

《資 料》

新倒産法に基づく変更解約告知および 終了解約告知（2完）

連邦労働裁判所裁判官

フランツ・ヨーゼフ・デュベル 著

森 勇 共訳
金井 幸子

目次

A 法事実および法的基礎

I 倒産に基づく労働契約の解約告知に関する法事実

II 倒産の際の解約告知権に関する法的基礎

1 1999年1月1日以降の統一的な法的基礎

2 新規定の内容概説

3 法政策的にみた評価

III 移行期間中の法

1 包括執行手続

2 破産手続

B 管財人による労働関係の解約告知

I 労働関係の存続

II 解約告知権限

1 倒産管財人の地位

2 保保管財人の地位

3 自己管理の際の解約告知権限

III 倒産法113条による解約告知

1 雇用（労務提供）関係への適用

2 就労開始前の雇用関係の一体化

- 3 本規定の意義および目的
- 4 非通常解約告知
- 5 有期労働関係
- 6 通常解約告知権の排除
- 7 解約告知期間および解雇期日
- 8 解約告知期間の短縮に対する損害賠償
- 9 変更解約告知

Ⅳ 倒産管財人による解約告知の有効要件

- 1 方式規定
- 2 解約告知の意思表示の到達
- 3 代理権の瑕疵を理由とする解約告知の拒絶
- 4 有効要件としての事業所委員会の意見聴取

(以上63号)

C 解約告知に対する保護

I 一般的な解雇保護

- 1 社会的に不当な解約告知に対する制限
- 2 事業移転を理由とする解約告知の禁止
- 3 大量解雇の際の保護
- 4 解約告知後の再雇用

II 特別に保護される労働者グループ

- 1 兵役および兵役代替社会奉仕勤務者
- 2 育児休暇中の者
- 3 母性保護
- 4 重度障害者
- 5 勤務員年金証明書の所有者
- 6 事業所委員会の委員および事業所組織の他の機関構成員
- 7 重度障害者代表
- 8 訓練生

III 解雇保護訴訟および変更保護訴訟

(以上本号)

<参考資料・関連法規仮訳>

C 解約告知に対する保護

I 一般的な解雇保護

1 社会的に不当な解約告知に対する制限

倒産法113条は、倒産管財人を、一般的な解雇保護の遵守から解放するものではない。それゆえ、心身および経営に基づくものであることという要件が満たされている限り、労働者は、倒産手続中も、社会的に不当な解約告知から保護される。このことは一般的な見解であり⁽¹⁵²⁾、倒産に基づく解約告知は、通常解約告知であり、経過期間付の非通常解約告知ではないということになる。倒産法113条1項2文は、3ヶ月を超えるすべての通常解約告知期間を短縮しているにすぎない。倒産法113条1項において、重大な事由に基づく解約告知が規定されているとするなら、解雇保護法13条1項1文により、解雇保護法1条2項および3項による社会的正当性の司法審査は行われないうことになる。それゆえ、倒産法113条2項1文は、その当然の結果として、倒産管財人による解約告知につき、解雇保護法1条2項および3項により審査されるべき社会的正当性を摘示しているのである。

倒産管財人は、通常解約告知の際に、社会的に正当化される労働者の行動上、心身上あるいは経営上の解約告知事由を、必ずしも必要とはしない。これが必要となるのは、解約告知の対象となる労働者の労働関係が、解約告知の到達時まで、6ヶ月以上中断することなく存続しており（解雇保護法1条1項）、加えて、雇用している事業所が、法定の最小規模に達している場合のみである。1996年10月1日から1998年12月31日までは、常時雇用される労働者が、訓練生を除いて10名以下の小規模事業所には、解雇保護法は適用されなかった（1996年9月25日の成長と雇用促進のための労働法に関する法律の文言

(152) *Berscheid*, ZInsO 1998, 115, 119, *Grunsky/Moll*, ArbRIns, Rn. 335; *Hess/Pappe*, a. a. O. (注48). S. 310, HK-InsO/*Irschlinger*, § 113 Rn. 8; *Schaub*, DB 1999, 217, 221.

における解雇保護法23条1項2文)。雇用されている労働者の数を確定する場合、パートタイム労働者については、一週間の労働時間が常時10時間以下であれば0.25、10時間を超えて20時間までであれば0.5、20時間を超えて30時間までであれば0.75とカウントされることになっていた(1996年9月25日の成長と雇用促進のための労働法に関する法律の文言における解雇保護法23条1項3文)。1998年12月19日の修正法により、解雇保護法が適用されない人数は、再び、5名のフルタイム労働者に引き下げられた。その限りで、1996年9月30日まで認められていた法律状態が復活している。同時に、成長と雇用促進のための労働法に関する法律によって導入されたパートタイム労働者を時間に応じて算入する方法に関し、新たな数値が定められた。現在は、パートタイム労働者の労働時間が、常時一週間に20時間以下であれば、0.5と数えられる。一週間の労働時間が、常時20時間超、30時間以下の労働者は、0.75と数えられる。一週間の労働時間が、常時30時間を超える労働者は、労働者1人分として数えられる。

倒産手続において、事業所が完全に閉鎖される場合、通常解約告知が正当化されれば、差し迫った経営上の必要性があることになる⁽¹⁵³⁾。この場合も、解雇保護法1条3項による社会的選考の必要性は問題にはならない。これと異なるのが、倒産管財人が、徐々に、段階的に事業所を閉鎖しようとする場合である。この場合、倒産管財人は、人選の際に、社会的観点を十分に考慮しなければならない⁽¹⁵⁴⁾。このことは、倒産管財人が、清算業務のために何人かの労働者しか雇用しようとしめない場合にも該当する⁽¹⁵⁵⁾。

1996年10月1日から1998年12月31日までの間、社会的選考については、成長と雇用促進のための労働法に関する法律(雇用創設のための法律 = ArbBeschFG)によって修正された解雇保護法1条3項の2文が用いられた。これによれば、とりわけその知識、能力、および成績により正当な経営上の利

(153) LAG Hamm, Urt. v. 9. 4. 1980 = ZIP 1980, 470.

(154) Vgl. BAG, Urt. v. 21. 7. 1988 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl.

(155) BAG, Urt. v. 16. 9. 1982 = AP Nr. 4 zu § 22 KO.

益となる労働者は、社会的選考の対象には含まれず⁽¹⁵⁶⁾、清算を目的として事業所をより長い期間継続しようとする場合には、倒産管財人が、事業所の均衡のとれた人員構成を確保すべく、わけても高齢化回避のために、必要な熟練者を、社会的選考から除外することができた。修正法によって、雇用創設のための法律の発効前に適用されていた解雇保護法1条3項2文の文言が復活した。これによると、経済上あるいはその他の正当な経営上の必要から、1人または複数の特定の労働者の継続雇用が必要な場合に限り、社会的選考の対象から除外することが許される。旧法への回帰は、1996年に変更された文言が、労働者の社会的保護利益と、経営上の事由に基づき特定の労働者の雇用を継続する点に使用者が有する利益の比較衡量が、あまりに使用者の有利に比重を置いていたことが、その理由とされていた。従って、使用者は、今後は再び、例えば、専門知識、あるいは、他との著しい能力の差など、どのような必要性から、特定の労働者の継続雇用が要請されるのかを説明しなければならない⁽¹⁵⁷⁾。さらに、立法理由においては、正当な経営上の必要性は、均衡のとれた人員構成を確保する点にも認められうるという指摘がなされている。実務がこれに従うかどうかは、後にならないと分からない。倒産法125条1項2号において、立法者が、均衡のとれた人員構成を確保し、あるいは、新たに構築していく必要性を認めていることは、人選にあたり、倒産管財人には、幅広いフリーハンドが認められていることを物語っている。

倒産管財人が、経営上の必要に基づく解約告知をするにあたり、同種の労働者間で選択しなければならない場合、雇用創設のための法律によれば、考慮すべき基準は、労働者の勤続期間、年齢および扶養義務者数に限定されていた。修正法によって元に戻された解雇保護法1条3項1文の文言によれば、1999年1月1日以降、人選に際しては、新たに、解雇の言渡し前に、倒産管財人が了知していたあらゆる重大な社会的観点を顧慮しなくてはならない。解雇保護法1条4項1文の新規律によって、適正な選択を行うことが容易になった。社会

(156) 詳細に関しては、*Wlotzke*, BB 1997, 414, 416 ff.; *Preis*, NJW 1996, 3369; *Löwisch*, NZA 1996, 1009; *Bader*, NZA 1996, 1128. を見よ。

(157) *Düwell*, Praxishandbuch Arbeitsrecht, Teil 2 Kapitel 2. 1, S. 14.

