

日独労働法協会編

日独労働法協会会報

第17号

年金受給期における労働 — 生涯労働期間の長期化とドイツモデル —

連邦労働裁判所元裁判長裁判官・コンスタンツ大学名誉教授

フランツ・ヨーゼフ・デュベル

翻訳:名古屋経済大学 榊原嘉明

ホームオフィス

— ホームオフィスにおける労働者の仕事に関する請求権又は仕事をする義務?

ドイツ連邦共和国における法状況に関する概観 —

弁護士 カーステン・ハーゼ

翻訳:名古屋学院大学 佐々木達也

ドイツ労働時間法とEU労働時間指令 — 労働時間把握の将来 —

弁護士 ハイケ・アルプス

翻訳:名古屋学院大学 佐々木達也

休暇中の労働

連邦労働裁判所元裁判長裁判官・コンスタンツ大学名誉教授

フランツ・ヨーゼフ・デュベル

翻訳:名古屋経済大学 榊原嘉明

目 次

年金受給期における労働 — 生涯労働期間の長期化とドイツモデル —	1
連邦労働裁判所元裁判長裁判官・コンスタンツ大学名誉教授 フランツ・ヨーゼフ・デュベル 翻訳：名古屋経済大学 榊原嘉明	
ホームオフィス —ホームオフィスにおける労働者の仕事に関する請求権又は仕事をする義務？ ドイツ連邦共和国における法状況に関する概観—	7
弁護士 カーステン・ハーゼ 翻訳：名古屋学院大学 佐々木達也	
ドイツ労働時間法と EU 労働時間指令 — 労働時間把握の将来 —	17
弁護士 ハイケ・アルプス 翻訳：名古屋学院大学 佐々木達也	
休暇中の労働	27
連邦労働裁判所元裁判長裁判官・コンスタンツ大学名誉教授 フランツ・ヨーゼフ・デュベル 翻訳：名古屋経済大学 榊原嘉明	
日独労働法協会規約	30

年金受給期における労働

ー 生涯労働期間の長期化とドイツモデル ー

元ドイツ連邦労働裁判所裁判官、コンスタンツ大学名誉教授 フランツ・ヨーゼフ・デュベル
翻訳：名古屋経済大学 榎原嘉明

〔翻訳〕

1. 年金受給開始年齢の到来による労働関係の終了

ドイツ社会法典第Ⅵ編（SGB VI）35条1文によれば、社会保険の被保険者である労働者は、通常定年年齢（Regelaltersgrenze）に到達し（1号）、かつ、一般待期間（allgemeine Wartezeit —ドイツ社会法典第Ⅵ編50条：義務的保険料支払い期間）を満了した（2号）場合に、通常老齢年金（Regelaltersrente）請求権を有する。

ドイツ社会法典第Ⅵ編35条2文によれば、通常定年年齢は、満67歳をもってこれに到達する。

かつて通常定年年齢は満65歳であった。人口統計上の変化に合わせるために、2011年以降、年金受給年齢の引上げが行われている。この引上げは即時的なものではなく段階的なものである。経過措置規制は、ドイツ社会法典第Ⅵ編235条に置かれている。それによれば、1947年1月1日より前に生まれた

引上げ月数の表

被保険者の生年	引上げ月数	年齢	
		年	月
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10

著者作成

被保険者は、満65歳をもって通常定年年齢に到達する。1946年12月31日より後に生まれた被保険者は、通常定年年齢が1年ごとに1月、新たな通常定年年齢に到達するまで引き上げられる。したがって、初年次である1947年に生まれた者は、**満65歳と1月**をもって通常定年年齢に到達する。

障がい有する就労者に対しては、老齢年金受給開始要件が軽減されている。これを規制するのは、ドイツ社会法典第Ⅵ編37条である。それによれば、年金保険の被保険者である障がい者は、満65歳となり（1号）、老齢年金の開始時点において障がい者（社会法典第Ⅸ編2条2項）であると認定され（2号）、かつ、35年の待期間を満了した（3号）場合に、老齢年金請求権を有する。

満62歳を経過した場合、この老齢年金を早期に受給することが可能である。しかし、その場合には給付の切下げが行われる。

1964年1月1日より前に生まれた障がい者に対しては、経過措置規制が適用される。1952年1月1日より前に生まれた被保険者に対しては、高年齢の障がい者に対する当初のより低い通常定年年齢（満63歳）がそのまま存続している。ドイツ社会法典第Ⅵ編236a条によれば、それ以降に生まれた者に対しては、1964年生まれの者に対する新たな通常定年年齢に到達するまで、引上げ月数がそれぞれ追加される。これを表にすると、次のような段階づけになる。

被保険者の生年月	引上げ月数	年齢		早期受給可能年齢	
		年	月	年	月
1952					
1月	1	63	1	60	1
2月	2	63	2	60	2
3月	3	63	3	60	3
4月	4	63	4	60	4
5月	5	63	5	60	5
6-12月	6	63	6	60	6
1953	7	63	7	60	7
1954	8	63	8	60	8
1955	9	63	9	60	9
1956	10	63	10	60	10
1957	11	63	11	60	11
1958	12	64	0	61	0
1959	14	64	2	61	2
1960	16	64	4	61	4
1961	18	64	6	61	6
1962	20	64	8	61	8
1963	22	64	10	61	10

2. 老齢年金と解雇保護

ドイツ社会法典第Ⅵ編41条1文によれば、年金保険の被保険者である労働者の**老齢年金請求権**が解雇保護法に基づく使用者による労働関係の解約告知を基礎づけうる根拠となる、と評価されることとはな

らない。老齢年金を実際に受給していることを理由とした解約告知は、排除されない。なぜなら、そこで保護されているのは、労働者の選択可能性だけだからである。労働者が老齢年金を受給すると判断した場合、その者はもはや何らの保護も必要としていない。

しかしながら、年齢を理由とする解約告知からの保護は、他の理由に基づく解約告知、とりわけ経営上の理由に基づく解約告知を保護しない。解雇保護法（KSchG）1条3項1文によれば、使用者が経営上の理由に基づく解約告知を許されるのは、勤続期間（1号）、年齢（2号）、扶養義務（3号）及び障害（4号）という基準にしがたい、比較可能な労働者のもとで社会的選択（Sozialauswahl）を実施した場合である。

通常老齢年金の権利を有する労働者は、この社会的選択において、「年齢」という基準に関して、いまだ老齢年金を受給しえない労働者と比較して、その保護必要性が明らかに低い⁽¹⁾。

3. 老齢年金と解消的終了からの保護

ドイツ社会法典第VI編41条2文によれば、労働者が通常定年年齢到達前に老齢年金を申請することができる時点で労働関係を終了させることを予定する合意は、合意がこの時点より前3年以内に締結された場合、または、労働者によってこの時点より前3年以内に追認されていた場合を除き、労働者に対しては、通常定年年齢に到達した時点で締結されたものとみなされる。

この規範は、早期年金受給開始への圧力からの保護を目的とするものである。それゆえ、早期老齢年金請求権が発生した時点で労働関係を自動的に終了させることとする労働協約上の定年年齢は、ドイツ社会法典第VI編41条2文に違反するものであり、したがってドイツ民法典（BGB）134条により無効（nichtig）となる⁽²⁾。かりに立法者がドイツ社会法典第VI編41条2文を労働協約上の規制にも適用しようとするのであれば、立法者は、相応の協約解放条項を創設しなければならないであろう⁽³⁾。これとまったく同じことが、事業所協定における定年年齢についても妥当しうる。

4. 労働関係の終了の延期

2014年6月23日の年金保険法における給付の改善に関する法律（das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung）によって、労働関係の終期を延長する可能性が導入された。その法的根拠となるのは、ドイツ社会法典第VI編41条に新たに追加された第3文である。これによれば、合意が通常定年年齢の到達をもって労働関係の終了を予定する場合、労働契約当事者は労働関係存続期間中の合意によって、場合によっては何度でも、延期することができることになる。法技術上は、パートタイム労働・有期労働契約法（TzBfG）14条にまとめられている有期の入口規制の範囲外で、合理的理由の存在を必要とせずに労働契約を有期化させるという方法を採用している。延長の典型的動機は、（イ）当該地位の継ぎ目ない継続的確保が可能になる、（ロ）進行中の

(1) BAG 27.04.2017 - 2 AZR 67/16 - NZA 2017,902.

(2) BAG 20.10.1993 - 7 AZR 135/93 - BAGE 74, 363; BAG 04.11.2015 - 7 AZR 851/13 - AP Nr. 8 zu § 15 TzBfG.

(3) LAG Hamm 22.01.2015 - 11 Sa 1252/14 - LAGE § 41 SGB VI Nr. 8.

