



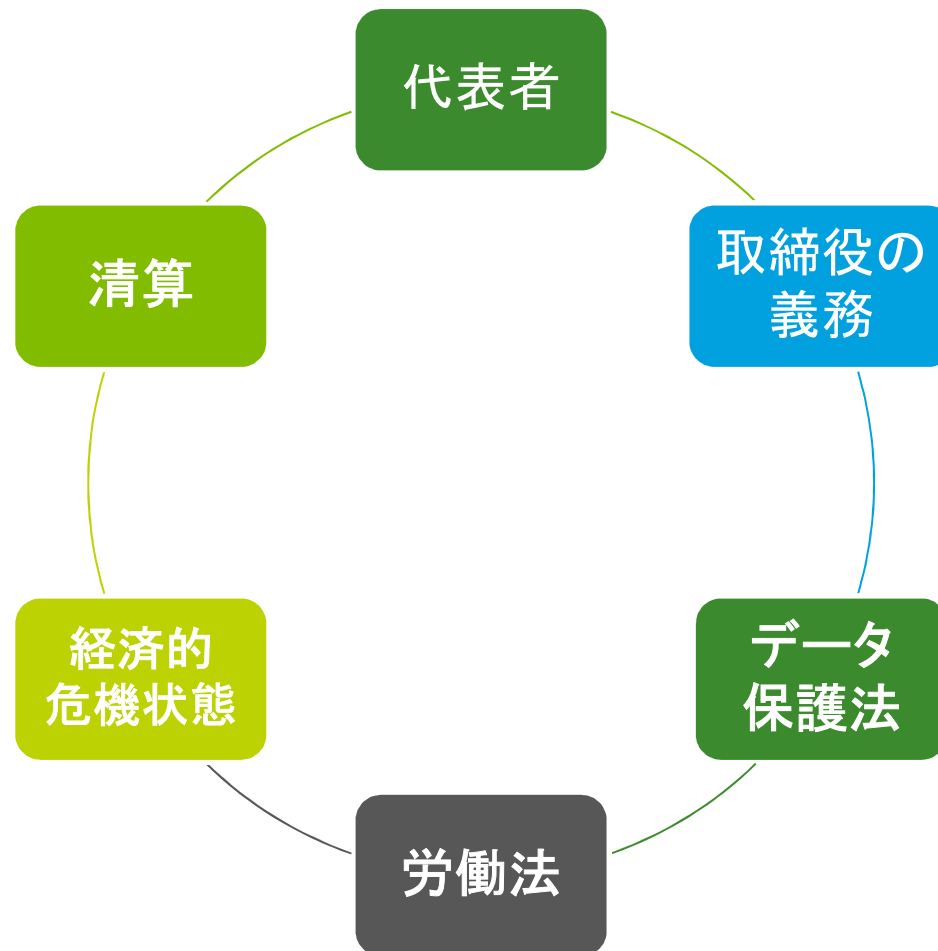
在独日系企業マネジメントにとって必要な法律知識

中村 友洋

ドイツ弁護士・ドイツ税理士

2017年6月7日

アジェンダー一覧



代表者

駐在員事務所、支店、 GmbHの代表者・組織

代表者 駐在員事務所

- 本社の代表者？
- 本社に委任権を付与された代理人？



代表者 支店

- 本社の代表者
- 支店代表者 (Ständiger Vertreter)、任命は任意だが、任命した場合は登記義務がある
- 支配人 (Prokurist) 任命は任意だが、任命した場合は登記義務がある



代表者

GmbH

- 取締役 (Geschäftsführer)

- 法律上の(会社法35条)代表機関
- GmbH を裁判訴訟時及び訴訟外で代表する
- GmbHを代表する包括的権利を有する
- 第三者に対して代理権は無制限であるが、内部的に制限することは可能
- 最低1名を任命する義務がある
- ドイツの居住者である必要は無いが、実質的には少なくとも1人はドイツに居住していることが薦められる
- 代表方式: 単独代表権もしくは共同代表権
- ドイツ民法181条(自己取引、双方代表禁止)からの免除可能

