

# 知っておきたいドイツの法知識

## —現法社長のための判例集



## ＜知っておきたいドイツの法知識 目次＞

はじめに .....	7
<b>I 経営上の理由による解雇・人員削減</b>	
<b>(事業売却・買収、拠点閉鎖・移転など) .....</b>	<b>8</b>
被用者に知る権利、企業買収による雇用関係変更で .....	8
大量解雇の対象者選別が複雑に、年齢理由は違法 .....	8
事業拠点の閉鎖は経営者の頭痛の種 .....	9
数十年前の環境汚染、後継企業に引責義務 .....	9
大量解雇における企業のリスク軽減＝連邦労裁判決 .....	10
拠点移転のハードル .....	11
正社員を解雇する前に派遣社員の整理を .....	11
解雇の人選ルールは複雑 .....	11
経営上の理由による解雇、年末手当での支給義務あり .....	12
経営上の理由による解雇の際の注意 .....	12
組織再編に伴う解雇は可能 .....	13
解雇予告期間、労使協定の規定が民法に優先 .....	13
高齢者パートタイムの給与支給で最高裁判決 .....	14
事業売却の前提としての賃金放棄契約は違法 .....	15
事業売却の際は従業員に十分な情報提供を .....	15
<b>II 問題行動や病気、能力を理由とする解雇 .....</b>	<b>16</b>
<b>①窃盗・横領</b>	
従業員解雇、窃盗理由でも「警告」必要 .....	16
社員食堂の割引証、不正使用でも解雇はダメ .....	17
茶話会費の着服で即時解雇 .....	17
小額横領でも解雇に .....	17
廃棄物の横領で解雇は行き過ぎ .....	18
<b>②勤務態度</b>	
極端なマナー違反は解雇理由に .....	18
勤務中の私的ネット利用、解雇理由にも .....	19
同僚への罵倒だけでは解雇できず .....	20
出張中の飲酒で解雇 .....	20
雇用主への中傷で即時解雇 .....	21
勤務時間中の喫煙、ルール違反は解雇も .....	21
病休中のスキー旅行で即時解雇 .....	22
遅刻が度重なれば解雇も .....	22
問題発言「俺は働く気が失せた」だけでは解雇できず .....	23
職場を強制収容所に例えれば原則解雇 .....	23

**③病気**

病気理由の解雇、職場復帰の検討怠ると無効 ..... 24  
 病気理由の解雇、小企業では可能 ..... 24  
 アルコール依存症、改善の見込みなければ解雇可 ..... 25  
 長期病欠者の解雇、欠勤が将来も続くとの具体的根拠なければ無効 ..... 25

**④能力**

働きぶりを理由とする解雇のハードル高し ..... 26  
 取締役昇格したら被用者時の雇用契約は自動失効 ..... 26  
 能力が低い社員、ミスが多ければ解雇可能 ..... 27

**III 解雇に絡む法的な問題 ..... 27**

勤務時間の記入ミスは即時解雇の理由にならず ..... 27  
 解雇訴訟の提出期限は3週間 ..... 28  
 解雇通告は取締役か代理人の署名で ..... 28  
 特別解雇された被用者の提訴期間は3週間 ..... 28  
 即時解雇の適用は慎重に ..... 29  
 解雇同意書には注意、一時金不払いだと無効に ..... 30  
 解雇の際は文書と手書きのサインを忘れずに ..... 30  
 従業員からの労働契約解除でも所定の書式が必要 ..... 31  
 警告直後は同じ理由で解雇できず ..... 31  
 解雇までの就労免除期間、雇用主に社会保険料負担の義務なし ..... 32  
 解雇取り消し訴訟の提訴期限で最高裁判決 ..... 32  
 解雇した従業員、係争中でも継続雇用の義務なし ..... 33  
 労働契約違反でも適切な警告なしの解雇は無効 ..... 33

**IV 雇用関係 ..... 34**

**①新規採用**

「喫煙者の採用拒否は合法」 = 欧州委員判断 ..... 34  
 ふざけた履歴書には細心の注意を！ ..... 35  
 採用者の応募書類を不採用者に開示する義務なし ..... 35  
 賠償金目当ての採用応募、平等待遇法は適用されず ..... 36

