

JILPT 資料シリーズ

No. 238 2021年3月

現代ドイツ労働法令集 Ⅱ

—集团的劳使関係法、非正規雇用法、 国際労働私法、家内労働法



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 II

—集团的労使関係法、非正規雇用法、国際労働私法、家内労働法

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、2017 年 3 月に公表された「働き方改革実行計画」にみられるように、近年、大きな転換点を迎えているが、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ることとなる。

そして、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、上記のような状況に鑑みると、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、同書は戦後間もない時期（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。

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 版を刊行することとした。その成果としては、既に 2020 年 3 月に『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』が刊行されているが、本資料シリーズでは、その続編として、ドイツにおける集団的労使関係、非正規雇用、国際労働関係および家内労働の分野に属する諸法令の邦語訳を収録している。前資料シリーズに引き続き、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。

2021 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

翻訳者一覧

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	関西大学法学部准教授
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

※ 各翻訳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 集团的労使関係

労働協約法	3
事業所組織法	9
第1編 総則	9
第2編 事業所委員会、事業所集会、中央・コンツェルン事業所委員会	12
第3編 年少者・職業教育訓練生代表	32
第4編 労働者の協働及び共同決定	37
第5編 個別の事業所委員会に関する特則	57
第6編 刑罰及び過料	63
第7編 法律の改正	65
第8編 経過規定及び雑則	65

第二編 非正規雇用

パートタイム・有期法	71
労働者派遣法	81

第三編 国際労働関係

労働者送出法	103
--------------	-----

第四編 家内労働

家内労働法	127
-------------	-----

第一編 集團的勞使關係

労働協約法（TVG）

1969 年 8 月 25 日公布版（BGBl. I S. 1323）

直近改正:2018 年 12 月 18 日の職業資格付与機会法（Qualifizierungschancengesetz）（BGBl. I S. 2651）による改正

第 1 条 労働協約の内容及び形式

（1） 労働協約は、協約当事者（Tarifpartner）の権利と義務を規律し、かつ、労働関係の内容、締結及び終了、並びに事業所及び事業所組織法上の問題を規整することができる法規範を内容とする。

（2） 労働協約は、書面の形式を要する。

第 2 条 協約当事者

（1） 労働協約の当事者は、労働組合、個別の使用者並びに使用者団体である。

（2） 労働組合及び使用者団体の連合体（中央組織）は、適切な委任がある場合、それに加盟する団体の名において、労働協約を締結することができる。

（3） 中央組織は、労働協約の締結が規約上の任務（Aufgabe）に含まれている場合には、自ら労働協約の当事者となることができる。

（4） 第 2 項及び第 3 項の場合において、中央組織及びそれに加盟する団体は、協約当事者の相互の義務の履行について、責任を負う。

第 3 条 協約への拘束（Tarifgebundenheit）

（1） 協約当事者の構成員（Mitglieder）及び自らが労働協約の当事者である使用者は、労働協約へ拘束される。

（2） 事業所及び事業所組織法上の問題に関する労働協約の法規範は、労働協約へ拘束されている使用者のすべての事業所に適用される。

（3） 労働協約への拘束は、労働協約が終了するまで存続する。

第 4 条 法規範の効力

（1）¹ 労働関係の内容、締結及び終了を規整する労働協約の法規範は、労働協約の適用範囲内に含まれる、協約へ拘束されている当事者双方の間に対して、直接的かつ強行的に適用される。² この規定は、事業所及び事業所組織法上の問題に関する労働協約の法規範について準用する。

（2） 労働協約中において、協約当事者の共同の制度（賃金調整金庫、休暇金庫等）が規定

されている場合には、かかる規定は、これらの制度の定款（Satzung）、及び協約へ拘束されている使用者及び労働者と当該制度との間の関係に対して、直接的かつ強行的に適用される。

（3） 逸脱する合意（Abmachung）は、それが労働協約によって許容されているか、又は労働者に有利な規制の変更を内容とする限りにおいて、許される。

（4） ¹既に発生した協約上の権利の放棄は、協約当事者によって承認された和解においてのみ許される。²協約上の権利は失効しない。³協約上の権利の行使に関する除斥期間は、労働協約中においてのみ定めることができる。

（5） 労働協約の期間満了後、その法規範は、別段の合意により代替されるまでは、継続してこれを適用する。

第 4a 条 協約衝突（Tarifkollision）

（1） 労働協約の法規範の保護機能、分配機能、平和形成機能並びに秩序形成機能の確保のために、事業所における協約衝突は回避される。

（2） ¹使用者は、第 3 条に従い、複数の労働組合との複数の労働協約に拘束されうる。²内容の異なる、複数の労働組合との労働協約の適用範囲が重複している限りにおいて（衝突協約〔kollidierende Tarifverträge〕）、衝突している労働協約のうち直近のものが締結された時点で、事業所内で労働関係にある組合員の多数を擁する労働組合が締結した労働協約（多数派の協約〔Mehrheitstarifvertrag〕）の法規範のみを、当該事業所において適用することができる；多数派の協約が成立する際に、前段に基づいて適用を失う労働協約の対象である労働者グループの利益が、真摯（ernsthaft）かつ効果的な形で（wirksam）考慮されていない場合には、かかる労働協約の法規範も適用することができる。³労働協約が、より遅い時点で初めて衝突した場合には、かかる時点を多数性決定（Mehrheitsfeststellung）にとつての基準とする。⁴事業所組織法 1 条 1 項 2 文に基づく事業所、及び事業所組織法 3 条 1 項 1 号から 3 号までに基づき労働協約により構成された事業所も、事業所とみなす。ただし、これが第 1 項の目的と明らかに矛盾する場合は、この限りではない。⁵事業所が、協約当事者によって複数経済分野又はそのバリューチェーン（Wertschöpfungsketten）に分類されている場合、特にこれに当たる。

（3） 第 3 条 1 文及び事業所組織法 117 条 2 項に基づく事業所組織法上の問題に関する労働協約の法規範については、かかる事業所組織法上の問題が既に他の労働組合の労働協約によって規律されている場合には、第 2 項 2 文のみを適用する。

（4） ¹労働組合は、使用者又は使用者団体に対し、その労働協約と衝突する労働協約の法規範の転写（Nachzeichnung）を求めることができる。²転写に関する請求権は、労働協約の適用範囲及び法規範が重複する限りにおいて、衝突する労働協約の法規範を含む労働協約の締結を内容とする。³第 1 文に基づき転写された労働協約の法規範は、転写した労働組合の労働協約が第 2 項 2 文に基づき適用に至らない限りにおいて、直接的かつ強行的に適用さ

れる。

(5) ¹使用者又は使用者団体は、労働組合と労働協約の締結に関する交渉を開始した場合には、適時にかつ適切な方法により、これを公表する義務を負う。²規約上の任務に、第1文に基づく労働協約の締結が含まれている他の労働組合は、使用者又は使用者団体に対し、その考え（Vorstellung）及び要求を口頭で表明する権利を有する。

第5条 一般的拘束力

(1) ¹連邦労働社会省は、一般的拘束力宣言が公共の利益にとって必要であると思料される場合、使用者及び労働者の中央組織からの各3名の代表者からなる委員会（協約委員会）の同意を得て、協約当事者の共同申請に基づき、労働協約の一般的拘束力を宣言することができる。²一般的拘束力宣言は、通常以下の場合に、公共の利益にとって必要であると思料される。

1. 労働協約がその適用範囲内において、労働条件の形成にとって、優越的な意義（überwiegende Bedeutung）を獲得している場合
2. 誤った経済発展に対する協約上の規範設定の有効性を確保するために、一般的拘束力宣言が必要とされる場合

(1a) ¹連邦労働社会省は、労働協約が以下の各号が定める事項を対象とする共同の制度による分担金（Beitrag）の徴収及び給付の承認を規律している場合、その機能性（Funktionsfähigkeit）を確保するために、協約委員会の同意を得て、協約当事者の共同申請に基づき、共同の制度に関する労働協約の一般的拘束力を宣言することができる：

1. 保養のための休暇（Erholungsurlaub）、休暇手当又は追加的休暇手当
2. 事業所年金法の意味における事業所内老齢年金
3. 職業訓練生の報酬又は事業所外訓練施設（überbetrieblichen Bildungsstätten）における職業訓練
4. 事業所内又は事業所外における労働者の追加的財産形成
5. 休業（Arbeitszeitausfall）、操業短縮又は労働時間延長の際の賃金調整

²労働協約は、手続に則った労働者の請求権及び使用者の義務を含む、分担金徴収及び給付承認と関連したすべての権利及び義務を規律することができる。³労働者送出法7条2項を準用する。

(2) ¹申請に関する判断に先立って、一般的拘束力宣言に関係する使用者及び労働者、手続の結果に利害を有する労働組合及び使用者団体、並びにその領域に労働協約が拡張される州の最上級労働官庁に対しては、書面による意見表明並びに口頭による公開での審議（Verhandlung）における発言の機会が与えられなければならない。²連邦労働社会省は、理由がある場合には、ビデオ会議又は電話会議による審議への参加の機会を定めることができる。

(3) 関与する州の最上級労働官庁が、申請のなされた一般的拘束力宣言に対して異議を提起した場合、連邦労働社会省は、連邦政府の同意がある場合にのみ、申請を認めることができる。

(4) ¹一般的拘束力宣言により、労働協約の法規範は、その適用範囲において従来協約へ拘束されていなかった使用者及び労働者に対しても適用される。²使用者は、第 3 条により他の労働協約に拘束されている場合も、第 1a 項により一般的拘束力宣言がなされた労働協約を遵守しなければならない。

(5) ¹連邦労働社会省は、公共の利益のために必要であると思料される場合には、第 1 項において規定された委員会の同意を得て、労働協約の一般的拘束力宣言を廃止することができる。²第 2 項及び第 3 項を準用する。³その他の点では、労働協約の一般的拘束力は、当該協約の期間満了によって終了する。

(6) 連邦労働社会省は、個々の場合について、一般的拘束力宣言並びに一般的拘束力の廃止に関する権限を、州の最上級労働官庁へ委ねることができる。

(7) ¹一般的拘束力宣言並びに一般的拘束力の廃止は、公示を要する。²公示は、一般的拘束力宣言の対象である労働協約の法規範をも含むものとする。

第 6 条 協約登録簿 (Tarifregister)

連邦労働社会省のもとに、労働協約の締結、変更及び廃止、並びに一般的拘束力の開始及び終了を登録するための協約登録簿を置く。

第 7 条 送付義務及び報告義務

(1) ¹協約当事者は、連邦労働社会省に対し、締結から 1 箇月以内に、費用免除を受けて、すべての労働協約及びその変更の正本又は公証を受けた謄本、並びに謄本 2 部を送付する義務を負う；協約当事者は、連邦労働社会省に対し、すべての労働協約の失効を、1 箇月以内に報告しなければならない。²さらに、協約当事者は、その領域に労働協約が拡張される州の最上級労働官庁へ、締結から 1 箇月以内に、費用免除を受けて、労働協約及びその変更の謄本 3 部を送付し、協約の失効も 1 箇月以内に報告する義務を負う。³協約当事者の一方が義務を履行した場合、他方の協約当事者はかかる義務を免除される。

(2) ¹故意又は過失により、第 1 項に違反して送付義務又は報告義務を履行しなかった者、不正確に履行した者、若しくは適時に履行しなかった者は、秩序違反とする。²秩序違反に対しては、過料が科されうる。

(3) 秩序違反に関する法律の 36 条 1 項 1 号の意味における行政当局は、第 1 項に基づく義務の履行先である当局とする。

第 8 条 労働協約の周知

使用者は、事業所内で適用される労働協約、並びに事業所内における第 4a 条 2 項 2 文により適用される労働協約に関する労働裁判所法 99 条に基づく確定力ある決定を、公表する義務を負う。

第 9 条 法的効力の確定

協約当事者間での、労働協約に基づく、又は労働協約の存在若しくは不存在に関する法的紛争において下された労働裁判所の確定力ある判断は、協約に拘束される当事者間、並びにこれらと第三者間の法的紛争において、裁判所及び仲裁裁判所（Schiedsgerichte）を拘束する。

第 10 条 労働協約及び労働条件規則（Tarifordnung）

- (1) 労働協約の発効に伴い、労働協約の適用範囲又はその一部につき公布された労働条件規則は失効する。ただし、労働協約によって規律されていない定めは除く。
- (2) 連邦労働社会省は、労働条件規則を廃止することができる；廃止は公示を要する。

第 11 条 施行規定

連邦労働社会省は、使用者及び労働者の中央組織との協働のもと、特に以下の点に関して、この法律の実施に必要な命令（Verordnung）を公布することができる。

1. 協約登録簿及び協約アーカイブ（Tarifarchiv）の設置及び運営；
2. 労働協約の一般的拘束力宣言及び労働条件規則・命令の廃止の際の手続、申請、一般的拘束力の宣言及び終了、労働条件規則・命令の廃止の際の公示、並びにそれにより発生する費用；
3. 第 5 条において規定された委員会

第 12 条 中央組織

¹ この法律の意味における中央組織とは、 - 第 2 条の規定に対応して - 労働組合又は使用者団体の連合体であって、連邦領域の労働生活において労働者又は使用者の利益の代表のために重要な意義（wesentliche Bedeutung）を有するものをいう。² かかる連合体に属していない労働組合及び使用者団体が、第 1 文後段の要件を満たしている場合には、これと同視する。

第 12a 条 労働者類似の者

- (1) この法律の規定は、以下の者に対して準用する。
 1. 経済的に従属しており、労働者と比較可能な程度に社会的保護の必要性がある者（労働

者類似の者)が、役務提供契約又は請負契約に基づき、他者のために職務を行い、義務付けられた給付を、個人としてかつ基本的に労働者との協働無くして履行する場合であって、

a) 主として個人のために職務を行うか、又は

b) 平均して、その者の稼得活動全体について得られる報酬の半分以上が個人によって支払われていること；このことが予見可能でない場合には、算定につき、労働協約において何ら別段の定めがない限り、その都度直近の6箇月を、活動の期間がこれよりも短期間である場合には、その期間を基準とする。

2. 労働者類似の者が職務を行う相手方である、第1号において定められた個人、並びに当該個人と労働者類似の者との間の、役務提供契約又は請負契約に基づく法律関係

(2) 労働者類似の者が職務を行う相手方が複数である場合、かかる複数者が、コンツェルン(株式会社法18条)の形態へ統合されている場合、又は既存の組織共同体に属している場合、若しくは単に一時的な労働共同体に属しているのではない場合には、個人とみなす。

(3) 第1項及び第2項は、芸術家、作家又はジャーナリストとしての給付を行う者、若しくは履行、とりわけ技術的な形成にその給付が直接的に作用する者に対しても、第1項1号b)前段とは異なって、平均で、その者の稼得活動全体について得られる報酬の3分の1以上が個人によって支払われている場合には、これを適用する。

(4) この規定は、商法典84条の意味における代理商(Handelsvertreter)には、適用しない。

第12b条 〔廃止〕

第13条 発効

(1) この法律は、その公布により発効する。

(2) この法律は、その発効前に締結されていた労働協約に対しては適用があるものとする。

(3) 第4a条は、2015年7月10日の時点で適用されている労働協約に対しては適用しない。

(翻訳担当：山本陽大)

事業所組織法（BVerfG）

2001 年 9 月 25 日公布版（BGBl. I S. 2518）

直近改正：2020 年 3 月 20 日の法律（BGBl. I S. 1044）6 条による改正

第 1 編 総則

第 1 条 事業所委員会の設置

（1）¹ 常時少なくとも 5 人の選挙権を有する常用労働者がおり、かつ、そのうち 3 人が被選挙権を有している事業所において、事業所委員会の選挙が行われる。² 複数の企業による共同事業所についても同様とする。

（2） 以下の場合、複数の企業による共同事業所があるものと推定する。

1. 労働技術上の目的のために、複数の企業が共同で事業資金を拠出し労働者を動員している場合、又は
2. 会社分割の結果、事業所の組織が大きく変更されない形で、当該事業所における 1 又は複数の事業部門が当該分割に関与する他の企業に帰属することになる場合

第 2 条 労働組合の地位と使用者の協同

（1） 使用者と事業所委員会は、適用される労働協約を尊重しつつ互いを信頼しながら、かつ、事業所を代表する労働組合及び使用者団体と協力しながら、労働者及び事業所の利益のために協働する。

（2） 事業所を代表する労働組合が本法で挙げられた任務と権限を遂行するために、当該組合の代理人には、事業運営において必要不可欠な事項、安全に関する強行規定又は企業秘密の保護に反しない限りで、使用者又はその代表者に通知をしたうえで事業所に立ち入ることが認められなければならない。

（3） 労働組合及び使用者団体の任務、特に構成員の利益を代表することは、本法による影響を受けない。

第 3 条 例外規定

（1） 労働協約により以下のことを定めることができる：

1. 複数の事業所を有する企業について
 - a) 企業で統一的な事業所委員会を設置すること、又は
 - b) 事業所を統合すること

ただし、事業所委員会の設置が容易になる場合、又は労働者の利益の実質的な擁護に役立つ場合に限る；

2. 企業及びコンツェルンが生産又はプロジェクトにかかる業務分野（部門）に応じて組織されており、部門の管理者が参加義務のある事項の決定も行っている場合に、当該企業及びコンツェルンについて、部門内で事業所委員会（部門別事業所委員会）を設置すること。ただし、設置が労働者の利益の実質的な擁護に役立つ場合に限る；
 3. 別の労働者の代表組織。ただし、特に事業所、企業若しくはコンツェルンの組織又は他の形態での企業協力ゆえに、当該代表組織が労働者の利益の効果的かつ合目的な擁護に役立つ場合に限る；
 4. 労働者代表の企業を越えた協力に役立つ事業所組織法上の委員会（労働共同体）の追加；
 5. 事業所委員会と労働者間の協力を容易にする事業所組織法上の労働者代表の追加。
- (2) 第 1 項 1 号、2 号、4 号又は 5 号について労働協約の規定がなく、他の労働協約も適用されない場合、事業所協定によって当該規定を設けることができる。
- (3) ¹第 1 項 1 号 a について労働協約の規定がなく、企業内に事業所委員会が存在しない場合、労働者は過半数の賛成を得て企業統一的な事業所委員会の選出を決議できる。²この投票は、選挙権を有する企業の労働者の 3 人以上又は企業内で代表性を有する労働組合であれば発議できる。
- (4) ¹労働協約又は事業所協定に別段の定めがない限り、第 1 項 1 号から 3 号の規定は直近の事業所委員会定例選挙から適用される。ただし、事業所委員会がない場合又は他の理由から事業所委員会の改選が必要である場合を除く。²労働協約又は事業所協定が別の選挙日時を予定している場合、第 1 項 1 号から 3 号の規定により解散する現行の事業所委員会の任期は選挙結果の公示とともに終了する。
- (5) ¹第 1 項 1 号から 3 号に従い労働協約又は事業所協定に基づいて設置された事業所組織法上の組織単位は本法にいう事業所とみなす。²この組織単位内に設置される労働者代表には、事業所委員会の権利義務及び構成員の法的地位に関する規定が適用される。

第 4 条 事業所の部門、最小単位の事業所（Kleinstbetriebe）

(1) ¹事業所の一部門は、第 1 条 1 項 1 文の要件を満たし、かつ以下のいずれかに該当する場合には、これを独立した事業所とみなす。

1. 主たる事業所から場所的に遠く離れている場合
2. 業務及び組織的に独立している場合

²独自の事業所委員会がない部門の労働者は、形式を問わず過半数の賛成により、主たる事業所における事業所委員会の選挙に参加することを決議できる；第 3 条 3 項 2 文を準用する。³主たる事業所の事業所委員会も、この投票を発議できる。⁴この決議は、主たる事業所の事業所委員会に対して、遅くとも当該事業所委員会の任期満了の 10 週間前には通知されなければならない。⁵この決議の撤回については、第 2 文から 4 文までを準用する。

(2) 第1条1項1文の要件を満たさない事業所は、主たる事業所の一部となる。

第5条 労働者

(1) ¹本法にいう労働者（女性労働者及び男性労働者）とは、工員及び職員（職業教育訓練に従事している者を含む）をいい、事業所内で働いているか、外勤か、テレワークに従事しているかを問わない。²主として事業所のために働いている家内労働従事者も労働者とみなす。³さらに、私法上組織された企業の事業所で働く官吏（女性官吏及び男性官吏）、軍人（女性軍人及び男性軍人）及び公勤務の労働者（職業教育訓練に従事している者を含む）も労働者とみなす。

(2) 以下の者は、本法にいう労働者ではない。

1. 法人の事業所における、当該法人を法律上代表する権限を有する機関の構成員；
2. 合名会社の社員又はその他の人的会社（Personengesamtheit）の構成員であつて、各事業所に属する者。ただし、法律、規約又は定款により当該人的会社を代表し又は業務を執行する権限を与えられている場合に限る；
3. その就労がまずは生計を立てるためではなく、主として慈善の又は宗教的な動機で行われている者
4. その就労がまずは生計を立てるためのものではなく、主として治療、リハビリ、道徳の改善又は道徳教育のために雇用される者
5. 使用者と生活を共にする配偶者、生活パートナー、第一親等の親族

(3) ¹本法に別段の明文の定めがない限り、本法は管理的職員には適用されない。²管理的職員とは以下の者をいう。労働契約及び企業又は事業所内の地位により、

1. 事業所若しくは事業所の部門に雇用されている労働者を単独で採用し解雇する権限を与えられている者
2. 包括的な代理権若しくは使用者との関係でも少なからぬ意義を持つ支配権（Prokura）を有する者、又は
3. その他、企業若しくは事業所の存立と発展にとって重要であり、それを遂行するには特別な経験と知識を必要とする任務を恒常的に引き受ける者。ただし、当該任務の遂行にあたって本質的に指揮命令に服さず決定を行い、又は当該決定に重大な影響を及ぼす場合に限る；特に法規命令、計画若しくは指針に基づく基準（Vorgaben）がある場合又は他の管理的職員と協働している場合もこの場合に該当しうる。

²第1項3文にいう官吏及び軍人については、第1文及び第2文を準用する。

(4) 判断が困難な場合、以下の者は、第3項3号にいう管理的職員とする。

1. 直近の事業所委員会選挙、管理職代表委員会選挙、監査役会の労働者側構成員選挙、若しくは裁判所の確定した判断により管理的職員に分類された者
2. 当該企業において主として管理的職員が占める指導レベルに属している者

3. 当該企業における管理的職員に一般的な年収をコンスタントに得ている者
4. 第3号を適用してもなお判断が困難な場合には、社会法典第IV編18条における収入の3倍を超える年収をコンスタントに得ている者

第6条 〔削除〕

第2編 事業所委員会、事業所集会、中央・コンツェルン事業所委員会

第1章 事業所委員会の構成及び選挙

第7条 選挙権

¹ 満18歳に達した事業所の労働者はすべて選挙権を有する。² 別の使用者の労働者が労務給付のために派遣されている場合、当該労働者は事業所に3箇月を超えて使用されているときに選挙権を有する。

第8条 被選挙権

(1) ¹ 6箇月間事業所に所属した選挙権者又は家内労働従事者として主に事業所のために働いてきた者はすべて被選挙権を有する。² この6箇月の事業所所属期間には、労働者がそれ以前に同一企業又はコンツェルン（株式法18条1項）の他の事業所に直接所属していた期間が含まれる。³ 刑事裁判の有罪判決ゆえに公職選挙上の権利を得る資格を有さない者は被選挙権を有さない。

(2) 事業所が設立されてから6箇月を経過していない場合、6箇月の事業所所属に関する第1項の規定にかかわらず、事業所選挙の開始時点で事業所に雇用されており、被選挙権に関するその他の要件を満たす労働者は被選挙権を有する。

第9条 事業所委員会の委員数*

¹ 事業所に常時以下の数の労働者がいる場合、事業所委員会はそれぞれ以下の人数の委員で構成される。

選挙権を有する労働者が5人から20人の場合、1人、

選挙権を有する労働者が21人から50人の場合、3人、

選挙権を有する労働者が51人以上かつ労働者が100人以下の場合、5人

労働者が101人から200人の場合、7人

労働者が201人から400人の場合、9人

* 2001年7月23日の事業所組織法の改正に関する法律（事業所組織改正法）（BGBL. I S.1852）14条2文により、施行時点で存在する事業所委員会については、第9条（事業所組織改正法1条8号）はその改選時点で初めて適用される。

労働者が 401 人から 700 人の場合、11 人
労働者が 701 人から 1000 人の場合、13 人
労働者が 1001 人から 1500 人の場合、15 人
労働者が 1501 人から 2000 人の場合、17 人
労働者が 2001 人から 2500 人の場合、19 人
労働者が 2501 人から 3000 人の場合、21 人
労働者が 3001 人から 3500 人の場合、23 人
労働者が 3501 人から 4000 人の場合、25 人
労働者が 4001 人から 4500 人の場合、27 人
労働者が 4501 人から 5000 人の場合、29 人
労働者が 5001 人から 6000 人の場合、31 人
労働者が 6001 人から 7000 人の場合、33 人
労働者が 7001 人から 9000 人の場合、35 人

²9000 人を超える労働者を擁する事業所については、事業所委員会の委員数は労働者がさらに 3000 人増えるごとに 2 人増加する。

第 10 条 〔削除〕

第 11 条 事業所委員会の委員数の軽減

事業所に被選挙権を有する労働者が十分にいない場合、事業所委員会の委員数はひとつ下の事業所規模のものとすることができる。

第 12 条 〔削除〕

第 13 条 事業所委員会選挙の時期

(1) ¹事業所委員会の通常選挙は、4 年に一度、3 月 1 日から 3 月 31 日までの期間で実施される。²当該選挙は、管理職代表委員会選挙法 5 条 1 項に基づく通常選挙と同時にこれを開始する。

(2) 上記の期間以外では、以下の場合に事業所委員会選挙が行われる。

1. 選挙日から数えて 24 箇月が経過し、常時雇用される労働者の数が半数かつ少なくとも 50 人増加又は減少した場合
2. 予備委員が全員入ってもなお、事業所委員会の委員の総数が規定の委員数を下回る場合
3. 事業所委員会が委員の過半数の賛成をもってその解散を決議した場合
4. 事業所委員会選挙が有効に取り消された場合
5. 事業所委員会が裁判所の判決により解散させられた場合

6. 事業所に事業所委員会が存在しない場合

(3) ¹事業所委員会の通常選挙のために定められている期間外に事業所委員会選挙が実施された場合、事業所委員会は当該選挙に続く直近の通常選挙期間に改選される。²通常選挙期間の開始時点で事業所委員会の在任期間がまだ 1 年に達していない場合、事業所委員会は次々回の通常選挙期間に改選される。

第 14 条 選挙規程

(1) 事業所委員会は秘密かつ直接の選挙により選出される。

(2) ¹選挙は比例代表制の原則によって実施される。²候補者名簿 (Wahlvorschlag) が 1 つしか提出されていない場合又は事業所委員会が第 14a 条により略式の選挙手続で選出される場合、選挙は単純多数決により実施される。

(3) 事業所委員会選挙に当たって、選挙権を有する労働者及び事業所で代表性を有する労働組合は候補者名簿を作成することができる。

(4) ¹労働者の候補者名簿は少なくとも選挙権を有する労働者の 20 分の 1 かつ 3 人による署名を必要とする；選挙権を有する労働者が常時 20 人以下の事業所の場合、2 人の選挙権を有する労働者による署名で足りる。²いずれにせよ、50 人の選挙権を労働者による署名で足りる。

(5) 労働組合の候補者名簿は、2 人の代理人による署名を必要とする。

第 14a 条 小規模事業所のための略式の選挙手続

(1) ¹常時 5 人から 50 人の選挙権を有する労働者を擁する事業所においては、事業所委員会は 2 段階の手続で選出される。²第 1 回の選挙集会 (Wahlversammlung) では第 17a 条 3 号により選挙管理委員会が選出される。³第 2 回の選挙集会では事業所委員会が秘密かつ直接の選挙により選出される。⁴この選挙集会は、選挙管理委員会を選出するための選挙集会の 1 週間後に開催される。

(2) 候補者名簿は、第 17a 条 3 号により選挙管理委員会を選出する選挙集会が終了するまで作成することができる；労働者による候補者名簿に対しては、この選挙集会で初めて作成される候補者名簿は書面の形式によらなくてもよいという条件付きで、第 14 条 4 項が適用される。

(3) ¹常時 5 人から 50 人の選挙権を有する労働者を擁する事業所において、第 16 条と関連する第 17a 条 1 項に基づいて事業所委員会、中央事業所委員会若しくはコンツェルン事業所委員会が選挙管理委員会を指名する場合又は第 17a 条 4 項に基づいて労働裁判所が選挙管理委員会を指名する場合には、第 1 項 1 文及び 2 文にかかわらず、事業所委員会は選挙集会でのみ秘密かつ直接の投票で選出される。²候補者名簿は、事業所委員会を選出する選挙集会の 1 週間前まで作成することができる；第 14 条 4 項は変更を受けず適用される。

(4) 事業所委員会を選出する選挙集会に参加できない選挙権を有する労働者には、書面による投票の機会が与えられる。

(5) 常時 51 人から 100 人の選挙権を有する労働者を擁する事業所において、選挙管理委員会と使用者は略式の手続の実施を合意することができる。

第 15 条 雇用形態及び性別に応じた構成*

(1) 事業所委員会は、可能な限り各組織領域の労働者及び事業所で働く労働者の様々な雇用形態から構成されるものとする。

(2) 従業員のなかで少数派の性別は、当該性別の者が 3 人以上いる場合には、事業所において最低限その人数に比例して代表されなければならない。

第 16 条 選挙管理委員会の選任

(1) ¹事業所委員会は、遅くともその任期満了の 10 週間前までに、3 人の選挙権を有する者から構成される選挙管理委員会を選任し、それらの者のうち 1 人を委員長に選任する。²事業所委員会は、選挙を秩序立って実施するために必要である場合には、選挙管理委員会の構成員数を増やすことができる。³選挙管理委員会はいかなる場合でも奇数の構成員で構成されていなければならない。⁴選挙管理委員会の各委員について、任務に支障がある場合のために予備の委員を選任することができる。⁵女性労働者と男性労働者がいる事業所では、選挙管理委員会に女性と男性がいなければならない。⁶事業所で代表性を有する労働組合は、さらに、投票権のある選挙管理委員会の構成員が労働組合に所属していない場合には、事業所に所属する代理人を投票権のない構成員として選挙管理委員会に派遣することができる。

(2) ¹事業所委員会の任期満了の 8 週間前までに選挙管理委員会が存在していない場合、3 人以上の選挙権を有する労働者又は事業所委員会で代表性を有する労働組合の申立てにより、労働裁判所がこれを選任する；第 1 項を準用する。²申立てに当たっては、選挙管理委員会の構成を提案することができる。³選挙権を有する労働者が常時 20 人を超えている事業所については、労働裁判所は、それが選挙の秩序立った実施に必要である場合には、事業所において代表性を有する労働組合の組合員であって、当該事業所の労働者でない者を選挙管理委員会の委員に選任することもできる。

(3) ¹事業所委員会の任期満了の 8 週間前までに選挙管理委員会が存在していない場合、中央事業所委員会、又はこれが存在しない場合にはコンツェルン事業所委員会も選挙管理委員会を選任することができる。²第 1 項を準用する。

* 2001 年 7 月 23 日の事業所組織法の改正に関する法律（事業所組織改正法）（BGBl. I S.1852）14 条 2 文により、施行時点で存在する事業所委員会については、第 15 条（事業所組織改正法 1 条 13 号）はその改選時点で初めて適用される。

第 17 条 事業所委員会がない事業所における選挙管理委員会の選任

(1) ¹第 1 条 1 項 1 文の要件を満たす事業所において事業所委員会が存在しない場合、中央事業所委員会、又はこれが存在しない場合にはコンツェルン事業所委員会が選挙管理委員会を選任する。²第 16 条 1 項を準用する。

(2) ¹中央事業所委員会もコンツェルン事業所委員会も存在しない場合、事業所集会において出席している労働者の多数決により選挙管理委員会を選出する；第 16 条 1 項を準用する。²中央事業所委員会又はコンツェルン事業所委員会が第 1 項による選挙管理委員会の選任を行わない場合も同様とする。

(3) 事業所の選挙権を有する 3 人の労働者又は事業所において代表性を有する労働組合は、上記の事業所集会を招集するとともに、選挙管理委員会の構成について提案することができる。

(4) ¹招集があったにもかかわらず事業所集会が開催されない場合、又は事業所集会が選挙管理委員会を選出しない場合、3 人以上の選挙権を有する労働者又は事業所委員会で代表性を有する労働組合の申立てにより、労働裁判所がこれを選任する。²第 16 条 2 項を準用する。

第 17a 条 略式の手続による選挙管理委員会の選任

第 14a 条の場合、以下の条件のもとで第 16 条及び第 17 条が適用される：

1. 第 16 条 1 項 1 文の期間を 4 週間に、第 16 条 2 項 1 文、3 項 1 文の期間を 3 週間に短縮する。
2. 第 16 条 1 項 2 文及び 3 文は適用しない。
3. ¹第 17 条 2 項の場合、選挙管理委員会は選挙集会において出席した労働者の多数決により選出される。²選挙集会の招集については、第 17 条 3 項を準用する。
4. 招集があったにもかかわらず選挙集会が開催されない場合、又は選挙集会において選挙管理委員会が選出されない場合、第 17 条 4 項を準用する。

第 18 条 選挙の準備及び実施

(1) ¹選挙管理委員会は、選挙を遅滞なく開始、遂行し、選挙結果を確定しなければならない。²選挙管理委員会がこの義務を履行しない場合、事業所委員会、3 人以上の選挙権を有する労働者又は事業所委員会で代表性を有する労働組合の申立てにより、労働裁判所が選挙管理委員会に代わりこれを行う。³第 16 条 2 項を準用する。

(2) 事業所委員会を設置できる組織単位であるかに疑義がある場合、使用者、関係する事業所委員会、関係する選挙管理委員会又は事業所において代表性を有する労働組合は労働裁判所の裁判を申し立てることができる。

(3) ¹選挙終了後、選挙管理委員会は開票を公開で行い、その結果を文書で確定し、事業

所の労働者に周知する。² 使用者及び事業所において代表性を有する労働組合には選挙文書のコピーを送付しなければならない。

第 18a 条 選挙における管理的職員の分類

(1) ¹ 第 13 条 1 項による選挙と管理職代表委員会法 5 条 1 項による選挙が同時に開始される場合、選挙人名簿の作成後遅滞なく、遅くとも選挙開始の 2 週間前までに、各選挙の選挙管理委員会は、どの職員を管理的職員に分類したかを相互に確認しなければならない；法律上義務付けられていない選挙を同時に開始する場合も同様とする。² 選挙管理委員会の間で分類に関して意見が一致しない場合、選挙管理委員会は合同の会議により合意を模索しなければならない。³ 合意が成立した場合、職員はその分類に従って各選挙人名簿に記載される。

(2) ¹ 合意が成立しない場合、仲介人（Vermittler）は遅くとも選挙開始の 1 週間前までに、管理的職員の分類に関する選挙管理委員会の合意を斡旋しなければならない。² 仲介人の求めがあった場合、使用者は仲介人を支援しなければならない、特に必要な情報を提供し、必要な資料を自由に利用させなければならない。³ 合意の斡旋が成就しなかった場合、仲裁人は使用者と協議のうえ分類を判断する。⁴ 第 1 項 3 文を準用する。

(3) ¹ 選挙管理委員会は共同で仲裁人を立てなければならない。² 仲裁人に選任されうるのは、事業所で雇用される者、企業若しくはコンサルティングの他の事業所で雇用される者又は使用者のみである。³ 合意が成立しない場合、選挙管理委員会はそれぞれ 1 人を仲裁人に推薦する；誰が仲裁人となるかはくじ引きによって決める。

(4) ¹ 第 13 条 1 項又は 2 項による選挙が管理職代表委員会法による選挙と異なる時期に開始される場合、選挙管理委員会は第 1 項 1 文前段に準じて管理職代表委員会に情報を提供しなければならない。² 分類に関して意見が一致しない場合、管理職代表委員会は分類の手續に選挙管理委員会に代わって参加する委員を指名しなければならない。³ 本法による選挙が管理職代表委員会法 5 条 1 項又は 2 項による選挙と異なる時期に開始される場合、第 1 項及び 2 文を事業所委員会について準用する。

(5) ¹ この分類により訴訟提起が排除されることはない。² 事業所委員会選挙又は管理職代表委員会法による選挙の取消しは、それが分類が不正確であることを根拠にしている場合には排除される。³ 分類が明白に誤りである場合、第 2 文は適用されない。

第 19 条 選挙の取消し

(1) 選挙権、被選挙権又は選挙手續に関する基本的な規定に違反し、それが訂正されなかった場合、選挙は労働裁判所によって取り消されうる。ただし、その違反があっても選挙結果が変わらず、又は影響を受けなかった場合を除く。

(2) ¹ 選挙の取消しを申し立てる権限を有するのは、3 人以上の選挙権を有する労働者、

事業所で代表性を有する労働組合又は使用者である。²申立ては、選挙結果が公表された日から起算して 2 週間以内の期間にのみ許される。

第 20 条 選挙の保護と費用

(1) ¹何人も事業所委員会の選挙を妨害してはならない。²特に、労働者の積極的及び消極的な選挙権の行使が制限されてはならない。

(2) 何人も、不利益を与えること若しくはその脅し又は利益を与えること若しくはその約束により事業所委員会の選挙に干渉してはならない。

(3) ¹選挙の費用は使用者がこれを負担する。²使用者は、選挙権の行使、選挙管理委員会での活動又は仲裁人(第 18a 条)としての活動のために必要な労働義務の不履行(Versäumnis von Arbeitszeit)を理由として賃金を削減してはならない。

第 2 章 事業所委員会の任期

第 21 条 任期

¹事業所委員会の通常任期は 4 年である。²この任期は選挙結果の公表をもって、又は公表の時点でまだ事業所委員会が存続している場合には当該事業所委員会の任期満了をもって開始する。³任期は、遅くとも第 13 条 1 項により事業所委員会の通常選挙が開催される年の 5 月 31 日をもって終了する。⁴第 13 条 3 項 2 文の場合、任期は、遅くとも事業所委員会が改選される年の 5 月 31 日をもって終了する。⁵第 13 条 2 項 1 号及び 2 号の場合、任期は新しく選出された事業所委員会の選挙結果の公表をもって終了する。

第 21a 条 経過的な権限*

(1) ¹事業所が分割される場合、事業所委員会はその任に留まり、従来から担当していた事業所部門(第 1 条 1 項 1 文の要件を満たし、事業所委員会が存在する事業所に吸収されないものに限る)のために職務を続行する(経過的な権限)。²事業所委員会は特に遅滞なく選挙管理委員会を選任しなければならない。³この経過的な権限は、事業所部門において新しい事業所委員会が選任され、選挙結果が公表された後すぐに、遅くとも分割の発効から 6 箇月後に終了する。⁴労働協約又は事業所協定により、この経過的な権限をさらに 6 箇月間延長することができる。

(2) ¹複数の事業所又は事業所部門が 1 つの事業所に統合される場合、選挙権を有する労働者数が最も多い事業所又は事業所部門の事業所委員会が経過的な権限を行使する。²第 1

* この規定は、企業、事業所又は事業所部門の譲渡に際しての労働者の請求権の保護に関する加盟国の法規定の接近(Angleichung)のための 2001 年 3 月 12 日理事会指令 2001/23/EC 第 6 条の国内法化に資するものである。

項を準用する。

(3) 事業所又は事業所部門の分割又は合併が組織再編法に基づく事業譲渡又は組織再編に伴って行われた場合も、第 1 項及び第 2 項を適用する。

第 21b 条 残余の権限

事業所が操業停止、分割又は合併により消滅する場合、当該事業所の事業所委員会は、それらに伴って発生する協働権 (Mitwirkungsrecht) 及び共同決定権の行使に必要である限りでその職に留まる。

第 22 条 事業所委員会の職務の継続

第 13 条 2 項 1 号から 3 号までの場合、新しい事業所委員会が選出され選挙結果が公表されるまで、事業所委員会はその職務を継続する。

第 23 条 法律上の義務違反

(1) ¹選挙権を有する労働者の 4 分の 1 以上、使用者又は事業所において代表性を有する労働組合は、法律上の義務の重大な違反を理由として、事業所委員会からの委員の除名又は事業所委員会の解散を労働裁判所に申し立てることができる。² 委員の除名は事業所委員会も申し立てることができる。

