOECD加盟国の数値を対象としたもの。
資料：OECDstat から作成。



備考：長期失業率は民間労働人口に対する1年以上の失業者の割合。ジニ係数（所得移転前）は18-65才人口（日本は2009年）。近似曲線はOECD加盟国の数値を対象としたもの。
資料：OECDstat から作成。

(1) 北欧及びオランダ

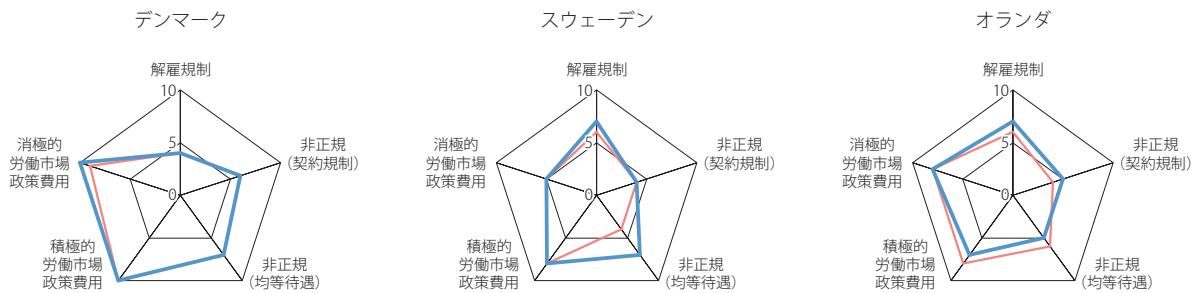
各国の労働政策に関する指標について見ると、北欧及びオランダでは、職業訓練や失業者への就労支援などに用いられる積極的労働市場政策費用が他国と比べて大きい。非正規雇用に関しては、契約規制は中程度、均等待遇は比較的高い水準に位置する。解雇規制の厳しさに関しては、スウェーデン及びオランダが OECD

平均をやや上回る一方、デンマークは欧州平均を下回っている（第Ⅱ-1-1-3図）。

⁵ 1年以上の失業者（OECDstat）。

⁶ 公的年金や失業給付といった公的所得移転及び課税前の、18-65才に関する数値（OECDstat）。

第Ⅱ-1-1-3 図 北欧及びオランダの労働政策指標



備考1：消極的労働市場政策費用（失業手当、早期退職手当）・積極的労働市場政策費用（失業者の就労支援、職業訓練、雇用創出等）は、18-65才人口一人当たり、米ドル換算。2011年（青）と2008年（赤）。数字が大きいほど額が大きい。

備考2：解雇規制（個人）は、OECDの個人解雇規制に関する指標の3区分のうち、解雇通知手続きの不便さ（書面通知や行政庁への通知の要否、解雇通知までに要する期間など）に関する区分を除き、解雇予告期間（解雇通知を行ってから実際に解雇される日までの期間）と解雇手当額、及び正当とみなされる解雇の定義や解雇訴訟に要する期間、出訴できる期間等を含む解雇の困難さを示す区分を対象とした（EPRCのバージョン3を使用）。数字が大きいほど規制が厳しい。

備考3：非正規（契約規制）は、OECDの有期雇用契約及び派遣雇用契約の、利用目的、合法業種、許可制・届出制、更新回数及び積算期間の制限に関する7指標の合計値。数字が大きいほど規制が厳しい。

備考4：特に記載が無いものは、2013年（青）と2008年（赤）。

備考5：OECD加盟国全てを対象に標準偏差を算出し、標準偏差に対する各国の分布を、10段階に区分。

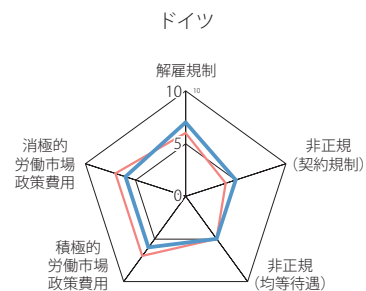
備考6：OECDの解雇規制指標の見方については、労働政策研究・研修機構「経済協力開発機構（OECD）の雇用保護指標（2013）について」を参考にした。

資料：OECDstat から作成。

(2) ドイツ

ドイツでは、積極的労働市場政策費用は上記3か国より少ないがOECD平均を上回っている。非正規雇用に関する規制は中程度、解雇規制の厳しさについてはOECD平均を上回っている（第Ⅱ-1-1-4図）。

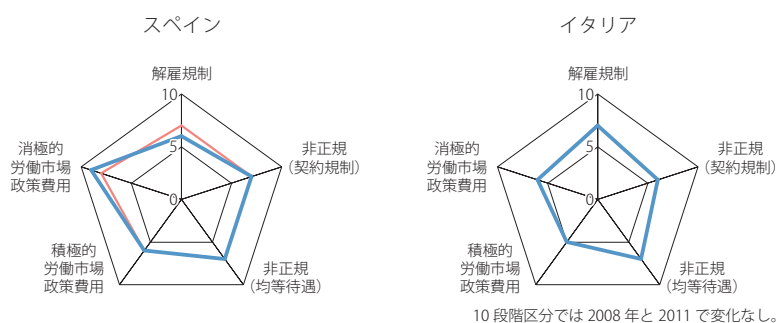
第Ⅱ-1-1-4 図 ドイツの労働政策指標



(3) 南欧

南欧では、非正規雇用関連規制、解雇規制とも厳しく、積極的労働市場政策費用については、欧州平均を下回っている（第Ⅱ-1-1-5図）。

第Ⅱ-1-1-5 図 南欧の労働政策指標

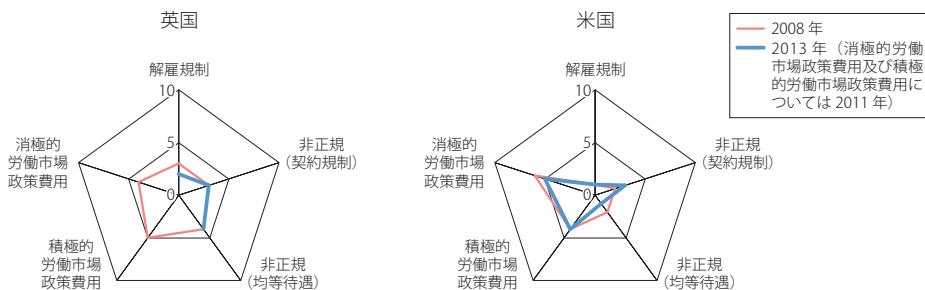


10段階区分では2008年と2011で変化なし。

(4) 英国及び米国

英国及び米国では、積極的労働市場政策費用、消極的労働市場政策費用とも小さく、解雇規制や非正規雇用に関する市場規制が弱い（第Ⅱ-1-1-6図）。

第Ⅱ-1-1-6図 英国及び米国の労働政策指標



備考：第Ⅱ-1-1-3図を参照。英国の2011年の労働市場政策費用データは非公表。
資料：OECDstatから作成。

4. デンマークの労働政策

(1) 長期失業率の抑制

デンマーク経済は、主要な輸出先であるEU域内需要の低迷を背景に、2010年以降伸び悩んでいる。失業率は2009年に大幅に悪化し、2012年には7.8%となった。しかし、他国と比べると失業率の水準は低く抑制され（第Ⅱ-1-1-7図）、特に長期失業率は、最大で2012年第1四半期の2.2%と、低い水準を維持している⁷（第Ⅱ-1-1-8図）。

(2) 柔軟な労働市場と労働者の待遇確保

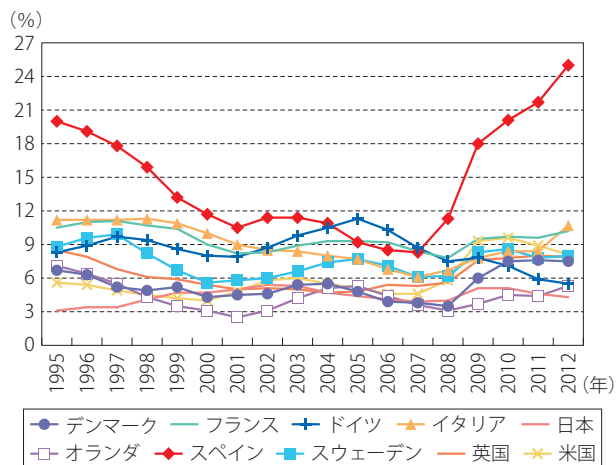
このように、デンマークでは長期失業率が低い水準

で維持されているが、同国では、1994年の労働市場改革以降、柔軟な労働市場、手厚い失業保険制度、積極的な労働市場政策を柱とする「フレキシキュリティ」と呼ばれる労働政策が実施されている。

まず、フレキシキュリティの柱の一つである労働市場の柔軟性について見ていく。

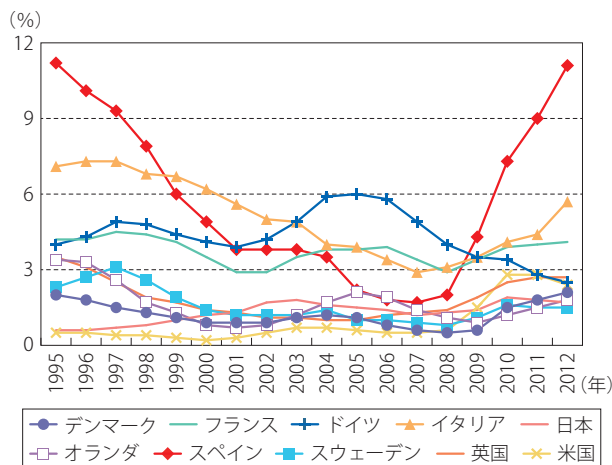
解雇規制については、経済的な理由に基づく解雇が認められているほか、解雇手当は欧州の多くの国に比べ低い。解雇予告期間は比較的長く規定されている一方、手続を踏めば企業は労働者を解雇することができる⁸。同一組織での勤続期間を見ると、デンマークで

第Ⅱ-1-1-7図 失業率の推移



資料：Eurostatから作成。

第Ⅱ-1-1-8図 長期失業率の推移



備考：長期失業者：12ヶ月以上失業している者。
資料：Eurostatから作成。

⁷ 2013年第4四半期までの数値。

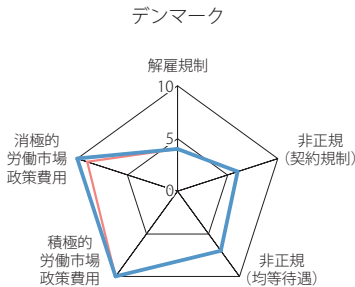
⁸ デンマークは、OECDの解雇規制に関する指標によれば、不当解雇の定義は緩いが、解雇予告期間は最大6ヶ月と長く（JETRO(2009)）、また解雇通知手続は、ドイツとオランダより規制が弱いものの、多くの欧州諸国よりも厳しいものとなっている。

は相対的に短くなっている（第Ⅱ-1-1-9図）。

こうした解雇に関する柔軟性は企業にとっての負担軽減となるが、労働者が一方的に軽視されているわけではない。古く1900年代初頭に遡る労使合意において、労

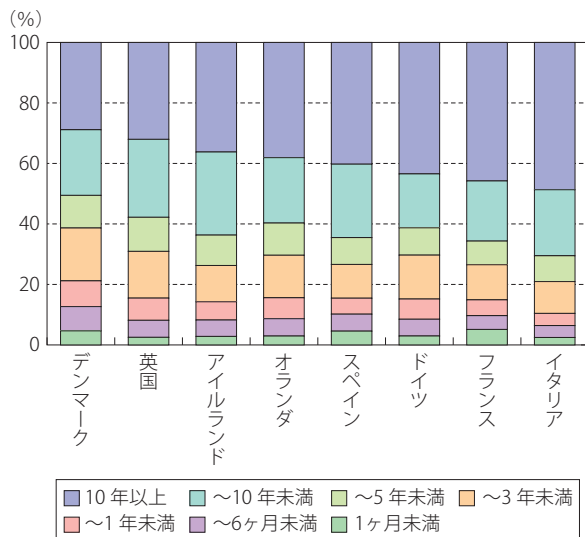
組は賃金や労働条件について交渉する権利を獲得し、現在でも、労使交渉が広く労働者の待遇確保に貢献している。労使交渉により決定される最低賃金の平均賃金に対する割合⁹は国際的に高い水準であり（第Ⅱ-1-1-11図）、

第Ⅱ-1-1-3図（再掲） デンマークの労働政策指標



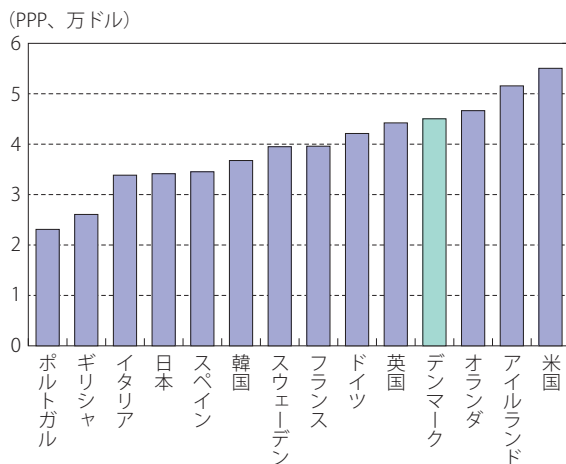
資料：OECDStat から作成。

第Ⅱ-1-1-9図 各国労働者の勤続期間別割合



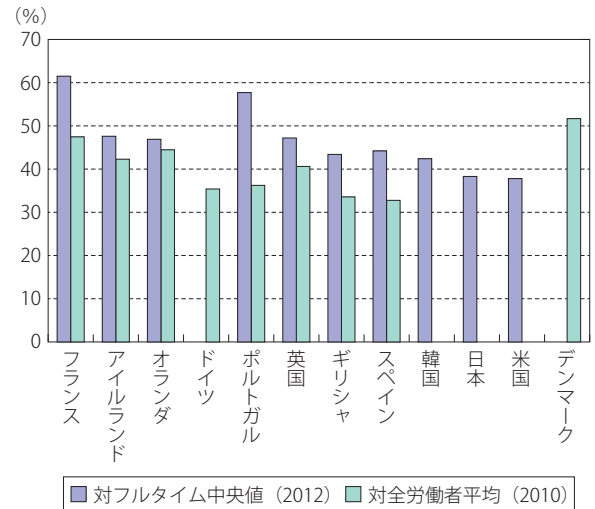
備考：2012年。
資料：OECDStat から作成。

第Ⅱ-1-1-10図 年間平均賃金



備考：全労働者のフルタイム換算年間平均賃金。2012年。
資料：OECDStat から作成。

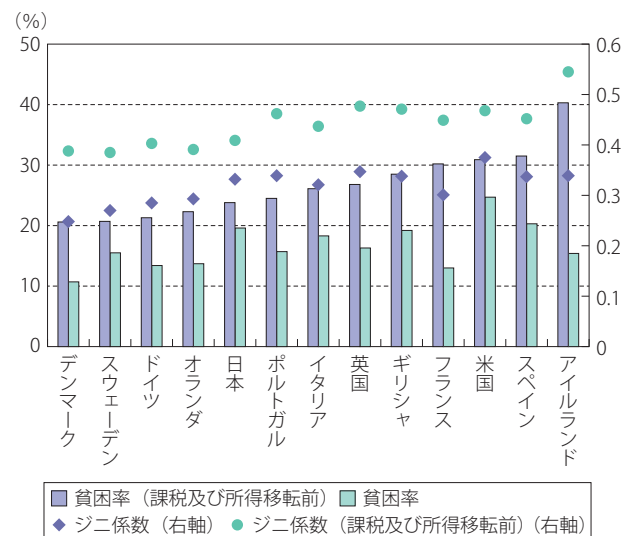
第Ⅱ-1-1-11図 各国の最低賃金比率



備考1：対フルタイム中央値は、2012年の、年間最低賃金がフルタイム労働者賃金に対する割合。
備考2：対全労働者平均は、2010年の、年間最低賃金が全労働者（公共行政、防衛を除く）の平均賃金に対する割合（ドイツは政府に規定された時間当たり最低賃金の中で最も低水準である理髪業のドイツ東部における同割合。デンマークは中心的な労働協約である Industry Agreement における時間当たり最低賃金の同割合）。
備考3：日本の最低賃金比率が、他国に比べ低い比率となっているが、日本の場合、低位から中位の人の所得が高いため、中位所得も高めに突出するという指摘もあり、最低賃金・中位所得比率が低めになりやすいと考えられる。

