

ブチェリウス・ロースクール 教授 マティアス・ヤコブス 氏  
基調講演「コロナ禍におけるドイツの労働法と政策」

ご出席の皆さま、本日は東京にお招きいただき大変うれしく思います。私、今回初めて日本に参りまして、すでに日本のことを大変気に入っております。そしてまた本日、ドイツの労働法・労働政策が、新型コロナウイルス感染症の流行中にどのような対応を見せたか皆さまにお話しさせていただくことを大変光栄に存じます。

ドイツでは、新型コロナの感染拡大により、職業生活と労働法が根底から揺さぶられました。新型コロナは新たな法的問題を数多く提起したのです。それに照らして、一部では立法的な対処がなされましたし、また、現行法の適用について労働裁判所も答えを出す必要にかられました。

例えばワクチン接種義務の問題が労使関係において激しく議論の対象となりました。例えばマスク着用やコロナ検査の実施を、使用者が一方的に命じることが許されるのでしょうか。これは日本と違って、ドイツでは多くの人たちが自発的にマスクを着用しないという事情があります。こうしたコロナ規制の違反は解雇理由になるのでしょうか。

またコロナの流行はデジタル化が強く推進される引き金ともなりました。事業所委員会の会議は従来対面で行っていましたが、今や一定の要件の下であればオンラインで行うことも可能です。事業所委員会について説明しますと、事業者内で多数の事項について共同決定権を持つ労働者代表機関のことです。労働組合とは別で、労働組合はまた別に存在しています。

まず、コロナの感染症の流行に関する推移の実情について、ドイツにおける労働法並びに労働政策に関連する範囲でご説明いたします。

第2部では、新型コロナウイルスに関連して労務提供ができない場合に、賃金がどのように保障されるかについて述べます。特に、国から給付される操業短縮手当のことをお話しします。この手当は、企業で操業短縮の措置が取られる場合に失われる賃金を補償するものです。操業短縮とは、一時的に相当程度の労働が失われることを理由に、合意の上で通常の労働時間が短縮される場合を言います。

最後に第3部として、このコロナ禍においてドイツで非常に重要になった在宅勤務に関連する問題について言及したいと思います。

それではコロナの推移についてご説明しましょう。他の全ての国々と同様、新型コロナウイルスの感染拡大はドイツでも複数回に及ぶ波となって押し寄せました。2020年3月以降、解釈にもよりますが、合計6回～7回の波がありました。2020年3月からと2020年10月からの最初の二つの波は、比較的感染者数が少なかったにもかかわらず高齢者が非常に多く感染し、それにより死亡者数が多くなりました。約16万人でした。2021年の初め以降は、全人口の約75%がワクチン接種を完了し、また2021年末からはオミクロン株が優勢になり、これは毒性が低かったので、2021年の第4波においては、感染者数は多いものの影

響はそれほど大きくなく、死亡者数もそれほど高くはありませんでした。

2020年3月～2021年11月にかけて、ドイツは感染拡大により、議会の決議で全国規模の流行状況にあるとされました。これにより、全国規模の流行状況の間は条件が緩和され、住民を保護するための規制を発することが容認されました。それにより、特にその対象期間に当たった最初の2回の冬の間、人々の社会生活にさまざまな制限がもたらされ、一部は市民の基本権に著しく介入する規制となりました。特に、生活に不可欠ではない、日本で言うところの不要・不急の施設や店を全て休業にするという包括的なロックダウンが行われました。事業所も閉鎖に追い込まれました。

多くの措置は政界でも世論でも政治的・法律的に非常に賛否両論がありました。ですが、連邦憲法裁判所、ドイツの基本法の判例を下すところですが、この連邦憲法裁判所は外出制限・接触制限を是認しました。

そして1年くらい前からですが、ドイツにおける新型コロナの流行に対する意識はかなり薄らいできました。これはロシアとウクライナの間の戦争、それに関連してエネルギー不足や高インフレ、10%程の物価高といった他のテーマが全面に取り扱われるようになったためです。

実際に職業状況がどうなったのかをお話しする前にドイツにおける労働市場に関して数字をいくつかご紹介しましょう。ドイツでは2021年の就業者数が約4500万人でした。そのうち4100万人が労働者として雇用されており、約400万人が自営業者です。