代表者

GmbH

• 資格・前提条件

- 無制限の法律行為能力を有する自然人であること
- 過去5年の間に倒産引き伸ばし、倒産犯罪、会計要件の違反、特定の詐欺の犯罪の有罪判決を受けなかった者
- 外国で同様の刑法上の犯罪を犯していれば上記が準用される
- GmbHの事業目的に含まれている事業活動の従事が禁止されていないこと
- 自身の財産管理について全面的にまたは特定の場合に裁判所等から許可を必要としないこと
- 監査役会のメンバーでないこと(設置されている場合)

代表者 GmbH

• 取締役の選任・解任手続き

- 出資者の決議（公正証書は不要だが、決議にサインした出資者代表者の資格証明書は必要）
- 登記申請（公証人の認証）
- ドイツ国外でサインする場合は、アポスティーユ、及び公認翻訳が必要
- 取締役資格に関する保証

代表者

GmbH

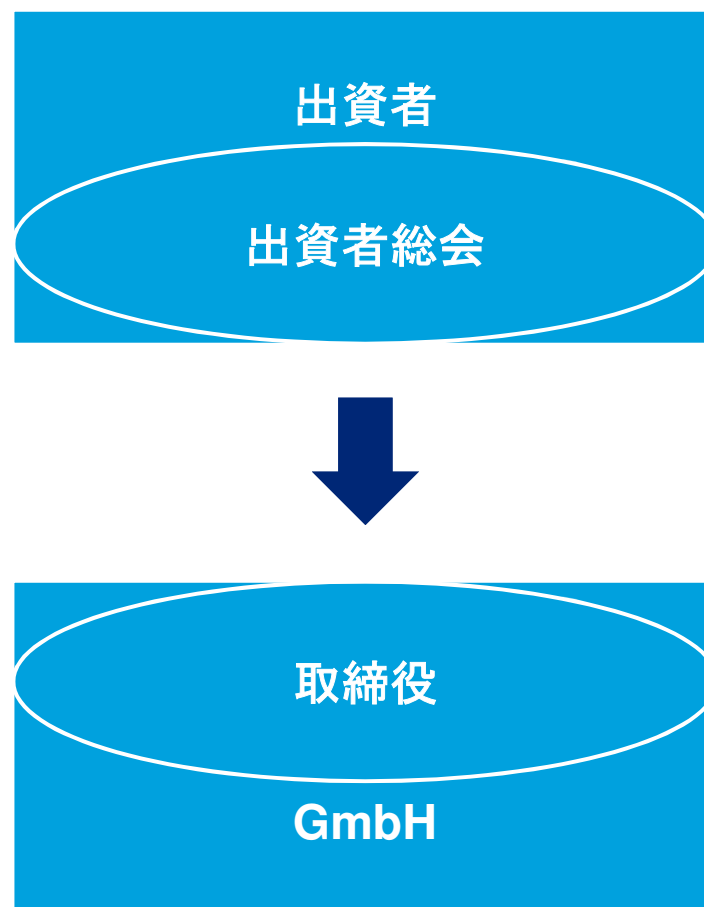
- **支配人 (Prokurist)**

- 法律行為によって代表権を付与される代理人
- 任命は任意的、登記義務
- 代理範囲は無制限（不動産関連を除く）
- 内部的に活動範囲を制限することは可能だが、第三者に対しては無制限

- **商事代理人 (Handlungsbevollmächtigter)**

- 任命は任意、登記は不可能
- 代理範囲を制限できる

GmbHの組織



- 任意で監査役会を設置することも可

取締役の義務 主な義務・責任

取締役の義務

主な義務



- 会社の経営義務およびその際の注意義務（善管注意義務）
- 忠実義務（守秘義務、競争禁止）
- 登記裁判所への諸届出義務
- 設立ならびに増資・減資の際に、事実と異なる表示を行わない義務
- 出資者への報告義務
- 出資者からの指令を遵守する義務
- 税務申告書提出義務
- 会計処理における法令順守
（適正な帳簿作成の義務及び法律上の開示義務に従うこと）
- 社会保険の支払い義務
- 資本金の半額以上の損失の場合、出資者総会を招集する義務
- 倒産手続き申請義務

取締役の義務

主な義務

- 資本金の半額以上の損失

- 財務諸表上、基本資本金 (Stammkapital) の半分が消却した場合
- 自己資産 (基本資本金、資本準備金、繰越利益・欠損の総額) が基本資本金の50%を下回った場合
- 財務諸表を作成する時点のみではなく、常にモニタリングする必要がある
- これにより、倒産状態が発生する前に、出資者に危機警告をし、適切な対策を起こすことが可能になる



取締役の義務

主な義務

- 倒産手続き申請義務

- GmbHが倒産状態に陥った後、速やかに、遅くとも3週間以内に倒産の申し立てを行う義務
- 手続きを開始する原因は会社の支払い不能、支払い不能の恐れ、債務超過、とある
- 債務超過
 - ✓ 会社の資産が債務をカバーできない状態
 - ✓ しかし、企業継続の予測がポジティブな場合、バランスシート上の債務超過状態であっても、倒産の申し立てをする必要が無い(ドキュメンテーション?)