プロジェクトが比較的高齢の専門的知識ある労働者によって成功裏に完了されることとなる、(ハ) 比較的若年の同僚がその職務に熟練することとなる、という点にある。

この規範とそれより高次の法との調和は、すでに、最高裁によって実施されている。ドイツ社会法典第VI編41条3文に基づき通常定年年齢の到達との関連において行われる労働関係の終期の延長に関する合意は、パートタイム労働・有期労働契約法14条1項において要求されている合理的理由を必要としない。このことは、同規定がその他の労働条件を変更することなく終期の延長を可能にするものである限り、EU法に一致している⁽⁴⁾。そして、当該規定は、職業の自由（ドイツ基本法12条1項）にも平等原則（ドイツ基本法3条1項）にも違反しないものであり、したがってドイツ基本法（GG）とも合致している⁽⁵⁾。

5. 年金受給者の就労促進

健康かつ仕事をする能力のある者は、より長期に働く場合、そこから相当の利益を得ることが可能である。満足感は、退屈からではなく、緊張と緩和の健康的な転換から生まれる。平均寿命が長年にわたって上昇した結果、いわゆる現役期間と老後期間との間に新たなバランスがもたらされた。2000年から2016年までの間に、就業している年金受給者の数が53万人から145万人に上昇、つまりおよそ3倍になったことは驚きではない。12人に1人が何らか追加的な報酬を得ている。ドイツの社会政策は、年金受給者の就労を支援している。この点に関して、2017年1月1日の稼得生活からリタイア生活への移行の柔軟化及び稼得生活における予防とリハビリテーションの強化に関する法律（Flexi-Rentengesetz）は、多くの新たな規制をもたらした（2017年1月1日ないし2017年7月1日の間に発効）。この背景にあるのは、(イ) より容易に、通常定年年齢（現在65歳と8カ月）に実際に到達するまで柔軟に労働できるようにすることによって、早期年金受給を抑制する、並びに、(ロ) 通常定年年齢を超えた継続的な労働をより魅力的にするという考え方である。

2017年7月1日以降、通常定年年齢到達前の老齢満額年金受給請求権が存続するのは、付加的収入が暦年において6,300ユーロを超えない場合だけである。暦年において付加的収入が6,300ユーロの上限を超えている限り、段階のない年金への計算（40%）が行われる。このようにして、満額年金は部分年金となる。

改善されたのは、短時間労働を部分年金によって補充する可能性である。労働と年金は、付加的収入を年間考慮の枠組みにおいて段階なしに年金に考慮するという方法によって、相互にこれを組み合わせることが可能である。部分年金の額は、最低10%から自由に選択することができる。

就労している老齢満額年金受給者に対する年金保険義務は、ドイツ社会法典第VI編5条4項1文において規制されている。

2017年以前、就労している老齢満額年金の受給者は、その者が通常定年年齢にまだ到達していない場合にしか、年金保険の自由を有しなかった。ただ使用者だけが、その保険料負担分（ドイツ社会法

(4) BAG 19. Dezember 2018 – 7 AZR 70/17– NZA 2019, 523.

(5) BAG 19. Dezember 2018 – 7 AZR 70/17 – NZA 2019, 523.

典第Ⅵ編172条1項)を支払うのみであった。このような法定年金保険に基づく保険料は、**従来、年金額の高さに何の影響力も持っていなかった**。2017年1月1日以降、総則に基づき保険義務を負う就労状態にある老齢満額年金の受給者は、通常定年年齢に到達するまで、年金保険義務を負い続けることになった。その結果として支払われる保険料(労働者及び使用者の保険料負担分)によって、実際に支給される年金額は増額されることになる。

ドイツ社会法典第Ⅵ編5条4項1文1号及び同2文によれば、**通常定年年齢に到達後は**、原則として、**年金保険における保険の自由**(Versicherungsfreiheit)が妥当する。しかしながら、就労している老齢満額年金者は、その使用者に対して拘束力ある文書により宣言することによって、就労している期間、保険の自由を放棄することができる。この場合、就労者及び使用者が支払うこととなる保険料は、比較的高い給付請求権につながる。満額年金受給者にあつては、これまで有効性のないままであった使用者負担分だけでなく、労働者の保険料分も、年金増額的に作用する。

失業保険において、通常老齢年金請求権のための標準的年齢に達する月が満了した者は、保険の自由を有する(ドイツ社会法典第Ⅲ編28条1項1号)。保険の自由があるか否かは年齢によってのみ決められるもので、年金を受給しているか否かは重要ではない。かつて、使用者は、通常定年年齢到達後に労働者を雇用するにあたって、それでもなお自身に割り当てられている保険料の使用者負担分を支払わなければならなかった。このような使用者負担分は2017年に撤去された(ドイツ社会法典第Ⅲ編346条3項)が、このような使用者に対する促進策は2021年12月31日までの期限つきである。

ホームオフィス

ホームオフィスにおける労働者の仕事に関する請求権又は仕事をする義務？

—ドイツ連邦共和国における法状況に関する概観⁽¹⁾—

弁護士・デュッセルドルフ単科大学講師 カーステン・ハーゼ⁽²⁾

翻訳：名古屋学院大学講師 佐々木達也

〔翻訳〕

私は労働者のホームオフィスにおける仕事に関する請求権又は仕事への義務に関する本講演を始めるに先立って、この場を借りてメンクハウス教授にはこのような機会をいただき、また本シンポジウム開催に向けてご尽力いただいたことについて厚く御礼申し上げます。現在、ドイツ連邦共和国で激しい議論の対象をなっている労働法上のテーマを本日みなさまにご報告する機会をいただきましたことにも重ねて御礼申し上げます。

我々が2019年5月10日に「ホームオフィス—ドイツ・日本・オランダの法比較という鏡における柔軟な労働—」というテーマでハンブルク大学にて行った独日労働法協会（DJGA）のイベントと関連して本報告ができることを私はうれしく思います。

I. はじめに

ますます進展する労働世界のデジタル化は「将来のための労働（Arbeiten von Morgen）」に対する解決策を求める。多くの解決策の中の一つとして、労働時間の柔軟化と並んで、とりわけ労働場所の柔軟化も激しく議論されている。一ずっと以前に始まっていた—労働世界のデジタル化という大きな挑戦に直面して、この議論における到達点として、ホームオフィスにおける仕事に関する労働者の一般的請求権をドイツの立法者がはじめて規範化しようとしている。

この法律のイニシアチブの契機となったのは、すでに現在の法状況が労働者にホームオフィスにおける就労に関する請求権を認めているか否かという問題であった。しかしながら同時にこの審査は、他方において労働者が現在の法状況に基づき、その使用者の指示でその労務提供をホームオフィスにおいて行う義務を労働者が負うか否かという問題への回答とも平行して現れた。

(1) 2019年9月1日現在。

(2) Partner der Rechtsanwaltskanzlei Haase & Lieberknecht in Düsseldorf, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Lehrbeauftragter für Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Hochschule Düsseldorf, Geschäftsführer der Deutsch-Japanischen Gesellschaft für Arbeitsrecht e. V.

本報告で私は、後にドイツの立法者の上述の法律のイニシアチブの形と内容を推測するために、みなさまにまず現在の法状況に関する概観をお話しします。

Ⅱ. 「ホームオフィス」という概念

「ホームオフィス」という概念はつかみどころのない概念である。この概念は法律上には定義されておらず、様々な文脈において—そしてしばしば日常語でさえも—様々に理解される。

他方で、労働保護法においては、作業場規則 (Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)) 2条7項に、「テレワーク職場 (Tearbeitsplatz)」について法律上の定義がある。「ホームオフィス」における職場も「テレワーク職場」の概念に含まれるため—「自宅での (häuslichen)」職場かまたは「選択的な (alternierenden)」テレワーク職場のいずれか—、少なくとも学説では「テレワーク職場」に結び付けられる。このことを前提とすると、「自宅でのテレワーク (häuslichen Telearbeit)」という概念はもっぱらその自宅の職場での労働者の仕事ということになる。これに対して、自宅の職場かまたは使用者の事業所の職場のいずれかを選択して提供される労働者の仕事は「選択的テレワーク (alternierenden Telearbeit)」と理解することとなる。

しかしながら、作業場規則2条7項の意味での「テレワーク職場」という概念は、「ホームオフィス」ならびにホームオフィスからの労働者の仕事という現象を説明するためには、あまりに簡潔すぎる。なぜならば、これは、作業所規則2条7項が「テレワーク職場」概念をもっぱら労働保護の領域について定義するという状況にのみ帰するためである。

本報告では、あらゆる形式における、もっぱらおよび選択的に労働者の自宅を職場とすることを意味する広義のホームオフィス概念を出発点とする。

Ⅲ. 経験的考察におけるホームオフィス

ホームオフィスからの仕事がすでに今日において我々の労働世界で実現しているか否か、そしてどの範囲で実現しているかを確かめるために、まず、経験によるデータに簡単に目を向けることには確かに価値がある。その際、私はドイツとEUの経験によるデータを比較することにその焦点を向ける。その際、私が概観できる限りで、最新のデータ状況を含む2018年の連邦統計局の研究に依拠する。

ヨーロッパの比較において、2017年にEU全土で20歳から64歳までの就業者のうち14.8%が通常あるいはときどき自宅で労働をしており、男女ともに同様の頻度であることが確認されうる。ドイツは11%であって、EU全土の数値よりも下回ることが明らかとなる。とりわけ、2017年における就業者に占めるホームオフィスに類似する者の割合は、オランダでは37.5%、ルクセンブルクでは33.8%、スウェーデンでは33.2%そしてデンマークでは30.9%であることが明らかとなる。

通常あるいはときどき自宅で労働する自営業者の割合に関して、2017年にはそのような自営業者は、一ドイツにおいても同様に一EU全土で自宅で労働する労働者の割合よりも著しく高くなっている。自営業者の36%が自宅で働く一方で、労働者においては11%にすぎなかった。

同様に、2017年のEU全土において、通常あるいはときどき自宅で働く25歳から64歳までの就業者の割合は子供の数に左右されるものの、明らかにドイツではそうではない。子どもがいない場合：EU全土14%、ドイツ11%のみ。子どもが1人の場合：EU全土14%、ドイツ11%のみ。子どもが2人の場合：EU全土18%、ドイツ14%のみ。子どもが3人以上の場合：EU全土20%、ドイツ15%のみ。

結果として、ドイツにおいては一特にヨーロッパの比較において一家族的利益を考慮しても、労働者が事業所に「居ることの文化（Präsenzkultur）」が依然として広まっていることに私は留意したい。