資料：OECDstat, Eurostat, ECB(欧州中央銀行)、ドイツ統計局、Eurofound から作成。

第Ⅱ-1-1-12図 貧困率とジニ係数（所得移転前後）



備考：貧困率は、所得中央値の60%を貧困ラインとしたもの。2010年（日本とアイルランドは2009年）。「課税及び所得移転前」は、障害給付、公的年金、失業給付、出産手当、家族手当、所得扶助といった公的な社会保障給付の前、かつ税金・社会保障負担の前。18-65才。
資料：OECDstat から作成。

9 中心的な労働協約である Industry Agreement における最低賃金は、全労働者平均賃金の52%と高い(Eurofound と Eurostat から試算。2010年。)

平均賃金も高い水準となっている（第Ⅱ-1-1-10図）。また、有期雇用契約や派遣雇用契約も労働協約の対象となっており、非正規雇用労働者についても、原則として、正規雇用労働者と同じ待遇が確保されている。

その結果、貧困率及び所得格差を示すジニ係数は、所得移転後のみならず、所得移転前においても、主要国の中で最も低い国々の一つとなっている（第Ⅱ-1-1-12図）。

(3) 積極的労働市場政策

デンマークにおいては、1990年代から2000年代を通じて、失業者に対する就労インセンティブの付与が強化されている。その柱は、「アクティベーション」と呼ばれる就労のための活動プログラムである。アクティベーションとは、失業給付受給の条件として失業者が参加を義務づけられる、就労に向けた活動で、就労支援（カウンセリング、職探し、就職活動計画作成等）、職業訓練、及び企業における職業訓練や賃金助成付きの労働が含まれる^{10, 11}。

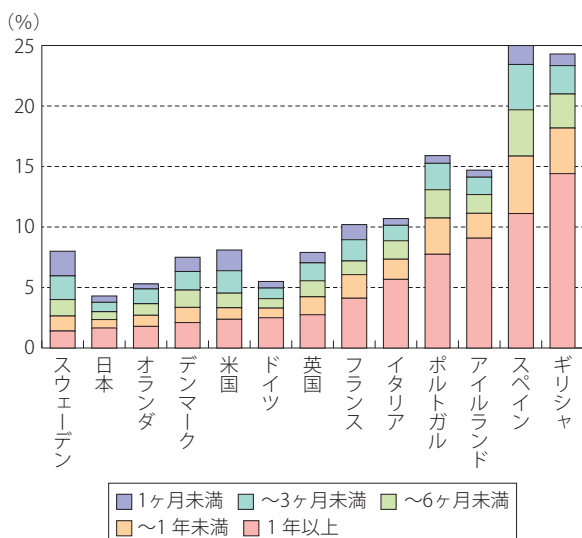
手厚い失業手当が支給される場合、失業者の就労意欲がそがれてしまう可能性があるが、このアクティ

ベーションを背景に、失業率が悪化した2012年にも、失業者のうち36%が3か月未満で再就職している（第Ⅱ-1-1-13図）。

一方、失業期間を短縮し失業者の早期就労を促すために、失業手当を受給する失業者に課される条件は年々強化されている。2006年以降、失業者は毎週ジョブセンターのホームページに登録することが義務づけられた。また、アクティベーションを受ける義務と権利が発生する時期が短縮されている。さらに、2007年以降、運営の効率化を図るため、失業手当の受給者の再就職支援を行う国の職業安定所と、生活保護手当の受給者の再就職支援を行う市の施設が一体化されてジョブセンターとなり、市がジョブセンターを運営するとともに、失業手当を負担することとなった¹²。市が負担した失業手当は、その後条件付で国から還付される仕組み¹³となっており、市は、失業者の早期就業を実現するための支援に重点を置くこととなった¹⁴。

なお、一般的な職業訓練に対しては、労働市場が求める人材を創出するため、産業界が資金の一部を拠出するとともに、プログラムの作成や企業内訓練の実施などに深く関与している。

第Ⅱ-1-1-13図 各国失業者の失業期間別割合



備考：失業率に失業者の失業期間別割合を乗じたもの。2012年。
資料：OECDstat から作成。

(4) 失業手当

デンマークでは、手厚い失業保険制度がフレキシキュリティの柱の一つとされており、失業手当の補償率は最大で従前賃金の90%¹⁵と高い（第Ⅱ-1-1-14表）。上限額が設定されているため、実際に補償率90%が適用されるのは賃金水準が低いグループのみであるが、フルタイム労働者に対する平均補償率を算出したOECDの指標によると、2009年まではOECD加盟国の中で最も高い水準であった（第Ⅱ-1-1-15図）。

受給期間についても1990年代初頭までは無期限とされ、こうしたことが失業者の就労意欲を減退させているとの問題意識から、1990年代後半から数回にわたり給付期間が短縮され、2006年には受給資格が厳格化された

10 The National Labour Market Authority (Denmark) (2010).

11 19才未満は失業から2週間後に、30才未満の者については失業から13週間後に、30才以上の者については失業後9か月でアクティベーションを受ける義務と権利が発生する。

12 JETRO(2011)。

13 還付額は失業手当給付期間が長くなるほど削減される。また失業者との面談やアクティベーションが規定された日程で実施されない場合には還付がなされない。

14 早期の就労に失業者に強く求めることについては、失業期間の短縮という一定の効果は得られている一方、失業者が早く仕事に就くことが優先され、職業を選択する自由が制限される可能性も懸念されている（OECD(2012)）。

15 従前賃金の90%、ただし週当たり3940クローネ（2012年時点、約5万4千円）を超えないこととされている（デンマーク外務省「Work In Denmark」ウェブサイト、https://www.workindenmark.dk/en/Find_information/Information_for_job_seekers/Working_in_Denmark/Unemployment_insurance/Unemployment_benefits）。

(最長給付期間は2010年に2年に短縮された)。

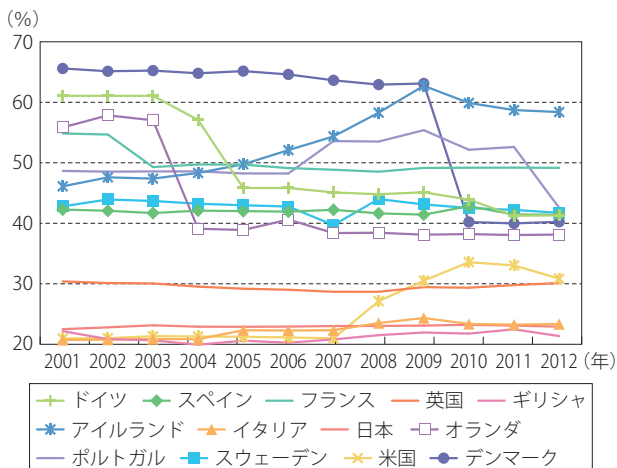
失業者一人当たりの失業手当政策費用は、2006年以降急激に低下(第Ⅱ-1-1-17図)しており、同国のフレキシキュリティ政策は、失業給付よりも積極的労働市場政策により重点がシフトしていると言える。ただし、失業時の給付に社会扶助や住宅手当を含めた場合の補償率はオランダとともに65%を超え、OECD主要国の中で高い水準となっている(第Ⅱ-1-1-16図)。

第Ⅱ-1-1-14表 主要国の失業手当補償率(対従前賃金)

	補償率	備考
フランス	57.40%	左の率か、あるいは40.4% + 11.34€のいずれか高い方(2011年)。
イタリア	60%	最初の6ヶ月間は60%、7-8ヶ月目は50%(50才未満)、以降40%(50才以上)。上限1,000€程度(2012年)。
ドイツ	67%	扶養対象の子供がいな場合は60%。
スペイン	70%	180日を超えると60%(上限1,087.20€/月)(2011年)。
オランダ	75%	3ヶ月目以降は70%(上限197€/日)(2014年)。
日本	50~80%	賃金が低いほど率が高い。上限は年齢によって異なる(6,405~7,830円/日)。
スウェーデン	80%	最初の200日は80%、後の100日は70%。上限1日680SEK(失業保険加入者)。
デンマーク	90%	上限:3940クローネ/週(2012年)。
英国	-	受給開始時の年齢によって定められている。
米国	-	州によって異なる。

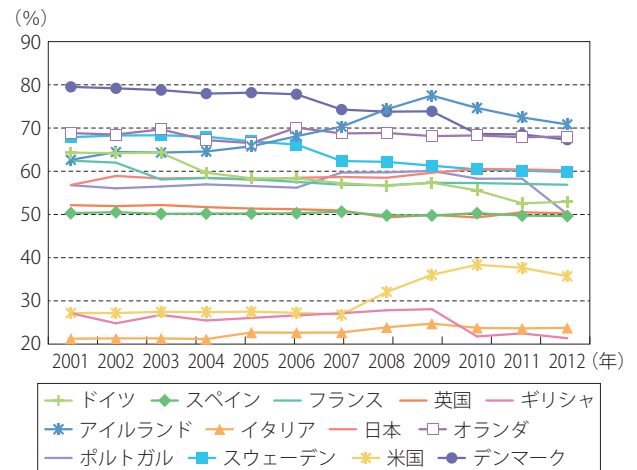
資料: 厚生労働省海外情勢報告(フランス・スペイン「2010-2011」、英国「2009-2010」)、Eurofoundウェブサイト(2013年7月)(イタリア)、スウェーデン雇用仲介所(Arbeitsförmedlingen)(2013年9月)、デンマーク外務省「Work in Denmark」ウェブサイト(2012年)、ハローワークウェブサイト(2014年4月)、オランダ社会・雇用省資料、ドイツ連邦労働社会省「Social Security at a Glance」(2013年1月)から作成。

第Ⅱ-1-1-15図
失業手当の補償率(社会扶助等除く)



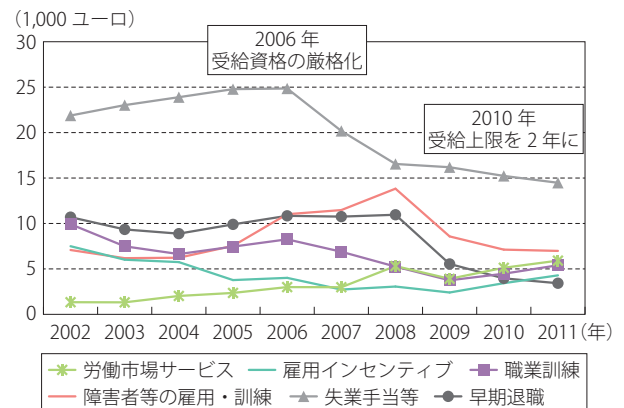
備考: 税・社会保険料差し引き後・現金給付後の従前所得に対する失業給付の割合。社会扶助と住宅手当は含まない。フルタイム労働者の平均。
資料: OECD「Benefit and Wages」から作成。

第Ⅱ-1-1-16図
失業手当の補償率(社会扶助等含む)



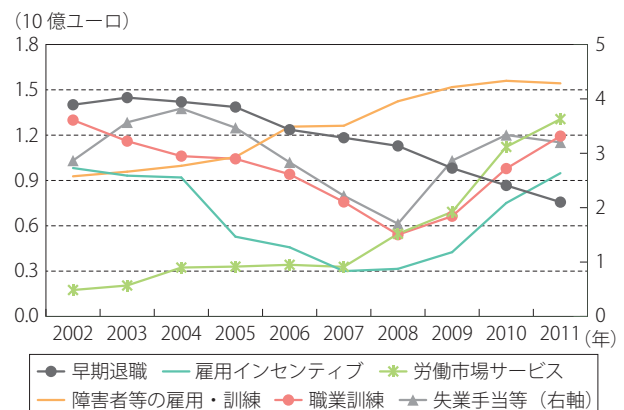
備考: 税・社会保険料差し引き後・現金給付後の従前の所得に対する失業給付の割合。社会扶助と住宅手当を含む。フルタイム労働者の平均。
資料: OECD「Benefit and Wages」から作成。

第Ⅱ-1-1-17図
デンマークの労働市場政策費用(失業者一人当たり)



備考1: 年平均失業者数で割った費用。
備考2: 本図における職業訓練は、失業者、非自発的失業のおそれのある者、労働市場の外にいるが就労意欲のある者を対象とし、一般的に若者が受講可能な職業訓練を含まない。
資料: Eurostat から作成。

第Ⅱ-1-1-18図 デンマークの労働市場政策費用の推移



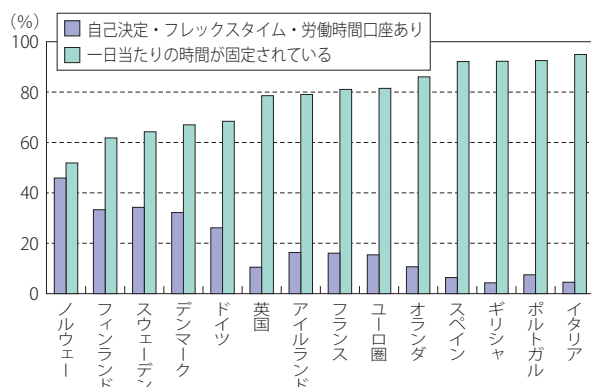
備考1: 年平均失業者数で割った費用。
備考2: 本図における職業訓練は、失業者、非自発的失業のおそれのある者、労働市場の外にいるが就労意欲のある者を対象とし、一般的に若者が受講可能な職業訓練を含まない。
資料: Eurostat から作成。

コラム
4

労働時間の柔軟性と雇用形態の多様性

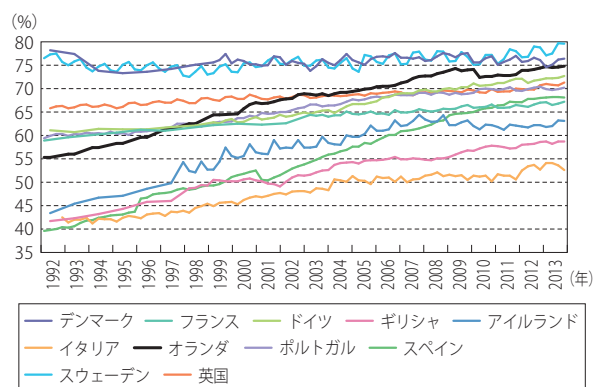
労働時間の柔軟性については、北欧諸国で高くなっており（コラム第4-1図）、女性の労働参加率も高くなっている（コラム第4-2図）。

コラム第4-1図 労働時間の柔軟性



備考：2010年のアンケート調査の回答割合。
資料：Eurostat から作成。

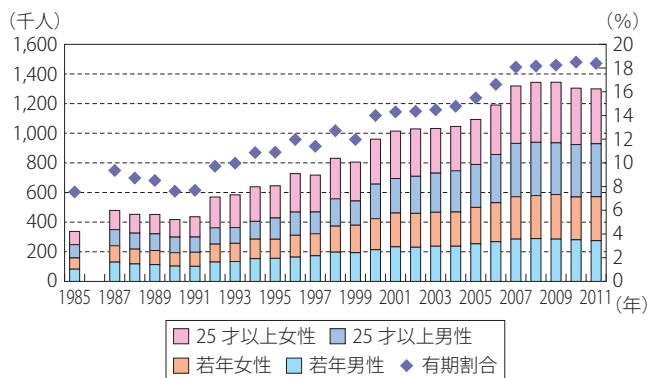
コラム第4-2図 女性の労働参加率の推移



資料：Eurostat から作成。

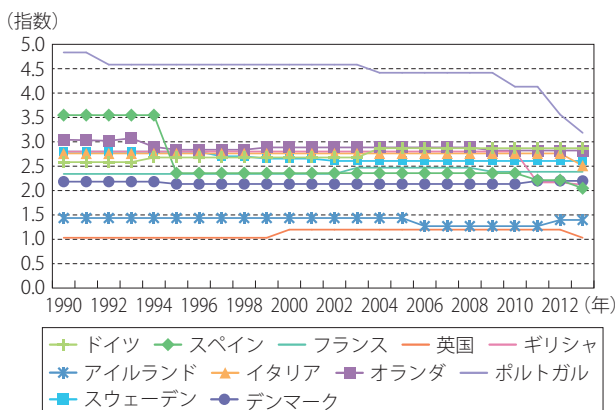
また、女性の労働参加率が1990年代から急上昇しているオランダについては、有期雇用割合の上昇が背景となっている（コラム第4-3図）。

