

## 第2章 ドイツ



## 第2章 ドイツ

### はじめに

ドイツでは、2015年1月1日に時給8.5ユーロの法定最低賃金が導入された。導入前は、大量の失業者が発生するとの懸念もあったが、導入後も経済、雇用ともに堅調に推移している。このような状況を受けて、2017年1月1日からは4%の賃上げに相当する時給8.84ユーロへ引き上げられた。

本稿は、まず第1節で、最低賃金制度の導入経緯、政労使の関与、影響測定、各関係者の主張などを概観する。次に第2節で、最低賃金の周知政策や履行確保、取締りの活動状況について紹介し、最後に簡単なまとめを述べる<sup>1</sup>。

### 第1節 最低賃金制度

#### 1. 最低賃金制度について（政労使の関与方法）

##### (1) 導入経緯

ドイツでは、ナチス時代に国家が直接労働条件を規制した歴史的経緯から、「賃金政策への国家介入」には、労使ともに強い警戒感がある。そのため戦後は、「労使自治(Tarifautonomie)」に基づき、産別を中心とした労働協約によって賃金を決定してきた。

しかし、東西ドイツ統一後の雇用情勢の悪化（特に旧東独地域）、EU拡大による国外労働者の流入、賃金ダンピングの加速、ハルツ改革の規制緩和等による格差の拡大、グローバル化や産業構造の変化に伴う労働協約システムの弱体化など、複数の要因が重なり、労使だけで賃金の下限を設定し、その協約賃金を労働者全体に行き渡らせることが次第に困難になった。

その結果、約10年の議論を経て、2015年1月1日に史上初の法定最低賃金（時給8.5ユーロ）が導入された。同制度は、賃金ダンピングから低賃金労働者を守り、協約システムや社会保障制度を安定化させることを目的としており、導入によって約400万人の労働者が恩恵を受けた<sup>2</sup>。

その後、2016年には最低賃金委員会において初の改定検討が行われ、2017年1月1日から最低賃金は時給8.84ユーロへ引き上げられ、同じく約400万人が恩恵を受けた。

<sup>1</sup> 本稿における知見の一部は、筆者が2016年9月にドイツで実施した現地調査の結果に基づいている。ご多忙の中、協力頂いたドイツ労働総同盟（DGB）、統一サービス産業労働組合（Ver.di）、ドイツ使用者団体連盟（BDA）、連邦労働社会省（BMAS）、閣労働税務監督局（FKS）、経済社会研究所（WSI）、ハーゼ&リーヴァクネヒト法律事務所の対応者の皆様に、この場を借りて心より御礼申し上げたい。Ich möchte DGB, Ver.di BDA, BMAS, FKS, WSI, und Haase&Lieberknecht meinen aufrichtigen Dank ausdrücken.

<sup>2</sup> 連邦労働社会省（BMAS）に対する現地ヒアリング（2016年9月20日）。

## (2) 政労使の関与

政労使の関与が顕著なのは、「最低賃金委員会 (Mindestlohnkommission)」である。

最低賃金委員会は、最低賃金法 (MiLoG) に基づいて、1名の議長、6名の議決権を有する常任委員 (労使各3名)、2名の議決権を持たない学術分野の委員 (諮問委員) で構成される。常任委員と諮問委員は、各々グループ毎に必ず1名以上の男性及び女性を含めなければならない<sup>3</sup>。議長は、最低賃金額の改定決議に際して、さし当たり、議決権の行使を留保する。万一、賛成が過半数に至らない場合、議長は斡旋を提案して審議し、それでも決定しない場合に限り、議決権を行使する (最低賃金法5条、10条)。2016年の最低賃金委員会は、**図表2-1**のメンバーで構成されている。同委員会は、2016年6月28日、2017年1月1日から時給8.84ユーロへの引き上げを勧告したが、議長を務めたヤン・ツィリウス (Jan Zilius) 氏によると、その改定決議は、全会一致で決定された。最低賃金委員会の審議は非公開だが、この発言から、初の決議で議長の議決権は行使されなかったものと思われる。

図表2-1 2016年 最低賃金委員会の構成

役職	氏名	経歴など
議長	Jan Zilius氏	大手エネルギー会社 (RWE) 等の監査などを歴任
労働者代表	Robert Feiger氏	建設・農業・環境産業労組 (IG BAU) 等の役職を歴任
	Stefan Körzell氏	ドイツ労働総同盟 (DGB)、金属産業労組 (IG Metall) 等の役職を歴任
使用者代表	Michaela Rosenberger氏	食品・飲料・旅館業労組 (NGG) 等の役職を歴任
学術代表	Dr. Reinhard Göhner氏	ドイツ使用者団体連盟 (BDA) 等の役職を歴任
	Valerie Holsboer氏	食品・飲料・旅館業使用者団体 (ANG) 等の役職を歴任
	Karl Sebastian Schulte氏	ドイツ手工業会議所 (ZDH) 等の役職を歴任
学術代表	Prof. Dr. Clemens Fuest氏	ルートヴィヒ・マクシミリアン大学教授、IfO経済研究所所長
	Dr. Claudia Weinkopf氏	デュイスブルグ・エッセン大学教授

出所：Mindestlohnkommissionサイトをもとに作成 (2016年6月28日時点)。

なお、最低賃金委員会は金額の改定に当たり、以下の4点を考慮した総合的な評価を行わなければならないとされている (最低賃金法9条)。

- ① 労働者の必要最低限の生活を保障する額であること
- ② 公正で機能的な条件の競争力を維持できる額であること
- ③ 雇用危機を招かない額であること (雇用確保)
- ④ 協約賃金の動向に従うこと

今回の検討では、連邦統計局の算出データが重視された。これは、最低賃金導入 (2015年1月1日) 後から検討時までには締結された労働協約の平均賃金上昇率を算出したもので、当

<sup>3</sup> 労働者代表3名のうちの1名以上、使用者代表3名のうちの1名以上、学術2名のうちの1名以上の計3名について規定。2016年の最低賃金委員会の男女構成は、9人のうち3名が女性となっている。

初は時給8.77ユーロ（引き上げ率3.2%）という改定額が提示された。しかし、その後、2016年4月末に妥結した統一サービス産業労組（Ver.di）の公務分野の協約賃上げ率（4.75%）も算入することになり、最終的に時給8.84ユーロ（引き上げ率4.0%）の改定額を勧告した。つまり、最低賃金の引き上げは、上枠④の「協約賃金の動向」と連動する結果となった。この連動理由について、最低賃金委員会は6月28日の決議書<sup>4</sup>で、「調整額を勧告するための基礎として、協約賃金の動向は重要である。何故なら、労働協約当事者（労使）は、協約締結時に労働者の利益や企業競争力の維持、さらに雇用確保なども含む、包括的な判断をするからである」と説明している。

