

ドイツにおける労働時間・雇用型 テレワーク・集团的労使関係法制 —働き方の柔軟化と保護をめぐる近時の 政策動向

労働政策研究・研修機構（JILPT）

労働法・労使関係部門 主任研究員

山本 陽大



本報告の目的

- デジタル化や少子高齢化、コロナ禍などを契機に、近年ドイツにおいても、働く「時間」および「場所」の柔軟化（時間主権・場所主権）を望む労働者が増加。
- このことを背景に、ドイツでは2015年頃から、一方において上記の意味での柔軟化を促進しつつ、他方においてそれによって生じる安全・健康上のリスクから労働者を保護するための法政策のあり方について検討が進められ、一部は既に法改正や新たな判例に結実している。
- 本報告では、働く「時間」を規律する労働時間規制、「場所」的に柔軟な働き方である雇用型テレワーク、およびこれら2つのテーマに横断的に関連する集団的労使関係について、ドイツにおける近時の法政策ないしその議論動向について検討する。

基本情報

• 労働時間法制

- 上限規制（3条：一日8時間、調整期間〔6暦月 or 24週〕を平均した場合に週日8時間を超えない限り、一日10時間まで延長可）
- 休息時間規制（5条：一日の労働時間終了後11時間のインターバル）
- 一日8時間を超える労働時間の記録義務（16条2項） etc.

※ 上限規制や休息時間規制の柔軟化の可能性は、特定の業種（病院etc.）や働き方（手待時間の多い労働者）に限定。なお、適用除外は、民間企業では管理的職員（leitende Angestellte）のみ。

• 集团的（二元的）労使関係

労働協約システム：（産業別）労働組合－使用者（団体）による労働協約の交渉・締結（∵基本法、労働協約法）

従業員代表システム：事業所委員会－使用者による共同決定・事業所協定の締結（∵事業所組織法）

※ 1990年以降、組合組織率・協約適用率、事業所委員会設置率のいずれも年々低下傾向にある（“弱体化”現象）。

本報告の構成

- I 労働時間をめぐる法政策
 - 1 労働時間規制の柔軟化
 - 2 労働時間把握（記録）義務の導入
- II 雇用型テレワークをめぐる法政策
 - 1 テレワークの促進
 - 2 テレワーカーの保護
- III 集团的労使関係をめぐる法政策
 - 1 労働協約システムの強化
 - 2 従業員代表システムの強化
- IV まとめ：ドイツ法の特徴



I 労働時間をめぐる法政策

1 労働時間規制の柔軟化

- 労働4.0白書（2016年11月）のなかで、労働者による労働時間の柔軟な配分（一日10時間超えを含む）を可能とすることを目的として、“**労働時間選択法（Wahlarbeitszeitgesetz）**”が提案。

要件：①労働協約の締結（対象労働者の範囲など）

②事業所協定の締結（労働時間の記録、事前アセスメントの実施など）

③対象労働者本人の同意

④事後アセスメントの結果の連邦政府への提供体制の整備

効果：労働時間法が定める上限規制・休息時間規制からの逸脱

※ 上記白書では、2年間の時限立法とし、その間に政策効果を測定することが提案（“実験空間”）。

←もともと、労使団体はいずれも上記の提案には批判的。また、最近の政府文書（2021年11月の連立協定、2023年5月の雇用社会委員会報告）にも一応の記載がみられるが、労働4.0白書と比較するとトーンダウンしており、先行きは不透明。

※ 一方、労働時間の長さの柔軟化（パートタイム転換）については、既に法政策上の動きあり。

2 労働時間把握（記録）義務の導入

- **CCOO事件欧州司法裁判所判決（2019年5月14日）**：EU労働時間指令（2003/88/EC）の解釈として、「各加盟国は、使用者に対し、それによって全ての労働者の日々の労働時間を測定することを可能とする、客観的で信頼できる、利用しやすいシステムを導入すべきことを義務付けなければならない」と判断。
 - **モバイルワーク法案（2020年11月）**：モバイルワークに従事する労働者については、労働時間法16条2項の労働時間記録義務を、当該労働者の全労働時間（開始・終了・長さ）に拡大すべき旨を提案。
- ※ 但し、同法案は、その後廃案。
- **連邦労働裁判所2022年9月13日決定**：労働保護法3条に基づく使用者の義務（安全衛生に必要な措置の実施）を、上記EU法に適合するよう解釈し、かかる義務のなかに、「労働者の日々の労働時間（開始・終了・長さ・時間外労働を含む）を把握するためのシステムを導入すべき使用者の義務が含まれる」と判断。

※ なお、連邦労働社会省は、2023年4月までに労働時間法の改正案を取りまとめる予定。

II 雇用型テレワークをめぐる法政策

1 テレワークの促進

- **モバイルワーク法案（2020年11月）**：労働者がモバイルワーク（在宅勤務を含む）を希望する旨を使用者に通知した場合、使用者にはその実施について合意に至るべく当該労働者との協議が義務付けられ、使用者は合意を拒否する場合にはその理由について説明を義務付けられる。

←協議義務・説明義務違反の場合には、労働者が希望（通知）した通りのモバイルワークの実施について、労使で合意がなされたものとみなされる。／但し、使用者の拒否理由には限定なし。

- **コロナ禍における在宅勤務規制**

使用者側：やむを得ない経営上の理由がある場合を除き、「オフィスワーク又はそれと比較可能な職務に従事している」労働者に対し、その職務を自宅から行うことを申し入れるべき義務（∴コロナ労働保護規則、感染症予防法）