取締役の義務 責任

- 取締役の責任

- 義務を怠った場合は、取締役は責任を負わなければならない！

- ✓ 範囲：個人財産で無制限に責任を負う

- ✓ 取締役全員の連帯責任（ドイツ国外に所在する取締役を含む）

- 誰に対して責任を負うか？

- ✓ 出資者（親会社）

- ✓ ドイツ子会社

- ✓ 債権者

- ✓ 税務署



取締役の義務 責任

- 取締役の責任 ーいつ発生するのか？ー
 - 義務違反(有限会社法43条)
 - ✓ 「通常のビジネスマン」の判断能力を基準として、「適切」とみなされる配慮をしたかどうか(善管注意義務を怠ったかどうか)
 - ✓ 故意・過失？
 - ✓ 発生した損害との関連性？
 - ✓ 立証責任は取締役にある！：会社に対して十分な配慮を行った上での行動で、故意・過失がなかったこと
 - 不法行為(民法823条)

取締役の義務 責任

• 取締役の責任・例

➤ 経営に際して善管注意義務を怠った具体例

- ✓ 取引相手に高額な与信を与え、これを保全しなかった
 - ✓ 流動性が危うい状況時にまだ満期になっていない債権を支払った
 - ✓ 必要な経済的経験がなかったという反論は×
- ＝通常のビジネスマンには経済的リスクの判断は可能という前提



➤ 第三者に対しての責任発生 of 具体例

- ✓ 商標の侵害＞登録されている商標を使用し、パッケージングに印刷。商標の所有者より差止め、損害賠償の請求
- ✓ データ保護法に関する違反行為
- ✓ 決算書作成・提出をしなかった。EUR2,500から25,000までの罰金支払い！

取締役の義務 責任

- 取締役の責任の回避方策
 - D&O 保険（故意的行為は除外）
 - 社内でのリスク管理措置
 - （外部）適任者からのアドバイス
 - 取締役契約書で、責任の上限額を設定（内部のみ有効）
 - 出資者決議上、解任する際に免責（出資者が認識している、および認識すべき条項のみに関して適用可能）



データ保護法 基礎一般

データ保護法

概要・法的根拠

ドイツ連邦共和国基本法(Grundgesetz)

ドイツでは、個人情報の保護に関する権利はドイツ憲法 第2条1項に定められている人格権を基礎とする。1983年に人格権は連邦憲法裁判所によって法的に根本的権利として認められている。

連邦データ保護法(Bundesdatenschutzgesetz)

連邦データ保護法 (BDSG) はドイツ連邦州のデータ保護法 (LDSG) や他の分野の特別法 (通信法やテレメディア法)。BDSGはEU個人情報保護ガイドライン95/46/EGに基づいている。

EU個人情報基準指令(GDPR)

95/46/EGのEUにおいて、統一化されたデータ保護を実施する目的が果たせなかった為、2012年に、欧州議会EU個人情報基準指令案が提出された。**2018年5月25日に発効。**

データ保護法

データ保護法違反に伴う罰則

- **BDSG 第43条: 公的不法行為**

- 反則金 最高EUR 300,000まで。
- 反則金は経済的利得を上回る必要があるため、上記金額を超えることも可能。
- 新EU基準指令は最高で、グループ連結売上高の4%もしくは20mユーロまでの罰金。

- **BDSG 第44条: 犯罪行為**

- 罰金、或いは自由刑2年まで

✓社会的評判の損失・失墜

✓民法上の損害賠償



データ保護法

メディアの注目を浴びた実例

2008: EUR 1.462.000



2009: EUR 1.123.500



2009: EUR 120.000



2011: EUR 60.000



2012: EUR 54.000



データ保護法 個人情報とは



データ保護法

重点項目

- 原則

- 個人データの収集、保存、改編、伝達、保護、削除、その他の使用は原則として禁じられている
- データ保護法や他の規則がこれを許可する、或いは当該個人が許諾する場合は有効
- 個人データ収集は最小限に収める必要がある
- 特定の目的がある場合だけ行う



