

## 2. 租税以外の企業の公的負担の概要

### (1) 社会保険料<sup>34</sup>

#### ①社会保険料負担の概要

ドイツの社会保険制度は、年金保険、失業保険、健康保険、介護保険、労災保険の5つに分かれており、それぞれの負担構造は以下のようになっている。

ドイツの公的年金制度は、職域ごとの所得比例年金である。一般被用者は強制加入となっているが、一部の業種の自営業者は任意加入となっている。年金支給開始年齢は徐々に引き上げられており、2007年に成立した年金受給開始年齢調整法によって、2012年から2029年にかけて、現在の65歳から67歳まで段階的に引き上げられる過程にある。

ドイツの医療保険制度は連邦保健省（BMG）下に設置されている連邦保険庁（Bundesversicherungsamt: BVA）が管轄している。公的医療保険制度と民間医療保険制度に分けられるが、給与所得が加入義務限度額（2011年現在で月額ベースで4,125€）を超える場合は公的健康保険制度と民間医療保険制度のどちらに加入するかを選択することが出来る。加入義務限度額未満の給与所得の場合は、公的健康保険に強制加入となる。公的医療保険でカバーされている割合は8～9割程度となっている。

ドイツの介護保険は、1994年の介護保険法（Soziale Pflegeversicherung）が制定され、1995年から施行された。「介護保険は健康保険に付随する」という原則があるため、健康保険の被保険者と介護保険の被保険者は基本的に同一である。

ドイツの介護保険の給付対象者は「肉体的・精神的な病気及び障害のために日常生活において継続的に介護（最低6カ月）を必要とするものとその扶養家族」とされており、若年者が要介護状態になった場合も介護保険給付を受けることが可能となる。

失業給付には、社会保険料を財源とし就労を促すための「失業給付」と、税を財源とし基礎保障を提供する「失業給付」がある。失業給付は、離職前の平均的な報酬額をベースに、子どもがいる場合は67%、子どもがいない場合は60%の給付を受けることが出来る。給付期間は、離職前5年間の被保険者期間と年齢に応じて、6～24カ月となっている。労働付帯コスト（社会保険料）を下げることによって企業活動と雇用を活性化させるために、失業給付Ⅰの保険料率は6.5%（2006年）→4.2%（07年）→3.3%（08年）→2.8%（09年）→3.0%（11年）と引き下げられてきている。失業給付は、自身の賃金が僅かかもしくはゼロだが就労可能な者に対して、生計維持のために最低限の給付を行う制度である。

労災の財源は、事業主が社会保険料として全額負担している。保険料率は、同業組合等の前年の支出実績に基づいて決定されるが、平均保険料率は1.3%程度で推移している。労災は、業務災害、通勤災害、職業病に対して給付される。

<sup>34</sup> 各社会保険制度の改革の詳細については、I.3. 社会保障制度の概要も参照されたい。

図表 制度分野の日独比較

制度分野		日本	ドイツ
年金	制度種別	国民年金 (基礎年金) 厚生年金・共済年金 企業年金	ドイツ年金保険 ドイツ鉱山鉄道海上年金保険 農業者老齢扶助制度
	財源	社会保険料+税	社会保険料+税
	運営主体	日本年金機構(特殊法人) 年金積立金管理運用独立行政法人 国民年金基金 厚生年金基金等	<i>連邦労働社会省</i> ドイツ年金保険 ドイツ鉱山鉄道海上年金保険 農業老齢金庫
医療	制度種別	健康保険、協会けんぽ、国民健康保険等	法定疾病保険 農業疾病保険
	財源	社会保険料+税	社会保険料+税
	運営主体	健康保険組合、全国健康保険協会、社会 保険事務所、地方自治体、共済組合等	<i>連邦保健省</i> 疾病金庫(一般、企業、イヌング、代位、農業、船 員等)
介護	制度種別	介護保険	介護保険
	財源	社会保険料+税	社会保険料+税
	運営主体	市町村が保険者	<i>連邦保健省</i> 介護金庫(実態としては疾病金庫と同一)
失業	制度種別	雇用保険	失業手当 I 失業手当 II(求職者基礎保障)
	財源	社会保険料+税	社会保険料+税
	運営主体	国(保険者) 公共職業安定所(窓口業務)	<i>連邦労働社会省</i> 連邦雇用庁、地方雇用局、地域雇用庁 公共職業安定所(給付)
労災	制度種別	労災保険	労災保険
	財源	社会保険料(全額事業主負担)	社会保険料(全額事業主負担)
	運営主体	国 都道府県労働局(収納)、労働基準監督署 (給付)	<i>連邦労働社会省</i> 全ドイツ労災保険組合(DGUV;傘下に、9つの 同業者組合(BG)、公的保険労災保険金庫) 、農業災害保険組合

注：運営主体における斜字体は、連邦での所管省庁を示している。

図表 社会保険負担率と賦課限度額

社会保険	社会保障負担率			賦課限度額(月額)
	合計	会社負担分	従業員負担分	
年金保険 (Rentenversicherung)	19.9%	9.95%	9.95%	5,500€(旧西ドイツ) 4,800€(旧東ドイツ)
失業保険 (Arbeitslosenversicherung)	3.0%	1.50%	1.50%	5,500€(旧西ドイツ) 4,800€(旧東ドイツ)
健康保険 (Krankenversicherung)	15.5%	7.3%	8.2%	3,712.50€
介護保険 (Pflegeversicherung)	1.95%	0.975%	0.975%	3,712.50€
労災保険 (gesetzliche Unfallversicherung)	企業のリスクに 応じて設定	企業のリスクに 応じて設定	なし	—

