

2023年2月8日（東京）



新型コロナウイルス感染症の流行による ドイツの職業生活および労働法への影響

一般財団法人海外産業人材育成協会 シンポジウム

ブチェリウス・ロースクール（ハンブルク）教授
マティアス ヤコブス

講演内容

- はじめに
- ドイツにおける新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の流行：
推移の概観
 - 一般的な動向
 - 職業生活への影響
- 労働法における主要な問題
 - 雇用と賃金の保護
 - 在宅勤務
- まとめ

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の流行 (パンデミック)

- コロナ禍において、職業生活と労働法は根底から揺らいだ
- 多くの新たな法的問題が発生
 - 新立法により対処したもの
 - 裁判所が新たな規範を形成したもの
 - 立法機関による審議が(今なお)求められるもの

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の流行

- この関連でドイツで議論されている労働法上の問題
 - 例えば、
 - » ワクチン接種義務
 - » マスク着用義務
 - » コロナ検査の実施義務
 - » 新型コロナの流行によるデジタル化の推進
 - 日本にとって特に興味深い事項
 - » 流行状況に関する実際の推移
 - » 雇用と、特に賃金の保護
 - » 在宅勤務

推移の概観

- 2020年3月以降、複数の流行波
 - 当初は、感染者数は少ないが、死者数は多く
 - その後、感染者数は多いが、死者数は少ない
 - » オミクロン株
 - » 全人口の75% がワクチン接種済み
 - ウクライナ戦争により、現在は新型コロナの問題は影が薄い
- 国会による決議：「全国規模の流行状況」
 - 住民の保護のために容認された多数の措置
 - 特に2回のロックダウン命令
 - 連邦憲法裁判所は、包括的な外出・接触制限を是認

職業生活における推移

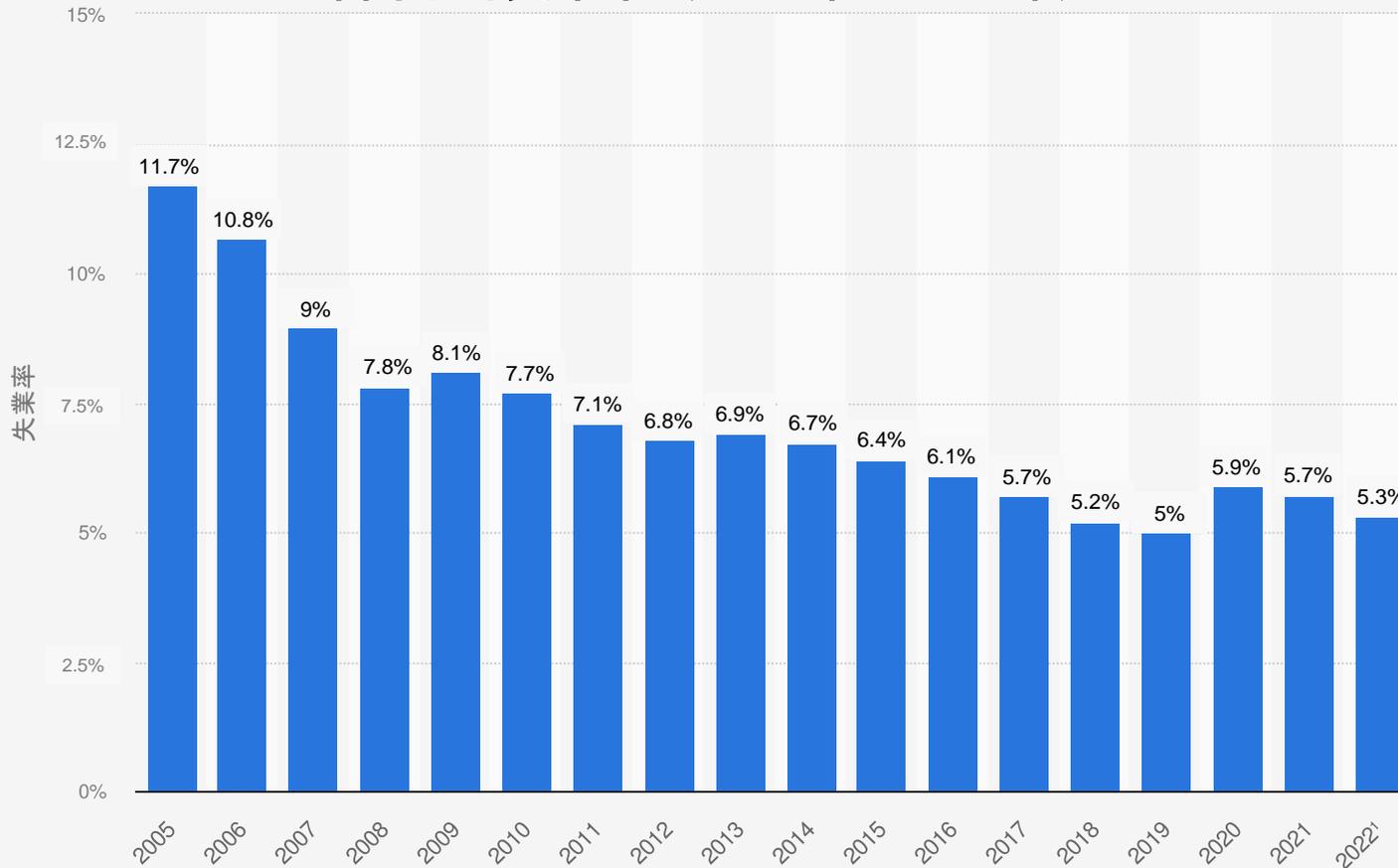
- 基礎情報：ドイツの労働市場に関する数字
 - ドイツの就業者数は4,500万人
 - » 労働者は4,100万人
 - 3,450万人が社会保険の対象者
 - 400万人はいわゆるミニジョブ労働者(社会保険対象外)
 - 250万人が失業者
 - » 自営業者は400万人
 - 200万人は「真正の」自営業者
 - 200万人は「個人事業主」