この400万人の自営業者のうち、約200万人はいわゆる個人事業主、労働者を自分では雇用していない人たちです。

4100万人の労働者のうち、3450万人は社会保険の加入義務がある就労者です。つまり年金保険・失業保険・健康保険・介護保険に強制的に加入している人たちです。400万人の労働者は賃金が少ない就業者、いわゆるミニジョブ労働者と言われる人たちです。これは労働者の特別なカテゴリーで、賃金が月額520ユーロを超えてはなりません。失業保険・健康保険・介護保険の対象ではありませんが、年金保険に関しては任意で加入することができます。ミニジョブ労働者の賃金への課税は一律で2%です。

では、コロナの感染拡大が職業生活にどのような影響を及ぼしたのかお話しします。結果を先取りしますと、影響は相当なものでした。感染拡大とそれに対して講じられた措置のために、ドイツも他の国と同様、大きな経済危機に陥りました。多くの業種がロックダウンの期間中、直接事業所を閉鎖することになりました。また、感染拡大による間接的な影響で、特に需要の落ち込みやサプライチェーンの崩壊に苦しみ、現在も苦しみ続けている業種もあります。2020年第2四半期は、前四半期比で国内総生産（GDP）が10%を超える50年来の大幅な落ち込みとなりました。

その後、ドイツの失業率は上昇しましたが、想定したほどの急上昇ではありませんでした。2020年夏、感染拡大が始まった後ですが、そのときのドイツの失業者数はわずか280万人で、その前に出ていた見込み人数の220万人とそれほど大きな差はありませんでした。今では失業者は感染拡大が始まる前の水準の240万人ほどに戻っています。

この数字は、ドイツでは2008年～2009年に起きた金融危機の期間中に実証された、操業短縮と操業短縮手当という労働市場政策上の制度を活用できたことにあります。

操業短縮の場合、契約上合意している労働時間よりも働く時間は少なくなり、同時にその分支払われる賃金も少なくなります。雇用関係は維持されます。それが大きなメリットです。賃金喪失分の補填として、一定の条件の下、雇用エージェンシー、つまり国が操業短縮手当として手取り賃金との差額の60%を給付します。この点については後ほどさらに詳しく言及いたします。いずれにしても、当該企業が経済的に回復するまで操業短縮の取り決めと操業短縮手当を支給することで、雇用を続けることができるわけです。つまり操業短縮手当は、一過性の危機に際して、社会福祉的観点に即した移行措置になります。

ご覧いただいたように、平時においては、操業短縮にある就業者は1万3000人～7万人と比較的少ないのですが、2020年4月、コロナの流行が始まった直後はこの数が600万人に跳ね上がりました。これは全労働者の約6分の1に相当します。相当の数です。2022年4月までには44万人ほどに減りましたが、それでも平時に比べるとまだまだ高止まりの状況であると言えます。コロナ禍の当初に比べれば随分減少しました。

一方で、コロナの感染拡大が病欠欠勤者数の推移には全く影響していないことが興味深いポイントです。ドイツの過去20年間において、病欠は常に全労働者数の3.2%～4.35%くらいの間でした。

コロナ感染が拡大する中、なぜコロナ禍において全く影響がなかったのでしょうか。その理由は推測するしかありませんが、新型コロナに感染した労働者の数は比較的多かったものの、マスク着用義務やその他の接触制限によって、一般的な風邪にかかる労働者の数が大幅に減少したことで、全体の数字があまり変わらなかったのではないかと思います。

最後に非常に興味深いポイントとして、完全にまたは一部在宅勤務を実施している労働者数の推移を見てみましょう。

コロナの流行前、完全に在宅勤務だったのは全労働者のわずか3%でした。この数はコロナ禍で25%にまで上昇し、現在は約8%となっています。一部在宅勤務の労働者の割合は、コロナの流行前は15%でしたが、流行中には20%に上昇し、現在は約27%になっています。この両者を合算しますと、つまり完全在宅勤務地と一部在宅勤務の労働者の割合は、2017年の8%から2021年には23%に増えたことになり、かなり急速に増えました。つまり新型コロナの流行によって在宅勤務が急速に拡大したということが分かります。そしてアンケート調査によれば、労働者の約60%が、コロナが終焉した後でも一部在宅勤務を希望しています。