の選考の司法審査は、人選基準について集团的合意が成立しているときには、重大な瑕疵がある場合に限定される。そのため、倒産管財人は、労働組合との労働協約において、あるいは、事業所組織法95条による事業所委員会との事業所協定において、3項1文の社会的観点で、どのように考慮されるべきか、そしてまた、これらの観点が、相互にどのような関係で評価されるべきかを定めることができる。このようないわゆる人選評点表システムは、その内容についての審査を、広く免れる。この評点表システムは、強行的な法定基準に反するかどうか、あるいは、その理由が追証できない恣意的な規律となっていないかどうかについてののみ、司法審査を受けるに止まる⁽¹⁵⁸⁾。

経営上の必要に基づく解約告知をより容易に行うために、倒産管財人と事業所委員会とは、倒産法125条1項により、計画されている事業所変更に関する利益調整を成立させることができる。利益調整において、事業所変更を実施するために解約告知されることになる労働者が指名されているときは、解約告知が経営上の必要に基づくものであること(倒産法125条1項1文1号)、および、社会的選考が適正なものであること(倒産法125条1項1文2号)が推定される⁽¹⁵⁹⁾。このような利益調整においては、事業所委員会と管財人は、**均衡のとれた人員構成を構築する**という目的をも追求できる。その限りで、事業所委員会および管財人には、雇用創設のための法律の立法者が、その他の使用者に認めたものより幅広い裁量の余地が与えられている。彼らには、解雇保護法1条3項2文において、法律上は、**人員構成の確保**という点にのみ、経営上の利益が認められるに止まっていた。雇用創設のための法律によって、通常解約告知を、一般的に容易に行うことができるようになったものが、修正法によって再び撤回されたが、立法者は、倒産に関しては、特則が必要であることを認めていた。立法者は、利益調整に基づく解約告知の司法審査を制限することができるという倒産法中の規定を、そのまま維持したのであった。

(158) *Schaub*, DB 1999, 217, 221. も同旨。

(159) 詳細については、本書第一版の *Berscheid* の論文 S. 1043, 1061 Rn. 51 f. を参照。

2 事業移転を理由とする解約告知の禁止

民法613条 a 4 項によれば、事業所あるいは事業所の一部の移転を理由として、それまでの使用者が行った労働関係の解約告知は、無効である。もちろん、労働契約の当事者は、合意に基づいて労働関係を終了することができる⁽¹⁶⁰⁾。しかし、判例は、合意の上で退職した労働者に対し、退職合意と同時に、事業所の承継人のもとでの職場を約束し、そして民法613条 a 1 項 1 文に反して、労働者の契約上の請求権を、承継人の下で減縮することが合意の目的となっている場合には、脱法行為であり、無効であるとしている⁽¹⁶¹⁾。もっとも、労働関係の終了だけが、倒産管財人と労働者との間における合意の目的であるなら、事業移転がなされても、合意解約の正当性には影響をおよぼさない。譲渡のチャンスをより高めるために、退職の形をとることを勧める倒産管財人は、解雇保護法 9 条の準用により、補償金を約束することによってもまた、労働者の同意を「買う」ことができる。

倒産管財人が、労働者に対し、事業を引き継ぐ可能性のある者が、労働関係を存続するなら、事業の引き継ぎを拒否したという理由で解約告知すれば、これは民法613条 a 4 項に反する。なぜなら、法律によれば、事業移転は、解雇保護法 1 条 2 項にいう差し迫った経営上の必要性に該当しないからである。判例は、労働者をはずして事業移転を行うか、それとも、事業所を閉鎖するかという二者択一に直面した場合には、管財人が困難に直面することを知っている⁽¹⁶²⁾。しかし判例は、民法613条 a 4 項を適用しないわけにはいかないとする。立法者は、倒産法改革の過程で、労働者保護の規定を維持することをはっ

(160) BAG, Urt. v. 29. 10. 1975—5 AZR 444/74—AP Nr. 2 zu § 613a BGB.

(161) いわゆる Lemgoer Modell については、連邦労働裁判所 1987 年 4 月 28 日の判決 (3 AZR 75/86—AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG Betriebsveräußerung) および連邦労働裁判所 1992 年 2 月 11 日の判決 (3 AZR 117/91—AP Nr. 13 zu § 1 BetrAVG Betriebsveräußerung) 参照。Moll, in: K. Schmidt/Uhlenbruck, Die GmbH in Krise, Sanierung und Insolvenz, 1997, Rn. 706 は、これらの判決に対して批判的である。

(162) BAG, Urt. v. 23. 5. 1983=EzA § 613a BGB Nr. 34; LAG Frankfurt am Main, Urt. v. 13. 7. 1981=ZIP 1962. 619.

きりと決めた⁽¹⁶³⁾。ヨーロッパ法の下では、これが義務づけられていたわけではなかった⁽¹⁶⁴⁾。

立法者は、譲渡による再建を成功させようとする倒産管財人の努力を支援している。このために、譲渡の場合、解約告知が事業移転を理由として行われたものではないとの推定を定めた倒産法128条2項が導入された。民事訴訟法292条1文にいう反対証明が可能な推定である。この推定は、立証責任規定として働く。推定をくつがえそうとする労働者は、反対の証明を行わなければならない。すなわち、推定とは反対であることを示す事実を、裁判所に納得させる必要がある⁽¹⁶⁵⁾。この、倒産管財人の有利となる推定の前提は、事業所委員会と倒産法125条1項による利益調整が成立し、あるいは、それに代わって、倒産法126条により、決定手続において、これに相応する確認がなされたことである。

3 大量解雇の際の保護

解雇保護法17条の基準に達しているときは、倒産管財人は、事業所委員会の関与のもと(解雇保護法17条2項)、所轄雇用管理局へ届出をしなければならない。倒産管財人がこれらの義務を怠った場合、解雇される労働者は、解約告知が無効であること、あるいは、管財人の求めに応じた合意解約が無効であることを主張することができる⁽¹⁶⁶⁾。

4 解約告知後の再雇用

連邦労働裁判所は、その新たな判例において、使用者が、解約告知期間中に、当初計画していた閉鎖を行わないことに決めた場合には、労働者に再雇用を求める請求権を認めた⁽¹⁶⁷⁾。倒産管財人もこの例外ではない。解約告知された労働者すべてを再雇用できないときは、倒産管財人は、社会的選考の諸観点

(163) *Weinbörner*, a. a. O. (注17), S. 112.

(164) *Weber*, *EuZW* 1998, 583.