現行法上の（de lege lata）状況

私は現行法を概観する。ドイツにおける現在の法状況を検討すると、ホームオフィスにおける仕事に関する労働者の請求権に関して、ないしそのような義務に関しては、多面的かつ不統一的な像が明らかとなる。それらを混乱させないために、私は本質的なもののみを概観する。

1) ホームオフィスにおける雇用に関する労働者の請求権

まず、私はホームオフィスにおける雇用に関する労働者の請求権について報告する。この請求権に関して、法律上の規制、集団法上の規制と労働契約上の規制とが区別されるべきである。

a) ホームオフィスにおける雇用に関する労働者の法律上の請求権

ホームオフィスにおける雇用に関する労働者の法律上の請求権に関して、私は以下のものを指摘したい。

aa) ホームオフィスにおける雇用に関する一般的な法律上の請求権

ホームオフィスにおける雇用に関する一般的な法律上の請求権は問題とならない。ドイツ法にそのような請求権は（これまで）ない。

bb) ホームオフィスにおける雇用に関する特別法に規律された請求権

それとは反対に、連邦平等法（BGleG）における連邦職員（Bundesbedienstete）ならびに社会法典第9編（SGB IX）における重度障害者のある労働者および同等の地位にある労働者に対して、ホームオフィスにおける仕事に関する特別法に規律された請求権がある。

aaa) 連邦平等法16条1項2文

連邦平等法3条5号に列挙される役所で働く連邦の被用者に対して、連邦平等法16条1項2文はとりわけ以下のことを規律する。「職務上の可能な範囲で、役所は家族的責務あるいは介護的責務を負う被

用者にテレワーク職場、モバイル職場も提案しなければならない。……」

連邦平等法16条1項2文が家族的責務あるいは介護的責務を負う被用者にのみそのような可能性を認めていることは措くとしても、「職務上の可能な範囲で」という文言から、この規制はホームオフィスにおける職場に関する個別的請求権を与えていないことを読み取ることができる。連邦平等法16条1項2文はホームオフィスにおける職場の設備を提案することについての裁量権による判断に関する請求権のみを与える。その際、使用者の不可欠な事業上の利益と並んで、ホームオフィスにおける職場の設備におけるその組織的裁量にも特別な意義がある。使用者は、ホームオフィスにおける職場を整備する意思があるか否か、如何なる範囲で整備しようとしているかについて分かりやすい決定をしなければならない。

bbb) 社会法典第9編164条4項1文

社会法典第9編2条1項による重度障害がある労働者に対して、ホームオフィスにおける仕事に関する請求権が社会法典第9編164条4項1文1号により生じうる。私が重度障害のある労働者と述べるときには、常に社会法典第9編2条3項による重度障害のある労働者と同等の地位にある労働者も意味する。

重度障害のある労働者がその能力と知識をできる限り完全に利用し、継続的に発展できるようにするために、重度障害のある労働者には、個別的就業の訴えの対象となりうる、障害法上の雇用に関する請求権が社会法典第9編164条4項1文1号により与えられる。労働者が労働契約上義務付けられている労務提供をその障害を理由としてもはや提供できない場合に、このことによって雇用に関する請求権は簡単になくなるものではない。むしろ、当該労働者には他の方法での雇用に関する請求権が与えられ、そして従前の労働契約がこの雇用の可能性を排除しない限りでは、労働契約をそれに応じて変更することに関する請求権も与えられる。

社会法典第9編164条は、重度障害のある労働者がその労務提供をしなければならない具体的な労働場所を明示的に言及していない、ないし規律していない。それゆえ、社会法典第9編164条はホームオフィスにおける重度障害のある労働者の雇用についてのいかなる種類の明示的な規制も含んでいない。それにもかかわらず、判例ならびに学説において、重度障害のある労働者はその使用者に対して、自らがその能力と知識をできる限り完全に利用でき、継続的に発展できる「雇用」に関する請求権を有する旨を規定する社会法典第9編164条4項1文1号の「雇用」というメルクマールに重度障害のある労働者の労働場所が包含されるとするのは適切である。したがって、重度障害のある労働者の障害法上の雇用が自宅でのみ可能である場合には、当該労働者にそれに対応する個別的で、訴えの対象となりうるそれに対応する雇用に関する請求権が与えられる。そのような請求権を実現することが使用者にとって期待できないあるいは過度な支出と結び付けられるであろう場合にのみ、社会法典第9編164条4項3文により重度障害のある労働者のホームオフィスにおける雇用に関する請求権はなくなる。

b) ホームオフィスにおける雇用に関する労働者の集団法上の請求権

私が集団的労働契約に目を向ける場合、私は原則として集団法上の規制からもホームオフィスにおける雇用に関する労働者の請求権が導き出され得るという立場である。

aa) 労働協約/事業所協定 (Betriebsvereinbarung) ないし勤務協定 (Dienstvereinbarung)

しかしながら、労働協約において、ならびに事業所協定ないし勤務協定において、通常、例えばそのような職場の設備ならびに終了、費用負担、データ保護、労働および健康保護、労働時間とその把握、使用者あるいは事業所委員会のコントロール権や立入権に関する、ホームオフィスにおける労働者の雇用に対する枠組み条件のみが規定される。

ホームオフィスにおける仕事に関する労働者の個別的請求権は確かに集団法上適法であるが、しかしながら広範にそのような規制が及ぶことを理由として原則として一知り得る限りでは一集団法上の規制には見受けられない。

しかしながら、ときに集団法上の実務において見出されることは、パートタイム・有期労働契約法 (TzBfG) 8条4項による時間的な限定のないパートタイム雇用に関する権利にも見られるように、事業上の利益という留保の下で設けられたホームオフィスにおける雇用に関する労働者の対応する請求権である。

bb) 包摂協定 (Inklusionsvereinbarung)

同様に、ホームオフィスにおける重度障害のある労働者の雇用に関する集団法上の請求権基礎としては、使用者と重度障害者代表、通常は事業所委員会ないし職員代表の重度障害者代表との間で締結される社会法典第9編166条によるいわゆる包摂協定も考慮されうる。

しかしながら、その際、私は社会法典第9編166条が統合協定 (Integrationsvereinbarung) の交渉に関する請求権のみを根拠付けることを考慮したい。それゆえ、使用者は統合協定に関する交渉をすることのみを強いられこととなる。それに対して、包摂協定の締結自体は強いられることはなく、したがってホームオフィスにおける職場での雇用に関する請求権に関する包摂協定を締結することも強制されない。

c) 労働関係における雇用に関する労働者の労働契約上の請求権

上で示したホームオフィスにおける雇用に関する労働者の法律上および集団法上の請求権基礎以外に、労働者にはホームオフィスにおける雇用に関する労働契約上の請求権も与えられる。

aa) 直接的な労働契約上の規制

私的自治に基づき労働契約においてホームオフィスにおける雇用に関する労働者の請求権を規律し、かつそのような雇用の条件を詳細に整備することが労働契約当事者の裁量に委ねられていることは自明

の理である。しかしながら、そのような労働契約上の規制は通常、使用者によって定型労働契約（Formulararbeitsvertrag）において定式化されているので、この契約はドイツ民法典（BGB）307条以下、とりわけドイツ民法典307条1項による不利益取扱いの禁止に矛盾しないことが無条件に考慮されるべきである。さもないと当該契約は効力を有さないのである。

bb) 営業法（GewO）106条と関連してドイツ民法典241条2項による配慮義務

ホームオフィスにおける雇用に関する労働者の請求権が労働契約上に規律されていない場合について、判例および学説において、労働者の有利となるようにそのような請求権が営業法106条と関連してドイツ民法典241条2項による配慮義務から生じ得るという見解が支持される。

原則として、労務提供の内容、時間および場所がすでに労働契約、事業所協定、労働協約あるいは法律によって規律されていない限りで、営業法106条により労務提供の内容、時間および場所を正当な裁量により決定することは使用者の権利である。以上ことはホームオフィスにおける仕事を割り当てることにも当てはまる。

しかし、労働契約の各当事者はドイツ民法典241条2項により、その契約の相手方の権利、法益および利益に配慮する義務を負っている。債務法上の付随義務から給付保護措置の実行に関する労働契約上の請求権が生じ得る。というのも、使用者はこの配慮義務の枠内において、労働者とともに労働契約を実行するための条件を決める義務を負うためである。

したがって、労働者が労働契約上義務づけられた労務提供をホームオフィス以外ですることがもはやできないという形で労働者にとって克服しがたい給付障害が存在する場合には、使用者の配慮義務からホームオフィスにおける雇用を割り当てることに関する労働者の請求権が発生し得る。なぜならば、その場合にはそのような割り当ては営業法106条による使用者の指揮権（Weisungsrecht）の給付保護的な行使となるであろうというためである。

そのような克服しがたい労働者の給付障害は、とりわけ労働者の一身上の都合において、例えば疾病あるいは重度障害の場合において根拠づけられ得る。しかし、例えば血縁者の看護や介護の場合において、すでに判例によってドイツ基本法（GG）6条を考慮して、家族的利益も対応する給付障害と評価された。

その際、ホームオフィスにおける雇用が使用者にとって法的にも可能であり、かつ期待可能でなければならないということが忘れられてはならない。例えば労働保護法上および健康保護法上の理由がそのような雇用の妨げになる場合にはそのような雇用は法的に可能ではない。ホームオフィスにおける雇用は、例えば使用者のそのような事業上の利益に対立する場合には期待可能ではない。とりわけ、ドイツ基本法12条、14条、2条1項により保護され、事業組織に関する形成の自由が本質的内容の一部となる使用者の企業家の自由も事業上の利益に含まれる。以上によれば、使用者はその事業組織において自由

