

第6章 ドイツの最低賃金制度

1 最低賃金制度

(1) 概況

ドイツは、欧州連合（EU）加盟国の中で数少ない法定最低賃金制度を持たない国の1つである。労働協約を締結している企業は、労使が交渉によって最低賃金を含む賃金協約に合意する。労使が申請し、労使の上部団体の代表各3名で構成される賃金委員会が承認した場合、連邦労働社会省は労働協約の一般的拘束力宣言を発令することができる。これによって労働協約の規定が当該分野の未組織労働者にも拡張適用される。このように今までは産業レベルの高い賃金拘束力を通じて最低水準が保障されてきた。

しかし、経済のグローバル化などによる低賃金労働者の増加や労働組合組織率の低下は、従来の労使合意方式による最低賃金設定の見直しを迫っている。サービス産業などでは特に労働協約の適用率が低く、労働組合は賃金の下支えとして全国一律の法定最低賃金を要求している。政党の立場は分かれている。連立与党の社会民主党（SPD）は法定最低賃金の導入を強く主張しているが、キリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）はこれに断固反対している。

(2) 労働協約制度

ドイツの労使関係は、労働協約制度を中心に展開されている。賃金についても、産業別や地域別に組織された労働組合と使用者団体の間で締結された労働協約とその一般的拘束力宣言の制度に基づいて、未組織労働者を含む多くの労働者の賃金水準が決定される。

労働協約の当事者は、労働組合、使用者及び使用者団体である。労働協約当事者の使用者団体の構成員及び自らが労働協約当事者である使用者は、労働協約に拘束される。労働関係の内容、締結または終了を規律する労働協約の法的基準は、労働協約の適用下においてその拘束を受ける当事者双方に、直接、強制的に適用される。労働協約と異なる定めは、労働協約自体が許容している場合、またはそれが労働者に有利な場合のみ許される。労働協約の終了後もそれに代わる他の取り決めがなされるまでは、労働協約の法的基準が適用される。

労働協約は、適用を受けるすべての使用者に雇用される労働者の最低労働条件を定める機能を有している。

(3) 労働協約法に基づく一般的拘束力宣言

労働協約法第5条は、労働協約に拘束されない第三者が労働条件の切り下げ競争に陥ることを防止するため、労働協約の一般的拘束力について次のように規定している。

ア 連邦労働社会省は、労働協約当事者の申請に基づき、使用者と労働組合の最上級組織を代表する各3名で構成される賃金委員会の了解を得て、労働協約の一般的拘束力を宣言することができる。その前提は、①当該労働協約の適用を受ける使用者が、労働協約の適用範囲の労働者の50%以上を雇用していること②一般的拘束力宣言が公共の利益に合致すること——である。一般的拘束力宣言が社会的な緊急事態への対処に必要な場合は、この2つの条件を考慮しないことができる。

イ 申請について判断する際に、一般的拘束力宣言の当事者である使用者と労働者には、手続きの行方に利害を有する労働組合、使用者団体、労働協約を所管する州の最高労働当局に対して、公の場での口頭の交渉における意見陳述、並びに書面での見解表明の機会を与えなければならない。

ウ 関与する州の最高労働当局が一般的拘束力宣言の申請に異議を唱えた場合、連邦労働社会省は、連邦政府の同意がある場合に限り、この申請を認可することができる。

エ 一般的拘束力宣言により、当該労働協約の法的基準の適用範囲は、従来労働協約に拘束されてこなかった使用者及び労働者にも及ぶ。

連邦労働社会省によると、2007年7月1日現在、ドイツ全体で有効な労働協約6万7300のうち、一般的拘束力宣言を受けている協約が448（約0.7%）あるという。2005年の労働協約適用率は、労働者ベースで西部ドイツ地域が団体協約59%、企業協約8%、東部ドイツ地域が団体協約42%、企業協約11%である（表1）。事業所ベースでは、西部ドイツ地域が団体協約38%、企業協約3%、東部ドイツ地域が団体協約19%、企業協約4%となっている。

ドイツでは、一般的拘束力宣言の数が継続的に減少している。これは、労働協約に拘束される使用者が適用範囲の労働者全体の50%以上を雇用していること、及び賃金委員会が同意することを要件としていることによる。最近は、労働協約拘束力の低下により一般的拘束力宣言がほとんど不可能な状況となってきた。また、賃金委員会において使用者団体代表が厳しい態度をとる場合が多くなっている。

表 1：労働協約の適用率（2005 年、％）

業種	労働者ベース						事業所ベース					
	団体協約		企業協約		無協約 (davon Orientierung an einem Tarifvertrag)		団体協約		企業協約		無協約 (davon Orientierung an einem Tarifvertrag)	
	西部	東部	西部	東部	西部	東部	西部	東部	西部	東部	西部	東部
農業等	58	18	3	4	40 (36)	79 (44)	46	10	1	1	53 (34)	89 (27)
鉱業／燃料	79	64	12	25	9 (40)	11 (81)	54	32	8	17	38 (27)	51 (80)
素材加工	65	36	9	14	26 (66)	50 (52)	39	18	3	5	58 (42)	76 (43)
投資財	62	25	9	16	29 (61)	59 (51)	35	14	2	5	63 (43)	81 (46)
消費財	59	29	8	14	33 (54)	57 (52)	48	20	2	5	51 (47)	75 (39)
建設業	74	45	3	6	23 (66)	50 (61)	61	34	2	2	37 (54)	64 (52)
商業／修理	55	30	5	6	41 (49)	63 (50)	36	15	2	3	61 (37)	82 (36)
交通／報道	49	27	18	27	33 (43)	47 (40)	33	8	7	4	60 (37)	87 (29)
債権／保険	86	79	3	*	11 (60)	21 (37)	47	27	2	*	51 (27)	72 (32)
企業サービス	36	40	6	7	58 (31)	54 (34)	15	11	1	3	85 (25)	86 (25)
その他のサービス	56	41	8	13	37 (49)	46 (49)	39	16	3	6	58 (40)	79 (41)
非営利団体	55	33	8	20	37 (56)	48 (42)	41	28	5	12	54 (41)	60 (45)
地方公共団体／社会保険	88	89	10	8	3 (62)	3 (66)	87	84	7	7	6 (81)	9 (92)
総計	59	42	8	11	34 (48)	47 (48)	38	19	3	4	60 (37)	77 (37)

