

労働法入門

主催: フランクフルト法人会

2015年7月2日

講師: 若月 ルイ

目次

- 概論
- 労働関係の成立・展開
- 労働関係の終了
- 労働関係の紛争の解決



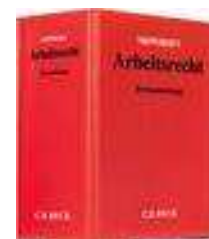
概論

概論

若月法律事務所
WAKATSUKI LAW OFFICE

法源

ドイツの労働法では統一的な労働法典が存在せず、
個別の法律によって労働関係が規制されている



主な労働関連法令等

1. EU法
2. 基本法・ドイツ憲法 (Grundgesetz)
3. 判例 (EU最高裁判所・連邦労働裁判所及び労働裁判所)
4. 労働協約 (Tarifvertrag)
5. 事業所協定 (Betriebsvereinbarung)
6. 労働契約
7. 慣習 (Betriebliche Übung)

労働関係の成立・展開

一般平等待遇法

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

人種・民族・宗教・信条・障害・年齢・性的指向に基づく差別の禁止
平等な取扱い

- 例 ① 男女ともに就業可能な職業の場合は、
募集の際に性別を限定してはならない
注意！ 求人広告の作成の際
- ② 賃金に関する差別的取扱、教育訓練・昇進の際
に差別的取扱
- ③ ハラスメントを予防する措置・苦情処理機関
(Beschwerdestelle)

注意！ 差別を受けた従業員・応募者は雇用者に対して損害賠償請求

応募者の面接 ①

本格的に業務に関連する質問しかできない

面接で禁じられている質問:

- | | |
|------------|-----------|
| ① 労働組合員？ | ⑤ 前科？ |
| ② 宗教？ | ⑥ 無犯罪証明書？ |
| ③ 家族構成・妊娠？ | ⑦ 資産状態？ |
| ④ 持病・飲酒癖？ | ⑧ 競業禁止？ |



原則として、プライバシーに関する質問は禁じられている場合が多い
禁じられている質問に対しては応募者として嘘をついても許される

- 不採用の応募書類の返送義務
- 面接時の交通費の支給

応募者の面接 ②

Zeugnis(証明書)・Zwischenzeugnis(中間証明書)

勤務関係(パフォーマンス)・知識・勤務態度などに関する評価書

1. Er hat seine Aufgaben **stets zu unserer vollsten** Zufriedenheit erfüllt.
X Verhalten zu **Vorgesetzten und Mitarbeitern** war **stets** vorbildlich.
2. Er löste die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer **vollsten** Zufriedenheit.
X Verhalten zu **Vorgesetzten und Mitarbeitern** war vorbildlich.
3. Er löste die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer **vollen** Zufriedenheit.
X Verhalten zu **Mitarbeitern und Vorgesetzten** war vorbildlich.
4. Er löste die ihm übertragenen Aufgaben im Allgemeinen zu unserer Zufriedenheit.
X Verhalten zu **Mitarbeitern** war vorbildlich.