新型コロナの実際の動向推移についてはこのくらいにし、これから先に述べた労働法の二つの問題についてお話ししたいと思います。一つ目はコロナ禍における賃金保障について、二つ目は在宅勤務についてです。

いずれの問題についても、判例は現行法を補填するルールを形成することで、コロナで提起された新たな法的問題に対応できました。しかし、一部は立法的な対処が必要となったものもありますし、今後も立法が対処する必要があるものもあります。

雇用と賃金の保障・安定は、ドイツにおいて、過去の経済危機と同じように、コロナ禍でも労働者にとっては最重要事項でした。雇用保障については手短かに述べ、その後賃金の保障について詳しくお話しします。

ドイツでは、労働者が10人以上の企業に勤める全ての労働者は、解雇制限法に基づき解雇から守られています。使用者が労働者を解雇できるのは、(労働者)個人もしくはその行動に関する理由、あるいは経営上の理由によって解雇事由がある場合のみです。司法はこれらの解雇事由を非常に厳格に審査しています。すなわち、ドイツにおける解雇からの保護は非常に強力なものです。

経営上の理由による解雇の場合、使用者は労働需要が一時的ではなく、将来的に低い状態が続くことを立証しなければなりません。通常は事業所あるいは部門が閉鎖される場合に認められます。

また雇用だけではなく、賃金も強く保護されています。この保護は、とりわけ労働者が就労しない場合に重要になります。ドイツでは基本的には「ノーワーク・ノーペイ」の原則が適用されているからです。働かず賃金を受けるのは例外であり、正当な理由が必要になります。例外としては、有給休暇や病気による就労不能などがあります。どちらの場合でも働かずに給料を受けることができます。そしてコロナ禍においてもさまざまな例外がありましたのでこれからお話しします。特に日本では、労働者だけではなく、自営業者あるいは個人事業主に対してどの程度補償するべきかについての議論もあります。従って、これからまずは労働者について述べた後、自営業者などについても言及したいと思います。

では、まず労働者です。最初に、先ほども触れましたコロナ禍においてドイツで重要な役割を果たしてきた操業短縮手当を紹介したいと思います。さらに特例が適用される特殊なさまざまな事案にも触れたいと思いますが、日本では関心が低いかもしれませんので軽く触れるだけにとどめます。

操業短縮手当を紹介する前に、操業短縮とは何か、そしてどのような条件で導入できるのかについて簡単に説明したいと思います。操業短縮がなければ操業短縮手当も受けられないからです。

操短では、労働時間が短いので労働者の収入も減ります。そしてその減少分を補填するのが操業短縮手当です。一定の条件の下で、使用者ではなく雇用エージェンシー、つまり当局から支払われます。それは手当が失業保険の給付に属するからです。失業保険の保険料は労使折半で納めます。とは言え、例えば2008年～2009年の金融危機、あるいはコロナのときには資金が不足し、さらに国からの税金で補填することになりました。

では、操短あるいは操短手当にはどのような規定が適用され、コロナ禍に鑑みてどのような改正がなされてきたのでしょうか。操業短縮とは、労働者が労働契約で合意していた時間よりも短い時間働くことです。それにはさまざまな理由が考えられます。原則として、操短は個々の事業所に一過性の危機が生じたとき、つまり受注あるいは売上が一時的に落

ち込むときに導入されます。ドイツでは、2008年・2009年の金融危機の際に重要な役割を果たしました。そして操短によって解雇を避け、雇用もノウハウも維持できるというのがコロナ禍でも同じでした。これは大きなメリットです。

操短自体は法律で規定されていません。契約あるいは協約で合意する必要があります。ドイツでは労働協約あるいは事業所協定で合意されることが多く、労働契約で取り決めることはまれです。労働協約や事業所協定とは、使用者が労働組合または事業所委員会と締結する集団的な契約です。

このような導入は、判例によれば厳しい要件が求められます。導入によって生じる権利や義務は、労働者がそれらを確実に理解できるように明確に定めていなければなりません。また、操短の導入にあたっては、事業所委員会も共同決定権があり、また導入の発議も可能です。

