

## ドイツと日本

高橋 亘

氏 神戸大学経済経営研究所リサーチフェロー・元日本銀行金融研究所長

日本のGDPは55年ぶりにドイツを下回った。共に戦後復興を成し遂げた両国だが、近年は企業経営や労働環境で差が広がり、経済、ひいては人々の幸福度にも影響を及ぼしているようだ。違いを生んだ要因と、ドイツから学ぶべき点を探る。

日本経済は、1968年にドル換算のGDP規模で西ドイツを抜いて米国に次ぐ世界第2位となつた。その後も約40年間、順位を維持してきていたが、2010年に中国に抜かれ第3位となり、23年には55年ぶりにドイツに抜かれ第4位となつた。

日本とドイツは、共に第二次世界大戦の敗戦から立ち上がり奇跡的な経済復興と発展を成し遂げた。輸出主導の経済発展は、世界市場に自国製品を普及させることで国際的な地位も向上させた。

しかし70年代のオイルショックを契機に成長率は低下し、近年では、高齢化・人口減少などの構造的な問題を抱えている。ドイツは、日本を

追い抜いたといつても、23年、24年はマイナス成長を記録しており、ここ数年の経済成長率は、米国はもとより、欧州の隣国であるフランス、イギリスや日本を下回っている(図表1)。

このためドイツ自身では、GDPが世界第3位になつた実感は薄いだ

は、経済のみならず国民の幸福にも影響するだけに、わが国でも参考にすべき点が多いと思われる。

### 高付加価値品と国内生産で輸出力を強化したドイツ

石破茂前首相は、日本経済の再生

のためには、企業の経営姿勢がコストカット型から高付加価値創出型へ

移行すべきと指摘した。

わが国では、デフレ脱却の旗印の

転し、その製品の多くが中国製の日

本製品となつたのに対し、ドイツは、

ドイツ製にこだわり、高付加価値品

のコープレート・ガバナンスを導入

したが、株価重視の経営は、結果と

してコストカット型経営を生み、株

価は上昇しても賃上げは抑制され消

費は停滞するという事態を招いた。

日本が、中国に集中的に生産を移

転し、その製品の多くが中国製の日

本製品となつたのに対し、ドイツは、

ドイツ製にこだわり、高付加価値品

(高級品)を開発しその生産を国内に

とどめた。この結果ドイツは、わが国

と異なり近年でも輸出を増加させて

いる。また貿易相手先でも、ドイツが



(たかはし わたる) 神戸大学経済経営研究所リサーチフェロー。1978年日本銀行入行。国際局審議役、金融研究所長。東京女子大学、東京大学公共政策大学院、京都大学公共政策大学院、政策研究大学院大学(GRIPS)講師、慶應義塾大学経済学部教授、神戸大学経済経営研究所教授、大阪経済大学教授を歴任。2013年より現職。専門分野は中央銀行制度、金融論。



認でてくる。OECD統計によると、フルタイムの労働者の男女の賃金格差（2022年<sup>※3</sup>）は、日本が21・3%なのに、対しドイツでは14・4%、またユーロ圏統計・厚労省統計などによれば、パートタイム（短時間）労働者のフルタイム労働者に対する賃金水準（2022年）も日本は72・3%なのに対しドイツは76・6%となつていて、ドイツでは、男女が属する給与テーブル上の違いであろう。

高齢者の賃金水準が高いことが問題視されるが、同じ統計で、30歳以下の賃金を100とした50歳以上の賃金水準はドイツで男女計163・3（男性183・5、女性141・5）なのに、日本は計138・1（男性146・8、女性113・3）となつており、ドイツの方が高齢者の賃金は高い。

もつとも、これはドイツの方がより早く退職する傾向があるため、仕事を続ける高齢者は給与テーブルの高い層が多いことを反映している。日本で当然とされる高齢者雇用のコストカットは一般化していないようである。

めには、ジヨブ型雇用が前提となる進出日本企業向けに現地大使館が作成した資料(図表3)では、ドイツではジヨブ型雇用が普及していることが注意書きされているが、興味深いのは、ドイツの方が勤労者の業績評価が厳しいとしていることである。