*はサンプル数が少ないためデータなし。

出所：労働市場・職業研究所（IAB）事業所パネル調査（2005 年）

(4) 最低労働条件の確定に関する法律

1952 年に制定された「最低労働条件の確定に関する法律」（最低労働条件法）は、次のような場合、連邦労働社会省に最低労働条件を決定する権限を与えている。

- ア 労働組合または使用者団体が当該経済部門または当該雇用形態に存在しないか、労働者または使用者の少数しか組織していないこと
- イ 最低労働条件の確定が労働者に必須の社会経済的要求を満たすために必要と思われること
- ウ 報酬、その他の労働条件の規定が労働協約の一般的拘束力宣言により遂行されないこと

この場合、最低労働条件は、連邦労働社会相が議長を務め、労使同数の委員で構成される委員会によって定められる。しかし、ドイツ政府は労使の団体交渉自治権を尊重し、これまで一度もこの法律に基づく権限を行使したことがない。その理由は、同法が労働協約制度の完全な機能不全を前提としていることにあるといわれている。

(5) 国境を越えるサービスに係る強制的労働条件に関する法律

東西ドイツ統一後の 1990 年代初め、旺盛な建設需要を背景に、旧東ドイツ地域の建設現場を中心に低賃金の外国人労働者が大量に流入した。その後、1990 年代半ばに景気が悪化して失業率が上昇し、低賃金の外国人労働者がドイツ人の雇用を奪っているとの批判が高

まった。

労働協約法に基づく一般的拘束力宣言は、外国企業が派遣する労働者には適用されない。ドイツ政府は1996年、賃金ダンピングの防止を目的に、「国境を越えるサービスに係る強制的労働条件に関する法律」（「労働者送り出し法」）を制定した。この法律は、建設産業（建設業、塗装、屋根ふき）で一般的拘束力があると宣言された労働協約のうち、①超過時間報酬基準を含む最低報酬基準②休暇期間、休暇期間中の報酬または休暇手当——に関する規定を、国内及び外国企業のすべての労働者に適用するものである。労働協約法が定める一般的拘束力宣言と異なり、労使の最上級組織の代表で構成する賃金委員会が同意しない場合でも、連邦労働社会省は当該労働協約の適用範囲に含まれ、かつ、労働協約の拘束を受けていないすべての使用者および労働者に当該労働協約の規定が適用されることを定めることができる。使用者は労働協約に規定された労働条件以上のものを保障しなければならない。

ドイツ政府は2006年8月、労働者送り出し法の適用を建物清掃の分野に拡大することを決定し、07年7月1日より実施した。また、ドイツ金属産業労組（IGメタル）と電気手工業中央連盟の賃金協約に一般的拘束力宣言を与えることが労使代表で構成する賃金委員会で承認され、2007年9月1日より建設産業の電気手工業で働く労働者にも労働者送り出し法に基づく最低賃金が適用された。

さらに、2007年12月、郵便サービス事業者連合会と統一サービス労組のヴェルディが締結した最低賃金協約に労働者送り出し法に基づく最低賃金を適用する法律が成立し、2008年1月1日の郵便市場の完全自由化と同時に施行された（詳しい経緯は後述する）。

労働者送り出し法に基づく各業種の最低賃金は表2のとおりとなっている。

表2：「国境を超えるサービスに係る強制的労働条件に関する法律」に基づく最低賃金

業種 (労働者数)	職種	最低賃金 (ユーロ/1時間)				期間
		西部ドイツ	東部ドイツ			
			ザクセン・ アンハルト 州	メクレンブ ルク・フォ ボンメル ン州、ザク セン州、 テューリン ゲン州	ブランデン ブルク州 (ポツダム 東部)	
建設 (約71万人)	作業員、機械工	10.40	9.00			07年9月1日～ 08年8月31日
	技工、機械修理工、車両運転者	12.50	9.80			
屋根ふき (約6万人)		10.20				08年1月1日～ 08年12月31日
		10.40				09年1月1日～ 09年12月31日
建物清掃 (約85万人)	屋内・管理清掃業務	7.87	6.36	6.36	6.36	07年7月1日～
	手術・隔離・集中治療室、結核病棟・アイソトープ検査室 (要資格屋内・管理清掃業務)	8.38	6.67	6.67	6.67	
	特殊な認可資格を要する屋内・管理清掃業務(消毒・害虫駆除・放射線保護・毒薬、環境保護責任者)	8.90	6.98	6.98	6.98	
	建物仕上げ清掃業務、屋内・管理清掃職長(仕事の手本を示す)	9.41	7.19	7.19	7.19	
	ガラス・屋外清掃補助業務	9.89	7.03	7.39	7.63	
	ガラス・屋外清掃特殊清掃業務	10.43	7.44	7.83	8.06	
	3年以上の職業教育により修得される知識と技術が必要な作業	11.56	8.24	8.67	8.94	
壁紙貼り・塗装 (約23万人)	非訓練被用者	7.85	7.15			05年10月1日～ 08年3月31日
	訓練被用者(職人)	10.73	9.37			
電気手工業 (約27万人)(注)		9.40	7.90			08年1月1日～ 08年12月31日
		9.55	8.05			09年1月1日～ 09年12月31日
		9.60	8.20			10年1月1日～ 10年12月31日
郵便事業 (約17万人)	郵便仕分け	8.40	8.00			08年1月1日～ 09年12月31日
	郵便配達	9.80	9.00			
	郵便仕分け	8.40				10年1月1日～ 10年4月30日
	郵便配達	9.80				

出所：ドイツ連邦財務省

注：東部ドイツにベルリン州を含める。

2 最低賃金の状況

(1) 低賃金労働市場の状況

デュイスブルグ・エッセン大学付属労働・技術研究所（IAT）のゲルハルト・ボシュ氏とクラウディア・ヴァインコプフ氏の分析¹によると、ドイツにおける国際的な定義に基づく低賃金の水準（中位賃金の3分の2以下）は、2002年のドイツ全体の月額報酬で1637ユーロ以下の収入であった（表3）。週38.5時間労働として換算すると、ドイツ全体で9.7ユーロの時給に相当する。フルタイム就業者に占めるこの報酬以下の就業者の割合は、ドイツ全体19.0%、西部ドイツ14.9%、東部ドイツ36.0%であった。

東部と西部を別個に計算した結果によると、低賃金の水準は、西部ドイツ1709ユーロ（時給10.11ユーロ）、東部ドイツ1296ユーロ（時給7.67ユーロ）。フルタイム就業者に占める低賃金就業者の割合は、ドイツ全体17.1%、西部ドイツ16.6%、東部ドイツ19.0%となっている。

表3：低賃金の水準と低賃金就業者の割合（2002年、フルタイム就業者）

低賃金の水準 (中位賃金の3分の2)		ドイツ全体		東西別個の計算	
		1,637 ユーロ		西部ドイツ	1,709 ユーロ
低賃金就業者の割合	西部ドイツ	14.9%		16.6%	
	東部ドイツ	36.0%		19.0%	
	ドイツ全体	19.0%		17.1%	