コラム第4-3図 有期雇用者数（オランダ）



備考：有期割合は全労働者に対する全有期労働者の割合。
資料：OECDstat から作成。

コラム第4-4図 欧州の解雇規制（個人）



備考：個人の解雇に関する厳しさを示す（6が最も厳しい）。過去からの推移を見るためOECD雇用指標（EPRC）のバージョン1（出訴できる期間の評価を含まない）を使用。
資料：OECD.Stat から作成。

オランダでは、1970年代の「オランダ病」と呼ばれた厳しい経済状況から脱却するため、1982年に、賃金の抑制、労働時間の短縮、雇用確保、減税及び社会保障・雇用改革に取り組むことについて、政労使の三者による政策合意（ワッセナー合意）が締結された。ワッセナー合意によって、週の労働時間が短縮され¹⁶、さらに1990年代には、労働時間の柔軟化¹⁷に加え、有期雇用契約の上限期間が拡大され、1999年には派遣労働事業の許可制が廃止された。

同国では、労働時間の柔軟化、有期雇用と派遣雇用の規制緩和とあわせて、労働者の待遇を確保する施策が実施されている。1996年、労働時間の違いによる差別の禁止が法律によって定められ¹⁸、パートタイム労働者は原則として正規雇用労働者とみなされるようになった。有期雇用契約については、上

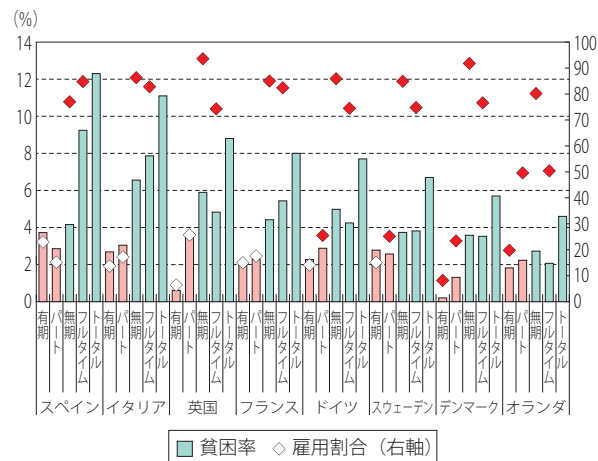
¹⁶ 40時間から38時間に短縮された。

¹⁷ 1996年、労働時間法が改定され、労使合意によって労働時間を変更することが可能となった（長坂（2001））。

限期間を超過した後は無期雇用に変換されることとなった。有期雇用労働者の多くを占める派遣労働者については、法的地位が強化された^{19, 20}。なお、解雇規制については、欧州主要国の中では比較的厳格な規制が維持されている（コラム第4-4図）。

労働時間の柔軟化は、企業が景気変動に合わせて柔軟に調整を行うことを可能にしたが、同時に労働者の待遇に配慮する施策が実施された。パートタイム労働者、派遣労働者、有期雇用労働者の割合が高い一方、所得移転前の貧困率が欧州の主要国の中で最も低い水準に維持されている点については、こうした施策が影響していると考えられる（第II-1-12図（前掲）、コラム第4-5図、コラム第4-6図）。

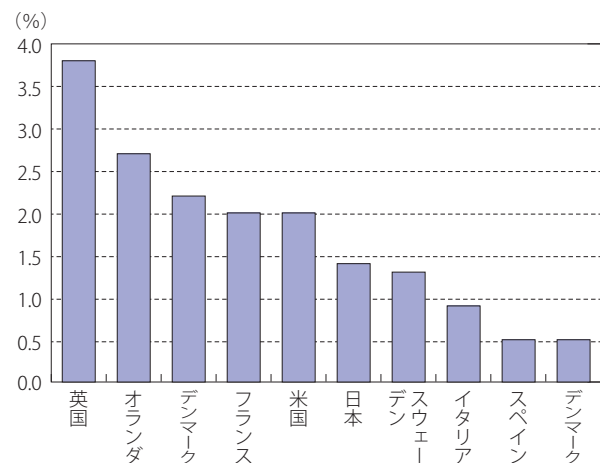
コラム第4-5図 雇用形態別貧困率



備考：貧困率については、貧困の基準は、所得が、各国の中央値に対し60%未満であること。全ての雇用形態の労働者数に対する、貧困労働者の割合（所得移転後）。トータルは、労働者全体の貧困率。2012年第4四半期。雇用割合については、2012年。

資料：Eurostat から作成。

コラム第4-6図 派遣浸透率



備考：雇用者総数に占めるフルタイム換算の派遣労働者数（派遣労働者による年間総労働時間をフルタイム労働者の年間平均労働時間で割った数値）の割合。2012年。

資料：CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies) から作成。

- 18 企業は1982年のワッセナー合意を踏まえ、パートタイム労働とフルタイム労働の均等取扱いを実施しており、1996年時点では既に労働協約の80%が賃金等について時間比例配分を導入していた（長坂（2001））。
- 19 1999年の「雇用の柔軟性と保障に関する法律」によって、派遣労働者と派遣事業者との契約を雇用契約とみなし、派遣元企業の雇用主としての責任が明確化された。就業期間が26週を超えると派遣先で同等の職務に従事する直接雇用労働者との均等待遇が適用されることとなった。なお労働者の多くを対象とする労働協約では、同法律の規定内容を緩和している（均等待遇に要する就業期間を78週に延長、有期雇用契約に導入された「3年後の無期雇用契約への転換」については78週+2年に延長）。（労働政策研究・研修機構（2011））
- 20 なお、有期雇用労働者の待遇改善、失業保険給付期間の短縮等を内容とする「Work and Security Act」が2014年2月にオランダ下院議院で承認された。上院で承認された後に発効される（EVERSHEDS International「2014年1月記事」、<http://www.eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/netherlands/en/towards-more-relaxed-dismissal-law-in-the-netherlands>）、Global Workplace Insider「2014年3月6日記事」、<http://www.globalworkplaceinsider.com/2014/03/flexible-employment-reforms-in-the-netherlands/>）、The International Employment Lawyer「2014年3月13日記事」、<http://intemploy.blogspot.jp/2014/03/the-netherlands-radical-changes-in.html>）

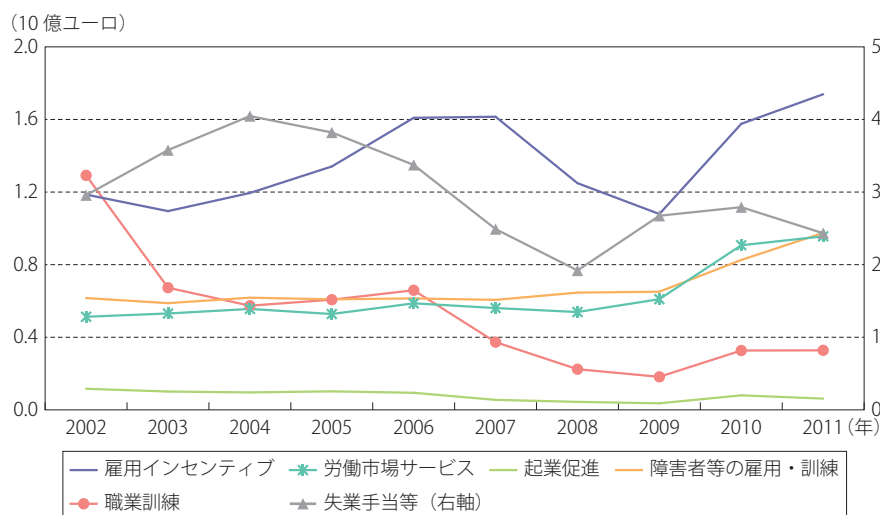
コラム 5

スウェーデンの就労原則と、職務評価モデルに基づく賃金制度

スウェーデンには、労働政策の背景にある基本的な考え方として、人々は可能な限り就労し、納税して社会福祉国家を支える、という就労原則²¹がある。こうした就労原則に基づき、同国の年金給付や失業手当などは、就労して多く収入を得ることに対するインセンティブを高める制度設計となっている²²ほか、失業者に対して、労働市場への復帰を支援する積極的労働市場政策を実施することで、高い労働参加率を誇っている²³。

積極的労働市場政策の主なものとしては、失業者に対するカウンセリングや職業訓練、職場実習、起業支援等を含む労働市場プログラムと、長期失業者の雇用に際し使用者の社会保険料負担を軽減する雇用助成等があり、政策費用では雇用助成が最も割合が高いが、労働市場サービスや、障害者等の雇用・訓練に関する政策費用も近年伸びている（コラム第5-1図）。

コラム第5-1図 スウェーデンの労働市場政策費用の推移



備考1：年平均失業者数で割った費用。

備考2：本図における職業訓練は、失業者、非自発的失業のおそれのある者、労働市場の外にいるが就労意欲のある者を対象とし、一般的に若者が受講可能な職業訓練を含まない。

資料：Eurostat から作成。

他方、従来の手厚い失業保険制度が労働者の就労意欲を阻害しているとの認識に基づき、保険料の引上げ、給付額の引下げ、及び給付要件の厳格化といった改革を実施している。

失業者一人当たりの失業手当費用を他の主要国と比較すると、スウェーデンは、フランス、イタリアよりも低い水準となっている（コラム第5-2図）。

また、国の輸出競争力を向上させるためには、低生産性部門の労働力を高生産性部門にシフトすることが合理的である、との観点から、賃金制度の基本として同一労働同一賃金の考え方が採用され、職務評価モデル²⁴に基づき、労働者間の賃金格差が正当化できるものであるかどうか判断されている。産業間あるいは企業間において同一とみなされる労働の賃金格差の縮小によって、低生産性部門の企業

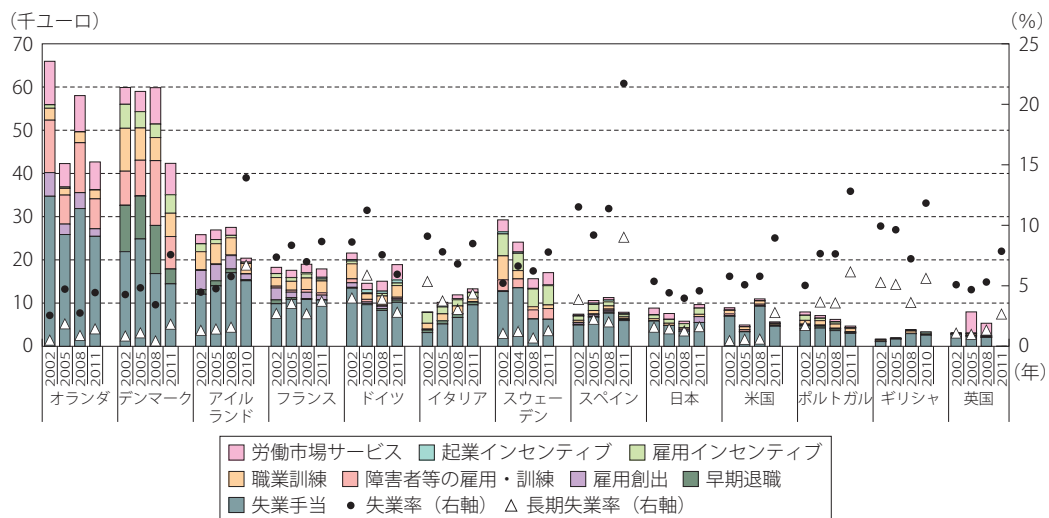
21 両角（2012）。

22 翁・西沢・山田・湯元（2012）。

23 2012年には、OECD加盟国の中では、アイスランド（85%）、スイス（83%）に次いで3番目に高い80%となっている（OECDstat）。

24 職務評価モデル（仕事に関する知識・技術・技能、職務に伴う責任・努力水準、労働環境に関して評価する）に基づいて算出されたポイントをもとにすれば、どの仕事とどの仕事とが同一価値労働であるかを判断することができる仕組みとなっている（労働政策研究・研修機構（2012））。

コラム第5-2図 各国の労働市場政策費用内訳（失業者一人当たり）



備考1：各国通貨ベースの費用をユーロ換算し、年平均失業者数で割ったもの。

備考2：長期失業率は1年以上失業している者が労働力に占める割合。

備考3：スウェーデンは2005年の失業者数がOECDで取れないため2004年数値。直近のデータは原則2011年（アイルランド、ギリシャは労働政策費用データの直近時点。英国は費用データの直近が2009年のため、2011年の失業率のみとした）。

備考4：本図における職業訓練は、失業者、非自発的失業のおそれのある者、労働市場の外にいるが就労意欲のある者を対象とし、一般的に若者が受講可能な職業訓練を含まない。

資料：OECDstat、ECBから作成。

利益が圧縮され、高生産性部門に余剰利益を生むことで、産業構造の高度化を促進し、国全体の競争力が向上することを目的としている²⁵。さらに労働者の解雇に関しては、業務不足が正当な理由となり得るほか、解雇手当金が低く、また集団解雇に関する規制は、OECDの指標によれば、英国や米国よりも弱い。

産業別に生産性（一人当たり付加価値）と人件費の相関を見ると、スウェーデンは他国を大きく上回っているほか、生産性水準の中央値、製造業全体の生産性は共に高い水準となっている（コラム第5-3表、コラム第5-4図）。

一方、このような産業構造の変化に対応した能力を労働者が身につけることができるよう、労働者に継続的な職業教育の機会を提供することが重視され、労働市場のニーズに応える高等職業教育制度が

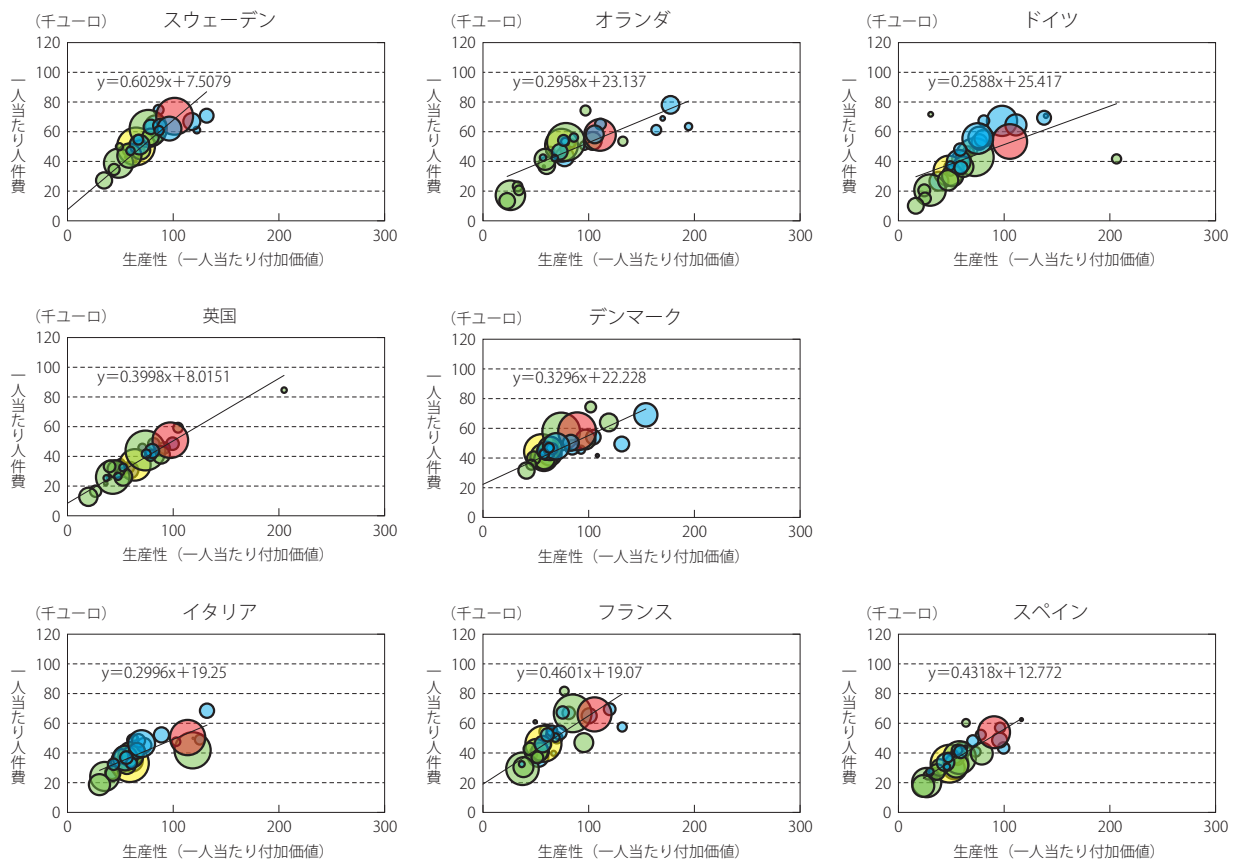
コラム第5-3表 欧州各国の生産性（一人当たり付加価値）

	生産性と人件費の相関係数	生産性順に並べた際に「国の付加価値の中央に近い産業」の生産性（千ユーロ）	製造業の生産性（千ユーロ）
スペイン	0.43	54.7	56.9
フランス	0.46	59.9	65.7
イタリア	0.30	60.6	61.9
デンマーク	0.33	63.5	76.0
英国	0.40	70.8	70.5
ドイツ	0.26	72.2	70.4
スウェーデン	0.60	76.4	90.7
オランダ	0.30	77.8	92.2

