

「ドイツ会社法・労働法の基礎」

2024年7月23日

ミュンヘン日本人会主催セミナー

アーキス法律事務所

山口茂雄（ドイツ弁護士、パートナー）

ディルマン明子（ドイツ弁護士、パートナー）

アジェンダ

1. GmbHの組織・ガバナンス
2. 会社の設立、解散・倒産、買収・売却
3. ドイツ労働法の概要
4. 従業員の雇用（個別労働法）
5. 従業員の解雇・懲戒処分（個別労働法）
6. 共同労働法
7. 労働関係におけるデータ保護
8. 年金
9. 労働法関連の訴訟手続き
10. まとめ

注: 本セミナー資料にはドイツ法に関する一般的な情報が含まれています。それは法律相談を意味するものではなく、また個別の法律相談に代わるものでもありません。とくにここに含まれる情報の的確性、適切性、完全性については責任を負いかねますのでご了承下さい。

1. GMBHの組織・ガバナンス

1.1 会社の種類

ドイツにおける主な企業の種類

- 資本公司 (Kapitalgesellschaft)
 - 株式会社 (Aktiengesellschaft, AG)
 - 有限会社 (Gesellschaft mit beschränkter Haftung, GmbH)
 - 有限責任事業者会社 (Unternehmergesellschaft, UG)
- 人的会社 (Personengesellschaft)
 - 合名会社 (Offene Handelsgesellschaft, OHG)
 - 合資会社 (Kommanditgesellschaft, KG)
 - 有限合資会社 (GmbH & Co. KG)
- その他「会社」ではない支所の種類
 - 支店 (Zweigniederlassung)
 - 駐在員事務所 (Verbindungsbüro)

1.1 会社の種類

- ドイツにおける種類別企業数（2016年12月31日現在）

– 有限会社	1,219,452	80%
– 合資会社	263,108	17%
– 合名会社	23,815	2%
– 株式会社	15,137	1%

- 参考までに
個人企業（2017年9月30日現在） 2,158,708

- 日系企業の圧倒的多数もドイツの現地法人は有限会社の形態

1.1 会社の種類

ドイツに有限会社が多い理由

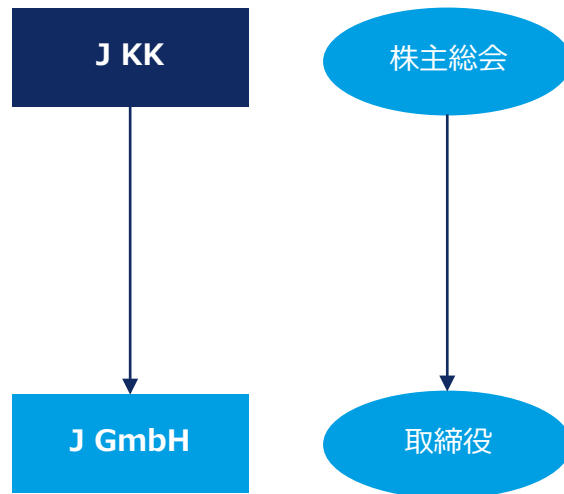
- 株式会社との比較
 - 監査役会は原則不要：機関は社員総会（株主総会）と取締役のみ
 - 注：有限会社の出資者は「社員」と訳すのが適切だが、本資料においては便宜上、株式会社の場合と同様に「株主」と訳す。
 - 少額資本でよい：2万5千ユーロ（株式会社：5万ユーロ）
 - コントロールが容易：株主総会の指示権
 - 柔軟性：法令に違反しない限り定款の内容、機関の任務について自由に決めれる
 - イメージ・信用：株式会社に劣らない
 - 上場を予定しない場合、ドイツにおいて株式会社を選択する理由はあまりない

1.1 会社の種類

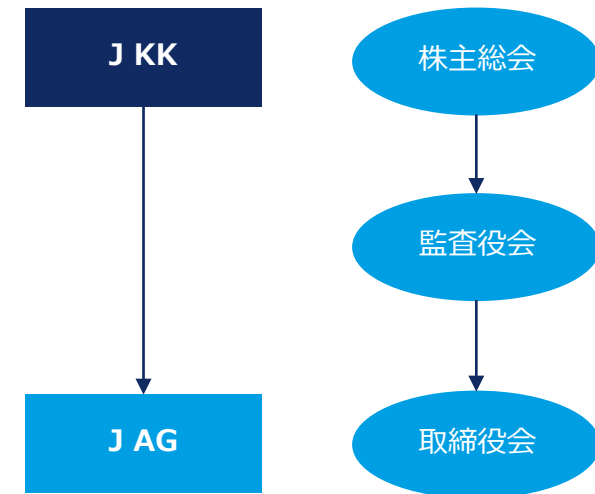
ドイツに有限会社が多い理由（続）

株主総会、取締役のみ必須である単純な組織（株式会社との比較）

有限会社（GmbH）



株式会社（AG）



1.1 会社の種類

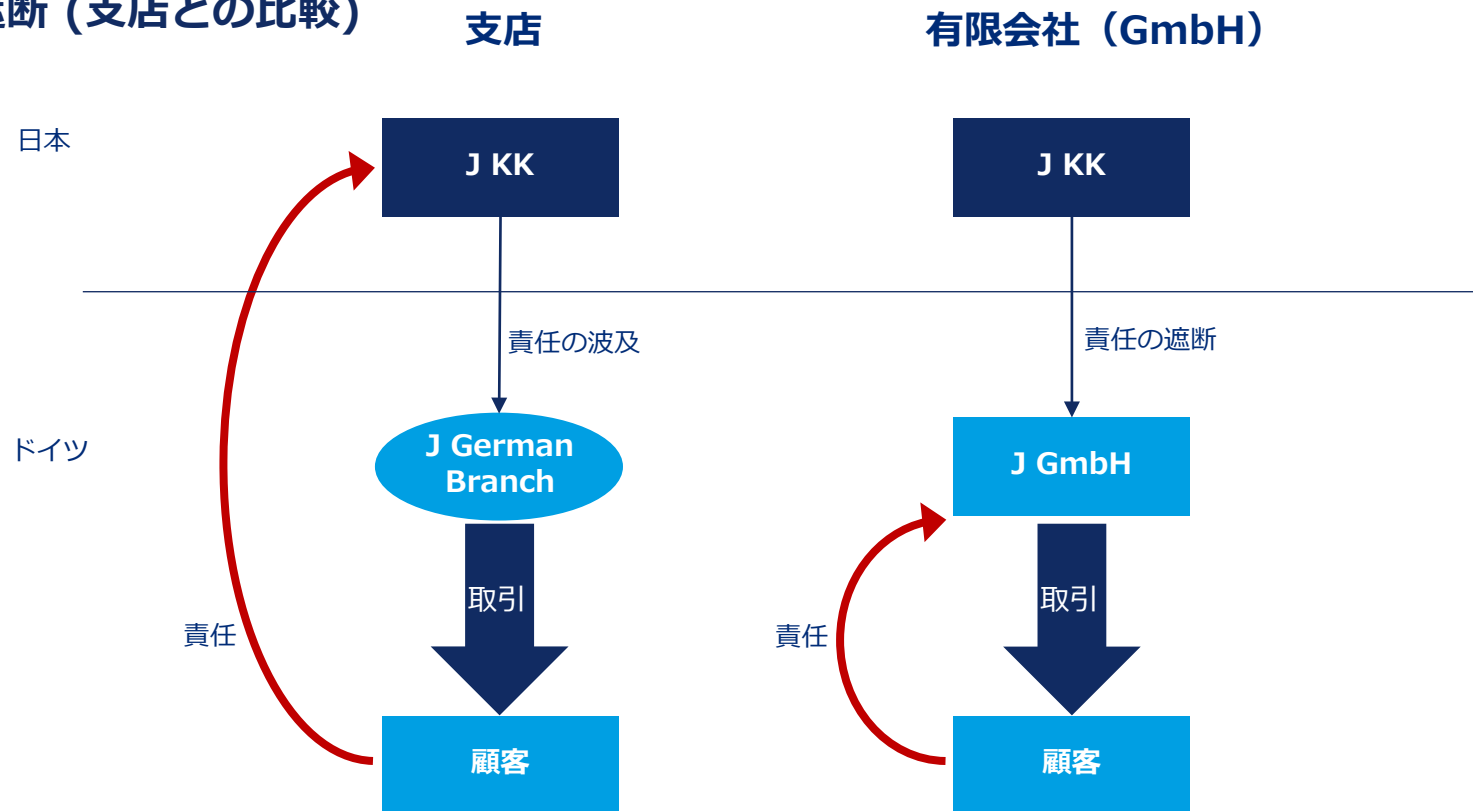
ドイツに有限会社が多い理由（続）

- 人的会社・個人企業および支店・駐在員事務所との比較
 - 有限責任性・責任の遮断の可能性
 - イメージ・信用

1.1 会社の種類

ドイツに有限会社が多い理由（続）

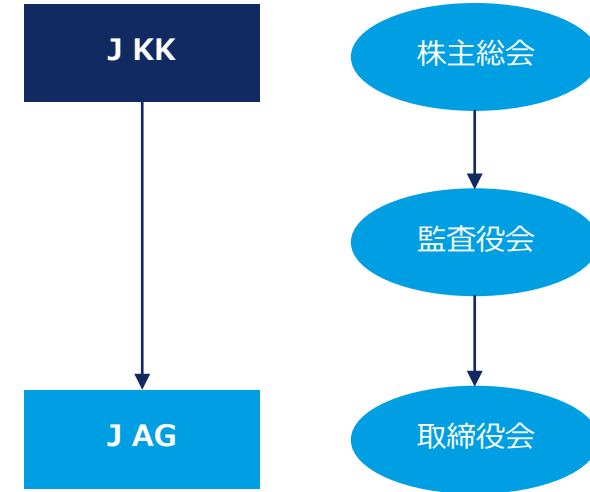
有限責任性・責任の遮断（支店との比較）



1.1 会社の種類

株式会社 (Aktiengesellschaft, AG)

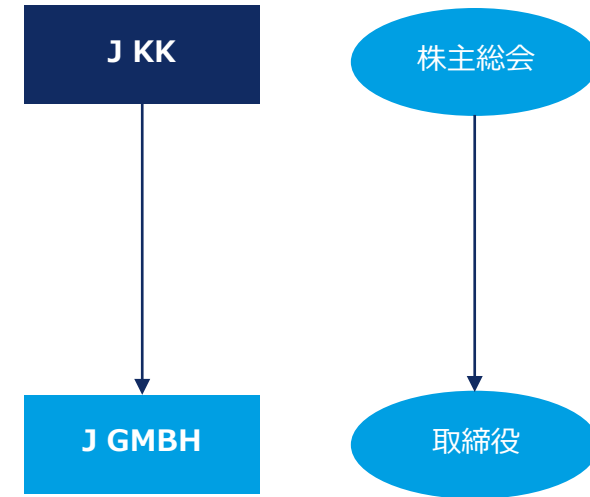
- 最低資本金は5万ユーロ
- 株主の義務は株式の引受価額を出資することのみ、会社債権者に対しての責任は負わない
- 組織：株主総会、監査役会、取締役会



1.1 会社の種類

有限会社 (Gesellschaft mit beschränkter Haftung, GmbH)

- 最低資本金は2万5千ユーロ
- 株主は有限の間接責任を負う、それぞれの出資額が限度
- 単純な組織：株主総会、取締役



1.1 会社の種類

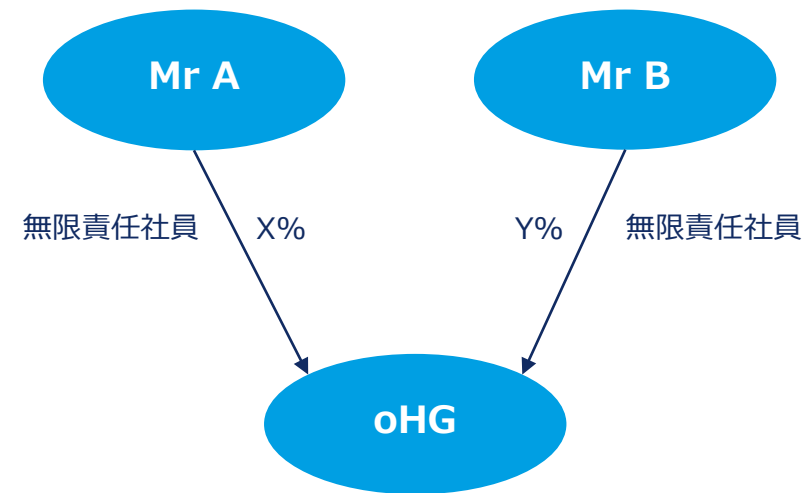
有限責任事業者会社 (Unternehmergesellschaft, UG)

- 2008年に導入
- 1ユーロの資本金で設立できる有限会社の一種
- 2万5千ユーロの資本金に達するまで利益を蓄積する義務
- イメージ：スタートアップ起業者用の形態
- 日系企業が事業者会社を利用した例は知られていない
 - スタートアップ企業に投資する際、対象会社が事業者会社の形となっていることなどは考えられる

1.1 会社の種類

合名会社 (Offene Handelsgesellschaft, OHG)

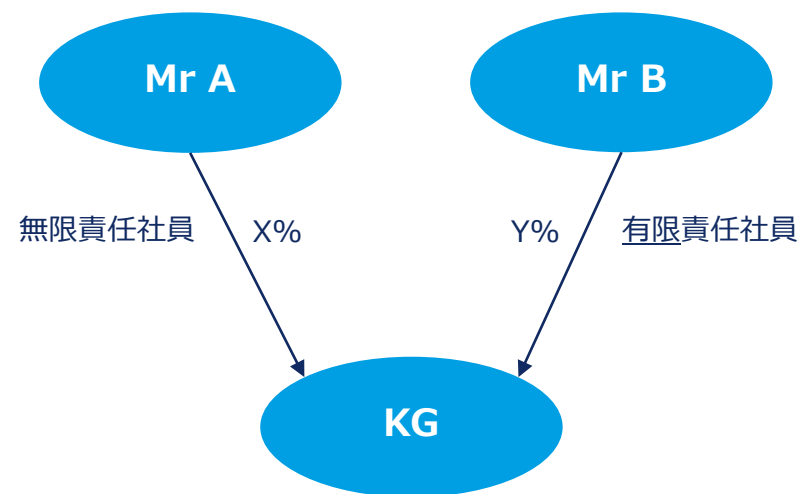
- 2名以上の無限責任社員から成る「会社」
- 実態は民法上の組合
- 社員は会社の債権者に対し無限の直接責任を負う
- 法人も社員になれる
- 合名会社自身は法人格を有さない



1.1 会社の種類

合資会社 (Kommanditgesellschaft, KG)

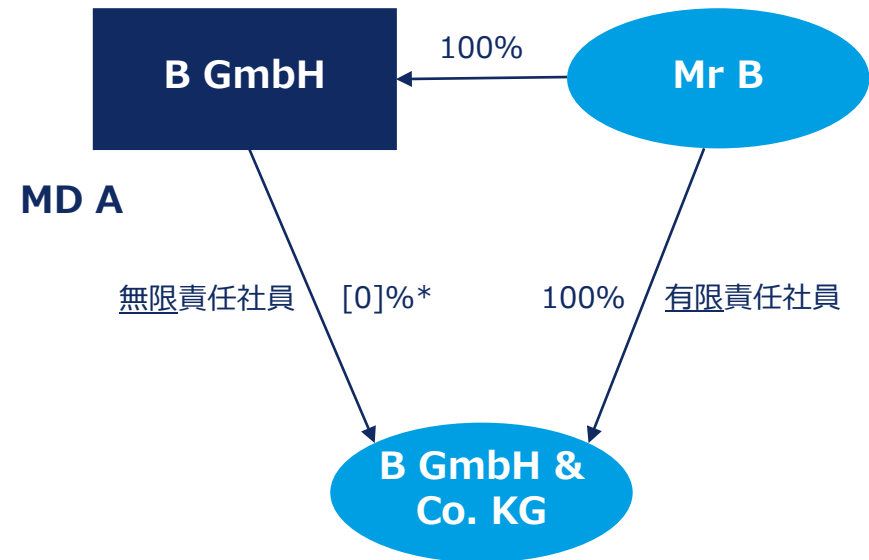
- 2種類の社員からなる合名会社 (OHG) の一変形
 - 無限責任社員 (Komplementär, general partner):
 - 会社の代表権および業務執行 (経営) 権
 - 有限責任社員 (Kommanditist, limited partner):
 - 債権者に対し直接責任を負うが、出資額が限度
- 税務上の理由からオーナー系の会社の形態として選択されることが多い
 - 合資会社は人的会社として法人税の対象外なので、社員は合資会社からの欠損 (または所得) と他の源泉からの所得 (または欠損) とを相殺できる (パス・スルー)



1.1 会社の種類

有限合資会社 (GmbH & Co. KG)

- 有限会社が無限責任社員になっている合資会社
 - Mr BはKGの有限責任社員およびB-GmbHの株主である
 - B-GmbHはKGの無限責任社員であるが、有限会社なのでMr BのB-GmbHの株主としての責任は有限である
 - したがって、Mr Bの責任はKGおよびGmbHへの出資額のみなので最終的には有限である
 - 契約の主体はGmbHではなくあくまでGmbH & Co. KG
 - 署名欄： „B GmbH & Co. KG,
represented by its general partner B GmbH,
represented by its managing director A“



1.1 会社の種類

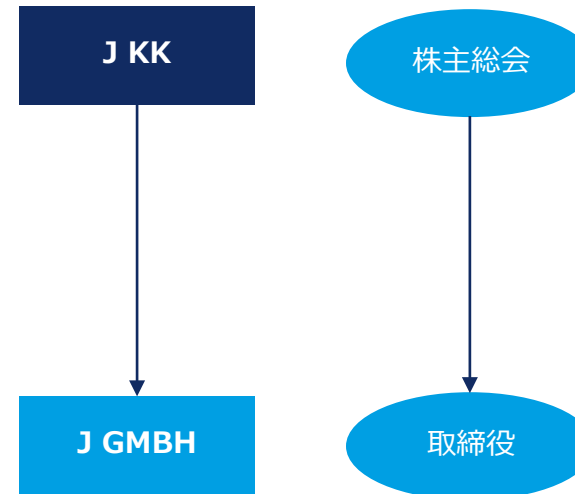
有限合資会社 (GmbH & Co. KG) (続)

- 個人の無限責任を避けながら、KGの人的会社としての税務上のメリットを活用することができるので、特にオーナー系の会社で広く利用されている
- 日系企業によるドイツ子会社としての活用例はほぼないが、ドイツにおけるオーナー系企業の買収の場合に対象会社の形態としてしばしばある
- GmbH & Co. KG の形態の会社を買収する際は、無限責任社員であるGmbHの取得を避けることによって不要な債務を引き受けるリスクを低減できる場合もあるので、買収のストラクチャーについて検討することが必要

1.2 有限会社の組織

有限会社における機関

- 取締役 (Geschäftsführer)
- 株主総会 (Gesellschafterversammlung)
- 場合によっては :
 - 監査役会 (Aufsichtsrat, Supervisory Board)
 - 顧問会 (Beirat, Advisory Board)
- その他、機関ではないが会社を代理できる者
 - 支配人 (Prokurist)
 - 商事代理人 (Handlungsbevollmächtigter)



1.2 有限会社の組織

取締役 (Geschäftsführer, Managing Director)

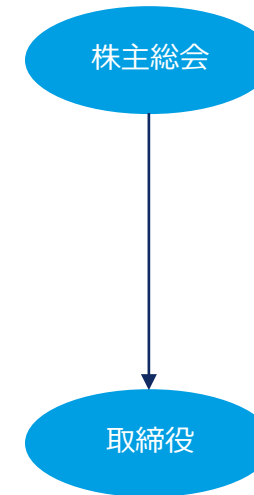
- 会社の業務を執行し、会社を代表する機関
 - 取締役の具体的な義務については下記1.5をご参照
- 株主である必要はなく、ドイツの居住者である必要もない
- 人数についての法律上の規定は無いが定款で規定可能
- 株主総会により選任・解任
- 解任はいつでも理由なく可能
 - 注：雇用契約は原則として別の扱い
- 取締役会はない
 - 各自単独または共同の代表権を有す「代表取締役」
 - ただし、取締役規則の規定をもってバーチャルな「取締役会」を創設することは可能
- 役職
 - CEO, CFO 等は法律上の概念ではない