契約書

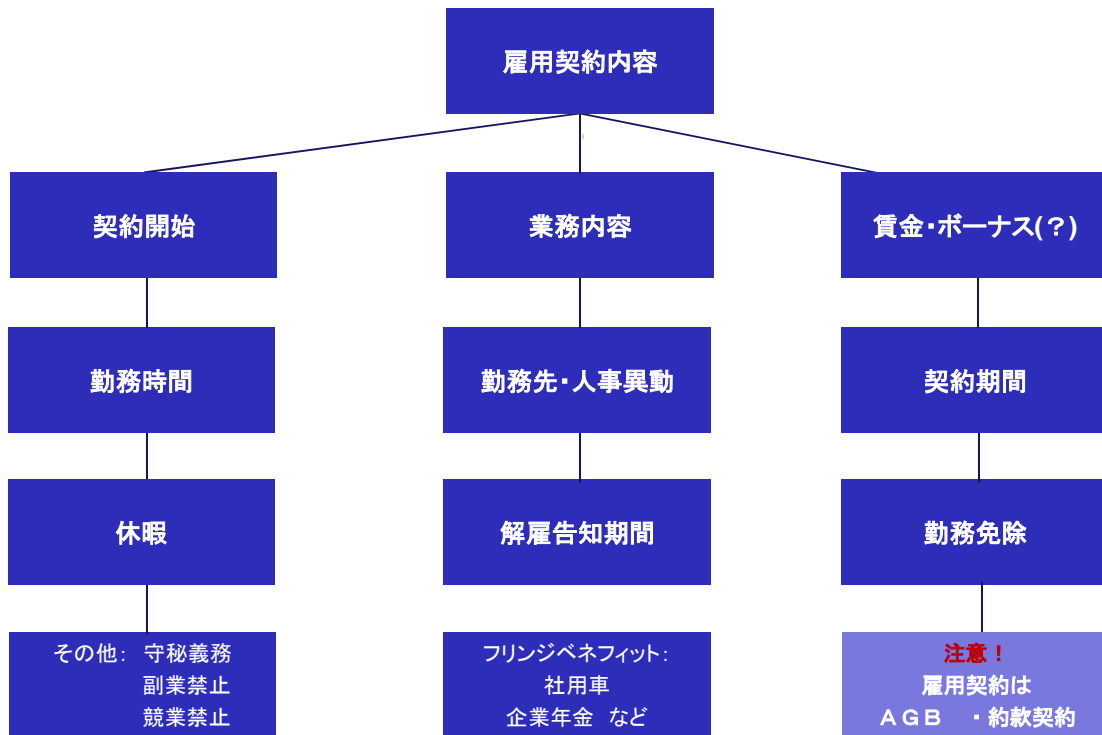
遅くとも労働関係開始の1ヵ月後までに、主要な労働条件を书面化し労働者に交付する使用者の義務 Nachweisgesetz (NachwG)

電子形式では認められない

当事者、契約スタート、勤務時間、
勤務場所、業務内容、休暇、
解雇告知期間

注意: 雇用契約はドイツ語で
記載されていることが望ましい





労働条件に関して別途考慮しなければならない協約・協定

労働協約 (Tarifvertrag)

労働組合と雇用者団体(州別・地域別・産業別等) との間の労働条件に関する協約

- ① 労働協約の内容は法律と同じ効力を持つ
- ② 通常は当事者間のみ適用されるが、連邦政府または州政府の決定により、一般的に適用される条項もある

事業所協定 (Betriebsvereinbarung)

- ① 使用者と事業所委員会が締結する労働条件に関する協定
- ② 事業所協定は直律的・強行的を規律する効力を持つ

雇用契約書の記載事項について注意すべき点 ①

約款契約 (Allgemeine Geschäftsbedingungen AGB)

- 多数の取引などを画一的に処理するために、あらかじめ契約内容として定型的に作成される
- 約款は企業者が一方的に作成するのが普通
- 原則として相手方に内容交渉する自由がない。但し、消費者が保護され、意想外な項目は無効

透明性の要請 (Transparenzgebot)

約款の定めは、明確でわかりやすいものでなければならない

相手方を不当に害するものとして無効になる場合がある

雇用契約書も約款契約とみられる！

雇用契約書の記載事項について注意すべき点 ②

試用期間 (Probezeit)

勤務開始から6ヶ月までは、業務に適合しているかを確認するための試用期間とされる

- 解雇保護法の適用がない
- 解雇告知期間は2週間

ボーナス？クリスマス手当？13ヶ月目の給料？

原則として、契約に記載されていない場合は、払う義務は無い！

注意！

- 3年続けてボーナスを払えば、ボーナス項目なくても請求権発生！ **(慣習)**
- 労働協約などに記載されていれば、請求権発生可
- ボーナスに関しての項目を記載する場合は、明確でわかりやすいものでなければならない！ **透明性の要請 (Transparenzgebot AGB)**

雇用契約書の記載事項について注意すべき点 ③

転勤／配置転換

転勤および契約当初の業務からの配置転換を命ずるためには、雇用契約への記載が必要

記載例：『業務上の必要により、転勤を命ずることがある』

『業務上の必要により、他部署での勤務を命ずることがある』

注意：

- 記載がなくとも当事者が合意すれば可能
- 記載があっても、家族構成等、その人物が最も適しているかを考慮する必要がある

雇用契約書の記載事項について注意すべき点 ④

最低賃金法 Mindestlohngesetz (MiLoG) 1.1.2015より適用

- 最低賃金(8,50EUR brutto)は全ての労働者に適用される
- 合意であっても法廷最低賃金より低い賃金を定めたら無効
- 最低賃金法適用の例外
 - 31.12.2017までは労働協約などに定めがあれば
 - 1年以上の長期失業者の最初の6ヶ月間
 - 研修生(Praktikum)の最初の3ヶ月間

