

JILPT 資料シリーズ

No.225 2020 年3月

現代ドイツ労働法令集 I

— 個別的労働関係法 —



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

現代ドイツ労働法令集 I

— 個別的労働関係法 —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

我が国における労働法政策は、2018年3月に公表された「働き方改革実行計画」を背景に、近年検討され、改定されてきているが、日本の労働法政策の立案・形成過程においては、諸外国（特にアメリカ・イギリス・フランス・ドイツ）の労働法制が参照されることが通例となっている。なかでも、伝統的に我が国の労働法の形成に大きな影響を与えてきたドイツに関しては、当該立法政策上のテーマに関して、かの国の労働法制がどのような規制を行っているのかについて、調査研究が実施されることが少なくない。またその際、立法政策に関しては、最終的に条文の形式をもってこれを表現する必要があることから、ドイツの各労働法令における条文の規定振りについても、大きな関心が払われている。

労働政策研究・研修機構（JILPT）においては、これまでに立法政策上のテーマごとに、労働政策研究報告書等の形式をもって比較法研究の成果を世に送り出してきた。もっとも、上記の事情に鑑みると、これらの研究成果と並んで、ドイツにおける労働法令についてある程度まとまった形での邦語訳を提供することには、いわば政策立案に際しての第一次的な参照資料を提供する意味でも、少なからぬ意義があるように思われる。

ところで、これまでにドイツの労働法令に関するまとまった邦語訳としては、1953年に、当時の労働大臣官房労働統計調査部と国立国会図書館調査立法考査局によって編纂された『ドイツ労働法令集Ⅰ・Ⅱ』がある。もっとも、同書は戦後すぐの時期（従って、当然のことながら東西ドイツ統一以前）におけるドイツの労働法令を翻訳したものであり、その刊行から既に70年近く経過している現在において参照するにはやや古色蒼然の感が否めない。このことは、同書においては、集团的労使関係法の分野に属する法令が中心であったのに対し、その後のドイツにおいては（まさに本資料シリーズが対象とする）個別的労働関係法の分野が大きな発展を見せていることが、如実に物語っているといえよう。

そこで、JILPTでは、上記の問題意識のもと、『ドイツ労働法令集』のいわばup date版として、『現代ドイツ労働法令集』を刊行することとした。本資料シリーズでは、その第一弾として、ドイツにおける個別的労働関係法の分野に属する諸法令の邦語訳を収録している。今後、非正規雇用法や集团的労使関係法、労働紛争処理法に属する諸法令にかかる邦語訳についても、逐次刊行してゆく予定である。本資料シリーズが、我が国における労働法政策の立案・形成にとって、いささかなりとも資するところがあれば幸いである。

2020年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美 雄

執筆者一覧

氏名

所属

やまもと よう た
山本 陽大

労働政策研究・研修機構副主任研究員

いかわ しろう
井川 志郎

山口大学経済学部准教授

うえむら あらた
植村 新

京都女子大学法学部准教授

さかきばら よしあき
榊原 嘉明

名古屋経済大学法学部准教授

※ 各執筆者の翻訳担当については各法令の末尾に記載している。なお、本資料シリーズの最終的な取りまとめは、山本陽大（労働政策研究・研修機構副主任研究員）の責任において行った。

《目 次》

第一編 労働契約

民法典〔抄〕	3
営業法〔抄〕	11
証明書法	13
解雇制限法	16

第二編 賃金

最低賃金法	31
賃金継続支払法	41

第三編 労働時間

労働時間法	51
ベルリン州開店法	65

第四編 雇用平等

一般平等取扱法	73
---------	----

第五編 ワーク・ライフ・バランス

連邦年次休暇法	89
連邦両親手当及び両親時間法	94
介護時間法	116
家族介護時間法	120

第六編 労働安全衛生

労働保護法	131
労働安全法	145

第一編 労働契約

民法典（BGB）＊〔抄〕

2002 年 1 月 2 日公布版（BGBl. I S. 42, ber. S. 2909 und 2003 I S. 738）

直近改正：2019 年 12 月 21 日の地域における相場賃料算定のための考慮期間の延長についての法律（BGBl. I S. 2911）第 1 条による改正

第 2 編 債務関係法

第 8 章 個別的債務関係

第 8 節 役務提供契約（Dienstvertrag）及び類似の契約**

第 1 款 役務提供契約

第 611 条 役務提供契約の契約類型的義務

（1） 役務提供契約により、役務を約した者は約束された役務の提供の義務を負い、相手方は約定された報酬を与えることの義務を負う。

（2） あらゆる種類の役務が、役務提供契約の対象たりうる。

第 611a 条 労働契約（Arbeitsvertrag）

（1） ¹ 労働契約により、労働者は、他者のために、人的な従属のもと、指揮命令に服しつつ、他人決定的な労働を給付することの義務を負う。² 指揮命令権は、職務の内容、遂行、時間及び場所に関係するものでありうる。³ 自らの職務及び労働時間を本質的に自由に決定しえない者は、指揮命令に服している。⁴ ここでの人的従属性の程度は、その都度の職務の特性にも従う。⁵ 労働契約の存否の判断については、すべての事情を全体的に考慮しなければならない。⁶ 契約関係の実際上の遂行が、労働契約性を示している場合には、契約の呼称は基準としないものとする。

* 公式註釈：この法律は、以下の諸指令の国内法化に資するものである。

1. 就労、教育訓練及び昇進の機会並びに労働条件についての男女の平等取扱い原則の実施に関する 1976 年 2 月 9 日の理事会指令 76/207/EEC
2. 企業、事業又は事業の一部の譲渡の際の労働者の保護にかかる加盟国の法規定の接近に関する 1977 年 2 月 14 日の理事会指令 77/187/EEC
3. 契約が営業所外で締結される場合の消費者保護に関する 1985 年 12 月 20 日の理事会指令 85/577/EEC
- 4-5. 〔略〕
6. 消費者契約上の不公正条項に関する 1993 年 4 月 5 日の理事会指令 93/13/EEC
- 7-8. 〔略〕
9. 隔地者間契約の際の消費者保護に関する 1997 年 5 月 20 日の欧州議会及び理事会指令 97/7/EC
- 10-13. 〔略〕

** 公式註釈：この節は、以下の諸指令の国内法化に資するものである。

1. 就労、教育訓練及び昇進の機会並びに労働条件についての男女の平等取扱い原則の実施に関する 1976 年 2 月 9 日の理事会指令 76/207/EEC
2. 企業、事業又は事業の一部の譲渡の際の労働者の保護にかかる加盟国の法規定の接近に関する 1977 年 2 月 14 日の理事会指令 77/187/EEC

- (2) 使用者は、約定された報酬を支払うことの義務を負う。

611b 条 〔削除〕

612 条 報酬

(1) 諸事情からして、報酬を対価としなければ役務が提供されることを期待できない場合には、黙示に報酬が約定されたものとみなす。

(2) 報酬の額が定められていない場合において、公定価格のあるときは公定価格に従った報酬が、公定価格を欠くときは通例の報酬が約定されたものとみなす。

第 612a 条 不利益取扱いの禁止

使用者は、約定又は措置において、労働者による適法な権利行使を理由として、当該労働者を不利益に取り扱ってはならない。

第 613 条 譲渡の不可

¹ 役務提供義務を負う者は、疑義のある場合には自ら役務を提供しなければならない。

² 役務請求権は、疑義のある場合には譲り渡すことができない。

第 613a 条 事業譲渡における権利義務

(1) ¹ 事業又はその一部が法律行為により譲受人に譲渡される場合、当該譲渡の時点で存在する労働関係から生ずる権利及び義務は、当該譲受人のものとなる。² 当該権利及び義務が労働協約上の法規範又は事業所協定により規律されているものである場合、それは譲受人と労働者との間の労働関係の内容となり、譲渡の時点から 1 年の期間を経過する前に労働者に不利に変更されてはならない。³ 第 2 文は、譲受人における権利及び義務が他の労働協約上の法規範又は他の事業所協定により規律されている場合には、適用しない。⁴ 第 2 文の期間を経過する前であっても、当該労働協約若しくは事業所協定がもはや効力を有しない場合、又は、双方への協約拘束を欠く他の労働協約の適用範囲において、当該協約の適用が譲受人と労働者との間で合意された場合には、権利及び義務を変更することができる。

(2) ¹ 従前の使用者は、第 1 項による義務が、事業譲渡の時点より前に発生し、当該時点から 1 年の期間を経過する前に弁済期をむかえる場合には、譲受人とともに連帯債務者としてその責任を負う。² かかる義務の弁済期が事業譲渡の時点より後に到来する場合には、従前の使用者が当該義務につき責任を負うのは、当該義務の計算期間のうち当該事業譲渡の時点において経過していた部分に相当する範囲に限られる。

(3) 第 2 項は、法人又は人的商事会社が組織変更により消滅した場合には適用しない。

(4) ¹ 事業又はその一部の譲渡を理由とした、従前の使用者又は譲受人による労働者に対する解雇は無効とする。² 他の理由による解雇の権利を妨げるものではない。

(5) 従前の使用者又は譲受人は、事業譲渡により影響を受ける労働者に対して、事業譲渡の前に、文書の形式により、以下の各号に掲げる事項について通知しなければならない：

1. 当該事業譲渡の時期又は予定時期、
2. 当該事業譲渡の理由、
3. 当該労働者にとっての当該事業譲渡の法的、経済的及び社会的帰結、ならびに、
4. 当該労働者に関して予定されている措置。

(6) ¹ 労働者は、第 5 項の通知の到達後 1 箇月以内に、書面により、労働関係の譲渡に異議を申し立てることができる。² 当該異議は、従前の使用者又は譲受人に対して申し立てることができる。

第 614 条 報酬の弁済期

¹ 報酬は、役務が提供された後に支払われるべきものとする。² 報酬が期間により定められている場合には、報酬はそれぞれの期間の経過後に支払われるべきものとする。

第 615 条 受領遅滞の場合及び経営上の危険の場合の報酬

¹ 役務を受領する権限を有する者が役務の受領に関し遅滞にある場合には、役務提供義務を負う者は、事後の提供を義務付けられることなく、当該遅滞の結果提供されなかった役務について報酬を請求することができる。² ただし、役務提供義務を負う者は、役務提供を行わなかったことにより免れ、又は、自己の役務を別途利用して取得し若しくは悪意で取得しなかった分の価値が控除されることを、受忍しなければならない。³ 第 1 文及び第 2 文は、使用者が休業についての危険を負担する場合に準用する。

第 616 条 一時的障害

¹ 役務提供義務を負う者は、その責めに帰すべきでない個人的理由により、比較的重大でない期間について役務提供を妨げられたことによつては、報酬請求権を失わない。² ただし、役務提供義務を負う者は、法律上の義務に基づき存在している疾病保険又は災害保険から当該障害期間につき自身が得た分の金額が控除されることを、受忍しなければならない。

第 617 条 疾病配慮義務

(1) ¹ 役務提供義務を負う者の職業活動を完全に又は主として要求する継続的役務提供関係であつて、当該役務提供義務を負う者が家庭的共同体に受け入れられている場合、

役務を受領する権限を有する者は、役務提供義務を負う者の故意又は重大な過失により疾病がもたらされたのでない限り、疾病に際して必要となる看護及び医師による治療を6週間までの期間（ただし役務提供関係の終了を超えないものとする）について提供しなければならない。²看護及び医師による治療は、役務提供義務を負う者を医療施設に収容することにより提供することもできる。³費用は、疾病期間について債務とされている報酬に参入することができる。⁴疾病を理由として第626条の規定により役務提供関係が解約告知された場合には、それにより生じた役務提供関係の終了は考慮しない。

（2） 保険又は公的な療養施設により看護及び医師による治療のための準備が存在する場合、役務を受領する権限を有する者の義務は生じないものとする。

第618条 保護措置義務

（1） 役務を受領する権限を有する者は、役務の遂行のために自身が用意しなければならない部屋、設備又は機器の設置及び維持、並びに、その指示又は監督のもとに提供されるべき役務の規律については、当該役務の性質が許す限り、役務提供義務を負う者が生命及び健康に対する危険から保護されるように行わなければならない。

（2） 役務提供義務を負う者が家庭的共同体に受け入れられている場合、役務を受領する権限を有する者は、居住空間及び就寝空間、食事並びに労働時間及び休養時間を顧慮した上で、役務提供義務を負う者の健康、良風美俗（Sittlichkeit）及び宗教を考慮して必要な設備設置及び指示を行わなければならない。

（3） 役務を受領する権限を有する者が、役務提供義務を負う者の生命及び健康を顧慮して課される義務を果たさない場合、当該義務に対しては、損害賠償に関して、不法行為について適用される第842条から第846条までの規定を準用する。

第619条 配慮義務の強行性

第617条及び第618条により役務を受領する権限を有する者に課される義務は、契約によりあらかじめ排除又は制限することができない。

第619a条 労働者の責任についての証明責任

第280条1項の規定にかかわらず、労働者が労働関係に基づく義務に違反したことにより生じた損害につき、使用者に対して賠償を行わなければならないのは、当該労働者が義務違反について責めを負う場合に限られるものとする。

第620条 役務提供関係の終了

- （1） 役務提供関係は、定められた期間の満了により終了する。
- （2） 役務提供関係の期間が定められず、また、当該役務の性質又は目的から推認する

こともできない場合には、いずれの当事者も、第 621 条から第 623 条までの基準により当該役務提供関係の解約告知を行うことができるものとする。

(3) 労働契約であって、期間を定めて締結されたものについては、パートタイム・有期法が適用されるものとする。

第 621 条 役務提供関係における解約告知期間

第 622 条にいう労働関係でない役務提供関係においては、解約告知は、以下の各号に掲げる場合に許容される。

1. 報酬が日単位で算定されている場合、いずれの日においても、翌日が経過して以降について解約告知する場合
2. 報酬が週単位で算定されている場合、遅くともある週の平日の初日において、当該週の土曜日が経過して以降について解約告知する場合
3. 報酬が月単位で算定されている場合、遅くともある月の 15 日において、当該暦月の終了以降について解約告知する場合
4. 報酬が四半期又はこれより長い期間を単位として算定されている場合、6 週間の解約告知期間を遵守したうえで、暦年における四半期の終了以降について解約告知する場合
5. 報酬が一定の期間に応じて算定されるものでない場合、いつでも。ただし、役務提供義務を負う者の職業活動を完全に又は主として要求する役務提供関係においては、2 週間の解約告知期間を遵守すべきものとする。

第 622 条 労働関係における解約告知期間

(1) 現業労働者又は職員（労働者）の労働関係は、4 週間の期間をおいたうえで、暦月の 15 日又は末日について解約告知することができる。

(2) 使用者による解約告知については、解約告知期間は、当該事業所又は企業における当該労働関係の存続期間に応じて、以下の各号に掲げる期間とする。

1. 当該労働関係が 2 年間存続しているときは、暦月の末日までの 1 箇月間
2. 当該労働関係が 5 年間存続しているときは、暦月の末日までの 2 箇月間
3. 当該労働関係が 8 年間存続しているときは、暦月の末日までの 3 箇月間
4. 当該労働関係が 10 年間存続しているときは、暦月の末日までの 4 箇月間
5. 当該労働関係が 12 年間存続しているときは、暦月の末日までの 5 箇月間
6. 当該労働関係が 15 年間存続しているときは、暦月の末日までの 6 箇月間
7. 当該労働関係が 20 年間存続しているときは、暦月の末日までの 7 箇月間

(3) 合意された試用期間中は、最長 6 箇月の間、労働関係は 2 週間の期間をおいて解約告知することができる。

(4) ¹労働協約によって、第 1 項から第 3 項までの規定と異なる規律を合意すること

ができる。²かかる労働協約の適用範囲において、協約拘束を受けない使用者と労働者がその適用を合意した場合、当該使用者と労働者との間においては、当該労働協約上の異別規定が適用される。

(5) ¹個別契約によって第1項に規定されている解約告知期間よりも短い期間を合意することができるのは、以下の各号に掲げる場合のみとする。

1. 労働者が、一時的な補助のために雇入れられている場合。ただし、当該労働関係が3箇月間を超えて継続された場合には、この限りでない。
2. 使用者が、職業訓練のための就労者を除いて通常20名を超える労働者を使用しておらず、かつ、解約告知期間が4週間を下回らない場合。

²使用されている労働者の人数の確認に際しては、パートタイム労働者については、通常の週当たりの労働時間が20時間以内の場合には0.5として、30時間以内の場合には0.75として計算すべきものとする。³第1項から第3項までに規定されている解約告知期間よりも長い期間を定める個別契約上の合意は、これにより影響を受けないものとする。

(6) 労働者による労働関係の解約告知について、使用者による解約告知についてのものよりも長い期間を合意してはならない。

第623条 解約告知の書面方式

解約告知又は合意解約（Auflösungsvertrag）による労働関係の終了が効力を有するためには、書面の方式を要する；電子的方式によることはできない。

第624条 5年を超える契約における解約告知期間

¹ 役務提供関係が一方当事者の終身の間又は5年よりも長い期間につき約されている場合、役務提供義務を負う者は、5年間の経過の後に当該役務提供関係を解約告知できるものとする。²解約告知期間は6箇月とする。

第625条 黙示の延長

役務期間を経過した後に役務提供義務を負う者により役務提供関係が継続された場合には、相手方がこれを知りつつ遅滞なく異議を述べないのであれば、当該役務提供関係は期間を定めずに延長されたものとみなす。

第626条 重大な理由に基づく即時の解約告知

(1) 個別事案におけるすべての事情を考慮し、又、契約の両当事者の利益を比較考量して、解約告知を行う者に対して、解約告知期間の満了又は合意による役務提供関係の終了まで役務提供関係を継続することを期待し得ないことを基礎づける事実が存在する

場合、いずれの契約当事者も、重大な理由に基づき、解約告知期間を遵守することなく当該役務提供関係を解約告知することができる。

(2) ¹ 当該解約告知は、2 週間以内に限り行うことができる。² この期間は、解約告知権限を有する者が当該解約告知にとって決定的な事実を知るに至った時点から開始する。³ 解約告知を行う者は、要求があった場合、相手方に対して解約告知理由を遅滞なく書面にて通知しなければならない。

第 627 条 信任的地位（Vertrauensstellung）における即時の解約告知

(1) 第 622 条にいう労働関係でない役務提供関係であって、役務提供義務を負う者が、固定的な報酬を伴う継続的役務提供関係にあるわけではなく、特別な信任に基づいて委託されることを常とする高度な性質の役務を給付しなければならないものである場合、解約告知は、第 626 条に規定する要件を満たさなくとも適法とする。

(2) ¹ 役務提供義務を負う者は、時宜を得ない解約告知を行うことに重大な理由が存在するのでない限り、役務受領権限を有する者が他の方法で当該役務を調達できるような形でのみ解約告知を行うことができる。² かかる理由が存しないにもかかわらず役務提供義務を負う者が時宜を得ない解約告知を行った場合、役務提供義務を負う者は、役務受領権限を有する者に対して、それにより生じた損害を賠償しなければならないものとする。

第 628 条 即時の解約告知の場合の部分的報酬及び損害賠償

(1) ¹ 役務提供の開始後に第 626 条又は第 627 条に基づき役務提供関係が解約告知された場合、役務提供義務を負う者は、報酬のうち自身が既に行った給付に対応する部分を請求できるものとする。² 相手方の契約違反行為を誘因とせずに役務提供義務を負う者が解約告知を行った場合、又は、役務提供義務を負う者の契約違反行為が誘因となって相手方による解約告知が行われた場合には、役務提供義務を負う者のこれまでの給付が解約告知の結果として相手方にとって何らの利益ともならなくなった限りにおいて、役務提供義務を負う者に報酬請求権はないものとする。³ 将来の期間についての報酬があらかじめ支払われている場合、役務提供義務を負う者は、第 346 条の基準に従い、又は、解約告知がその責めに帰すことのできない事情により行われたときは不当利得の返還に関する規定に従い、返済しなければならない。

(2) 一方当事者の契約違反行為が解約告知の誘因となった場合、当該当事者は、役務提供関係の解消により生じた損害の賠償義務を負うものとする。

第 629 条 求職のための休暇

継続的な役務提供関係の解約告知の後には、役務受領権限を有する者は、役務提供義

務を負う者に対して、要求があった場合、他の役務提供関係を探すための適切な期間を与えなければならない。

第 630 条 証明書交付義務

¹ 継続的な役務提供関係の終了に際して、役務提供義務を負う者は、相手方に対して、役務提供関係及びその期間に関する書面による証明を請求することができる。² この証明書は、要求があった場合、役務提供の成果（Leistung）及びその遂行状況（Führung）にも及ぶべきものとする。³ 証明書の交付は、電子的方法によることができない。⁴ 役務提供義務を負う者が労働者である場合には、営業法 109 条を適用する。

（翻訳担当：井川 志郎）

営業法（GewO）〔抄〕

1999年2月22日公布版（BGBl. I S. 202）

直近改正：2018年11月29日の監督法上の規則の変更に関する第二次法（BGBl. I S. 2666）1条及び2条による改正

第7章 労働者

I. 労働法上の一般原則

第105条 労働契約の自由な形成

¹使用者及び労働者は、強行性を有する法律上の規定、適用可能な労働協約又は事業所協定の規定に反しない限りにおいて、労働契約の締結、内容及び形式について、自由に合意することができる。²基本的な契約条件の証明については、証明書法の規定に従う。

第106条 使用者の指揮命令権（Weisungsrecht）

¹使用者は、労働給付の内容、時間及び場所について、これらの労働条件が、労働契約、事業所協定、適用可能な労働協約又は法律上の規定により定められていない限りにおいて、公正な裁量に基づいて、それらの詳細を決定することができる。²このことは、事業所内における労働者の秩序及び行動（Verhalten）に関しても、適用する。³使用者は、裁量の行使に際しては、労働者の障害についても、考慮に入れなければならない。

第107条 労働賃金の計算及び支払い

(1) 労働賃金は、ユーロで計算され、支払われなければならない。

(2) ¹使用者と労働者は、労働者の利益又は労働関係の特質に合致する場合には、現物給与（Sachbezüge）を労働賃金の一部として合意することができる。²使用者は、労働者に、商品を信用販売してはならない。³使用者は、差引額が平均的な原価を超える場合には、労働者との合意により、商品分を賃金から差し引くことができる。⁴給付される対象物は、明確な異なる合意が行われていない限りにおいて、中程度の性質及び品質のものでなければならない。⁵合意された現物給与の価値又は労働賃金からの商品分の差引額は、労働賃金の差押え可能額を超えてはならない。

(3) ¹労働者が、自身の職務について第三者からチップ（Trinkgeld）を得た場合に、通常の賃金を支払わないこととすることはできない。²チップは、法的な義務に基づかずに、使用者に対して負っている給付に加えて、第三者が労働者に対して支払う金額をいう。

第 108 条 労働賃金の算定

(1) ¹賃金の支払いに際しては、労働者に対し、書面による算定書（Abrechnung）が交付されなければならない。²算定書には、少なくとも労働賃金の算定期間及び構成について、記載がなされなければならない。³労働賃金の構成に関しては、特に、割増金の種類及び金額、その他の報酬、控除額の種類及び金額、分割払並びに前払金に関する記載を必要とする。

(2) 規定通りの算定書のうち直近のものから記載内容に変更がない場合には、算定書の交付義務は消滅する。

(3) ¹連邦労働社会省は、社会法典に基づく目的並びに社会裁判所及び家庭裁判所への提出のために用いられうる賃金証明書（Entgeltbescheinigung）の内容及び手続の詳細を、法規命令によって定める権限を有する。²第 1 文に基づく賃金証明書の内容に対応する、官吏、裁判官又は軍人に対する俸給通知（Besoldungsmitteilungen）は、第 1 文において掲げた目的のために利用することができる。³労働者は、使用者に対して、その他の目的のために、記載内容を第 1 項に基づくものに限定した追加の賃金証明書を要求することができる。

第 109 条 証明

(1) ¹労働者は、労働関係が終了する際、書面による証明を請求することができる。²証明書には、少なくとも職務の種類及び期間について、記載がなされなければならない（簡易証明書）。労働者は、さらに労働関係における成果及びその行動に関する記載を含めることを要求することができる（適性証明書）。

(2) ¹証明書は、明確にかつ分かりやすく記載されなければならない。²証明書には、外見上の形式又は文面から明らかなものとは異なる、労働者に関する説明を行うことを目的とした指標や表現が含まれてはならない。

(3) 証明書の交付は、電子的方法によることができない。

第 110 条 競業禁止

¹使用者と労働者は、労働関係終了後の期間における労働者の職業的活動を、合意により制限することができる（競業禁止）。²商法典 74 条から 75f 条までを準用する。

（翻訳担当：山本 陽大）

労働関係に適用される基本的な諸条件についての証明書に関する法律 (証明書法〔NachwG〕)

1995 年 7 月 20 日公布 (BGBl. I S. 946)

直近改正：2014 年 8 月 11 日の協約自治強化法 (BGBl. I S 1348) 第 3a 条による改正

第 1 条 適用範囲

¹この法律は、最大 1 箇月の臨時的要員として雇入れられた場合を除き、すべての労働者に適用される。²実習生は、最低賃金法 22 条第 1 項により労働者とされる場合、この法律における労働者とする。

第 2 条 証明書交付義務 (Nachweispflicht)

(1) ¹使用者は、労働関係の始期として合意された時点から 1 箇月以内に、基本的な契約上の諸条件を書面に記し、当該書面に署名し、そして労働者に手交しなければならない。²当該書面には、少なくとも以下に掲げる事項を記載しなければならない：

1. 契約当事者の氏名又は名称及び住所
2. 労働関係の始期
3. 期間の定めのある労働関係の場合には、労働関係の予定期間
4. 就労場所（労働者の就労すべき場所が特定できない場合には、複数の場所での就労可能性）
5. 労働者が従事すべき職務の簡単な特定又は記述
6. 賃金（これには割増金、手当、賞与、特別報酬その他賃金の構成要素を含む）の構成及び額並びに支払期日
7. 所定労働時間
8. 1 年ごとの保養休暇の長さ
9. 労働関係の解約告知期間
10. 当該労働関係に適用されるべき労働協約、事業所協定又は公勤務協定についての一般的な形式での摘示

³基本的な契約上の諸条件の証明書は、電子的方法によることができない。

(1a) ¹実習生を雇入れた者は、実習契約の締結後遅滞なく、遅くとも実習活動の開始までに、基本的な契約上の諸条件を書面に記し、当該書面に署名し、そして実習生に手交しなければならない。²当該書面には、少なくとも以下に掲げる事項を記載しなければならない：

1. 契約当事者の氏名又は名称及び住所
2. 実習により追求されるところの学習上・職業教育訓練上の目的

3. 実習の始期及び期間
4. 1日の通常の実習時間の長さ
5. 報酬の支払及び額
6. 休暇の長さ
7. 当該実習関係に適用されるべき労働協約、事業所協定又は公勤務協定についての一般的な形式での摘示

³前項3文を準用する。

(2) 労働者がドイツ国外で1箇月を超える期間にわたり労務を提供すべき場合には、その出発前に労働者に対して書面が手交されなければならない、また、当該書面には追加的に以下に掲げる事項が含まれなければならない：

1. 当該国外で職務遂行すべき期間
2. 賃金支払に用いられる通貨
3. 当該国外滞在に結び付けられた追加的賃金及び追加的現物給付
4. 労働者の帰国条件として合意された事項

(3) ¹第1項2文6号から9号まで並びに第2項2号及び3号に掲げた事項の明示は、関連する労働協約、事業所協定若しくは公勤務協定又は類似の規律で、当該労働関係に適用されるものの摘示で代えることができる。²第1項2文8号及び9号の事項について、その都度の法律上の規律が決定的なものである場合、その参照が可能なものとする。

(4) 労働者に対して書面での労働契約が手交された場合には、当該契約に第1項から第3項までにおいて要求されている事項が含まれている限りにおいて、第1項及び第2項に基づく義務は、これを免除する。

第3条 条件の変更

¹基本的な契約上の諸条件の変更は、当該変更後1箇月以内に、書面により労働者に通知されなければならない。²法律規定、労働協約、事業所協定若しくは公勤務協定又は類似の規律で、当該労働関係に適用されるものの変更である場合には、第1文は適用しない。

第4条 経過規定

¹この法律の発効の際に既に存在した労働関係については、労働者からの要求があった場合に、2箇月以内に、第2条に規定するところの書面が当該労働者に手交されるべきものとする。²発行済みの書面又は書面での労働契約によりこの法律で求められている事項の明示がなされている場合には、前記の義務は、これを免除する。

第5条 強行性

この法律の規定から、労働者にとって不利に逸脱することはできない。

（担当：井川 志郎）

解雇制限法 (KSchG)

1969 年 8 月 25 日公布 (BGBl. I S. 1317)

直近改正：2017 年 7 月 17 日の稼働能力減退を理由とする年金の際の給付の改善及びその他の法律の変更に関する法律 (BGBl. I S. 2509) による改正

第 1 章 一般的解雇規制

第 1 条 社会的に不当な解雇

(1) 同一事業所又は同一企業において、労働関係が 6 箇月を超えて中断することなく存続している労働者に対する労働関係の解雇 (Kündigung) は、それが社会的に不当である場合には、法的に無効である。

(2) ¹ 解雇は、それが労働者の個人的事由、又は行動に存する事由、若しくは当該事業所における労働者の継続就労を妨げる緊急の経営上の必要性に基づくものでない場合には、社会的に不当である。² 解雇は、以下の場合にも、社会的に不当である。

1. 私法上の事業所において、事業所委員会又は事業所組織法に基づいて管轄を有するその他の労働者代表が、事業所組織法 102 条 2 項 1 文が定める期間内に、以下の事由のいずれかに基づき、解雇に対して書面による異議を唱えた場合。

a) 解雇が、事業所組織法 95 条に基づく指針に反していること。

b) 労働者を、同一事業所又は当該企業における他の事業所における他の労働ポストにおいて、継続して雇用することが可能であること。

2. 公法上の事業所及び行政機関 (Verwaltungen) において、管轄の職員代表委員会 (Personalvertretung) が、以下の事由のいずれかに基づいて、期限内に、解雇に対して異議を唱えた場合。ただし、上級職員代表委員会 (Stufenvertretung) が、上級の行政機関との交渉において当該異議を維持しなかった場合は、この限りではない。

a) 解雇が、解雇の際の人員選択の指針に反していること。

b) 労働者を、同一の官署 (Dienststelle) 又は当該労働者の居住圏を含む同一の勤務地における同一の行政部門の他の官署において、継続して雇用することが可能であること。

³ 期待可能な再訓練措置又は継続訓練措置によって、労働者の継続雇用が可能である場合、又は、変更された契約条件のもとでの労働者の継続雇用が可能であり、かつ労働者がこれについての同意を表明している場合には、第 2 文を準用する。⁴ 使用者は、解雇の理由となった事実を証明しなければならない。

(3) ¹ 労働者が第 2 項の意味における緊急の経営上の必要性を理由に解雇される場合、使用者が労働者の選択に当たり、労働者の勤続期間、年齢、扶養義務及び障害を考慮しないか、又は十分に考慮しなかった場合には、解雇は社会的に不当である；労働者の請

求があった場合、使用者は、当該社会的選択が行われた理由を当該労働者に対して説明しなければならない。²特に、その知識、能力及び成績、又は事業所内における適正な人事構成の確保のために、その継続雇用が事業所内の正当な利益に資する労働者については、第1文に基づく社会的選択の対象としないことができる。³労働者は、解雇が第1文の意味において社会的に不当であることを思料させる事実を証明しなければならない。

(4) 労働協約、事業所組織法 95 条に基づく事業所協定又はこれに対応する従業員代表法に基づく指針において、第3項1文に基づく社会的観点が相互の関係においてどの程度の重要性を持つのが規定された場合には、評価は、重大な瑕疵(Fehlerhaftigkeit)に関してのみ審査される。

(5) ¹事業所組織法 111 条が定める事業所変更を理由とする解雇に際し、使用者と事業所委員会との間での利益調整において、解雇されるべき労働者の名前が挙げられた場合には、当該解雇は、第2項の意味における緊急の経営上の必要性を理由とするものであることが推定される。²労働者の社会的選択は、重大な瑕疵に関してのみ審査される。³第1文及び第2文は、利益調整の成立後に事情の本質的な変更が生じた場合には適用しない。⁴第1文に基づく利益調整は、第17条3項2文による事業所委員会の意見表明に代替する。

第1a条 経営上の理由に基づく解雇の際の補償金請求権

(1) ¹使用者が、第1条2項1文に基づき、緊急の経営上の必要性を理由として解雇を行い、かつ労働者が第4条1文の期間が経過するまでに、労働関係が解雇によって解消されていないことの確認の訴えを提起しなかった場合、労働者は解雇予告期間の経過に伴い、補償金に関する請求権を取得する。²請求権は、使用者が、解雇の意思表示のなかで、解雇が緊急の経営上の必要性に基づくものであること及び労働者が出訴期間を徒過させた場合に補償金を請求しうることについて、指摘を行うことを要件とする。

(2) ¹補償金の額は、労働関係の存続年数1年につき、月収(Monatsverdisnste)の0.5箇月分とする。²第10条3項を準用する。³労働関係の期間の算定に際し、6箇月以上の時間的範囲については、満1年へと切り上げる。

第2条 変更解約告知

¹使用者が労働関係に対して解雇を行い、かつ労働者に対して解雇に関連付けて変更された労働条件での労働関係の継続を申し込んだ場合、当該労働者は、労働条件の変更が社会的に不当ではないことについての留保を付したうえで、かかる申込みを承諾することができる(第1条2項1文から3文、3項1文及び2文)。²労働者は、使用者に対して、解雇予告期間内に、ただし遅くとも解雇の到達から3週間以内に、かかる留保について意思表示しなければならない。

第3条 解雇に対する異議

¹労働者は、解雇を不当と考える場合、解雇後1週間以内に事業所委員会に対して異議を申し立てることができる。²事業所委員会は、異議に理由があると判断する場合、使用者との合意による解決を図ることができるよう試みなければならない。³事業所委員会は、請求があった場合には、異議に対する意見を、労働者及び使用者に対して、書面により通知しなければならない。

第4条 労働裁判所への出訴

¹労働者は、解雇が社会的に不当であること又はその他の理由により法的に無効であることを主張しようとする場合、解雇通知の到達から3週間以内に、労働裁判所に対して、労働関係が解雇によって解消されてはいないことの確認の訴えを提起しなければならない。²第2条の場合には、労働条件の変更が社会的に不当であること又はその他の理由により法的に無効であることの確認の訴えを提起しなければならない。³労働者が事業所委員会に対して異議を申し立てた場合には（第3条）、訴えに事業所委員会の意見を添付するものとする。⁴解雇が当局の同意を必要とする場合、裁判所への出訴の期間は、労働者に対して当局の判断が公表されることによって初めて進行する。

第5条 遅れた訴えの許可

(1) ¹労働者が、解雇後に、当該状況において当該労働者に期待可能な一切の注意を尽くしたとしても、解雇通知の到達後3週間以内に訴えを提起することが妨げられた場合には、その申立てに基づいて、訴えが事後的に許可される。²女性が、責めに帰すべきではない事由によって、第4条1項の期間の経過後に、自身の妊娠を初めて認識するに至った場合も同様とする。

(2) ¹訴えの提起は、申立てと同時に進めなければならない；訴えが既に提起されている場合には、申立てのなかで訴えについて指摘しなければならない。²さらに、申立てには、事後的な訴えの許可を根拠付ける事実の説明及びこれを疎明する手段を含まなければならない。

(3) ¹申立ては、障害の除去から2週間以内においてのみ、許可される。²徒過した期間の終了から数えて6箇月を経過した場合には、もはや申立てを行うことはできない。

(4) ¹事後的な許可の申立てに関する手続は、訴えに関する手続と連結させなければならない。²労働裁判所は、差し当たっての手続を、申立てに関する弁論及び判断に限定することができる。³この場合において、判断は、終局判決によって取り消すことができるよう、中間判決によって行われる。

(5) ¹労働裁判所が事後的な訴えの許可に関する申立てについて判断しなかった場合、又はかかる申立てが州労働裁判所において初めて行われた場合には、州労働裁判所が、

これに関して判断を行う。²第4項を準用する。

第6条 出訴期間の延長

¹労働者が、解雇通知の到達後3週間以内に訴えの方法によって、法的に有効な解雇が存在しないことを主張した場合には、かかる手続中において、第一審の口頭弁論の終結時までに、解雇の無効を根拠付けるために、出訴期間内に主張していなかった理由についても援用することができる。²労働裁判所は、当該労働者に対して、このことを教示するものとする。

第7条 解雇の有効化

解雇の法的無効性が適時に主張されなかった場合（第4条1文、第5条及び第6条）、解雇は、はじめから法的に有効であったものとみなす；第2条に基づき労働者によって意思表示された留保は消滅する。

第8条 従前の労働条件への復帰

第2条の場合において、裁判所が労働条件の変更が社会的に不当であることを確認した場合には、変更解約告知は、はじめから法的に無効であったものとみなす。

第9条 裁判所の判決による労働関係の解消；労働者の補償金

(1) ¹裁判所が労働関係が解雇によって解消されていないことを確認したが、労働者に労働関係の継続を期待し得ない場合には、労働者の申立てにより、裁判所は労働関係を解消し、使用者に対して相当額の補償金の支払いを命じる判決を下さなければならない。²使用者と労働者との間で、事業目的に資する更なる協働が期待しがたい事由が存在する場合には、使用者の申立てにより、裁判所は同様の判断を行わなければならない。³労働者及び使用者は、控訴審の最終口頭弁論終結時まで、労働関係の解消に関する申立てを行うことができる。

(2) 裁判所は、社会的に正当な解雇がなされたならば終了したであろう時点において、労働関係を解消しなければならない。

第10条 補償金の額

(1) 補償金は、月収の12箇月分を上限として、その額が決定される。

(2) ¹労働者が50歳に達しており、かつ労働関係が15年以上存続している場合には、月収の15箇月分を上限とし、労働者が55歳に達しており、かつ労働関係が20年以上存続している場合には、月収の18箇月分を上限として、額が決定される。²裁判所が第9条2項により定めた労働関係解消の時点において、労働者が、通常老齢年金に関する

社会法典第Ⅵ編の規定が示す年齢に達している場合には、これを適用しない。

(3) 労働関係が終了する月（第9条2項）の所定労働時間に対応して労働者に支払われる現金及び現物給与を、月収とみなす。

第11条 解雇後の未払賃金からの控除

裁判所の判断に基づき労働関係が存続する場合には、労働者に対して解雇後の期間につき使用者が支払うべき賃金額から、以下のものが控除されなければならない。

1. 労働者が他のところでの労働によって得た収入
2. 労働者が期待可能な労働を悪意をもって拒絶しなかったならば得られたであろう収入
3. 社会保険、失業保険、社会法典第Ⅱ編に基づく生計費の確保又は社会扶助から、失業を理由に支払われた公法上の給付。使用者は、かかる金額を、給付を行った機関に対して償還しなければならない。