1.2 有限会社の組織

株主総会 (Gesellschafterversammlung, Shareholders' Meeting)

- 会社の最高意思決定機関
- 法定の決議事項（例）
 - 定款変更
 - 会社の合併・分割・解散
 - 年次決算書の承認
 - 利益処分
 - 取締役の選任・解任
- 決議は通常株主総会で行われるが、株主全員の同意があれば書面における決議も可能



1.2 有限会社の組織

監査役 (Aufsichtsrat, Supervisory Board)

- 取締役の業務監督機関
- 強制的設置監査役会
 - 従業員が500人を超す場合は設置が義務付けられる
 - 共同決定に関しては詳細は下記6.をご参照
- 監査役会を任意で設置することも可能

顧問会 (Beirat, Advisory Board)

- 管理評議会 (Verwaltungsrat) 等呼ばれることも
- 権限等については、定款で決められる
- よく合併会社で設置される

注：いずれの場合も利益相反の関係で取締役との兼任は原則不可

1.2 有限会社の組織

支配人 (Prokurist)

- 会社の業務に関してあらゆる裁判上および裁判外の法律行為を行う権利
 - 例外：不動産の譲渡と担保の設定はその権限が特別に付与された場合のみ
- 株主総会決議に基づき取締役が付与する
- いつでも撤回可能
- 商業登記簿への登記
- 単独または共同代理権
- 代理権の制限は第三者に対しては効力がない

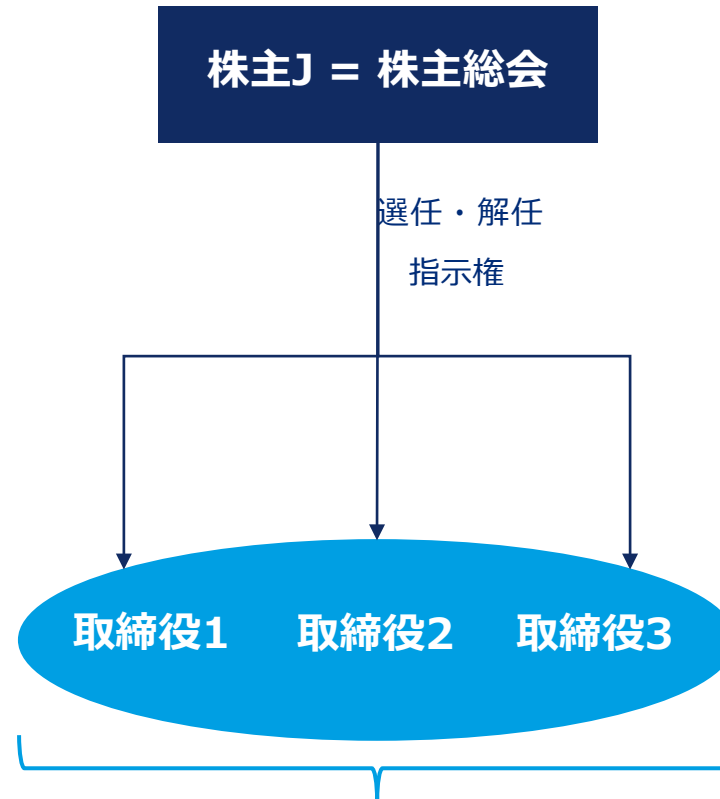
1.2 有限会社の組織

商事代理人 (Handlungsbevollmächtigter)

- 営業全般、営業の一部あるいは営業に関する唯一の行為に関する権利
 - 以下の行為はその権限が特別に付与された場合のみ可能
 - 不動産の譲渡と担保の設定
 - 手形債務の引き受け
 - 貸し入れ
 - 訴訟の遂行
- 付与は取締役による。営業全般に関する商事代理権の付与には内部的には株主総会決議が必要
- いつでも撤回可能
- 商業登記簿への登記は不要
- 単独または共同代理権
- 代理権の制限は第三者に対しては原則として効力がない
 - 例外：第三者がその制限を知っていたか、知っていたはずの場合

1.3 有限会社におけるガバナンス

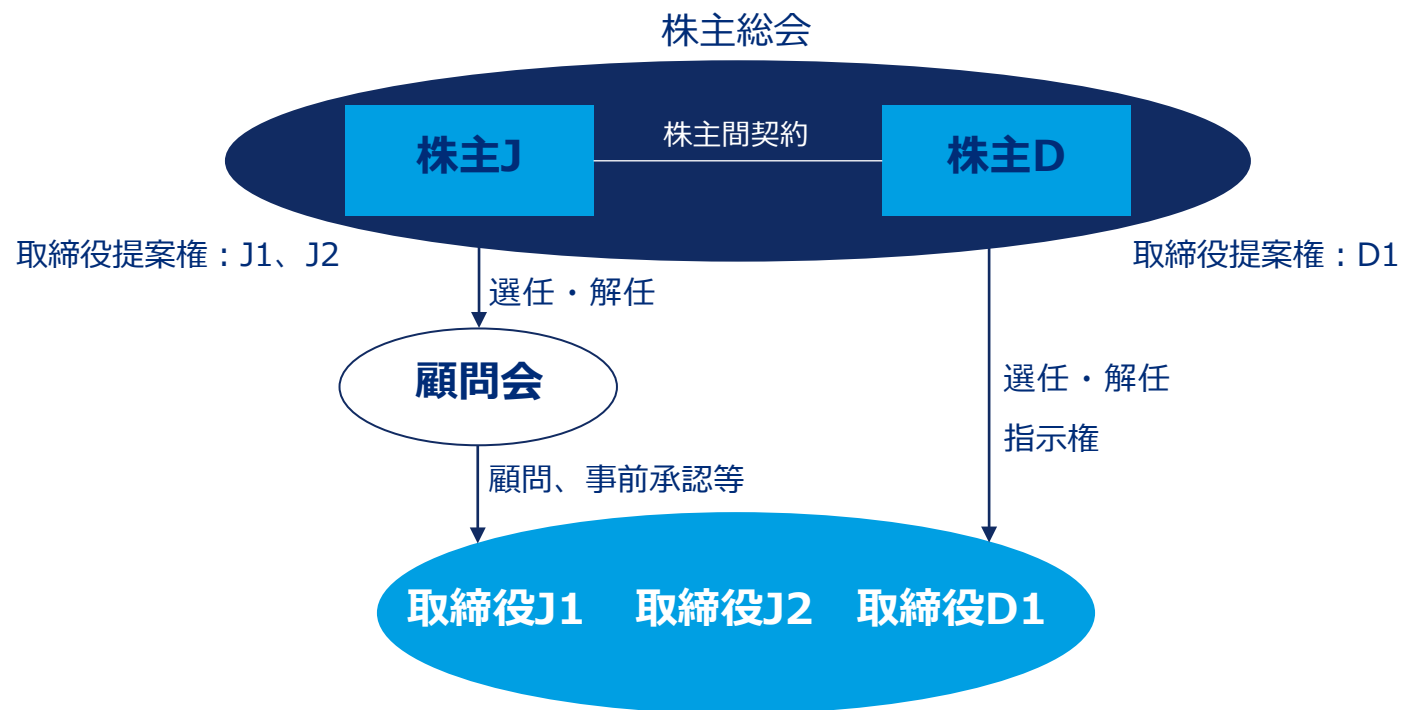
100% 子会社の場合



取締役会はないが、取締役規則の規定をもって取締役のメンバーを総称しバーチャルな「取締役会」(Management Board) を創設することは可能。但し、その場合でも取締役は各自代表権を有する。

1.3 有限会社におけるガバナンス

合併会社の場合



1.3 有限会社におけるガバナンス

取締役のコントロール

- 代表権
 - 単独・共同？
 - 自己取引の可否？
 - 注：内部的な代表権の制限は対外的には効力がない
- 株主の指示権
- 取締役が複数の場合は「取締役規則」（Geschäftsordnung, Management Rules）をもって各取締役の権限、役割の分担について規定可能
- 事前承認事項の規定
 - 定款？
 - 取締役規則？
 - 雇用契約？

1.4 取締役の選解任

必要書類

- 選解任についての株主総会決議
- 新規取締役が海外在住の場合は取締役の権利義務に関するインストラクション・レター
- 登記申請書
 - 認証サインが必要。署名者は、新規取締役は全員。解任の場合は、既存の取締役。共同代表権の取締役が署名する場合は、複数の取締役が署名する必要があることにも注意。
 - 認証の方法
 - ドイツ公証人
 - 日本のドイツ大使館・領事館
 - 日本の公証人（要アポスティーユ）
 - できれば目撃認証
 - 代理認証の場合ドイツの商業登記簿が拒否するリスクがある

1.5 有限会社における取締役の義務

- 善管注意義務
 - 「通常の商人に相当する注意義務」を計らって行動する義務
 - 経営判断において広範囲な裁量（いわゆる Business Judgement Rule）
- 忠実義務
 - 契約期間中の競合避止義務
 - 契約期間後の競合避止は契約による規定が必要
 - 秘密保持義務

1.5 有限会社における取締役の義務

- 資本維持義務: 違法な株主への資本金の払い戻しの禁止
- 基本資金が半分以下に減少した場合株主総会を招集する義務
- 倒産手続開始の申請義務
 - 会社が支払い不能または債務超過になった場合
 - 遅滞なく、支払い不能の場合は遅くとも3週間以内、債務超過の場合は遅くとも6週間以内
- 会計帳簿作成義務
- 上記の諸義務に違反した場合は
 - 会社に対する個人的な損害賠償責任
 - 損害賠償請求に関しては、株主総会で決定
 - 場合によっては刑事責任
 - 例：倒産の引き延ばし

1.5 有限会社における取締役の義務

- 株主に対する情報提供・開示義務
- 税務署等に対する義務
 - 税務申告・支払いの義務
 - 源泉徴収義務
 - 従業員の給与所得税
 - 株主の配当に課税される資本収益税
 - 同様に社会保険料（会社負担分）の支払い義務
 - 未納の場合、個人的な損害賠償責任・刑事責任
- 第三者に対する一般的な義務
 - 民法の一般原則（不法行為等）による責任
 - 刑事責任

2. 会社の設立、解散・倒産、買収・売却

2.1 会社の設立

– 新設

- 新しく会社を設立する
- 期間：書類の準備を含めて新規登記まで4から8週間プラス銀行口座開設に要する期間（2から3カ月かかる場合もあり）

– ペーパー・カンパニーの買収

- 業者によって用意された、すでに設立されている会社を買い取る
- 過去、特にM&Aにおいて早急に特定目的会社(SPC(Special Purpose Company)・SPV(Special Purpose Vehicle))が必要な場合使用された
- 期間：会社法上の手続きについては書類の準備を含めて変更登記まで約4週間、ただし登記申請書提出後すぐに事業を開始できるという利点
- 最近ではペーパー・カンパニー買収後に使用する銀行口座開設の手続きに時間を要し、実質上利点がありません

注：設立日は厳密には登記日なので、いずれの場合も「設立日」をコントロールすることはできない

2.1 会社の設立

- 公正証書（Beurkundung）と認証（Beglaubigung）の違い
- 必要書類・手続き（共通）
 - 本社発行の委任状
 - 代表取締役の認証サインが必要
 - 本社の商業登記簿謄本（アポステューユ付き）とそのドイツ語の認証翻訳
 - 定款（必然的な内容は、商号、事業目的、基本資金、代表権等）
 - 変更される度に公証人の面前で開催の株主総会が必要
 - 株主名簿（Gesellschafterliste）
 - 管轄商工会議所との商号の確認
 - 新取締役が海外在住の場合：取締役の権利義務に関するインストラクション・レター
 - 登記申請書
 - 有限会社の新取締役全員の認証サインが必要
 - 株主の実質的所有者（beneficial owner）についての情報

2.1 会社の設立

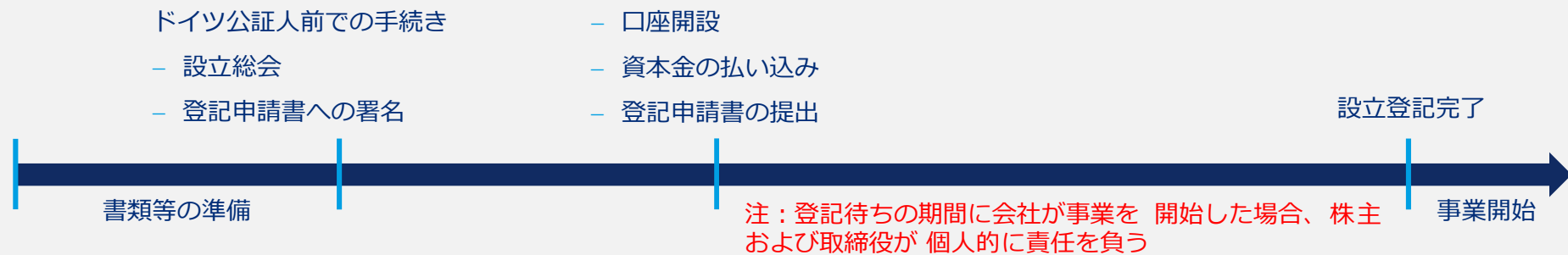
必要書類・手続き（続）

- 新設の場合、その他
 - 設立総会議事録（公正証書が必要）
 - 25,000ユーロの資本金
- ペーパー・カンパニーの場合、その他
 - 業者発行の委任状
 - 定款・取締役変更決議、SPAへの署名のために必要
 - 定款変更決議（公正証書が必要）
 - SPA（持分売買・譲渡契約、公正証書が必要）
 - ペーパー・カンパニーの買収価格（約28,000 ユーロ）

2.1 会社の設立

手続きの流れ（概要）

新設



ペーパーカンパニー買収



2.1 会社の設立

その他必要な届出・許可

- 許認可
 - 建設業、レストラン業等
- 営業届 (Gewerbeanmeldung)
- 透明性登記簿 (Transparenzregister) への会社の経済的所有者（直接的または間接的に25%以上の持分を持つ個人）の登録
注：「経済的所有者」が存在しない場合は、取締役を「みなし所有者」として登録し、変更がある都度透明性登記簿もアップデートが必要
- 日本人駐在人の滞在許可
- 税務所等への届出
- 労働局への事業所番号 (Betriebsnummer) の申請
- 社会保険事務所・健康保険組合への届出
- 労災保険の加入
- 州中央銀行 (LZB) への資本取引報告書の提出

2.2 会社の解散・倒産

解散事由

- 通常のパターン:株主総会における解散決議
 - その後清算手続きが開始する
- その他
 - 倒産
 - 裁判による解散命令（稀）
 - 定款に存在期間に関しての定めがある場合は、時期満了によって解散（稀）
- 解散の代替案として、会社の休眠化も検討可能

2.2 会社の解散・倒産

解散決議による解散の場合の手続き

- 解散決議
 - 公証人による認証は不要
- 解散により会社は「清算中の会社」(GmbH in Liquidation, "GmbH i.L. " または GmbH in Abwicklung, "GmbH i.A.") となる
 - 別途指名が無い限り取締役が清算人 (Liquidator) となる
 - 会社は存在し続けるが、会社の目的が清算に変更
- 解散の公告
 - 清算人による商業登記簿への解散登記の申請
 - 公証人による認証が必要
 - 連邦広報における公告

2.2 会社の解散・倒産

解散決議による解散の場合の手続き（続）

- 清算
 - すべての会社債権者への債務の弁済または担保が提供され
 - 注：人事リストラも含む
 - すべての債権を回収し
 - 解散決議より開始する1年の分配禁止期間が過ぎた後に
 - 注：1年という期間は債権者保護のための法定の最低待期期間であり、実際の清算手続きは実務上3～5年程度かかる（とりわけ製造業の場合）
 - 残余資産の株主への分配
- 商業登記簿への会社の抹消登記
 - 通常は清算人による抹消登記申請
 - 公証人による認証が必要
 - あるいは裁判所の職権による抹消登記
- 会社の消滅 (Beendigung)

2.2 会社の解散・倒産

清算と倒産の違い

- 清算
 - 株主総会による解散決議によって開始される計画的な手続き
 - 会社債権者への債務をすべて弁済し、すべての契約関係を清算・終了した上で会社を抹消
 - 主体：株主総会が選任する清算人（多くの場合、既存の取締役が清算人として選任される）
- 倒産
 - 取締役による倒産手続きの申立によって開始する手続き
 - 会社が債務超過または支払不能になった場合
 - 主体：倒産裁判所が選任する倒産管財人
- 日系企業の子会社の場合、通常は清算
 - 注：清算手続き中に会社が倒産しないように親会社が資金を継続的に注入する必要

2.3 会社の買収・売却 (M&A)

最近の動向

- 日系企業によるドイツにおけるM&Aは2000年頃から徐々に増えた
 - とくに中小企業の買収
- 2009年／2010年は金融危機の影響で低水準となるが、2011年（震災）以降は増加傾向
- 2020年：新型コロナウイルス感染拡大で急減速
 - とくに日本における非常事態宣言（4月7日）以降
 - 案件の一時中断、新規案件の見送り
 - 進行中の案件でも
 - サイトビジットが困難または不可能
 - 売手、対象会社側のVDR（バーチャル・データルーム）の準備の遅れ
 - 手続き、オークションが全体的に長引いた

2.3 会社の買収・売却 (M&A)

最近の動向 (続)

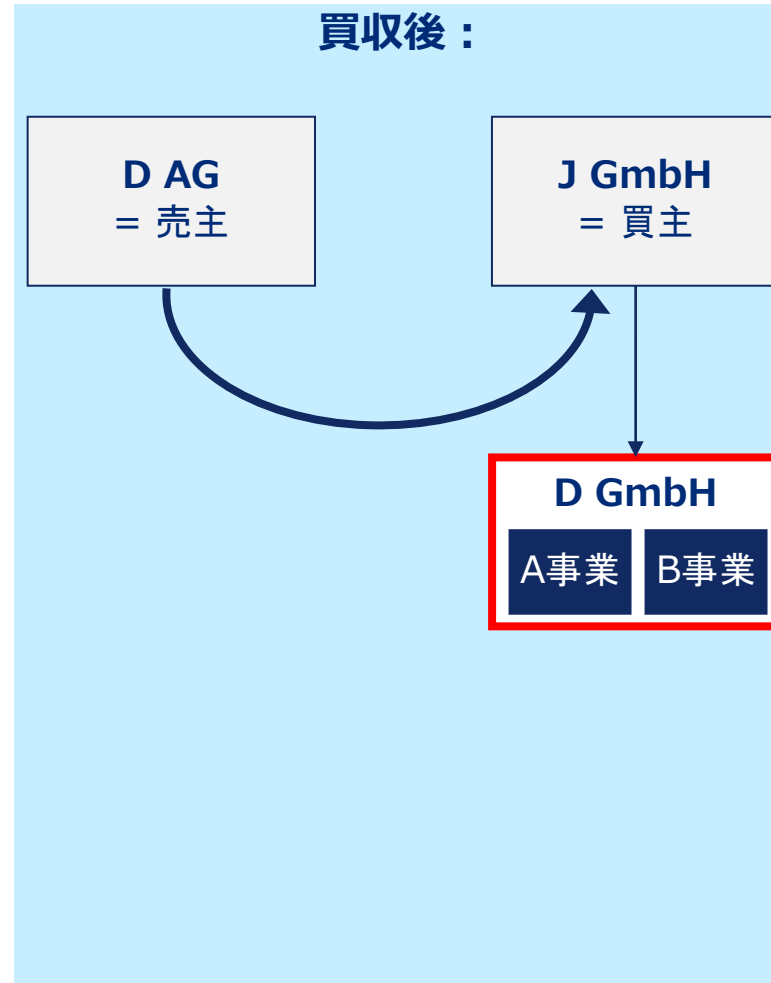
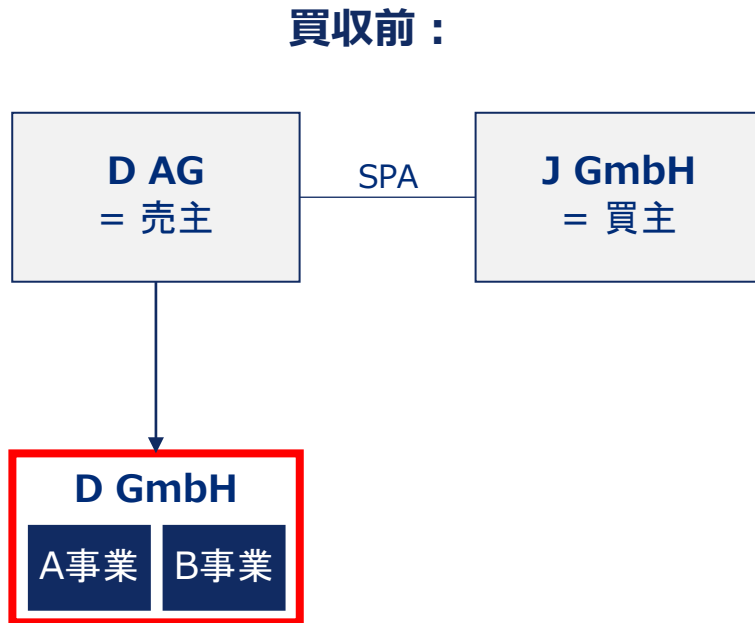
- 2021/2022年 :
 - 日系企業によるドイツでの売却案件の増加
 - スタートアップ企業への投資の増加
- 2022年秋以降 : 日系企業によるドイツでの買収案件の増加
 - 入国制限の緩和
 - 取引、サイトビジットの再開
 - 豊富な手元資金
- ファイナンスを要する大型案件が高金利にて停滞する中、中型小型案件での日系企業のプレゼンスが強まるか
- 日系企業がドイツで企業買収をする場合は大抵シェアー・ディール (約 80%) またはアセット・ディール (約 20%)
 - 公開買付は稀