(2) ¹事業所委員会が解散した場合、労働裁判所は改選のための選挙管理委員会を遅滞なく選任する。²第 16 条 2 項を準用する。

(3) ¹本法上の義務に対する重大な違反が使用者にあった場合、事業所委員会又は事業所において代表性を有する労働組合は労働裁判所に、使用者が特定の行為を差し控え、特定の行為の履行を受忍し又は特定の行為を履行することを義務付けるよう申し立てることができる。²使用者が、裁判所の確定した判断により課された特定の行為を差し控え又は特定の行為の履行を受忍する義務に違反した場合、申立てにより裁判所は、各義務違反を理由として、使用者に対して事前の警告の後に秩序金 (Ordnungsgeld) の支払いを命じることができる。³使用者が、裁判所の確定した判断により義務付けられた行為を履行しなかった場合、申立てにより裁判所は、使用者に対して当該行為の履行を強制金 (Zwangsgeld) により勧告することができる。⁴裁判所への申立権限を有するのは、事業所委員会又は事業所において代表性を有する労働組合である。⁵秩序金及び強制金は 10,000 ユーロを上限とする。

第 24 条 委員資格の失効

事業所委員会の委員資格は以下の事由により失効する。

1. 任期の満了
2. 事業所委員会の職務の辞任

3. 労働関係の終了
4. 被選挙権の喪失
5. 裁判所の決定による事業所委員会からの除名又は事業所委員会の解散
6. 第 19 条 2 項の期間経過後における、被選挙権の不存在に関する裁判所の決定。ただし、不存在の瑕疵がもはや存在しない場合を除く

第 25 条 予備委員

(1) ¹事業所委員会の委員が除名された場合、予備委員が後任になる。²その職務に一時的な支障が生じた事業所委員会の委員の代行についても同様とする。

(2) ¹予備委員は、第 15 条 2 項を考慮しつつ、交代することになった委員が掲載されている候補者名簿上の選出されていない労働者から順に選出される。²候補者名簿上の候補者からはもはや予備委員を選出できない場合、予備委員は、比例選挙の原則により次に議席が割り当てられる候補者名簿から選出される。³除名された委員又は職務に支障を生じた委員が多数決の原則により選出されている場合、予備委員の序列は第 15 条 2 項を考慮しつつ、獲得した票数の多寡によって決まる。

第 3 章 事業所委員会の職務

第 26 条 委員長

(1) 事業所委員会はその委員の内から委員長及び委員長代理を選出する。

(2) ¹事業所委員会の委員長及び委員長に事故がある場合には委員長代理は、事業所委員会で決議された範囲内で事業所委員会を代表する。²事業所委員会に対して行われる意思表示については、事業所委員会の委員長及び委員長に事故がある場合には委員長代理がこれを受領する権限を有する。

第 27 条 常任委員会 (Betriebsausschuss)

(1) ¹事業所委員会の委員が 9 人以上の場合、事業所委員会は常任委員会を設置する。²常任委員会は事業所委員会の委員長、委員長代理及び以下の者で構成される。

事業所委員会の委員が

9 人から 15 人の場合、3 人の常任委員会委員

17 人から 23 人の場合、5 人の常任委員会委員

25 人から 35 人の場合、7 人の常任委員会委員

37 人以上の場合、9 人の常任委員会委員

³常任委員会委員は事業所委員会委員のなかから、事業所委員会の秘密かつ比例代表制の選挙により選出される。⁴候補者名簿が 1 つしか作成されなかった場合、当該選挙は多数決

制の選挙により実施される。⁵ 常任委員会委員が比例代表制の選挙により選出されている場合、その解任は事業所委員会の決議により行われる。この決議は秘密投票で実施され、かつ、事業所委員会委員の 4 分の 3 の多数による得票を要する。

(2) ¹ 常任委員会は事業所委員会の日常業務を執り行う。² 事業所委員会は委員の賛成多数により、業務を単独で処理する任務を委託することができる；ただし、事業所協定の締結はこの限りでない。³ 委託は書面の形式で行われることを要する。⁴ 第 2 文及び第 3 文は任務委託の取消しについて準用する。

(3) 委員が 9 人に満たない事業所委員会は、日常業務の失効を事業所委員会の委員長又は他の事業所委員会委員に委託することができる。

第 28 条 小委員会への任務の委託

(1) ¹ 100 人以上の労働者がいる事業所においては、事業所委員会は小委員会 (Ausschüsse) を設置し、小委員会に任務を委託することができる。² 小委員会の委員の選出及び解任については、第 27 条 1 項 3 文から 5 文までを準用する。³ 常設委員会が設置されている場合、事業所委員会は小委員会に任務を自主的に処理するよう委託することができる；第 27 条 2 項 2 文から 4 文までを準用する。

(2) 第 1 項は、その委員が事業所委員会及び使用者により指名される小委員会中の事業所委員会委員に対して、任務を自主的に処理するよう委託する場合に準用する。

第 28a 条 ワーキング・グループ (Arbeitsgruppen) への任務の委託

(1) ¹ 100 人以上の労働者がいる事業所においては、事業所委員会は委員の過半数の賛成により、ワーキング・グループに任務を委託することができる；この委託は、使用者と締結する基本協定によって行われる。² この委託は、ワーキング・グループが処理するものとされている活動と関連していなければならない。³ この委託は、書面の形式で行われることを要する。⁴ 委託の取消しについては、第 1 文前段及び第 3 文を準用する。

(2) ¹ ワーキング・グループは、自らが委託された任務の範囲内で使用者と協定を締結することができる；協定にはグループ構成員の過半数の賛成を要する。² 第 77 条を準用する。³ 使用者とワーキング・グループとが特定の事項について合意できなかった場合、事業所委員会は関与権 (Beteiligungsrecht) を行使する。

第 29 条 会議の招集

(1) ¹ 選挙管理委員会は、選挙日から 1 週間以内に事業所委員会の委員を第 26 条 1 項で規定された選挙のために招集しなければならない。² 事業所委員会が委員から選挙管理委員長を指名するまでは、選挙管理委員会の委員長がこの会議を主宰する。

(2) ¹ これ以降の会議は事業所委員会の委員長がこれを招集する。² 委員長は審議事項

(Tagesordnung) を定め、議事を進行する。³委員長は事業所委員会の委員に審議事項を適時に通知したうえで彼らを会議に招集しなければならない。⁴重度障害者代表、年少者・職業教育訓練生代表 (Jugend- und Auszubildendenvertretung) が事業所委員会の会議への参加権を有する場合には、これらの者についても同様である。⁵事業所委員会の委員又は年少者・職業教育訓練生代表が会議に出席できない場合、これらの者はその旨を理由とともに遅滞なく委員長に通知しなければならない。⁶委員長は、会議に出席できない事業所委員会の委員又は年少者・職業教育訓練生代表に代わり予備委員を招集しなければならない。

(3) 委員長は、事業所委員会の委員の 4 分の 1 又は使用者から提案された場合には、会議を招集し、審議を提案された議題を審議事項に上程しなければならない。

(4) ¹使用者は、自身の要求で設定された会議及び明確に招集された会議に出席する。²使用者は、自身が所属している使用者団体の代表を同行させることができる。

第 30 条 事業所委員会の会議

¹事業所委員会の会議は、労働時間中に開催されるのを原則とする。²事業所委員会は、事業所委員会の会議を開催するに当たり、経営上の必要を考慮しなければならない。³使用者には、会議の日時についてあらかじめ通知しなければならない。⁴事業所委員会の会議は非公開である。

第 31 条 労働組合の参加

事業所委員会の委員の 4 分の 1 の申立てにより、事業所委員会において代表性を有する労働組合の代理人は助言を行う立場で会議に出席することができる；この場合、会議の日時及び審議事項が労働組合に適時に通知されなければならない。

第 32 条 重度障害者代表の参加

重度障害者代表 (社会法典第 IX 編 177 条) は、事業所委員会のすべての会議に助言を行う立場で参加することができる。

第 33 条 事業所委員会の決議

(1) ¹本法に別段の定めがない限り、事業所委員会の決議は出席委員の過半数の賛成をもってこれを行う。²賛否同数の場合、提案は否決される。

(2) 事業所委員会は、委員の半数以上が決議に参加した場合にのみ、決議を行うことができる；予備委員による代理が認められる。

(3) 年少者・職業教育訓練生代表が決議に参加する場合、年少者・職業教育訓練生代表の投票は過半数の得票を確認するに当たりこれを算入する。

第 34 条 会議の議事録

(1) ¹事業所委員会の各審議事項について、少なくとも決議の文面及び当該決議が過半数の賛成をもってなされたことを含む議事録が作成されなければならない。²議事録には委員長及びその他 1 名の委員が署名しなければならない。³議事録には、各参加者が自筆で記名した出席リストが添付されなければならない。

(2) ¹使用者又は労働組合の代理人が会議に参加していた場合、彼らには議事録の該当部分のコピーを交付しなければならない。²議事録に対する異議申立ては遅滞なく書面によりこれを行わなければならない；この異議申立ては議事録に添付されなければならない。

(3) 事業所委員会の委員は、事業所委員会及びその小委員会の資料をいつでも閲覧できる権利を有する。

第 35 条 決議の効力停止

(1) 年少者・職業教育訓練生代表の過半数又は重度障害者代表が、事業所委員会の決議は彼らが代表する労働者の重大な利益を著しく侵害するものであると判断した場合において、彼らの申立てがあったときには、場合によっては事業所において代表性を有する労働組合の助けを借りながら合意を模索できるよう、決議の時点から 1 週間、決議の効力を停止させることができる。

(2) ¹上記期間の経過後、当該事項について新たに決議がなされなければならない。²当初の決議が有効であることが確認された場合、停止を求める申立てを再び行うことはできない；当初の決議の変更が微修正に留まる場合も同様である。

第 36 条 委員会規則

委員会の運営に関するその他のルールは、事業所委員会が委員の過半数の賛成により決議する委員会規則において、書面の形式により定めるものとする。

第 37 条 名誉職としての職務、労働の不履行

(1) 事業所委員会の委員は自身の職務を名誉職として無償で遂行する。

(2) 事業所委員会の委員は、事業所の規模と種類を考慮して自身の任務の正常な遂行に必要である限りで、賃金の減額を伴わずに職務を免除される。

(3) ¹事業所委員会の委員は、経営上の理由により労働時間外に行わなければならない事業所委員会の活動に対する補償として、賃金の継続的な支払いを受けつつ当該活動に対応する労働免除を請求する権利を有する。²経営上の理由は、労働時間が各々異なるために事業所委員会の委員が自身の労働時間内に事業所委員会の職務を遂行できない場合にも認められる。³労働の免除は 1 箇月以内に付与されなければならない；これが経営上の理由によりなしえない場合、活動のために費やされた時間に対しては時間外労働と同様に報酬が支払われな

ればならない。

(4) ¹事業所委員会の委員の労働賃金は、任期中及び任期終了後 1 年までは、事業所で標準的な職業キャリアを積んでいる比較可能な労働者の労働賃金と比較して低く評価されてはならない。²使用者による給付一般 (Zuwendung) についても同様とする。

(5) やむをえない経営上の必要から不可能である場合を除き、事業所委員会の委員は、任期中及び任期終了後 1 年までは、第 4 項で挙げられる労働者の職務と同格の職務にしか従事させてはならない。

(6) ¹教育・訓練のための催物 (Veranstaltung) により事業所委員会の活動に必要な知識がもたらされる場合、第 2 項、3 項は当該教育・訓練のための催物への参加について準用する。²第 3 項にいう経営上の理由は、事業所の労働時間編成の特殊性ゆえに事業所委員会委員の教育・訓練がその労働時間外に行われた場合にも認められる；この場合、補償請求権の範囲は、第 2 項による職務免除と合わせて教育・訓練日 1 日当たりフルタイムで就労する労働者の労働時間を上限とする。³事業所委員会は、教育・訓練課程への参加の時間帯を決定するにあたり、経営上の必要に配慮しなければならない。⁴事業所委員会は、使用者に対して適時に、教育・訓練課程への参加とその時間帯を通知しなければならない。⁵経営上の必要が十分に考慮されていないと使用者が思料する場合、使用者は仲裁委員会 (Einigungsstelle) に仲裁を申し立てることができる。⁶仲裁委員会の裁定は使用者と事業所委員会間の合意に代置される。

(7) ¹第 6 項の規定にかかわらず、事業所委員会の各委員はその通常の任期中、労働組合及び使用者団体の上部団体の助言を受けた州の所轄上級労働官庁が適当と認める教育・訓練過程に参加するために、合計 3 週間、有給の職務免除を受ける権利を有する。²第 1 項の請求権は、事業所委員会の任務を初めて引き受け、かつこれまでに年少者・職業教育訓練生代表でもなかった労働者については、4 週間に伸長される。³第 6 項 2 文から 6 文までを適用する。

第 38 条 職務の免除

(1) ¹事業所に常時以下の数の労働者がいる場合、少なくとも以下の人数の事業所委員会の委員がその職務を免除されなければならない。

労働者が 200 人以上 500 人以下の場合、1 人の委員

労働者が 501 人以上 900 人以下の場合、2 人の委員

労働者が 901 人以上 1500 人以下の場合、3 人の委員

労働者が 1501 人以上 2000 人以下の場合、4 人の委員

労働者が 2001 人以上 3000 人以下の場合、5 人の委員

労働者が 3001 人以上 4000 人以下の場合、6 人の委員

労働者が 4001 人以上 5000 人以下の場合、7 人の委員

労働者が 5001 人以上 6000 人以下の場合、8 人の委員

労働者が 6001 人以上 7000 人以下の場合、9 人の委員

労働者が 7001 人以上 8000 人以下の場合、10 人の委員

労働者が 8001 人以上 9000 人以下の場合、11 人の委員

労働者が 9001 人以上 10000 人以下の場合、12 人の委員

²10000 人を超える労働者を擁する事業所においては、以後労働者 2000 人ごとにさらに 1 人の委員の職務が免除されなければならない。³職務の免除は部分的に行うこともできる。部分的な免除は、合算したときに第 1 文及び 2 文による職務免除の範囲を超過してはならない。

⁴労働協約又は事業所協定により、職務免除に関して以上とは異なるルールを合意することができる。

(2) ¹職務を免除される事業所委員会の委員は、使用者と協議したうえで事業所委員会により、その委員のうちから秘密選挙かつ比例代表制の選挙で選出される。²候補者名簿が 1 つしか作成されない場合、選挙は多数決により行われる；職務を免除される事業所委員会の委員が 1 人だけである場合、当該委員は単純多数決で選出される。³事業所委員会は職務を免除される者の名前を使用者に通知しなければならない。⁴使用者が職務の免除を客観的な理由により正当化されないと考える場合、使用者は上記通知から 2 週間以内であれば仲裁委員会に仲裁を申し立てることができる。⁵仲裁委員会の裁定は使用者と事業所委員会間の合意に代わるものとなる。⁶仲裁委員会が使用者の懸念事項（*Bedenken*）を正当と認める場合、仲裁委員会は他に職務を免除されるべき事業所委員会の委員を決定するに当たり、第 1 文の意味での少数派の保護も考慮しなければならない。⁷使用者が仲裁委員会への申立てを行わない場合、2 週間の経過により使用者は職務の免除に同意したものとみなす。⁸職務免除を受ける委員の解任については、第 27 条 1 項 5 文を準用する。

(3) 職務免除を連続して 3 期満了した事業所委員会の委員について、第 37 条 4 項により算定される賃金が引き続き支払われる期間及び第 37 条 5 項に従った就労の期間は、任期満了後 2 年までに延長される。

(4) ¹職務を免除される事業所委員会の委員は、事業所内外で行われる職業教育訓練から排除されてはならない。²事業所委員会の委員には、その職務免除終了後 1 年以内に、職務免除のために行われないままになっている事業所での標準的な職業キャリア（*berufliche Entwicklung*）を取り戻す機会が与えられなければならない。³第 2 文の期間は、職務免除を連続して 3 期満了した事業所委員会の委員について 2 年とする。

第 39 条 面談時間

(1) ¹事業所委員会は就業時間中に面談時間（*Sprechstunde*）を設けることができる。²時間と場所については、使用者との合意を要する。³合意が成立しない場合、仲裁委員会が決定を行う。⁴仲裁委員会の裁定は使用者と事業所委員会間の合意に代わるものとなる。

(2) 年少者・職業教育訓練生代表が自身の面談時間を実施していない場合、年少者・職業教育訓練生代表の委員は第 60 条で挙げられている労働者にアドバイスをするために、事業所委員会の面談時間に参加することができる。

第 40 条 事業所委員会のコストと物的費用

- (1) 事業所委員会の活動によって生じるコストは使用者がこれを負担する。
- (2) 会議、面談時間、日常業務のために、使用者は必要な範囲で、スペース、物品、情報・通信機器及び事務所のスタッフを利用させなければならない。

第 41 条 分担金の禁止

事業所委員会のために労働者から分担金を徴収し又は分担金を弁済させることは許されない。

第 4 章 事業所集会

第 42 条 構成、労働者の一部による集会、部門別集会

(1) ¹事業所集会は事業所の労働者によって構成される；事業所集会は、事業所委員会の委員長がこれを主宰する。²事業所集会は非公開である。³事業所の性質上、すべての労働者が参加する集会を同時刻に開催できない場合、労働者の一部による集会 (Teilversammlung) を開催することができる。

(2) ¹組織上又は地理的に区分された事業所部門の労働者に特殊な利害を検討するために必要である場合には、事業所委員会は当該労働者について部門別集会を開催することができる。²部門別集会は、事業所委員会の委員（可能な限り関係する事業所部門に労働者として所属している者）がこれを主宰する。³第 1 項 2 文及び 3 文を準用する。

第 43 条 定例の事業所集会及び部門別集会

(1) ¹事業所委員会は暦年の四半期ごとに 1 回、事業所集会を招集し、そこで活動報告をしなければならない。²第 42 条 2 項 1 文の要件が存在する場合、暦年ごとに第 1 文の事業所集会のうち 2 回を部門別集会として実施しなければならない。³この部門別集会は可能な限り同時に開催されなければならない。⁴事業所委員会は、特別な理由により有意義であると思われる場合には、暦年の半年ごとにさらに 1 回の事業所集会を、又は第 42 条 2 項 1 文の要件が存在する場合にはさらに 1 回の部門別集会を開催することができる。

(2) ¹使用者には、議事日程を通知したうえで事業所集会及び部門別集会への参加を呼びかけなければならない。²使用者は集会において発言権を有する。³使用者又はその代理人は、それによって事業所又は営業の秘密が危険に晒されてしまう場合を除き、各暦年に少なくとも

も1回、事業所における男性と女性の平等取扱い及び事業所で就労する外国人労働者の統合の状況を含む人事制度及び社会的事業（Sozialwesen）、事業所の経営状況及びその展望、並びに企業における環境保護の問題について事業所集会において報告しなければならない。

（3）¹事業所委員会は、事業所総会を招集し、申出のあった議題を審議事項とする権限を有し、使用者又は選挙権を有する労働者の4分の1以上の要求があった場合には、それらの義務を負う。²使用者の要求に基づいて開催される集会の時期は、使用者に適時に通知されなければならない。

（4）直前の半年間で事業所集会と部門別集会が一度も開催されていない場合において、事業所で代表性を有する労働組合からの申立てがあったときは、事業所委員会は、当該申立ての到達から2週間以内に、第1項1文に基づいて事業所集会を招集しなければならない。

第44条 時間と賃金の不払い

（1）¹第14a条、17条及び43条1項で規定され、かつ使用者の要求に基づいて招集される集会は、事業の性質ゆえに別段のルールがやむを得ず必要となる場合でない限り、就業時間中に開催される。²当該集会の参加に要する時間については、その交通時間も含め、労働者に対して労働時間と同様に賃金が支払わなければならない。³事業の性質上、集会が就業時間外に開催される場合も同様とする；当該集会に参加するために労働者に生じた交通費については、使用者がこれを支給しなければならない。

（2）¹その他の事業所の事業所集会又は部門別集会は就業時間外に開催される。²使用者との協議が調った場合には、就業時間中に開催することができる；使用者との協議により集会が就業時間中に開催された場合、使用者は労働者の賃金を減額できない。

第45条 事業所集会及び部門別集会の議題

¹事業所集会及び部門別集会は、協約政策、社会政策、環境政策及び経済のあり方、男性と女性の平等取扱いの推進、家庭と職業との調和並びに事業所で就労する外国人労働者の統合を含む事項であって、事業所又は事業所の労働者に直接関係するものを議題とすることができる；第74条2項の原則を適用する。²事業所集会及び部門別集会は事業所委員会に対して提案を行い、事業所委員会の決議に対する立場を表明することができる。

第46条 団体の代表者

（1）¹事業所集会又は部門別集会には、事業所において代表性を有する労働組合の代表者が助言を行うために出席できる。²使用者が事業所集会又は部門別集会に出席する場合、使用者は自身が所属する使用者団体の代表者を招請することができる。

（2）事業所集会又は部門別集会の日程及び審議事項は、事業所において代表性を有する労働組合に対して、適時に書面で通知されなければならない。

第 5 章 中央事業所委員会

第 47 条 設置の要件、委員数、投票価値*

(1) 1つの企業に複数の事業所委員会が存在する場合、中央事業所委員会を設置しなければならない。

(2) ¹委員数 3 名までの事業所委員会は、自身の委員のうち 1 名を中央事業所委員会に派遣する；委員数が 3 名より多い事業所委員会は、自身の委員のうち 2 名を派遣する。²性別は適切に考慮されなければならない。

(3) 事業所委員会は、中央事業所委員会の各委員について、少なくとも 1 名の予備委員を指名し、後任者の序列を決定しなければならない。

(4) 労働協約又は事業所協定により、中央事業所委員会の委員数について第 2 項 1 文と異なる人数を定めることができる。

(5) 第 2 項 1 文による中央事業所委員会の委員数が 40 名以上となり、第 4 項にいう労働協約の定めがない場合、中央事業所委員会と使用者の間で、企業内の、地域的に又は同種の利益により相互に結びついた複数の事業所の事業所委員会が中央事業所委員会に共同で委員を派遣する旨を定めた、中央事業所委員会の委員数に関する事業所協定を締結しなければならない。

(6) ¹第 5 項の場合において合意が成立しない場合、企業全体のために設置される仲裁委員会が決定を行う。² 仲裁委員会の裁定は使用者と中央事業所委員会間の合意に代わるものとなる。

(7) ¹中央事業所委員会の各委員は、自身が選出された事業所において選挙権を有する労働者が選挙人名簿に記載された人数分の投票権を有する。² 事業所委員会が複数の委員を派遣している場合、当該複数の委員は第 1 文に応じた投票権を有する。

(8) 中央事業所委員会の委員が複数の事業所のために派遣されている場合、当該委員は、自身を派遣した当該複数の事業所において選挙権を有する労働者が選挙人名簿に記載された人数分の投票権を有する；複数の委員が派遣されている場合、第 7 項 2 文を準用する。

(9) 複数の企業の共同事業所から派遣されている中央事業所委員会の委員については、労働協約又は事業所協定により、第 7 項、8 項と異なる定めをすることができる。

第 48 条 中央事業所委員会委員の除名

企業における選挙権を有する 4 分の 1 以上の労働者、使用者、中央事業所委員会又は企業において代表性を有する労働組合は、労働裁判所に対して、法律上の義務の重大な違反を理由として、中央事業所委員会からの委員の除名を申し立てることができる。

* 2001 年 7 月 23 日事業所組織法の改革に関する法律（事業所組織法改正法）（BGBl. I S.1852）14 条 2 項により、第 47 条 2 項（同法 1 項 35 号 a）は、その発効時点で存在する事業所委員会については、その新しい選挙において初めて適用される。

第 49 条 委員資格の失効

中央事業所委員会における委員資格は、事業所委員会における委員資格の失効、辞職、裁判所の決定に基づく中央事業所委員会からの除名、又は事業所委員会による解任（Abberufung）により失効する。

第 50 条 管轄

(1) ¹中央事業所委員会は、企業全体又は複数の事業所に関係し、個々の事業所委員会で各事業所内で規律できない事項を扱う権限を有する；その権限は事業所委員会のない事業所にも及ぶ。²中央事業所委員会は個々の事業所委員会に優越するものではない。

(2) ¹事業所委員会は委員の過半数の得票により、自身に関する事項の取扱いを中央事業所委員会に委ねることができる。²この場合、事業所委員会は決定権限を留保することができる。³第 27 条 2 項 3 文及び 4 文を準用する。

第 51 条 職務の遂行

(1) ¹中央事業所委員会については、第 25 条 1 項、26 条、27 条 2 項、3 項、28 条 1 項 1 文、3 文、同条 2 項、30 条、31 条、34 条、35 条、36 条、37 条 1 項から 3 項、40 条及び 41 条を準用する。²第 27 条 1 項は、中央常任委員会は中央事業所委員会の委員長、委員長代理、及び下記の人数の委員により構成されるという基準のもとで準用される。

中央事業所委員会の委員が

9 名から 16 名の場合 3 名の委員

17 名から 24 名の場合 5 名の委員

25 名から 36 名の場合 7 名の委員

36 名以上の場合 9 名の委員

(2) ¹中央事業所委員会を設置すべき場合、企業の本社の事業所委員会、又はそのような事業所委員会が存在しない場合には選挙権を有する労働者の数が最も多い事業所の事業所委員会は、中央事業所委員会の委員長及び委員長代理の選挙を招集しなければならない。²選挙を招集する事業所委員会の委員長は、中央事業所委員会がその委員のなかから選挙管理委員長を指名するまでの間、会議を主宰しなければならない。³第 29 条 2 項から 4 項を準用する。

(3) ¹別段の定めがない限り、中央事業所委員会の決議は、出席した委員の過半数の得票をもって行う。²賛否同数の場合、提案は否決される。³中央事業所委員会は、委員の半数以上が決議に参加し、かつ参加した委員が全票数の半分以上を代表している場合にのみ、決議を行うことができる；予備委員による代理は可能である。⁴第 33 条 3 項を準用する。

(4) 中央常任委員会及びその他の中央事業所委員会の小委員会の決議には、第 33 条 1 項及び 2 項が適用される。

(5) 事業所委員会の権利及び義務に関する規定は、本法に特段の定めがない限り、中央事業所委員会に準用される。

第 52 条 中央重度障害者代表の参加

中央重度障害者代表（社会法典第IX編 180 条 1 項）は、中央事業所委員会のすべての会議に助言を行うために出席できる。

第 53 条 事業所委員会集会

(1) ¹中央事業所委員会は、1 暦年に少なくとも 1 回、事業所委員会の委員長、委員長代理及びその他の常任委員会委員を自身の集会に招集しなければならない。²事業所委員会は、第 1 文で自身に割り当てられた参加者の総数を越えることにならない限り、第 1 文とは異なり、当該集会に他の委員を派遣することができる。

(2) 事業所委員会集会では、

1. 中央事業所委員会は活動報告をしなければならない。
2. 企業は、それによって事業所又は営業の秘密が危険に晒されてしまう場合を除き、事業所における男性と女性の平等取扱い及び事業所で就労する外国人労働者の統合の状況を含む人事制度及び社会的事業、事業所の経営状況及びその展望、並びに企業における環境保護の問題について報告しなければならない。

(3) ¹中央事業所委員会は事業所委員会総会を事業所委員会委員の一部が参加する集会（Teilversammlung）の形で開催することができる。²その余の点については、第 42 条 1 項 1 文後段、2 文、43 条 2 項 1 文、2 文、45 条及び 46 条を準用する。

第 6 章 コンツェルン事業所委員会

第 54 条 コンツェルン事業所委員会の設置

(1) ¹個別の中央事業所委員会は決議により、1 つのコンツェルン（株式法 18 条 1 項）について 1 つのコンツェルン事業所委員会を設置することができる。²設置には、合計してコンツェルン企業の労働者の過半数が就労しているコンツェルン企業の中央事業所委員会の賛成を要する。

(2) コンツェルン企業に 1 つの事業所委員会しか存在しない場合、本章の規定により中央事業所委員会が担う任務は事業所委員会がこれを引き受ける。

第 55 条 コンツェルン事業所委員会の構成、投票価値

(1) ¹各中央事業所委員会は、自身の委員のうち 2 名をコンツェルン事業所委員会に派遣する。²性別は適切に考慮されなければならない。

(2) 中央事業所委員会は、コンツェルン事業所委員会の各委員について、少なくとも 1 名の予備委員を指名し、後任者の序列を決定しなければならない。

(3) コンツェルン事業所委員会の各委員は、自身を派遣した中央事業所委員会の委員の投票権をそれぞれ半分ずつ有する。

(4) ¹労働協約又は事業所協定により、コンツェルン事業所委員会の委員数について第 1 項 1 文と異なる人数を定めることができる。²第 47 条 5 項から 9 項を準用する。

第 56 条 コンツェルン事業所委員会委員の除名

コンツェルン企業における選挙権を有する 4 分の 1 以上の労働者、使用者、コンツェルン事業所委員会又はコンツェルンにおいて代表性を有する労働組合は、労働裁判所に対して、法律上の義務の重大な違反を理由として、コンツェルン事業所委員会からの委員の除名を申し立てることができる。

第 57 条 委員資格の失効

コンツェルン事業所委員会における委員資格は、中央事業所委員会における委員資格の失効、辞職、裁判所の決定に基づくコンツェルン事業所委員会からの除名、又は中央事業所委員会による解任により失効する。

第 58 条 管轄

(1) ¹コンツェルン事業所委員会は、コンツェルン又は複数のコンツェルン企業に関係し、個々の中央事業所委員会では各企業内で規律できない事項を扱う権限を有する；その権限は中央事業所委員会が設置されていない企業及び事業所委員会のないコンツェルン企業の事業所にも及ぶ。²コンツェルン事業所委員会は個々の中央事業所委員会に優越するものではない。

(2) ¹中央事業所委員会は委員の過半数の得票により、自身に関する事項の取扱いをコンツェルン事業所委員会に委ねることができる。²この場合、中央事業所委員会は決定権限を留保することができる。³第 27 条 2 項 3 文及び 4 文を準用する。

第 59 条 職務の遂行

(1) コンツェルン事業所委員会については、第 25 条 1 項、26 条、27 条 2 項、3 項、28 条 1 項 1 文、3 文、同条 2 項、30 条、31 条、34 条、35 条、36 条、37 条 1 項から 3 項、40 条、41 条、51 条 1 項 2 文、及び 3 項から 5 項までを準用する。

(2) ¹コンツェルン事業所委員会を設置すべき場合、支配的な企業の中央事業所委員会、又はそのような中央事業所委員会が存在しない場合には選挙権を有する労働者の数が最も多いコンツェルン企業の中央事業所委員会は、コンツェルン事業所委員会の委員長及び委員長

代理の選挙を招集しなければならない。²選挙を招集する中央事業所委員会の委員長は、コンサルティング事業所委員会がその委員のなかから選挙管理委員長を指名するまでの間、会議を主宰しなければならない。³第 29 条 2 項から 4 項を準用する。

第 59a 条 コンツェルン重度障害者代表の参加

コンサルティング重度障害者代表（社会法典第 IX 編 180 条 2 項）は、コンサルティング事業所委員会のすべての会議に助言を行うために出席できる。

第 3 編 年少者・職業教育訓練生代表

第 1 章 事業所の年少者・職業教育訓練生代表

第 60 条 設置と任務

- (1) 満 18 歳未満の労働者（年少労働者）又は職業教育訓練に従事している満 25 歳未満の労働者が常時 5 名以上いる事業所では、年少者・職業教育訓練生代表が選出される。
- (2) 年少者・職業教育訓練生代表は、以下の規定に従って、第 1 項で挙げられた労働者に特有の利益を代表する。

第 61 条 選挙権と被選挙権

- (1) 事業所における第 60 条 1 項で挙げられた労働者はすべて、選挙権を有する。
- (2) ¹事業所における満 25 歳未満の労働者はすべて被選挙権を有する；第 8 条 1 項 3 文を適用する。²事業所委員会の委員を年少者・職業教育訓練生代表に選出することはできない。

第 62 条 年少者・職業教育訓練生代表の人数、年少者・職業教育訓練生代表の構成

- (1) 事業所に常時以下の数の労働者がいる場合、年少者・職業教育訓練生代表はそれぞれ以下の人数の委員で構成される。

第 60 条 1 項で挙げられた労働者が 5 人から 20 人の場合、1 人

第 60 条 1 項で挙げられた労働者が 21 人から 50 人の場合、3 人

第 60 条 1 項で挙げられた労働者が 51 人から 150 人の場合、5 人

第 60 条 1 項で挙げられた労働者が 151 人から 300 人の場合、7 人

第 60 条 1 項で挙げられた労働者が 301 人から 500 人の場合、9 人

第 60 条 1 項で挙げられた労働者が 501 人から 700 人の場合、11 人

第 60 条 1 項で挙げられた労働者が 701 人から 1000 人の場合、13 人

第 60 条 1 項で挙げられた労働者が 1000 人より多い場合、15 人

- (2) 年少者・職業教育訓練生代表は、可能な限り、事業所における第 60 条 1 項で挙げら

れた労働者の多様な就業形態及び職業教育訓練を実施している職業の代表者から構成されなければならない。

(3) 年少者・職業教育訓練生代表が3名以上の委員で構成される場合、第60条1項で挙げられた労働者のなかで少数派の性の労働者は、少なくともその人数比に応じて、年少者・職業教育訓練生代表において代表されていなければならない。

第63条 選挙規程

(1) 年少者・職業教育訓練生代表は秘密かつ直接の選挙により選出される。

(2) ¹遅くとも年少者・職業教育訓練生代表の任期満了8週間前までに、事業所委員会は選挙管理委員会及びその長を指名する。²年少者・職業教育訓練生代表選挙に対しては、第14条2項から5項、16条1項4文から6文、18条1項1文及び3文、19条並びに20条を準用する。

(3) 事業所委員会が選挙管理委員会を指名しない場合、若しくは遅くとも年少者・職業教育訓練生代表の任期満了6週間前までに指名しない場合、又は選挙管理委員会が第18条1項1文の義務を履行しない場合、第16条2項1文及び2文、同条3項1文並びに18条1項2文を準用する；年少労働者も労働裁判所に申立てを行うことができる。

(4) ¹第60条1項で挙げられた労働者が常時5人から50人いる事業所については、14a条も準用する。²選挙管理委員会を指名する期限は第2項1文については4週間に、第3項1文については3週間に短縮される。

(5) 第60条1項で挙げられた労働者が常時51人から100人いる事業所については、14a条5項を準用する。

第64条 選挙の時期及び任期

(1) ¹年少者・職業教育訓練生代表の通常選挙は、2年に一度、10月1日から11月30日までの期間で実施される。²この期間以外に実施される年少者・職業教育訓練生代表選挙については、第13条2項2号から6号及び同条3項を準用する。

(2) ¹年少者・職業教育訓練生代表の通常の任期は2年である。²この任期は選挙結果の公表をもって、又は公表の時点でまだ年少者・職業教育訓練生代表が存続している場合には当該年少者・職業教育訓練生代表の任期満了をもって開始する。³任期は、遅くとも第1項1文により年少者・職業教育訓練生代表の通常選挙が開催される年の11月30日をもって終了する。⁴第13条3項2文の場合、任期は、遅くとも年少者・職業教育訓練生代表が改選される年の11月30日をもって終了する。⁵第13条2項2号の場合、任期は、新しく選出された年少者・職業教育訓練生代表の選挙結果の公表をもって終了する。

(3) 任期の途中で満25歳になる年少者・職業教育訓練生代表は、任期満了まで年少者・職業教育訓練生代表の委員に留まる。

第 65 条 職務の遂行

(1) 年少者・職業教育訓練生代表については、第 23 条 1 項、24 条、25 条、26 条、28 条 1 項 1 文及び 2 文、30 条、31 条、33 条 1 項及び 2 項、34 条、36 条、37 条、40 条並びに 41 条を準用する。

(2) ¹年少者・職業教育訓練生代表は、事業所委員会に通知したうえで会議を開催することができる；第 29 条を準用する。²事業所委員会の委員長又は委託を受けた委員はこの会議に出席することができる。

第 66 条 事業所委員会の決議の効力停止

(1) 年少者・職業教育訓練生代表の過半数が、事業所委員会の決議は第 60 条で挙げられた労働者の重大な利益を著しく侵害するものであると判断した場合において、彼らの申立てがあったときには、場合によっては当該期間中に事業所において代表性を有する労働組合の助けを借りながら合意を模索できるよう、決議の時点から 1 週間、決議の効力を停止させることができる。

(2) 当初の決議が有効であることが確認された場合、停止を求める申立てを再び行うことはできない；当初の決議の変更が微修正に留まる場合も同様である。

第 67 条 事業所委員会の会議への出席

(1) ¹年少者・職業教育訓練生代表は、事業所委員会のすべての会議に代表者を派遣することができる。²第 60 条 1 項で挙げられた労働者に特に関係する事項が議題となる場合、すべての年少者・職業教育訓練生代表が、当該議題が審議される時点で会議に出席する権利を有する。

(2) 事業所委員会の決議が第 60 条 1 項で挙げられた労働者に主として関係するものである場合、年少者・職業教育訓練生代表は投票権を有する。

(3) ¹年少者・職業教育訓練生代表は事業所委員会において、第 60 条 1 項で挙げられた労働者に特に関係し、かつ自身が助言を与えた事項を次回の審議事項とするよう提案することができる。²事業所委員会は意見を聴くために、第 60 条 1 項で挙げられた労働者に特に関係する事項を年少者・職業教育訓練生代表に連絡しなければならない。

第 68 条 協議 (Bespprechung) への参加

事業所委員会は、第 60 条 1 項で挙げられた労働者に特に関係する事項が扱われる場合、使用者と事業所委員会間の協議に年少者・職業教育訓練生代表を招集しなければならない。

第 69 条 面談時間

¹第 60 条 1 項で挙げられた労働者を常時 50 人以上雇用している事業所では、年少者・職

業教育訓練生代表は就業時間中に面談時間を持つことができる。²時間及び場所については、事業所委員会と使用者が取り決めなければならない。³第 39 条 1 項 3 文、4 文及び同条 3 項を準用する。⁴年少者・職業教育訓練生代表の面談時間には、事業所委員会の委員長又は委託を受けた委員が助言のために出席することができる。

第 70 条 一般的な任務

(1) 年少者・職業教育訓練生代表は以下の一般的な任務を遂行する：

1. 第 60 条 1 項で挙げられた労働者に資する措置（特に職業教育訓練に関する問題及び養成教育訓練（Berufsausbildung）に従事している者の労働関係への引受けに関する問題にかかる措置）を事業所委員会で提案すること；
- 1a. 第 60 条 1 項で挙げられた労働者の実質的な平等取扱いを第 80 条 1 項 2a 号及び 2b 号に即して実現するための措置を事業所委員会で提案すること；
2. 第 60 条 1 項で挙げられた労働者の利益のために適用されている法律、命令、労働災害防止規程、労働協約及び事業所協定が履行されているかを監視すること；
3. 第 60 条 1 項で挙げられた労働者からの提案、特に職業訓練上の問題に関する提案を受け付けること、当該提案が正当であると思われる場合には、事業所委員会においてその解決を目指すこと；
4. 外国の、第 60 条 1 項で挙げられた労働者の事業所における統合を支援し、事業所委員会において適切な措置を提案すること。

(2) ¹自身の任務遂行のために、年少者・職業教育訓練生代表は事業所委員会から適時に包括的な情報の提供を受けることができる。²年少者・職業教育訓練生代表は、事業所委員会に対して自身の任務遂行に必要な資料を自由に利用させるよう要求することができる。

第 71 条 年少者・職業教育訓練生集会

¹年少者・職業教育訓練生代表は、事業所委員会の了解を得たうえで、事業所集会の前後に事業所の年少者・職業教育訓練生集会を招集することができる。²事業所委員会及び使用者の了解が得られた場合には、事業所の年少者・職業教育訓練生集会を別の時点に招集することもできる。³第 43 条 2 項 1 文及び 2 文、第 44 条から 46 条まで並びに第 65 条 2 項 2 文を準用する。

第 2 章 中央年少者・職業教育訓練生代表

第 72 条 設置の要件、委員数、投票価値

(1) 1 つの企業に複数の年少者・職業教育訓練生代表が存在する場合、中央年少者・職業教育訓練生代表を設置しなければならない。

(2) 各年少者・職業教育訓練生代表は、中央年少者・職業教育訓練生代表に 1 人の委員を派遣する。

(3) 年少者・職業教育訓練生代表は、中央年少者・職業教育訓練生代表の各委員について、少なくとも 1 名の予備委員を指名し、後任者の序列を決定しなければならない。