出所：労働・技術研究所（IAT）

低賃金就業者の構造をさらに詳しくみると、2004年には就業者の20.8%が低賃金水準以下の報酬で働いていた（表4）。雇用形態別には、フルタイム就業者の14.6%、パートタイム就業者の21.1%、僅少就業者²の85.8%を低賃金就業者が占めていた。資格別には、職業教育を修了していない者の42.1%、職業教育修了者の21.5%、専門大学・大学修了者の9.4%が低賃金で働いていた。男女別には、男性の12.6%、女性の29.6%が低賃金就業者となっている。

¹ Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf “Gesetzliche Mindestlöhne auch in Deutschland?“, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2006

² 週5日未満で年間50日未満の短時間就業者及び月収400ユーロ未満の低賃金就業者。

表 4：低賃金就業者の構造（2004 年、全就業者、ドイツ全体）

	分類	低賃金就業者の割合	低賃金就業者に占める割合	経済全体に占める割合	集中度
労働時間	フルタイム就業者	14.6%	51.5%	72.1%	0.71
	パートタイム就業者	21.1%	22.2%	21.6%	1.03
	僅少就業者	85.8%	26.3%	6.3%	4.19
資格	職業教育なし	42.1%	22.4%	11.2%	2.01
	職業教育あり	21.5%	67.2%	65.6%	1.02
	専門大学／大学	9.4%	10.4%	23.2%	0.45
性別	男性	12.6%	30.4%	50.7%	0.60
	女性	29.6%	69.6%	49.3%	1.41
経済全体 (就業者数： 29,044,714人)	20.8%	100.0%	100.0%	100%	

出所：労働・技術研究所（IAT）

業種別には、家庭や個人に関連するサービス、飲食・旅館業、農業、食品業、小売業、企業向けサービス、衣料品業などの分野で低賃金就業者の占める割合が高い（表5）。

表 5：業種別の低賃金割合（フルタイム就業者）、ドイツ 2002 年

低賃金の割合の高い業種		低賃金の割合の低い業種	
業種	低賃金の割合	業種	低賃金の割合
その他のサービス業務の提供	76.1%	発電用機器の製造	5.9%
私的な家事	75.2%	研究と開発	4.5%
飲食・旅館業	70.1%	事務機械の製造、電子計算機の製造	4.2%
農業、狩猟業、林業、漁業、養殖業	40.5%	エネルギー供給、水の供給	4.1%
食品業、煙草加工業	35.4%	採鉱、石と土の産出	4.1%
小売業	33.0%	機械製造	3.8%
主に企業対象のサービス業務の提供	32.8%	金属産出と加工	3.4%
衣料品業	32.1%	化学工業／コークス製造、鉱油加工	3.3%
金融・保険業関係の仕事	26.5%	公共の行政機関、防衛庁、社会保険局	3.0%
紡績業	25.5%	金融業	2.5%
文化、スポーツ、娯楽産業	23.8%	その他の乗り物製造	2.3%
保健衛生機関、獣医制度、社会福祉制度	21.6%	保険業	1.9%
接客員のいない動産の賃貸	21.1%	自動車と自動車部品の製造	1.1%
自動車等の販売・修理・維持補修、ガソリンスタンド	20.6%	石炭採掘、泥炭産出	0.8%

出所：労働・技術研究所

(2) 最低賃金の雇用に及ぼす影響

ア 労働・技術研究所（IAT）の試算

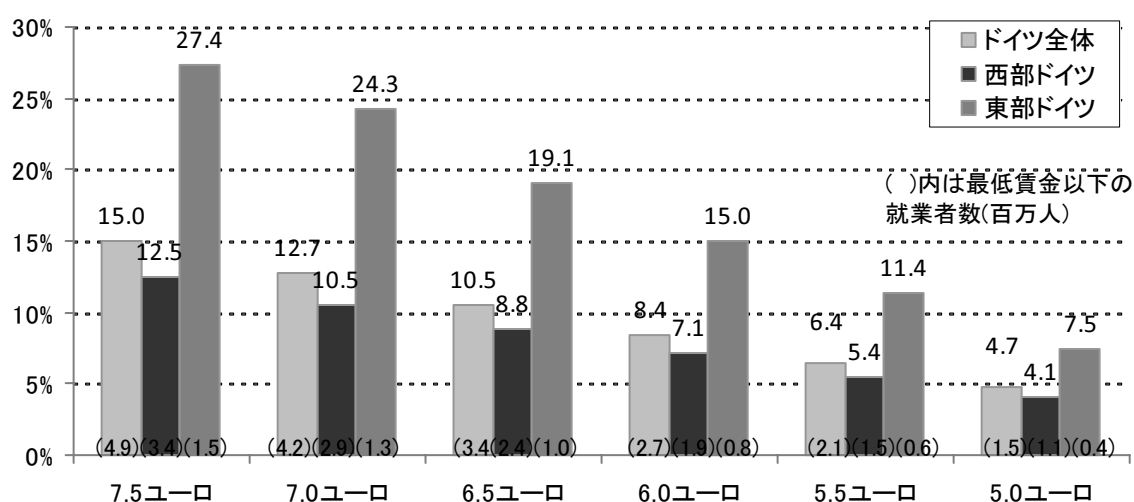
労働・技術研究所（IAT）のトルステン・カリーナ氏とクラウディア・ヴァインコプフ氏は、連邦雇用エージェンシーの就業者パネル（SOEP）のデータに基づき、時給5.0ユーロから7.5ユーロの最低賃金を導入する場合の雇用への影響について試算している³。

³ Thorsten Kalina, Claudia Weinkopf “Ein gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland?! Modellrechnungen für Stundenlöhne zwischen 5,00 und 7,50 Euro - und wie ist es bei den anderen?“, 2006

2004年時点で時給7.5ユーロの最低賃金を導入する場合、490万人がこの賃金水準以下の就業者として把握され、これらはすべての就業者の15%に相当するという(図)。他方、時給5.0ユーロの最低賃金を導入する場合、この水準以下の就業者は約150万人(全体の5%)となり、影響範囲が明らかに小さくなる。

すべての就業者に占める最低賃金水準以下の就業者の割合は、東部ドイツと西部ドイツで大きな違いがある。最低賃金以下の就業者の割合は、時給7.5ユーロの場合、東部ドイツで27.4%と西部ドイツの12.5%の2倍以上となっている。

図：すべての就業者のうち最低賃金以下の就業者の割合(2004年)



出所：労働・技術研究所 (IAT)