注意！

- ① 31.12.2014までに締結済みの契約書の調整
- ② 2年おきに最低賃金委員会(Mindestlohnkommission)による調整あり
- ③ 違反した場合、罰金 500.000 Euro以下、最高で懲役10年まで (§ 266a StGB)

その他の雇用形態

- ❖ ミニジョブ Minijob (報酬450ユーロまで)
 - 労働者に原則として社会保険料負担する義務がない
- ❖ Midijob/Niedriglohnjob (報酬450,01ユーロ～850ユーロまで)
- ❖ 短時間労働制度 (Kurzarbeit)
 - 短時間労働制度 (Kurzarbeit) は、失業者の急増を防ぐシステム
 - 労働時間の短縮によって減った給料の一部を国が補填する
 - 短時間労働制度の期間は**24ヶ月**間に限られているので、不況が長引けば各社とも解雇に踏み切らざるを得ない

契約締結の際に注意すべき法律

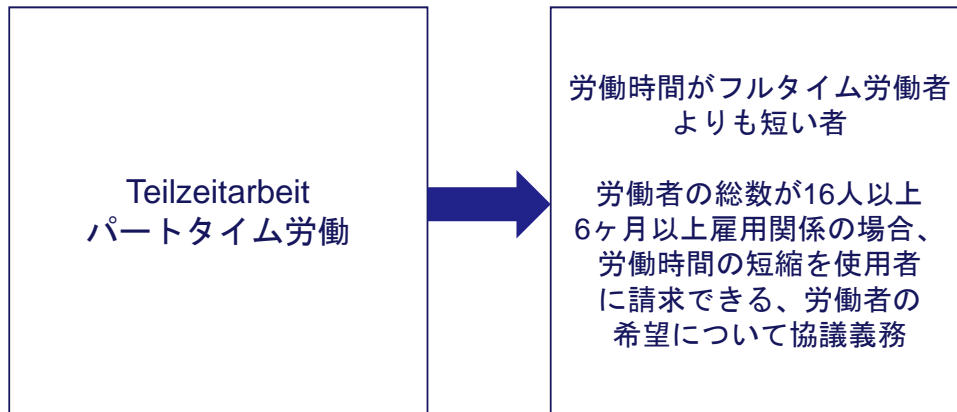
パートタイム労働・有期労働契約法 【期限付契約法】(TzBfG) ①

Teilzeitarbeit
パートタイム労働

Befristeter Arbeitsvertrag
期限付契約

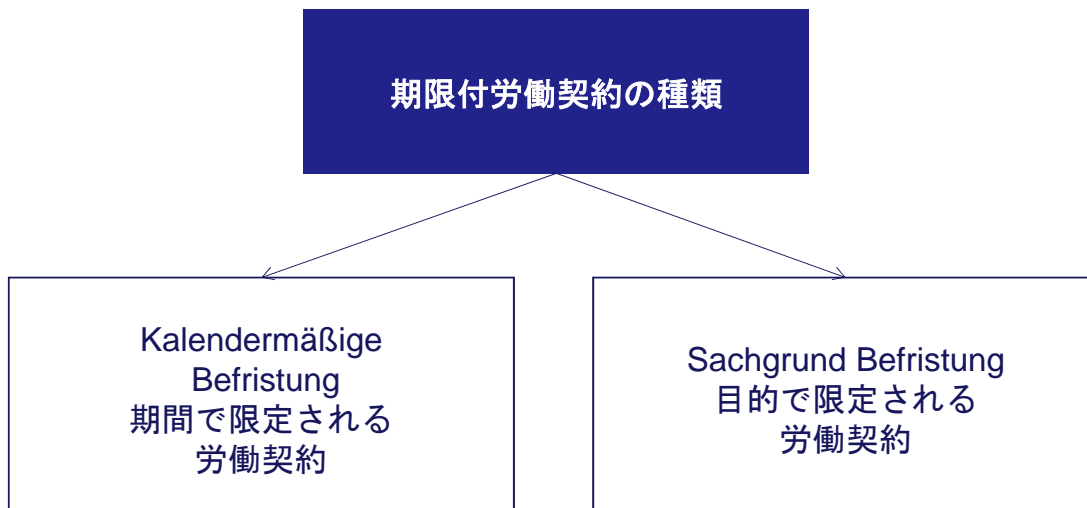
契約締結の際に注意すべき法律

パートタイム労働・有期労働契約法 【期限付契約法】(TzBfG) ②



契約締結の際に注意すべき法律

パートタイム労働・有期労働契約法 【期限付契約法】(TzBfG) ③



契約締結の際に注意すべき法律

パートタイム労働・有期労働契約法【期限付契約法】(TzBfG) ④

1. 通常、最長2年までしか、法律上認められない契約期間2年以上の場合、自動的に無期限な契約とみなされる
2. 契約の更新は、元の契約と合わせて24ヶ月間まで、更新の回数は3回まで可能
3. 契約期間中、原則として**通常解雇不可能**(§ 15 III)

- 注意！** ① 過去に労働関係がある場合、期限付契約として認められない
② 書面で明示されていないと無期限の契約になる！

契約締結の際に注意すべき法律

パートタイム労働・有期労働契約法【期限付契約法】(TzBfG) ⑤

例外： 正当な理由があれば2年以上でも可能。

- ① 労働に対する経営上の需要が一時的に存在する場合
- ② 他の労働者の代理で就労する場合
- ③ 職業訓練・大学課程からの引継ぎ雇用
- ④ 労働給付に固有の性質が期間設定を正当化する場合
- ⑤ 試用のため期間を設定する場合
- ⑥ 労働者の個人的事由

例外： 会社設立から4年間、4年契約可能

例外： 52歳以上労働者が契約開始前に4ヶ月間以上失業していた場合、**最長5年**まで可能

