

ドイツにおける最低賃金規制の現在

榊原 嘉明

(獨協大学教授)

1949年の建国以来、基本法9条3項により「団結の自由」を保障してきたドイツ連邦共和国は、主に産業レベルで締結される労働協約が最低賃金規制としての機能を実質的に有してきたこともあり、長らく、法定の最低賃金制度を有していなかった。しかしながら、東西再統一を経た2000年代頃から労働市場の変化や協約拘束率の低下などを背景として低賃金労働が広がり、ついに2014年、ドイツ最低賃金法(MiLoG)が制定されるに至った。MiLoGに基づく全国一律の最低賃金額の設定は、「最低賃金委員会」による2年ごとの決議に基づいて行われることとされている。当初3回(2016年、2018年、2020年)の決議は、同国の「協約自治」の伝統に則り、①「最低賃金の設定に際し、労働協約の動向に従う」(MiLoG9条2項2文)という準則を重視していた。だが、本来であれば第4回の決議が出されるはずであった2022年、立法により、「12ユーロ」という直接的な最低賃金額設定が行われ、その後の第5回(2025年)の決議では、上記①の準則に対する言及はなくなり、その代わりに、②「労働者にとって相当な最低限度の保護に寄与」すること(同条同項1文)という準則を重視する理由づけが行われた。とりわけ労働政策ないし社会政策的な観点から見た場合、最低賃金額の設定に対し一定の政治介入が必要となり、かつ法的にも許容される場面は生じよう。しかし、第2次世界大戦終結より前のドイツの経験に鑑みるに、国家に大きく依存した賃金政策は、政治のあり様次第で、いとも簡単に、しかも如何様にも変えられてしまう可能性がある点に注意が必要である。

目次

- I はじめに
- II ドイツ最低賃金法(MiLoG)制定に至るまでの経緯
- III MiLoGの概要
- IV ドイツ一般法定最低賃金制度の運用実態とその変容
- V むすびにかえて

I はじめに

ドイツ最低賃金法(Mindestlohngesetz: 以下「MiLoG」)¹⁾に基づく全国一律の法定最低賃金制度は、2025年1月1日、その運用開始からちょうど10年が経過した。

その10年で、どのように運用の実態が変わった(あるいは変わっていない)のか。以下、とりわけ法学の視点から、現在のドイツにおける最低賃金規制の中心の1つというべきMiLoGに基づく法定最低賃金規制について、まず、その導入に至る経緯(II)及び概要(III)を確認したうえで、つぎに、これまで5回出された最低賃金委員会の決議²⁾を参照しながら、その運用実態(IV)に迫るとともに、最後に、ごく簡単ではあるが、日本の最低賃金規制をめぐる今日的状況も念頭に置きつつ、若干のコメント(V)を付することにした。

II ドイツ最低賃金法 (MiLoG) 制定に至るまでの経緯

1 ドイツにおける協約自治尊重の伝統

第2次世界大戦と連合国による分割占領とを経て1949年に建国されたドイツ連邦共和国 (BRD) は、その当初から、長らく、法定の最低賃金制度を有していなかった (以下、単に「ドイツ」という場合、とくに断りがない限り、東西再統一の前後を問わないドイツ連邦共和国のそれを指すこととする)。

その背景として、次の2点を挙げることができる。その1つは、法のレベルの問題である。すなわち、ドイツでは、そもそも憲法上、「団結の自由」が保障されている (ドイツ基本法 (GG) 9条3項³⁾) とし、加えて、日本⁴⁾ と異なり、勤労条件に関する最低基準の法定を国家に義務づける憲法上の規定が、少なくとも明文上は存在しない⁵⁾。その結果、法規範論的に、そもそも労働協約当事者の重要な任務である賃金設定を国家が行うこと自体、当該「団結の自由」保障に違反すると評価される可能性を含むものであった⁶⁾。そして、実際の法文化としても、このような憲法規定の具体的解釈問題如何にかかわらず、協約自治を尊重するという伝統が根強くあった⁷⁾ という点が挙げられる。