最低賃金の引き上げと賃金上昇及びその結果として生じる社会保険料の増収の関係をみると、時給7.5ユーロの最低賃金を導入する場合、1年の賃金上昇はドイツ全体で総額約120億ユーロ、それに伴う社会保険料の増収は総額約42億ユーロになるという。時給5.0ユーロの最低賃金の場合、賃金上昇が総額約22億ユーロ、社会保険料の増収が総額6億6,400万ユーロとなる。

最低賃金と平均賃金との関係をみると、時給7.5ユーロの最低賃金の水準は、2004年のドイツ全体の平均時給15.19ユーロの約49.4%に相当する(表6)。西部ドイツでは47.1%(平均時給15.93ユーロ)、東部ドイツでは64.4%(平均時給11.65ユーロ)の水準となる。

時給5.0ユーロの最低賃金の場合、平均時給に占める割合は、ドイツ全体32.9%、西部ドイツ31.4%、東部ドイツ42.9%である。

連邦雇用エージェンシーによると、2006年6月には少なくとも108万人が就業収入で最低生活費を賄うことができず、補完的に失業給付Ⅱ(最低生活保障給付)を受給していた。そのうち約41万人はフルタイム就業者であった。カリーナ氏とヴァインコプフ氏は、この点を

最低賃金導入の重要な論拠としている。つまり、法定の下限がなければ企業がさらに賃金を下げ、国が不足分を補償する必要がでてくるという。

カーリーナ氏とヴァインコプフ氏は、法定最低賃金を導入する際には、東部と西部で異なる比較的低い水準の最低賃金から始めて、徐々にこれを引き上げていく方法を提案している。また、若年者や実習生を対象としたより低い最低賃金も考慮すべきであるとしている。

	地域	最低賃金額（時給、ユーロ）					
		7.5	7.0	6.5	6.0	5.5	5.0
就業者に占める最低賃金以下の就業者の割合	ドイツ全体	15.0%	12.7%	10.5%	8.4%	6.4%	4.7%
	西部ドイツ	12.5%	10.5%	8.8%	7.1%	5.4%	4.1%
	東部ドイツ	27.4%	24.3%	19.1%	15.0%	11.4%	7.5%
	ドイツ全体 (フルタイム就業者のみ)	8.2%	6.1%	4.2%	3.3%	2.2%	1.3%
最低賃金の平均賃金に占める割合（フルタイム就業者のみ）	ドイツ全体	49.4%	46.1%	42.8%	39.5%	36.2%	32.9%
	西部ドイツ	47.1%	43.9%	40.8%	37.7%	34.5%	31.4%
	東部ドイツ	64.4%	60.1%	55.8%	51.5%	47.2%	42.9%
賃金総額の上昇率	ドイツ全体	1.3%	1.0%	0.7%	0.5%	0.4%	0.2%

出所：労働・技術研究所（IAT）

イ 労働・職業能力研究所（IAQ）の試算

さらに、トルステン・カーリーナ氏とクラウディア・ヴァインコプフ氏は2008年1月、デュイスブルグ・エッセン大学附属労働・職業能力研究所（IAQ）の調査において、2006年の連邦雇用エージェンシーの就業者パネル（SOEP）のデータを用いた最新の試算を発表した⁴。

その調査によると、2006年に時給7.5ユーロ（税込）以下の報酬で働く就業者数は、ドイツ全土で約550万人であり、2004年より約90万人（20%弱）増加した。これは全就業者3130万人の17.7%に相当する。フルタイム就業者に占める時給7.5ユーロ以下の就業者の割合は15.5%であった。時給5.0ユーロ以下で働く就業者数は約190万人であり、2004年より約40万人増加した。地域別の時給7.5ユーロ以下で働くフルタイム就業者の割合は、西部ドイツ12.7%、東部ドイツ29.6%であった。

ドイツ全土で時給7.5ユーロ以下で働く就業者のうち、フルタイム就業者の割合は42.4%、社会保険加入義務のあるパートタイム就業者の割合は13.6%、ミニ・ジョブ⁵就業者の割合は44%であった。それぞれのグループ別には、フルタイム就業者の9.3%、社会保険加入義務のあるパートタイム就業者の10.7%、ミニ・ジョブ就業者の73%が時給7.5ユーロ以下の報酬で働いていた。

男女別には、時給7.5ユーロ以下の就業者のほぼ3分の2が女性であった。女性就業者の5人に1人が時給7.5ユーロ以下で働いており、男性就業者の11.3%を大きく上回っている。

年齢別には、時給7.5ユーロ以下の就業者の70%を25歳から54歳までの就業者が占めて

⁴ Thorsten Kalina, Claudia Weinkopf “Neue Berechnung des IAQ zu Niedriglöhnen in Deutschland 2006 arbeiteten 5,5 Millionen Beschäftigte für Bruttostundenlöhne unter 7,50 €”, 2008

⁵ ミニ・ジョブは僅少労働の通称であり、月額報酬400ユーロ以下の労働をいう。ミニ・ジョブにかかる税・社会保険料の労働者負担分は免除され、使用者のみが賃金の30%の税・社会保険料を支払う。

いた。25歳以下の若年層では就業者の70%が時給7.5ユーロ以下で働いている。

業種別にみると、時給7.5ユーロ以下の就業者数は、小売業（18.2%）、企業向けサービス（11.7%）、医療・社会機関（10.4%）、接客業（8.7%）の順に多い。また、各業種の就業者に占める時給7.5ユーロ以下の就業者の割合は、接客業50.6%、企業向けサービス29.5%、小売業28%、医療・社会機関12.2%となっている。

企業規模別の時給7.5ユーロ以下の就業者の割合は、従業員5人以下38.6%、5人から20人まで25.8%、20人から100人まで20.5%と小規模企業の割合が高い。従業員2,000人以上の大規模企業ではその割合はわずか5.5%となっている。

3 最低賃金をめぐる最近の議論

(1) 連立政権の議論

ドイツでは2005年1月の「求職者の基礎保障制度」の導入により、就労能力のある最低生活保障給付受給者は、協約賃金や当該地域で一般的な賃金水準を大幅に下回る場合も、あっせんされた仕事を拒否できなくなった。このため、社会民主党（SPD）のミュンテフェリング党首は、制度導入前の2004年8月、賃金ダンピングの防止を目的に最低賃金制を導入すべきであると提案した。組織率が低く高い賃上げの期待できない食品・レストランやサービス産業の労働組合はこれを支持した。一方、相対的に賃金水準の高い金属産業労組や鉱山・科学・エネルギー労組は、法定最低賃金導入が労働協約自治の空洞化をもたらすとの懸念を示した。経済界や野党のキリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）は、雇用喪失、闇労働の増大につながるとして、法定最低賃金の導入に断固反対した。結果的にドイツ労働総同盟（DGB）もSPDも最低賃金制に関する意見を集約することができず、2004年秋に議論は一旦収束した。