## ②社会保険料負担の変化

社会保護収入全体に占める一般政府負担および社会保険料負担の構成割合を、ドイツ、フランス、スウェーデン、イギリスについて比較したものが、図表である。ドイツ、フランス、スウェーデンについては、1995年以降、一般政府の負担割合が徐々に上昇し、社会保険料の負担割合が徐々に低下してきている。つまりこれらの国は、社会保護支出の財源を賄うために、社会保険料負担を抑制する一方で、一般政府負担で代替させてきている事が分かる。加えてドイツは、社会保険料負担の中でも事業主負担を引き下げると共に、被保険者負担については少しずつ高める形になってきている<sup>35</sup>。

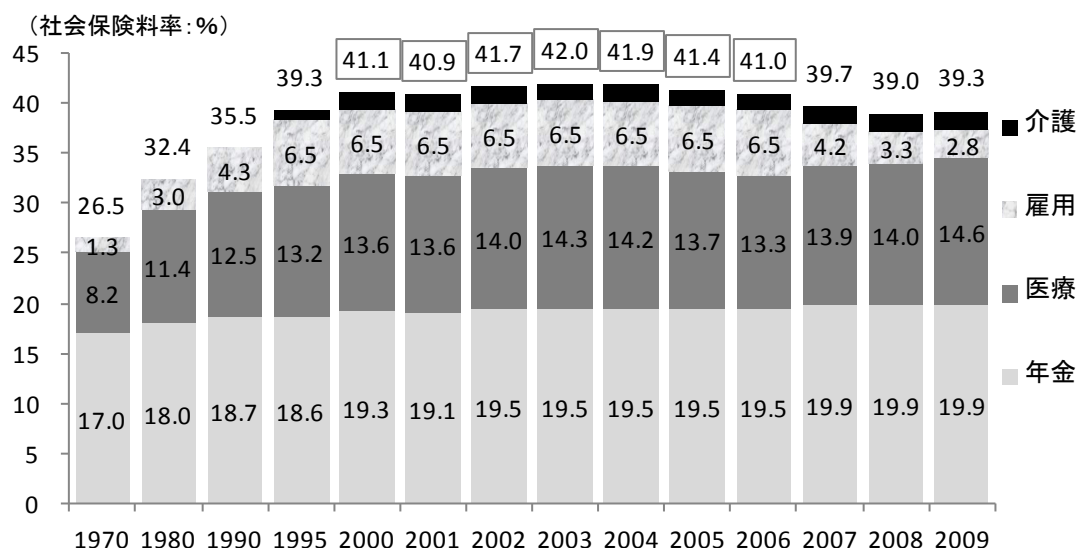
ドイツの社会保険料率の推移をみても、2000年代半ばまでは、年金・健康・失業・介護の保険料率の合計が40%を超えていたが、最近では30%台に抑制されている事が分かる。

図表 社会保護収入の財源別構成割合 (%)

	一般政府負担				社会保険料負担											
	独	仏	瑞	英	独	仏	瑞	英	事業主負担				被保険者負担			
	独	仏	瑞	英	独	仏	瑞	英	独	仏	瑞	英	独	仏	瑞	英
1995	28.7	21.5	49.3	50.5	68.6	74.9	42.7	48.7	39.9	47.4	37.4	25.4	28.7	27.5	5.3	23.3
2000	32.1	30.3	45.8	46.4	65.6	65.9	50.0	52.4	38.0	46.0	40.5	29.9	27.6	19.9	9.4	22.5
2005	35.2	30.6	48.3	49.6	62.9	65.6	49.4	48.8	35.1	44.7	40.7	34.8	27.8	20.9	8.7	14.0
2010	36.7	34.1	51.2	45.6	61.6	63.9	46.9	46.9	33.0	43.0	37.5	34.3	28.5	20.8	9.4	12.6
2011	35.2	34.7	52.6	47.9	63.1	63.3	45.2	44.0	33.5	43.0	35.6	31.2	29.6	20.3	9.6	12.8

資料：Eurostat

図表 社会保険負担率

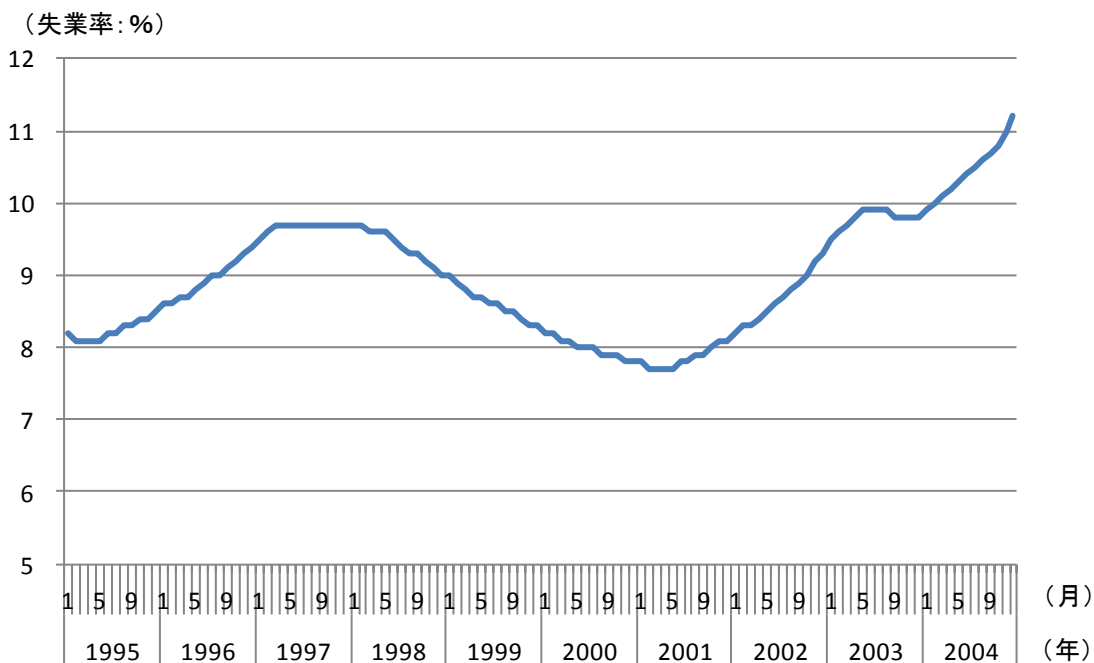


資料：ドイツ経済技術省 ”A Growth Policy to Fit Cyclical Conditions 2009 Annual Economic Report”