第12条 労働者の新たな労働関係；従前の労働関係の解消

¹裁判所の判断により労働関係は存続するが、労働者がこの間に新たな労働関係に入った場合、労働者は、判決の確定から1週間以内に、従前の使用者に対する意思表示によって、従前の使用者のもとでの労働関係の存続を拒否することができる。²かかる期間は、その経過前に投函された書面上の意思表示によっても、遵守される。³労働関係は、意思表示の到達によって消滅する。⁴労働者が拒否権を行使した場合、当該労働者が失った収入は、解雇と新たな労働関係に入った日との間の期間についてのみ支払われる。⁵第11条を準用する。

第13条 即時解雇、良俗違反の解雇、その他の解雇

(1) ¹労働関係の即時解雇の権利に関する規定は、この法律によっては影響を受けない。²ただし、即時解雇の法的無効は、第4条1文及び第5条から第7条までの基準に従ってのみ主張されうる。³裁判所が、即時解雇に理由がないことを確認したが、労働者に労働関係の継続を期待し得ない場合には、労働者の申立てにより、裁判所は労働関係を解消し、使用者に対して相当額の補償金の支払いを命じる判決を下さなければならない。⁴裁判所は、労働関係の解消の時点については、即時解雇が行われた時点に設定しなければならない。⁵第10条から第12条までの規定を準用する。

(2) 解雇が良俗に反する場合には、第9条1項1文及び2項、第10条から第12条までの規定を準用する。

(3) その他については、本章の規定は、第4条から第7条までを除いては、既に第1条2項及び3項において定められた事由とは異なる理由により法的に無効な解雇には適用しない。

第 14 条 管理的職員

(1) 本章の規定は、以下の者には適用しない。

1. 法人の事業所において、法人の法律上の代表のために任命されている、機関の構成員
2. 人的会社（Personengesamtheit）の事業所において、法律、定款又は組合契約によって、その代表のために任命されている者

(2) ¹業務執行者（Geschäftsführer）、支配人（Betriebsleiter）及びこれと類似の管理的職員については、独立して労働者の採用又は解雇の権限を有している限りにおいて、第 3 条を除き、本章の規定を適用する。²第 9 条 1 項 2 文は、労働関係の解消に関する使用者の申立ては理由付けを必要としないという条件を付して適用する。

第 2 章 事業所組織及び職員代表の枠内における解雇制限

第 15 条 許されない解雇

(1) ¹事業所委員会委員、年少者・職業訓練生代表委員、船員代表委員又は海事事業所委員会委員に対する解雇は許されない。ただし、使用者が重大な事由により解雇予告期間を遵守することなく解雇を行うことを正当化する事実が存在し、かつ事業所組織法 103 条により必要な同意が存在する場合又は裁判所の判断がこれに代替する場合には、この限りではない。²任期の終了後、任期の終了時点から起算して、1 年以内の事業所委員会委員、年少者・職業訓練生代表委員又は海事事業所委員会委員に対する解雇、若しくは 6 箇月以内の船員代表委員に対する解雇は、それぞれ許されない。ただし、使用者が重大な事由により解雇予告期間を遵守することなく解雇を行うことを正当化する事実が存在する場合には、この限りではない；このことは、委員資格の終了が裁判所の判断に基づく場合には適用しない。

(2) ¹職員代表委員会委員、年少者・職業訓練生代表委員、年少者代表委員に対する解雇は許されない。ただし、使用者が重大な事由により解雇予告期間を遵守することなく解雇を行うことを正当化する事実が存在し、かつ従業員代表法による必要な同意が存在する場合又は裁判所の判断がこれに代替する場合には、この限りではない。²第 1 文において列挙した者に対する、任期の終了時点から起算して、1 年以内の解雇は許されない。ただし、使用者が重大な事由により解雇予告期間を遵守することなく解雇を行うことを正当化する事実が存在する場合には、この限りではない；このことは、委員資格の終了が裁判所の判断に基づく場合には適用しない。

(3) ¹選挙委員会委員に対するその選任以降の解雇、候補者提案（Wahlvorschlag）の作成以降の候補者に対する解雇は、それぞれ選挙結果の公表までは許されない。ただし、使用者が重大な事由により解雇予告期間を遵守することなく解雇を行うことを正当化す

る事実が存在し、かつ事業所組織法 103 条又は従業員代表法により必要な同意が存在する場合、若しくは裁判所の判断がこれに代替する場合には、この限りではない。²選挙結果の公表後、6 箇月以内の解雇は許されない；このことは、裁判所の判断に基づいて、他の選挙管理委員会に代替された選挙管理委員会の委員には適用しない。

(3a) ¹事業所組織法 17 条 3 項、17a 条 3 号 2 文、115 条 2 項 8 号 1 文に基づいて、事業所集会、選挙集会又は船内集会を招集し、若しくは事業所組織法 16 条 2 項 1 文、17 条 4 項、17a 条 4 項、63 条 3 項、115 条 2 項 8 号 2 文又は 116 条 2 項 7 号 5 文に基づき選挙管理委員会の設置を申請した労働者の解雇は、招集又は申請の時点以降、選挙結果の公表までは許されない。ただし、使用者が重大な事由により解雇予告期間を遵守することなく解雇を行うことを正当化する事実が存在する場合には、この限りではない；解雇制限は、招集又は申請を行った労働者の最初の 3 人について適用する。²事業所委員会、年少者・職業訓練生代表、船員代表又は海事事業所委員会が選出されなかった場合、第 1 文に基づく解雇制限は、招集又は申請の時点から 3 箇月の間存続する。

(4) 事業所が閉鎖される場合、第 1 項から第 3 項までにおいて列举された者に対する解雇は、最も早くて、閉鎖の時点で許される。ただし、より早い時点での解雇が、緊急の経営上の必要性に基づいている場合は、この限りではない。

(5) ¹第 1 項から第 3 項までにおいて列举された者が、閉鎖される事業所部門において就労している場合、他の事業所部門へ承継されなければならない。²このことが、事業上の理由により可能ではない場合、当該解雇については、事業所の閉鎖の際の解雇に関する第 4 項の規定を準用する。

第 16 条 新たな労働関係；従前の労働関係の解消

¹裁判所が第 15 条 1 項から 3a 項までにおいて列举された者に対する解雇が無効であることを確認したが、当該者がこの間に新たな労働関係に入った場合、当該者は判決の確定から 1 週間以内に、従前の使用者に対する意思表示によって、従前の使用者のもとでの労働関係の存続を拒否することができる。²その他については、第 11 条及び第 12 条 2 文から 4 文までを準用する。

第 3 章 届出義務のある解雇

第 17 条 届出義務

(1) ¹使用者は、30 暦日以内に以下の数の労働者を解雇する場合には、雇用エージェンシーに対して事前に届け出る義務を負う。

1. 常時 21 名以上 60 人未満の労働者を雇用する事業所において、6 名以上の労働者
2. 常時 60 名以上 500 人未満の労働者を雇用する事業所において、常時雇用されてい

る労働者の 10%又は 26 名以上の労働者

3. 常時 500 名以上の労働者を雇用する事業所において、30 名以上の労働者

²使用者がその契機となっている労働関係の終了は、解雇（Entlassung）と同視する。

(2) 使用者は、第 1 項により届出義務を負う解雇を行うことを企図している場合、事業所委員会に対して、適時に目的に適った情報を提供し、かつ特に以下の点について、書面で情報を提供しなければならない。

1. 計画されている解雇の理由
2. 解雇される労働者の数と職種（Berufsgruppen）
3. 常時雇用されている労働者の数と職種
4. 解雇の実施が予定される期間
5. 解雇される労働者の選択について定められた基準
6. 補償金が支払われる場合には、その算定について定められた基準

²使用者及び事業所委員会は、解雇を回避すること又は縮小すること、及びその効果を軽減することの可能性について、協議しなければならない。

(3) ¹使用者は、同時に、雇用エージェンシーに対して、事業所委員会への情報提供の写しを提出しなければならない；これは少なくとも、第 2 項 1 文 1 号から 5 号までにおいて定められた内容を含むものでなければならない。²第 1 項に基づく届出は、書面により、解雇に関する事業所委員会の意見表明を添付して行われなければならない。³事業所委員会の意見表明が存在しない場合、使用者が、事業所委員会に対して第 2 項 1 文に基づく届出の実施から 2 週間前に情報提供を行ったことについての疎明を行い、かつ協議の状況を説明した場合には、届出は有効とする。⁴届出は、使用者の名称、所在地及び事業の種類、さらに計画されている解雇の理由、解雇される労働者及び常時雇用されている労働者の数と職種、解雇の実施が予定される期間、解雇される労働者の選択について定められた基準を、内容として含むものでなければならない。⁵さらに、届出においては、事業所委員会との同意により、職業紹介のために、解雇される労働者の性別、年齢、職業及び国籍を内容として含めることができる。⁶使用者は、事業所委員会に対して、届出の写しを交付しなければならない。⁷事業所委員会は、雇用エージェンシーに対して、さらなる意見表明を提出することができる。⁸事業所委員会は、使用者に対して、意見表明の写しを交付しなければならない。

(3a) ¹第 1 項から第 3 項までに基づく情報提供義務、協議義務及び届出義務は、解雇に関する判断が、使用者を支配する企業によって行われた場合にも適用する。²使用者は、解雇について責任を負うべき企業が必要な情報を引き渡さなかったことを援用することはできない。

(4) ¹即時解雇の権利は影響を受けない。²第 1 項に基づく解雇の最低人数の算定に際して、即時解雇は算入されない。

(5) 以下の者は、本規定の意味における労働者とはみなさない。

1. 法人の事業所において、法人の法律上の代表のために任命されている、機関の構成員
2. 人的会社の事業所において、法律、定款又は組合契約によって、その代表のために任命されている者
3. 独立して労働者の採用又は解雇の権限を有している限りにおいて、業務執行者、支配人及びこれと類似の管理的職員

第 18 条 解雇の停止

(1) 第 17 条に基づき届出がなされるべき解雇は、雇用エージェンシーへ届出が到達した後 1 箇月が経過するまでは、雇用エージェンシーの同意によってのみ有効となる；同意は、申請を行った日までに遡及して与えられうる。

(2) 雇用エージェンシーは、個別の事案において、届出の到達後最長で 2 箇月が経過するまでは解雇が有効とはならない旨を定めることができる。

(3) [削除]

(4) 解雇が、第 1 項及び第 2 項に基づいて許される時点から 90 日以内に実施されなかった限りにおいて、第 17 条 1 項が定める要件のもと、再度の届出を要する。

第 19 条 操業短縮の許可

(1) 使用者が労働者を第 18 条 1 項及び 2 項において定められた時点まで完全に就労させることができる状態にない場合には、連邦雇用エージェンシーは、使用者がその間に操業短縮を実施することを許可することができる。

(2) 使用者は、操業短縮を実施する場合には、短縮された労働時間により就労する労働者の賃金を、それに応じて減額することができる；ただし、労働賃金の減額は、労働関係が一般的な法律上の規定又は合意された定めに基づいて終了したであろう時点から初めて有効となる。

(3) 操業短縮の導入、その規模及び支払いに関する労働協約上の規定は、第 1 項及び第 2 項によっては影響を受けない。

第 20 条 雇用エージェンシーの決定

(1) ¹第 18 条 1 項及び 2 項に基づく雇用エージェンシーの決定は、その業務執行機関又は委員会が、これを行う（決定機関）。²業務執行機関は、解雇数が 50 を下回る場合に限り、決定を行うことができる。

(2) ¹委員会は、業務執行者又は雇用エージェンシーの業務執行機関の代表者、若しくは代表者に委任された雇用エージェンシーの職員のいずれかからの委員長と、労働者、

使用者及び雇用エージェンシーの行政委員会により指名された公法人からの各 2 名の代表者により構成される。² 委員会は、多数決によりその決定を行う。

(3) ¹ 決定機関は、決定を行う前に、使用者及び事業所委員会から意見を聴取しなければならない。² 決定機関に対しては、特に使用者及び事業所委員会から、決定機関による事案の判断のために必要と考えられる情報が提供されなければならない。

(4) ¹ 決定機関は、使用者の利益、解雇される労働者の利益、公共の利益及び事業所が属する経済分野に特に留意したうえでの労働市場全体の状況を考慮しなければならない。

第 21 条 連邦雇用エージェンシー本部の決定

¹ 連邦交通大臣又は連邦郵便・電気通信大臣の所管する事業所については、501 名以上の労働者が解雇されるべき場合、第 20 条 1 項に基づいて、連邦雇用エージェンシー本部に設置される委員会が、第 18 条 1 項及び 2 項に基づく決定を行う。² 所管の連邦大臣は、委員会へ、議決権を有する 2 名の代表者を派遣することができる。³ この場合において、第 17 条に基づく届出は、連邦雇用エージェンシー本部に対して行われなければならない。⁴ その他については、第 20 条 1 項から 3 項までを準用する。

第 22 条 適用除外となる事業所

(1) 季節的事業所及びごく短期的にのみ稼働する事業所（Kampagne-Betrieb）については、事業所の特性に起因する解雇の場合、本章の規定は適用しない。

(2) ¹ 社会法典第Ⅲ編に基づき年間の雇用が助成されている建設業の事業所は、季節的事業所及びごく短期的にのみ稼働する事業場ではない。² 連邦労働社会省は、法規命令により、第 1 項の意味における季節的事業所及びごく短期的にのみ稼働する事業所とみなされる事業所に関する規定を公布する権限を有する。

第 22a 条 〔削除〕

第 4 章 雑則

第 23 条 適用範囲

(1) ¹ 第 1 章及び第 2 章の規定は、海運事業所、内陸水運事業所、航空交通事業所に対する第 24 条の規定を留保したうえで、私法及び公法上の事業所及び事務所に適用する。² 第 1 章の規定は、第 4 条から第 7 条まで及び第 13 条 1 項 1 文及び 2 文を除き、職業訓練生を除いて、常時 5 名以下の労働者を雇用する事業所及び事務所には、適用しない。³ 第 1 章の規定は、第 4 条から第 7 条まで及び第 13 条 1 項 1 文及び 2 文を除き、職

業訓練生を除いて、常時 10 名以下の労働者を雇用する事業所及び事務所においては、その労働関係が 2003 年 12 月 31 日以降に開始した労働者に対しては、適用しない；かかる労働者は、第 2 文に基づく雇用される労働者数の確定に際しては、常時 10 名の労働者の雇用に達するまでは考慮されない。⁴第 2 文及び第 3 文に基づく雇用される労働者数の確定に際しては、パートタイムで雇用される労働者は、週所定労働時間が 20 時間未満の場合は 0.5 人として考慮し、30 時間未満の場合は 0.75 人として考慮する。

(2) 第 3 章の規定は、私法上の事業所及び事務所、並びにそれが経済的目的を追求する限りにおいて行政機関によって運営される事業所に対して適用する。

第 24 条 海運及び航空交通の事業所に対する本法の適用

(1) 第 1 章及び第 2 章の規定は、海運、内陸水運及び航空交通の乗務員の労働関係に対しては、第 2 項から第 4 項までの基準に従い、これを適用する。

(2) その都度の、船舶航行事業所の航海船又は内水航行船、又は航空交通事業所の航空機の総体を、この法律の意味における事業所とみなす。

(3) 航海船又は内水航行船の乗組員の最初の旅程が 6 箇月を超える場合、第 1 条 1 項の 6 箇月の期間は、かかる旅程の終了後 3 日間まで延長される。

(4) ¹第 4 条に基づく訴えは、解雇が陸地において乗務員に到達してから、3 週間以内に提起しなければならない。²解雇が、航海船又は内水航行船の乗組員に対して、海運又は内陸水運の航行中に到達した場合には、船内における勤務終了後 6 週間以内に提起しなければならない。³第 5 条 1 項及び第 6 条における 3 週間の期間を、ここでは第 1 文及び第 2 文において挙げた期間に代替させる。

(5) ¹第 3 章の規定は、以下の各文の基準に従い、航海船の乗組員に対して適用する。²事業所組織法 114 条 4 項 1 文に基づく船舶の場合には、それが陸地の事業所の一部とはみなされない限りにおいて、事業所委員会を海事事業所委員会に代替させる。³届出義務のある解雇が、他の欧州連合加盟国の国旗のもとで航行している船舶の乗組員を対象としている場合には、届出は、当該国旗のもとで船舶が航行している国の当局に対して行われなければならない。

第 25 条 労働争議中の解雇

この法律の規定は、単に使用者及び労働者間での経済的闘争中の措置として行われた解雇に対しては適用しない。

第 25a 条 ベルリン条項

〔対象を失っている。〕

第 26 条 発効

この法律は、その公布の日に発効する。

(翻訳担当：山本 陽大)

第二編 賃金

一般的最低賃金の規制に関する法律 (最低賃金法〔MiLoG〕)

2014 年 8 月 11 日公布 (BGBl. I S. 1348)

直近改正：2019 年 7 月 11 日の法律 14 条 (BGBl. I S. 1066) による改正

第 1 章 一般的最低賃金の決定

第 1 節 最低賃金の内容

第 1 条 最低賃金

(1) すべての労働者は、最低賃金額以上の額で、使用者から労働賃金の支払いを受ける権利を有する。

(2) ¹最低賃金の額は、2015 年 1 月 1 日以降、1 時間当たり 8.50 ユーロ (税込) とする。²最低賃金の額は、協約当事者 (Tarifpartner) による常設の委員会 (最低賃金委員会) の提案を受けて、連邦政府の法規命令によって、これを変更することができる。

(3) ¹労働者送出法、労働者派遣法、及びこれらに基づき公布された法規命令による規制は、これらに基づき定められた業種別最低賃金 (Branchenmindestlöhne) の額が最低賃金の額を下回らない限りにおいて、この法律の定めに優先する。²第 1 文に基づく優先は、労働協約法 5 条に基づいて、労働者送出法 4 条 1 項 1 号並びに 5 条及び 6 条 2 項の意味において、一般的拘束力宣言を受けた労働協約について準用する。

第 2 条 最低賃金の支払時期

(1) ¹使用者は、以下の時点において、労働者に対して最低賃金を支払う義務を負う。

1. 合意された支払時期の時点
2. 遅くとも、労働給付が行われた月の翌月末の銀行最終営業日 (フランクフルト・アム・マイン)

²支払時期に関する合意が行われていない場合、民法典 614 条は影響を受けない。

(2) ¹契約上定められた労働時間を超えて就労し、かつ、当該労働時間が書面により定められた労働時間口座に算入された労働者に関しては、給付された労働時間に対する最低賃金の請求権が、第 1 項 1 文に従って、恒常的な労働賃金の支払いによって既に履行されてはいない限りにおいて、第 1 項 1 文とは異なり、その毎月の集計に従い、遅くとも 12 暦月以内に、有給での余暇の付与又は最低賃金の支払いにより調整されるものとする。²使用者は、労働関係が終了した場合、未調整の労働時間を、遅くとも労働関係が終了した翌月に調整しなければならない。³労働時間口座に算入される労働時間は、毎月、その都度契約上定められた労働時間の 50%を超えてはならない。

(3) ¹第 1 項及び第 2 項は、社会法典第 IV 編の意味における価値積立合意

(Wertguthabenvereinbarungen) に対しては適用しない。²第1文は、労働者保護の観点から比較可能な諸外国の規制に対して準用する。

第3条 最低賃金の強行性

¹最低賃金の請求権を下回る合意、又はその行使を制限し、若しくはこれを排除する合意は、その限りにおいて無効とする。²労働者は、第1条1項に基づいて発生した請求権を、裁判上の和解によってのみ放棄することができる；それ以外の放棄は、認められない。³請求権は失効しない。

第2節 最低賃金委員会

第4条 任務と構成

(1) 連邦政府は、最低賃金額の適合化について判断する常設の最低賃金委員会を設置する。

(2) ¹最低賃金委員会は、5年ごとに新たに任命する。²最低賃金委員会は、1名の委員長と6名の議決権を有する常任委員及び2名の議決権を持たない学術分野からの委員（諮問委員）によって構成される。

第5条 議決権を有する委員

(1) ¹連邦政府は、使用者及び労働者の中央組織の提案により、使用者団体及び労働組合から各3名の議決権を有する委員を任命する。²使用者及び労働者の中央組織は、その都度、1名以上の女性及び男性を、議決権を有する委員として提案するものとする。³使用者側又は労働者側に関して、中央組織から3名以上の提案があった場合、連邦全体での労働生活における使用者利益又は労働者利益の代表にとって各中央組織が果たす重要性に比例して、提案のなかから選出する。⁴一方の側がその提案権を行使しなかった場合、かかる側の委員は、連邦政府によって、使用者団体又は労働組合から任命される。

(2) 委員に欠員が生じた場合、第1項1文及び4文が定めるところに従って、新たな委員を任命する。

第6条 委員長

(1) 連邦政府は、使用者及び労働者の中央組織の共同提案により、委員長を任命する。

(2) ¹中央組織が共同提案を行わなかった場合、連邦政府は、使用者及び労働者の中央組織の提案により、その都度、委員長を任命する。²委員長席は、第9条が定める各議決ごとに交代する。³初回の委員長は、抽選によりこれを決定する。⁴第5条1項3文及び4文を準用する。

(3) 委員長に欠員が生じた場合、第 1 項及び第 2 項が定めるところに従って、新たな委員長が任命される。

第 7 条 諮問委員

(1) ¹連邦政府は、さらに、使用者及び労働者の中央組織の提案により、学術分野から各 1 名の諮問委員を任命する。²連邦政府は、諮問委員として男女各 1 名の提案を、使用者及び労働者の中央組織から得よう努めるものとする。³諮問委員は、以下の各号との雇用関係に立たない者とする。

1. 使用者又は労働者の中央組織
2. 使用者団体又は労働組合
3. 第 1 号又は第 2 号に列举する団体の負担にかかる施設

⁴第 5 条 1 項 3 文及び 4 文及び 2 項を準用する。

(2) ¹諮問委員は、特に第 9 条 2 項の審査に際し、学術的専門知識を提供することにより、最低賃金委員会を補助する。²諮問委員は、最低賃金委員会の審議に参加する権利を有する。

第 8 条 委員の法的地位

(1) 最低賃金委員会の委員は、その職務の遂行に際し、何らの指示を受けない。

(2) 最低賃金委員会の委員は、その職務を名誉職として遂行する。

(3) ¹最低賃金委員会の委員は、その職務の遂行に際し生じた稼得減少 (Verdienstausschlag) 及び経費並びに交通費の支払いについて、労働裁判所の名誉職裁判官に関する規定に準じて、相当の補償を受ける。²補償及び返済の対象となる交通費については、個々の事案において、最低賃金委員会の委員長がこれを定める。

第 9 条 最低賃金委員会の決議

(1) ¹最低賃金委員会は、最低賃金額の適合化に関して、初回は 2016 年 6 月 30 日までに、2017 年 1 月 1 日に発効する決議を行う。²その後は、最低賃金委員会は、最低賃金額の適合化に関して、2 年ごとに決議を行う。

(2) ¹最低賃金委員会は、労働者にとって相当な最低限度の保護に寄与し、公正かつ機能的な競争条件を可能とし、かつ雇用を危殆化させないために、いかなる額の最低賃金が適切かを、総合的に勘案して審査を行う。²最低賃金委員会は、最低賃金の決定に際し、労働協約の動向 (Tarifentwicklung) に従うものとする。

(3) 最低賃金委員会は、その決議を書面化しなければならない。

(4) 最低賃金委員会は、常に、最低賃金が労働者の保護、競争条件、一定の分野及び地域に関する雇用並びに生産性に及ぼす影響について評価を行い、かつ、その知見を、

決議に伴って行われる 2 年ごとの報告において、連邦政府に対し提供しなければならない。

第 10 条 最低賃金委員会の手続

(1) 最低賃金委員会は、議決権を有する委員の半数以上が出席している場合に、決議を行うことができる。

(2) ¹最低賃金委員会の決議は、出席委員の単純過半数の賛成により行われる。²決議に際し、委員長は差し当たり、議決権の行使を留保しなければならない。³賛成が過半数に至らない場合、委員長は、斡旋の提案を行う。⁴斡旋提案にかかる審議ののち、賛成が過半数に至らない場合、委員長はその議決権を行使する。

(3) ¹最低賃金委員会は、最低賃金の適合化に関して、決議の前に、使用者及び労働者の中央組織、使用者団体及び労働組合、公法上の宗教団体、福祉団体、経済及び社会的利益団体並びにその他の関係者に対し、意見聴取を行うことができる。²最低賃金委員会は、外部からの情報及び専門的判断を求めることができる。

(4) ¹最低賃金委員会の審議は、非公開とする；その審議の内容は、機密とする。²その他の手続規定は、最低賃金委員会が職務規則（Geschäftsordnung）によって、これを定める。

第 11 条 法規命令

(1) ¹連邦政府は、連邦参議院の同意無くして、法規命令により、すべての使用者及び労働者を、最低賃金委員会によって提案された適切な最低賃金に拘束させることができる。²法規命令は、最低賃金委員会の決議において定められた日（ただし、早くとも公布日）に、その効力を生ずる。³法規命令は、新たな法規命令によって代替されるまで有効とする。

(2) ¹使用者及び労働者の中央組織、使用者団体及び労働組合、公法上の宗教団体、福祉団体並びに経済及び社会的利益団体は、法規命令の公布前に、書面により意見表明を行う機会を得る。²意見表明の期間は、3 週間とする；かかる期間は、法規命令の草案の公表時より起算する。

第 12 条 最低賃金に関する事務センター（Geschäftsstelle）及び情報センター（Informationsstelle）；費用負担者（Kostenträgerschaft）

(1) ¹最低賃金委員会は、その任務の遂行に際し、事務センターにより補助される。
²事務センターは、専門性に関する限りにおいて、最低賃金委員会の委員長の管轄下に置かれる。

(2) 事務センターは、労働保護・労働医学研究所（Bundesanstalt für Arbeitsschutz

und Arbeitsmedizin) 内に、独立の機関 (Organisationseinheit) として設置される。

(3) 事務センターは、情報提供を行い、かつ最低賃金に関して、労働者並びに企業からの相談を受け付ける。

(4) 最低賃金委員会及び事務センターの活動により生じる費用は、連邦がこれを負担する。

第 2 章 市民法上の履行確保

第 13 条 発注者 (Auftraggeber) の責任

労働者送出法 14 条を準用する。

第 3 章 国の当局による監督及び履行確保

第 14 条 管轄

第 20 条に基づく使用者の義務の遵守にかかる検査については、税関当局 (Behörden der Zollverwaltung) が管轄する。

第 15 条 税関当局及びその他の当局の権限；使用者の協力義務

¹ 不法就労対策法 2 条から 6 条まで、14 条、15 条、20 条、22 条及び 23 条を、以下の定めに従い準用する。

1. ここで列挙する当局は、第 20 条に基づく最低賃金の遵守に関して直接的又は間接的情報を提供する、労働契約、証明法 2 条に基づく文書及びその他の契約書面を閲覧することができる。
2. 不法就労対策法 5 条 1 項により協力を義務付けられた者は、かかる書類を提出しなければならない。

² 不法就労対策法 6 条 3 項並びに 16 条から 19 条までを準用する。

第 16 条 届出義務

(1) ¹ 外国に所在地を置き、不法就労対策法 2a 条において列挙され、この法律の適用範囲内にある経済地域又は経済分野において、1 名以上の労働者を雇用する使用者は、すべての物の製造又は役務の提供の開始前に、管轄する税関当局に対し、ドイツ語で、検査のための重要事項を記載した、書面による届出を行うことを義務付けられる。² 重要事項は、以下の通りとする。

1. この法律の適用範囲内において雇用される労働者の姓名及び誕生日
2. 就労の開始及び予測される期間

3. 就労の場所

4. 第 17 条により必要とされる資料（Unterlagen）の国内における保管場所

5. 監督者（verantwortlich Handelnden）の姓名、誕生日及びドイツにおける住所

6. 第 5 号において列挙した監督者と同一でない限りにおいて、委任送達代理人（Zustellsbevollmächtigter）の姓名及びドイツにおける住所

³第 1 文が定める使用者は、これらの事項に関する変更を、遅滞無く届け出なければならない。

(2) 使用者は、第 20 条に基づく義務の遵守にかかる確約書（Versicherung）を添付しなければならない。

(3) ¹外国に所在地を置く派遣元が、労務提供のために 1 名以上の労働者を派遣先に派遣する場合、不法就労防止法 2a 条が列挙する経済地域又は経済分野における派遣先は、第 1 項 1 文が定める要件のもと、すべての物の製造又は役務の提供の開始前に、管轄する税関当局に対し、ドイツ語で、以下の事項について、書面による届出を行わなければならない。

1. 労働者の姓名及び誕生日

2. 派遣の開始及び期間

3. 就労の場所

4. 第 17 条により必要とされる資料の国内における保管場所

5. 派遣元の委任送達代理人の姓名及びドイツにおける住所

6. 派遣元の姓名又は企業名、並びに住所

²第 1 項 3 文を準用する。

(4) 派遣先は、第 20 条に基づく義務の遵守にかかる派遣元の確約書を添付しなければならない。

(5) 連邦財務省は、連邦労働社会省との合意により、連邦参議院の同意無く、法規命令によって、以下の事項を定めることができる。

1. 第 1 項 1 文及び 3 文、第 2 項及び第 3 項 1 文並びに 2 文、及び第 4 項とは異なる、電磁的手段による、届出、変更の届出、及び確約書を伝達するための方法、及び技術的・組織的要件

2. 変更の届出を例外的に不要とする場合の要件

3. 派遣労働者が通常反復して物の製造又は役務の提供に使用される場合、又は行われる物の製造若しくは役務の提供のその他の特殊性がこれを必要とする場合における、届出手続の簡素化又は省略

(6) 連邦財務省は、連邦参議院の同意無く、法規命令により、第 1 項 1 文及び第 3 項 1 文に基づく管轄当局を定めることができる。

第 17 条 文書作成及び保管

(1) ¹労働者を、社会法典第IV編 8 条 1 項により、又は不法就労対策法 2a 条が列举する経済地域又は経済分野において、雇用する使用者は、当該労働者の各日の労働時間の開始、終了及び長さを、遅くとも、労務提供の日に続く 7 暦日が経過するまでに記録し、かつ、かかる記録を記録の基準時以降少なくとも 2 年間は保管しなければならない。

²第 1 文は、不法就労対策法 2a 条が列举する経済地域又は経済分野において、派遣元から労務提供のために 1 名以上の労働者の派遣を受けている派遣先について準用する。³第 1 文は、社会法典第IV編 8a 条に基づく雇用関係に対しては適用しない。

(2) ¹第 1 項の意味における使用者は、第 2 条及び第 20 条が定める義務の遵守を監督するために必要な資料を、国内において、ドイツ語により、この法律の適用範囲にある労働者が現に就労する全期間（少なくとも、物の製造又は役務の提供の全期間。ただし、合計して 2 年を超えることはない）にわたり、保管しておかなければならない。²監督当局から要求があった場合、就労場所においても、書面を保管しておかなければならない。

(3) 連邦労働社会省は、連邦参議院の同意無く、法規命令により、特定の労働者グループに関して、又は経済地域若しくは経済分野に関して、第 16 条及び第 1 項及び第 2 項に基づく使用者又は派遣先の義務を制限し、又は拡大することができる。

(4) 連邦財務省は、連邦労働社会省との合意により、連邦参議院の同意無く、法規命令によって、行われる物の製造又は役務の提供の特殊性、又はその都度の経済地域若しくは経済分野の特殊性が、これを必要とする限りにおいて、雇用する労働者の各日の労働時間に関する記録及びかかる記録の保管に関する使用者の義務の簡素化又は省略を定めることができる。

第 18 条 国内外の行政当局との協働

(1) 税関当局は、管轄する地域の州財務当局に対し、第 16 条 1 項及び 3 項による届出に関して、通知を行う。

(2) ¹税関当局及びその他の不法就労対策法 2 条において列举された行政官庁は、データ保護法上の規定に従い、他の欧州経済領域協定加盟国において、この法律に対応する任務を遂行する当局、又は不法就労の防止につき管轄権を有する当局、若しくは使用者による第 20 条が定める義務の履行の有無につき情報を有する当局と、協働することができる。²刑事事件における国際的司法共助に関する規定は、これにより影響を受けない。

(3) 税関当局は、事業中央登記簿（Gewerbezentralregister）に対し、過料が 200 ユーロを超える限りにおいて、第 21 条 1 項から 3 項までに基づく確定力ある過料決定に関して、通知を行う。

第 19 条 公共委託からの排除

(1) 第 21 条に対する違反により、2,500 ユーロ以上の過料を課された応募者は、その信頼性 (Zuverlässigkeit) の回復が証明されるまでの相当の期間、競争制限禁止法 99 条及び 100 条において列挙された委託者からの納入、建設又はサービス提供の委託にかかる競争への参加から排除されるものとする。

(2) 第 21 条による秩序違反の訴追又は科罰を管轄する当局は、競争制限禁止法 99 条に基づく公共委託者、及び、公共委託者により認められた前資格者名簿

(Präqualifikationsverzeichnisse) 又は企業名簿及び納入業者名簿を作成する機関に対し、要求に応じて、必要な情報を提供することができる。

(3) ¹第 2 項に定める公共委託者は、その職務の範囲内において、事業中央登記簿 (競争登記簿 [Wettbewerbsregister]) に対し、第 21 条 1 項又は 2 項による秩序違反を理由とする確定力ある過料決定に関する情報を求め、又は、応募者に対し、第 1 項が定める排除の要件が存在しないことの説明を求める。² 応募者の説明があった場合、第 2 項が定める公共委託者は、いつにおいても、営業法 150a 条による事業中央登記簿 (競争登記簿) 上の追加的情報を求めることができる。

(4) 30,000 ユーロ以上の委託に際しては、第 2 文が定める公共委託者は、割増金 (Zuschlag) を得ようとする応募者につき、割増金供与の前に、営業法 150a 条による事業中央登記簿 (競争登記簿) 上の追加的情報を求める。

(5) 応募者に対しては、排除の決定前に、意見聴取がなされなければならない。

第 20 条 最低賃金の支払いに関する使用者の義務

国内外に所在地を置く使用者は、国内において雇用する労働者に対し、少なくとも第 1 条 2 項が定める最低賃金の額による労働賃金を、遅くとも第 2 条 1 項 1 文 2 号が定める時点において、支払わなければならない。

第 21 条 過料規定

(1) 以下の各号に該当する者は、それが故意又は過失によるものである場合には、秩序違反とする。

1. 第 15 条 1 項及び不法就労対策法 5 条 1 項 1 文に反して、検査を拒み、又は検査に協力しなかった者
2. 第 15 条 1 項及び不法就労対策法 5 条 1 項 2 文に反して、敷地内又は事業所内への立ち入りを拒んだ者
3. 第 15 条 1 項及び不法就労対策法 5 条 3 項 1 文に反して、データ (Daten) を、通知しなかった者、不正確な通知を行った者、不完全な通知を行った者、定められた方法による通知を行わなかった者、適時に通知を行わなかった者

4. 第 16 条 1 項 1 文又は 3 項 1 文に反して、届出を行わなかった者、不正確な届出を行った者、不完全な届出を行った者、定められた方法による届出を行わなかった者、適時に届出を行わなかった者
 5. 第 16 条 1 項 3 文及び 3 項 2 文に反して、変更届を行わなかった者、不正確な変更届を行った者、不完全な変更届を行った者、定められた方法による変更届を行わなかった者、適時に変更届を行わなかった者
 6. 第 16 条 2 項又は 4 項に反して、確約書を添付しなかった者、不正確な確約書を添付した者、又は適時に確約書を添付しなかった者
 7. 第 17 条 1 項 1 文及び 2 文に反して、記録を作成しなかった者、不正確な作成を行った者、不完全な作成を行った者、適時に作成しなかった者、又はこれを保管せず、若しくは少なくとも 2 年間保管しなかった者
 8. 第 17 条 2 項に反して、資料を保管しなかった者、不正確な資料を保管した者、不完全な資料を保管した者、又は定められた方法により資料を保管しなかった者
 9. 第 20 条に反して、同条で定められた労働賃金を支払わず、又は適時に支払わなかった者
- (2) 企業者として他の企業者に対し委託を行うことにより、相当な規模において物の製造又は役務の提供を行わせる者が、かかる委託の遂行に際して、以下の各号を知覚し、又は過失により知覚しなかった場合には、秩序違反とする。
1. 第 20 条に反して、同条で定められた労働賃金が支払われず、又は適時に支払われていないこと。
 2. 第 20 条に反して、同条で定められた労働賃金を支払わず、又は適時に支払わず活動する下請企業（Nachunternehmer）を使用し、若しくはこれを許容していること。
- (3) 第 1 項 9 号及び第 2 項が定める秩序違反に対しては、500,000 ユーロを上限とする過料が、その他の場合については 30,000 ユーロを上限とする過料が科されうる。
- (4) 第 14 条が定める当局は、秩序違反法 36 条 1 項 1 号の意味における行政当局として、その都度、管轄権を有する。
- (5) 第 14 条が定める当局による、連邦当局及び公法上の連邦が直轄する法人のための強制執行、並びに、刑事訴訟法 111d 条及び秩序違反法 46 条による財産仮差押え（Vermögensarrestes）の執行については、連邦行政執行法を適用する。

第 4 章 雑則

第 22 条 人的適用範囲

- (1) ¹ この法律は、労働者に対して適用する。² 職業訓練法 26 条が定める実習生（Praktikant）は、以下の各号が定める場合を除き、この法律の意味における労働者と

みなす。

1. 教育法上の規定、職業教育規則又は大学法上の規定により義務付けられている実習、又は法定の職業専門学校における職業教育の枠内において行われる実習
2. 3 箇月を上限とする、職業訓練又は大学教育の開始に際してのオリエンテーションのための実習
3. 3 箇月を上限とする、職業訓練又は大学における職業教育に付随して行われる実習（ただし、以前に同一の職業訓練生との間でかかる実習関係が存在しない場合に限る）
4. 社会法典第Ⅲ編 54a 条による導入訓練（Einstiegsqualifizierung）、又は職業訓練法 68 条から 70 条に基づく職業訓練準備（Berufsausbildungsvorbereitung）に参加する場合。

³ 実習生とは、法律関係の呼称とは無関係に、職業訓練法の意味における職業訓練又はそれと比較可能な実務上の職業訓練を行うのではなく、実際の体制（Ausgestaltung）及び契約関係の遂行のもとに、実務上の知識・経験の獲得のために、一定期間について、職業上の活動の準備に向けて、一定の事業所内の活動を引き受ける者をいう。