2005年11月にCDU/CSUとSPDによる大連立政権が発足した後、2006年初めころから再び最低賃金制をめぐる議論が非常に活発に行われるようになった。特に組織率の低いサービス産業労組のヴェルディや食品・レストランの労働組合は、時給7.5ユーロの全国一律法定最低賃金要求の急先鋒となった。DGBとSPDも、多くの人々がフルタイムの仕事を持ちながら貧困ライン以下の生活を強いられている現状から、一致して法定最低賃金の導入を強く主張するようになった。

連立政権は、長期失業者、低資格者の就労促進と最低所得保障に関する施策を検討するため、ミュンテフェリング連邦副首相兼労働社会相を座長に、連邦政府、州政府、政党の代表15名で構成するワーキンググループ「労働市場」（WG）を2006年秋に設立した。WGは低賃金分野の雇用問題を解決する方策として、最低賃金の形態や導入の方法などについて再三議論を行った。しかし、委員間の意見の隔たりが極めて大きく、2007年4月下旬に公表された最終報告書には最低賃金に関する具体的な提案は盛り込まれなかった。

その後、最低賃金の問題は連立与党の協議に委ねられたが、CDU/CSU と SPD の意見対立は熾烈を極め、一時は「連立政権の危機」とまで言われた。CDU/CSU と SPD の幹部は 2007 年 6 月 18 日、深夜に及ぶ長時間の協議の末、ようやく合意に漕ぎつけた。

(2) 合意内容

ア 労働協約の適用率が 50 % 以上の分野

連立政権は 2007 年 6 月 18 日、労働協約の適用率が 50 % 以上の業種について、当該労使の申請に基づき、労働者送り出し法の対象に組み入れていく方針を決定した。そして、同法の適用を希望する労使に対しては、2008 年 3 月 31 日までに共同で申請するよう呼びかけた（それ以降も申請可能）。連立政権は、将来、警備、ゴミ処理、郵便配達、派遣労働など、10～12 の業種に同法の適用が拡大されるとの見通しを示した。

最低賃金に関する連立政権の合意内容を記した連邦労働社会省の 2007 年 6 月 20 日付発表資料によると、労働者送り出し法の適用分野の業種で一般的拘束力宣言の申請が初めて行われる場合は、労使代表各 3 名で構成される賃金委員会がこの申請を検討するという。賃金委員会は、申請内容を連邦告示で公開した後、3 カ月以内に申請の可否を判断する。賃金委員会が一般的拘束力宣言に同意しない場合も、連邦労働社会相が公共の利益に合致すると判断する場合は、一般的拘束力宣言を発令することができる。

イ 労働協約の適用率が 50 % 未満の分野

近年、労働協約がないか、あっても少数の労働者や使用者にしか協約の拘束力が及ばない業種や地域が増えている。連立政権は 2007 年 6 月 18 日、こうした分野に最低賃金を導入するため、1952 年に制定された最低労働条件法を改正する方針を決定した。

連邦労働社会省の前述の資料によると、最低賃金を最低労働条件として確定させる必要があるかどうかを判断するための主幹委員会及び具体的な最低賃金額を決定する専門委員会が業種ごとに設置されるという。主幹委員会が経済的・社会的影響を考慮して最低賃金の必要性を決定し、専門委員会が最低賃金額を提案した場合は、当該提案に基づき連邦政府が関連法によって最低賃金を制定する。

ウ 関係者の反応

連立政権の最低賃金に関する合意を受けて、キリスト教民主同盟（CDU）議員団委員長のカウダー氏は、「我々は雇用創出よりも雇用喪失につながる広域一律の最低賃金を導入することなしに、良い解決策を見出した」と述べた。キリスト教社会同盟（CSU）のシュトイバー党首は、「法定最低賃金が導入されないことは明らかである。初めは大きな隔たりがあったが、連立政権は成果を出すことに成功した」と語った。

DGB のゾンマー会長は、「これは大きな前進ではなく、ちっぽけな妥協にすぎない。我々は

闘い続けなければならない」と不満を表明した。

SPDのミュンテフェリング副首相兼連邦労働社会相は、SPDの当初要求にほど遠い妥協案を受け入れたが、「SPDは引き続き広域最低賃金の実現を求めていく」と述べた。

一方、使用者団体は、最低労働条件法に基づく最低賃金が賃金協約を無効にする可能性があるとして強く反発した。ドイツ使用者団体連盟のフント会長は、「賃金自治の大幅な撤廃に道を開き、大きな痛手を被ることになるだろう」と警告した。ドイツ小売業総連盟は、「連邦労働社会相は、使用者団体の意に反して最低賃金を押し通せるばかりか、地域賃金協約が機能している分野にも介入できる。労働組合が賃金協約に同意できない場合は、使用者側に対して法的手段を振りかざす事態にもなりかねない」と懸念を表明した。

(3) 郵便事業への最低賃金の適用

ア 労働者送り出し法に基づく最低賃金

連立政権は2007年8月下旬、労働者送り出し法に基づく、最低賃金の適用を郵便事業に拡大する方針で合意した。2008年1月の郵便市場の完全自由化（ドイツ・ポストが独占する50g以下の書状の自由化）に伴い、新たに参入する企業による賃金ダンピングを防止することを目的としていた。

この方針を踏まえ、統一サービス労組（ヴェルディ）とドイツ・ポストが中心となって結成した郵便サービス事業者連合会は最低賃金協約（時給8.0～9.8ユーロ）を締結し、労働者送り出し法の適用を政府に申請した。しかし、2007年11月12日の連立委員会は、CDU/CSUの反対によって適用の決定を見送った。労働者送り出し法の適用対象は労働協約の適用率が50%以上に達する産業分野に限られるが、2008年1月からの郵便事業の新規参入労働者を含めると、郵便労使の最低賃金協約がこの前提条件を満たしているか疑念がある、というのが反対の主な理由であった。なお、PINグループやTNTポストは、協約による最低賃金の水準が高すぎるとして業界全体への適用に強く抗議していた。

その後、ヴェルディと郵便サービス事業者連合会は再度交渉を行い、2007年11月29日に最低賃金協約の変更について合意した。新たな協約は「主に郵便物を商売として、あるいは、職業として、第三者に輸送するすべての企業及び独立の企業部門」を対象としている。これは、最低賃金の適用を本業として郵便の配達及び仕分けを行う労働者に限定することを意味する。