そもそも最低賃金法は、協約自治安定化の一環として導入されたが、結果として協約当事者の合意が最低賃金の改定に反映されるという副次的効果があったとも言えよう。

しかし、他方で、「連邦統計局の算出データ（労働協約の平均上昇率）＝最低賃金の引き上げ率」となった点について、最低賃金委員会の形骸化を指摘する声もある<sup>5</sup>。

今後、最低賃金委員会による改定決議は2年ごとに実施される予定である（最低賃金法9条）。なお、2年という改定頻度を含む最低賃金法全体の見直し（総合評価）は2020年に実施される予定である（最低賃金法23条）。

### （3）最低賃金の影響測定

2015年の導入によって、それまで最低賃金未滿で働いていた約400万人の労働者の賃金が上昇したが、これまでのところ経済への悪影響は出ていない<sup>6</sup>。

最低賃金導入前は、使用者団体や著名な経済学者らが「最低賃金が導入されると、物価やサービス価格の上昇と雇用喪失を引き起こし、推計で約100万人が失業し、失業率が急激に悪化する」として強い懸念を表明していた。しかし、導入後1年が経過してもそのような現象は起こらず、むしろ社会保険加入義務のある就業者が増加した<sup>7</sup>。

最低賃金委員会の決議書は、法定最低賃金の影響について、「利用可能な信頼性のある知見は少ない。主に記述的な分析が数多く、ここから短期的な影響に関する暫定評価を導き出すことはできる。しかし、現時点では、法定最低賃金の導入と、例えば雇用や競争条件における各パラメータの変化との間の因果関係について判断を下すことはほとんど不可能だ」と記述している。その上で、「労働者に対する最低限の保護に関しては、これまで時給8.50ユ

<sup>4</sup> 最低賃金委員会の決議書

([http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2016.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2016.pdf?__blob=publicationFile&v=8)) (2016年12月19日閲覧)。

<sup>5</sup> 統一サービス産業労働組合（Ver.di）に対する現地ヒアリング（2016年9月21日）。

<sup>6</sup> “German minimum hourly wage bumped up for 2017” *Deutsche Welle News* 28. 06. 2016, 及び最低賃金委員会の決議書。なお、9月19日～22日にかけて訪問した政労使学いずれの担当者も一致した見解を示していた。

<sup>7</sup> ドイツ労働市場・職業研究所（IAB）2016 *Employment effects of the new German minimum wage: Evidence from establishment-level micro data* (<http://doku.iab.de/discussionpapers/2016/dp1016.pdf>)、ハンスベックラー財団社会経済研究所（WSI）2016 *German minimum wage after one year* ([http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_28\\_e\\_2016.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_28_e_2016.pdf)) など。

一歩を下回っていた産業や職種において、明らかな賃金の増加が認められた。協約賃金の動向に応じて法定最低賃金を調整することは、最低賃金委員会の見解では適切である。公平な競争条件や企業に及ぼす影響を評価することは、現時点では不可能だが、ドイツの経済動向をみると、総じて景況及び労働市場は好調に推移している。その意味で、最低賃金の導入は好適な経済環境の中で実施された」と結論付けている。以上のことから、詳細な影響測定はこれから実施されるものと思われる。

## 2. 最低賃金に関する労使学識等の主張等

以下(1)～(3)では、主に現地ヒアリングをもとにした労使学の主張を紹介する。(4)については、ドイツ現地の公共メディアの報道によるものである。

### (1) 労働組合

#### ア. ドイツ労働総同盟 (DGB)

ナショナルセンターであるドイツ労働総同盟 (DGB) には、8つの産業別労働組合が加盟している。法定最低賃金の導入については食品・飲料・旅館業労組 (NGG) や統一サービス産業労働組合 (Ver.di) などが主導し、DGBを中心に10年以上前から導入を求めてきた。政府に対しても、労働組合が最低賃金に関する様々な資料を提供して、立法段階から協力してきた。例えば、連邦労働社会省 (BMAS) を通じて使用者側から「最低賃金を支払うために労働時間を記録しなければならず大変だ」という声が出た時は、DGBが簡単に記入できるフォーマットを作成し、提供した。このように政府とは常に緊密な連携をとっており、ホットラインの相談内容なども共有している。

DGBでは、最低賃金導入前に開始した4年間の最低賃金キャンペーンの一環として2015年1月1日～12月31日まで1年間ホットライン (相談サービス) を提供していた<sup>8</sup>。開設当初は1週間で1,000～1,600件の相談電話があったが、そのほとんどは使用者側からの問合せだった。従来ホットラインは組合員向けのサービスだが、ドイツ使用者団体連盟 (BDA) ではホットラインを設置しなかったため、労働組合の相談窓口に集中した可能性もある。最も多かった質問は、ミニジョブ (パートタイムの一種)、有期、実習生 (Praktikant) などの非正規労働者にも最低賃金の適用があるかというものだった。ドイツでは、それまで業種別最低賃金は一部存在していたが、全産業に適用される法定最低賃金はなかったため、新しい制度ということで様々な問合せが寄せられた。例えば、レストランや民宿などからは、「チップ (Trinkgeld) は最低賃金に含んで良いか」などの細かい質問が多く寄せられた。その中で最も問合せが多かったのは、「実習生 (Praktikant)」や「職業訓練生 (Auszubildende, Azubi)」に対する適用の有無である。「実習生」や「職業訓練生」に関しては、普通の従業員と同じ

<sup>8</sup> ホットラインは外部へ委託し、毎日24時間対応。問合せ担当の職員に対してDGBの担当者が教育を行った。

く働かせても最低賃金を支払わないという濫用の温床になっている<sup>9</sup>。濫用は法定最低賃金導入前からあったが、ホットラインへ相談が多数寄せられ、改めて浮き彫りになった。実習や訓練には多種多様なものがあるが、現行法は「実習 (Praktikum)」の規定が複雑で曖昧な点があり、最低賃金の適用に関する現場の判断にゆらぎがある<sup>10</sup>。その意味で、今後はより厳密な定義が必要だと思われる。

最低賃金の取締りを担当している閩労働税務監督局 (FKS) とは、最低賃金適用の濫用などがあつた場合に連携する。ただ、FKSは、最低賃金だけでなく、閩労働全般を取締まっており、全産業を十分に監視できる人数もない。そのため、必要に応じて労働者自身が労働裁判所に提訴する必要がある。「労働者が簡単に労働裁判所に提訴できる」という事実が、使用者へのプレッシャーになっている<sup>11</sup>。この他にも使用者が最低賃金未満の額を支払っている場合、社会保険支払い逃れということで社会裁判所へ訴えられる可能性もある。

今回の時給8.84ユーロへの引き上げに関して、DGB内部では、4%の引き上げは時期尚早との声もかなりあつたが、最大産別である金属産業労組 (IG Metall) からの強い働きかけがあつた。