2.3 会社の買収・売却 (M&A)

ここ数年の例

- **三浦工業**による ボイラーの製造販売会社の CERTUSS Dampfautomaten GmbH & Co. KG の買収 (2024年)
- **Fast Fitness Japan**による Eighty 8 Health & Fitness B.V. の 株式買収 (2024年)
- **ニフコ**による自動車用内装品など合成樹脂成形品製造のNifco Germany GmbHの売却 (2024年)
- **アニプレックス (Sony Music Entertainment グループ)**によるpeppermint enterprises とのアニメ・コンテンツの販売を行う合弁会社の設立 (2015年) 及びpeppermint enterprisesへの合弁会社持分の売却 (2023年)
- **積水化学工業**によるドローンの開発・製造企業Volocopter GmbHへの出資 (2023年)
- **伊藤忠商事**によるeVTOL配送ドローンの開発・製造企業Wingcopter GmbHへの出資 (2022年)
- **ナカニシ**によるスピンドルシステムおよび高性能モーターメーカーAlfred Jäger GmbHの買収 (2022年)
- **セントラル硝子**によるGirindus社からの治験薬および原薬製造工場の買収 (2008年) およびその売却 (2022年)
- **neoplas med GmbH** (創傷治療製品の開発を手掛けるスタートアップ企業) における**Niterra** (旧 : **NGK**) による 出資の受け入れ (2022年)

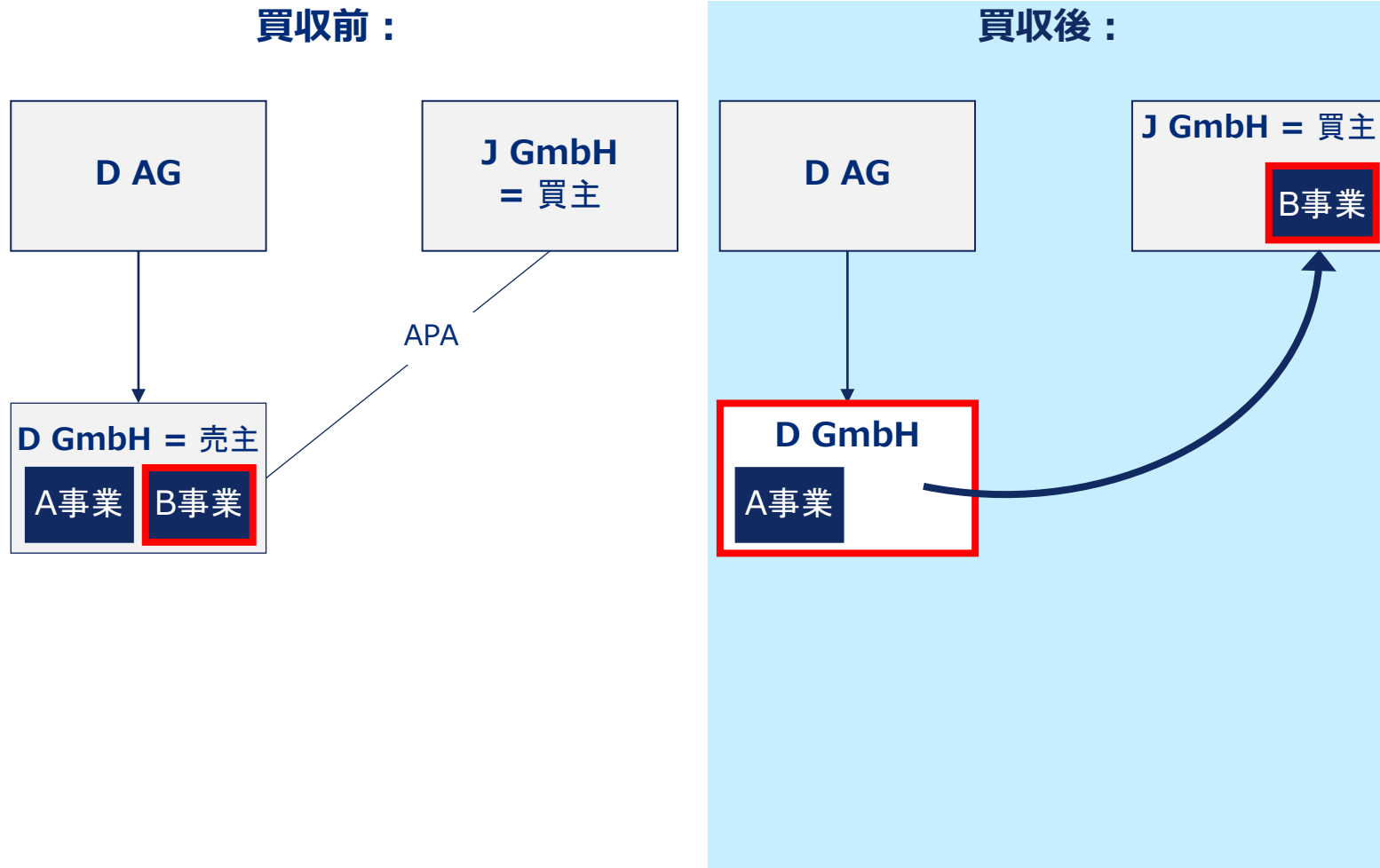
2.3 会社の買収・売却 (M&A)



シェアー・ディール

- 持分の相対的取引による取得
- 契約当事者は対象会社ではなく、対象会社の持ち主

2.3 会社の買収・売却 (M&A)



アセット・ディール

- 対象会社の（特定）事業（資産）の取得
- 契約当事者は「対象会社」自身
- 引き受ける資産・債務を原則として取捨選別のうえ特定することが可能
- 対象会社が倒産状態、または財務状況が芳しくない場合に有効なスキーム

3. ドイツ労働法の概要

3.1 適用される規制 / APPLICABLE REGULATIONS

個別労働法と共同労働法の考慮が必要

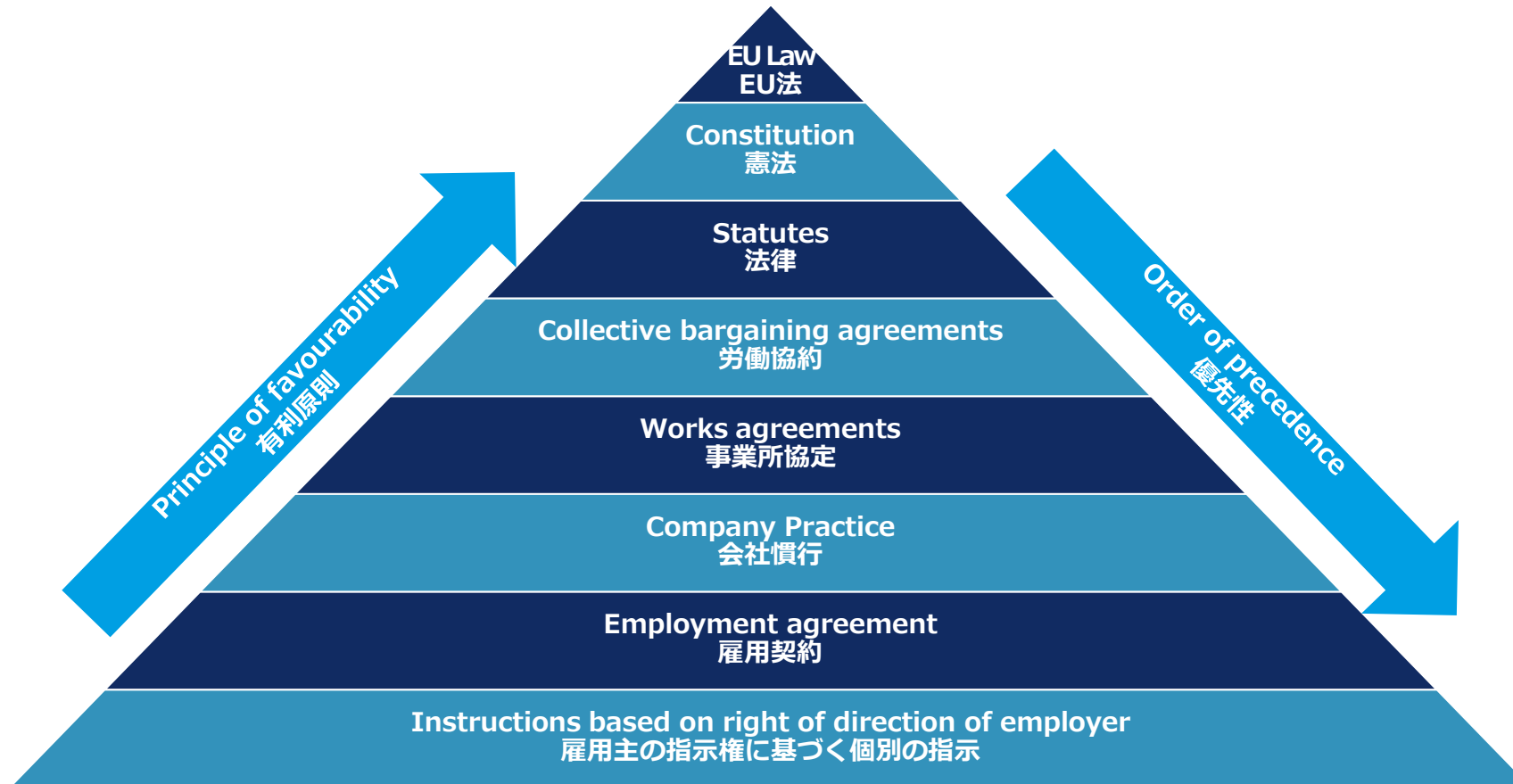
Individual employment law and collective employment law to be considered

- 個別労働法：雇用者と従業員間における個別の雇用関係に関する規定
Individual employment law: Regulations between employer and employee concerning the individual employment relationship
- 共同労働法：従業員の代理人（例：組合／事業所委員会）と雇用者との間における規定
Collective employment law: Regulations between employee's representatives (e.g. unions/works council) and employer

3.1 適用される規制 / APPLICABLE REGULATIONS

雇用関係は様々な段階の規定によって規制されている

Employment relationships are governed by various layers of regulation



3.1 適用される規制 / APPLICABLE REGULATIONS

いわゆる「就業規則」について So-called „Work Rules“

- 日本の本社の就業規則をそのまま適用することは不可
Japanese employment rules cannot be applied "as is"
- 労働条件の定めは原則として労働協約、事業所協定、雇用契約による
Employment conditions generally stipulated in collective bargaining agreements, works agreements, employment agreements
- 懲戒処分 Disciplinary measures
 - 一方的な減給、謝罪の要求、無給の自宅待機の禁止
Unilateral salary reduction, request for apologies, unpaid suspension etc. not permitted
 - 警告、有給の自宅待機、解雇は場合によって可能
Warning (Abmahnung), paid suspension (Freistellung), termination (Kündigung) permitted

3.1 適用される規制 / APPLICABLE REGULATIONS

会社慣行・Company Practise (Betriebliche Übung)

1. 任意給付
Voluntary benefit

2. 繰り返し実施
Repeated fulfilment

- 通常は最低三回
usually at least three times

3. 集団的な取り扱い
Collective reference

- 明確に一定の従業員グループを優遇
at least favoring a definable group of employees

4. 任意である旨の有効な条項無し
No effective voluntariness clause

- 厳密な判例あり
strict case law

条件
Requirements

```
graph TD; A[1. 任意給付  
Voluntary benefit] --> E((条件  
Requirements)); B[2. 繰り返し実施  
Repeated fulfilment  
– 通常は最低三回  
usually at least three times] --> E; C[3. 集団的な取り扱い  
Collective reference  
– 明確に一定の従業員グループを優遇  
at least favoring a definable group of employees] --> E; D[4. 任意である旨の有効な条項無し  
No effective voluntariness clause  
– 厳密な判例あり  
strict case law] --> E;
```

3.1 適用される規制 / APPLICABLE REGULATIONS

均等待遇原則・Obligation of equal treatment

1. 均等待遇に関する一般法は職場における差別を禁止する The main German law against discrimination in the workplace is the General Act on Equal Treatment (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG*).
 - 人種、民族、性別、宗教、障害、年齢、性的アイデンティティに基づく雇用者による直接的・間接的差別が対象 It covers direct and indirect discrimination by the employer based on a person's race, ethnicity, sex, religion, disability, age and sexual identity.
 2. ドイツ労働法における均等待遇原則は、雇用者は客観的な理由なく個々の従業員を他の従業員より不利に扱ってはならないと定めている The principal of equal treatment under German Labour Law states that an employer may not treat any individual employee less favourably than other employees without an objective reason.
 - これにより、従業員を差別化しうるあらゆる特性を保護 It protects all characteristics that can make employees different.
 3. ドイツ賃金構造透明化法は、同じ仕事に対する報酬を、純粋にその特性に基づいて、異性の従業員より低く支払うことはできないと規定 German Transparency in Wage Structures Act (*Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern – EntgTranspG*) regulates (in sec. 7) that remuneration for the same work cannot be paid at a lower rate than for an employee of the opposite sex based purely on that characteristic.
 - これにより、報酬に関する性別による差別から従業員を保護 It protects employees from discrimination based on gender with respect to remuneration.
- 実務上、雇用者は従業員を職場における差別から守る義務があることを意味する In practice, this means employers have a duty to protect their employees from discrimination at work
- この義務を果たすために、どのような措置を講じるかは自由 To fulfil this duty, employers are free to decide what measures they want to take.
 - 差別を防止するための方針の策定や従業員教育は、比較的迅速かつ労力をかけずに実施できる措置 Creating policies to prevent discrimination and training employees are measures that can be implemented relatively swiftly and without much effort.

3.1 適用される規制 / APPLICABLE REGULATIONS

均等待遇原則に違反した場合の救済措置 Remedies in case of violation of obligation to equal treatment

1. 均等待遇に関する一般法に基づき、差別を受けた従業員は、

Pursuant to the General Act on Equal Treatment (AGG) a discriminated employee can

- ...会社の担当部署に苦情を申し立てることができる file a complaint with the competent department of the company
- ...従業員保護に必要な限度で、減給なしで就労を拒否することができる refuse performance without loss of pay insofar this is necessary for employee's protection
- ...雇用者に対し、金銭的または無形の損害に対する損害賠償請求ができる claim financial or immaterial damages or compensation from the employer

2. 均等待遇原則に基づき、差別を受けた従業員は、

Pursuant to the principal of equal treatment a discriminated employee can

- ...より有利な待遇を受けている同等の従業員と同じ待遇とするよう要求できる demand to receive the same treatment as comparable employees, who are treated more favorably

3. 賃金構造透明化法に基づき、差別を受けた従業員は、

Pursuant to the Transparency in Wage Structures Act (EntgTranspG) a discriminated employee can

- ...同等の異性従業員と同じ賃金とするよう要求できる demand to receive the same payment as equivalent employees of the opposite sex

3.2 実務上の留意点 / PRACTICAL CONSIDERATIONS

ドイツにおける従業員の権利の理解の考慮が必要

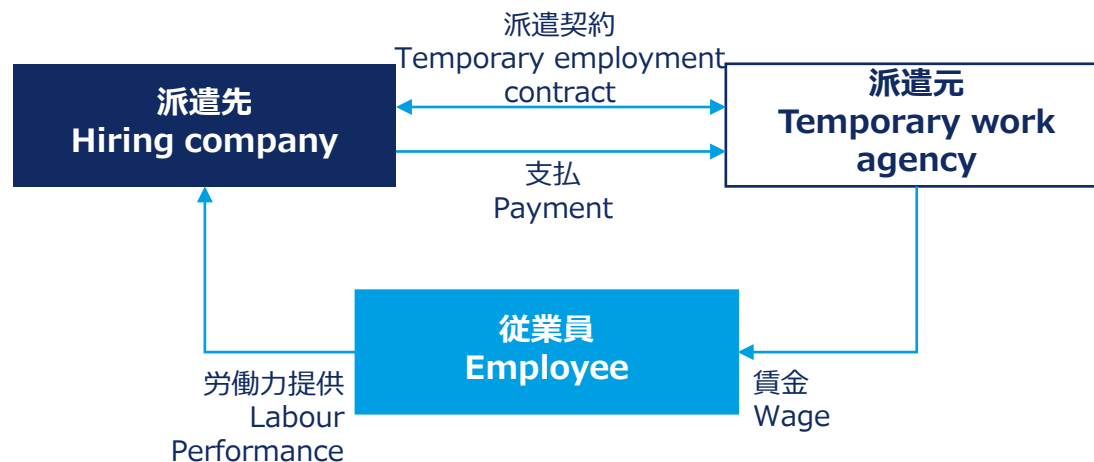
Understanding of employee rights in Germany to be considered

- 労働法上の権利意識が高く、法的権利は実際行使されることを前提に考えることが必要
High awareness of employee rights. It basically has to be assumed that legal entitlements will in fact be asserted by employees in practice.
- 雇用者が辞めてもらう希望を示しても、現地従業員や現地取締役は契約を継続する法的権利がある限りは辞めることを認めない傾向が強い。
When employer intends to terminate an employee (or managing director) still legally entitled to continuation of the employment/service relationship, local employee/MD tends to insist on his/her right for continuation.