(4) 労働協約又は事業所協定により、中央年少者・職業教育訓練生代表の委員数について第 2 項と異なる人数を定めることができる。

(5) 第 2 項による中央年少者・職業教育訓練生代表の委員数が 20 名以上となり、第 4 項という労働協約の定めがない場合、中央事業所委員会と使用者の間で、企業内の、地域的に又は同種の利益により相互に結びついた複数の事業所の年少者・職業教育訓練生代表が中央年少者・職業教育訓練生代表に共同で委員を派遣する旨を定めた、中央年少者・職業教育訓練生代表の委員数に関する事業所協定を締結しなければならない。

(6) ¹第 5 項の場合において合意が成立しない場合、企業全体のために設置される仲裁委員会が判断を行う。² 仲裁委員会の裁定は使用者と中央事業所委員会間の合意に代わるものとなる。

(7) ¹中央年少者・職業教育訓練生代表の各委員は、自身が選出された事業所において第 60 条 1 項で挙げられた労働者が選挙人名簿に記載された人数分の投票権を有する。²1 人の中央年少者・職業教育訓練生代表委員が複数の事業所を代表して派遣されている場合、当該委員は自身が代表して派遣されている複数の事業所において、第 60 条 1 項で挙げられた労働者が選挙人名簿に記載された人数分の投票権を有する。³複数の年少者・職業教育訓練生代表委員が派遣されている場合、それらの委員は第 1 文に応じた投票権を有する。

(8) 複数の企業の共同事業所から派遣されている中央年少者・職業教育訓練生代表委員については、労働協約又は事業所協定により、第 7 項と異なる定めをすることができる。

第 73 条 職務の遂行とその他の規定の適用

(1) ¹中央年少者・職業教育訓練生代表は、中央事業所委員会に通知したうえで会議を開催することができる。² 中央事業所委員会の委員長又は委託を受けた委員はこの会議に出席することができる。

(2) 中央年少者・職業教育訓練生代表については、第 25 条 1 項、26 条、28 条 1 項 1 文、30 条、31 条、34 条、36 条、37 条 1 項から 3 項、40 条、41 条、48 条、49 条、50 条、51 条 2 項から 5 項、66 条及び 68 条を準用する。

第 3 章 コンツェルン年少者・職業教育訓練生代表

第 73a 条 設置の要件、委員数、投票価値

(1) ¹1 つのコンツェルン（株式法 18 条 1 項）に複数の中央年少者・職業教育訓練生代表

が存在する場合、個別の中央年少者・職業教育訓練生代表の決議によりコンツェルン年少者・職業教育訓練生代表を設置することができる。²設置には、合計して第 60 条 1 項で挙げられている労働者の 75%以上が就労しているコンツェルン企業の中央年少者・職業教育訓練生代表の賛成を要する。³1 つのコンツェルン企業に年少者・職業教育訓練生代表が 1 つしか存在しない場合、当該代表が本章の規定による中央年少者・職業教育訓練生代表の任務を遂行する。

(2) ¹各中央年少者・職業教育訓練生代表はコンツェルン年少者・職業教育訓練生代表に自身の委員から 1 名を派遣する。²中央年少者・職業教育訓練生代表は、各委員について少なくとも 1 名の予備委員を指名し、後任者の序列を決定しなければならない。

(3) コンツェルン年少者・職業教育訓練生代表の各委員は、自身を派遣した中央年少者・職業教育訓練生代表の委員が有する総投票権分の投票権を有する。

(4) 第 72 条 4 項から 8 項を準用する。

第 73b 条 職務の遂行とその他の規定の適用

(1) ¹コンツェルン年少者・職業教育訓練生代表は、コンツェルン事業所委員会に通知したうえで会議を開催することができる。²コンツェルン事業所委員会の委員長又は委託を受けた委員はこの会議に出席することができる。

(2) コンツェルン年少者・職業教育訓練生代表については、第 25 条 1 項、26 条、28 条 1 項 1 文、30 条、31 条、34 条、36 条、37 条 1 項から 3 項、40 条、41 条、51 条 3 項から 5 項、56 条、57 条、58 条、59 条 2 項、及び 66 条から 68 条を準用する。

第 4 編 労働者の協働及び共同決定

第 1 章 総則

第 74 条 協働に関する原則

(1) ¹使用者及び事業所委員会は、協議のために少なくとも 1 箇月に 1 度会合を持つ。²使用者と事業所委員会は、見解に相違がある問題について合意しようという真剣な意思を持って話し合い、見解の相違を解決するための提案を行わなければならない。

(2) ¹使用者と事業所委員会の間での争議行為は許されない；このことにより、協約能力を有する当事者による争議行為が影響を受けるものではない。²使用者及び事業所委員会は、労働の進行 (Arbeitsablauf) 又は事業所の平和を害するような活動を行ってはならない；このことにより、事業所又は事業所の労働者に直接関係する協約政策、社会政策、環境政策及び経済のあり方に関する事項の取扱いが影響を受けるものではない。

(3) 本法が定める任務を引き受けている労働者は、このことにより、自身の労働組合のために活動することを事業所内においても制限されない。

第 75 条 事業所構成員の取扱いに関する原則

(1) 使用者及び事業所委員会は、事業所で働くすべての人が正義と公正の原則に則って処遇されるか、特に、人種、出身の民族、血統若しくはその他の出自、国籍、宗教、世界観、障害、年齢、政治的若しくは労働組合の活動若しくは立場、又は性別若しくは性的なアイデンティティを理由とする不利益取扱いが行われていないかを監視しなければならない。

(2) ¹使用者及び事業所委員会は、事業所で働く労働者の人格の自由な発展を保護し促進しなければならない。²使用者及び事業所委員会は、労働者及び労働者グループの自立と自発性を促進しなければならない。

第 76 条 仲裁委員会

(1) ¹使用者と事業所委員会、中央事業所委員会又はコンツェルン事業所委員会の間の見解の対立を解決するために必要な場合には仲裁委員会を設置することができる。²事業所協定により常設の仲裁委員会を設置することができる。

(2) ¹仲裁委員会は、使用者及び事業所委員会が指名する同数の委員並びに両当事者の同意を要する中立の委員長で構成される。²委員長を誰にするかについて合意が成立しない場合、労働裁判所がこれを指名する。³委員の数について合意が成立しない場合も、労働裁判所がこれを決定する。

(3) ¹仲裁委員会は遅滞なく活動しなければならない。²仲裁委員会は口頭による協議の後に過半数の得票により決議を行う。³決議に際して、委員長は最初は投票してはならない；過半数の得票が成立しない場合、さらなる審議の後に委員長は新たな決議に参加する。⁴仲裁委員会の決議は書面で記録され、委員長が署名し、使用者及び事業所委員会に送付されなければならない。

(4) 事業所協定により仲裁委員会での手続をさらに詳細に規定することができる。

(5) ¹仲裁委員会の裁定が使用者と事業所委員会の合意に代わるものとなる場合、仲裁委員会は一方の申立てに基づいて活動する。²一方が委員を指名しない場合、又は一方により指名された委員が適時の招集にもかかわらず会議に出席しない場合、委員長及び出席した委員は第 3 項の基準に基づいて自分たちだけで決議を行う。³仲裁委員会は公正な裁量のもと、事業所及び関係する労働者の利益を適切に考慮して決議を行う。⁴使用者又は事業所委員会は、決議の到達から 2 週間以内の期間にのみ、裁量の範囲の逸脱を労働裁判所で主張することができる。

(6) ¹その他、仲裁委員会は、双方がそれを提案した場合又はその活動を合意した場合にのみ活動する。²この場合、使用者と事業所委員会が事前に裁定に従っている場合又は事後的に裁定を受け入れた場合にのみ、裁定は使用者と事業所委員会の合意に代わるものとなる。

(7) 他の規定に出訴手段が定められている場合、当該手段は仲裁委員会の裁定により排除されない。

(8) 労働協約により、協約上の調停機関が第 1 項の仲裁委員会に代わる旨を定めることができる。

第 76a 条 仲裁委員会の費用

- (1) 仲裁委員会の費用は使用者がこれを負担する。
- (2) ¹事業所に所属する仲裁委員会の委員は自身の活動に対して報酬を受け取らない；第 37 条 2 項及び 3 項を準用する。²仲裁委員会が使用者と中央事業所委員会又はコンツェルン事業所委員会の間の見解の相違を解消するために設定される場合、企業又はコンツェルン企業の事業所に所属する委員に対しては第 1 文を準用する。
- (3) ¹第 2 項で挙げられた者に該当しない仲裁委員会の委員長及び委員は使用者に対して自身の活動に関する報酬請求権を有する。²報酬額は第 4 項 3 文から 5 文の原則に即して決められる。
- (4) ¹連邦労働社会省は法規命令により第 3 項の報酬を定めることができる。²報酬令には最高額を定めなければならない。³その際には、特に、必要となる時間、紛争の困難さ及び収入の減少を考慮しなければならない。⁴委員の報酬は委員長の報酬額よりも低く設定されなければならない。⁵最高額を設定するにあたっては、仲裁委員会の委員及び使用者の正当な利益を考慮しなければならない。
- (5) 労働協約又は労働協約がそれを許可し若しくは労働協約が存在しない場合には事業所協定により、第 3 項及び第 4 項の報酬令と異なる定めをすることができる。

第 77 条 共同決議の実施、事業所協定

- (1) ¹事業所委員会と使用者の協定は、それが仲裁委員会の裁定に基づくものである場合も含め、使用者がこれを実施する。ただし、個別の事案で別段の合意がある場合はこの限りでない。²事業所委員会は一方的な行為により事業所の運営に介入してはならない。
- (2) ¹事業所協定は事業所委員会と使用者によって共同で決議され書面で記録されなければならない。²事業所協定には両当事者が署名しなければならない；事業所協定が仲裁委員会の裁定に基づくものである場合にはこの限りでない。³使用者は事業所協定を事業所の適切な場所に備え付けなければならない。
- (3) ¹労働協約によって定められている又は通常労働協約によって定められる賃金その他の労働条件は、事業所協定の対象とすることができない。²労働協約の内容を補充する事業所協定の締結を労働協約が明示的に許容している場合はこの限りでない。
- (4) ¹事業所協定は直律的かつ強行的に適用される。²事業所協定によって労働者に権利が認められる場合、当該権利の放棄は事業所委員会の同意がある場合にしか許されない。³当該権利は失効しない。⁴当該権利の主張の除斥期間は、それが労働協約又は事業所協定で合意されている場合にのみ認められる；時効期間の短縮についても同様である。

- (5) 別段の合意がない限り、事業所協定は3箇月の期間をもって解約することができる。
- (6) 事業所協定の期間満了後も、仲裁委員会の裁定を使用者と事業所委員会間の合意に代わるものとする事項については、他の協定に取って代わられるまで、事業所協定の規定が引き続き適用される。

第78条 保護規定

¹事業所委員会、中央事業所委員会、コンツェルン事業所委員会、年少者・職業教育訓練生代表、中央年少者・職業教育訓練生代表、コンツェルン年少者・職業教育訓練生代表、経済委員会、船員代表（Bordvertretung）、船員事業所委員会（Seebetriebsrat）、第3条1項で挙げられる労働者の代表、仲裁委員会、協約上の調停機関（第76条8項）、事業所の苦情処理機関（第86条）の各委員及び情報提供者（第80条2項4文）は、その活動の遂行を妨害されてはならない。²上記の者はその活動ゆえに不利益を受け又は優遇されてはならない；このことは、その職業キャリアにも妥当する。

第78a条 特別な場合における職業教育訓練生の保護

(1) 使用者が、年少者・職業教育訓練生代表、事業所委員会、船員代表又は船員事業所委員会の委員である職業教育訓練生を、職業教育訓練関係の終了後に期間の定めのない労働関係へと受け入れるつもりがない場合、使用者はその旨を職業教育訓練関係終了の3箇月前に当該職業教育訓練生に書面で通知しなければならない。

(2) ¹第1項で挙げられた職業教育訓練生が職業教育訓練関係終了前の最後の3箇月の期間内に、使用者に対して書面で継続雇用を要求した場合、職業教育訓練関係に引き続いて、当該職業教育訓練生と使用者の間に期間の定めのない労働関係が成立したものとみなす。²この労働関係には特に第37条4項及び5項が準用される。

(3) 第1項及び2項は、年少者・職業教育訓練生代表、事業所委員会、船員代表又は船員事業所委員会の任期満了後1年が経過するまでの間に職業教育訓練関係が終了する場合にも適用される。

(4) ¹使用者は、当該事実を照らせばすべての事情を考慮しても使用者に継続雇用を要求できないといえるような事実が存在する場合には、遅くとも職業教育訓練関係の終了後2週間が経過するまで、労働裁判所に以下の申立てをすることができる。

1. 労働関係が第2項又は3項に基づいて成立していないことを確認すること
2. 第2項又は3項に基づいて既に成立した労働関係を解消すること

²労働裁判所の当該手続において、事業所委員会、船員代表及び船員事業所委員会は、年少者・職業教育訓練生代表の委員側の関係人（Beteiligte）になる。

(5) 第2項から4項は、使用者が第1項の通知義務を履行しているかにかかわらず適用される。

第 79 条 守秘義務

(1) ¹事業所委員会の委員及び予備委員は、事業所委員会に所属しているがゆえに知らされ又は使用者からその秘密を保持する必要があると明示的に示された事業所又は職務上の秘密を漏示し、利用しない義務を負う。²事業所委員会から脱退した後も同様である。³この義務は事業所委員会の委員との関係では妥当しない。⁴さらに、この義務は、中央事業所委員会、コンツェルン事業所委員会、船員代表、船員事業所委員会、及び監査役会の労働者代表、並びに仲裁委員会、協約上の調停機関（第 76 条 8 項）又は事業所の苦情処理機関（第 86 条）の手續との関係でも妥当しない。

(2) 第 1 項は、事業所委員会、中央事業所委員会、コンツェルン事業所委員会、年少者・職業教育訓練生代表、中央年少者・職業教育訓練生代表、コンツェルン年少者・職業教育訓練生代表、経済委員会、船員代表、船員事業所委員会、第 3 条 1 項で挙げられる労働者の代表、仲裁委員会、協約上の調停機関（第 76 条 8 項）及び事業所の苦情処理機関（第 86 条）の委員及び予備委員、並びに労働組合又は使用者団体の代表に準用する。

第 80 条 一般的な任務

(1) 事業所委員会は以下の一般的な任務を遂行する：

1. 労働者の利益のために適用されている法律、命令、労働災害防止規程、労働協約及び事業所協定が履行されているかを監視すること；
2. 事業所及び労働者全体に資する措置を使用者に提案すること；
- 2a. 男性と女性との実質的な平等取扱い、特に採用、就業、職業訓練、向上教育訓練、継続教育訓練及び職業上の昇進における平等取扱いの実現を促進すること；
- 2b. 家庭と職業との調和を促進すること；
3. 労働者及び年少者・職業教育訓練生代表からの提案を受け付け、当該提案が正当であると思われる場合には使用者との交渉を通してその解決を目指すこと；事業所委員会は交渉の状況及び結果を関係する労働者に知らせなければならない；
4. 社会法典第 IX 編 166 条の包摂協定（Inklusionsvereinbarung）の締結を促進することを含め、重度障害者及びその他特別な保護を必要とする者の編入（Eingliederung）を促進すること；
5. 年少者・職業教育訓練生代表の選挙を準備及び実施し、第 60 条 1 項で挙げられた労働者の利益を促進するために年少者・職業教育訓練生代表と緊密に協働すること；事業所委員会は年少者・職業教育訓練生代表に提案及び意見表明を求めることができる；
6. 事業所における中高年齢の労働者の就労を促進すること；
7. 外国人労働者の事業所における統合及び当該外国人労働者とドイツ人労働者の間の理解を促進すること、並びに事業所における人種差別主義及び外国人に対する敵視を撲滅するための措置を提案すること

8. 事業所における就労を促進し保護すること；

9. 労働保護及び事業所の環境保護の措置を促進すること。

(2) ¹本法の任務を遂行するために、事業所委員会は適時かつ包括的に使用者から情報提供を受けることができる；この情報提供は使用者と労働関係にない者の就労にも及び、それらの者が使用される期間、使用される場所及びその任務を含む。²事業所委員会は、自身が要求した場合にはいつでも、この任務を遂行するために必要な資料を自由に利用することができる；この場合において常任委員会又は第 28 条に基づいて設立された小委員会は、賃金及び給与総額の台帳を閲覧する権限を有する。³必要な資料には、第 1 文で挙げられた者の就労の基礎となる契約も含まれる。⁴事業所委員会の任務の適正な遂行に必要である場合には、使用者は事業所委員会に、専門知識を有する労働者を情報提供者として自由に利用させなければならない；この場合、経営上の必要性に抵触しない限りで、使用者は事業所委員会の提案を考慮しなければならない。

(3) 事業所委員会は、事業所委員会の任務の適正な遂行に必要である場合には、使用者と具体的に合意することにより、自身の任務遂行にあたり専門家を招集することができる。

(4) 情報提供者及び専門家の守秘義務に関しては第 79 条を準用する。

第 2 章 労働者の協働権及び不服申立権 (Beschwerderecht)

第 81 条 使用者の情報提供及び協議義務 (Erörterungspflicht)

(1) ¹使用者は労働者に対して、労働者の任務、責任、職務の種類及び事業所における労働の進行のなかでの位置づけについて情報を提供しなければならない。²使用者は労働者に対して、労働者が就労に際して晒される労働災害及び健康被害の危険、当該危険を防止するための措置及び設備並びに労働保護法 10 条 2 項に關係する措置をその就労の開始前に理解させなければならない。

(2) ¹労働者は、自身の労働の範囲で生じた変更について適時に情報提供を受けなければならない。²第 1 項を準用する。

(3) 事業所委員会が存在しない事業所においては、使用者は労働者の安全と健康に影響を及ぼしうるすべての措置について労働者から意見を聴取しなければならない。

(4) ¹使用者は労働者に対して、技術上の設備、作業方式及び労働の進行に関する計画並びに労働ポストの計画に基づいて予定されている措置、並びに労働者の労働ポスト、職場環境、並びに職務の内容及び性質に対する当該措置の影響について情報を提供しなければならない。²労働者の職務が変更され、労働者の職業上の知見及び能力がその任務遂行にとって十分でないことが確実になった場合には直ちに、使用者は労働者とともに、いかにして労働者の職業上の知見と能力を経営上将来必要とされる見込みがあるものに適合させていけるかを協議しなければならない。³この協議にあたって、労働者は事業所委員会の委員を呼び出すこ

とができる。

第 82 条 労働者の意見聴取を受ける権利、検討をする権利

(1) ¹労働者は、自身に関係する事業所内の事項について、事業所の組織構成上、当該事項について権限を有する者から意見を聴取される権利を有する。²労働者は、自身に関係する使用者の措置について見解を述べ、職場及び労働の進行の形成に関して提案を行う権利を有する。

(2) ¹労働者は、自身の賃金の計算及び構成について説明するよう、並びに自身の成績の評価及び事業所における職業キャリアの可能性について自身と一緒に検討するよう要求することができる。²労働者は事業所委員会の委員を呼び出すことができる。³事業所委員会の委員は、個別の事案において労働者から守秘義務を免除されていない限り、当該交渉の内容について守秘義務を負う。

第 83 条 人事記録の閲覧

(1) ¹労働者は、自身について作成された人事記録を閲覧する権利を有する。²閲覧にあたり、労働者は事業所委員会の委員を呼び出すことができる。³事業所委員会の委員は、個別の事案において労働者から守秘義務を免除されていない限り、当該交渉の内容について守秘義務を負う。

(2) 労働者が要求した場合、人事記録にはその内容に関する労働者の意見を添付しなければならない。

第 84 条 不服申立権

(1) ¹労働者は、自身が使用者又は事業所の労働者から不利益な取扱いを受け、不当に扱われ、又はその他の方法で被害を受けたと感じた場合、事業所の所轄の部署で不服を申し立てる権利を有する。²労働者は、支援又は仲裁を受けるために事業所委員会の委員を呼び出すことができる。

(2) 使用者は、不服申立ての取扱いについて労働者に回答し、当該不服申立てに理由があると判断した場合にはそれに対して対策を講じなければならない。

(3) 不服申立てを理由として労働者に不利益な取扱いをしてはならない。

第 85 条 事業所委員会による不服申立ての取扱い

(1) 事業所委員会は労働者からの不服申立てを受け付け、当該不服申立てに理由があると判断した場合には、使用者に対策を講じるよう働きかけなければならない。

(2) ¹事業所委員会と使用者の間に不服申立ての正当性に関して見解の相違がある場合、事業所委員会は仲裁委員会を招集することができる。²仲裁委員会の裁定は使用者と事業所

委員会の合意に代わるものとなる。³ 不服申立ての対象が法的請求権である場合にはこの限りでない。

(3) ¹使用者は、不服申立ての取扱いについて事業所委員会に情報を提供しなければならない。²第 84 条 2 項は影響を受けない。

第 86 条 補充的な協定

¹ 労働協約又は事業所協定により、不服申立手続の詳細を定めることができる。² その際、第 85 条 2 項の場合に事業所の苦情処理機関 (betriebliche Beschwerdestelle) が仲裁委員会に代わる旨を定めることができる。

第 86a 条 労働者の提案権

¹ 労働者は、事業所委員会に審議のテーマについて提案する権利を有する。² 事業所の 5% 以上の労働者が提案を支持する場合、事業所委員会は 2 箇月以内に当該テーマを事業所委員会の会議の審議事項に設定しなければならない。

第 3 章 社会的事項

第 87 条 共同決定権

(1) 法律又は労働協約に定めがない場合、事業所委員会は以下の事項を共同決定しなければならない：

1. 事業所の秩序及び事業所における労働者の行動に関する問題；
2. 休憩を含む日々の労働時間の開始及び終了並びに労働時間の各週日への配分；
3. 事業所の通常の労働時間の一時的な短縮又は延長；
4. 賃金支払いの時期、場所及び方法；
5. 一般的な休暇原則及び休暇計画の作成、並びに使用者と関係当事者たる労働者との間で合意が成立していない場合には、個々の労働者に関する休暇の時期の設定；
6. 労働者の行動及び成績を監督するために選定された技術的設備の導入及び運用；
7. 法律上の定め及び労働災害防止規程中の労働災害及び職業病の防止並びに健康保護に関する規定；
8. 適用範囲が事業所、企業又はコンサルンに限定されている福利厚生制度 (Sozialeinrichtungen) の方式、具体的内容及び運営；
9. 労働関係が存在することを踏まえて労働者に賃貸される住居の割当て及び解約並びに一般的な利用条件の設定；
10. 事業所の賃金の内容の問題、特に賃金支払の原則の確立、新しい賃金支払方法の導入及び運用並びにその変更；

11. 出来高賃率、業績報奨金率（Prämiensätze）、及び業績に関連するこれらと同様の賃金（賃金項目（Geldfaktor）を含む）の決定；
12. 事業所の提案制度に関する原則；
13. 集団作業の実施に関する原則；この規定における集団作業とは、事業所における作業工程（Arbeitsablauf）のなかで、労働者の集団が自分たちに割り当てられた任務のすべてを基本的に自分たちの責任で処理する場合をいう。

(2) ¹第1項の事項に関して合意が成立しない場合、仲裁委員会が判断を行う。²仲裁委員会の裁定は使用者と事業所委員会の合意に代わるものとなる。

第 88 条 任意的な事業所協定

事業所協定によって、特に以下の事項を定めることができる。

1. 労働災害及び健康被害を防止するための追加的な措置；
- 1a. 事業所の環境保護措置；
2. 適用範囲が事業所、企業又はコンサルティングに限定されている福利厚生制度の設立；
3. 財形貯蓄を促進するための措置；
4. 事業所における外国人労働者の統合並びに人種差別主義及び外国人に対する敵視を撲滅するための措置；
5. 重度障害者の編入のための措置。

第 89 条 労働保護及び事業所の環境保護

(1) ¹事業所委員会は、事業所における労働保護及び災害防止並びに事業所の環境保護に関する規定が履行されるよう尽力しなければならない。²事業所委員会は、災害及び健康被害の危険を撲滅するにあたり、労働保護を所管する官庁、法律上の災害防止担当者及びその他関係官署を、提案、助言及び情報提供により支援しなければならない。

(2) ¹使用者及び第1項2文で挙げられた官署は、労働保護又は災害防止と関連して行われるすべての臨検（Besichtigung）、尋問（Fragen）及び災害調査に、事業所委員会又は事業所委員会が指名するその委員を立ち会わせる義務を負う。²使用者は、事業所の環境保護と関連して行われるすべての臨検及び尋問に事業所委員会を立ち会わせ、所轄官署による労働保護、災害防止及び事業所の環境保護と関係する命令及び指示を事業所委員会に遅滞なく通知しなければならない。

(3) 本法における事業所の環境保護とは、あらゆる人事上及び組織的な措置、並びに事業所の建造物、空間、技術上の設備、作業方法、作業工程及び職場と関係するあらゆる措置のうち、環境保護に資するものをいう。

(4) 事業所委員会の委託を受けた事業所委員会の委員は、使用者と社会法典第Ⅶ編 22 条 2 項にいう安全衛生管理者（Sicherheitsbeauftragte）との面談に参加する。

(5) 事業所委員会は、第 2 項から 4 項に基づき自身が立ち会った調査、臨検、面談に関する記録を使用者から受領する。

(6) 使用者は事業所委員会に対して、社会法典第Ⅶ編 193 条 5 項により事業所委員会が署名した災害報告（Unfallanzeige）の写しを交付しなければならない。

第 4 章 職場、作業工程、労働環境の形成

第 90 条 情報提供を受ける権利及び協議権

(1) 使用者は、以下の事項にかかる計画について、必要な資料を提示しながら事業所委員会に適時に情報提供しなければならない。

1. 製造室、管理室その他の事業所の空間の新築、改築、増築
2. 技術的な設備
3. 作業方法及び作業工程
4. 職場

(2) ¹使用者は、予定されている措置並びにそれが労働者に及ぼす影響、特に労働者の労働のあり方及びそこから生じる労働者への要求に及ぼす影響について、当該計画にあたり事業所委員会の提案及び疑念を考慮することができるよう、事業所委員会と適時に協議しなければならない。²協議にあたって使用者及び事業所委員会は、労働を人間らしいものに形成すること（*menschengerechte Gestaltung*）に関する労働科学上の確立した知見も考慮しなければならない。

第 91 条 共同決定権

¹労働を人間らしいものに形成することに関する労働科学上の確立した知見に明らかに反する職場、作業工程又は労働環境の変更により、労働者に著しい負担がかけられている場合、事業所委員会は当該負担を回避し、軽減し又は補償するための適切な措置を要求することができる。²合意が成立しない場合、仲裁委員会が判断を行う。³仲裁委員会の裁定は使用者と事業所委員会の合意に代わるものとなる。

第 5 章 人事的事項

第 1 節 一般的な人事的事項

第 92 条 人事計画

(1) ¹使用者は事業所委員会に対して、人事計画、特に現在及び将来における人員の需要及びそこから生じる、使用者と労働関係に立たない人員の雇用の計画を含む人事上の措置、並びに職業教育訓練の措置について、資料に基づいて適時にかつ包括的に情報を提供しなけ

ればならない。²使用者は必要な措置の方法及び範囲、並びに困難の回避について事業所委員会と協議しなければならない。

(2) 事業所委員会は人事計画の導入及びその実施について、使用者に提案することができる。

(3) ¹第1項及び2項は第80条1項2a号及び2b号の措置について、特に男女の平等取扱いを促進するための措置の策定及び実施について準用する。²第80条1項4号における重度障害者の編入についても同様である。

第92a条 就労の保護

(1) ¹事業所委員会は使用者に対して、就労の維持及び改善に関して提案することができる。²この提案は特に、労働時間の柔軟な形成、パートタイム労働及び高齢者パートタイム制度の促進、労働組織の新しい形態、作業方式及び作業工程の変更、労働者の資格認定、労働の分離 (Ausgliederung) 又は他企業への労働の譲渡に対する代替案、並びに生産・投資計画を対象とすることができる。

(2) ¹使用者は提案について事業所委員会と協議しなければならない。²使用者が事業所委員会の提案を不適当と考える場合、使用者はその理由を説明しなければならない；100人を超える労働者がいる事業所においては、理由説明は書面でなされる。³使用者又は事業所委員会は、協議のために連邦雇用エージェンシーの職員を呼ぶことができる。

第93条 労働ポストの募集

事業所委員会は、一般的に又は特定の種類の業務に関しては、欠員補充されることになった労働ポストについて、その補充前に事業所内で募集を実施するよう要求することができる。

第94条 人事調査票、評価基準

(1) ¹人事調査票には事業所委員会の同意を要する。²調査票の内容について合意が成立しない場合、仲裁委員会が判断を行う。³仲裁委員会の裁定は使用者と事業所委員会の合意に代わるものとなる。

(2) 第1項は、事業所で一般的に用いられる労働契約の書面中の個人情報及び一般的な評価基準の設定について準用する。

第95条 選考指針

(1) ¹採用、配転、格付け変更 (Umgruppierungen) 及び解雇に際しての人事選考に関する指針には、事業所委員会の同意を要する。²指針又はその内容について合意が成立しない場合、使用者の申立てに基づき仲裁委員会が判断を行う。³仲裁委員会の裁定は使用者と事業所委員会の合意に代わるものとなる。

(2) ¹500 人を超える労働者がいる事業所においては、事業所委員会は、第 1 項 1 文の措置に際して考慮すべき技術上及び人事的な要件並びに社会的な観点に関する指針の策定を要求することができる。²指針又はその内容について合意が成立しない場合、仲裁委員会が判断を行う。³仲裁委員会の裁定は使用者と事業所委員会の合意に代わるものとなる。

(3) ¹本法において配転とは、1 箇月を超えることが見込まれる、又は労務を給付する環境の著しい変更を伴う他の職場 (Arbeitsbereich) への配置をいう。²その労働関係の性質上、労働者が常時特定の職場で就労することが通常でない場合には、各職場の指定は配転とみなさない。

第 2 節 職業教育訓練

第 96 条 職業教育訓練の促進

(1) ¹使用者及び事業所委員会は、事業所の人事計画の枠組みのなかで、職業教育訓練及びその促進を所管する官署と連携をとりながら、労働者の職業教育訓練を促進しなければならない。²事業所委員会が要求した場合、使用者は、職業教育訓練の需要について調査し、事業所の労働者の職業教育訓練に関する問題を事業所委員会と協議しなければならない。³この点について、事業所委員会は提案を行うことができる。

(2) ¹使用者及び事業所委員会は、経営上の必要を考慮しつつ、労働者が事業所内外の職業教育訓練の措置に参加できるよう配慮しなければならない。²その際には、中高年労働者、パートタイム労働者及び家庭責任を有する労働者の利益も考慮しなければならない。

第 97 条 職業教育訓練の導入及び措置

(1) 使用者及び事業所委員会は、事業所の職業教育訓練施設の設立及び設備、事業所内の職業教育訓練措置の導入並びに事業所外の職業教育訓練措置への参加について協議しなければならない。

(2) ¹使用者が措置を計画又は実施し、その結果、関係する労働者の職務が変更され、労働者の職業上の知見及び能力がその任務遂行にとって不十分なものとなる場合、事業所委員会は、事業所内の職業教育訓練措置の導入にあたり共同決定を行わなければならない。²合意が成立しない場合、仲裁委員会が判断を行う。³仲裁委員会の裁定は使用者と事業所委員会の合意に代わるものとなる。

第 98 条 事業所内の職業教育訓練措置の実施

(1) 事業所委員会は、事業所内の職業教育訓練措置の実施を共同決定しなければならない。

(2) 事業所内の職業教育訓練の実施を委託された者が職業教育訓練法の意味での人的又は専門的な適性、特に職業・労働教育上の適性を有していないか又は自身の任務を怠ってい

る場合、事業所委員会はその者の選任に異議を唱え、又はその解任を要求することができる。

(3) 使用者が事業所内の職業教育訓練措置を実施し、事業所外の職業教育訓練措置のために労働者の職務を免除し、又はそれらの措置への労働者の参加により生じる費用の全部又は一部を負担する場合、事業所委員会は、当該職業教育訓練措置への事業所の労働者又は労働者グループの参加について提案を行うことができる。

(4) ¹第1項又は第3項に基づき事業所委員会が提案する参加者について合意が成立しない場合、仲裁委員会が判断を行う。²仲裁委員会の裁定は使用者と事業所委員会の合意に代わるものとなる。

(5) ¹第2項の場合において合意が成立しない場合、事業所委員会は労働裁判所に、選任を差し控え又は解任を行うことを義務付けるよう求めることができる。²裁判所の確定した判断に反して使用者が選任を行った場合、使用者には当該選任を理由として、事業所委員会の申立てに基づき労働裁判所から、事前の警告の後に秩序金の支払いを命じる判決が下される；この秩序金の上限額は10,000ユーロである。³裁判所の確定した判断に反して使用者が解任を行わない場合、事業所委員会の申立てに基づき労働裁判所は強制金により解任を促す判決を下す；この強制金の上限額は1日の違反につき250ユーロである。⁴職業教育訓練の規律に関する職業教育訓練法の規定は影響を受けない。

(6) 第1項から5項は、使用者がその他の職業教育訓練措置を事業所で実施する場合に準用する。

第3節 人事上の個別措置

第99条 人事上の個別措置における共同決定

(1) ¹常時20人を超える選挙権を有する労働者を擁する企業において、使用者は、個別の採用、格付け、格付け変更及び配転の前に事業所委員会に情報提供を行い、必要な採用資料を提出し、関係当事者の人物に関する情報を提供しなければならない；使用者は事業所委員会に、必要な資料を示したうえで、計画している措置がもたらす影響に関する情報を提供し、計画している措置に関する事業所委員会の同意を得なければならない。²特に採用及び配転を行うに当たって、使用者は、予定している職場及び格付けを通知しなければならない。³事業所委員会の委員は、人事上の措置のうち第1文及び2文に基づいて自身が知るに至った労働者の個人的な状況及び出来事であって、その意義又は内容について内密の取扱いを要するものについて守秘義務を負う；第79条1項2文から4文を準用する。

(2) 事業所委員会は以下の場合、同意を拒否することができる。

1. 人事上の措置が、法律、命令、労働災害防止規程、労働協約若しくは事業所協定中の規定、裁判所の判決又は官庁の指示に抵触するであろう場合
2. 人事上の措置が第95条の指針に抵触するであろう場合
3. 人事上の措置の結果、経営上の又は労働者の個人的な理由によって正当化されることな

しに、事業所で就労する労働者が解雇され、又はその他の不利益を被るのではないかという懸念が事実裏付けられた形で存在する場合；期間の定めのない採用に当たって、同様に適切な期間の定めのある労働者を考慮に入れないことも、この不利益に当たる

4. 経営上の又は労働者の人物に関する理由によって正当化されることなしに、関係する労働者が人事上の措置により不利益を被る場合

5. 第 93 条により必要な事業所内での募集が行われていない場合

6. 人事上の措置を行うことを予定している応募者又は労働者が、法律に違反する行為又は第 75 条の原則に対する重大な違反、特に人種差別的な若しくは外国人を敵視する活動により事業所の平和を乱すであろうという懸念が事実裏付けられた形で存在する場合

(3) ¹事業所委員会が同意を拒否する場合、事業所委員会はそのことを、使用者の情報提供から 1 週間以内に、理由を示したうえで書面により通知しなければならない。²事業所委員会が同意を拒否することを使用者に期間内に書面で通知しなかった場合、同意がなされたものとみなす。

(4) 事業所委員会が同意を拒否する場合、使用者は労働裁判所に、事業所委員会の同意に代わる判断を行うよう求めることができる。

第 100 条 仮の人事上の措置

(1) ¹客観的な理由により差し迫った必要がある場合、使用者は第 99 条 1 項 1 文の人事上の措置を、事業所委員会が意見を述べる前又は同意を拒否した場合に、仮に実施することができる。²使用者は労働者に対して、その事実上及び法的な状況を明らかにしなければならない。

(2) ¹使用者は事業所委員会に対して、仮の人事上の措置を遅滞なく通知しなければならない。²当該措置が客観的な理由により差し迫って必要であることを事業所委員会が争う場合、事業所委員会はそのことを使用者に遅滞なく通知しなければならない。³この場合、使用者は、労働裁判所に事業所委員会の同意に代わる判断を行うこと、及び当該仮の人事上の措置が客観的な理由により差し迫って必要であったことの確認を 3 日以内に求めた場合にのみ、当該措置を維持することができる。

(3) ¹裁判所が確定した判断により事業所委員会の同意に代わる判断を行うことを拒否し、又は当該措置が明らかに客観的な理由により差し迫って必要ではなかったことを確定的に確認した場合、当該仮の人事上の措置は当該判決の確定から 2 週間の経過をもって失効する。

²この時点以降、当該人事上の措置を維持してはならない。

第 101 条 強制金

¹使用者が第 99 条 1 項 1 文の人事上の措置を事業所委員会の同意なしに実施した場合、又

は第 100 条 2 項 3 文若しくは 3 項に反して仮の人事上の措置を維持している場合、事業所委員会は労働裁判所に、当該人事上の措置の撤回を命じるよう求めることができる。² 裁判所の確定した判断に反して使用者が人事上の措置を撤回しない場合において、事業所委員会の申立てがあったときは、労働裁判所は使用者が措置を撤回することを促すための強制金の支払いを命じる判決を下さなければならない。³ この強制金の上限額は 1 日の違反あたり 250 ユーロである。

第 102 条 解雇における共同決定

(1) ¹ 事業所委員会は解雇の前に意見聴取を受けなければならない。² 使用者は事業所委員会に解雇の理由を通知しなければならない。³ 事業所委員会の意見聴取なしに行われた解雇は無効とする。

(2) ¹ 事業所委員会が普通解雇に疑義を有する場合、事業所委員会は使用者に対して、その旨を理由を述べたうえで 1 週間以内に書面で通知しなければならない。² 事業所委員会が当該期間内に意見を述べなかった場合、当該解雇に対して同意を与えたものとみなす。³ 事業所委員会が即時解雇に疑義を有する場合、事業所委員会は使用者に対して、その旨を理由を述べたうえで遅滞なく、遅くとも 3 日以内に書面で通知しなければならない。⁴ 事業所委員会は、必要と認める場合には自身の意見表明の前に、関係当事者である労働者に意見を聴かなければならない。⁵ 第 99 条 1 項 3 文を準用する。

(3) 以下の場合、事業所委員会は第 2 項 1 文の期間内に、普通解雇に対して異議を唱えることができる。

1. 使用者が、解雇される労働者を選択する際に、社会的観点を考慮しないか、十分に考慮しなかったとき
2. 解雇が第 95 条の指針に違反しているとき
3. 解雇される労働者が同じ事業所又は当該企業の別の事業所における他の職場で引き続き働くことができる場合
4. 労働者の継続的な就労が、合理的な再教育訓練（Umschulung）又は向上教育訓練（Fortbildung）の措置により可能である場合
5. 労働者の継続的な就労が契約条件の変更により可能であり、労働者が当該変更を承諾することを表明している場合

(4) 事業所委員会が第 3 項に基づき解雇に異議を唱えたにもかかわらず使用者が解雇を行う場合、使用者は解雇にあたり、事業所委員会の意見書の謄本を労働者に交付しなければならない。

(5) ¹ 事業所委員会が期限及び規則通りに普通解雇に異議を唱え、かつ労働者が解雇制限法に基づき、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た場合において、労働者が要求したときには、使用者は解雇予告期間経過後、当該法的紛争が確定的

に終結するまで、労働条件を変更せずに労働者を継続的に雇用しなければならない。²以下のいずれかの場合、労働裁判所は使用者の申立てに基づき、第1文による使用者の継続雇用義務を免除する仮処分を行うことができる。

1. 労働者の訴えが認められる十分な見込みがない、又は恣意的なものと思料される場合

2. 労働者の継続雇用が使用者に過大な経済的負担をもたらす場合

3. 事業所委員会の異議申立てに明らかに根拠がない場合

(6) 使用者及び事業所委員会は、解雇に事業所委員会の同意が必要である旨、及び事業所委員会が同意しないことの正当性に関して見解の相違がある場合には仲裁委員会が判断を行う旨を合意することができる。

(7) 事業所委員会の関与に関する解雇制限法の規定は影響を受けない。

第103条 特別な場合における即時解雇と配転

(1) 事業所委員会、年少者・職業教育訓練生代表、船員代表、船員事業所委員会、及び選挙管理委員会の委員並びに立候補者の即時解雇には事業所委員会の同意を必要とする。