一方、使用者は指揮命令権を行使して一方的に操短を命じることはできません。使用者が一方的に、いわゆる変更解約告知で操短を導入できるかについて、これもドイツの法律独特のものですが、賛否両論があります。雇用関係を終了させるものになり、シュトゥットガルト労働裁判所が初めて、使用者の変更解約告知による一方的な操短導入は許されるものと判断しました。これは大変珍しいケースですが、しかしそれは使用者が操短の導入を適時に事前に告知し、操短期間を限定し、かつ対象労働者が操短手当を受給できる場合に限って変更解約告知が有効になります。

操短は操短手当の支給なしにはあり得ません。手当がなければ、労働者も労働者代表も操短の導入には合意しないでしょう。

では、操短手当にはどのような要件があるのでしょうか。まず、使用者側に経済的な理由、例えば受注減少あるいは原材料の不足、洪水などの不可抗力、当局の命令による賃金喪失を伴う著しい労働損失が前提となります。さらに、使用者は操短を導入する前に、例えば休暇を認めることや、派遣労働者を派遣元に戻すなど、休業を回避する努力をしなければなりません。また、使用者は近い将来労働時間を通常の時間に戻さなければなりません。つまり、操業短縮はあくまでも一時的な措置です。第4に、労働喪失を当局にも申告しなければなりません。そして第5番が大変重要ですが、3分の1以上の労働者の月額賃金が10%以上減少していることが前提になります。

コロナ禍ではこの最後の要件が多くの場合満たされませんでした。それでも操短手当を支給できるように、連邦政府は操業短縮手当の要件を緩和しました。現在は、今のルールは2023年6月30日までの期間限定ですが、通常であれば労働者の3分の1のところ、今回は（労働者の）1割で10%以上の賃金喪失があれば手当の給付が可能となっています。

ドイツ法上、操短手当を受給できるのは労働者と職業訓練生だけです。そして、これは日本にとって興味深いかもしれませんが、それ以外の労働者、いわゆるオンコール、呼出労働も対象になります。ドイツでは、労働者保護の観点から、契約締結時に1週間あるいは1日の労働時間を定めなければなりません。その時間からの逸脱は一定の範囲内でしか認められません。例えば1週間の労働時間が定められていない場合は20時間で合意され

たものとみなします。1日の労働時間が定められていなければ、使用者はその労働者に少なくとも連続3時間以上の労務を委託しなければなりません。このように、ドイツでは日本と違って、労働時間を全く定めず、使用者の裁量のみによる呼出労働、いわゆるゼロ時間契約は存在しません。従って、ドイツではオンコール、呼出労働者も操業短縮手当の対象になります。ただし、その額の算定は大変困難で、それについても後ほど言及します。

ドイツで今大きな問題になっているのが、先ほど述べた月収520ユーロ以下の400万人もいるミニジョブ労働者です。労働法の保護を受けていますが、労働者でありながら失業保険の対象にはなっていません。そのため操短手当も受給できません。つまり、労働者であるにもかかわらず、操短が発生するときにミニジョブ労働者は保護されません。これは法政策上大変批判されていますが、現行法ではそのようになっているので、政府の方も何か変えようという動きは今現在ありません。後ほどそれについても触れます。

自営業者もまた失業保険の対象になっていません。一顧客に依存する、労働者類似の者と呼んでいます。それに該当する場合でも失業保険の対象にはなっていません。一部は労働法の対象になっており、例えば休暇を請求することはできます。しかし、操短手当については対応する規定がないため受給することができません。失業保険に加入していませんので、その結果、操短手当も受けることができません。

また、冒頭で述べた個人事業主、つまり労働者を雇っていない自営業者も操短手当の対象になっていません。彼らの保護についてはまた後ほど触れます。

では、操業短縮手当の期間、そして金額についてお話ししましょう。原則として、操業短縮手当が給付されるのは最長12カ月です。一時的なものに限定した賃金補償だからです。ですが、12カ月では比較的大きな経済危機の場合には短すぎるので、2008年～2009年の金融危機のときは期限付きで延長されましたし、コロナ禍においても同様でした。2022年6月30日まで、最長28カ月間という非常に長い受給期間となりました。