データ保護法

重点項目

- 例外規定

- データ保護法や他の規則がこれを許可する場合

- ✓ BDSG28条、事業目的の遂行に必要な場合（当該個人との法律行為の成り立ち、遂行、終了に必要な場合）

- 当該個人が許諾する場合

- ✓ データの収集、保存、使用の目的を明確にし、許諾を書面でもらう必要



データ保護法

個人情報:ビジネス上の使用・例

- ビジネスの開始活動・締結・遂行

- 諸契約書の締結
- 支払い遂行
- ファクタリング
- 第三者企業経由のサービス

- マーケティング・広告活動

- ダイレクトマーケティング (広告等)
- ソーシャルメディア

- 雇用関係の開始活動および遂行



データ保護法

被用者データの使用・例

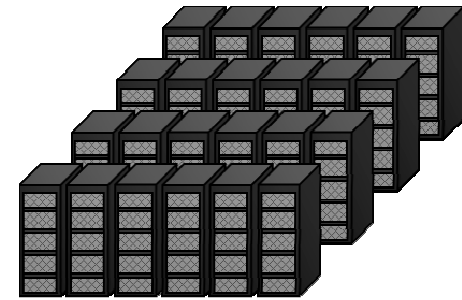
- 労働関係の開始目的
 - 応募資料
 - 面接、就職試験
 - バックグラウンド調査 (ソーシャルメディア等)
- 労働関係の管理目的
 - 給料明細書、出勤簿、休暇申請書類
 - 実力のテスト結果、モニタリング、成長に関する書類
 - 従業員に対する警告、刑法上の調査
- 労働関係の終了目的
 - 解雇通知書、解除契約書
 - 企業年金情報

データ保護法

委託データ処理(概念)