注意！ 書面で明示されていないと無期限の契約になる！

契約締結の際に注意すべき法律

労働時間法

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

労働時間

- ① 1日8時間を越えてはならない
- ② 残業は1日2時間まで、但し6ヶ月以内に平均労働時間が8時間に戻らないといけない

休憩時間

- ① 労働時間 6～9時間: 30分
- ② 労働時間 9時間以上: 45分

1日の労働時間終了後、少なくとも11時間の休憩時間が必要

罰金: 15000ユーロ

刑罰: 懲役1年

注意: (一般適用の)労働協約・個別契約に、労働者に有利な取り決めが可能



契約締結の際に注意すべき法律

労働時間・残業・残業手当

労働時間?

出張

- ① 車での移動

自分で運転する場合、労働時間

- ② 飛行機・鉄道での移動

原則として、労働時間と看做されない

補足: 出張手当

税法(出張手当法)に準ずる



契約締結の際に注意すべき法律

連邦休暇法

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

有給休暇

1. 年次有給休暇 最低 24日間 (週6日勤務ベース)
2. 休暇中病欠した場合、有給休暇のカウントダウンは不可
3. 使用者は時期設定の際に労働者の希望を考慮する義務有り
4. 入社6ヵ月後に請求権発生
5. 次年3月31日まで

注意: (一般適用の)労働協約・個別契約に、
労働者に有利な取り決めが可能



その他労務管理における注意点 ①

病欠 『有給とは別枠!』

- 連続する3日までは医者診断書(Krankmeldung)は不要
- 医者診断書があれば期間を問わない
- 病欠中であっても自宅にいる必要はない(生活のために必要な買い物等)
- 会社は、6週間以上の長期病欠者がスムーズに復帰できるような職場環境を整えるように要請されている(BEM)
- 従業員が持ってきた診断書が信用できない場合は、
 - 会社が懇意にしている医者に診断させたり
 - 探偵による調査
 - アポなしお見舞い など



その他労務管理における注意点 ②

母性保護法 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

被雇用者義務: 雇用者に告知

雇用者義務: 監督庁に連絡 (Aufsichtsbehörde)

FrankfurtではRegierungspräsidium Darmstadt

出産前 6週間 通常就業禁止

出産後 8週間 絶対就業禁止

その他の就業禁止:

- 深夜労働(20-6時)、重量物(5kg以上)を扱う業務など
- 医師の証明より妊婦及び子の生命が就労により危険にさらされる場合

妊娠中、出産4ヵ月後までは解雇不可能!