(165) *Berscheid*, *AnwBl.* 1995, 17.

(166) 詳細は、本書第一版の *Berscheid* の論文 S. 1043, 1046 Rn. 6 f. を参照。

(167) BAG, *Urt.*, v. 4. 12. 1997-2 *AZR* 140/97, *MDR* 1998, 723.

を考慮しなければならない⁽¹⁶⁸⁾。例えば、サービス提供企業の倒産管財人による労働関係の解約告知が到達した後に、新たなサービス提供受託者が、従来の従業員の主な部分を、同じ目的のために意図的に引き取ろうとしているので、事業移転が行われた場合、連邦労働裁判所の判例によれば、残余の従業員は、事業の承継人に対する雇い入れの請求権を有し、この請求権は、継続請求権と名付けられている⁽¹⁶⁹⁾。これによれば、新たなサービス提供受託者は、その者が引き継いだ経済的に一体性があるとみられる組織において、解約告知まで雇用されていたすべての者を、その求めに応じて、それまでと同じ労働条件で雇い入れなければならない⁽¹⁷⁰⁾。

このような締約の強制は、短時間しか存続しない。継続の要求は、事業移転を了した後、直ちに事業の管理にあたる者に意思表示する必要がある⁽¹⁷¹⁾。承継人がその何ら影響力をもたない諸条件にかからせてはならない⁽¹⁷²⁾。主な従業員を引き継いで事業移転は、たいてい、解約告知期間の経過後に行われるので、連邦労働裁判所第八部は、経過する以前の再雇用請求権に適用される諸原則⁽¹⁷³⁾を適用せず、労働関係の終了後もなお、雇用の継続を求めることができる⁽¹⁷⁴⁾。このような判断は、営業譲渡指令の適用に関しヨーロッパ裁判所が下した判例に基づいたものとされている⁽¹⁷⁵⁾。これにより、倒産における事業移転は難しくなっている。それゆえ、*Hanau* は、倒産の場合

(168) BAG, Urt. v. 4. 12. 1997-2 AZR 140/97, MDR 1998, 723.

(169) *Müller-Glöge*, Bestandsschutz beim Betriebsübergang nach § 613a BGB. NZA 1999, 449, 455.

(170) BAG vom 13. 11. 1997-8 AZR 295/95, AP Nr. 169 zu § 613a BGB.

(171) BAG vom 12. 11. 1998-8 AZR 265/97-DB 1999, 485.

(172) BAG, Urt. v. 12. 11. 1998-8 AZR 165/97, DB 1999, 485.

(173) BAG, Urt. v. 27. 2. 1997-2 AZR 160/96, AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Wiedereinstellung.

(174) BAG, Urt. v. 13. 11. 1997-8 AZR 295/95, AP Nr. 169 zu § 613a BGB.

(175) *Müller-Glöge*, Bestandsschutz beim Betriebsübergang nach § 613a BGB. NZA 1999, 449, 455. これは、EuGH vom 14. 11. 1996-Rechtssache C 305/94-de Hartaing AP Nr. 12 zu EWG-Richtlinie Nr. 77/187 を取り上げたものである。

は、この継続請求権を認めるべきではないとする⁽¹⁷⁶⁾。*Hanau*の見解によれば、最低で、倒産法113条2項の3週間が経過するまでについてのみ、雇用の継続を主張できるということになる。*Berscheid*も、同様の制限にかかる主張する⁽¹⁷⁷⁾。彼は、解約告知期間内に事実上の条件が発生した場合にのみ、倒産に基づく解約告知の後に再雇用請求権が発生すると考える。再雇用について裁判で発展した諸原則は、倒産法113条1項および2項ならびに125条ないし128条の倒産法上の特殊性に合致しないという考えが、その根底にある。

Ⅲ 特別に保護される労働者のグループ

1 兵役および兵役代替社会奉仕勤務者

倒産管財人は、兵役、そして兵役補充または代替社会奉仕勤務に従事している労働者に対して、職場保護法 (*Arbeitsplatzschutzgesetz*) 2条、社会奉仕法 (*Zivildienstgesetz*) 78条1項1号および15条aならびに職場保護法2条に連動した事業所医師、安全技師およびその他の労働安全のための専門家に関する法律 (*Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit*) 15条1項による以外、解約告知ができない。このような人々に対する保護は、倒産にも打ち勝つものである。もっとも、このような人々の労働関係も、職場が倒産によって閉鎖される場合には、同じく通常解約告知によって終了させることができる。差し迫った経営上の必要性に基づいて、労働者が解雇されることになる場合、解雇されるべき者の人選に際し、兵役および兵役代替社会奉仕勤務を履行していることが、該当する者の不利に考慮されてはならない。

2 育児休暇中の者

連邦育児手当法 (*Bundeserziehungsgeldgesetz*) 18条1項1文によれば、育児休暇中、労働関係の解約告知は許されない。このことは、倒産手続の場合も同様である。しかしながら、連邦育児手当法18条1項2文によれば、特別の場

(176) *Hanau*, Perversion und Pravention beim § 613a BGB ZIP 1998, 1817, 1820.

(177) *Berscheid*, MDR 1998, 1129.

合には、労働保護を所管する州最上級官庁またはその官庁が指定する機関は、例外的に解約告知を許すことができる。事業所が閉鎖される場合は、本条に言う特別の場合にあたると考えられる⁽¹⁷⁸⁾。

3 母性保護

母性保護法 (Mutterschutzgesetz) 9条1項によれば、妊娠中および出産後4ヶ月が経過するまでは、解約告知は許容されない。母性保護法9条3項1文によれば、特別の場合には、労働保護を所管する州最上級官庁またはその官庁が指定する機関は、例外的に解約告知を許可することができる。ここでもまた、倒産により事業所が閉鎖される場合は、本条に言う特別の場合にあたとされている⁽¹⁷⁹⁾。

その他、妊娠、あるいは、女性が出産後の最初の4ヶ月間にあるということを経約告知事由に結びつけてはならない。1997年1月1日に発効した母性保護法の改正に関する法律 (BGBl. I, 2110) 以降、新たに、解約告知は、書面によらなくてはならなくなった。これに加え、官庁が承認した特別な解約告知事由を、解約告知書面に記載しなくてはならない。こうすることで、解約告知事由を後付けすることはできなくなっている。

4 重度障害者

少なくとも50度の障害の程度にある重度障害者 (重度障害者法 (Schwerbehindertengesetz) 1条) およびそれと同等の程度にある者 (重度障害者法2条) は、雇用されている事業所での労働関係が、6ヶ月以上続いている場合には、特別の解雇保護を享受する (重度障害者法20条1項1号)。管財人は、中央福祉事務所から事前の同意を得た場合にのみ、これらの者に対し、労働関係の解約告知をすることができる (重度障害者法15条)。

倒産法施行法97条によって、1999年1月1日、重度障害者法19条に3項が付け加えられた。本項によると、次の場合、中央福祉事務所は、倒産手続の開始

(178) *Berscheid*, a. a. O. (注11), S. 37.

(179) BVerwG. Urt. v. 18. 8. 1977=AP Nr. 5 zu § 9 MuSchG 1968.