- グループ内の情報提供提BDSG 第11条: 第3者にデータ処理を委託しても、委託者は責任を負う

- 書面の委託契約書を締結する

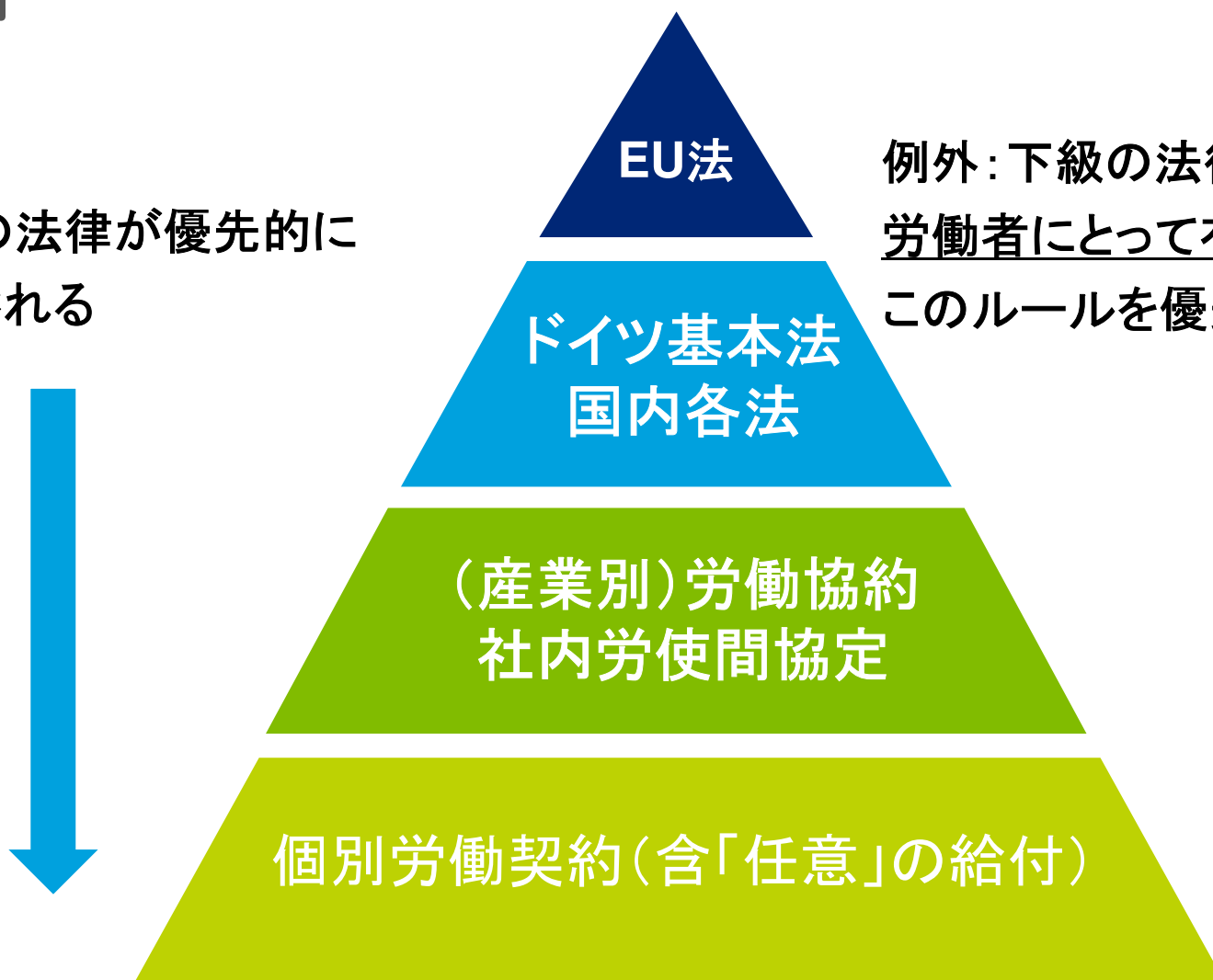


- 企業グループ以内の委託データ処理でも、特権は無い！ よって、
 - グループ内伝達は第三者への伝達と同様の扱い
 - 書面の委託契約書が必要

労働法 基礎一般

労働法 原則

原則：
上級の法律が優先的に
適用される



例外：下級の法律・取り決めが
労働者にとって有利な場合は
このルールを優先的に適用

労働法 採用

労働契約書



- 労働関係開始後の1ヶ月以内に、主な労働条件を書面で設定し、被用者にわたす義務（労働契約書ではない！）
- 労働契約書の締結が望ましい。ドイツ語である必要は無いが、薦められる
- 最低、以下の事項を規定する
 - ✓ 当事者に関する情報(氏名、住所)
 - ✓ 労働開始日
 - ✓ 試用期間
 - ✓ 勤務場所
 - ✓ 業務内容
 - ✓ 給与
 - ✓ 勤務時間
 - ✓ 解雇通知期間(スライドを参照)
 - ✓ 有給休暇
 - ✓ 残業
 - ✓ 競業禁止事項
 - ✓ カンパニーカーや企業年金(フリンジベネフィット)

労働法

採用

- **労働協約 (Tarifvertrag) または社内労使協定 (Betriebsvereinbarung) の適用**

- 労働協約が存在している場合は、これらを考慮する必要がある
 - ✓ 労働組合と雇用者団体間の労働条件に関する協約(州別・業界別などに分けられている)
 - ✓ 連邦・又は州政府の決定により、一般的に適用される条項もある(bmas.de を参照)
- 社内労使間協定
 - ✓ 雇用者と労働者代表委員会(Betriebsrat) 間で締結する労働条件に関する協定
 - ✓ 通常は、就業時間等、会社組織全体に関わる合意規定が多い。

労働法

雇用関係

• 試用期間

- 6ヶ月まで可能
 - ✓ 解雇通知期間は2週間
 - ✓ 解雇保護法は適用されない



• 有給休暇

- 法律上の年次有給休暇は最低24日(労働週6日がベース)、すなわち年間4週間
- 期中における入社・退職等の場合は基本的に按分計算
- 残りは翌年の3月31日まで繰り越せる(合意により延長も可能)

• 病欠

- 入社して4週間後に病欠手当への請求権が発生する
- 病欠の場合、被用者は雇用者に即座に通告する義務
- 病欠が連続して3日間を超える場合は、医者の診断書が必要(短縮も可能)
- 病欠が長期に及ぶ場合、雇用者は最長6週間までは給料を支払う義務