<sup>35</sup> 松本勝明 (2012) 「ドイツにおける社会保障財源の見直し」 『海外社会保障研究』

社会保険料負担、とりわけ事業主負担が抑制されたきた背景には、失業率の高まりがあった。失業率を引き下げるために、上昇を続けてきた「賃金付帯コスト」（社会保険料負担）を引き下げること、シュレーダー首相は公約していた。シュレーダー政権は同料率を労使併せて総賃金の40%以下に抑制する目標を掲げ、保険料率の引き下げに向けた年金・医療保険制度改革を実施した<sup>36</sup>。こうした方針は、2005年以降のメルケル政権にも引き継がれている。社会保障制度改革の詳細は前述の通りだが、社会保険料負担の抑制に関連する項目を再掲すると以下の通りである。

図表 ドイツの失業率の推移



資料：Eurostat  
注：季節調整値

<sup>36</sup> 藤本健太郎（2006）「ドイツの新連立政権の年金政策」『海外社会保障研究』など

図表 主な社会保険料負担抑制措置

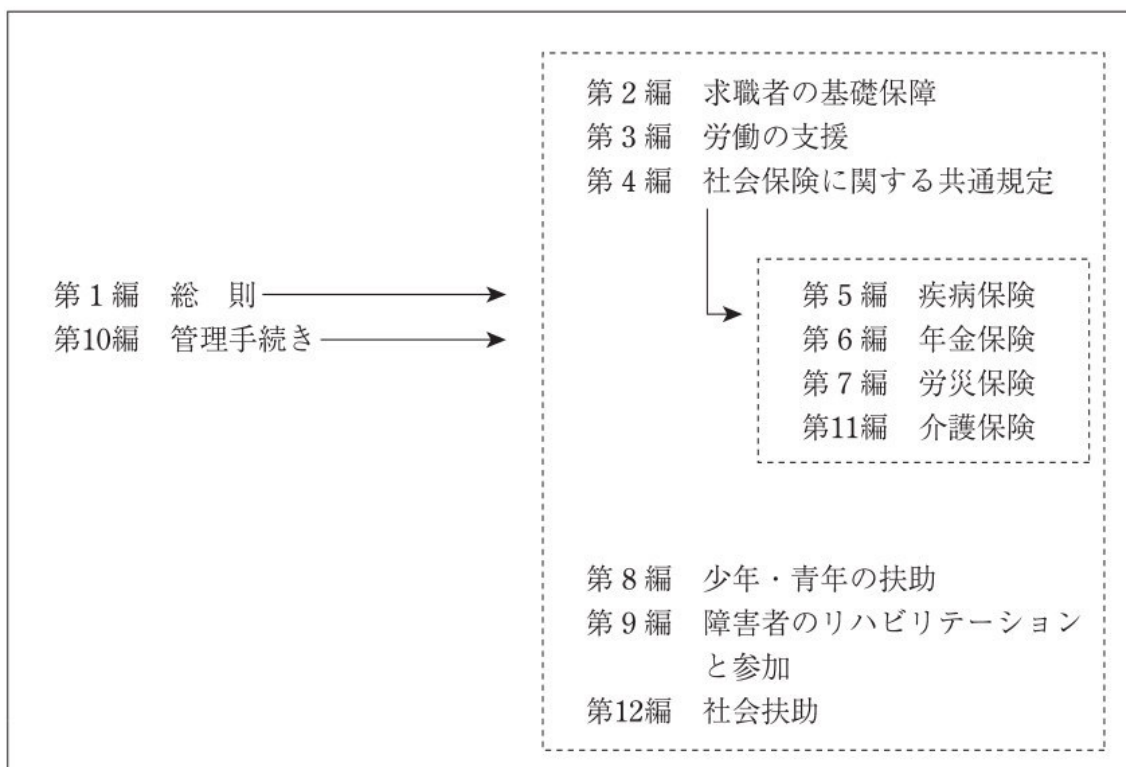
年	年金	医療	その他
1998			・付加価値税の増税分を年金財政に投入
1999			・環境税を導入。環境税率は2003年にかけて徐々に引き上げられ、税収の大半は年金財政の補填の利用。年金保険料率を引き下げ
2004	・年金保険料率の安定化措置	・「保険原則に馴染まない給付」に対する連邦負担の導入 ・被用者のみの保険料率(0.9%)の導入	
2005			・子どものいない被保険者に対する介護付加保険料を導入
2008			・子どものいる被保険者についても介護保険料率を引上げ
2010	・年金保険料率の引き下げ		
2011		・雇用主負担を7.3%に固定	

(2) 企業の拠出の趣旨・根拠<sup>37</sup>

ドイツの社会保険料負担は、社会法典（Sozialgesetzbuch：SGB）が根拠法令となっている。社会法典は、各社会保障分野の基本法であるが、全体的な構造は図表の通りとなっている。

<sup>37</sup> 本節は厚生労働省「2011～2012 海外情勢報告」、玉井章箒（2011）「ドイツの社会保障制度」を参照している。

図表 社会法典の構造



資料：Michel Kittner, *Arbeits- und Sozialordnung*, 35.Aufl., 2010, S.1009 を玉井章箒（2011）「ドイツの社会保障制度」が加筆修正したもの

公的年金は社会法典第6編が、医療保険については社会法典第5編が、介護保険は社会法典第11編が、失業保険は社会法典第3編が、それぞれ根拠法令となっている。年金保険料率は、社会法典第6編において、年金財政の状況に応じて年金保険料率を調整することが規定されている（保険料負担の自動調整機能）。社会保障負担は、多くの国で労使折半となっているが、これはドイツで医療保険制度が導入された際に、参考とした共済金庫において負担が労使折半だった事による。共済金庫において労使折半方式が採用されていた背景としては、①雇主も拠出をしないと制度の運用が困難だった事、②雇主も拠出をする事によって制度の運営に対して発言権を持つ事が出来た、③ドイツにおいて企業が家族経営という思考が強かった事、が指摘できる<sup>38</sup>。