（2） 職業訓練を修了していない、若年者労働保護法 2 条 1 項及び 2 項が定める者は、この法律にいう労働者とはみなさない。

（3） 職業訓練のための就労者並びに名誉職に対する報酬は、この法律によつては規制されない。

（4） ¹ 雇用の開始直前に社会法典第Ⅲ編 18 条の意味における長期失業者であった労働者との労働関係に対しては、雇用後最初の 6 箇月については、最低賃金を適用しない。

² 連邦政府は、2016 年 6 月 1 日に、議会に対して、第 1 文による規制がどの程度、長期失業者の労働市場への再編入（Wiedereingliederung）を促進しているのかについて報告し、かつ同規制を存続させるべきか否かの判断を示さなければならない。

第 23 条 見直し

この法律は、2020 年に見直しを行う。

第 24 条 経過規定（失効）

（翻訳担当：山本 陽大）

祝祭日及び疾病時における賃金の支払いに関する法律 (賃金継続支払法〔EntgeltfortzahlungsG〕)

1994 年 5 月 26 日公布 (BGBl. I S. 1014)

直近改正：2015 年 7 月 16 日の法律 (BGBl. I S. 1211) 7 条による改正

第 1 条 適用範囲

(1) この法律は、法定の祝祭日における賃金の支払い、労働者の疾病時における賃金の継続支払い並びに家内労働における法定の祝祭日及び疾病時に対する経済的な保護について規定する。

(2) この法律における労働者とは、現業労働者、職員及び職業教育従事者をいう。

第 2 条 祝祭日における賃金の支払い

(1) 法定の祝祭日のために休業となった労働時間について、使用者は労働者に対して、当該休業がなければ労働者が得たであろう賃金を支払わなければならない。

(2) 法定の祝祭日において操業短縮 (Kurzarbeit) によっても休業となった労働時間であって、法定の祝祭日以外の日には操短手当 (Kurzarbeitergeld) が支給される労働時間は、第 1 項の規定により法定の祝祭日のために休業となったものとみなす。

(3) 祝祭日の直前又は直後の労働日に無断で欠勤した労働者は、当該祝祭日について支払請求権を有しない。

第 3 条 疾病時の賃金継続支払請求権

(1) ¹労働者が、疾病を理由とする労働不能により労務を給付できない場合において、当該労働者に帰責性がないときは、当該労働者は当該労働不能となった時間について 6 週間を限度として使用者による疾病時の賃金継続支払いを請求する権利を有する。²労働者が同一の疾病によって新たに労働不能となった場合において、以下のいずれかのときは、当該労働者は当該新たな労働不能ゆえに、さらに最長 6 週間、第 1 文による請求権を失わない。

1. 当該労働者が、当該新たな労働不能前少なくとも 6 箇月間、同一の疾病を理由とする労働不能に陥っていなかった場合又は
2. 同一の疾病を理由とする最初の労働不能が始まってから、12 箇月が経過している場合

(2) ¹違法でない断種又は妊娠中絶を理由とする労働障害も、第 1 項にいう帰責性のない労働不能とみなす。²受胎後 12 週以内に医師によって中絶が行われた場合において、妊娠している女性が中絶を求め、認可された相談所で少なくとも手術の 3 日前までに相

談したことを医師に対して証明書で証明したときの妊娠についても、同様とする。

(3) 第1項の請求権は、労働関係が4週間中断なく継続した後に発生する。

第3a条 臓器、組織又は血液幹細胞若しくは他の血液成分を分離するための血液を提供した場合における賃金継続支払請求権

(1) ¹臓器移植法8条及び8a条により行われる臓器若しくは組織の提供又は輸血法8条にいう血液幹細胞若しくはその他の血液成分を分離するための血液の提供を理由として労働者の労務給付に支障が生じている場合、当該労働者は、6週間を限度として労働不能となった期間について使用者による賃金の継続支払いを請求する権利を有する。²第3条1項2文を準用する。

(2) ¹第1項の規定により労働者に継続して支払われた賃金並びに当該賃金に係る使用者が負担すべき社会保険の保険料及び企業老齢年金・遺族年金の保険料は、臓器、組織又は血液幹細胞若しくはその他の血液成分を分離するための血液の提供を受けた者の法定疾病金庫から、申立てに基づき、使用者に償還されなければならない。²臓器、組織又は血液幹細胞若しくはその他の血液成分を分離するための血液の提供を受けた者が保険契約法193条3項の規定に従って民間の疾病保険会社の保険に加入している場合、当該保険会社は使用者に対して申立てに基づき第1文による費用を労働協約上の償還額において償還する。³臓器、組織又は血液幹細胞若しくはその他の血液成分を分離するための血液の提供を受けた者が連邦の支援金負担者から支援金を受ける権限を有している場合又は配慮を受ける資格のある親族(berücksichtigungsfähiger Angehöriger)である場合、所轄の支援金負担者は使用者に対して申立てに基づき第1文による費用を臓器、組織又は血液幹細胞若しくはその他の血液成分を分離するための血液の提供を受けた者の各査定額で償還する；この規定は、疾病時における費用に関する連邦レベルでのその他の公法上の負担者に準用する。⁴臓器、組織又は血液幹細胞若しくはその他の血液成分を分離するための血液の提供を受けた者が連邦の医療扶助又は軍医に対する扶助を受けている場合、所轄の負担者が申立てに基づき第1文による費用を償還する。⁵複数の償還義務者は第1文による費用を分担して償還しなければならない。⁶労働者は使用者に対して遅滞なく、償還請求権を行使するために必要な申告を行わなければならない。

第4条 継続して支払われるべき賃金額

(1) 第3条1項又は第3a条1項で示された期間について、労働者には、当該労働者にとって基準となる通常の労働時間に対して支払われる賃金が、継続して支払われる。

(1a) ¹時間外労働に対して追加で支払われる賃金及び労働可能な場合において費用を請求できるか否かが、労働者にしかるべき費用が実際に発生したことに左右され、労働不能期間中には当該費用が発生しない場合における労働者の費用支出に対する給付は、

第1項による賃金には含まれない。²労働者が労働の成果に応じた報酬を受けている場合には、当該労働者にとって基準となる通常の労働時間に当該労働者が得ることのできる平均所得を算定の基礎に用いなければならない。

(2) 使用者が、法定の祝祭日を理由としても休業となった労働時間に対して、第3条又は第3a条により賃金を継続的に支払う義務を負う場合、当該祝祭日に対して継続的に支払われるべき賃金の額は、第2条によって算出される。

(3) ¹事業所において労働時間が短縮され、それゆえに労働者が労働に従事したならば受けたであろう賃金が減額された場合には、当該期間中、短縮された労働時間は第1項にいう当該労働者にとって基準となる通常の労働時間とみなす。²第2条2項の場合はこの限りでない。

(4) ¹労働協約によって、継続して支払われるべき賃金についての第1項、第1a項及び第3項とは異なる算定基準を定めることができる。²そのような労働協約の適用範囲においては、労働協約の適用を受けない使用者と労働者との間で、疾病時における賃金の継続支払いに関する労働協約上の規定の使用を合意することができる。

第4a条 特別報酬の減額

¹使用者が現行の賃金に追加して支払っている給付（特別報酬）を減額する旨の合意は、疾病を理由とする労働不能期間についても適法である。²減額は、疾病による労働不能の各日について、年間平均で1労働日に割り当てられる賃金の4分の1を超えてはならない。

第5条 通知及び証明の義務

(1) ¹労働者は、使用者に対して労働不能及び労働不能が見込まれる期間を遅滞なく報告する義務を負う。²労働不能が3暦日以上継続する場合には、労働者は、労働不能であること及び労働不能が見込まれる期間について医師の証明書を遅くとも3暦日の翌日に提出しなければならない。³使用者は、医師の証明書の提出をより早い時期に要求することができる。⁴当該証明書が示すよりも長く労働不能が継続する場合には、労働者は新たな医師の証明書を提出する義務を負う。⁵労働者が法定の疾病金庫の構成員である場合には、医師の証明書には、所見及び労働不能が見込まれる期間が記載された労働不能についての証明書が疾病金庫に対して遅滞なく送付される旨の治療に当たる医師による注記が含まれていなければならない。

(2) ¹労働者が労働不能の開始時において外国に滞在している場合、労働者は、労働不能、労働不能が見込まれる期間及び滞在先の住所を、可能な限り早い伝達方法によって使用者に報告する義務を負う。²この報告により生じた費用は使用者が負担しなければならない。³これに加えて、労働者が法定の疾病金庫の構成員である場合には、当該労働者は、労働不能及び労働不能が見込まれる期間を疾病金庫に対しても遅滞なく報告する

義務を負う。⁴報告された期間よりも労働不能が長く継続する場合には、労働者は、法定の疾病金庫に対して労働不能の継続が見込まれる期間を報告する義務を負う。⁵法定の疾病金庫は、第 3 文及び第 4 文による提出及び報告の義務を外国の社会保険機関（Sozialversicherungsträger）に対して履行してもよい旨を定めることができる。⁶第 1 項 5 文は適用しない。労働不能となる疾病に罹患した労働者が国内に帰国した場合には、当該労働者は、使用者及び疾病金庫に自身の帰国を遅滞なく報告する義務を負う。

第 6 条 第三者に責任がある場合の請求権の移転

(1) 労働者が、労働不能となることによって生じた所得喪失を理由とする損害賠償を法律上の規定に基づいて第三者に請求できる場合には、使用者が当該労働者に対してこの法律に基づいて賃金を継続的に支払っており、当該賃金に係る使用者が支払うべき保険料を連邦雇用エージェンシーに、保険料の使用者負担分を社会保険、介護保険及び追加の老齢・遺族年金の機構に支払っている限りで、当該請求権は当該使用者に移転する。

(2) 労働者は、使用者に対して遅滞なく、損害賠償請求権の行使に必要な報告を行わなければならない。

(3) 第 1 項による請求権の移転は、労働者に不利なかたちで行われてはならない。

第 7 条 使用者の給付拒絶権

(1) 使用者は、以下の場合に賃金の継続支払いを拒絶する権限を有する。

1. 労働者が、第 5 条 1 項により提出すべき医師の証明書を提出しなかった場合又は第 5 条 2 項により労働者に課せられた義務を履行しなかった場合；
2. 労働者が、第三者に対する損害賠償請求権の使用者への移転（第 6 条）を妨げた場合

(2) 労働者に課せられた上記の義務違反について労働者に責めに帰すべき事由がない場合には、第 1 項は適用しない。

第 8 条 労働関係の終了

(1) ¹使用者が労働不能を理由として労働関係を解約しても、賃金継続支払請求権はそのことによって影響を受けない。²労働者が解約期間を遵守せずとも重大な事由ゆえに解約することができる使用者の責めに帰すべき事由により労働者が労働関係を解約した場合も同様とする。

(2) 労働不能の開始後、第 3 条 1 項又は第 3a 条 1 項の期間経過前に、労働関係が解約を要せずに又は第 1 項にいう事由以外の事由により行われた解約ゆえに終了した場合には、請求権は労働関係の終了によって終了する。

第9条 医学的予防及びリハビリテーション措置

(1) ¹第3条から第4a条まで及び第6条から第8条までの規定は、法定の年金、疾病又は労災保険の保険機関、戦争被害者の補償を行う行政官庁又はその他の社会的給付提供者が承認を与えたうえで医学的予防の施設又はリハビリテーション施設において行われた医学的予防又はリハビリテーション措置を理由とする労務不提供について準用する。²労働者が法定の疾病金庫の構成員でない場合又は法定の年金保険に加入していない場合には、医学的予防又はリハビリテーション措置が医師により指示されており、かつ当該措置が医学的予防の施設、リハビリテーション施設又はそれに相当する施設において行われた場合に第3条から第4a条まで及び第6条から第8条を準用する。

(2) 労働者は、第1項にいう措置の開始時点、措置が見込まれる期間及び措置の延長を遅滞なく使用者に報告する義務を負うとともに、

- a) 第1項1文による措置に対する社会的給付提供者の承認に関する証明書、又は
- b) 第1項2文にいう措置の必要性に関する医師の証明書を遅滞なく使用者に報告する義務を負う。

第10条 家内労働における疾病に対する経済的な保護

(1) ¹家内労働従事者（家内労働法1条1項）及び家内労働法1条2項aからcまでの規定により当該家内労働従事者と同等の地位に立つ者は、自身の発注者又は仲介者（Zwischenmeister）に対して就労している場合には当該仲介者に対して、賃金に対する割増金の支払いを請求する権利を有する。²割増金は以下の額である。雑費加給（Unkostenzuschlag）並びに法定の祝祭日、休暇及び疾病を理由とする休業における賃金不払いに対して行われるべき支払い以外の労働報酬であって、税金、連邦雇用エージェンシーの分担金及び社会保険料を控除する前の労働報酬の

1. 家内労働者、外部からの補助者（fremd Hilfskräfte）がない家内工業経営者（Hausgewerbetreibende）及び家内労働法1条2項aによりこれらと同視される者については3.4%
2. 2人以下しか外部からの補助者がない家内工業経営者及び家内労働法1条2項b及びcによりこれと同視される者については6.4%

³第2号に挙げられた者に対する割増金は、当該者に雇われる者の請求権の保護にも用いられる。

(2) 家内労働法2条1項dにより家内労働従事者と同等の地位に立つ仲介者は、自身の発注者に対して、第1項により仲介者が明らかに支払わなければならない割増金の報酬を請求する権利を有する。

(3) 第1項及び第2項の割増金は、別個に報酬証明書（Entgeltbeleg）に記載されなければならない。

(4) ¹ 家内労働者（家内労働法 1 条 1 項 a）については、労働協約により、第 1 項 2 文 1 号の給付に代えて、労働不能の場合に労働者がこの法律により受ける権利を有する給付を受ける旨を定めることができる。² 労働報酬の請求権を算定するに当たっては、雑費加給は考慮しない。

(5) ¹ 第 1 項及び第 2 項に規定された割増金に対しては、家内労働法 23 条から 25 条まで、27 条及び 28 条を準用し、第 1 項において仲介者について規定された割増金に対してはこれらに加えて同法 21 条 2 項を準用する。² 第 1 項において 2 号で挙げられた者の外部からの補助者が有する疾病時における賃金継続支払請求権に対しては同法 26 条を準用する。

第 11 条 家内労働従事者の祝祭日手当

(1) ¹ 家内労働従事者（家内労働法 1 条 1 項）は、発注者又は仲介者に対して、第 2 項から第 5 項までの基準に従った祝祭日手当を請求する権利を有する。² 家内労働法 1 条 2 項 a から d までに挙げられた者も、祝祭日手当に関して同等に扱われる場合には同様の請求権を有する；同法 1 条 3 項 3 文、4 項及び 5 項が適用される。報酬規定に関する同等の取扱いは、祝祭日手当が同等取扱いから明確には排除されていない場合、祝祭日手当にも適用される。

(2) ¹ 祝祭日手当の額は、第 2 条 1 項にいう各祝祭日について、雑費加給を除いた 6 箇月間に支払われる純所得（*reinen Arbeitsentgelts*）の 0.72% である。² 祝祭日手当を算出するに当たっては、5 月 1 日から 10 月 31 日までの祝祭日についてはそれ以前の 11 月 1 日から 4 月 30 日までの期間を、11 月 1 日から 4 月 30 日までの祝祭日についてはそれ以前の 5 月 1 日から 10 月 31 日までの期間をその基礎とする。³ 祝祭日手当請求権は、当該時点の半期において発注者のために家内労働がまだ行われているかと無関係である。

(3) ¹ 祝祭日手当は各報酬支払いについて祝祭日の前に支払われなければならない。² 就労が祝祭日以前に中断されている場合には、祝祭日手当は遅くとも祝祭日の 3 日前に支払われなければならない。³ 家内労働を終了するに当たり当事者間に家内労働関係がこれ以上継続しない旨の合意がある場合には、最終の報酬支払いの際に権利者に対して、当該時点の半期における残余の祝祭日及びそれに続く半期における祝祭日に対する祝祭日手当が支払われなければならない。⁴ 祝祭日手当はそれぞれの支払ごとに報酬証明書（家内労働法 9 条）に記載されなければならない。

(4) ¹ 第 1 項により請求する権限を有する家内工業経営者又は有償委託（*Lohnauftrag*）で就労する工業経営者（請求権者）が第 2 条に基づく祝祭日について外部からの補助者（家内労働法 2 条 6 項）に支払う祝祭日手当が、当該工業経営者が第 2 項及び第 3 項に基づいて当該祝祭日に受け取る金額を上回る場合には、その発注者又は仲介者は当該工

業経営者の請求に基づいて、当該工業経営者にその超過額を分担して弁済しなければならない。²請求権者が同時に仲介者でもある場合には、その際に家内労働者又は家内工業経営者について受領があり再び支払われる祝祭日手当は算入しない。³請求権者が第1文により請求を行う場合において、家内労働が終了したときには、請求権者は、弁済された金額を、第2項及び第3項3文に基づいて当該時点の半期における残余の祝祭日及びそれに続く半期における祝祭日について請求権者に支払われるべき祝祭日手当に算入することができる。

(5) 祝祭日手当は、発注者の共同責任(21条2項)、報酬保護(23条から27条)及び報酬に関する情報提供義務(28条)に関する家内労働法の規定にいう報酬とみなす；この法律で定められた祝祭日手当よりも低額の祝祭日手当が支払われた場合には、家内労働法24条から26条までを適用する。

第12条 強行性

第4条4項を除き、労働者又は第10条による請求権者にとって不利にこの法律の規定から逸脱することはできない。

第13条 経過規定

労働者が、1998年12月9日から1999年1月1日までの日に又はそれを超えて疾病又は医学的予防若しくはリハビリテーション措置を理由とする労働不能により労務を給付できていない場合には、それが労働者にとって不利である場合を除き、当該期間については1999年1月以降に適用される規定を基準とする。

(翻訳担当：植村 新)

第三編 労働時間

労働時間法（ArbZG）

1994 年 6 月 6 日公布（BGBl. I S. 1170）

直近改正：2016 年 11 月 11 日の社会法典第Ⅳ編変更法（BGBl. I S. 2500）12a 条 6 項による改正

第 1 章 総則

第 1 条 法律の目的

この法律の目的は以下の通りである。

1. 労働時間の形成にあたり、ドイツ連邦共和国及び排他的経済水域における労働者の安全と健康を保障すること並びに柔軟な労働時間のための基本枠組みを改善すること。
2. 日曜日及び国が認めた祝祭日を休息及び精神的な高揚（*seeliche Erhebung*）の日として保護すること。

第 2 条 定義規定

(1) ¹ この法律において労働時間とは休憩を除く労働の開始から終了までの時間をいう；複数の使用者のもとでの労働時間は合算して算定しなければならない。² 坑内での採掘においては休憩を労働時間に算入する。

(2) この法律において労働者とは現業労働者、職員及び職業訓練従事者をいう。

(3) この法律において深夜時間とは 23 時から 6 時までを、パン屋及びケーキ屋については 22 時から 5 時までをいう。

(4) この法律において深夜労働とは深夜時間を 2 時間以上含む労働をいう。

(5) この法律において深夜労働者とは以下の者をいう。

1. 自身の労働時間の編成に基づいて、交替制での深夜労働に通常従事しなければならない労働者
2. 暦年で少なくとも 48 日の深夜労働に従事する労働者

第 2 章 週日の労働時間及び就労免除時間

第 3 条 労働者の労働時間

¹ 労働者の週日における労働時間は 8 時間を超えてはならない。² この時間は、6 日又は 24 週平均で週日 8 時間を超えない場合にのみ、10 時間まで延長することができる。

第 4 条 休憩

¹ 労働時間は、それが 6 時間を超え 9 時間までの場合には少なくとも合計 30 分間の、

9 時間を超える場合には少なくとも合計 45 時間の事前に設定された休憩により中断されなければならない。²第 1 文の休憩時間は各々最短で 15 分の時間に分割することができる。³労働者は、休憩をとらずに連続 6 時間を超えて就労することができない。

第 5 条 休息时间

(1) 労働者は、週日の労働時間終了後、少なくとも 11 時間の中断されない休息时间 (Ruhezzeit) をとらなければならない。

(2) 第 1 項の休息時間の長さは、病院そのほか人の治療、介護、看護のための施設、飲食店そのほか饗応、宿泊のための施設、交通事業者、放送局及び農業、畜産業において、1 暦月又は 4 週の範囲内で他の休息時間を少なくとも 1 時間延長することにより調整される場合、1 時間を限度として短縮することができる。

(3) 第 1 項にかかわらず、病院そのほか人の治療、介護、看護のための施設において、休息時間の短縮は、呼出待機中に休息時間の半分を超えない範囲の要請があった場合には、他の時間で調整することができる。

(4) [削除]

第 6 条 深夜及び交替制労働 (Nacht- und Schichtarbeit)

(1) 深夜及び交替制労働に従事する労働者の労働時間は、人間らしい労働の形成に関する労働科学上の定説的な知見に従って決定されなければならない。

(2) ¹深夜労働に従事する労働者の週日における労働時間は 8 時間を超えてはならない。²この時間は、第 3 条にかかわらず 1 暦月又は 4 週平均で週日 8 時間を超えない場合にのみ、10 時間まで延長することができる。³第 2 条 5 項 2 号の深夜労働に従事する労働者が深夜労働に動員されない期間に対しては、第 3 条 2 文を適用する。

(3) ¹深夜労働に従事する労働者は、就労の開始前又は開始後に少なくとも 3 年の周期で労働医学的な検査を受ける権利を有する。²満 50 歳になって以降、深夜労働に従事する労働者は毎年この権利を有する。³使用者は、当該検査を産業医又は企業横断的な産業医の機関により無料で深夜労働に従事する労働者に提供しているのでない限り、当該検査にかかる費用を負担しなければならない。

(4) ¹以下のいずれかの場合において、深夜労働に従事する労働者から要求があったときには、使用者は、差し迫った経営上の必要と両立しない場合でない限り、当該労働者を当該労働者に適した昼間労働 (Tagesarbeit) のポストに異動させなければならない。

a) 労働医学的な検査によれば、深夜労働のそれ以上の継続が労働者の健康を危険に晒す場合

b) 家庭に 12 歳に満たない子がおり、当該家庭で生活する他の者が当該子を養育できない場合

- c) 当該労働者が重度要介護状態の家族を介護しなければならない、当該家庭で生活する他の者が当該家族を介護できない場合

² 使用者の見解では、深夜労働に従事する当該労働者に適した昼間労働のポストに当該労働者を異動させることが差し迫った経営上の必要と両立しない場合、事業所委員会又は職員代表委員会（Personalrat）の意見を聴取しなければならない。³ 事業所委員会又は職員代表委員会は使用者に対して異動に対する提案を提出することができる。

(5) 労働協約に補償規定がない場合、使用者は深夜労働に従事する労働者に対して、深夜に行われた労働時間との関係で適切な日数の有給休日又は当該労働者が当該深夜労働により取得する税込労働賃金に対する適切な割増金を与えなければならない。

(6) 深夜労働に従事する当該労働者には他の労働者と同様に経営上の継続訓練又は能力開発措置（aufstiegsfördernde Maßnahmen）を受ける機会が保障されていなければならない。

第 7 条 例外規定

(1) 労働協約又は労働協約に基づいた事業所協定若しくは勤務協定においては、以下のことが許される。

1. 第 3 条にかかわらず、

- a) 労働時間が通常かつ相当な部分で手待ち又は待機業務に該当する場合に、労働時間を週日 10 時間を超えて延長すること。
- b) 他の調整期間を設定すること。
- c) 〔削除〕

2. 第 4 条 2 文にかかわらず、交替制事業及び交通事業での休憩時間の全体を適切な短時間の休憩時間に分割すること。

3. 労働の性質上休息時間の短縮が必要であり、設定された調整期間内に当該短縮が埋め合わせられる場合に、第 5 条 1 項にかかわらず、休息時間を 2 時間を限度として短縮すること。

4. 第 6 条 2 項にかかわらず、

- a) 労働時間が通常かつ相当な部分で手待ち又は待機業務に該当する場合に、労働時間を週日 10 時間を超えて延長すること。
- b) 他の調整期間を設定すること。

5. 第 2 条 3 項にいう 7 時間の深夜時間の開始を 22 時から 24 時の間に設定すること。

(2) 労働者の健康保護が適切な時間調整により保障される場合には、労働協約又は労働協約に基づいた事業所協定若しくは勤務協定において、さらに以下のことが許される。

1. 第 5 条 1 項にかかわらず、呼出し待機について休息時間をその職務の特性に対応させること、特に、呼出し待機中の出勤要請を理由とする休息時間の短縮を他の時間

で調整すること。

2. 農業について、第 3 条、第 5 条 1 項及び第 6 条 2 項の規定を耕作期、収穫期及び天候の影響に対応させること。
3. 人の治療、介護、看護について、第 3 条、第 4 条、第 5 条 1 項及び第 6 条 2 項の規定をそれらの仕事の特性及び当該人の福祉に適切に対応させること。
4. 連邦、州、地方自治体の行政官庁及び事業所、その他の公法上の団体、施設及び財団並びにそれ以外の、公勤務に適用される労働協約又はそれと本質的に同じ内容の労働協約の適用下にある使用者について、第 3 条、第 4 条、第 5 条 1 項及び第 6 条 2 項の規定をそれらの機関における仕事の特性に対応させること。

(2a) 第 3 条、第 5 条 1 項及び第 6 条 2 項にかかわらず、労働時間が通常かつ相当な部分で手待ち又は待機業務に該当し特別の規制により労働者の健康が危険に晒されないことが保障される場合には、労働協約又は労働協約に基づいた事業所協定若しくは勤務協定において、週日の労働時間を 8 時間を超えて延長することが調整なしでも許される。

(3) ¹第 1 項、第 2 項又は第 2a 項の労働協約の適用範囲内では、この法律と異なる定めをする労働協約の規定は、労働協約に拘束されない使用者の事業所においては事業所協定若しくは勤務協定によって、又は事業所委員会若しくは職員代表委員会が存在しない場合には使用者と労働者との書面による合意によって援用することができる。²そのような労働協約に基づいてこの法律と異なる定めを事業所協定又は勤務協定中に置くことができる場合、労働協約に拘束されない使用者の事業所においてもこれを用いることができる。³労働協約に拘束されない使用者と労働者との間で公勤務に適用される労働協約上の規定の適用が合意されており、使用者が事業所のコストを主として財政法上の補助金 (Zuwendung) として負担する場合には、第 2 項 4 号によるこの法律と異なる労働協約の規定はこれらの当事者間でも適用される。

(4) 教会及び公法上の宗教団体は、第 1 項、第 2 項又は第 2a 項で挙げられる逸脱を自身の規定中に定めることができる。

(5) 労働協約によって通常は規整されない領域については、第 1 項、第 2 項又は第 2a 項における例外は、それが経営上の理由から必要であり、労働者の健康を危険に晒さない場合には、監督官庁の許可を受けて行うことができる。

(6) 連邦政府は、第 1 項又は第 2 項における例外が経営上の理由から必要であり、労働者の健康を危険に晒さない場合には、連邦議会の同意を得て、法規命令により、当該例外を認めることができる。

(7) ¹第 2a 項又はいずれも同項と関連する第 3 項から第 5 項までによる定めに基づく労働時間の延長は、労働者が書面によりこれに同意している場合にのみ行うことができる。²労働者は 6 週間の期間内であれば書面により当該同意を撤回することができる。

³使用者は、労働者が労働時間の延長に係る同意をしなかったこと又は同意を撤回したこ

とを理由として労働者を不利益に取り扱ってはならない。

(8) ¹第1項1号及び4号、第2項2号から4号まで又は第3項及び第4項に基づく定めが認められる場合、労働時間は12ヶ月で週平均48時間を超えてはならない。²許可が第5項に基づいて行われる場合、労働時間は6ヶ月又は24週で週平均48時間を超えてはならない。

(9) 週日の労働時間を12時間を超えて延長する場合、労働時間の終了直後から少なくとも11時間の休息時間を与えなければならない。

第8条 危険な労働

¹連邦政府は、労働者の健康保護に必要である限りで、労働者の健康に対する特別な危険が予想されるような個別の職業領域、労働又は労働者集団について、連邦議会の同意を得て、法規命令により、第3条を超える労働時間を制限し、第4条及び第5条を超えて休憩時間及び休息時間を延長し、第6条における深夜・交替制労働者の保護規定を強化し、第7条による逸脱の範囲を制限することができる。²第1文は、炭鉱の監督に服する事業所における職業領域及び労働に対しては適用しない。

第3章 日曜日及び祝祭日の休み

第9条 日曜日及び祝祭日の休み

(1) 日曜日及び法定の祝祭日においては、0時から24時まで労働者を就労させてはならない。

(2) 通常昼夜交替制をとる複数交替制の事業所（*mehrschichtigen Betrieben*）においては、休息時間の開始後24時間事業所が休止する場合には、日曜日及び祝祭日の休みの開始又は終了を6時間を限度として前後に移動させることができる。

(3) 自動車の運転手又は運転助手については、24時間の日曜日及び祝祭日の休みの開始を、2時間を限度として前倒しすることができる。

第10条 日曜日及び祝祭日の労働

(1) 週日に下記の労働を行うことができない限りで、第9条にかかわらず日曜日及び祝祭日に労働者を就労させることができる。

1. 救急、救命及び消防における労働
2. 公共の安全及び秩序、裁判所及び行政官庁の機能を維持するための労働並びに防衛目的の労働
3. 病院そのほか人の治療、介護、看護のための施設における労働
4. 飲食店そのほか饗応、宿泊のための施設及び家政の労働

5. 音楽の演奏、演劇の上演、映画の上映、展示、出し物その他類似の催物における労働
 6. 教会、宗教団体、グループ、社団、政党その他類似の団体の非営利的な活動及び行事における労働
 7. スポーツにおける労働、レジャー施設、保養施設及び娯楽施設における労働、観光での労働並びに博物館及び科学図書館における労働
 8. 放送局での労働、日刊紙及びスポーツ新聞での労働、通信社での労働、その他の出版物について日々の速報性（Tagesaktualität）に資する、配達を含む活動における労働、日々の速報的なニュースや映像に係る文章、フィルム、プリント型を制作するに際しての労働、日々の速報的な音声録音や映像撮影に際しての労働、最初の刊行日が月曜日又は祝祭日の翌日にある出版物の運送及び取次ぎに際しての労働
 9. 営業法 4 編にいう見本市、展示会、マーケットにおける労働及び民間の祭りにおける労働
 10. 交通事業所における労働並びに道路交通規則 30 条 3 項 2 号にいう腐敗しやすい商品の運送及び取次ぎに際しての労働
 11. エネルギー及び水供給事業における労働、並びにゴミ及び下水処理事業における労働
 12. 農業、畜産業、動物の治療と保護のための施設における労働
 13. 警備業における労働及び企業施設の監視に際しての労働
 14. 自身又は他社の事業所の通常の操業に必要な範囲での企業施設の清掃及び保守に際しての労働、週日における完全な操業を再開するための準備に際しての労働、データネットワーク及びコンピューターシステムの機能維持に際しての労働
 15. 天然物の破壊や原材料の腐敗又は労働の成果の毀損を防止するための労働及び継続的に実施する必要がある調査研究に際しての労働
 16. 生産施設の破壊又は著しい損傷を回避するための労働
- (2) 製造の中断ゆえに、第 1 項 14 号によって許される労働が、中断なく製造が行われた場合よりも多くの労働者の動員を必要とする場合、第 9 条にかかわらず、労働者を日曜日及び祝祭日に製造の労働に従事させることができる。
- (3) パン屋及びケーキ屋においては、第 9 条にかかわらず、日曜日及び祝祭日に 3 時間まで、労働者をケーキ類及びその日に販売用に到着したパン製品の製造、配達又は配送に従事させることができる。
- (4) 週日に労働することができない場合には、第 9 条 1 項にかかわらず、緊急かつ多額の支払流通並びに金銭、外国為替、有価証券及びデリバティブ取引を実施するために、週日に当たり、すべての EU 加盟国で祝祭日ではない祝祭日に労働者を就労させることができる。

第 11 条 日曜日及び祝祭日の労働に対する調整

- (1) 1 年間の日曜日のうち、少なくとも 15 日は労働しない日でなければならない。
- (2) 日曜日及び祝祭日の労働に対しては、第 3 条から第 8 条までを準用する。ただし、日曜日及び祝祭日の労働によって、第 3 条、第 6 条 2 項、第 7 条及び第 21a 条 4 項で定められた上限の労働時間及び調整期間を超えてはならない。
- (3) ¹労働者を日曜日に就労させる場合、労働した日を含んで 2 週間以内に 1 日の代替休日を当該労働者に与えなければならない。²週日にある祝祭日に労働者を就労させる場合、労働した日を含んで 8 週間以内に 1 日の代替休日を当該労働者に与えなければならない。
- (4) 第 9 条の日曜日若しくは祝祭日の休日又は第 3 項の代替休日は、技術上の理由又は労働組織上の理由により不可能でない限り、第 5 条の休息時間と連続して労働者に与えなければならない。

第 12 条 例外規定

¹労働協約又は労働協約に基づいた事業所協定若しくは勤務協定においては、以下のことが許される。

1. 第 11 条 1 項にかかわらず、労働のない日曜日の年間日数を、第 10 条 1 項 2 号、3 号、4 号及び 10 号の施設においては 10 日まで、放送局、劇場、オーケストラ及び展示会においては 8 日まで、映画館及び畜産業においては 6 日まで減らすこと。
2. 第 11 条 3 項にかかわらず、週日にある祝祭日に係る代替休日を与えない定めをすること又は定められた調整期間内で労働者に就労を免除すること。
3. 第 11 条 1 項から 3 項までにかかわらず、海運業において、当該規定により労働者に与えられる休日を一括して付与すること。
4. 第 11 条 2 項にかかわらず、絶え間なく稼働する交替制の事業所において、日曜日及び祝祭日の労働時間を 12 時間まで延長することにより日曜日及び祝祭日に労働がないシフトが増加する限りで、当該延長を行うこと。

²第 7 条 3 項から 6 項までを適用する。

第 13 条 権限、命令、許可

- (1) 連邦政府は、労働者及び日曜日・祝祭日の休息に鑑みて著しい損害を回避するために、連邦議会の同意を得て、法規命令により、
 1. 第 10 条の日曜日及び祝祭日の労働の範囲並びにそこで許される労働をより詳細に決定すること
 2. 第 10 条の例外に加えて、第 9 条にかかわらず更なる例外を
 - a) 国民の日常的な需要又は日曜日若しくは祝祭日に特に生じた需要を満たすために

当該日曜日又は祝祭日における労働者の就労が必要な事業について

b) 労働の中断又は延期が

aa) 当該労働の性質上技術的に不可能であるか又は著しく困難である労働が行われる事業について

bb) 労働者の生命又は健康に特別な危険をもたらすであろう労働が行われる事業について

cc) 環境又はエネルギー若しくは水の供給に多大な負荷をもたらすであろう労働が行われる事業について

c) 公共の福祉、特に雇用確保を理由として

許可し、労働者及び日曜日・祝祭日の休息を保護するために必要な条件を定めることができる。

(2) ¹連邦政府が第1項2号aの権限を行使しない限りで、州政府は法規命令によりそれに対応する定めを行うことができる。²州政府はこの権限を法規命令により州の最上級官庁に委ねることができる。

(3) 監督官庁は、

1. 第10条の労働が適法であるかを確認することができ、

2. 第9条にかかわらず、

a) 商業において、特段の事情ゆえにさらなる取引が必要となる日曜日及び祝祭日に年間10日まで

b) 著しい損害の防止に係る特段の事情ゆえに必要となる場合には日曜日及び祝祭日に年間5日まで

c) 法律で定められた棚卸しを実施するために年間1日の日曜日に

労働者を就労させることを許可し、公的な礼拝について定められた時間を考慮したうえで就労時間に関する命令を出すことができる。

(4) 監督官庁は第9条にかかわらず、労働者が日曜日及び祝祭日に、化学、生物学、工学又は物理学上の理由から日曜日及び祝祭日においても中断なく継続することが必要な労働に従事するのを許可することができる。

(5) 監督官庁は第9条にかかわらず、法律で許された週の操業時間を十分に活用しており、外国における操業時間がより長い場合において、競争力が不当に害されており日曜日及び祝祭日の就労を許可することで雇用を確保できるときには、日曜日及び祝祭日における労働者の就労を許可することができる。

第4章 特別な場合における例外

第14条 非常の場合

(1) 当事者の意思に関係なく生じその結果を他の方法では除去できないような緊急事態及び非常事態、特に原料又は食料品が傷むか又は労働の成果が台無しになってしまい、そのような場合における一時的な労働については、第3条から第5条まで、第6条2項、第7条、第9条から第11条までと異なる定めをすることができる。

(2) さらに、以下の場合には、第3条から第5条まで、第6条2項、第7条、第11条1項から3項まで、第12条と異なる定めをすることができる。

1. 比較的少数の労働者が、それをしなければ労働の成果が危険に晒され又は著しい損害がもたらされてしまうような労働に一時的に従事する場合、又は
2. 労働者が研究及び教育、延期できない準備及び後始末の労働、人の治療、介護、看護又は動物の治療と保護のための延期できない労働に数日間従事する場合であって、使用者に他の予防措置を期待できないとき

(3) 第1項又は第2項の権限を行使する場合、労働時間は6ヶ月又は24週平均で週48時間を超えてはならない。

第15条 許可、権限

(1) 監督官庁は、

1. 第3条、第6条2項及び第11条2項に規定するのよりも長い1日の労働時間を
 - a) 労働がないシフトを達成するため継続的に稼働する交替制の事業所について
 - b) 建設現場及び組立て現場について
 許可し、
2. 週日8時間を超える労働時間の延長が他の期間における労働時間のしかるべき短縮により調整される場合に、一定の季節にだけ操業する事業及び繁忙期の事業の当該季節又は繁忙期について、第3条、第6条2項及び第11条2項に規定するのよりも長い1日の労働時間を許可し、
3. 手待ち業務、待機業務及び呼出し待機業務について、第5条及び第11条2項の定めとは異なる休息時間の長さ及び位置を、公勤務におけるそれらの出勤要請の特性に合致するかたちで許可し、
4. 通常は1週間に1度の勤務交替を3週間に2回行うために、第5条及び第11条2項の定めとは異なる休息時間を許可することができる。