操業短縮手当の額は、喪失した手取り賃金の60%です。しかし労働協約や労働契約、事業所協定などの取り決めにより、使用者が手取り賃金の80%や90%になるように上乗せすることが多いです。こうして、2022年6月30日までの期間については、コロナ禍での特例規定が適用されました。賃金喪失が50%以上の月は、受給4カ月目から操業短縮手当を60%を超えて引き上げることができました。

先ほども述べましたがオンコール労働の場合にとりわけ問題になるのが、操業短縮手当の金額の算定です。呼出労働・オンコール労働は仕事量が不規則であるのが特徴だからです。この問題については、法律上の規定があり、当該労働者が労働喪失となる前の直近3カ月間に得た賃金の平均金額に基づく、もしくはそれでも算定不可能な場合には、同等の労働者の平均的な賃金に基づいて手当の額を算出することになっています。

さてこれまでご説明しましたとおり、新型コロナの流行中、労働者は操業短縮手当によってドイツでは賃金喪失から保護されていました。一方で、ドイツにおいても特定の労働者集団、すなわちミニジョブ労働者は操業短縮手当の対象外であるということをお話ししました。

従って、ミニジョブ労働者については連邦労働裁判所が2021年10月に下した判決が非常に注目を集めることとなりました。このケースでは、2020年4月、つまりコロナが始まってすぐ、使用者がロックダウンに基づいてある店を閉めざるを得ませんでした。閉店したためにそこで働くあるミニジョブ労働者は働くことができず、この労働者は操短手当をもらうこともできませんでした。ここで問われたのは、いわゆる事業経営リスク論(Betriebsrisikolehre)の原則に基づいて、使用者がこのミニジョブ労働者に賃金を支払わなければならないかどうかでした。これは、使用者が労働者に仕事を与えることができるかどうかは使用者のリスクに属する事柄であることから、使用者はいずれにせよ賃金を支払わなければならないということです。例えば、火災や停電などの事由で閉店しなければいけないといったようなことです。連邦労働裁判所は、新型コロナウイルスの感染から住民を保護する目的で当局が出した命令により休業する場合には、「当局の命令は、具体的な事業経営に内在しているリスクではなく、社会全体に関わる危険な状況を認識したものである。この場合、労働者の金銭的損失を適切に補償する義務を負うのは使用者ではなく国である」という判断を下しました。これにより、ミニジョブ労働者は操業短縮手当の対象外であるため、結果的に国もミニジョブ労働者については補償を行わないことになりました。これは立法者側が意識的にそのように制定しているのであって、それを労働者は受け入れなければならないという判断でした。これは先ほどお話ししたことともつながりますが、日本であれば地震や火山が噴火したというような自然災害の際に同じような状況になるのではないかと思います。

コロナによって労働者が働けなくなる状況は他にもあり、本来であればノーワーク・ノーペイ、働かなければ賃金もなしという原則が適用されるはずですが、立法機関は労働者保護のためにその修正が、少なくとも部分的な修正が必要であると判断しました。

この点について二つ事例を挙げて簡潔に説明したいと思います。一つ目の事例ですが、無症状だが新型コロナに感染したために働くことを禁止されている場合です。働けないほどの病状ではないため、当該労働者は有給の病欠扱いにならず、その間の賃金をもらえないというケースです。二つ目の事例は、新型コロナの感染拡大により幼稚園や保育園、学校が閉鎖されてしまった結果、労働者が子どもの面倒を見なければならないので働きに行くことができないケースです。これらのケースでは、ノーワーク・ノーペイの原則により賃金を受け取れないことになるのか。

こういうケースはどうすればよいのかということですが、民法においては、比較的長くない期間であれば、労働者の個人的な理由により労務が提供されない場合でも、賃金は支払われなくてはならないと定められています。これに該当する典型的なケースは、例えば自分の結婚式など、いわゆる冠婚葬祭といった家族の重要な出来事です。今事例として挙げた二つのケースにおいてはこの規定が該当します。そのため、その適用が議論されています。

ただし、この規定は欠勤が長引く場合にはあまり助けになりません。このため、立法機関はこのようなケースあるいは類似のケースのために、感染症予防法に非常に複雑な規定を設けています。この感染症予防法の規定に基づき、労働者は一定の要件の下であれば、