そしてもう1つは、経済社会のレベルの問題である。すなわち、ドイツでは、社会的な実態として、主に産業レベルで締結される労働協約が、法定最低賃金と実質的に同様の機能を有してきた⁸⁾。なぜなら、双方とも産業レベルで組織された労働組合と使用者団体間の労働条件交渉の結果が、仮にスウェーデン⁹⁾ を始めとする北欧諸国のような非常に高い労働組合組織率がなかったとしても、あるいはフランス¹⁰⁾ のように頻繁に自動拡張や一般的拘束力などの制度が利用されなかったとしても、比較的の高い使用者団体組織率や、個別企業が協約所定の労働条件を個別の契約内容に引き入れる条項 (Bezugnahmeklausel) を含んだ労働契約を (組合員資格の有無を問わず) 従業員との間で締結する¹¹⁾ ことなどを通じて、非組合員を含めた多くの労働者に広く波及することが多かったからで

ある¹²⁾。その結果、経済社会における現実問題として、国家によって最低賃金規制を行う必要性が必ずしも高くなかった、という点が挙げられる。

2 特別法定最低賃金規制の導入から一般法定最低賃金規制へ

しかし、そのドイツでも、1990年の東西再統一を経て、2000年代にEUが東方へと拡大していく中で、しだいに、立法が関与する形での賃金規制が広がっていくことになる。なぜなら、(i) EUの順次拡大や (ii) 「ハルトツ改革」と呼ばれるドイツ国内における労働市場改革、さらには (iii) 使用者側における「協約からの逃避」などによる協約拘束率の低下などを背景として、ドイツ国内で低賃金労働が広がっていったからである¹³⁾。

ただし、当初の法定最低賃金規制は、建設業や派遣業など、国外労働者の流入が多かったり、協約拘束率が低かったりする産業部門において、部分的な範囲内でのみ行われていた (特別法定最低賃金規制)。しかもそこでは、協約当事者間において合意された「最低賃金額」 (2009年改正労働者送出国法5条1文1号) や「賃金の下限」 (2011年改正労働者派遣法3a条) に法規命令等による強行性を付するという方法が採用されていた¹⁴⁾。すなわち、MiLoG制定より前のこの時点においては、賃金規制に国家が関与するといっても、それはあくまで、協約拘束を受けない労働関係に対しても労働協約の効力を及ぼすという賃金規制における「法的拘束力」の問題についてだけであり、賃金規制における「額」等の中身については、あくまで協約当事者らに大きく委ねた形で行われていた¹⁵⁾ といえよう。

しかしながら、2010年代に至り、一方において、現実問題として、2011年にドイツ労働市場が中欧・東欧諸国に開放されるとともに、ドイツ国内で労働協約に拘束されずに働く労働者の割合が例えば2014年の時点において42%にまで拡大する¹⁶⁾ ことになり、また他方において、法的問題として、すでに2000年代中頃に出されていた欧州司法裁判所における諸判決の影響により、ドイツ国内に現存する労働協約の拘束力をEU域内の国外企業の労働関係に対しても及ぼすには大き

な法的制約が生じていた¹⁷⁾。そのような中で、2014年8月、それら諸問題を解決すべく、「協約自治の強化」と「労働者にとっての適正な労働条件の保障」の2点を立法趣旨とする「協約自治強化法」¹⁸⁾の一部として、新たにMiLoGが制定され、翌2015年から、実際に、ドイツで広く適用されることになる法定最低賃金規制（一般法定最低賃金規制）の運用が開始されることになる¹⁹⁾。

Ⅲ MiLoGの概要

MiLoGの概要は、概ね、以下の通りである²⁰⁾。

ドイツの一般法定最低賃金制度は、「2015年1月1日」に開始され、その額は当初、「1時間あたり8.5ユーロ」とされた（旧1条2項1文）。なお、この「8.5ユーロ」という額は、何らかの例えば統計学的な根拠に基づいて算定されたものではなく、当時の「大連立」政権、すなわち、アンゲラ・メルケル率いる中道右派のキリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）とその連立パートナーである中道左派の社会民主党（SPD）との間における、まったくの政治的妥協の産物に過ぎないものであった。