備考：生産性と人件費（コラム第5-4図）の相関係数の傾き。産業は、製造業（英国は製菓の数値なし）、建設業、サービス業（卸小売、宿泊・飲食、専門科学技術、管理サポート、輸送・倉庫）、情報通信。金融・保険、教育、医療福祉、芸術・娯楽、家事サービスはデータなし。不動産、電力・ガス等供給、水供給・ゴミ処理、石炭・石油製品製造、鉱業は数値が極端に大きい国があるため含まない。2011年。

資料：Eurostatから作成。

コラム第 5-4 図 一人当たり人件費と生産性の産業別分布



2000 年代に導入されている。ブルーカラー労働者や低学歴の者など、高等教育を受ける機会が必ずしも十分になかった人々にキャリアアップの機会を開き、労働市場における格差の原因を根本的に改善することを狙いとしている。また実地教育と理論教育から成る、2 年間のフルタイム教育が基本であり、プログラムの策定と実施には、実地教育を提供する使用者の関与が重視されており、企業に対して即戦力となる有能な人材を提供する制度として構想されている²⁶。

26 両角（2012）。

5. ドイツの労働政策

(1) 1998 年以降の労働市場改革

ドイツでは、1990 年代まで手厚い失業給付と硬直的な労働制度が支配的であったが、経済の低迷による高失業率を背景に、「福祉から就労へ」の理念の下、2002 年から 2005 年にかけて労働市場改革が実施された。

内容は、失業手当の減額や受給資格の厳格化を通じた失業者の就労促進、就労支援をはじめとする積極的労働市場政策、雇用契約の柔軟化と非正規雇用労働者の待遇改善までを含む包括的なものであった。

一連の労働市場改革の後に生じた世界経済危機とそれに続く欧州債務危機において、ドイツは他国と異なり GDP の縮小にも関わらず雇用を維持することができたことから「ドイツの奇跡」とも言われた。以下では、2000 年代前半の労働市場改革と近年の労働政策について見ていく。

(2) 失業給付の引締めと長期失業者を対象とする失業給付Ⅱの創設

ドイツの失業手当は従来手厚く、2004 年末までは、最高 32 か月間受給でき、32 か月経過後は従前所得の 53%に相当する失業扶助を無期限に受給することができるといったものであった²⁷。このように手厚い失業手

当が失業者の就労意欲を阻害しているとの認識の下、2005 年から失業手当の受給期間は最大 12 か月に短縮され、12 か月経過後は従前所得とは切り離された失業給付Ⅱが支給されることとなった。

失業給付Ⅱは、通常の失業者を対象とする失業手当制度（失業給付Ⅰ）とは別に新たに設けられ、従来の失業扶助受給者に加え社会扶助受給者のうち就労可能な者も対象としており、手当の支給とともに就労を要請する仕組みとなった。

一般的な失業手当の受給期間短縮と、長期失業者に対する就労要請によって、失業率の低下と社会保障費の削減が図られた²⁸。

(3) 就労支援の強化と雇用創出

先に見た失業給付の引締めは、失業者の就労インセンティブを高めることが目的であったが、失業者の早期の就労を実現するため、2002 年から 2003 年にかけて成立した労働市場近代化法（ハルツ第Ⅰ法～第Ⅳ法）によって、失業者に対する就労支援が大幅に拡充された。

主な施策としては、連邦機関が担ってきた失業扶助と、自治体が担ってきた社会扶助を統合し、長期失業者に対する手当（失業給付Ⅱ）と就労支援の効率化が

第Ⅱ-1-1-19 表 主要国の失業手当最長給付期間

	最長給付期間	備考
英国	6ヶ月 (182 日)	
イタリア	8ヶ月	50 才以上は 12ヶ月。
スウェーデン	10ヶ月 (300 日)	18 才未満の子供がいる場合は 450 日。
ドイツ	6～12ヶ月	被保険期間によって異なる。50 才以上は被保険期間と年齢によって 15～24ヶ月に延長される。
デンマーク	24ヶ月	
フランス	4～24ヶ月 (730 日)	被保険期間と同期間。50 才以上は最大 36ヶ月。
スペイン	4～24ヶ月	被保険期間によって異なる。
オランダ	3～38ヶ月	就労履歴によって異なる。
米国	19～28 週	州によって異なる。また 2008～2013 年まで緊急失業給付として州によって最大 47 週の追加支給が可能であった。
日本	3～5ヶ月	障害者等の就職困難者は 5～12ヶ月。

資料：厚生労働省海外情勢報告（フランス・スペイン「2010～2011」、英国「2009～2010」）、Eurofound ウェブサイト（2013 年 7 月）（イタリア）、スウェーデン雇用仲介庁（Arbetsförmedlingen）（2013 年 9 月）、デンマーク外務省「Work in Denmark」ウェブサイト（2012 年）、ハローワークウェブサイト（2014 年 4 月）、リクルートワークス研究所「米・英・独・仏の人材ビジネス 2014」（米国）、オランダ社会・雇用省資料（2014 年 1 月）、ドイツ連邦労働社会省「Social Security at a Glance」（2013 年 1 月）から作成。

²⁷ 労働政策研究・研修機構（2006）。

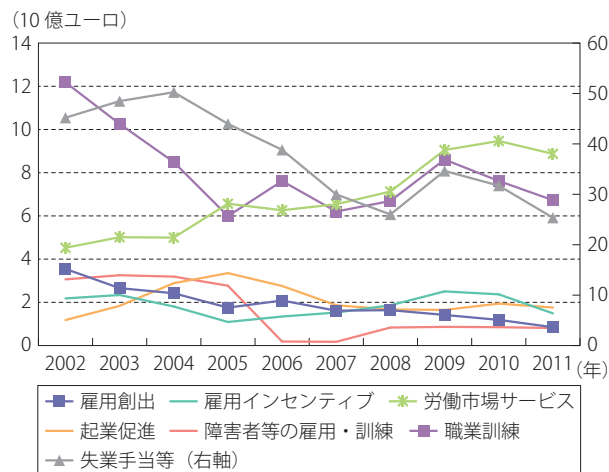
²⁸ 労働政策研究・研修機構（2006）。

図られた²⁹。失業者に対しては就労を要請する姿勢が明確化され、失業給付Ⅱを受給するためには、失業者は地域の雇用エージェンシーに登録し、就業する努力を行うことが必要となり、紹介された仕事を断った場合や職を探す努力を怠っている場合には失業給付Ⅱは停止する³⁰とされた。また、各地の雇用エージェンシーには、失業者を労働者として派遣する人材サービスエージェンシー（PSA）が設置されることとなった³¹。

さらに、低技能者や長期失業者を労働市場に統合することを目的として、使用者に対する助成や、月収が400ユーロ以下の場合に被雇用者の税・社会保険料の支払が免除されるミニ・ジョブ³²のほか、公共分野における助成付きの雇用（1ユーロ・ジョブ）などの施策が実施された（第Ⅱ-1-1-22図）。

失業者を対象とする職業訓練は、その効率化が図られ³³、2000年から2005年にかけて参加率が減少したが、他の労働市場プログラムと比較すると、失業者の参加率は最も高い水準を維持し、費用配分も高い（第Ⅱ-1-1-20図、第Ⅱ-1-1-21図）。

第Ⅱ-1-1-20図 ドイツの労働市場政策費用推移



備考1：年平均失業者数で割った費用。

備考2：本図における職業訓練は、失業者、非自発的失業のおそれのある者、労働市場の外にいるが就労意欲のある者を対象とし、一般的に若者が受講可能な職業訓練を含まない。

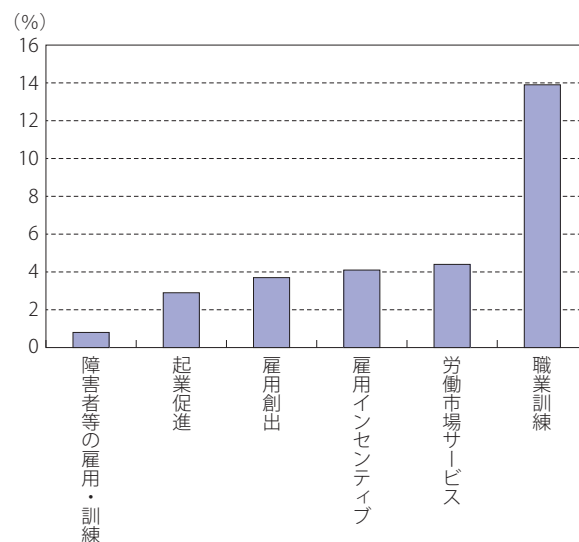
資料：Eurostat から作成。

(4) 雇用契約の規制緩和と待遇改善

有期雇用契約については、2000年に、客観的な理由のない有期契約が可能となった。同時に、契約期間の上限は2年と定められ、これを超えると無期雇用に移行するとされた。

第Ⅱ-1-1-21図

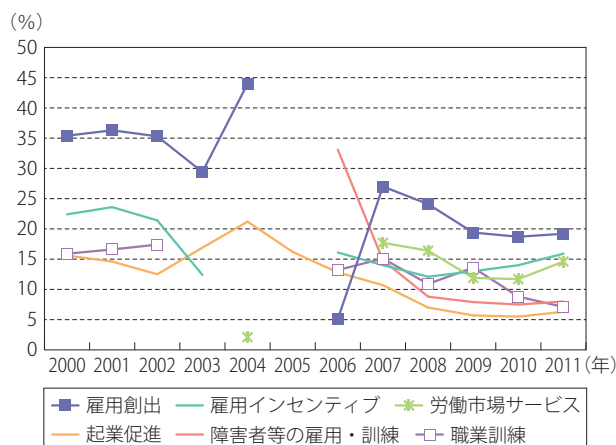
求職者の積極的労働市場プログラム参加率（ドイツ）



備考：求職者の各プログラムへの参加割合。2011年。
資料：Eurostat から作成。

第Ⅱ-1-1-22図

労働市場プログラム参加者に占める長期失業者割合（ドイツ）



備考：各プログラム参加者のうち1年以上失業している者の割合。
資料：Eurostat から作成。

²⁹ 武田（2012）。

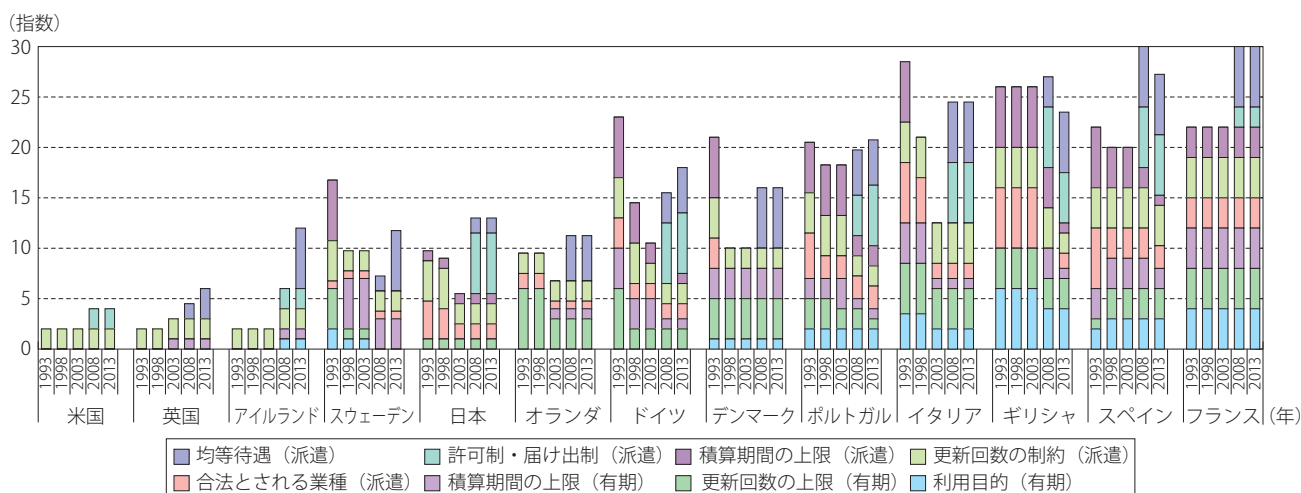
³⁰ 労働政策研究・研修機構（2007）。

³¹ 2005年6月以降はPSA設置は任意となった。

³² ミニ・ジョブでは、使用者は疾病保険、年金保険、税金分として一律賃金の30.88%を負担する。月収の上限は2013年に450ユーロに引き上げられた。なお、月収800ユーロ以下（2013年以降、850ユーロ以下）で、被雇用者の税・社会保険料の支払が軽減される「ミディジョブ」も導入された。2013年1月から、ミニ・ジョブ従事者にも法定年金の加入が義務づけられることとなった（労働政策研究・研修機構「2013年1月記事」、http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_1/german_02.htm）、ドイツ労働社会省ウェブサイト「2014年4月2日記事」、<http://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Social-Security/450-euro-mini-jobs-marginal-employment.html>）。

³³ 雇用エージェンシーの裁量に基づいて職業訓練クーポンを発行する制度により、受講者は就労可能性の高い者に集中することとなった。

第Ⅱ-1-1-23 図 欧州の有期・派遣雇用契約規制



備考：各項目ごとに6が最も規制が厳しい。派遣労働者の均等待遇と許可制・届け出制に関する規制のデータは2008年以降のみ。
資料：OECD.Statから作成。

派遣雇用契約については、2002年に派遣期間の上限が撤廃された。なお、賃金や休暇等に関する均等待遇原則については2002年に導入されたものの、労働協約によりこの原則を逸脱することが認められていたことから、多くの場合、低水準の賃金が適用され、2010年時点では68%の派遣労働者が「低賃金」³⁴労働であった³⁵。

解雇規制については、2003年の労働市場改革法により解雇制限法の適用除外対象が拡大され、2004年以降新規採用された労働者については、10人以下の事業所の場合、特別な理由を示すことなく解雇することができるようになった³⁶ものの、他国と比較すると厳しい水準にとどまっている（コラム第4-4図（前掲））。