3.3 派遣労働 / TEMPORARY AGENCY (ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG)

1. 定義 Definition:

派遣労働とは、派遣会社（派遣元）が派遣労働者を雇用した上で、派遣労働者を第三者（派遣先）に派遣し、第三者の指揮監督の下で一時的に業務を遂行させることを意味する。Temporary Agency Work (also known as employee leasing) means temporary workers are employed by a temporary work agency (the „lender“) which in turn places them with a third party (the „hiring company“) to temporarily perform work under the third party’s direction and supervision



2. 法的根拠 Legal basis:

- ドイツ労働者派遣法は、派遣労働を規制する連邦レベルの主要な法律 The German Temporary Agency Work Act (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG*) is main federal-level law regulating temporary agency work
- ドイツ連邦雇用庁は、ドイツで活動する全ての派遣会社の監督当局であり、必要な許可を発行する The German Federal Employment Agency (*Bundesagentur für Arbeit*) is the supervisory authority of all temporary work agencies operating in Germany and issues required permits
- さらに、労働協約は賃金や労働条件を規制、事業所協定は派遣従業員についての具体的な規則を定めることができる Additionally, collective agreements can regulate pay or working conditions, while works agreements can establish specific rules for the temporary agency workers

3.3 派遣労働 / TEMPORARY AGENCY (ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG)

3. 派遣労働の有効性の要件 Requirements for valid employee leasing:

- a. 派遣元と派遣労働者の間の雇用契約は、通常の労働法に準拠
Employment contract between lender and the temporary worker governed by regular labour law
- b. 派遣先と派遣労働者の間に雇用関係がない No employment relations between hiring company and temporary worker
- c. 派遣元と派遣先企業間の「派遣労働」を明示的に言及した契約書、および実際の派遣前に派遣される派遣労働者を特定する Written agreement expressly referring to “employee leasing” between lender and hiring company and specification of the temporary workers which will be assigned prior to the actual assignment
- d. 労働者派遣には派遣元が許可を得ていることが必要 Permit required by lender for employee leasing
- e. 派遣労働の最長期間は通常 18 カ月、その後、最低 3 カ月以上のクーリング期間がない限り、同一の派遣労働者を同一の派遣先に派遣することはできない Maximum duration of employee leasing is generally 18 months, afterwards the same temporary worker cannot be supplied to the same hiring company unless there is a minimum employment break of more than 3 months
- f. 派遣労働者が派遣先の従業員と同等の業務に従事している場合、派遣労働者の賃金と待遇については均等原則の考慮が基本的に必要 Equal Pay and Equal Treatment of temporary workers generally required if they are engaged in comparable activities as the employees of the hiring company

3.3 派遣労働 TEMPORARY AGENCY (ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG)

4. 要件を満たさない、または規制を遵守していない場合の法的責任 Legal Consequences if requirements are not met or restrictions are not observed:

- 派遣元と派遣先間の派遣契約は無効 Employee leasing agreement between lender and hiring company is void
- 派遣労働者が法定期間内に派遣元での雇用継続を希望すると書面で宣言しない限り、派遣元と派遣労働者の間の雇用契約は無効
Employment contract between lender and temporary worker is void, unless temporary worker declares in writing within statutory period that he wish to remain employed by agency
- 派遣先と派遣労働者の間に直接雇用関係があるとみなされる Establishment of a (fictional) direct employment relationship between hiring company and temporary worker
 - 雇用主たる派遣先は派遣労働者への賃金・社会保険料の支払い責任を負う Hiring company is responsible for payment of wages/ social security contributions to the temporary worker
 - 派遣元も派遣労働者に賃金を支払う場合、雇用主たる派遣先と連帯して社会保険料の支払い義務を負う If lender also pays wages to temporary worker, lender is jointly and severally liable with the hiring company for social security contributions
 - 派遣労働者は派遣元に損害賠償が請求できる Temporary worker can claim damages from lender

3.3 派遣労働 TEMPORARY AGENCY (ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG)

5. 罰則 Sanctions:

- 有効な許可なく派遣労働者を派遣することは行政犯罪であり最高 3 万ユーロ、派遣労働者が業務の遂行を許可されていない外国人の場合は最高 50 万ユーロの罰金 Supplying/leasing temporary workers without a valid permit constitutes an administrative offence and is punishable with a fine of up to EUR 30,000 or up to EUR 500,000 if such temporary worker is a foreigner who is not permitted to perform such work (§ 16 AÜG)
- 有効な許可なく外国人派遣労働者を派遣することは、外国人派遣労働者が業務の遂行を許可されていない場合、禁固刑に処される Supplying/leasing foreign temporary workers without a valid permit is punishable by imprisonment if such foreign temporary worker are not permitted to perform such work

3.4 フリーランスの注意点 FREELANCING

雇用 Employment

雇用者の指揮命令あり: 雇用者により勤務時間、場所、労働時間が決定される
Bound by instructions: Time, place and duration of work are determined by the employer

組織・生産計画を遵守し、業務プロセスに統合される
Subordination to the organization or production plan and integration into the operating process

業務遂行は従業員本人しか行えない
Work performance must be performed personally by employee

起業リスクがない
No entrepreneurial risk

フリーランス Freelancing

雇用者の指揮命令無し: 職務の編成や勤務時間の決定は基本的に自由
Not bound by instructions: Freelancers are essentially free to organize their assignments and determine their own working hours

業務組織への統合無し
No integration into the operational organization

業務遂行を本人が行う義務はない
No personal duty to perform

フリーランサーは起業リスクを負う
Own entrepreneurial risk of freelancer

3.4 フリーランスの注意点 FREELANCING

- フリーランサーの場合、発注元に社会保険料の支払いはなく、解雇保護法の適用もない No payment of social security contributions, no application of the Dismissal Protection Act (*Kündigungsschutzgesetz* – KSchG) in case of freelancer.
- フリーランサーとみなされるか被雇用者とみなされるかは、個々のケースと実際にどのように契約が履行されていたかによる。契約名と実際の履行内容が矛盾する場合、実際の履行内容で判断される。 Whether a worker is considered a freelancer or an employee depends on the individual case and the practical execution of the contract. If the designation of the contract and the execution of the contract contradict, the actual execution is decisive.
- 契約名がフリーランサー／業務委託であるにもかかわらず、実際の契約の履行内容が雇用関係である場合は、偽装雇用 (*Scheinselbstständigkeit*) に該当 If the designation of the contract identifies the contractual partners as freelancers, but the actual execution of the contract corresponds to an employee it is a case of disguised employment (*Scheinselbstständigkeit*).
- 偽装請負とみなされた場合のリスクは、相当額の社会保険料の支払い義務 Possible risk of disguised employment (*Scheinselbstständigkeit*): Subsequent payment of social security contributions in a considerable amount

4. 従業員の雇用（個別労働法）

4.1 雇用の条件に関する規定と雇用契約 / STATUTORY REQUIREMENTS ON EMPLOYMENT CONDITIONS AND EMPLOYMENT AGREEMENTS

- 労働法の規則は従業員の保護を目的としている
Regulations of employment law intend to protect the employee
- ドイツでは従業員の保護が非常に重視されている
Germany has a very high level of employee protection
- 例えば、次の事項に関する規則が存在する:
For example, there are regulations regarding the following matters:
 - 労働時間 Working time
 - 最低賃金 Minimum wage
 - 病気の管理 Sickness management
 - 休暇（最低20日間（週5日勤務の場合）、通常30日まで）
Vacation (Minimum 20 days (based on 5-day week), usually up to 30)
 - 解雇に対する保護 Protection against dismissal
 - 平等待遇の義務 Obligation of equal treatment
 - データ保護 Data protection
 - 共同決定権 Co-determination rights

4.1 雇用の条件に関する規定と雇用契約 / STATUTORY REQUIREMENTS ON EMPLOYMENT CONDITIONS AND EMPLOYMENT AGREEMENTS

雇用契約の内容に関する注意点 Employment agreements

- 一般的に前述の事項に関する様々な規定を含む
Generally contain various regulations on the aforementioned issues
- 法律規制、事業所協定及び労働協約は契約上の取り決めに制限する
Statutory law, works agreements and collective bargaining agreements limit contractual arrangements
- 雇用契約は一般的に約款として見なされる：条項は明白で適切でなければならない
Typically general terms and conditions: Clauses must be transparent and adequate.

4.1 雇用の条件に関する規定と雇用契約 / STATUTORY REQUIREMENTS ON EMPLOYMENT CONDITIONS AND EMPLOYMENT AGREEMENTS

雇用条件法による要請 Requirements under the Verification Act (Nachweisgesetz)

1. 形式要件 Formal Requirement:

- 改正雇用条件証明法は、透明で予測可能な労働条件に関するEU指令2019/1152を国内法化し、雇用契約の重要な内容を規定 The revised Verification Act implements Directive EU 2019/1152 on transparent and predictable working conditions and regulates the essential contents of an employment contract.
- 雇用契約の全ての内容および雇用関係に関する全ての情報は、手書きの署名入りの書面に記載し従業員に交付しなければならない It is required that all contents of the employment contract and all information about the employment relationship must be delivered in writing on paper with handwritten wet signatures.

4.1 雇用の条件に関する規定と雇用契約 / STATUTORY REQUIREMENTS ON EMPLOYMENT CONDITIONS AND EMPLOYMENT AGREEMENTS

雇用条件法による要請 Requirements under the Verification Act (Nachweisgesetz) (続)

2. 2022年8月1日以降の新規雇用への影響 Impact on new hires as of August 1, 2022:

- 雇用者は、新規雇用従業員への必要情報の提供期限を3段階に分けて守らなければならない（以下概略） Employer must observe a three-stage deadline for providing required information to newly hired employee (shortly summarized):
 - 勤務初日まで：契約当事者、報酬、労働時間に関する情報 No later than the first day of employment: Information on contracting parties, remuneration and working time
 - 合意された勤務初日から7暦日以内：雇用関係の開始、有期の場合の終期、勤務地、業務内容、試用期間、待機勤務、時間外労働の有無に関する情報 No later than the seventh calendar day after the agreed commencement of the employment relationship: Information about the beginning of the employment relationship, end of any fixed term, place of work, activity and any probationary period as well as on any work on call and the possibility of ordering overtime
 - 合意された勤務初日から一か月以内：法律が定めるその他の情報。年次休暇日数など。 At the latest one month after the agreed start of the employment relationship: Other information as stipulated in sec. 2 para. 1 sentence 2 Verification Act, e.g. duration of annual leave.
- 実務的な対応としては、雇用者は、遅くとも最初の勤務日である就業開始前までに、全ての必須契約条件と内容を記載した雇用契約書及びインフォメーションレターを提供すべき In practice, this means that employers should provide the written employment contract and information letter with all essential contractual conditions and contents before the start of work, latest on the first working day
 - これが最も実際的な解決策であり、罰金のリスクを最小限に抑える This is the most practicable solution and minimizes the risk of fines

4.1 雇用の条件に関する規定と雇用契約 / STATUTORY REQUIREMENTS ON EMPLOYMENT CONDITIONS AND EMPLOYMENT AGREEMENTS

雇用条件法による要請 Requirements under the Verification Act (Nachweisgesetz) (続)

3. 2022年8月1日以前の雇用契約 Employment Agreements concluded before August 1, 2022

- 従業員から証明の要求があった場合対応が必要 Submittance of information required upon request of employee

4. 証明法違反 Violations of the Verification Act:

- 同法に従った通知がされなかった場合、案件ごとに2千ユーロの罰金の可能性 can lead to a fine of EUR 2,000 per individual case if an employee is not informed in accordance with the Verification Act
- 雇用関係の存否には影響を与えない will not affect the existence of the employment relationship

4.2 労働時間・パートタイム / WORKING TIME, PART-TIME WORK

労働時間 Working time

- 労働時間法上の制限 Restrictions due to Working Time Act
 - 1日8時間、最長で10時間
8 hours daily, maximum 10 hours daily
 - 従業員に十分な休憩を与える義務、休憩なしで6時間以上労働させてはならない
Obligation to give employees sufficient rest time, employees must not work longer than six hours without a rest
 - 日曜日および銀行休業日の労働の原則的禁止
In principle, employees must not work on Sundays and bank holidays
 - 勤務終了後、従業員は11時間以上のまとまった休養をとれるものとする
After termination of work, employees have to enjoy a sustained break of at least 11 hours
- 労働時間法の違反に対しては、罰金が科せられる可能性もある
Violations against Working Time Act can be punished as administrative offence

4.2 労働時間・パートタイム / WORKING TIME, PART-TIME WORK

労働時間 Working time (続)

- 残業は基本的に代休もしくは残業代によって補填されなければならない。
Overtime generally has to be compensated by time off in lieu or remuneration.
- 雇用契約においてすべての残業が給与でカバーされている旨規定できるのは、給与が社会保険料算出のための所得上限（現在西ドイツでは6,900ユーロ）を超えている従業員のみ。
For employees with salary exceeding social contribution assessment threshold (currently EUR 6,900 in Western Germany) possible to agree in employment agreement that all overtime is compensated by regular salary.
- 給与がそれ以下の従業員については、一部の残業のみ通常の給与ではカバーされているとみなすことが可能。（契約上の勤務時間の10%はオーケーとされる。）
For employees with lower salary only possible to provide that part of overtime is compensated by regular salary. (10% of contractual working time is said to be ok.)

4.2 労働時間・パートタイム / WORKING TIME, PART-TIME WORK

出張中の労働時間 Working time on business trips

- 次の2点に注意が必要
2 questions always to be evaluated carefully:
 - 労働時間法に基づいた労働時間とみなされる範囲（従業員保護）
Working time pursuant to the Working Hours Act (employee protection)?
 - 雇用者は移動時間に対しても給与を支払わなければならないのか
Does the employer have to pay remuneration for the travel time?
- 家から労働場所への移動時間は一般的には労働時間とはみなされない
Travel time between home and place of work is generally not working time
- 従業員の就業時間内に行われた出張は補償されるべき出張として扱われる
Business travel that takes place during the employee's regular working hours indisputably constitutes a business trip that has to be remunerated.

4.2 労働時間・パートタイム / WORKING TIME, PART-TIME WORK

出張中の労働時間 Working time on business trips (続)

- 従業員の就業時間外に行われた出張が労働時間とみなされるのか、そして補償されるべきかどうかは様々な要素次第で決定される
Whether business trips outside the employee's regular working hours constitute working time and whether it has to be remunerated depends on various factor, i.e.:
 - 労働協約・事業所協定
Potentially collective arrangements/works agreements
 - 従業員の契約上の主要業務
Employee's contractual main duties
 - 雇用者の指示により出張期間中でも発生する勤労義務
Employer's instructions to work during travel time

4.2 労働時間・パートタイム / WORKING TIME, PART-TIME WORK

労働時間の記録 Records:

- 最長労働時間、休憩時間、休息時間の遵守を確認するため、雇用者は基本的に1日の労働時間の開始、終了、長さを記録し、その記録を2年間保存する義務あり To verify that maximum working hours, breaks and rest periods are observed, the employer is generally obliged to record the beginning, end and duration of the daily working time and keep such records for two years
- 新法案が従業員10人以上の企業に対し業務日のデジタル記録を義務付けているため、雇用者はデジタルでの労働時間記録システムの導入を検討すべき Employers should consider the introduction of a digital working time recording system, since a new draft bill requires digital recording on the day the work is performed for companies with 10 or more employees

法違反の場合 Failure to comply with the Law:

- 労働時間法違反は行政罰として罰則の対象の可能性 Violations against Working Time Act can be punished as administrative offence
- 使用者が法律違反の場合、就労を拒否でき、残業に基づく健康被害について損害賠償請求ができる A worker can refuse to work if the employer is in breach of the law and claim damages for injury to health resulting from overtime work

4.2 労働時間・パートタイム / WORKING TIME, PART-TIME WORK

オンコール・ワーク Work on Call

- 雇用契約で労働時間は定められているが、正確な勤務時間は雇用者からの呼び出しで決まる形態のこと When the duration of working time is defined in the employment contract but the exact time of work depends on the employer's decision to call for work
- 雇用者は、その時点での業務量に応じた労務遂行を要求できる Employer can require the work performance in accordance with the current workload
- ただし、オンコール・ワークに関する雇用契約は、1週間の労働時間と1日の労働時間についての規定を含む必要がある However, the employment contract agreement on work on call must specify a certain duration of weekly working time and a certain duration of daily working time.
 - 明記が無い場合、20時間の労働時間と推定される If there is no explicit specification, a working time of 20 hours is assumed
- オンコールにより就労する日の4日前までに従業員に通知 4 days before the work is called, the employee must be informed
- 雇用者は、コールした日について少なくとも連続3時間勤務となるように呼び出さなければならない The employer is required to call on work for at least three consecutive hours each day

4.2 労働時間・パートタイム / WORKING TIME, PART-TIME WORK

パートタイム労働 Part-Time work

- パートタイム・有期雇用法で規定されている Part-Time work is regulated by the Part-Time and Fixed-Term Employment Act (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)
- 同法は、一定の条件を満たせば、従業員に労働時間を短縮することを認めている。The TzBfG allows employees to reduce their working hours where certain conditions are met.
- また、一定の条件を満たせば、従業員は、期間限定のパートタイム、いわゆる（元の労働時間に戻せる権利付きの有期の「ブリッジ」的なパートタイム雇用期間を意味する）「ブリッジ・パートタイム労働」を要求することができる。Employees can also request reduced working hours for a limited duration, so-called “Bridge Part-Time Work” (*‘Brückenteilzeit’*, meaning a fixed-term ‘bridge’ period of part-time employment with the right to return to the former working hours), when certain conditions are met.
- 雇用者は原則として、業務上の理由で不可能な場合を除き、従業員の希望に沿った労働時間の短縮に同意しなければならない。In principle, the employer must agree to the reduction in working hours in accordance with the employee’s wishes unless there are operational reasons preventing this.
- 短縮が不可能な業務上の理由とは、労働時間の短縮が会社の組織、ワークフロー、安全性に重大な影響を与える場合、または不均衡なコストをもたらす場合が該当する。Such preventing operational reasons can exist where the reduction in working hours would significantly impact the organization, workflow or safety in the company, or result in disproportionate costs.
- パートタイム従業員が、パートタイムになることによって降格、不利益を被ることは認められない。Part-time employees may not be demoted or suffer any disadvantages due to going part-time.
- パートタイム従業員の給与や休暇日数は、比例按分で計算する。Part-time employees keep all their entitlements, such as salary or vacation days, only on a prorated basis.

4.2 労働時間・パートタイム / WORKING TIME, PART-TIME WORK

パートタイム労働 Part-Time work (続)

パートタイム労働を要求できる条件 Requirements for a claim to Part-Time Work

1. 当該雇用者のもとで6か月以上就労している Employee has worked for more than 6 months for the respective employer
2. 当該雇用者が15人を超える従業員を雇用している More than 15 employees are employed by respective employer
3. (開始希望日、短縮の範囲、可能な場合の労働時間の分割を含む) パートタイム労働の要求 Part-time request (including the desired start date, scope of the reduction and if possible, the division of the working hours)
4. 業務上妨げる理由がない No preventing operational reasons

ブリッジ・パートタイム労働を要求できる要件 Requirements for a claim to Bridge Part-Time Work

1. 当該雇用者のもとで6か月以上就労している Employee has worked for more than 6 months for the respective employer
2. 当該雇用者が46人を超える従業員を雇用している More than 46 employees are employed by respective employer
3. 業務上妨げる理由がない No preventing operational reasons

出産・育児休業については以下参照 Regarding maternity and parental leave cf. explanation below

4.3 有期雇用・試用期間 / TEMPORARY EMPLOYMENT, PROBATION

有期雇用 Temporary employment

- 正当な事由に基づいた有期雇用と、事由なしの有期雇用の区別が必要
Distinguishment necessary between time limitation based on objective reasons and limitation without objective reasons
- 書面要請を満たさず雇用を開始した場合、雇用契約は無期限で締結されたとみなされる。通常の解雇は解約の必要条件が満たされていれば（解雇保護法上の要請も含む）可能。
If employment starts without written agreement, employment is considered as concluded for indefinite period. Ordinary termination possible subject to general restrictions, in particular Dismissal Protection Act (Kündigungsschutzgesetz).
- 雇用関係が契約上の期限以降も実務上継続した場合も、無期限で締結されたとみなされる
If employment continues after expiry of agreed time limitation, it is also considered as concluded for indefinite period

4.3 有期雇用・試用期間 / TEMPORARY EMPLOYMENT, PROBATION

有期雇用 Temporary employment (続)

- 正当な事由なしの有期雇用は、以下の条件においてのみ可能
Requirements for limitation without objective reasons are:
 - 期限は2年以内 Maximum length of two years
 - 期限の延長は3回に限って可能 Limitation can only be extended for three times
 - 過去に同会社に雇用されたことがないこと No previous employment with the company
- 上記の条件が尊重されない場合、雇用契約は無期限で締結されたとみなされる
Failure to comply → employment is considered as concluded for indefinite period

4.3 有期雇用・試用期間 / TEMPORARY EMPLOYMENT, PROBATION

有期雇用 Temporary employment (続)

- 正当な事由に基づく有期雇用の例
Examples for limitation based on objective reasons
 - 一時的に必要とされる労働者（限定的なプロジェクトの場合など）
Temporary demand for job performance, e.g. limited project
 - 代替従業員（社員の病気、育児休業の間など）
Substitution, e.g. in case of illness, parental leave

4.3 有期雇用・試用期間 / TEMPORARY EMPLOYMENT, PROBATION

有期雇用 Temporary employment (続)

- 定年以降の雇用の期間限定
Limitation based on work beyond retirement age
 - 定年による雇用終了以前：合意により雇用契約の終了延期は可能
Time-limited extension of employment beyond retirement age by agreement prior to retirement possible
 - その後の延期も可能
Further extension also possible

4.3 有期雇用・試用期間 / TEMPORARY EMPLOYMENT, PROBATION

試用期間 Probation period

- 最高6カ月
Max. 6 months
- 目的：従業員の仕事への適性を見極めること
Purpose: testing the employee's aptitude for the job
- 試用期間中の解雇は要件が緩和されている、以下5.1参照
Termination during probation period under simplified conditions, cf. Below 5.1