(2) ¹事業所委員会が同意を拒否した場合において、即時解雇があらゆる事情を考慮して正当であるときは、労働裁判所は使用者の申立てに基づき事業所委員会の同意に代わる判断を行うことができる。²労働裁判所の手続において、関係当事者たる労働者は関係人になる。

(3) ¹第1項で挙げられた者の配転であって、役職又は被選挙権の喪失をもたらすであろうものには、事業所委員会の同意を要する；関係当事者たる労働者が当該配転に同意している場合はこの限りでない。²関係当事者たる労働者の事業所組織法における地位を考慮しても、差し迫った経営上の理由から当該配転が必要である場合には、労働裁判所が配転に関する同意に代わる判断を行うことができるという条件で第2項を準用する。

第104条 事業所で妨害を行う労働者の排除

¹労働者が法律に違反する行為又は第75条の原則に対する重大な違反、特に人種差別的な若しくは外国人を敵視する活動により事業所の平和を繰り返し乱している場合、事業所委員会は使用者に解雇又は配転を要求することができる。²労働裁判所が事業所委員会の申立てを受けて使用者に解雇又は配転を実施するよう義務付けることを認め、かつ裁判所の確定した判断に反して使用者が解雇又は配転を実施しない場合、労働裁判所は事業所委員会の申立てに基づき、使用者が強制金により解雇又は配転へと向かわせられる判決を下さなければならない。³この強制金の上限額は1日の違反あたり250ユーロである。

第105条 管理的職員

第5条3項で挙げられた管理的職員について予定された採用又は人事上の変更は、事業所

委員会に適時に通知されなければならない。

第 6 章 経済的事項

第 1 節 経済的事項における報告

第 106 条 経済委員会

(1) ¹100 人を超える常用労働者を常時擁する企業においては、経済委員会を設置しなければならない。²経済委員会は、事業主と経済的事項について協議し、事業所委員会に報告を行うという任務を有する。

(2) ¹事業主は、企業の経営上の秘密及び営業秘密が危険に晒されない限りで、企業の経済的事項について、経済委員会に必要な資料を提示したうえで適時にかつ包括的に情報提供を行わなければならない。²第 3 項 9a 号について、必要な資料には特に、考えられる譲受人、企業の将来的な事業活動に関する当該譲受人の計画、及びそれにより生じる労働者への影響が含まれる；企業買収に先立ち入札手続が実施される場合も同様とする。

(3) この規定にいう経済的事項には、特に以下のものが含まれる。

1. 企業の経済的、財政的な状況
2. 生産、売上の状況
3. 生産及び投資の計画
4. 合理化の計画
5. 製造及び作業の方法、特に新しい作業方法の導入
- 5a. 事業の環境保護に関する問題
6. 事業所又は事業部門の縮小又は操業停止
7. 事業所又は事業部門の移転
8. 企業又は事業所の統合又は分割
9. 事業所の組織又は経営目的の変更
- 9a. それにより支配権を得られる場合における企業買収
10. その他の、企業における労働者の利益に本質的に影響しうる出来事及び計画

第 107 条 経済委員会の指名及び構成

(1) ¹経済委員会はその企業に所属する 3 人以上 7 人以下の委員で構成され、そのうち少なくとも 1 人は事業所委員会の委員でなければならない。²第 5 条 3 項で挙げられた職員も、経済委員会の委員に指名されることができる。³委員は、その任務を遂行するのに必要な専門的、人的適性を備えていなければならない。

(2) ¹経済委員会の委員の任期は事業所委員会がこれを決定する。²中央事業所委員会が存在する場合、中央事業所委員会が経済委員会の委員を決定する；この場合、経済委員会の委員の任期は、当該決定に関与する権限を有していた中央事業所委員会の委員の過半数の任

期が満了した時点で終了する。³ 経済委員会の委員は、いつでもこれを解任することができる；この解任については、第 1 文及び 2 文を準用する。

(3) ¹ 事業所委員会はその委員の過半数の賛成により、経済委員会の任務を事業所委員会の小委員会に委ねる旨を決議することができる。² この小委員会の委員数は、常任委員会の委員数を超えるものであってはならない。³ もっとも、事業所委員会は、第 5 条 3 項で挙げられた管理的職員を含む労働者を、当該小委員会の委員数に達するまで当該小委員会に追加で招集することができる；この決議については第 1 文を準用する。⁴ 第 3 文の追加された労働者の守秘義務については第 79 条を準用する。⁵ 第 1 文から 3 文による決議の修正及び取消しには、第 1 文から 3 文の決議に必要なものと同様な過半数の賛成を要する。⁶ 企業内に中央事業所委員会が設置されている場合、中央事業所委員会は経済委員会のその他の任務の遂行について決議を行う；第 1 文から 5 文を準用する。

第 108 条 会議

(1) 経済委員会は毎月 1 回会議を開催しなければならない。

(2) ¹ 経済委員会の会議には、事業主又はその代理人が出席しなければならない。² 事業主又はその代理人は、第 5 条 3 項で挙げられた職員を含む専門知識のある企業内の労働者を招集することができる。³ 当該専門知識を有する者の招集及び守秘義務については第 80 条 3 項及び 4 項を準用する。

(3) 経済委員会の委員は、第 106 条 2 項により提示されるべき資料を閲覧する権限を有する。

(4) 経済委員会は、各会議について遅滞なくかつ遺漏なく事業所委員会に報告しなければならない。

(5) 年度末の決算については、事業所委員会の関与のもとで経済委員会にこれを説明しなければならない。

(6) 事業所委員会又は中央事業所委員会が経済委員会のその他の任務の遂行について決議を行った場合、第 1 項から 5 項を準用する。

第 109 条 見解の対立の仲裁

¹ 第 106 条にいう企業の経済的事項に関する説明が経済委員会の要求に反して行われず若しくは適時に若しくは十分に行われなかった場合、又はこの点に関して事業主と事業所委員会の間に合意が成立しなかった場合、仲裁委員会が判断を行う。² 仲裁委員会の裁定は使用者と事業所委員会間の合意に代わるものとなる。³ 仲裁委員会は、判断に必要な場合には専門的知識を有する者から意見を聴取することができる；第 80 条 4 項を準用する。⁴ 事業所委員会又は中央事業所委員会が経済委員会のその他の任務の遂行について決議を行った場合、第 1 文を準用する。

第 109a 条 企業買収

経済委員会が存在しない企業においては、第 106 条 3 項 9a 条の場合、事業所委員会は第 106 条 1 項及び 2 項に則って関与を行わなければならない；第 109 条を準用する。

第 110 条 労働者への情報提供

(1) 1000 人を超える常用労働者を常時擁する企業においては、事業主は少なくとも各四半期に 1 回、経済委員会又は第 107 条 3 項で挙げられた機関及び事業所委員会と事前に調整を行ったうえで、企業の経済状況及び展望について労働者に書面で情報提供しなければならない。

(2) ¹第 1 項の要件を満たさない企業であって、選挙権を有する常用労働者を常時 20 人を超えて擁する企業においては、労働者への情報提供は口頭で行えるという条件で第 1 項を適用する。²当該企業において経済委員会が設置されていない場合、当該情報提供は事業所委員会との事前の調整の後に行われる。

第 2 節 事業所変更

第 111 条 事業所変更

¹選挙権を有する労働者を常時 20 人を超えて擁する企業においては、事業主は、計画されている事業所変更であって従業員全体又は大部分の従業員にとって重大な不利益となりうるものについて事業所委員会に適時に遺漏なく情報を提供し、当該計画されている事業所変更について事業所委員会と協議しなければならない。²300 人を超える労働者を擁する企業においては、事業所委員会は支援を受けるためにアドバイザーを招集することができる；第 80 条 4 項を準用する；その他の点で、第 80 条 3 項は影響を受けない。³第 1 文の事業所変更は以下のものをいう。

1. 事業所全体又は事業所の枢要部分の縮小及び操業停止
2. 事業所全体又は事業所の枢要部分の移転
3. 事業所の他の事業所との合併又は分割
4. 事業所組織、経営目的（Betriebszweck）又は企業施設の抜本的な変更
5. 根本的に新しい作業方法及び製造方法の導入

第 112 条 事業所変更をめぐる利益調整、社会計画

(1) ¹計画された事業所変更をめぐる利益調整が事業主と事業所委員会の間で成立した場合、当該利益調整は書面に記録されなければならない、事業主と事業所委員会はこれに署名しなければならない。²計画された事業所変更の結果労働者に生じる経済的な不利益の補償又は緩和に関する合意も同様である（社会計画）。³社会計画は事業所協定としての効力を有す

る。⁴第 77 条 3 項は社会計画には適用されない。

(2) ¹計画された事業所変更をめぐる利益調整又は社会計画に関する合意が成立しなかった場合、事業主又は事業所委員会は連邦雇用エージェンシーの理事会に仲裁を求めることができ、理事会はこの任務を連邦雇用エージェンシーの他の職員に委嘱することができる。²仲裁の要請が行われなかった場合又は仲裁の試みが奏功しない場合、事業主又は事業所委員会は仲裁委員会を招集することができる。³仲裁委員会の委員長の要請があった場合、連邦雇用エージェンシーの理事会の構成員又は連邦雇用エージェンシーの理事会から指名された連邦雇用エージェンシーの職員は協議に参加する。

(3) ¹事業主及び事業所委員会は、利益調整及び社会計画をめぐる見解の対立の仲裁に関して仲裁委員会に提案を行わなければならない。²仲裁委員会は当事者の合意達成を試みなければならない。³合意が成立した場合、当該合意は書面に記録されなければならない、当事者及び委員長はこれに署名しなければならない。

(4) ¹社会計画について合意が成立しない場合、仲裁委員会が社会計画の策定について判断を行う。²仲裁委員会の裁定は使用者と事業所委員会間の合意に代わるものとなる。

(5) ¹仲裁委員会は、第 4 項に基づく判断を行うに際して、関係当事者たる労働者の社会的な利益を考慮するとともに、自身の判断の企業にとっての経済的な正当性にも配慮しなければならない。²その際、仲裁委員会は公正な裁量の範囲内で、特に以下の原則に従って行動しなければならない。

1. 仲裁委員会は、特に収入の減少、特別給付の廃止、企業年金への期待の喪失、引越費用又は増加した交通費により生じる経済的不利益の補償又は緩和に際して、個別の事案において通常考慮される給付を計画しなければならない。
2. 仲裁委員会は、関係当事者たる労働者の労働市場における展望を考慮しなければならない。仲裁委員会は、同一の事業所、企業における他の事業所又はコンツェルンに属する企業において期待可能な (zumutbar) 労働関係で継続して就労できるにもかかわらず、この継続就労を拒否した労働者を、給付から排除しなければならない；他の場所での継続就労が可能であったことは、それ単独で上記の過酷さを基礎づけるものではない。
- 2a. 仲裁委員会は、特に社会法典第Ⅲ編で定められる失業回避のための助成の可能性を考慮しなければならない。
3. 仲裁委員会は、社会計画の給付総額を算定するにあたって、企業の存続又は事業所変更実施後に存続する職場が脅かされないよう配慮しなければならない。

第 112a 条 人員削減、事業の新設に際しての強行的な社会計画

(1) ¹第 111 条 3 文 1 号の計画された事業所変更が労働者のみである場合、第 112 条 4 項及び 5 項は、以下の労働者が経営上の理由で解雇される場合にのみ適用される。

1. 常時 60 人未満の労働者を擁する事業所においては、常用労働者の 20%かつ少なくとも

も 6 人の労働者

2. 常時 60 人以上 250 人未満の労働者を擁する事業所においては、常用労働者の 20%、又は 37 人以上の労働者

3. 常時 250 人以上 500 人未満の労働者を擁する事業所においては、常用労働者の 15%、又は 60 人以上の労働者

4. 常時 500 人以上の労働者を擁する事業所においては、常用労働者の 10%かつ少なくとも 60 人の労働者

² 事業所変更を理由に使用者が勧奨した労働者の退職であって、合意解約に基づくものも解雇とみなす。

(2) ¹ 第 112 条 4 項及び 5 項は、設立 4 年以内の企業の事業所には適用されない。² 企業及びコンツェルンの法的再編に伴う新設についてはこの限りでない。³ 租税通則法 138 条に基づき税務署に申告された営業の開始が設立の基準時となる。

第 113 条 不利益の補償

(1) 事業主が計画された事業所変更をめぐる利益調整にやむをえない理由なく違反した場合、その結果解雇される労働者は、使用者に補償金の支払いを命じる判決を求めて労働裁判所に訴えを提起することができる；解雇制限法 10 条を準用する。

(2) 労働者が第 1 項の違反の結果解雇以外の経済的な不利益を被った場合、事業主は当該不利益を 12 箇月以内に補償しなければならない。

(3) 事業主が第 111 条に基づき計画された事業所変更を、当該事業所変更に関して事業所委員会と利益調整を試みることなく実施し、その措置の結果労働者が解雇され又はその他の経済的な不利益を被った場合、第 1 項及び 2 項を準用する。

第 5 編 個別の事業所委員会に関する特則

第 1 章 海運業

第 114 条 原則

(1) 本章の規定に別段の定めがない限り、海運企業及びその事業所には本法が適用される。

(2) ¹ 本法において海運企業とは、通商航海を営み、かつその本店が本法の適用範囲にある企業をいう。² 船舶代表者 (Korrespondenzreeder)、契約船主、船具商として、又は類似の法律関係に基づき船舶を海運による営業のために利用する者も、その者が船長若しくは乗組員の使用者である場合又は使用者の権限を主として行使している場合には、本章にいう海運企業とする。

(3) 本法において船団 (Seebetrieb) とは、第 2 項 2 文で挙げられた船舶を含めた海運企

業の船舶の全体をいう。

(4) ¹本法において船舶とは、国旗法（Flaggenrechtsgesetz）に基づき連邦旗を掲げている商船をいう。²通常出航後 24 時間以内に陸上の事業所の所在地に帰航する船舶は、海運企業の陸上の事業所の一部とみなす。

(5) 年少者・職業教育訓練生代表は、海運企業の陸上の事業所についてのみ設置される。

(6) ¹本法において乗組員（Besatzungsmitglieder）とは、海運企業と雇用関係又は職業教育訓練関係にあり、船団で就労する者のうち、船長を除く者をいう。²本法第 5 条 3 項にいう管理的職員となるのは船長のみである。

第 115 条 船員代表

(1) ¹常時 5 人以上の選挙権を有する乗組員が乗船し、当該乗組員のうち 3 人に被選挙権がある船舶においては、船員代表が選出される。²本法又は他の法律上の規定に別段の定めがない限り、船員代表には事業所委員会の権利及び義務並びに事業所委員会の委員の法的地位に関する規定が適用される。

(2) 事業所委員会の選挙及び構成に関する規定は、以下の条件のもとで適用される：

1. 船舶の乗組員はすべて選挙権を有する。
2. 船舶の乗組員のうち、選挙日において満 18 歳であり、かつ 1 年間、国旗法に基づき連邦旗を掲げた船舶の乗組員であった者は被選挙権を有する。
3. 船員代表は以下の人数の委員で構成される。

常時 5 人以上 20 人以下の選挙権を有する乗組員がいる船舶 1 人

常時 21 人以上 75 人以下の選挙権を有する乗組員がいる船舶 3 人

常時 76 人以上の選挙権を有する乗組員がいる船舶 5 人

4. 〔削除〕

5. 第 13 条 1 項及び 3 項は適用されない。船員代表は任期満了前に第 13 条 2 項 2 号から 5 号で挙げられた要件のもとで改選されなければならない。

6. 選挙権を有する乗組員はその過半数の賛成により、船員代表選挙を 24 時間以内に実施する旨を決議することができる。

7. 第 16 条 1 項 1 文の期間は 2 週間に、第 16 条 2 項 1 文の期間は 1 週間に短縮される。

8. 在任中の船員代表が適時に選挙管理委員会を指名しない場合又は船員代表が存在しない場合、選挙管理委員会は船員集会（Bordversammlung）において出席乗組員の過半数により選出される；第 17 条 3 項を準用する。船団の秩序維持のために船員集会を開催できない場合、選挙権者 3 人の申立てにより船長が選挙管理委員会を指名することができる。船長が選挙管理委員会を指名しない場合、船員事業所委員会が選挙管理委員会を指名する権限を有する。労働裁判所による選挙管理委員会の指名に関する規定は影響を受けない。

9. 船内の乗組員について、選挙に対する異議申立て期間は、選挙結果の公示後、船舶が初めて本法の適用領域にある港又は船員庁（Seemannsamt）が所在する港に寄港したときに開始する。選挙に対する異議申立ては、船員庁の調書に行うこともできる。船員代表選挙に異議が申し立てられた場合、船員庁は船内の選挙資料を押収する。船員庁は、異議申立て及び押収した資料を、当該異議申立てについて管轄を有する労働裁判所に遅滞なく送付しなければならない。
- (3) 船員代表の任期については、第 21 条及び 22 条から 25 条を以下の条件で適用する。
1. 任期は 1 年とする
 2. 船員代表の委員資格は、乗組員が船内での職務を終える場合にも終了する。ただし、第 1 号の任期満了前に再び船内での職務に従事する場合を除く
- (4) ¹船員代表の職務の遂行については、第 26 条から 36 条、37 条 1 項から 3 項及び第 39 条から 41 条を準用する。²第 40 条 2 項は、船員代表はその職務に必要な範囲で、連絡の迅速な伝達のために、船舶と船舶会社とを繋ぐ設備の利用を求めることもできるという条件のもとで適用される。
- (5) ¹事業所集会に関する第 42 条から 46 条は、船舶の乗組員の集会（船員集会）について準用する。²船員代表の要求があった場合、船長は船員集会に、船舶の航海及びそれに伴う事項を報告しなければならない。³船長は船団、船舶の航海及び船舶の安全に関する質問に回答しなければならない。
- (6) 中央事業所委員会及びコンツェルン事業所委員会に関する第 47 条から 59 条は船員代表に適用されない。
- (7) 労働者の協働及び共同決定に関する第 74 条から 105 条は船員代表に以下の条件のもとで適用される：
1. 船員代表は、本法に基づき事業所委員会の協働及び共同決定に服する事項であって、船員代表又は船舶の乗組員に関係し、法律上の規定又は船舶会社が船長に委ねている権限ゆえに船長が規律する義務を負う事項の取扱いを管轄する。
 2. 船員代表の協働又は共同決定に服する事項について船長と船員代表との間で合意が成立しない場合、船員代表は当該事項を船員事業所委員会に引き渡すことができる。船員事業所委員会は船員代表に対して、当該事項に関するその後の取扱いを報告しなければならない。船員代表及び船長は、船員事業所委員会が選出されていない場合にしか、仲裁委員会又は労働裁判所に申立てをしてはならない。
 3. 船員代表及び船長は、自身の権限の範囲内で船内協定（Bordvereinbarung）を締結することができる。事業所協定に関する規定は船内協定について準用する。ある事項が船員事業所委員会と使用者との間の事業所委員会で定められている場合、船内協定を締結することはできない。
 4. 船員代表の共同決定に服する事項について、まだ船員代表と合意できていない場合であ

っても、船団の秩序維持のため差し迫った必要のあるときには、船長は仮の定めをすることができる。これにより影響を受ける乗組員には、当該定めが仮のものであることが通知されなければならない。当該仮の定めが最終的な定めと相違する場合、海運企業は当該仮の定めにより乗組員に生じた不利益を補償しなければならない。

5. 船員代表は船舶の運航について定期的かつ包括的な情報提供を受ける権利を有する。必要な資料は船員代表に提示されなければならない。この船舶の運航には、特に、船舶の安全、航路、予定の到着及び出航日時並びに運搬している積荷が含まれる。
6. 船員代表が要求した場合、船長は船内にある航海日誌を船員代表に閲覧させなければならない。船員代表の協働及び共同決定に服する事項について記載している場合、船員代表は当該記載の複写を要求し、及び航海日誌に意見を述べることができる。船員代表の協働及び共同決定に服する事項について船長と船員代表との間で合意が成立しない場合、船員代表はその旨を航海日誌に記載し、当該記載の複写を求めることができる。
7. 労働保護に関する船員代表の権限は、船舶の安全並びにこの点で管轄を有する官署及びその他の関係機関との協働にも及ぶ。

第 116 条 船員事業所委員会

(1) ¹ 船団においては船員事業所委員会が選出される。² 本法又は他の法律上の規定に別段の定めがない限り、船員事業所委員会には事業所委員会の権利及び義務並びに事業所委員会の委員の法的地位に関する規定が適用される。

(2) 事業所委員会の選挙、構成及び任期に関する規定は、以下の条件のもとで適用される：

1. 海運企業に所属する乗組員はすべて選挙権を有する。
2. 船員事業所委員会の被選挙権については、第 8 条が以下の条件のもとで適用される。
 - a) 8 隻を超える船舶を有し、当該船舶で常時 250 人を超える乗組員が就労している海運企業においては、第 115 条 2 項 2 号により被選挙権を有する乗組員のみが被選挙権を有する。
 - b) a の要件を満たさない場合、第 8 条により海運企業の陸上の事業所で被選挙権を有する労働者のみが被選挙権を有する。
3. 船員事業所委員会は以下の人数の委員で構成される。

常時 5 人以上 400 人以下の選挙権を有する乗組員がいる船団 1 人
常時 401 人以上 800 人以下の選挙権を有する乗組員がいる船団 3 人
常時 801 人以上の選挙権を有する乗組員がいる船団 5 人
4. 候補者名簿は、第 14 条 4 項 1 文前段及び 2 文の場合において、3 人以上の選挙権を有する乗組員により署名されているときに有効となる。
5. 第 14a 条は適用されない。

6. 第 16 条 1 項 1 文の期間は 3 箇月に、第 16 条 2 項 1 文の期間は 2 箇月に延長される。
 7. 海運企業の陸上の事業所で就労している労働者も、選挙管理委員会の委員に指名されることができる。第 17 条 2 項から 4 項は適用されない。船員事業所委員会が存在しない場合、中央事業所委員会又は中央事業所委員会が存在しない場合にはコンツェルン事業所委員会が選挙管理委員会を指名する。中央事業所委員会もコンツェルン事業所委員会も存在しない場合、使用者及び船団において代表性を有する労働組合が共同で選挙管理委員会を指名する；中央事業所委員会又はコンツェルン事業所委員会が第 3 文に基づく選挙管理委員会の指名を行わない場合も同様とする。使用者と労働組合とが合意しない場合、選挙管理委員会は使用者、船団において代表性を有する労働組合又は 3 人以上の選挙権を有する乗組員の申立てにより労働裁判所がこれを指名する。第 16 条 2 項 2 文及び 3 文を準用する。
 8. 船内の乗組員について、第 19 条 2 項に基づく選挙に対する異議申立て期間は、選挙結果の公示後、船舶が初めて本法の適用領域にある港又は船員庁が所在する港に寄港したときに開始する。選挙結果の公示から 3 箇月経過後は、選挙に対する異議申立ては許されない。選挙に対する異議申立ては、船員庁の調書に行うこともできる。船員庁は、異議申立てを、当該異議申立てについて管轄を有する労働裁判所に遅滞なく送付しなければならない。
 9. 船員事業所委員会の委員資格は、船員事業所委員会が乗組員で構成される場合には、船員事業所委員会の委員がもはや乗組員でなくなった場合にも終了する。船員事業所委員会での活動又は第 3 項 2 号に基づく就労は乗組員としての身分に影響を及ぼさない。
- (3) 事業所委員会の職務の遂行に関する第 26 条から 41 条は以下の条件のもとで船員事業所委員会に適用する：
1. 本法に基づき船員事業所委員会が一定の期間内に意見を述べなければならない事項について、委員が規則通りに召集されている場合、船員事業所委員会は、第 33 条 2 項と異なり、会議に出席した委員の数に関係なく決議を行うことができる。
 2. 船員事業所委員会の委員が職務の免除を受けられない場合、当該委員は、その職務により船員事業所委員会の任務遂行が妨げられることのないような形で就労しなければならない。職場は、船員事業所委員会の委員の能力及び知識並びに委員のこれまでの職業キャリアに応じたものでなければならない。職場は船員事業所委員会との協議のもとで決定されなければならない。職場の決定について合意が成立しない場合、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の裁定は使用者と船員事業所委員会の合意に代わるものとなる。
 3. 乗組員たる船員事業所委員会の委員には、陸上の事業所で就労しているときも給与を継続して支払わなければならない。現物給付は相応に清算されなければならない。新しい職場がより高位のものである場合、当該職場に応じた賃金が支払わなければならない。
 4. 船員事業所委員会に選出された乗組員の宿舍について、職場がその居住地にない場合に

は、地理的な関係を考慮して船員事業所委員会と使用者との間で定めを置かなければならない。合意が成立しない場合、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の裁定は使用者と船員事業所委員会の合意に代わるものとなる。

5. 船員事業所委員会は、船団に属する船舶に立ち入る権利、その任務の範囲内で当該船舶内で活動する権利及び船員代表の会議に参加する権利を有する。第 115 条 7 項 5 号 1 文を準用する。

6. 船舶が本法の適用範囲にある港に停泊している場合、船員事業所委員会は船長に通知した後に船内で面談時間を設け、乗組員の船員集会を開催することができる。

7. 船舶が 1 暦年以内に本法の適用範囲にある港に寄港しない場合、第 5 号及び 6 号はヨーロッパの港について適用する。

8. 面談時間及び船員集会は、差し迫った必要がある場合には、第 6 号及び 7 号にかかわらず、使用者と協議して船舶のその他の停泊港でも実施することができる。合意が成立しない場合、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の裁定は使用者と船員事業所委員会の合意に代わるものとなる。

(4) 事業所集会に関する第 42 条から 46 条は船団には適用されない。

(5) 船団に関して、船員事業所委員会は第 47 条から 59 条で事業所委員会に課された任務、権限及び義務を遂行する。

(6) 労働者の協働及び共同決定に関する第 74 条から 113 条は以下の条件のもとで船員事業所委員会に適用される：

1. 船員事業所委員会は、本法に基づき事業所委員会の協働及び共同決定に服する事項であって、以下のいずれかに該当するものの取扱いを管轄する。

a) 船団のすべて若しくは複数の船舶又は船団のすべて若しくは複数の船舶の乗組員に
関係する事項

b) 第 115 条 7 項 2 号により船員代表から引き渡された事項

c) 第 115 条 7 項 1 号により船員代表が管轄するとされていない事項

2. 船員事業所委員会には、海運企業の船舶の運航について定期的かつ包括的な情報提供がなされなければならない。必要な資料は船員事業所委員会に提示されなければならない。

第 2 章 航空業

第 117 条 航空業への適用

(1) ¹本法は航空会社の地上事業所に適用される。²第 2 項 1 文の労働協約に基づく代表が設けられていない場合、本法は航空会社の機上事業所で就労する労働者に適用される。

(2) ¹航空会社の機上事業所で就労する労働者について、労働協約に基づき代表を設けることができる。²この代表と本法に基づき設置される航空会社の地上事業所の労働者の代表

との協働に関して、労働協約は本法と異なる定めを置くことができる。³第 1 文及び 2 文の労働協約には、労働協約法 4 条 5 項が適用される。

第 3 章 傾向経営及び宗教団体

第 118 条 傾向経営及び宗教団体に対する適用

(1) ¹以下のいずれかの企業及び事業所には、当該企業及び事業所の特性と相容れない場合、本法の規定は適用されない。直接的に及び主として

1. 政治的、労使の団結 (koalitionspolitisch)、宗派的、文化的、教育的、科学的又は芸術的な目的に貢献する企業及び事業所、又は
2. 基本法 5 条 1 項 2 文が適用される報道又は意見表明の目的に貢献する企業及び事業所。

²第 106 条から 110 条は適用されず、第 111 条から 113 条は、事業所変更に伴う労働者の経済的不利益の補償又は緩和を規定する部分のみが適用される。

(2) 本法は、宗教団体並びにその文化的及び教育的な施設に対しては、その法形式にかかわらず適用されない。

第 6 編 刑罰及び過料

第 119 条 事業所組織及びその構成員に対する刑罰

(1) 以下の者は 1 年以下の自由刑又は罰金に処する。

1. 事業所委員会、年少者・職業教育訓練生代表、船員代表、船員事業所委員会、若しくは第 3 項 1 項 1 号から 3 号若しくは 5 号の労働者代表の選挙を妨害し、又は不利益を与え若しくは不利益を与えると威迫し、若しくは利益を供与し若しくは約束することにより選挙に影響を及ぼした者
2. 事業所委員会、中央事業所委員会、コンツェルン事業所委員会、年少者・職業教育訓練生代表、中央年少者・職業教育訓練生代表、コンツェルン年少者・職業教育訓練生代表、船員代表、船員事業所委員会、第 3 条 1 項の労働者代表、仲裁委員会、第 76 条 8 項の協約上の調停機関、第 86 条の事業所の苦情処理機関又は経済委員会の活動を妨害し又は混乱させた者
3. 事業所委員会、中央事業所委員会、コンツェルン事業所委員会、年少者・職業教育訓練生代表、中央年少者・職業教育訓練生代表、コンツェルン年少者・職業教育訓練生代表、船員代表、船員事業所委員会、第 3 条 1 項の労働者代表、仲裁委員会、第 76 条 8 項の協約上の調停機関、第 86 条の事業所の苦情処理機関若しくは経済委員会の委員若しくは予備委員をその活動ゆえに、又は第 80 条 2 項 4 文の情報提供者をその活動ゆえに不利益に取り扱い又は優遇した者

(2) 上記の行為は、事業所委員会、中央事業所委員会、コンツェルン事業所委員会、船員代表、船員事業所委員会、第 3 条 1 項の労働者代表、選挙管理委員会、事業主又は事業所で代表性を有する労働組合の申立てがあった場合にのみ訴追される。

第 120 条 守秘義務の違反

(1) 以下のいずれかの立場で知らされ、使用者により秘密にしておく必要があると明確に指示されていた外部の (fremd) 事業所の秘密及び営業秘密を権限なく漏示した者は 1 年以下の自由刑又は罰金に処する。

1. 事業所委員会の委員若しくは予備委員又は第 79 条 2 項が規定する立場のいずれか 1 つ
2. 労働組合又は使用者団体の代表
3. 第 80 条 3 項に基づき事業所委員会に招集され、又は第 109 条 3 項に基づき仲裁委員会から意見聴取を受けた専門家
- 3a. 第 111 条 2 文に基づき事業所委員会に招集されたアドバイザー
- 3b. 第 80 条 2 項 4 文に基づき事業所委員会が利用した情報提供者
4. 第 107 条 3 項 3 文に基づき事業所委員会に、又は第 108 条 2 項 2 文に基づき経済委員会に招集された労働者

(2) 事業所委員会の委員若しくは予備委員又は第 79 条 2 項が規定する立場のいずれか 1 つの立場で知らされ、本法の規定により守秘義務が課されている外部の労働者の秘密、特に私生活の領域に属する秘密を権限なく漏示した者も同様の刑に処する。

(3) ¹ 行為者が金銭と引換えに、又は自己若しくは他人を利すること若しくは他人に損害を与えることを意図して行為した場合、刑罰は 2 年以下の自由刑又は罰金とする。² 部外者の秘密、特に第 1 項又は 2 項により秘密保持が義務付けられている事業所の秘密又は営業秘密を権限なく利用した者も同様の刑に処する。

(4) 行為者が第三者の秘密を関係当事者の死後に権限なく漏示し又は利用した場合も、第 1 項から 3 項が適用される。

(5) ¹ 上記の行為は被害者からの申立てがあった場合にのみ訴追される。² 被害者が死亡している場合において、秘密が被害者の私生活の領域に属するものであるときには、申立権は刑法典 77 条 2 項に基づき親族に引き継がれる；その他の場合、相続人に引き継がれる。³ 行為者が関係当事者の死後にその秘密を漏示した場合、第 2 文を準用する。

第 121 条 過料 (Bußgeld) 規定

(1) 第 90 条 1 項、2 項 1 文、第 92 条 3 項とも関係する同条 1 項 1 文、第 99 条 1 項、第 106 条 2 項、第 108 条 5 項、第 110 条又は第 111 条で規定された説明又は情報提供義務を履行しない者、又は虚偽に履行する者、不十分にしか履行しない者、若しくは遅れて履行する者は秩序違反とする。

- (2) 秩序違反は 10,000 ユーロ以下の過料に処する。

第 7 編 法律の改正

第 122 条 (民法典の改正)

〔対象の消滅〕

第 123 条 (解雇制限法の改正)

〔対象の消滅〕

第 124 条 (労働裁判所法の改正)

〔対象の消滅〕

第 8 編 経過規定及び雑則

第 125 条 本法に基づく第 1 回の選挙

- (1) 第 13 条 1 項に基づく事業所委員会の第 1 回選挙は 1972 年に実施される。
- (2) ¹第 64 条 1 項 1 文に基づく年少者・職業教育訓練生代表の第 1 回選挙は 1988 年に実施される。²年少者代表の任期は改選された年少者・職業教育訓練生代表にかかる選挙結果の公示をもって、遅くとも 1988 年 11 月 30 日までに終了する。
- (3) 2001 年 7 月 28 日以降に開始される事業所委員会、船員代表、船員事業所委員会及び年少者・職業教育訓練生代表の選挙には、1972 年 1 月 16 日の第一次事業所組織法施行令 (BGBl. I S. 49) (直近では 1995 年 1 月 16 日の命令 (BGBl. I S. 43) により改正)、1972 年 10 月 24 日の第二次事業所組織法施行令 (BGBl. I S. 2029) (直近では 1989 年 9 月 28 日の命令 (BGBl. I S. 1795) により改正)、及び 1995 年 6 月 26 日の郵便企業における事業所委員会選挙施行令 (BGBl. I S. 871) が、その改正までの間準用される。
- (4) 第 14a 条に基づく略式の手続については、補充的に、第一次事業所組織法施行令がその改正までの間以下の条件のもとで準用される：
1. 本法 14a 条 1 項に基づく選挙管理委員会の選挙にかかる選挙集会の招集期間は 7 日以上とする。招集には、選挙集会の場所、期日及び時間並びに当該選挙集会の終了まで事業所委員会の選挙にかかる選挙人名簿を作成することができる旨の注意書きが含まれていなければならない (本法 14a 条 2 項)。
 2. 第 3 条は以下のように適用される：
 - a) 本法 14a 条 1 項の場合、選挙管理委員会は選挙集会において選挙の公示を出す。第 3 条 2 項 3 号の異議申立期間は 3 日に短縮される。第 3 条 2 項 4 号の公示には、少数

派となる性別の最低議席数（本法 15 条 2 項）が含まれていなければならない。第 3 条 2 項 7 号と異なり、選挙人名簿は選挙管理委員会の選挙にかかる選挙集会の閉会までに、当該選挙管理委員会に提出しなければならない。第 3 条 2 項 10 号に加えて、選挙管理委員会は追加投票の場所、期日及び時間を発表する（本法 14a 条 4 項）。

b) 本法 14a 条 3 項の場合、選挙管理委員会は a で挙げられた第 3 条 2 項 3 号、4 号 及び 10 号に関する条件のもとで遅滞なく選挙の公示を出す。第 3 条 2 項 7 号と異なり、選挙人名簿は遅くとも事業所委員会の選挙にかかる選挙集会の 1 週間前までに選挙管理委員会に提出しなければならない（本法 14a 条 3 項 2 文）。

3. 第 4 条 1 項の異議申立期間は 3 日に短縮される。

4. 第 6 条から 8 条及び 10 条 2 項は、選挙は選挙人名簿に基づいて行われるという条件で準用される。本法 14a 条 1 項の場合、候補者名簿は選挙管理委員会の選挙にかかる選挙集会の閉会までに当該選挙管理委員会に提出しなければならない；本法 14a 条 3 項の場合、候補者名簿は遅くとも事業所委員会の選挙にかかる選挙集会の 1 週間前までに選挙管理委員会に提出しなければならない（本法 14a 条 3 項 2 文）。

5. 第 9 条は適用されない。

6. 選挙手続については、第 21 条以下が準用される。投票用紙には候補者がアルファベット順に、姓、名、事業所における就労形態が記載されなければならない。

7. 第 25 条 5 項から 8 項は適用されない。

8. 第 26 条 1 項は、選挙権者は書面での投票の要求を、遅くとも事業所委員会の選挙にかかる選挙集会の 3 日前までに選挙管理委員会に通知していなければならない、という条件で適用される。

9. 第 31 条は、年少者・職業教育訓練生代表の選挙は候補者名簿に基づいて行われるという条件で準用される。

第 126 条 選挙規則の公布権限

連邦労働社会省は、連邦参議院の同意を得て、第 7 条から 20 条、第 60 条から 63 条、第 115 条及び第 116 条の選挙を規整するために以下の事項について法規命令を公布する権限を有する。

1. 選挙の準備、特に選挙人名簿の作成及び代表者数の算出

2. 選挙人名簿の閲覧及び当該選挙人名簿に対する異議申立ての期間

3. 候補者名簿及びその提出期間

4. 選挙の公示及びその公示期間

5. 投票

5a. 第 15 条 2 項及び第 62 条 3 項に従って議席を確保できない場合も含め、事業所委員会、船員代表、船員事業所委員会及び年少者・職業教育訓練生代表における各性への議

席の配分

6. 選挙結果の確定及びその公示期間

7. 投票の保管

第 127 条 参照

本法により廃止され又は変更された規定又は名称が他の規定において参照され又は使用されている場合、それらの規定又は名称は本法の適当な規定又は名称に読み替えられるものとする。

第 128 条 本法と異なる現行の労働協約

本法の施行時点で 1952 年 10 月 11 日事業所組織法 20 条 3 項に基づいて適用されている、事業所の性質上、事業所委員会の設立が著しく困難な事業所における他の労働者代表の設置に関する労働協約は、本法により影響を受けない。

第 129 条 COVID-19 の感染流行を契機とする特則

(1) ¹事業所委員会、中央事業所委員会、コンツェルン事業所委員会、年少者・職業教育訓練生代表、中央年少者・職業教育訓練生代表、及びコンツェルン年少者・職業教育訓練生代表の会議への参加並びに議決は、第三者が会議の内容を知りえないことが保障されている場合には、ビデオ会議及び電話会議で行うことができる。²撮影・録音は許されない。³第 34 条 1 項 3 文は、参加者が議長に対して自身の出席を文字により示すという条件で適用する。⁴第 1 文で挙げられた委員会が設置する小委員会についても同様とする。

(2) 仲裁委員会及び経済委員会については、第 1 項 1 文及び 2 文を準用する。

(3) ¹第 42 条、53 条及び 71 条に基づく集会は、参加権を有する者しか集会の内容を知りえないことが保障されている場合には、視聴覚機器により実施することができる。²撮影・録音は許されない。

第 130 条 公勤務

本法は連邦、州及び地方自治体の行政機関及び事業所並びに公法上の社団、施設及び財団には適用されない。

第 131 条 ベルリン条項

〔対象を失っている。〕

第 132 条

〔削除〕

(翻訳担当：植村新)

第二編 非正規雇用

パートタイム労働及び有期労働契約に関する法律 (パートタイム・有期法〔TzBfG〕)*

2000 年 12 月 21 日公布 (BGBl. I S. 1966)

直近改正:2018 年 12 月 11 日の架橋的パートタイム導入法(Brückenteilzeit-EinführungsgG)
(BGBl. I S. 2384) 1 条による改正

第 1 章 総則

第 1 条 目的

この法律は、パートタイム労働を促進すること、有期労働契約の許容性に関する要件を定めること、及び、パートタイムで雇用される労働者及び期間を定めて雇用される労働者に対する差別を防止することを、目的とする。

第 2 条 パートタイムで雇用される労働者の概念

(1) ¹パートタイム雇用労働者 (Teilzeitbeschäftigt) は、週所定労働時間が、比較可能なフルタイムで雇用される労働者の週所定労働時間よりも短い労働者をいう。² 週所定労働時間が定められていない場合、その所定労働時間が、最長 1 年までの就労期間を平均して、比較可能なフルタイム雇用労働者の週所定労働時間を下回る労働者は、パートタイムで雇用されているものとする。³ 比較可能なフルタイム雇用労働者は、当該事業所において同種の労働関係のもと、同一又は類似の職務 (Tätigkeit) を行う者をいう。⁴ 当該事業所において比較可能なフルタイム雇用労働者が存在しない場合、比較可能なフルタイム雇用労働者は、適用可能な労働協約に基づいて決定する；その他すべての場合には、その都度の経済分野において、通常、比較可能なフルタイム雇用労働者として看做されるべき者を基準とする。

(2) 社会法典第 IV 編 8 条 1 項 1 号に基づく僅少労働 (geringfügige Beschäftigung) を行う労働者も、パートタイム雇用労働者とする。