DGBでは現在、独自に最低賃金の影響を調査している。例えば従業員230名ほどの食品会社では、未熟練から高技能まで独自のスキル区分によって賃金を支払っていた。それが最低賃金の導入によって、未熟練の時給 (従前は時給6~7ユーロ) が1~1.5ユーロ上がったため、高技能の時給の引き上げ額が相対的に低く抑えられることになり、高技能層の間で不満が生じてモチベーションの低下が見られた。また、別の会社では、法定最低賃金導入による人件費の高騰を避けるために、それまであつた手当を廃止して、従業員の手取りは結果的に減ってしまった。このように法定最低賃金の導入が全ての労働者にプラスの影響を与えたわけではない例もある。

また、ポーランドのトラック運転手など、国境を越えてドイツで働く外国人労働者への最低賃金の適用についても様々な問題が生じている。ポーランドのトラック運転手は通常、時

<sup>9</sup> 職業訓練生 (Azubi) とは、一般的に、2年~3年半の期間で職業訓練を行い、試験合格後は当該職業の訓練修了資格が取得でき、最低賃金の適用対象外である。他方、実習生 (Praktikant) は、企業で研修する者を指し、最低賃金の適用対象となるが、一部の大学や校則等で履修課程の一環で義務として実習を行う者は最低賃金の適用対象外となる (詳細は注10へ)。

<sup>10</sup> 最低賃金法22条に基づく「実習」の定義や適用の規定は、次の通り；  
職業訓練法 (BBiG) 26条が定める実習生 (Praktikant) は、労働者としてみなされ、最低賃金の適用対象となる。例外的に適用対象外になるのは、①職業訓練規則や各学校 (大学を含む) の規定等で義務付けられた職業訓練の一部として実習を行う者、②職業訓練の適性確認期間 (オリエンテーション期間) や大学教育開始前に行う3カ月以内の実習、③職業訓練や大学の職業教育に付随する3カ月以内の実習 (同一実習生との間で、それ以前に実習関係がない場合に限る)、④社会法典第3編第54a条に基づく導入訓練もしくは職業訓練法68~70条に基づく職業訓練準備の実習である。なお、以上の法的関係の指定に関係なく、契約関係の実際の配置や実施 (職業訓練法における職業訓練や同等の性質の実践訓練を構成するものではなく) に基づき、一定期間、企業内で具体的な活動を行っている者を実習生とみなす。

出所：§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich ([https://www.gesetze-im-internet.de/milog/\\_22.html](https://www.gesetze-im-internet.de/milog/_22.html))。

<sup>11</sup> ただし、最低賃金法は、労組や事業所代表委員会が集団訴訟を起こすことを想定していないため、最低賃金の不払いなどの訴えについては、労働者が自ら労働裁判所に支払いの訴えをしなければならぬ (Prof. Franz Josef Düwell (2015) Der Mindestlohn im Tarifautonomiestärkungsgesetz 『日独労働法協会会報第16号』 p.39)。

給19.78ポランド・ズロチ（約4.5ユーロ）を受け取る。同じ運転手がドイツの道路を走行すれば、最低賃金の適用により時給は8.5ユーロに跳ね上がる。会社にとっては大幅なコスト増となり、ドイツの最賃導入以来、ポーランドではトラック2～3台を保有する小規模会社の倒産が相次いでいる。中堅会社も経営が逼迫している状況は同じで、約70人のトラック運転手を雇用するポーランドのFracht社では、運転手を全員解雇し、請負（個人事業主）にした上で、サービスを委託する方式に切り替えることを決定した。請負となれば最賃や社会保障の適用から除外されるため、運転手にとっては大幅な労働条件悪化となる。会社側は、「倒産を免れるためには仕方がない」としている。つまり、この問題は、「雇用か請負か」という問題にもつながっている。例えばドイツのUberには、何千人もの請負労働者が従事しているが、Uberという会社自体には19人の職員しかいない<sup>12</sup>。最低賃金や社会保険支払いを逃れようとする使用者やデジタル化の問題などは、今後国レベルで別途議論していく必要があるだろう。

#### イ. 統一サービス産業労働組合（Ver.di）

統一サービス産業労働組合（Ver.di）は以下のように考えている。「最低賃金は、時給10ユーロに引き上げるべきだ。そもそも2015年1月に導入された時給8.5ユーロが低すぎた。最低賃金法9条にもある通り、最低賃金額は『必要最低限度の生活ができる額』でなければならない。しかし、現状の時給では、フルタイムで働いても暮らしていけない」。

ただ、即時の時給10ユーロの実現は難しいという認識はある。現時点では、最低賃金に影響を与えられるよう、自分たちの労働協約の改定に力を入れていく方針である。今年、Ver.diでは、地方や業種の傘下組織と意見交換をした上で、目指す最低協約賃金を時給9.5ユーロ以上に設定した。もしこれを下回る額を要求する場合には、その理由を本部に必ず伝えなければならない。

なお、今回引き上げ額を勧告した最低賃金委員にVer.diの代表は入っていないが、2017年からは食品・飲料・旅館業労組（NGG）の委員と交代して、Ver.diの役員が就任する予定である。ただ、労働協約の平均上昇率が最低賃金の引き上げ率になるのであれば、最低賃金委員会は事実上形骸化しており、委員が果たす役割はかなり限定されるだろう。もし重要な役割を果たすとしたら、景気や労働市場が急激に変動した場合などが考えられる。最低賃金の導入前は、100万人の雇用が失われるとの予測があったが、1年半が経過して実際のデータを見ると、全く逆の現象が起きている。給料が上がったことによって400万人の労働者の賃金が上昇し、購買力の向上とともに国内需要が拡大している。

<sup>12</sup> ウーバー（Uber）は、アプリによるタクシーサービスや乗合サービスを提供している会社である。2009年にアメリカ・サンフランシスコ州で設立され、2010年からサービスを開始。急成長を遂げて、2016年上半年には、世界475都市でサービス提供を行っている。ドイツでは、旅客運送法に基づく許可を得ていない個人ドライバーによる移動を仲介するUberPOPのサービスを違法とする判決が各地で出された。現在は、有資格の運転手の車を手配するUberBLACKのサービス提供を行っているが、これについても2015年末に違法との判決が出ている。

## (2) ドイツ使用者団体連盟 (BDA)

ドイツ使用者団体連盟 (BDA) は、本部のほか14の支部、50の地域組織があり、国内100万の事業所、計2,000万人の就業者をカバーしている。また、ドイツ産業連盟 (BDI)、商工会議所 (DIHK)、手工業会議所 (HWK) など他の使用者団体とも連携を密にしている。