解雇告知後2週間以内に妊娠が判明した場合、解雇告知は無効!



その他労務管理における注意点 ③

育児休暇法 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

1. 出産から36ヶ月間、その内12ヶ月間までは子供が8歳になるまで取れる育児休暇を取る7週間前までに申請
2. 1年間 育児休暇手当300ユーロ~1800ユーロ
二人でとる場合は14ヶ月間
3. 育児休暇中、労働契約を短縮する請求権有り
 - 週労働時間30時間まで
 - 従業員の総数が16人以上
 - 6ヶ月以上雇用関係の場合
4. **育児休暇中は解雇不可能!**



事業所委員会 (Betriebsrat)

事業所組織法 ①

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

❖ 一般原則・選挙権・被選挙権

- 労働者5人以上の事業所において、被雇用者からの請求があれば設立しなければならない会社の機関
- 事業所委員会のメンバーは解雇に関して特別に保護される
- 18歳以上の労働者に選挙権
- 労働者側からの要求がなければ設置されない！
- 労働組合では無い！

❖ 適用対象者

- 管理職員(leitende Angestellte)、役員を除く労働者



事業所委員会 (Betriebsrat)

事業所組織法 ②

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

❖ 事業所委員会の選挙

- 選挙は4年に一回、3月1日から5月31日までの期間内

❖ 構成

5 ~ 20名	1名	1001 ~ 1500名	15名
21 ~ 50名	3名	1501 ~ 2000名	17名
51 ~ 100名	5名	2001 ~ 2500名	19名
101 ~ 200名	7名	2501 ~ 3000名	21名
201 ~ 400名	9名	3001 ~ 3500名	23名
401 ~ 700名	11名	3501 ~ 4000名	25名
701 ~ 1000名	13名	4001 ~ 4500名	27名

事業所委員会 (Betriebsrat)

事業所組織法 ③

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

労働者の関与・共同決定

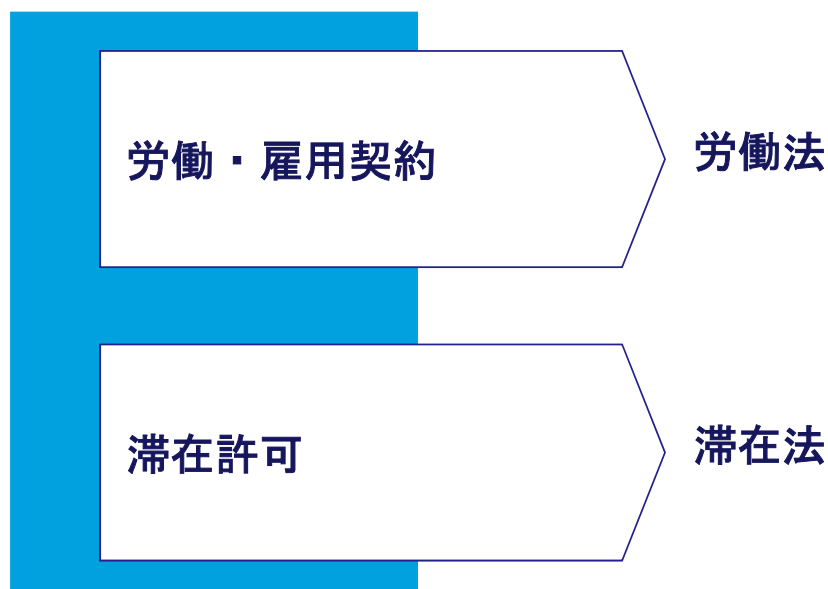
- § 87 BetrVG 社会的事項
- § 94 BetrVG 人事調査票、評価基準の作成
- § 95 BetrVG 人事計画における選択指針の作成
- § 102, 103 BetrVG 解雇告知の前に必ず意見聴取 など



21名以上の会社では採用 - 転勤-派遣-事業所変更等に対する共同決定

- § 99 BetrVG 採用、賃金グループ格付け、配転の実施
- § 111, 112 BetrVG 事業所変更、社会計画の策定 など

滞在許可



滞在許可

AUFENTHALTSTITEL



Elektronischer Aufenthaltstitel (eAT)