4.4 休暇・病欠・産休・育休 / VACATION, ILLNESS, LEAVE

休暇取得資格 Vacation entitlement

- 法定最低有給休暇：20営業日（週5営業日勤務の場合）
Statutory minimum vacation entitlement: 20 working days (based on a 5-days week)
- 通常、雇用者は追加の休暇を付与する。計25-30日の休暇が一般的。
Commonly, employers grant additional vacation; 25-30 days in total quite common
- 休暇は通常年内の消化が必要。運営上若しくは個人的理由により次の年の3月31日まで延長させることができる。
Vacation shall be taken during the respective calendar year; transferrable until 31 March of the following calendar year in case of operational or personal reasons
- 法定最低休暇にのみ強制法が適用されるため、法定最低休暇と契約上の追加付与分とを区別して規定することが一般的
Usually deviating regulations in employment agreement for statutory minimum vacation and additional contractual vacation, due to mandatory law applying only to statutory minimum vacation

4.4 休暇・病欠・産休・育休 / VACATION, ILLNESS, LEAVE

病気の管理 Sickness management

- 従業員の速やかに病欠を報告する義務
Obligation of employee to report sickness immediately
- 通常、3日以上病欠した場合は従業員は医師の診断書を提出しなければならない
Usually, obligation to hand in medical certificate after 3 days of sickness
- 雇用者は一般的に最大6週間報酬を支払い続ける義務がある
Employer generally obliged to continue remuneration payment up to 6 weeks
- 従業員は雇用者に病欠の理由を説明する義務は無い(医療秘密保持の原則)
Employee not obliged to inform employer about reasons for sickness
(principle of medical confidentiality)

4.4 休暇・病欠・産休・育休 / VACATION, ILLNESS, LEAVE

産前産後休暇 Maternity leave

- 妊婦の保護
Protection of expecting mothers
 - 一般的に出産6週間前及び出産8週間後（または特定の場合12週間後）までの間
Generally 6 weeks before and 8 weeks (resp 12 weeks in certain cases) after birth
 - 母体及び胎児に危険がある場合（診断書が必要）
In case of a risk for woman or child (medical certificate required)
 - 肉体的に負担のかかる労働、出来高払いの労働、危険物を取り扱う労働
Heavy physical work, piecework and work with dangerous materials
- 雇用者が不正行為をした場合、行政犯罪若しくは刑事犯罪とみなされることもある
Employer's misconduct can constitute regulatory or criminal offence

4.4 休暇・病欠・産休・育休 / VACATION, ILLNESS, LEAVE

産前産後休暇 Maternity leave (続)

- 解雇保護
Dismissal protection
 - 妊娠期間中から出産後4か月までの間
During pregnancy until 4 months after birth
 - 例外：監督機関が解雇に承諾をした場合（特別な事情がある時のみ）
Exception: competent supervisory authority allows termination (only exceptional cases)

4.4 休暇・病欠・産休・育休 / VACATION, ILLNESS, LEAVE

育児休業 Parental leave

- 子供の3歳の誕生日まで育児休業をとる権利。3年のうち（誕生年によって）最高2年分は、8歳の誕生日までの期間へその後倒しが可能
Entitlement to parental leave until the child's third birthday. Up to 2 years of three years period (depending on birth year of child) can be shifted to later period until eighth birthday.
- 育児休業中は、雇用関係は無給にて停止する
During parental leave, employment relationship is suspended without payments
- 従業員は独自に育児休業の期間を決定できる
Employee can determine duration of parental leave independently
- 育児パートタイムも可能
Parental part time also possible
- 育児休業・育児パートタイム後は、基本的に元の雇用関係に復帰
After parental leave / parental part time, basically return to original employment relationship

4.5. 給与 / REMUNERATION

固定報酬 Fixed salary

- 雇用者による一方的な減給は不可
Agreed salary cannot reduced unilaterally by employer

ボーナス/変動的報酬 Bonus/Variable remuneration

- ボーナスの計算式
Various forms of bonus calculation
 - パフォーマンスを基にしたボーナス
Performance-related bonus payments
 - 会社の業績を基にしたボーナス
Bonus based on company results
 - （相互に合意したか若しくは雇用者により決定される）ターゲットを基にした変動的報酬
Variable remuneration based on targets (either mutually agreed or determined by the employer)
 - 年次ボーナス（クリスマスボーナス等）
Annual bonus payments such as Christmas bonus, etc.
 - その他
etc.

4.5. 給与 / REMUNERATION

ボーナス/変動的報酬 Bonus/Variable remuneration (続)

- 従業員のボーナスが支払われるための資格はそのボーナスの種類及び性質による
Employee's entitlement to bonus payments depends on the form and nature of the bonus payment
- 繰り返しのボーナス支払いによる「会社慣行による権利」の発生リスクの意識が必要。雇用契約及び付与時点毎々での任意性の明白化などが必要であるが、権利発生を避けるには十分でない可能性もある。
Awareness of risk of bonus entitlement due to company practice (betriebliche Übung) necessary. Explicitly stating voluntariness in employment agreement and every time when granting bonus necessary, but possibly not sufficient.

4.5. 給与 / REMUNERATION

最低賃金 Minimum wage

- 全ての従業員に実働時間ごとの最低賃金が支払われなければならない
The statutory minimum wage has to be paid to every employee for each hour of actual work
- 最低賃金は時給12.41ユーロ（2024年）で段階的に引き上げられる
Minimum wage amounts to EUR 12.41 gross per hour (2024) and increases from time to time
- (i) 軽微就業者 (ii) 違法労働防止法において規定されている場所（工事現場、レストラン、物流業界等）で働く従業員について、書面化の義務
Documentation obligation for (i) marginal employed employees and (ii) employees in sectors subject to Control of Unreported Employment Act (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz), e.g. construction, restaurant, or logistics industry

4.6 在宅勤務 / REMOTE WORK

- 特定の合意なしでは、雇用者側も従業員側も、在宅勤務・テレワークを要求する権利はない
Without specific agreement, neither employer nor employee has right to demand home office / remote work
- 過去「テレワーク法」の立法の動向もあったが、2022年に連邦労働社会省の法案が廃案となって以来、時に動きはなし
No movement in discussions regarding a „bill for working remote“ since proposal of Federal Ministry of Labour and Social Affairs failed in 2022
- 一般的な雇用者の指示権に基づき自宅を勤務地として指示することは基本的に不可（理由:従業員のプライベート居住地の保護）
Employer's general instruction right basically not sufficient to determine home as place of work (fundamental right to protection of the employee's private home)
- 従業員との個別の合意または事業所協定により導入可能
Introduction by individual agreement with employee or works agreement
- 事業所委員会の共同決定権も考慮が必要
Co-determination rights of works council to be considered

4.6 在宅勤務 / REMOTE WORK

- テレワークの課題 Special compliance challenges of remote work
 - 労働健康安全保護法が限定的なものの適用され、雇用者は合法性を確保する義務を負う
Occupational Health and Safety Act and Workplace Ordinance apply to a limited extent; compliance must be ensured by the employer
 - データ保護法上の要件を満たすための技術的かつ組織上の対応が必要
Employer must take technical and organizational measures to ensure data protection
 - 労働時間法の要件の確保の責任は雇用者側が負うが、労働時間の記録義務は基本的に従業員に課すことが可能
Employer responsible for compliance with Working Time Act, but obligation to record working hours can in principle be delegated to the employee

5. 従業員の解雇・懲戒処分（個別労働法）

5.1 懲戒処分 / DISCIPLINARY MEASURES



禁止される事項 NOT PERMITTED

- 一方的な減給 Unilateral salary reduction
- 謝罪文・反省文の要求 request for apologies
- 給与支給なしの出勤停止等 unpaid suspension etc.

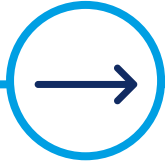


認められる事項 PERMITTED

- 警告 Warning (*Abmahnung*)
- 給与支給ありの出勤停止 paid suspension (*Freistellung*)
- 解雇 Termination/ dismissal (*Kündigung*)

5.2 解雇の種類と要件（概要） / OVERVIEW OF TYPES OF DISMISSAL AND REQUIREMENTS

解雇の種類 Types of dismissal



通常解雇 Ordinary termination

告知期間をもつての解雇。解雇保護法が適用されない場合は解雇事由は基本的に不要。解雇保護法が適用される場合は解雇保護法上の解雇事由が必要。

Termination under observance of notice period. If Dismissal Protection Act does not apply, no specific reason necessary. If Dismissal Protection Act applies, reason for dismissal pursuant to Dismissal Protection Act required.



特別解雇 Extraordinary termination

雇用関係は基本的に告知期間を待たずに直ちに終了する（例外的に告知期間が必要なケースもあり）。特別解雇を妥当化する事由及び事由認識後の2週間以内の解雇通知が必要。解雇保護法上の解雇事由は不要。

Employment generally ends immediately without notice period required (in exceptional cases notice period necessary). Cause for termination required, and only possible within two weeks after knowledge of the cause. Reason for dismissal in accordance with Dismissal Protection Act not necessary besides that.

5.2 解雇の種類と要件（概要） / OVERVIEW OF TYPES OF DISMISSAL AND REQUIREMENTS

解約通知の一般的な要件 General requirements for a dismissal notice



書面による通知 Notice in written form

- 従業員を解雇する権利を有する人物の直筆署名
Original personal signature (wet ink) of person entitled to dismiss the respective employee
- 委任状に基づく署名の場合、委任状の原本が必要
Problem: power of attorney



従業員が原本を受領する（または受領したとみなせる）ことが必要 Receipt (resp. assumed receipt) by employee necessary

- ベストプラクティスとしてはクーリエによる郵送
Best: delivery by courier



通知期限 Deadline

- 特別解雇：解雇事由が判明してから2週間以内
Extraordinary termination: two weeks after the reason for the termination is known
- 通常解雇：特に期限なしだが、告知期間を考慮する必要がある（次のページ参照）
Ordinary termination: no fixed deadline, but notice period to be considered (cf. next slide)

5.2 解雇の種類と要件（概要） / OVERVIEW OF TYPES OF DISMISSAL AND REQUIREMENTS

解約通知の一般的な要件 General requirements for a dismissal notice



告知期間 Notice period

- 雇用者側の解雇の際の法定最低告知期間は勤続年数による
Minimum statutory notice period for dismissal by employer depends on seniority
- 最短で暦月の15日・末日の4週間前、最長で月末の7ヶ月前までの範囲
Ranges from 4 weeks effective as of the 15th or the end of a calendar month, up to 7 months effective as of the end of a calendar month
- 試用期間中は、法定最低告知期間は2週間
Statutory minimum notice period during probationary period: 2 weeks
- 特別解雇の場合は即時効力での解雇が可能
Immediately in the event of extraordinary cancellation



事業所委員会の共同決定権

Co-determination of the Works Council

- 解雇の前に事業所委員会と協議する The works council must be consulted prior to any dismissal.
- 協議が無い場合、解雇は無効 Without consultation, the termination is invalid.
- 事業所委員会は1週間以内に意見を述べる。特別解雇の場合は3日以内。The works council must give its opinion within one week. In the case of extraordinary termination, within 3 days.
- ただし、事業所委員会の異議は解雇を妨げるものではない An objection by the works council does not prevent the termination

5.3 解雇保護法に基づく解約事由 / DISMISSAL PROTECTION ACT

解雇保護法の適用範囲と解約事由 Applicability and reasons for dismissal of Dismissal Protection Act

≤10

従業員数が通常10人以下の職場では、特定の解雇事由は必要ない。（職業訓練者は従業員数に含まない、パート勤務は勤務時間によって0.5、0.75人とされる。）

No reason for termination necessary in operations regularly employing 10 or less employees (persons employed for vocational training do not count, part time employees count as 0.5 or 0.75 depending on working time)

>10

従業員数が通常10人を超える職場では、勤続期間6ヶ月以上の従業員には、解雇保護法が適用され、解雇は解雇保護法上の解雇事由に基づいてのみ可能

In operations with more than 10 regularly employed employees, German Dismissal Protection Act applies to employees working more than 6 months in company
→ reason for termination pursuant to Dismissal Protection Act required



可能な事由：

- 業務上
- 従業員の行動上
- 従業員個人に関する理由

Possible reasons:

- operational reasons
- behaviour of employee
- person-related reasons

5.3 解雇保護法に基づく解約事由 / DISMISSAL PROTECTION ACT

(i) 業務上の事由による解雇の要件 Requirements for dismissal due to operational reasons

(1) 事業上の決定 Entrepreneurial decision

- 例 Examples:
 - 職階級レベルの縮小 Cutback of a hierarchy level
 - 従業員削減 Staff reduction
 - 会社の（一部）閉鎖 (Partial) Closure of the company
 - 外部委託 Outsourcing
- 事業上の決定は雇用者に一任され、裁判所による決定の内容の妥当性の評価は不可
Entrepreneurial decision is up to the employer and will not be reviewed by court

(2) 他の雇用の機会がないこと No other employment possibility

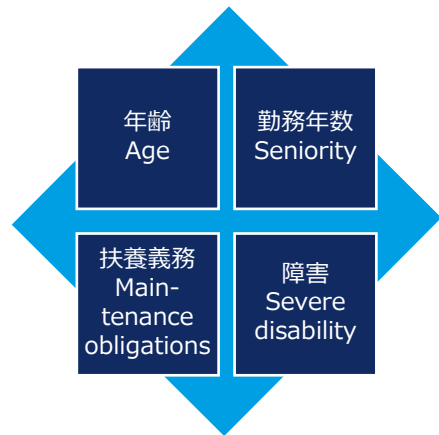
- 会社における他の雇用の機会がないか検討する義務（職場自体に限らず）
Possibility of further employment in the company (not only business facility) has to be examined
- 空席のみが対象、社会的保護の必要性が低い他の従業員を解雇する義務はない
Only vacant work places count; no duty to dismiss another employee with a lower level of social protection

5.3 解雇保護法に基づく解約事由 / DISMISSAL PROTECTION ACT

(i) 業務上の事由による解雇の要件 Requirements for dismissal due to operational reasons (続)

(3) 社会的選択 Social selection

- 次の判断基準を十分に考慮しなければならない
Sufficient consideration of following criteria



→ 多くの場合：ポイント制度 Scoring system

- 一定の裁量の幅 Certain margin of discretion
- 社会的選択で考慮の対象としなければならないのは比較可能（置き換え可能）な従業員のみ
Only comparable (=replaceable) employees have to be taken into consideration in the social selection process

5.3 解雇保護法に基づく解約事由 / DISMISSAL PROTECTION ACT

(3) 社会的選択 Social selection (続)

- 実際の比較可能性: 職場に関連する判断基準が重要 (当人の技能からして別の従業員の代替となり得るか)
Actual comparability: work place-related criteria are important; due to his skills one employee can replace another
- 法的比較可能性: 従業員の雇用契約に違反せずに雇用者の指示権限を根拠に従業員を別の職位に異動させることができるか
Legal comparability: due to the employer's instruction authority an employee can be moved to another position in compliance with his employment agreement
- 従業員の仕事の分野が限られれば限られるほど、社会的選択に含まれる従業員数は少ない
The more limited the area of work of an employee is, the less employees have to be included in the selection due to social criteria

5.3 解雇保護法に基づく解約事由 / DISMISSAL PROTECTION ACT

(ii) 従業員の行動による解雇 Dismissal due to behaviour of employee

- (1) 従業員による契約違反 Violation of contract by employees
 - 不履行 Non-performance
 - 不十分な履行 Insufficient performance
 - 企業秘密の漏洩 Divulgence of company secrets
 - 雇用者に不利となる競争行為 Competition at the expense of the employer
 - 雇用者の財産損害 Damage to the employer's assets
- (2) 利益均衡 Balancing of interests (proportionality)
 - 通常は類似行為について警告済みであることが必要、解雇は最後の手段
Generally necessary: prior warning of a similar behaviour. Dismissal = last measure.

5.3 解雇保護法に基づく解約事由 / DISMISSAL PROTECTION ACT

(iii) 従業員個人の事由による解雇 Dismissal due to person-related reasons

- 除去不可能な人的事由により、勤務義務履行へ支障が出る場合に適用
Inability to perform work due to unchangeable personal reasons
→ 従業員に責任が無い場合にも適用 No negligence necessary
- 会社にそれ以外の雇用機会が存在しないことは前提
Only possible if no opportunity for further employment in the company
- 警告の必要なし No warning required
- 主な適用事項は、従業員の病気 Main application field: illness
 - 長期の病気 Long-term illness
 - 頻繁な短期の病気 Frequent short-term illnesses
- 実質的に職務復帰対応の実施の検討が必要な場合が多い In many cases necessity to consider factual requirement of reintegration measures (Betriebliches Eingliederungsmanagement)

5.4 特別解雇 / EXTRAORDINARY DISMISSAL

特別解雇の要件 Requirements for extraordinary dismissal



(1) 告知期間満了まで雇用関係を継続することが、善意に照らして、容認できない重大な理由がある

- Serious cause which makes it, in good faith, unacceptable to continue the employment relationship until the end of the notice period



(2) 利益均衡 Balancing of interests (proportionality)

- 解雇における雇用者の利益が、従業員の雇用継続の利益を上回る
こと the employer's interest in dismissal must outweigh the employee's interest in continued employment
- 解雇が最終手段であること dismissal is “ultima ratio”
- 見通し不良 negative prognosis
- 弁明事由も考慮する exculpatory circumstances must also be considered

解雇保護法に基づく解約事由は不要だが、特別解雇の要件のハードルは高い

No reason for dismissal pursuant to Dismissal Protection Act required, however hurdles for extraordinary dismissal are high

5.5 試用期間中の解雇 / DISMISSAL DURING PROBATION

- 試用期間は最高6か月 Probation period allowed for max. 6 months
- 目的：従業員の仕事への適性を見極めること Purpose: testing the employee's aptitude for the job
- 試用期間中の解雇は要件が緩和されている Termination during probation period under simplified conditions:
 - 雇用開始から最初の6ヵ月間は解雇保護は適用されず→ 解雇に際して解雇保護法に基づく特定の事由は求められない No dismissal protection for the first 6 months of employment → dismissal does not require a specific reason in accordance with Dismissal Protection Act
 - 告知期間は基本的に2週間 Generally notice period of 2 weeks

5.6 合意解約 / TERMINATION BY MUTUAL AGREEMENT

通常、締結による失業手当への影響の考慮が必要

Usually necessity to consider impact on unemployment benefits

要件 Requirements

- 合意は書面による Agreement must be in written form
- 両当事者の直筆署名が必要 original personal signature (wet ink) of both parties

一般的な契約条項 Regular contract components are ...

- 雇用関係終了日 date of the end of the employment
- 有給休暇 pay leave
- 退職金 severance payments
- 会社資産の返却、リファレンスレター return of company property, reference
- その他 etc.