(2) 監督官庁は、この法律で定められた例外を超える例外が公共の利益のためにやむを得ず必要となった場合には、当該例外を許可することができる。

(2a) 連邦政府は、連邦議会の同意を得て、法規命令により、

1. 海上の建設物、人工島又はその他の施設の建設、改築又は操業のための特殊な活動

（沖合活動）を遂行する労働者について、第 3 条、第 4 条、第 5 条、第 6 条 2 項、第 9 条及び第 11 条の例外を許可し、

2. 第 1 号の労働者並びに日曜日及び祝祭日の休息を保護するために必要な条件を定めることができる。

（3） 連邦防衛省はその管轄範囲内で、防衛上やむを得ない理由がある場合には、連邦労働・社会省の同意を得て、法規命令により、この法律、この法律に基づいて発出された法規命令及び労働協約で定められた労働時間の限界及び制限を超えて労働することを労働者に義務づけることができる。

（4） 第 1 項又は第 2 項の例外が認められる場合であっても、労働時間は 6 暦月又は 24 週平均で週 48 時間を超えてはならない。

第 5 章 法律の履行

第 16 条 掲示と労働時間の証明

（1） 使用者は、この法律、この法律に基づいて発出された事業所に適用される法規命令並びに事業所に適用される第 7 条 1 項から 3 項まで、第 12 条及び第 21a 条 6 項の労働協約、事業所協定及び勤務協定を印刷したものを、事業所内の適切な場所において閲覧のために備え付け又は掲示する義務を負う。

（2） ¹使用者は、労働者の第 3 条 1 項で定められた週日労働時間を超える労働時間を記録し、第 7 条 7 項による労働時間の延長に同意した労働者の一覧表を作成する義務を負う。²これらの証拠は最低 2 年間保存されなければならない。

第 17 条 監督官庁

（1） この法律及びこの法律に基づいて発出された法規命令の遵守は、州法により管轄を有する官庁（監督官庁）がこれを監督する。

（2） 監督官庁は、使用者がこの法律及びこの法律に基づいて発出された法規命令から生じる義務を履行するためにとるべき必要な措置を命じることができる。

（3） 連邦の公勤務、連邦直轄の公法上の団体、施設及び財団に関しては、監督官庁の任務及び権限は、管轄を有する連邦省又は当該省により定められた官署がこれを引き受ける；第 15 条 1 項及び 2 項の権限についても同様とする。

（4） ¹監督官庁は、この法律及びこの法律に基づいて発出された法規命令を履行するために必要な情報の提供を、使用者に要求することができる。²さらに、監督官庁は、労働時間の証拠資料及び第 7 条 1 項から 3 項まで、第 12 条及び第 21a 条 6 項の労働協約、事業所協定又は勤務協定を提出し又は閲覧のために送付することを、使用者に要求することができる。

(5) ¹ 監督官庁の受任者（Beauftragte）は、操業又は労働時間中に職場を臨検する権限を有する；当該時間外又は職場が居宅内にある場合、当該受任者は公共の安全又は秩序に対する差し迫った危険を防止するためにのみ、所有者の同意なく当該場所を臨検することができる。² 使用者は職場に対する当該臨検を許容しなければならない。³ 住居の不可侵に関する基本権（基本法 13 条）は、この限りで制限される。

(6) 報告義務者は、それに答えることが自身又は民事訴訟法 383 条 1 項 1 号から 3 号までで挙げられた身内の者のいずれかを刑事訴追又は秩序違反法上の手続の危険に晒すことになるような質問に対する回答を拒否することができる。

第 6 章 特則

第 18 条 法の適用除外

(1) この法律は以下の者及び職種には適用されない。

1. 事業所組織法 5 条 3 項の管理的職員及び医長

2. 公勤務の機関における部局長（Leiter）、その代理人、人事事項

（Personalangelegenheiten）について独立した決定権限を有する公勤務の労働者

3. 家族的共同体において自らに預けられた者と共に生活し、当該者を単独で責任を持って教育、世話又は養育する労働者

4. 教会及び宗教団体の典礼を行う職種

(2) 18 歳未満の労働者の就労に対しては、この法律に代えて若年労働保護法を適用する。

(3) 海上労働法 3 条にいう商船の乗組員たる労働者の就労に対しては、この法律に代えて海上労働法を適用する。

(4) 〔削除〕

第 19 条 公勤務における就労

公勤務における高権的な任務の遂行に際しては、労働協約上の規定が存在しない限りで、所轄官署は、公務員に適用される労働時間に関する規定を労働者に適用することができる；この場合、第 3 条から第 13 条までは適用されない。

第 20 条 航空上の就労

飛行機の乗務員たる労働者の就労に対しては、労働時間及び休息時間に関するこの法律の規定に代えて、航空機事業規則の第 2 施行令における飛行時間、乗務時間及び休息時間に関する規定が、各時点で通用している版で適用される。

第 21 条 内水航行における就労

(1) ¹連邦政府は EU の国家間協定又は法行為の国内法化のためにも、連邦議会の同意を得て、法規命令により、この法律の規定にかかわらず、内水船の特別な事情に配慮するために必要である限りで、内水航行における船内で乗務員として働く労働者の労働時間形成に係る条件を定めることができる。²この法規命令においては、特に、内水航行する船上での労働時間の条件が及ぼす影響に関する健康調査を含め、第 1 条にいう安全及び健康を保護するために必要な条件並びに日曜日及び祝祭日の休息を保護するために必要な条件を定めることができる。³第 1 文の法規命令においては、さらに、労働協約によって法規命令の規定と異なる定めをすることができる旨を定めることができる。

(2) ¹連邦政府が第 1 項の権限を行使しない場合、内水航行の乗務員に対してはこの法律の規定が適用される。ただし、休息時間に関する内水航行法上の規定に反する場合はこの限りでない。²第 1 項の適用にあたっては、内水航行の特性に配慮するために、労働協約によってこの法律の規定と異なる定めをすることができる。

第 21a 条 道路輸送における就労

(1) ¹各時点で通用している版における道路輸送における特定の社会的規定 (Sozialvorschriften) の調和、理事会の欧州経済共同体規則 3821/85 及び欧州共同体規則 2135/98 の変更、並びに理事会 (ABl. EG Nr. L 102 S. 1) の欧州経済共同体規則 3820/85 の廃止のための欧州議会及び理事会の 2006 年 3 月 15 日欧州共同体規則 561/2006、又は国際道路輸送に従事する乗務員の労働に関する 1970 年 7 月 1 日欧州協定 (AETR) (BGBL. II 1974 S.1473) にいう道路交通業務の運転手又は運転助手たる労働者の就労に対しては、次項以降の項と異なる定めをしていない限りで、この法律の規定を適用する。²欧州共同体指令 561/2006 号及び AETR は変更されない。

(2) 本条にいう週は月曜日の 0 時から日曜日の 24 時までをいう。

(3) ¹第 2 条 1 項にかかわらず、以下の時間は労働時間ではない：

1. 労働者が自身の業務を開始するために職場で待機していなければならない時間
2. 指示を受けて自身の業務を開始するために労働者が職場外で待機していなければならない時間
3. 運転を交代する労働者について、運転中に運転手の横又は仮眠スペースで過ごしている時間

²第 1 文 1 号及び 2 号の時間については、上記の規定は、その時間及び予め見込まれる期間が遅くとも当該期間の開始直前に周知されている場合にのみ適用される。³第 1 文の時間は休息時間ではない。⁴第 1 文 1 号及び 2 号の時間は休憩時間ではない。

(4) ¹労働時間は一週 48 時間を超えてはならない。²週の労働時間は 4 暦月又は 16 週平均で週 48 時間を超えない場合には、60 時間までこれを延長することができる。

(5) ¹ 休息時間は、自動車運転手及び運転助手に関する欧州共同体の規則及び AETR によって決定される。² 職業訓練生及び実習生についても同様である。

(6) ¹ 労働協約又は労働協約に基づいた事業所協定若しくは勤務協定においては、以下のことが許される。

1. 第 3 項 1 文 1 号、2 号及び 2 文の要件に関して詳細を定めること。
2. 客観的、技術的又は労働組織上の理由がある場合に、第 4 項、第 3 条及び第 6 条 2 項にかかわらず、労働時間を定めること。この場合、労働時間は 6 歴月平均で週 48 時間を超えてはならない。

² 第 7 条 1 項 2 号及び 2a 項は適用されない。³ 第 7 条 3 項を準用する。

(7) ¹ 使用者は、労働者の労働時間を記録する義務を負う。² 記録は少なくとも 2 年間保存しなければならない。³ 使用者は、労働者から請求があった場合には、当該労働者の労働時間の記録のコピーを手交しなければならない。

(8) ¹ 労働時間を算定するために、使用者は労働者に対して、他の使用者のもとでの労働時間のリストを提出するよう書面により求めるものとする。² 労働者はこの申告を書面により行うものとする。

第 7 章 罰則規定及び過料規定

第 22 条 過料規定

(1) 使用者として故意又は過失により以下の行為をした者は、秩序違反とする。

1. それぞれ第 11 条 2 項とも関連する第 3 条、第 6 条 2 項又は第 21a 条 4 項に反して、労働時間の上限を超えて労働者を就労させること。
2. 第 4 条に反して休憩を与えないこと、規定された最低時間与えないこと又は適時に与えないこと。
3. 第 5 条 1 項に反して最低休息時間を与えないこと、又は第 5 条 2 項に反して休息時間の短縮を他の休息時間の延長によって調整しないこと若しくは適時に調整しないこと。
4. 第 8 条 1 項、第 13 条 1 項若しくは 2 項、第 15 条 2a 項 2 号、第 21 条 1 項又は第 24 条の法規命令が特定の要件についてこの過料規定によるべきことを定めている場合に当該法規命令に違反すること。
5. 第 9 条 1 項に反して日曜日又は祝祭日に労働者を就労させること。
6. 第 11 条 1 項に反してすべての日曜日に労働者を就労させること、又は第 11 条 3 項に反して代替休日を与えないこと若しくは適時に与えないこと。
7. 第 13 条 3 項 2 号により発出可能な命令に違反すること。
8. 第 16 条 1 項に反して同項で指示された備付け又は掲示を行わないこと。

9. 第 16 条 2 項又は第 21a 条 7 項に反して記録を調製しないこと若しくは適時に調製しないこと、又は指示された期間保存しないこと。

10. 第 17 条 4 項に反して情報を提供しないこと、適時に提供しないこと若しくは一部しか提供しないこと、証拠資料を提出しないこと、一部しか提出しないこと若しくは送付しないこと、又は第 17 条 5 項 2 文に反して臨検を拒むこと。

(2) 第 1 項 1 号から 7 号まで、9 号及び 10 号の秩序違反に対しては最大 15,000 ユーロの、第 1 項 8 号の秩序違反に対しては最大 2,500 ユーロの過料が科されうる。

第 23 条 刑罰規定

(1) 第 22 条 1 項 1 号から 3 号まで、5 号から 7 号までで列挙された行為を

1. 故意に行い、それによって労働者の健康又は労働能力を危険に晒した者
2. 何回も繰り返した者

は、最大 1 年の自由刑又は罰金刑に処する。

(2) 第 1 項 1 号の場合において危険を過失により惹起した者は最大 6 箇月の自由刑又は最大 180 日分の日数罰金刑に処する。

第 8 章 雑則

第 24 条 国家間協定及び欧州共同体の法行為の国内法化

連邦政府は、国家間協定の義務を履行するため又はこの法律が規定する領域と関係する欧州共同体の理事会若しくは委員会の法行為を国内法化するために、連邦議会の同意を得て、この法律に基づく法規命令を発出することができる。

第 25 条 労働協約に関する経過規定

¹2004 年 1 月 1 日の時点で存在している労働協約又は余後効を有する労働協約が第 7 条 1 項、2 項又は 12 条 1 文で定められた上限を超えてそれらの規定と異なる規定を定めている場合、当該労働協約の規定は 2006 年 12 月 31 日まで引き続き効力を有する。²労働協約で認められた事業所協定及び第 7 条 4 項の規定は第 1 文の労働協約と同様に取り扱う。

第 26 条 〔削除〕

(翻訳担当：植村 新)

ベルリン州開店法（BerlLadÖffG）

2006 年 11 月 14 日公布（GVBl. 2006, 1045）

直近改正：2010 年 10 月 13 日の法律（GVBl. S.467）による改正

議会は、以下の法律を決議する。

第 1 条 適用範囲

この法律は、営業上の販売者（Anbietern）の開店時間、並びにこれと関連して、小売の販売所（Verkaufsstellen）における販売店員としての労働者の就労を規制するものである。

第 2 条 概念規定

（1） 販売所とは、以下のものをいう。

1. すべての種類の小売店舗（Ladengeschäfte）、薬局、ガソリンスタンド、旅客駅、空港及び長距離バスターミナルにおける販売施設
2. その他の売店、キオスク、及び固定された場所において恒常的に不特定多数の者に対し商品の販売を提供する類似の施設
3. 移動売店、特に駅弁売り箱（Bauchläden）、販売車両及びその他の固定的ではない場所を用いて、恒常的に不特定多数の者に対し商品の販売を提供する移動施設

（2） 提供（Anbieten）とは、営業上の商品の販売提供をいう。これには、注文商品を提供の場所において受け取ることができる場合における、見本、試供品等の提示を含む。

（3） 旅行用品とは、道路地図、市街地図、新聞、雑誌、旅行用読み物（Reiselektüre）、筆記用具、土産品、たばこ類、花、旅行用化粧品、旅行用医薬品、撮影及び写真のための消費財、記録媒体（Tonträger）、低価格の玩具、少量の飲食料品並びに外国通貨をいう。

（4） 美術品及び中古品市場とは、美術品、美術工芸品及び中古品が、売り場において営業のために販売者から多数提供される、一時的な市場をいう。市場の開店時間は、専らこの法律により規制される。営業法の規定は影響を受けない。

（5） 祝祭日とは、法定の祝祭日をいう。

（6） この法律の意味における長距離鉄道駅とは、ハウプトバーンホッフ、オストバーンホッフ、ズートクロイツ、ゲズントブルネン及びスパンダウ、及びツォーロギッシャー・ガルテン、フリードリッヒシュトラッセ、アレキサンダープラッツ、ポツダマー・プラッツ、ヴァンセー、リヒターフェルド・オスト及びリヒテンベルクのような、特に長距離の地域鉄道駅をいう。

第3条 一般的開店時間

- (1) 販売所は、平日（Werktag）は、0時から24時まで開店することができる。
- (2) 販売所は、第4条から第6条が異なる定めを行っていない限りにおいて、以下の場合には、閉店しなければならない。
 1. 日曜・祝祭日
 2. 平日に該当する12月24日の14時以降
- (3) 第1項及び第2項は、美術品及び中古品市場に対して適用する。
- (4) 閉店時に居合わせた客に対しては、接客することができる。

第4条 日曜・祝祭日における特定の商品の販売

- (1) 日曜・祝祭日においては、以下の場合には、開店することができる。
 1. 土産品、道路地図、市街地図、ガイドブック、たばこ類、撮影及び写真のための消費財、日用品並びに直ぐに飲食するための飲食料品を含む、旅行者にとって必要な商品を提供する販売所は13時から20時まで、及び待降節中の日曜日（Adventssonntag）に該当する12月24日の13時から17時まで、
 2. テーマに関連した商品又は直ぐに飲食するための飲食料品を販売する、催し物又はミュージアムの敷地若しくは建物内における観客のための販売所は、催し物及び開場の時間中、
 3. 提供する商品が、花及び植物、新聞及び雑誌、パン菓子及びケーキ菓子、牛乳及び乳製品の一つ又は複数の商品群からなる販売所は7時から16時まで、及び待降節中の日曜日に該当する12月24日の7時から14時まで、
 4. 主として飲食料品を提供する販売所は、待降節中の日曜日に該当する12月24日の7時から14時まで、
 5. 美術品及び中古品市場は7時から18時まで。
- (2) 第2条1項3号に基づく販売所は、以下の場合には、開店することができる。
 1. 日曜・祝祭日、待降節中の日曜日に該当する12月24日に、生産者が直ぐに傷みやすい果物及び野菜を提供する場合は、7時から14時まで、
 2. クリスマスツリーを提供する場合は、待降節中の日曜日の7時から20時まで、待降節中の日曜日に該当する12月24日の7時から14時まで。
- (3) 復活祭の翌日の日曜日、聖霊降臨祭の月曜日及び12月26日には、第1項3号に基づく商品として、新聞及び雑誌のみを、及び第2条1項3号に基づく販売所においては、生産者が直ぐに傷みやすい果物及び野菜を、提供することができる。聖金曜日（Karfreitag）、国民哀悼の日及び死者慰霊日においては、美術品及び中古品市場を開くことはできない。

第 5 条 販売所に関する特則

日曜・祝祭日及び 12 月 24 日は、以下の場合には、開店することができる。

1. 医薬品の販売及び薬局で通常取り扱う商品の提供を行う薬局
2. 自動車の保持・修繕のために必要な交換部品の提供、並びに動力用燃料及び旅行用品の提供を行うガソリンスタンド
3. 旅行用品の提供を行う、旅客駅、空港及び長距離バスターミナルにおける販売施設
さらに、長距離鉄道駅においては、日用品、特に一般的な生活用品及び旅行用品、旅行鞆、プレゼント用品並びに視力補助具を提供することができる。加えて、ベルリン-テーゲル空港においては、日用品、特に一般的生活用品、繊維製品、スポーツ用品並びにプレゼント用品を提供することができる。

第 6 条 さらなる例外

(1) 開店時間を管轄する州政府機関 (Senatsverwaltung) は、公共の利益のために、例外的に、13 時から 20 時までの時間帯における、年間 8 の連続しない日曜又は祝祭日における販売所の開店を、一般処分 (Allgemeinverfügung) により決定することができる。特に重要な公共の利益が存在する場合には、他の開店時間を定めるとともに、連続する日曜・祝祭日における開店を許可することができる。一般処分は、遅くとも第二四半期の末までに、又は翌半年分については前年の第四四半期の末までに、公示されるものとする。第 1 文及び第 2 文は、1 月 1 日、5 月 1 日、聖金曜日、復活祭の日曜日、聖霊降臨祭の日曜日、国民哀悼の日、死者慰霊日、待降節中の日曜日に該当する 12 月 24 日、12 月における祝祭日に対しては、適用しない。

(2) 販売所は、特別な出来事、特に企業の記念祭 (Firmenjubiläen) 及び道路を利用する祭事がある場合には、さらに年間 2 の日曜・祝祭日において、13 時から 20 時まで開店することができる。販売所は、管轄する区の当局 (Bezirksamt) に対して、出来事の申告とともに開店について、2 週間前に書面で届け出なければならない。第 1 項 4 文を準用する。

(3) 販売所は、第 1 項又は第 2 項の要件が存在している場合であっても、第 1 項に基づき連続した日曜・祝祭日の開店が許可されていない限りにおいては、ひと月に 2 の連続した日曜・祝祭日に開店することはできず、単にひと月に合計して 2 の日曜・祝祭日にのみ開店することができる。

第 7 条 労働者の保護

(1) 販売所において、日曜・祝祭日には、その都度許容され又は許可された開店時間中、及び準備作業・閉店作業のために不可欠である場合には、さらに 30 分の間における販売活動のためにのみ、労働者を就労させることができる。かかる就労に対しては、直

近では 2006 年 8 月 14 日の法律（BGBl. I S. 1962）の 5 条及び 6 条により改正された、1994 年 6 月 6 日の労働時間法 11 条（BGBl. I S. 1170）を準用する。

（2）労働者からの要求があった場合、各暦月につき少なくとも 1 土曜日において、労働を免除される。かかる日は、労働のない日曜日と連続して付与されるものとする。

（3）同一世帯において少なくとも 1 名の 12 歳未満の子供と生活する就労者、又は認定を受けた要介護者を世話する就労者からの要求があった場合、世話が他の世帯を同じくする者によっては行われ得ない限りにおいて、20 時以降又は日曜・祝祭日の就労を免除されるものとする。

（4）販売所の所有者は、日曜・祝祭日において給付された労働及びこれに対して付与された余暇調整（Freizeitausgleich）に関して、雇用される労働者の氏名、日、雇用の種類及び期間とともに、記録しなければならない。記録は、少なくとも各暦年の経過後 2 年間は保管しなければならない。

第 8 条 監督と情報

（1）販売所の所有者は、管轄当局からの要求があった場合、この法律の遵守を監督するために必要な報告を遺漏なく行い、かつ第 7 条 4 項に基づく記録を提出しなければならない。雇用される労働者も、情報提供義務を負う。

（2）管轄当局の受任者は、開店時間中に販売所を臨検する権限を有する。販売所への臨検は、許容されなければならない。住居の不可侵に関する基本権（基本法 13 条、ベルリン州憲法 28 条 2 項 1 文）は、この限りで制限される。

（3）管轄当局は、この法律に基づき生じる義務の履行のために必要な措置を命じることができる。

第 9 条 秩序違反

（1）販売所の所有者として、故意又は過失により、以下の各号に該当する者は、秩序違反とする。

1. 第 3 条 2 項及び 3 項に反して、販売所を開店し、又は商品を提供した者
2. 第 4 条及び第 5 条に反して、許容された開店時間を超えて商品を提供し、又は定められた商品群以外の商品を提供した者
3. 第 6 条に反して、許可された日曜・祝祭日数又は許容された開店時間を超えて商品を提供した者、若しくは管轄当局へ適時に出来事の申告とともに書面での届出を行わなかった者
4. 第 7 条 1 項に反して、許容された期間を超えて、労働者を就労させた者
5. 第 7 条 2 項に反して、その要求に応じた、各暦月における少なくとも 1 土曜日についての労働免除を行わなかった者

6. 第 7 条 4 項に反して、記録を行わなかった者、不正確にしか行わなかった者又は不完全にしか行わなかった者、若しくはこれを保管しなかった者
 7. 第 8 条 1 項に反して、報告を行わなかった者、誤って行った者又は不完全にしか行わなかった者、若しくは記録を提出しなかった者
 8. 第 8 条 3 項に基づく実行可能な命令に従わなかった者
- (2) さらに、故意又は過失により、第 3 条及び第 4 条に反して、美術品及び中古品市場を運営した者も、秩序違反とする。
- (3) 秩序違反に対しては 2,500 ユーロを上限とする過料が、又、第 1 項 4 号及び第 2 項違反の場合には 15,000 ユーロを上限とする過料が、それぞれ科されうる。

第 10 条 一般的安全及び秩序法の改正

〔2006 年 10 月 11 日の版における一般的安全及び秩序法（GVBl. S.930）の補遺による改正指示〕

第 11 条 従前の法の廃止

この法律の発効により、以下の法規定は失効する。

1. 直近では 1996 年 10 月 31 日の命令（GVBl. S.483）によって改正された、1958 年 1 月 7 日の日曜・祝祭日における特定の販売所の開店時間に関する命令（GVBl. S.11）
2. 直近では 1999 年 6 月 16 日の命令（GVBl. S.411）によって改正された、1983 年 6 月 14 日の行楽地及び保養地（Ausflugs- und Erholungsgebieten）における閉店に関する命令（GVBl. S.983）
3. 直近では 1972 年 12 月 7 日の命令（GVBl. S.2249）によって改正された、1967 年 12 月 2 日の 12 月 24 日における日曜日の販売に関する命令（GVBl. S.1679）
4. 1960 年 1 月 13 日の薬局の閉店に関する命令（GVBl. S.230）
5. 直近では 1988 年 12 月 13 日の命令（GVBl. S.2327）によって改正された、1987 年 6 月 24 日のベルリン－ツォーロギッシャー・ガルテン駅及びベルリン－テーゲル空港における閉店に関する命令（GVBl. S.2029）
6. 2004 年 3 月 2 日の閉店に関する法律の第 14 条 1 項 2 文に基づく法規命令の公布権限の州政府から管轄州政府機関への移行に関する命令（GVBl. S.104）

第 12 条 発効

この法律は、ベルリンの官報において公布された日の翌日に発効する。

（翻訳担当：山本 陽大）

第四編 雇用平等

一般平等取扱法（AGG）*

2006 年 8 月 14 日公布（BGBl. I S. 1897）

直近改正：2013 年 4 月 3 日の単一ユーロ決済圏施行法（BGBl. I S. 610）第 8 条による改正

第 1 章 総則

第 1 条 本法の目的

この法律の目的は、人種を理由とした、又は、民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢若しくは性的アイデンティティによる不利益取扱いを防止又は排除することにある。

第 2 条 適用範囲

(1) 第 1 条に掲げる事由のいずれかに基づく不利益取扱いのうち、以下の各号に掲げる事項にかかるものを、この法律に定める基準により違法とする。

1. 活動分野や職業上の地位にかかわらず非独立的及び独立的な職業活動への参入並びに昇進のための条件（選抜基準及び採用条件を含む）
2. 賃金及び解雇条件を含む就労条件及び労働条件であつて、特に、個別法及び集団法上の合意、並びに、就労関係の実行及び終了又は昇進に際しての措置におけるものの
3. あらゆる形態及びあらゆる水準の職業相談、職業訓練（職業教育訓練、職業継続訓練及び職業転換教育を含む）並びに職業経験実習の機会
4. 就労者団体若しくは使用者団体又は特定の職業集団に属する者で構成される団体における会員資格及び参加（それらの団体による給付の請求を含む）
5. 社会保障及び保健サービスを含む社会保護
6. 社会的優遇措置
7. 教育
8. 公衆の用に供される物品及びサービス（住居を含む）の入手及び提供

* 公式註釈：この法律は以下の諸指令の国内法化に資するものである。

－人種又は民族的出自の区別によらない平等取扱い原則の適用に関する 2000 年 6 月 29 日の理事会指令 2000/43/EC

－就労及び職業における平等取扱いを実現するための一般的枠組みの制定に関する 2000 年 11 月 27 日の理事会指令 2000/78/EC

－就労、教育訓練及び昇進の機会並びに労働条件についての男女の平等取扱い原則の実施に関する 1976 年 2 月 9 日の理事会指令 76/207/EEC を改正する 2002 年 9 月 23 日の欧州議会及び理事会指令 2002/73/EC

－物品及びサービスの入手及び供給に際しての男女の平等取扱い原則の実施に関する 2004 年 12 月 13 日の理事会指令 2004/113/EC

(2) ¹社会法典に基づく給付については、社会法典第Ⅰ編 33c 条及び社会法典第Ⅳ編 19a 条を適用する。²事業所老齢年金については事業所年金法を適用する。

(3) ¹この法律は、その他の不利益取扱いの禁止又は平等取扱いの要請の適用に影響を与えるものではない。²特定の人的集団の保護に資する公法上の規定についても同様とする。

(4) 解雇については、一般的解雇制限及び特別解雇制限のための規定が排他的に適用される。

第3条 定義規定

(1) ¹直接的不利益取扱いの存在は、ある者が、第1条に掲げる事由のいずれかにより、比較可能な状況にある他の者が受けるものよりも有利でない取扱いを受けている、受けた又は受けるであろう場合に認められる。²性別による直接的不利益取扱いは、第2条1項1号から4号までとの関係では、妊娠又は母親であることにより女性を不利益に取り扱う場合にもその存在が認められる。

(2) 間接的不利益取扱いの存在は、外形上は中立的な規定、判断基準又は手続が、第1条に掲げる事由のいずれかにより、ある人々を他の人々に対して特別に不利に取り扱い得る場合に認められるが、当該規定、判断基準又は手続が、適法な目的により客観的に正当化され、かつ、当該手段が当該目的達成のために相応かつ必要なものである場合には、その限りでない。

(3) ハラスメントは、望まれない行動様式が、第1条に掲げる事由のいずれかに関連し、その意図又は作用として、それを受ける者の尊厳を傷付け、又、威圧的、敵対的、軽蔑的、屈辱的又は侮辱的な環境を生み出すものである場合には、不利益取扱いとする。

(4) セクシュアル・ハラスメントは、望まれない性的行動（これには、望まれない性的行為及びその要求、性的な身体的接触、性的内容の発言並びにポルノグラフィ表現の望まれない表示及び可視的掲示が含まれる）が、第1条に掲げる事由のいずれかに関連し、その意図又は帰結として、それを受ける者の尊厳を傷付け、又、威圧的、敵対的、軽蔑的、屈辱的又は侮辱的な環境を生み出すものである場合には、第2条1項1号から4号までとの関係では不利益取扱いとする。

(5) ¹第1条に掲げる事由のいずれかに基づく、ある者を不利益取扱いすることの指示は、不利益取扱いとみなす。²第2条1項1号から4号までとの関係でそのような指示の存在は、特に、ある者が、別のある者をして第1条に掲げる事由のいずれかによりある就労者を不利益に取り扱う又は不利益に取り扱い得る行動を起こすよう仕向ける場合に認められる。

第4条 複数の事由による異別取扱い

ある異別取扱いが第1条に掲げる事由の複数により行われる場合、当該異別取扱いが第8条から第10条まで及び第20条により正当化されうるのは、異別取扱いの事由すべてに正当化が及ぶときのみとする。

第5条 ポジティブ・アクション

ある異別取扱いが、第1条に掲げる事由による不利益を適切かつ相応な措置により防止又は補填すべきものとして行われる場合、第8条から第10条まで及び第20条に掲げる事由にかかわらず、当該異別取扱いも適法とする。

第2章 不利益取扱いからの就労者の保護

第1節 不利益取扱いの禁止

第6条 人的適用範囲

(1) ¹この法律において就労者とは、以下の各号に掲げる者をいう。

1. 労働者
2. 職業訓練を受けるために就労している者
3. その経済的な非独立性を理由として労働者類似の者と評価されるべき者（これには家内労働の就労者及びこれに同等の者も含まれる）

²就労関係への応募者及び就労関係が終了した者も、就労者とみなす。

(2) ¹本章において使用者とは、第1項に規定されるところの者を就労させる自然人及び法人並びに権利能力を有する人的会社（Personengesellschaft）をいう。²就労者が労務提供のために第三者に派遣される場合、当該第三者をも本章にいう使用者とみなす。³家内労働の就労者及びこれに類する者については、発注者又は仲介者が使用者に代わるものとする。

(3) 職業活動への参入及び昇進のための条件に関わるものである限り、本章の規定は、自営業者及び機関構成員、特に経営担当者及び役員について準用する。

第7条 不利益取扱いの禁止

(1) 就労者を第1条に掲げる事由のいずれかにより不利益に取り扱ってはならない；不利益取扱いを行う者が、当該不利益取扱いに際して第1条に掲げる事由の存在を推測しているに過ぎない場合も同様とする。

(2) 合意された規定であって、第1項の不利益取扱いの禁止に違反するものは無効とする。

(3) 使用者又は就労者による、第1項に規定するところの不利益取扱いは、契約上の

義務違反とする。

第 8 条 職業上の要求による適法な異別取扱い

(1) 第 1 条に掲げる事由のいずれかによる異別取扱いは、行われるべき活動の性質又は当該活動を行うための条件からして当該事由が本質的かつ決定的な職業上の要求である場合には、目的が適法でありかつ当該要求が相応なものである限りにおいて、許容される。

(2) 第 1 条に掲げる事由のいずれかにより同一又は同一価値の労働に対する報酬をより低いものとする合意は、第 1 条に掲げる事由のいずれかにより特別な保護規定が適用されることでは、正当化されない。

第 9 条 宗教又は世界観による適法な異別取扱い

(1) 宗教共同体、宗教共同体に属する施設（法形式を問わない）又は宗教若しくは世界観の共同体的な保護育成を任務とする団体における就労について、宗教又は世界観により行われる異別取扱いは、それぞれの宗教共同体若しくは団体の自己理解を考慮したうえで、その自己決定権を顧慮し又は活動の性質に照らせば、特定の宗教又は世界観が正当な職業上の要求である場合、第 8 条にかかわらずこれも許容されるものとする。

(2) 宗教又は世界観に基づく異別取扱いの禁止は、第 1 項に掲げた宗教共同体、宗教共同体に属する施設（法形式を問わない）又は宗教若しくは世界観の共同体的な保護育成を任務とする団体が、そのそれぞれの自己理解の中での忠実かつ誠実な行動をその就労者に対して求める権利に影響を与えるものではない。

第 10 条 年齢による適法な異別取扱い

¹年齢による異別取扱いは、客観的かつ相応であり正当な目的により正当化されるものである場合、第 8 条にかかわらずこれも許容されるものとする。²当該目的達成のための手段は、相応かつ必要なものでなければならない。³そのような異別取扱いには、特に以下の各号に掲げるものが含まれうる。

1. 就労及び職業訓練の機会のための特別の条件、並びに、報酬及び就労関係の終了についての条件を含む特別な就労条件及び労働条件の設定であって、年少者、高年齢就労者及び監護義務を伴う者の職業活動への参入を促進するため又はこれらの者に対する保護を保障するためになされるもの
2. 年齢、職業経験又は勤務年数についての最低条件の設定であって、就労の機会又は就労と結びついた特定の利益に関してなされるもの
3. 採用のための上限年齢の定めであって、特定の職に要求される特殊な教育訓練を理由として、又は、退職までに相応な就労期間が必要であることを理由としてなされ

るもの

4. 事業所の社会保障制度における年齢制限の定めであって、加入者資格又は老齢年金若しくは障害給付の受給のための要件としてなされるもの（当該制度の枠組み内で特定の就労者又は就労者集団について異なる年齢制限を定めることを含む）、並びに、当該制度の枠組み内での保険数理的計算のための年齢基準の使用
5. 解約告知によらず就労関係が一定時点で終了することをあらかじめ定める合意であって、当該時点において当該就労者が年齢により年金を請求することができる場合のもの；社会法典第 VI 編 41 条は影響を受けないものとする。
6. 事業所組織法にいう社会計画上の給付の相違であって、両当事者が、年齢若しくは勤続年数により等級付けが行われる補償規定を作成しており、そこで、労働市場における可能性が基本的に年齢に影響を受けることが年齢を相当な形で強調することにより明確に顧慮されている場合のもの、又は、就労者を社会計画上の給付から除外しており、当該就労者が場合によっては失業給付受給後に年金受給資格を有するために経済的に保護されている場合のもの

第 2 節 使用者の組織上の義務

第 11 条 募集

ある労働ポスト（Arbeitsplatz）についての募集は、第 7 条 1 項に違反してなされてはならない。

第 12 条 使用者の措置及び義務

(1) ¹使用者は、第 1 条に掲げる事由のいずれかによる不利益取扱いから保護するために必要な措置を講ずる義務を負う。²かかる保護には、予防的措置も含まれる。

(2) ¹使用者は、適切な方法、とりわけ職業教育訓練及び職業能力向上訓練の枠組み内において、そのような不利益取扱いが許されないことを示し、それが行われないうに努めるものとする。²使用者が、不利益取扱いを防止する目的で適切な方法によりその就労者に対する教育を行った場合、これにより第 1 項に規定されるところのその義務を履行したものとみなす。

(3) 就労者が第 7 条 1 項の不利益取扱いの禁止に違反した場合、使用者は、個別事案において不利益取扱いを阻止するため、警告、異動、配置転換又は解雇のような、適切、必要かつ相応の措置を講じなければならない。

(4) 就労者がその活動を行うに際して第三者により第 7 条 1 項に規定されるところの不利益取扱いを受けた場合、使用者は、個別事案において当該就労者を保護するため、適切、必要かつ相応の措置を講じなければならない。

(5) ¹この法律及び労働裁判所法 61b 条並びにこの法律の第 13 条に従った苦情申立

での処理を担当する部署に関する情報は、事業所又は勤務所において周知されるべきものとする。²周知は、適切な場所での掲示若しくは展示又は事業所又は勤務所において通例の情報コミュニケーション技術によって行うことができる。

第3節 就労者の権利

第13条 苦情申立権

(1) ¹ 就労者は、その就労関係において使用者、上司、他の就労者又は第三者から第1条に掲げる事由のいずれかにより不利益に取り扱われていると感ずる場合に、事業所、企業又は勤務所の担当部署に苦情を申し立てる権利を有する。² 苦情申立ては審査され、その結果が苦情を申し立てた就労者に報告されるべきものとする。

(2) 労働者代表の権利は、影響を受けない。

第14条 労務提供拒否権

¹ 使用者が職場におけるハラスメント又はセクシュアル・ハラスメントを阻止するための適切な措置を何ら講じない又は明らかに適切ではない措置を講ずる場合には、当該就労者は、自らを保護するために必要な限りにおいて、賃金を失うことなくその職務を停止する権利を与えられる。² 民法典 273 条は、影響を受けない。

第15条 補償及び損害賠償

(1) ¹ 不利益取扱いの禁止に対する違反があった場合、使用者は、これにより生じた損害を賠償する義務を負うものとする。² 当該義務違反の責任を使用者に帰すことができない場合には、この限りでない。

(2) ¹ 財産上の損害でない損害について、就労者は金銭による相応の補償を求めることができる。² 不採用についての補償は、就労者が不利益取扱いのない選考によっても採用されていなかったであろう場合には、月給（Monatsgehälter）の3箇月分を超えてはならない。

(3) 集団法上の合意が適用されている場合、使用者は、故意又は重過失のあるときに限り補償義務を負う。

(4) ¹ 第1項又は第2項に基づく請求は、協約当事者が異なる合意をしていない限り、2箇月の期間内に書面によりなされなければならない。² 期間の開始は、応募又は昇進の事案においては拒絶の通知を受け取った時点からとし、その他の不利益取扱いの事案においては就労者が不利益取扱いを知った時点からとする。

(5) 別の法規定から生ずる使用者に対するその他の請求権は、影響を受けない。

(6) 第7条1項の不利益取扱いの禁止に対する使用者の違反は、他の法的根拠によりもたらされるのでない限り、就労関係、職業教育訓練関係又は昇進をもたらすことの請

求権の根拠とはならない。

第 16 条 不利益処分の禁止

(1) ¹ 使用者は、本章に規定されるところの権利を行使したこと又は本章に違反する指示の実行を拒んだことの故に、就労者を不利益に取り扱ってはならない。² その際に当該就労者を支援し又は証人として証言する者についても同様とする。

(2) ¹ 不利益に取り扱う行動様式を、それを受ける就労者が拒否又は許容していることを、当該就労者に関係する決定の基礎として援用することは許されない。² 第 1 項第 2 文を準用する。

(3) 第 22 条を準用する。

第 4 節 補足規定

第 17 条 関係者の社会的責任

(1) 協約当事者、使用者、就労者及びその代表は、自身の任務と行動可能性の範囲内で、第 1 条に掲げる目的の実現に協力することを求められる。

(2) ¹ 事業所組織法 1 条 1 項 1 文の要件を満たす事業所において、使用者が本章の規定に対する重大な違反を行った場合、事業所委員会又は事業所内で代表性を有する労働組合は、事業所組織法 23 条 3 項 1 文の要件のもとで、そこに定められる権利を裁判において主張できるものとする；事業所組織法 23 条 3 項 2 文から 5 文までを準用する。² 当該申立てにより、不利益取扱いを受けた者の請求権を主張することは許されない。

