

LEGAL REVIEW

EU（欧州連合）「雇用条件指令」(EU) 2019/1152

ドイツ国内法化による労働法への影響について

～「証明法」改正における雇用契約作成実務見直しの必要性他

A. EU雇用条件指令の国内法化

2022年6月23日、EU内「透明性及び予測可能な雇用条件」に関する、いわゆる「雇用条件指令」が（批准期限2022年7月31日）、2022年8月1日を施行日としてドイツ国内法化されました。これにより、ドイツ国内労働法、とりわけ労働者派遣法、職業訓練法、証明法、パートタイム有期契約法他が影響を受けることになりました。

1. 証明法 (Nachweisgesetz) の改正

上記EU指令に起因する最も包括的な法改正は、「（雇用条件）証明法」に関するものです。なお、従来でも、旧証明法第2条により、雇用主の従業員に対する書面での雇用条件の「証明義務」は既に規定されていた経緯があります。

注

ドイツ労働法上、雇用契約における**書面形式**は（有期契約における期限・期間制限理由に関する合意を除いて）契約の有効要件ではなく、書面（つまり契約書に当事者双方が署名）の他にも口頭、または暗黙的行動をもって、契約が有効に成立することが考えられます。同時に、旧証明法に、雇用主が従業員に対して雇用契約関係のコアの条件について書面にて「証明」（つまり条件を記した書面を署名の上、物理的に手渡す＝「証明」）する義務が定められていました（主に契約当事者とその住所、労働場所、労働時間、給与構成、有給休暇日数、解雇（解約）予告期間など）。この義務に反した場合、雇用契約の有効性には影響ありませんが、従業員は雇用主にこれらの雇用条件の「証明」を請求することができ、また、事例はあまりないも

の、雇用主が実際、従業員に対して十分な証明を行わなかったがために従業員に経済的損害が生じた際は、従業員は雇用主に対して損害賠償を請求することが既に可能でした。

2022年8月1日以降は、さらに以下の雇用条件についての証明義務が雇用主に課されることとなります。

- 有期雇用の場合、有期契約の終了日又は雇用契約が特定の目的の達成による終了する場合は当該目的（正当理由付き有期契約）
- 従業員の就業場所を、従業員が自由に選択する権利が認められている場合はその旨
- 試用期間
- 賃金の構成要素、金額、支払日、支払い方法
- 労働時間、休憩時間。契約で合意されたシフト制（シフトの順番及び期間。休憩の間隔や長さ）、労働時間やシフトを変更する場合はその条件
- 雇用主がオンコール制を導入している場合は、その詳細
- 残業を命令できるか否か、できるのであればその条件及び時間外労働の対価
- 雇用主が研修・教育訓練の機会を与えている場合は、その旨
- 企業年金制度を導入している場合、年金保険者の名前及び住所
- 雇用契約の解雇（解約）予告期間、解雇（解約）通知の書面形式、遵守すべき解雇（解約）手続き、解雇保護法第4条に基づく解雇保護訴訟の出訴期間
- 雇用関係に適用される労働協約や事業所協定についての言及

改正法によると、雇用主と従業員で確認すべき雇用条件については、書面で、すなわち紙の書類を手渡すことで通知する必要があります。電子メール、FAXのような電磁的方法（「テキスト形式」）では認められません。

これらの証明義務は、対象となる従業員の就業開始から、証明の対象によってそれぞれ異なる期間内に履行する必要があります。ものによっては、従業員の就業開始のその日に履行すべきものから、就業開始から一ヶ月以内に履行すべきものもあります。

2022年8月1日に導入される改正法は、新規で締結される契約が主に対象ですが、既に2022年8月1日以前に就業を開始している従業員にも適用されます。但し後者については改正法によって新たに導入される証明義務につき、従業員の請求があった場合のみ履行する必要があります。この申請に書式の決まりはありません。改正法は、証明義務を履行する期間について、証明の対象によって申請から7日間や1ヵ月等それぞれ異なる期間を設定しています。

さらに注目すべきところは、証明書法の今回の改正により、初めて過料が導入されたことです。従業員に対する証明義務を、全く履行しない、又はそれが不正確、不完全、法律に定められた方法に反する、もしくは不履行のまま期限が過ぎた場合、雇用主には秩序罰として過料が科せられます。これは新規の従業員であるか既存の従業員であるかに関わりなく、従業員に対する証明義務違反について過料の対象になります。過料は最高で **2,000** ユーロです。今後、当該法律の遵守についての監督官庁及び行政違反処分開始についての管轄官庁は州の上位官庁になります（ノルトライン＝ヴェストファーレン州であれば州の労働・健康・社会省）。

2. 従業員派遣法の改正

従業員派遣法の今般の改正によって、派遣元が遵守すべき証明義務が変更されます。今後は、派遣元は派遣従業員に対して、派遣先の事業者の商号及び所在地を証明する義務を負います。これらの証明義務については、電子メールのようなテキスト形式による情報提供でも適法です。