BDAとしては、時給8.84ユーロへの引き上げ (引き上げ率4%) は適正だと考えている。労働組合側は、時給10ユーロを目指すという話も出ており、4月末に締結したVer.diの協約賃金を含まない時給8.77ユーロ (引き上げ率3.2%) で決議して、次回 (2018年に決議し、2019年1月1日から改定予定) 急激に上がるよりも、先を見据えた妥当な引き上げだったと評価している。

最低賃金の影響については、最低賃金委員会の決議書にも記述されている通り、経済活動に実際にどのような影響があるかは時期尚早として判断していない。経済的な推移を見守りつつ今後の課題だと考えている。現在法改正が必要だと考えているのは、昨年末に大量に受け入れた難民を労働市場に取り込んでいく際に最低賃金を適用すべきかという点、関連で (難民の多くが実習生として働くと想定して)、「実習生 (Praktikant)」に最低賃金を適用すべきかという2点である。2017年秋の総選挙の結果次第では、現在の最低賃金法を改正しようとする動きが出てくる可能性がある。

最低賃金法の立法時には、政府からかなりの情報提供があり、使用者代表として頻りに意見交換を行っていた (法律に関する技術的な点については、法務部門の専門家が対応)。その際に、ドイツ産業連盟 (BDI) などの他の使用者団体とも情報提供や意見交換を行い、多くの使用者は、最低賃金の導入に備える時間が十分にあった。また、連邦労働社会省 (BMAS) は、導入前・導入時・導入後の3段階に分けた非常に内容のある丁寧な周知活動を早くから行ったため、労使ともに法定最低賃金の導入にはスムーズに対応できたと言える。BMASは、専用ホットラインも設置して相談も積極的に実施している。

BDAも、「Mindestlohn (最低賃金)」という各条文の解説や契約書類のサンプル例などを掲載したハンドブックを作成し、会員企業などに配布した。

最低賃金制度の運用監視を行っている「閩労働税務監督局 (FKS)」も、最低賃金に関する質疑応答の冊子やサイトを提供しているが、法律そのものの解説ではないため、法的には必ずしも正しい内容ではない。ただ、BMASもFKSも「このようなケースの場合、こうなるだろう」という事例を、常に労使と情報交換しながらアップデートをしている。

また、最低賃金の監視体制は、十分だとBDAは考えている。ただ、現在は元に戻りつつあるが、昨年2015年後半は、閩労働税務監督局 (FKS) を含む税関職員 (ZOLL) は、大量の難民の入国手続きや警備に多く動員されて、最低賃金の監視が手薄い状況にあった。このほか、FKSが一般の職場にも立ち入るという点については、2015年導入当初は問題になったこともあった。例えば、FKSの職員は、目立つ制服を着て武器を所持している。街のパン屋の一般的な調査のため、このような格好の職員が立ち寄ると非常に目立ち、悪いことをしたの

かと思われ、パン屋の経営に影響が出てしまうなどの事例があった。こうした点に対し、FKSの改善が求められた。

### (3) 経済社会研究所 (WSI)

ハンスベックラー財団（公益財団）付属の研究所である経済社会研究所（WSI）は、労働者の状況改善に貢献することを目的とした学術研究所である。WSIで長年、労働協約賃金や最低賃金を研究しているトーステン・シュルテン（Thorsten Schulten）上級研究員によると、最低賃金の履行確保の成功には、次の5点が重要になる。①最低賃金の明確な定義（クリスマス手当や休暇手当の算定判断）、②最低賃金と労働時間に関する明確な定義（待機時間、呼び出し時間、成果主義との関連）、③履行確保のための十分な監視体制（閩労働税務監督局（FKS）による十分な監視の実行、他組織との連携）、④適用者が最低賃金を確実に得られること（労働者訴訟の容易さ）、⑤最低賃金に関する社会的認知（社会全体が最低賃金に関する知識や受容性を持つこと）、である。

シュルテン氏自身も、立法段階から専門家として参画し、「最低賃金とは何かを明確に定義しておかないと施行後に問題になる」と主張したが、連邦議会（下院）では、「それは裁判所が決めることであり、立法が判断することではない」という結論となった。結局導入後に、チップ（Trinkgeld）、クリスマス手当、休暇手当などの各種手当が最低賃金に含まれるか否かについて訴訟が相次いだ。

労働時間との関係では、例えばホテルの清掃現場ではよくあることだが、「時給」ではなく、「何部屋清掃したか」の出来高制の賃金になっているが、結果的に労働者の賃金を労働時間で割ると、最低賃金を下回ることはよくある。こうした点について、「出来高制でも最終的には労働時間に対する賃金が最低賃金額を下回ってはいけない」など、法律でさらに詳細に規定すべきである。女性が多い清掃現場では、労働時間の記録が重要である。使用者側は、できれば労働時間の記録は避けたいと思うだろうが、この点については、最低賃金法に明記されているので記録せざるを得ない。この点は非常に評価できる。

法定最低賃金の導入前に、すでに一部では業種別最低賃金が導入されており、労働時間の記録も義務付けられていたはずだが、今回の導入に、当該の企業や事業所で労働時間管理を全くしていなかったところも少なからずあったことが判明した。業種別最低賃金の適用対象になっている事業所は、閩労働税務監督局（FKS）の取締り対象になっていたはずだが、この事実から、監視体制が十分だったとは言い難い面もある。

また、監視体制以前の問題として、例えばオクトーバーフェスト<sup>13</sup>のような大きな行事の際に、州政府がFKSに監視の停止を申し入れたりすることがよくある。このような国内外から人が集まる行事では、特に飲食業で多くのアルバイトが雇われ、外国人労働者も多く、頻繁に労働法違反が発生する。しかし、銃を携帯したFKSの職員が、イベント会場に出入りし

<sup>13</sup> バイエルン州の州都ミュンヘンで開催される世界最大規模の祭り。

て労使に聞き取り調査をするとイメージダウンになるため、州政府はFKSに非協力的になる。最低賃金額については、現行では低すぎるとWSIの専門家チームは考えている。最低賃金法（MiLoG）9条が規定する「労働者の必要最低限の生活を保障」という条件に沿っておらず、時給8.84ユーロでは、週40時間フルタイムで働いても生活できない。なお、OECD報告書では、ドイツの最低賃金額は、全体の中央賃金（Median）の46%となっており、フランスの60%やベルギーの50%などと比較すると、その水準が低いことは明らかである<sup>14</sup>。