第 3 条 期間を定めて雇用される労働者の概念

(1) ¹有期雇用労働者 (Befristet beschäftigt) は、一定の期間を定めて労働契約を締結した労働者をいう。² 一定の期間を定めて締結した労働契約 (有期労働契約) は、その期間が、暦に従って定められている場合 (暦に従った有期労働契約)、又は労働給付の種類、目的若し

* 公式註釈：この法律は、以下の指令の国内法化に資するものである。

- UNICE、CEEP 及び EGB により締結されたパートタイム労働の枠組合意に関する 1997 年 12 月 15 日の理事会指令 97/81/EC
- 有期労働契約の EGB-UNICE-CEEP 枠組合意に関する 1999 年 6 月 28 日の理事会指令 1990/70/EC

くは性質 (Beschaffenheit) から生じる場合 (目的によって期間が定められる有期労働契約) に、存在する。

(2) ¹比較可能な無期雇用労働者は、当該事業所において同種の労働関係のもと、同一又は類似の職務を行う者をいう。² 当該事業所において比較可能な無期雇用労働者が存在しない場合、比較可能な無期雇用労働者は、適用可能な労働協約に基づいて決定する；その他すべての場合には、その都度の経済分野において、通常、比較可能な無期雇用労働者として看做されるべき者を基準とする。

第4条 差別 (Diskriminierung) の禁止

(1) ¹パートタイム雇用労働者は、客観的な事由により異なる取扱いが正当化される場合を除き、パートタイム労働であることを理由に、比較可能なフルタイム雇用労働者よりも不利に取り扱われてはならない。² 労働賃金又は他の分割可能な金銭的価値を有する給付は、パートタイム雇用労働者に対し、少なくとも、その労働時間と比較可能なフルタイム雇用労働者の労働時間との割合に応じて、保障されなければならない。

(2) ¹有期雇用労働者は、客観的な事由により異なる取扱いが正当化される場合を除き、期間の定めがあることを理由に、比較可能な無期雇用労働者よりも不利に取り扱われてはならない。² 一定の算定期間に対して支払われる、賃金又は他の分割可能な金銭的価値を有する給付は、有期雇用労働者に対し、少なくとも、算定期間におけるその就労期間の割合に応じて、保障されなければならない。³ 一定の労働条件が、同一事業場又は同一企業内における労働関係の存続期間に依存している場合には、異なる考慮が客観的な事由により正当化される場合を除き、有期雇用労働者についても、無期雇用労働者と同一の期間が考慮されなければならない。

第5条 不利益取扱いの禁止

使用者は、この法律に基づく権利の行使を理由として、労働者を不利益に取り扱ってはならない。

第2章 パートタイム労働

第6条 パートタイム労働の促進

使用者は、管理的地位にある者を含む労働者について、この法律の基準に基づくパートタイム労働を可能としなければならない。

第7条 公募 (Ausschreibung) ; 協議 (Erörterung) ; 空席の労働ポストに関する情報

(1) 使用者は、公に又は事業所内において公募を行う労働ポストが、パートタイム労働に

適している場合には、パートタイム労働のポストとしても公募しなければならない。

(2) ¹使用者は、労働者と、その契約上定められた労働時間の長さ又は配置、若しくは長さと配置の双方の変更に関する希望について、協議を行わなければならない。²これは、労働時間の総量（Umfang）とは無関係に適用する。³労働者は、労働者代表の構成員に、支援（Unterstützung）又は斡旋を求めることができる。

(3) 使用者は、その契約上定められた労働時間の長さ又は配置、若しくは長さと配置の双方の変更に関する希望を使用者へ通知していた労働者に対し、事業所又は企業内において配置がなされるべき相応の労働ポストに関して、情報提供を行わなければならない。

(4) ¹使用者は、労働者代表に対し、第 2 項に基づき通知された労働時間の希望、並びに事業所及び企業におけるパートタイムに関して、特に、既存の又は計画されたパートタイム労働のポスト、及びフルタイム労働のポストからパートタイム労働のポストへの転換若しくはその逆に関して、情報提供を行わなければならない。²労働者代表に対しては、要求に応じて、必要な資料が提供されなければならない；事業所組織法 92 条は、影響を受けない。

第 8 条 期限のない労働時間の短縮

(1) 労働関係が 6 箇月を超えて存続している労働者は、その契約上定められた労働時間の短縮を求めることができる。

(2) ¹労働者は、その労働時間の短縮及び短縮の総量を、遅くともその開始から 3 箇月前までに、書面により主張しなければならない。²労働者は、この場合、希望する労働時間の配分を申告するものとする。

(3) ¹使用者は、労働者との間で、希望する労働時間の短縮について合意に達する目的をもって、協議を行わなければならない。²使用者は、自らが定める労働時間の配分に関する合意を、労働者との間で得るものとする。

(4) ¹使用者は、経営上の事由と相反しない限りにおいて、労働時間の短縮に同意し、かつ労働者の希望に応じて、労働時間の配分を定めなければならない。²経営上の事由は、特に、労働時間の短縮が、事業所内の組織、作業過程又は安全を本質的に侵害する場合、若しくは不相当な費用を発生させる場合に認められる。³拒否事由は、労働協約により定めることができる。⁴かかる労働協約の適用範囲内にいる、労働協約に拘束されない使用者及び労働者は、拒否事由に関する労働協約上の規制の適用を合意することができる。

(5) ¹使用者は、労働者に対し、労働時間の短縮及びその配分に関する決定を、希望する短縮の開始から遅くとも 1 箇月前に、書面により通知しなければならない。²使用者及び労働者が、第 3 項 1 文に基づき労働時間の短縮について合意に達せず、使用者が希望する開始から 1 箇月前までに労働時間短縮を書面により拒否しなかった場合、労働時間は労働者が希望する総量において短縮される。³使用者及び労働者が、第 3 項 2 文に基づく合意に達せず、使用者が希望する労働時間短縮開始から遅くとも 1 箇月前までに、希望する労働時間の配分

を書面により拒否しなかった場合、労働時間の配分は、労働者の希望に応じて定められたものとみなす。⁴使用者は、労働時間の配分に関する事業上の利益がかかる配分の維持に関する労働者の利益に相当に優位し、かつ使用者が遅くとも 1 箇月前に変更を予告した場合には、第 3 文又は第 3 項 2 文に基づき定められた労働時間の配分を、再度変更することができる。

(6) 労働者は、使用者が労働時間の短縮に同意し、又はこれを正当に拒否してから早くとも 2 年間が経過した後に、改めて労働時間の短縮を求めることができる。

(7) 労働時間の短縮に関する請求権については、使用者が、職業訓練中の者の人数を除き、常時 16 名以上の労働者を雇用していることを要件とする。

第 9 条 労働時間の延長

¹使用者は、労働ポストへの配置を行う際、次のいずれかに該当する場合を除き、書面によりその契約上合意された労働時間の延長に関する希望を使用者に対し通知していたパートタイム雇用労働者を、優先的に考慮しなければならない。

1. その際に、相応の労働ポストが空席ではない場合、又は
2. 当該パートタイム雇用労働者が、使用者によって優先的に取り扱われる他の応募者に比して、少なくとも同等の適性を有しない場合、又は
3. 他のパートタイム雇用労働者の労働時間に関する希望、又は
4. 緊急の経営上の事由と相反する場合。

²配置されるべき空席の労働ポストは、使用者が労働ポストを創出し、又は空席の労働ポストに新たに配置することについての組織的判断を行う場合に存在する。

第 9a 条 期限付きの労働時間の短縮

(1) ¹労働関係が 6 箇月を超えて存続している労働者は、その契約上合意した労働時間を、あらかじめ定められた期間短縮することを、求めることができる。²希望する期間は、最短で 1 年でなければならない、最長で 5 年とすることができる。³労働者は、使用者が常時 46 名以上の数の労働者を雇用している場合にのみ、期限付き労働時間短縮請求権を有する。

(2) ¹使用者は、経営上の事由と相反する場合に限り、労働時間短縮に関する労働者の請求を拒否することができる；第 8 条 4 項を準用する。²常時 46 名以上 200 名以下の労働者を雇用する使用者は、希望する労働時間短縮の開始時点において、労働者数が常時

1. 46 名以上 60 名以下である場合、既に少なくとも 4 名の
2. 61 名以上 75 名以下である場合、既に少なくとも 5 名の
3. 76 名以上 90 名以下である場合、既に少なくとも 6 名の
4. 91 名以上 105 名以下である場合、既に少なくとも 7 名の
5. 106 名以上 120 名以下である場合、既に少なくとも 8 名の
6. 121 名以上 135 名以下である場合、既に少なくとも 9 名の

7. 136 名以上 150 名以下である場合、既に少なくとも 10 名の
8. 151 名以上 165 名以下である場合、既に少なくとも 11 名の
9. 166 名以上 180 名以下である場合、既に少なくとも 12 名の
10. 181 名以上 195 名以下である場合、既に少なくとも 13 名の
11. 196 名以上 200 名以下である場合、既に少なくとも 14 名の

他の労働者が第 1 項に基づきその労働時間を短縮している場合にも、労働者の請求を拒否することができる。

(3) ¹そのほか、労働時間の短縮の総量及び希望する労働時間の配分については、第 8 条 2 項から 5 項までを適用する。²希望する労働時間短縮の期間については、第 8 条 2 項 1 文、3 項 1 文、4 項、並びに 5 項 1 文及び 2 文を準用する。

(4) 労働者は、期限付き労働時間短縮期間中は、この法律に基づく労働時間の短縮及び延長を、重ねて請求することはできない；第 9 条は、これを適用しない。

(5) ¹第 1 項に基づく期限付き労働時間短縮の後に、当初契約上合意された労働時間に復帰した労働者は、当初の労働時間への復帰後 1 年が経過した後でなければ、この法律に基づく労働時間の再度の短縮を請求することはできない。²第 2 項 1 文に基づく経営上の事由と相反することを理由とする正当な拒否があった後の労働時間短縮に関する再請求に対しては、第 8 条 6 項を準用する。³第 2 項 2 文に基づく期待可能性規制（Zumutbarkeitsregelung）を理由とする正当な拒否があった後は、労働者は、拒否後 1 年が経過した後でなければ、再度労働時間の短縮を請求することはできない。

(6) 労働協約によって、労働時間短縮期間の範囲（Rahmen）を、第 1 項 2 文とは異なり、労働者の不利にも定めることができる。

(7) 職業訓練中の者は、第 1 項 3 文及び第 2 項の労働者数には算入しない。

第 10 条 職業訓練及び継続訓練

使用者は、パートタイム雇用労働者も職業上の発展及び移動可能性（Mobilität）を促進するための職業訓練措置及び継続訓練措置へ参加することができるよう、配慮しなければならない。ただし、緊急の経営上の事由、又は他のパートタイム雇用労働者若しくはフルタイム雇用労働者の職業訓練措置及び継続訓練措置に関する希望と相反する場合を除く。

第 11 条 解雇禁止

¹フルタイム労働関係からパートタイム労働関係への転換又はその逆に関する労働者の拒否を理由とする労働関係の解雇は、無効とする。²その他の事由に基づく労働関係の解雇に関する権利は、影響を受けない。

第 12 条 呼出労働（Arbeit auf Abruf）

(1) ¹使用者及び労働者は、労働者が労働需要の発生（Arbeitsanfall）に応じて労働給付を行うことを合意することができる（呼出労働）。²かかる合意は、一定の長さの週及び日の労働時間を定めなければならない。³週の労働時間の長さが定められていない場合には、20時間の労働時間が定められたものとみなす。⁴一日の労働時間の長さが定められていない場合には、使用者は、その都度、少なくとも連続した3時間の労働者による労働給付を利用しなければならない。

(2) ¹第1項2文に基づき週労働時間の長さについて最低労働時間が合意された場合、使用者は、週労働時間の25%を上限としてのみ、追加的に呼び出すことができる。²第1項2文に基づき週労働時間の長さについて最長労働時間が合意された場合、使用者が呼び出しを行わない時間は、週労働時間の20%を超えてはならない。

(3) 労働者は、使用者が当該労働者に対し、労働時間の配置を少なくとも4日前にあらかじめ通知していた場合にのみ、労働給付の義務を負う。

(4) ¹疾病時における賃金継続支払いの算定について、賃金継続支払法4条1項の意味における基準所定労働時間は、就労不能の開始前直近3箇月間の平均的労働時間とする（参照期間〔Referenzzeitraum〕）。²労働関係が就労不能の開始時において3箇月間存続していなかった場合は、賃金継続支払請求権の算定は、かかる存続期間中の平均的労働時間を基礎とする。³参照期間中における操業短縮、有責でない労働不履行（Arbeitsversäumnis）、労働中止（Arbeitsausfällen）、及び休暇の期間は、これを算入しない。⁴疾病時における賃金継続支払いの算定にとって労働者に有利な規制は、これを適用する。

(5) 賃金継続支払法2条1項に基づく祝祭日における賃金支払いの算定については、第4項を準用する。

(6) ¹労働協約が、日及び週の労働時間、及び予告期間に関する規制を定めている場合は、労働協約により第1項及び第3項から労働者の不利にも逸脱することができる。²かかる労働協約の適用範囲内にいる、労働協約に拘束されない使用者及び労働者は、呼出労働に関する労働協約上の規制の適用を合意することができる。

第13条 労働ポストの分割

(1) ¹使用者及び労働者は、複数の労働者が一の労働ポストにおける労働時間を分割することを、合意することができる（労働ポストの分割）。²かかる労働者の一方が労働給付に支障がある場合には、他方の労働者は、個々の事案において代理に同意した場合には、代理する義務を負う。³代理に関する義務は、労働契約が緊急の経営上の事由が存在する場合に代理を定めており、かつこのことが個々の事案において期待可能である場合にも、存在する。

(2) ¹労働者が労働ポストの分割から退出した場合、このことを理由とする、労働ポストの分割に参加している他の労働者に対する使用者の解雇は、無効とする。²このことを契機（Anlass）とする変更解約告知に関する権利、及びその他の事由に基づく労働関係の解雇に

関する権利は、影響を受けない。

(3) 第 1 項及び第 2 項は、定められた時間間隔 (Zeitabschnitten) により一定の労働ポストにおいて労働者のグループが交代する場合であって、かつ第 1 項の意味における労働ポストの分割が存在しない場合に、これを準用する。

(4) ¹労働協約が、労働者の代理に関する規制を定めている場合は、労働協約により第 1 項及び第 3 項から労働者の不利にも逸脱することができる。²かかる労働協約の適用範囲内にいる、労働協約に拘束されない使用者及び労働者は、労働ポストの分割に関する労働協約上の規制の適用を合意することができる。

第 3 章 有期労働契約

第 14 条 期間の定めの特許性

(1) ¹労働契約の期間の定めは、客観的な事由により正当化される場合に、特許される。

²客観的な事由は、特に次の場合に存在する。

1. 労働給付に対する事業上の必要性が一時的にのみ存在する場合、
2. 労働者が引き続き雇用に移行することを容易にするために、職業訓練又は大学課程に引き続き、期間の定めが行われる場合、
3. 労働者が他の労働者の代理のために就労する場合、
4. 労働給付の特性 (Eigenart) が期間の定めを正当化する場合、
5. 試用のために期間の定めが行われる場合、
6. 労働者の一身上の事情が期間の定めを正当化する場合、
7. 労働者に対し財政法上有期雇用が定められている財政措置から報酬が支払われ、それに従って雇用される場合、又は
8. 期間の定めが裁判上の和解に基づく場合。

(2) ¹暦に従った労働契約の期間の定めは、客観的な事由が存在しない場合、2 年間の上限として特許される；かかる 2 年間の合計期間を上限として、暦に従った有期労働契約は、最大で 3 回まで更新することができる。²第 1 文に基づく期間の定めは、既に以前に同一の使用主との間で、期間の定めのある労働関係又は期間の定めのない労働関係が存在していた場合には、特許されない。³労働協約により、更新の回数又は期間の定めの上限期間を、第 1 文とは異なって定めることができる。⁴かかる労働協約の適用範囲内にいる、労働協約に拘束されない使用者及び労働者は、労働協約上の規制の適用を合意することができる。

(2a) ¹企業の設立後最初の 4 年間は、客観的な事由が存在しない暦に従った労働契約の期間の定めは、4 年間の上限として特許される；かかる 4 年間の合計期間を上限として、暦に従った有期労働契約を、複数回更新することができる。²このことは、企業及びコンツェルンの法的な組織再編 (Umstrukturierung) と関連した設立については適用しない。³企業の設

立時点については、歳出法 138 条に基づき地方自治体又は税務署へ申告されるべき稼得活動の開始を基準とする。⁴第 1 文に基づく労働契約の期間の定めについては、第 2 項 2 文から 4 文までを準用する。

(3) ¹客観的な事由が存在しない暦に従った労働契約の期間の定めは、労働者が期間の定めのある労働関係の開始時に満 52 歳に達しており、かつ期間の定めのある労働関係開始前の直近少なくとも 4 箇月間、社会法典第Ⅲ編 138 条 1 項 1 号の意味において失業していた場合、移行操短手当金 (Transferkurzarbeitergeld) を受給していた場合、又は社会法典第Ⅱ編若しくは社会法典第Ⅲ編に基づく公的に助成される就労措置に参加していた場合には、5 年を上限として許容される。²5 年間の合計期間を上限として、暦に従った有期労働契約を、複数回更新することができる。

(4) 労働契約の期間の定めが有効であるためには、書面の形式を必要とする。

第 15 条 有期労働契約の終了

(1) 暦に従った有期労働契約は、合意された期間の経過によって終了する。

(2) 目的によって期間が定められる有期労働契約は、目的の達成によって終了する。ただし、早くとも、目的達成の時点から使用者による労働者への書面による通知の到達後 2 週間とする。

(3) 期間の定めのある労働関係は、個別契約上又は適用可能な労働協約のなかで定められている場合にのみ、通常解雇に服する。

(4) ¹労働関係が、ある者の一生涯又は 5 年間よりも長期の期間について定められている場合、労働者は、5 年が経過した後にこれを解約することができる。²予告期間は 6 箇月とする。

(5) 労働関係が、定められた期間の経過後、又は目的の達成後、使用者がこれを知りながら継続した場合であって、使用者が即時に異議を唱えなかったか、労働者に対して目的達成が即時に通知されなかった場合には、当該労働関係は期間の定めのないものとして更新されたものとみなす。

第 16 条 無効な期間の定めの効果

¹期間の定めが法的に無効な場合、有期労働契約は、期間の定めのないものとして締結されたものとみなす；使用者は、当該労働関係について、第 15 条 3 項に基づき通常解雇がより早い時点において可能ではない限りにおいて、早くとも、合意された終了時点にかけて通常解雇を行うことができる。²期間の定めが書面の形式の不備によってのみ無効である場合は、合意された終了時点より以前に労働契約を通常解雇することもできる。

第 17 条 労働裁判所への提訴

¹労働者は、労働契約の期間の定めが法的に無効であることを主張しようとする場合、合意された有期労働契約の終了後 3 週間以内に、労働裁判所に対し、労働関係が期間の定めを理由に終了し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解雇制限法 5 条から 7 条までを準用する。³労働関係が合意された終了後に継続した場合、第 1 文に基づく期間は、労働関係が期間の定めを理由に終了したことについての、使用者の書面による意思表示の到達によって開始する。

第 18 条 期間の定めのない労働ポストに関する情報

¹使用者は、有期雇用労働者に対し、配置されるべき期間の定めのない相応の労働ポストに関する情報を提供しなければならない。²情報提供は、事業所及び企業内における適切かつ労働者が立ち入り可能な場所における公示によって、これを行うことができる。

第 19 条 職業訓練及び継続訓練

使用者は、有期雇用労働者も職業上の発展及び移動可能性を促進するための相当な職業訓練措置及び継続訓練措置へ参加することができるよう、配慮しなければならない。ただし、緊急の経営上の事由、又は他の労働者の職業訓練措置及び継続訓練措置に関する希望と相反する場合を除く。

第 20 条 労働者代表の情報

使用者は、労働者代表に対し、有期雇用労働者の数と、事業所及び企業内の従業員全体におけるその割合について、情報を提供しなければならない。

第 21 条 解除条件付き労働契約

労働契約が解除条件を付して締結された場合、第 4 条 2 項、第 5 条、第 14 条 1 項及び 4 項、第 15 条 2 項、3 項及び 5 項、並びに第 16 条から 20 条までを準用する。

第 4 章 共通規定

第 22 条 逸脱合意

(1) 第 9a 条 6 項、第 12 条 6 項、第 13 条 4 項、及び第 14 条 2 項 3 文及び 4 文の場合を除いては、この法律の規定から労働者の不利に逸脱することはできない。

(2) 公勤務に関する労働協約が、第 9a 条 2 項を含む第 8 条 4 項 3 文及び 4 文、第 9a 条 6 項、第 12 条 6 項、第 13 条 4 項、第 14 条 2 項 3 文及び 4 文、又は第 15 条 3 項の意味における規定を定めている場合であって、公勤務について適用される労働協約の適用が合意さ

れており、かつ使用者にとって事業上の費用が財政法の意味における支出とほぼ等しい場合は、公勤務外における労働協約に拘束されない使用者及び労働者との間に対しても、これらの規定を適用する。

第 23 条 法律上の特則

他の法律上の規定に基づくパートタイム労働及び労働契約の期間の定めに関する特則は、影響を受けない。

(翻訳担当：山本陽大)

労働者派遣の規律に関する法律 (労働者派遣法〔AÜG〕)

1995 年 2 月 3 日公布版 (BGBl. I S. 158)

直近改正：操短手当に関する規律を危機に関連して時限的に改善するための 2020 年 3 月 13 日の法律 (BGBl. I S.493) による改正

第 1 条 労働者派遣、許可取得義務

(1) ¹使用者は、派遣元として第三者（派遣先）に対して、その経済活動の範囲内において、労務提供のために労働者（派遣労働者）を派遣（労働者派遣）しようとする場合、許可を要する。²労働者が労務提供のために派遣されているというのは、当該労働者が派遣先の労働組織に組み入れられ、かつその指示に服する場合をいう。³派遣労働者として労働者を派遣し、職務に従事させることは、派遣元と派遣労働者との間に労働関係が存在する場合にのみ許される。⁴労働者の派遣は、第 1b 項に基づく派遣上限期間を限度として、一時的に許されるものである。⁵派遣元及び派遣先は、派遣労働者を派遣し又は職務に従事させるに先立ち、その契約において、当該派遣労働者の派遣が労働者派遣であることを明示しなければならない。⁶派遣元及び派遣先は、派遣に先立ち、当該契約に関連して、派遣労働者となる者を特定しなければならない。

(1a) ¹仕事の完成のために形成された共同事業体への労働者の配置は、使用者が当該共同事業体の構成員であり、当該共同事業体のすべての構成員に同一の経済分野の労働協約が適用されており、かつ、共同事業契約に基づきすべての構成員が契約上の給付の独立した提供を義務付けられている場合、労働者派遣ではない。²欧州経済領域の他の加盟国に事業の本拠を有する使用者が、共同事業体の他の構成員のように同一の経済分野におけるドイツの労働協約の適用を受けるわけではなく、しかし第 1 文の他の要件は満たす場合、仕事の完成のために形成された共同事業体へのその労働者の配置も、労働者派遣ではないものとする。

(1b) ¹派遣元は、同一の派遣労働者を、連続した 18 箇月を超えて、同一の派遣先に対して派遣してはならない；派遣先は、同一の派遣労働者を、連続した 18 箇月を超えて、職務に従事させてはならない。²先行する、同一の又は他の派遣元による、同一派遣先への派遣期間は、各期間の間がその都度 3 箇月を超えない場合には、すべて通算する。³派遣労働者が配置される産業部門の協約当事者は、労働協約において第 1 文とは異なる派遣上限期間を定めることができる。⁴第 3 文に基づく労働協約の適用範囲内において、協約に拘束されない派遣先の事業所では、事業所協定又は公勤務協定により協約上の逸脱規定を承継することができる。⁵事業所協定又は公勤務協定であって、派遣労働者が配置される産業部門の協約当事者による労働協約に基づき締結されるものにおいては、第 1 文とは異なる派遣上限期間を定めるこ

とができる。⁶ 第 5 文により労働協約に基づき事業所協定又は公勤務協定において異なる規律を行うことができる場合で、当該協約において事業所協定又は公勤務協定に関して第 1 文とは異なる派遣上限期間が定められていないときには、協約に拘束されない派遣先の事業所においても、24 箇月を派遣上限期間の限度として、それに依拠することができる。⁷ 協約に拘束されない事業所が第 4 文又は第 6 文に基づく事業所協定又は公勤務協定の締結に際して複数の労働協約の適用範囲に服している場合、派遣先の産業部門にとって代表的な労働協約に服する。⁸ 教会及び公法上の宗教団体は、その規律において、第 1 文とは異なる派遣上限期間を規定することができる。

(2) 労働者が労務提供のために第三者に派遣されているが、派遣者が通例の使用上の義務又は使用者としてのリスクを引き受けていない場合（第 3 条 1 項 1 号から 3 号）、当該派遣者は職業紹介を営んでいるものと推定される。

(3) この法律は、第 1b 条 1 文、第 16 条 1 項 1f 号及び同条 2 項から 5 項まで、第 17 条並びに第 18 条の規定を除き、以下に掲げる労働者派遣には適用されないものとする：

1. 同一の経済分野の使用人間において操業短縮若しくは解雇の回避のために行われる場合で、派遣先と派遣元に適用される労働協約がそれを予定しているとき、
2. 株式会社法 18 条にいうコンツェルン企業間で行われる場合で、当該労働者が派遣を目的として雇入れられ就労するのでないとき、
- 2a. 使用人間で行われるが、当該派遣が偶然行われたに過ぎない場合で、当該労働者が派遣を目的として雇入れられ就労するのでないとき、
- 2b. 使用人間で、労働者の任務が従来の使用人から他の使用人に移される場合で、公勤務の労働協約に基づき
 - a) 従来の使用人との間での労働関係が存続し、かつ、
 - b) 当該他の使用人のもとで将来に労務提供が行われるとき、
- 2c. 使用人間で行われるが、これらの使用人が公法上の法人であり、公勤務の労働協約若しくは公法上の宗教団体の規律が適用される場合、又は、
3. 外国への派遣であり、当該派遣労働者が国家間の協定に基づき設立されたドイツと外国の共同企業体に派遣される場合で、当該企業体に派遣元が参加しているとき。

第 1a 条 派遣の届出

(1) その使用する労働者が 50 人未満の使用人は、操業短縮又は解雇を回避するために、派遣を目的として雇入れられているわけではなく、就労しているわけでもない労働者を、ある使用人に 12 箇月以内の期間で派遣する場合で、当該派遣を事前に書面で連邦雇用エージェンシーに届出したときには、許可を要しない。

(2) かかる届出においては、以下の事項が示されるべきものとする：

1. 派遣労働者の氏名、居所及び住居、生年月日並びに出生地、

2. 派遣労働者により遂行されるべき職務の性質及び場合により外部での給付をすべき義務、
3. 派遣の始期及び期間、
4. 派遣先の商号及び所番地。

第 1b 条 建設業における制限

¹ 建設業の事業所において、通例現業労働者によって行われる労働のために、第 1 条に規定するところの労働者派遣を行うことは許されない。² 以下の場合には、かかる労働者派遣が許容される：

- a) 建設業の事業所と他の事業所間での労働者派遣であり、当該他の事業所を対象とする一般的拘束力を宣言された労働協約においてそのことが規定される場合、
- b) 建設業の事業所間での労働者派遣であり、派遣元事業所が少なくとも 3 年以上にわたり、同一の枠組協約及び社会金庫協約の適用を受けているか、又は、それに一般的拘束力があることによって適用を受けていることを証明できる場合。

³ 第 2 文とは別に、欧州経済領域の他の加盟国に事業の本拠を有する建設業の事業所については、当該外国事業所がドイツの枠組協約及び社会金庫又は一般的拘束力を宣言された労働協約の適用を受けておらず、しかし少なくとも 3 年以上にわたり派遣先事業所が適用を受ける枠組協約及び社会金庫協約の適用範囲下に含まれる活動を主として営んでいることを証明できる場合には、これについても労働者派遣が許容される。

第 2 条 許可の付与及び失効

(1) 許可は書面による申請に基づいて与えられる。

(2) ¹ 許可は、第 3 条による許可の拒否を正当化する事実が生じないことを保障するための条件のもとで与えられ、またかかる目的のための義務と結び付けられうる。² 許可を与えた後においても、義務の受入れ、変更又は補足を行うことが許される。

(3) 申請の終局的な評価がまだできない場合には、撤回の可能性を留保しつつ許可を与えることができる。

(4) ¹ 許可には 1 年の期間を付すべきものとする。² 許可の更新の申請は、当該 1 年の期間の満了の少なくとも 3 箇月前になされるべきものとする。³ 許可は、許可官庁が当該期間の満了前に更新を拒否しない場合には、さらに 1 年延長される。⁴ 拒否の場合には、第 1 条により許され締結された契約の清算については許可が存続するものとみるが、それは 12 箇月を超えることができない。

(5) ¹ 派遣元が連続する 3 年間にわたり第 1 条により許されて活動をした場合、期間を定めずに許可を与えることができる。² 当該許可は、派遣元が 3 年間にわたり許可を利用しなかった場合には失効する。

第 2a 条 手数料及び費用

(1) 許可の付与及び更新にかかる申請の処理のために、申請者から手数料及び費用を徴収する。

(2) ¹連邦政府は法規命令により、手数料の発生要件につき詳細を定め、また、その際に固定額及び上下限額を規定することができる。²手数料は個別事案において 2,500 ユーロを超えてはならない。

第 3 条 拒否

(1) 許可又はその更新は、事実関係から次の各号に該当するとみることが正当化される場合には、拒否されるべきものとする：

1. 申請者が、特に社会保険法上の規定、給与所得税の控除及び支払いに関する規定、職業紹介に関する規定、国外での募集若しくは外国人就労に関する規定、第 1 条 1b 項に基づく派遣上限に関する規定、労働保護法上の規定又は労働法上の義務の不遵守により、第 1 条に規定する活動の実行に必要な信頼性を備えていないこと；
2. 申請者が、その事業所組織の構成上、使用者としての通常の義務を規定通りに履行できる状況にないこと；
3. 申請者が、派遣労働者に対して、労働賃金を含め、当該派遣労働者に第 8 条により与えられるべき労働条件を付与しないこと。

(2) 許可又はその更新はさらに、第 1 条に規定するところの活動の実行につき、欧州経済共同体の加盟国内又は欧州経済領域に関する協定の他の締約国内にない事業所、事業所部分又は従たる事業所が予定されている場合には、拒否されるべきものとする。

(3) 許可は、申請者が基本法 116 条における意味でのドイツ人でなく、又は、ドイツ法に従い設立されたわけでもその定款上の本拠、経営本部若しくは本社がこの法律の適用範囲下にあるわけでもない会社又は法人による申請である場合には、拒否することができる。

(4) ¹欧州経済共同体の加盟国又は欧州経済領域に関する協定の締約国の国民は、ドイツ国民と同じ条件のもとで許可を得る。²これらの国の法規定に従い設立されその定款上の本拠、経営本部又は本社がこれらの国の国内にある会社及び法人は、これらの国の国民と同一に取り扱われる。³かかる会社又は法人が、たしかにその定款上の本拠はこれらの国の国内にあるものの、その経営本部も本社もこれらの国の国内にはない場合、第 2 文は、その活動が加盟国又は欧州経済領域に関する協定の締約国の経済と実際かつ永続的なつながりを有するときにのみ、適用される。

(5) ¹第 4 項に掲げる以外の国家の国民であって、国際条約に基づきこの法律の適用範囲下において開業しており、この場合にその営業活動につきドイツ国民よりも不利に取り扱ってはならない者は、ドイツ国民と同じ条件のもとで許可を得る。²第 1 文に規定するところの国の法規定に従い設立された会社は、当該国の国民と同一に取り扱われる。

第 3a 条 賃金の下限

(1) ¹労働者派遣の活動を行っている構成員をその都度少なくとも管轄している労働組合及び使用者団体（提案資格のある協約当事者）であって、労働者派遣の分野で連邦レベルの協約上の時間当たり最低賃金を互いに合意している団体は、連邦労働社会省に対して共同で、当該時間当たり最低賃金を法規命令において拘束力のある賃金の下限として定めることを提案することができる；当該時間当たり最低賃金は、それぞれの就労地に応じて異なるものでありえ、また、該当する請求権の弁済期に関する規律やこれに関し取り決められた例外及びその要件も含みうるものとする。²当該提案においては、派遣されている期間及び派遣されていない期間につき統一的な時間当たり最低賃金並びに有効期間が定められなければならない。³提案は、書面により理由が説明されるべきものとする。

(2) ¹連邦労働社会省は、公益上要請されているものと思料される場合には、連邦参議院の承認を得ることなく法規命令により、第 1 項に規定するところの協約上の時間当たり最低賃金が当該法規命令の適用範囲下にあるすべての使用者及び派遣労働者に拘束力のある賃金の下限として適用されることを定めることができるものとする。²命令制定者は、内容的な変更を伴わない形でのみ、提案の法規命令への継受を行いうるものとする。

(3) ¹命令制定者は第 2 項に基づくその決定に際して、総合考量の枠組みにおいて、この法律の目的に加えて、第 2 項に基づく法規命令が特に社会保障制度の財政的な安定を保障するのに適切なものかどうかを審査しなければならない。²命令制定者は、次の各号の事情を顧慮しなければならない：

1. 労働者派遣についての既存の連邦レベルの労働協約及び
2. 提案を行っている協約当事者の代表性。

(4) ¹第 1 項に基づく提案が複数なされた場合、命令制定者はその第 2 項に基づく決定に際しては、第 3 項に従って必要となる総合考量の枠組みにおいて、提案している協約当事者の代表性をとりわけ顧慮しなければならないものとする。²代表性の確認に際しては、次の各号の事情に優先的に依拠すべきものとする：

1. 提案している使用者団体の構成員により使用されておりその都度の第 2 項に基づく法規命令の適用範囲に含まれる労働者の数、
2. その都度の第 2 項に基づく法規命令の適用範囲に含まれる提案組合の組合員の数。

(5) ¹布告に先立ち、連邦官報において法規命令の草案が公示されるべきものとする。²連邦労働社会省は、派遣元及び派遣労働者並びに労働組合及び使用者団体であって法規命令の適用範囲下において少なくとも部分的に協約管轄を有するものに対して、連邦官報における法規命令草案の公示の日から 3 週間以内の書面による意見表明の機会を与える。³当該意見聴取期間の満了後に、労働協約法 5 条 1 項 1 文に規定される委員会を設置する。

(6) ¹第 1 項に規定するところの提案資格を有する協約当事者は、共同で、第 2 項に基づき発せられた法規命令の改正を提案することができる。²第 1 項から第 5 項までを準用する。

第4条 取消し

(1) ¹違法な許可については、将来に向けて取り消されうるものとする。²第2条4項4文を準用する。

(2) ¹許可官庁は、派遣元が許可の存在を信頼したことにより当該派遣元に生じた財産上の不利益について、申請のあった場合、公益との比較考量のうえでかかる信頼が保護に値する限りにおいて、補償をしなければならない。²派遣元は、次の各号に掲げる場合には信頼を主張することができない：

1. 派遣元が許可を詐欺、強迫若しくは可罰的行為（*strafbare Handlung*）により得ていた場合、
2. 派遣元が許可を重要な事項についての不実の若しくは不完全な申告により得ていた場合、又は
3. 派遣元が許可の違法性を知っていた若しくは重過失により知らなかった場合。

³ただし、かかる財産上の不利益の補償は、派遣元が許可の存在につき有する利益を超えてなされえないものとする。⁴補償されるべき財産上の不利益は許可官庁が決定する。⁵請求権の行使は1年以内に限り可能なものとし、当該期間は許可官庁が派遣元に期間を摘示してから即時に開始するものとする。

(3) 取消しは、許可官庁が許可の取消しを正当化する事実を知った時点から1年以内に限り許される。

第5条 撤回

(1) 許可は、次の各号に掲げる場合には将来に向けて撤回されうるものとする：

1. 許可が付与される際に第2条3項に基づき撤回可能性が留保されていた場合；
2. 派遣元が第2条に基づく義務を指定された期間内に果たさなかった場合；
3. 事後的に生じた事実に基づいたのであれば、許可官庁による許可の拒否が正当化されるであろう場合；
4. 法的状況の変化に基づいたのであれば、許可官庁による許可の拒否が正当化されるであろう場合；第4条2項を準用する。

(2) ¹撤回の効力発生により許可は無効となる。²第2条4項4文を準用する。

(3) 同内容の許可が新たに付与されなければならないであろう場合には、撤回は許されない。

(4) 撤回は、許可官庁が許可の撤回を正当化する事実を知った時点から1年以内に限り許される。

第6条 行政強制

必要な許可を有しない派遣元により派遣労働者が派遣された場合、許可官庁は、当該派遣元に対して当該派遣を禁じ、また、行政執行法の規定に基づきさらなる派遣を防止しなければならない。

第7条 届出及び情報提供

(1) ¹派遣元は、許可が付与された後においては、事業所、事業所部分又は従たる事業所であって労働者派遣を営むものの移転、閉鎖及び設立について、要求がなくとも許可官庁に対して届け出なければならない。² 許可が人的集団（Personengesamtheit）、人的会社（Personengesellschaft）又は法人に付与され、当該付与後に法律、定款又は組合契約に基づき執行部又は代表者にこれまでと異なる者が任命された場合にも、これについては要求がなくとも届出が行われるべきものとする。

(2) ¹派遣元は、許可官庁に対して、法律の実施のために必要な情報を要求に応じて提供しなければならない。² 情報は真実のものが、完全に、期限内かつ無償で提供されるべきものとする。³ 許可官庁の要求に応じて、派遣元は、自身の届出が正しいことを示す業務上の書類を提出し、又は、他の方法により自身の届出が信じられるべきことを示さなければならない。

⁴派遣元はその業務書類を3年間保存しなければならない。

(3) ¹個別事案において理由のある場合には、許可官庁から委託を受けた者に、派遣元の敷地内及び事業所内に立ち入りそこで検査を行う権限が与えられる。² 派遣元は第1文に基づく措置を拒んではならない。³ 住居の不可侵の基本権（基本法13条）はその限りで制約される。

(4) ¹ 捜索が行われるべき地区を管轄する簡易裁判所の裁判官による命令に基づく場合に限り、捜索をすることができる。² かかる命令に対する異議申立てについては、刑事訴訟法304条から310条までを準用する。³ 差し迫った危険のある場合には、許可官庁から委託を受けた者は、営業時間内に裁判官による命令なしに必要な捜索を行うことができる。⁴ 現場では捜索とその基本的な結果についての記録が行われるべきものとし、裁判官による命令が発せられない場合には当該記録に差し迫った危険の想定をもたらした事実も示されるべきものとする。

(5) 派遣元は、質問に回答することが自身又は民事訴訟法383条1項1号から3号までに掲げられる親族を刑事裁判上の訴追又は秩序違反法に基づく手続の危険に晒すであろう場合には、当該質問への回答を拒否することができる。

第8条 均等待遇原則

(1) ¹派遣元は、派遣労働者に対し、派遣先への派遣期間中、派遣先事業所において比較可能な当該派遣先の労働者に適用される、労働賃金を含む基本的な労働条件を付与する義務を負う（均等待遇原則）。² 派遣労働者が、派遣先事業所において比較可能な当該派遣先の労働

働者について労働協約上義務付けられる労働賃金、又はそれを欠く場合には、派遣労働者を配置する産業部門において比較可能な労働者に適用される労働協約上の労働賃金を得ている場合には、当該派遣労働者は労働賃金に関しては第 1 文の意味において均等待遇を受けているものと推定する。³派遣先事業所において現物給与が付与されている場合、ユーロによる価値調整（Wertausgleich）が行われうる。

(2) ¹第 3a 条 2 項に基づく法規命令において定められた時間当たり最低賃金を下回らない限りにおいて、労働協約により均等待遇原則から逸脱することができる。²かかる労働協約により均等待遇原則からの逸脱が行われる場合、派遣元は派遣労働者に対し、当該労働協約に基づき義務付けられる労働賃金を付与しなければならないものとする。³かかる労働協約の適用範囲内において、協約の拘束を受けない使用者及び労働者は当該協約の適用を合意することができる。⁴かかる労働協約が第 3a 条 2 項に基づく法規命令において定められた時間当たり最低賃金を下回る場合には、派遣元は派遣労働者に対し、各労働時間につき、派遣先事業所において比較可能な当該派遣先の労働者に労働時間あたりに支払われるべき労働賃金を付与しなければならない。