5.7 その他 / FURTHER ASPECTS

自宅待機期間 Garden Leave

- 仕事は免除されつつ給与の支払いは継続される状態のこと
Suspension from work under continuation of salary payments
- 一方的に命ずるには、優先する雇用者の利益が必要（例えば従業員による重要な契約違反の場合）
Unilateral garden leave requires predominant interests of employer (e.g. in cases of severe violations of contractual duties)
- 実務においては、解雇通知の際、雇用期間終了までの期間の自宅待機を命ずることが多い（法的には上記の通り比較均衡が必要なことに注意）
In practice garden leave often instructed with termination notice until end of employment (legally, above mentioned weighing of interest necessary)

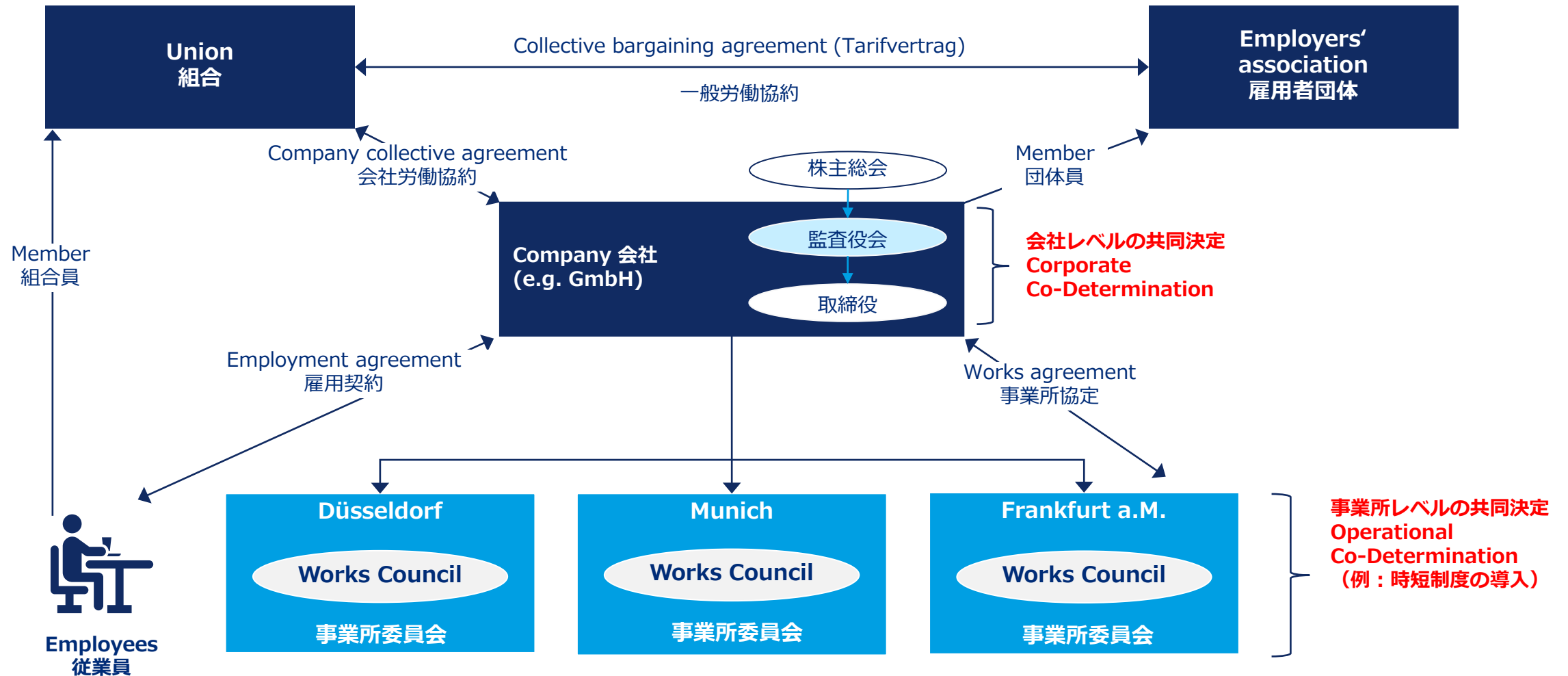
5.7 その他 / FURTHER ASPECTS

労働評価書 Reference Letter (Zeugnis)

- 従業員の労働評価書発行を要求する権利
Entitlement of employee to reference letter
- 従業員のその後の転職活動に支障をきたすものであってはならない
Qualified, benevolent work reference letter which does not hinder the employee's professional progress
- 主要内容 Main content
 - その会社での仕事の性質及び期間
Nature and duration of activity for the company
 - 従業員の業務内容の詳細な説明
Description of employee's activities
 - 従業員の仕事ぶり、勤務態度への評価
Evaluation of performance and behaviour of the employee

6. 共同労働法

6.1 共同決定権（概要） / CO-DETERMINATION RIGHTS (OVERVIEW)



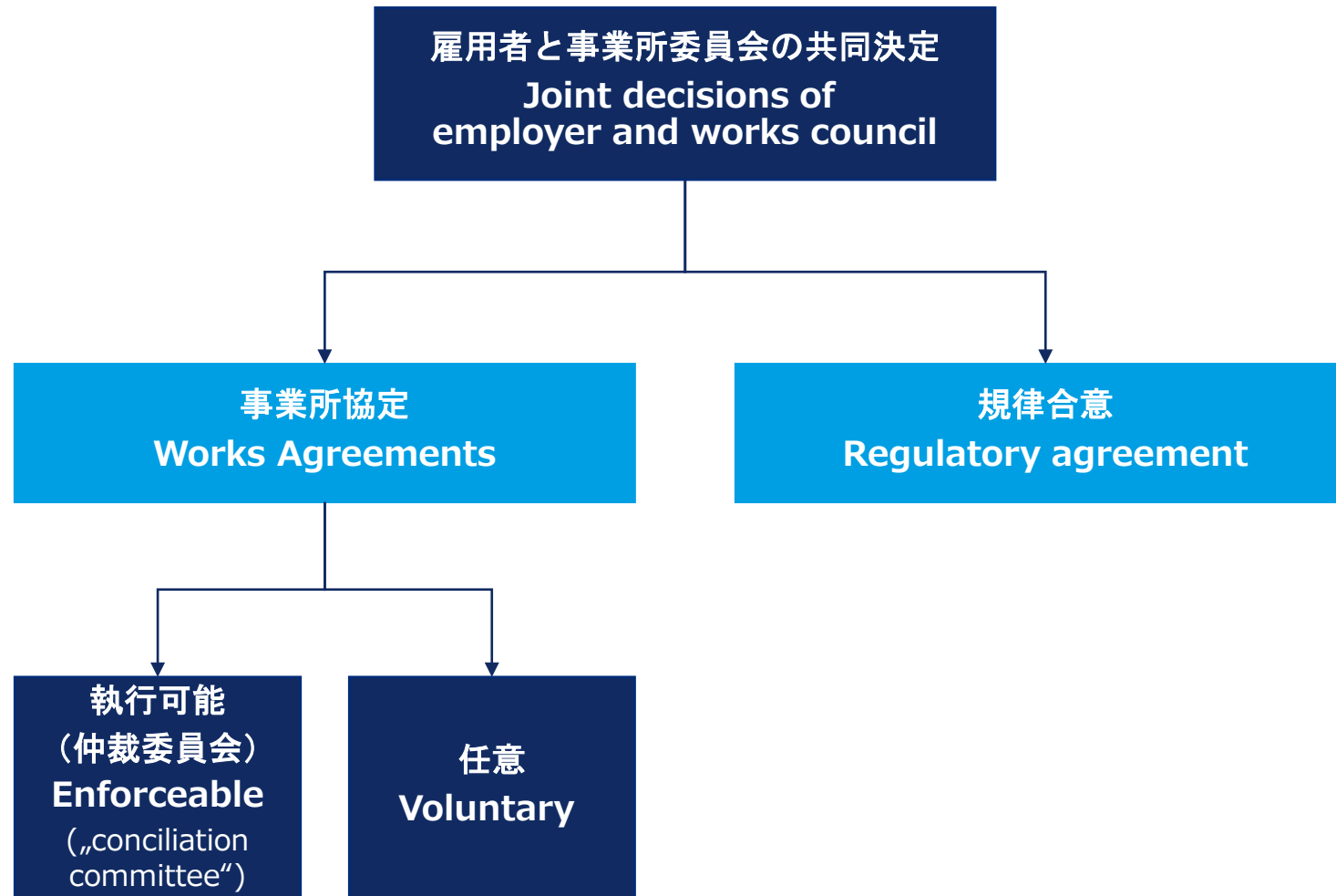
6.2 会社レベルの共同決定 / CORPORATE CO-DETERMINATION

- 株式会社(AG)および従業員数によっては有限会社(GmbH)にも適用
Concerns stock corporations (AG) and private limited liability companies (GmbH) depending on the number of employees
- 監督役会メンバー中の労働者数は従業員数によって異なる
Number of workers in supervisory board (Aufsichtsrat) depend on number of employees:
 - 従業員数が500人を超える会社では、監督役会の3分の1が労働者によって選任される
Companies with > 500 employees: (German "One-Third Participation Act", Drittelbeteiligungsgesetz)
 - 従業員数が2,000人を超える会社では、監督役会の半数が労働者の代表者で構成
Companies with > 2,000 employees: 1/2 (German Co-determination Act, Mitbestimmungsgesetz)
- 監査役会の責任および権限
Responsibilities and powers of Supervisory Board
 - 取締役の任命および解任
Appointment and dismissal of management board members
 - 取締役の監督および指導
Supervision and guidance of the management board
 - 年次決算書の承認
Approval of the annual financial statement

6.3 事業所レベルの共同決定 / OPERATIONAL CO-DETERMINATION

- 事業所委員会の目的と機能：従業員の利益の保護
Works council as a safeguard for interests of employee
- 従業員数が5人以上の場合に設立することができる
Works council can be established if at least five employees are employed
- 雇用者には事業所委員会を設立する義務はないが設立を阻止することもできない
No duty for employer to establish a works council but no possibility to block establishment
- 広範囲の情報請求権、協議権および狭義の共同決定権
Significant information, consulting, and co-determination rights
- 共同決定（広義）は、①個人的、②社会的および③経済的な事項に及ぶ
Co-determination concerns personal, social and economic issues

6.3 事業所レベルの共同決定 / OPERATIONAL CO-DETERMINATION



6.3 事業所レベルの共同決定 / OPERATIONAL CO-DETERMINATION

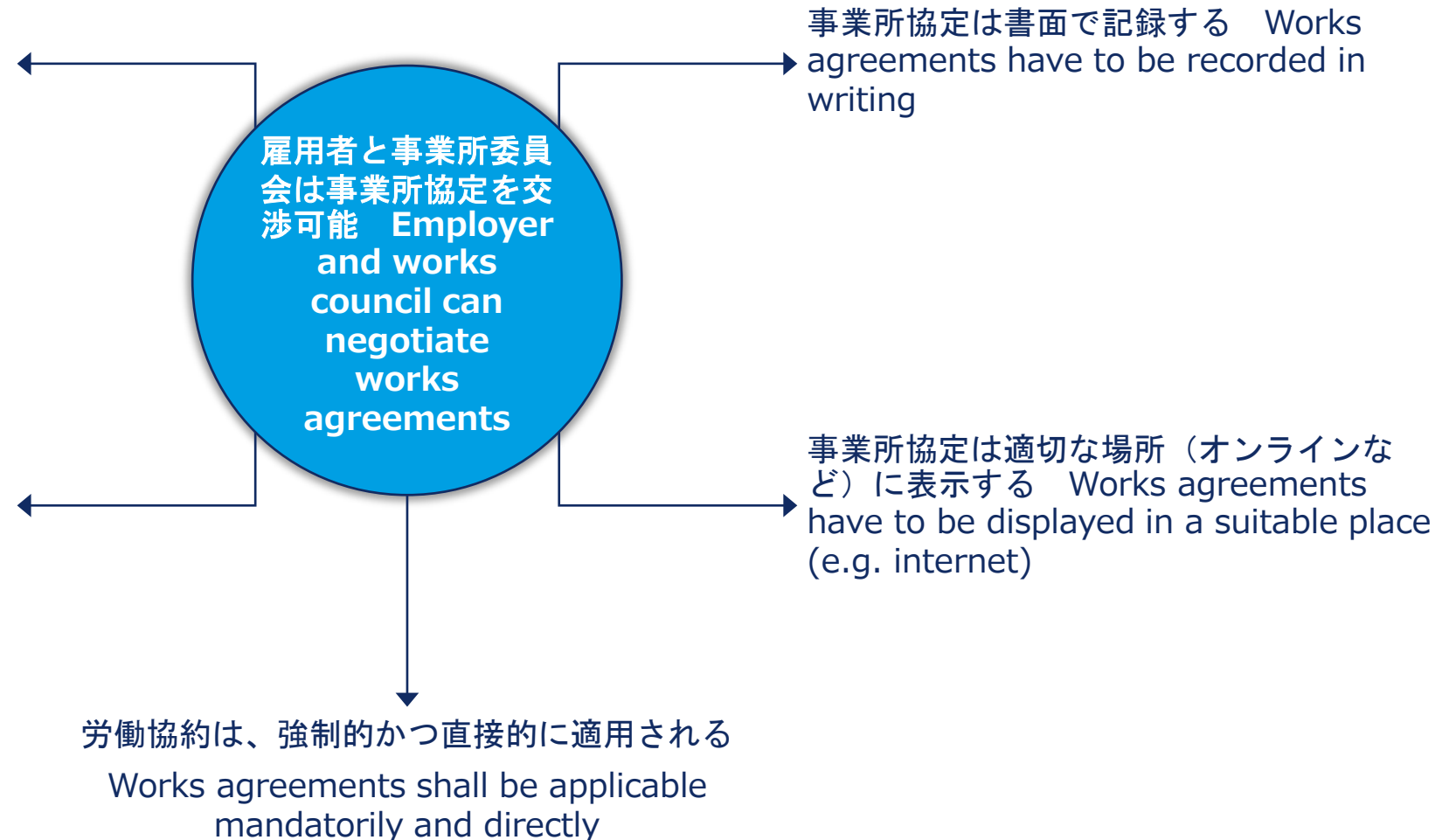
事業所協定は、管理的職員 (*leitende Angestellte*) を除く全ての従業員に適用される **Works Agreements** are valid for all employees except executive employees (*"leitende Angestellte"*)

事業所協定は、労働協約によって確定された、または通常確定される報酬およびその他の雇用条件を扱えない (労働協約の優先)

例外：労働協約が補足的な事業所協定を認めている場合

Works agreements shall not deal with remuneration and other conditions of employment that have been fixed or are normally fixed by collective bargaining agreement (*"Tarifvorrang"*)

→ exception: collective bargaining agreement allows supplementary works agreements



6.3 事業所レベルの共同決定 / OPERATIONAL CO-DETERMINATION



事業所協定は通常3カ月前の告知、または事業所協定で合意された告知期間を遵守すれば解約可能

In general, works agreements can be terminated at three months' notice or based on an agreed notice period in the works agreement

事業所協定を終了させる他の方法

- 別の事業所協定への置き換え
- 廃止
- 期間の経過（臨時事業所協定の場合）
- 解除合意による事業所協定の終了

Further possibilities to end a works agreement:

- Replacement by another works agreement
- Rescission
- Lapse of time (in case of temporary works agreements)
- Termination of a works agreement via termination agreement

注意

事業所協定の失効後も、仲裁委員会の裁定が雇用者と事業所委員会の間の合意に取って代わることのできる全ての事項に関して、新たな合意がなされるまで、条項は適用され続ける

→ 雇用者は予想よりはるかに長く拘束される可能性がある

Note

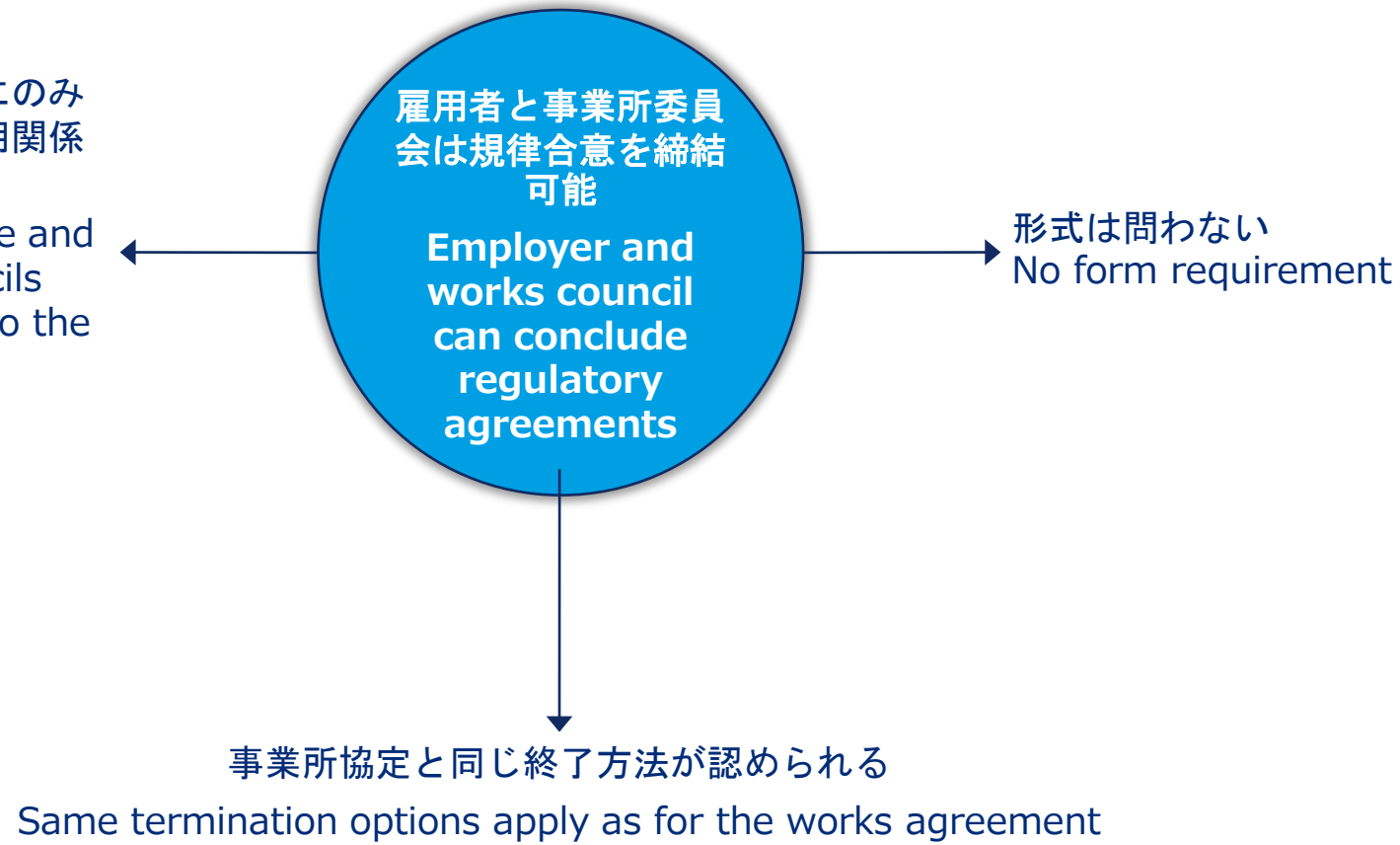
After the expiry of a works agreement its provisions shall continue to apply until a fresh agreement is made in respect of all matters in which an award of the conciliation committee (especially cases according to § 87 BetrVG) may take the place of an agreement between the employer and the works council

→ Employer can be bound much longer than expected

6.3 事業所レベルの共同決定 / OPERATIONAL CO-DETERMINATION

規律合意は、雇用者と事業所委員会にのみ
権利と義務を与える（従業員との雇用関係
に関する規範的効果はない）

Regulatory agreements only entitle and
oblige employers and works councils
(no normative effect with regard to the
employment relationships of the
employees)



6.3 事業所レベルの共同決定 / OPERATIONAL CO-DETERMINATION

相互信頼の精神 Spirit of Mutual Trust

経営体規制法第2条第1項 労働組合と使用者団体の地位 従業員§ 2 (1) Works Constitution Act (*Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG*)
Status of trade unions and employers' associations

雇用者及び事業所委員会は、従業員及び事業所の利益のために、適用される労働協約を考慮し、事業所を代表する労働組合及び使用者団体と協力し、相互信頼の精神をもって協力しなければならない

The employer and works council shall work together in a spirit of mutual trust having regard to the applicable collective agreements and in co-operation with the trade unions and employers' associations represented in the establishment for the good of the employees and of the establishment.



6.3 事業所レベルの共同決定 / OPERATIONAL CO-DETERMINATION

経営体規制法第74条第1項

雇用者と事業所委員会は、**少なくとも毎月1回、合同会議**を開かなければならない。両者は、**合意に達することを切に望み**、意見の相違を解決するための提案を行いながら、問題となっている事項について協議しなければならない。

§ 74 (1) BetrVG

The employer and the works council shall meet **at least once a month for joint conferences**.

They shall discuss the matters at issue with an **earnest desire to reach an agreement** and make suggestions for settling their differences.

経営体規制法第75条第2項

雇用者と事業所委員会は、事業所の**従業員の人格を保護し**、その自由な**発展を促進**しなければならない。

従業員および作業グループの自主性と自発性を促進しなければならない。

§ 75 (2) BetrVG

The employer and the works council shall **safeguard and promote** the untrammelled **development of the personality of the employees** of the establishment.

They shall promote the independence and personal initiative of the employees and working groups.

経営体規制法第74条第2項

雇用者と事業所委員会との間の**争議行為** (*Arbeitskampf*) は、**違法**とするが、労働協約の当事者間の争議行為はその限りではない。

雇用者と事業所委員会は、事業所の運営を妨げ、又は**事業所の平穩**を害する活動を慎まなければならない。

従業員は、事業所内での**政党の宣伝活動**を慎まなければならないが、団体交渉政策、社会政策、環境政策及び財政的性質の分野における事業所又はその従業員に直接関係する事項には適用されない。

§ 74 (2) BetrVG

Industrial action (*Arbeitskampf*) between the employer and the works council shall be **unlawful**; the foregoing shall not apply to industrial action between collective bargaining parties.