それ以降、最低賃金の額は、「協約当事者による常設の委員会（最低賃金委員会）の提案を受けて、連邦政府の法規命令によって、これを変更する」こととされた（1条2項2文）。この最低賃金委員会は、(i)原則として労使の中央組織の共同提案に基づき任命される1名の「委員長」と、(ii)労使の各中央組織の提案に基づき労使同数で任命される計6名の「常任委員」、そして、(iii)労使の各中央組織の提案に基づき、学術分野から議決権なしに労使同数で任命される計2名の「諮問委員」の合計9名で構成されている（4条2項、5条、6条及び7条）。

初回の最低賃金委員会の決議は、法定最低賃金制度の導入から1年半後の「2016年6月30日」までに行われ（旧9条1項1文）、その後は「2年ごと」にこれを行うこととされた（9条1項2文）。そして、最低賃金委員会は、その決議や最低賃金の設定にあたり、大きく分けて、次の2つの準則にしたがうこととされた。すなわち、その1つが、①その決議にあたり、(i)「労働者にとつ

て相当な最低限度の保護に寄与」するかどうか、(ii)「公正で機能的な競争条件を可能に」するかどうか、及び、(iii)「雇用を危殆化させないために適切か」どうか、という3つの要素を「総合的に勘案して審査を行う」という準則である（9条2項1文）。そして、そのもう1つが、②「最低賃金の設定に際し、労働協約の動向に従う」（準拠する：orientieren）というものである（同条同項2文）。

このような最低賃金委員会における審査・決議・提案を経て、連邦政府が、法規命令を発出し、これにより、ドイツ国内で働くすべての使用者・労働者が新たな法定最低賃金に拘束されることになる（11条1項）。

Ⅳ ドイツ一般法定最低賃金制度の運用実態とその変容

ところで、MiLoGによれば、ドイツの最低賃金委員会の審議は、「非公開」「機密」の形式で行われることとされており（10条4項1文）、それゆえ、日本の最低賃金審議会のように、各回審議における議事録が一般に公開されるようなことはない。したがって、ドイツの最低賃金委員会でのような議論がなされたかについては、その最終的な決議がなされた後にこれを書面化したもの（9条3項参照）が、その議論の中身を推し量る重要な手がかりの1つとなる。

そこで、以下では、2015年の運用開始以来これまで10年間に5回出された決議の内容を確認しながら、ドイツ一般法定最低賃金制度の運用実態とその変容について、検討することにする²¹⁾。

1 MiLoG制定直後における運用実態

まず、最低賃金法制定直後の第1回（2016年6月）²²⁾及び第2回（2018年6月）²³⁾の決議について見ていくと、これを基に行われた最低賃金額の変更はいずれも、いわば「平和裏」に行われたという特徴を有するべきものであった。すなわち、その「平和裏に」と表現することの意味は、第一に、最低賃金委員会の決議が、「全会一致」をもって行われたということ、第二に、最低賃金額の引上げが、MiLoG9条2項2文の文言どおり、

「労働協約の動向に従う」形で行われた、つまり、最低賃金委員会は、新たな最低賃金額を設定するにあたり、連邦統計局が算出した「協約賃金」の引上げ率を参考にしたということ、第三に、この最低賃金委員会における審議・決議・提案につき、連邦政府も連邦議会も、およそその影響力を行使しないままにこれを受け入れたということの3点にある。その結果、最低賃金額の実際の引上げ率も、名目ベースで、いずれも2年あたり4%程度にとどまるものであった。

そしてこのような傾向は、いわゆる Covid-19 危機が訪れ始めた時期に行われた第3回（2020年6月）²⁴⁾の決議においても、基本的に同じというべきものであった。なぜなら、確かに、新型コロナ・ウイルスの感染拡大の影響に鑑み、最低賃金額の引上げ率は、2年あたりで3%程度とやや鈍化し、しかもその引上げが1段階で行われるのではなく、4段階に分けて行われる、という若干の違いはあった。だが、それ以外の部分、とりわけ先に指摘した3つの特徴については、第1回・第2回決議のときと同様であったからである。

2 2020年代——運用実態の変容

しかしながら、このような運用実態は、2021年末以降、すなわち、アンゲラ・メルケル首相退任に伴って行われたドイツ連邦議会選挙の結果、それまでの「大連立」政権から、オラフ・ショルツ率いる SPD を中心とした3党連立のいわゆる「信号」政権へと政権が移行して以降、様相が一変することになる。