最長 6 週間、収入喪失分の全額について使用者に補償を請求することができます。6 週間を超えると請求権は 67%にとどまります。ここからが重要なポイントなのですが、使用者は所轄の官庁から同額の補填を受けることができます。つまり、最終的に支払うのは国であり使用者ではないということです。

ただし、労働者が、例えば渡航禁止区域、警告が出されているような危険とされる地域に旅行した場合や、コロナのワクチン接種をしていれば隔離が回避できたと思われるケースにはこの請求権は消失します。また、ドイツではワクチンを拒否する人も結構いましたので、こういうケースが発生するわけです。

では、自営業者、個人事業主そしていわゆる労働者類似の者はコロナ禍でどのような形で支援を受けたのでしょうか。まず、操業短縮手当をもらうことはできません。失業保険に加入していないからです。だからといってこうした人たちは全く保護されなかったのかというと、そういうことではありません。

複雑なので全部をここでご紹介することはしませんが、一定のケースでは、先ほど挙げた感染症予防法の規定に基づいて保護を受けることができます。これは自営業者にも適用されるからです。この場合、自営業者は直接当局に対して補償を請求しなければいけません。逆に言えば、使用者を介する必要がなく直接請求できるということです。

またこうした人たちには、ドイツでは、日本の生活保護に相当する社会扶助を受ける権利があります。これは 2023 年 1 月 1 日以降には「市民手当」と名前が変わりました。これは人間の尊厳にふさわしい生活を送ることを可能にする手当であり、最低限の生活を保障するのが目的なので、支給される額は非常に低いです。標準給付額は一人当たり月額約 500 ユーロ、日本円で 7 万円くらいです。これに家賃や暖房費を上乗せすることができますが、多分この低い金額では東京では全く生活できないでしょう。

コロナ禍においては 2022 年末までの期限付きで、さらに緩和された要件でこの社会扶助を受給することができました。それでも、ドイツでは、個人事業主や労働者類似の者に対して、一般的に、つまりコロナ禍以外でももっと保護を拡充すべきではないかという議論がなされており、今でも続いています。ここでは、特に、個人事業主を社会保険に組み入れることを想定しています。また、個人事業主用の労働協約の締結を可能にする EU 法における考慮もあります。今現在、個人事業主は労働協約を締結できません。

ですが、個人事業主も操業短縮手当を受給すべきかどうかという議論はありませんでした。なぜでしょう。その理由は、恐らくドイツでは国が新型コロナの感染拡大中、別の形で自営業者の救済を行ったからだと思われます。

しかしこれらの支援策は全て期限付きで、とりわけ感染拡大に焦点を当てたものでした。自営業者、個人事業主などにはさまざまな財政支援が用意されましたが、どれも非常に複雑で、しかもどれもが数カ月の期限付きを繰り返すものでした。例えば一部のみを返済すればよい一時金であったり、貸付の条件を緩和したり、追加的な支援金を用意したり、保証・担保および税務上の緩和措置などでした。そして中心的な役割を果たしたのは、いわゆるつなぎの支援であって、その内容は、固定費の一部を補填するなど、自己資本への補助金という形でした。



こうしたさまざまな支援策は2022年夏には全て終了し、延長されませんでした。個別のケースでは、この支援によって助かった人もいたことは間違いありませんが、こうした支援は持続的で一貫した保護制度の一部ではありません。また、当事者にとっては非常に複雑で分かりづらく、またややこしい役所手続きで非常に手間のかかるものでした。この点についてはまだまだ改革が必要であると考えられています。

以上で賃金に関する保護の説明を終わります。次に在宅勤務のお話をいたしましょう。ドイツにおいて、在宅勤務、テレワークは業界のデジタル化が進む中で、約10年前から議論になっており、労働法上でも一つのテーマとして扱われてきました。そして、冒頭で申し上げたように、新型コロナの流行によって在宅勤務は飛躍的に増え発展しました。現行法について議論するだけでなく、現行法がこの点に関して著しく法的な安定性を欠くため、立法的な対処が必要ではないかという議論がなされています。