であり、したがって如何なる立場で如何なる労働技術上の目的が追求されることとなるかを決定することにおいて自由である。したがって使用者は、ホームオフィスにおいて労務提供がなされるか否か、およびどのような方法においてホームオフィスにおける労務提供がなされることとなるかを決定することにおいても自由である。使用者が原則として労働者の希望に応じてその事業を再編成し、自己の利益に反するホームオフィスにおける職場を作り出す義務を負わないことは以上のことから明らかになる。

2) ホームオフィスにおける仕事をする労働者の義務

我々は今までホームオフィスにおける雇用に関する労働者の請求権を問題にしてきたが、いまから私は使用者にホームオフィスにおける仕事を労働者に一方的に求める権利が与えられるか否か、したがって労働者が対応する義務を負うか否かという問題に目を向ける。

すでに述べた、営業法106条による使用者の指揮権（Direktionsrecht）があるにもかかわらず、使用者は労働者に全部あるいは一部を家庭領域において労務提供をする義務を一方的に負わせることができない。

このことは、労働法においても（直接）（第三者）効力が及ぶドイツ基本法13条1項および同条に規律される住居ないし家庭の不可侵に関する基本権に根拠がある。労働者の住居ないし家に対して使用者は処分権限を持たないので、労働者はそのような義務を負わない。さもないと、このことは、使用者が労働者の家庭の資源を自らの利益になるように使用することができるということを意味するだけではないであろう。家庭のホームオフィスにおける労働者の仕事を一方的に命令する使用者の権利は、ドイツ基本法13条により基本権上保護された労働者の住居領域ないし家庭領域も過度に侵害することになるであろう。

したがって、労働者に営業法106条1項による使用者側の指揮権に基づいて労働者のホームオフィスにおける仕事を一方的に割り当てる使用者の可能性は、以上のことに基づいて排除される。同様のことは、原則として使用者が労働者に一方的にホームオフィスにおける仕事を割り当てようとする、解雇制限法（KSchG）2条による労働者側の変更解約告知にも当てはまる。というのも、このことも、通常、ドイツ基本法13条によって保護された住居ないし家庭領域の不可侵に関する基本権への不当な介入を意味するためである。この基本権を無視してなされた、解雇制限法2条による変更解約告知を正当化する企業家の決定は、原則として適切ではない。

V. 立法論（de lege ferenda）の状況

本報告の終わりに、私は今から、ホームオフィスにおける雇用に関する何らかの一般的な法律上の請求権をドイツの立法者が作り出そうとしていることに目を向ける。そのような請求権の詳細は、これまで（まだ）明らかではない。それゆえ、そのような請求権の範囲と内容を数少ないヒントから「全体像を把握する（hochrechnen）」ために、過去数カ月及び数年前に遡りわずかながらヒントを探し出す。

1) 「白書 労働4.0 (Weißbuch Arbeiten 4.0)」

連邦労働・社会省 (BMAS) は2015年4月22日にいわゆるグリーンペーパー「労働4.0」(Grünbuch Arbeiten 4.0) を発表した後、白書「労働4.0」が2016年11月23日に続いて発表された。この白書においてホームオフィスにおける雇用も考慮された。もっとも、それは他のEU加盟国ではホームオフィスにおける労働がより広く普及していることに関する一般的指摘、ドイツにおける労働者の場合にはホームオフィスにおける雇用に関して表向きは強い需要があることならびにホームオフィスにおける雇用に結びついている利益でもって考慮されているにすぎない。

2) ドイツ連邦共和国の19期の議会任期でのドイツキリスト教民主同盟 (CDU)、バイエルン・キリスト教社会同盟 (CSU) ならびにドイツ社会民主党 (SPD) から成る大連立の連立協定

明確なこと—依然としておよそ具体的ではなく、実質もないが—は2018年3月12日のドイツ連邦共和国の19期の議会任期でのCDU、CSUならびにSPDから成る目下の大連立の連立協定において述べられている。

「良質なデジタル労働4.0 (gute digitale Arbeit 4.0)

引き続き積極的かつソーシャルパートナーも含めてデジタル化を形作る責任を連邦政府は負う。……

我々はモバイルワークを支援し、容易に実施することを意図している。そのために、我々は法的枠組みを作り出す。この枠組みの一部には、その使用者に対するモバイルワークを拒むことの決定理由に関する労働者の情報請求権、ならびに私的に使われる企業技術との関係における使用者並びに労働者に対する法的安定性も含まれる。協約パートナーもモバイル労働について取り決めることとなる。……」

しかしながら、ホームオフィスにおける雇用に関して連立協定からは何も読み取ることができない。「モバイルワーク (mobile Arbeit)」を支援し、容易に実施するために完全に一般的な公言と並んで、連立協定においては、労働者にその使用者に対して「モバイルワーク」を拒むことの決定理由に関する情報請求権が認められることとなるということのみが規律される。しかし、ホームオフィスにおける雇用も「モバイルワーク」と理解されるか否かは、連立協定の文言からは明確ではない。しかし、場合によっては出来る限り多くの形式の「モバイルワーク」を、したがってホームオフィスにおける雇用も含めて規律することを可能とするために、連立協定の当事者が「モバイルワーク」という表現を意識的に選択したことが推測されうる。

連邦労働・社会相であるフーベルトゥス・ハイル (Hubertus Heil) は、2019年3月9日の「Passauer Neue Presse」という日刊新聞において、とりわけホームオフィスというテーマについて以下のとおり述べた。

「被用者がそれを望み、かつ事業所においても実際に可能な限りで、我々はモバイルにより働くより多くのチャンスを生み出そうとしている。何人も、ホームオフィスで勤務提供をすること、および自宅で働くことを強いられることはない。……モバイルワークについて、我々は今秋に具体的な提案をす

る。」

連立協定においては、「モバイルワーク」を拒むことの決定理由に関する使用者に対する労働者の「情報請求権」が話題となっているので、私はこの表現の解釈において、オランダ法がそうであるように、この請求権は「交渉モデル（Verhandlungsmodell）」にとってプラスとなるとするコンスタンツ大学のクリスチャン・ピッカー（Christian Picker）教授の見解を支持する。まず、労働者は使用者にホームオフィスにおける雇用を申し出なければならず、理由づけもしなければならない。次に、使用者はこの申出を真摯に考慮しなければならず、労働者と相談しなければならない。そのような申出に不利となる正当な理由が存在する場合には、使用者は当該申出を拒むことができる。その際、使用者は拒否することを説明し、場合によっては裁判所でも証明しなければならない。この文脈において、連立協定において述べられていた労働者の「情報請求権」が機能するであろう。

VI. 結論

私は以下のようにまとめる。ホームオフィスにおける労働者の雇用に関しては、ドイツ連邦共和国における見通しのきかないかつ多層的な法状況をもとにすると、法的安定性は全くもってない。

確かなことは、労働者がその意思に反して、ホームオフィスにおいて働くことを強いられないということのみである。

私見によると、目下のところ最も簡単に大多数の労働者にホームオフィスにおける雇用を可能とする大いに期待が持てる可能性を与えるのは労働協約上の規整並びに事業所協定および勤務協定における規整である。特別法上の規整は、社会法典第9編164条4項1文1号により重度障害のある労働者にのみホームオフィスにおける雇用に関する訴えの対象たる片面的な請求権を与える。労働契約上の請求権は、それがそもそも存在する限りで、具体的な個別事案に、あるいは使用者の自由な意思に左右される。

ドイツの立法者が動くのか否か、いつ、どのように動くのかは、緊張感をもってもう少し待ってみなければ分からない。

ドイツ労働時間法とEU労働時間指令

— 労働時間把握の将来 —

弁護士 ハイケ・アルプス⁽¹⁾

翻訳：名古屋学院大学講師 佐々木達也

〔翻訳〕

今年の初夏、2019年5月14日の欧州司法裁判所（EuGH）判決（Aktenzeichen C-55/18）⁽²⁾ が注目を集めた。欧州司法裁判所は、この判決において、1日の労働時間を算定することができるシステムを整備する義務を加盟国に課した。

以下では、同判決の内容と影響ならびにドイツ労働時間法についての一般的な政治的議論を明らかにする。

1. 2019年5月14日の欧州司法裁判所判決

欧州司法裁判所判決の事実関係は以下の通りである。

スペインの労働組合（Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)）はドイツ銀行SAEを訴え、協働者（Mitarbeiter）の1日の労働時間を把握するシステムを整備することを求めた。

スペイン法は、ドイツ労働時間法における規制と類似して、使用者はすべての時間外労働を文書に記録しなければならないものの、労働時間すべてを記録する一般的な義務はない旨を規定している。したがって、使用者は通常の労働時間を文書で記録する必要はない。この国内法の規定はEU基本権憲章⁽³⁾

(1) 筆者は本稿の翻訳を引き受けていただいた佐々木達也氏に厚く御礼申し上げます。

(2) 2019年5月4日の欧州司法裁判所判決（大法廷）C-55/18（Federación de Servicios de Comisiones Obreras [CCOO] / Deutsche Bank SAE）は以下のリンクに複数の言語のものがある。

[http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-55%252F18&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=de&avg=&cid=3707588](http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-55%252F18&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=de&avg=&cid=3707588)（最終確認日2019年11月23日）。

