



ドイツの労使関係の特徴と新型コロナの影響
- 実務家の視点から -

テーマ

1. 強制的なロックダウンの影響
2. 労働者の新型コロナ感染への対応
3. 事業所委員会の役割
4. 解雇

問1

ドイツにおいて、会社が事業所閉鎖命令（「ロックダウン」）の対象となった場合、使用者はその期間中、労働者に賃金を支払い続ける必要があるか。

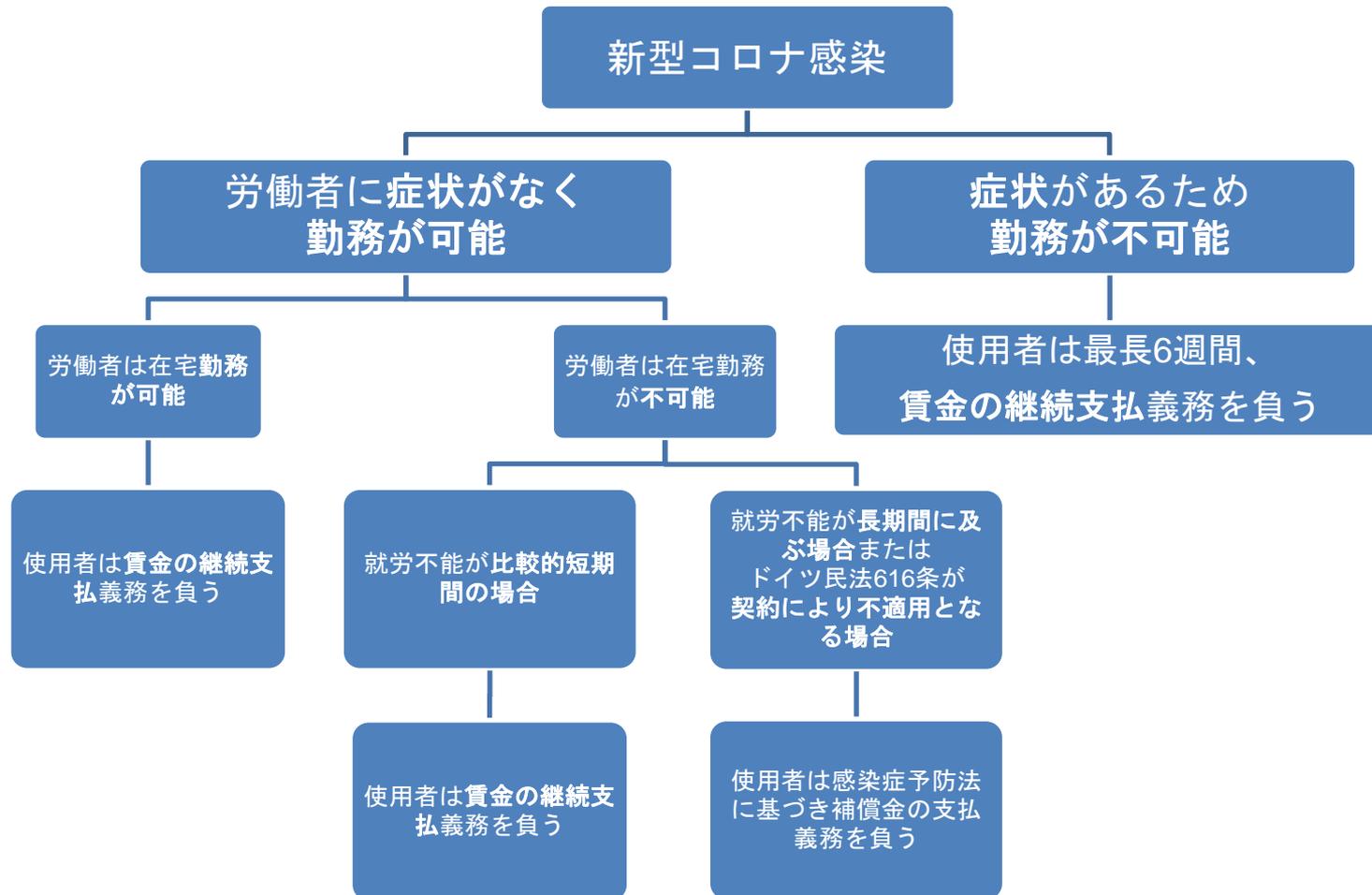
1. 強制的なロックダウンの影響

- パンデミックの期間中、ドイツの一部の企業は、一定期間、公的な事業所閉鎖命令（「ロックダウン」）の対象となった。
- 原則：使用者は、業務自体に内在する事由や労働者が操作できない事由で労働者が働けなくなるリスクを負う。これにより、労働者が勤務していない場合でも、使用者が給与を払い続ける義務が一般に存在する。
- 例外：接触を減らすことで新型コロナウイルスの拡散を阻止するという目的を有する公的な事業所閉鎖命令に関して、ドイツの連邦労働裁判所（BAG）は、これにより事業が全般的に影響を受けており、ロックダウンは特定の事業所の問題ではないので、使用者はその期間中、賃金に関する経済的なリスクを負わないと判断した。