#### （4） Ifo経済研究所、社会政治擁護団体（Sozialverband VdK）

国際公共放送（Deutsche Welle）によると、最低賃金委員会の諮問委員（議決権を持たない学術代表）であり、Ifo経済研究所の所長でもあるクレメンス・フュースト（Clemens Fuest）氏は、「大量の難民を受け入れている現状において、最低賃金を引き上げるのは得策ではない」として、引き上げそのものに反対している<sup>15</sup>。また、社会政治擁護団体（Sozialverband VdK）のウルリケ・マッシャー（Ulrike Mascher）理事長は、「最低賃金額は、フルタイム労働者が必要最低限の収入を得ることができる時給でなければならない。また、その収入は、退職後の年金計算の基礎となるため、退職者が必要最低限度の生活ができる金額でなければならない。今回の最低賃金の引き上げは、そのための額としては不十分だ」と主張したことが報じられている<sup>16</sup>。

## 第2節 最低賃金制度の運用方法

第2節では、主に現地ヒアリングをもとに、連邦労働社会省（BMAS）や閩労働税務監督局（FKS）の活動状況を述べる。

### 1. 最低賃金制度の運用を管轄している機関・組織（周知・履行確保等）

#### （1） 連邦労働社会省（BMAS）による周知政策

連邦労働社会省（BMAS）は、最低賃金の導入に当たり、立法を担当した。また、周知を含む情報提供は、一義的にBMASが主務官庁となっている。

担当者によると、立法過程で、協約当事者（労使）が対立することもあったが、すでに10年以上の議論を経て、法律の導入については労使ともに合意済みだったため、立法から成立自体は、比較的迅速だった。今回の立法に際して、担当者が特に気をつけたことは、当事者（労使）とのコミュニケーションである。立法時には、草案の段階で常に利害関係団体への

<sup>14</sup> OECD (2015) *Focus on minimum wages after the crisis: Making them pay* (<http://www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf>) .

<sup>15</sup> 最低賃金委員会議長のヤン・ツィリウス（Jan Zilius）氏によると「最低賃金の引き上げ額は、最終的に全会一致で決定した」としている（Deutsche Welle, June 28, 2016）。

<sup>16</sup> Deutsche Welle (June 28, 2016)、Archy World News (June 28, 2016) .

ヒアリングを行うが、最低賃金法の場合は、特に早い段階で連絡を取り、事前の意見交換を入念に行った。政策的に国家が最低賃金（民間の給与政策）に介入をすることはこれまでにない出来事であり、ドイツでは非常に奇妙なことでもあった。特に、旧東ドイツ地域や、季節労働者が多い農林業やサービス業（飲食・宿泊施設等）などの低賃金部門、企業から依頼を受けている税理士などは非常に批判的な姿勢だった。そのため、当事者への情報提供や最低賃金の周知・広報活動は特に重要だった。

立法や周知活動に当たり最も困難だったのは、最低賃金立法の担当者が少なく、活動可能な人員が限られていたため、「少ない人数で多くのことをこなさなければならない」という点だった。例えば、国会議員、秘書、議会への働きかけや説明、具体的な質問への対応、企業が委託している税理士団体への説明など、非常に業務量が多く、集中力のいる仕事だった。当時は、年金改革法案という大きな法案が成立したばかりで、最低賃金法案は、それに続く2番目の大きな法案という扱いで、キャンペーンを強力に推し進める必要があった。そのため、「導入前・導入時・導入後」の3段階に分けて大規模な最低賃金に関する周知・広報活動を展開した（詳細後述）。

最低賃金の広報・周知については、現在でも随時実施しており、連邦労働社会省（BMAS）としては、閩労働税務監督局（FKS）などとの、行政間の連携を今後も強化していく予定である。最近ではデジタル技術の進展で、以前より行政間の連携や情報共有が容易になっており、効率的に行っている。その中で議題に上ったのは、最低賃金の監視に非協力的な自治体への対応である。例えば、9月半ばからミュンヘンを中心にオクトーバーフェストが始まるが、バイエルン州政府がFKSに対して取締りの自粛を要請し、監視の障壁になっている。今後、関係者で話し合っ改善すべき点だとBMASは考えている。

## （2） 閩労働税務監督局（FKS）による履行確保

最低賃金制度の運用監視は、連邦財務省（BMF）所管の税関（ZOLL）内にある閩労働税務監督局（Finanzkontrolle Schwarzarbeit, FKS）が担当している。もう少し詳細に述べると、税関の関税総局（GZD）第7部局内にあり<sup>17</sup>、第1課から第5課まで分かれて業務を行っている（図表2-2）。

FKSは、従来から閩労働（Schwarzarbeit）を取締まっていた税務局と、不法就労対策を担当していた労働局の業務が統合され、2004年に誕生した。この業務統合により、労働局の該当職員は税関職員としてFKSへ異動し、そのまま勤務を継続している。

現在の税関職員総数は3万9,000人で、そのうち6,700人が閩労働税務監督局（FKS）で勤務している。2015年の法定最低賃金導入により全産業・職場に監視対象が拡大されることを見越して、導入前から増員している。2019年までに1,600人増やして、8,300人体制で、最低

<sup>17</sup> 詳細は関税総局（GZD）の組織図を参照のこと。

([https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/8/81/Organigramm\\_gzd.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/8/81/Organigramm_gzd.pdf)).

賃金を含む闇労働全体の取締り強化を計画している。

図表 2-2 FKSの業務分担（1課～5課）

1課	2課	3課	4課	5課
基本原則、 専門業務の中枢 管理	FKSリスクマネジ メント、複雑な業 務書類の審査、国 内・国際協力	防止・審査、捜査 連携活動（アクシ ョン同盟）	組織的不法就労、 複雑な捜査手続き	処罰

出所：FKS提供（2016）。

闇労働税務監督局（FKS）の事務所は、ドイツ全土に網羅的に設置されており、41の税関に設置されている。

FKSが想定している「闇労働（Schwarzarbeit）」とは、①社会保険料不払い、②給付の濫用、③営業法・手工業法違反、④脱税、である。他方、「不法就労（Illegale Beschäftigung）」とは、①外国人の不法就労、②最低労働条件違反、③違法な労働者派遣、であり、その両方に対処している。

全職員のうち、女性職員は25～30%程度で、年々女性の割合は増加している。最低賃金を取締まる職員は、闇労働税務監督局（FKS）が単独で採用を行い、中級職員は2年、上級職員は3年半の職業訓練を受ける。訓練内容は、税務管理に関する知識教育、捜査に必要な護身術、射撃訓練等である。FKSの職員は、希望すれば他部署で税関職員として働くことも可能だが、全て公募制である。また、職員は、闇労働防止法（SchwarzArbG<sup>18</sup>）に基づいて任命され、司法警察権を有し、立入調査権や逮捕権などを有する。専門的な知識を習得するために、任命後も継続教育訓練（在職訓練）を節目ごとに受講する。2015年の法定最低賃金導入時には、それまでの業種別最低賃金と法定最低賃金の差違に重点を置いた研修を全員が順に受講した。

なお、最低賃金の監視は、FKSの他に年金運営機関、公共調達に関する州当局、労働安全衛生担当局、営業監督官、連邦雇用エージェンシー（BA）、社会保障給付関連機関なども関連業務として実施している（図表 2-3）。