(1) 第4回決議

すなわち、本来であれば、第4回の最低賃金委員会決議は、2022年6月に出るはずであった。しかし、「信号」政権発足から間もない2022年4月、最低賃金委員会決議を経ることなく立法そのものによって最低賃金額を引き上げるための法案²⁵⁾が、ドイツ連邦議会に提出され、これにより、最低賃金委員会の審議は停止を余儀なくされることになった。そして2022年6月、同法案がドイツ連邦議会で可決された²⁶⁾ことにより、先の第3回委員会決議に基づき2022年7月1日に10.45ユーロへと引き上げられたばかりの最低賃

金額が、そのたった3カ月後の10月1日から12ユーロへと、一気に15%近く引き上げられることになった。

そして、その政治的影響は、当初の予定から1年遅れの2023年6月に出された第4回²⁷⁾の決議にも現れる。すなわち、それまで「全会一致」をもって行われてきた最低賃金委員会の決議が、初めて、単なる過半数の賛成により行われることとなった。その最大の対立点は、仮に「労働協約の動向に従う」としても、その算定の基礎を、a) 前回・第3回決議に基づく最後の最低賃金引上げ額である10.45ユーロに置くか、それとも、b) 先の改正法に基づく12ユーロに置くか、であった。当時、最低賃金委員会の委員長であった（そして、2025年10月現在も委員長を務めている）クリスティアーネ・シェーネフェルト（Christiane Schönefeld；弁護士・元ニュルンベルク連邦雇用エージェンシー理事）のあっせん案は、前者・10.45ユーロを基礎に置くものであり、同あっせん案は、労働者側委員が反対する中、使用者側委員の賛成をもって、決議にいたることとなった。

(2) 第5回決議

さらに、直近の第5回（2025年6月）²⁸⁾の決議においては、その審議・決議に先駆けて、政治的な圧力が最低賃金委員会にかけられることになる。

すなわち、第5回決議の数カ月前の2025年2月、ドイツ連邦議会選挙が、先の「信号」政権から自由主義政党の自由民主党（FDP）が離脱したことを契機として、議会の任期満了を待たずに行われることとなった。そして2025年5月、3カ月という長い連立交渉の末、何とか、中道右派＝中道左派の「大連立」政権が再び誕生することになった。その間、SPDは、「最低賃金15ユーロ」をアピールし続けていたところ、その主張内容が、CDU/CSUとの連立協定書²⁹⁾にも、「最低賃金委員会は、総合考慮の枠組みにおいて、労働協約の動向だけでなく、フルタイム就労者の中央値賃金の60%にもしたがうであろう。このような方法に基づけば、最低賃金を2026年に15ユーロへ到達させることは可能である」との文言で明記されることになったのである³⁰⁾。

その影響もあってか、最低賃金委員会は、第5

回の決議において、確かに、「2026年に15ユーロ」という連立協定書の文言をそのまま決議の内容に取り込むことはなかったが、2026年1月1日には12.82ユーロから13.90ユーロに、2027年1月1日にはさらに14.60ユーロに引き上げる決議を行い、結果として、ここでの引上げ率は、最低賃金委員会自身の決議におけるものとしては最も激しい、2年あたりで14%弱の引上げ率となった。

なお、第5回の決議にあたって、最低賃金委員会は、確かに、「全会一致」という形式を何とか取り戻すことができることになった。しかしながら、その理由づけの部分から、先に紹介した大きく分けて2つの準則のうち、2番目の準則である「労働協約の動向に従う」という準則が初めて消えることとなった³¹⁾。そしてその代わりに、同決議の理由づけは、もう1つの準則である「総合考慮」における3つの考慮要素のうち、1つ目の「労働者にとって相当な最低限度の保護」という要素を強調したものとなっている。