後、重度障害者の労働関係の解約告知に対し、同意を与えなくてはならない。
すなわち、

- ・ 重度障害者が、倒産法125条による利益調整において、解雇される労働者の1人として名前を挙げられ、
- ・ 重度障害者代議 (Schwerbehindertenvertretung) が、重度障害者法25条2項による利益調整の成立に関与し、
- ・ 利益調整によって解雇告知されるべき重度障害者の、雇用重度障害者に占める割合が、解雇告知を受けるべき障害者以外の労働者の、雇用されている障害者以外の労働者に占める割合よりも低く、そして、
- ・ 雇用が継続される重度障害者の数が、少なくとも、重度障害者法5条1項による雇用義務割合(6%)を満たしている場合である。

このような法律上の新規律は、倒産実務家から批判されている。同意を得るための要件が難しくなり、バランスを欠いている、というわけである⁽¹⁸⁰⁾。この批判は、重度障害者の解雇保護の範囲を見誤っている。たしかに、中央福祉事務所は、障害が理由で、労働者に対する解約告知がなされるのではないのかを、審査しなくてはならない。しかし、そうでない場合でも、中央福祉事務所が、非通常解約告知に対する同意を与えなくてはならないのは、重度障害者法21条4項により、重大な事由がある場合に限られる⁽¹⁸¹⁾。通常解約告知に対する同意が求められている場合、中央福祉事務所は、その義務裁量の範囲内で、同意を与えるか、それとも拒絶するかを決めなければならない。重度障害者法19条1項によれば、その裁量は、同項により法律上定められている要件のもと、制限される⁽¹⁸²⁾。中央福祉事務所は、事業所の閉鎖が一時的なものではなく、そして、最後に受け取った額の賃金が、解約告知の到達後少なくとも3ヶ月引き続き支払われる場合には、同意を与えなくてはならない(重度障害者法19条1項1文)。賃金が引き続き支払われるのであれば、事業所の大幅な減縮

(180) Uhlenbruck, Das neue Insolvenzrecht, S. 51.

(181) BVerwG, Urt. v. 2. 7. 1991=AP Nr. 1 zu § 21 SchwbG 1986.

(182) BVerwG, Urt. v. 10. 9. 1992, NZA 1993, 76.

が一時的なものに止まらず、そして、事業所にとどまる重度障害者およびこれと同等の者の合計が、重度障害者法5条による6%の最低雇用率を達成している場合には、同意を与えなければならない(重度障害者法19条1項2文)。事業所の各部門を縮小するだけでは、不十分である⁽¹⁸³⁾。従業員の数を相応に減らすことでもたらされる事業所全体の業績能力が、永続的かつ大幅に低下することが必要である⁽¹⁸⁴⁾。重度障害者法19条1項および3項の規定内容を比較してみれば、2つの規定が、互いに相容れない競合関係に立つととらえる必要はない⁽¹⁸⁵⁾。重度障害者の保護が、倒産の場合には、「通常のケース」より強化されているということはない。3項は、事業所委員会および倒産管財人が、倒産法125条による利益調整というシステムを用いて、事業所における重度障害者の割合を、バランスを欠くかたちで削減できてしまうことに対する保障を補完するものにすぎない。倒産の場合、重度障害者法19条1項において規定されている事業の閉鎖およびその縮小のケースのほか、中央福祉事務所は、重度障害者代議が、利益調整の成立に関与し、また、人員整理が、重度障害者の雇用への負担となるかたちで行われたのではない場合に限り、同意を与えるべきとされている。新たな規律に対する批判は、部分的には、重度障害者およびそれと同等の者の法的地位が、悪化したことを見落としている。重度障害者法19条3項に要件が満たされる場合には、重度障害者法19条1項とは異なり、管財人は、引き続き賃金を3ヶ月間支払うべき義務を負わないこととなっているのである⁽¹⁸⁶⁾。

5 鉱務員年金証書の所持者

ニーダーザクセン州においては、鉱務員年金証書の所有者は、重度障害者と同じ立場に立っている(ニーダーザクセン鉱務員年金証書法(Bergmannversorgungsscheinengesetz Niedersachsen)1条)。ノルトライン＝ヴェスト

(183) BayVGH, Urt. v. 7. 1. 1981—12 B 80 A—br 1981, 69.

(184) *Neubert/Becke*, SchwbG, § 19 Rn. 5.

(185) *Schaub*, DB 1999, 217, 223. も同旨。

(186) *Schaub*, DB 1999, 217, 223. も同旨。

ファーレン州（ノルトライン＝ヴェストファーレン鉱務員年金証書法1条1項）およびザーラント州（ザーラント鉱務員年金証書法11条1項1文）では、鉱務員年金証書の所持者に対する通常解約告知は、鉱務員年金証書本部の同意ある場合しかできない。重大な事由に基づく非通常解約告知権は、一般の場合と同じである。通常解約告知への同意は、事業所の閉鎖が一時的なものではなく、そして、解約告知の意思表示が到達した日と最後に賃金が支払われる日との間に、少なくとも3ヶ月間ある場合には、これを拒絶できない（ノルトライン＝ヴェストファーレン鉱務員年金証書法12条、ザーラント鉱務員年金証書法12条）。

6 事業所委員会の委員および事業所組織のそのほかの機関構成員

倒産管財人は、事業所委員会の委員および事業所組織法上のそのほかの機関構成員に解約告知する際には、解雇保護法15条による**特別の解雇保護**に注意を払わなければならない。それによれば、事業所委員会の現委員の労働関係は、事業所閉鎖あるいは事業所の一部閉鎖のためにその職場が廃止され、加えて、当該企業においては、別のところで就労させることができない場合のみ、通常解約告知をすることができる（解雇保護法15条3項および4項）。

事業所組織法103条による事業所委員会の同意は、必ずしも通常解雇の通知前に求める必要はない。これには、事業所組織法102条による**通常の見聴取**手続で足りる。

解約告知は、職場が実際に廃止される時点で、はじめてできる。事業所閉鎖が遅れた場合、解約告知は、実際の事業所閉鎖をまってはじめて有効となる⁽¹⁸⁷⁾。

職務期間以外でも、その解雇保護は、以下の時期についても、なおその効力をおよぼす。すなわち、

- ・事業所委員会委員、年少者・訓練生代議については、職務期間の終了後1年間。

(187) BAG, Urt. v. 23. 4. 1980=EzA § 15 KSchG n. F. Nr. 24.

- ・選挙管理委員会の委員、あるいは、落選した立候補者については、選挙結果の公示後6ヶ月間。

以上のほか、事業所委員会の委員、および、解雇保護法15条において保護されているそのほかの職務担当者については、その職にある期間中、民法626条に基づき、重大な事由に基づく非通常解約告知のみができる。そのためには、倒産管財人は、事業所組織法103条に基づき、事業所委員会の同意を得なくてはならない。

7 重度障害者代議

重度障害者法26条3項によれば、法律の文言では中性が用いられて「重度障害者代議」と呼称されているが、このように呼ばれている選出にかかる重度障害者のケアにあたる女性および男性は、事業所委員会の委員と同じ解雇保護を享受する。同じことが、企業レベルで選出される中央重度障害者代議にも認められる(重度障害者法27条6項)。重度障害者法26条3項は、事業所委員会の委員と同じ解雇保護を与えている。このことは、重度障害者のケアにあたる女性および男性に対しては、その職にある限り、解雇保護法15条1項および2項によって、重大な事由に基づく解約告知のみしか許されないことを意味する。解雇の言渡しの有効要件は、事業所組織法103条に対応して、代議が同意すること、同意が拒絶されたときは、労働裁判所が同意に代わる判断をし、これが確定したことである。解雇保護法15条1項2文によれば、その職を終えた後も、原則として1年間は、通常解約告知が認められない。使用者は、職にある期間中と同じく、重大な事由に基づいてしか解約告知することができない。しかし、この場合に、使用者は、重度障害者代議の同意をもはや必要としない。