各社会保障制度については、前述の記載も参照されたい。

<sup>38</sup> 国内有識者ヒアリング結果による。

### (3) 雇用関連規制（法）について

#### ①シュレーダー政権下における労働市場改革：ハルツ改革・アジェンダ 2010<sup>39</sup>

前述の通り、2000年代に入ってドイツの失業率は上昇を続けていた。そうした中で、ドイツの硬直した労働市場制度が労働コストと失業率の高止まりをもたらしているという認識が持たれるようになった。シュレーダー政権は、2002年にフォルクスワーゲンの労務担当役員であったペーター・ハルツ氏を座長とする委員会、通称「ハルツ委員会」を立ち上げ、あるべき労働市場改革について諮問を行った。ハルツ委員会の答申を受けて、シュレーダー政権は2003年に労働市場の改革の方向性を「アジェンダ 2010」という政策パッケージとしてとりまとめ、2003年から2006年にかけて、「ハルツ改革」と呼ばれる労働市場改革を進めた。

ハルツ改革はハルツ第Ⅰ法から第Ⅳ法までで構成されている。2003年に施行された第Ⅰ法および第Ⅱ法では、職業安定所をより就労促進型組織へと改編すると共に、失業者を派遣労働者として職業紹介する仕組みの導入や、起業支援、所得税や社会保険料が一部免除されるミニ・ジョブ制度の導入などが図られた。

2004年に施行されたハルツ第Ⅲ法では、連邦雇用庁を連邦雇用エージェンシーに改組すると共に、各地の雇用局を雇用エージェンシーとして機能強化を行った。さらに、2005年に施行されたハルツ第Ⅳ法では、前述の失業手当Ⅱの導入を行い、長期失業者に対する給付と生活保護に相当する社会扶助の統合を図り、長期失業者に対して就労を促す仕組みを取り入れた。

一連の労働市場改革の中で、解雇制限法とパートタイム有期契約法の改革もなされている。2003年の労働市場改革の中で、①経営上の必要に基づく解雇であり、②提訴期間を過ぎれば使用者が労働者に補償金を支払う、③労働者が解雇訴訟を提起しない、という条件を満たした時に補償金解決が認められるようになった。また、解雇規制は5人以下の事業所に適用されないという規定に加えて、新規に採用された労働者については、10人以下の事業所についても解雇規制が適用除外となった。また有期契約については、新規企業における有期雇用規制の緩和等が図られた。

---

<sup>39</sup> 本節は、日本労働政策研究・研修機構（2006）「ドイツにおける労働市場改革」、鶴光太郎（2013）「独の労働市場改革に学ぶ」日本経済新聞等を参考にしている。

図表 ハルツ改革の流れ

施行年	法律	主要な項目
2003年	ハルツ第Ⅰ法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用局（職業安定所に相当）を改編し、就労を促進</li> <li>・ 職業紹介迅速化のための措置</li> <li>・ 失業者を派遣労働者とすることで職業紹介を行う仕組みの導入</li> </ul>
	ハルツ第Ⅱ法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 失業者が起業した場合の補助金制度の導入</li> <li>・ 所得税や社会保険料が一部免除されるミニ・ジョブ制度の導入</li> </ul>
2004年	ハルツ第Ⅲ法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 連邦雇用庁を連邦雇用エージェンシーに改組し、失業給付を担う機関から職業紹介を担う機関へと転換</li> <li>・ 雇用エージェンシーの運営資金の手当て</li> </ul>
2005年	ハルツ第Ⅳ法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 失業手当Ⅱの導入</li> </ul>

(出所) 日本労働政策研究・研修機構（2006）「ドイツにおける労働市場改革」より作成

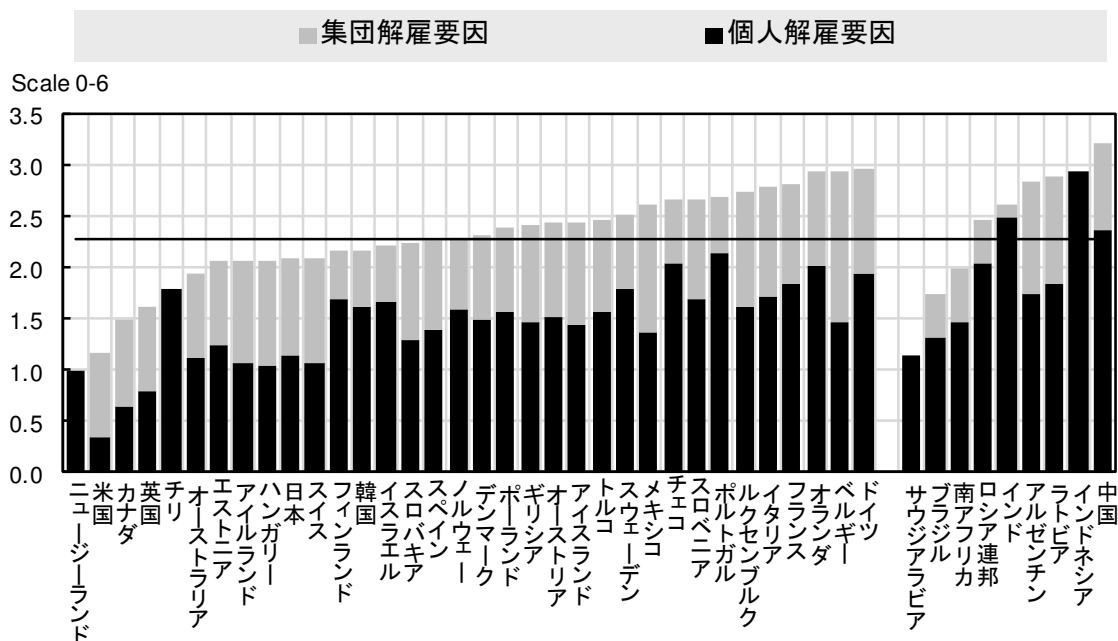
## ②雇用関連規制の国際比較

ここでは、ドイツの雇用関連規制の強さについてみる。まず、OECD の資料から、各国の無期労働者（permanent worker）に対する雇用保護指標をみると、ドイツについては、OECD の中では最も雇用保護が強いことが分かる。特に、個人解雇要因については、ポルトガル、チェコに次いで大きくなっている。