**②雇用契約・条件の変更**

有期雇用契約の延長にはご注意、契約内容の変更は不可 ..... 36  
 有期雇用の試用期間、契約期間より長くてもOK ..... 37  
 パート従業員の優先採用は企業の義務 = 人員募集時 ..... 37  
 有期雇用契約、締結の際は慎重に ..... 38  
 残業をしてもパートはパート ..... 38  
 産休代用職員の雇用期限は明記を ..... 39  
 労働契約の変更に裁判の火種 ..... 39  
 パートへの切り替え申請、育児理由でも拒否できることも ..... 40

**③労使協定**

賃金交渉権の無い雇用者団体が誕生? ..... 40  
 賃金協定に労働組合員が造反 ..... 41

**④賃金・手当・退職金**

退職一時金、決定額以上を元社員は請求できない ..... 41  
 解雇一時金の請求権、発生は予告期間の経過後 ..... 42  
 重過失社員に対する賃上げ凍結は妥当 ..... 43  
 長期病欠者への給与支払いで最高裁が判断提示 ..... 43  
 7週目以降の病欠では給与支払いの義務なし ..... 44  
 非労組系職員への特別手当、見送りには契約の変更が必要 ..... 44  
 賃上げ差別化には客観的な根拠が必要＝最高裁 ..... 44  
 倒産手当の支給額、算出基準の給与で新判決 ..... 45  
 「残業した」だけでは手当付かず ..... 46  
 長期病欠者の有給手当で最高裁判決 ..... 46  
 任意の賃上げ、客観的根拠あれば差別化可能 ..... 47

**⑤育児休暇**

育児期間中の時短申請、会社は原則的に拒否できない ..... 47  
 育休の早期終了・振替申請、原則的に拒否できず ..... 48

**⑥労働時間、週末・祭日勤務、待機勤務**

労働時間の柔軟化で労働コストを調節 ..... 48  
 労働時間は日に最大 10 時間 ..... 48  
 週末待機勤務、労働契約や労使協定に明記が必要 ..... 49  
 労働時間口座制で企業は倒産に備えた保険を ..... 49  
 日曜・祝日勤務、契約で取り決めなくても命令可能 ..... 50

**⑦その他**

雇用契約に反する業務割当てで慰謝料請求＝州労働裁判決 ..... 50  
 偽装雇用契約による国外からの労働者派遣、最高裁が合法判決 ..... 51  
 受理された辞表は取り消せず ..... 51

**V 経営者団体・労組・事業所委員会との関係 ..... 52**

事業所委員会とは良好な関係を! ..... 52  
 差別禁止法研修への参加、企業に費用負担の義務 ..... 52  
 事業所委にはパソコン提供の請求権あり ..... 53  
 服務規律、内部告発ルールなどは従業員代表の同意が必要 ..... 54  
 事業所委員に刑法上のリスクを知る権利 ..... 54  
 組合会合への社員の参加、経営者に就労免除の義務なし ..... 55  
 従業員代表の監査役、即時解雇の壁高し ..... 55  
 賃金協定離脱企業、協定期間中は拘束受ける ..... 56  
 労使協定の拘束受けない「OT 企業」で最高裁判決 ..... 56

フラッシュモブ型スト、最高裁でも合法判決	57
組合文書の社内メール配信は合憲、最高裁が逆転判決	57
<b>VI 差別</b>	<b>58</b>
年齢理由の有期雇用は EU 法違反、正社員採用を義務付け＝連邦労働裁	58
差別禁止法発効に向けた準備を	58
EU の一般雇用均等指令、「病気」は対象外	59
採用には細心の注意を、一般平等待遇法の施行で	60
育休期間を勤続年数に算入しないのは差別にあらず	60
妊娠理由の昇進取り消しは性差別、連邦労働裁が差し戻し	61
定年退職は高齢者差別に当たらず＝連邦労働裁	61
雇用主の差別発言、具体的な被害者がなくても EU 法違反	61
障害者の親の差別待遇は EU 法違反	62
雇用契約の不更新、妊娠が理由の場合は差別に	62
独雇用関係法に EU 法違反の疑い、欧州裁の先行判決仰ぐ	63
解雇時の「社会的選別」で最高裁判決	63
早期退職ルールで最高裁判決	64
女性の役員登用比率が低ければ「差別の兆候」＝地方裁	64
育休女性社員への差別認定、巨額損倍請求は却下	65
年齢別の給与体系は違法＝州労働裁	66
社内公募で入社年による応募制限は年齢差別	66
差別的な落書きは速やかに除去を	67
<b>VII 社内の労働環境・サービス関係</b>	<b>67</b>
<b>①出張</b>	
業務渡航で貯めたマイレージは企業に利用権＝連邦労働裁判決	67
危険地域へのお出張	68
セミナー期間中にそりで事故、労災に当たらず	68
<b>②病欠・通院・労災</b>	
従業員の病欠手当	69
企業のクリスマスパーティーでの事故	69
欠勤、通院に当たっての従業員の義務	70
病休社員への給与支払い義務は 6 週間まで	70
病欠届けの不備は解雇理由に当たらず	71
<b>③休暇</b>	
病気理由の休暇延長に注意を	71
休暇先から戻れず欠勤したら処分	72
病欠者の有給休暇カットは EU 法違反、欧州司法裁の法務官見解	72
未消化の有給休暇、育休の際も持ち越しに期限あり	73
育休前の有給持ち越しで最高裁が新判断	73