在宅勤務に関する労働法上の問題に入る前に、まずは在宅勤務のメリットとデメリットについてお話ししましょう。これがドイツにおける議論に非常に大きな影響を与えているからです。在宅勤務のメリットとしては、何よりも家庭と仕事の両立が大変容易になるという点が挙げられます。職場に行き9時から17時まで働くのとは違い、労働者は自宅でずっとフレキシブルな形で労働時間をやりくりすることができます。その合間に子どもの面倒を見たり、子どものごはんを作ったりすることもできます。従って会社の決まった場所で仕事をするよりも、時間も場所もずっとフレキシブルになります。使用者側にもメリットがあります。在宅勤務が定着すれば、つまり多くの労働者が家で働くようになれば、使用者としては事務所のスペースを節約することができます。長期的には7割までスペースを削減できるとされています。使用者側にもメリットがあるわけですね。

一方で、在宅勤務には労働時間の境界が曖昧になるというリスクも潜んでいます。あらかじめ設定されている労働時間が守られなくなる可能性もあるでしょうし、場合によっては仕事とプライベートをきっちりと明確に区別することができなくなるかもしれません。ドイツでは、毎日の仕事のスケジュールを自分で組み立てることが精神的に負担になる人もいます。また自宅においては、労働保護法上の基準に基づいて調べられた落ち着いた仕事に集中できるような仕事場がないこともよくあります。また自宅であれば自分の私物のパソコンで仕事をしなければならない、つまり、自分の私物を使って人のために仕事をしなければならないということも珍しくありません。また、人との接触が無くなってしまったために孤立するというメンタル面でのリスクもあります。メリットもデメリットもありますので、それを考慮する必要があります。

では、ドイツの現在の法的状況に鑑みて、在宅勤務はどのように評価されるべきでしょうか。

まず、在宅勤務に関する法規定はありません。あるのは、新型コロナ感染症に関する法律より下位の法形態である命令のみです。しかし、労働安全衛生規則が今年の2月1日まで有効でしたが、すでにありません。使用者は職場ごとにリスク評価を行い、それに基づいて企業の安全衛生計画を策定しなければなりません。このリスク評価で、使用者は業務上の支障がなければ、労働者に在宅勤務を提供することが可能かを検討しなければ

なりません。例えば工場で自動車を整備するときはもちろん自宅ではできません。しかし労働者に在宅勤務を提案しても、労働者はその申し出を受け入れる義務はありませんでした。本人の意思に反して在宅勤務を義務付けることはできませんでした。

しかし、特に2020年～2021年、そしてその次の2021年～2022年の冬の間だけコロナによるロックダウンのために状況が異なり、使用者はやむを得ない業務上の理由がなければ、労働者に在宅勤務をさせる義務がありました。

しかしこの規定は、住居の不可侵性に関する基本権の存在ゆえに憲法上の問題がありました。そのため、コロナという特殊な事情による正当な理由がなければ恐らく違憲となったでしょう。

このような特殊な例外を除き法規定がないため、在宅勤務が認められるのは労働契約や労働協約あるいは事業所協定で合意されている場合のみです。このような取り決めには在宅勤務のあり方が詳細に規定されていなければなりません。例えば、労働日時、労働者との連絡、あるいは連絡可能な時間、使用者負担による在宅勤務用の職場の設備、出社する必要がある日時や機会。もちろん例えば家賃・暖房費・電気料金の案分の負担、そして仕事によって労働者の自宅で発生した損害に関する賠償責任などについても取り決めることができます。また、労働安全衛生法の遵守を管理するために、使用者が労働者の自宅に立ち入る権利、特に労働時間に関する記録等についてもいろいろと取り決めることができます。今申し上げた労働時間に関する記録義務とか、個人情報・業務情報の取り扱い、あるいは出社勤務に戻す権利あるいはその義務などについても取り決めることが可能です。このような取り決めが契約上になれば、労働者は在宅勤務を請求することもできないし、また逆に使用者が指揮命令権を行使して一方的に在宅勤務を命じることもできません。

しかし一つの例外があり、一方的に在宅勤務をさせることが可能です。それは例えば病気の場合、つまり健康状態に見合った就労が会社でできない場合、あるいは病気になるリスクが高い場合、あるいは家族の緊急状態が発生した場合には例外になります。