(3) EU基本権憲章の全文は、以下のリンクに複数の言語のものがある。

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>（最終確認日2019年11月23日）

—2012/C 326/02 (Charta der Grundrechte der Europäischen Union、以下「EU憲章」)ならびに労働時間の編成の一定の側面に関する2013年11月4日の欧州会議および閣僚理事会の指令(2003/88/EG)⁽⁴⁾(以下、「EU労働時間指令」)に違反するというのがスペインの労働組合の見解であり、この事件では協働者の1日の労働時間すべてを把握するシステムをドイツ銀行が取り入れることを求めた。スペインの国内裁判所は、この事案について欧州司法裁判所に付託した。

欧州司法裁判所は以下のような判決理由を述べた。

まず、労働時間の上限ならびに1日及び1週の休息時間に関するあらゆる労働者の権利はEU社会権の規則のみならず、EU憲章31条2項からも明らかとなることを、欧州司法裁判所は確認した。EU憲章31条は公平かつ適正な労働条件、とりわけ労働時間の上限ならびに1日及び1週の休息時間に関する権利を規律する⁽⁵⁾。欧州司法裁判所は、EU憲章におけるこの規制を考慮して、EU憲章31条に基づく労働時間の上限に関する基本権を守ることが保障されることとなる場合、EU労働時間指令は制限的に解釈されてはならないと述べる。

EU労働時間指令の目的とは何か？EU労働時間指令はEU加盟国における労働時間形成を一致させ、労働者の安全と健康のよりよい保護を保障することを目的としている。この保護は最低限の休息時間(3条—1日の休息時間)と1週の労働時間の上限(5条—一週の休息時間)を与えることを通じて達成されることとなる⁽⁶⁾。さらに、EU労働時間指令は6条において加盟国に1週の平均労働時間について48時間という上限を規定するよう義務付け、その際にこの上限には時間外労働を含めることが明文で明確にされている⁽⁷⁾。加盟国はEU労働時間指令の完全な効果を保障するために上述の最低休息時間を守る

(4) EU労働時間指令の全文は、以下のリンクに複数の言語のものがある。

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj> (最終確認日2019年11月23日)

(5) EU憲章31条は以下のとおり述べる。

「(1) あらゆる労働者は健康で、安全かつふさわしい労働条件に関する権利を有する。

(2) あらゆる労働者は労働時間の上限ならびに1日および1週の休息時間、有給の年次休暇に関する権利を有する。」

(6) EU労働時間指令3条は以下のとおり述べる。

「あらゆる労働者は24時間ごとに11時間の連続した最低休息時間を保障されるために、加盟国は必要な措置を採らなければならない」

EU労働時間指令5条(抜粋)は以下のとおり述べる。

「あらゆる労働者が3条による11時間の1日の休息時間に加えて7日間ごとに24時間の連続した最低休息時間を与えられるために、加盟国は必要な措置をとらなければならない……。」

1994年6月6日のドイツ労働時間法は5条1項において指令3条および5条を国内法化し、指令に対応して、労働者は1日の労働時間の終了後に少なくとも11時間の連続した休息時間をとらなければならないと規定した。

ドイツ労働時間法は9条1項によると1週ごとの24時間の追加的な休息時間を原則として日曜日にするよう規定する。同条によると、労働者は日曜日と法律上の祝日に0時から24時まで就労してはならない。

(7) EU労働時間指令6条b)(抜粋)は以下のとおり述べる。

「労働者の安全と健康保護の必要に応じて、加盟国は必要な措置をとらなければならない。」

ことを保障しなければならず、1週の上限労働時間を超えることを防がなければならない。

欧州司法裁判所はその判決において、最低休息時間に関する3条と5条ならびに上限労働時間に関する6条b)は権利保障の具体的な国内法化を加盟国に委ねることを明確にした。加盟国はEU労働時間指令の文言に従い、その限りで「必要な措置」ととらなければならない。それゆえ、加盟国は確かに一定の裁量を持っている。しかし、実際に1日および1週の最低休息時間ならびに平均的な1週の労働時間の上限が労働者の利益となるために、権利が十分に保障されることを加盟国は保障しなければならない。

こうした背景の下で、欧州司法裁判所はその判決において、1週の上限労働時間ならびに1日および1週の最低休息時間を実際を守ることを保障するために、あらゆる労働者の1日の労働時間を算定することができるシステムの整備が必要か否か、およびどの程度まで必要かを審査した。

欧州司法裁判所は、まず、そのようなシステムがなければ、労働者によって実際に行われた労働時間数ならびにその時間状況も、通常の労働時間を超えて時間外労働として行われた労働時間も客観的かつ信頼性をもって算出できないことを確認した。しかし、最低休息時間を守ることを保障し、1週の上限労働時間を超えることを防ぐために、加盟国はすべての必要な措置をとらなければならない。それゆえ、欧州司法裁判所の見解によると、1日および1週の労働時間を客観的かつ信頼性をもって確認する義務を規定しない国内法の規制は、EU憲章ならびにEU労働時間指令に基づく権利を保障するために適切ではない⁽⁸⁾。労働時間が把握されなければ、使用者も労働者も、権利が守られているか否かを審査することができない。それによって、労働者の安全と健康のよりよい保護を保障するというEU労働時間指令の目的が脅かされる。

この関連で、欧州司法裁判所は、労働者はより弱い労働契約当事者とみなされるべきであり、その結果としてとりわけ使用者が労働者の権利を制限し得ることが防がれなければならないと指摘する。

これらすべてを保障するために、欧州司法裁判所は、加盟国が使用者に、あらゆる労働者によってなされた1日の労働時間を算定することができる客観的で信頼のおける、アクセスしやすいシステムを導入することを義務付けなければならないと判断した。

しかし、上述の通り、加盟国がいかなる措置を適切であると考えるかは加盟国に裁量がある。それゆ

.....

b) 平均労働時間は7日ごとに時間外労働を含めて48時間を超えてはならない。」

ドイツ労働時間法3条1文において基準を国内法化した。その際、労働者の労働日の労働時間は8時間を超えてはならない。48時間という1週の上限労働時間は6労働日に8時間を乗じた時間であることは明らかである。

(8) したがって、時間外労働のみが把握されとする労働時間法16条2項前段におけるドイツの規制は不十分である。

え、欧州司法裁判所は求められる労働時間を把握するためのシステムの国内法化についての具体的な方式に関する決定権は加盟国にあることを指摘する。このことは、場合によってはそれぞれの業務領域の特殊性及び一定の企業の特異性、とくにその規模も考慮した、システムの基本的な形式に関係する。

したがって、欧州司法裁判所はEU労働時間指令3条、5条および6条はEU憲章31条の観点から、加盟国は使用者にあらゆる労働者によってなされた1日の労働時間を算定することができるシステムを整備することを義務付けなければならないという方向で解釈されるべきであるとの結論に至った。矛盾する国内法の規制は効力をもたない。

2. ドイツにおける2019年5月14日の欧州司法裁判所判決への反応

この判決はドイツにおいて注目を集めた⁽⁹⁾。同判決はとりわけ使用者側に厳しく批判された。欧州司法裁判所はこの判決でもって、現代的な判断をせずに、過去に逆戻りする判断をした。あらゆる協働者の労働時間を把握することは企業にとってあまりに高い管理費用と組織費用につながる。ドイツ労働時間法とEU労働時間指令は、多種多様な観点においてもはや現代の労働世界とは相いれない。これまでに、ホームオフィスやモバイル労働のような柔軟な労働モデルは多くの協働者の労働日に含まれる。積極的に労働時間を把握する義務を通じて、この新たな柔軟化は再び著しく制限され得る。このような背景の下で、相当数の労働者にも再び硬直的な労働時間モデルに逆戻りするとの懸念が生じる。

使用者側の厳しい批判は労働組合側とは見解を異にした。使用者側の批判は、労働時間法が労働者に対する保護法であり、労働時間法でもって労働時間の上限を定めることは、デジタル化した世界においても一あるいはまさにデジタル化した世界において一本質的であると指摘している。

デジタル化された労働世界は、インダストリー4.0の枠組みにおいてすでに長い間、労働4.0というキーワードの下で議論される。とくに、労働時間および労働場所の柔軟化が問題である。多くの企業はこの柔軟な仕事のやり方を、特に新規部門においてすでに実施している。技術的發展やグローバルなネットワークにより、パソコンを与えられている協働者は多くの分野において理論的には世界中の任意の場所で働くことができる。それは確かに利点があるものの、しかし健康上の観点においても、法的観点においても著しい危険と困難も伴っている。なぜならば、現在、労働関係は法的観点から見ると、固定的な労働時間ならびに労働場所を前提とするためである。それゆえ、労働時間法はすでに少し前から批判にさらされ、特に使用者側からは時代遅れであると言われている。

しかし、デジタル化された世界には必然的のところの起こりうるすべての必要な改革に際して、デジタル化された世界にはより一層労働者に対する保護のメカニズムが必要不可欠となる。労働者が技術的

(9) Bayreuther, 446, 447 は、EU労働時間指令は労働時間把握についての規定を含んでおらず、欧州司法裁判所は「許容される法の継続形成 (zulässiger Rechtsfortbildung)」の限界に「非常に近づく」ところの固有の法創造 (Rechtsschöpfung) の枠組みにおいて労働時間把握の規定を新たに作り出したことを指摘する。

な可能性に基づきその労働を昼夜問わず提供できるとすると、労働時間と休息時間の境界が、将来的にこれがどのように整序されるかにかかわらず、決してなくなったり、曖昧になったりしないことを保障しなければならない。協働者が通知を受け取り、処理し、そして返答することができるスマートフォンを所持するという理由のみをもって、そのことが休息時間、睡眠および自由時間はもはや生じる必要はないことを意味するものではない。それゆえ、とりわけ柔軟な労働時間モデルは、労働者が労働から自由時間への移行を自ら決めることができる明白な境界を必要とする。