派遣先は、派遣先での正規雇用を希望する派遣社員に対して、その求めに応じて一ヵ月以内に、理由を付して将来の正規雇用に対して返答する義務を負います。この返答は電子メール等のテキスト形式でも十分です。

3. 職業訓練法の改正

職業訓練法の改正も、職業訓練を提供する事業者が遵守すべき証明義務に影響します。改正法によると、職業訓練を提供する事業者は、職業訓練生に対して職業訓練の開始前に書面で以下の事項を証明する義務を負います。

- 職業訓練生の氏名及び住所、未成年の場合は法定代理人
- 職業訓練所について
- 賃金の金額及びその支払い方法、賃金が様々な構成要素から成り立っている場合は、賃金の構成要素
- 時間外労働の対価及び精算

職業訓練生の氏名及び住所、職業訓練所の所在地はこれにより多くの職業訓練契約に盛り込まれることとなります。改正法により必要となる職業訓練についての給与の証明や時間外労働の取り扱いについては、改正法の要求事項を基準にすることができます。

4. パートタイム有期雇用契約法の改正

パートタイム有期雇用契約法改正の対象は、まずパートタイム従業員のフルタイムへの移行に関するものです。従業員が少なくとも6ヶ月以上パートタイム勤務をしており、当該従業員からフルタイムへの転換を要求された場合、雇用主は要求から一ヶ月以内に電子メール等のテキスト形式で回答する義務があります。

同様のことは、有期契約従業員の無期契約転換についても適用されます。ここでも、少なくとも6ヶ月以上勤務している有期契約従業員が、無期転換を雇用主に対して請求した場合、雇用主は申請から1ヶ月以内にテキスト形式で理由を付して回答する義務があります。

さらにパートタイム有期雇用契約法では、有期雇用契約において合意された試用期間が、「有期契約の予定期間と業務の性質に比例」していなければならないとされています。

この場合契約期間が合理的な長さである必要がありますが、法律には合理性について詳細な規定はありません。民法では試用期間の最長は6ヶ月ですが、労働裁判所が有期雇用契約についても同様の期間を合理的であるとみなすか、それともさらに厳格な要件を課すか、労働裁判所の判例が待たれます。

B. 証明書法改正の各雇用契約への実務上の影響

EU雇用条件指令をドイツ立法機関が国内法化したことにより、雇用の従業員に対する情報提供義務は強化されました。従前の通り、有期雇用の例外を除き雇用契約に書式の定めはありませんが、改正証明書法によれば雇用条件によっては就業開始初日から既に証明義務の対象となり、書面での情報提供を求められることから、書面により締結された雇用契約に当該雇用条件を記載することが合理的かつ実務的であると思われます。また、既存の従業員への事後的な証明義務の履行についても雛形を作成するか、7日間という短い期間内に証明義務を履行できるようなプロセスを構築することが重要です。

改正証明書法によっても、一部の証明義務履行のために法律や事業所協定、労働協約の規定を参照することが認められています。このように雇用契約において法律上の規定や労働協約を参照することにより、法改正や労働協約の改定があった場合、その都度雇用契約を締結し直す手間が省けます。また、労働協約の規定を参照することで雇用条件の一貫性が確保されます。

1. 契約期間及び期間満了

雇用主は今後、有期雇用契約に契約期間及び契約満了日を明記しなくてはなりません。契約期間の定めは通常は有期契約を締結する際に既に契約内容となっているはずですが。理由付き有期契約の場合は、（法定）正当理由を記載しなければなりません（育児休暇中の従業員の代理など）。

2. 就業場所の自由な選択

モバイルワークのように、従業員が就業場所を自由に選択できる契約の場合、これについても証明が義務付けられています。雇用契約にこのような記載を設けることで、従業員には自由に就業場所の選択権が発生するため、そのような必要性がある場合にのみこのような合意を雇用契約に盛り込むべきです。そうでなければ、このような規定はそもそも雇用契約に記載すべきでなく、その都度、また、個別的に就業場所の自由な選択を認めるべきです。また、就業場所の選択を認めるにしても、時間的、空間的制限を契約に規定することで、従業員の請求権を限定することができます。

3. 試用期間

試用期間は通常、既に雇用契約に記載されているはずですが。仮にそうでない場合は、試用期間が契約開始時に合意されていることを前提に、正確な期間を記載してください。

4. 賃金

賃金の個々の構成要素に対する証明は、企業における賃金算出方法によります。定期的な固定給のみが支給される場合は、その額面が記載すれば十分です。また、雇用の対価はその金額に加え、支給日及び銀行振込の方法によって支払われることを記載すべきです。固定給に加え変動性の給与が取り決められている場合、いつどのような形で変動給の目的達成の条件が設定されたか、また条件が満たされた場合、どの金額の変動給が支払われるかについて書面での従業員に情報提供しなくてはなりません。