労働法

労働時間

• 残業

- 法的根拠は無いが、連邦労働裁判所の判決を準用する
- 被用者のポジションによって扱い方が異なる
 - ✓ 主導的地位の従業員の場合、給与に残業代が含まれる
 - ✓ その他の従業員の場合は、月次給与のX%を追加支給
 - ✓ いずれの場合でも雇用契約書に明確な記載が必要

• 注意事項

- 労働時間法 (Arbeitszeitgesetz)
 - ✓ 基本的に労働時間は1日8時間を超えてはならない
 - ✓ 1日に2時間まで残業は可能だが、6ヶ月(24週間)以内に平均の労働時間が8時間にならないといけない



労働法

給与

・注意事項

➤最低賃金法 (Mindestlohngesetz) が2015年1月1日より適用

- ✓時給EUR8.50(グロス金額)
- ✓当事者間で合意しても、これ以下の支払いを定める規定は無効
- ✓違反の場合、罰金EUR500,000まで
- ✓雇用者がドイツ国外に所在していても適用される(日本本社のドイツ支店)
- ✓直接雇用している者に対してだけではない！下請業者に委託する場合、その業者の従業員に対しても、プリンシパルは責任を負う > 下請業者も最低賃金法を適用していることを保証してもらうのが薦められる



労働法

労働関係の終了



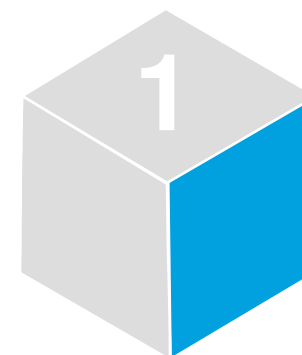
労働法

労働関係の終了

解除契約書の締結 (Aufhebungsvereinbarung)

- 両者間で労働関係を終了させるという契約書
- 解約通知期間を遵守する必要がない
- 補償金の支払い

もっともトラブルが少なく、
不確定要素を排除！



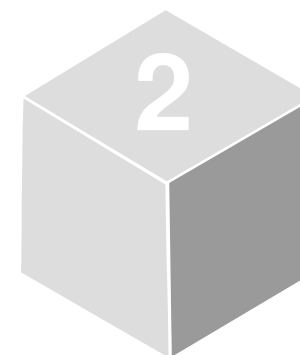
労働法

労働関係の終了

通常解雇 (Ordentliche Kündigung)

- 解雇通知期間を遵守
- 解雇保護法が適用されない場合は、解雇の理由は不要
(ただし民法242条の原則を考慮)
- 法律上の解雇通知期間は以下のとおりである

勤務年数	通知期間
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

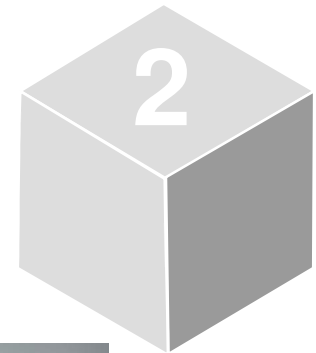


労働法

労働関係の終了

通常解雇 (Ordentliche Kündigung): 解雇保護法の適用

- 通常、10名を超える従業員が雇用されている事業所
(2004年以降)
- 当該従業員が6ヶ月以上雇用されている
- 解雇の理由が必要
 - ✓ 会社経営上の理由(例:業績不振)
 - ✓ 被雇用者(社員)の行動(例:勤務態度、常態的な遅刻;ただし、「事前警告」が必要)
 - ✓ 個人の事情(例:運転免許・飛行ライセンスの剥奪、労働許可の喪失、自由刑による服役や長期の病気等)

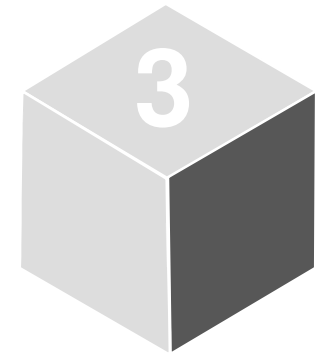


労働法

労働関係の終了

特別解雇 (Außerordentliche Kündigung)

- 解約通知期間なし
- 理由: 暴力、盗難、競合禁止の違反など
- 解雇理由を知ってから2週間以内に通知する必要



労働法

労働関係の終了

解雇通知

- 必ず書面で行う必要がある
- 解雇通知書には責任者(取締役・人事担当部長)のオリジナルのサインが必要(ドイツ国外に所在の場合、タイミングを考慮！)
- 従業員代表委員会のヒアリング
- 当該従業員が受理した証明
- 労働局へ失業の連絡をする義務があると指摘