なお、ドイツの正規労働者に対する雇用保護指標の時系列変化をみると、少なくとも、雇用保護が弱まっているとは言えない状況となっている。



図表 無期労働者に対する雇用保護指標（個人解雇要因、集団解雇要因）



(出所) OECD Employment Protection Database, 2013 update.

(備考)

- ①EPRC\_V3（全体で 13 の個人解雇要因（ウェイト 5/7）と集団解雇要因（ウェイト 2/7）から構成される指標）の数値である。
- ②数値が大きいほど雇用保護の程度が強いことを示している。
- ③Permanet worke に対する雇用保護指標である。
- ④2013 年値であるが、サウジアラビアより右に示されている国（ラトビアを除く）は 2012 年値である。

図表 ドイツの正規労働者に対する雇用保護指標の年次推移

	バージョン1	バージョン2	バージョン3
1990	2.583	-	-
1995	2.679	-	-
2000	2.679	2.949	-
2005	2.869	3.085	-
2010	2.869	3.085	2.978
2013	2.869	3.085	2.978

(出所) OECD Employment Protection Database, 2013 update.

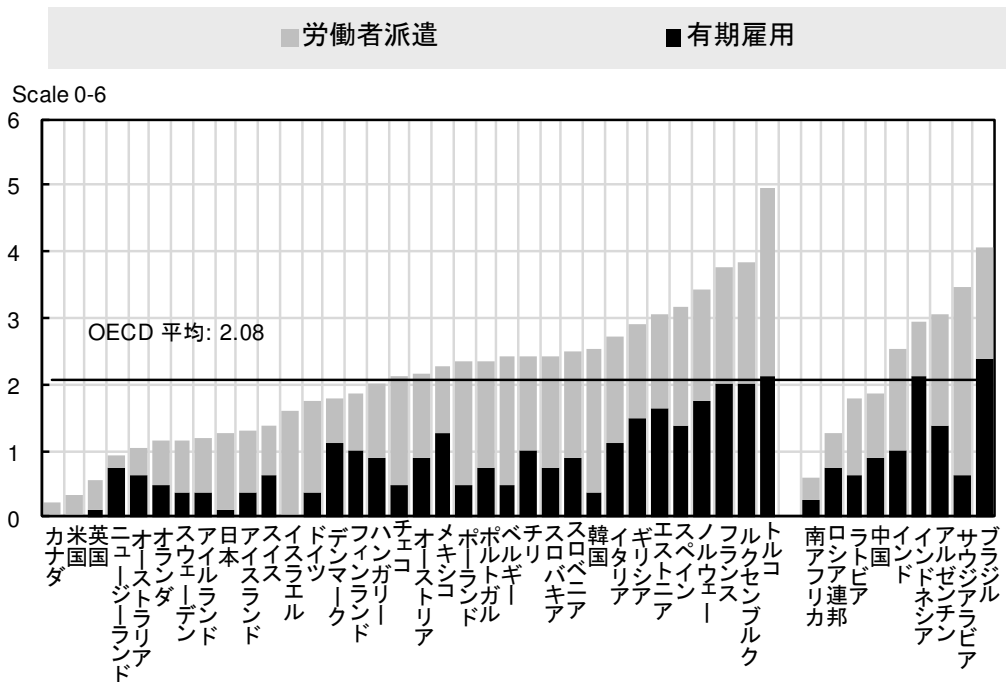
(備考)バージョン1は全体で8の個人解雇用要因から構成される指標。バージョン2は全体で12の個人解雇用要因（ウェイト5/7）と集団解雇用要因（ウェイト2/7）から構成される指標。バージョン3は全体で12の個人解雇用要因（ウェイト5/7）と集団解雇用要因（ウェイト2/7）から構成される指標であり、上のグラフと同じ定義である。

次に、有期契約労働者（temporary employment）の規制状況指標をみると、ドイツについては、全体としてはOECD平均を下回っており、雇用規制は相対的に弱い国となっている。ただし、その中で労働者派遣についてはやや強い状況にある。

また、ドイツの有期契約労働者の規制状況指標を時系列でみると、長期的には規制が弱くなってきている傾向が顕著である。ただし、直近においてはやや規制が強化されている事が分かる。

上記の結果からは、ドイツの雇用規制については無期契約労働者についてはEUの中でも最も強い状況にあり、反対に、有期契約労働者については次第に規制を弱めてきている状況になっているといえる。

図表 有期契約労働者の規制状況指標



(出所) OECD Employment Protection Database, 2013 update.