改正証明法には、雇用主が従業員に対する支払いに際して、契約等に基づかず雇用主による任意支給であることを明確に留保した場合、その支払いをどう扱うか、明示的な規定はありません。従業員に対してクリスマス手当や休暇手当のように雇用主が任意で、その都度、新たな決断をもって特別手当を支給する場合、これに対する従業員の請求権は発生しません。このような従業員の請求権を伴わない特別な手当は、労働の対価として支給される給与とは区別され、

会社への勤続や忠誠に対する報奨と理解されるものです。従って、このような特別な手当に対して証明義務は適用されないと考えられます。

また、雇用主の裁量で支給されるボーナスも、法的義務を伴わず個別的に、例えば契約上の義務を超えるような業績を報奨するために支払われるようなものであるため、同様のことが言えます。このように一度限りの支払いは、定期的な合意に基づく通常の賃金と同一視することはできないため、雇用契約での証明義務も考えられません。

5. 労働時間

労働時間についての証明義務は、企業で採用されている労働時間モデルによって異なります。シフト制が採用されている場合は、各シフトの長さ、すなわち開始時間及び終了時間、また休憩時間の長さ並びに間隔を記載する必要があります。さらに採用されているシフト制の特徴も記載する必要があります（各シフトの順番、休憩時間の長さ及び間隔）。

労働時間の調整について、現時点では改正証明書法の判例がないため具体的にどの程度証明する義務があるのが確実なことは言えません。この点、営業法第 106 条 (§ 106 GewO) に基づく労働法上の雇用主の指揮命令権に基づく労働時間の決定について言及すれば十分と考えます。

改正法は労働時間についての証明として労働協約や事業所協定を参照することを認めています。しかしながら、こういった団体労働法上の規定は、証明を求められる雇用条件の一部のみを規定している場合が多いため（例としてはシフト計画の形式）、法律の規定を参照することで、求められる証明義務の一部のみ履行することが可能です。その場合は、雇用契約に個別具体的に労働時間についての規制を記載する必要があります。

6. オンコール

パートタイム有期雇用契約法に基づくオンコール労働を導入している場合、雇用主は以下の事項の証明が義務付けられます。

- 呼び出し時に要求される一般的な業務内容
- 最低限対価が支払われる労働時間数
- 業務遂行のために設定される時間枠（基準日数及び基準時間によって決定される）

- 雇用主が従業員に対して労働時間を事前に伝えなければならない予告期間

7. 時間外労働

特定の従業員に関して、時間外労働の可能性がある場合は、時間外労働がありえること及びその条件について証明義務があります。この証明義務についても労働協約や事業所協定の規定の参照が認められています。労働協約や事業所協定で残業命令についての規定がない場合は、営業法（Gewerbeordnung）の第 106 条を参照することが望ましいです。これにより雇用主の指揮命令権が個別の雇用契約によって制限されなくなります。

8. 継続研修

雇用主が特定の、またはすべての従業員に対して継続研修の機会を提供している場合は、提供する継続研修の種類や範囲について証明する義務を負います。当該請求権は労働協約や事業所協定、又は個別の雇用契約上の合意によって生じます。

9. 企業年金制度

企業年金制度を提供している雇用主は、その旨を雇用契約に記載するか、またはその他書面による方法で従業員に対して文書化した証明書を手渡す必要があります。年金保険期間の名称及び所在地の記載は必須事項です。

10. 解雇

解雇に関して、改正証明法によると、解雇期間、解雇の書面形式、解雇保護法第 4 条に基づく解雇保護訴訟の提訴期間、解雇に際して「遵守すべき手続き」について証明する必要があります。広範囲にわたって法律上の規定を参照することは認められます。解雇に際して「遵守すべき手続き」についてどの程度詳細に証明書化すべきかについてまだ判例もないため、まだわかりませんが、ここで問題となりうるのは、特に障がい、育児休暇、母体保護等における特別解雇保護規定が適用される従業員に関する証明義務です。今後、労働裁判所が特別解雇保護規定について特別に厳しい基準を適用しない限り、「該当する法律規定」の参照を雇用契約にて教示すれば、特別解雇保護もそのなかに含まれると解釈し、十分と思われます。反対に、労働裁判所がより厳しい基準を適用し、具体的な証明を要求するのであれば、雇用契約に特別解雇保

護規定が適用される条件を明示的に記載することが必要になるでしょう（社会保障法典第6巻第168条以下、育児休暇法第18条、母体保護法第17条への参照）。

11. 適用される労働協約及び事業所協定

証明義務の履行については、具体的な雇用関係に適用される団体労働法についての一般的な言及が含まれている必要があります。教会労働法の分野で一部、委員会の構成について規則が追加されたものの、その他団体法における労働協約や事業所協定に係る分野については、旧法の下においても証明義務が課せられていました。通常は雇用契約に一般的な参照規定を設定することで当該証明義務は履行されます。

証明法の改正を対象に今後判例が形成されていくことが予想されます。各裁判所による改正法の解釈次第では、今後判例に対応する形で、雇用契約規定の更なる変更や調整が必要になることが考えられます。

2022年7月26日

ペータース法律事務所
労働法部門・ジャパンデスク