(3) 第 2 項の意味における逸脱的な協約上の規律は、派遣先への派遣の直前 6 箇月において、当該派遣先又は派遣先と株式会社法 18 条にいうコンツェルンを形成している使用者との労働関係から離れた派遣労働者に対しては、これを適用しない。

(4) ¹第 2 項にいう労働協約は、労働賃金に関しては、派遣先への派遣開始から 9 箇月について、均等待遇原則から逸脱することができる。²より長期の逸脱は、次の場合にのみ許される：

1. 派遣先への派遣開始から遅くとも 15 箇月後には、労働賃金が少なくとも、派遣先事業所において比較可能な労働者の協約上の労働賃金と同額となるよう労働協約において定められており、かつ、
2. 長くとも 6 週間の実習期間（Einarbeitungszeit）の後、かかる労働賃金への段階的接近が行われる場合。

³かかる労働協約の適用範囲内において、協約の拘束を受けない使用者及び労働者は当該協約の適用を合意することができる。⁴同一の又は異なる派遣元からの同一の派遣先への先行する派遣期間は、各期間の間がその都度 3 箇月を超えない場合には、すべて通算する。

(5) 派遣元は、派遣労働者に対し少なくとも、第 3a 条 2 項に基づく法規命令において派遣期間及び派遣されていない期間につき定められた時間当たり最低賃金を支払う義務を負う。

第 9 条 無効

(1) 次の各号に掲げるものは無効とする：

1. 派遣元が第 1 条に基づき必要な許可を有していない場合における、派遣元及び派遣先並びに派遣元及び派遣労働者の間の契約；派遣元と派遣労働者の間の契約は、派遣元と

派遣先の間で派遣の開始時点として予定されていたときから1箇月が経過するまでの間に、派遣労働者が書面により派遣元又は派遣先に対してその派遣元との労働契約を維持する旨の意思表示を行った場合には、無効としない；派遣先での就労開始後に初めて無効となった場合、当該期間は無効となったときより開始するものとする。

1a. 第1条1項5文及び6文に反して労働者派遣である旨を明示していない場合及び派遣労働者となる者を特定していない場合における、派遣元と派遣労働者の間の労働契約（ただし、派遣元と派遣先の間で派遣の開始時点として予定されていたときから1箇月が経過するまでの間に、派遣労働者が書面により派遣元又は派遣先に対してその派遣元との労働契約を維持する旨の意思表示を行った場合を除く）。

1b. 第1条1b項に基づき許される派遣上限期間を超える場合における、派遣元と派遣労働者の間の労働契約（ただし、許されているところの派遣上限期間の超過から1箇月が経過するまでの間に、派遣労働者が書面により派遣元又は派遣先に対してその派遣元との労働契約を維持する旨の意思表示を行った場合を除く）。

2. 派遣労働者について、労働賃金を含め第8条により当該派遣労働者に与えられるべき労働条件よりも不利な労働条件を定める合意。

2a. 第13b条に反し、派遣労働者による派遣先企業内の共同施設又は共同サービスの利用を制限する合意。

3. 派遣先に対して、派遣労働者の派遣元との労働関係がもはや存在しない時点において当該派遣労働者を雇い入れることを禁ずる合意；これは、派遣元と派遣先の間での先行する派遣の後の仲介又は先行する派遣による仲介について、相応の報酬を合意することを排するものではない。

4. 派遣労働者に対して、派遣元と派遣労働者との間の労働関係がもはや存在しない時点において派遣先と労働関係を結ぶことを禁ずる合意、

5. 派遣労働者が派遣元に対して仲介料を支払わなければならないことを定める合意。

(2) 第1項1号、1a号又は1b号に基づく意思表示（契約維持の意思表示）は、以下の場合にのみ有効なものとする：

1. 派遣労働者が、かかる意思表示の表明前に個人的に雇用エージェンシーにおいて当該意思表示を届出て、

2. 当該雇用エージェンシーが、当該表明されるべき意思表示にその届出の日時及び派遣労働者が本人であることを確認した旨の表示を付し、

3. 当該意思表示が、雇用エージェンシーにおける届出から遅くとも3日後に派遣元又は派遣先のもとに到達した場合。

(3) ¹第1項1号から1b号までに規定する期間の開始前になされた契約維持の意思表示は無効とする。²かかる契約維持の意思表示の後に派遣が継続される場合、第1項1号から1b号までの規定が適用される。³改めてなされる契約維持の意思表示は無効とする。⁴社会法

典第Ⅳ編 28e 条 2 項 4 文は、契約維持の意思表示にかかわらず適用される。

第 10 条 無効の場合の法律効果

(1) ¹第 9 条により派遣元と派遣労働者との間の契約が無効である場合、派遣先と派遣元との間で就労の始期として予定されていた時点において、派遣先と派遣労働者との間に労働関係が成立したものと擬制する；派遣先での就労開始の後にはじめて無効となった場合、派遣先と派遣労働者との間の労働関係は当該無効の発生により成立したものと擬制する。² 第 1 文に基づく労働関係は、派遣先での派遣労働者の就労が有期のものとしてしか予定されておらず、かつ、当該労働関係に期間を定めることに客観的正当化事由が存在する場合には、有期のものと擬制する。³ 第 1 文に基づく労働関係については、派遣元と派遣先との間で予定されていた労働時間が合意されたものと擬制する。⁴ その他当該労働関係の内容及び期間については、派遣先事業所に適用される規定及びその他の規律によることとする；かかる規定及び規律のない場合、比較可能な事業所におけるそれらを適用する。⁵ 派遣労働者は派遣先に対して、少なくとも、派遣元との間で合意されていた労働賃金の請求権を有する。

(2) ¹派遣労働者は、自身の派遣元との契約が第 9 条により無効である場合には、派遣元に対して、自身が当該契約の有効性を信頼したことにより生じた損害の賠償を求めることができる。² 派遣労働者が無効事由を知っていた場合には、かかる賠償責任は発生しない。

(3) ¹第 9 条により契約が無効であるにもかかわらず派遣元が派遣労働者に対して合意されたところの労働賃金又は当該労働賃金の一部を支払う場合には、派遣元は、当該派遣労働者についての労働契約が有効であったのであれば他の派遣労働者に支払われるべきであったであろうその他の労働賃金の部分をも、当該他の派遣労働者に支払わなければならないものとする。² かかる支払義務に関して、派遣元に加え派遣先も使用者と擬制する；この限りにおいて両者は連帯債務者である。

(4) 及び (5) 〔削除〕

第 10a 条 使用者ではない者による派遣の法律効果

第 1 条 1 項 3 文に反し労働者が他人により派遣され、この者がこれにより第 1 条 1 項 1 文、5 文及び 6 文又は同条 1b 項に違反する場合、当該派遣労働者の労働関係につき、第 9 条 1 項 1 号から 1b 号まで及び第 10 条を準用する。

第 11 条 派遣労働関係に関するその他の規定

(1) ¹派遣労働関係の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。² 証明書法 1 条 1 項に掲げられる事項に加え、次に掲げる事項を書面に記載すべきものとする：

1. 派遣元の商号及び所番地、許可官庁、並びに第 1 条に基づく許可が付与された場所及び日付、

2. 派遣労働者が派遣されていない期間についての給付の種類及び額。

(2) ¹派遣元はさらに、契約締結に際し派遣労働者に、この法律の基本的内容についての許可官庁によるリーフレットを手交する義務を負う。²当該リーフレットの費用は派遣元が負担する。³派遣元は派遣労働者に対し、各派遣の前に、派遣労働者として就労することになることを通知しなければならない。

(3) ¹派遣元は、許可を喪失した時点について、派遣労働者に遅滞なく知らせなければならない。²派遣元は、更新拒否（第2条4項3文）、取消し（第4条）又は撤回（第5条）の場合には、派遣労働者に対して、さらに、清算（第2条4項4文）の予定終了時点及び法定の清算期間（第2条4項4文後段）を示さなければならない。

(4) ¹民法典622条5項1号は、派遣元と派遣労働者との間の労働関係には適用されないものとする。²派遣元の受領遅滞に際しての派遣労働者の報酬請求権（民法典615条1文）を、契約により放棄又は制約することはできない；民法典615条2文には影響がないものとする。

(5) ¹派遣先は、その事業所が直接に労働争議の影響を受けている場合には、派遣労働者を就労させてはならない。²第1文は、派遣先が、次のいずれかに該当する労働者により従前行われていた職務を派遣労働者が引き受けないことを保障する場合には、適用されない：

1. 労働争議に参加している者である場合、又は、
2. 労働争議に参加している労働者の職務を引き受けた者である場合。

³派遣労働者は、派遣先が労働争議により直接に影響を受けている限りにおいて、当該派遣先において就労する義務を負わない。⁴労働争議の場合には、派遣元は派遣労働者に対して、労務提供を拒否する権利があることを指摘しなければならない。

(6) ¹派遣労働者の派遣先での就労は、派遣先の事業所に適用される公法上の労働保護法規定に服する；これにより使用者に生ずる義務は、派遣元の義務に影響を与えることなく、派遣先に課される。²特に、派遣先は派遣労働者に対して、就労の開始前及びその労働領域の変更時に、当該派遣労働者が労働に際して晒されうる安全衛生上の危険について、また、かかる危険の防止のための措置及び設備について、情報提供しなければならないものとする。³派遣先はさらに、派遣労働者に対して、特別の資格若しくは職業能力又は特別の医療観察の必要性について、また、職場における特別の危険の増大について、情報提供しなければならないものとする。

(7) 派遣労働者が派遣先での就労期間中に発明又は技術的改善提案を行った場合には、派遣先を労働者発明法にいう使用者とみる。

第11a条 法規命令権限

¹連邦政府は、労働市場において異例の状況が生じている場合について、連邦参議院の承認を得ることなく、法規命令により、第11条4項2文に規定される派遣労働者の報酬請求権

が、労働中止及び派遣労働者が社会法典第Ⅲ編により操短手当を支払われる期間について、操業短縮の合意がなされた場合には生じないことを定める権限を与えられる。² 当該命令は時間的に期間を区切るべきものとする。³ この権限は、2021 年 12 月 31 日の経過をもって失効する。

第 12 条 派遣元と派遣先との間の法律関係

(1) ¹ 派遣元と派遣先との間の契約は書面の方式を要する。² 契約とその実際上の遂行との間に矛盾がある場合、契約の法的な分類については、実際上の遂行を基準とする。³ 当該文書において派遣元は、自身が第 1 条に規定するところの許可を有しているかどうかを明らかにしなければならない。⁴ 派遣先は当該文書において、派遣労働者の予定される職務にどのような特徴があるのか及びどのような職業資格がそれに必要とされるのか、並びに、派遣先事業所において比較可能な当該派遣先の労働者に労働賃金を含めいかなる基本的労働条件が適用されるのかを記さなければならない；第 8 条 2 項及び 4 項 2 文に掲げられている例外要件が存在する限りにおいて、後者の記載は必要ない。

(2) ¹ 派遣元は、許可を喪失した時点について、派遣先に遅滞なく知らせなければならない。² 派遣元は、更新拒否（第 2 条 4 項 3 文）、取消し（第 4 条）又は撤回（第 5 条）の場合には、派遣先に対して、さらに、清算（第 2 条 4 項 4 文）の予定終了時点及び法定の清算期間（第 2 条 4 項 4 文後段）を示さなければならない。

(3) [削除]

第 13 条 派遣労働者の情報請求権

派遣労働者は、派遣される場合に、派遣先に対して、派遣先事業所において比較可能な派遣先労働者に適用される労働賃金を含む基本的労働条件についての情報を要求することができる；第 8 条 2 項及び 4 項 2 文に掲げられている例外要件が存在する限りにおいて、本条は適用されない。

第 13a 条 派遣先の空き労働ポストにかかる情報提供義務

¹ 派遣先は、派遣労働者に対して、当該派遣先の労働ポストで埋められるべきものについて、情報提供しなければならない。² かかる情報提供は、派遣先の事業所及び企業において派遣労働者が閲覧可能な適切な場における、一般的な公示によることも可能とする。

第 13b 条 共同施設又は共同サービスの派遣労働者による利用

¹ 派遣先は、異なる取扱いが客観的理由により正当化されない限り、派遣労働者に対して、当該派遣労働者がその労務提供を行う事業所において比較可能な労働者と同じ条件のもとで、企業内の共同施設又は共同サービスの利用を認めなければならない。² 第 1 文にいう共同施

設又は共同サービスとは、特に、保育施設、食事補助及び輸送手段をいう。

第 14 条 関与権及び共同決定権

(1) 派遣労働者は、派遣先における労務提供期間中も、派遣元の派遣事業所の構成員たる地位を維持する。

(2) ¹ 派遣労働者は、派遣先企業における監査役会の労働者代表の選出に際して、及び、派遣先事業所における事業所組織法上の労働者代表の選出に際して、被選出資格を有しない。² 派遣労働者は、これらの労働者代表の面談時間に訪問し、また、派遣先事業所における事業所集会及び年少者集会に参加する権利を有するものとする。³ 事業所組織法 81 条、82 条 1 項及び 84 条から 86 条までは、派遣先事業所において、そこで就労する派遣労働者との関係においても適用される。⁴ 事業所組織法の第 112a 条を除く規定、欧州事業所委員会法の規定又はその都度の法律に基づき発せられた選挙規則の規定が、一定の数又は一定の割合の労働者を要件としている限りにおいて、派遣労働者は派遣先事業所においても顧慮されるべきものとする。⁵ 共同決定法、石炭鉄鋼産業共同決定法、三分の一参加法、国境を越える合併の際の労働者の共同決定に関する法律 (MgVG)、欧州会社参加法、欧州協同組合参加法又はその都度の法律に基づき発せられた選挙規則の規定が、一定の数又は一定の割合の労働者を要件としている限りにおいて、派遣労働者は派遣先企業においても顧慮されるべきものとする。⁶ 第 5 文に掲げた法律の適用により一定の数又は一定の割合の労働者が必要とされる場合に、派遣労働者が派遣先企業においても顧慮されなければならないのは、配置期間が 6 箇月を超えるときに限られる。

(3) ¹ 労務提供のために派遣労働者を受け入れる前に、派遣先事業所の事業所委員会は、事業所組織法 99 条に基づき関与する。² その際に派遣先は、当該事業所委員会に対して、第 12 条 1 項 3 文に基づく書面による派遣元の説明も提出しなければならない。³ 派遣先はさらに、第 12 条 2 項に基づく派遣元による通知を、遅滞なく当該事業所委員会に告知する義務を負う。

(4) 第 1 項、第 2 項 1 文及び 2 文並びに第 3 項は、連邦職員代表法を適用するにあたって準用する。

第 15 条 許認可を欠く外国人労働者の派遣

(1) 外国人在留法 4a 条 5 項 1 文に規定するところの在留資格、同法 4a 条 4 項との関連で同条 5 項 2 文に規定するところの許可又は認可、就労の資格を与える仮滞在許可 (Aufenthaltsgestattung) 若しくは退去強制一時免除 (Duldung)、又は社会法典第 III 編 284 条 1 項に規定するところの許認可を有しない外国人を、派遣元として、第 1 条に反して第三者に許可なく派遣した者は、3 年以下の自由刑又は罰金刑に処する。

(2) ¹ 特に重大な事案においては、刑罰は 6 箇月以上 5 年以下の自由刑とする。² 特に重

大な事案と通例認められるのは、行為者が、業として又は重大な私利的行為として（aus grobem Eigennutz）行為した場合である。

第 15a 条 許認可を欠く外国人の派遣受入れ

(1) ¹外国人在留法 4a 条 5 項 1 文に規定するところの在留資格、同法 4a 条 4 項との関連で同条 5 項 2 文に規定するところの許可又は認可、就労の資格を与える仮滞在許可若しくは退去強制一時免除、又は社会法典第Ⅲ編 284 条 1 項に規定するところの許認可を有しない外国人であって、自身に派遣された者を、派遣先として、同一又は比較可能な活動を行うドイツ人の派遣労働者の労働条件と比べて著しく不均衡な派遣労働関係の労働条件において就労させた者は、3 年以下の自由刑又は罰金刑に処する。²特に重大な事案においては、刑罰は 6 箇月以上 5 年以下の自由刑とする；特に重大な事案と通例認められるのは、行為者が、業として又は重大な私利的行為として行為した場合である。

(2) ¹派遣先として次の各号に掲げる行為をした者は、1 年以下の自由刑又は罰金刑に処する：

1. 外国人在留法 4a 条 5 項 1 文に規定するところの在留資格、同法 4a 条 4 項との関連で同条 5 項 2 文に規定するところの許可又は認可、就労の資格を与える仮滞在許可若しくは退去強制一時免除、又は社会法典第Ⅲ編 284 条 1 項に規定するところの許認可を有しない外国人を、同時に 6 名以上就労させること、又は、
2. 第 16 条 1 項 2 号に掲げる故意の違反行為を執拗に繰り返すこと。

²行為者が重大な私利的行為として行為をした場合には、刑罰は 3 年以下の自由刑又は罰金刑とする。

第 16 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 1 条に反して、許可を得ずに第三者に派遣労働者を派遣した者、
 - 1a. 許可を欠く派遣元から自身に派遣された派遣労働者を就労させた者、
 - 1b. 第 1 条 1 項 3 文に反して労働者を派遣し又は就労させた者、
 - 1c. 第 1 条 1 項 5 文に反して、同規定で掲げられる派遣であることを示さなかった者、正確に示さなかった者又は適時に示さなかった者、
 - 1d. 第 1 条 1 項 6 文に反して、派遣労働者となるものを特定しなかった者、正確に特定しなかった者又は適時に特定しなかった者、
 - 1e. 第 1 条 1b 項 1 文に反して派遣労働者を派遣した者、
 - 1f. 第 1b 条 1 文に反して労働者を派遣し又は就労させた者、
2. 外国人在留法 4a 条 5 項 1 文に規定するところの在留資格、同法 4a 条 4 項との関連で

- 同条 5 項 2 文に規定するところの許可又は認可、就労の資格を与える仮滞在許可若しくは退去強制一時免除、又は社会法典第Ⅲ編 284 条 1 項に規定するところの許認可を有しない外国人の派遣労働者であつて、自身に派遣された者を、就労させた者、
- 2a. 第 1 条に規定するところの届出を不正確に行った者、不完全に行った者又は適時に行わなかった者
3. 第 2 条 2 項に規定するところの義務を遵守しなかった者、不完全にしか遵守しなかった者又は適時に遵守しなかった者、
4. 第 7 条 1 項に規定するところの届出をしなかった者、不正確に行った者、不完全に行った者又は適時に行わなかった者、
5. 第 7 条 2 項 1 文に規定するところの情報提供を行わなかった者、不正確に行った者、不完全に行った者又は適時に行わなかった者、
6. 第 7 条 2 項 4 文に規定するところの自身の保存義務を遵守しなかった者、
- 6a. 第 7 条 3 項 2 文に反して、同規定に掲げられる措置を拒んだ者、
7. [削除]
- 7a. 第 8 条 1 項 1 文又は 2 項 2 文若しくは 4 文に反して、同規定に基づく労働条件を付与しなかった者、
- 7b. 第 3a 条 2 項 1 文に基づく法規命令との関係で第 8 条 5 項に反して、同規定に掲げられる時間当たり最低賃金を支払わなかった者又は適時に支払わなかった者、
8. 第 11 条 1 項又は 2 項に規定するところの義務を遵守しなかった者、
- 8a. 第 11 条 5 項 1 文に反して派遣労働者を就労させた者、
9. 第 13a 条 1 文に反して、派遣労働者に対する情報提供を行わなかった者、不正確に行った者又は不完全に行った者、
10. 第 13b 条 1 文に反して共同施設又は共同サービスの利用を認めなかった者、
11. 不法就労対策法 5 条 1 項 1 文 1 号又は 3 号との関係で第 17a 条に反して、検査を拒み、又は検査に協力しなかった者、
12. 不法就労対策法 5 条 1 項 1 文 2 号との関連で第 17a 条に反して、敷地内又は事業所内への立ち入りを拒んだ者、
13. 不法就労対策法 5 条 5 項 1 文との関連で第 17a 条に反して、データの通知をしなかった者、不正確に行った者、不完全に行った者、定められた方法により行わなかった者又は適時に行わなかった者、
14. 第 17b 条 1 項 1 文に反して、届出の送達を行わなかった者、不正確に行ったもの、不完全に行った者、定められた方法により行わなかった者又は適時に行わなかった者、
15. 第 17b 条 1 項 2 文に反して、変更の届出を行わなかった者、不正確に行ったもの、不完全に行った者、定められた方法により行わなかった者又は適時に行わなかった者、
16. 第 17b 条 2 項に反して確約書を添付しなかった者、

17. 第 17c 条 1 項に反して、記録の調製を行わなかった者、不正確に行った者、不完全に行った者若しくは適時に行わなかった者、又は、最低 2 年の記録保存を行わなかった者、又は、

18. 第 17c 条 2 項に反して、書類を備え置かなかった者、不正確に備え置いた者、不完全に備え置いた者又は定められた方法により備え置かなかった者。

(2) 第 1 項 1 号から 1f 号まで、6 号及び 11 号から 18 号までに定める秩序違反には 30,000 ユーロを上限とする過料が、第 1 項 2 号、7a 号、7b 号及び 8a 号に定める秩序違反には 500,000 ユーロを上限とする過料が、第 1 項 2a 号、3 号、9 号及び 10 号に定める秩序違反には 2,500 ユーロを上限とする過料が、第 1 項 4 号、5 号 6a 号及び 8 号に定める秩序違反には 1,000 ユーロを上限とする過料が課されうるものとする。

(3) 第 1 項 1 号、1a 号、1c 号、1d 号、1f 号、2 号、2a 号及び 7b 号並びに 11 号から 18 号までの事案においては税関当局が、第 1 項 1b 号、1e 号、3 号から 7a 号まで及び 8 号から 10 号までの事案においては連邦雇用エージェンシーが、それぞれその業務範囲の事項につき、秩序違反法 36 条 1 項 1 号にいう行政当局とする。

(4) 社会法典第 X 編 66 条を準用する。

(5) ¹過料は管轄の行政当局の財源となる。²当該行政当局は、秩序違反法 105 条 2 項とは異なり、必要な費用を負担するとともに、同法 110 条 4 項にいう賠償責任も負うものとする。

第 17 条 施行

(1) ¹連邦雇用エージェンシーは、連邦労働社会省の専門的な指揮命令に基づきこの法律を実施する。²行政費用の償還は行われない。

(2) 第 8 条 5 項に基づく労働条件の検査は、第 17a 条から 18a 条までの基準に従い、税関当局の責務でもあるものとする。

第 17a 条 税関当局の権限

不法就労対策法 2 条、3 条から 6 条まで、14 条から 20 条まで、22 条及び 23 条の規定は、それらの規定で掲げられている官庁が、労働契約、証明書法 2 条に基づく文書その他第 8 条 5 項に基づく労働条件の遵守に関する直接的又は間接的な情報を与える契約関連書類を閲覧することもできるという準則のもとで、準用される。

第 17b 条 届出義務

(1) ¹外国に本拠を有する派遣元が労働者を労務提供のために派遣先に派遣する場合、派遣先は、第 3a 条に基づく法規命令が当該労働関係に適用される限りにおいて、それぞれの派遣の開始前に、管轄の税関当局に対して、次の各号に掲げる事項を記載したドイツ語によ

る書面の届出書を送達しなければならない：

1. 派遣される派遣労働者の氏名及び生年月日、
2. 派遣の始期及び派遣期間、
3. 就労の場所、
4. 第 17c 条に基づき必要となる書類を本邦において備え置く場所、
5. 派遣元の委任送達代理人の氏名及びドイツにおける所番地、
6. 派遣労働者が派遣される先の部門、並びに、
7. 派遣元の氏名又は商号及び所番地。

²派遣先は、これらの事項に関する変更を遅滞なく届け出なければならない。

(2) 派遣先は届出に際して、派遣元による、第 8 条 5 項に基づく自身の義務を遵守することの確約書を添付しなければならない。

(3) 連邦財務省は、連邦労働社会省の同意を得て、法規命令により、連邦参議院の承認を得ることなく、次に掲げる事項を決定することができる：

1. 第 1 項及び 2 項にかかわらず届出、変更の届出及び確約書が電子的に送信されうるための方法並びに技術上及び組織上の要件、
2. 変更の届出を例外的に省略できるための要件、そして、
3. 届出手続の簡略化又は変更の方法。

(4) 連邦財務省は、法規命令により、連邦参議院の承認を得ることなく、第 1 項 1 文に規定するところの管轄官庁を決定することができる。

第 17c 条 書類の調製及び備置き

(1) 第 3a 条に基づく法規命令が労働関係に適用される限りにおいて、派遣先は、派遣労働者の日ごとの労働の開始時間、終了時間及び労働時間の長さを、遅くとも当該労務提供の日から 7 暦日が経過するまでに記録し、当該記録を当該記録の基準となった時点から起算して少なくとも 2 年間保存する義務を負う。

(2) ¹すべての派遣元は、第 3a 条に基づく法規命令の遵守にかかる監督に必要な書類を、この法律の適用範囲内において派遣労働者を現に就労させる全期間にわたり（ただし、合計で 2 年を超えることはない）、本邦においてドイツ語で備え置いておかなければならない。² 検査を担う官庁が求めた場合には、就労の場所にも当該書類が備え置かれるべきものとする。

第 18 条 他の官庁との協力

(1) 第 16 条による秩序違反の追及又は科罰のため、連邦雇用エージェンシー及び税関当局は、特に以下の各号に掲げる官庁と協力するものとする：

1. 社会保険料の徴収機関としての疾病保険機関、
2. 外国人在留法 71 条に掲げられる官庁、

3. 財務官庁、
4. 不法就労対策法に基づく秩序違反の追及又は科罰につき管轄を有する州法上の官庁、
5. 労災保険機関、
6. 労働保護につき管轄を有する州の官庁、
7. 年金保険機関、
8. 社会扶助機関。

(2) この法律の実施にあたり、連邦雇用エージェンシー又は税関当局が、個別事案において次の各号に掲げる事実の具体的な根拠を得た場合、追及又は可罰につき管轄を有する官庁、社会扶助機関及び外国人在留法 71 条に規定するところの官庁に対して情報提供が行われるものとする：

1. 不法就労対策法への違反、
2. 必要とされる外国人在留法 4a 条 5 項 1 文に規定するところの在留資格、同法 4a 条 4 項との関連で同条 5 項 2 文に規定するところの許可又は認可、就労の資格を与える仮滞在許可若しくは退去強制一時免除、又は社会法典第Ⅲ編 284 条 1 項に規定するところの許認可を有しない外国人の就労又は活動、
3. 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事務所、法定の疾病保険・介護保険・労災保険・年金保険の機関若しくは社会扶助機関への協力義務、又は、庇護申請者給付法 8a 条に基づく届出義務への違反、
4. 社会法典第Ⅳ編及び第Ⅶ編の社会保険料の支払いにかかる義務に関する規定への違反であって、第 1 号から 3 号までに掲げた違反行為又は第 1 条に反する労働者派遣に関係するもの、
5. 税法への違反
6. 外国人在留法への違反。

(3) ¹第 15 条及び 15a 条に規定するところの犯罪行為が対象となる刑事事件において、連邦雇用エージェンシー及び税関当局は秩序違反の追及のために、次の各号に掲げる事項についての通知を受けるべきものとする：

1. 刑事手続の開始に際しては、被疑者の個人データ、犯罪の構成要件、行為の時刻及び場所、
2. 公訴の提起に際しては、手続の終局的決定（理由付けを伴うもの）。

²第 2 号に掲げる決定により、上訴が棄却され又は異議申立ての対象となっている決定への参照が行われた場合には、当該異議申立ての対象となっている決定についても通知が行われるべきものとする。³かかる通知は、刑の執行機関又は刑事訴追機関が取り計らうものとする。⁴次の各号に掲げるデータの利用が許容される：

1. 労働者にとって有利な措置のための、当該労働者についてのデータの利用、
2. 刑事手続きの関連で知りえた使用者における空き労働ポストを埋めるための、当該使用

者についてのデータの利用、

3. 連邦雇用エージェンシーの給付の中止又は返還請求にかかる決定のための、第 1 号及び第 2 号に掲げるデータの利用。

(4) 〔削除〕

(5) 税関当局は、管轄を有する現地の州財務官庁に対して、第 17b 条に基づく届出の内容につき情報提供するものとする。

(6) ¹税関当局及び不法就労対策法 2 条に掲げられるその他の官庁は、欧州経済領域に関する協定の他の締約国の官庁であって、第 17 条 2 項に対応する任務を遂行するもの若しくは違法就労の取締りにつき管轄を有するもの、又は、使用者が第 8 条 5 項に基づく義務を履行しているか否かについての情報を提供しうるものとの間でも、その都度関連するデータ保護法規定上の基準に従い、協力することができる。²国際的な刑事司法共助に関する規律は、これにより影響を受けないものとする。

第 18a 条 〔削除〕

第 19 条 経過規定

(1) 第 8 条 3 項は、2010 年 12 月 15 日より前に成立した派遣労働関係には適用されない。

(2) 2017 年 4 月 1 日より前の派遣期間は、第 1 条 1b 項に基づく派遣上限期間の算定及び第 8 条 4 項 1 文に規定するところの派遣期間の算定において顧慮しない。

第 20 条 評価

この法律の適用につき、2020 年に評価が行われるべきものとする。

(翻訳担当：井川志郎)

第三編 国際労働関係

越境的に送り出されてきた労働者及び通常本邦において就労する労働者 についての強行的な労働条件に関する法律 (労働者送出法〔AEntG〕)

2009 年 4 月 20 日公布 (BGBI. I S. 799)

直近改正：サービス提供の形での越境的労働者配置に関する指令 96/71/EC を改正する 2018 年 6 月 28 日の欧州議会及び閣僚理事会による EU 指令 2018/957 を国内法化するための 2020 年 7 月 10 日の法律 (BGBI. I S. 1657) 1 条による改正

第 1 章 目的

第 1 条 目的

¹この法律の目的は、越境的に送り出されてきた労働者、及び、通常本邦において就労する労働者のために相応の最低労働条件をもたらし、実現すること、並びに、産業部門別労働協約の法規範を拡張適用することにより公正かつ機能的な競争条件を保障することである。²これにより同時に、社会保険義務のある雇用が維持され、また、協約自治の秩序形成機能及び平和形成機能が保たれるものとする。

第 2 章 一般的労働条件

第 2 条 一般的労働条件

(1) 法規定又は行政規定に定められている、以下に掲げる事項に関する規律は、外国に所在する使用者と本邦で就労するその労働者との間の労働関係に対しても強行的に適用される：

1. 時間外労働手当額を含む、報酬（事業所老齢年金にかかる規律を除く）、
2. 最低年次有給休暇、
3. 最長労働時間及び最低休息時間、
4. 特に労働者派遣企業による労働力の派遣条件、
5. 職場の安全、健康保護及び衛生（通常の職場から離れたところに配置された労働者に、使用者が直接的又は間接的に、有償又は無償で提供する宿泊施設についての条件を含む）、
6. 妊娠婦、児童及び年少者の労働条件及び雇用条件に関連する保護措置、
7. 男女の平等取扱い及び他の差別禁止規定、並びに、
8. 職業上の理由で居所を離れている労働者についての旅費、宿泊費及び食費を補うための手当又は経費補償。

(2) 外国に本拠を有する使用者は、外国又は本邦に本拠を有する派遣先に対して労働者派遣を行い、当該派遣先が当該労働者を本邦において就労させる場合には、労働者を本邦において就労させているものとする。

(3) 第1項8号が外国に本拠を有する使用者に適用されるのは、労働者が次のいずれかの条件を満たす場合である。

1. 本邦内の通常の職場へと行かねばならず、若しくは、当該職場から行かなければならない場合、又は、
2. 使用者により一時的にその本邦内の通常の職場から他の職場へと送り出されている場合。

第2a条 対象たる報酬

¹第2条1項1号にいう報酬とは、提供された労務について使用者から労働者に対して通貨又は現物給付の形で支給される報酬の構成要素のすべてを意味する。²特に、労働者の職務の性質、職業資格及び職業経験並びに地域と結び付けられた賃金の構成要素を含む基本報酬が、また、時間外労働に対する額も含め、手当、割増賃金及び賞与が、同号の報酬に該当する。³報酬の弁済期にかかる規律も、例外及びその条件も含め、同号の報酬に含まれる。

第2b条 越境的送出しに特有の手当の算入可能性

(1) ¹労働者が外国に本拠を有する使用者から本邦での労務提供期間のための手当（越境的送出手当）を支給される場合、第2条1項1号に規定されるところの報酬にこれを算入することができる。²当該越境的送出手当が、送出しの結果生じた実費（越境的送出し費用）の支給として支払われる場合には、この限りでない。³特に旅費、宿泊費及び食費が、越境的送出し費用とみられる。

(2) 労働関係に適用される労働条件において、ある越境的送出手当のいずれの構成要素が越境的送出し費用の支給として支払われるのか、又は、ある越境的送出手当のいずれの構成要素が報酬に含まれているのかが定められていない場合、当該越境的送出手当の全体が越境的送出し費用の支給として支払われたものとみなす。

第3章 労働協約上の労働条件

第3条 労働協約上の労働条件

¹連邦レベルの労働協約上の法規範は、次の各号のいずれかに該当する場合には、第4条から第6条までの要件のもとで、外国に本拠を有する使用者と当該労働協約の場所的適用範囲内で就労するその労働者との間の労働関係に対しても、強行的に適用される：

1. 当該労働協約が一般的拘束力を宣言されている場合、又は、

2. 第 7 条若しくは第 7a 条に基づく法規命令が存在する場合。

²第 2 条 2 項を準用する。3 第 5 条 2 号、3 号又は 4 号にいう労働条件が、全体として場所的にこの法律の全適用範囲に及ぶ協約による諸規律の対象である限りにおいて、連邦レベルの労働協約は必要でない。

第 4 条 対象産業部門

(1) 第 3 条 1 文 2 号は、次の各号に掲げる部門の労働協約に適用される：

1. その都度に効力を有する、直近では 2006 年 4 月 26 日の規則（BGBl. I S. 1085）により改正された 1980 年 10 月 28 日の建設事業規則（BGBl. I S. 2033）にいうところの、建設業又は建設関連産業（事業所所在地外の建設現場での組立て作業の提供を含む）、
2. 建物清掃、
3. 郵便サービス、
4. 警備サービス、
5. 炭鉱における鉱業特殊労働、
6. 事業主たる顧客を対象にしたクリーニングサービス、
7. 道路清掃及び冬季業務を含むごみ処理業、
8. 社会法典第Ⅱ編又は第Ⅲ編に基づく職業教育訓練及び継続訓練、並びに、
9. 畜殺及び食肉加工。

(2) 第 3 条 1 文 2 号はさらに、第 1 条に掲げた法目的を達成するため、またとりわけ賃金コストを介した排除競争を阻止するために、労働協約上の法規範の拡張が公益上要請されているものと思料される場合には、本条第 1 項に掲げられている以外の産業部門の労働協約にも適用される。

第 5 条 労働条件

¹第 3 条に規定するところの労働協約の対象となりうるのは、次に掲げる諸条件とする：

1. 時間外労働手当額を含む、最低賃金額（これは、職務の性質、労働者の職業資格及び地域によって異なりうるが、職務の性質及び職業資格による区分は全部で 3 段階までとする）、
 - 1a. 第 2 条 1 項 1 号に規定されるところの報酬の構成要素で本条第 1 号を超える範囲のもの
2. 保養休暇の期間、休暇賃金又は追加的な休暇手当、
3. 第 2 号に規定されるところの休暇請求権のうち協約当事者の共済制度によるものに関連した、分担金の徴収及び給付の提供であって、外国の使用者が、当該協約当事者の共済制度のための分担金とその本拠国における比較可能な制度のための分担金を同時に負担させられないこと、及び、協約当事者の共済制度の手続において、外国の使用者が

その労働者の法律上、労働協約上又は個別契約上の休暇請求権を実現するために既に提供した給付が控除されることが保障されているもの、

4. 直接的若しくは間接的、又は、有償若しくは無償を問わず、通常の職場から離れたところに配置された労働者に使用者が提供する宿泊施設についての条件、及び、

5. 第2条3号から8号までにいう労働条件。

²第1文1号から3号までに規定されるところの労働条件には、該当する請求権の弁済期に関する規律や、これに関し取り決められた例外及びその要件も含まれる。

第6条 特別規定

(1) 本章が第4条1項1号に規定されるところの労働協約について適用されるのは、事業所又は独立した事業部門が、主として、社会法典第Ⅲ編101条2項に規定されるところの建設給付を提供している場合である。

(2) 本章が第4条1項2号に規定されるところの労働協約について適用されるのは、事業所又は独立した事業部門が、主として、建物清掃サービスを提供している場合である。

(3) 本章が第4条1項3号に規定されるところの労働協約について適用されるのは、事業所又は独立した事業部門が、主として、第三者のための営業的又は商業的な郵便配達を行っている場合である。

(4) 本章が第4条1項4号に規定されるところの労働協約について適用されるのは、事業所又は独立した事業部門が、主として、特に生命、健康又は財産といった、あらゆる性質の法益の保護に資する、監視・警備業のサービス又は検査・規律業務を提供している場合である。

(5) 本章が第4条1項5号に規定されるところの労働協約について適用されるのは、事業所又は独立した事業部門が、主として、第三者からの委託を受けて、本邦内の炭鉱における坑道掘削又はその他の坑内における鉱業特殊労働を実施している場合である。

(6) ¹本章が第4条1項6号に規定されるところの労働協約について適用されるのは、事業所又は独立した事業部門が、主として、企業顧客又は公法上若しくは教会の施設のために、繊維製品（クリーニング業者と顧客のいずれの所有に属するかを問わない）の営業的な洗濯を行っている場合である。²社会法典第Ⅸ編219条にいう障害者のための作業場において提供されるクリーニングサービスには、本章は適用されない。

(7) 本章が第4条1項7号に規定されるところの労働協約について適用されるのは、事業所又は独立した事業部門が、主として、循環型経済法（Kreislaufwirtschaftsgesetz）3条1項1文にいう廃棄物の収集、輸送、集積、処置、除去若しくは利用を行っている場合、又は、公共の交通用地の清掃サービス及び公共の交通用地でのすべり止め散布を含む氷雪除去を行っている場合である。

(8) ¹本章が第4条1項8号に規定されるところの労働協約について適用されるのは、事

業所又は独立した事業部門が、主として、社会法典第Ⅱ編又は第Ⅲ編に基づく職業教育訓練及び継続訓練の措置を実施している場合である。²社会法典第Ⅸ編 51 条 1 項 1 文にいう職業リハビリテーション施設は対象外とする。

(9) ¹本章が第 4 条 1 項 9 号に規定されるところの労働協約について適用されるのは、事業所又は独立した事業部門において主として畜殺又は食肉加工が行われている場合（食肉事業所）、及び、事業所又は独立した事業部門において主として食肉事業所へのその労働者の配置が行われている場合である。²ここでの畜殺とは、魚類を除く動物の畜殺及び解体作業のすべてを含む。³加工とは、畜殺によって得られた食肉製品から食品を製造するためのさらなる加工作業のすべて並びに当該食品の小分け及び包装を含む。⁴畜殺によって得られた食肉製品の処置、小分け又は包装が、直接に末端消費者の要求に応じて行われる場合は、対象外とする。

(10) 第 1 項から第 9 項までに規定するところの労働協約が事業所又は独立した事業部門という概念の定義を規定している場合、当該概念定義規定を基準とする。

第 7 条 第 4 条 1 項の場合における法規命令

(1) ¹第 4 条 1 項並びに第 5 条及び第 6 条にいう労働協約の当事者により共同申請がなされた場合で、第 1 条に掲げた法目的を達成するために公益上要請されているものと思料されるときには、連邦労働社会省は法規命令により、連邦参議院の承認を得ることなく、当該労働協約上の法規範がその適用範囲に含まれかつそれに拘束されていないすべての使用者及び労働者に対して適用されることを決定できる。²第 1 文は、第 5 条 1 文 1a 号に規定されるところの協約上の労働条件には適用されない。

(2) ¹ある部門において、少なくとも部分的に同一の業種的適用範囲を有する複数の労働協約が適用される場合、命令制定者は、第 1 項に基づくその決定に際しては、総合考量の枠組みにおいて、第 1 条に掲げられる法目的に加え補足的に、それぞれの労働協約の代表性を顧慮しなければならない。²代表性の確認に際しては、次の各号の事情に優先的に依拠すべきものとする：