The employer and the works council shall refrain from activities that interfere with operations or imperil the **peace in the establishment**. They shall **refrain from** any activity within the establishment in **promotion of a political party**; the foregoing shall not apply to dealing with matters of direct concern to the establishment or its employees in the field of collective bargaining policy, social policy, environmental policy and of a financial nature.

経営体規制法第79条第2項

事業所委員会の活動により知り得た企業秘密や営業秘密に関する守秘義務

§ 79 (2) BetrVG

Confidentiality obligation concerning trade and business secrets which become known to the works council as a result of its activities

6.3 事業所レベルの共同決定 / OPERATIONAL CO-DETERMINATION

情報交換におけるデータ保護義務

Information Exchange and Data Protection

雇用者と事業所委員会との間の情報交換は、事業所委員会が「責任ある機関」の一部であり「第三者」ではないため、GDPRおよび連邦データ保護法にいうデータ移転に関する保護要件の対象とはならない。

Exchange of information between employer and works council is not subject to the data protection requirements of a transfer within the meaning of the GDPR and Federal Data Protection Act (*Bundesdatenschutzgesetz* – BDSG), as the works council is part of the "responsible body" and not a "third party".

データ保護法の一般原則を遵守すれば足りる Only general maxims of data protection law must be observed:

- データ回避とデータの経済性 Data avoidance and data economy (Art. 5 GDPR)
 - できるだけ少ないデータを収集する As little data as possible should be collected
 - 匿名化または偽名化されないデータに関係する者はできるだけ少なくする As few persons as possible should be concerned with non-anonymized or non-pseudonymized data.
- データの機密性 Data secrecy (§ 53 BDSG)

6.3 事業所レベルの共同決定 / OPERATIONAL CO-DETERMINATION

仲裁委員会手続き Conciliation Committee Procedure

必要があれば、雇用者と事業所委員会の間の紛争を解決するため仲裁委員会が設置される。雇用者による任意での設置も可能。

If necessary, a conciliation committee must be formed to settle disputes between the employer and the works council. Employer may also form a conciliation committee voluntarily.

- 雇用者と事業所委員会が同数ずつ任命した委員と中立的な委員長で構成される。委員長について合意できない場合は労働裁判所が決定。

Consists of an equal number of assessors appointed by the employer and the works council and an impartial chairman. If the parties are unable to agree on a chairman, the labour court shall decide

- 仲裁委員会は直ちに動かなければならない。

The conciliation committee must act immediately

- 決議は過半数の賛成で可決されるが、委員長は最初の投票では棄権しなければならない。

Resolutions are passed by a majority of votes, whereby the Chairman must abstain from voting in the first vote.

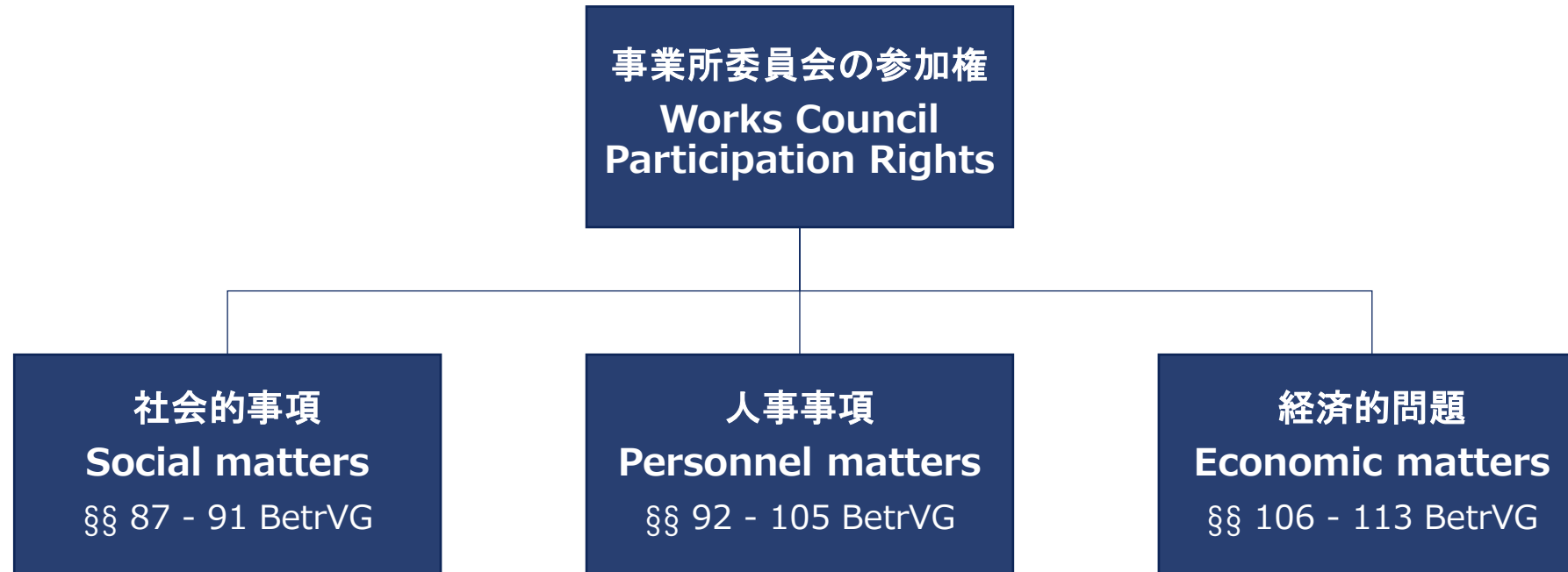
- 決議は書面に記録され、議長が署名し、雇用者と事業所委員会に送付されなければならない。

Resolutions must be recorded in writing, signed by the chairman and forwarded to the employer and the works council.

- 仲裁委員会の費用は雇用者が負担する。

Costs of the conciliation committee are to be borne by the employer, § 76a BetrVG

6.4 事業所委員会の参加権 / WORKS COUNCIL PARTICIPATION RIGHTS



6.4 事業所委員会の参加権 / WORKS COUNCIL PARTICIPATION RIGHTS

共同決定権 – 影響力のレベル Co-Determination Rights – Level of Impact

情報提供 Information

必要書類の提出を含む包括的かつ適時の情報提供
Comprehensive and in-time information including submission of necessary documents

意見聴取 Hearing

事業所委員会は雇用主が意図している決定に意見を表示できる
Works council can comment on an intended decision of the employer

協議 Consultation

意見交換が必要となる
Requires exchange of arguments

異議 Objection

雇用主の決定を妨げることはいできない
Can not prevent the employer's decision

同意 Consent

一定の措置については事業所委員会の同意が必要。同意のない実行は違法となる
Certain measures need the works council's consent; without the consent the implementation of these measures is unlawful

主導権 Initiative Right

例：事業所協定の交渉に関してなど
e.g. with regards to the negotiation of works agreements

6.4 事業所委員会の参加権 / WORKS COUNCIL PARTICIPATION RIGHTS

① 人事事項 Personnel matters

- 事業所委員会は、雇用過程における様々な段階で関与権利を持つ
Works council has to be involved in various stages during employment process
 - 人事計画、求人広告 Personnel planning, job advertisement
 - 人事アンケートの使用 Use of personnel questionnaire
 - 原則方針の指導 Guiding principles
 - 職業訓練 Vocational education

6.4 事業所委員会の参加権 / WORKS COUNCIL PARTICIPATION RIGHTS

① 人事事項 Personnel matters (続)

- 新規雇用 / 職場変更 Hiring / Relocation
 - 事業所委員会の同意無しでの新規雇用または職場変更命令は無効
Hiring or relocation without consent of works council is void
 - 同意拒絶の際の通知期間は、雇用者による通知から1週間以内
Works council shall notify employer of refusal 1 week after informed by the employer
 - 拒絶の通知がなかった場合は、事業所委員会が同意したとみなされる
Otherwise, works council deemed to have given its consent
 - 労働裁判所による事業所委員会の同意代行が可能
Consent of works council may be replaced by the labour courts
- 解雇 Dismissal
 - 解雇に先立ち、事業所委員会の意見を聴取しなければならない（広範囲の情報開示義務）
通常解雇・特別解雇などすべての解雇の際に適用
Works council has to be heard (extensive information) prior to every sort of dismissal (ordinary termination or extraordinary termination)
 - 意見聴取が行われなかった場合、解雇は無効
If works council is not heard, dismissal is invalid
 - ただし、事業所委員会の異議申し立ては解雇の有効性を妨げることはできない
Works council may object, however, an objection will not hinder the dismissal

6.4 事業所委員会の参加権 / WORKS COUNCIL PARTICIPATION RIGHTS

② 社会的事項 Social matters

- 事業所委員会は様々な事項に関して共同決定の権利を有する
The works council has a right of co-determination in several matters (Section 87 para. 1 Works Constitution Act (Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG))
- 共同決定の権利を無視して行われた行為は無効
Legal consequence of ignoring co-determination rights: conducted action is void

6.4 事業所委員会の参加権 / WORKS COUNCIL PARTICIPATION RIGHTS

② 社会的事項 Social matters (続)

- 例 Examples
 - 作業着 Working clothes
 - 禁煙・禁酒 Ban on smoking, ban on alcohol
 - 入口におけるセキュリティ検査 Security check at the gate
 - 出勤時のタイムカードの入力義務 Obligation to activate time card at entrance
 - 労働時間（時短制度導入を含む） Working time (including introduction of short time work)
 - 休暇規則 Vacation regulations
 - 時間外労働 Overtime
 - 時短制度の導入 Introduction of short time work
 - 労働時の従業員の監視
Monitoring of employees at work
 - 労働時のビデオ観察
Video surveillance at work
 - 従業員の監視を目的とした特殊ソフトウェアの導入
Installation of special software which is designed to monitor the employees
 - タイムレコーディングシステム
Time-recording system
 - テレワーク
Tele-working

6.4 事業所委員会の参加権 / WORKS COUNCIL PARTICIPATION RIGHTS

③ 経済的事項 Economic matters

- 多くの場合、事業所委員会は情報共有権のみを有し、発議権や狭義の共同決定権は持たない
In many cases works council has only information rights, but no initiative rights or co-determination rights
- 雇用者が「事業所変更」を計画する場合は、従業員数が20人を超える会社では、より強力な共同決定権が発生する
More powerful co-determination rights in companies with more than 20 employees with voting rights if employer plans change in operations
- 「事業所変更」とは、事業全体または事業の一部の縮小や閉鎖、別の企業との合併、会社分割など
Change in operations exists in case of downsizing or closure of the entire business or parts of the business, mergers with other businesses or demergers
- 要件は、従業員のすべてまたは大部分に対する重大な不利益
Significant disadvantage for entire or considerable parts of staff required

6.4 事業所委員会の参加権 / WORKS COUNCIL PARTICIPATION RIGHTS

③ 経済的事項 Economic matters (続)

- 大量解雇が以下の数値に達した場合には、大部分の従業員が影響を受けたとされる
Considerable part of staff affected when the following numeric value of mass dismissal is reached

(事業規模) Size of operation	(当該従業員数) Affected employees
21 – 59 employees	more than 5 employees
60 – 499 employees	10% or more than 25 employees
500 – 599 employees	at least 30 employees
More than 600 employees	5% of employees or more

6.4 事業所委員会の参加権 / WORKS COUNCIL PARTICIPATION RIGHTS

③ 経済的事項 Economic matters (続)

- 事業所変更により、様々な法的義務が発生する

Change in operations leads to several legal consequences

- (1) 雇用者が事業所委員会との間で利益調整（契約）を締結する努力義務

Employer has to try to reach a balance of interests with the works council

- (2) 事業所変更により、当該従業員に経済的損失が生じる場合は、ソーシャル・プラン（社会的補償プラン）を締結する義務

Employer is bound to conclude a social compensation plan if change in operations leads to economic losses for affected employees

6.4 事業所委員会の参加権 / WORKS COUNCIL PARTICIPATION RIGHTS

③ 経済的事項 Economic matters (続)

(1) 利益調整 Balance of interests

- 目標：従業員の経済的不利益の回避
Goal: Prevention of economic disadvantages for employees
利益調整の内容：事業所変更の実施、時期、実施方法 Balance of interests determines if, when and how a change in operations is being implemented
- 事業所変更は、利益調整合意に「真剣に勤めた」後になって、実施を開始することができる
Change in operations can only begin after balance of interests was tried seriously
- 合意できない場合は、仲裁委員会を招集することができる
In case of failure arbitration committee can be called
- 但し、事業所委員会は利益調整の実現を強制することはできない
But: Balance of interests is not enforceable by works council

6.4 事業所委員会の参加権 / WORKS COUNCIL PARTICIPATION RIGHTS

③ 経済的事項 Economic matters (続)

(1) ソーシャル・プラン Social compensation plan

- 目標： 経済的な損失の全部または部分的な填補
Goal: Social compensation plan shall mitigate economic disadvantages
- 可能な内容 Possible content
- 補償金（退職手当） Severance payments
- 雇用および資格対策 Employment and qualification measures
- 事業所委員会はソーシャル・プランの実施を強制することができる
Social compensation plan can be enforced by works council
- 事業所変更の実施後でも、強制力は存続する
Enforceability even remains after implementation of change in operations

6.5 事業所委員会の参加権の侵害 / CONSEQUENCES OF VIOLATION OF WORKS COUNCIL PARTICIPATION RIGHTS

事業所委員会の参加権侵害の法的帰結は、どの参加権が侵害されたかによって異なる

The legal consequences of a violation of participation rights of the works council depend on which participation right was violated.



一般的に、法律および判例で、個々のケースに応じて以下のような法的結果を規定:
Generally BetrVG and case law of the BAG provide for following possible legal consequences depending on the individual case:

- 罰金 Fines
- 罰則 Penalty
- 参加権の存在が労働裁判所によって宣言される Declaration by a labour court that a particular participation right exist
- 特定の措置の撤回・中止の求め A claim to desist or cease a particular measure

6.5 事業所委員会の参加権の侵害 / CONSEQUENCES OF VIOLATION OF WORKS COUNCIL PARTICIPATION RIGHTS

事業所委員会の強制参加権に関しては、事業所委員会の適法な参加は雇用者の措置の有効性の条件

With regards to compelling participation rights of the works council (e.g. § 87 BetrVG) the proper participation of the works council is condition for the effectiveness of the measure of the employer

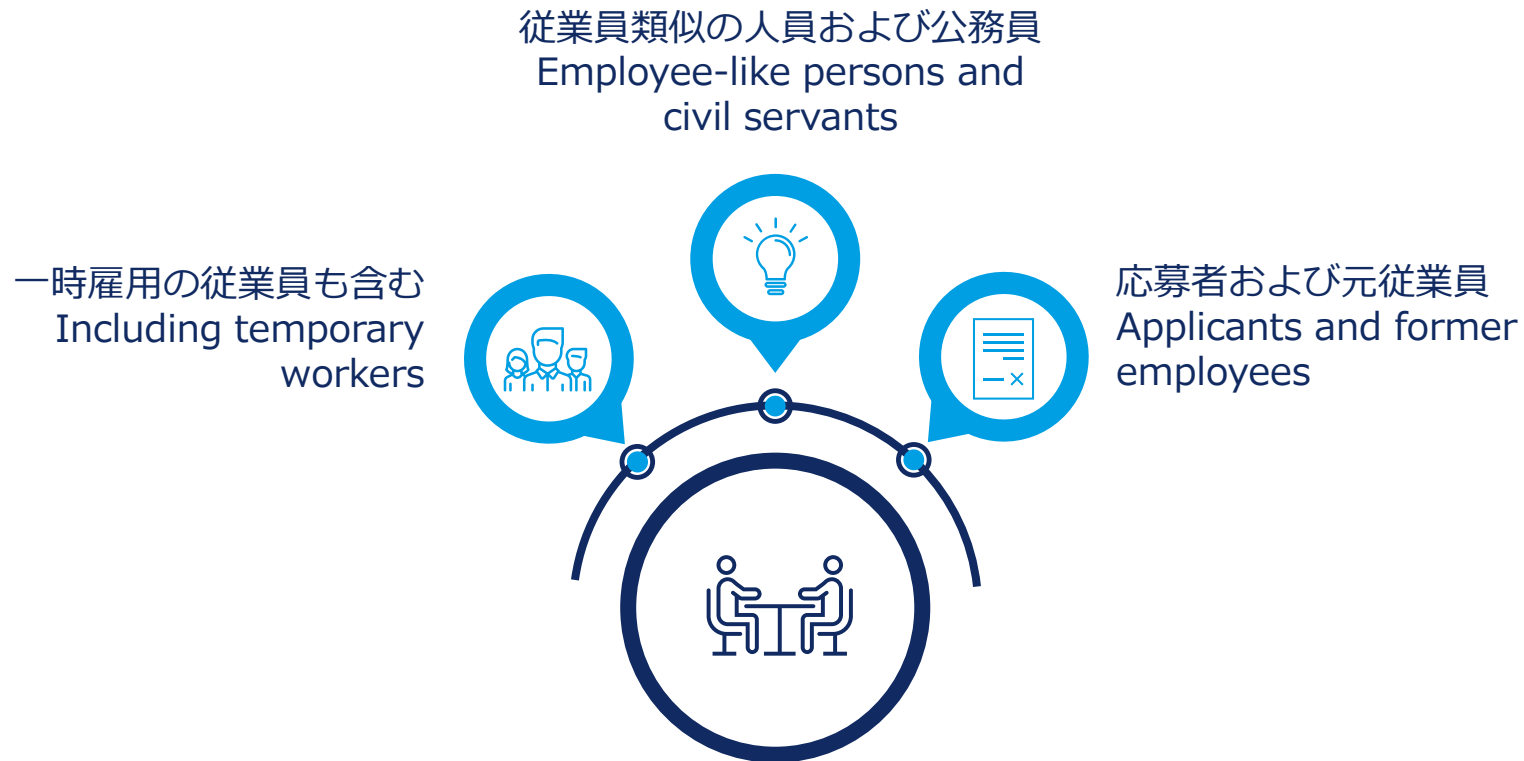
- 事業所委員会の不参加または不適切な参加の場合、共同法上無効 Invalidity under collective law in the event of lack of or improper works council participation
- 雇用者の措置が従業員の法的地位を悪化させる場合、個別法上も無効 Insofar as the employer's measure worsens the employee's legal position, it is also invalid under individual law

7. 労働関係におけるデータ保護

7.1 従業員データ保護の特別要件 / SPECIAL REQUIREMENTS OF EMPLOYEE DATA PROTECTION

保護の人的範囲：誰が従業員に該当するか

Personal scope of protection: Concept of employee, § 26 (8) BDSG



7.1 従業員データ保護の特別要件 / SPECIAL REQUIREMENTS OF EMPLOYEE DATA PROTECTION

連邦データ保護法を遵守したデータ処理の許容性
Permissibility of data processing in accordance with
§ 26 (1) s. 1 BDSG

データ処理の必要性 Necessity of the data processing

- 管理者とデータ対象者の相反する利益を衡量する Weighing up the conflicting interests of the controller and the data subject.
- データ処理の適切性、必要性、妥当性を含む完全な適正性の検証が必要 This requires a complete proportionality test, which includes a consideration of the suitability, necessity and appropriateness of the data processing.

目的の制限 Limitation of the purpose

- 処理の目的は、雇用関係の成立、実施、または終了を決定することではなければならない The purpose must be to decide on the establishment, performance or termination of the employment relationship.

刑法犯の摘発
Detection of criminal offenses, § 26 (1) s. 2 BDSG

- 抑止目的の処理に関する特別規定 special provision for processing for repressive purposes.
- 従業員の情報に関する自己決定権を維持しつつ処理から除外される利益 vs 犯罪の重大性・深刻性、および疑いの強さ Interest of the employee in the exclusion of processing while maintaining their right to informational self-determination vs. the severity and seriousness of the offense and the intensity of the suspicion.