 - 全般的な事業所閉鎖命令の場合には、労働者が働くことができなければ、使用者は賃金を支払う義務はない。
 - しかし使用者は、この事態を避けるために必要なあらゆる努力をしなければならない（例えば、労働時間短縮のために事業所委員会と交渉する等）。

問2

ドイツの使用者は新型コロナウイルスに感染した労働者に賃金を支払い続ける必要があるか。

2. 労働者の新型コロナウイルス感染への対応

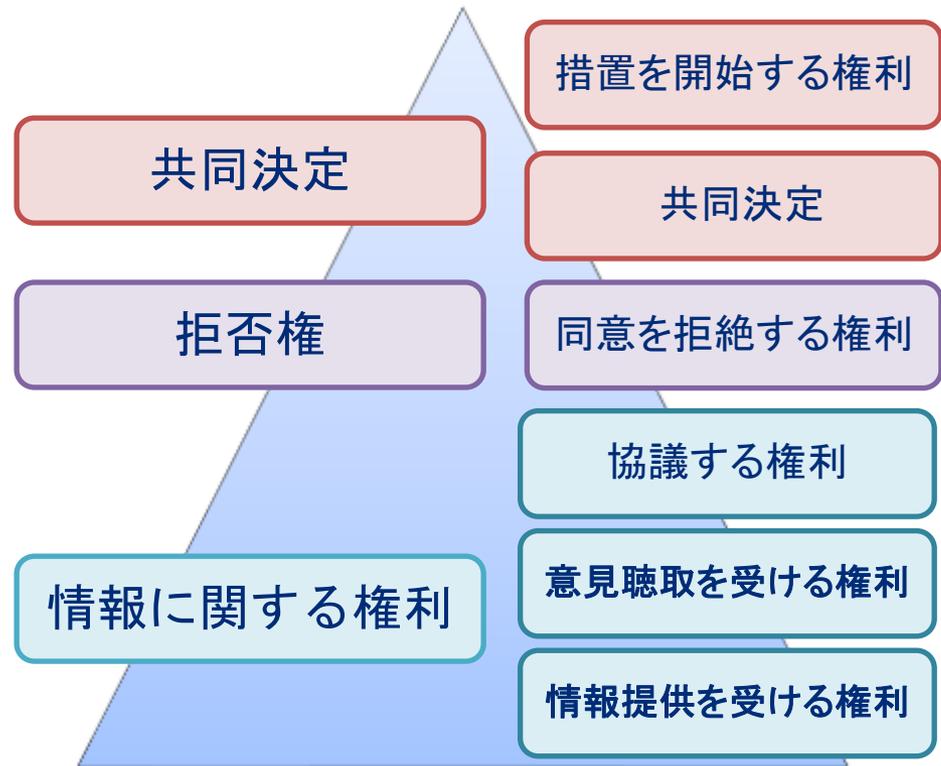


問3

ドイツには、新型コロナ対策（在宅勤務、感染防止対策等）を導入する際に関与させる必要のある従業員代表組織が存在するか。

3. 事業所委員会の役割

- 事業所委員会は、法定の従業員代表組織である。
- 使用者には事業所委員会を設置する法的義務はないが、労働者が5名以上いる場合は、従業員は事業所委員会を設置することができる。
- 事業所委員会は、情報提供を受ける権利から共同決定を行う権利まで、広範な参加権を有する。