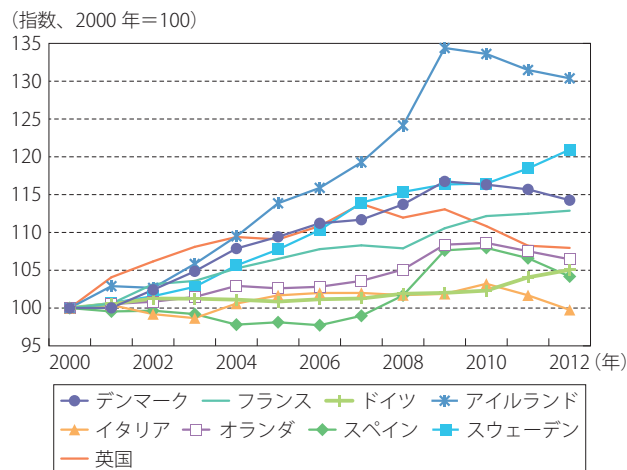
(5) 賃金の抑制

ドイツの賃金上昇率は他国に比べ低水準で推移している（第Ⅱ-1-1-24図）。

賃金が抑制された背景としては、ミニ・ジョブをはじめとする非典型雇用の増加により労働コストが押し下げられたこと、1990年代以降、労働協約の拘束力が次第に低下したこと³⁷、1990年代後半以降に普及した労働時間貯蓄口座制度³⁸により、柔軟な労働時間の調整が可能になったこと等が指摘されている³⁹。

なお、賃金の変動を見ると、スウェーデンと英国で

第Ⅱ-1-1-24 図 主要国の年間平均賃金の推移



備考：PPPドルベース。
資料：OECDstatから作成。

は、景気縮小時には付加価値の低下幅以上に減少し、景気拡大時には付加価値の増加幅以上に上昇している。ドイツとデンマークでは、スウェーデンや英国ほどではないものの、景気縮小時には付加価値の低下幅以上に賃金が減少している。他方、南欧諸国では、景気縮小時にも賃金の減少幅が小さい（第Ⅱ-1-1-25図）。また、スペインとイタリアでは、GDPがマイナス成長となる期間が多いにも関わらず、時間あたり賃金の伸び率がマイナスとなる期間が少ない（第Ⅱ-1-1-26図）。

34 フルタイム労働者賃金中央値の3分の2を下回る賃金水準の労働者。

35 Sperrmann (2013)。

36 労働政策研究・研修機構（2006）。

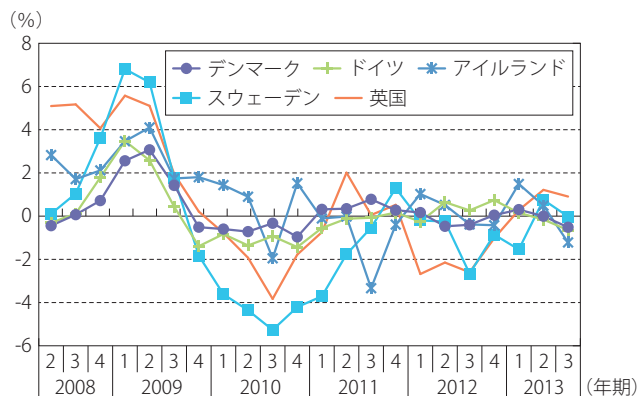
37 産業別労働協約から離脱して企業別労働協約を締結する企業が増加し、また産業別労働協約自体において「開放条項」を設けて企業ごとの個別的な決定の余地を認めることが多くなった（齋藤（2012））。

38 銀行口座のように労働者が実労働時間を記録して積み立て、所定労働時間との差を金銭ではなく労働時間によって清算する仕組み。

39 杉浦、吉田（2014）。

第Ⅱ-1-1-25 図 時間あたり賃金伸び率と GDP の伸び率の差の推移

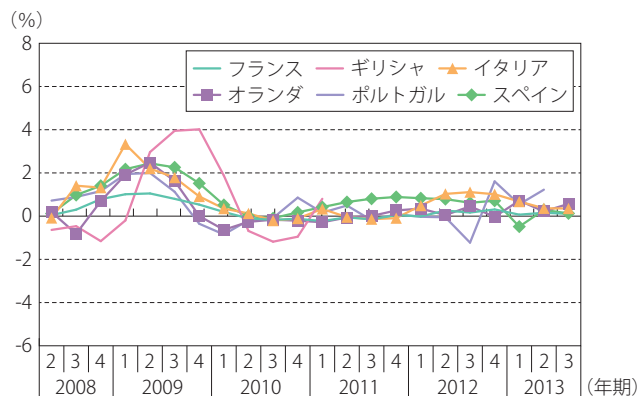
スウェーデン、英国、ドイツ、デンマーク等



備考：四半期ごとの賃金指数の前期比伸び率(%)からGDP(名目)の前期比伸び率(%)を差し引いた値の後方3期移動平均。アイルランドの賃金指数は季節調整前。その他は季節調整後。

資料：Eurostat から作成。

フランス、イタリア、スペイン等

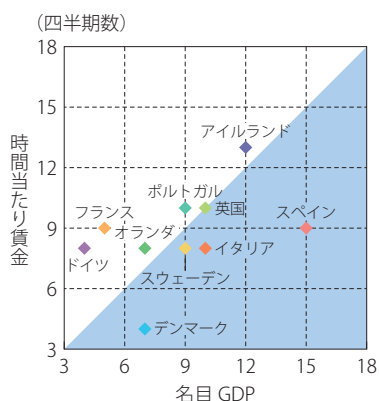


備考：四半期ごとの賃金指数の前期比伸び率(%)からGDP(名目)の前期比伸び率(%)を差し引いた値の後方3期移動平均。季節調整後。ギリシャは2011年第1四半期まで。

資料：Eurostat から作成。

第Ⅱ-1-1-26 図

時間あたり賃金と GDP のマイナス成長期間数



備考：各項目について、2008年第1四半期～2013年第3四半期までに前期比伸び率がマイナスだった四半期の数。

資料：Eurostat から作成。

スペインとイタリアで顕著に見られるこうした賃金の方硬直性は、景気縮小時には企業の業績を更に圧迫する要素となって経済の回復を阻害する可能性があるが、その背景となる賃金調整の仕組みは、次に述べるように国によって異なっている。

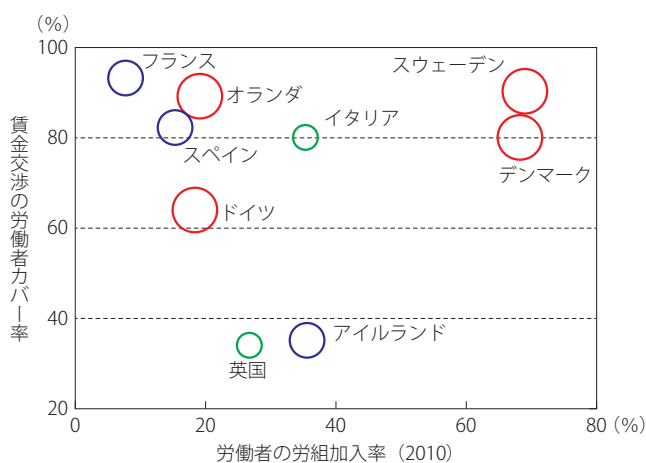
業績などに応じて賃金を柔軟に変更することを可能にする仕組みとしては、ドイツとスウェーデンでは、労働協約において、多くの場合労働協約を逸脱できる条件が規定されており、業績不振に陥った企業は労働協約を逸脱して賃金を削減することができる⁴⁰。

また、英国とアイルランドでは、南欧と異なり、集団賃金協約が適用される労働者の比率が低いことが賃金の柔軟な調整を容易にしていると考えられる。

また、労組の代表が意思決定に関与する権利が、南欧では弱いのにに対し、スウェーデン、デンマーク及びドイツでは強い（第Ⅱ-1-1-27 図）。

ドイツでは、労働者の利益を代表する仕組みとして、労働組合の他に、5人以上の事業所において設置される「事業所委員会」がある。事業所委員会は、多くの大規模事業所に存在し、現場の労働者全員を代表する。使用者から情報提供を受け協議し、また主に労働に関する事項について使用者と共同決定する権利を有しており、労使の緊密なコミュニケーションと紛争の解決に寄与しており⁴¹、企業収益を圧縮しない賃金調整に

第Ⅱ-1-1-27 図 労使交渉への労働者の関与



備考：バブルの大きさは、労働者代表が意思決定に関与する権利の強さを3段階で表す。労組加入率は2010年のOECD数値。その他は2009年。

資料：worker-participation.eu、OECDstat から作成。

⁴⁰ スウェーデンでは、事業再生に際し、労働協約を逸脱して賃金を引き下げた事例（2012年）が報告されている（Eurofound（2012））。ドイツでも協約逸脱による賃金削減が報告されている（労働政策研究・研修機構（2013））。

⁴¹ ベレント・ヴァース（2013）。

結びついた可能性が考えられる。

(6) 労働市場への影響

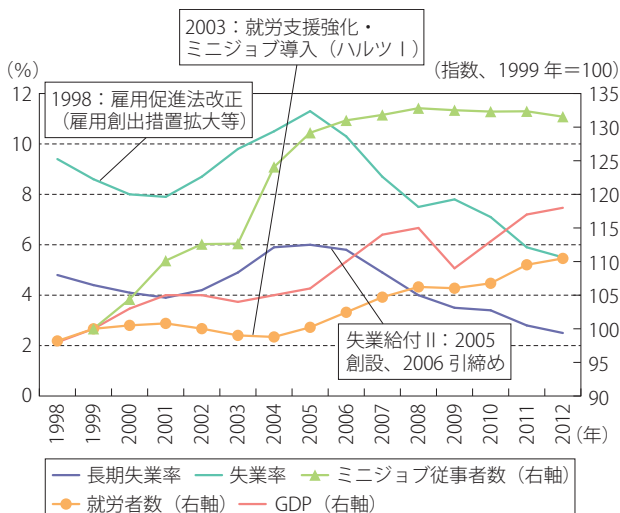
2002年からの労働市場改革において、失業給付Ⅱの創設や就労支援の強化、企業の社会保険料率の引下げ⁴²、中高年の雇用促進策⁴³の拡充などが実施される中、長期失業率は、2007年以降大きく低下し、欧州債務危機の際も上昇せず、現在では北欧やオランダに近い水準まで低下している（第Ⅱ-1-1-28図、第Ⅱ-1-1-8図（前掲））。

また欧州債務危機においては、操業短縮手当制度⁴⁴や労働時間貯蓄口座制度により、労働者を解雇する代わりに労働時間を短縮することを通じて、雇用が維持された面もある（第Ⅱ-1-1-29図、第Ⅱ-1-1-30図）。

一方で、一連の規制緩和を受けて非典型労働者⁴⁵は増加し（第Ⅱ-1-1-31図）、2000年から2012年の労働者数の伸びは、正規雇用が2%にとどまるのに対し、非典型雇用は31%となっている。特に失業給付Ⅱが導入された2005年には、パートタイム労働者、有期労働者、僅少労働者とも急激に増加している。

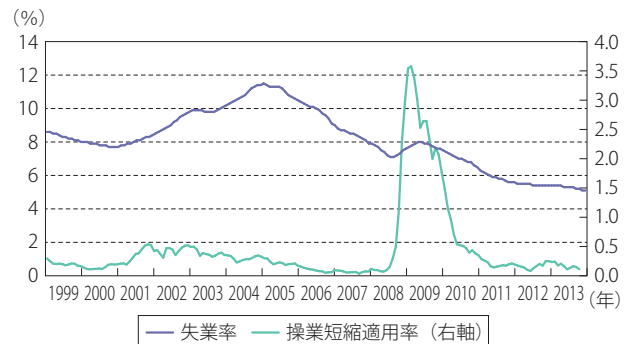
ただし、ミニ・ジョブの増加が雇用の創出につながったかどうかについては議論⁴⁶がある。また、ミニ・ジョ

第Ⅱ-1-1-28図 ドイツの失業率の推移



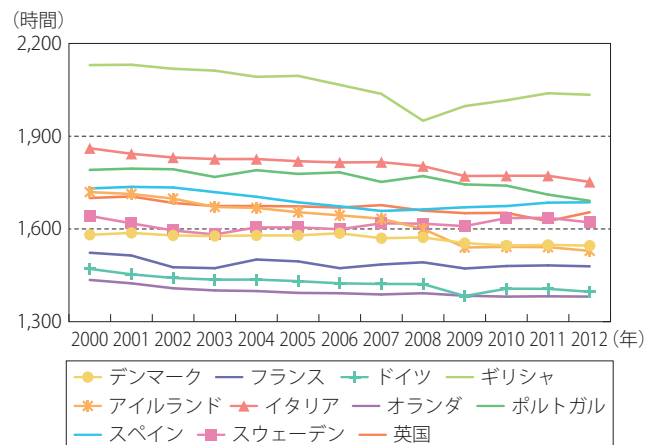
備考：長期失業者は12ヶ月以上失業している者。ミニジョブ従事者数は副業従事者を除く。
資料：Eurostat、ドイツ連邦銀行から作成。

第Ⅱ-1-1-29図
ドイツの失業率と操業短縮手当制度適用者の割合



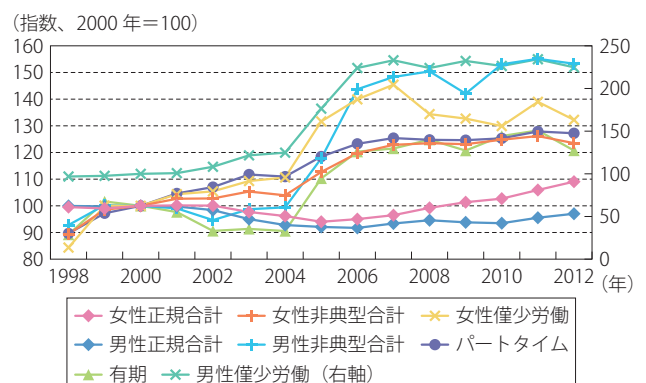
備考：操業短縮適用率は、労働者数全体に対する同制度適用者数の割合。操業短縮労働者は、季節労働のための操業短縮制度適用者を除く。失業率はeurostat（季節調整後）。
資料：ドイツ連邦銀行、CEICdatabase、Eurostat から作成。

第Ⅱ-1-1-30図 一人当たり年間労働時間の推移



資料：OECDstat から作成。

第Ⅱ-1-1-31図 ドイツの非典型労働者数の推移



備考：防衛役務や奉仕活動を除く。有期雇用とパートタイムは二重カウントを排除していない。
資料：ドイツ統計局から作成。

42 2005年の20.725%から2007年には20%に低下。2013年には19.275%となっている（単身・子供なし・平均所得世帯の総収入に対する割合）（OECDstat）。社会保険料と労働関連の課税分の企業負担の労働1時間当たり費用の伸び（2000年から2008年まで）は、欧州主要国の中で最も低く抑制されている（Eurostat）。

43 中高年の失業者雇用を促進するための使用者に対する賃金助成。

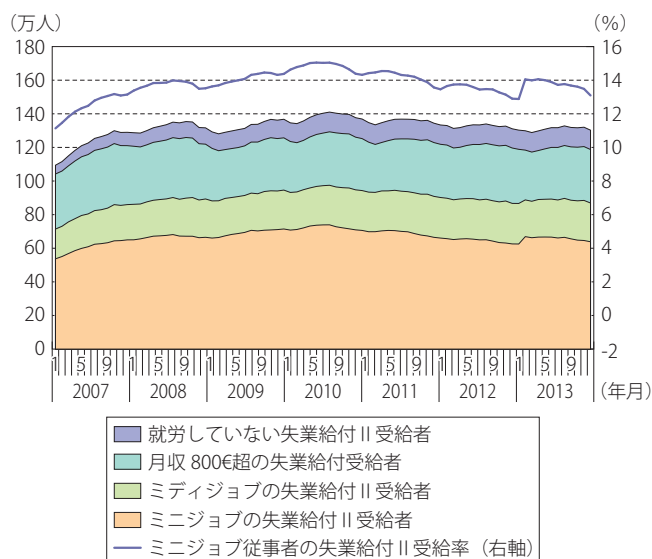
44 経済的要因又は不可抗力の出来事に起因して、事業主が従業員を解雇することなく一時的に操業短縮を行ったことにより、賃金の支払いが減少した場合に、賃金の補填のための費用を事業主に支給する制度。

45 ドイツ統計局統計の「非典型雇用」。有期労働者、僅少労働従事者、非正規パートタイム労働者を含む。

46 従来登録されていなかった「ヤミ雇用」が顕在化・合法化されミニ・ジョブとして振り替えられた、また社会保険義務のある正規の雇用関係が、低コストのミニ・ジョブに置き換えられただけであるとの指摘もある（労働政策研究・研修機構（2007））。