8 訓練生

長くとも3ヶ月間の試用期間(職業訓練法(Berufsbildungsgesetz)13条)が経過した後は、職業訓練関係(職業訓練法15条2項)およびそのほかの訓練関係(職業訓練法19条)の解約告知権は、認められない。従って、倒産管財人

は、通常は、重大な事由に基づく非通常解約告知ができるだけである。法律は、職業訓練法15条3項において、非通常解約告知については、いちだんと厳格な方式を要求している。解約告知は、解約告知事由を示して、書面によって行わなくてはならない。具体的な事情を通知することが必要である。中身のない決り文句や価値判断を示すものでは足りない。雇用関係の非通常解約告知の場合と同じく、2週間の除斥期間をおかなくてはならない(職業訓練法15条4項1文)。訓練の目的が、倒産に起因する事業所閉鎖のために、もはや達成できない場合には、倒産管財人は、非通常解約告知ができる。しかし、その場合には、社会的猶予期間を守らなくてはならない。その期間は、協約上の定めがない場合には、民法622条の準用により定まることになる。基準となるのは、訓練の後雇用された場合に適用されることになる期間である⁽¹⁸⁸⁾。協約がこれを定めているときは、これが法律上のものより長かろうと短かろうと、この協約上の解約告知期間を遵守しなければならない。遵守すべき解約告知期間があるにもかかわらず、職業訓練法15条3項および4項の定めている有効要件が、非通常解約告知にも適用されることに注意しなければならない。とりわけ、倒産管財人は、職業訓練を続けられないことを確実に予測できるときより2週間前に、解約告知をする必要がある。その場合、倒産管財人は、たとえば事業所の活動の縮小といったように、どのような理由から、訓練の目的がもはや達成できないのかを、書面により、具体的に示さなければならない。

Ⅲ 解雇保護訴訟および変更保護訴訟

解雇保護法4条1文によれば、解雇が社会的に不当だと主張しようとする労働者は、解約告知の到達後3週間以内に、労働裁判所に、確認の訴えを提起する必要がある。同様のことは、解雇保護法13条1項2文により、労働者が、非通常解約告知は、無効だと主張しようとする場合にもあてはまる。

変更解約告知についても、それが通常解約告知としてなされようと非通常解約告知としてなされようと、解雇保護法4条2文により、解約告知期間を遵守

(188) BAG, Urt. v. 27. 5. 1993—2 AZR 601/92—EzA § 22 KO Nr. 5.

しなくてはならないということが、しばしば見過ごされている⁽¹⁸⁹⁾。

たとえば、母性保護法9条3項あるいは重度障害者法15条により、解雇が、官庁の同意を必要とする場合には、出訴期間の進行は、官庁の決定が労働者に通知されてはじめて開始する(解雇保護法4条4文)。

以前の解雇保護法の適用範囲においてのみ適用されていた3週間の出訴期間は、倒産法113条2項において、倒産管財人が解約告知するすべての労働者に広げられた。このことは、すでに1文の文言から明らかである。すなわち「労働者が、倒産管財人による解約告知が無効であることを主張しようとする場合には・・・」となっているところである。これによって、雇用期間が短かったり、小規模事業所で雇用されているために、解雇保護法の人的適用領域に入らない労働者も含まれることになる。学説においては、異なった見解が主張されるが⁽¹⁹⁰⁾、それに従うことはできない。この見解をとる者は、倒産法113条2項は、「解雇保護法4条の適用領域を広げる」という目的を追求するものではないということを、見落としている。本項の目的は、倒産管財人が、計画を確実に実行できるようにしようというものである。3週間の期間が経過した後は、事業所にとどまる従業員および裁判所の裁判により雇用の継続が命じられる危険がはっきりするはずである。倒産法113条2項1文は、倒産管財人が解雇したそれぞれの労働者が遵守すべき別個独立の出訴期間を定めている。その後は、訴権は消滅する。従って、解雇保護法7条のように、解約告知の有効性を擬制する必要はなかったのである。

解約告知を受けた労働者が、倒産管財人の行った解約告知は社会的に不当であると主張する場合、解雇保護法1条、2条、4条、5条および7条の規定が直接適用されることになる。労働者が、3週間の出訴期間を守らないときには、ほかの理由から無効とならない場合には、解雇保護法7条により、解約告知は、はじめから法的に有効とされる。しかし、通常解雇保護訴訟とは異なり、倒産管財人との関係においては、労働者が提起する訴えの「訴訟物」は拡

(189) BAG, Urt. v. 27. 3. 1987=NZA 1988, 328.

(190) *Zwanziger*, a. a. O. (注15), § 113 Rn. 22. HK-InsO/*Irschlinger*, § 113 Rn. 21 は、これに追隨する。

大されている。倒産法113条2項が、出訴期間を3週間と定めていることで、労働者は、解雇保護法が規定する以外の解約告知事由について争うためにも、3週間以内に解約告知を租上にのせなくてはならなくなった⁽¹⁹¹⁾。その後は、労働者が解雇保護法7条に含まれない無効事由を主張しようとしても、訴えを提起することができなくなる。このことは、とりわけ、事業所組織法102条1項3文の無効事由、民法613条a 1文の解約告知禁止および特別の解雇保護に基づく無効事由すべてに妥当する。このようにして、倒産処理のために、一般的労働法とは異なり、**迅速化がはかられた**のであった。解約告知が到達して3週間後には、労働者が、**なお解約告知に対抗できる**かどうかは確定する。これによって、倒産管財人は、かなり確実に計画通りことを運ぶてだてを手中に収めたのである⁽¹⁹²⁾。

労働者が、解約告知後に、その置かれた状況からみて期待できるあらゆる注意を払ったのにもかかわらず、3週間の期間を遵守できなかった場合にのみ、労働裁判所は、申立てに基づき、訴えを事後的に許容することができる(解雇保護法5条に連動した倒産法113条2項2文)。**事後的許可の申立ては**、訴え提起と同時にできる(解雇保護法5条2項1文)。申立人は、その申立てを理由づける事実を示し、疎明しなくてはならない(解雇保護法5条2項2文)。申立書は、必要とされる事実についての記載および疎明方法を記載の上、障害となる事態がなくなった後2週間以内に提出しなければならない(解雇保護法5条3項1文)。これの最終期限は、遵守されなかった期間(3週間)の経過後6ヶ月である。その後はもはや申立てはできない(解雇保護法5条3項2文)。この申立てについては、労働裁判所が決定をもって判断し、この裁判に対しては、州労働裁判所に即時抗告することができる(解雇保護法5条4項)。

倒産法113条2項は、**理由付け期間の延長**にはふれていない。解雇保護法6条によれば、労働者が、別の事由に基づいて解約告知に対し異議を唱えたときは、3週間の出訴期間が経過しても、なお口頭弁論の終結時まで、解約告知には社会的正当性が欠けていることを、労働裁判所において主張することができ

(191) Weinbörner, a. a. O. (注17), S. 108.

(192) 賛成、HK-InsO/Irschlinger, § 113 Rn. 22.