V むすびにかえて

1 ドイツ一般法定最低賃金規制に対する評価とドイツの歴史的経験

脱稿直前、労使関係論の立場からドイツの「法定最低賃金をめぐるポリティクス」について検討する新たな研究³²⁾に触れた。

同研究は、現地の新聞・雑誌等における報道や労使関係・協約政策研究者らの論文などを参考にしつつ、「90年代後半以降」における「低賃金労働の広がり」などを背景に、「『最賃ではなく労働協約』の時代から、『最賃も労働協約も』の時代」を迎えた(144頁)ドイツにおいて、当初は、「最賃を導入するとしても、……できるだけ最賃を労働協約交渉に似せて、労働協約の領域を侵害しないように決定」していたものの、やがて、「労働協約との整合性を配慮した決定方法から政治介入へと大きく変化した」(145頁)同国の賃金政策の今日的実像を克明に描いている。そして、そこで描かれたドイツの姿は、たしかに、経済社会における「低賃金を拡大し、維持し続ける力の強さ」

を前に、当時の法政策が、「国際的にみて独特」な「『疑似協約交渉』と『協約準拠』という「従来の賃金改定方式」では、「『生活賃金』を求める要求」を達成できなくなった結果(158頁参照)、より強い政治介入を容認するものへと変化せざるを得なくなった過程であったといえよう。

筆者も、「生活賃金」を実現するために一定の「政治介入」が必要となる場面があることそれ自体については、一般論として、これを否定しようとするものではない。しかしながら、ドイツの法と社会の歴史的文脈だけを確認してみても、第2次世界大戦終結より前、とりわけナチス期に「労働条件の集団的決定(社会的自治)の可能性がまったく否定」³³⁾されるより前のワイマール期に、経済不況が広まる中で、当初は労働組合にとって「使用者の賃金引下げ攻撃に対する防波堤」³⁴⁾であったはずの国家的強制仲裁制度が、早くもその数年後には、「財政再建」を目論む政府の「賃金の強制的な切下げ」のための一手段へと変貌した³⁵⁾。本稿Ⅱで述べた通り、連邦共和国期のドイツにおいて、協約自治がとりわけ国家的賃金規制との関係で尊重されてきたこと理由は、そのことと決して無関係ではない。

もちろん、賃率表全体の帰趨を国家に委ねることになる国家的強制仲裁制度と、あくまで賃金の最低額のみを国家が定めるに過ぎない法定最低賃金制度とを、まったく同列に論じることはできない。しかしながら、賃金政策の転換が、「最賃も労働協約も」という方向にとどまるものであればともかく、さらに転じて「労働協約ではなく最賃」という方向に進もうとするものであるならば、そこにおける賃金政策は、「政治」のあり様次第で、いとも簡単に、しかも如何様にも変えられてしまう可能性があることを、第2次世界大戦終結より前のドイツの経験は物語っているようにも思われる。

2 日本の最低賃金規制に対する政策的インプリケーション

とはいえ、今日のドイツにおいては、2015年にMiLoGに基づく一般法定最低賃金規制が開始される際にも、これと同時に、労働協約法に基づ

く一般的拘束力宣言制度の要件緩和を行うなど、労働協約システムに対する新たな法政策的支援が開始されていた。また、それから10年後の2025年に最賃額設定における比較的強固な政治介入が行われた際にも、最低賃金委員会の構成員からは強い懸念が表明される³⁶⁾とともに、あくまでMiLoG所定の各考慮要素に基づいた最低賃金額設定の根拠づけがなされた。

翻って、今日の日本はどうであろうか。ミレニアム(2000年)をまたぐ10年弱の間、1%に満たない年が続いていた最低賃金(全国加重平均)の引上げ率が、その後の約10年間、概ね1~2%へと値が大きくなった。その当時の背景にあったのは、あくまで、2007年の最低賃金法改正によって「生活保護に係る施策との整合性に配慮する」(9条3項)という「社会政策」(ないし「労働政策」)的な法的要請がそこに加わったことであつたといえよう。しかし、「3%」という具体的数値が政府自身によって示されることになる2016年³⁷⁾以降、当該具体的数値に沿った最低賃金額の引上げが行われることとなったこと背景にあったのは、それら政策のどちらでもない、「経済政策」的な要素が強かったように思われる。