1. その都度の協約に拘束される使用者によって使用され当該労働協約の適用範囲に含まれる労働者の数、
2. その都度の当該労働協約の適用範囲に含まれる協約締結組合の組合員の数。

(3) 複数の労働協約につき一般的拘束力宣言の申請がある場合、命令制定者は、特別の注意をもって、憲法的価値を有する法益であってその選択によって影響を受けるものを比較考量し、対立する基本法上の利益を慎重に調整しなければならない。

(4) 法規命令の布告に先立ち、連邦労働社会省は、当該法規命令の適用範囲に含まれる使用者及び労働者、労働協約の当事者及び第 2 項に規定する場合においては他の労働協約の当事者、並びに、少なくとも部分的に当該法規命令の適用範囲において教会法に基づき教会関

係の使用者の属する領域についての労働条件を設定している労使同数により構成される委員会に対して、法規命令草案の公示の日から 3 週間以内の書面による意見表明の機会を与える。

(5) ¹第 4 条 1 項に規定されるところの産業部門において初めて本条 1 項に基づく申請がなされた場合、本条 4 項に規定されるところの期間の満了後に、労働協約法 5 条 1 項 1 文に基づく委員会（協約委員会）を設置する。²少なくとも 4 名の委員が申請に賛成した場合、又は、協約委員会が 2 箇月以内に見解を明らかにしない場合には、本条 1 項に基づき法規命令を発することができる。³申請に賛成したのが 2 名又は 3 名の場合、連邦政府のみが法規命令を発することができる。⁴第 1 文から 3 文までは、第 4 条 1 項 1 号から 8 号までに規定されるところの労働協約には適用されない。

第 7a 条 第 4 条 2 項の場合における法規命令

(1) ¹第 4 条 2 項及び第 5 条にいう労働協約の当事者による共同申請がなされた場合で、第 1 条に掲げた法目的を達成するために、またとりわけ賃金コストを介した排除競争を阻止するために、公益上要請されているものと思料されるときには、連邦労働社会省は法規命令により、連邦参議院の承認を得ることなく、当該労働協約上の法規範がその適用範囲に含まれかつそれに拘束されていないすべての使用者及び労働者に対して適用されることを決定できる。²第 1 文は第 5 条 1 文 1a 号に規定されるところの労働条件には適用されない。³法規命令の適用範囲が介護部門（第 10 条）に及ぶ場合には、連邦労働社会省は、連邦参議院の承認を得ることなく、連邦保健省の同意を得て、当該法規命令を発する。⁴第 2 文に基づく法規命令については、1a 項に掲げる要件も充足すべきであり、また、第 11 条 2 項に掲げる法目的も顧慮されるべきものとする。

(1a) ¹第 1 項に規定されるところの労働協約であってその適用範囲が介護部門に及ぶものが締結されるより前に、連邦労働社会省は、そのような労働協約にかかる交渉が開始されたことについて、協約当事者との共同の公示を行う。²宗教団体であって、その領域において、教会法に基づき教会関係の使用者の属する領域について労働条件設定のために労使同数により構成される委員会が介護部門において設置されているものは、当該公示から 3 週間以内に、連邦労働社会省に対して、それぞれその領域において設置されている委員会を 1 つ指定することができ、当該委員会は協約当事者から予定されている労働協約の内容につき意見聴取されるものとする。³当該意見聴取は、その都度の委員会又は協約当事者から要求のあった場合には口頭により実施される。⁴第 1 項に基づく申請は、本項 2 文に基づき指定される委員会の少なくとも 2 つから書面による同意を得ることが必要なものとする。⁵これらの委員会は、それが設置される宗教団体の領域において、宗教団体の属する領域の介護部門において就労する労働者全体の少なくとも 3 分の 2 が合計で就労しているものでなければならない。⁶もしある委員会への意見聴取に関連して瑕疵があった場合でも、当該瑕疵は当該委員会の同意により治癒されるものとする。

(2) 第 7 条 2 項及び 3 項を準用する。

(3) ¹法規命令の布告に先立ち、連邦労働社会省は、当該法規命令の適用範囲に含まれる使用者及び労働者、当該法規命令により影響を受ける可能性のある使用者及び労働者、労働協約の当事者、並びに、当該手続の結果に利害を有するすべての労働組合、使用者団体、及び、教会法に基づき教会関係の使用者の属する領域についての労働条件を設定している労使同数により構成される委員会に対して、法規命令草案の公示の日から 3 週間以内の書面による意見表明の機会を与える。²この意見表明の機会においては、特に、第 1 条に掲げた法目的を達成するために、またとりわけ賃金コストを介した排除競争を阻止するために、労働協約上の法規範の拡張がどの程度適切なものであるかという問題も対象に含まれるものとする。³法規命令の適用対象が介護部門に及ぶ限り、意見表明の機会においては、特に、第 11 条 2 項に掲げる法目的を達成するために労働協約上の法規範の拡張がどの程度適切なものであるかという問題も対象に含まれるものとする。

(4) ¹第 1 項に規定されるところの申請がなされた場合、本条 3 項に規定されるところの期間の満了後に、労働協約法 5 条 1 項 1 文に基づく委員会（協約委員会）を設置する。²少なくとも 4 名の委員が申請に賛成した場合、又は、協約委員会が 2 箇月以内に見解を明らかにしない場合には、本条 1 項に基づき法規命令を発することができる。³申請に賛成したのが 2 名又は 3 名の場合、連邦政府のみが法規命令を発することができる。

第 8 条 使用者の労働条件付与義務

(1) ¹本邦又は外国に本拠を有する使用者であつて、第 3 条 1 文 1 号に規定するところの一般的拘束力を宣言された労働協約、又は、第 7 条若しくは第 7a 条に基づく法規命令の適用範囲に含まれる者は、その労働者に対して少なくとも当該労働協約上規定されている就労地での労働条件を付与する義務を、また、協約当事者の共済制度に第 5 条 3 号に基づき生ずる分担金を支払う義務を負う。²第 1 文は、これに相当する義務付けが、労働協約法 3 条による協約拘束力若しくは同法 5 条による一般的拘束力宣言又は本法の第 7 条若しくは第 7a 条に基づき存在するかどうかにかかわらず、適用される。

(2) 使用者は、労働協約法 3 条又は同法 5 条による一般的拘束力宣言に基づき他の労働協約に拘束されている場合であっても、第 5 条 1 文 2 号から 4 号までに規定するところの労働条件の定めをおく労働協約で第 3 条 1 文 1 号に規定するところのもの、及び、第 4 条から第 6 条までに規定されるところの労働協約で第 7 条又は第 7a 条に基づく法規命令により当該労働協約に拘束されていない使用者及び労働者に拡張されるものについては、当該労働協約をも遵守しなければならない。

(3) 派遣労働者が派遣先により、第 5 条 1 文 2 号から 4 号までに規定するところの労働条件の定めをおく第 3 条 1 文 1 号に規定するところの労働協約又は第 7 条若しくは第 7a 条に基づく法規命令の適用範囲に含まれる活動に従事させられる場合、派遣元は、少なくとも

当該労働協約又は当該法規命令において規定されている労働条件を付与する義務を、また、当該労働協約に基づき生ずる分担金を支払う義務を負うものとし、派遣先の事業所が当該労働協約又は当該法規命令の業種的適用範囲に含まれない場合にも同様とする。

第9条 放棄、失効

¹労働者の第7条又は第7a条による法規命令に基づき生ずる第5条1文1号に規定するところの最低賃金にかかる請求権の放棄は、裁判上の和解による場合にのみ適法とし、その他の場合には放棄は認められないものとする。²第1文に掲げられた請求権は失効しない。³第1文に掲げられた請求権の主張についての除斥期間を規律することができるのは、第7条又は第7a条に基づく法規命令の基礎となっている労働協約のみとし、その期間は少なくとも6箇月以上でなければならない。

第4章 介護部門における労働条件

第10条 適用範囲

¹本章は介護部門に適用される。²これには、外来、部分入院若しくは入院の介護又は要介護者のための外来の看護を主に提供している事業所又は独立した事業部門（介護事業所）が含まれる。³要介護者とは、自立性又は能力に健康上の障害を生じていて、それがゆえに一時的に又は永続的に他人の助けを必要としており、また、身体上、認知上又は精神上的負担又は要求を自力で補い又は克服することができない者をいう。⁴ある施設の中心的目的が、医療上の予防のための給付、医療上のリハビリテーションのための給付、労働生活若しくは共同体における生活への参加のための給付、学校の職業教育訓練又は病人若しくは障害者の教育にある場合、当該施設は第2文のいう介護事業所ではなく、また、病院も第2文にいう介護事業所ではない。

第11条 法規命令

(1) 連邦労働社会省は、第12条に基づき設置される委員会により第5条1号及び2号に規定するところの労働条件について提案のあった場合、法規命令により、連邦参議院の承認を得ることなく、当該労働条件が第12a条2項に基づく勧告の適用範囲に含まれる使用者及び労働者に適用されることを決定できる。

(2) 第1項に基づくその決定に際して連邦労働社会省は、第1条に掲げる法目的に加えて、介護の質の確保及び社会法典第XI編11条2項に規定されるところの教会関係その他の非営利の福祉事業者の任務を顧慮しなければならない。

(3) 法規命令の布告に先立ち、連邦労働社会省は、当該法規命令の適用範囲に含まれる使用者及び労働者、少なくとも部分的に当該法規命令の業種的適用範囲に含まれる労働協約の

当事者、並びに介護部門において教会法に基づき教会関係の使用者の属する領域についての労働条件を設定している労使同数により構成される委員会に対して、法規命令草案の公示の日から 3 週間以内の書面による意見表明の機会を与える。

第 12 条 委員会の設置

(1) 連邦労働社会省は、第 12a 条 2 項に基づく労働条件設定にかかる勧告を決議する、常設の委員会を設置する。

(2) ¹当該委員会は、5 年の任期で招集される。²連邦労働社会省は、委員会が既に新たな勧告についての審議を開始しており、しかし未だ当該勧告についての決議を行っていない場合には、任期を延長することができる。³この場合、新たな任命は、決議がなされた後に遅滞なく行われるものとするが、5 年の任期が満了してから遅くとも 3 箇月以内に行われるものとする。

(3) ¹当該委員会は 8 名の委員により構成する。²委員は、委員会における活動を名誉職として引き受けるものとする。³委員は何らかの指示には拘束されないものとする。

(4) ¹連邦労働社会省は、正規の委員として適切な人物を 8 名、また、その代理として適切な人物を 8 名、提案資格に基づく提案を顧慮したうえで任命する。²以下の第 1 号 a、同号 b、第 2 号 a 及び同号 b のそれぞれが、正規の委員 2 名及びその代理 2 名につき提案資格を有する：

1. 介護部門における労働協約当事者である、
 - a) 介護部門において協約管轄を有する労働組合又は労働組合の連合体、及び、
 - b) 介護部門において協約管轄を有する使用者団体又は使用者団体の連合体、並びに、
2. 介護部門において教会法に基づき教会関係の使用者の属する領域についての労働条件を設定している労使同数により構成される委員会の、
 - a) 労働者側、及び、
 - b) 使用者側。

³第 1 号 a から第 2 号 b までに掲げるグループで同じものに属する場合、共同での提案を行うことができる。

(5) ¹連邦労働社会省は、相応の期間を定め、当該期間内での提案を求める。²期間経過後に到達した提案は顧慮されない。³連邦労働社会省は、提案を審査したうえで、審査のために重要な事実の報告又は疎明を相応の期間を定めて要求することができる。⁴期間経過後に報告又は疎明された事実は顧慮されない。

(6) ¹第 4 項 2 文に掲げられるグループそれぞれに割り当てられている委員会におけるポストの数を超える数の提案があった場合、連邦労働社会省は、いずれの提案に従うべきかを決定する。²かかる決定においては、次に掲げる事項を顧慮すべきものとする：

1. 介護部門において協約管轄を有する労働組合又は労働組合の連合体による提案が複数

なされた場合には、その代表性、

2. 介護部門において協約管轄を有する使用者団体又は使用者団体の連合体による提案が複数なされた場合には、非営利事業者、公的事業者及び民間事業者の多様性をどの程度反映しているか、及び、それと同じくらい、それぞれの団体若しくは連合体の代表性。

³ 労働組合又は労働組合の連合体の代表性の評価は、介護部門での労働者として就労しているそれぞれの労働組合の組合員の数又はそれぞれの連合体の組合員の数及び当該連合体の加盟組合の数に従って行われるものとする。⁴ 使用者団体の代表性の評価は、それぞれの使用者団体に加盟しかつその会員としての性質からすれば協約に拘束されうる使用者の労働者のうち、介護部門で就労する者の数に従って行われるものとする。⁵ 使用者団体の連合体の代表性の評価は、次のいずれかに該当する使用者の労働者のうち介護部門で就労している者の数に従って行われるものとする：

1. 当該連合体に加盟しかつその会員としての性質からすれば協約に拘束されうる使用者、又は、
2. 当該連合体に属する使用者団体に加盟しかつその会員としての性質若しくはそれぞれの使用者団体の会員としての性質からすれば協約に拘束されうる使用者。

⁶ 第 4 項 3 文にいう共同提案が行われた場合には、提案資格を有する組織に基準として割り当てられた労働者数を合算する。

(7) ¹ 正規の委員又は代理の委員が委員職を離れる場合、連邦労働社会省は他の適切な人物を任命する。² 職を離れるところの当該正規の委員又は代理の委員が任命される際に、連邦労働社会省が提案資格に基づく提案（これには第 4 項 3 文に基づく共同提案を含む）に従っていたのであれば、新たな任命においてもその提案が顧慮される。³ 連邦労働社会省が定める相応の期間内に適切な人物の提案がない場合には、連邦労働社会省が任命についての判断を行う。⁴ 第 5 項 3 文及び 4 文を準用する。

(8) 連邦労働社会省による任命に対する疑義の訴えは、停止的効力（*aufschiebende Wirkung*）を有しないものとする。

第 12a 条 労働条件にかかる勧告

(1) ¹ 委員会は、第 12 条 4 項 2 文において提案資格を有するとされているグループからの申請に基づき、審議を開始する。² 連邦労働社会省により第 7a 条 1a 項 1 文にいう労働協約にかかる交渉の開始が公示されている場合、同項 2 文に基づく委員会の指名のための期間の満了後早くとも 4 箇月後に、第 12 条 4 項 2 文 2 号 a 及び b に規定されるところのグループの 4 分の 3 の委員により、新たな勧告についての審議の開始又は継続を求めることができる。

(2) ¹ 委員会は、第 5 条 1 文 1 号又は 2 号に規定するところの労働条件の設定につき、勧告を決議する。² その際に委員会は、第 1 条及び第 11 条 2 項に掲げられている目的を顧慮す

る。³勧告される最低賃金額は、労働者の職務の性質又は職業資格により異なるべきものとする。⁴勧告は、少なくとも 24 箇月の適用期間を有すべきものとする。⁵委員会は、第 9 条 3 文の求めるものに適合する除斥期間を勧告することができる。⁶勧告は、書面により理由が説明されるべきものとする。

(3) ¹決議の成立は、次の各号に掲げる委員の 4 分の 3 以上が出席しかつ賛成した場合に認められる：

1. 第 12 条 4 項 2 文 1 号の a 及び b のグループに属する委員、
2. 第 12 条 4 項 2 文 2 号の a 及び b のグループに属する委員、
3. 第 12 条 4 項 2 文の 1 号 a 及び 2 号 a のグループに属する委員、
4. 第 12 条 4 項 2 文の 1 号 b 及び 2 号 b のグループに属する委員。

²それぞれの代理の委員はその代理するところの正規の委員を代理することができる。

(4) ¹委員会の会議は、議決権を持たない連邦労働社会省の受任者 1 名を議長として行われる。²会議は非公開とする。³その審議の内容は秘密とする。⁴委員会は定期的に、連邦労働社会省及び連邦保険省の代表者を、議決権を持たない形で会議に招くものとする。⁵その他詳細については委員会規則が定めるべきものとする。

第 13 条 法律効果

¹第 7a 条に基づく法規命令と第 11 条に基づく法規命令の適用範囲が重なる場合には、前者の規律が後者の規律に優先する。²第 1 文にかかわらず、第 11 条に基づく法規命令は、第 7 条に基づく法規命令との関係では、第 8 条及び第 9 条並びに第 5 章及び第 6 章の適用に関して同等に扱われるものとする。

第 4a 章 現金ユーロの越境的な道路運送業における労働条件

第 13a 条 同等の位置づけ

ユーロ圏加盟国間における現金ユーロの職業的かつ越境的な道路運送に関する 2011 年 11 月 16 日の欧州議会及び閣僚理事会による EU 規則 1214/2011 (OJ (2011) L 316, p. 1) は、第 8 条及び第 9 条並びに第 5 章及び第 6 章の適用に関して、第 7 条に基づく法規命令と同等に扱われるものとする。

第 4b 章 外国に本拠を有する使用者により 12 箇月を超えて本邦で使用されている者についての追加的労働条件

第 13b 条 追加的労働条件

(1) ¹外国に所在する使用者が本邦において 12 箇月を超えて労働者を就労させた場合、

当該労働関係に対しては、本邦での就労期間が 12 箇月経過した後について、第 2 章から 4a 章までに規定されるところの労働条件に加えて、就労地における法規定及び行政規定並びに一般的拘束力を有する労働協約に規定されている労働条件のうち、次の各号に掲げるものを除くすべてが適用されるものとする：

1. 退職後の競業避止を含め、労働関係の締結又は終了についての手続及び方式に関する規定並びに条件、また、
 2. 事業所老齢年金。
- ²第 2 条 2 項を準用する。

(2) ¹ 本邦での就労期間が 12 箇月経過する前に使用者が通知を提出した場合には、第 1 項に掲げた追加的労働条件が当該労働者に適用されるまでの期間は、18 箇月に延長される。

² この通知は、民法典 126b 条に基づく書面の方式かつドイツ語により、管轄の税関当局に対して行われなければならない；また、次に掲げる事項を含まなければならない：

1. 労働者の氏名及び生年月日、
2. 本邦における就労場所（建設給付の場合には建設現場）、
3. 本邦における就労期間が 12 箇月を超過する理由、
4. 通知時点で予測されうる本邦での見込就労期間。

³ 管轄の税関当局は通知の到達を通告するものとする。

(3) 連邦財務省は、連邦労働社会省の同意を得て、法規命令により、連邦参議院の承認を得ることなく、次に掲げる事項を決定することができる：

1. 第 2 項 2 文にかかわらず通知が専ら電子的に行われうるための方法並びに技術上及び組織上の要件、また、
2. 第 2 項 3 文に従い管轄税関当局が通知の到達を通告する方法。

(4) 連邦財務省は法規命令により、連邦参議院の承認を得ることなく、第 2 項に規定されるところの管轄税関当局を決定することができる。

第 13c 条 本邦での就労期間の算定

(1) 労働者が役務提供契約又は請負契約の枠組みにおいて本邦で就労させられる場合、本邦での就労期間の算定のためには、当該契約の枠組みにおいて当該労働者が本邦で就労する期間すべてを顧慮するものとする。

(2) 労働者が使用者の本邦内にある事業所又は本邦内にあり株式会社法 15 条に規定されるところ関連企業 (verbundene Unternehmen) において就労する場合、本邦での就労期間の算定のためには、当該労働者が当該本邦内の事業所又は本法内の企業において就労する期間すべてを顧慮するものとする。

(3) ¹ 外国に所在する使用者が派遣元として派遣労働者を本邦内の派遣先に派遣する場合、本邦での就労期間の算定のためには、当該派遣労働者が派遣契約の枠組みにおいて本邦で就

労する期間すべてを顧慮するものとする。²第1項及び第2項は、外国に本拠を有する派遣先が派遣労働者を本邦において就労させた場合について準用される。

(4) ¹労働者又は派遣労働者の本邦における活動の中断（Unterbrechung）を、本邦での就労期間の算定においては、本邦における就労が終了したものとはみない。²労働契約当事者の主たる義務が休止している（ruhen）又は外国での就労が行われている期間は、就労期間の算定において顧慮しない。

(5) 労働者が第1項、第2項又は第3項に規定されるところの就労に直接的に連続してさらに本邦で第1項、第2項又は第3項に規定されるところの就労を行う場合、本邦での就労期間の算定においては、両方の就労期間を通算するものとする。

(6) 労働者が第1項、第2項又は第3項に規定されるところの就労ではない形で本邦において就労する場合には、本邦での就労期間の算定においては、当該労働者が本邦において中断することなく就労した期間すべてを顧慮するものとする。

(7) ¹使用者又は第3項2文に規定されるところの外国に本拠を有する派遣先が、本邦で就労させている労働者を他の労働者と入れ替え、当該労働者が同じ場所での同じ職務に従事する場合、入れ替え前の労働者の就労期間を入れ替え後の労働者の就労期間に加算するものとする。²第1文にいう同じ職務であるとは、当該労働者が入れ替え前の労働者と本質的に同一の任務を引き受けており、かつ、当該任務が次の各号のいずれかに該当する場合に認められる：

1. 同一の役務提供契約若しくは請負契約の枠組みにおいて遂行されるものであること、
2. 使用者の事業所若しくは関連企業における職務の場合には、本邦の同一の事業所若しくは同一の企業において遂行されるものであること、又は、
3. 派遣労働者として本邦に本拠を有する同一の派遣先のもとで遂行されること。

³労働者が職務を第1文にいう同じ場所で実行していると認められるのは、次の各号に掲げる地において職務に従事する場合である：

1. 入れ替え前の労働者が職務に従事していたのと同じ所番地若しくはその隣接地において職務に従事する場合、又は、
2. 入れ替え前の労働者と同一の役務提供契約若しくは請負契約の枠組みにおいて、当該役務提供契約若しくは請負契約のためにあらかじめ設定されていた所番地で職務に従事する場合。

第5章 市民法上の履行確保

第14条 委託者の責任

¹請負業務又は役務提供の実行を他の企業に委託した企業は、当該他の企業、孫請け企業、又は当該他の企業若しくは孫請け企業から委託された派遣元が第8条に基づき負う、労働者

への最低賃金支払い義務及び協約当事者の共済制度への分担金支払い義務について、先訴の抗弁を放棄した保証人と同様の義務を負う。² 第 1 文にいう最低賃金には、税並びに社会保険及び雇用促進にかかる分担金その他これらに準ずる社会保障にかかる支出を控除した後に労働者に残される額（手取賃金）のみが含まれる。

第 15 条 裁判管轄

¹ 外国に本拠を有する使用者によりこの法律の適用範囲において就労させられている又は就労させられていた労働者は、この法律の適用範囲における当該就労期間に関連する第 2 条、第 8 条又は第 14 条に基づく義務の履行を求める訴えを、ドイツの労働裁判所においても提起することができる。² このような訴え提起は、第 5 条 1 文 3 号に規定されるところの協約当事者の共済制度においても、当該制度に支払われるべき分担金との関係で可能なものとする。

第 15a 条 越境的労働者派遣の際の派遣先の情報提供義務

(1) 外国に本拠を有する派遣先が、派遣労働者を本邦において就労させる場合、当該派遣先はその前に、民法典 126b 条に基づく書面の方式で派遣元に対して、そのことについて情報提供を行うものとする。

(2) ¹ 本邦又は外国に本拠を有する派遣先が、外国に所在する派遣元の派遣労働者を本邦において就労させる場合、当該派遣先はその前に、民法典 126b 条に基づく書面の方式で派遣元に対して、当該派遣先の事業所において当該派遣先の労働者のうち比較可能な者に適用される基本的な労働条件（これには報酬を含む）について情報提供を行うものとする。² 労働者派遣法第 8 条 2 項及び 4 項 2 文に基づく均等待遇原則からの逸脱のための要件を満たす場合には、かかる情報提供義務は課されない。³ 労働者派遣法 13 条は影響を受けない。

第 6 章 国家官庁による監督及び履行確保

第 16 条 管轄

第 5 条 1 文 1 号から 4 号までの労働条件の付与に関する限り、第 8 条に基づく使用者の義務履行の検査は、税関当局の管轄とする。

第 17 条 税関当局及び他の官庁の権限

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 条の規定は、次の各号に掲げる準則のもとで準用される：

1. それらの規定で掲げられている官庁は、労働契約、証明書法 2 条に基づく文書その他第 8 条に基づく労働条件の遵守に関する直接的又は間接的な情報を与える契約関連書類を

閲覧することもでき、

2. 不法就労対策法 5 条 1 項に基づき協働を義務付けられている者はそれらの書類を提出しなければならず、そして、

3. 公の安全及び秩序にとって差し迫った危険がある場合には、第 5 条 1 文 4 号に規定される場所の労働条件にかかる検査のため、税関当局に、使用者により提供されている労働者のための宿泊施設に昼夜を問わず立ち入る権限が与えられる。

²不法就労対策法 16 条から 19 条までの規定を適用する。³不法就労対策法 6 条 4 項を準用する。⁴第 16 条に掲げる目的又は第 20 条 2 項に基づく欧州経済領域の官庁との協力に資する情報処理について、社会法典第 X 編 67 条 3 項 4 号は適用しない。⁵住居の不可侵の基本権（基本法 13 条）は、第 1 文 3 号により制約される。

第 18 条 届出義務

(1) ¹外国に本拠を有する使用者は、この法律の適用範囲内において 1 人又は複数の労働者を就労させる場合で、第 16 条に基づき税関当局による監督対象となる労働条件が当該労働関係に適用されるときには、それぞれの請負業務又は役務提供の開始前に、管轄の税関当局において、検査のために重要となる事項を記載したドイツ語による書面の届出書を提出する義務を負う。²重要事項は、次の各号に掲げる事項である：

1. この法律の適用範囲内で就労させるその労働者の氏名及び生年月日、
2. 就労の始期及び見込就労期間、
3. 就労場所（建設給付の場合には建設現場）、
4. 第 19 条に基づき必要となる書類を本邦において備え置く場所、
5. 責任者の氏名、生年月日及びドイツにおける所番地、
6. 労働者が送り出される先の部門、及び
7. 委任送達代理人が第 5 号に掲げられた責任者と同一でない限りにおいて、当該委任送達代理人の氏名及びドイツにおける所番地。

³第 1 文にいう使用者は、これらの事項に関する変更を遅滞なく届け出なければならない。

(2) 使用者は届出に際して、第 8 条に基づく自身の義務を遵守することの確約書を添付しなければならない。

(3) ¹外国に本拠を有する派遣元が 1 人又は複数の労働者を労務提供のために派遣先に派遣する場合、第 1 項 1 文の要件のもとで、派遣先は、それぞれの請負業務又は役務提供の開始前に、管轄の税関当局に対して、次の各号に掲げる事項を記載したドイツ語による書面の届出書を送達しなければならない：

1. 派遣労働者の氏名及び生年月日、
2. 派遣の始期及び派遣期間、
3. 就労の場所（建設給付の場合には建設現場）、

4. 第 19 条に基づき必要となる書類を本邦において備え置く場所、
5. 派遣元の委任送達代理人の氏名及びドイツにおける所番地、
6. 労働者が送り出される先の部門、並びに、
7. 派遣元の氏名又は商号及び所番地。

²第 1 項 3 文を準用する。

(4) 派遣先は届出に際して、派遣元による、第 8 条に基づく自身の義務を遵守することの確約書を添付しなければならない。

(5) 連邦財務省は、連邦労働社会省の同意を得て、法規命令により、連邦参議院の承認を得ることなく、次に掲げる事項を決定することができる：

1. 第 1 項 1 文及び 3 文、第 2 項、第 3 項 1 文及び 2 文並びに第 4 項にかかわらず届出、変更の届出及び確約書が電子的に送信されうるための方法並びに技術上及び組織上の要件、
2. 変更の届出を例外的に省略できるための要件、そして、
3. 定期的に繰り返される請負業務又は役務提供の枠組みにおいて労働者が送り出され配置されている場合、又は、その他実行されるべき請負業務又は役務提供の特殊性からそれが必要とされる場合の、届出手続の簡略化又は変更の方法。

(6) 連邦財務省は、法規命令により、連邦参議院の承認を得ることなく、第 1 項 1 文及び第 3 項 1 文に規定するところの管轄官庁を決定することができる。

第 19 条 書類の調製及び備置き

(1) ¹第 16 条に基づき税関当局による監督対象となる労働条件が当該労働関係に適用される限りにおいて、使用者は、労働者の日ごとの労働の開始時間、終了時間及び労働時間の長さを、また、時間に連動して割増賃金が与えられるべき場合には当該割増賃金ごとの項目を設けたうえで当該割増賃金の請求権を基礎づける労働の開始時間、終了時間及び労働時間の長さを、遅くとも当該労務提供の日から 7 暦日が経過するまでに記録し、当該記録を当該記録の基準となった時点から起算して少なくとも 2 年間保存する義務を負う。²第 1 文は、派遣元から 1 人又は複数の労働者が労務提供のために派遣されている派遣先について準用される。

(2) ¹すべての使用者は、第 16 条に基づき税関当局による監督対象となる労働条件の監督に必要な書類を、この法律の適用範囲内において労働者を現に就労させる全期間（少なくとも当該請負業務又は役務提供の全期間）にわたり（ただし、合計で 2 年を超えることはない）、本邦においてドイツ語で備え置いておかなければならない。²検査を担う官庁が求めた場合には、就労の場所（建設給付の場合には建設現場）にも当該書類が備え置かれるべきものとする。

(3) 連邦労働社会省は法規命令により、連邦参議院の承認を得ることなく、第 18 条並び

に本条第 1 項及び 2 項に基づく使用者又は派遣先の義務を、個々の部門又は労働者グループに関して制限することができるものとする。

(4) 連邦財務省は、使用者が負っている、その就労させている労働者の日ごとの労働時間及び割増賃金に係る労働時間を記録し当該記録を保存する義務に関し、実行されるべき請負業務若しくは役務提供の特殊性又は部門の特殊性から必要とされる場合、連邦労働社会省の同意を得て、法規命令により、連邦参議院の承認を得ることなく、それを簡略化又は変更する方法を決定することができる。

第 20 条 国内外の官庁との協力

(1) 税関当局は、管轄を有する現地の州財務官庁に対して、第 18 条 1 項及び 3 項に基づく届出について情報提供を行うものとする。

(2) ¹税関当局及び不法就労対策法 2 条に掲げられるその他の官庁は、欧州経済領域に関する協定の他の締約国の官庁であって、この法律に対応した任務を遂行するもの若しくは違法就労の取締りにつき管轄を有するもの、又は、使用者が第 8 条に基づく義務を履行しているか否かについての情報を提供しうるものとの間でも、データ保護法規定上の基準に従い、協力することができる。²国際的な刑事司法共助に関する規律は、これにより影響を受けないものとする。

(3) 税関当局は、第 23 条 1 項から 3 項までにに基づく確定力のある過料決定について、過料の額が 200 ユーロを超える限りにおいて、事業中央登記簿に対して情報提供を行うものとする。

(4) [削除]

第 21 条 公共調達からの排除

(1) ¹第 23 条に対する違反により 2,500 ユーロ以上の過料を科された応募者は、その信頼性の回復が証明されるまでの相応の期間、競争制限禁止法 99 条及び 100 条において列挙された発注者からの納入、建設又はサービス提供の発注にかかる入札手続への参加から排除されるものとする。²過料を科す手続の実施前であっても、個別事案において、証拠状況に鑑みて第 1 文における意味での重大な過誤の存することに合理的な疑いのない場合、第 1 文と同様とする。

(2) 第 23 条による秩序違反の追及又は科罰を管轄する官庁は、競争制限禁止法 99 条に規定するところの公共調達の発注者、及び、公共調達の発注者により認められた前資格者名簿又は企業名簿若しくは納入業者名簿を作成する機関に対して、要求に応じて必要な情報を与えることができる。

(3) ¹第 2 項に定める公共調達の発注者は、その職務の範囲内において、事業中央登記簿に対し、第 23 条 1 項又は 2 項による秩序違反を理由とする確定力のある過料決定に関する

情報を求め、又は、応募者に対して、第 1 項が定める排除の要件が存在しないことの宣明を求める。² 応募者の宣明があった場合、第 2 項に定める公共調達発注者は、いつでも、営業法 150a 条による事業中央登記簿上の追加的情報を求めることができる。

(4) 30,000 ユーロ以上の発注に際しては、第 2 文に定める公共調達発注者は、落札することになる応募者について、落札決定の前に営業法 150a 条による事業中央登記簿からの情報を求める

(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 22 条 [削除]

第 23 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 8 条 1 項 1 文又は 3 項に反して、その遵守が第 16 条に基づき税関当局による検査対象となる労働条件を付与せず若しくは適時に付与せず、又は、分担金を支払わず若しくは適時に支払わなかった者、
2. 不法就労対策法 5 条 1 項 1 文 1 号又は 3 号との関連で第 17 条 1 文に反して、検査を拒み、又は検査に協力しなかった者、
3. 不法就労対策法 5 条 1 項 1 文 2 号との関連で第 17 条 1 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、
4. 不法就労対策法 5 条 5 項 1 文との関連で第 17 条 1 文に反して、データの通知をしなかった者、不正確に行った者、不完全に行った者、定められた方法により行わなかった者又は適時に行わなかった者、
5. 第 18 条 1 項 1 文又は 3 項 1 文に反して、届出の提出若しくは送達をしなかった者、不正確に行った者、不完全に行った者、定められた方法により行わなかった者又は適時に行わなかった者、
6. 第 18 条 1 項 3 文及び 3 項 2 文に反して、変更の届出をしなかった者、不正確に行った者、不完全に行った者、定められた方法により行わなかった者又は適時に行わなかった者、
7. 第 18 条 2 項又は 4 項に反して、確約書の添付をしなかった者、不正確に添付した者又は適時に添付しなかった者、
8. 第 19 条 1 項 1 文及び 2 文に反して、記録の調製を行わなかった者、不正確に行った者、不完全に行った者若しくは適時に行わなかった者、又は、最低 2 年の記録保存を行わなかった者、
9. 第 19 条 2 項に反して、書類を備え置かなかった者、不正確に備え置いた者、不完全に

備え置いた者又は定められた方法により備え置かなかった者。

(2) 企業者として他の企業者に対し委託することにより、相当な規模において請負業務又は役務提供を行わせる者が、かかる委託の遂行に際して当該他の企業者による次の各号に掲げるいずれかの行為があることを知覚し、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 8 条 1 項 1 文又は 3 項に反して、その遵守が第 16 条に基づき税関当局による検査対象となる労働条件を付与せず若しくは適時に付与せず、又は、分担金を支払わず若しくは適時に支払わないこと、
2. 第 8 条 1 項 1 文又は 3 項に反して、その遵守が第 16 条に基づき税関当局による検査対象となる労働条件を付与せず若しくは適時に付与せず、又は、分担金を支払わず若しくは適時に支払わない下請企業を使用し、又はこれを許容していること。

(3) 第 1 項 1 号及び 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ものとする。

(4) 第 16 条に掲げる官庁は、それぞれその業務範囲の事項につき、秩序違反法 36 条 1 項 1 号にいう行政当局とする。

(5) 第 16 条に掲げる官庁による、連邦の官庁及び連邦が直轄する公法上の法人のための強制執行、並びに、秩序違反法 46 条との関連での刑事訴訟法 111e 条に基づく財産仮差押えの執行については、連邦行政執行法を適用する。

第 6a 章 労働法及び社会法に関する相談

第 23a 条 給付請求権

(1) ドイツ労働総同盟は、労働法及び社会法上の問題に関する相談機関の設置及び運営並びにこれとの関連での向上訓練及び情報資料の準備提供のために、1 暦年ごとに、連邦の予算から最大 399 万 6,000 ユーロを請求する権利を有する。

(2) 当該請求権は、次の各号に掲げる条件を満たす相談についてのみ存する：

1. 労働者の自由移動の枠組みにおいて又は越境的に送り出されてきた労働者として本邦において就労する、就労することになっている又は就労していた EU 市民を対象としており、
2. 相談者のために無償で提供されており、かつ、
3. 相談者が労働組合の組合員であることを条件としないこと。

(3) ¹第 1 項に規定するところの相談機関は、第三国からの就労者に対しては、管轄を有する他の相談機関により提供されている適当なサービスについての情報を提供し、当該機関を利用するよう当該第三国国民に教示するものとする。²第 1 項及び 2 項に従って相談機関により取り扱われている事案と直接の実質的關係性がある場合には、越境的に送り出されて

きた第三国国民も相談の対象とすることができる。³ 直接の客観的關係性の存在が認められるのは、特に、第三国国民と EU 市民が同じ使用者により送り出されている場合である。

(4) ¹ 請求権は、相談機関の資金調達のためにドイツ労働総同盟が、認可された合計額の 9 分の 1 の額を自己負担している限りにおいて、当該金額に応じて認められる。² 自己負担の金額は、受給資格を有する者により申請時に明示され、直接に相談機関の資金として供与されるものとする。³ 自己負担額が全額許与されなかった場合には、既に認可された合計額を、供与された自己負担額に 9 を乗じた額に減ずる。

(5) ¹ 給付の認可につき管轄を有する官庁は、連邦労働社会省とする。² 同省は受給資格を有する者による申請について、行政行為として決定を行う。

(6) ¹ 連邦労働社会省は、数的な審査として、予算使用につき、1 年に少なくとも 2 度の抜取検査と 1 度の集中検査を実施するものとする。² 実質的な審査のため、ドイツ労働総同盟は給付期間の終了後遅くとも 3 箇月以内に、給付期間における措置及び活動についての結果報告を提出するものとする。

(7) ¹ 与えられた給付は、申請のうえ、かつ、連邦労働社会省の事前の承認を得てから、私法上の契約に基づき第三者に再配分 (Weiterleitung) することができる。² 受給資格を有する者は、引き続き、給付の合目的的使用についての責任を負い、また、その証明を義務付けられる。

(8) 請求権は 2021 年から認められる。

(9) 相談サービス及び情報サービスは、2025 年 12 月 31 日まで、連邦労働社会省により評価される。

第 23b 条 法規命令権限

連邦労働社会省は、連邦参議院の承認を要しない法規命令により、次の各号に掲げる事項を決定する：

1. 給付認可についての詳細、
2. 申請手続、
3. 第三者への再配分の条件及び第三者への再配分のための手続、
4. 予算使用の監督についての詳細。

第 7 章 雑則

第 24 条 外国に本拠を有する使用者により使用されている労働者の特定活動についての特別規定

(1) ¹ 本法 2 条 1 項 1 号から 2 号まで、5 条 1 文 1 号から 3 号まで及び 13b 条、並びに最低賃金法 20 条に基づく労働条件は、次の各号に掲げる要件を満たす場合には、外国に本拠

を有する使用者により本邦において就労させられる労働者に対しては適用されない：

1. 当該労働者が初回組立て作業又は取付け作業であって、
 - a) 納入契約の構成要素となっており、
 - b) 納入された物品の運転開始に不可欠であり、かつ、
 - c) 納入企業の熟練労働者又は職業教育を受けた労働者により当該作業が実行される場合で、また、
2. 本邦での 1 年以内の就労期間が 8 日を超えていない場合。

²第 1 文は、社会法典第Ⅲ編 101 条 2 項にいう建設給付には適用されない。

(2) ¹本法 2 条 1 項 1 号から 2 号まで、5 条 1 文 1 号から 4 号まで及び 13b 条、並びに最低賃金法 20 条に基づく労働条件は、外国に本拠を有する使用者又は派遣先により一時的に本邦で就労させられる労働者又は派遣労働者であって、使用者の第三者に対する本邦での請負業務又は役務提供を実行するのではなく、次の各号のいずれかの活動を行う者に対しては適用されない：

1. その使用者のために本邦において協議若しくは交渉を行い、契約の申込みを行い又は契約を締結すること、
2. 見本市の行事、専門会議又は専門大会に来客として参加すること（不法就労対策法 2a 条 1 項 8 号に規定されるところの活動を行う場合を除く）、
3. その使用者のために本邦での事業単位（Unternehmensteil）を創設すること、又は
4. 国際的に活動するコンツェルン又は企業の熟練労働力としてコンツェルンの本邦での事業単位又は企業の本邦での事業単位において事業所継続訓練を目的として就労すること。

²一時的な就労とは、労働者の本邦での活動が、連続した 15 日に及んでおらず、かつ、12 箇月の期間内に 30 日を超えていない場合をいう。

第 25 条 長期送出しに関する経過規定

(1) 第 13b 条 1 項により規定される労働条件は、早くても 2020 年 7 月 30 日以降に適用されうるものとする。

(2) ¹第 13b 条 1 項に規定するところの就労期間の算定においては、2020 年 7 月 30 日より前の本邦での就労期間を算入する。²本邦での就労が 2020 年 7 月 30 日より前に始まっている場合には、第 13b 条 2 項に規定するところの通知はなされたものとみなす。