労働保護と健康保護の意味で、労働時間法においては、労働者に休息時間が与えられること、ならびに1週の最大労働時間が存在することが定められている。これは現行労働時間法であり、使用者は同法を守らなければならない。労働時間すべてを把握することは、原則として、高度な官僚的労力をもたらすものでもない。一方で、ドイツにおける労働者の大部分にとってすでに労働時間すべてが把握されることは実際に行われている⁽¹⁰⁾。製造を行う産業ならびにその他の交替制事業所において、労働時間は時間把握システムや勤務予定表によってすでに完全に把握される。労働時間を固定している（「午前9時～午後5時」）事業所においても同様に、いつが通常の労働時間であったか、およびいつ時間外労働が始まったかが明確に文書に記録される。つまり、すでに広い範囲で労働時間把握が存在する。加えて、デジタル化時代の企業において、可能なものすべてが把握される。なぜそれがほかならぬ労働時間に及ばないのかは分からない。興味深いのは、欧州司法裁判所判決を考慮して、現在では、使用者側が特に労働者の権利を強調していることである。なぜならば、特に信頼労働時間（Vertrauensarbeitszeit）を用いる多数の労働関係を考慮すると、労働時間把握は個人の自由への重大な侵害と評価されるためである。しかし、すでに現在、信頼労働時間に対しても労働時間法の原則的な基準が妥当することは依然として考慮すべきである⁽¹¹⁾。

したがって、これまで協働者の労働時間を把握していない又は部分的にのみ把握していたところでは、欧州司法裁判所判決は議論を呼ぶ。これに関して、欧州司法裁判所判決を批判する者はすでに「信頼労働時間の終焉」や「タイムレコーダー義務」であることを強く主張する⁽¹²⁾。もっとも、このことは大げさに述べられているといってよいだろう。

さらに、信頼労働時間がある。確かに、労働時間を記録することは、多くの使用者と労働者に、どれほど多くの労働が実際に行われているか、並びに法律上認められた労働時間の上限をすでにしばしば超えていることを初めてはっきりと認識させる⁽¹³⁾。ただ、仮に事実上、労働時間の上限がしばしば守られておらず、かつ信頼労働時間において就労する者が多くの場合に常に達成され得る傾向にあるとしても、信頼労働時間にはこれまで労働時間法が適用されないということではなかったことには留意すべき

(10) Ulber, 679; Heuschmid, 1853; Bayreuther, 448.

(11) Vgl. Bayreuther, 448.

(12) Fuhrlott, 343

(13) Bayreuther, 448; so auch Ulber, 681.

である⁽¹⁴⁾。欧州司法裁判所判決のもとでも、信頼労働時間を用いる労働関係における時間外労働も信頼労働時間でない労働関係と同様に記録すべきであった。法律の状況は、その限りでは判決によって変わっていない。引き続き、労働者が自己決定により自己の労働時間を自ら把握する信頼労働時間は可能である。もっとも、信頼労働時間を労働者が労働時間法の規定に反して1日に12時間又はそれ以上の時間労働をして、定められた11時間の休息時間は守らないものの、時間の把握がないためにこのことが目立たないシステムと理解するならば、そのようなシステムは将来的には認められず、したがって不適切なものとなり得る⁽¹⁵⁾。しかし、多くの企業において信頼労働時間がここで述べたような変形をしていたとすると、この信頼労働時間のやり方はこれまでの労働時間法によると違法である（unzulässig）。労働時間の把握が欠如していることが際立ってはならない。

タイムレコーダー義務、したがって労働者の労働開始と労働終了を電子的又は機械によって把握する義務も、欧州司法裁判所判決から読み取ることとはできない。欧州司法裁判所は客観的で、信頼のおけるかつアクセスしやすい労働時間把握システムを要請する。タイムレコーダーは明示的には求められていない。国内法化は加盟国に委ねられている。労働者による労働時間と休息時間の自己把握も欧州司法裁判所判決からは排除されない⁽¹⁶⁾。もっとも、学説における支配的見解は、労働者に労働時間把握義務を委ねる場合には、使用者は少なくとも無作為に抽出して労働時間把握を審査する義務を負うことを出発点としている⁽¹⁷⁾。ホームオフィスにおける協働者にとって、場合によっては、使用者が労働者宅を訪問することによる管理が行われることを意味する⁽¹⁸⁾。

もっとも、信頼できる労働時間把握システムとはどのようなものかは、結局のところなおも不明確である。労働が一定の労働場所で行われるだけでなく、協働者が自宅又は完全にモバイルによってその仕事を処理する時代において、場合によって労働時間の把握は様々な方法で行わなければならない⁽¹⁹⁾。労働場所でのタイムレコーダーによる出退勤時間の打刻は、ホームオフィス又はモバイルによって働く者すべてにとっては適切な把握方法でない。会社のパソコンの起動やシャットダウンあるいはその他のモバイルの業務用機器にスイッチを入れることも—それでもって行われるであろう強度な監視に関する懸念は別として—、ホームオフィスなどでの仕事、とりわけオフラインでなされる仕事では信頼できる把握方法ではない⁽²⁰⁾。支配的な見解によると、時間把握の目的は監督官庁が労働時間法上の基準を順守しているか審査することを容易にすることである。この背景の下で、学説においては、電子データ管理に依拠する労働時間把握は不可欠なものであるとはみなされず、手書きの記録で十分であると考えます

(14) Bayreuther, 448.

(15) Vgl. Schrader, 1039; Fuhlrott, 343; Ulber, 680, zur Rechtswidrigkeit dieser bisher praktizierten Form.

(16) Fuhlrott, 343; Heuschmid, 1853; Ulber, 678 欧州司法裁判所によって要請される「客観的な」時間把握ではなく、時間メモを記入する者の主観的判断が問題となるので、労働者自身による把握は可能であるとは考えていない。

(17) Heuschmid, 1853; Schrader, 1037; Bayreuther, 449.

(18) Schrader, 1039.

(19) Schrader, 1038; vgl. Ulber, 679.

(20) Vgl. Bayreuther, 448, 449.

る見解も見受けられる。というのも、労働時間把握のデータが常に監督官庁に対して呼び出し可能であることのみが重要であるためである⁽²¹⁾。

3. 加盟国であるドイツに対する2019年5月14日の欧州司法裁判所判決の帰結

加盟国であるドイツ、したがってドイツの立法者とドイツの裁判所に対して欧州司法裁判所判決が如何なる結果をもたらすかは問題である。

労働時間法における変更は必要か？ドイツの裁判所は労働時間法を現時点で連合適合的に (unionskonform) 解釈しなければならないか？

労働時間把握に対する現在の規制は労働時間法16条2項前段にある。次のように述べる。

「使用者は、3条1文の労働日の労働時間を超える労働者の労働時間を記録する義務を負う。……」

この規制は将来的にはもはや不十分である。ドイツの立法者は欧州司法裁判所判決を国内法化しなければならない。如何なる形式でこれを行うかはまだ決まっていない。もっとも、学説における見解には、例えば最低賃金法17条1項1文に依拠して、些細な調整で足りるであろうと指摘するものもある⁽²²⁾。この見解は以下の通りである。

「労働者を……雇用する使用者は、当該労働者の1日の労働時間の開始、終了、長さを遅くとも労務提供日である次の7暦日の経過までに記録し、この記録を少なくとも記録にとって重要となる時点から起算して2年間保管する義務を負う。」

欧州司法裁判所判決の背景の下で、すでに現時点で、現行の国内規制は、例えば労働時間法16条2項の具体的事例においてヨーロッパ法適合的に解釈することができるか否か、あるいは労働時間把握義務は直接的にEU憲章31条を根拠としうるか否かをドイツの裁判所は審査しなければならない。欧州司法裁判所はこれを未解決としている。もっとも、以前の判決において、欧州司法裁判所は、いずれにせよ休暇権を考慮するとEU憲章31条2項は私人間に直接的効力を及ぼすと判示した。

労働時間法16条2項が連合法適合的に解釈され得るか否かは、学説において争いがある⁽²³⁾。同法16条の文言は、むしろ解釈を困難にする時間外労働についてのみ明示的に記録を求める。欧州司法裁判所が労働時間を考慮して私人間でのEU憲章31条2項の直接的効力を出発点とする場合、いずれにせよ欧州司法裁判所はドイツの裁判所が付託する事案において、労働時間法16条2項の制限は時間外労働に適用

(21) Schrader, 1038.

(22) Heuschmid, 1853.

(23) Siehe zu dieser Frage: Ulber, 680; Schrader, 1036.