(備考)

- ① EPT\_V3 (全体で 8 の有期雇用と労働者派遣から構成される指標) の数値である。
- ② 数値が大きいほど雇用保護の程度が強いことを示している。
- ③ 2013 年値であるが、南アフリカより右に示されている国 (ラトビアを除く) は 2012 年値である。

図表 ドイツの有期契約労働者の規制状況指標の年次推移

	バージョン 1	バージョン 3
1990	3.250	-
1995	3.125	-
2000	2.000	-
2005	1.000	-
2010	1.000	1.542
2013	1.125	1.750

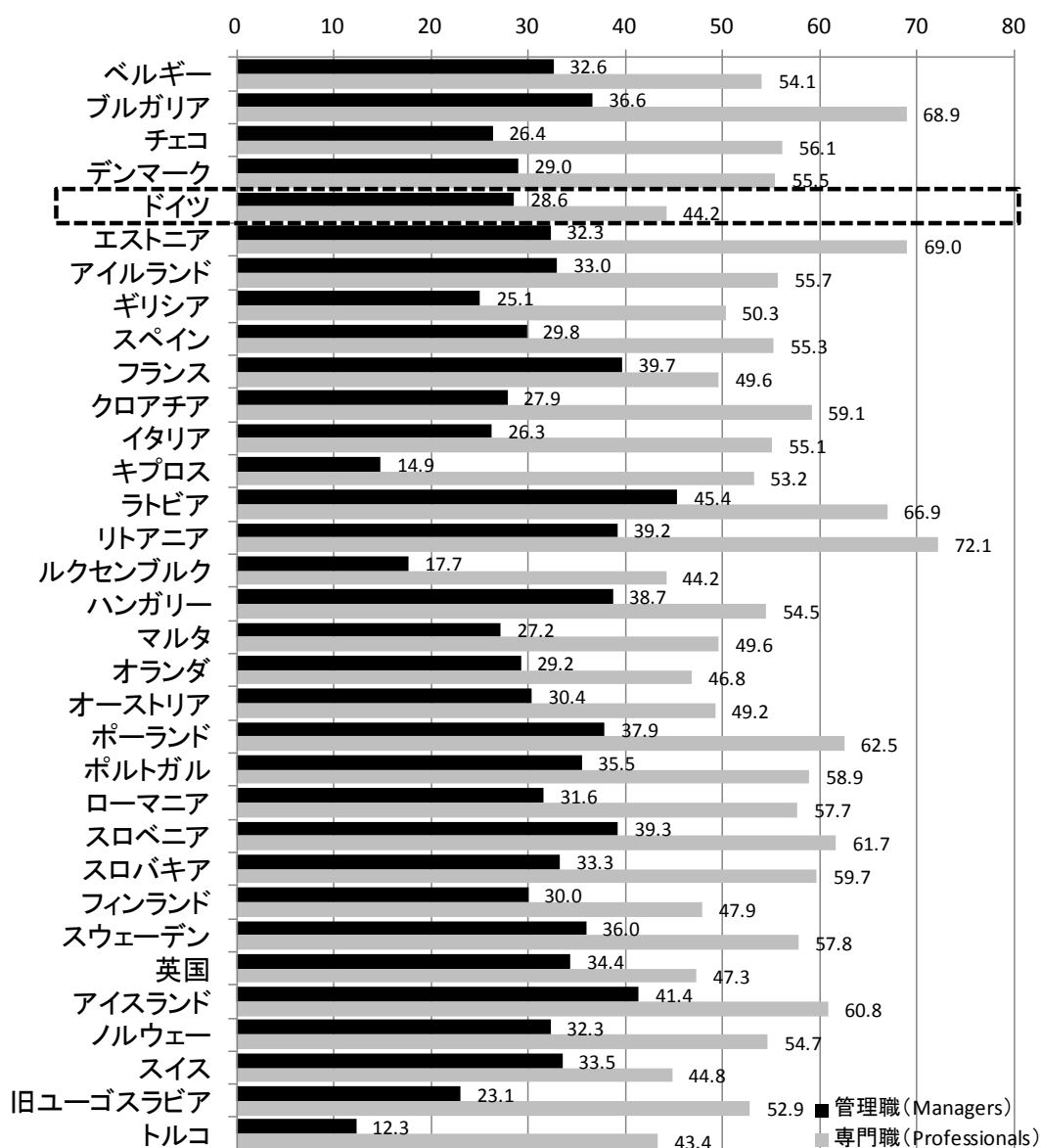
(出所) OECD Employment Protection Database, 2013 update.

(備考)バージョン 1 は全体で 6 の有期雇用と労働者派遣から構成される指標。バージョン 3 は全体で 8 の有期雇用と労働者派遣から構成されるであり、上のグラフと同じ定義である。

(参考) ドイツにおける女性雇用者比率

ここでは、参考として、ドイツにおける女性の雇用者比率をみる。EU 各国の被雇用者の 2012 年時点の女性比率をみると、まず、管理職 (Managers) については、ドイツでは 28.6% と他の EU 諸国の平均 (EU28 各国平均値 : 33.3%) を下回っている。また、専門職 (Professionals) についてはドイツでは 44.2% と、こちらも EU 諸国の平均 (EU28 各国平均値 : 51.7%) を下回っている。

図表 EU各国の管理職、専門職 (被雇用者) の女性比率 (2012 年 : %)



(出所) Eurostat” Employment by sex, age and professional status” ( Last update: 09-01-2014)

### ③労働時間規制について

ドイツの労働時間規制の強さに関しては他国との比較をした（一覧表で示せるような）先行研究はないようである。そこで、本節では、ドイツの労働時間の現状を概観すると共に、最近時点での労働時間規制の変化について整理する。

まず、EU加盟国の労働時間の状況をみると、ドイツについては他のEU加盟国と大きな違いは生じていないことが分かる（この背景には、EU法による労働時間規制がある）。

図表 EU加盟国の労働時間の状況

	法定最長労働時間		労働協約による 週労働時間の平均	週平均実 労働時間
	週当たり	1日当たり		
キプロス	48	13	38	39.7
チェコ	48	9	38	40.4
デンマーク	48	13	37	38.6
フランス	48	10	35.6	38
ドイツ	48	8	37.7	40.5
ギリシャ	48	12	40	39.7
ハンガリー	48	12	40	40.3
アイルランド	48	13	39	38.1
イタリア	48	13	38	38.5
リトアニア	48	8	40	39.7
ルクセンブルク	48	10	40	40.8
マルタ	48	12.5	40	39.7
オランダ	48	12	37.5	39.5
ルーマニア	48	10	40	41.3
スロヴェニア	48	10	40	40.2
イギリス	48	13	37.5	40.5
オーストリア	40	8	38.8	40.3
ブルガリア	40	8	40	40.5
エストニア	40	8	40	40.4
フィンランド	40	8	37.5	37.8
ラトヴィア	40	8	40	40
ポーランド	40	8	40	40.5
ノルウェー	40	9	37.5	38.1
ポルトガル	40	8	38.2	39.5
スロヴァキア	40	9	38.9	39.4
スペイン	40	9	38.6	39.4
スウェーデン	40	13	37.2	39
ベルギー	38	8	37.6	38.6