メッカ巡礼で無断欠勤、解雇は無効.....	74
有給消化期限ルール、長期病欠者への適用はEU 法違反.....	74
<b>④公私混同</b>	
業務用電話の私的利用で解雇も.....	75
社用携帯電話、私的利用だけでは解雇できず.....	76
個人の携帯電話を会社で充電、雇用主が解雇撤回.....	76
社用 PC を用い休暇先でネットサーフィン、元社員に損賠支払い命令.....	77
<b>⑤社員間のトラブル、いじめ</b>	
従業員がテロのシンパだったら、、、.....	77
短気は損気、解雇は冷静に.....	78
職場いじめは組織見直しの契機、早期に適切な対応を.....	79
上司の乱暴な言動は「いじめ」にあらず.....	79
中傷を書き込む社員のイントラネット接続禁止は妥当.....	80
社内セクハラの放置は損倍訴訟リスクに.....	80
倒錯趣味ネット公開の同僚批判、処罰の対象にならず.....	81
職場外で同僚に傷害、即時解雇に.....	81
<b>⑥喫煙</b>	
ドイツでも消えゆく愛煙社員の息抜き場.....	82
受動喫煙対策を講じない企業との雇用契約解消は正当.....	82
<b>⑦副業</b>	
ミニジョブのかけもち、知らなくても雇用者に社会保険料納入義務.....	83
副業には限度とルールあり.....	83
病休中の副業従事は解雇に.....	84
<b>⑧プライバシー</b>	
従業員の監視はどこまで許されるか.....	84
社員データの取り扱いに注意を.....	85
<b>⑨その他</b>	
オフィスの最低温度は 20 度.....	86
雇用主の指示権に制限あり.....	87
<b>VIII 情報管理.....</b>	<b>87</b>
セキュリティ確保に全社的な取り組みを.....	87
従業員の転職で顧客データが競合に流出.....	88
<b>IX コンプライアンス.....</b>	<b>88</b>
「カルテル捜査に協力した企業は罰金免除」 = 独カルテル庁が新ルール... ..	88
競争法違反の罰金が大幅に引き上げ.....	89
コンプライアンスの重要性高まる.....	89
企業のクリスマスプレゼント.....	90
IT コンプライアンスに十分な配慮を.....	90

経営者には企業犯罪予防の義務	91
高官へのチケット贈与で無罪確定	91
社員によるソフト不正利用、経営者に損倍義務	92
<b>X 対外関係</b>	<b>92</b>
自動車のデザインも立体商標の対象に	92
ダイレクト広告には顧客の同意が必要	93
ボイコット行動の防止は困難	93
警告状を受け取ったら	94
ネット取引での消費者保護、法的基盤は未整備	95
製造物責任の範囲限定＝フランクフルト地裁判決	95
消費者保護団体による集団訴訟、条件が明確に	96
ビジネス電子メールにも記載要件、年初から新法発効	96
国外当局への盗品・盗金返却請求は大仕事、被害企業に手続き負担	97
<b>XI 業務・経理上の注意点</b>	<b>98</b>
EU のテロ対策、輸出入業務の足かせに	98
従業員の引越し費用、VAT の前段階控除の対象に	98
事業用不動産の管理費に歯止め＝BGH 判決	99
中堅企業の年金債務、対策誤れば経営に悪影響も	99
社用車の冬タイヤ装着義務は雇用者に	99
賃上げの代わりに特別手当、労使ともに節税効果	100
私的利用時の社用車の盗難、会社経費で落とせず	101