る。解雇保護法6条が準用されるかどうかについては、議論がある。*Zwanziger*は、正当にも、別の無効事由を後になって持ち出すことができるという見解を主張する⁽¹⁹³⁾。解約告知を受けた労働者が、まずは解約告知には社会的正当性がないと異議を申し立て、後に第一審訴訟中に別の無効事由、例えば事業所委員会の意見聴取が不十分であることがわかり、これを主張することは、倒産法113条2項1文によって妨げられることはないはずである。*Schaub*は、無効事由が後になって主張されることによる遅延のおそれをいうが、実体に照らせば、このようなおそれを持ち出すのは不適切である。仮に、労働者は、訴え提起と同時に、考え得る無効事由すべてをあらかじめ主張しておかなくてはならないとしたら、問題の素材を、不必要に多くしてしまおう。限定的な解釈は、法的にも要求されていない。解雇保護法4条の出訴期間の意義は、労働者に対し、そもそも解約告知の社会的正当性を司法審査に付すかどうかを考える時間を与えることにある。それに対して、解雇保護法7条は、別の無効事由をいつでも——つまりは後になってもなお——審査してよいとするものである。この原則が倒産法113条2項によって修正されているのは、労働者が、労働関係の存続を主張しようとするなら、理由はどうであれ、3週間以内に訴えを提起する必要があるという限度においてのみである。労働者は、3週間以内に、労働関係の存続を裁判所において主張するかどうかを決めなくてはならないのであるから、これにより、法律が追求する目的は達成される。つまり、倒産管財人には、期間が経過したなら、被解雇労働者のうちだれが——訴訟を提起しないから——退職するのか、確実に分かる。訴えを提起した労働者との関係においては、倒産管財人が負う訴訟リスクを、倒産だからということで、労働者が訴状において主張した無効事由に限定する必要は何もない。倒産管財人は、解約告知をする使用者と同じく、無効事由となり得るものを知っているから、訴訟リスクを判断することができる。もし仮に立法者が、出訴期間を無効事由すべてに拡大するのに加え、さらには特別の失権効をも認め、これにより倒産管財人に特権を与えることを意図したのであれば、立法者

(193) *Zwanziger*, a. a. O. (注15), § 113 Rn. 29; 反対, *Schaub*, DB 1999, 217, 224.

は、少なくとも立法理由において、これを明らかにすべきであった。しかし、そのような記述はみあたらない。 完

<参考資料・関連法規仮訳>

1996年9月25日の成長と雇用促進のための労働法に関する法律

(Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. 9. 1996)

第6条 【破産法に関する経過規定】

1996年7月19日の法律 (BGBl. I S. 1013) 2条によって変更されている1994年10月5日の倒産法 (BGBl. I S. 2866) 113条および120条ないし122条ならびに125条ないし128条は、破産法の適用領域においては、倒産法の発効までは、「倒産管財人」という文言を、「破産管財人」という文言に、「倒産債権者」という文言を、「破産債権者」という文言に、「倒産財団」という文言を、「破産財団」という文言に、そして、「倒産手続」という文言を、「破産手続」という文言に、読み替えて適用する。

労働安全法 (Arbeitssicherheits Gesetz)

15条 【一般行政規則の発布のための委任】

連邦労働社会省は、連邦参議院の同意を得て、この法律および法律に基づき発布された諸命令のための一般行政規則を発布する。

職業訓練法 (Berufsbildungsgesetz)

1条 【職業訓練】

- (1) 本法にいう職業訓練とは、職業訓練、職業継続教育および職業再教育をいう。
- (2) 職業教育は、組織だった教育課程のもとで、すでに定着している職業上の基礎訓練および質をそなえた職業活動のための能力を身に付けるために必要不可欠な専門的技術および知識を実現しなければならない。さらに、職業訓練は、必要な職業上の経験を取得する可能性を開かなければならぬ

い。

- (3) 職業訓練は、職業上の知識および技能を取得し、技術的發展に順応し、あるいは、職業上昇格する可能性を開くものでなければならない。
- (4) 職業再教育は、他の職業活動のための能力を与えるものでなければならない。
- (5) 職業訓練は、事業所、経営活動外、とりわけ、公務、自由業の一員の対象となりうる施設、個人世帯（手工業的訓練）ならびに職業訓練所、学校および事業所の訓練外のその他の教育施設において実施される。

3条 【契約】

- (1) 職業訓練を、他の者（訓練員）に委ねている者は、訓練を受けている者と職業教育契約を締結しなければならない。
- (2) 職業教育契約には、その性質および目的、そしてまた、本法上別段のことがない限り、労働契約に適用される法規定および法原則を適用する。
- (3) 親が子と職業訓練契約を締結したときは、民法181条の禁止は、これを適用しない。
- (4) 受訓練者を委ね、あるいは教育する権限の瑕疵は、職業訓練契約の有効性に影響しない。

13条 【試用期間】

職業訓練関係は、試用期間をもって開始する。試用期間は、少なくとも、1ヶ月としなければならないが、また、最長3ヶ月とすることができる。

15条 【解約告知】

- (1) 試用期間中においては、解約告知期間を遵守することなく、いつでも職業訓練関係を解約告知することができる。
- (2) 試用期間満了後、職業訓練関係は、次の場合に限り、これを解約告知することができる。
 1. 訓練を受けている者が、重大な事由に基づくときは、解約告知期間を

遵守することなくできる。

2. 職業訓練を放棄し、あるいは、他の職業活動につき訓練を受けようとするときは、4週間の解約告知期間をもってできる。

(3) 解約告知は、書面をもって、かつ2項の場合には、解約告知事由をこれに記載して行わなければならない。

(4) 重大な事由に基づく解約告知は、それに基づく事実を、2週間より前に、解雇権者が了知している場合には、無効とする。裁判外の機関において、予め定められていた和解手続が行われる場合には、その終了まで、その期間は経過しない。

19条 【他の契約関係】

労働契約が合意されていない限り、本法にいう職業教育としてではなく、職業上の知識、技能あるいは経験を取得するために任用される者にも、3条ないし18条を、法定試用期間を短縮でき、契約書作成を不要とでき、そして、試用期間経過後、契約内容の解消を前だおしする際には、16条1項1文とは異なって、損害賠償を求めることができないとすることができるとして、適用する。

連邦育児手当法 (Bundeserziehungsgeldgesetz)

18条 【解雇保護】

(1) 使用者は、育児期間を求められた時点、ただし、最大で育児期間の開始前8週間に降および育児期間中、雇用関係の解約告知をしてはならない。特別の場合に、例外的に、解約告知を許す宣言をすることができる。許容の宣言は、雇用保護を管轄する州最上級官庁あるいはそれが指定する機関によって行われる。連邦政府は、連邦参議院の同意を得て、2文を実施するための一般行政規則を發布する権限を有する。

(2) 以下の場合には、1項を準用する。すなわち、労働者が、

1. 育児期間中、その使用者のもとで、パートタイム労働に従事している場合、あるいは、

2. 労働者が、育児期間を請求せずに、その使用者のもとで、パートタイム労働に従事しており、また、育児手当の請求権を有するか、あるいは、所得(6条)が所得限度(5条2項)を超えているゆえにのみ、育児手当の請求権を有していない場合。

2号による解雇保護は、15条による育児休暇の請求権が存在しないときは、認められない。

事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz)

95条 【選考基準】

- (1) 雇入れ、配転、格付け変更および解約告知に際しての人事選考に関する基準は、事業所委員会の同意を要する。この基準およびその内容に関し合意が得られない場合には、使用者の申立てに基づき、仲裁委員会がこれを決定する。仲裁委員会の決定は、使用者と事業所委員会との間の合意とする。
- (2) 500名以上の労働者を雇用する事業所においては、事業所委員会は、1項1文の措置に際して考慮されるべき職務上および個人的条件および社会的観点に関する基準の設定を求めることができる。その基準あるいはその内容に関して合意が得られない場合には、仲裁委員会がこれを決定する。仲裁委員会の決定は、使用者と事業所委員会との間の合意とする。
- (3) 本法にいう配転とは、1ヶ月の期間を超えることが予定され、あるいは、労務が給付されるべき事情の大幅な変更をともなう他の職務領域への配属を言う。労働者が、労働契約の特性により、通常特定の職場において常に就労しているとは限らないときは、そのつどの職場の特定は、配転にあたらぬ。