7.2 雇用関係における同意 / CONSENT IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

連邦データ保護法が定める雇用関係における同意規定 § 26 (2) (BDSG) regulates consent in the employment relationship

- 従業員の従属度、同意がなされた状況、処理されたデータの種類、干渉の深度、同意の付与時期に基づいて、任意性が評価される
Voluntariness to be assessed on the basis of dependence of the employees and the circumstances under which the consent was given, the type of data processed, the depth of the intervention and the time of the granting of consent
- 雇用契約の締結前、従業員は通常大きなプレッシャーにさらされていると考えられる Before concluding an employment contract, employees will regularly be exposed to a greater pressure situation

任意性 Voluntariness

- 従業員にとって法的または経済的利益が得られる場合 If a legal or economic advantage is achieved for the employees
- 雇用者と従業員が同様の利益を追求する場合 When employers and employees pursue similar interests

8. 年金

8.1 概要 / OVERVIEW

ドイツ年金法により、企業年金は雇用関係から生じるあらゆる老齢、障害、遺族給付と定義される According to German Act to improve old-age pension coverage (*Betriebsrentengesetz – BetrAVG*) company pensions are defined as any old-age, invalidity or survivors' benefits arising from an employment relationship.

ドイツでは、法定の社会保障年金への保険料納付は、ほとんどの従業員とその雇用者に義務付けられており、多くの企業が（2階建ての）企業年金制度を提供している In Germany, paying contributions to the statutory (state) social security pension is compulsory for most employees and their employers; in addition, many companies offer (second tier) company pension schemes.

1. 企業年金は、各従業員の公的年金と併存する The company pension takes its place alongside the statutory pension scheme of the respective employee.
 - つまり、合意された企業年金は、後に公的年金額が引き上げられても減額されることはない This means an agreed company pension cannot be cut back if the statutory pension amount is raised later.
2. 企業年金は、雇用契約、労働協約、事業所協定、業務慣行、平等原則などを根拠とする Company pension commitments may result e.g. from the employment contract, a collective bargaining agreement, a works council agreement or an operational practice or the principle of equality (amongst other grounds).
3. 企業年金は、雇用主のみ拠出、または従業員のみ（給与天引き）拠出、あるいは雇用主が給与天引きの一定額と同額を拠出する労使拠出がある The company pension is either financed by the employer alone or by the employee alone (by way of salary conversion) or there is a mixed funding, where the employer matches a certain amount of the salary conversion.

8.2 年金制度の種類 / DIFFERENT PENSION SCHEMES

1. 引当金制度 Direct Commitment (*Direktzusage*)

- 雇用者が自ら企業年金を組織、つまり必要な規定を自ら作成し、年金積立を自ら組織するので、管理上大きな労力を要する

The employer organises the company pension plan himself, i.e. he forms the necessary provisions himself and organises the pension payments himself. Therefore, this requires a high administrative effort.

2. 共済基金 Support Fund (*Unterstützungskasse*)

- 雇用者または法人格を持つ使用者団体によって組織される年金で、以下の年金基金に類似する

A pension fund organised by an employer or an association of employers with legal capacity, similar to pension insurance fund.

3. 直接保険 Direct Insurance (*Direktversicherung*)

- 雇用者が従業員の生命保険に加入し、従業員またはその遺族に保険給付の全部または一部の権利を与える。保険事項発生時の給付金は保険会社から支払われる。従業員またはその遺族は、保険会社に対して直接給付請求権を持つ。

The employer takes out a life insurance policy on the life of the employee and grants him or his surviving dependents a full or partial entitlement to the insurance benefits. The benefit upon occurrence of an insured event is paid by the insurance company. The employee or his surviving dependent have their own direct claim against the insurance company for such benefit.

4. 年金基金 Pension Insurance Fund (*Pensionskasse*)

- 雇用者が一種の生命保険会社を組織し、保険料を拠出する。定年後の給付は年金基金から支給される。従業員は年金の直接給付請求権を持つ。

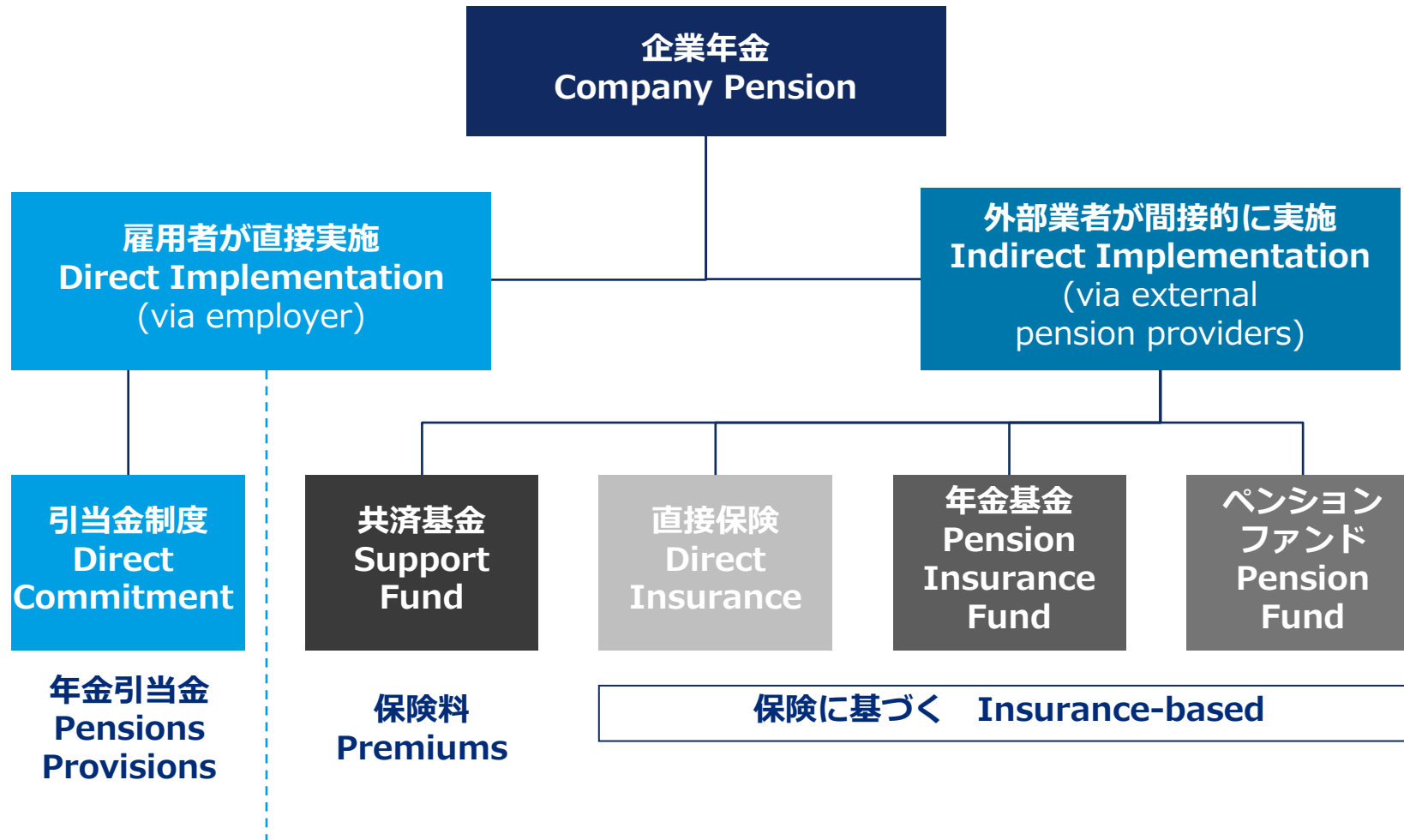
The employer organises a kind of life insurance company to which contributions are paid. The benefits in the event of retirement are provided by the pension insurance fund. The employee has his own direct claim to pension payment.

5. ペンション・ファンド Pension fund (*Pensionsfonds*) – 定年退職者向け exclusively for old-age retirement pensions

- 年金受給者は、ペンション・ファンドから年金を受け取る法的権利を有する。

The pensioner has a legal right to the pension from the pension fund.

8.2 年金制度の種類 / DIFFERENT PENSION SCHEMES



9. 労働法関連の訴訟手続き

9.1 労働裁判手続きの概要 / OVERVIEW OF LABOUR COURT PROCEEDING

1.

ドイツの裁判所は、審理の時期や期日設定、当事者間の和解の試み、当事者の陳述の範囲や回数など、裁判手続きに関して幅広い裁量権を有している

It must be noted that courts in Germany have a wide discretion regarding the court proceeding with regards to timing/setting hearing dates, attempting the conciliation of the parties, and scope and number of remarks to the parties.

2.

訴状が出されると、通常、被告側は裁判手続きにおいて被告を代理するドイツ人弁護士を指名する
Once a complaint is received, a defendant will typically authorise a German attorney to represent defendant in the court proceeding.

– 被告が労働裁判で代理人を立てないことは可能ではあるが推奨されない。本人訴訟は、ドイツの民事訴訟手続きに関する知識が不足するなど多くのリスクを伴い、誤った申し立てや欠席裁判による敗訴を招く可能性がある。It is possible but not recommended for a defendant to represent himself in a labour court proceeding. Self-representation bears many risks due to lacking knowledge of German Civil Procedure and can result in wrong motions and losing a case due to default judgement.

3.

通常、被告人または被告側弁護人は、訴状を受け取ってから2週間以内に、被告が訴状に対する弁護を行うか裁判所に通知する必要がある
Generally, the defendant or the authorised attorney will have to notify the court within two weeks after receipt of the complaint whether defendant wishes to defend himself against the complaint (*Verteidigungsanzeige*).

– 被告が弁護を望まず、訴状に記載された主張を受け入れた場合、裁判所は認諾判決を下す
If the defendant does not wish to defend himself and accepts the claims made in the complaint, the court will issue a judgment of confession (*Anerkenntnisurteil*).

9.1 労働裁判手続きの概要 / OVERVIEW OF LABOUR COURT PROCEEDING

4.

裁判所は、自らの裁量で第1回和解期日を設定する。調停審問において、裁判官は当事者間の和解を図り、案件の解決を試みる

The court will set a date for a first conciliation hearing (*Gütetermin*) at its own discretion. In the conciliation hearing the judge tries to reconcile the parties and settle the case.

- a. 裁判官がどの程度和解に努めるかは裁判官の裁量に任される It is at the discretion of the judge how hard he tries to settle the case.
- b. 多くの場合、和解は従業員が雇用関係の解消を受諾することと引き換えに、雇用者が和解金を支払うことで成立するが、このような和解が必ず行われる保証はない Often a settlement consists of a compensation payment by the employer in exchange for the acceptance of the end of the employment relationship by the employee; however, there can be no guarantee for such a settlement.
 - 和解金の実務上よく使用される計算方法は以下のとおり A popular formula to calculate a compensation payment is:
 - 係数0,5または1,0から2,0×月給×雇用年数 = 和解金 [Factor 0,5 or 1,0; 2,0] x monthly salary x years of employment = compensation payment
 - 係数の数字は、雇用関係が有効に終了したかなど事案の全ての状況を勘案して決まる Which factor is used will depend on whether the employment was ended validly or not and all circumstances of the respective case.
- c. 事実と法的根拠を明確にした書面を和解期日前に提出することも可能。和解交渉において有利になるよう提出することが推奨される。A written statement clarifying fact and legal rationale can be filed before the conciliation hearing; this is recommended to have leverage regarding the settlement negotiation.

9.1 労働裁判手続きの概要 / OVERVIEW OF LABOUR COURT PROCEEDING

5.

和解が成立しない場合、通常、案件は実際の裁判手続きに移行 If no settlement can be reached, the case moves typically into the actual trial stage.

- この段階で当事者は、労働裁判所を説得するための材料として、証拠と書面を提出する In this stage parties will exchange pleadings with evidence to convince the labour court of their legal rationale.
- 労働裁判所は、自らの裁量で口頭弁論期日を設定 The labour court at its discretion will set a date for an oral hearing (*Kammertermin*).
- 口頭弁論期日までに、または口頭弁論期日において、事実に関する情報が不完全であると判断した場合、裁判所は、立証責任を負う当事者に対し、証拠により当該事実を立証するよう求める。労働裁判所は、自らの裁量で、法的根拠に関する指摘を当事者に行うこともできる If the court determines up until or at the oral hearing that its information regarding the facts is incomplete it will ask the party with the burden of proof to establish such facts with evidence. At its own discretion, the labour court can also give remarks regarding the legal rationale to a party.
- 口頭弁論期日後、裁判所が事件に関する必要な事実をすべて把握したと判断すれば、通常、案件についての判決を下す。Once the Court determines after the oral hearing it has all necessary facts regarding the case it will generally issue its material judgement on the matter.
- ドイツの裁判所は、審理の時期や期日設定、当事者間の和解の試み、当事者の陳述の範囲や回数など、裁判手続きに関して幅広い裁量権を有していることに注意 It must be noted that courts in Germany have a wide discretion regarding the court proceeding with regards to timing, attempting the conciliation of the parties, and scope and number of remarks to the parties.

9.2 実務上の考慮事項 / PRACTICAL INFORMATION

1.

ドイツ語が堪能でない人物が裁判期日に出席する場合、通訳を依頼することも可能

A translator can be requested if a person who is not fluent in German wants to attend any court hearing.

2.

裁判所は、事実関係や状況を明らかにするため当事者に出廷を命じることができる It is possible for the court to order a party to appear in a court hearing to clear up the facts and the circumstances of the case.

- ただし、移動距離が長いために当事者の出廷が合理的に期待できない場合、裁判所は出廷命令を控える However, if due to a long journey / great travel distance it cannot be reasonably expected of a party to appear in a court hearing, the court shall refrain from ordering such appearance.
- 裁判所が出廷を命じた場合でも、代理人が事件の事実を明らかにでき、和解契約の締結権限も有するのであれば、代理人が代わりに出廷することも可能 Even if the appearance is ordered by the court, it is possible to send a representative to the court hearing under the condition that the representative can clear up the facts of the case and is authorised to conclude a settlement agreement.

3.

また、画像と音声をリアルタイムで伝送して法廷審理を行うよう裁判所に申請することも可能。裁判所がこれを許可した場合、当事者はビデオ会議を通じて裁判所とは別の場所から参加することができる。

It is also possible to apply to the court that a court hearing will be held using real time image and sound transmission. If the court permits this an absent party can participate from a different place than the court room via a video conference.

10. まとめ

10. まとめ（会社法）

- ドイツにおける会社形態の主流はGmbH
 - 単純な組織：株主総会、取締役
 - 支店と比較した場合の利点は責任の遮断
 - 取締役は各自共同または単独の代表権をもつ
 - 代表権をもたない取締役はいない
- 経済的所有者（直接的または間接的に25%以上を有する個人）を透明性登記簿に登録する必要があるが、経済的所有者が存在しない場合は取締役を「みなし所有者」として登録し、取締役の変更がある都度、商業登記簿の他に透明性登記簿への登録もアップデートする必要がある
- 清算手続きは実務上3～5年程度かかる（とりわけ製造業の場合）
- 日系企業がドイツで企業買収をする場合は大抵シェアー・ディール（約80%）またはアセット・ディール（約20%）
 - 公開買付は稀

10. まとめ（労働法）

- ドイツ労働法は、労働条件や解雇に関して従業員を保護する様々な規定を含む。その他、労働協約や事業所協定によっても従業員に権利が付与されているかの認識や、会社慣行による権利の発生リスクの考慮が必要。
- 現地従業員の権利意識は比較的高い
- 個別労働法と共同労働法の双方の考慮（特に事業者委員会が存在する場合の共同決定権の考慮）が必要
- 派遣労働には派遣元が許可を得ていることや、その他有効性の要件を満たすことが必要
- フリーランサーを起用する際は、偽装雇用とならないよう注意が必要
- 従業員を解雇する際は、解雇の種類や要件を念入りに検討し進めることが必要
- 解雇などに対して従業員が提訴することはよくあり、裁判所において和解が成立することも一般的

ご清聴ありがとうございます

アーキス法律事務所

事務所および講師のご紹介

アーキス法律事務所



ENTHUSIASM MAKES ALL THE DIFFERENCE

沿革



創立は **2006** 年

設立パートナーは大手国際法律事務所出身

2009 年より、日本の大手事務所のTMI総合法律事務所との外国法共同事業

チーム



80

名の経験豊かな弁護士にて構成

事務所所在地



世界各国の弁護士事務所と提携

幅広いネットワーク

ワンストップサービス

法務アドバイスをパッケージすることにより
窓口を一本化

各案件に応じてチームを柔軟に編成

主な業務分野

プロジェクト関連

- M&A・ジョイント・ベンチャー
- 企業再編

一般企業法務

- 会社法
- 商法
- 労働法
- データ保護法
- リストラクチャリング・倒産法
- 不動産法
- 知的財産保護法
- 訴訟・紛争解決
- 法務コンプライアンス
- 行政法

アーキス法律事務所

ジャパン・デスク（デュッセルドルフ&ミュンヘン事務所）

- 弁護士7名（そのうち独日英・三ヶ国語対応の弁護士6名）
 - デュッセルドルフ：6名（ドイツ弁護士5名、日本弁護士有資格者1名）
 - ミュンヘン：1名
- 法律事務所のジャパンデスクとしては欧州・ドイツ最大級
- ドイツ法に関する専門性の高いアドバイスを直接日本語で提供
- おもに日本企業のドイツにおけるサポート
- 使用言語：ドイツ語、日本語、英語

アーキス法律事務所

アーキス外国法事務弁護士事務所（東京事務所）

- ドイツおよび日本の弁護士で構成
 - そのうちドイツ弁護士5名
- TMI総合法律事務所との外国法共同事業
 - 弁護士約550名
 - 弁理士約90名
 - www.tmi.gr.jp

山口 茂雄 (DR. SHIGEO YAMAGUCHI)

ドイツ弁護士 (Rechtsanwalt), Partner, ジャパンデスク統括

経歴

- 1971年生まれ
- 2000年ドイツ弁護士登録

職歴

- 2000~2005 : ハーマン・ヘンメルラート&パートナー法律事務所
- 2006~ : アーキス法律事務所 (デュッセルドルフ)、設立パートナー

学歴・司法修習等

- ミュンヘン大学法学部卒
- デュッセルドルフ大学法学部にて博士号取得
- その他フライブルク大学法学部で学ぶ
- ミュンヘン高等裁判所、ニューヨーク国際弁護士事務所等にて司法修習
- 在デュッセルドルフ日本商工会議所法務委員会専門委員



JAPAN

Leading Lawyer for Japan related M&A and Corporate Law according to Chambers, JUVÉ Handbook, azur and Legal500.

Quotes from editors, clients and competitors in these publications:

- “very experienced in transactions and pragmatic”
- “an authority” and “unbeatable” in Japan business
- “formative personality of the German-Japanese legal advisor scene”
- “stands out for his suggestions on negotiation strategies”
- “distinguished for its proven track record in advising blue-chips”
- “M&A Law Specialist of the Year” (Acquisition International 2017)

主な業務分野

- M&A
- ジョイント・ベンチャー
- 会社法
- 企業再編

言語

- 日本語、ドイツ語、英語

+49 211 13069 155

shigeo.yamaguchi@arqis.com

ディルマン 明子 (DR. MEIKO DILLMANN)

ドイツ弁護士 (Rechtsanwältin), Partner

経歴

- 1979年生まれ
- 2010年ドイツ弁護士登録

職歴

- 2010~2014 : アーキス法律事務所 (デュッセルドルフ)
- 2013 : Sojitz Europe plc法務部 (ロンドン) に出向
- 2014~ : アーキス法律事務所 (ミュンヘン)

学歴・司法修習等

- 1998~2004 : フライブルグ音楽大学ピアノ科卒
- 2000~2005 : フライブルグ大学法学部卒
- 2005~2007 : ロンドン、ベルリン、フライブルグにて司法修習
- 2007~2010 : フライブルグ大学法学部博士課程
京都大学法学部にて研究者として一年間滞在
- 2012 : 博士号取得



JAPAN

主な業務分野

- M&A
- ジョイント・ベンチャー
- 会社法
- 企業再編

言語

- 日本語、ドイツ語、英語

☎ +49 89 3090556 00

✉ meiko.dillmann@arqis.com

THE ARQIS WAY OF PERFORMING

Dusseldorf

Breite Straße 28
40213 Dusseldorf
Germany

Tel.: +49 211 13069 0
Fax: +49 211 13069 099

duesseldorf@arqis.com

Munich

Theatinerstraße 8
80333 Munich
Germany

Tel.: +49 89 309055 600
Fax: +49 89 309055 699

muenchen@arqis.com

Talent Hub Berlin

Georgenstr. 24
10117 Berlin
Germany

berlin@arqis.com

Tokyo

Roppongi Hills Mori Tower 23F
6-10-1 Roppongi, Minato-ku
Tokyo 106-6123, Japan

Tel.: +81 3 64382 770
Fax: +81 3 64382

tokyo@arqis.jp