職業生活における推移

- COVID-19の流行が失業率に及ぼした影響
 - 失業者数の上昇は小幅
 - 理由：操業短縮と操業短縮手当（詳細は後ほど）

ドイツにおけるCOVID-19の流行: 推移の概観

ドイツの年間平均失業率（2005年～2022年）



出典
連邦雇用庁
©Statista 2022

その他情報：
ドイツ

職業生活における推移

- 感染拡大が操業短縮の実施率に及ぼした影響
 - 一時的に急増
 - その後再び減少
 - しかし、感染拡大前の低いレベルには戻っていない

ドイツにおけるCOVID-19の流行：推移の概観

図1

届出人数および操業短縮実施人数*

単位：千人
ドイツ



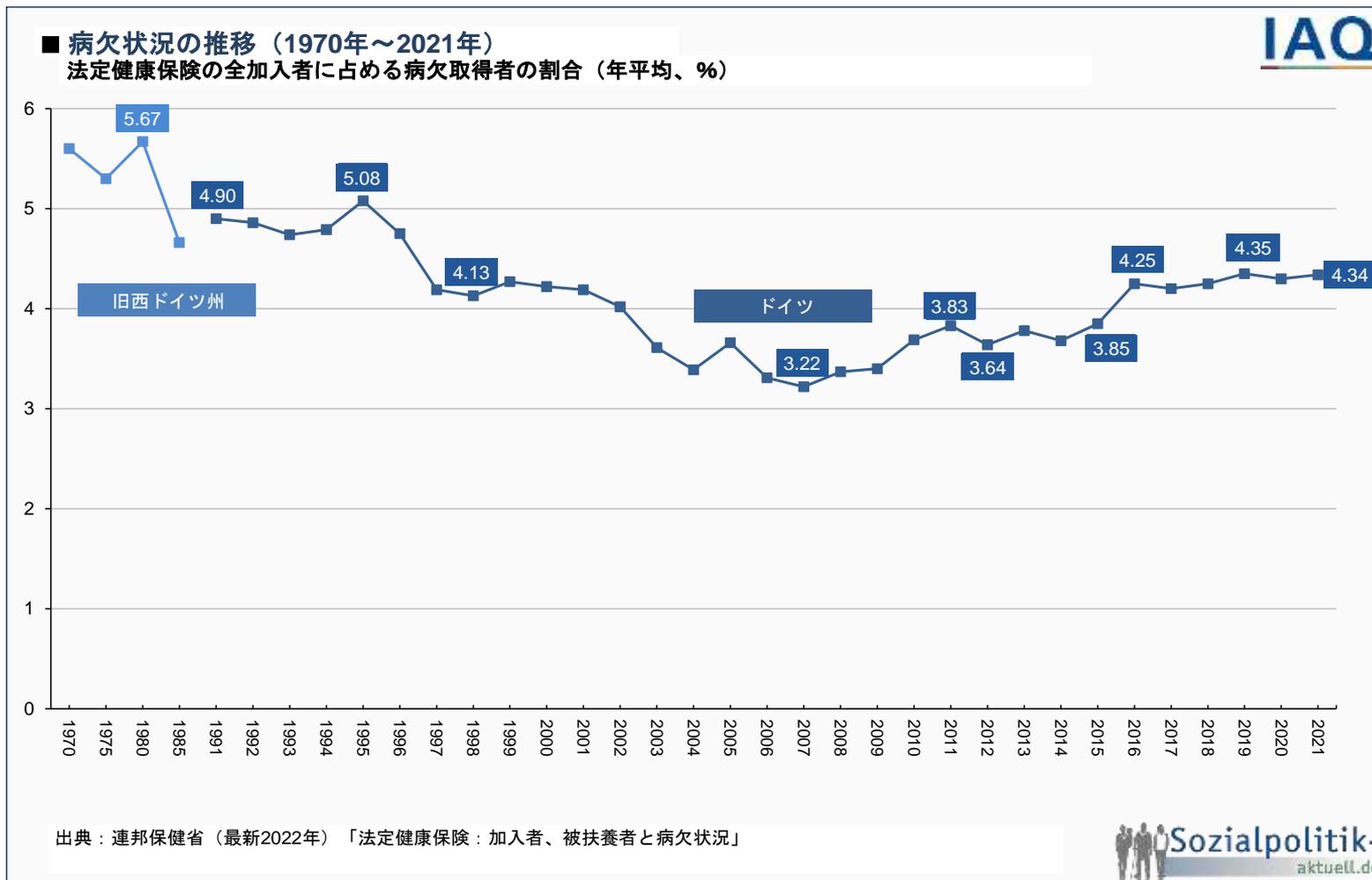
*最新月の届出人数は暫定値。
操業短縮実施人数も、最新4カ月間のデータは予測値であるため暫定値。

出典：連邦雇用庁の統計

職業生活における推移

- 感染拡大が病欠状況に及ぼした影響
 - ほとんど変化なし
 - 新型コロナウイルスの一方で
 - マスク着用による健康確保(通常のインフルエンザ流行波が発生せず)