そのような日本の今日的状況が「これまで結果的に達成される目的だった経済成長を直接の目的とし、そこから逆算する形で最低賃金の引上げ率を導く」³⁸⁾ものであることを意味し、しかも、今後の最低賃金額がそのような「経済政策」を主眼とする政治的帰趨にすぐれて左右され続けるとすれば、その1条において「労働条件の改善」を第一目的とし、「労働者の生活の安定」を第二目的の筆頭に挙げていた最低賃金法の趣旨が減却されることになりかねない。ここでは、そのような視点からする本格的検討を行えなかったが、仮に最低賃金額の設定に対し政治が介入するとしても、それに対する(とりわけ最低賃金法の趣旨やそこに含まれる法原理の視点からする)政策的評価が法的には重要となろうこと³⁹⁾を最後に指摘し、本稿における検討を終えることにする。

1) 正式名称:「一般的な最低賃金の規制に関する法律」(Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns)。

- 2) ドイツ最低賃金委員会が2016年から2025年までの間に出した5回の決議(書)をすべて翻訳したものとして、榊原嘉明「ドイツ最低賃金委員会決議(2016-2025)」獨協法学128号(2025年12月発行予定)。なお、本稿Ⅲ及びⅣの内容は、同稿における訳者解題の内容と一部重複するものであることをあらかじめ付言しておく。
- 3) ドイツ基本法9条3項は、その第1文において、「労働条件及び経済条件の維持及び改善を目的として団結を結成する権利は、いかなる者及びいかなる職業に対しても、これを保障する。」と規定するとともに、同第2文において、「この権利を制限し、または妨害を企図する取り決めは無効であり、これらを目的とした措置は違法である。」と規定している。これらの規定は、「労働者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」と規定する日本国憲法28条におよそ相応するものであるが、例えば日本法でいう「勤労者」にとどまらない「いかなる者及びいかなる職業」に対しても(つまり、例えば労働者側当事者だけでなく使用者側当事者に対しても)、「団結の自由」を保障しているなど、日本法のそれといくつか異なっている。
- 4) 日本国憲法は、その27条2項において、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」と規定している。
- 5) もっとも、ドイツ基本法も、その20条1項において、「ドイツ連邦共和国は、民主的かつ社会的な連邦国家である。」と、いわゆる社会国家原則について規定するとともに、その1条1項において、「人間の尊厳は、不可侵のものである。人間の尊厳を顧慮し、これを保護することは、すべての国家権力の義務である。」と、人間の尊厳について規定するなどしている。
- 6) したがって、MiLoGに基づく一般法定最低賃金制度の導入にあたって、なぜそのような規制が、ドイツ基本法9条3項により保障される「団結の自由」の一内容とされる「協約自治」に対する相当性を欠く介入に該当しないのかについて議論された。その議論の概況を紹介するものとして、例えば、川田知子「ドイツにおけるGute Arbeitと最低賃金法」法学新報123巻5・6号(2016年)156頁以下、和田肇「ドイツにおける最低賃金制度の意義と現状」季刊労働法254号(2016年)31頁以下、ライムント・ヴァルターマン(翻訳:岩佐卓也)「法定最低賃金はなぜ必要なのか——ドイツにおける議論」労働法律旬報1859号(2016年)12頁以下など。
- 7) 岩佐卓也『現代ドイツの労働協約』(法律文化社、2015年)130頁以下参照。
- 8) 同様の指摘をするものとして、例えば、大重光太郎「ドイツの賃金闘争と労使関係の展開——産業別協約の下でも大幅な賃金引上げは可能なのか」日本労働研究雑誌772号(2024年)92頁、前掲・ヴァルターマン(注6)10頁など。
- 9) スウェーデンの労使関係システムの概要については、西村純『スウェーデンの賃金決定システム——賃金交渉の実態と労使関係の特徴』(ミネルヴァ書房、2014年)、同「スウェーデン 企業内の労使交渉を重視した労使関係——スウェーデンの賃金交渉を素材に」労働政策研究・研修機構編『現代先進諸国の労使関係システム』(労働政策研究・研修機構、2017年)などを参照のこと。
- 10) フランスの労使関係システムの概要及び同国の協約拡張適用制度の現在については、桑村裕美子『労働者保護法の基礎と構造——法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法研究』(有斐閣、2017年)189頁以下、細川良「フランス——労働協約システムの歴史的形成と現代的展開」労働政策研究・研修機構編『現代先進諸国の労使関係システム』(労働政策研究・研修機構、2017年)など、また同国の協約拡張適用制度の現在については、細川良「フランスにおける労働協約の拡張適用制度」