47 副業での僅少労働を除く。

第Ⅱ-1-1-32 図 ドイツの失業給付Ⅱ受給者の内訳



備考：「ミニジョブ従事者の失業給付Ⅱ受給率」における「ミニジョブ従事者」は副業による従事者を除く。「月収 8000€ 超」の区分は 2013 年より 850€ 超となっている（ミディジョブの月収上限が 850€ と変更されたため）。

資料：ドイツ連邦雇用庁、ドイツ連邦銀行から作成。

ブ従事者⁴⁷の1割強が就労しながら失業給付Ⅱを受給している（第Ⅱ-1-1-32 図）など生活水準が低く、それ以外の雇用形態に移る割合が低いことも指摘されている。

なお、派遣労働については、2012 年 1 月に最低賃金が導入されたほか、派遣労働の濫用を防止する規定が導入⁴⁸され、また、EU 派遣労働指令を受けて派遣労働は一時的なものとする旨の規定が導入⁴⁹されるなど、規制が強化されている。

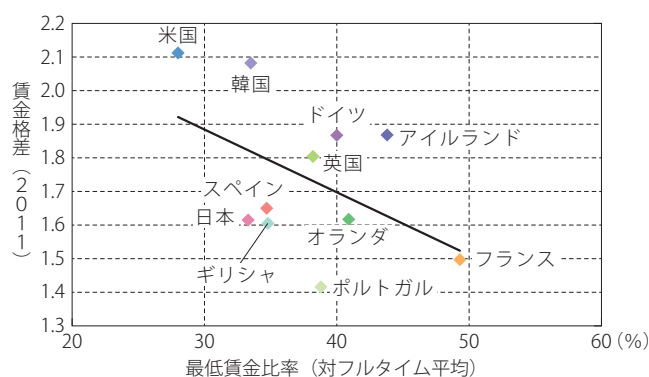
2012 年の非典型雇用労働者は前年に比べ減少しており、その背景として、こうした派遣労働に関する規制の強化も指摘されている。

(7) 最近の最低賃金制度に関する動き

僅少労働者を中心とした低所得労働者の待遇を改善するため、2014 年 4 月に、ドイツ政府は、2015 年以降 2017 年までに段階的に全国的な最低賃金を導入することを内容とする最低賃金法について閣議決定した。

ドイツにおける最低賃金制度の導入により、賃金格差の縮小が期待される（第Ⅱ-1-1-33 図）一方、最低賃金比率の水準が過度に高い場合には、企業の生産性上昇に見合わない賃金上昇を引き起こす可能性もある。

第Ⅱ-1-1-33 図 最低賃金比率と賃金格差



備考：ドイツの最低賃金比率は、2015 年から導入予定の時給 8.5 ユーロに関する推計。賃金格差は、人口を所得別に 10 段階に分けた場合の、第 1 分位点（最低層）と第 5 分位点（中央値）の所得水準の比。フランスとオランダは 2010 年。

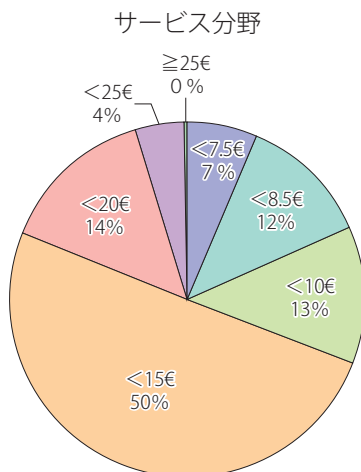
資料：Eurostat、OECDstat、ECB（欧州中央銀行）、ドイツ統計局から作成。

また、非正規雇用労働者や一部の業種、また地域によっては、1 時間当たり 8.5 ユーロの最低賃金導入によって、賃金の引上げが生じることとなる。産業別の労働協約を見ると、サービス分野においては、2013 年の協約賃金が 1 時間当たり 8.5 ユーロを下回る割合が 19%、工業分野においては、サービス業に比べ大幅に低く、3%となっている（第Ⅱ-1-1-34 図）。ただし、労働協約のカバー率は同国の労働者の 50%にとどまっており、労働協約対象外の企業における低賃金割合の方が高い可能性があることに留意する必要がある。

⁴⁸ 正規雇用労働者を一旦解雇して、低賃金の派遣労働者として雇用するという「回転ドア」と呼ばれる事例が見られていたが、新たな規定により、均等待遇原則を逸脱する取決めは、同一（又はコンツェルン関係にある）派遣先への派遣について、従前の派遣契約終了後 6 か月の間は適用されないこととなった（齋藤（2012））。

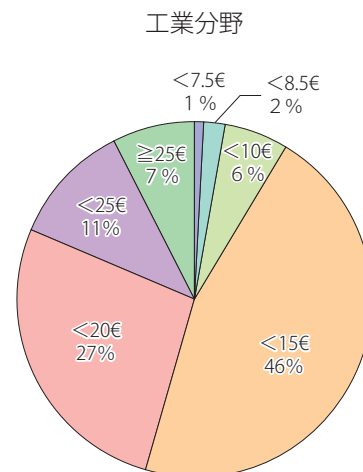
⁴⁹ 2011 年労働者派遣法改正。2013 年には、この規定に基づき、派遣労働者の利用が一時的でないと認められる場合に、派遣先企業の事業所委員会は当該派遣労働者の受入れについて拒否権を行使することができる、との判断が連邦労働裁判所によって下された（労働政策研究・研修機構「国別労働トピック」、2013 年 8 月、(http://web.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_8/germany_01.htm)）。

第Ⅱ-1-1-34 図 ドイツの協定賃金（1時間あたり賃金水準別）



備考：警備、卸・小売、理髪、クリーニング、宿泊・飲食、公共サービス、民間ゴミ処理、民間輸送業、商業銀行の産業別協定賃金（時間給）を賃金階層別に区分。2013年。

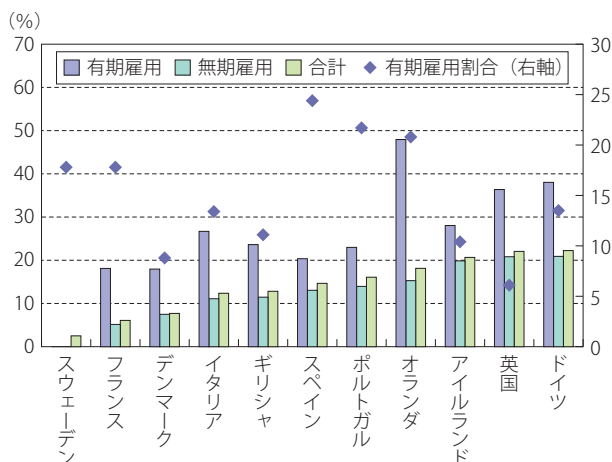
資料：WSI Tarif Archiv から作成。



備考：化学、印刷、ファインセラミック、木材加工、自動車、プラスチック、塗装、金属・電機、金属加工、紙、繊維産業の産業別協定賃金（時間給）を賃金階層別に区分。2013年。

資料：WSI Tarif Archiv から作成。

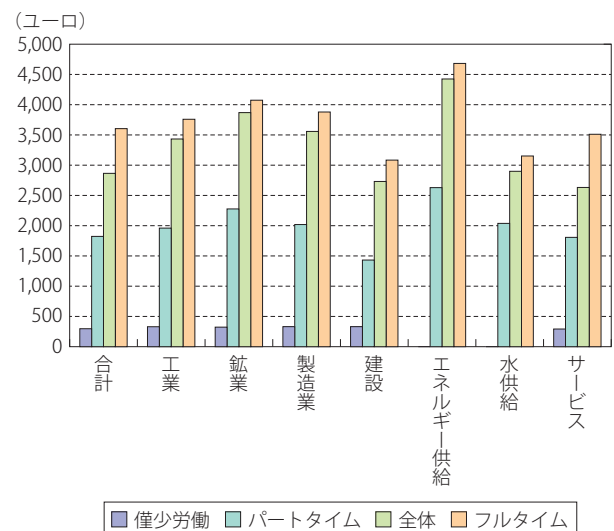
第Ⅱ-1-1-35 図 低賃金労働者比率（2010年）



備考：雇用形態ごとの労働者数に占める低賃金労働者数の割合、及び労働者数に占める有期雇用労働者数の割合。低賃金の基準は、賃金が、各国の中央値に対し3分の2以下であること。スウェーデンは有期と無期のデータなし。2010年。有期雇用割合は労働者数に占める有期雇用割合（2013年第3四半期）。

資料：Eurostat から作成。

第Ⅱ-1-1-36 図 ドイツの雇用・産業別月収比較



（備考）2013年第3四半期。

（資料）ドイツ統計局「賃金・労働コスト」統計から作成。

6. スペインの労働市場改革

(1) 雇用状況

スペインでは、欧州債務危機を背景に雇用環境が大幅に悪化した。2013年には失業率が26%を超え、若年失業率は最大で56%を超えた。

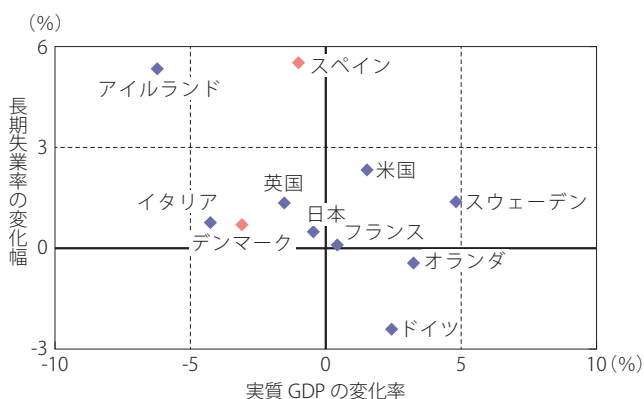
世界経済危機以降、GDPの縮小を経験した多くの国と比較しても、スペインはGDPの縮小の程度に比べ長期失業率の増加幅が突出している（第Ⅱ-1-1-37図、第Ⅱ-1-1-38図）。

年齢別に見ると、雇用状況の悪化は若年層において顕著である。若年層は、2009年以降労働参加率が低

下しているにもかかわらず、失業率は他の年齢層と比べ大幅に悪化した（第Ⅱ-1-1-39図、第Ⅱ-1-1-40図）。一方、25～64才については、女性の非労働力人口が減少（家計収入の減少を補うために働きに出る女性が増加）し、労働力人口を押し上げたにもかかわらず、失業率の上昇は若年層に比べれば抑制されている（第Ⅱ-1-1-41図、第Ⅱ-1-1-42図）。

雇用契約別では、有期雇用労働者の雇用の悪化が顕著である。失業に移行した割合は、2012年には有期雇用労働者の30%に上ったが、無期雇用労働者につ

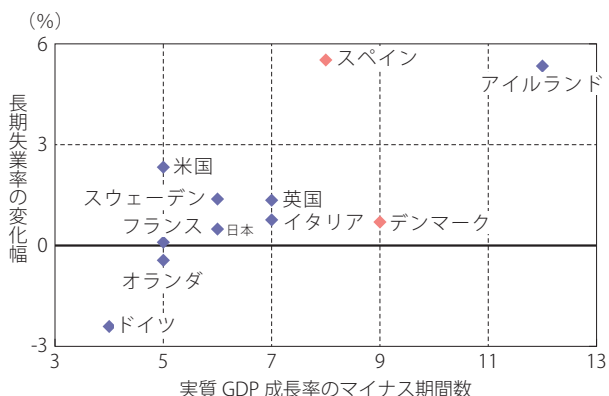
第Ⅱ-1-1-37 図 GDP（変化率）と長期失業率の変化



備考：2006年第4四半期から2010年第4四半期までの実質GDPの変化率と、2006年から2010年までの長期失業率（OECDベース）の変化幅。

資料：OECDstat から作成。

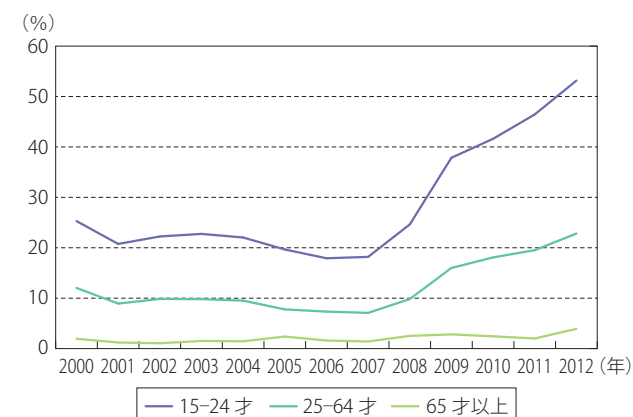
第Ⅱ-1-1-38 図
GDP（マイナス期間数）と長期失業率の変化



備考：2007年から2010年までの、実質GDP成長率がマイナスだった四半期の数と、2006年から2010年の長期失業率（OECDベース）の変化幅。

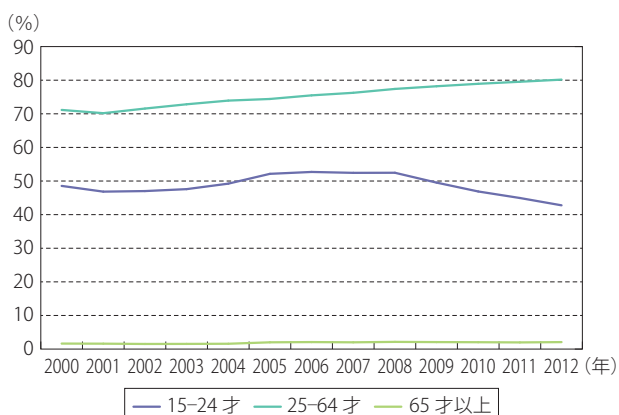
資料：OECDstat から作成。

第Ⅱ-1-1-39 図 スペインの失業率推移（年齢別）



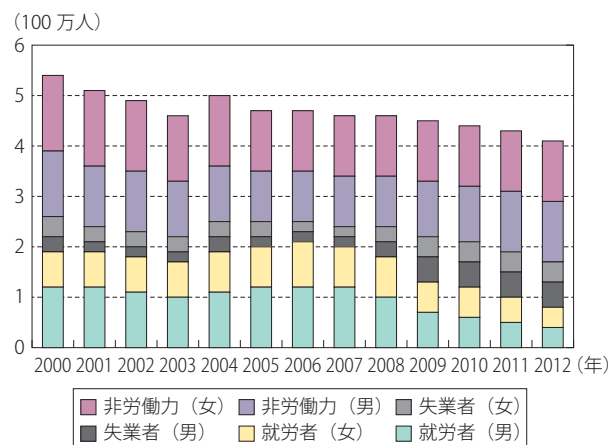
資料：OECDstat から作成。

第Ⅱ-1-1-40 図 スペインの労働参加率推移（年齢別）



資料：OECDstat から作成。

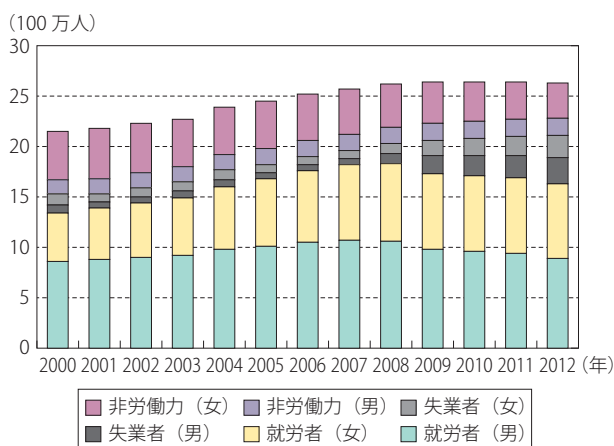
第Ⅱ-1-1-41 図 スペインの若年労働状況



備考：15～24才を対象。

資料：OECDstat から作成。

第Ⅱ-1-1-42 図 スペインの25才以上の労働状況

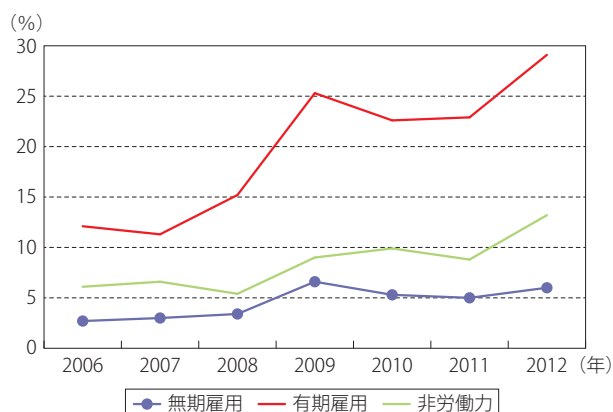


資料：OECDstat から作成。

いては5%にとどまっている（第Ⅱ-1-1-43図）。また、25才以上の無期雇用労働者数が緩やかな減少にとどまる一方で、有期雇用労働者は年齢を問わず大幅に減少した（ただし2010年から2011年にかけては、25才以