3. 事業所委員会の役割

□ 情報に関する権利

- 会社内の感染事例を事業所委員会に知らせる義務
- 解雇の前に事業所委員会と協議する義務

□ 拒否権

- 労働者の採用または既存の労働者の配置換えの場合は事業所委員会の事前の同意が必要
- 在宅勤務の義務付けは、事業所委員会の同意が必要な配置換えとなりうる（在宅勤務後の会社勤務への復帰命令も同様）。

□ 共同決定

- 事業所の運営と労働者の行動上の規則に関する共同決定権
- 従業員の健康確保のための措置に関する共同決定権

3. 事業所委員会の役割

- 法律では、事業所委員会と使用者の関係は信頼に基づく協働という原則を基礎とする。
 - 事業所委員会の委員との人間関係の構築
 - 事業所委員会は敵ではなくパートナー
 - 定期的な情報交換
 - 予定された変更の適時の伝達
 - 決定および予定された変更の理由の提示
 - 開放性、公平性および透明性

問4

解雇が必要になった場合に特に留意すべき点はあるか。

4. 解雇

- ❑ 日本法と異なり、一方的な解雇についての「正当な理由」は、小規模の企業や採用直後の者に対しては常に要求されるわけではない。
- ❑ ドイツの解雇制限法（KSchG）は、契約を終了させる使用者の自由を制限しており、以下の条件が満たされる場合のみ適用される。

人的適用範囲

- 雇用関係が同一の使用者との間で6カ月を超えて存続した労働者

物的適用範囲

- 常時10名超の労働者を雇用している会社（雇用が2004年1月1日以前に開始された労働者との関係では5名超）

- ❑ しかし、解雇についての一般的な要件（書面性、労働者の受領等）は満たす必要がある。注意：ドイツの労働法は非常に形式主義的！

4. 解雇

- **ドイツ解雇制限法**が適用される場合、解雇は以下の事由でのみ可能である。
 - (i) 労働者の個人的事由（疾病による業務不適合、必要な運転免許証の喪失等）
 - (ii) 労働者の行動に関する事由（不服従の繰り返しや犯罪行為等の非行）
 - (iii) 経営上の事由

- 解雇事由に関する全般的な体系は日本と類似しているが、**雇用終了に関する実務や手法には異なる点が多い。**

- 日本と異なりドイツの労働法では、労働者は、一般に解雇に対する異議を、解雇通知書の受領後**3週間以内**に使用者に申し立てなければならない。

- **新型コロナに関連して、過去に裁判所で認められた解雇事由には以下のものがある。**
 - ワクチン・パスポートの偽造
 - マスク装着の頑なな拒否
 - 感染のおそれを理由としたオフィスでの就労拒否
 - 会社命令による新型コロナ検査の拒否



Dr. Tobias Schiebe (トビアス・シーベ)
弁護士 (ドイツ)
外国法事務弁護士 (ドイツ法)

アーキス外国法共同事業法律事務所
(外国法共同事業 TMI総合法律事務所)
〒106-6123
東京都港区六本木6-10-1
六本木ヒルズ森タワー23F

T +81 3 6438-2784 (直通)
Eメール : tobias.schiebe@arqis.jp

本文書およびこのプレゼンテーションは一般的な情報のみの目的で提示されるものであり、法的助言ではありません。本文書およびこのプレゼンテーションの内容の結果として何らかの措置を講じるまたは差し控える場合には、その前に、専門的な法的助言を受けてください。