- 労働法律旬報 2015 号 (2022 年) 8 頁以下などを参照のこと。
- 11) ドイツの協約引照条項の詳細については、松井良和「労働契約における労働協約の引照条項 (Bezugnahmeklausel) をめぐる諸問題」法学新報 119 号 5・6 巻 (2012 年) 755 頁以下などを参照のこと。
 - 12) なお、MiLoG 制定前夜における EU 加盟各国の労働組合組織率・使用者団体組織率・労働協約拘束率の比較を日本語で紹介するものとして、榎原嘉明「EU 域内比較にみるドイツ労働協約システムの不安定化の特徴と今後の法的課題」日独労働法協会会報 11 号 (2010 年) 3 頁以下。
 - 13) ドイツで各種法定最低賃金規制が広がったことの要因分析を行う日本語文献は数多くあるが、ここではとりわけ、名古屋道功「ドイツにおける最低生活保障システムの変化——労働協約の機能変化と関連して」山田省三・石井保雄編『労働者人格権の研究 (上巻) ——角田邦重先生古稀記念』(信山社, 2011 年) 153 頁以下を参照。
 - 14) 毛塚勝利「ドイツにおける雇用・労使関係政策の新たな局面——一般的拘束力・最低賃金と派遣労働の政策を中心に」連合総研レポート DIO290 号 (2014 年) 4 頁以下参照。
 - 15) 名古屋道功「ドイツ集团的労働法理論の変容」根本到・奥田香子・緒方桂子・米津孝司編『労働法と現代法の理論 (下) ——西谷敏先生古稀記念論集』(日本評論社, 2013 年) 443 頁参照。
 - 16) Vgl. Peter Ellguth/Susanne Kohaut (2015), Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014, WSI-Mitteilungen 2015, S. 290 ff.
 - 17) 詳細については、井川志郎「EU 経済統合における労働法の課題——国際的経済活動の自由との相克とその調整」(旬報社, 2019 年) 127 頁以下などを参照のこと。
 - 18) BGBI. I 2014, Nr. 39 vom 15.08.2014, S. 1348.
 - 19) MiLoG 制定の背景についてコンパクトに論じるものとして、例えば、前掲・大重 (注 8) 92 頁、前掲・桑村 (注 10) 125 頁以下のほか、榎原嘉明「ドイツは協約自治を放棄したのか? ——ドイツにおける協約自治保障の憲法的基礎と 2014 年協約自治強化法の中間的評価」山田省三・青野寛・鎌田耕一・浜村彰・石井保雄編『労働法理論変革への模索——毛塚勝利先生古稀記念』(信山社, 2015 年) 733 頁以下など。
 - 20) 以下、MiLoG の各条項の日本語訳は、基本的に、山本陽大編『現代ドイツ労働法令集』(労働政策研究・研修機構, 2022 年) 51 頁以下 [担当: 山本陽大] に拠った。なお、MiLoG は、後述 (IV2) のとおり、2022 年 6 月に一部法改正がなされることになるところ、本文に表示の条項数は、同一部法改正により改正されたものについては「旧」と付記し、それ以外のものについては何の付記もせず、いずれも法律名を省略して表記している。
 - 21) なお、ドイツにおける賃金規制の主要な手段である労働協約の動向も含めたドイツ賃上げ動向の現在を検討するものとして、前掲・大重 (注 8) 86 頁以下。
 - 22) Mindestlohn Kommission, Erster Beschluss vom 28.06.2016. なお、各回決議の原語データはいずれも、ドイツ最低賃金委員会の公式 HP (<https://www.mindestlohn-kommission.de/de/home>; 最終閲覧: 2025 年 10 月 31 日) にて公開されている。
 - 23) Mindestlohn Kommission, Zweiter Beschluss vom 26.06.2018.
 - 24) Mindestlohn Kommission, Dritter Beschluss vom 30.06.2020.