ドイツにおけるCOVID-19の流行：推移の概観

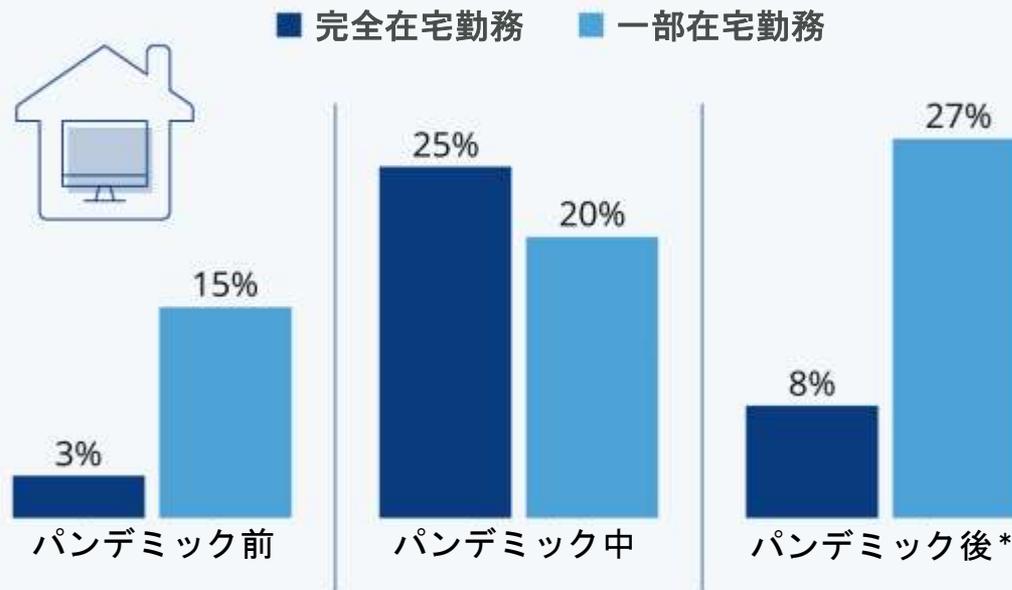


職業生活における推移

- 感染拡大が在宅勤務に及ぼした影響
 - 感染拡大中は在宅勤務が急増
 - 在宅勤務の傾向は持続する見込み
 - しかし、使用者・労働者双方にメリットとデメリット

コロナが在宅勤務の扉を開く

在宅勤務を行う就業者の割合



* 予測

回答者：ドイツにおける就業者1,503人（16歳以上）；2020年10/11月

出典：Bitkom



雇用の保障

- 以下の条件を満たす場合、
ドイツでは解雇制限法 (Kündigungsschutzgesetz) による強力な解雇制限
 - 10名超の労働者を雇用する事業所
 - 勤続6カ月超の労働者
- 使用者には解雇事由が必要（解雇制限法1条2項）
 - 労働者の個人的事由
 - 労働者の行動に関する事由
 - 経営上の事由
- 判例による非常に厳格な要件
- 事業所閉鎖の場合、解雇は常に認められる

賃金の保護

- ドイツ労働法における原則は「ノーワーク・ノーペイ」
- 例外は法律規定が必要
- 感染拡大において関係するのは
 - 労働者
 - » 操業短縮手当
 - » 事業経営リスク論 (Betriebsrisikolehre)
 - » 感染症予防法 (Infektionsschutzgesetz)
 - 自営業者、個人事業主、労働者類似の者
 - » 保護が薄く、せいぜい部分的
 - » コロナの流行期間：時限的かつスポット的な支援

操業短縮手当の前提としての操業短縮

- 操業短縮手当の前提：操業短縮
- 操業短縮
 - 労働者が契約で合意している労働時間よりも短く働く
 - これにより賃金も減少する
- 操業短縮に関する法律上の規制はない
- したがって、操業短縮には**契約上の合意**が必要
- 具体的な方法は契約で詳細に定めなければならない

操業短縮手当の前提としての操業短縮

- **許されない**のは、使用者が指揮命令権に基づき、労働時間短縮を**一方的に命じる**こと。
- **争いがある**のは、使用者が**変更解約告知**(解雇制限法第2条)により、**一方的に労働時間短縮を命じることができるかどうか**。
 - シュトゥットガルト労働裁判所は、新型コロナに関する事案でこれを肯定(2020年10月22日– 11 Ca 2950/20)
 - 有効要件
 - » 適時の告知
 - » 期間の限定
 - » 操業短縮手当の支払い