ジヨブ型であれば、給与テーブルに基づき同一労働・同一賃金が実現され、雇用者は効率よく仕事を行い労働生産性も高まると思われる。

## 政府主導の最低賃金引き上げ 労使交渉による大幅賃上げ

金水準はドイツで男女計163・3（男性183・5、女性141・5）なのに、日本は計138・1（男性146・8、女性113・3）となつており、ドイツの方が高齢者の賃金は高い。

もつとも、これはドイツの方がよ

り早く退職する傾向があるため、仕事を続ける高齢者は給与テーブルの高い層が多いことを反映している。日本で当然とされる高齢者雇用のコストカットは一般化していないよう

雇用形態などの属性ではなく、給与がテーブルによつて決められるた

である。日本では「賃金と物価の好循環」として経済環境任せの賃上げ議論が盛んだが、ドイツでは政府による積極的な最低賃金の引き上げとそれを踏まえた労使交渉でより主体的に大幅な賃上げを実現している。

日本とドイツの賃金（製造業）を比べると15年から22年の間にドイツは、月額3468ユーロから22年には5266ユーロと約1・5倍に増加しているのに対し、日本は37万6964円から39万1169円とわずか3・8%の増加にとどまっている。

である。日本では「賃金と物価の好循環」として経済環境任せの賃上げ議論が盛んだが、ドイツでは政府による積極的な最低賃金の引き上げとそれを踏まえた労使交渉でより主体的に大幅な賃上げを実現している。

好調とは言えないドイツ経済だが、それでも日本に比べれば企業は輸出を伸ばし、大幅な賃上げを実現している。賃金上昇も、高いインフレにより相殺されているのは事実だが、それでも実質ベースでも日本の上昇を上回っている。

賃金の原資は企業の利益であり、その上昇は労働生産性に依存する。ドイツは、同一労働同一賃金を実現することにより、労働者に寄り添った柔軟な働き方を実現させることにより、効率的に働き生産性の上昇に結び付けているようにみえる。

最低賃金に沿った賃上げが実現しえ  
のに対し、日本では最低賃金の上昇ほ

が、結果として企業の競争力を向上させ経済に活力を与えて いるようだ。

日本でもこの間798円から1004円に2割程度引き上げられたが、ドイツの場合、ストも辞さない

められるなかでも、従業員が経営参加する伝統的な経営体制が維持されたことも大きいようと思われる。企業には厳しいが、従業員寄りの施策

経済状況のもとで、政府主導で最低賃金を上昇させ、それを踏まえた労使交渉により協約賃金の引き上げが実現している。ドイツで最低賃金制度が導入されたのは15年で比較的

また賃金は必ずしも経済原理だけで決まらないが、ドイツの場合、政府の思い切った最低賃金の引き上げと労使交渉が賃金上昇に大きな役割を果たしている。

※1 2020年「通商白書」(経済産業省)  
※2 「コーアクヤード」(日本版) 2020.9.30号  
※3 男女の中位所得の差を、男性の中位所得で除した数値  
※4 ちなみに、国民負担率(2021年)は日本が48.1%なの  
に対し、ドイツは54.9%とそれを上回っている。

れるドイツの積極的な企業経営姿勢と個人を尊重する労働環境を大いに参考にすべきではないだろうか。

である。そして「手取りを増やす」には一時的な給付金や減税ばかりでなく、より根本的な対応が求められるよう<sup>※4</sup>思える。その点、輸出にみら

わが国では賃金の上昇が最優先の課題となつてゐるが、これは経済問題と同時に経営問題であり、政治問題だ。経営と政治の決断が重要な問題だ。

たことも大きいようと思われる。企業には厳しいが、従業員寄りの施策が、結果として企業の競争力を向上させ経済に活力を与えていくようだ。

ル化の影響のもと米国流のコーポレート・ガバナンスの導入などを求められるなかでも、従業員が経営参加する伝統的な経営体制が維持され

この背景には、ドイツがグローバル化と労使交渉が賃金上昇に大きな役割を果たしている。

また、賃金は必ずしも経済原理だけでは決まらないが、ドイツの場合、政