99条 【個別措置の際の共同決定】

- (1) 通常、20名以上の選挙権を有する労働者が就労している事業所においては、使用者は、事業所委員会に対し、すべての雇入れ、格付けおよび格付け変更、配転について、事前にこれらを通知し、必要な応募書類を提出

し、当該労働者の人物についての情報を与えなければならない。使用者は、事業所委員会に対し、必要な書類を提出の上、計画された措置がいかなる影響を及ぼすのかについて情報を与え、そして、計画された措置について事業所委員会の同意を得なければならない。雇入れおよび配転に際しては、使用者は、とりわけ、予定されている職場および格付けを通知しなければならない。事業所委員会の委員は、人事措置の範囲内で、1文および2文によって知ることとなった労働者の個人的関係および関心事で、その意味および内容により、秘密取扱いが必要なものについては、守秘義務を負う。79条1項2文ないし4文を準用する。

(2) 事業所委員会は、次の場合に同意を拒絶できる。

1. 人事措置が、法律、命令、事故防止規定に違反し、あるいは、労働協約または事業所協定における規定に違反し、あるいは裁判所の裁判あるいは官庁の命令に違反する場合、
2. 人事措置が、95条の基準に違反する場合、
3. 事実に基づき、人事措置によって、事業所で雇用される労働者が解約告知され、あるいは、その他の不利益を受け、そのことが、事業所、あるいは個人の理由から正当化できない懸念がある場合、
4. 当該労働者が、人事措置によって不利益を受け、そのことが事業所の理由あるいは労働者個人に関わる理由から正当化できない場合、
5. 93条によって必要とされる事業所での募集が行われない場合、
6. 人事措置について予定された応募者あるいは労働者が、違法な行為あるいは75条1項に含まれる諸原則に著しく違反することにより事業所の平和を妨げるという事実に基づく懸念がある場合、

(3) 事業所委員会が同意を拒否するときは、使用者による通知後1週間以内に、理由を付して、書面により通知しなければならない。事業所委員会が、使用者に対し、その期間内に同意の拒絶を通知しない場合には、同意が与えられたものとみなす。

(4) 事業所委員会が同意を拒絶したときは、使用者は、労働裁判所に、同意の代替を申立てることができる。

100条 【暫定的人事措置】

- (1) 使用者は、事理に即した理由に基づき、これが緊急に必要である場合には、事業所委員会が意見を述べる前、あるいは事業所委員会が同意を拒絶する場合に、99条1項1文の意味における人的措置を暫定的に実施することができる。使用者は、労働者に、事実および法律状況を説明しなければならない。
- (2) 使用者は、事業所委員会に対し、遅滞なく、暫定的な人事措置を通知しなければならない。事業所委員会が、その措置が事理に即した理由に基づき、緊急に必要であることに異議を唱えるときは、使用者に、このことを遅滞なく通知しなければならない。この場合には、使用者は、3日以内に労働裁判所に、事業所委員会の同意の代替およびその措置が事理に即した理由に基づき緊急に必要であることの確認を申立てたときに限り、暫定的な人事措置を維持することができる。
- (3) 裁判所が、確定した決定により、事業所委員会の同意の代替を拒絶し、あるいは、その措置が事理に即した理由に基づき緊急に必要なものではなかったことを確定的に確認する場合には、暫定的人事措置は、裁判が確定した後2週間をもって、終了する。この時点から、人事措置を維持することは許されない。

102条 【解約告知の際の共同決定】

- (1) 事業所委員会は、あらゆる解約告知について、事前に意見聴取をされなければならない。使用者は、事業所委員会に解約告知事由を通知しなければならない。事業所委員会の意見聴取を経ずになされた解約告知は無効である。
- (2) 事業所委員会は、通常解約告知に疑義があるときは、使用者に対して、遅くとも1週間以内に、その理由を示して、書面により通知しなければならない。事業所委員会がその期間内に意見を表明しない場合には、事業所委員会は解約告知に同意したものとみなす。事業所委員会は、非通常解約

告知に疑義があるときは、使用者に対して、遅滞なく、しかし遅くとも3日以内に、その理由を示して、書面により通知しなければならない。事業所委員会は、必要であると思われる限り、自己の意見を述べる前に、当該労働者の意見を聴取すべきものとする。99条1項3文の規定は、これを準用する。

- (3) 事業所委員会は、以下の場合においては、2項1文の期間内に、通常解約告知に対し異議を述べることができる。
1. 使用者が、解雇されるべき労働者の選考に際して、社会的観点を考慮せず、あるいは十分には考慮していない場合、
 2. 解約告知が、95条による基準に反する場合、
 3. 解雇されるべき労働者が、同じ事業所の別の職場で、あるいは企業の別の事業所において、続けて就労できる場合、
 4. 期待可能な職業転換措置あるいは再教育措置により、労働者の継続雇用が可能である場合、
 5. 変更された契約条件のもとでの労働者の継続雇用が可能であり、労働者がこれに同意の意思表示をした場合、
- (4) 事業所委員会が、3項に基づき、解約告知に異議を述べたにもかかわらず、使用者が解約告知をしたときは、使用者は、労働者に対し、解約告知とともに、事業所委員会の意見書の写しを交付しなければならない。
- (5) 事業所委員会が、通常解約告知に対し、期間を遵守しかつ所定の手続に従い異議を述べたとき、および、労働者が、解雇保護法により、解約告知によって雇用関係が解消されていないことの確認を求める訴えを提起したときは、使用者は、労働者の求めに基づき、解約告知期間の満了後、訴訟の確定的終結まで、従前と同じ労働条件の下で、継続して雇用しなければならない。以下の場合には、労働裁判所は、使用者の申立てに基づき、仮処分をもって、1文による雇用継続義務を免除することができる。
1. 労働者の訴えに、十分な勝訴の見込みがない、あるいは、無理なものであると思われる場合、
 2. 労働者の継続雇用が、使用者に受忍しがたい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は、明らかに根拠がない場合。

- (6) 使用者と事業所委員会は、解約告知には事業所委員会の同意が必要であること、および、同意を拒絶することの正当性に関して意見が対立する場合には、仲裁委員会が決定する旨を取り決めることができる。
- (7) 解雇保護法に基づく事業所委員会の関与に関する諸規定は、その適用を妨げない。

103条 【特別な場合の非通常解約告知および配転】

- (1) 事業所委員会の委員、年少者の代議と職業訓練生代議の委員、航空業関係事業所代議および海運業関係事業所委員会の委員、選挙管理委員会の委員、ならびに立候補者の非通常解約告知は、事業所委員会の同意を要する。
- (2) 事業所委員会がその同意を拒絶したときは、労働裁判所は、非通常解約告知があらゆる事情を考慮したうえで正当化できるときには、使用者の申立てに基づき、同意に代替する決定をすることができる。労働裁判所への手続においては、当該労働者は、関係人となる。
- (3) 職務あるいは被選挙資格を失った1項で挙げられた者の配転は、事業所委員会の同意を要する。当該労働者が配転に同意する場合はこの限りではない。2項の規定は、緊急の経営上の事由に基づき、当該労働者の事業所組織法上の地位を考慮しても、これが必要である場合には、労働裁判所が配転に対する同意を代替することができるとして、これを準用する。

112条 【事業所変更に関する利害調整、社会計画】

- (1) 企業と事業所委員会との間で、計画された事業所変更に関する利益調整が成立したときは、これを書面に作成し、企業および事業所委員会が署名しなければならない。計画された事業所変更により労働者に生じる経済的不利益の補償および緩和に関する合意にも同様とする（社会計画）。社会計画は、事業所協定の効力を有する。77条3項の規定は、社会計画には適