郵便事業に最低賃金を適用する法律は、連邦議会で2007年12月14日、連邦参議院で同月20日に可決され、2008年1月1日より施行された。最低賃金の時給額は、郵便配達労働者が西部ドイツ9.8ユーロ、東部ドイツ9.0ユーロ、郵便仕分け労働者が西部ドイツ8.4ユーロ、東部ドイツ8.0ユーロである。2010年1月1日からは、東部ドイツでも西部ドイツと同じ最低賃金額が適用される。

イ 競合企業の反応

ドイツ・ポストの競合企業で郵便サービス事業者連合会に加盟していないPINグループやTNTポストにとって、労働者送り出し法に基づく最低賃金額は高すぎるといわれている。PINグループとTNTポストが結成した使用者団体の連邦宅急便サービス連盟(BdKEP)は、新郵便・配達サービス労働組合(GNBZ)との間で西部ドイツ7.5ユーロ、東部ドイツ6.5ユーロの最低賃金協約を締結していた。PINグループの大株主の出版大手アクセル・シュプリンガー社は、最低賃金の導入による競争力の喪失を理由に同社への出資を凍結すると発表した。これによりPINグループの多くの企業が破産申請に追い込まれ、約3000人の労働者が解雇された。オランダ企業のTNTポストも、小包配達拠点を活用した個人向け郵便サービス事業への参入を断念し、企業向けサービスに限定する方針を発表した。オランダ政府も、ドイツの最低賃金導入を理由に2008年1月に予定されていた自国の郵便市場の完全自由化を当面延期した。

ウ ベルリンの行政裁判所が郵便最賃に違法判決

PINグループ、TNTポスト及び連邦宅急便サービス連盟(BdKEP)は2008年1月末、過度に高い最低賃金の業界全体への適用は公正な競争を阻害するとしてドイツ政府に対する訴訟を起こした。

ベルリンの行政裁判所は3月7日、ドイツ・ポストの競合企業の訴えを認め、連邦労働社会相がより高い最低賃金を郵便業界全体に適用するのは法的権限を逸脱し、原告の基本権を侵害しているとの判決を下した。判決では、労働者送り出し法の規定は賃金協約に拘束されない使用者及び労働者を対象としており、一般的拘束力宣言を受けた最低賃金は他の賃金協約を排除してはならないとしている。

連邦労働社会省は、「今回の判決は連邦行政裁判所や連邦労働裁判所の判決に矛盾し誤りである」として、直ちに控訴した。判決にかかわらず、郵便事業の最低賃金には引き続き効力があるとしている。ヴェルディは、「今回の判決は全く理解できない。労働者送り出し法を価値のないものにし、連邦議会の判断を形骸化しようとする動きが始まろうとしている」と批判した。

グロス連邦経済相は、判決を「競争の勝利」と称賛した。キリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)の一部議員は、ショルツ連邦労働社会相に対し、労働者送り出し法の対象分野の拡大や最低労働条件法の改正を放棄するよう要請した。PINグループの大株主の出版大手アクセル・シュプリンガー社は、損害賠償の訴えを起こす可能性を示唆した。

(4) 連邦労働社会省の最低賃金関係法規の改正案

ショルツ連邦労働社会相は2008年1月11日、労働者送り出し法及び最低労働条件法の改正案を発表した。法案は2007年6月18日の連立政権合意を反映したものであるという。しかし、改正案の内容については、連立政権内でも意見の隔たりが非常に大きく、今後激し

い論議を巻き起こすことが予想される。改正法案の概要及びそれに対する関係者の見解は次のとおり。

ア 労働者送り出し法の改正案

(ア) 目的

EU拡大、サービス産業の自由化などにより、外国のサービス業者のドイツ進出が活発化し、外国人労働者が大量にドイツに流入している。それに伴い、市場競争や賃金に対する圧力が増大し、ドイツ国内の賃金拘束力の低下と相まって、賃金の最低基準を保障することが困難な状況となっている。このため、労働協約の適用率が50%以上の業種を対象に、労働者送り出し法に基づく最低賃金規定の適用を拡大する。これによって、国境を越えて就労する、または国内で定期的に就労する労働者に相応の労働条件を作り出し、使用者の公正な競争条件を保証する。また、社会保険加入義務のある雇用の確保、失業問題の克服、労働協約自治の秩序・機能維持などの実現を目的としている。

(イ) 法令の公布手続き

2008年3月31日以降、労働者送り出し法に基づく最低賃金の適用を希望する業種の労働協約当事者は、労働協約の一般的拘束力宣言を申請し、賃金委員会がこれを取り扱う。賃金委員会は、その申請が連邦官報に公示されてから3カ月以内に判断を下す。賃金委員会が3カ月以内にその立場を表明しない場合、賃金委員会が連邦労働社会省の法令公布を認めたものとする。申請に賛成する委員が全体の3分の1未満の場合、法令は公布されない。そうでない場合は、法令の公布に向けた手続きが進められる。委員の賛否が3対3の場合、または2名の委員が賛成、4名の委員が反対の場合、法令は連邦政府によってのみ公布されることが可能である。労働者送り出し法の適用範囲の国内及び外国の使用者はすべて例外なく、ドイツで就業する労働者に対し、法令で定められた労働協約の労働条件を遵守することが義務づけられる。

(ウ) 地域レベルの労働協約への適用

労働者送り出し法は、新たに地域を基盤とした労働協約にも適用することが可能となり、これにより業界独特の地域による賃金格差がそのまま維持される。この規定に基づき、ある地域に限定されている労働協約に定められた労働条件（最低賃金及び休暇に関する規定）は、その協約が有効な地域の使用者及び労働者に適用されるだけでなく、ドイツ国内の他の地域またはドイツ国外に拠点を置く使用者が労働者をその協約が適用される地域に派遣した場合にも適用される。

(エ) 競合する労働協約がある場合の取り扱い

一つの産業部門に複数の労働協約が存在する場合、法律の目的に補足して、発令者にさらなる決定基準が与えられる。この基準は労働協約を締結する使用者団体および労働組合の代表性である。発令者は、代表性を確認するにあたり、①労働協約に拘束される使用者

によって雇用され、労働協約の適用範囲に該当する労働者の数、②労働協約を締結した労働組合の労働協約の適用範囲の組合員数——を優先的に考慮しなければならない。より低い賃金水準の労働協約を排除しつつ、労働条件を拡張することは憲法で容認されている。既存の労働協約の排除による労働協約自治への干渉は、公共の福祉のために重要と認められる場合、合法である。競合する労働協約の当事者には、法令の草案が公布された日以降3カ月間、意見表明の機会が与えられる。