（出所）（独）労働政策研究・研修機構「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」（2012年3月）

（原資料）Eurofound(2011)

（出所注）：1日当たりの最長労働時間は、直接の法規定がない場合に1日当たりの休息期間（11時間以上）のみを法制化している場合の最長労働時間（13時間）を含む。ドイツの週当たりの法定最長労働時間は1日当たりの時間から換算したもの。また各国の週平均実労働時間はフルタイム労働者の主業（main job）に関するデータ。

次に、ドイツにおける最近時点の労働時間制度を巡る状況をみておく<sup>40</sup>。ドイツでは、2008年の金融危機の際に、近年発達した柔軟な労働時間制度が非常に効果的に作用したとされる。具体的には、労働時間口座の活用、操業短縮手当などの政府助成金拡充の併用により、大量の失業者を出さずに景気回復に繋げた点が挙げられている。

労働時間口座：、主に労働協約の枠内で実施される「労働時間口座」と「労働時間回廊（コリドール）」が中心となっている。労働時間回廊（コリドール）とは、週の標準労働時間を平均値として労働協約で取り決め、るが、実際の労働時間は協約で定めた一定の時間帯の範囲内で幅を認めるとする制度である。ただし一定期間内に労働時間の平均値を標準労働時間に調整しなければならない。実際の労働時間と標準労働時間との差は、個人別の労働時間口座に記録・管理され、調整のためのデータとなる

操業短縮手当：操業短縮手当（Kurzarbeitergeld）は、操業短縮に伴う労働者の収入低下に対してその一部を補償する助成措置の一つである。企業が経済的要因等から操業時間を短縮して従業員の雇用維持を図る場合、連邦雇用エージェンシー（BA）に申請すると「操業短縮」に伴う賃金減少分の一部（減少分の60%、扶養義務がある子供を有する場合は67%）が補填される。操業短縮手当自体は1969年に創設されたものだが、2008年秋以降の世界的な経済危機に対応するため6カ月から18カ月に延長し、2009年初夏には新たな措置の中で最大24カ月に延長した。その後2009年末、2010年5月にも拡張措置の延長がなされた。

このような新しい労働協約による労働時間短縮の方策については、高齢者就業の増加見込み、ワーク・ライフ・バランスや生涯学習の推進要請が今後進むとされる中で、それを支える多様な労働時間制度に成りうとして、運用の拡大が進むともみられている。

#### ④ 労働組合組織率、労働協約のカバー率について

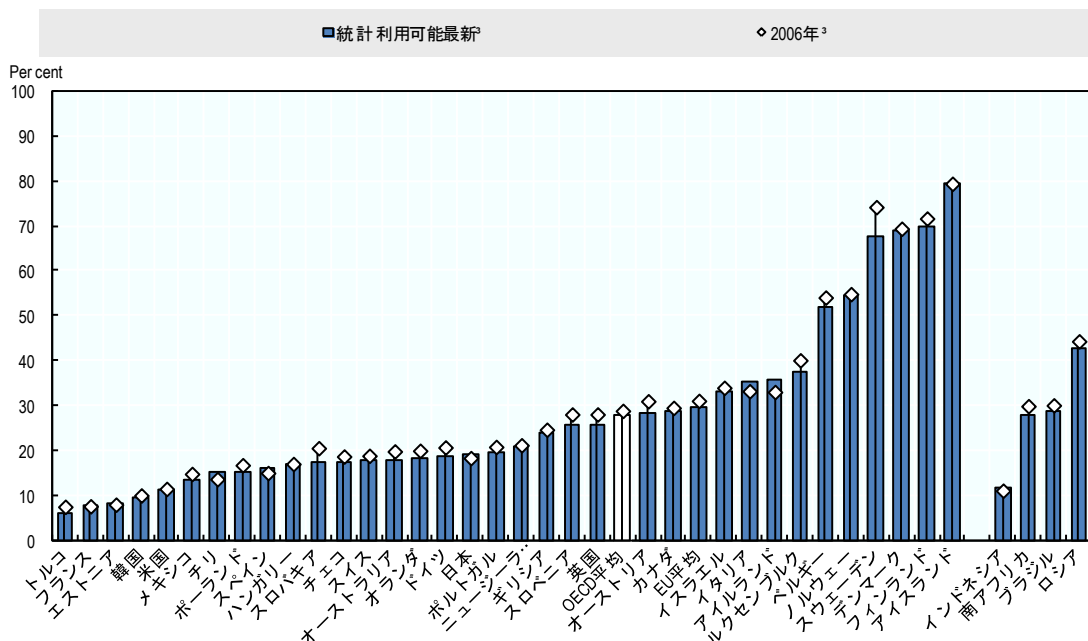
ドイツの労働組合の組織率は、2010年時点では18.5%となっておりOECD平均を下回っている。グラフには示していないが時系列でみると、ドイツの労働組合組織率は2000年以降も徐々に低下している。

一方で、労働協約のカバー率（労働組合への加入の有無にかかわらず、労働協約の範囲

<sup>40</sup> ここでの記載は、（独）労働政策研究・研修機構「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」（2012年3月）の「第2章 ドイツ」での記載によっている。

となる労働者の割合) については、ドイツでは 60%を超えており、OECD 平均を上回っている。先の、労働時間規制でもみたように、ドイツでは労働協約が大きいことが分かる。