操業短縮手当のその他の要件

- 法的根拠：社会法典第3編第95条以下
- 賃金喪失を伴う著しい労働喪失があること
 - 経営上の理由
 - 回避不可能な事象
- 使用者が労働喪失を回避する努力をしたこと
- 操業短縮は一時的な場合にのみ認められる
- 労働喪失についての届出
- 労働者の3分の1以上の者に、当該月の賃金総額の10%超の賃金喪失があること
 - コロナの流行期間中（2023年6月30日まで）：
労働者の「3分の1」→10% で可（要件緩和）

操業短縮手当のその他の要件

- 操業短縮手当を請求できるのは誰？
 - （解約告知を受けていない）労働者
 - （解約告知を受けていない）職業訓練生
- 問題となるケース
 - 「呼出労働」(パートタイム・有期契約労働法12条)は対象か？
 - » 呼出労働：労働者が、使用者が呼び出した時のみ働く
 - » ただし、ドイツではゼロ時間契約は不可
 - » 一定の最低労働時間を契約締結時に定めなければならない
 - » さもなければ、週または一日の一定の労働時間が合意されているとみなされる
 - » したがって、呼出労働の場合も、操業短縮手当が支給される

操業短縮手当のその他の要件

- 問題となるケース
 - 「ミニジョブ就業者」(社会法典第4編第8条)は対象か？
 - » 「ミニジョブ就業者」は失業保険の対象ではない
 - » 操業短縮手当は失業保険の権利の一部
 - » したがって、「ミニジョブ就業者」は労働者であるものの、操業短縮手当が得られない
 - » これは問題(すぐ後で解説)
- 対象となっていないのは、
 - 自営業者
 - 個人事業主
 - 労働者類似の者

操業短縮手当の支給期間と金額

- 期間
 - 最長12カ月
 - 2022年6月30日までは、新型コロナウイルスの流行を理由として最長28カ月まで可能であった
- 金額
 - 手取り賃金の喪失分の60%
 - 1人以上の子どもがいる場合：67%
 - 2022年6月30日までは、新型コロナウイルスの流行を理由として、1カ月の賃金喪失が50%以上の場合は、4カ月目以降から60%の率を漸次引き上げ
 - 実際には、使用者が操業短縮手当を任意で上乗せして80%または90%にすることが多い
 - 呼出労働：算定が困難な場合は、直近3カ月の平均を基準とする

事業経営リスク論

- ドイツにおける特殊な問題

- ミニジョブ就業者(少なくとも200万人!)が、労働者であるにもかかわらず、操業短縮手当を受けられないこと(前記参照)
- 感染拡大を理由とした当局の命令による事業所閉鎖の場合(ロックダウン): 仕事がないため賃金もないという帰結

事業経営リスク論

- 特殊な問題

- では、事業経営リスク論に基づく賃金（民法第615条第3文）とは？

- » 事業経営リスク論: 使用者が仕事を提供できない場合、使用者が賃金喪失のリスクを負い、賃金を支払うという考え方
 - » これは、具体的な事業所が被る典型的なリスクの場合に適用（停電、洪水など）
 - » 連邦労働裁判所 2021年10月13日 – 5 AZR 221/21
 - ロックダウンは使用者の事業経営上のリスクではなく、
 - 労働者の一般的な生活上のリスク
 - » つまり、この場合、ミニジョブ労働者は賃金なしのまま（かつ操業短縮手当もなし: 前記参照）

感染症予防法に基づく賃金補償

- その他の問題
 - COVID-19の流行により、労働者が働くことができないその他の場面
 - 例えば
 - » 労働者がコロナウイルスに感染したものの、就労不能となる症状がない(したがって、疾病時の賃金保障はない)
 - » 感染拡大により学校や幼稚園が閉鎖されたため、親が子どもの面倒をみなけなければならない
 - それでも使用者は賃金を支払わなければならないか？
 - » 一定の要件下では Yes (「補償」)
 - » ただし、使用者は国から同額の補填を受けられる

自営業者、個人事業主および労働者類似の者の収入減に対する保護

- もう1つの問題
 - 自営業者、個人事業主および労働者類似の者は、労働者ではない
 - したがって、賃金の保護に関する労働法上の規定は原則として適用されない
 - しかし、これらの者にも保護が必要