では、在宅勤務に関する法整備はどのようになっているのでしょうか。2021年夏以降、つまりコロナ禍ですが、ICT技術によって提供されているモバイルワークの制度設計について事業所委員会が共同決定することになりました。モバイルワークには定義がありますが、その中には在宅勤務も含まれます。従って、事業所委員会が設置されている場合、在宅勤務の制度設計について共同決定することになっています。

また、在宅勤務も出社勤務と全く同じ法規定が考慮されなければなりません。つまり、全ての労働保護法上の強行規定が適用されます。例えば、労働時間の上限、休息や休憩時間の基準はもちろん全て在宅勤務にも適用されます。同じくデータ保護やその他の労働安全衛生に関する法規定、例えばパソコンやワークスペースの設備についても同様です。例えば自宅で起こりうる労災の扱いなども社会保障法の規定を守らなければなりません。

これらの規制・基準の適用や実施には多くの未解決の法的問題・課題が残されています。この在宅勤務というのはまだ14年、15年の歴史しかありませんので、法の安定性を欠く部分がたくさんあります。ですので、新型コロナ禍以前から、立法機関に対して在宅勤務

に関する明確な法的ルールの設定を求める声もありました。

それを受けて、前回の議会中には、連邦労働社会省のモバイルワークに関する2つの法案が提出されました。いずれも立法プロセスの早い段階で頓挫してしまいましたが、場合によっては将来のルールづくりのモデルにはなり得ます。

最初の法案では年間24日間を上限として労働者に在宅勤務も含むモバイルワークの法的請求権を与えることを目指していました。つまり在宅勤務を請求することができましたが、年間上限が24日間とされていました。24日間という数字がどこから出てきたのかは私にも分かりません。また、補足規定では、労働時間の記録義務、事業所委員会の共同決定権の拡大、在宅勤務を含むモバイルワークにおける法定労災保険に関する規定の改正あるいは明確化に関してもこの法案にはいろいろと含まれていました。

二つ目は数カ月後に出された法案ですが、そこではモバイルワークの請求権はもはや含まれていませんでした。むしろ、パートタイム労働・有期契約労働法の規定に準拠するもので、労使が在宅勤務の可能性について協議しなければならないとするものでした。つまり協議する、話し合う必要があることとされていました。そしてその協議の目的は在宅勤務に関する合意形成です。

これによって、労働者は使用者に対して、遅くともモバイルワーク開始の3カ月前までにしかるべき希望を伝えなければなりません。そしてモバイルワークの開始時期などさまざまな条件を提示しなければなりません。使用者は2カ月以内に希望を却下できますが、拒否する場合にはその理由を示さなければなりません。必ずしも業務上の理由である必要はありませんが、恣意的な理由であってははいけません。使用者が期限までに申し出を却下しない場合、希望した在宅勤務は自動的に最長6カ月とみなされます。つまり、この場合は合意があったものと法的にみなされます。

これから先どうなるのかは誰にも分かりません。在宅勤務を法律で包括的に規定する必要があることは、ほぼ全ての関係者で意見が一致しています。しかし、今現在新たな法案は提出されていません。2021年11月の連邦政府の連立協定では、モバイルワークや在宅勤務に適した業務に就いている就労者はそれについて協議を請求できるとされています。また、使用者は、業務に支障を来す場合にのみ労働者の在宅勤務希望に異議を唱えることができるとされています。現政権は協議請求の方向で考えています。また、在宅勤務の法的請求権は認めていません。今時点ではそのようになっています。私はその考え方にうなずけます。

法律を作る際、これから必要なのは誰がその法律の対象になるのか、待機期間を設けるのか、ある程度の規模の事業所から認めるのか、予告期間を守らなければならないのか、あるいは労働者の希望をどのようなルールで却下できるのか、また再び出社勤務する権利はあるかどうか、そういったことを決める必要があります。もちろん労働法の規定は在宅勤務の場合にも考慮しなければならないと思います。

また逆にコロナ禍に一時的に使用者が労働者を在宅勤務にさせたことはあったのですが、それはパンデミック以外の状況では法規定で定めることはできないでしょう。

以上、私の発表の締めくくりとなりましたが、皆さまにドイツにおける労働法のさまざま

まな課題・テーマについて紹介させていただきました。これから皆さまの質問を大変楽しみにしております。ご静聴どうもありがとうございました。

以上