電子滞在許可証

滞在許可の種類

- ① 滞在ビザ Visum
- ② 滞在許可 Aufenthaltserlaubnis
- ③ 定住許可 Niederlassungserlaubnis

3ヶ月以上ドイツ国内に滞在することを意図して入国する際には滞在許可が必要

→ 滞在許可なしでも3ヶ月まではドイツ国内に滞在できる (SchengenVisa)

ただし、この期間内の就労は禁止されている

例外:

出張(メッセ出展、取引先との契約交渉、グループ会社内の打ち合わせ等)

滞在許可

注意: 滞在許可証発行前は就労禁止!

申請手続が終わるまで、滞在だけは可能(仮の滞在許可)

本人	雇主・斡旋者
国外退去 刑法の適用 罰金 50.000 Euro以下 最高で懲役3年まで	刑法の適用 罰金 500.000 Euro以下 最高で懲役10年まで

労働関係の終了

労働関係の終了

若月法律事務所
WAKATSUKI LAW OFFICE

解雇の種類

❖ 通常解雇 (Ordentliche Kündigung)

❖ 特別解雇 (Fristlose Kündigung)

§ 626 BGB 【ドイツ民法】

① 重大な理由

例：財産犯罪、暴力

② 解雇事由を知ってから2週間以内に解雇告知する必要がある

③ 事業所委員会がある場合には意見聴取

❖ 変更解雇 (Änderungskündigung)

① 減給は解雇の一種になるので解雇保護法が適用される

② 一方的に賃金を減額するのは、ほぼ不可能



解雇手続 ①

解雇告知

全ての解雇告知の有効要件として、**書面性が必要とされる!**

書面性の要件を満たさない解雇告知は無効である

- 職場で手渡し
- 受領者の住所に持参
- 郵送 (書留)



注意: 解雇告知の際に、被解雇者が労働局へ失業の連絡義務を指示!

解雇手続 ②

通常解雇の告知期間 § 622 BGB【ドイツ民法】

勤続年数	告知期間
試用期間中	2週間
2年以上	1ヶ月
5年以上	2ヶ月
8年以上	3ヶ月
10年以上	4ヶ月
12年以上	5ヶ月
15年以上	6ヶ月
20年以上	7ヶ月

解雇手続 ③

事業所委員会の意見聴取

- 事業所委員会が存在する場合、**解雇告知の前に必ず**意見聴取！
- 意見聴取は、口頭でもがよいが、書面で行うべき
- **意見聴取を行わなかった場合、解雇告知が無効になる！**
- 労働者の氏名、解約告知の種類、解雇告知の期日及び

解雇告知事由を事業所委員会に伝えなければならない

例 経営上の理由による解雇の場合、緊急の経営上の必要性だけではなく社会的選択の基準となる事情など

- 異議・疑義の場合、1週間以内(即時解雇:3 暦日以内)事業所委員会から使用者に通知

解雇手続 ④

大量解雇

- 解雇を30 日以内に行う場合には、使用者は労働局に届出を行わなければならない
- 事業所委員会に書面で連絡・情報提供義務！

事業所の労働者	解雇数
21 名以上60 名未満	6 名以上
60 名以上500 名未満	10%以上又は26 名以上
500 名以上	30 名以上

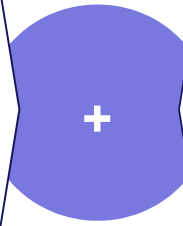
解雇保護法 Kündigungsschutzgesetz

経営者としては、解雇の前に、問題を解決するための方法を十分検討し、さらに雇用し続けることが明らかに会社の不利益であることを証明しなければならない

結論： 解雇保護法が適用された場合、解雇は非常に困難！

§23 KSchG

- ① 2003年以前に雇用された従業員：5,25人以上
 - ② 2004年以後に雇用された従業員：10,25人以上
- 【原則、事業所単位】
【週労働時間 20時間未満：0.5
30時間未満：0.75】
【研修生はカウントされない】