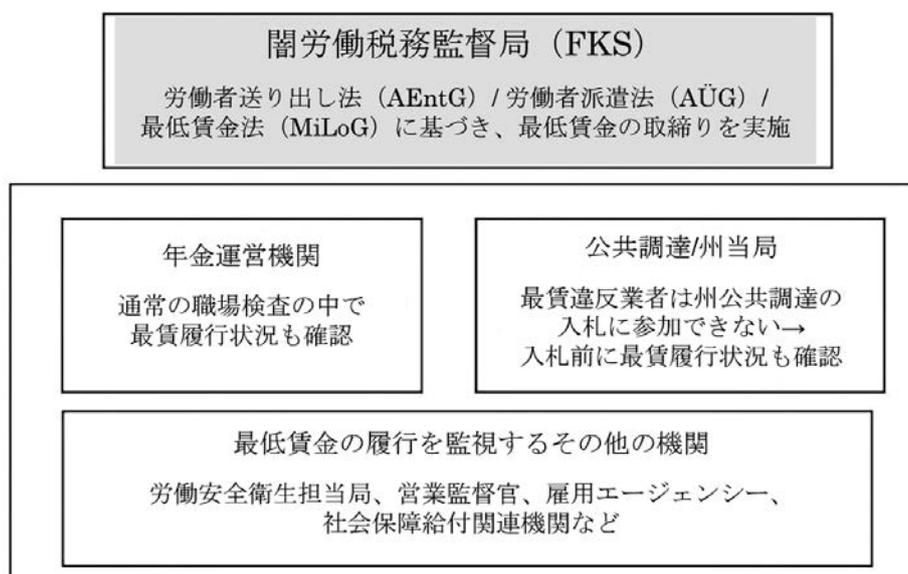
ただ、年金運営機関やその他の機関は、「書類審査」のみであるため、実際に現場に赴いて労使へ事情聴取をした上で濫用の有無を判断するFKSとは大きな違いがある<sup>19</sup>。また、いずれの組織も、最低賃金の監視を主目的にしているわけではなく、例えば、雇用エージェンシー（AA）などの職業安定機関は、求職者が失業手当を申請する際に、最低賃金違反を見つければ、場合によってはFKSに通知することがあるが、FKSのように取締まる機能はない。

<sup>18</sup> Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (SchwarzArbG)。正式なタイトルは「闇労働・不法就労撲滅法」で、略称は厳密には「闇労働撲滅法」となる。「不法就労防止法」などと訳されることもある。闇労働防止法は1957年に成立以降、1974年、1982年、2004年と3回の改正がなされており、一貫して闇労働防止に向けて規制が強化されてきた。

<sup>19</sup> トーステン・シュルテンWSI上級研究員に対する現地ヒアリング（2016年9月22日）。

他方、労働時間、休暇等については、州政府の営業監督官（環境保護業務も兼務する場合あり）が監督指導している。安全衛生については、州政府の営業監督官に加え、事業主団体であり、行政機関でもある労災保険組合の監督官が構成員である事業主の事業所に対して指導等を実施している<sup>20</sup>。しかし、こうした監督官が実際の現場に立ち入って検査するのは、18年で1企業という頻度に留まる<sup>21</sup>。最低賃金の導入に当たり、ホテルや飲食業では、労働時間を記録したことがないという事業所が多かったが、最低賃金導入後は、閩労働税務監督局（FKS）がいつでもチェックできる環境となった。FKSでは、このような労働時間違反が引き続き行われていないか、営業監督官や労災保険組合の監督官と情報交換を適時行っている。

図表 2-3 ドイツにおける最低賃金の履行確保制度



出所：WSI, Dr. Thorsten Schulten（2015）をもとに作成。

## 2. 具体的な周知・履行確保手段

### （1）具体的な周知方法

最低賃金の周知には、テレビCM、インターネット、講演会、座談会、ホットライン、冊子などが活用された。最低賃金に関する周知を主管している連邦労働社会省（BMAS）では、最低賃金の「導入前・導入時・導入後」の3段階に分けて大規模な周知・広報活動を展開したが、具体的内容は以下の通りである。なお、BMASの年間広報総支出1,083万ユーロのうち、最低賃金の広報費は130万ユーロだった（2015年）<sup>22</sup>

<sup>20</sup> 厚生労働省 審議資料「労働基準監督業務について〈事務・事業説明資料〉諸外国における労働監督官の数」（[http://www.mhlw.go.jp/jigyo\\_shiwake/dl/15-2a.pdf](http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/dl/15-2a.pdf)）。

<sup>21</sup> 連邦労働社会省（BMAS）に対する現地ヒアリング（2016年9月20日）。

<sup>22</sup> 連邦財務省サイト（Bundesministerium der Finanzen）（<https://www.bundeshaushalt-info.de/#/2015/soll/ausgaben/einzelplan/111154201.html>）（2017年2月22日閲覧）。

### 〈導入前〉スローガン「最低賃金が導入されます」(2014年秋に広報活動を開始)

まず、2014年10月から最低賃金に関する特設サイトとホットライン（相談サービス）を開設した。ホットラインの連絡先や具体的なQ&A（立法担当の専門職員が作成）を掲載したパンフレットを作成し、インターネット上にも掲載した。その後、ホットラインに寄せられた質疑応答もサイト上に随時更新していった。現在も常に更新されている。

ホットラインは、従来から設置されている国民のためのホットライン（労働全般の相談サービス）の職員が兼務した。そのため、もともと相談対応の訓練を受けている職員が対応したが、最低賃金に関する特別の知識があるわけではなかったため、前述の立法担当職員が作成したQ&Aや、常に情報更新される質疑応答サイトを用いて勉強した。ホットラインの所在地は、北ドイツのロストック郊外にあり、多忙を極める立法担当職員が実際に出張して指導するのは難しかったため、このような対応となった。また、最低賃金ホットラインの設立に当たり、従来15人いた職員数を5人増やして20人体制で実施した。この20人は、最低賃金以外の別の事案の相談にも対応している。

このほか、倉庫勤務の労働者を主人公にして、「最低賃金の導入で何が変わるのか」という内容の感情に訴えるCMを作成したが、非常に評判が良かった。

### 〈導入時〉スローガン「最低賃金が適用されます」(2015年1月1日の最低賃金導入時)

最低賃金の導入とともに広報は第2段階に入り、記者の団体や協会に対して冊子を配布して、最低賃金の論点などを図表やインタビューを駆使して分かりやすく解説、情報の参照先なども明記した。導入によって、これまで考えていなかった「労働時間記録」の問題が出てきた。というのは、当初想定していたよりも多数の事業所で労働時間管理が行われていないことが判明し、急遽、労働時間のフォーマットを作成してインターネットに掲載し、「労働時間管理は簡単にできる」ということを使用者向けにアピールした。同時に新しいCMを作成し、こちらも第1弾と同様に感情に訴える内容とした。