平成 年 月 日

殿

〇〇株式会社
代表取締役 〇〇〇 印

解雇通知書

当社は、貴殿を、当社の就業規則第〇〇条〇〇項に基づいて、平成〇〇年〇〇月〇〇日をもって解雇することとしました。
労働基準法20条に定める解雇予告手当として、金〇〇万円を、本日、貴殿の給与振込口座に支払いました。
以上のとおり通知します。

經濟的危機狀態

GmbHと取引相手

経済的危機状態

GmbH

- **GmbH自体が経済的危機状況に陥った場合、出資者が次の措置をとることが望ましい**
 - 増資
 - 資本準備金に拠出
 - 債権放棄
 - 債権劣後書・Letter of Subordination
 - 無条件金銭拠出表明・Letter of Comfort



経済的危機状態

取引相手

- 取引相手が経済的危機状況に陥る前に取るべき保全措置
 - 取引相手に関する情報の収集
 - 前払い (Vorkasse)
 - 所有権留保 (Eigentumsvorbehalt)
 - 譲渡担保 (Sicherungsübereignung)
 - 債権譲渡 (Forderungsabtretung)



経済的危機状態

取引相手

- 所有権留保

- 通常、動産の所有権は物件的合意に達し、実際の引渡しを行うことにより譲渡される
- しかし、買い手が代金の全額を支払うまでは、物件を引き渡しても所有権は移転せず、売り手の元に留まる、という取り決めは可能
- これを(簡単な)所有権留保という
- 契約書、若しくは一般取引条件(GTC)で設定する

経済的危機状態

取引相手

- 所有権留保

- しかし、所有権留保は以下の場合、消滅する。当該の動産が
 - ✓ 再販売された時、
 - ✓ 混合や加工された時
- 当該動産が再販売される場合は、所有権留保の延長(Verlängerter Eigentumsvorbehalt) を取り決めることが必要となる。買い手が再販売者だと、再販売から生じる債権が売り手に移転される旨の規定を取り決める
- 当該動産が混合や加工される場合は、所有権留保の拡張 (Erweiterter Eigentumsvorbehalt) を取り決めることが必要となる。多数の供給者の部品が加工される場合は、最終製品を共有(共同所有権)することを加工条項で取り決める

経済的危機状態

取引相手

- 譲渡担保

- 債権を確保する為に、債務者の有する動産の所有権を債権者に譲渡する
- 債権を弁済すれば動産の所有権の返還を受けるが、弁済しない場合は債権者は動産を換価して弁済を受ける
- 所有権を債権者に移転し、債務者は直接占有を保有するという構造にすれば、債務者は動産を利用し続けることができる



清算 手続きの流れ

清算手続き

事前事項

- 事前事項

- 労働法上の事項(従業員の解約、解約期間、解約保護法の適用など)
- 定款に会社清算に際する特別条件が規定されているか否かの検討
- 清算開始日、清算人の決断
- 清算人になる者の(書面での)訓示



清算手続き

清算の各ステップ

- 開始

- 出資者の決議(会社を清算する旨、及び精算人の任命)、公証人の認証は不要だが、出資者決議の署名者の代表資格証明書を提出する
- 全ての書類(レターヘッド、名詞など)及び看板、表札に“GmbH i.L. (=in liquidation =清算中) を使用する
- 出資者決議の登記裁判所への提出(申請書は公証人の面前で行う)
- 申請書は清算人がサインし、精算人としての資格を有している旨の保証をする
- 電子連邦公報で開示する(GmbHの債権者に対する催告)

清算手続き

清算の各ステップ

- 清算期間中

- 電子連邦公報開示後1年間は会社を商業登記簿から抹消することは不可能(ブロック期間)
- 清算決算書の作成(清算開始日の一日前がキーデート)
- 清算開始バランスシートの作成
- 実際の清算作業(トランズアクション、契約書の終了、債務者への支払い、債権の回収など)
- 税務申告書の作成
- 年度末決算書の作成

清算手続き

清算の各ステップ

- **GmbHが「空」になり、清算期間が満了した時点**

- 清算終了バランスシートの作成
- 最終税務申告書の作成
- GmbHの資産の分配
- 清算が終了した、及び清算人を解任する旨の出資者決議
- 上記決議の登記申請(清算人が公証人の面前で行う)
- GmbHの商業登記簿からの抹消
- GmbHの帳簿、書類は10年間保管する(出資者、或いは第3者の元で)



ご清聴ありがとうございました！

お問い合わせ先

Deloitte.