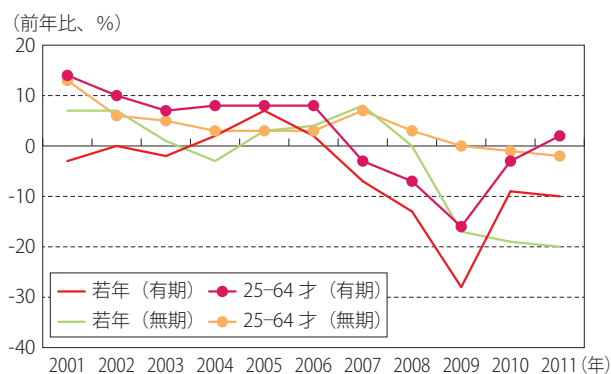
上の有期雇用労働者のみ増加している）（第Ⅱ-1-1-44図）。

第Ⅱ-1-1-43 図
失業に移行した者の前年の雇用形態別割合（スペイン）



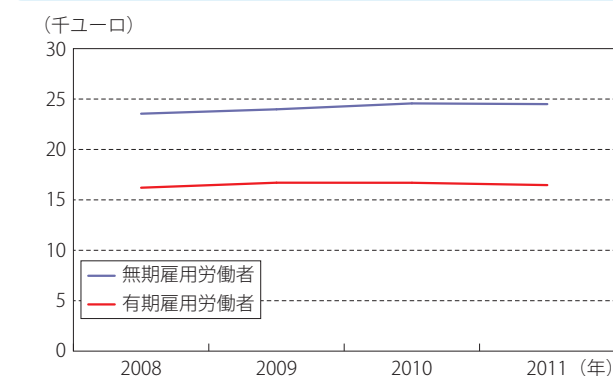
備考：前年の雇用形態別人数に占める、当年の失業者の割合。
資料：Eurostat から作成。

第Ⅱ-1-1-44 図
労働者の雇用形態・年齢別減少率（スペイン）



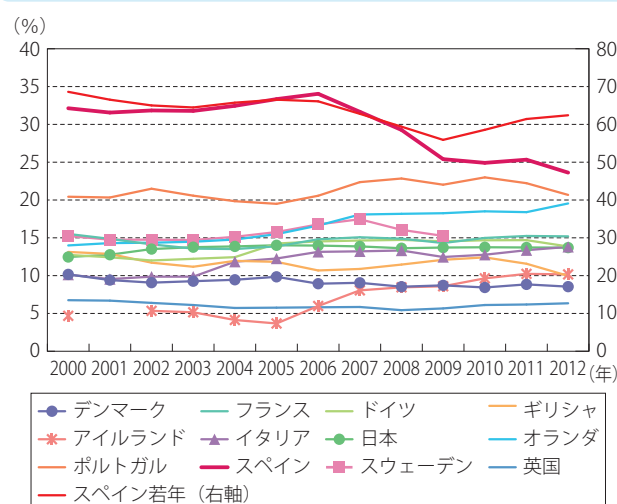
資料：OECDstat から作成。

第Ⅱ-1-1-45 図 スペインの平均賃金（雇用形態別）



備考：年間平均一人当たり賃金。
資料：スペイン統計局（INE）から作成。

第Ⅱ-1-1-46 図 有期雇用比率（右）



備考：スペインの若年層は 15-24 才。
資料：OECDstat から作成。

(2) 正規・非正規の格差は正及び解雇規制の緩和

スペインの失業率を大きく悪化させた要因としてまず挙げられるのは、正規雇用労働者に対する手厚い保護である。

従来、同国では、高い解雇補償金によって、正規雇用労働者の解雇は理由を問わず高いコストを必要とした。さらに解雇を正当化する定義が不明確であり、解雇の多くがより多額の解雇補償金を必要とする不当解雇として扱われ⁵⁰、企業にとって正規雇用労働者の解雇は非常にハードルが高いものであった。

一方、有期雇用労働者に関する解雇補償金は正規雇用労働者よりも低く⁵¹、賃金水準は低い（第Ⅱ-1-1-45 図）。企業は正規雇用労働者を採用することによるコスト増を回避するため、新規雇用の際には主に有期

雇用契約を採用した⁵²。その結果、2000 年代前半の有期雇用割合は、若年労働者を中心に他国に比べ 10% 以上高い水準で推移した（第Ⅱ-1-1-46 図）。

欧州債務危機によって経済活動が縮小する中、労働力の調整は、有期雇用労働者の解雇又は契約終了が中心となり、有期雇用労働者の失業が急増することとなった。

スペイン政府は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇における格差が、有期雇用契約の増加を通じ失業増大の要因となったとの認識に基づき、2011 年以降の労働市場改革において、有期雇用契約締結による企業にとっての利点の軽減を図った⁵³。

また、経済的理由による解雇を正当化するための定

⁵⁰ 厚生労働省（2011a）。

⁵¹ 厚生労働省（2011a）。

⁵² 村田（2011）。

⁵³ 有期雇用契約の解雇補償金を段階的に引上げ（2011 年より）、契約期間の上限を 2 年に設定した上で上限を超えた場合には無期契約を締結したものとなすこととなった（2012 年）。（Clauwaert, Schömann（2013））。

義について「3 四半期連続の減収」等明確化し⁵⁴、さらに無期雇用労働者の解雇が不当と判定された場合の補償金支払額を削減⁵⁵することで、正規雇用労働者の解雇費用の軽減を図った。

(3) 賃金調整の柔軟化

スペインにおける失業率悪化の要因としては、賃金の硬直性が挙げられる(図Ⅱ-1-1-25 (前掲)、図Ⅱ-1-1-26 (前掲))。

同国では、産業別の労働協約により賃金調整が規制され、企業は、業績が悪くても賃金を下げることができなかった。

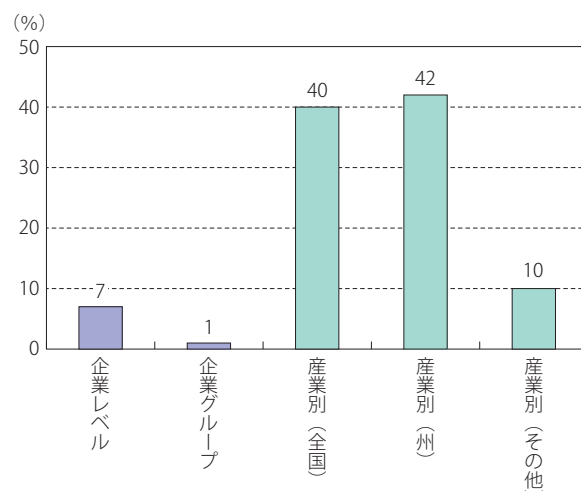
雇用悪化の背景に賃金調整の硬直性があるとの認識に基づき、2011 年以降、労働協約の改革が行われた。

企業は、2 四半期以上の減収があった場合には、地域や産業別の労働協約から逸脱して企業レベルで賃金や労働時間等について調整することが可能となった⁵⁶。2013 年 12 月時点で逸脱を行った労働協約の対象となった被雇用者は全体の 1.2%にとどまるが、そのうち 64% (労働協約数ベースで 90%) が賃金に関する逸脱であった⁵⁷。

また、企業内協約は地域・産業別の集団労働協約を遵守することが義務づけられていたが、改革によって、従来の位置関係が逆転し、企業内協約が集団労働協約よりも優先することになり、企業は集団労働協約の内容に拘束されることなく、独自に賃金や労働時間、企業内の人事異動等を含む労働条件について労働協約を締結することができるようになった⁵⁸。

労働者カバー率は産業別の集団労働協約の比重が大きく、企業レベルの割合は 10%に満たないが(第Ⅱ-1-1-47 図)、新たな枠組みの下、企業レベルの労働協約が拡大し賃金調整の柔軟化が進むことが期待されている。なお労働協約による労働者カバー率は、従来 70%を超えて推移していたが、2012 年に低下した(第Ⅱ-1-1-48 図)。

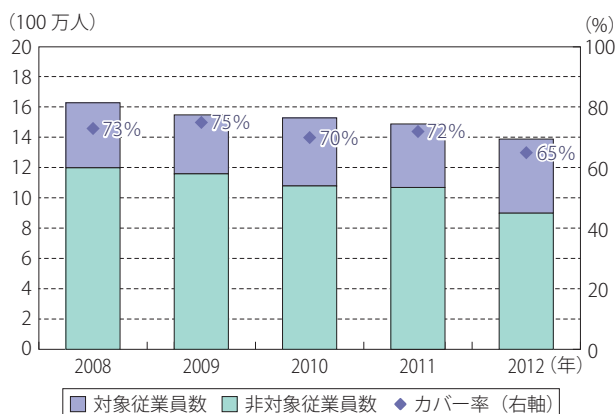
第Ⅱ-1-1-47 図 スペインの労働協約のタイプ別割合



備考：それぞれの賃金協約タイプがカバーする労働者数の比率。一人が複数の協約の対象となる場合もある。2013 年。

資料：スペイン雇用・社会保障省から作成。

第Ⅱ-1-1-48 図 スペインの労働協約カバー率推移



備考：労働協約がカバーする従業員数とその比率。

資料：スペイン雇用・社会保障省から作成。

(4) 労働時間規制の緩和

スペインでは労働時間についても労働協約の拘束力が強く、企業は柔軟に労働時間を調整することが困難であった。そのため、企業は労働力の調整を有期雇用労働者の契約終了に頼ることとなり、これが欧州債務危機における失業者の大幅な増大の一因となった。雇用が悪化した 2009 年以降に、一人当たりの年間労働時間が増加していることから、労働時間の短縮よりも有期雇用労働者の解雇又は契約終了が選択される傾向があったことがうかがえる(第Ⅱ-1-1-30 図(前掲))。

また 2012 年には労働時間の柔軟化が図られ、企業は、年間労働時間のうち 5%までを原則自由に変更す

54 JETRO(2012a)。

55 勤続 1 年あたり給与 45 日分から 33 日分へ、最大 42 か月分から最大 24 か月分へ削減した (Clauwaert, Schömann (2013))。

56 JETRO(2012a)、Clauwaert, Schömann(2013)。

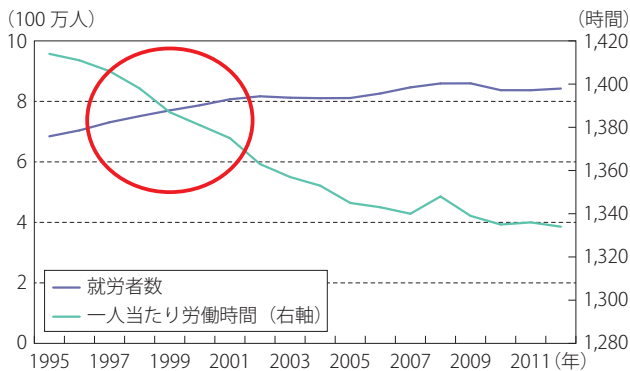
57 スペイン雇用・社会保障省統計より。

58 Clauwaert, Schömann (2013)。

ることができるようになった。また、一時的な労働時間の短縮や一時帰休といった雇用調整については、従来必要とされていた自治州当局による承認が不要となり、労使合意のみで行えるようになった^{59, 60}。

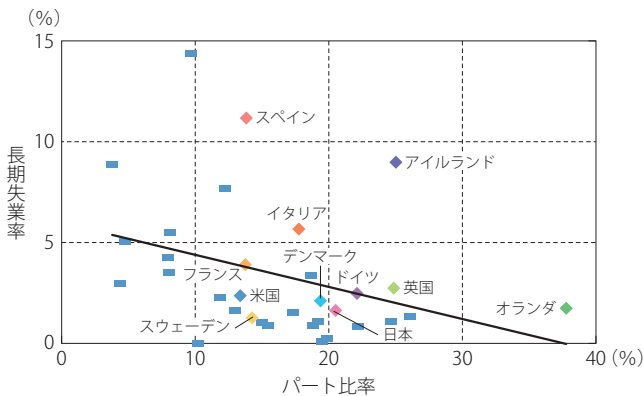
オランダでは、1990年代に一人当たり労働時間の短縮によって雇用が増加している（第Ⅱ-1-1-49図）。スペインにおいても、規制緩和によって雇用が増加する可能性はあるが、パートタイム労働比率が高いことが必ずしも雇用の改善につながるわけではない（第Ⅱ-1-1-50図）。

第Ⅱ-1-1-49図
一人当たり労働時間と就労者数の推移（オランダ）



備考：一人当たり年間労働時間。2012年まで。
資料：Eurostat、OECDstat から作成。

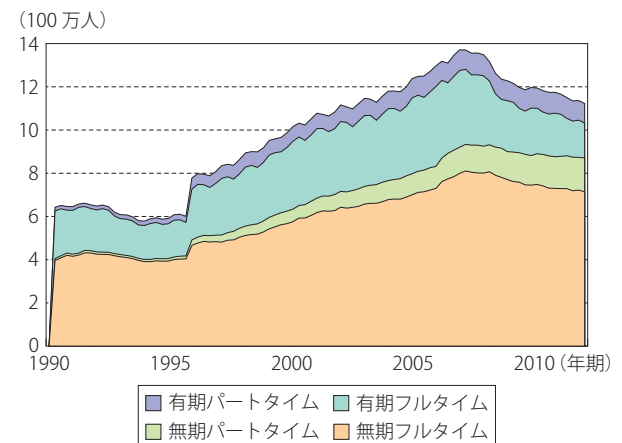
第Ⅱ-1-1-50図
OECD加盟国の長期失業率とパート比率



備考：長期失業率は民間労働人口に対する1年以上の失業者の割合。2012年。
資料：OECDstat から作成。

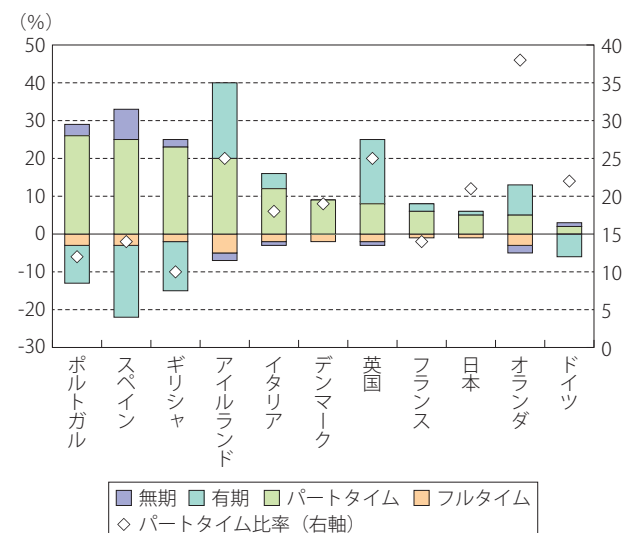
スペインをはじめとして南欧諸国では、世界経済危機以降、有期雇用労働者とフルタイム労働者が減少した一方で、パートタイム労働者は増加している（第Ⅱ-1-1-51図、第Ⅱ-1-1-52図）。中でも、非自主的なパートタイム労働者が大幅に増加している⁶¹ことから、フルタイム労働がパートタイム労働に置き換えられた可能性がある。

第Ⅱ-1-1-51図
スペインの労働者数推移（雇用形態別）



備考：各期末に企業と雇用契約を維持している者。2013年第4四半期まで。
資料：スペイン雇用・社会保障省から作成。

第Ⅱ-1-1-52図
2008-2012年の雇用形態別割合の増減



備考：2008年から2012年の労働者数の雇用形態別割合の伸び率。各雇用形態には、二重カウントが含まれる。パートタイム比率は2012年。
資料：OECDstat から作成。