§1 KSchG

6ヶ月以上雇用されている場合適用される（試用期間）



解雇事由 ①

- 解雇保護法が適用される場合、通常、解雇自体が社会的に不当と見なされる
- 解雇通知を受理後3週間以内に訴えないと、いくら不当な解雇でも有効と見なされる

正当な解雇事由があれば解雇無効にならない可能性がある

- 解雇事由
- ① 個人的な理由
 - ② 行動を理由
 - ③ 経営上の理由

注意： 事業所委員会がある場合には意見聴取！

解雇事由 ②

個人的な理由による解雇

- ❖ 主要な類型が、労働者の病気を理由とする解雇告知である
- ❖ 但し、原則として病欠を理由としての解雇は不可能なので、病気を理由とする解雇は非常に難しい
 - ① 短期の疾病を繰り返す
 - ② 長期の疾病
- 病気により、会社が不利益を蒙ることを証明しなければならない
- 病気を原因とする成績低下
- 過去ではなく、将来も病気の状態が続くということを証明しなければならない
- 会社は、解雇前に、6週間以上の長期病欠者がスムーズに復帰できるような職場環境を整えるべき(BEM)

解雇事由 ③

行動を理由とする解雇

労働契約上の主たる義務及び付随的義務の違反

- ① 労働拒否
- ② 刑罰違反の行為
- ③ 勤務外の非行

例 同僚を中傷する、アルコール、セクシュアル・ハラスメント、勝手な休暇取得、無断欠勤、遅刻の常習、無許可の副業、事業所での暴力、無許可の私用電話・インターネットなど

解雇告知の前に事前に警告(Abmahnung)を行うことが必要！

解雇事由 ④

経営上の理由による解雇

『原則として企業家の決定の自由は、基本法上保護されている』

但し、企業家の決定の自由の権利濫用は認められない

- 整理解雇・人員削減の必要性

例： 事業所変更、リストラ、生産中止、事業撤退

社会的選択 (Sozialauswahl)

- もっとも社会的保護の必要性の乏しい者が解雇されなければならない
- 年齢・勤続年数・家族構成・障害を考慮しなければならない
- 例外として、知識、能力及び成績又は事業所の適正な人事構成の確保のために、ある労働者を社会選択から除くことが可能

事業所変更 (Betriebsänderung)

事業所変更を計画する場合、事業所委員会へ適切な時期に包括的に情報提供を行い、計画された事業所変更に関して協議を行わなければならない

❖ 利益調整 (Interessenausgleich)

① 使用者と事業委員会との協議により、企業の利益と従業員集団の利益を調整する

② 合意すれば書面化

❖ 社会計画 (Sozialplan)