### 〈導入後〉スローガン「最低賃金が機能しています」(2016年初頭に開始)

第3弾は、2016年初年から開始し、最低賃金導入後1周年記念を祝うとともに、使用者の懸念事項だった60～100万人の雇用喪失は起きず、逆に社会保険加入義務のある就業者が増加したという内容をPRした。

また、新たに労働時間を簡単に記録できるスマホアプリを作成したところ、これまでに1.2万件のダウンロードがあった。

## スマホ用の労働時間記録アプリ

**BMAS-App "einfach erfasst"**

Zur Erfassung und Übermittlung von Arbeitszeiten können Sie ab sofort die kostenlose BMAS-App "einfach erfasst" im Google Play-Store, Apple App Store und Windows App Store herunterladen und auf Ihrem Android-, iOS- oder Windows-Gerät verwenden.

**LADEN SIE JETZT DIE KOSTENLOSE BMAS-APP "EINFACH ERFASST" HERUNTER.**



**Apple App Store: BMAS-App "einfach erfasst"**  
Laden Sie hier kostenlos die BMAS-App "einfach erfasst" aus dem Apple App Store auf Ihr iOS-Gerät herunter.  
▶ [Link öffnen](#)

**Google Play: BMAS-App "einfach erfasst"**  
Laden Sie hier kostenlos die BMAS-App "einfach erfasst" aus dem Google Play Store auf Ihr Android-Gerät herunter.

出所：BMAS最低賃金特設サイト（BMAS-App “einfach erfasst”）。

なお、第1弾のキャンペーン開始時に開設された最低賃金に関するホットラインは、月曜から木曜日の8～20時まで最低賃金に関する相談を現在も受け付けている（FAXやメールでの問合せも可能）。

## BMAS最低賃金特設サイト

**Mindestlohn-Hotline**

Zusätzlich zu unserem Informations-Angebot auf dieser Website haben Sie die Möglichkeit, weitere Informationen zum Mindestlohn über eine eigens eingerichtete Telefon-Hotline zu erhalten.

Die Hotline richtet sich gleichermaßen an Bürgerinnen und Bürger, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Unternehmen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hotline freuen sich auf Ihre Fragen zum Mindestlohn.

**Mindestlohn-Hotline**  
**030/60 28 00 28**

Die Hotline ist von **Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr** unter der **Rufnummer 030/60 28 00 28** erreichbar.

Zusätzlich bietet das BMAS den Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service an. Auch hier werden alle Fragen zum Mindestlohn beantwortet.

**Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service**

- [info.gehoerlos@bmas.bund.de](mailto:info.gehoerlos@bmas.bund.de)
- Fax: 030/221 911 017
- Gebärdentelefon: [gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de](mailto:gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de)

出所：Mindestlohn-Hotline (BMAS)。

2014年10月からこれまでに寄せられた最低賃金に関する相談件数は約8万件、相談者の内訳は、40%が使用者から、36%が労働者から、16%が企業の委託を受けた税理士からとなっている。問合せが多かった業種は、小売、建築、運送業、ホテル、飲食業などで、給与や税

を担当する企業の管理部門からの問合せも多かった。また、多かった相談内容は、実習生 (Praktikant)<sup>23</sup>、労働時間記録、個人的な内容 (最低賃金が適用されるかどうか等) であった。なお、このような最低賃金に関する情報提供やホットラインは、BMASのほか、闇労働税務監督局 (FKS) や最低賃金委員会事務局<sup>24</sup>、などでも行っている。ドイツ労働総同盟 (DGB) も1年間だけホットラインを設置していた。

ただ、闇労働税務監督局 (FKS) は、(刑罰的な観点から) 相談者にとって適法かどうかなどの一部分に重点をおいているが、BMASの場合は、複雑な法律用語も含めて、誰にでも分かりやすく、全体的な情報を提供しなければならないという点で、情報の質や提供範囲は異なっている。

## (2) 具体的な履行確保の方法

闇労働税務監督局 (FKS) の担当者が現場に入る場合、労働者の身分証、労働契約書、給与明細、就労時間証明書、社会保険関係申請書などを主に確認する。取締り現場へは常に銃を携行し、最低でも2人体制で現場に赴く (単独行動はない)。大きな建設現場の立ち入り検査には、100名体制で職員が出向くこともある。対象企業を呼び出すことはなく、全て現場へ行くが、場合によっては、同時に当該企業が委託する税理士事務所に入ることもある。必要に応じて税関の特殊部隊 (ZUZ)<sup>25</sup> の応援を頼むこともあるが、その場合においても指揮はFKSがとる。

取締り対象企業や現場の選定は、主に通報によるものが多い。匿名や実名、近所の人からの通報のほか、他省庁の職員からの情報提供などもある。そうして得たあらゆる情報を事実かどうか検証し、実際の労働現場や企業を捜査するうちに、同企業の別の地域の事業所も捜査した方が良いと判断する場合もある。また、ある特定期間に予防的理由で重点的に特定産業の現場に立ち入ることもある。多いのは、建設や運送などで、その場合は、全国のFKS職員が一斉に管轄地域の立ち入り調査を実施する。

最低賃金の履行確保の最も困難な点として、「実際に何時間働いたのか」の裏付けが非常に難しいことがある。法律で労働時間の記録義務が定められているが、労働時間の改ざんなどが取締りを難しくしている。また、使用者側が「労働者ではなく、請負や自営である (偽装請負・偽装自営等)」として、雇用関係を偽るケースも多い。また、特に運送業に多いが、待機時間は就労時間であるのに、就労時間とせずに休憩時間とするケースや、回送 (荷物を降ろしてトラックを空で運転する場合) を就労時間として扱っていないケースなども多い。

<sup>23</sup> 実習生 (Praktikant) について、連邦労働社会省 (BMAS) では、「非常に複雑な制度であるため、法律で定義付けをしたとしても、企業は抜け道を探す可能性がある」旨の発言があった (2016年9月20日)。

<sup>24</sup> 最低賃金委員会の事務局は、最低賃金法12条に基づき、連邦労働安全衛生研究所 (BAuA) 内に独立の機関として設置されている。

(<http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Geschaefsstelle-Mindestlohn/Geschaefsstelle-Mindestlohn.html>)

<sup>25</sup> ZUZは、取締り時に、特に暴力的な抵抗が予想される場合など、危険な任務遂行を行う際に、税関職員支援のために出動する武装特殊部隊である。