第 26 条 建設業に関する経過規定

第 4 条 1 項 1 号、第 6 条 2 項に規定するところの建設業における労働協約につき 2020 年 7 月 30 日より前になされた一般的拘束力宣言は、第 5 条 1 文 1 号に規定するところの労働条件を対象とするものである限りにおいて、第 8 条及び 9 条並びに第 5 章の適用に関して、

第 7 条に基づく法規命令と同等のものと取り扱われる。

第 27 条 道路運送部門に関する特別規定

外国に本拠を有する使用者が、自動車運送事業者の事業許可に関する共通の規律を設定し閣僚理事会指令 96/26/EC を廃止するための 2009 年 10 月 21 日の欧州議会及び閣僚理事会による EC 規則 1071/2009 (OJ (2009) L 300, p. 51。直近では EU 規則 517/2013 (OJ (2013) L 158, p. 1) により改正) 2 条 1 号及び 2 号との関連での同条 3 号にいう自動車運送事業者として、本邦において労働者を運転手又は運転助手として就労させる場合には、この法律の規定は、2017 年 7 月 18 日の法律 (BGBl. I S. 2739) 2 条 5 項による改正を直近改正として適用されるべきものとする。

第 28 条 介護部門に関する経過規定

¹2019 年 11 月 29 日より前に召集されている委員会については、第 11 条 1 項、第 12 条 1 項から 6 項まで及び第 12a 条は適用できないものとする。²その都度の委員が 2019 年 11 月 29 日以降に職を離れ、第 12 条 7 項に基づき任命された場合に限り、第 12 条 8 項を適用できる。³かかる委員会については、2019 年 11 月 28 日の満了まで効力を有していた形において、第 11 条 1 項及び第 12 条が適用される。

(翻訳担当：井川志郎)

第四編 家内労働

家内労働法（HAG）

1951 年 3 月 14 日公布（BGBl. I S. 191）

直近改正：2020 年 3 月 20 日の法律（BGBl. I S. 1055）11 条による改正

第 1 章 総則

第 1 条 適用範囲

(1) 家内労働従事者（die in Heimarbeit Beschäftigten）とは、次の各号に掲げる者をいう。

- a) 家内労働者（第 2 条 1 項）
- b) 家内工業経営者（第 2 条 2 項）

(2) ¹その要保護性を理由として、これが正当化される場合、次の各号に掲げる者を、家内労働従事者と同等の地位に置くことができる。

- a) 通常、単独で又はその家族構成員（第 2 条 5 項）とともに、自身の住居又は自らが選んだ事業場所において、規則的な作業工程における反復的な労働を、報酬をその対価とする他者の発注に基づいて行う者であって、その活動が工場経営として評価されず、又は発注者が工場経営者若しくは仲介者（第 2 条 3 項）でないもの
- b) 2 人を超える外部からの補助員（第 2 条 6 項）又は家内労働者（第 2 条 1 項）とともに労働する家内工業経営者
- c) 賃委任（Lohnauftrag）において労働するその他の工場経営者のうち、その経済的従属性のゆえに家内工業経営者と類似の地位に立つもの
- d) 仲介者（第 2 条 3 項）

²要保護性の判断は、経済的従属性の程度を基準として、これを行う。³前文の判断においては、とりわけ、外部からの補助者の数、一又は複数の発注者への従属性、販売市場に対する直接参入の可能性、自己投資の額及び性質並びに売上高を考慮することとする。

(3) ¹家内労働従事者との同等取扱いは、それらの規定に何らの定めも存しない場合、一般保護規定並びに報酬規制、報酬保護及び報酬に関する情報提供義務に関する規定（第 3 章、第 6 章、第 7 章及び第 8 章）に及ぶ。²家内労働従事者との同等取扱いは、これら規定のいくつかにこれを限定し、又はこの法律のその他の規定にこれを拡張することができる。³家内労働従事者との同等取扱いは、特定の人的グループ又は業種若しくは職種に対して、一般的又は空間限定的に、これを行うことができる；特定の個人に対する家内労働従事者との同等取扱いも、これを行うことができる。

(4) ¹家内労働従事者との同等取扱いは、関係人（Beteiligten）への意見聴取を経た後、これを所管する家内労働委員会（第 4 条）の撤回可能な決定を通じて、これを行う。²家内労働

働従事者との同等取扱いは、委員長がこれに署名することとし、かつ、所管労働官庁（第 3 条 1 項）の同意及び所管労働官庁の指定する部局の文書による公示を必要とする。³ 家内労働従事者との同等取扱いは、当該公示に他の時点が定められていない場合、公示の翌日に発効する。⁴ 公示は、家内労働従事者との同等取扱いが特定の個人にしか関係しない場合、これを行わないことができる；この場合、家内労働従事者との同等取扱いにおいて、その発効時点を決定することとする。

（5）¹ 当該業種又は職種に家内労働委員会が存しない場合、これを所管する労働官庁が、関係人への意見聴取を経た後、家内労働従事者と同等の地位に置くかどうかを決定する。² 当該決定は、これを管轄する労働組合及び発注者の団体が協働する準備がある限りにおいて、これらと協働しながら、これを行う。³ 公示及び発効に関する第 4 項の規定は、これを準用する。

（6） 家内労働従事者と同等の地位にある者は、家内労働を受託する際、発注者の照会があった場合には、自身が家内労働従事者と同等の地位にある者であることを通知しなければならない。

第 2 条 概念

（1）¹ この法律の意味において家内労働者（Heimarbeiter）とは、自らが選んだ作業場所（自身の住居又は自ら選んだ事業場所）において、単独で又は家族構成員（第 5 項）とともに、工場経営者又は仲介者の発注に基づき稼得的に作業しているが、直接的又は間接的な発注者である工場経営者に作業成果の利用を委ねる者のことをいう。² 家内労働者が、原料又は補助材料を自ら調達する場合であっても、その一事をもって、その家内労働者としての地位は喪失しない。

（2）¹ この法律の意味において家内工業経営者（Hausgewerbetreibender）とは、自身の作業場所（自身の住居又は事業場所）において、2 人以下の外部からの補助者（第 6 項）又は家内労働者（第 1 項）とともに、工場経営者又は仲介者の発注に基づき、物品を製造し、加工し、又は包装し、その際、自ら本質的に作業に参加するが、直接的又は間接的な発注者である工場経営者に作業成果の利用を委ねる者のことをいう。² 家内工業経営者が、原料又は補助材料を自ら調達し、又は一時的に直接、販売市場に対して労働する場合であっても、その一事をもって、その家内工業経営者としての地位は喪失しない。

（3） この法律の意味において仲介者（Zwischenmeister）とは、労働者でない者であって、工場経営者から委託された作業を、家内労働者又は家内工業経営者に仲介するものをいう。

（4） 発注者が、収益を目的とせずに物品の製造、加工又は包装を行う個人、人的団体又は私法若しくは公法上の法人である場合であっても、家内労働者、家内工業経営者及び仲介者としての地位は付与される。

（5） 次の各号に掲げる者は、それが家庭的共同体の構成員である場合、この法律の意味に

における家族構成員（Familienangehörige）とみなす。

- a) 家内労働従事者（第 1 条 1 項）又は第 1 条 2 項 a に基づきこれと同等の地位に置かれる者である配偶者及び生活パートナー
- b) 家内労働従事者若しくは第 1 条 2 項 a に基づきこれと同等の地位に置かれる者又はその配偶者若しくは生活パートナーとの間で、第三親等内にある血族又は姻族
- c) 家内労働従事者若しくは第 1 条 2 項 a に基づくこれと同等の地位にある者又はその配偶者若しくは生活パートナーの被後見人、被世話人（Betreute）及び里子並びに家内労働従事者又は第 1 条 2 項 a に基づきこれと同等の地位に置かれる者の配偶者又は生活パートナーの被後見人、被世話人及び里子

(6) この法律において外部からの補助者（fremde Hilfskraft）とは、家内工業経営者の労働者又は第 1 条 2 項 b 及び c に基づき家内労働従事者と同等の地位に置かれる者の労働者として、それら相手方の作業場所において就労する者のこという。

第 2 章 監督官庁、家内労働委員会

第 3 条 監督官庁

(1) ¹この法律の意味における所管労働官庁（zuständige Arbeitsbehörde）とは、州の最上級労働官庁のことを指す。²規模、影響又は重要性に照らして、複数の州の所管領域に及ぶ事項（第 1 条、4 条、5 条、11 条、19 条及び 22 条）については、関係する諸州の最上級労働官庁が、詳細な合意を経て、共同して、連邦労働社会省の同意のもとに、これを所管する。

³規模、影響又は重要性に照らし、連邦全域が関係する場合又は第 2 文に基づく合意が成立しない場合には、連邦労働社会省が、これを所管する。

(2) ¹州の最上級労働官庁及びその指定する部局は、この法律の施行に関する監督を、その責務とする。²この法律の実施に関する監督を委託された部局の権限については、家内労働従事者の作業場所に関しても、監督に関する営業法 139b 条の規定を準用する。

第 4 条 家内労働委員会

(1) ¹所管労働官庁は、第 1 条、10 条、11 条、18 条及び 19 条にいう任務を遂行するために、家内労働が顕著な規模において給付される業種及び職種のための家内労働委員会（Heimarbeitsausschüsse）を設置する。²業種内で状況が異なるために、領域ごとに別個の規制が必要となる場合、これを目的として、それぞれに、特別の家内労働委員会を設置することができる。³家内労働委員会は、これが必要と思われる場合、その事物管轄の領域内において、下部委員会を設置することができる。⁴本項 1 文及び 2 文に基づく家内労働委員会が設置されなかった家内労働については、共同家内労働委員会を設置することができる。

(2) ¹家内労働委員会は、当該所管領域の発注者側及び家内労働従事者側からそれぞれ 3

名の委員及び所管労働官庁が指名する 1 名の委員長で、これを構成する。² その他の専門家は、これを招聘することができる；その他の専門家は、議決権を有しない。³ 委員は代理人を有し、代理人には第 1 文が準用される。

(3) ¹ 家内労働委員会は、委員長を除く構成員の半数以上の出席がある場合、議決することができる。² 家内労働委員会の議決は、その出席構成員の過半数の得票を必要とする。³ 議決にあたって、委員長は、まず棄権しなければならない；過半数の得票が成立しない場合、さらなる審議を経て、委員長は、その投票権を行使する。

(4) ¹ 家内労働委員会は、職務遂行に関するその他規定を、書面たる職務規則のなかに置くことができる。² 職務規則に関する議決については、第 3 項を適用する。

第 5 条 委員

(1) ¹ 所管労働官庁は、家内労働従事者（第 1 条 1 項及び 2 項）のグループを考慮に入れながら、業種的及び地域的にこれを管轄する労働組合及び発注者団体の提案に基づいて、又は、そのような団体がない場合若しくはそのような提案がない場合には、労働組合及び使用者団体の連合体（中央組織）の提案に基づいて、適当な者を委員又は代理人に、3 年間、任命する。² 頂上団体の提案がない場合には、家内労働委員会が設置されている所管領域の発注者又は家内労働従事者のグループから選んだ適当な者への意見聴取を経たのちに、当該側の委員又は代理人を任命する。

(2) 委員職の要件、発注者及び家内労働従事者のグループから委員を選出するにあたっての特殊性、委員職の解任及び家内労働従事者委員の保護については、第 3 項に基づく特則とともに、労働裁判所の名誉裁判官に適用される規定を、準用する。

(3) ¹ 任命の前提条件を欠くことが事後に発覚した場合又は前提条件が事後に欠落した場合若しくは委員がその職責に著しく違反した場合、その職務を所管する労働官庁は、その者を罷免することができる。² 委員職を解任する正当性については、所管労働官庁がこれを判断する。

(4) ¹ 委員の職務は、名誉職とする。² 委員は、その活動をするにあたって生じた減収及び費用並びに立替え交通費について、労働裁判所の名誉裁判官に適用される規定に準じて、相応の補償を受け取る。³ 補償及び償還可能な交通費は、個別事例において、家内労働委員会の委員長がこれを決定する。

第 3 章 一般的保護規定

第 6 条 リスト管理

¹ 家事労働を委託（ausgeben）し、又は再委託（weitergeben）する者は、その家内労働に従事させ、又はその家内労働の再委託のために使役する者すべてを、リストに明記しなけれ

ばならない。²各 3 部の謄本を、半年ごとに、州の最上級労働官庁又はその指定する部局に送付しなければならない

第 7 条 届出義務

初めて人を家内労働に従事させようとする者は、このことを、州の最上級労働官庁又はその指定する部局に、届出なければならない。

第 7a 条 情報提供義務

¹家内労働を委託し、又は再委託する者は、作業を受託する者に、家内労働への従事を開始するより前に、作業の性質及び方法、家内労働に従事する際に生じる災害及び健康上の危険について並びにこれら危険を防止するための措置及び設備について、情報提供しなければならない。²発注者は、その作業を引き受ける者に、自身がこれらの規定に従って情報提供を受けたことを、書面をもって確認させなければならない。

第 8 条 報酬一覧表

(1) ¹家内労働を委託し、又は買受する者は、委託又は買受する場所において、報酬一覧表 (Entgeltverzeichnisse) その他契約条件表を公然と開示しなければならない。²見本帳を利用する場合には、そこに報酬一覧表が添付されていなければならない。³家内労働従事者が家内労働を住居又は事業場所に持ち込む場合、発注者は、報酬一覧表を閲覧のために提示するよう、配慮しなければならない。

(2) ¹報酬一覧表には、個別の作業品それぞれに対する報酬が含まれていなければならない。²併せて引き渡されることとなる原料及び補助材料の価格は、別個にこれを明示しなければならない。³個別の作業品に対する報酬を記載することができない場合、信頼に足りかつ明確な算定根拠が記入されなければならない。

(3) ¹第 17 条から 19 条までに基づく報酬規制が存在する場合、これらを開示しなければならない。²この場合において、家内労働従事者に関係する報酬規制の部分のみを開示することを通じた明瞭性への配慮がなされなければならない。

(4) 第 1 項から 3 項までの規定は、一点物として初めて作成されることとなる新たな見本品に対しては、これを適用しない。

第 9 条 報酬証明書

(1) ¹家内労働を委託し、又は再委託する者は、作業を受託する者に、その費用において、各家内労働従事者 (第 1 条 1 項及び 2 項) に関する報酬手帳 (Entgeltbücher) を交付しなければならない。²報酬手帳が家内労働従事者のもとに置かれる場合、家内労働の委託及び買受の度に、作業の性質及び数量、報酬並びに委託及び買受の期日が記入されなければならない

い。³これらの規定は、一点物として初めて作成されることとなる新たな見本品に対しては、これを適用しない。

(2) 州の最上級労働官庁又はその指定する部局がこれを許可した場合には、報酬手帳（第1項）に代えて、報酬伝票又は作業伝票を、整然と収集するのに適当な綴込帳とともに交付することもできる。

(3) ¹家内労働従事者は、報酬証明書（Entgeltbelege）を整然と保管するよう、配慮しなければならない。²家内労働従事者は、その要求に応じて、州の最上級労働官庁が指定する部局に提示しなければならない。³これらの義務は、報酬証明書を所持する発注者に対しても、これを適用する。

第4章 労働時間保護

第10条 時間懈怠（Zeitversäumnis）からの保護

¹家内労働を委託し、又は買受する者は、委託又は買受に際して不必要に時間を徒過しないよう、配慮しなければならない。²州の最上級労働官庁又はその指定する部局は、家内労働委員会と協議の上、物品検査に際して不必要に時間を徒過しないようにするために必要な措置を、命令することができる。³個別発注者に対する命令を発するにあたっては、家内労働委員会の参加を必要としないこととすることができる。

第11条 家内労働の配分

(1) 家内労働を複数の家内労働従事者に委託する者は、家内労働従事者及びその協働者の給付能力を考慮に入れながら、家内労働従事者に作業量を均等に配分することとする。

(2) ¹家内労働委員会は、家内労働の不均等な配分によって発生する弊害を除去するために、家内労働の個別の業種又は職種について、一定の期間に一の報酬証明書（第9条）に基づき委託してもよい作業量を設定することができる。²作業量は、比較可能な工場労働者（Betriebsarbeiter）が通常の労働時間において補助者なく完全な給付能力によって処理することができる量となるよう、これを算定しなければならない。³年少の家内労働従事者については、比較可能な年少の工場労働者が通常の労働時間において処理することができる作業量が、設定されなければならない。⁴作業量の設定は、関係人への意見聴取を経た後、撤回可能な決定を通じて、これを行う。⁵作業量の設定は、これに委員長が署名をしなければならず、また、所管労働官庁の同意及び所管労働官庁の指定する部局における文書による公示を必要とする。⁶作業量の設定は、そこに他の期日が指定されていない場合、公示の翌日に発効する。⁷報酬一覧表の開示及び提示に関する第8条1項の規定は、これを準用する。

(3) ¹家内労働の個別の業種又は職種について、第2項に基づく規定が設定されている限りにおいて、家内労働従事者に、規定量を超えた委託をしてはならない。²規定量以上の委託

は、補助員（家族構成員又は外部からの補助者）と協働する場合、許容される。³この場合、これら補助者については、第9条に基づく報酬証明書が、別途、交付されなければならない。

（4）¹重大な理由に基づき、とりわけ、雇用エージェンシーの情報上、適当な未就労家内労働者及び家内工業経営者が存在しない、若しくは十分な数において存在しない場合、又は、家内労働従事者の特別な人的関係がそれを正当化する場合、家内労働委員会の委員長は、発注者に、一の報酬証明書に対する規定量以上の作業の委託への許可を与えることができる。

²許可は、その都度、一定の期間（最長6箇月）についてしか、これを与えることができない。

第5章 危険防止（労働保護及び公衆衛生保護）

第12条 危険防止原則

（1）家内労働従事者及びその協働者の生命、健康及び良風美俗（*Sittlichkeit*）に対する危険並びに第14条の意味における公衆衛生に対する危険が何ら発生しないよう、家内労働従事者の作業場所（機械装置、工具及び機器を含む）は調達、設備及び維持され、家内労働は実施されなければならない。

（2）家内工業経営者又は家内労働従事者と同等の地位に置かれる者が外部からの補助者に就労をさせる場合、事業所の保安管理及びそこから発生する使用者の労働者に対する義務に関するその他規定をも適用する。

第13条 労働保護

（1）連邦政府は、連邦参議院の承認をもって、個別の業種又は特定の職種若しくは作業場所について、家内労働従事者及びその発注者が労働保護を実施するための法規命令を公布することができる。

（2）連邦政府は、連邦参議院の承認をもって、就労者の生命、健康又は良風美俗に対する著しい危険を伴う家内労働を、法規命令によって禁止することができる。

第14条 公衆衛生保護

（1）連邦政府は、連邦参議院の承認をもって、個別の業種又は特定の職種若しくは作業場所について、公共に危険を及ぼす伝染性の疾病から又は医薬品、薬剤、麻醉薬、毒物、食料品、嗜好品及び生活必需品の流通において発生しうる危険から公衆を保護するための法規命令を公布することができる。

（2）警察官庁は、営業監督局（*Gewerbeaufsichtsamt*）及び保健局（*Gesundheitsamt*）と協議の上、個別の作業場所について、第1項の意味における公衆衛生保護を実施する（とりわけ食料品及び嗜好品を製造し、加工し、又は包装するにあたって発生する公衆衛生に対

する危険を防止する) ための処分を、行うことができる。

(3) 連邦政府は、連邦参議院の承認をもって、第 1 項の意味における公衆衛生に対する著しい危険著しい危険を伴う家内労働を、法規命令によって禁止することができる。

第 15 条 届出義務

家内労働を委託する者のうち、危険防止の実施のために特別規定が適用されるものは、営業監督局及び警察官庁に、その委託先である家内労働従事者の名前及び作業場所を届出なければならない。

第 16 条

(1) 家内労働を委託し、又は再委託する者は、その者から家内労働従事者の使用に供された技術的な作業用具及び作業物質によって、家内労働従事者の生命又は健康が危険に晒されないよう、配慮しなければならない。

(2) 場所又は事業設備を維持する者は、場所又は事業設備に関係する危険防止を実施するために必要な措置を、実施しなければならない。

第 16a 条 命令

¹ 営業監督局は、個別事例において、第 12 条、13 条及び 16 条並びに 34 条 2 項に基づき公布される法規命令を実施するためにどのような措置を講ずべきかについて、命令をすることができる。² 営業監督局は、第 3 条 2 項に基づき指定される部局とならんで、営業法 139b 条に基づく監督権限を行使する。

第 6 章 報酬規制

第 17 条 労働協約、報酬規制

(1) 労働組合と発注者又は発注者団体が、家内労働従事者又はこれと同等の地位に置かれる者と発注者との間における契約関係の内容、締結又は終了に関して、文書による合意をした場合、これも労働協約とみなす。

(2) この法律において報酬規制 (Entgeltregelungen) とは、労働協約並びに報酬その他の契約条件 (第 19 条) 及び外部からの補助者のための最低労働条件 (第 22 条) に関する拘束力ある決定 (bindende Festsezungen) のことを指す。

第 18 条 報酬規制領域における家内労働委員会の任務

家内労働委員会は、次の各号に掲げる任務を担う。

a) 労働協約の成立を目指すこと。

- b) 第 17 条第 1 項にいう当事者間における紛争全体の回避と終結を目的として、一方当事者の申立てに基づき、労働協約の締結に向けた提案を行うこと。全当事者が家内労働委員会に対する意思表示を通じて受入れられた場合、文書で起草された提案は、労働協約の効力を有する。
- c) 報酬その他の契約条件に関する拘束力のある決定を、第 19 条に従って行うこと。

第 19 条 拘束力ある決定

(1) ¹家内労働委員会の管轄区域に労働組合又は発注者団体が存せず、又はそれら団体が発注者又は家内労働従事者の少数しか組織していない場合において、支払われた報酬又はその他の契約条件が不十分であるとき、家内労働委員会は、それらの規定の対象となる発注者及び家内労働従事者への意見聴取を経た後に、委員会の所管区域の全発注者及び全家内労働従事者に対して拘束力のある効力を伴う報酬並びにその他の契約条件を確定することができる。²不十分と見なされる場合とは、特に、報酬又は契約条件が、家内労働の社会的及び経済的特性に鑑みて、労働協約に基づく賃金以下であり、又は労働協約によって定められたその他の労働条件が同一又は同等の工場労働に比較して下回る場合のことを指す。³家内労働委員会の所管区域内で同一種の家内労働に対する報酬その他の契約条件が労働協約として合意されている場合、家内労働従事者にとってより好条件の報酬又はその他の契約条件が拘束力のある決定として定められてはならない。

(2) ¹拘束力のある決定は、所管労働官庁の同意と所管労働官庁の指定する部局で文書による公示を必要とする。²拘束力ある決定の個人に対する適用範囲は、第 1 条の規定を考慮して、これを定められなければならない。³拘束力ある決定は、そこに他の日時が指定されていなければ、公示の翌日に発効する。⁴所管労働官庁が、報酬又はその他の契約条件（第 1 項 2 文）の不十分さを理由として、拘束力ある決定への同意を拒否しようとする場合、その理由を付してこれを家内労働委員会に報告し、同委員会が同意に関する決定を下す前に拘束力のある決定を変更する機会を同委員会に与えなければならない。

(3) ¹拘束力ある決定は、一般的拘束力を有する労働協約の効力を有し、労働社会省で管掌される労働協約登録簿に記載されねばならない。²拘束力ある決定の諸規定から逸脱することができるのは、それが家内労働従事者に有利な場合のみである。³家内労働従事者に対して、拘束力ある決定に基づき成立した諸権利を拒絶することは、州の最上級労働官庁又は州の最上級労働官庁が指定する部局によって承認された和解においてのみ、認められる。⁴当該権利は失効しない。⁵権利主張の除斥期間は、拘束力ある決定によってしか、これを予定することができない。消滅時効の短縮も、これと同様とする。⁶その他、契約当事者の不在を理由として別の何らかのことが生じない限り、拘束力ある決定について、労働協約に関する法規定を準用する。

(4) ¹家内労働委員会は、発注者及び家内労働従事者への意見聴取を経た後、拘束力のあ

る決定を変更し、又は破棄することができる。²第1項から3項までは、これを準用する。

(5) 第1項から4項までは、財産形成法第V編にいう財産形成のための給付の確定について、これを準用する。

第20条 報酬の性質

家内労働の報酬は通例、個数報酬として、しかもできる限り一個当たり時間に基づいて定められねばならない。これが不可能な場合には、個数報酬算定の基礎になりうる時間報酬が確定されねばならない。

第21条 仲介者、発注者の共同責任者のための報酬規制

(1) 第1条2項dに基づき家内労働従事者と同等の地位に置かれる仲介者については、その発注者との関係において、第17条から19条までに従った報酬規制を通じて、加算額（Zuschläge）を決定することができる。

(2) 発注者が仲介者に報酬を支払う場合であって、当該報酬が報酬規制において決定された家内労働従事者に対する報酬を支払うのに十分ではないことを発注者が知悉し、又はその状況から知悉していなければならないとき、若しくは、当該報酬の違法性を知悉し、又は知悉していなければならない仲介者に、発注者が報酬を支払う場合、発注者は、仲介者と並んで、この報酬に対する責任を負う。

第22条 外部からの補助者ための最低労働条件

(1) ¹家内工業経営者又は家内労働従事者と同等の地位に置かれる者のもとで従事する外部からの補助者については、最低労働条件を決定することができる。²その要件は、家内工業経営者又は家内労働従事者と同等の地位に置かれる者の報酬が報酬規制（第17条から19条まで）によって決定されていることである。

(2) ¹当該決定については、家内労働における外部からの補助者のための報酬委員会を家内労働委員会に置き換えるという方法において、第19条を準用する。²最低労働条件の開示については、第8条3項を準用する。

(3) ¹報酬委員会は、これが必要となった場合に、所管労働官庁によって設立される。²報酬委員会の構成及び手続については、第4条2項から同条4項まで及び第5条を準用する。³委員及び代理人は、一方では関係する使用者側から、他方では家内事業者及び同等と見なされる者の側から、専門的かつ地域的に権限のある労働組合及び家内事業者又はこれと同等の地位に置かれる者の団体の提案に基づいて、そのような団体が存せず、又は何らの提案も提出されない場合には関係人への意見聴取を経て、その都度、任命されねばならない。

第 7 章 報酬保護

第 23 条 報酬監査人

- (1) 州の最上級労働官庁は、報酬監査人が報酬及びその他契約条件を有効に監視できるように、配慮しなければならない。
- (2) 報酬監査人は、この法律の第 3 章の規定の遵守及び第 17 条から 19 条まで、21 条及び 22 条に基づき規制される報酬その他契約条件を監視し、並びに、単価報酬の概算における提案に基づいてその算定を支援しなければならない。
- (3) 州の最上級官庁は、とりわけ家内労働がわずかしき給付されていない地域について、報酬監査人の任務を、他の部局に委託することができる。

第 24 条 未払額の追加払いを目的とした催告

¹発注者又は仲介者が家内労働従事者又はこれと同等の地位に置かれる者に、第 17 条から第 19 条までに基づく報酬規制において設定された額又は第 29 条 5 項若しくは 6 項において規定された額より低い報酬を支払った場合、州の最上級官庁又はその指定する部局は、その者に、催告において設定されている期間内に未払額を追加払いし、及び支払証明書を提出するよう、催告することができる。²第 1 文は、第 17 条から 19 条までに基づき設定されており、かつ、家内労働従事者又はこれと同等の地位に置かれる者への金銭給付をその内容とするその他契約条件に、これを準用する。³家内労働従事者と同等の地位に置かれる者が第 1 条 6 項の場合において回答せず、又は真実に反して回答したことが疎明された場合、州の最上級官庁は、第 1 文に基づく措置を猶予することとする。

第 25 条 州の訴訟権限

¹州は、州の最上級労働官庁又はその指定する部局を代表して、州の名において、権利者の未払額追加払い請求権を、裁判上、主張することができる。²判決は、それが有利なものであれ不利なものであれ、家内労働従事者又はこれと同等の地位にある者に効果を有する。³第 24 条 3 文は、これを準用する。

第 26 条 外部からの補助者のための報酬保護

- (1) 家内工業経営者又は家内労働従事者と同等の地位にある者が、外部からの補助者に、最低労働条件（第 22 条）により設定された額よりも低い報酬を支払った場合、未払額追加払い請求及び州の訴訟権限に関する第 24 条及び 25 条の規定を準用する。
- (2) ¹家内工業経営者又は家内労働従事者と同等の地位にある者が、外部からの補助者に、関連する協約規制に基づかずに報酬を支払う場合、これと同様とする。²その要件は、家内工業経営者又は家内労働従事者と同等の地位にある者の報酬が報酬規制（第 17 条から 19 条まで）によって規定されているということである。

第 27 条 差押え保護

家内労働従事者又はこれと同等の地位に置かれる者に保障される報酬については、労働関係又は役務提供関係に基づき義務付けられる報酬に対する差押え保護に関する規定が、準用される。

第 8 章 報酬に関する回答及び説明義務

第 28 条

(1) ¹発注者、仲介者、家内労働従事者及び外部からの補助者は、報酬設定又は報酬監査を委任された部局に、その要求に基づいて、報酬に関するすべての質問に回答しなければならない。またその際、報酬証明（第 9 条）以外にも、作業品、見本品及びその他証拠書類を、報酬設定又は報酬監査のために提出しなければならない。² 報酬設定又は報酬監査をその任務とする部局は、個々の作業品にかかる作業時間について調査を行い、又は調査させることができる。

(2) 家内労働従事者及びこれと同等の地位に置かれる者は、その発注者に、その報酬の計算及び内訳について説明するよう要求することができる。

第 9 章 解約

第 29 条 一般的解約保護

(1) 家内労働従事者の就労関係は、双方から、いかなる日でも、その翌日にこれを解約することができる。

(2) 家内労働従事者が 4 週間以上、発注者又は仲介者のもとで家内労働に従事している場合、就労関係は、双方から、2 週間の期間をもってのみ、これを解約することができる。

(3) ¹家内労働従事者が主に発注者又は仲介人のもとで家内労働に従事している場合、就労関係は、4 週間の期間をもって、暦月の 15 日まで若しくは末日まで、これを解約することができる。² 取決められた仮採用期間の間（最長で 6 箇月間）の解約告知期間は、2 週間である。

(4) ¹第 3 項 1 文にいう要件のもとで、発注者又は仲介者による解約の期限は、就労関係が

1. 2 年経過していれば、1 箇月で暦月の末日まで、
2. 5 年経過していれば、2 箇月で暦月の末日まで、
3. 8 年経過していれば、3 箇月で暦月の末日まで、
4. 10 年経過していれば、4 箇月で暦月の末日まで、
5. 12 年経過していれば、5 箇月で暦月の末日まで、

6. 15 年経過していれば、6 箇月で暦月の末日まで、

7. 20 年経過していれば、7 箇月で暦月の末日までである。

²委託（請負・委任）期間の計算に際して、家内労働従事者が満 25 歳になる以前の期間は、これを顧慮しない。

(5) 民法典 622 条 4 項から 6 項までの規定は、これを準用する。

(6) 重大な理由に基づく解約については、民法典 626 条を準用する。

(7) ¹第 2 項から 5 項による解約期間について、家内労働従事者は、通常より少ない仕事量を委託されている場合であっても、2 週間の解約期間の場合は、解約の時点に先立つ 24 週間に報酬として得た総額の 12 分の 1 の額の労働報酬請求権を有する。²4 週間の解約期間の場合は 12 分の 2、1 箇月の解約期間の場合は 12 分の 3、2 箇月の解約期間の場合は 12 分の 4、3 箇月の解約期間の場合は 12 分の 6、4 箇月の解約期間の場合は 12 分の 8、5 箇月の解約期間の場合は 12 分の 10、6 箇月の解約期間の場合は 12 分の 12、7 箇月の解約期間の場合は 12 分の 14 の額の労働報酬請求権を有する。³計算期間中又は解約期間中に報酬の増額があった場合には、増額された報酬に基づく。⁴疾病給付金又は操業短縮手当の受領期間は、これを計算期間に算入しない。

(8) ¹発注者又は仲介者が、少なくとも 1 年間定期的に、第 2 項、第 3 項、第 4 項、又は第 5 項の要件があてはまる家内労働従事者に委託してきた仕事量を少なくとも 4 分の 1 減らした場合、その減少が第 11 条第 2 項による確定に基づくものでない限りは、第 7 項を準用する。²第 2 項の場合において、就労関係がまだ 1 年に満たないときは、就労関係の継続期間中に委託された仕事量に基づく。³第 1 文及び 2 文は、仕事量の減少が法的に有効に導入された操業短縮労働に基づく場合には、これを適用しない。

(9) 発注者が、主に発注者のために仕事を他の家内労働従事者に再委託する仲介者に、定期的に配分されるべき仕事量の将来における減少を然るべき時期に通知しない場合には、仲介者は、発注者に対して、解約告知期間の遵守に起因する経費の補償を、解約告知期間中に発注者の行動ゆえに仕事が不可能であった限りにおいて、請求することができる。

第 29a 条 事業所組織の枠組みにおける解約保護

(1) ¹事業所委員会又は年少者及び教育訓練生代表委員会の構成員である家内労働従事者の就労関係の解約告知は、違法である。ただし、重大な理由のために解約告知期間を遵守することなく就労関係の解約告知を行う使用者を正当化する事実が存する場合、また事業所組織法 103 条によって必要とされる同意が存するか若しくは裁判による決定で代替される場合は、この限りでない。²在職期間の終了時点からその都度計算して、在職期間の終了後 1 年以内の解約告知は、違法である。ただし、重大な理由のために解約告知期間を遵守することなく就労関係の解約告知を行う使用者を正当化する事実が存する場合は、この限りでない。³構成員資格の終了が裁判による決定に基づく場合には、これを適用しない。

(2) ¹ 選挙管理委員会の構成員である家内労働従事者の解約告知はその任命の時点から、選挙立候補者である家内労働従事者の解約告知は選挙立候補者の推薦提案の時点からその都度選挙結果の公表まで、違法である。ただし、重大な理由のために解約告知期間を遵守することなく就労関係の解約告知を行う使用者を正当化する事実が存する場合、並びに、事業所組織法 103 条によって必要とされる同意が存し、又は裁判による決定で代替される場合は、この限りでない。² 選挙結果の公表後 6 箇月以内の解約告知は、違法である。ただし、重大な理由のために解約告知期間を遵守することなく就労関係の解約告知を行う使用者を正当化する事実が存する場合は、この限りでない。³ これは、事業所組織法 18 条第 1 項によって裁判による決定で他の選挙管理委員会によって代替された選挙管理委員会の構成員には、妥当しない。

(3) 家内労働の委託が中止される場合、第 1 項及び 2 項でいう者たちの就労関係の解約告知は、早くとも委託中止の時点まで、許容される。ただし、解約告知が早期の時点でやむをえない営業上の必要性に起因している場合は、この限りではない。

第 10 章 委託禁止

第 30 条 家内労働の委託の禁止

州の最上級労働官庁又はその指定する部局は、次の各号に掲げる者に対して、家内労働の委託及び再委託を禁止することができる。

1. 過去 5 年以内に、繰り返し、この法律の規定に対する違反を理由として、既判力のある有罪判決を受け、又は、過料を科された者
2. 未払額（第 24 条）の追払い義務を免れることを目的として、州の最上級労働官庁又は指定する部局に、虚偽の申告を行い、又は虚偽の証拠書類を提出した者
3. 州の最上級官庁又はその指定する部局の、未払額（第 24 条）の追払いに関する催告に、繰り返し従わず、又は、確かに当該催告に従い、未払額の追加払いをしたが、再びそれより低い額の報酬を支払った者

第 11 章 犯罪行為及び秩序違反

第 31 条 家内労働の委託禁止

(1) 危険防止の実施のために公布される法規定（第 13 条 2 項、第 14 条 3 項、第 34 条 2 項 2 文）に基づき禁止されている家内労働を委託し、又は再委託する者は、これに、1 年以下の自由刑又は罰金刑を科す。

(2) 行為者の行為が過失によるものである場合、刑罰は、6 箇月以下の自由刑又は日割額 180 日分以下の罰金刑とする。

第 32 条 労働保護及び危険防止の領域における刑罰及び秩序違反

(1) ¹故意又は過失により次の各号に掲げる行為をした者は、第 31 条の場合を除き、これを秩序違反とする。

1. 危険防止の実施のために公布された法規定（第 13 条、第 14 条 1 項及び 3 項、第 34 条 2 項 2 文）に違反した者（ただし、当該法規定が、一定の構成要件について、この過料規定を参照する場合に限る）、又は

2. 第 14 条 2 項又は第 16a 条に基づき執行が可能な処分に違反した者

²第 1 文 1 号に規定する参照は、そこで挙げられている法規定がこの法律の発効前に公布されている限りにおいて、これを必要としない。

(2) 秩序違反は、10,000 ユーロ以下の過料をもって、これを処することができる。

(3) 故意に第 1 項にいう行為を犯し、かつ、それによって家内労働従事者の労働力又は健康に危険を及ぼす者は、これを、1 年以下の自由刑又は罰金刑に処する。

(4) 第 3 項の場合において危険を過失により生じさせた者は、これを、6 箇月以下の自由刑又は日割額 180 日分以下の罰金刑に処する。

第 32a 条 その他の秩序違反

(1) 故意又は過失により、第 30 条に基づき命じられた家内労働の委託又は再委託の執行可能な禁止に違反する者は、これを秩序違反とする。

(2) 故意又は過失により次の各号に掲げる行為をした者も、これを秩序違反とする。

1. リスト管理（第 6 条）、家内労働の報告又は届出（第 7 条、15 条）、情報提供義務（第 7a 条）、報酬一覧表の開示（第 8 条）、報酬証明（第 9 条）又は報酬に関する回答義務（第 28 条 1 項）に関する規定に違反する者

2. 家内労働者に対する時間懈怠からの保護（第 10 条）に関する、執行可能な命令に違反する者、

3. 第 11 条 2 項が一定の要件についてこの過料規定を参照する限りにおいて、同条同項に基づく家内労働の配分に関する規制に違反する者、又は

4. 家内労働従事者（第 1 条 1 項）又はこれと同等の地位に置かれる者（第 1 条 2 項）として、協働する家族構成員が 32 条に基づく違反行為を犯すことを受忍する者

(3) 第 1 項に基づく秩序違反は、10,000 ユーロ以下の過料をもって、第 2 項に基づく秩序違反は、2,500 ユーロ以下の過料をもって、これを処することができる。

第 12 章 雑則

第 33 条 施行規定

(1) 連邦労働社会省は、連邦参議院の承認を得るとともに、労働組合及び使用者団体の頂

上団体への意見聴取を経た後、次の各号に掲げる事項について、この法律の施行に必要な法規命令を公布する権限を有する。

- a) 同等取扱いにおける手続（第 1 条 2 項から 5 項まで）
- b) 家内労働委員会及び家内労働の外部からの補助員のための報酬委員会の設置並びにその手続（第 4 条、5 条、11 条、18 条から 22 条まで）
- c) 家内労働の初回委託時におけるリスト及び報告書の形式、内容及び送付（第 6 条及び 7 条）
- d) 報酬証明の形式、内容、交付及び保管（第 9 条）

(2) 連邦労働社会省は、連邦参議院の承認を得るとともに、労働組合及び使用者団体の頂上団体への意見聴取を経て、この法律の施行のための一般的行政規則を公布することができる。

第 34 条 発効

- (1) この法律は、その公布の 1 月後に、第 33 条は交付翌日に発効する。
- (2) ¹ この法律の発効をもって、1939 年 10 月 30 日公布の家内労働に関する法律（Reichsgesetzbl. I S. 2145）及びに 1939 年 10 月 30 日の家内労働に関する法律の施行についての命令（Reichsgesetzbl. I S. 2152）は、失効する。² 危険防止の実施に関する旧い法律上の規定に基づいて公布された命令は、それらにおいて言及される 1939 年 10 月 30 日の家内労働に関する法律及び 1923 年 6 月 30 日の家内労働法（Reichsgesetzbl. S. 472/730）の規定に代わり、これに相応するこの法律の規定が発効している場合に限り、その効力を保持する。

（翻訳担当：榊原嘉明）

JILPT 資料シリーズ No.238

現代ドイツ労働法令集 II

一集团的労使関係法、非正規雇用法、国際労働私法、家内労働法

発行年月日 2021 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 太平印刷

©2021 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/>)