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Rosenheimer Platz 4
81669 München
Deutschland

中村友洋

Tel: +49 (0)151 5807 1789

マネジャー
ドイツ弁護士・ドイツ税理士
日系企業サービスグループ

tomohnakamura@deloitte.de
www.deloitte.com/de

Deloitte.

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Rosenheimer Platz 4
81669 München
Deutschland

新庄和也

Tel: +49 (0)151 5807 0992

マネジャー
公認会計士（日）
日系企業サービスグループ

kashinjo@deloitte.de
www.deloitte.com/de

デロイト ドイツの概要

- 国内に5,500人以上の人員を有し、ドイツ全土に幅広く事務所（16拠点）を有するデロイトは、ドイツ最大級の会計監査・税務・コンサルティングファームのひとつ
- デロイト ドイツは、ドイツへの日系企業の進出に対応して1986年よりJSG（日系企業サービスグループ）を設置

サービス一覧

■ Audit

- 監査
- 国際会計支援

■ Risk Advisory

- 企業統治及びコンプライアンスの評価及び構築支援
- 重要な情報及びIT機能に係るセキュリティ構築支援
- 内部監査の代行及びリスクマネジメントの支援

■ Tax Services

- 国際税務
- 移転価格
- 間接税
- グローバルエンプロイヤーサービス
- 企業税務

■ Business Administration Services

- 記帳代行サービス
- 給与計算代行サービス

■ Consulting

- 事業・組織コンサルティングサービス
- 財務、コントロールコンサルティングサービス
- 人事コンサルティング
- 顧客関係管理(CRM)コンサルティング
- サプライ・チェーン・マネジメント(SCM)
- エンタープライズアプリケーション
- テクノロジー

■ Financial Advisory

- M&Aアドバイザー
- コーポレートフィナンスアドバイザー
- 企業再編支援
- 不正調査

■ Legal Services (Deloitte Legal)

- M&A・会社法(会社設立、組織再編等含む)
- 商法・契約法
- 労働法
- 不動産法

免責事項

本資料に記載されている内容の著作権はすべてデロイト トウシュ トーマツ リミテッド、そのメンバーファームまたはこれらの関連会社（Deloitte GmbHを含むがこれに限らない、以下「デロイト ネットワーク」と総称します）に帰属します。著作権法により、デロイト ネットワークに無断で転載、複製等を行うことはできません。

本資料は、関連税法およびその他の有効な典拠に従い、例示の事例についての現時点における一般的な解釈について述べたものです。デロイト ネットワークは、本資料により専門的アドバイスまたは サービスを提供するものではありません。貴社の財務または事業に影響を及ぼす可能性のある一切の決定または行為を行う前に、必ず資格のある専門家のアドバイスを受ける必要があります。また本資料中、意見にわたる部分は講演者の私見であり、デロイト ネットワークの公式見解ではありません。デロイト ネットワークの各法人は、本資料に依拠することにより利用者が被った損失について一切責任を負わないものとします。

また講演・セミナーで説明した、または配布資料に掲載した当法人の講演・セミナー内容や見解を、当法人の事前の承諾なくインターネットに掲載する等の行為もお控えください。講演・セミナーで講師等が説明、または補足をした背景事情や前提を知り得ない第三者が、そのようなインターネット上の掲載に基づき誤った判断をする等の懸念もあるため、発見した場合は必要に応じ、掲載の差し止めを含む必要な措置を取らせていただく場合もあります。



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee (“DTTL”), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/de/UeberUns for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte provides audit, tax, financial advisory and consulting services to public and private clients spanning multiple industries; legal advisory services in Germany are provided by Deloitte Legal. With a globally connected network of member firms in more than 150 countries, Deloitte brings world-class capabilities and high-quality service to clients, delivering the insights they need to address their most complex business challenges. Deloitte’s more than 225,000 professionals are committed to making an impact that matters.

This communication contains general information only not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case and is not intended to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. None of Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft or Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the “Deloitte network”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. No entity in the Deloitte network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.