されてはならず、したがって労働時間すべての把握がなされなければならないと判断することが考えられるであろう。

したがって、結論として、まずドイツにおいては、立法者による国内法化が必要である。もっとも、個々の裁判所はすでに現在、EU 憲章の直接的効力又は労働時間法16条2項の連合法適合的解釈に関して、欧州司法裁判所とは異なる判決をすることができる。

欧州司法裁判所は、明らかに、どのようなシステム形式を加盟国が整備するか（客観的、信頼のおけるかつアクセスしやすいものである限り）を加盟国に委ねており、かつ欧州司法裁判所がそれぞれの業務領域ならびに企業規模という特殊性が考慮される可能性を認めていることも明らかである。このことは、小規模企業に軽減措置を認めるために、労働時間の把握を考慮して労働時間法への適用人数基準（Schwellenwert）が採用されうることを意味している。ここでは、いわゆる橋渡しのパートタイム（Brückenteilzeit）⁽²⁴⁾、すなわち協働者を一定期間パートタイムに変更し、その後に確実に再び以前の労働時間に戻ることを可能することのために新たに挿入したパートタイム・有期労働法9a条1項の場合と同様に、45人という協働者数が適用人数基準として議論されている。しかし、この点もまだ何も決まっていない。

欧州司法裁判所は使用者と比較して労働者が原則的により弱い地位であることを明らかに指摘する。したがって、労働者が「正しい（richtigen）」記録をすることへの強制を感じることなく、労働時間の記録が自由に行われることを保障するシステムが整備されるべきである。もっとも、このことはすでに現在問題となっている。というのも、労働時間が把握される事業所において、「退社時刻を打刻した後に、再び働く（Ausstempeln und dann weiterarbeiten）」という現象が存在するためである。この「誤った記録（Falschaufzeichnen）」が将来的にどのように扱われるかはまだ明らかではない。本質的には、企業文化の問題となる。

その他の点では、使用者は把握システムの導入する場合も、労働時間把握の管理を考慮しても、事業所組織法の共同決定を考慮しなければならない。労働者の行為あるいは給付を監視することについて決定する技術的施設の導入と適用の場合、共同決定権は事業所組織法87条1項6号から生じる。たいていの場合、時間把握システムはこの規範に含まれる。事業所組織法87条1項2号及び3号に基づく共同決定権も考慮しなければならない（2号 休憩時間を含む1日の労働時間の開始と終了並びに各週日への労働時間の分配；3号 事業所の通常の労働時間の一時的な短縮又は延長）。

管理職員について時間把握は必要ない。EU労働時間指令17条1項a）によると、加盟国は、管理職員又は独立した決定権限のあるその他の者に対して、最低休憩時間ならびに上限労働時間に関する規制を外すことができる。ドイツの立法者は労働時間法18条1項1）においてこれを用いている。同条によ

(24) Fuhlrott, 343.

ると、労働時間法は事業所組織法5条3項の意味での管理職員（独立した採用および解雇権限を有する協働者）ならびに主任医師に適用されない。

4. 時間外労働に対する補償を主張する場合の説明および証明責任の帰結

欧州司法裁判所判決は時間外労働訴訟、つまり時間外労働の裁判上の主張とその金銭的補償にも影響を及ぼす。

時間外労働はドイツにおいて広く行われており、多くの場合には賃金も支払われていない。2018年11月、連邦労働・社会省は「ドイツにおける時間外労働（Überstunden und Mehrarbeit in Deutschland）」に関する左派党議員団（Fraktion DIE LINKE）の「小質問（Kleine Anfrage）」に回答した⁽²⁵⁾。その回答によると、ドイツにおける労働者はこれまで年間約20億時間の時間外労働を行っており、そのうち半分は無給である⁽²⁶⁾。もっとも、10億時間を超える無給の時間外労働はその労働時間に対して報酬を受け取っていない個別労働者に関係するだけでなく、この時間に基づく社会保険料は支払われていないので、社会保障制度にも関係する。

労働者は訴訟で時間外労働の報酬を主張することができるものの、しかしこれまで連邦労働裁判所によって示された、説明および証明責任への厳格な要求が満たされなければならない。第一段階で労働者は、なされた時間外労働の範囲を証明しなければならず、労働者がどの日に何時間の時間外労働をしたかを詳細に説明しなければならない。第二段階において、労働者は使用者が時間外労働を命じた、又は少なくとも時間外労働を知っていて、時間外労働をさせないようにすることを試みずにこれを黙認したことを証明しなければならない。しばしば、労働者は第一段階で失敗する。

時間把握システムを導入することは労働者の主張を簡単にする。第一段階を考慮すると、労働時間すべてを記録することは実際になされた労働時間の範囲を確認することを助ける。労働時間に関する記録が存在する場合、なされた時間外労働に反証することは使用者にとってより困難となる。しかし、時間外労働訴訟の第二段階を考慮しても、労働者に対する簡略化になることは明らかである。というのも、使用者が時間把握義務を有し、時間外労働を記録する場合、少なくとも記録された時間外労働を知っていたことが前提とされるためである。このことを裁判所は将来的に説明および証明責任において考慮しなければならない⁽²⁷⁾。

(25) 連邦労働・社会省の回答は以下の URL にある。

https://www.linksfraktion.de/fileadmin/user_upload/PDF_Dokumente/2019/190318_KA_Ueberstunden_Antworten.pdf（最終確認日2019年11月23日）

(26) 労働市場・職業調査研究所（Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung）の2018年のデータも参照。リンクは次のとおり。<http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/tab-az2018.pdf>（最終確認日2019年11月23日）

(27) Vgl. dazu Heuschmid, 1854.

5. まとめと展望

ドイツにおける時間外労働時間数についての統計調査並びに20億時間を超える時間外労働の半分しか賃金が支払われていないという事実は、欧州司法裁判所が実務的に非常に重要なテーマについて判断したことを明らかにする。労働時間すべてを徹底的に把握することは、労働保護法の観点からは、労働時間法の上限にいつ到達したか、さらにいつ上限を超えたかを労働契約当事者にはっきりと認識させるための適切な手段である。報酬法および社会保険法上の視点からも、労働時間の把握が将来的には少なくとも10億時間の賃金が支払われていない時間外労働の一部を報酬と社会保険料の支払いのある労働時間に変えることにつながるとすれば、労働時間の把握は歓迎すべきであろう。

欧州司法裁判所判決によると、さしあたってドイツの立法者は以下のことを求められる。立法者は連合法上の基準を国内法化しなければならず、労働時間法16条2項を適合させることとなる。立法者が労働時間の記録を求めるか否かという問題において、立法者は確かに裁量を持たない。しかし、どのように記録を行わなければならないかという問題には立法者に裁量が与えられている。過渡的な段階において、ドイツの裁判所は連合法適合的な状態を作り出すという責務を負っている。EU憲章31条2項から直接的に労働時間把握義務が生じることにドイツの裁判所が疑いを持つこととなったときに、ドイツの裁判所はこの問題を欧州司法裁判所に付託しなければならないであろう。

参考文献

- Bayreuther, Frank; Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit der Beschäftigten, EuZW 2019, 446 ff.
- Fuhlrott, Michael; Arbeitgeber müssen tägliche Arbeitszeit verlässlich erfassen, NZA-RR 2019, 343.
- Heuschmid, Johannes; Neujustierung des Arbeitszeitrechts und des Systems der Arbeitszeiterfassung durch den EuGH, NJW 2019, 1853 ff.
- Schader, Peter; Aufzeichnung und Dokumentation der Arbeitszeit nach dem Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO, NZA 2019, 1035 ff.
- Ulber, Daniel; Arbeitszeiterfassung als Pflicht des Arbeitgebers – Die Folgen der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO, NZA 2019, 677 ff.

休暇中の労働

元ドイツ連邦労働裁判所裁判官、コンスタンツ大学名誉教授 フランツ・ヨーゼフ・デュベル
翻訳：榊原嘉明（名古屋経済大学）

〔翻訳〕

1. 法的基礎

ドイツにおいて、休暇の最低基準は、連邦休暇法（BUrlG）において規制されている。同法においては、休暇中における就業の規制もなされている。

連邦休暇法は、その1条において、「有給の静養休暇（bezahlten Erholungsurlaub）」について、（イ）すべての労働者を対象とし、（ロ）労働関係にあるすべての暦日を対象とすると規定している。

休暇期間は営業日（Werktag）24日である（連邦休暇法3条1項）。労働時間が暦年全体にわたって規則的に週6日より少なく又は多く配置されている場合、換算（Umrechnung）が行われる。連邦休暇法3条1項にいう営業日24日は、これを6で除し、当該労働者の1週あたり標準の労働日（Arbeitstag）数を乗ずる⁽¹⁾。

労働時間が暦年にわたって不規則に配置されている場合、当該労働者の（a）標準労働日数と（b）営業日日数とが、比例的に計算される⁽²⁾。

$$\frac{\text{営業日24日分の休暇日数} \times \text{(a) 労働義務のある日数}}{\text{(b) 営業日312日}}$$

例えば大学での学修やサバティカルのための任務免除（＝特別休暇）について、連邦労働裁判所（BAG）は、「これら特別休暇の間中、労働義務は『そのまま（an sich）』存続しつづける、それゆえ、使用者は、このような期間についても、休暇を保障しなければならない」と判示した⁽³⁾。この点については、判例変更が行われている。それによれば、たとえ特別休暇が保障されている場合であっても、換算は実施されなければならないとされている⁽⁴⁾。これは適切である。なぜなら、連邦休暇法により目的づけられた労働義務の中断は、任務免除をつうじて、その根拠を喪失するからである。

(1) BAG 5. September 2002 - 9 AZR 244/01 - zu B II 1 b aa der Gründe, BAGE 102, 321.

(2) BAG 21. Juli 2015 - 9 AZR 145/14; BAG 15. März 2011 - 9 AZR 799/09, BAGE 137, 221.

(3) BAG 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12 - Rn. 14, BAGE 148, 115.

(4) BAG 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 - EzA-SD 2019, Nr 19, 5.