第 18 条 団体における会員資格

(1) 本章の規定は、以下に掲げる団体又はその連合体における会員資格又はその活動への参加について準用する。

1. 協約当事者

2. 特定の職業集団に属する者を構成員とし又は経済的若しくは社会的分野で格別の権力の地位を占める団体であって、当該団体の会員資格の獲得に根本的な利益が存するもの

(2) 拒否することが第 7 条 1 項の不利益取扱いの禁止への違反となる場合、第 1 項に掲げる団体における会員資格又はその活動への参加の請求権が存するものとする。

第3章 民事上の関係における不利益取扱いからの保護

第19条 民事上の不利益取扱いの禁止

(1) 以下に掲げる民事上の債務関係の成立、実行及び終了に際して、人種を理由として、又は、民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢若しくは性的アイデンティティにより不利益取扱いを行うことは許されない。

1. 典型的には個人ごとの区別なく比較可能な条件で多くの場合に成立するもの（大量取引）、若しくは、当該債務関係の性質により個人ごとの区別の重要性が低く比較可能な条件で多くの場合に成立するもの

2. 私法上の保険を対象とするもの

(2) 人種を理由とした又は民族的出自による不利益取扱いは、加えて、第2条1項5号から8号までにいうその他の民事上の債務関係の成立、実行及び終了に際しても許されない。

(3) 住居の賃貸の場合には、社会的に安定した住民構成及び均衡のとれた住宅構成の維持形成、並びに、調和のとれた経済的、社会的及び文化的関係の維持形成を考慮して異別取扱いを行うことが許容される。

(4) 本章の規定は、家族法及び相続法上の債務関係には適用がないものとする。

(5) ¹本章の規定は、当事者又はその身内の者の特別に親密な関係又は信頼ある関係が成立する民事上の債務関係には適用がないものとする。²賃貸関係の場合には、特に、当事者又はその親戚が同一の土地にある住居を使用する場合がこれに該当し得る。³一時的使用のためだけになされるのではない住居の賃貸は、合計で50戸を超える賃貸がされるのであれば、通常は第1項第1文にいう取引ではない。

第20条 適法な異別取扱い

(1) ¹宗教、障害、年齢、性的アイデンティティ又は性別による異別取扱いは、それに客観的理由が存する場合には不利益取扱いの禁止に違反しないものとする。²特に、以下の各号に掲げる場合がこれに該当し得る。

1. 異別取扱いが、危険の回避、損害の防止その他これらに同種の目的に資する場合

2. 異別取扱いが、プライバシーの保護又は個人の安全の保護の必要性を顧慮したものである場合

3. 異別取扱いが特別の利益を与えるものであり、かつ、平等取扱いの貫徹の利益を欠く場合

4. 異別取扱いが、ある人間の宗教と結び付けられており、かつ、宗教の自由の行使又は宗教共同体、宗教共同体に属する施設（法形式を問わない）及び宗教の共同体的な保護育成を任務とする団体の自己決定権を、そのそれぞれの自己理解を顧慮したうえで考慮すれば正当化される場合

(2) ¹ いかなる場合であれ、妊娠及び母親であることに関連する費用を優遇措置又は給付の差異に帰結させてはならない。²第 19 条 1 項 2 号の場合における、宗教、障害、年齢又は性的アイデンティティによる異別取扱いは、リスクに応じた計算の原則として承認されているもの、特に統計的調査を援用して保険数理的に算出されたリスク評価に基づくものである場合にのみ、許容される。

第 21 条 請求権

(1) ¹ 不利益取扱いを受けた者は、不利益取扱いの禁止に対する違反がある場合、その他の請求権を損なうことなく、当該侵害行為の排除を求めることができる。²さらなる侵害行為のおそれがある場合、不利益取扱いを受けた者は、差止めを求めて提訴することができる。

(2) ¹ 不利益取扱いの禁止に対する違反があった場合、不利益取扱いを行った者は、これにより生じた損害を賠償する義務を負う。²当該義務違反の責任を不利益取扱いを行った者に帰すことができない場合には、この限りでない。³財産上の損害でない損害について、不利益を受けた者は金銭による相応の補償を求めることができる。

(3) 不法行為に基づく請求権は、影響を受けない。

(4) 不利益取扱いを行った者は、不利益取扱いの禁止から逸脱する合意に依拠することはできない。

(5) ¹ 第 1 項及び第 2 項に基づく請求は、2 箇月の期間内になされなければならない。²期間経過後は、不利益取扱いを受けた者がその責めに帰すことのできない事由によって当該期間の遵守を妨げられた場合に限り、請求ができる。

第 4 章 法的保護

第 22 条 立証責任

訴訟において、一方の当事者が第 1 条に掲げる事由のいずれかによる不利益取扱いを推認させる間接事実を証明した場合、他方当事者は、不利益からの保護規定に対する違反がなかったことについて立証責任を負う。

第 23 条 反差別団体による支援

(1) ¹ 業としてでなく、かつ、一時的なものとしてでなく、その規約に従い、不利益を受けた者又はその集団の特別な利益を第 1 条を基準として擁護する人的結合体を、反差別団体とする。²反差別団体が 75 名以上から構成されている又は 7 以上の団体の連合により構成されている場合に、第 2 項から第 4 項までに規定する権限が与えられるものとする。

(2) ¹ 反差別団体には、その規約上の目的の範囲内で、裁判手続きにおいて、不利益を受けた者の補佐人として審理に参加する権限が与えられる。²その他の点では、手続規則上の規定、特に補佐人に以後の陳述を禁じ得る規定は、影響を受けない。

(3) 反差別団体には、その規約上の目的の範囲内で、不利益を受けた者の法的問題を処理することが許される。

(4) 障害者のための特別な団体の訴権及び代理権は、影響を受けない。

第5章 公法上の勤務関係についての特別規定

第24条 公法上の勤務関係についての特別規定

以下の各号に掲げる者については、この法律の規定を、その特別な法的地位を考慮したうえで準用する。

1. 連邦、州、市町村、その連合体及びその他の連邦又は州の監督下にある公法上の団体、施設及び財団の官吏
2. 連邦又は州の裁判官
3. 兵役代替社会奉仕勤務への動員に関わる限りにおいて、兵役代替社会奉仕勤務者又は承認された戦争役務拒否者

第6章 反差別局

第25条 連邦反差別局

(1) ドイツ連邦議会又は連邦政府の受任者の管轄を損なうことなく、連邦家庭高齢者女性青少年省のもとに、第1条に掲げる事由のいずれかによる不利益取扱いからの保護を目的とした連邦の機関（連邦反差別局）を設立する。

(2) ¹ 連邦反差別局には、その任務の遂行に必要な人員及び物品が提供されるべきものとする。²連邦家庭高齢者女性青少年省の個別予算においては、連邦反差別局が独立した項目（Kapitel）として明示されるべきものとする。

第26条 連邦反差別局長の法的地位

(1) ¹連邦家庭高齢者女性青少年大臣は、連邦政府の提案に基づき、1人の連邦反差別局長を任命する。²連邦反差別局長は、この法律を基準として、連邦との公法上の官職関係にあるものとする。³その職務の遂行にあたって連邦反差別局長は、独立し、また、法律にのみ従う。

(2) 官職関係は、連邦家庭高齢者女性青少年大臣による任命文書の手交をもって開始する。

(3) ¹官職関係は、死亡によるほか、以下の各号に掲げる場合に終了する。

1. 新たな連邦議会の招集
2. 連邦官吏法 51 条 1 項及び 2 項による年齢上限に達したことによる官職期間の満了
3. 免職

²連邦家庭高齢者女性青少年大臣は、本人の要求があった場合、又は、終身裁判官の場合に免職を正当化する事由が存する場合に、連邦反差別局長を免職する。³官職関係が終了する場合、連邦反差別局長は、連邦家庭高齢者女性青少年大臣により執行される文書の交付を受けるものとする。⁴免職は、当該文書の手交をもって効力を発する。

(4) ¹連邦反差別局長の連邦に対する法的関係は、連邦家庭高齢者女性青少年省との契約により規律される。²当該契約は連邦政府の同意を必要とする。

(5) ¹連邦官吏が連邦反差別局長に選任された場合、当該連邦官吏は、官職関係の開始をもって従前の職務を退く。²官職関係の継続中は、管理関係に基づく権利義務は、職務上の守秘義務及び報酬若しくは贈与の受領禁止を除き、停止される。³災害による被災官吏においては、療養及び災害補償に対する法律上の請求権が維持される。

第 27 条 任務

(1) 第 1 条に掲げる事由のいずれかにより不利益取扱いを受けたとの認識を有する者は、連邦反差別局に相談することができる。

(2) ¹第 1 項に基づく相談があった場合、連邦反差別局は独立した方法により、当該相談者を不利益取扱いから保護するための権利の実現を支援する。²この場合において、連邦反差別局は特に以下の各号に掲げることを行うことができる。

1. 不利益取扱いから保護するための法的規律の枠組み内での請求権及び法的行動可能性についての情報提供
2. 他の機関による相談の仲介
3. 関係者間での平和的解決を目指した努力

³連邦議会又は連邦政府の受任者に管轄がある限りにおいて、連邦反差別局は、第 1 項にいう者の関心事を、その者の同意を得て当該受任者に遅滞なく取り次ぐ。

(3) 連邦議会又は連邦政府の受任者の管轄に抵触しない限りにおいて、連邦反差別局は独立した方法により、以下の各号に掲げる任務を負う。

1. 広報活動
2. 第 1 条に掲げる事由に基づく不利益取扱いを防止するための措置
3. かかる不利益取扱いに関する学術的調査の実施

(4) ¹連邦反差別局及び連邦議会又は連邦政府の受任者でその管轄領域が関係する者は、連邦議会に対して 4 年ごとに第 1 条に掲げる事由に基づく不利益取扱いについての報告書を共同で提出し、当該不利益取扱いの排除及び防止のための勧告を行う。²両者は

不利益取扱いについての共同での学術的調査を実施することができる。

(5) 第1条に掲げる事由の複数による不利益取扱いの場合には、連邦反差別局及び連邦議会又は連邦政府の受任者でその管轄領域が関係する者が、協力するものとする。

第28条 権限

(1) 連邦反差別局は、第27条2項2文3号の場合に、第27条1項により連邦反差別局に相談を行った者がそれにつき同意を表明する限りにおいて、関係者に意見表明を要請することができる。

(2) ¹すべての連邦の官庁及び連邦の領域内のその他の公的機関は、連邦反差別局によるその任務の遂行を支援すること、特に必要な情報を与えることの義務を負う。²個人情報保護のための規定には影響がないものとする。

第29条 非政府組織及びその他の機関との協力

連邦反差別局はその活動に際し、第1条に掲げる事由のいずれかによる不利益取扱いからの保護のためにヨーロッパ、連邦、州又は地域の各レベルで活動している非政府組織及び機関を、適切な形で関与させるものとする。

第30条 審議会 (Beirat)

(1) ¹第1条に掲げる事由のいずれかによる不利益取扱いからの保護を目的としている社会的集団及び組織との対話を促進するため、連邦反差別局に審議会を付設する。²審議会は、第27条4項に従った連邦議会への報告書及び勧告の提出に際して連邦反差別局に助言を行うものとし、これら及び第27条3項3号による学術的調査について独自の提案を提出することができる。

(2) ¹連邦家庭高齢者女性青少年省は、連邦反差別局長及び連邦議会又は連邦政府の受任者で対応する管轄を有する者との合議により、この審議会の委員及び各委員につき1名の代理を任命する。²審議会には、社会的集団及び組織の代表者並びに不利益取扱いの問題についての専門家が選任されるものとする。³審議会の委員の総数は16名を超えないものとする。⁴審議会は、男女同じ割合で構成されるものとする。

(3) 審議会はその職務規則を定めるものとし、当該規則には連邦家庭高齢者女性青少年省の同意を必要とする。

(4) ¹審議会の委員は、この法律に従った活動を名誉職として行う。²審議会の委員は、経費補償及び旅費支給、日当並びに宿泊手当の請求権を有する。³詳細は職務規則において定める。

第 7 章 雑則

第 31 条 強行性

この法律の規定から、保護対象者にとって不利に逸脱することはできない。

第 32 条 最終規定

この法律に別の定めがない限り、一般規定を適用する。

第 33 条 経過措置規定

(1) 民法典 611a 条、611b 条及び 612 条 3 項に規定する不利益取扱い又は就労者保護法に規定するセクシュアル・ハラスメントについては、2006 年 8 月 18 日より前に基準となっていた法を適用すべきものとする。

(2) ¹人種を理由とした又は民族的出自による不利益取扱いについて、第 19 条から第 21 条までの規定は、2006 年 8 月 18 日より前に成立した債務関係に対しては適用できないものとする。²継続的債務関係におけるその後の変更については、第 1 文は適用しない。

(3) ¹性別、宗教、障害、年齢又は性的アイデンティティによる不利益取扱いについて、第 19 条から第 21 条までの規定は、2006 年 12 月 1 日より前に成立した債務関係には適用できないものとする。²継続的債務関係におけるその後の変更については、第 1 文は適用しない。

(4) ¹私法上の保険を対象とする債務関係であって、2007 年 12 月 22 日より前に成立したものに対して、第 19 条 1 項は適用できないものとする。²かかる債務関係におけるその後の変更については、第 1 文は適用しない。

(5) 2012 年 12 月 21 日より前に成立する保険関係における、第 19 条 1 項 2 号の場合の優遇措置又は給付についての性別による異別取扱いは、保険数理上及び統計上の重要かつ正確なデータに基づくリスク評価においてそれを考慮することが決定的な要素であるときにのみ許容される。²いかなる場合であれ、妊娠及び母親であることに関連する費用を優遇措置又は給付の差異に帰結させてはならない。

(翻訳担当：井川 志郎)

第五編 ワーク・ライフ・バランス

連邦年次休暇法（BUrlG）

1963 年 1 月 8 日公布（BGBl. I S. 2）

直近改正：2013 年 4 月 20 日の ILO2006 年海上労働条約の国内法化に関する法律 3 条 3 項（BGBl. I S. 868）による改正

第 1 条 休暇請求権

すべての労働者は、各暦年において、保養のための有給休暇に関する請求権を有する。

第 2 条 適用範囲

¹この法律の意味における労働者とは、現業労働者及び職員、並びに自身の職業訓練のための就労者をいう。²その経済的非独立性を理由として労働者類似の者として評価されるべき者も、労働者とみなす；家内労働の分野に対しては、第 12 条を適用する。

第 3 条 休暇の期間

- (1) 休暇は、毎年少なくとも 24 営業日（Werktage）とする。
- (2) 日曜日又は法律上の祝祭日ではないすべての暦日を、営業日とみなす。

第 4 条 待機期間

完全な（volle）休暇請求権は、労働関係が 6 箇月存続した後に、初めて取得される。

第 5 条 部分休暇

- (1) 労働者は、以下の期間又は場合については、労働関係が丸一月存続するごとに、年間休暇の 12 分の 1 についての請求権を有する。
 - a) 当該暦年中に待機期間が充足されないことを理由として完全な休暇請求権が取得されない暦年の期間；
 - b) 当該労働者が待機期間の充足前に労働関係から離脱した場合；
 - c) 当該労働者が暦年の上半期において待機期間を充足した後に労働関係から離脱した場合
- (2) 少なくとも半日となる休暇日の一部については、丸一日の休暇日へと切り上げる。
- (3) 第 1 項 c の場合において、労働者が既に生じた範囲を超えた休暇を取得した場合、これに対して支払われた休暇賃金を返還することを要しない。

第 6 条 請求権の重複の排除

- (1) 休暇に関する請求権は、当該暦年において労働者に対し既に従前の使用者によっ

て休暇が付与されている限りにおいて、生じない。

(2) 使用者は、労働関係が終了する際に、労働者に対し、当該暦年において付与され又は買い上げられた休暇に関する証明書を交付する義務を負う。

第7条 休暇の取得日 (Zeitpunkt)、繰越し (Übertragbarkeit)、買上げ (Abgeltung)

(1) ¹ 休暇取得日の決定に際しては、労働者の休暇に対する希望を考慮しなければならない。ただし、かかる考慮が、緊急の事業上の利益又は社会的観点からみて優先すべき他の労働者の休暇に対する希望に反する場合を除く。² 休暇は、労働者が医学的な予防又はリハビリテーションの措置と連続させてこれを求めている場合には、付与されなければならない。

(2) ¹ 休暇は、連続して付与されなければならない。ただし、緊急の事業上の事由又は労働者の個人的事由が休暇の分割を必要とする場合を除く。² これらの事由により休暇が連続して付与され得ない場合であって、かつ労働者が12営業日を超える休暇請求権を有しているときは、分割された休暇のうち1回は、少なくとも連続した12営業日として付与されなければならない。

(3) ¹ 休暇は、当該暦年中に付与され、かつ取得されなければならない。² 翌暦年への休暇の繰り越しは、緊急の事業上の事由又は労働者の個人的事由がこれを正当化する場合にのみ認められる。³ 繰り越しが行われた場合、休暇は翌暦年の開始後3箇月以内に付与され、かつ取得されなければならない。⁴ ただし、第5条1項aにより生じた部分休暇は、労働者からの要求があった場合、翌暦年へ繰り越されなければならない。

(4) 休暇が、労働関係の終了を理由に、その全部又は一部がもはや付与され得ない場合には、買い上げられなければならない。

第8条 休暇中の稼得活動

労働者は、休暇中は、休暇の目的と相反する稼得活動を行ってはならない。

第9条 休暇中の疾病

労働者が休暇中に疾病に罹患した場合、医師の証明書により証明された労働不能日は、休暇には算入しない。

第10条 医学的予防又はリハビリテーションの措置

疾病時における賃金継続支払いに関する法律上の規定に基づいて労働賃金の継続支払いに関する請求権が発生している限りにおいて、医学的予防又はリハビリテーションの措置を休暇へ算入することはできない。

第 11 条 休暇賃金

(1) ¹ 休暇賃金は、労働者が休暇の開始前直近 13 週間中に得た労働所得（ただし、追加的に超過勤務に対して支払われた労働所得を除く）の平均に従って算定する。² 算定期間又は休暇中に生じた、一時的とはいえない性質の所得引上げがあった場合には、引き上げられた所得を基礎とする。³ 算定期間中に操業短縮、休業（Arbeitsausfällen）又は帰責性のない労働不履行（Arbeitsversäumnis）の結果として生じた所得引下げは、休暇賃金の算定に際しては考慮しない。⁴ 休暇中には付与されない、労働賃金に含まれる現物給与は、休暇期間中については、相当額が現金で支払われなければならない。

(2) 休暇賃金は、休暇の開始前に支払われなければならない。

第 12 条 家内労働の分野における休暇

家内労働における就労者、及び家内労働法 1 条 2 項 a から c までに基づくこれと同等の者であって、休暇規制が同等の地位（Gleichstellung）から明確に排除されていない者については、第 4 条から 6 条、第 7 条 3 項及び 4 項、及び第 11 条を除き、以下の規定の基準に従って、上記の規定を適用する。

1. 家内労働者（家内労働法 1 条 1 項 a）及び家内労働法 1 条 2 項 a に基づく同等の者は、24 営業日の請求権を有する場合、その発注者から、又は当該者が仲介者によって雇用されている場合には仲介者から、5 月 1 日から翌年の 4 月 30 日までの期間又は雇用関係の終了までに得た、雑費加給、及び祝祭日における賃金不払い、疾病及び休暇の結果としての休業に対して給付された支払いを除く、税金及び社会保険料の控除前の労働賃金の 100 分の 9.1 の休暇賃金を得る。
2. 請求権者が、算定期間中に常時就労していなかった場合、第 1 号に基づく休暇賃金の請求権にかかわらず、単に、当該者が通常得た平均的な日収が、第 1 号に基づく休暇賃金に含まれるよう、休暇日数を付与しなければならない。
3. 第 1 号において列举された者に対する休暇賃金は、休暇の開始前の直近の賃金支払いの際に、初めて支払われるものとする。
4. 家内事業者（家内労働法 1 条 1 項 b）、及び家内労働法 1 条 2 項 b 及び c に基づく同等の者は、その発注者から、又は当該者が仲介者によって雇用されている場合には仲介者から、自身の休暇賃金として及び当該者により雇用される就労者の休暇請求権の保護のために、当該者に支払われた、雑費加給、及び祝祭日における賃金不払い、疾病及び休暇の結果としての休業に対して給付された支払いを除く、税金及び社会保険料の控除前の労働賃金の 100 分の 9.1 の休暇賃金を得る。
5. 家内労働において家内労働法 1 条 2 項 b に基づく就労者と同等の地位に立つ仲介者は、その発注者に対して、当該仲介者から第 1 号及び第 4 号に基づき支払われるべき金額に関する請求権を有する。

6. 第 1 号、第 4 号及び第 5 号に基づく金額は、賃金証明中において別途証明されなければならない。
7. 労働協約によって、一人の発注者のために職務を行い、かつ協約上一般的に事業所内の労働者と同様に取り扱われている家内労働者（家内労働法 1 条 1 項 a）は、一般的休暇規定に基づく休暇を得る旨を定めることができる。
8. 第 1 号、第 4 号及び第 5 号において定められた金額は、家内労働法 23 条から 25 条まで、27 条及び 28 条を、第 1 号及び第 4 号において定められた金額については加えて同法 21 条 2 項を準用する。第 4 号において列挙された者の外部からの補助者の休暇請求権については、家内労働法 26 条を準用する。

第 13 条 強行性

(1) ¹第 1 条、第 2 条及び第 3 条 1 項を除き、労働協約によって上記の規定から逸脱することができる。²協約に拘束されない使用者及び労働者の間において、関連する協約上の休暇規制の適用が合意された場合には、逸脱する規定は、協約に拘束されない使用者及び労働者の間に適用される。³その他については、第 7 条 2 項 2 文を除き、この法律の規定から、労働者にとって不利に逸脱することはできない。

(2) ¹建設業、又は事業所へ給付すべき労働の頻繁な場所的変更（Ortswechsels）の結果として、労働関係が 1 年よりも短期の期間となることが、相当の範囲において通常であるその他の経済分野については、すべての労働者について連続した年次休暇を保護するために必要である限りにおいて、労働協約により、上記の規定から第 1 項 1 文において定められた限度を超えて、逸脱することができる。²第 1 項 2 文を準用する。

(3) ドイツ鉄道株式会社並びに 1993 年 12 月 27 日のドイツ鉄道設立法（BGBl. I S. 2378, 2386）2 条 1 項及び 3 条 3 項に基づき分離された会社の分野、及びドイツ連邦郵便の後継企業の分野については、労働協約により、休暇年度（第 1 条）としての暦年に関する規定から逸脱することができる。

第 14 条 ベルリン条項

〔対象を失っている。〕

第 15 条 法律の改正及び廃止

(1) 1962 年 3 月 22 日の法律（Bundesgesetzbl. I S.169）により改正された 1957 年 3 月 30 日の職場保護法（Bundesgesetzbl. I S.293）、社会法典第 IX 編、1962 年 7 月 20 日の法律（Bundesgesetzbl. I S.449）の法律により改正された 1960 年 8 月 9 日の若年者労働保護法（Bundesgesetzbl. I S.665）、2013 年 4 月 20 日の海上労働法（BGBl. I S. 868）の休暇法上の規定は、影響を受けない。ただし、

a) 若年者労働保護法の 19 条 6 項 2 文における最後の文言の直後のピリオドをコンマへ代替させ、かつ以下の文を挿入する：

“かつ、これらの場合、雇用関係に基づく忠実義務の重大な侵害が存在する”

b) 海上労働法 53 条 2 項を以下の規定に代替させる：

“1963 年 1 月 8 日の連邦年次休暇法（Bundesgesetzbl. I S.2）は、規定が休暇の最低期間を含んでいる限りにおいてのみ、乗組員の休暇請求権に準用する。”

(2) ¹ この法律の発効により、保養のための休暇に関する州法上の規定は失効する。

² ただし、国家社会主義の犠牲者及び精神的又は肉体的に稼得能力に障害のある労働者のための休暇に関する州法上の規定は、引き続き効力を有する。

第 15a 条 経過規定

労働者が、1998 年 12 月 9 日以降の日から 1999 年 1 月 1 日まで又はそれを超えて、医学的な予防又はリハビリテーションの措置を受けている場合、かかる期間については、1999 年 1 月 1 日以降適用される規定を基準とする。ただし、かかる規定が労働者にとって不利である場合を除く。

第 16 条 発効

この法律は、1963 年 1 月 1 日に発効する。

（翻訳担当：山本 陽大）

連邦両親手当及び両親時間法（BEEG）

2015 年 1 月 27 日公布版（BGBl. I S.33）

直近改正：2017 年 5 月 23 日の母性保護法の新規制に関する法律（BGBl. I S.1228）6 条 9 項による改正

第 1 章 両親手当

第 1 条 請求権者

(1) ¹以下の者は、両親手当を請求する権利を有する。

1. 住所又は通常の居所をドイツに有し
2. 自身の子と同一の世帯で生活し
3. 当該子を自ら世話し教育し
4. 就労に全部又は一部従事していない。

²多胎分娩の場合、一の両親手当請求権のみ発生する。

(2) ¹以下の者は、第 1 項 1 文 1 号の要件を満たしていなくても両親手当の請求権を有する。

1. 社会法典第Ⅳ編 4 条によりドイツ社会保険法の適用を受けるか、又は公法上の雇用若しくは公勤務関係の中で外国へ派遣され、配属され、若しくは転属されている者
2. 途上国援助員法 1 条にいう途上国援助員であるか、又はハンプルクプロテスタント宣教協会、社団法人福音派宣教協会、ドイツカトリック宣教協議会、若しくは聖霊降臨祭宣教協会の協定パートナー会員である伝道協会の宣教師として活動する者
3. ドイツ国籍を有し、特に一時的に休職した連邦職員の送出し指針に基づいて、一時的にのみ国際機関又は超国家的な機関で就労する者又は、官吏大綱法 123a 条若しくは連邦官吏法 29 条により割り当てられた外国での職務に一時的に従事する者

²このことは、第 1 文により請求権を有する者と同一の世帯で生活する配偶者及び生活パートナーについても妥当する。

(3) ¹第 1 項 1 文 2 号以外に以下の者も両親手当の請求権を有する。

1. 子として受け入れる目的で迎え入れた子と同一の世帯で生活する者
2. 配偶者又は生活パートナーの子を自らの世帯に迎え入れた者
3. 子と同一の世帯で生活し、自らが宣言した民法典 1594 条 2 項による父親であることの認知がまだ有効でなく、又は自身が申請した民法典 1600d 条による父親であることの確認についてまだ決定されていない者

²第 1 文 1 号における養子に迎え入れられた子について、この法律の規定は、出生の時点ではなく養子として請求権者に迎え入れられた時点を基準として適用されるべきである。

(4) 両親の重篤な疾病、重度の障害又は死亡により両親が子の世話をすることができない場合において、第 1 項におけるその他の要件を満たしかつ他の請求権者から両親手当の請求がないときには、三親等までの親族及びその配偶者又は生活パートナーは両親手当の請求権を有する。

(5) 重大な事由により子の世話及び養育を始めることができない場合又は中断せざるを得ない場合、両親手当の請求権は影響を受けない。

(6) 労働時間が 1 箇月平均で週 30 時間を超えない場合、職業訓練のための就労に従事している場合、又は社会法典第Ⅷ編 23 条にいう適切な日帰り保育者

(Tagespflegeperson) であり、かつ日帰り保育において 5 人を超える子を世話していない場合、当該者はフルタイムで就労していない。

(7) 移動の自由を有しない外国人は以下のいずれかの場合に限り請求権を有する。

1. 定住許可を有する場合

2. 就業の権利を付与する又は付与していた滞在許可を有する場合。ただし、以下の場合を除く。すなわち、滞在許可が

a) 外国人滞在法 16 条又は 17 条により付与される場合

b) 外国人滞在法 18 条 2 項により付与され、連邦雇用エージェンシーの許可が就労命令により一定の上限期間についてしか付与されてはならない場合

c) 外国人滞在法 23 条 1 項により、祖国での戦争を理由として又は同法 23a 条、23 条、25 条 3 項から 5 項までにより付与される場合

d) 外国人滞在法 104a 条により付与される場合

3. 第 2 号 c にいう滞在許可を有し、かつ、

a) 少なくとも 3 年前から連邦領域に適法に又は許可されて滞在しており、

b) 連邦領域において就労する権限を有し、社会法典第Ⅲ編による金銭給付を現に受領し、又は両親時間を請求する場合

(8) ¹請求権者が、子の出生前の直近のまとまった査定期間において、所得税法 2 条 5 項による課税所得を 250,000 ユーロ以上得ている場合、請求権は消滅する。²その他の者も第 1 項 1 文 2 号、第 3 項又は第 4 項の要件を満たす場合において、両者の課税所得の総額が 500,000 ユーロを超えるときは、第 1 文にかかわらず請求権は消滅する。

第 2 条 両親手当の額

(1) ¹両親手当は、子が出生する前の就業による所得の 67% の額で与えられる。²両親手当は、請求権者が就業による所得を得ていないすべての月について月額 1,800 ユーロを上限として支払われる。³就業による所得は、第 2c 条から第 2f 条までの基準に従って、税及び社会保険料額分を減じられた、以下の実収入の総額から算定される。

1. 所得税法 2 条 1 項 1 文 4 号による非自営業から及び

2. 所得税法 2 条 1 項 1 文 1 号から 3 号までによる農業、林業及び自営業から得られる実収入であって、国内において納税されるべきであり、請求権者が第 2d 条による査定期間において平均してひと月に得る又は第 2 条 3 項による受給期間の月において得る実収入。

(2) ¹子の出生前の就業による所得が 1,000 ユーロに満たない場合、67%の支給率は、当該所得が 1,000 ユーロを 2 ユーロ下回るごとに 0.1%ずつ、100%を上限として上昇する。²子の出生前の就業による所得が 1,200 ユーロを上回っていた場合、67%の支給率は、当該所得が 1,200 ユーロを 2 ユーロ上回るごとに 0.1%ずつ、65%を下限として減少する。

(3) ¹子の出生後の月であって、子の出生前に得ていた就業による所得よりも平均して低い就業による所得を請求権者が得る月について、両親手当は、就業による両所得の差額について、第 1 項又は第 2 項により基準となるパーセンテージの額で支払われる。

²この場合、最大で 2,770 ユーロを子の出生前における就業による所得とみなす。³第 1 文にいう差額は、請求権者が第 4 条 2 項 2 文における両親手当を請求した月及び請求権者が第 4 条 3 項 1 文にいう加算両親手当（Elterngeld Plus）を請求した月における就業による所得については、別々に算定されるべきである。

(4) ¹両親手当は最低でも 300 ユーロ支払われる。²請求権者が子の出生前に就業により所得を得ていない場合も同様である。

第 2a 条 兄弟加算及び多胎手当

(1) ¹請求権者が同一世帯において

1. 3 歳未満の 2 人の子又は
2. 6 歳未満の 3 人以上の子

と生活している場合、両親手当は 10%又は最低 75 ユーロ加算される（兄弟加算）。

²請求権者が第 1 条 1 項及び 3 項の要件を満たし、両親手当が第 4 項により加算されないすべての子が対象となる。

(2) ¹14 歳未満の養子については、請求権者の世帯に子が迎え入れられてからの期間を当該子の年齢とみなす。²請求権者が、第 1 条 3 項 1 文 1 号により子として受け入れる目的で自身の世帯に迎え入れた子についても同様である。³社会法典第 IX 編 2 条 1 項 1 文の意味での障害を有する子については、第 1 項 1 文の年齢の制限は 14 歳である。

(3) 兄弟加算の請求権は、第 1 項にいう請求要件が消滅した月の経過により終了する。

(4) ¹多胎分娩の場合、両親手当は 2 人目及びそれ以上の子について 300 ユーロずつ増額される（多胎手当）。²第 1 項により兄弟加算が支払われる場合も同様である。

第 2b 条 査定期間

(1) ¹子が出生する前の第 2c 条にいう非自営業による所得の算出については、子が出生した月の前の 12 暦月を基準とする。²第 1 文にいう査定期間を決定するにあたり、以下のいずれかの暦月は考慮しない。請求権者が、

1. 第 4 条 1 項 1 文の期間において年長の子について両親手当を受給する月
2. 母性保護法 3 条による保護期間中で就業してはならず、又は社会法典第 V 編若しくは農民の疾病保険に関する第 2 次法により母親手当を受領している月
3. 主として妊娠に起因する疾病に罹患していた月
4. 2011 年 3 月 31 日までの軍人法若しくは同法第 4 編による兵役義務により兵役に従事していた月又は非軍事役務法により非軍事役務に従事していた月

第 3 号及び第 4 号においては、各事由によって就業による所得が低下した場合に限る。

(2) ¹子が出生する前の第 2d 条にいう自営業による所得の算出については、子が出生する前における直近の連続した税制上の査定期間に基づく税制上の各収益算定期間を基準とする。²ある収益算定期間において第 1 条 2 文の要件が存在する場合、申立てにより、当該事由に先立つ連続した税制上の査定期間に基づく収益算定期間を基準とする。

(3) ¹第 1 項にかかわらず、請求権者が第 1 項又は第 2 項の期間において自営業による所得を有する場合、子が出生する前の非自営業による所得の算出については、第 2 項にいう収益算出期間に基づく税制上の査定期間を基準とする。²第 1 文による査定期間において第 1 項 2 文の要件が存在する場合、第 2 項 2 文は、子が出生する前の非自営業による所得の算出については当該事由に先立つ税制上の査定期間を基準とするという基準を付して適用されるべきである。

第 2c 条 非自営業による所得

(1) ¹労働者一括控除額 (Arbeitnehmer-Pauschbetrag) の 12 分の 1 を超える非自営業の就労による金銭又は金銭的価値のある所得の月額平均超過額は、第 2e 条及び第 2f 条により税及び社会保険料の差引額だけ減額されて非自営業による所得となる。²所得税規則により源泉徴収において雑所得として扱われる所得は除外する。³基準となるのは、子の出生前の暦年の 1 月 1 日に当該年について適用されていた版の所得税法 9a 条 1 項 1 号 a による労働者一括控除である。

(2) ¹所得算定の基礎となるのは、基準となる月について作成された使用者の賃金及び給与証明書における申告である。²基準となる賃金及び給与証明書における申告が適正であること及び当該申告に欠損がないことは推定される。

(3) ¹第 2e 条及び第 2f 条により必要な税及び社会保険料の控除基準 (Abzugsmerkmal) 算定の基礎になるのは、算定期間の最後の月について第 1 項にいう所得と一緒に作成された賃金及び給与証明書における申告である。²査定期間の賃金及び給与証明書において

控除基準に関する申告が変更された場合において、第 1 文の申告と異なる申告が査定期間の月の大部分において適用されているときには、当該申告を基準とする。³第 2c 条 2 項 2 文を類推適用する。

第 2d 条 自営業による所得

(1) 農業、林業、一般営業及び自営業による実収入総額の月額平均（利益所得収入）は第 2e 条及び第 2f 条により税及び社会保険料の差引額だけ減額されて自営業による所得となる。

(2) ¹ 査定期間において考慮すべき利益所得収入の算定にあたっては、所得の税額通知書で証明された関連利益を評価すべきである。² 所得税証明書が作成されていない場合、利益所得収入は第 3 項を準用することにより算出される。

(3) ¹ 少なくとも所得税法 4 条 3 項の要件に合致する所得算定が、受給月において考慮されるべき利益所得収入の算出の基礎になる。² 基礎所得の 25% 又は申立てがあった場合にはそれと関連する実際の事業経費を事業経費とみなす。

(4) ¹ 第 2c 条 3 項において別の定めがない限り、第 2e 条により必要な税の控除基準の算定にあたっては所得証明書における申告を基準とする。² 第 2c 条 3 項 2 文を準用する。

第 2e 条 税に係る控除額

(1) ¹ 所得税額、連帯税額、及び請求権者が教会税の納税義務を有する場合には教会税額を税の控除額として考慮すべきである。² 税の控除額は、非自営業による所得についても自営業による所得についても統一的に、子の出生前の暦年 1 月 1 日において当該年について妥当していた賃金から天引きされる所得税、連帯税及び所得税法 39b 条 6 項にいう教会税に係る所得税（Maßstabsteuer）の機械的な算定に関する進行計画（Programmablaufplan）を元にした算定に基づいて、第 2 項から第 5 項までの準則に従って算出される。

(2) ¹ 第 2c 条により考慮されるべき所得総額の月平均（請求権者が納税すべき場合）及び第 2d 条にいう利益所得収入が税の控除額算出のための算定基礎である。² 第 1 項による税の控除額を算出するにあたっては、以下の概算総額を考慮する：

1. 請求権者がそこから納税すべき第 2c 条の適用を受ける所得を有している場合には、所得税法 9a 条 1 項 1 号 a にいう労働者一括控除額
2. 以下のいずれかによる保険概算控除額（Vorsorgepauschale）
 - a) 請求権者が法定の年金保険又はそれに相当する制度において保険加入義務を有することなく、そこから納税すべき第 2c 条にいう所得を有している場合には、所得税法 39b 条 2 項 5 文 4 号 b 及び c にいう部分額

- b) その他のすべての場合には、所得税法 39b 条 2 項 5 文 4 号 a から c までにいう部分額

この場合において、部分額は金額算定に関する特則を考慮することなく社会法典第Ⅷ編 55 条 3 項及び 58 条 3 項により決定される。

(3) ¹税等級及び所得税法 39f 条にいう要素を考慮して第 2c 条 3 項により算定される額を所得税に係る控除額とする；税等級第 6 は考慮しない。²請求権者が第 2b 条にいう査定期間中、どの税等級にも組み入れられていなかった場合又は第 2d 条で考慮すべきとされる請求権者の所得が第 2c 条で考慮すべきとされる労働者一括控除からの同人の所得超過額よりも高額である場合、税等級 4 を考慮し、かつ所得税法 39f 条にいう要素を考慮せずに算出される額を所得税に係る控除額とする。

(4) ¹1995 年連帯税法の基準により第 3 項にいう所得税について算出される額を連帯税に係る控除額とする。²子のための控除額 (Freibetrag) は 1995 年連帯税法 3 条 2a 項の基準により決定される。

(5) ¹第 3 項にいう所得税について教会税率 8% を適用して算出される額を教会税に係る控除額とする。²子のための控除額は所得税法 51a 条 2a 項の基準により決定される。

(6) 第 2 項から第 5 項までを条件として、控除額と概算総額とは、さらに追加の要件なしに請求権者がそれらを受ける場合にのみ考慮される。

第 2f 条 社会保険料に係る控除額

(1) ¹法定の社会保険、それに相当する制度、及び就労支援のための料金を社会保険料に係る控除額とする。²社会保険料に係る控除額は、非自営業による所得についても自営業による所得についても統一的に、以下の概算総額率 (Beitragssatzpauschalen) を元に算出される：