労働者側：理由がない限り、使用者からの上記申入れを受け入れるべき義務（∴感染症予防法）

←但し、私法上の権利義務関係を設定するものではなく、違反に対しては行政監督のみを予定。

※かかる規制は時限的措置であり、2022年3月以降は廃止。

※※なお、連邦労働社会省は来年以降、新たなモバイルワーク法案を提出予定。

2 テレワーカーの保護

• 社会法典第VII編（労災保険制度）の改正（2021年6月）

①8条1項へ新3文の追加：労働者が自宅など企業施設以外の場所において職務を遂行する場合にも、企業施設内における職務遂行の場合と同様に労災保険により保護される旨を規定。

←もともと、判例（ex.連邦社会裁判所2016年7月5日判決）は従来から、テレワーク中の災害についても労災保険の適用を肯定し、企業施設内におけるのと同じ判断基準で「労働災害（Arbeitsunfall）」該当性を判断。

②8条2項へ新2a号の追加：在宅勤務を行う労働者が子供を保育施設などに預けるために通行（往復）する経路における災害も、労災保険による保護の対象となる旨を規定。

←判例（連邦社会裁判所2020年1月30日判決）は従来、上記の災害については労災保険による保護を否定していたことから、新たに保護を及ぼすための立法措置。

※ なお、ドイツでは「つながない権利（right to disconnect）」の立法化についても議論があるが、2021年6月の事業所組織法改正により関連する法政策が施行（←後述）。

III 集团的劳使関係をめぐる法政策

1 労働協約システムの強化

- **労働者の労働組合への加入促進**

- 組合費の税制上の優遇（ANPACKEN〔2019年9月〕）
- 労働組合に対するデジタル立入権の付与（「最低賃金の継続的発展および協約カバー率の強化に関する骨子案」〔2021年3月：以下、2021年骨子案〕、2021年11月の連立協定）

- **使用者の使用者団体への加盟促進**

- 労働協約の提示による労働条件明示義務（証明書法2条）の代替可能性を使用者団体加盟企業に限定（2021年骨子案）
- 協約逸脱規定による法規制の柔軟化可能性を使用者団体加盟企業に限定（労働4.0白書、2021年骨子案）

- **協約適用率の向上**（未組織労働者・使用者団体非加盟企業への拡張適用）

- 一般的拘束力宣言制度（労働協約法5条）の利用促進（ANPACKEN）

2 従業員代表システムの強化

- 2021年6月の事業所委員会現代化法により、事業所組織法が大幅に改正。

【量的強化】

- 事業所委員会選挙手続きの簡易化（14a条）
- 事業所委員会設置（選挙）プロセスにおける解雇規制の強化（15条3a項・3b項）

※ なお、2021年11月の連立協定は、事業所委員会選挙に対する妨害行為の非親告罪化を提案。

【質的強化（特にデジタル化への対応）】

- AIの導入計画・AIを活用した人選基準の策定に関する共同決定権（90条1項3号、95条2a項）
- AI導入時における外部専門家の招聘権（80条3項2文）
- 職業訓練に関する共同決定権（96条1a項）
- モバイルワークの構成に関する共同決定（87条1項14号）：**「アクセス可能な時間帯」を含む**
- ビデオ会議の許容とその要件（30条2項）
- 電子形式による事業所協定の許容とその要件（77条2項3文）

IV まとめ：ドイツ法の特徴

- 労働者のニーズ（時間主権）に応えるために、労働時間規制の柔軟化をめぐる法政策のあり方（労働時間選択法）が議論されているが、そこでは労働者との個別合意だけでなく、労働協約および事業所協定がツールとして予定され、それぞれのなかで法が定めるところに従い、各事業所ごとの実状に即したルールメイキングを行うことが構想されている。なお、全労働時間の記録（把握）については、EU法の影響もあり、労働安全衛生法制のなかで既に義務化。
- テレワーク（特に在宅勤務）については、第一次的には労働者と使用者との合意に基づくテレワークの実施へ当事者を誘導しようとする法的アプローチを志向（指揮命令権と住居の不可侵〔基本法13条〕との相克の調整？）。一方、「つながらない権利」については、その実効性の確保こそが重要との認識を前提に、ここでも集团的労使関係（従業員代表システム）に役割が期待。
- その集团的労使関係については、伝統的モデル（二元的労使関係）を堅持すべきとの認識を前提に、これを強化するための法政策が積極的に推進。

※ 上記・労働時間選択法には、集团的労使関係法政策としての性格も（2021年11月の連立協定）。

←但し、特定のモデルを前提とした法政策は、アウトサイダーとの関係ではその合憲性に疑義が生じうる点（ex.2015年協約単一法〔労働協約法4a条〕に対する連邦憲法裁判所2017年7月11日判決による一部違憲判断）は、ドイツ法の経験を「他山の石」とすべきか。

ご清聴ありがとうございました。

【参考文献】

山本陽大「ドイツの労働組合と労使関係」『労働組合の基礎－働く人の未来をつくる』（日本評論社、2021年）pp.286－301

山本陽大『第四次産業革命と労働法政策－“労働4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題』（労働政策研究・研修機構、2022年）

山本陽大＝井川志郎＝植村新＝榊原嘉明『現代ドイツ労働法令集』（労働政策研究・研修機構、2022年）

池添弘邦＝山本陽大＝河野奈月＝滝原啓允＝濱口桂一郎『労働政策研究報告書No.219・諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究』（労働政策研究・研修機構、2022年）

山本陽大「職場における感染症拡大防止をめぐる法政策－コロナ禍におけるドイツ労働法の形成と展開」JILPT Discussion Paper 23-01（2023年）