2. 休暇中の就業

連邦休暇法8条は、休暇中の就業について規制している。休暇期間中、労働者は、休暇目的に反する就業を給付してはならない。連邦休暇法8条によって保護された休暇目的は、使用者側の指揮権に服するのではなく、労働関係に基づく報酬支払いの基礎を喪失することなく、人格の自由な発展のための活動を行うことができる自由時間を保持する点にある⁽⁵⁾。

連邦休暇法8条は、静養につながらない行為をすべて禁止しているのではなく、単に休暇目的に反する就業を禁じているにすぎない。それゆえ、静養につながらないが休暇目的に反しない活動を禁止するものではない。むしろ、賃金獲得を目的としない自由意思に基づく活動（例えば、大工が休暇中に山岳協会会員としてヒュッテの建設を手伝う活動）は、すべて許容されている。極端に過大な負担を生じさせる活動（例えばネパールにおける登山のような活動）も、連邦休暇法8条によって把握されるところのものではない⁽⁶⁾。ある行為が休暇目的に反するのは、就業関係をさらに二重に取り結ぶことによって、自身の労働力から生ずる収入を獲得する機会を得るために、有給の自由時間が利用されることとなる場合だけである。家族経営の事業所、副業的な農業または公益的な組織における無償の手伝いは休暇の目的に反せず、労働関係の経済的基盤を喪失することなく自由時間を自己決定的に利用することができる⁽⁷⁾。

3. 休暇目的に違反して就業した場合の法的効果

労働者が休暇中に禁止されている就業を行ったとしても、それによって、保障された休暇はなくならない；なぜなら、一度免除された労働者の義務が再び甦ることはないからである⁽⁸⁾。連邦労働裁判所第5小法廷は、1973年、「連邦休暇法8条違反により、保障された休暇賃金の償還に関する請求権が発生する」との出発点に立った。そして、「違法に稼得就労することによって、自由時間を休暇適格的に形成することが不可能になる。その結果、休暇賃金の保障に関する請求権の法的基礎は消失し、支払われた休暇賃金は、ドイツ民法典812条1項2文に基づく不当利得として、その返還が義務づけられることとなる」とした⁽⁹⁾。この判例法理は、連邦労働裁判所第8小法廷によって放棄された。すなわち、「労働者が、法定最低休暇中にはいかなる休暇目的に反する就業も給付してはならないという連邦休暇法8条に基づく義務に違反した場合、休暇報酬を縮減するという使用者の権利は基礎づけられず、したがって、休暇報酬請求権も消失しない」と⁽¹⁰⁾。下級審裁判例はこの考えに従っているが、これは妥当である。なぜなら、免除された労働者の義務は、再び甦りえないからである。このような帰結は、法律が命じるものでも、どのような要件のもとで再び根拠づけられることとなるかが認識可能なものでもない。休暇賃

(5) LAG Köln 21. September 2009 – 2 Sa 674/09 – AiB 2010, 487.

(6) LAG Köln 21. September 2009 – 2 Sa 674/09 – AiB 2010, 487

(7) LAG Köln 21. September 2009 – 2 Sa 674/09 – AiB 2010, 487.

(8) LAG Rheinland-Pfalz 23. Mai 2014 – 7 Sa 66/14 – juris.

(9) BAG 19. Juli 1973 – 5 AZR 73/73 – BAGE 25, 260.

(10) BAG 25. Februar 1988 – 8 AZR 596/85 – BAGE 57, 366.

金支払請求権は、就業が休暇目的に違反しているかどうかとは無関係である⁽¹¹⁾。

使用者の反応として問題となるのは、(イ) 仮処分をもって就業を貫徹させることや(ロ) 労働関係を解約告知することである。かりに立法者がそれ以外の法的効果を規定しようとするのであれば、そのための特別な規制が必要となろう。

このような根拠に裏づけされた解約告知を社会的に正当化することについて、裁判所は慎重である。たとえば、妻が休暇中の数時間、夫の営むクリスマスマーケットの店舗において販売を手伝った。裁判所の考えによれば、このような活動は重大な契約義務違反であるといえず、したがって労働関係の終了を正当化することはできないとされている⁽¹²⁾。裁判所が重視したのは、妻が主たる使用者のもとで就労していたのは週37時間のみであり、したがって労働時間法3条によればいずれにせよ、その者がさらに週11時間の就労を行うことは許容されうるものであるという点であった。

(11) LAG Rheinland-Pfalz 23. Mai 2014 – 7 Sa 66/14 – juris.

(12) LAG Köln 21. September 2009 – 2 Sa 674/09 – AiB 2010, 487.

日独労働法協会（Japanisch-Deutsche Gesellschaft für Arbeitsrecht）規約

1997・11・19

第1章 総則

第1条 本会は日独労働法協会と称する。本会はドイツにおける独日労働法協会（Deutsch-Japanische Gesellschaft für Arbeitsrecht）とパートナーをなす団体である。

第2条 本会の事務局は理事会の定める所に置く。

第2章 目的及び事業

第3条 本会はドイツにおける独日労働法協会と協力して日独の労働法及び労働問題を研究・調査し、また日独の労働法研究者、労使関係当事者及び実務家の交流・相互協力を促進することを目的とする。

第4条 本会は前条の目的を達成するため以下の事業を行う。

- 1 研究会及びシンポジウムの開催
- 2 機関誌その他の刊行物の発行
- 3 会員の親睦及び情報の交換
- 4 その他の事業

第3章 会員

第5条 本会の趣旨に賛同する個人は本会の会員となることができる。本会の趣旨に賛同する法人及び団体は本会の賛助会員となることができる。

第6条 会員になろうとする者は理事会にその旨を書面により提出し、その承諾を得るものとする。本会からの脱退を希望する者は理事会にその旨を書面により提出しなければならない。

第7条 会員は総会の定めるところにより会費を納めなければならない。会費を3年以上滞納した者は理事会において退会したものとみなすことができる。

第8条 会員は本会が発行する機関誌その他の刊行物の配布を受けることができる。

第4章 機関

第9条 本会は以下の役員を置く。

- 1 全会員により選出された16名の理事
- 2 全会員により選出された2名の監事

本会設立時の役員は第1回総会において選出するものとする。

第10条 理事及び監事の任期は2年とする。但し再選を妨げない。

第11条 理事の互選により会長1名、副会長3名、事務局長を選出する。

第12条 理事は理事会を組織し、会務を執行する。

第13条 会長は毎年少なくとも1回理事会を招集しなければならない。

第14条 理事会は、理事及び会員の中より委員を委嘱し、必要な業務を執行するために運営委員会を置くことができる。

第5章 財政

第15条 本会は会員及び賛助会員の年会費によって運営される。会費は総会出席者の過半数をもって決定する。

第6章 総会

第16条 本会は年1回以上の総会を開催する。総会は会長が招集する。会員の5分の1以上の請求があった場合には、会長は総会を招集しなければならない。

第17条 総会は以下のことを決定する。

- 1 理事及び監事の選出
- 2 年間事業計画
- 3 会員の入会と脱会
- 4 予算及び決算の承認
- 5 規約の変更
- 6 本会の解散

第7章 会計監査

第18条 監事は総会に対し会計監査を行わなければならない。

第8章 規約の変更

第19条 本規約の変更は総会員数の5分の1または理事の過半数の提案により、総会出席者の3分の2以上の賛成を得なければならない。

第9章 本会の解散

第20条 本会は総会出席者の3分の2以上の賛成によって解散する。

編集後記

2015年8月に会報第16号を発行してから、4年半が経過してしまいましたが、第17号の会報を発行することができました。本号では、2019年10月1日に明治大学で開催された日独労働法シンポジウム「通常範囲外の仕事（Arbeit außerhalb des gewöhnlichen Rahmens）」におけるドイツ側報告の翻訳を掲載しました。高齢年金受給者の雇用、ホームオフィス（テレワーク）、EU法における労働時間法の新しい動きなど、日本でも注目されている問題のほか、休暇中に労働したことを理由とする賃金請求権の喪失または解雇の有効性など、日本ではこれから問題になるかもしれない様々な問題について、議論されています。ドイツ労働法の豊かな議論状況に改めて感銘を受けることができますと思います。

翻訳の掲載をお認めくださいました、同シンポジウムの主催者であるハインリッヒ・メンクハウス 明治大学法学部教授および報告者・翻訳者の先生方に厚くお礼を申し上げます。

会報作成では、リョーワ印刷の木内保様と大沼健様、そして和田研究室の加藤明美様大変お世話になりました。厚く御礼申し上げます。

（日独労働法協会事務局）

日独労働法協会会報 第17号

2019年1月 印刷

2020年2月 発行

編集者・発行者 日独労働法協会

事務局

〒464-8601 名古屋市千種区不老町

名古屋大学法学部和田肇研究室内

電話：052-789-4906

HP: <http://www.soc.nii.ac.jp/jdga/>

印刷所 株式会社 リョーワ印刷

〒151-0073 渋谷区笹塚3-55-8

電話：03-3378-4180

Arbeit im Rentenalter – Das deutsche Modell der Verlängerung der Lebensarbeitszeit –

Vorsitzender Richter am BAG a.D., Prof.h.c. Franz-Josef Düwell,
Weimar/Konstanz

Übersetzung von Yoshiaki Sakakibara, Nagoyakeizai Univ.

Homeoffice: Anspruch auf oder Verpflichtung zur Tätigkeit des Arbeitnehmers im Homeoffice?

– Ein Überblick über die Rechtslage in der Bundesrepublik Deutschland –

RA Karsten Haase, Düsseldorf

Übersetzung von Tatsuya Sasaki, Nagoyagakuin Univ.

Das deutsche Arbeitszeitgesetz und die EU Arbeitszeitrichtlinie

– Die Zukunft der Arbeitszeitverfassung –

RA Dr. Heike Alps, LL.M. (Chuo, Japan), Berlin

Übersetzung von Tatsuya Sasaki, Nagoyagakuin Univ.

Arbeit im Urlaub

Vorsitzender Richter am BAG a.D., Prof.h.c. Franz-Josef Düwell,
Weimar/Konstanz

Übersetzung von Yoshiaki Sakakibara, Nagoyakeizai Univ.