自営業者、個人事業主および労働者類似の者の収入減に対する保護

- ドイツではこの問題をどう解決したか？
 - 一定の場合には、感染症予防法により保護(感染症予防法第56条、前記参照)
 - 社会保障法上の保護:「市民手当」、ただし、生存に必要な最低限の水準のみ
 - 加えて、2022年夏までの期限付きで、自営業者のための特別規定により**さまざまな財政的支援を提供**
 - 問題: 持続的かつ一貫した保護制度ではない
 - 法政策的考慮: 個人事業主と労働者類似の者を社会保険に取り込むこと

概要

- 在宅勤務は、ドイツでは約10年来のテーマ
- 感染拡大によって在宅勤務の重要性が増大
- メリットとデメリット
 - 労働者側の柔軟性が高まる
 - 家庭と仕事が両立しやすくなる
 - 使用者は事務所の規模を節約できる（経費節減）
 - 労働時間や労働場所の境界がなくなるリスク
 - 自宅にきちんとした仕事場がない。「邪魔をする」子ども
 - 社会的孤立

ドイツにおけるCOVID-19の流行: 在宅勤務に関する現行法

法律上の規制は？

- 基本的に、在宅勤務に関する法律規定はない
- しかし、新型コロナウイルスの感染症対策としての労働安全衛生規則（SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung）（2023年2月1日まで）
 - 各職場のリスクアセスメント
 - 在宅勤務の選択肢を労働者に**提供**
- 2020/2021年および 2021/2022 年の冬季のロックダウン期間
 - 感染症予防法上の規制
 - やむを得ない経営上の理由がない場合は、在宅勤務の**義務**

ドイツにおけるCOVID-19の流行： 在宅勤務に関する現行法

在宅勤務は契約上の取決めがある場合に限定

- 法律上の規定がないため、契約上の取決めが必要
 - 具体的な方式が詳細に定めなければならない
 - 例えば、労働時間の具体的な配分、当該労働者との連絡、仕事場の設備
- 取決めがない場合は？
 - 使用者が在宅勤務を一方向的に命じる権利はない
 - 逆に、労働者が在宅勤務を請求する権利もない
 - ごく一部のケースで判例による例外がある（例えば、既往症により事業所での就労に相当程度の疾病リスクがある場合）

ドイツにおけるCOVID-19の流行: 在宅勤務に関する現行法

在宅勤務は契約上の取決めがある場合に限定

- 在宅勤務の限界
 - 実施に際しての事業所委員会の共同決定権
 - 法律上の保護規定はすべて遵守しなければならない。
 - 例えば、
 - » 労働保護法、特に労働時間法
 - » データ保護法
 - » 社会保険法

ドイツにおけるCOVID-19の流行： 在宅勤務に関する立法論

立法的対処が必要か？

- 問題: 現在、著しく法的安定性を欠いている状態
- そのため、COVID-19の流行以前に既に2つの法案が策定されていた
 - 法案1
 - » 在宅勤務の請求権
 - » ただし、年間24日のみ
 - » それに伴い必要となる補足規定

ドイツにおけるCOVID-19の流行: 在宅勤務に関する立法論

立法的対処が必要か？

－ 法案 2

» 在宅勤務の可否について協議を求める権利のみ

» 一定の要件

» 拒否する理由は恣意的であってはならない

» 場合によっては、在宅勤務に関する取り決めに法的に擬制

－ 今後どうなるか？

» 現連邦政府：協議を求める権利のみを予定

» それ以外は定かでない

ご清聴ありがとうございました。

Prof. Dr. Matthias Jacobs

ブチェリウス ロースクール

Hochschule für Rechtswissenschaften

Jungiusstraße 6 · 20355 Hamburg

Tel.: (040) 3 07 06 – 221 · Fax: (040) 3 07 06 – 225

matthias.jacobs@law-school.de · www.law-school.de