1. 請求権者が社会法典第Ⅴ編 5 条 1 項 1 号から 12 号までにより法定の疾病保険において保険加入義務を負っていた場合には、疾病保険及び介護保険について 9%
2. 請求権者が法定の年金保険又はそれに相当する制度において保険加入義務を負っていた場合には、年金保険について 10%
3. 請求権者が社会法典第Ⅲ編により保険加入義務を負っていた場合には、就労支援について 2%。

(2) ¹社会保険料に係る控除額算出の基礎は、第 2c 条にいう所得及び第 2d 条にいう利益所得収入の月平均総額である。²社会法典第Ⅳ編 8 条、8a 条又は 20 条 3 項 1 文にいう就労による所得は考慮しない。³社会法典第Ⅳ編 20 条 2 項にいう就労関係からの所得は、社会法典第Ⅲ編 344 条 4 項により当該所得について算出される額とし、社会法典第Ⅶ編 163 条 10 項 2 文にいう要素は第 1 項にいう概算総額率を基礎にして決定される。

- (3) その他の社会保険法上の額算定基礎の決定に関する基準は考慮しない。

第3条 その他の所得の控除

(1) ¹以下の所得は、第2条、又は第2a条と結びついた第2条により請求権者が受ける両親手当から控除する：

1. 以下のいずれかの母親給付（Mutterschaftsleistungen）

- a) 母性保護法 19 条 2 項による母親手当を除く社会法典第 V 編又は農民の疾病保険に関する第二次法による母親手当
- b) 母性保護法 20 条による母親手当に関する手当であって、請求権者が子の出生日以降に受けるもの

2. 公務員法又は兵役法に基づく俸給、候補者給（Anwärterbezüge）及び請求権者が子の出生日以降の就労禁止期間において受ける手当

3. 請求権者がドイツ国外で又は国際機関若しくは超国家的な機関に対して請求権を有する、両親手当又は保育手当に相当する給付

4. 請求権者が年長の子について受ける両親手当

5. 請求権者が就業所得の代替として受ける所得であって、

- a) 第2条による両親手当の算定にあたり考慮されていないもの又は
- b) その算定にあたり両親手当が考慮されないもの

²請求権者が子の月齢の一部においてしか所得を受けない場合、当該所得はそれに相当する両親手当からのみ控除される。³第1文4号又は5号による所得が査定期間に関係する各暦月について、控除額はその12分の1を減じる。

(2) ¹第1項1文1号から3号までの所得が両親手当から控除されない場合に限り、300ユーロに達するまで、両親手当は第1項による控除を免れる。²この額は、多胎分娩の場合には、第2子及びそれ以上の子1人につき300ユーロ増額される。

(3) 第1項1文3号にいう相当する給付の申立てがなされない場合、両親手当の請求権は当該相当する給付の額を上限に停止する。

第4条 受給の種類と期間

(1) ¹両親手当は、子の出生から月齢が14箇月に達するまで受けることができる。

²第1文にかかわらず、月齢15箇月以降に連続する月齢において、少なくとも両親の一方から請求された場合には、第3項による加算両親手当は月齢14箇月以降も受けられる。³第1条3項1文1号にいう迎え入れられた子については、請求権者のもとでの受入れ開始から最長で子が満8歳になるまで、両親手当を受けることができる。

(2) ¹両親手当は子の月齢について月額で支払われる。²第3項により請求されるのでない限り、両親手当はもっぱら第2条及び第3条の基準によって算定される（基礎両親

手当)。³請求権は、請求権の要件が消滅した月の満了をもって終了する。⁴両親は、各月額を交代でも同時にでも受給できる。

(3) ¹ひと月についての第2項2文にいう両親手当の請求に代えて、請求権者は隔月で第2条及び第3条、さらに第2文及び第3文の基準により算定される両親手当(加算両親手当)を受給することができる。²加算両親手当の額は、請求権者が両親手当の受給中に第2条又は第3条にいう所得を受けていなかったか現に受けていない場合には、月あたり第2項2文により請求権者が受ける両親手当の半額を上限とする。³加算両親手当の算定にあたっては、以下の額を半分に減じる：

1. 第2条4項1文の両親手当の下限額
2. 第2a条1項1文の兄弟加算の下限額
3. 第2a条4項の多胎手当
4. 第3条2項により控除を免れる両親手当額

(4) ¹両親は第2項2文にいう両親手当の12箇月分の額について共同で請求権を有する。²2箇月について就業による所得が減少する場合、両親はさらに2箇月について、第2項2文にいう両親手当を請求することができる(パートナー月)。³両親が子の出生後4箇月連続で同時に

1. 月平均で1週25時間から30時間就労し、
2. 第1条の要件を満たす場合、

両親は各自、当該月についてさらに4箇月分の加算両親手当の請求権を有する(パートナーボーナス)。

(5) ¹一方の親は、第2項2文にいう両親手当の最大で12箇月分を、第4項3文により受ける4箇月分の加算両親手当に加えて受給することができる。²当該親は、両親手当を少なくとも2箇月について請求した場合に限り、両親手当を受給できる。³第3条1項1文1号から3号までにより控除されるべき給付又は保険契約法192条5項2文による保険給付を一方の親が受ける子の出生後の月は、当該親が第2項2文にいう両親手当を受給する月とみなす。

(6) ¹2箇月について就業による所得が減少し、かつ以下のいずれかに該当する場合、一方の親は第5項1文にかかわらず、第4項2文による追加の両親手当の月額も受給することができる

1. 所得税法24b条1項及び3項による単独で子を養育する者についての免責額の要件を満たし、他方の親が一方の親とも子とも同居していない場合
2. 他方の親による保育が民法典1666条1項及び2項にいう子の福祉の危険を伴うであろう場合
3. 特に重篤な疾病又は重度の障害ゆえに自身の子を保育できないために他方の親による保育が不可能である場合；保育が不可能であることの確認において、経済的な事

由及びその他の活動を理由とする支障は考慮されない。

² 一方の親が子の出生後連続する 4 箇月において月平均で 1 週 25 時間から 30 時間就労している場合、当該親は当該月について、第 5 項 1 文にかかわらずさらに 4 箇月分の加算両親手当を受給することができる。

(7) ¹ 第 1 項から第 6 項までは、第 1 条 3 項及び第 4 項の場合に類推適用される。
² 監護権を有しない親及び第 1 条 3 項 1 文 2 号及び 3 号により両親手当を受給できる者は、監護権を有する親の同意を得なければならない。

第 2 章 養育手当

第 4a 条 請求権者

(1) 以下の者が養育手当を請求する権利を有する。

1. 第 1 条 1 項 1 号から 3 号まで、2 項から 5 項まで、7 項及び 8 項の要件を満たし、かつ、
2. 子のために社会法典第Ⅷ編 22 条から 23 条までと結びついた同 24 条 2 項による給付を請求していない者。

(2) 両親の重篤な疾病、重度の障害又は死亡のために両親が自身の子を養育できない場合、第 1 条 4 項と結びついた第 1 項 1 号にいう請求権者は、第 1 項 2 号にかかわらず、社会法典第Ⅷ編 22 条から 23 条までと結びついた同法 24 条 2 項による給付の請求が 1 箇月平均で 1 週 20 時間を超えないときには、養育手当の請求権を有する。

第 4b 条 養育手当の額

養育手当は 1 人の子につき 1 箇月 150 ユーロとする。

第 4c 条 その他の給付の控除

¹ 請求権者がドイツ国外で又は国際機関若しくは超国家的な機関に対して請求権を有するところの養育手当又は両親手当に相当する給付は、それが同一期間について第 3 条 1 項 1 文 3 号により両親手当から控除されるべき額を超える場合には、養育手当から控除する。² 子の出生後の月の一部についてしか請求権者が給付を受けない場合には、当該給付は養育手当の相当する部分からしか控除されない。³ 第 1 文にいう相当する給付の申立てがなされない場合、養育手当の請求権は当該相当する給付の額を上限に停止する。

第 4d 条 受給期間

(1) ¹ 養育手当は子の月齢 15 月の初日から 36 月の末日の期間に支給される。² 月齢 15 月以前について、養育手当は、第 4 条 4 項 1 文、2 文及び 4 条 6 項 1 文により両親が

有する両親手当の月額を両親が既に受給している場合にのみ支給される。³子1人につき最大で22箇月の養育手当が支払われる。

(2) ¹養子に迎えられた子及び第1条3項1文1号の子については、養育手当は、請求権者に迎えられて15箇月の初日から最長で子が満3歳になるまで支給される。²第1項2文及び3文は準用される。

(3) ¹子の1月齢について一方の親のみが養育手当を受給できる。²一方の親が第4c条により控除されるべき給付を有する子の月齢は、当該親について養育手当が支給されている月とみなす。

(4) 請求権は、請求権の要件が消滅した月の満了により終了する。

(5) ¹第1項2文及び3項は、第1条3項及び第4項と結びついた第4a条1項1号の場合に準用する。²監護権を有しない親並びに第1条3項1文2号及び第3号と結びついた第4a条1項1号により養育手当を受給できる者は、監護権を有する親の同意を得なければならない。

第3章 手続と組織

第5条 請求権の重複

(1) 両方の親が両親手当又は養育手当の請求権の要件を充足する場合、当該両親は彼らのうちいずれが各給付のいずれを請求するかを決定する。

(2) ¹両方の親がともに、第4条4項若しくは第4条7項と結びついた第4条4項により彼らに与えられる月額を超える両親手当又は彼らに与えられる22箇月分の月額を超える養育手当を請求した場合、それぞれ月額の半分を超えない給付に対する一方の親の請求権が存在する。これにより；他方の親の請求権は残余の月額まで縮減する。²両方の親が両親手当又は養育手当の月額の半分を超える請求をした場合、それぞれの親に各給付月額の半分が与えられる。

(3) ¹第1項及び第2項は第1条3項及び4項又は第1条3項及び4項と結びついた第4a条1項1号の場合に準用する。²監護権を有しない親並びに第1条3項1文2号及び3号又は第1条3項1文2号及び3号と結びついた第4a条1項1号により養育手当を受給できる者と合意できない場合は、第2項にかかわらず、監護権を有する親の決定のみによる。

第6条 支払い

両親手当及び養育手当は、それらが指定されている月の間に支払われる。

第7条 申請

(1) ¹ 両親手当及び養育手当は書面によって申請しなければならない。² 各手当は、各給付の申請がなされた月の開始前直近3箇月についてのみ遡って支給される。³ 両親手当又は養育手当の申請にあたっては、どの月について第4条2項2文にいう両親手当、加算両親手当又は養育手当を申請するのかを届け出なければならない。

(2) ¹ 申請においてなされた判断は受給期間の終了まで変更することができる。² 変更は、変更の申請がなされた月の開始前直近3箇月についてのみ遡って請求できる。³ 支給月額が既に支払われている場合、特に困難な事情があったときを除き変更は許されない。⁴ 第2文及び第3文にかかわらず、既に加算両親手当が支給された月については、第4条2項2文による両親手当は事後的に申請できる。⁵ その他の点では、申請に適用される規定が変更申請にも適用される。

(3) ¹ 第4条6項の場合及び単独で監護権を有する者による申請の場合を除き、申請には、申請を行う者が（閲覧の確認のためにはその他の請求権者も）署名しなければならない。² 自身の申請によって第4条4項の上限を超える場合、その他の請求権者は、同時に、自身が請求する両親手当又は養育手当の申請を行い、各給付について何箇月分の額を請求するかを官庁に届け出ることができる。³ 両親手当又は養育手当の申請も第2文によるその他の請求権者の届出も官庁に提出されていない場合、申請者は各給付の月額を受給する；その他の請求権者が後に申請をした場合、当該請求権者は第5条2項にかかわらず、第4条4項又は第4d条1項3文に照らして残る各給付の月額のみを受給できる。

第8条 情報提供義務、付随的規定

(1) 両親手当の申請にあたり就業による見込み所得が届け出られた場合、受給期間経過後に当該期間に係る就業による実際の所得及び労働時間を証明しなければならない。

(1a) ¹ 社会法典第I編60条による協力義務は以下の場合に適用される。

1. 第1条8項2文にいうその他の者を含め第1条8項2文の場合
2. 第4条4項3文又はパートナー加算を申請した両者について第4条7項1文と結びついた第4条4項3文の場合

² 社会法典第I編65条1項及び3項は準用される。

(2) ¹ 受給期間中に請求権者が就業から所得を得られないことが申請中の届出により見込まれる場合、申請中の届出に反して就業により所得が得られたときには取り消されることを留保して、両親手当が支給される。² 申請した期間について子が生まれる以前直近の独立した査定期間に係る納税通知が存在せず、かつ両親手当又は養育手当の申請における届出によれば第1条8項又は第1条8項と結びついた第4a条1項1号の額を超過しないことが見込まれる場合、各給付の申請における届出に反して第1条8項又は第

1 条 8 項と結びついた第 4a 条 1 項 1 号の額を超過するときには取り消されることを留保して、各給付が支給される。

(3) ¹ 以下の場合、それぞれ必要な届出の証明がなされるまでは、一応もってもらしい届出に照らして暫定的に両親手当を支給する。

1. 申請した期間について子が生まれる以前直近の独立した査定期間に係る納税通知が存在せず、第 1 条 8 項又は第 1 条 8 項と結びついた第 4a 条 1 項 1 号の額を超過するかしないかを届け出ることがまだできない場合
2. 出生までの就業による所得を算定できない場合
3. 両親手当申請中の届出によれば、請求権者が該当機関において就業により所得を得る見込みである場合
4. 請求権者が第 4 条 4 項 3 文又は第 4 条 6 項 2 文により加算両親手当をさらに申請する場合

² 第 1 文 1 号は養育手当を申請する場合に準用する。

第 9 条 所得及び労働時間の証明、使用者の情報提供義務

¹ 就業所得又は週労働時間の証明に必要である場合、第 12 条により権限を有する官庁に自身が雇用する者の賃金、第 2e 条及び第 2f 条の調査に必要な税及び社会保険料の控除基準、並びに労働時間を要求に応じて証明しなければならない；かつて使用者であった者についても同様とする。² 家内労働従事者及びこれと同等の地位に立つ者（家内労働法 1 条 1 項及び 2 項）については、使用者を発注者又は仲介者に読み替える。

第 10 条 他の社会的給付との関係

(1) 両親手当、養育手当、これらに相当する州による給付及び第 3 条又は第 4 条により各給付から控除される所得又は給付は、その支払いが他の所得に左右される社会的給付について、月額合計 300 ユーロまでは所得として考慮されない。

(2) 両親手当、養育手当、これらに相当する州による給付及び第 3 条又は第 4 条により各給付から控除される所得又は給付は、合計 300 ユーロまでは、請求権の存しない法規に基づく他の給付を拒否するために援用されてはならない。

(3) 請求権者が加算両親手当を受給する場合、両親手当に係る第 1 項により考慮されない他の所得を控除した後に残る非控除額の半額まで、両親手当は所得として考慮されず、かつ、当該額まで、請求権の存しない法規に基づく他の給付を拒否するために援用されてはならない。

(4) 第 1 項から第 3 項までにより考慮又は援用されない額は、多胎分娩の場合には産まれた子の数を乗じる。

(5) ¹ 第 1 項から第 4 項までは、社会法典第 II 編、XII 編及び連邦児童手当法 6a 条に

よる給付について適用されない。²第1項で挙げられた給付をなすにおいて、両親手当、両親手当に相当する州による給付及び第3条により両親手当から控除される、第2条1項により考慮される誕生前の就業による所得額の収入は、月300ユーロまでは所得として考慮されない。³請求権者が加算両親手当を受給する場合、第2文の額は半分に減ずる。

(6) 社会的給付について、所得に左右される費用負担額が徴収される場合、第1項から4項までを準用する。

第11条 扶養義務

¹扶養義務が両親手当、養育手当及びそれらに相当する州による給付の支払いにより影響を受けるのは、当該支払いが月額300ユーロを超える場合のみである。²請求権者が加算両親手当を受給している場合、その支払いが150ユーロを超える場合に扶養義務は影響を受ける。³多胎分娩の場合、第1文及び第2文の額に出生した子の数を乗じる。⁴第1文から第3文までは、民法典1361条3項、1579条、1603条2項及び1611条1項の場合には適用しない。

第12条 管轄；財源の調達

(1) 州政府又は州政府が委託する部署は、この法律の執行を管轄する官署を決定する。
²当該官署は両親時間について助言する義務も負う。第1条2項又は第1条2項と結びついた第4a条1項1号の場合、請求権者が国内で最後に住所を有していた区の、州がこの法律の執行のために決定した官署が管轄を有する；請求権者の所属する官署の長（Dienstherr）若しくは使用者又は請求権者の配偶者、生活パートナーの使用者が国内で住所を有している区の官署は補助的に管轄を有する。

(2) 連邦は、両親手当及び養育手当の費用を負担する。

第13条 出訴

(1) ¹第1条から第12条までの事案における公法上の紛争に関しては、社会裁判権を有する裁判所が判断を行う。²社会裁判所法85条2項2号は、管轄部署を第12条により決定するという条件で適用される。

(2) 不服申立て及び取消しの訴えは、執行停止の効力を有しない。

第14条 過料規定

(1) 故意又は過失により下記の行為をした者は、秩序違反とする。

1. 第8条1項に反して証明を行わなかった者、不正確な証明を行った者、不完全な証明を行った者又は適時に証明を行わなかった者
2. 第9条に反して同条が列举する事項の証明を行わなかった者、不正確な証明を行っ

た者、不完全な証明を行った者又は適時に証明を行わなかった者

3. 第 8 条 1a 項 1 文とも結びついた社会法典第Ⅷ編 60 条 1 項 1 文 1 号に反して届出を行わなかった者、不正確な届け出を行った者、不完全な届出を行った者又は適時に届出を行わなかった者
4. 第 8 条 1a 項 1 文とも結びついた社会法典第Ⅰ編 60 条 1 項 1 文 2 号に反して通知を行わなかった者、不正確な通知を行った者、不完全な通知を行った者又は適時に通知を行わなかった者
5. 第 8 条 1a 項 1 文とも結びついた社会法典第Ⅰ編 60 条 1 項 1 文 3 号に反して証拠資料を提出しなかった者、不正確な提出を行った者、不完全な提出を行った者又は適時に提出しなかった者

(2) 秩序違反に対しては、2,000 ユーロを上限とする過料が科されうる。

(3) 秩序違反法 36 条 1 項 1 号にいう行政官庁は、第 12 条 1 項 1 文及び 3 文で挙げられる官庁とする。

第 4 章 労働者の両親時間

第 15 条 両親時間の請求権

(1) ¹労働者は以下の場合に両親時間の請求権を有する。

1. 以下の子と同一世帯で生活する場合、かつ、
 - a) 自身の子
 - b) 両親が第 1 条 3 項又は 4 項による請求権の要件を満たすところの子
 - c) 社会法典第Ⅷ編 33 条に基づく里親養育 (Vollzeitpflege) のために受け入れた子
2. 前号の子を自ら養育し教育する場合

²監護権を有しない親並びに第 1 項 1 号 b 及び c により両親時間を取得できる者は、監護権を有する親の同意を得なければならない。

(1a) ¹労働者は、自身の孫と同一世帯で生活し、当該孫を自ら養育し教育し、かつ以下のいずれかの要件を満たす場合にも両親時間の請求権を有する。

1. 当該孫の親が未成年である場合
2. 当該孫の親が、満 18 歳になるより前に開始された職業教育を大体において終日受けている場合

²請求権は当該孫の親のいずれもが自ら両親時間を請求しない期間についてのみ存在する。

(2) ¹両親時間の請求権は子が満 3 歳になるまで存する。²24 箇月分は子の 3 歳の誕生日と満 8 歳になる日の間に請求することができる。³母性保護法 3 条 2 項及び 3 項による母性保護期間は、母親の両親期間について、第 1 文及び第 2 文の上限に算入する。

⁴子が複数いる場合、第1文及び第2文の期間が重複しても、両親手当の請求権はそれぞれの子について存する。⁵養子及び里親養育（Vollzeitpflege）又は縁組前養育（Adoptionspflege）の子については、両親時間は計3年まで、請求権者が子を迎え入れたときから最長で子が満8歳になるまでの間に取得できる；第2文及び第4文は、期間の分配を規定している部分について準用する。⁶この請求権は、契約により排除又は制限することができない。

(3) ¹両親時間は、各親が単独で又は両方の親が共同で、持ち分に応じて取得することもできる。²第1文は第1項1文1号b及びcの場合に準用する。

(4) ¹労働者は、両親時間の期間中、月平均週30時間を超えて就業してはならない。²社会法典第Ⅷ編23条の意味における適切な日帰り保育者は、週の保育時間が30時間を超える場合であっても5人までの子について日帰り保育を行うことができる。³第1文により他の使用者のもとでパートタイム労働又は自営的就労を行う場合には当該使用者の同意が必要である。⁴使用者は差し迫った経営上の理由に基づき、4週以内に限り、この同意を書面により拒否することができる。

(5) ¹労働者は、労働時間の短縮及びその配置を申請できる。²使用者と労働者は4週間以内に申請について合意するものとする。³申請は、第7項1文5号の書面による通知と同時に行うことができる。⁴第4項が遵守される限り、両親時間の前に存在した両親時間中にパートタイム労働を変わずに継続する権利も、両親時間後に両親時間の開始前に合意されていた労働時間に復帰する権利も変わらずに存続する。

(6) 第5項の合意が成立しなかった場合、労働者は使用者に対して、第7項の要件のもとで、両親時間の全期間中に2回、労働時間の短縮を請求できる。

(7) ¹労働時間の短縮を請求するためには以下の要件を要する：

1. 職業訓練者を除き常時16人以上の労働者を使用者が雇用していること。
2. 同一の事業所又は企業において労働関係が中断することなく6箇月以上継続していること。
3. 契約により合意されている通常の労働時間を少なくとも2箇月間、月平均週15時間から30時間の範囲に短縮すること。
4. 請求と両立しない差し迫った経営上の理由がないこと。
5. パートタイムの請求が使用者に対して、パートタイムを開始する
 - a) 子が満3歳になるまでの期間については7週間前に
 - b) 子が3歳から満8歳になるまでの期間については13週間前に
 書面により通知されること。

²申請には短縮される労働時間の開始時期と長さが含まれていなければならない。³短縮される労働時間の配置の希望は申請において届け出るものとする。⁴請求のあった労働時間の短縮又は配置を使用者が拒否しようとする場合、第5文の期間中に書面による理

由説明によってこれを行わなければならない。⁵使用者が労働時間の短縮を

1. 子の誕生から満 3 歳になるまでの両親時間については、遅くとも申請後 4 週間
2. 子の 3 歳の誕生日から満 8 歳になるまでの両親時間については、遅くとも申請後 8 週間

を経過しても書面により拒否しなかった場合、同意があったものとみなし、労働時間の短縮は労働者の希望通りに確定されたものとみなす。⁶使用者と労働者とが労働時間の配置について合意に達せず、使用者が第 5 文の期間内に労働者が希望した配置を書面により拒否しなかった場合、労働時間の配置は労働者の希望どおりに確定されたものとみなす。⁷使用者が労働時間の短縮又は配置の申請を適時に拒否した場合、労働者は労働事件を管轄する裁判所に訴えを提起することができる。

第 16 条 両親時間の利用

(1) ¹両親時間を請求しようとする者は、両親時間を開始する

1. 子が満 3 歳になるまでの期間については遅くとも 7 週間前に、
2. 3 歳の誕生日から子が満 8 歳になるまでの期間については遅くとも 13 週間前に、

書面により使用者に請求しなければならない。²労働者が第 1 文 1 号の規定により両親時間を請求する場合、2 年のうちどの期間に両親時間を取得することになるかを同時に明らかにしなければならない。³やむを得ない理由がある場合にはより短い適切な期限でもよい。⁴母親が母性保護期間に続けて両親時間を取得する場合、母性保護法 3 条 2 項及び 3 項による母性保護期間は第 2 文にいう期間に算入する。⁵母親が母性保護期間後の保養休暇に続けて両親時間を取得する場合、母性保護法 3 条 2 項及び 3 項による母性保護期間及び保養休暇期間は第 2 文にいう 2 年の期間に算入する。⁶いずれの親も自身の両親時間を 3 つの時期に分割できる；それ以上の時期への分割は使用者の同意がある場合にのみ可能である。⁷第 3 期の両親時間が子の 3 歳の誕生日から満 8 歳になるまでの期間に利用される場合、使用者は申込みの到達から 8 週間以内であれば、差し迫った経営上の理由により当該利用を拒否できる。⁸使用者は労働者に両親時間を証明しなければならない。⁹使用者が変わった場合において両親時間を申請するときには、労働者は、既已取得した両親時間に関する以前の使用者の証明を新しい使用者の要求に応じて提示しなければならない。

(2) 労働者が、自身の責めに帰すことのできない事由により母性保護法 3 条 2 項及び 3 項による母性保護期間に続けて両親時間を適時に請求できない場合、当該労働者は当該事由の消滅後 1 週間以内に両親時間を請求することができる。

(3) ¹使用者が同意する場合、両親時間を予定より早く終了し又は第 15 条 2 項の範囲内で延長することができる。²新しい子の出生又は特に困難な事由（特に、両親手当の利用開始後に重篤な疾病の発病、重度の障害、請求権者の親若しくは子の死亡又は親の非

常に危機的な経済状態がある場合）を理由とする予定より早い終了について、使用者は差し迫った経営上の理由により書面をもって、第 3 文にかかわらず 4 週以内に限りこれを拒否することができる。³両親時間は、母性保護法 3 条の保護期間を利用する場合には、使用者の同意がなくとも予定より早くこれを終了することができる；この場合、労働者は使用者に対して両親時間の終了を適時に通知しなければならない。⁴重大な事由ゆえに請求権者を予定通りに交代できなかった場合には両親時間の延長を求めることができる。

(4) 両親時間の期間中に子が死亡した場合、両親時間は子の死亡後遅くとも 3 週間後に終了する。

(5) 労働者は使用者に対して、請求権の変更を遅滞なく通知しなければならない。

第 17 条 休暇

(1) ¹使用者は、両親時間が 1 暦月を経過するごとに、1 休暇年度 (Urlaubsjahr) について労働者が有する保養休暇の 12 分の 1 を短縮することができる。²ただし、労働者が両親時間中、使用者のもとでパートタイマーとして就労している場合はこの限りでない。

(2) 労働者が自身に与えられた休暇を両親時間の開始前にまったく又は部分的に取得していなかった場合、使用者は、両親時間の終了後、当該年又は次年の休暇年度において残余の休暇を労働者に付与しなければならない。

(3) 労働関係が両親時間中に終了した場合又は両親時間の終了後に継続しない場合、使用者はまだ取得されていない休暇を買い取らなければならない。

(4) 労働者が両親時間の開始前に、第 1 項により与えられるよりも多くの休暇を取得していた場合、使用者は、両親時間の終了後に労働者が有する休暇を、上記超過分だけ短縮することができる。

第 18 条 解雇制限

(1) ¹使用者は、両親手当が要求された時点以降、労働関係を解約してはならない。

²第 1 文による解雇制限は、

1. 子が満 3 歳になるまでの期間においては早くとも両親時間の開始 8 週間前、
2. 子の 3 歳の誕生日から子が満 8 歳になるまでの期間においては早くとも両親時間の開始 14 週間前

に開始される。³両親時間の期間中、使用者は労働関係を解約してはならない。⁴特段の事情がある場合には例外的に解雇が適法である旨を宣言することができる。⁵適法である旨の宣言は、労働保護を所管する州の上級官庁又は当該官庁が決定した官署により行われる。⁶連邦政府は連邦議会の同意を得て、第 4 文を実施するための一般行政規則を公布することができる。

(2) 以下の場合には第 1 項を準用する。労働者が、

1. 両親時間の期間中、同一の使用者のもとでパートタイマーとして就労している場合、又は
2. 両親時間を取得することなくパートタイマーとして就労しており、第 4 条 1 項 1 文及び 3 文の期間中に第 1 条による両親手当の請求権を有している場合

第 19 条 両親時間終了時の解約

労働者は、両親時間終了時、3 箇月の解約告知期間を遵守した場合にのみ労働関係を解約することができる。

第 20 条 職業訓練のための就労者、家内労働従事者

(1) ¹職業訓練のために就労する者はこの法律において労働者とみなす。²両親時間は職業訓練の時間に算入されない。

(2) ¹家内労働従事者及びこれと同等の地位に立つ者（家内労働法 1 条 1 項、2 項）も、共同で作業している限りは両親時間の請求権を有する。²これらの者については、使用者を発注者又は仲介者と、労働関係を就労関係と読み替える。

第 21 条 有期労働契約

(1) 母性保護法による就業禁止期間、両親時間の期間、労働協約、事業所協定若しくは個別契約上の合意に基づく子の養育のための労働免除期間又はこれらの全部若しくは一部の期間に労働者が他の労働者の代わりに雇用される場合、労働関係を有期とすることを正当化する客観的な事由が存在する。

(2) 仕事に慣れるために必要な期間のために、第 1 項による代替期間を超えて期限を付することは適法である。

(3) 労働関係の期間は暦に則って決定され若しくは決定することが可能であり、又は第 1 項及び第 2 項で示された目的から理解できるものでなければならない。

(4) ¹両親時間が使用者の同意なく予定よりも早く終了した場合又は労働者が予定よりも早い終了を通知してきた場合、使用者は、少なくとも 3 週間の解約告知期間かつ早くとも両親時間の終了時という制限を遵守する限りで有期労働契約を解約できる。²第 1 文は、第 16 条 3 項 2 文の場合に両親時間の予定よりも早い終了を使用者が拒否できない場合について準用する。

(5) 解雇制限法は、第 4 項の場合には適用しない。

(6) 契約により適用が排除されている場合、第 4 項は適用しない。

(7) ¹労働法の法律又は命令において雇用されている労働者の数が問題となる場合、当該数の算出にあたって、両親時間を取得中の労働者又は子の養育のために職務を免除

されている労働者は、当該労働者について第 1 項により代替労働者が雇用されているときには算入してはならない。² 代替労働者を算入できない場合にはこの限りでない。³ 第 1 文及び第 2 文は、労働法の法律又は命令において労働ポストの数が問題となっている場合に準用する。

第 5 章 統計と雑則

第 22 条 連邦統計

(1) この法律の効果を判断しこの法律を継続的に発展させるために、両親手当及び養育手当の受給に関する継続的な調査を連邦統計として実施しなければならない。² 調査は主として連邦統計庁で実施される。

(2) ¹ 両親手当の受給に関する統計は、四半期ごとに、現在の 2 歴月及びその前の 2 歴月の末日において、当該歴月のうちに両親手当を受給した者を対象として、請求権を生じさせた子ごとに、以下の調査項目を含めて行われる：

1. 第 1 条の請求権の種類
2. 種類及び額に応じて与えられる月額算出基礎（第 2 条 1 項、2 項、3 項、4 項、第 2a 条 1 項、4 項、第 2c 条、第 2d 条、第 2e 条、第 2f 条）
3. 第 3 条の所得を除いた支給月額の金額及び種類（第 4 条 2 項 2 文、3 項 1 文）
4. 第 3 条の所得の種類及び額
5. 第 4 条 4 項 3 文によるパートナー加算として与えられた月額及び第 4 条 6 項 2 文による両親手当加算の月額の利用
6. 月間の支払額
7. 子の誕生日
8. 両親手当を受給する者について：
 - a) 性別、生年月
 - b) 国籍
 - c) 住所又は通常の居所
 - d) 家族状況及び他方の親との婚姻関係にない同棲
 - e) 生計を一にする子の数

² 第 2 号、第 3 号、第 5 号及び第 6 号の報告は、子が生まれた月ごとに、第 4 条 1 項により可能な支給期間に関して行わなければならない。

(3) ¹ 養育手当の受給に関する統計は、四半期ごとに、現在の 2 歴月及びその前の 2 歴月の末日において、2013 年 9 月 30 日を初回として、当該歴月のうちに養育手当を受給した者を対象として、請求権を生じさせた子ごとに、以下の調査項目を含めて行われる：

1. 第 4a 条の請求権の種類
2. 支給月額
3. 子の誕生日
4. 養育手当を受給する者について：
 - a) 性別、生年月
 - b) 国籍
 - c) 住所又は通常の居所
 - d) 家族状況及び他方の親との婚姻関係にない同棲
 - e) 生計を一にする子の数

²第 2 号の報告は、子が生まれた月ごとに、第 4d 条 1 項により可能な支給期間に関して行わなければならない。

(4) 以下のものを補足的な調査項目とする：

1. 所轄官庁の名前及び所在地
2. 問い合わせをする場合の担当者の名前、電話番号及び電子メールアドレス
3. 申請人の登録番号

第 23 条 情報提供義務；連邦統計庁へのデータの引渡し

(1) ¹第 22 条の調査には情報提供義務がある。²第 22 条 4 項の報告は任意である。

³情報提供義務は第 12 条 1 項の管轄官署が負う。

(2) ¹申請人は第 12 条 1 項の管轄官署に対して、第 22 条 2 項及び 3 項の調査項目について情報提供義務を負う。²第 12 条 1 項の管轄官署は第 22 条 2 項 1 文 8 号及び 3 項 1 文 4 号の報告を、この法律の施行に必要な場合に限る、技術的かつ組織的な措置により第 22 条 2 項及び 3 項の他のデータと分けるかたちでのみ、かつ連邦統計庁への引渡しのためにのみ用いることができ、連邦統計庁への引渡し後は遅滞なく破棄しなければならない。

(3) それ自体で決定的に重要な報告は、連邦統計庁への報告期間経過後 30 日以内に、個別のデータとして電子的に送信しなければならない。

第 24 条 統計結果を付した一覧表の連邦統計庁による引渡し

¹個別事案の規制のためではなく、立法機関に対する使用又は計画策定のために、連邦統計庁は、表項目がただ一つの事例を示している場合であっても、分野を所管する連邦又は州の上級官庁に統計結果を付した一覧表を引き渡す。²その表項目がただ一つの事例を示す一覧表は、県レベルよりも、都市州の場合には区レベルよりも細分化して評価が行われていない場合に限って引き渡すことができる。

第 24a 条 個別データの連邦統計庁による引渡し

(1) ¹第 24 条の目的の範囲内でこの法律の変更の効果を評価するために、連邦統計庁は、分野を所管する省の要求に応じ当該省又は当該省の委託を受けた研究機関に対して個別データを、2007 年以降は第 22 条 4 項 3 号の項目を除き補足的な調査項目なしで、マイクロシミュレーションモデルの開発又は操作のために引き渡す。²個別データは、そのために必要な範囲かつ確実なデータ伝達の方法でしか引き渡されてはならない。

(2) ¹第 1 項によるデータの加工及び利用に際しては、連邦統計法 16 条による統計の秘密を遵守しなければならない。²そのために、統計的な任務とそれ以外の任務との分離を組織及び手続により保障しなければならない。³第 1 項に基づき引き渡されたデータは、それが引き渡された目的以外の目的に利用してはならない。⁴引き渡された個別データは、それが引き渡された目的の達成後に破棄しなければならない。

(3) ¹第 1 項 1 文の個別データを受領した者は、連邦統計法 16 条 1 項及び 10 項による秘密保持義務に服する。²第 1 項 1 文により個別データを受領する者は、公的な役職にある者又は公的な任務のために特別な義務を負う者でなければならない。³個別データを受領し、かつ公的な役職にある者でも公的な任務のために特別な義務を負う者でもない者は、引渡しの前に秘密保持義務を負う。⁴1974 年 8 月 15 日法 (BGBl. I S.1942) 1 条 4 号により変更された 1974 年 3 月 2 日の義務付け法 (BGBl. I S.469, 547) 1 条 2 項、3 項及び 4 項 2 号は、各時点で通用している版において準用する。⁵個別データの受領者は、その活動から得られた情報を、第 1 項で挙げられる目的のためにのみ利用することができる。

第 25 条 報告

¹連邦政府は連邦議会に、2015 年 12 月 31 日までに養育手当の効果に関する報告書を提出する。²2017 年 12 月 31 日までに、連邦政府は加算両親手当、パートナー加算及び両親時間規定の効果に関する報告書を提出する。³これらの報告には個人に関するデータが含まれてはならない。

第 26 条 社会法典の適用

(1) この法律が両親手当又は養育手当に関して明文の規定を置いていない場合、第 1 節、第 2 節及び第 3 節の実施に際しては社会法典第 X 編 1 章を適用する。

(2) 社会法典第 III 編 328 条 3 項及び 331 条を準用する。

第 27 条 経過規定

(1) ¹2015 年 1 月 1 日以前に出生した子又は養子縁組のために受け入れられた子に対しては、2014 年 12 月 31 日まで通用していた版の第 1 条を引き続き適用する。²2015 年

7月1日以前に出生した子又は養子縁組のために受け入れられた子に対しては、2014年12月31日まで通用していた版の第2条から第22条を引き続き適用する。³第2c条1項2文及び第22条2項1文2号については、第2文は適用しない。

(1a) この法律が社会法典第V編又は農民疾病保険第二次法による母親手当と関連する場合、ライヒ保険法又は農民疾病保険法による母親手当に関する規定を準用する。

(2) 育児手当 (Erziehungsgeld) に相当する州の給付については、2006年12月31日まで通用していた版の連邦育児手当法8条1項及び9条を引き続き適用する。

(3) ¹養育手当は、2012年8月1日より以前に産まれた子には支給しない。²2014年7月31日まで、養育手当は第4b条にかかわらず月100ユーロとする。

(翻訳担当：植村 新)

介護時間法（PflegeZG）

2008 年 5 月 28 日公布（BGBl. I S. 874）

直近改正：2015 年 12 月 21 日の第二次介護強化法 7 条（BGBl. I S. 2424）による改正

第 1 条 本法の目的

この法律は、就労者に対して、介護を必要とする近親者を家内の環境において介護し、かつそれに伴い職業と家族の介護との調和を改善する手段を開くことを、目的とする。

第 2 条 短期間の休業（Arbeitsverhinderung）

(1) 就労者は、介護を必要とする近親者のために、差し迫って生じた介護状況において、必要に応じた介護の体制を整え、又はかかる期間中における介護上の手段を確保するために必要である場合には、10 労働日まで休業することができる。

(2) ¹ 就労者は、使用者に対して休業及びその予想される期間について、遅滞なく通知する義務を負う。² 使用者からの要求があった場合、近親者の要介護性及び第 1 項において列挙した措置の必要性に関する医師の証明書を提出しなければならない。

(3) ¹ 使用者は、それが他の法律上の規定又は合意に基づいて生じる場合にのみ、報酬を継続して支払う義務を負う。² 介護支援手当（Pflegeunterstützungsgeld）の支払いに関する就労者の請求権は、社会法典第 XI 編 44a 条 3 項に従う。

第 3 条 介護時間及びその他の労働免除（Freistellung）

(1) ¹ 就労者は、介護を必要とする近親者を家内の環境において介護する場合には、労働給付を完全に、又は部分的に免除される（介護時間）。² 第 1 文に基づく請求権は、常時 15 人以下の就労者を雇用する使用者に対しては生じない。