 - 25) 「法定最低賃金による保護の引上げ及び僅少労働領域における変更に関する法律草案」(BT-Drucksache 20/1408 vom 13.04.2022)。なお、最低賃金「額」の引上げ及び最低賃金委員会「決議」の期限延期の方法としては、MiLoG1 条 2 項 1 文又は 9 条 1 項 1 文に既定されていた額及び期限の数字をそれぞれ修正するという方法が採られた。詳細については、前掲・榎原 (注 2) を参照のこと。
 - 26) 「法定最低賃金による保護の引上げ及び僅少労働領域における変更に関する法律」(BGBI. I 2022, Nr. 22 vom 30.06.2022, S. 969)。
 - 27) Mindestlohn Kommission, Vierter Beschluss vom 26.06.2023.
 - 28) Mindestlohn Kommission, Fünfter Beschluss vom 27.06.2025.
 - 29) Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (2025), S. 17.
 - 30) この 2025 年の連立協定書に対し、ドイツの法定賃金規制や労働協約法について多くの業績を発表してきた法学研究者の 1 人は、「この 60% 基準は欧州最低賃金指令に由来するものである」が、「このような数値に準拠するという義務が意味とするところのものは、60% を達成しなければならないという点にあるのではなく……判断にあたってこのような目標を考慮に入れなければならないという点にある」。MiLoG9 条 2 項 1 文が定めるのは、「総合的に勘案して審査を行う」という準則であり、したがって、「重要なのは全体的な状況なのであって、政治的に名指しされた賃金額ではない」(Gregor Thüsing, JmM 2025, S. 160 f.) などと批判している。
 - 31) それどころか、「労働協約」という文言それ自身が、ドイツ最低賃金委員会の第 5 回決議には、全文を通じて一度も出てきていない。
 - 32) 岩佐卓也「法定最低賃金をめぐるポリティクス」田中洋子編『動く、ドイツ』(晃洋書房, 2025 年) 143 頁以下。
 - 33) 西谷敏「ドイツ労働法思想史論——集团的労働法における個人・団体・国家」(日本評論社, 1987 年) 449 頁。
 - 34) 前掲・西谷 (注 33) 374 頁。
 - 35) 前掲・西谷 (注 33) 417 頁以下参照。なお、当時のプルーニング政権はその後、労働関係の一方当事者に過ぎない使用者に「形成権」的に「適正な水準」まで「賃金を引き下げる権能」を付与する緊急命令を出すことになる (同前参照) が、この点について、前掲・西谷 (注 33) は、このような「ワイマール末期に事実上企業内で確立していた使用者の専制支配体制を法的に追認する」ことを 1 つの出発点として、その後生まれた「ナチス労働法を構成する諸制度およびそれを支える労働政策」が展開されたと主張している (431 頁以下)。
 - 36) 現地報道 (<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt/mindestlohn-anstieg-100.html>; 最終閲覧: 2025 年 10 月 30 日) によれば、第 5 回決議の後、(第 4 回決議後も再任されていた) シューネフェルト委員長が「最低賃金委員会の独立性は、同委員会が実り多き成果を出すための基本的な前提条件だ。政治的な影響力を行使しようとすることは、そのような条件と矛盾するものである」とコメントしたとのことである。
 - 37) 閣議決定「経済財政運営と改革の基本方針 2016 について」(平成 28 年 6 月 2 日) 18 頁参照。
 - 38) 神吉知郁子「最低賃金制度の役割」季刊労働法 254 号 (2016 年) 8 頁。
 - 39) その他、日本の最低賃金法の枠の内外において賃金規制の主要なアクターとなる集团的な労使関係当事者に対して、どのような法政策的な支援を施すかも、法政策的な 1 つの重要な論点となり得よう。この点に関するドイツ法の議論を検討するものとして、例えば前掲・榎原 (注 19) など。

さかきばら・よしあき 獨協大学法学部教授。著者に「労契法と労組法——労働契約と集团的労働条件規制」有田謙司・石田信平・長谷川聡編著『労働契約法論』(成文堂, 2024 年) 463 頁以下。労働法専攻。