図表 労働組合組織率の各国比較

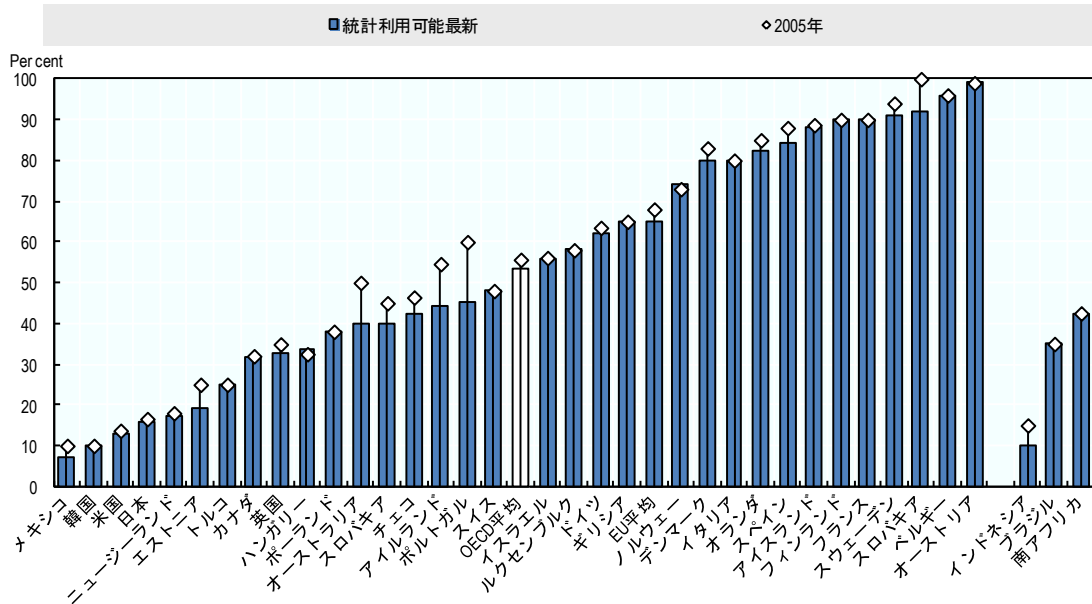


(出所) OECD”Economic Policy Reforms Going for Growth 2013”

(注)

- ・ 統計利用可能最新年：2011年：オーストラリア、カナダ、アイルランド、日本、メキシコ、オランダ、ニュージーランド、ノルウェー、スウェーデン、英国、米国；2010年：オーストリア、チリ、エストニア、フィンランド、ドイツ、イタリア、韓国、ポーランド、ポルトガル、トルコ；2009年：ベルギー、チェコ、デンマーク、スロベニア、スペイン、スイス；2008年：ブラジル、フランス、ギリシア、ハンガリー、アイスランド、ルクセンブルク、ロシア、スロバキア、南アフリカ；2007年：インドネシア、イスラエル。
- ・ 2006年値（読み替え）：2008年：アイスランド、スロベニア；2005年：インドネシア；2007年：ロシア

図表 労働協約カバー率の各国比較



(出所) OECD”Economic Policy Reforms Going for Growth 2013”

(注)

- ・ 統計利用可能最新年：2010年：アメリカ、オーストラリア；2009年：カナダ、チェコ、エストニア、ドイツ、ハンガリー、イタリア、ポルトガル、スロバキア、スロベニア、英国；2008年：ベルギー、ブラジル、フランス、ギリシア、アイスランド、インドネシア、アイルランド、日本、韓国、ルクセンブルク、メキシコ、オランダ、ノルウェー、ポーランド、南アフリカ、スペイン、スウェーデン、スイス；2007年：オーストラリア、デンマーク、フィンランド、ニュージーランド；2006年：イスラエル、トルコ
- ・ 2005年値（読みかえ）：2006年：韓国、スイス、スロバキア；2004年：スペイン；2003年：ブラジル、インドネシア、ルクセンブルク、ニュージーランド；2002年：オーストラリア、ベルギー、デンマーク、フランス、アイスランド、アイルランド、メキシコ、トルコ；2001年：オーストラリア、チリ；2000年：イスラエル



#### (4) 今後の動向

近年では、社会保障費について、使用者の負担を抑制し、被用者のみに負担させるという流れになっているが、労働組合は、こうした流れに反論している。ただし、労働組合としても、使用者の負担が増すことで、結果的に経済が悪化する事や、企業が海外流出するリスクも承知しているため、企業に社会保障費の負担増を求めるのではなく、最低賃金制度の導入を求めている。

被用者負担抑制の流れは、CDU/CSU（キリスト教民主同盟／キリスト教社会同盟）の右寄りの政権によって加速した。CDU/CSU は、使用者負担を減らそうとしている。それで不足する分については、税で補助するという、使用者保護の考え方である。SPD（社会民主党）は、社会保障の使用者負担を増やそうとしている。今後は、大連立の中でせめぎ合いが続いていくものと考えられる<sup>41</sup>。

2011 年の医療保険制度改革によって、雇用者の医療保険料負担を抑え、被用者負担を増やす方向で改革された。それによって、健康維持コストと企業業績の連結をある程度切り離されたため、ドイツ経営者団体連盟は良い結果になったと考えている。ドイツ経営者団体連盟の働きかけもあり、医療保険制度改革の過程で、労働付帯コスト（使用者および被用者の社会保険料負担の合計）を 40%以下に抑えようというコンセンサスもできた。しかし、ドイツ経営者団体連盟は、社会保障負担の増加をこの先ずっと被用者だけに負わせることはできないと認識している。なぜならば、被用者負担を増やせば、賃金の上昇圧力になるからである。ドイツ経営者団体連盟は、年金についても、公的給付を抑制し個人の資本に基づく老後保障（リースター年金、リユールップ年金）の普及を訴えている。

---

<sup>41</sup> 以上の 2 段落は、国内有識者のヒアリング結果による。