⁵⁹ JETRO(2012a、2012b)。

⁶⁰ また、パートタイム労働者には、従来残業が認められていなかったが、同契約利用における柔軟性の向上による雇用の促進のため、政府は、2012年から2013年にかけて、パートタイム労働者の残業を可能にし、2013年には残業時間の上限を引き上げるとともに残業の事前予告期間を短縮することで、柔軟な労働時間の配分を可能にした（JETRO(2014)）。

⁶¹ Eurostat。

コラム 6

無期雇用への糸口としての有期雇用

有期雇用契約は、賃金が低く職業訓練の機会も少なく、景気後退時に影響を受けやすいといった面がある一方、雇用の確保、仮採用期間中の現場での職業訓練を通じた能力向上、無期雇用へのきっかけとなりうるといった面も併せ持つ。

ドイツでは、若者向けの質の高い職業訓練制度（デュアルシステム）⁶²によって多くの若者が職業資格を取得するが、それが就職先の確保につながっていることが、低い若年失業率の要因の一つであると言われる。

他方、若者は職業学校入学前に訓練受入れ企業を探して雇用契約を締結しなくてはならない。この場合の雇用契約は、低賃金で、かつ一種の試用期間と捉えることもできる有期契約であり、使用者にとってハードルが低い。訓練修了後には訓練生のうち50～60%が訓練先の企業に就職しており⁶³、有期雇用が無期雇用への橋渡しとなっていると言える。

スペインでは、2013年に発表された「若者の雇用と起業のための戦略」において、失業者を有期契約で雇用した後に無期契約に転換した場合に、使用者の社会保険負担を軽減する⁶⁴など、若者の無期雇用の促進を図っている。

一方オランダでは、雇用情勢の悪化を背景に、2010年に時限的に有期雇用規制の緩和を行った⁶⁵が、有期雇用労働者の無期雇用への転換促進につながらなかったとして、同措置は2012年1月で終了した。なお2014年7月以降、有期雇用契約について上限期間の短縮等による規制の強化が予定されている。

⁶² 義務教育（9-10年間）を修了した若者を対象とした教育制度。企業内において専門分野の実戦訓練を受け、職業学校において理論的基礎を学ぶ（経済産業省（2013））。

⁶³ Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB)（2012）。

⁶⁴ スペイン雇用・社会保障省（MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL）（2013）。

⁶⁵ 通常、有期雇用契約は36か月を経過すると無期雇用契約に自動的に転換するが、若年（27才以下）雇用についてはこれを48か月まで延長した。また有期雇用契約の更新は最大2回（契約期間3回）のところ、若年雇用についてはこれを最大3回（契約期間4回）に拡大した。2010年から2011年まで実施（European Employment Observatory（2010）、Eurofound（2013））。

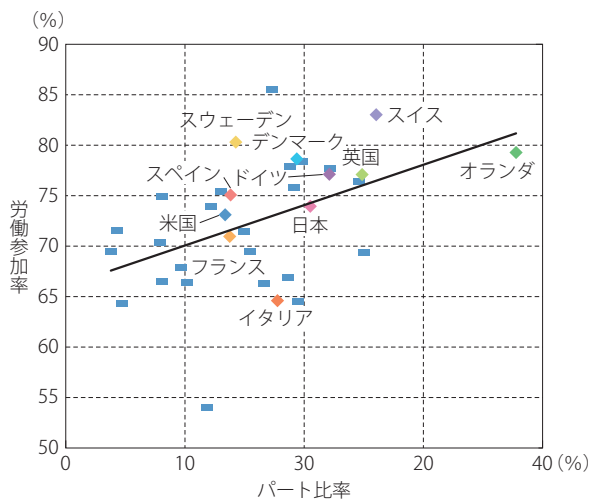
コラム 7

パートタイム労働と労働参加率

パートタイム労働は、一般に、フルタイム労働者に比べ教育訓練の機会が少ないことから、パートタイム労働の拡大は、人的資本形成を低下させ、労働生産性にマイナスの影響が生じる可能性が指摘されている。一方で、パートタイム労働比率が高い国は労働参加率が高い傾向がある（コラム第7-1図）⁶⁶。労働供給の低下が見込まれる中では、様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすい働き方として、パートタイム労働の活用を促進するため、パートタイム労働者の均等・均衡待遇を確保し、労働条件の整備を進めることが必要である⁶⁷。

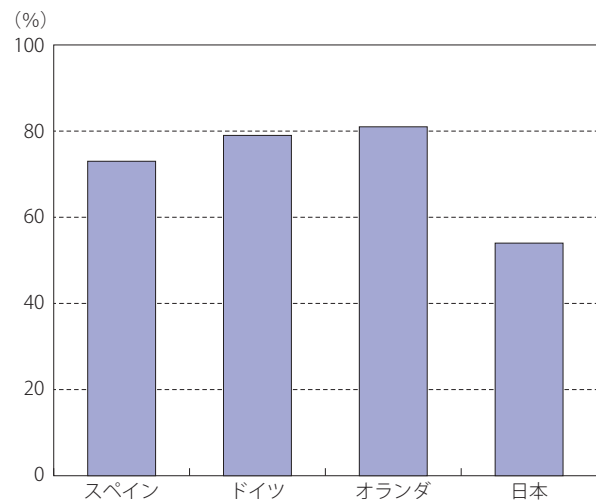
なおEU各国では、1997年のパートタイム労働指令に基づき、パートタイム労働であることを理由とする合理的な理由のない不利益取扱いが禁止されており、フルタイム労働者との賃金格差は抑制されている（コラム第7-2図）。

コラム第7-1図 労働参加率とパート比率



備考：労働参加率は15-64才。パート比率は全労働者。近似曲線はOECD全加盟国を対象。2012年。
資料：OECDstatから作成。

コラム第7-2図 パートタイムとフルタイムの賃金比率



備考：パートタイム労働者の時給の、フルタイム労働者の時給に対する比率。日本のフルタイム賃金は、正規雇用者の2013年の年給から推計。スペインは2010年、ドイツは2013年第3四半期、オランダは2012年の数値。

資料：スペイン国立統計局（INE）、ドイツ統計局（Statistisches Bundesamt）、オランダ統計局（CBS）、厚生労働省大臣官房統計情報部賃金構造基本統計調査から作成。

⁶⁶ スウェーデンにおける労働参加率の高さについては、年金制度や税制の仕組みに起因するとも指摘されている（翁・石沢・山田・湯元（2012））。

⁶⁷ 厚生労働省（2011b）。

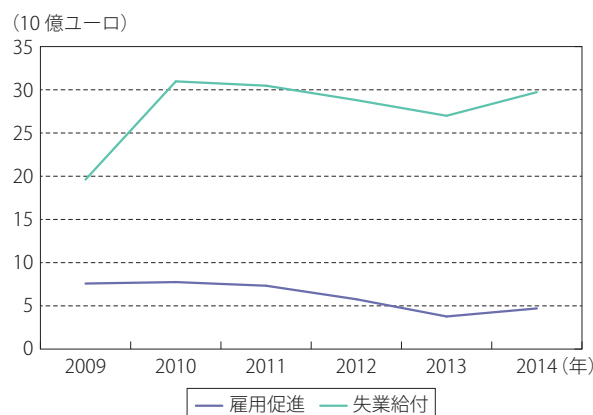
(5) 積極的労働市場政策・若年雇用の強化

積極的労働市場政策費用について見ると、スペインの水準は欧州の中では中程度であり、また、雇用促進のための費用は、緊縮財政を背景に2011年以降落ち込んでいたが、若年失業者の増大を背景に、様々な労働政策を打ち出している。

その内容は、若者や長期失業者の雇用に際し事業主の社会保険料を減免する等の雇用インセンティブ、公的雇用サービス機関の効率化と強化（地方と中央の連携構築、地方機関への予算配分の基準となる指標（効率性など）の構築、ジョブマッチングデータベースの構築、職業訓練制度の拡充（情報通信技術、外国語など市場の要請に応える人材育成、ドイツと同様の若者向け職業訓練制度（デュアルシステム）の導入、職業体験機会の拡充等）、失業給付等受給者に対する就職活動やエンプロイアビリティ向上に向けた活動の義務化、失業者の起業支援（減税、失業給付の継続等）と幅広い⁶⁸。

また、若年雇用に重点が置かれており、2012年の若年雇用対策としての費用⁶⁹は286百万ユーロであったが、2013年3月に発表された「若者の雇用と起業のための戦略」では、2016年までに年間平均871百万ユーロの支出が予定されている。また若年雇用対策を含む雇用促進のための予算は2014年に増加しており、国の予算総額が前年に比べ3%増にとどまるのに対し、25%の増加となっている⁷⁰（第Ⅱ-1-1-53図）。

第Ⅱ-1-1-53 図 スペインの予算額推移



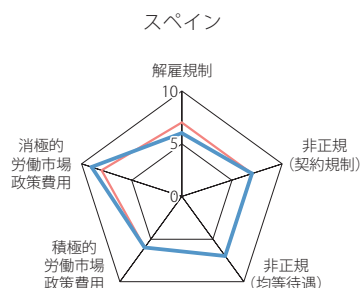
備考：雇用促進費用は、OECDの積極的労働市場政策費用と合致しない。
2011年時点で、前者は後者の78%。
資料：スペイン財務・公共行政省から作成。

(6) 労働市場改革の効果

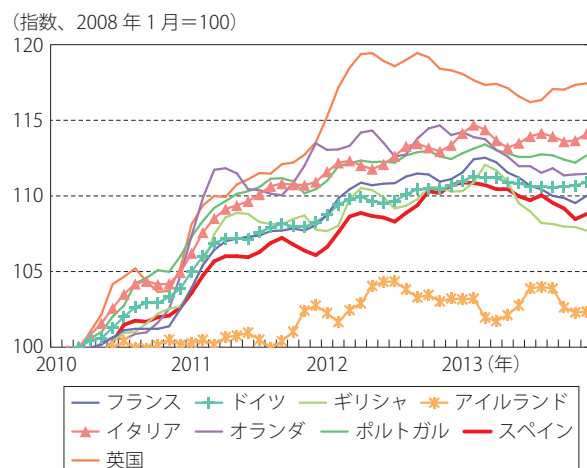
以上に述べた労働市場改革の効果は、スペインの輸出拠点としての評価などに表れている。2011年以降、輸出単価の伸びは多くの国に比べて抑制され、輸出数量は、多くの国において大幅な低下が見られる中で小幅な低下にとどまった（第Ⅱ-1-1-54図、第Ⅱ-1-1-55図）。欧州委員会の製造業企業に対するアンケート調査によれば、競争力が改善していると回答する割合が、スペインでは2011年以降大幅に増加している⁷¹（第Ⅱ-1-1-56図）。

また、対内直接投資が増加している（第Ⅱ-1-1-57図）。世界経済の回復等も背景にある一方、スペイン

第Ⅱ-1-1-5 図（再掲） スペインの労働政策指標



第Ⅱ-1-1-54 図 欧州主要国の輸出単価指数の推移



備考：2013年12月までの数値。後方3ヶ月移動平均。
資料：Eurostatから作成。

⁶⁸ スペイン政府（2013）、スペイン雇用・社会保障省（MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL）（2013）。

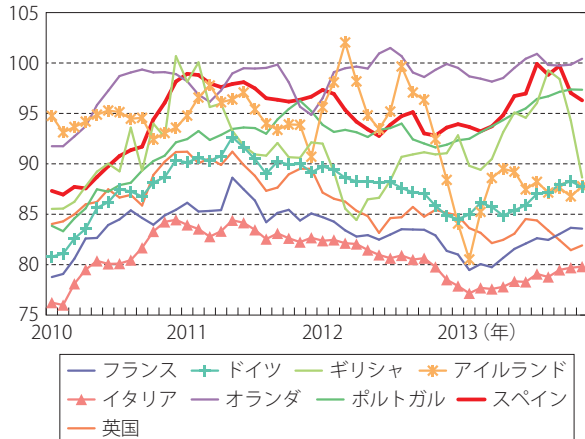
⁶⁹ ESF（欧州社会基金）からの支出。

⁷⁰ スペイン財務・行政省統計。

⁷¹ 欧州委員会 Industry/Business Indicator より。

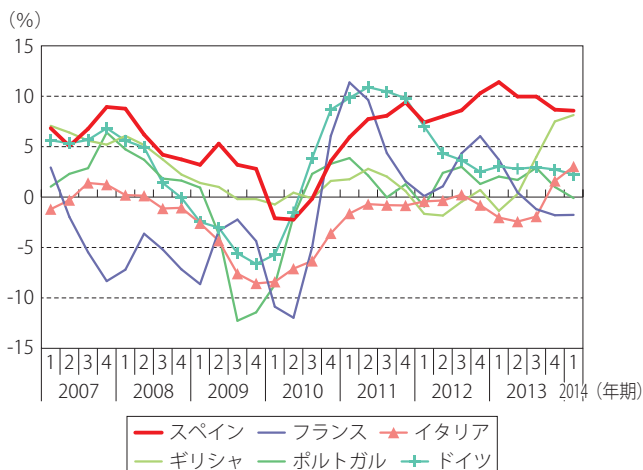
第Ⅱ-1-1-55 図 欧州主要国の輸出数量指数の推移

(指数、2008年1月=100)



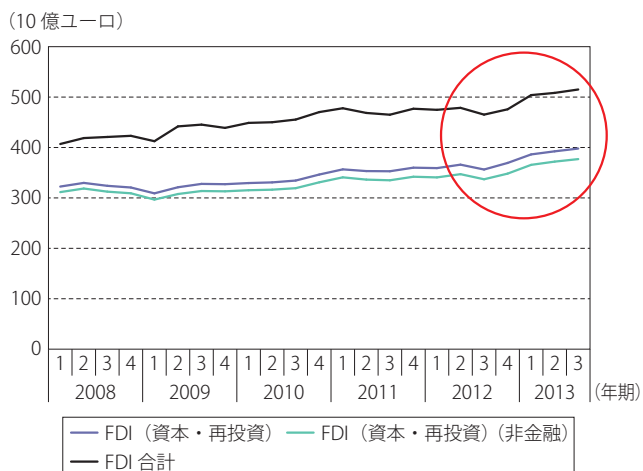
備考：2013年12月までの数値。後方3ヶ月移動平均。
資料：Eurostat から作成。

第Ⅱ-1-1-56 図
EU域外における企業競争力（欧州委員会景況感調査）



備考：製造業企業に対するアンケート調査で「EU域外における過去3ヶ月の自社の競争力（competitive position）がどう変化したか、という質問に対する「改善」「悪化」「変化なし」の回答の割合の差。後方3期移動平均。
資料：欧州委員会「Industry/Business Indicator」から作成。

第Ⅱ-1-1-57 図 スペイン向け海外直接投資残高



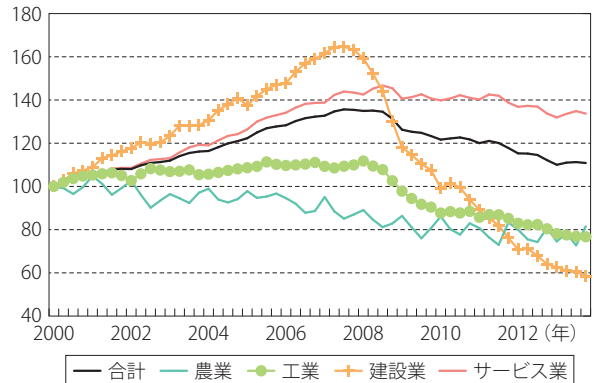
資料：Eurostat から作成。

の賃金や解雇に関する規制が緩和されるなど労働市場改革の進展を理由とした投資事例も見られる。

労働者数は、建設業と工業で減少が続いており、全体でもまだ増加に至っていない（第Ⅱ-1-1-58 図）ものの、労働市場の柔軟性が高まることで、今後企業活動が拡大し、中長期的に雇用が回復することが期待される。

第Ⅱ-1-1-58 図 スペインの労働者数推移（産業別）

(指数、2000年Q1=100)



備考：2013年第4四半期まで。
資料：スペイン雇用・社会保障省から作成。