(2) ¹ 就労者は、介護金庫又は疾病保険の医療サービスの証明書を提出することにより、近親者の要介護状態を証明しなければならない。² 要介護者が、加入義務のある私的介護保険の対象となっている場合には、対応する証明書を提出しなければならない。

(3) ¹ 介護時間を請求しようとする者は、使用者に対して、遅くともその開始から 10 労働日前までに書面による予告を行い、かつ同時に、労働給付の免除を受けようとする期間及び範囲について意思表示を行わなければならない。² 部分的な労働免除のみを受けようとする場合には、希望する労働時間の配分についても申告しなければならない。³ 就労者が介護時間を利用しようとしているのか、それとも家族介護時間法 2 条が定める家族介護時間を利用しようとしているのかが、予告からは一義的に明らかではない場合であって、かつ双方の労働免除請求権の要件を充足している場合には、意思表示を介護時間の予告とみなす。⁴ 就労者が、介護時間後に、同一の介護を必要とする近親者の介護又

は看護のために、家族介護時間又は家族介護時間法 2 条 5 項に基づく労働免除を請求する場合には、家族介護時間又は家族介護時間法 2 条 5 項に基づく労働免除を、介護時間と連続させなければならない。⁵この場合において、就労者は可能な限り早期に、家族介護時間又は家族介護時間法 2 条 5 項に基づく労働免除を利用しようとしているか否かについて、意思表示を行うものとする；家族介護時間法 2a 条 1 項 1 文とは異なり、かかる予告は遅くとも、家族介護時間の開始から 3 箇月前までに行われなければならない。⁶介護時間を、家族介護時間又は家族介護時間法 2 条 5 項に基づく労働免除の後に利用しようとする場合には、介護時間を家族介護時間又は家族介護時間法 2 条 5 項に基づく労働免除に連続させて利用し、かつ第 1 文とは異なり、使用者に対して遅くとも介護時間の開始から 8 週間前までに書面により予告しなければならない。

(4) ¹部分的な労働免除のみを利用しようとする場合には、使用者及び就労者は、労働時間の短縮及び配分について、書面による合意を行わなければならない。²この場合、緊急の経営上の事由に反する場合を除き、使用者は就労者の希望に応じなければならない。

(5) ¹就労者は、家内又は家外の環境において介護を必要とする未成年の近親者を看護する場合、労働給付を完全に、又は部分的に免除される。²かかる労働免除の利用は、何時においても、第 4 条 1 項 4 文の範囲内において、第 1 文による労働免除と交換することができる。³第 1 項 2 文及び第 2 項から第 4 項までを準用する。⁴就労者は、かかる請求権を、第 1 項に基づく介護時間の請求権に代えて、選択的に行使することができる。

(6) ¹就労者は、進行中であって相当に進んだ段階に至っている疾病に罹患しており、治癒が不可能であって姑息的医療措置を必要とし、余命が数週間又は数箇月であることが予期される近親者への付き添いのために、労働給付を完全に、又は部分的に免除される。²就労者は、使用者に対して、医師の証明書によりこのことを証明しなければならない。³第 1 項 2 文、第 3 項 1 文及び 2 文、及び第 4 項を準用する。⁴社会法典第 V 編 45 条は、影響を受けない。

(7) 助成 (Förderung) に関する請求権は、家族介護時間法 3 条、4 条、5 条 1 項 1 文及び 2 項並びに 6 条から 10 条までに従う。

第 4 条 利用期間

(1) ¹第 3 条に基づく介護時間は、介護を必要とする近親者一人につき、最長で 6 箇月とする (最長期間)。²介護時間の短期間での利用については、使用者が同意した場合には、最長期間までこれを延長することができる。³予定された介護者の交代が重大な事由により行われえなかった場合には、最長期間を上限として、延長を求めることができる。⁴介護時間及び家族介護時間法 2 条に基づく家族介護時間は、介護を必要とする近親者一人につき、合計して 24 箇月を超えることができない。⁵介護時間には職業訓練期間を算入しない。

(2) ¹ 近親者がもはや介護を必要としなくなった場合又は近親者の家内での介護が不可能若しくは期待不可能となった場合、介護時間は、事情変更の発生後 4 週間で終了する。² 使用者には、事情変更について遅滞なく報告がなされなければならない。³ そのほか、使用者が同意した場合にのみ、介護時間は予定より早く終了しうる。

(3) ¹ 第 3 条 5 項に基づく看護については、第 1 項及び第 2 項を準用する。² 第 3 条 6 項に基づく労働免除は、近親者一人につき、3 箇月の最長期間を適用する。³ 第 3 条 6 項に基づく労働免除には、第 1 項 2 文、3 文及び 5 文、並びに第 2 項を準用する；介護時間又は第 3 条 5 項に基づく労働免除、若しくは家族介護時間又は家族介護時間法 2 条 5 項に基づく労働免除を追加的に利用する場合には、労働免除は、近親者一人につき、合計で 24 箇月を超えることができない。

(4) 使用者は、就労者に休暇年度につき発生する保養のための休暇を、労働給付が完全に免除されている一暦月ごとに、12 分の 1 を短縮することができる。

第 5 条 解雇制限

(1) 使用者は、最長で予告された開始より 12 週間前から、第 2 条に基づく短期間の休業又は第 3 条に基づく労働免除の終了後まで、雇用関係を解約することはできない。

(2) ¹ 特別の場合において、労働保護を管轄する州の最上級官庁又はその一部署が、例外的に、解雇を許されるものとして判断することができる。² これに関して、連邦政府は、連邦参議院の同意により、一般的な行政規則を公布することができる。

第 6 条 有期契約

(1) ¹ 第 2 条に基づく短期間の休業又は第 3 条に基づく労働免除の期間について、就労者の代替要員 (Vertretung) が雇用された場合、そこには労働関係の期間の定めについての客観的な事由が存在する。² 第 1 文に基づく代替のための期間を超えた期間の定めは、研修 (Einarbeitung) に必要な期間について許される。

(2) 労働契約の期間の定めは、暦に従って定められ、又は暦に従った特定が可能であるか、第 1 項において列挙された目的から判別可能でなければならない。

(3) ¹ 使用者は、労働免除が第 4 条 2 項 1 文に基づいて早期に終了した場合、2 週間の予告期間を置いたうえで、期間の定めのある労働契約を解約することができる。² この場合において、解雇制限法は適用しない。³ 第 1 文は、その適用が契約上排除されている限りにおいて、適用しない。

(4) ¹ 労働法上の法律又は規則の枠内において、雇用される労働者の数が考慮される場合、第 2 条に基づいて短期間休業している労働者、又は第 3 条に基づいて労働が免除されている労働者は、そのために第 1 項に基づいて代替要員が雇用されている限りにおいて、かかる人数の算定に当たって算入しない。² このことは、代替要員を算入しない場

合には、適用しない。³労働法上の法律又は規則の枠内において、労働ポストの数が考慮される場合には、第1文及び第2文を準用する。

第7条 概念規定

(1) この法律の意味における就労者とは、以下の者をいう。

1. 労働者
2. 職業訓練のための就労者
3. その経済的な非独立性ゆえに、労働者類似の者としてみなされる者；これには、家内労働における就労者及びこれを同等の地位に立つ者を含む。

(2) ¹この法律の意味における使用者とは、第1項にいう就労者を雇用する、自然人及び法人、並びに権利能力のある人的会社をいう。²労働者類似の者、特に家内労働における就労者及びこれを同等の地位に立つ者については、発注者又は仲介者を使用者とする。

(3) この法律の意味における近親者とは、以下の者をいう。

1. 祖父母、父母、配偶者の父母、継親
2. 配偶者、生活パートナー、婚姻類似又は生活パートナー類似の共同体におけるパートナー、兄弟姉妹、兄弟姉妹の配偶者及び配偶者の兄弟姉妹、兄弟姉妹の生活パートナー及び生活パートナーの兄弟姉妹
3. 子、養子又は里子、配偶者又は生活パートナーの子、養子若しくは里子、子の配偶者、孫

(4) ¹この法律の意味における要介護者とは、社会法典第XI編14条及び15条に基づく要件を充たす者をいう。²第2条の意味における要介護者には、社会法典第XI編14条及び15条に基づく要件を充たすことが予測される者も含む。

第8条 強行性

この法律の規定から、就労者にとって不利に逸脱することはできない。

(翻訳担当：山本 陽大)

家族介護時間法（FPfZG）

2011 年 12 月 6 日公布（BGBl. I S. 2564）

直近改正：2014 年 12 月 23 日の家族、介護及び職業の調和の改善のための法律 1 条（BGBl. I S. 2462）による改正

第 1 条 本法の目的

家族介護時間の導入により、職業と家族の介護との調和のための手段が改善される。

第 2 条 家族介護時間

(1) ¹ 就労者は、介護を必要とする近親者を家内の環境において介護する場合、最長で 24 箇月について（最長期間）、労働給付を部分的に免除される（家族介護時間）。² 家族介護時間中、短縮された労働時間は、週 15 時間以上でなければならない。³ 週によって労働時間が異なる場合又は週によって労働時間の配分が異なる場合には、週労働時間は、1 年を上限とする期間を平均して 15 時間を下回ってはならない（最低労働時間）。第 1 文に基づく請求権は、職業訓練のための就労者を除き、常時 25 名以下の就労者を雇用する使用者に対しては生じない。

(2) 介護時間及び家族介護時間は、介護を必要とする近親者一人につき、合計して 24 箇月を超えることはできない（全体期間）。

(3) 介護時間法 5 条から 8 条までを準用する。

(4) 家族介護時間には、職業訓練期間は算入されない。

(5) ¹ 就労者は、家内又は家外の環境において介護を必要とする未成年の近親者を看護する場合、最長で 24 箇月について（最長期間）、労働給付を部分的に免除される。² かかる労働免除の利用は、何時においても、第 2 項に基づく全体期間の範囲内において、第 1 項に基づく労働免除と交換することができる。³ 第 1 項 2 文から 4 文まで及び第 2 項から第 4 項までを準用する。⁴ 就労者は、かかる請求権を、第 1 項に基づく家族介護時間の請求権に代えて、選択的に行使することができる。

第 2a 条 家族介護時間の利用

(1) ¹ 第 2 条に基づく家族介護時間を請求しようとする者は、使用者に対して、希望する開始時点から遅くとも 8 週間前までに書面による予告を行い、かつ同時に、第 2 条 2 項に基づく全体期間の範囲内において、労働給付の免除を受けようとする期間及び範囲について、意思表示を行わなければならない。² この場合、希望する労働時間の配分についても申告しなければならない。³ 就労者が介護時間法 3 条に基づく介護時間を利用しようとしているのか、それとも家族介護時間を利用しようとしているのかが、予告から

は一義的に明らかではない場合であって、かつ双方の労働免除請求権の要件を充足している場合には、意思表示を介護時間の予告とみなす。⁴介護時間法 3 条 1 項又は 5 項に基づく労働免除後に、同一の介護を必要とする近親者の介護又は看護のために、家族介護時間を利用しようとする者は、家族介護時間と介護時間法 3 条 1 項又は 5 項に基づく労働免除を連続させなければならない。⁵この場合、就労者は可能な限り早期に、家族介護時間を利用するか否かについて、意思表示を行うものとする。；第 1 文とは異なり、予告は遅くとも、家族介護時間の開始から 3 箇月前までに行われなければならない。⁶家族介護時間後に、介護時間法 3 条 1 項又は 5 項に基づく労働免除を利用しようとする者は、介護時間法 3 条 1 項又は 5 項に基づく労働免除を家族介護時間に連続させて利用し、かつ使用者に対し、遅くとも、介護時間法 3 条 1 項又は 5 項に基づく労働免除の開始から 8 週間前までに、書面により予告を行わなければならない。

(2) ¹ 使用者及び就労者は、労働時間の短縮及び配分に関して、書面による合意を行わなければならない。²この場合、緊急の事業上の事由に反する場合を除き、使用者は就労者の希望に応じなければならない。

(3) ¹ 家族介護時間の短期間での利用については、使用者が同意した場合には、第 2 条 2 項に基づく全体期間まで、これを延長することができる。²予定されていた介護者の交代が重大な事由により行われなかった場合には、全体期間を上限として、延長を求めることができる。

(4) ¹ 就労者は、介護金庫又は疾病保険の医療サービスの証明書を提出することにより、近親者の要介護状態を証明しなければならない。²要介護者が民間の義務的介護保険の対象となっている場合には、対応する証明書を提出しなければならない。

(5) ¹ 近親者がもはや介護を必要としなくなった場合又は近親者の家内での介護が不可能若しくは期待不可能となった場合、介護時間は、事情変更の発生後 4 週間で終了する。²使用者には、このことに関して、遅滞なく報告がなされなければならない。³そのほか、使用者が同意した場合にのみ、介護時間は予定より早く終了しうる。

(6) 第 1 項から第 5 項までは、第 2 条 5 項に基づく労働給付の免除について準用する。

第 3 条 介護のための労働給付免除の助成

(1) この法律の第 2 条又は介護時間法 3 条に基づく労働免除の期間について、連邦家庭・市民社会任務庁 (BAFzA) は、第 2 項から第 5 項の基準に従い、就労者に対し、申請に基づき、月々分割で支払われる無利子の貸付 (Darlehen) を行う。かかる請求権は、この法律の第 2 条 1 項 1 文から 3 文、又は介護時間法 3 条 1 項 1 文、5 項 1 文若しくは 6 項 1 文の要件を充たす、労働給付からの免除に関するすべての合意に対しても適用する。

(2) 毎月の貸付金額 (Darlehensraten) は、第 1 項に基づく労働免除の期間の前の毎月の総手取賃金と、期間中における毎月の総手取賃金との差額の半額とする。

(3) ¹第 1 項に基づく労働免除前の毎月の総手取賃金とは、各暦年において適用される総手取賃金に関する規則 (Verordnung) に従い、操業短縮手当の基準となる賃金であって、現物給付を除き、労働免除開始前の直近 12 暦月の所定の月労働総賃金の平均に最も近く、端数を切り上げて 20 で割ることができるユーロ額をいう。²労働免除期間中の毎月の総手取賃金とは、各暦年において適用される総手取賃金に関する規則に従い、操業短縮手当の基準となる賃金であって、合意された労働免除期間中の平均的な毎月の時間数と 1 労働時間当たりの平均的賃金との積に最も近く、端数を切り上げて 20 で割ることができるユーロ額をいう。³1 労働時間当たりの平均的賃金とは、労働免除開始前の直近 12 暦月における、現物給付を除く、所定労働総賃金の合計を、労働免除開始前における直近 12 暦月の労働契約上の時間数の合計により除したものをいう。⁴労働免除の開始前に存続していた雇用関係が 12 暦月に満たない場合には、算定の基礎となる期間をそれに応じて短縮する。⁵1 労働時間当たりの平均的賃金の算定に当たっては、母性保護期間、介護時間法 2 条に基づく短期の休業、介護時間法 3 条に基づく労働免除、並びに社会法典第 IV 編 7b 条が定める価値積立 (Wertguthaben) への労働賃金の積立て及び払戻しは、考慮しないものとする。

(4) 介護時間法 3 条に基づく労働免除の場合、毎月の貸付金額は、週 15 時間での家族介護時間の期間中における平均的労働時間のもとで認められる金額を上限とする。

(5) 第 2 項とは異なり、就労者は、毎月の貸付金額 50 ユーロを下限として、より少ない貸付金額を利用することもできる。

(6) ¹貸付は、第 2 項で定める額、介護時間の場合には第 4 項で定める額により、貧困を理由とする社会的給付 (bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen) の受給に優先して利用され、就労者により申請されなければならない；第 5 項は、この限りにおいては適用しない。²第 1 文に基づく社会的給付の算定に際しては、貸付金は収入として考慮しなければならない。

第 4 条 使用者の協力義務

¹使用者は、連邦家庭・市民社会任務庁に対し、助成を申請した就労者の稼得による収入又は週労働時間の証明に必要な限りにおいて、第 3 条 1 項に基づく労働免除前の就労者の労働範囲並びに労働賃金について、証明を行わなければならない。²家内労働における就労者及びそれと同等の地位に立つ者については、発注者又は仲介者を、使用者とする。

第 5 条 助成資格の終了

(1) ¹第 3 条 1 項に基づく労働免除の終了に伴い、助成資格は終了する。²就労者が第

2 条に基づく労働免除の期間中、週労働時間の下限を、法律上又は集団協定上若しくは教会の労働法上の規制に含まれる規定に基づいて下回った場合にも、助成資格は終了する。³ 操業短縮又は就業禁止に基づいて最低労働時間を下回った場合には、助成適格は影響を受けない。

(2) ¹ 貸付を受ける者は、第 3 条 1 項による請求権にとって重要な関係のすべての変更、特に、家内での近親者の介護の終了、この法律の第 2 条 5 項又は介護時間法 3 条 5 項による看護の終了、介護時間法 3 条 6 項に基づく労働免除の終了、第 3 条 1 項に基づく労働免除の早期の終了、並びに第 2 条に基づく労働免除期間中の週労働時間の下限を、第 1 項 2 文において列挙されたのとは異なる事由により下回った場合は、連邦家庭・市民社会任務庁に対して、遅滞無く、これを通知しなければならない。

第 6 条 貸付の返済

(1) ¹ 第 3 条 1 項に基づく労働免除開始後直ちに、貸付を受けた者は、第 3 条 1 項に基づく労働免除の開始後 48 箇月以内に、貸付を返済する義務を負う。² 返済は、可能な限り毎月同額で、第 9 条に基づく通知 (Bescheid) において定められた毎月の金額を、遅くとも当該月の最終銀行営業日までに行う。³ 返済に当たっては、第 3 条に基づき貸付を受けた者に給付されたすべての貸付金額を貸付とみなす。

(2) ¹ 返済は、第 3 条 1 項に基づく労働免除の助成が終了した翌月から開始する。² 連邦家庭・市民社会任務庁は、貸付を受けた者の申請に基づき、返済の開始時点を遅らせることができる。ただし、第 2 条及び第 3 条に基づく請求権に関するその他の要件が引き続き存在する場合には、返済の時点は遅くとも助成の開始後 25 箇月目で定められなければならない。³ 貸付を受けた者が返済期間中、第 3 条 1 項に基づく労働免除を受けた場合は、連邦家庭・市民社会任務庁は、就労者の申請に基づき、毎月の返済を労働給付の免除の終了まで停止する。⁴ 返済期間は、停止の期間分延長される。

第 7 条 危機条項 (Härtefallregelung)

(1) ¹ 連邦家庭・市民社会任務庁は、特別の危機を回避するために、貸付を受けた者に対し、申請に基づき、利息を生じさせることなく、貸付の返済を猶予する。² 特に、社会法典第Ⅲ編及び第Ⅴ編に基づく賃金代替給付 (Entgeldersatzleistungen) の受給、社会法典第Ⅱ編に基づく生計確保のための給付、及び社会法典第Ⅻ編第 3 章及び第 4 章に基づく給付、又は 180 日を超える中断のない労働不能を、特別の危機とみなす。³ 特別の危機は、貸付を受けた者が、無過失による財産的負担を理由として、一時的に重大な支払困難に陥った場合、又は貸付を受けた者が、予定された形で貸付の返済により、かかる困難に陥ることが予期される場合にも、認められる。

(2) この法律の第 2 条又は介護時間法 3 条 1 項若しくは 5 項に基づく労働免除の全

体期間を超えて、同一の近親者の要介護状態と、家内の環境における就労者による介護、及び労働給付からの免除が継続する期間については、履行期に達した返済額は、申請に基づき、その4分の1が免除され（部分的貸付免除）、かつ第1項3文の意味における特別の危機が存在する限りにおいて、残貸付債務は、申請に基づき、かかる期間につき利息を生じさせることなく、家内介護が終了するまで、支払が延期される。

(3) 以下に該当する場合は、貸付債務は、履行期に達していない限りにおいて、消滅する。

1. 貸付を受けた者が、社会法典第Ⅻ編第3章及び第4章に基づく給付、又は社会法典第Ⅱ編に基づく生計確保のための給付を、労働免除の終了後、少なくとも2年間受給している場合、
2. 貸付を受けた者が死亡した場合。

(4) この法律において異なる定めが置かれていない限りにおいて、和解の締結、並びに請求権の延期及び免除は、連邦予算規則58条及び59条に従う。

第8条 助成の申請

(1) 連邦家庭・市民社会任務庁は、第3条に基づく貸付及び第6条に基づくその返済に関しては、書面による申請に基づき、決定を行う。

(2) 申請は、請求権の要件が具備された後3箇月以内に行われた場合には、請求権の要件を具備した時点で効力を生じ、その他の場合には、申請が行われた月のはじめから、効力を生ずる。

(3) 申請には、以下の内容を記載しなければならない。

1. 貸付を申請した就労者の名前及び住所
2. 要介護者の名前、住所及び近親関係
3. 要介護状態に関する証明書、又は介護時間法3条6項の場合においてはそこで列挙する、近親者の疾病に関する医師の証明書
4. 第3条1項に基づく労働免除の期間、並びに以前における第3条1項に基づく労働免除の利用の有無にかかる通知
5. 申請する貸付の金額、期間及び時期

(4) 申請には、以下の書類を添付しなければならない。

1. 第3条1項に基づく労働免除開始前の直近12箇月の労働契約上の週労働時間に関する記載を含む、賃金証明書
2. 介護時間法3条に基づく労働の全部免除の場合には、労働免除に関する使用者の証明書、及び労働の一部免除の場合には、これに関する使用者及び就労者間での書面による合意

第9条 貸付の通知及び支払いの方法

(1) ¹第8条1項に基づく通知には、以下の内容を記載しなければならない。

1. 貸付の金額
2. 毎月の貸付金額、並びに貸付金額の給付期間
3. 返済の金額及び期間
4. 最初の返済金の履行期

²申請人が、申請を行う前に存在する第3条1項に基づく労働免除につき貸付を認められていた場合には、第1文3号及び4号に基づく金額の算定に当たり、従前の貸付と現在認められる貸付は、一つの貸付として取り扱わなければならない。³前者の貸付に関する第1文に基づく通知は、返済金の額、期間及び履行期に関して、変更を受ける。

(2) 貸付金額は、給付の開始時に、助成の全体期間に対する毎月の固定額を定める。

(3) ¹貸付金額は、請求権の要件が具備されている各暦月の開始時に、現金によらない方法により支払う。²毎月の助成金額に端数が生じた場合には、0.49ユーロ以下の端数は切り捨て、0.50ユーロ以上の端数は切り上げる。

第10条 その他の場合における申請及び証明

(1) 連邦家庭・市民社会任務庁は、第7条の場合においても、貸付を受ける者の名前及び住所を記載した書面による申請に基づき、決定を行う。

(2) 第7条の要件につき、以下の事項を証明しなければならない。

1. 第1項の場合においては、そこで列挙された要件の疎明 (Glaubhaftmachung) (特に、個人的な経済状況に関する説明 [Darlegung]、又は労働不能の場合においては、貸付を受けた者の労働不能証明書の提出) による。
2. 第2項の場合においては、近親者の要介護性の継続及び労働給付の免除の継続に関する証明書の提出、並びにそこで列挙された要件の疎明 (特に、個人的な経済状況に関する説明) による。
3. 第3項の場合においては、貸付を受けた者の該当する給付証明書の提出、又は相続人による死亡証明書 (Sterbeurkunde) の提出による。

(3) 第7条2項に基づく部分的貸付免除に関する申請は、この法律の第2条又は介護時間法3条1項若しくは第5項に基づく労働免除の開始後、遅くとも48箇月までに行われなければならない。

第11条 一般的行政規則

第8条及び第10条に基づく手続の実施のために、連邦家庭・市民社会任務庁は、一般的行政規則を定めることができる。

第 12 条 過料規定

(1) 以下の各号に該当する者は、それが故意又は過失によるものである場合、秩序違反とする。

1. 第 4 条 1 項に反して、そこで列举された証明書を提出しなかった者、不正確な証明書を提出した者、不完全な証明書を提出した者、証明書を適時に提出しなかった者
2. 第 5 条 2 項に反して、通知を行わなかった者、不正確な通知を行った者、不完全な通知を行った者、又は通知を適時に行わなかった者
3. 第 8 条 3 項 4 号に反して、通知を行わなかった者、不正確な通知を行った者、不完全な通知を行った者、又は通知を適時に行わなかった者

(2) 秩序違反に関する法律の第 36 条 1 項 1 号の意味における行政官庁は、連邦家庭・市民社会任務庁とする。

(3) 秩序違反は、第 1 項 1 号の場合には 5,000 ユーロを上限として、また第 1 項 2 号の場合には 1,000 ユーロを上限として、過料が科されうる。

(4) ¹過料は、連邦家庭・市民社会任務庁の出納に対して支払われる。²連邦家庭・市民社会任務庁の出納は、秩序違反に関する法律 105 条 2 項とは異なり、必要な支出を負担する。³これには、秩序違反に関する法律 110 条 4 項の意味における賠償義務も含む。

第 13 条 資金の調達

この法律の施行に必要な費用は、連邦が負担する。

第 14 条 審議会

(1) 連邦家族・高齢者・女性・青少年省（BMFSFJ）に、介護と職業の調和に関する独立の審議会を設置する。

(2) 審議会は、介護と職業の調和の問題に取り組み、関連する法規制の実施について協働し、その効果について審議を行う。²連邦家族・高齢者・女性・青少年省は、審議会に対し、審議における主題の設定を、事前に提示することができる。

(3) 審議会は、連邦家族・高齢者・女性・青少年省に対し、4 年ごとに（最初は 2019 年 6 月 1 日付で）報告書を提出し、そのなかで勧告（Handlungsempfehlungen）を行うことができる。

(4) ¹審議会は、連邦家族・高齢者・女性・青少年省と連邦労働社会省及び連邦保健省との合意により任命される 21 人の委員により構成される。²代理は認められる。³議長及び議長代理は、連邦家族・高齢者・女性・青少年省により任命される。⁴審議会は、専門の関係利益団体からの代表者 6 名、及び労働組合、使用者団体、福祉団体及び高齢者組織からの代表者各 2 名、並びに公的介護保険及び民間の義務的介護保険からの代表者各 1 名により、構成される。⁵さらに、介護と職業との調和に関する研究を重点的に行う

学術研究者 2 名、並びに青少年及び家族に関する連邦政府大臣及び州政府大臣の会議体、労働及び社会に関する連邦政府大臣及び州政府大臣の会議体、並びに地方自治体の上部団体からの代表者各 1 名が、審議会に参加する。⁶ 審議会の議席配分は、男女同権的に行われなければならない。

(5) ¹ 審議会委員及び代理人の任期は、5 年とし、一回に限り、さらに 5 年まで延長することができる。² 委員又はその代理人が任期満了前に離職した場合、残任期間についてのみ、後任者を任命する。

(6) ¹ 審議会委員は、その職務を名誉職として行う。² 審議会委員は、必要経費の弁済請求権を有する。

(7) 審議会は、連邦家族・高齢者・女性・青少年省により定められた職務規則に基づき活動する。

第 15 条 経過規定

2011 年 12 月 6 日の家族介護時間法の規定は、第 3 条 1 項及び第 12 条 1 項 1 文が定める貸付の承認のための要件が 2014 年 12 月 31 日まで具備されている場合には、継続して適用する。

(翻訳担当：山本 陽大)

第六編 労働安全衛生

労働における就労者の安全及び健康保護の改善のための労働保護措置の実施に関する法律（労働保護法〔ArbSchG〕）*

1996 年 8 月 7 日公布（BGBl. I S. 1246）

直近改正：2015 年 8 月 31 日の第十次管轄適合化規則（BGBl. I S. 1474）427 条による改正

第 1 章 総則

第 1 条 目的設定及び適用範囲

（1）¹ この法律は、労働における就労者の安全及び健康保護を改善することを目的とする。² この法律は、すべての職務領域にこれを適用し、1982 年 12 月 10 日海洋法に関する国際連合条約（BGBl. 1994 II S. 1799）の準則の枠内において、排他的経済水域においてもこれを適用する。

（2）¹ この法律は、私宅における家事使用人の労働保護に対しては、これを適用しない。² この法律は、これに相応する法規定が存在する限りにおいて、海洋船舶及び連邦鉱山法下にある事業所における就労者の労働保護に対しては、これを適用しない。

（3）¹ 使用者がその他法規定に基づき労働における就労者の安全及び健康保護の保障に関して有する義務は、影響を受けない。² 第 1 文は、就労者の義務及び権利に対して、これを準用する。³ 使用者として他者に労働保護の措置を義務づける法律は、影響を受けない。

（4）公法上の宗教共同体（Religionsgemeinschaft）において、事業所委員会又は職員代表委員会の地位に置かれるのは、教会法にいう協働者代表（Mitarbeitervertretung）である。

第 2 条 定義規定

（1）この法律において、労働保護の措置とは、労働を人間らしいものに形成する措置を含めた、労働における災害及び労働に起因する健康上の危険を防止するための措置のことをいう。

（2）この法律において、就労者とは、以下の各号に掲げる者のことをいう。

* この法律は、1996 年 8 月 7 日連邦議会法（BGBl. I S.1246）の第 1 項（労働保護 EU 指令国内法化法）として、連邦参議院の同意をもって可決されたものである。同法は、1996 年 8 月 21 日当時の本法 6 条に基づき発効した。同法 6 項 1 項は、1997 年 8 月 21 日に発効した。

この法律は、以下の EU 指令の国内法化に資するものである。

－1989 年 6 月 12 日労働における労働者の安全及び健康保護の改善のための措置の実施に関する EU 理事会指令 89/391/EEG（ABl. EG Nr. L 183 S. 1）

－1991 年 6 月 25 日の有期労働関係又は派遣労働関係にある労働者の安全及び健康保護の改善のための措置の補充に関する欧州理事会指令 91/383/EEG（ABl. EG Nr. L 206 S. 19）

1. 労働者
2. 自身の職業訓練のために就労する者
3. 家内労働従事者及びこれと同等の地位にある者を除く労働裁判所法 5 条の意味における労働者類似の者
4. 官吏
5. 裁判官
6. 軍人
7. 作業所において障害者のために就労する者

(3) この法律において、使用者とは、第 2 項による者を就労させる自然人及び法人並びに権利能力ある人的会社のことをいう。

(4) この法律において、その他法規定とは、他の法律、法規命令及び労災防止規則 (Unfallverhütungsvorschrift) における労働保護の措置に関する規制のことをいう。

(5) ¹ 公勤務部門について、官署は、この法律における事業所としてこれをみなす。

² 官署とは、連邦、州、市町村の各官庁、行政部局 (Verwaltungsstellen) 及び行政事務所 (Betriebe der Verwaltungen)、その他公法上の団体、施設及び財団、連邦及び州の法廷並びにこれらに相応する軍施設のことをいう。

第 2 章 使用者の義務

第 3 条 使用者の基本的義務

(1) ¹ 使用者は、労働における就労者の安全及び健康に影響を与える事情を考慮しながら、労働保護に必要な措置を実施することを義務づけられている。² 使用者は、措置の有効性を再検査し、必要な場合には実情の変化に適応させなければならない。その場合において、使用者は、就労者の安全及び健康保護を改善するよう努めなければならない。

(2) 使用者は、第 1 項 1 文に基づく措置の計画及び遂行をするため、職務の種類及び就労者の数を考慮しながら、以下の各号に掲げる事項を行わなければならない。

1. 適切な機関を組織し、必要な用具を準備すること、並びに、
2. すべての職務に関する事業所の指揮構造に組み入れられた措置を必要に応じて顧慮し、就労者がその協力義務を遂行しうる予防措置を実施すること。

(3) 使用者は、この法律に基づく措置についての費用を、就労者に負担させてはならない。

第 4 条 一般原則

使用者は、労働保護の措置を実施するにあたって、以下の一般原則を出発点としなければならない。

1. 作業を具体化するにあたって、生命並びに物理的及び精神的健康に対する危険は可能な限りこれを回避し、回避が困難な危険は可能な限りこれを僅少のまま保つようにしなければならない。
2. 危険は、その根源から、これを撲滅しなければならない。
3. 措置を実施するにあたって、工学、労働医学及び衛生学の状況その他確立された労働科学的経験を顧慮しなければならない。
4. 措置は、技術、作業組織、その他労働条件、社会的関係及び環境が職場に及ぼす影響を、客観的正当性をもって結合させるという目的をもって、これを計画しなければならない。
5. 個人的な保護措置は、他の措置に劣後する。
6. 特別な保護を必要とする就労者グループに特有の危険は、これを顧慮しなければならない。
7. 就労者に、適切な指示を与えなければならない。
8. 性別に対して間接的又は直接的に作用する規制は、これが生物学的理由に基づいて不可避免的に要請される場合にのみ、これを許容する。

第5条 労働条件の評価

- (1) 使用者は、就労者に対するその労働と結びつけられた危険性の評価を通じて、どのような労働保護の措置が必要であるか、調査しなければならない。
- (2) 使用者は、評価を、職務の性質に応じて実施しなければならない。同種の労働条件においては、1つの職場又は1つの職務の評価で十分である。
- (3) 危険性は、とりわけ以下を通じて、判明しうる。
 1. 作業場所及び職場の形状及び設備
 2. 物理的、化学的及び生物学的影響
 3. 作業用具（とりわけ作業物質、機械装置、機器及び設備並びにそれらの取扱い）の具体化、選択及び投入
 4. 作業及び製造方法、作業工程及び労働時間並びにそれら相互作用の具体化
 5. 不十分な職業資格及び教育指導
 6. 労働における精神的負荷

第6条 記録文書

- (1) ¹ 使用者は、職務の性質及び就労者の数に応じて必要となる危険評価の結果、それによって確定される労働保護の措置及びその再検査の結果を明らかにする資料を用意しなければならない。² 危険状況が同種のものである場合において、資料に内容の要約が記載してあるときは、それで足りる。

(2) 使用者は、その事業所において就労者が死亡し、又は負傷した結果、死に至り、若しくは 3 日以上、完全又は部分的に労働不能又は役務提供不能となる災害が発生した場合、これを記録しなければならない。

第 7 条 任務の割当て

就労者に任務の割当てをする場合、使用者は、職務の性質に応じて、就労者が安全及び健康保護のために任務を遂行するにあたって注意しなければならない規定及び措置を遵守する能力を有するかどうか、顧慮しなければならない。

第 8 条 複数使用者の協働

(1) ¹複数使用者の就労者らが一の職場において職務に従事することになる場合、使用者らは、安全及び健康保護規定の実施にあたって協働することを義務づけられる。²これが就労者の安全及び健康保護にとって必要である限りにおいて、使用者は、職務の性質に応じて、とりわけ相互に、そしてその就労者に対して、労働と結びつく就労者の安全及び健康に対する危険について情報提供し、これら危険の予防に関する措置を調整しなければならない。

(2) 使用者は、職務の性質に応じて、その事業所において職務に従事することになる他の使用者の就労者が当該事業所において当該就労者が職務を遂行している間、その安全及び健康に対する危険に関して相当な指示を受けたことを確認しなければならない。

第 9 条 特別の危険

(1) 使用者は、それによって事前に適切な命令を受けた就労者しか特別に危険な労働領域に立ち入ることができないこととなる措置を実施しなければならない。

(2) ¹使用者は、直接的で著しい危険に晒され又はその可能性があるすべての就労者が可能な限り早期に、これら危険及び実施され、又は実施されるべき保護措置について情報提供を受けられる予防措置を実施しなければならない。²自己の安全又は他者の安全に対する直接的で著しい危険が存する場合、就労者は、権限を有する上司がそれを達成することができない場合、危険防止及び損害軽減のために適切な措置を自ら実施できなければならない。この場合において、就労者の知識及び現存する技術的方法を考慮に入れなければならない。³就労者が故意又は重大な過失によって不適切な措置を実施した場合を除き、その行為を理由として、就労者にいかなる不利益も生じさせてはならない。

(3) ¹使用者は、直接的な著しい危険に晒されている就労者に、職場から直ちに離脱することによって安全を確保することを可能にする措置を実施しなければならない。²このことによって、就労者にいかなる不利益も生じさせてはならない。³直接的な著しい危

険が持続する場合、使用者は、特段の理由が存する例外的な場合にのみ、就労者に対しその職務を再開するよう要求することができる。⁴公衆の安全に対する危険除去のために就労者が負う法律上の義務並びに軍人法 7 条及び 11 条は、影響を受けない。

第 10 条 応急手当その他の緊急措置

(1) ¹ 使用者は、職場及び職務の性質並びに就労者の数に応じて、応急手当、消防及び就労者避難のために必要な措置を実施しなければならない。² その場合において、使用者は、他の者の臨席状況を顧慮しなければならない。³ 使用者は、緊急の場合において必要となる、とりわけ応急手当、医学的な緊急命令、災害救助及び消防の領域における事業外組織との連絡が整備されるよう、配慮しなければならない。

(2) ¹ 使用者は、応急手当、消防及び就労者避難の任務を引受ける就労者を指名しなければならない。² 第 1 文に基づき指名された就労者の数、職業教育訓練及び装備は、就労者の数及び現存する特別な危険と比較して相当なものでなければならない。³ 指名に先駆けて、使用者は、事業所委員会又は職員代表委員会の意見を聴取しなければならない。⁴ 他の参加権は、影響を受けない。⁵ 使用者は、第 2 文に基づき必要となる職業教育訓練及び装備を有する場合にのみ、第 1 文にいう任務を引受けることができる。

第 11 条 労働医学的配慮

使用者は、就労者に、その請求に基づき、他の法規定に基づく義務にかかわらず、労働条件の評価及び保護措置の実施により健康障害が考慮されえない場合を除き、労働におけるその安全及び健康に対する危険に応じて、定期的に、労働医学的な診断を受けさせることができるようにしなければならない。

第 12 条 教育指導

(1) ¹ 使用者は、就労者を、労働における安全及び健康保護について、その労働時間中に、十分かつ適正に、教育指導をしなければならない。² 教育指導には、就労者の職場又は職務範囲にとくに合わせた指示及び解説が含まれる。³ 教育指導は、雇入れ、職務領域の変化又は新たな作業用具若しくは科学技術の導入がなされるにあたって、就労者が職務を開始する前に実施されなければならない。⁴ 教育指導は、危険の展開に適合化され、必要に応じて定期的に反復されなければならない。

(2) ¹ 労働者派遣において、第 1 項に基づく教育指導に関する義務は、派遣先がこれを負う。² 派遣先は、派遣先に労務提供が委譲された者の格付及び経験を考慮に入れながら、教育指導を実施しなければならない。³ 派遣元のその他労働保護義務は、影響を受けない。