① 事業所変更それ自体ではなく、事業所変更の結果

② 内容：被解雇者に対して再就職コンサルティング、補償金

③ 事業所協定の効力を持つ

事業所変更『リストラ』



解雇（補足事項）

❖ 失業手当（Arbeitslosengeld）

① 失業手当 I（Arbeitslosengeld I）

失業前の収入の60%（67%）が保障

給付期間	原則	12ヶ月間
	50歳以上	15ヶ月間
	55歳以上	18ヶ月間
	58歳以上	24ヶ月間

② 失業手当 II（Arbeitslosengeld II）

最低生活費の保障



労働関係の紛争の解決

労働関係の紛争の解決

若月法律事務所
WAKATSUKI LAW OFFICE

訴訟

ドイツ人は一般的に訴訟好き、特に労働法問題は大抵労働裁判所にて協議、和解による解決法廷外で示談できるケースはあまりない

理由

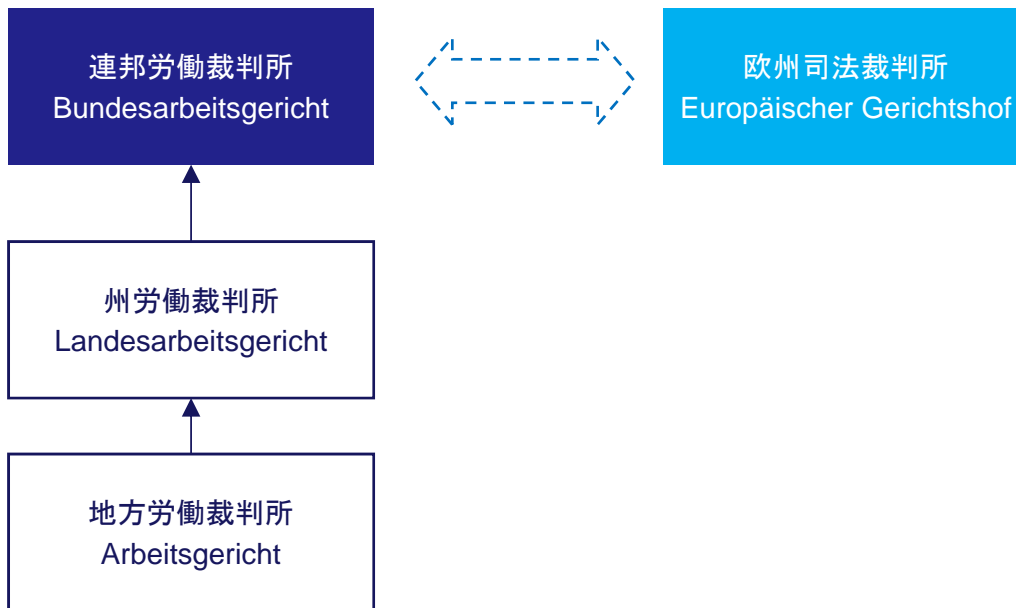
- 労働裁判費用は比較的安い
負けても相手の費用は支払わなくて良い
- 労働者は通常弁護士保険に入っている

裁判手続

- ① 口頭弁論・和解手続 (Güteverhandlung)
 - 和解を目的に口頭弁論、9割方和解で解決
- ② 和解が成立しない場合、判決手続
- ③ 州労働裁判所に控訴



労働裁判所の構成



補償金 (Abfindung) ①

解雇無効の訴えは、あくまで雇用の継続を主張するもので、雇用退職金の支払を要求するものではない

解雇退職金 法律上記載されていない！

例外:

§ 1 a KSchG

人員削減の必要性(経営上の理由)による解雇の場合、解雇無効の訴えをしないことを条件に、0.5ヶ月分給与×勤続年数の解雇退職金を請求できる

解雇告知書への記載が必要！

補償金 (Abfindung) ②

解雇が無効の可能性が大きいほど退職金・補償金が多くなる

計算方式 ①

$$\text{勤続年数} \times \text{月給} \times X \quad X = 0.5 \sim 2.0$$

計算方式 ②

$$\text{年齢} \times \text{勤続年数} \times \text{月給}$$

$$X \text{ 例: } X = 55$$



雇用契約終了合意書・合意解約 (Aufhebungsvertrag)

- 書面化
- 事業所委員会に確認しなくても良い!
- 労働者にとって失業手当を3ヶ月まで失うリスク
- 内容

① 補償金

② 勤務免除

③ 有給休暇の消化・支払い

④ 残業手当の支払い

⑤ 再就職コンサルティング

⑥ 守秘義務

⑦ 競業禁止

⑧ 会社所有の機器や物品、書類の返却義務

⑨ 証明書(勤務評価書)



ご清聴有難うございました



若月法律事務所
WAKATSUKI LAW OFFICE



若月 ルイ
ドイツ弁護士

電話 : +49 69 20876 28

携帯 : +49 171 2846 846

Email : LW@wakatsuki-Law.de

対応言語

- 日本語、ドイツ語、英語

経歴

- フランクフルト高等裁判所及び東京法律事務所での司法修習期間を経て2001年にドイツ弁護士登録。数々の国際法律事務所に於いてドイツ国内の日本企業に対する豊富な経験を積み、2012年にデロイトリーガルのジャパンデスク責任者に就任。2015年独立開業。
- 労働法、会社法及び商法を専門分野とし、特にドイツ国内の日本企業に対しては、同分野に留まらない包括的なアドバイスを提供する一方、講演活動も盛んに行っている。

免責条項

本資料は、日系企業がドイツでビジネスを行う上で一般的に関係するドイツその他の法律制度の概要を示したものであり、すべての関係法制度や実務上の取り扱いを網羅したものではありません。具体的な意思決定を行う際、または引用される際には、改めて専門家のアドバイスを求められる必要があります。専門家のアドバイスなく本資料の情報のみによる判断の結果生じた如何なる損害についても、これを補償いたしかねますので、ご了承ください。