スーパーや食品店などで多いのは、自社の商品券等を労働者に渡し、それを給料として組み込んでしまうケースや自社製品を買わせてその代金を給料に組み込んでしまうケースが多い。非常に対応が難しいのは、最低賃金の導入によって、それまで労働者に支払われていた諸手当などが支払われなくなり、結局、各自の手取り額が減ってしまった場合である。また、実習生（Praktikant）に関わる事案も多い。本来であれば社員として採用すべきところ、実習生として採用するというパターンがよく見られる。また、FKSの取締りに対して、使用者が反対の主張をした場合、その主張の矛盾点について確証しなければならないという難しさがある。

### 3. 最低賃金額の認知度と把握の方法

連邦労働社会省（BMAS）によると、最低賃金に関する広報・周知に関する政策評価は特に実施していないとのことであった。ただし、最近は最低賃金に関する相談件数が導入当初よりも減少しており、相談内容がより複雑なものに変化していることから、ある程度、国民に情報が浸透して効果があったとBMASでは考えている。

### 4. 履行状況と把握の方法

閩労働税務監督局（FKS）の取締りは、専門分野E（①防止・審査・捜査、②組織的不法就労）と、専門分野F（処罰）に分かれて業務が遂行されている。

専門分野Eの捜査官は、閩労働撲滅法2条に基づき、審査任務を遂行する。審査内容は、①社会保険負担義務、②社会保障給付の受給、③労働許可、④労働者送り出し法（AEntG）、最低賃金法（MiLoG）、労働者派遣法（AÜG）などの各種法律に基づく労働条件の適合性、⑤税制上の義務の遵守、であり、これらを総合的に審査する。捜査権限としては、就労者への聞き取り調査では、①事業所や現場で就労する者の労働作業中に立ち入る権限、②当該の場所で就労する者に聞き取りを行う権限、③関連書類の閲覧、④自動車の停車指示権限、がある。業務書類の審査では、①使用者／委託者／派遣先の事業所及び現場への営業時間中の立ち入り、②関連の全業務書類の閲覧、ができる。

専門分野Fの担当官は、閩労働撲滅法2条1項の規定による審査対象と直接的に関係のある犯罪行為の訴追、②閩労働撲滅法2条1項の規定による審査対象と直接的に関係のある秩序違反であり、かつ閩労働税務監督局（FKS）が秩序違反法36条1項1号の意味における管轄の行政当局である限りにおいて、当該秩序違反の訴追及び処罰が可能である。

なお、法定最低賃金導入当初の半年間は、「捕まえる」「処罰する」よりは、最低賃金制度を「説明する」ことに重点をおいた。説明しても放置して違反している事業所などは、導入半年後から積極的に取締まっていった。従って、ある程度現場に裁量が委ねられており、最低賃金違反を発見した場合、説明（是正指導）のみで終わる場合もあれば、是正せずに放置する悪質なケースについては、書類送検・起訴をして、罰金を科すこともある。最低賃金に

関する違反をした場合、労働時間の記録違反など軽度なものには上限3万ユーロ、意図的な違反など重度のものには上限50万ユーロの罰金を科している。また、違反事業者は、公共委託から排除される（最低賃金法19条）。

## 5. 最低賃金違反に関する取締機関と取締状況

閩労働税務監督局（FKS）の取締り状況（2015年の実績）は、**図表2-4**の通り。それぞれ目標値が設定されており、例えば就労者への聞き取り調査は年35万人を目標としており、実績は36万人であった。また、1つの事例で複数の違反もあるため、最低賃金違反とともに不正就労違反である場合は、ダブルカウントになっている。その理由として、取締りは、全ての法的側面を考慮した上で行うため、最低賃金だけではなく、労働時間違反などいろいろな面を総合的に考慮するため、最低賃金のみの取締り件数というものは出していない。また、事業所の規模別や業種別等の詳細な統計はないが、現場の立ち入りが多いのは、低賃金労働者が比較的多い業種（建設、運輸、ホテル、飲食、小売り等）である。

図表2-4 FKSの年間取締り実績（2015年）

内 容	実績値（合計）
・就労者への聞き取り調査	36万人
・使用者の審査	4万3,000件
・捜査手続き（完了件数）	10万4,000件
・過料手続き（完了件数）	4万7,000件
・損害額	8億1,800万ユーロ
・過料（Geldbußen）	4,300万ユーロ
・罰金（Geldstrafen）	2,900万ユーロ
・自由刑（Freiheitsstrafe）（年数）	1,800年

出所：FKS提供資料（2016）。

なお、この数値はあくまでFKS管轄内のもので、例えばポーランドのトラック運転手がドイツで働いている時に最低賃金違反が判明した場合、ポーランド現地の企業に料金を請求することになるが、こうした国外企業への罰金請求は連邦司法消費者保護省（BMJV）の管轄となる。FKSとしては、情報をBMJVに送付するのみで、その後の処理（実績）については関知していないとのことであった。

## おわりに

以上、ドイツの法定最低賃金は、政労使学識ともに主張は異なるが、導入自体に否定的な意見は聞かれなかった。関連の詳細な影響測定調査は今後実施されるが、これまでのところ経済や雇用への悪影響は出ていない。

周知政策については、連邦労働社会省（BMAS）が主体となって、導入前・導入時・導入

後の3段階に分けた大規模なキャンペーンを行い、ホットライン（相談サービス）やサイト上の関連情報も充実している。

履行確保については、闇労働税務監督局（FKS）が主に担当しており、他の行政と連携しながら日々業務を遂行している。FKSは、従来から闇労働を取締まっていた税務局と、不法就労対策を担当していた労働局の業務が統合され、2004年に新たに誕生した専門部署である。この業務統合により、労働局の職員は税関職員としてFKSへ異動し、そのまま勤務を継続している。2015年の法定最低賃金導入で、監視対象が全産業へ拡大したため、FKSでは、6,700人から8,300人への増員を計画しており、最低賃金を含む闇労働全体の取締り強化を図っている。

#### [参考資料]

Franz Josef Düwell (2015) “Der Mindestlohn im Tarifautonomiestärkungsgesetz” 『日独労働法協会会報第16号』。

Mindestlohnkommission *Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG* (28 Juni, 2016).

Mario Bossler (IAB)/Hans-Dieter Gerner (University of Applied Sciences Koblenz, IAB) (2016) “Employment effects of the new German minimum wage: Evidence from establishment-level micro data”, *IAB discussion paper articles on labour market issues 10/2016*.

Marc Amlinger, Reinhard Bispinck, Thorsten Schulten (2016) “The German minimum wage: Experiences and perspectives after one year”, *WSI-Report No. 28e, 1/2016*.

OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs (2015) “*Focus on minimum wages after the crisis: Making them pay*”.

Thorsten Schulten (2015) “Preconditions for successful implementation of the new minimum wage in Germany”, *Global Labour Column (GLU) Number 197*, University of the Itwatersrand.

ドイツ政府、関係団体の各種サイト等。