イ 最低労働条件法の改正案

(ア) 目的

1952年の最低労働条件法の制定以来、賃金をめぐる状況が大きく変化し、賃金協約の拘束力が大幅に低下した経済部門が増加している。また、国境を越えるサービスの提供が労働市場に大きな変化を与えている。こうした背景から、労働者の適正な最低労働条件を確保するため、最低労働条件法を改正する。その前提は、ある経済部門に連邦全体または個別地域の賃金協約が存在しないか、または当該経済部門に連邦全体または地域レベルの賃金協約に拘束される使用者が賃金協約の適用範囲の労働者の50%未満しか雇用していないことである。

(イ) 最低労働条件制定の手続き

(a) 主幹委員会

最低労働条件の制定等について判断する主幹委員会を常設する。主幹委員会は、最低労働条件が及ぼす経済的・社会的影響を評価する能力のある6人の独立した委員（任期3年）によって構成される。主要労使団体は委員及びその代理人を各3人推薦する。主幹委員会の委員は、労使団体の代表者やその団体と常時サービス・業務提携関係にある者であってはならない。6人の委員はさらに無所属の議決権を持つ議長を提案し、連邦労働社会相が任命する。議長の提案で合意が得られない場合は、連邦労働社会省の提案に基づき、連邦政府が任命する。

(b) 最低労働条件の制定・変更・廃止に関する判断

主幹委員会は社会的・経済的影響を包括的に考慮して、当該経済部門に連邦全体または地域レベルで最低労働条件を制定・変更・廃止するべきかどうかを決定することができる。主幹委員会の決定は連邦労働社会省の同意を必要とする。連邦労働社会省、主要労使団体、州政府は、主幹委員会に対して理由を添えて最低労働条件の制定・変更・廃止を提案することができる。主幹委員会は、提案を受けてから6カ月以内に当該最低労働条件の制定・変更・廃止を判断する。

(c) 専門委員会

当該経済部門の最低労働条件を提案する専門委員会を設置する。専門委員会は当該部門の労使団体の代表各3人の委員で構成される。委員は労使団体の代表者であってはならない。6人の委員はさらに議決権を持つ議長を選出する。議長選出で合意できない場合は、連邦労働

社会省の提案に基づき、連邦政府が任命する。

(d) 最低労働条件の制定

専門委員会は、①適正な労働条件を確保すること②企業に対して競争条件を保障すること③社会保険加入義務のある雇用を獲得し、失業と闘うこと④フルタイム就業者が求職者の基礎保障の給付に依存せず、自ら生活費を賄えるような財政上の利益を確保すること—などの前提条件を考慮しつつ、最低賃金、その他の最低労働条件に関する提案を行う。専門委員会は、その判断において当該経済部門の既存の賃金協約への影響を考慮しなければならない。より低い水準の賃金協約を排除する最低労働条件の制定は、公共の福祉に合致する場合、合憲であり、賃金自治への介入は許容される。連邦労働社会省が専門委員会の提案に同意する場合は、連邦労働社会省の提案に基づき連邦政府が法令を公布する。連邦労働社会省が提案に同意しない場合は、法令の制定は見送られる。立法者は専門委員会の決定した内容から逸脱してはならない。専門委員会があらゆる個別事情を勘案して既存の水準を超える最低労働条件を提案し、連邦政府が承認する場合、制定された最低労働条件は、既存の合意によっても、将来の逸脱する合意によっても、これを下回することは許されない。

(e) EU法が定める差別禁止

EU法が定める差別禁止規定により、すべての国内使用者が最低労働条件を遵守しなければならない場合、欧州経済圏内の他国に籍を置く使用者に対しても当該最低労働条件の遵守を義務づけることができる。最低労働条件法の改正案には、制定された最低労働条件が、その空間的・専門的適用範囲にある労働者を雇用する国内及び国外に籍を置くすべての使用者に例外なく拘束力を持つことが規定される。地域レベルの最低労働条件の場合も同様に、適用範囲以外に籍を置く国内及び国外の使用者がこの適用範囲の地域で労働者を雇用する場合は、当該最低労働条件を遵守しなければならない。

ウ 関係者の反応

連邦ドイツ使用者連盟 (BDA)、連邦ドイツ産業連盟 (BDI)、ドイツ商工会議所 (DIHK)、中央ドイツ手工業連盟 (ZDH) は1月11日、連邦政府に対し労働者送り出し法及び最低労働条件法の改正を断念するよう要請する共同声明を公表した。声明は、法律改正が国による賃金確定という誤った政策に道を開き、既存の雇用の大規模な崩壊、投資と追加雇用の妨げにつながる可能性があるとして主張する。職業教育を受けていない無資格者や長期失業者が労働市場に参入する機会を得るためには単純作業の労働市場が不可欠であり、市場賃金を上回る最低賃金はこうした人々の就職を著しく困難にする。ドイツの社会保障制度は、事実上最低賃金と同じ効果がある最低所得と生存最低限を保障している。多くの業界で労働協約当事者が低賃金労働者の時給を7.5ユーロ以下にすることに合意した場合、国はこの合意を無効にしてはならないと指摘している。

グロス連邦経済相は2008年3月6日、ショルツ連邦労働相の提案した労働者送り出し法及び最低労働条件法の改正案に対し、36点にのぼる異議申し立てを行い、連立政権合意を大きく逸脱するものであるとして、これを拒否した。グロス氏は、労働者送り出し法に基づく最低賃金の適用は、連邦全体にわたる最低賃金協約のみに限定すべきであると主張する。また、当該分野に競合する賃金協約が存在する場合は、最も低い最低賃金をもつ賃金協約に一般的拘束力を与えるべきであるとする。最低労働条件法については、労働協約の適用率が50%以下の分野に自動的に適用するのではなく、例えば、賃金協約の適用率が10%以下の賃金拘束力が非常に低い分野のみを対象とすべきであるとしている。

ドイツの7つの主要経済研究所の所長らは3月12日、ハンデルスブラット紙に掲載された共同声明で、連邦政府に対し、最低賃金の拡大計画から撤退するよう要請した。声明に署名したのは、ウルリッヒ・ブルーム博士（ハレ経済研究所）、ミヒャエル・ヒュッター博士（ドイツ経済研究所、ケルン）、クリストフ・シュミット博士（ライン・ヴェストファーレン州経済研究所、エッセン）、ハンス・ヴェルナー・ジン博士（IfO経済研究所、ミュンヘン）、デニス・スノーワー教授（世界経済研究所、キール）、クラウス・ツィンマーマン博士（ドイツ経済研究所、ベルリン）の7名である。声明は、連邦政府がめざす労働者送り出し法と最低労働条件法の改正による最低賃金の拡大について、「国による賃金確定に道を開き、成功した市場経済体制の基礎を揺るがすものである。社会政策の目的が達成されるどころか、多くの低賃金就業者の雇用が失われる恐れがある」と警告している。