第13条 責任者

- (1) 以下の者は、使用者と並び、本節から生じる義務を履行する責任を負う。
1. 使用者の法定代理人
 2. 代表権限を有する法人組織
 3. 代表権限を有する人的会社社員
 4. 企業又は事業所の経営管理を受任した者（ただし、その者に割り当てられた任務及び権限の範囲内に限る）
 5. その他、第2項、この法律に基づき公布される法規命令又は労災防止規則に基づき義務づけられる者（ただし、その任務及び権限の範囲内に限る）
- (2) 使用者は、信頼と専門知識を有する者に、書面によって、この法律に基づき義務づけられる任務を固有の責任において引き受けるよう委任することができる。

第14条 公勤務就労者への情報提供と意見聴取

- (1) 公勤務就労者は、就労の開始前及びその労働領域の変更時に、労働において発生しうる安全及び健康に対する危険並びにこれら危険の予防に関する措置及び設備並びに第10条2項に基づき実施される措置について、情報を提供されなければならない。
- (2) 公勤務事業所において就労者の代表が存しない限りにおいて、使用者は、就労者の安全及び健康に影響を及ぼしうるすべての措置に関して、就労者の意見を聴取しなければならない。

第3章 就労者の義務と権利

第15条 就労者の義務

- (1) ¹ 就労者は、就労者の能力並びに使用者の教育指導及び指揮命令に応じて、労働における就労者の安全及び健康に配慮する義務を負う。² 第1文に相応して、就労者は、労働におけるその作為又は不作為によって影響を与える者の安全及び健康にも配慮しなければならない。
- (2) 第1項の範囲内において、就労者は、とりわけ機械装置、機器、工具、作業物質、輸送手段その他作業用具並びに保護装置及び就労者に提供された人的保護装備を、規定に従って利用しなければならない。

第16条 特別支援義務

- (1) 就労者は、使用者又は権限ある上司に、就労者によって確認された安全及び健康に対する直接的な著しい危険のすべて並びに保護システムによって確認された欠陥のすべてを、遅滞なく報告しなければならない。

(2) ¹ 就労者は、産業医及び労働安全専門員と共同して、労働における就労者の安全及び健康保護を保障し、官庁の責務に相応した就労者の義務を履行するという点において、使用者を支援しなければならない。² 第 1 項に基づく就労者の義務にかかわらず、就労者は、それによって確認された安全及び健康に対する危険及び保護システムの欠陥を、労働安全専門員、産業医又は社会法典第Ⅶ編 22 条に定める安全衛生管理者 (Sicherheitsbeauftragte) にも通知することとする。

第 17 条 就労者の権利

(1) ¹ 就労者は、労働における安全及び健康保護の問題のすべてに関して、使用者に提案する権限を有する。² 連邦官吏に対しては、連邦官吏法 125 条が適用されることとなる。³ これに相応する州法は、影響を受けない。

(2) ¹ 就労者が労働における安全及び健康保護を保障するために、具体的根拠に基づいて、使用者によって実施された措置及び準備された手段が十分でないと解釈し、かつ、使用者が就労者の当該不服申立てについて対策を講じない場合、当該就労者は、管轄官庁に申告することができる。² このことを理由として、就労者にいかなる不利益も生じさせてはならない。³ 第 1 項 2 文及び 3 文にいう規定並びに軍人不服申立て令及びドイツ連邦議会防衛官に関する法律の規定は、影響を受けない。

第 4 章 命令の授権

第 18 条 命令の授権

(1) ¹ 連邦政府は、どのような措置を使用者その他の責任者は実施しなければならないのか、どのように就労者はこの法律から生じるそのときどきの当該就労者の義務を履行するために行動しなければならないのかについて、連邦参議院の同意をとまう法規命令によって定める権限を授与される。² これら法規命令においては、第 2 条 2 項に掲げられていない者を保護するために法律の特定規定が適用されることとすることを規定することもできる。

(2) 第 1 項に基づく法規命令によって規定されうるのは、とりわけ以下の事項である。

1. 一定の危険を予防するために、就労の期間若しくは場所又は就労者の数が制限されなければならないこと及びその程度。
2. 就労者に対して特別な危険を及ぼす一定の作業用具又は作業方法の導入が禁止され、管轄官庁への届出がなされ、若しくは管轄官庁によって許可されなければならないこと、又は、とりわけその場合において危険に晒される者を就労させてはならないこと。
3. 一定の、とりわけ危険な事業所施設（作業方法及び製造方法を含む）について、操

業開始前に、定期的な間隔において、又は官庁の指示に従って、専門的知識に基づいた検査がなされなければならないこと。

4. その者が一定の危険を有する職務を開始若しくは継続するより前に、又はその者が当該職務を終了した後に就労者が労働医学上の診断を受けなければならないこと、及び、その場合に遵守されなければならない医師に特別な義務の種類。
5. 法規命令の適用に関して連邦政府又は管轄連邦省に助言し、工学、労働医学及び衛生学の状況に相応する規制その他確立された労働科学上の知見を調査し、並びに法規命令において設定された要請が実現されうるような規制を調査する任務を委譲される委員会を設置すべきこと。連邦労働社会省は、規制及び知見を官報において周知することができる。

第 19 条 欧州共同体の立法手続き及び国家間交渉

第 18 条に基づく法規命令は、それが欧州議会又は欧州委員会の法行為、国際機関の決議又はこの法律の本質的領域に関連する国家間合意を実施するために、とりわけ第 2 条 3 項に掲げられていない者の労働保護義務を規制するために必要な限りにおいて、これを交付することができる。

第 20 条 公勤務に対する規制

(1) 州、市町村、その他公法上の団体、施設及び財団の官吏に対しては、州法が、第 18 条に基づいて公布される法規命令が適用されるかどうか、どのような範囲において適用されるかを規制する。

(2) ¹ 連邦の公勤務における一定の職務（とりわけ、連邦軍、警察、市民・災害救護サービス、税関又は諜報）に対して、連邦首相府、連邦内務省、連邦交通・デジタルインフラ省、連邦防衛省又は連邦財務省は、時宜的にその権限を有する限り、（とりわけ治安を維持又は回復するために）公共の利益がこれを不可避免的に必要とする場合、法規命令によって連邦参議院の同意なく、この法律の諸規定の全部又は一部を適用しないこととすることを規定することができる。² 第 1 文に基づく法規命令は、連邦労働社会省の同意のもとに、また連邦内務省自身が権限を有していない場合に限り同省の同意のもとに、これを公布する。³ 法規命令において、労働における安全及び健康保護がこの法律の目的の考慮のもとにどのように他の方法で保障されるかを、同時に定めなければならない。⁴ 州、市町村その他州直属の公法上の団体、施設及び財団の公勤務における職務については、州法によって、第 1 文及び第 3 文に相応する規制を実施することができる。

第5章 ドイツ労働保護共通戦略

第20a条 ドイツ労働保護共通戦略

(1) ¹この章の規定に従って、連邦、州及び労災保険機関(Unfallversicherungsträger)は、有効な労働保護という利益において、ドイツ労働保護共通戦略(Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie)を策定し、その実行及び継続を保障する。²労働災害、職業病及び労働を原因とする健康上の危険を予防し、労働を人間らしいものに形成するために、法律上与えられた任務を引き受けることによって、連邦、州及び災害保険機関は、ドイツ労働保護共通戦略という目的の達成に貢献する。

(2) ドイツ労働保護共同戦略は、以下の事項を含む。

1. 労働保護に関する共通目標の策定
2. 活動領域の優先づけ及び作業プログラムの重点づけ並びに統一的な原則に基づくそれらの実施
3. 適切な指標に基づく労働保護目標、活動領域及び作業プログラムの評価
4. 事業の助言及び監督にあたっての州労働保護業務管轄官庁及び労災保険機関の調和的な措置の確立
5. 分かりやすく、見通しがよく、かつ調和のとれた規定・規制の策定

第20b条 全国労働保護会議

(1) ¹第20a条1項1文に基づくドイツ労働保護共通戦略の策定、コントロール及び継続という任務は、全国労働保護会議(Nationale Arbeitsschutzkonferenz)が、これを引き受ける。²全国労働保護会議は、連邦、州及び労災保険機関の代表者それぞれ3名(表決権あり)からこれを構成し、グループごとに3人の代表者代理を選定する。³更に、使用者及び労働者の頂上組織は、第20a条2項1号から3号まで及び5号に基づく事項を取り扱うために、それぞれ最大3名の代表者を全国労働保護会議に派遣する；当該代表者は、助言的な意見表明権をもって会議に参加する。⁴全国労働保護会議は、運営規則を作成する。運営規則においては、とりわけ業務方法及び議決手続を規定する。⁵運営規則は、全会一致で、これを採決しなければならない。

(2) 全国労働保護会議は、労働における安全及び健康に従事するすべての施設に対し、労働保護目標、活動領域及び作業プログラムに関する提案をすることができる。

(3) ¹全国労働保護会議は、通常年1回開催される労働保護フォーラム

(Arbeitsschutzform)の支援を受ける。²労働保護フォーラムに参加することとなるのは、使用者及び労働者の頂上組織、職業団体及び経済団体、研究者、疾病保険機関及び年金保険機関、労働における安全及び健康の領域における機関並びに就労能力促進を目的とする機関のそれぞれ専門的知識を有する代表者である。³労働保護フォーラムは、ドイツ労働保護共通戦略の策定及び継続への専門知識を有する公衆の早期かつ積極的な参加

を確保すること及び全国労働保護会議に相応の助言を行うことをその任務とする。

(4) 第2項に基づく提案の方法及び第3項に基づく労働保護フォーラムの実施に関する詳細は、全国労働保護会議の運営規則において、これを規定する。

(5) 全国労働保護会議及び労働保護フォーラムの運営は、連邦労働保護・労働医学研究所（Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin）がこれを行う。業務方法及び手続に関する詳細は、全国労働保護会議の運営規則において、これを規定する。

第6章 雑則

第21条 管轄官庁、法定労災保険機関との共同作業

(1) ¹この法律に基づく労働保護の監督は、国家の任務である。²管轄官庁は、この法律及びこの法律に基づいて公布された法規命令が遵守されているかどうかを監督し、使用者がその義務を履行するにあたって使用者に助言しなければならない。

(2) ¹法定労災保険機関の任務及び権限は、他に規定がない限り、社会法典の諸規定に従わなければならない。²法定労災保険機関は、それが社会法典に基づきその予防業務の枠組みにおける就労者の安全及び健康保護の保障に関する任務も引き受ける場合に限り、もっぱら自治的な権限において活動を行うことができる。

(3) ¹管轄の州官庁及び労災保険機関は、第20a条2項4号に基づく助言及び監督の共通戦略に基づき、密接に共同作業を行い、経験交流の場を確保する。²この戦略は、以下の場合において、活動方法に関する一般原則の調整を含む。

1. 事業の助言及び監督

2. 助言及び監督の内容的重点の決定、相互調整された又は共通する重点的活動及び作業プログラム、並びに、

3. データその他の情報交換の促進（とりわけ事業所査察及びその本質的結果について）

³管轄の州官庁は、社会法典第Ⅶ編20条2項3文に基づき、第20a条2項2号に基づく共通作業プログラム並びに助言及び監督の共通戦略を実施するために必要な措置を、労災保険機関と合意する；管轄の州官庁は、第20条2項3号に基づく全国労働保護会議の定める指標をもって、その目的達成について査定する。

(4) ¹労働保護を管轄する州最上級官庁は、詳細を規定すべき職務領域において、この法律、この法律の一定の規定又はこの法律に基づき公布された法規命令の遵守を監督することを、法定労災保険機関と合意することができる。²合意においては、監督の性質及び範囲並びに国家の労働保護官庁との協働を定めることとなる。

(5) ¹以下に何らの規定もない限り、連邦の事業及び行政におけるこの法律及びこの法律に基づく法規命令の実施を所管する官庁は、連邦内務省に置かれる労働保護本局（Zentralstelle für Arbeitsschutz）である。²本局の委任があった場合、他に何らの規定

もない限り、連邦及び鉄道労働災害保険（Unfallversicherung Bund und Bahn）は、その限りで連邦内務省の監督のもとに、その活動を行う；歳出は、これを行わない。³連邦交通及びデジタルインフラストラクチャー省の所管内にある公勤務において、連邦及び鉄道労働災害保険は、鉄道労働災害金庫（Eisenbahn-Unfallkasse）が2014年12月31日まで労働災害の保険機関である限りにおいて、この法律を実施する。⁴その在外公館に関して連邦国防省及び連邦外務省の所管内にある事業及び行政に対しては、それぞれ権限を有する限りにおいて各連邦省庁が、又は各連邦省庁がそれぞれ規定した部局が、この法律を実施する。⁵連邦財務省の所管内においては、交通・郵送・通信職業協同組合（Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation）が、かつての連邦郵便及び通信省の所管内にある限りにおいて、この法律を実施する。⁶第1文から第4文までは、連邦行政に属し、職業協同組合が労働災害の保険機関となる事業及び行政に対しても、これを適用する。⁷所轄官庁は、これら事業及び行政を対象とする職業協同組合と、職業協同組合がこの法律を実施するという合意をすることができる；歳出は、これを行わない。

第22条 管轄官庁の権限

(1) ¹ 管轄官庁は、使用者又は責任者に、その監督業務を実施するために必要な情報の開示又はそれに相応するものの譲渡を要求することができる。² 情報開示義務を負う者は、その回答又は提示がその者自身又は民事訴訟法383条1項1文にいうその身内の者を犯罪行為又は秩序違反を理由とする訴追の危険にさらすこととなる場合、そのような質問に関する回答又は証拠書類の提出を拒否することができる。³ 情報開示義務を負う者は、その旨の説明を受けなければならない。

(2) ¹ 監督を受任した者は、営業時間及び労働時間中に事業の敷地、営業所及び事業所に対して臨検を行い、並びにこれがその任務の遂行に必要な限りにおいて情報開示義務を負う者の業務上の証拠書類を閲覧する権限を有する。² さらに、監督を受任した者は、事業設備、作業用具及び人的保護装備を検査し、作業方法及び作業工程を調査し、測定を実施（とりわけ労働に起因する健康上の危険を査定）し、並びにある労働災害、ある労働に起因する罹病又はある傷害症例がどのような原因に起因することとなるかを調査する権限を有する。³ 監督を受任した者は、使用者又は使用者から受任した者による随伴を要求する権限を有する。⁴ 使用者又は義務を負う者は、第1文及び第2文に基づきその権限を引受けるにあたって監督を受任した者を、支援しなければならない。⁵ 第1文にいう時間以外の場合又は作業場所が住居の中にある場合、監督を受任した者は、公衆の安全及び秩序にとって差し迫った危険を防止するためにのみ、使用者の同意なく、第1文及び第2文に基づく措置を採ることができる。⁶ 情報開示義務を負う者は、第1文、第2文及び第5文に基づく措置を受忍しなければならない。⁷ 第1文及び第5文は、作業場所に

就労者がいるか、いたとしてもこのような受入れを正当化する事由があるかどうかを確定していない場合、これを準用する。⁷住居不可侵の基本権（基本法 13 条）は、その限りにおいて制限される。

(3) ¹ 管轄官庁は、個別事例において、以下の事項について、命令することができる。

1. 使用者及び責任者又は就労者は、この法律及びこの法律に基づき公布される法規命令に基づき生じる義務の履行するために、どのような措置を実施しなければならないか
2. 使用者及び責任者は、就労者の生命及び健康に対する特別な危険を回避するために、どのような措置を実施しなければならないか。

² 管轄官庁は、差し迫った危険がない場合、命令を遂行するために、相当な期間を設定しなければならない。³ 第 1 文に基づく命令が法定期間内に遂行されず、又は直ちに実行可能であると宣言された命令が直ちに遂行されなかった場合、管轄官庁は、命令に係する労働若しくは命令に係する作業用具の使用又は運転を禁止することができる。⁴ 公勤務部門における管轄官庁のサービス事業を本質的に毀損する措置は、連邦最上級官庁又は州最上級官庁若しくは市町村最高行政官吏の同意をもって、これを実施すべきこととする。

第 23 条 操業データ、他の官庁との協働、年次報告書

(1) ¹ 使用者は、管轄官庁に対し、以下の事項について、指定された時点において通知しなければならない。

1. 就労者及び家内労働を与えられている就労者の数（性別、年齢及び国籍ごとに分類）
2. 使用者が就労者らを就労させている事業所の名前又は名称及び住所
3. 使用者の名前、商号及び住所
4. 使用者の事業所が属する産業部門

² 連邦労働社会省は、連邦参議院の同意をとまう法規命令を通じて、使用者が第 1 文にいう通知をすでに法規定に基づいて行った連邦行政部局はこの内容を第 1 文に基づく官庁を所轄する州の最上級官庁に書簡もしくは機械的に活用可能なデータ記憶媒体又はデータ通信を通じて転送しなければならないということを規定する権限を付与される。

³ 転送する内容の形式に関する詳細ならびに転送の期間は、法規命令においてこれを規定することができる。⁴ 転送された内容は、第 21 条 1 項に基づき当該官庁の管轄内にある労働保護の任務を履行することを目的とする場合にのみ、これを利用し、並びにデータ処理システムにおいてこれを蓄積し、又は開示することができる。

(2) ¹ 監督を受任した者は、法律上規定された場合若しくは法律違反を訴追するため又は法律上規定された責務を履行するためにのみ、保険対象者（Versicherte）の保護を目的とするときは法定労災保険機関に又は環境の保護を目的とするときはその所轄官庁

に、その監督活動にあたって自身に知らされた営業秘密及び企業秘密を開示することができる。² 営業秘密及び企業秘密が環境情報法の意味における環境に関する情報に該当する限りにおいて、環境情報法に基づきそれを開示させる権限が発生する。

(3) 個別事案において、以下の事項について具体的契機が管轄官庁に生じた場合、所轄官庁は、第 1 号から第 7 号までに基づく違反の訴追及び処罰を管轄する官庁、社会扶助機関並びに外国人滞在法 71 条に基づく官庁に情報を提供する。

1. 外国人滞在法 4 条 3 項に基づく滞在許可のない外国人の就労若しくは活動、就労権限を付与する滞在許可若しくはその受忍、又は、社会法典第Ⅲ編 284 条 1 項に基づく認可
2. 社会法典第Ⅰ編 60 条 1 項 1 文 2 号に基づく、連邦雇用エージェンシーの出先機関、法定健康、介護、労災若しくは年金保険機関又は社会扶助機関への協力義務、又は、難民給付法 8 条に基づく届出義務に対する違反
3. 不法就労対策法に対する違反
4. 労働者派遣法に対する違反
5. 社会保険料支払いの義務づけに関する社会法典第Ⅳ編及び第Ⅶ編の諸規定に対する違反
6. 外国人滞在法に対する違反
7. 租税法に対する違反

² 第 1 文の場合において、管轄官庁は、とりわけ連邦雇用エージェンシー、中央税関、年金保険機関、社会保険料徴収機関である疾病金庫、法定労災保険機関、州法に基づく不法就労対策法違反の監視及び処罰の権限を有する官庁、社会扶助機関、外国人滞在法 71 条に挙げられる官庁並びに財務官庁とともに活動する。

(4) ¹ 管轄の州最上級官庁は、それが所轄する官庁の監督業務について、年次報告書を公表しなければならない。² 年次報告書は、国際協定又は欧州共同体の法行為に基づく報告義務の履行に関する報告も、それが労働保護に関係する限りで、これを記載しなければならない。

第 24 条 一般的行政規則の公布に関する授權

¹ 連邦労働社会省は、連邦参議院の同意をもって、以下の事項に関して、一般的行政規則を公布することができる。

1. この法律及びこの法律に基づき交付された法規命令（ただし、連邦政府がその公布を授權したもの）の実施について
2. 第 23 条 4 項に基づく年次報告書の作成について
3. 所轄の州最上級官庁が連邦労働社会省に社会法典第Ⅶ編第 25 条 2 項に基づく災害防止報告書のために一定の時点までに通知しなければならない内容について

² 公共サービス部門を含めた行政規則は、連邦内務省との協調において、これを交付する。

第 25 条 過料規定

- (1) 以下のいずれかを故意又は過失により行った者は、秩序違反とする。
1. 第 18 条 1 項又は第 19 条に基づく法規命令への違反（ただし、当該法規命令が一定の構成要件に対してこの過料規定を指示する場合に限る）
 2. a) 使用者又は責任者としての、第 22 条 3 項に基づく実行可能な指示への違反
b) 就労者としての、第 22 条 3 項 1 文 1 号に基づく実行可能な指示への違反
- (2) 秩序違反に対しては、第 1 項 1 号及び 2 号 b の場合には 5,000 ユーロを上限とする過料が、第 1 項 2 号 a の場合には 25,000 ユーロを上限とする過料がそれぞれ科されうる。

第 26 条 刑罰規定

以下の者は、1 年以下の自由刑又は財産刑に処する。

1. 第 25 条 1 項 2 号 a にいう行為を執拗に繰り返す者、又は、
2. 25 条 1 項 1 号又は 2 号 a にいう行為を故意に行うことにより、就労者の生命又は健康に危険を及ぼす者

（翻訳担当：榊原 嘉明）

産業医、安全技師その他の労働安全専門員に関する法律 (労働安全法〔ASiG〕)

1973 年 12 月 12 日公布 (BGBI. I S. 1885)

直近改正：2013 年 4 月 20 日の ILO2006 年海上労働条約の国内法化に関する法律 3 条 5 項 (BGBI. I S. 868) による改正

第 1 章

第 1 条 原則

¹ 使用者は、この法律の基準に従って、産業医 (Betriebsärzte) 及び労働安全専門員 (Fachkraft für Arbeitssicherheit) を選任しなければならない。² 産業医及び労働安全専門員は、労働保護及び災害防止にあたって、使用者を支援することとする。³ その目的は、以下の各号に掲げる諸点に置くこととする。

1. 労働保護及び災害防止を目的とする規定を、事業関係の特殊性に応じて適用すること。
2. 確立した労働医学上及び安全工学上の経験を、労働保護及び災害防止の改善に結実させることができるようにすること。
3. 労働保護及び災害防止を目的とする措置を、可能な限り有効に実施させること。

第 2 章 産業医

第 2 条 産業医の選任

(1) 使用者は、産業医を書面によって選任しなければならず、これが以下の各号に鑑みて必要な限りにおいて、産業医に第 3 条にいう職務を委ねなければならない。

1. 事業の性質並びにそれに関連して労働者に生じる災害上及び健康上の危険
2. 就労する労働者の数及び従業員の構成、並びに、
3. 事業組織 (とりわけ、労働保護及び災害予防の義務を負う者の数及び性質に関して)

(2) ¹ 使用者は、それによって選任された産業医がその職務を遂行できるよう配慮しなければならない。² 使用者は、産業医がその職務を遂行するにあたって、産業医を支援しなければならない；とりわけ、使用者は、これが産業医の職務の遂行のために必要な限りにおいて、補助員並びに部屋、設備、機器及び用具を産業医に利用できるようにする義務を負う。³ 使用者は、期間の定めのある労働契約をもって就労する者又は使用者に労務提供のために派遣される者の投入について、産業医に情報を提供しなければならない。

(3) ¹ 使用者は、事業上の利益を考慮に入れながら、産業医がその職務を遂行するた

めに必要な職業向上訓練（Fortbildung）をできるようにしなければならない。² 産業医が労働者として採用されていた場合、その者は、職業向上訓練の期間中、労働報酬の継続的支払のもとに労働から解放されなければならない。³ 職業向上訓練の費用は、使用者がこれを負担する。⁴ 産業医が労働者として採用されていなかった場合、その者は、職業向上訓練の期間中、自身に委ねられた職務の遂行から解放されなければならない。

第3条 産業医の職務

（1）¹ 産業医は、使用者が労働保護及び災害防止を実施するにあたって、健康保護の問題すべてにおいて、これを支援する職務を有する。² 産業医は、とりわけ以下の各号に掲げる事項を行う義務を負う。

1. 使用者その他労働保護及び災害防止の義務を負う者に助言すること、とりわけ、
 - a) 事業施設並びに社会設備及び衛生設備を立案し、設置し、及び整備するとき。
 - b) 技術的な作業用具を調達するとき並びに作業方法及び作業物質を導入するとき。
 - c) 安全保護具を選択し、試用するとき。
 - d) 労働生理学、労働心理学その他人間工学並びに労働衛生学を問題とするとき、とりわけ、
 - 作業リズム、労働時間及び休憩規制の問題
 - 職場、作業工程及び作業環境の形成の問題
 - e) 事業所において「応急措置」を組織化するとき。
 - f) 職場の変更並びに作業工程への障がい者の編入及び再編入を問題とするとき。
 - g) 労働条件を評価するとき。
2. 労働者を診断すること、労働医学的に評価し助言すること並びに診断結果をまとめ分析すること。
3. 労働保護及び災害防止の実施状況を監視すること及びこれとの関連において
 - a) 作業場所を定期的に巡視すること並びに見つかった欠陥を使用者その他労働保護及び災害防止の義務を負う者に通知し、この欠陥を除去するための措置を提案し、並びにその実現を目指すこと。
 - b) 安全保護具の使用に注意を払うこと。
 - c) 労働に起因する罹病の原因を調査し、調査結果をまとめ分析し、使用者にこれら罹病の防止に向けた措置を提案すること。
4. 事業所におけるすべての就労者が労働保護及び災害防止の要請に相応しい行動をすることを目指すこと、とりわけ、作業を行うにあたって発生する災害上及び健康上の危険並びにこれら危険を回避するための設備及び措置をそれら就労者に啓蒙し、並びに「応急措置」介助者及び医学的補助要員の動員立案及び訓練を行うにあたって協力すること。

(2) 産業医は、その希望に基づいて、労働医学的な診断の結果を労働者に通知しなければならない；第8条1項3文は、影響を受けない。

(3) 労働者の傷病届をその権限に基づいて再検査することは、産業医の職務に属しない。

第4条 産業医に対する要請

使用者は、医師として職業を営む権限を有し、かつ、その者に委ねられる職務を遂行するために必要な医学上の専門的知見を有する者のみを、産業医として選任することができる。

第3章 労働安全専門員

第5条 労働安全専門員の選任

(1) 使用者は、労働安全専門員（安全技師、安全技術員、安全マイスター）を、書面によって選任しなければならない、これが以下の各号に鑑みて必要な限りにおいて、労働専門員に第6条にいう職務を委ねなければならない。

1. 事業の性質並びにそれに関連して労働者に生じる災害上及び健康上の危険
2. 就労する労働者の数及び従業員の構成、並びに、
3. 事業組織（とりわけ、労働保護及び災害予防の義務を負う者の数及び性質に関して）
4. 使用者又は労働保護法13条1項1号、2号及び3号に基づく義務を負う者の労働保護の問題における知識及び訓練

(2) ¹使用者は、それによって選任された労働安全専門員がその職務を遂行できるよう配慮しなければならない。²使用者は、労働安全専門員がその職務を遂行するにあたって、労働安全専門員を支援しなければならない；とりわけ、使用者は、これが産業医の職務の遂行のために必要な限りにおいて、補助員並びに部屋、設備、機器及び用具を労働安全専門員に利用できるようにする義務を負う。³使用者は、期間の定めのある労働契約をもって就労する者又は使用者に労務提供のために派遣される者の投入について、労働安全専門員に情報を提供しなければならない。

(3) ¹使用者は、事業上の利益を考慮に入れながら、労働安全専門員がその職務を遂行するために必要な職業向上訓練をできるようにしなければならない。²労働安全専門員が労働者として採用されていた場合、その者は、職業向上訓練の期間中、労働報酬の継続的支払のもとに労働から解放されなければならない。³職業向上訓練の費用は、使用者がこれを負担する。⁴労働安全専門員が労働者として採用されていなかった場合、その者は、職業向上訓練の期間中、自身に委ねられた職務の遂行から解放されなければならない。

第6条 労働安全専門員の職務

¹労働安全専門員は、使用者が労働保護及び災害防止を実施するにあたって、労働安全の問題すべて（人間らしい労働の形成を含む）において、これを支援する職務を有する。

²労働安全専門員は、とりわけ以下の各号に掲げる事項を行う義務を負う。

1. 使用者その他労働保護及び災害防止の義務を負う者に助言すること、とりわけ、
 - a) 事業施設並びに社会設備及び衛生設備を立案し、設置し、及び整備するとき。
 - b) 技術的な作業用具を調達するとき並びに作業方法及び作業物質を導入するとき。
 - c) 安全保護具を選択し、試用するとき。
 - d) 職場、作業工程、作業環境その他人間工学上の問題を形成するとき。
 - e) 労働条件を評価するとき。
2. 事業施設及び技術的な作業用具（とりわけ使用開始前において）並びに作業方法（とりわけその導入前において）を、安全技術的に再検査するとき。
3. 労働保護及び災害防止の実施状況を監視すること及びこれとの関連において、
 - a) 作業場所を定期的に巡視すること並びに見つかった欠陥を使用者その他労働保護及び災害防止の義務を負う者に通知し、この欠陥を除去するための措置を提案し、その実現を目指すこと。
 - b) 安全保護具の使用に注意を払うこと。
 - c) 労働災害の原因を調査し、調査結果をまとめ分析し、使用者にこれら労働災害の防止に向けた措置を提案すること。
4. 事業所におけるすべての就労者が労働保護及び災害防止の要請に相応しい行動をすることを目指すこと、とりわけ、作業を行うにあたって発生する災害上及び健康上の危険並びにこれら危険を回避するための設備及び措置をそれら就労者に啓蒙し、並びに安全衛生管理者の訓練を行うにあたって協力すること。

第7条 労働安全専門員に対する要請

(1) ¹使用者は、以下の要請を満たす者のみを、労働安全専門員として選任することができる：安全技師は、技師としての職業証明書を保持する権限を有し、かつ、その者に委ねられた職務を遂行するために必要な安全技術上の専門的知見を有していなければならない。²安全技術員又は安全マイスターは、その者に委ねられた職務を遂行するために必要な安全技術上の専門的知見を有していなければならない。

(2) 所轄官庁は、技師としての職業証明書を保持する権限を有する安全技師の地位に、第6条から生じる職務を遂行するために相応の専門的知識を有する者を選任することを、個別事例において許容することができる。

第4章 共通規定

第8条 専門的知見の適用にあたっての独立性

(1) ¹ 産業医及び労働安全専門員は、その労働医学上及び安全技術上の専門的知見を適用するにあたって、指揮命令を受けない。² 産業医及び労働安全専門員は、委ねられた職務の遂行を理由として、これを不利益に取扱ってはならない。³ 産業医が従うのはその医学的な良心にのみであり、医学的な守秘義務の規制はこれを遵守しなければならない。

(2) 産業医及び労働安全専門員又は事業所に複数の産業医若しくは労働安全専門員が選任されている場合は主任産業医及び主任労働安全専門員は、これを事業所の管理者（Leiter）の直接的な管轄下に置く。

(3) ¹ 産業医及び労働安全専門員がその提案した労働医学上又は安全技術上の措置について事業所の管理者の承認を得ることができない場合、それらの者は、その提案を直接、使用者に行い、使用者が法人の場合には、法律上の代表に任ぜられた機関の所轄構成員に行うことができる。² 事業所又は企業に主任産業医又は主任労働安全専門員が選任されている場合、これらの者が、第1文に基づく提案権を有する。³ 使用者又は法律上の代表に任ぜられた機関の所轄構成員が提案を拒否する場合、提案者に書面によってこれを通知し、その理由を説明しなければならない；事業所委員会は、謄本を受領する。

第9条 事業所委員会との協働

(1) 産業医及び労働安全専門員は、その職務を遂行するにあたって、事業所委員会と協働しなければならない。

(2) ¹ 産業医及び労働安全専門員は、事業所委員会に対して、労働保護及び災害防止の重要事項について、情報を提供しなければならない；産業医及び労働安全専門員は、事業所委員会に、第8条3項に基づき使用者に行う提案の内容を通知しなければならない。² 産業医及び労働安全専門員は、事業所委員会の要求があった場合、労働保護及び災害防止の事項において助言しなければならない。

(3) ¹ 産業医及び労働安全専門員は、事業所委員会の同意をもって、これを選任し、及びこれを解任しなければならない。² それらの職務を拡張し、又は縮減することとする場合も、これと同様とする；その他の点においては、事業所組織法76条との関連において同法87条を適用する。³ 自営の医師、自営の労働安全専門員又は兼業者の職を任じ、又は職を解く場合は、事前に、事業所委員会の意見を聴取しなければならない。

第10条 産業医と労働安全専門員の協働

¹ 産業医及び労働安全専門員は、その職務を遂行するにあたって、協働しなければならない。² これに属するのは、とりわけ、共同して事業所を巡視することである。³ 産業医及び労働安全専門員は、その職務を遂行するにあたって、事業所において技術的安全性、

健康保護及び環境保護の事項について委任された他の者と協働する。

第 11 条 労働保護委員会

¹ 他の法規定が何も規定していない限り、使用者は、就労者数が 21 名以上である事業所においては、労働保護委員会（Arbeitsschutzausschuß）を設置しなければならない；就労者の数を確定するにあたって、パートタイム就労者は、通常の週労働時間が 20 時間以下の場合は 0.5 名、30 時間以下の場合は 0.75 名として、これを考慮しなければならない。² この委員会は、以下に掲げる者から構成される。

使用者又はその受任者

事業所委員会が指定した事業所委員会構成員 2 名

産業医

労働安全専門員、及び、

社会法典第Ⅶ編 22 条に基づく安全衛生管理者

³ 労働保護委員会は、労働保護及び災害防止という関心事について審議することをその職務とする。⁴ 労働保護委員会は、少なくとも四半期に 1 度、会合を行う。

第 12 条 官庁による命令

(1) 所轄官庁は、使用者がこの法律並びに法律上の義務を詳細に規定する法規命令及び労災防止規則に基づき発生する（とりわけ産業医及び労働安全専門員の選任に関する）義務を遂行するために、どのような措置を実施しなければならないか、個別事例において命令することができる。

(2) 所轄官庁は、命令を行う前に、以下の事項を実施しなければならない。

1. 使用者及び事業所委員会の意見を聴取し、どのような措置がふさわしいと思われるかについてそれらの者と討議すること、及び、
2. 所轄の法定労働災害保険機関に、使用者との討議に参加し、官庁が予定する命令について態度表明する機会を与えること。

(3) 所轄官庁は、使用者に、命令を実行するために相当の期間を設定しなければならない。

(4) 所轄官庁は、事業所委員会に、使用者に対して行った命令について、書面で通知しなければならない。

第 13 条 情報請求権及び臨検権

(1) ¹ 使用者は、所轄官庁からの要求があった場合、この法律を遂行するために必要な情報を開示しなければならない。² 使用者は、その回答が使用者自身又は民事訴訟法 383 条 1 項 1 号から 3 号までにいう身内の者（Angehörigen）を刑事裁判上の訴追又は法律

に基づく秩序違反に関する手続きの危険に晒すこととなる問題について、情報開示を拒否することができる。

(2) ¹ 所轄官庁から委任された者は、通常の営業時間及び労働時間中に職場を臨検する権限を有する；これらの時間以外の場合又は作業場所が住居の中にある場合には、公の安全及び秩序にとって差し迫った危険を防止することを目的とするときにのみ、臨検を行うことができる。² 住居不可侵の基本権（基本法 13 条）は、その限りで制限される。

第 14 条 法規命令公布の授権

¹ 連邦労働社会省は、連邦参議院の同意をもって、法規命令により、どのような措置を使用者がこの法律から発生する義務を履行するために実施しなければならないかについて、規定することができる。² 法定労災保険機関が法律上の義務を労災防止規則により詳細に規定する権限を付与されている限りにおいて、連邦労働社会省は、設定された相当の期間内に法定労災保険機関が相応の労災防止規則を公布しなかった場合又は不十分なものとなった労災防止規則を変更しない場合、その後にはじめて、その権限を行使する。

第 15 条 一般行政規則の公布に関する授権

連邦労働社会省は、連邦参議院の同意をもって、この法律に関する一般行政規則及び法律に基づき公布される法規命令を公布する。

第 16 条 公務行政

連邦、州、市町村その他公法上の団体、施設及び財団の行政及び事業において、労働医学上及び安全技術上、この法律の原則と同等の労働保護は、これを保障する。

第 17 条 法律の不適用

(1) この法律は、労働者が家内において就労する限りにおいて、これを適用しない。

(2) ¹ 海上労働法その他の海洋船舶航行領域における諸規定において同等の規制が含まれている限りにおいて、これらの規定を、ドイツ船籍を有する海上貿易船舶の乗組員に適用する。² この法律が海洋船舶航行に適用不可能である限りにおいて、その詳細は、法規命令によってこれを規制する。

(3) 鉱業法がこの法律と同等の規制を含む限りにおいて、鉱業法の規制を適用する。その他の点においては、この法律を適用する。

第 18 条 例外

所轄官庁は、使用者が確定期限内に産業医又は労働安全専門員に相応の職業向上訓練を受けさせる義務を負う場合には、いまだ第 4 条又は第 7 条の意味において必要な専門

的知見を有しない産業医及び労働安全専門員を選任することを、使用者に許容することができる。

第 19 条 兼業者

産業医及び労働安全専門員を選任するという使用者の義務は、使用者が兼業者たる産業医又は労働安全専門員に第 3 条及び第 6 条に基づく職務の行う職に任ずることによっても、これを履行することができる。

第 20 条 秩序違反

(1) 以下の各号に該当する者は、それが故意又は過失によるものである場合には、秩序違反とする。

1. 第 12 条 1 項に基づく実行可能な命令に反した者
2. 第 13 条 1 項 1 文に反し、情報を開示しなかった者、不正確な開示を行った者、又はそのすべてを開示しなかった者、又は、
3. 第 13 条 2 項 1 文に反し、臨検を受忍しなかった者

(2) 第 1 項 1 号に基づく秩序違反に対しては 25,000 ユーロを上限とする過料が、第 1 項 2 号及び 3 号に基づく秩序違反に対しては 500 ユーロを上限とする過料が、それぞれ科されうる。

第 21 条 [一]

第 22 条 ベルリン条項

(対象を失っている。)

第 23 条 発効

(1) ¹この法律は、第 14 条及び第 21 条を除き、公布後 12 番目の暦月の初日に発効する。²第 14 条及び第 21 条は、この法律が公布された日の翌日に発効する。

(2) ¹1949 年 8 月 9 日の労働保護の実施に関するベルリン法 (VOBl. I S. 265)、最新改正 1970 年 3 月 6 日法第 LVIII (GVBl. S. 474) 6 条 3 項 2 文及び 7 条は、失効する。

²その他の点において、同法律は影響を受けない。

(翻訳担当：榊原 嘉明)

JILPT 資料シリーズ No. 225
現代ドイツ労働法令集 I 一個別的労働関係法—

発行年月日 2020年3月31日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 有限会社 正陽印刷

© 2020 JILPT

Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)