研究所長らは、「求職者の基礎保障制度」に基づく失業給付Ⅱが社会政策的機能を果たしており、失業給付Ⅱを受給しながらの就労（追加稼得制度）も認められていることから、最低賃金が最低生活保障に必要であるとは言えないと主張する。最低賃金は必ずしも困窮していない共稼ぎ世帯や両親と同居する若者などを優遇する可能性があり、社会政策的に非効率であるという。また、現在、社会民主党や労組が要求する時給7.5ユーロの最低賃金を導入する場合、必要な賃上げによってかなりの規模の新たな失業が発生すると予測する。上昇する労働コストを価格に転嫁する可能性は限られており、企業の合理化や工場移転を促進し、かなりの規模の雇用喪失や闇労働を引き起こすとしている。さらに、ドイツの最近の好景気は、賃金協約に拘束されない企業や労働者との競争により、長期間低い賃上げを甘受してきたことに負うところが大きい。労働者送り出し法や最低労働条件法の改正は、こうした競争による賃金政策是正の可能性を喪失させる「賃金当事者の自由」に抵触する行為であり、国による賃金独裁に道を開くものであると糾弾する。

(5) その他の業界への労働者送り出し法に基づく最低賃金の適用

SPDは2007年10月末の党大会で時給7.5ユーロの全国一律最低賃金導入を決議したが、CDU/CSUはこれに断固反対している。SPD議員団長のシュトルク氏は12月、世論調査での全国一律最低賃金に対する国民の高い支持を背景に、2008年の4つの州議会選挙、2009年の

連邦議会選挙を「最低賃金に関する国民投票」として位置づけると述べた。

全国一律制に向けた取り組みとは別に、シヨルツ連邦労働社会相は2007年12月、郵便事業を皮切りに、労働者送り出し法に基づく最低賃金の適用を派遣労働、食肉加工、美容院、パン製造などの対象分野に拡大する方針を示した。その前提は、労働協約の適用率が50%以上ある分野の労使が最低賃金協約に合意し、2008年3月31日までに業界全体への適用を共同で申請することである。

労働者派遣事業の使用者団体の連邦労働者派遣事業者連盟（BZA）、ドイツ労働者派遣事業協会（iGZ）は2008年2月11日、ドイツ労働総同盟（DGB）とともに、労働者送り出し法に基づく最低賃金の適用申請をシヨルツ連邦労働社会相に提出した。最低賃金の時給額は、BZAが2006年3月、iGZが2007年9月にそれぞれDGBと締結した労働協約に基づき、西部ドイツ7.31ユーロ、東部ドイツ6.36ユーロを予定している。BZAとiGZに加盟する使用者は、派遣労働者約70万人のうちの過半数を雇用しており、労働者送り出し法の適用条件を満たしていると思われる。しかし、もう1つの労働者派遣事業の使用者団体である中小人材サービス企業使用者連盟（AMP）は、ドイツ・キリスト教産業労働組合（CGB）との間でより低い水準の賃金協約を締結しており、BZA、iGZとDGBの最低賃金協約への労働者送り出し法の適用に激しく抗議している。CDUのポフアラ幹事長は、労働者派遣事業は労働協約の適用率が100%の業種であり、EU域内の新規参入業者が労働協約を締結しない場合にも、労働者派遣法に基づき派遣先事業所の正規従業員との均等待遇原則が適用されることから、同業界に国が関与する最低賃金を導入する必要性は全くないと主張している⁶。

連邦全体で約17万人が働く警備及び安全保障業は、労働者派遣事業に次いで、労働者送り出し法に基づく最低賃金導入に最も近い業界と見られている。将来、EU域内の労働者の移動の自由が東欧諸国にも適用されるのに伴い、使用者側も賃金の下限を設定する必要性を認めている。警備及び安全保障業の労働者の賃金は、現在、ザクセン州の時給4.4ユーロからバーデン・ヴュルテンベルク州の7.8ユーロまで大きな幅がある。警備及び安全保障業の全国連盟は、統一サービス労組（ヴェルディ）との交渉において、西部ドイツ7～8ユーロ、東部ドイツ6ユーロの最低賃金を提案したが、ヴェルディは少なくとも時給7.5ユーロを強行に主張し、交渉は決裂した。使用者団体側は、現在、次なる協約相手として、キリスト教産業労働組合と交渉を行っている。

連邦全体で約16万人が働く廃棄物処理業でも労使が賃金ダンピング防止の必要性で一致している。現在、最低等級の協約賃金は、西部ドイツ7.94ユーロ、東部ドイツ7.35ユーロである。統一サービス労組（ヴェルディ）は時給10ユーロの最低賃金を要求しているが、使用者側はそれでは高すぎるとしている。

33万3,000人が働く食肉業は、家族企業で働く15万5,000人による伝統的な職人組合と大

⁶ 労働者派遣法は、派遣先に対し、派遣労働者を使用する事業所における他の比較しうる派遣先労働者と同一の労働条件で扱うことを義務づけている。ただし、労働組合と派遣元事業者は、労働協約によって別段の労働条件を設定することができる。

規模な賭殺場や加工工場などの食肉産業の2つに分けられる。食品・飲食・レストラン労働組合（NGG）は時給7.5ユーロの最低賃金を求めて、家族企業の職人組合と交渉を行っている。職人組合は、最低賃金が食肉産業にも適用される場合のみこれに従うとしているが、食肉産業は最低賃金に抵抗している。

その他、小売業、園芸、介護、ホテル・レストラン、パン製造、理髪師などの業界について、労働者送り出し法に基づく最低賃金適用の可能性が取り沙汰されているが、労使の意見が一致しておらず、2008年3月31日までの適用申請は困難と見られている。

<参考文献>

橋本陽子「最低賃金に関するドイツの法規制と立法の動向」『世界の労働2007年11月号』（財）日本ILO協会

久本憲夫「ドイツ労働組合運動の現状と課題」『世界の労働2007年1月号』（財）日本ILO協会

横井正信「景気・雇用対策サミット」から大連立へ（Ⅰ）」福井大学教育地域科学部紀要Ⅲ、62、2006年

松本博之、西谷敏、守矢健一編「団体・組織と法—日独シンポジウム—」信山社、2006年
労働政策研究・研修機構編「労働政策研究報告書No. L-9 諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—」、2004年

和田肇・川口美貴・古川陽二著「建設産業の労働条件と労働協約—ドイツ・フランス・イギリスの研究」旬報社、2003年

荻谷秀信著「ドイツの労働」日本労働研究機構、2001年

JILPT 資料シリーズ No. 50

欧米諸国における最低賃金制度

発行年月日 2008年12月22日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
国際研究部 TEL: 03-5903-6312
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2008 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)