用しない。

- (2) 計画された事業所変更に関する利益調整、あるいは、社会計画に関する合意が成立しなかったときは、企業または事業所委員会は、州労働長官に調停を求めることができる。これがなされず、あるいは、調停が失敗に終わったときは、企業または事業所委員会は、仲裁委員会によることができる。仲裁委員会の委員長が求める場合、州労働長官は、審理に参加できる。
- (3) 企業および事業所委員会は、仲裁委員会に対し、利益調整および社会計画に関する意見の対立を解消するための提案をするものとする。仲裁委員会は、当事者の合意が成立するよう働きかけなければならない。合意が成立したときは、書面を作成し、当事者および仲裁委員会の委員長が署名しなければならない。
- (4) 社会計画に関する合意が成立しなかったときは、仲裁委員会は、社会計画の作成について判断する。仲裁委員会の決定は、使用者と事業所委員会との間の合意に代わる。
- (5) 仲裁委員会は、4項による判断に際して、当該労働者の社会的利益を考慮し、企業によりこの判断が経済的にみて受容しうるものであるかをも考慮しなければならない。この際、仲裁委員会は、適切な裁量の範囲内で、とりわけ、次の諸原則に従わなければならない。
 1. 仲裁委員会は、調整または、とりわけ収入の減少、特別給付の廃止、事業所の老齢年金受給期待権の喪失、転居費用あるいは交通費の増大による経済的不利益を軽減するに際しては、原則として個々の場合の事情を考慮した給付を定めるものとする。
 2. 仲裁委員会は、労働市場における当該労働者の見込みを考慮しなければならない。仲裁委員会は、同一の事業所あるいは企業の別の事業所またはコンツェルンに属する企業の別の事業所において、受容可能な労働関係の下、継続雇用が可能であり、かつ、継続雇用を拒絶した労働者に、給付を与えてはならない。別の場所での継続雇用が可能ということ、それ自体のみで、受認しえないものではないということにはならな

い。

2a. 仲裁委員会は、とりわけ、社会法典第3編に定められた失業回避を援助する可能性を考慮しなければならない。

3. 仲裁委員会は、社会計画給付の総額を算定するに際しては、企業の存続および事業所変更の実施後に残った職場を危険にさらさないよう配慮しなければならない。

連邦休暇法 (Bundesurlaubsgesetz)

2条 【適用範囲】

本法にいう労働者とは、労務者および事務職ならびに職業訓練に従事している者をいう。経済的に独立していないことから、労働者に類似する者とみなされる者も、労働者とする。家内労働の領域については12条を適用する。

7条 【休暇の時季、変更、繰越】

(1) 休暇の時季を決定するにあたっては、労働者の休暇の希望を考慮しなければならない。ただし、喫緊の経営上の問題、あるいは、社会的観点からすると優先する他の労働者の休暇の希望のため、これを考慮することができないときは、この限りではない。休暇は、医学的ケア処置あるいはリハビリ処置の後に、労働者が求めるときは、これを与えなければならない。

(2) 休暇は、連続して与えなければならない。ただし、喫緊の経営上の事由、あるいは、労働者の個人的事由により、休暇を分けて与えることが必要なときは、この限りではない。このような事由に基づいて、休暇を連続して与えることができず、加えて、労働者が、12就業日以上 of 休暇請求権を有するときは、休暇の部分のひとつが、少なくとも、連続12就業日ではなくてはならない。

(3) 休暇は、当該暦年中に与えられ、かつまた受け入れられなくてはならない。休暇の繰越は、喫緊の経営上の事由あるいは労働者の個人的事由が、これを正当とする場合のみ許される。繰越がなされるときは、休暇は、次暦年の最初の3ヶ月のうちに与えられ、かつまた受け入れられなければならない。

らない。ただし、労働者が求めるときは、5条1項aに基づく部分休暇は、次曆年に繰り越すことができる。

- (4) 労働関係が終了したために、もはや、休暇すべてもしくはその一部を与えることができないときは、補償金を支払わなければならない。

家内労働法 (Heimarbeitgesetz)

1条 【適用範囲】

- (1) 家内労働従事者とは、以下の者を言う。
- a) 家内労働者 (2条1項)
 - b) 家内工業経営者 (2条2項)
- (2) 保護の必要があると認められるときは、以下の者を、家内労働従事者とみなすことができる。
- a) 通常、単独あるいはその家族と (2条5項)、自己の住居または自己の選択した事業場において、他人の委託の下、労賃を得て、同種の労働過程を反復して行う労働に就いている者で、その行為が営業とみなされな
いか、あるいは、委託者が、営業者もしくは仲介人 (2条3項) ではない者、
 - b) 2人以上の外部の補助者 (2条6項) あるいは家内労働者 (2条3項) と労働をする、家内工業経営者、
 - c) その経済的従属性のため、家内工業経営者と同様の立場にある、労賃を得て仕事を行うその他の営業者、
 - d) 仲介人 (2条3項)。

経済的従属性の程度は、保護を要することの確定基準である。この際、とりわけ、外部の補助者の数、または多数の委託者への従属性、市場へ直接到達する可能性、自己投資の程度および種類ならびに売上高を考慮しなければならない。

- (3) 同等の立場に置かれる者には、特段の定めがないときは、一般的保護規定、および、労賃規制、労賃保護および労賃の通知義務に関する各規定 (第3章、第6章、第7章および第8章) を適用する。同等の立場に置か

れる者には、これらの規定の一部に適用を限定し、あるいは、この法律の他の規定を適用することができる。同等の立場に置かれる者を、特定の人的集団あるいは営業分野あるいは職種について、一般的あるいは場所的に限定することができる。特定個人を同等の者とすることもできる。

- (4) 同等の立場に置くことは、関係人の意見聴取の上、所管家内労働委員会（4条）が撤回可能な決定によって行う。この決定は、委員長が署名をし、所管労働官庁（3条1項）の同意を必要とし、所管労働官庁が定める場所に、その本文を公示しなければならない。決定は、期日について特段の定めがない場合に限り、公示の日から効力を生じる。同等の立場に置くことが、特定個人にのみ関わるときは、公示は、行うことを要しない。この場合には、同等の立場に置く決定において、それが発効する期日を確定しなければならない。
- (5) ある営業分野あるいは職種について家内労働委員会がないときは、所管労働官庁が関係人の意見聴取の上、同等の立場に置くことを決定する。この判断は、関係労働組合および委任者団体の協力によってこれを行う。ただし、これらの団体が協力を用意している場合に限る。公示および効力の発生に関する4項の規定は、これを準用する。
- (6) 同等の立場に置かれる者は、家内労働を引き受ける際に、委託者から問い合わせがあるときは、同等の立場に置かれたことを告知しなければならない。

2条 【定義】

- (1) この法律にいう家内労働者とは、自己の選択した仕事場（自己の住居あるいは自己の選択した事業場）において、単独であるいはその家族（5項）とともに、経営者あるいは仲介人の委託に基づき、収益を得るために、労働に従事するか、労働の成果の換価を、直接的あるいは間接的に委託をした経営者に委ねる者を言う。家内労働者自身が、原料および補助材料を調達し、あるいは主として直接収益市場のために労働している場合にあっても、これにより、家内労働者としての身分を妨げられることはな

い。

- (2) この法律にいう家内工業経営者とは、自己の仕事場（自己の住居あるいは事業場）において、2名以下の外部の補助者（6項）あるいは家内労働者（1項）と、経営者あるいは仲介人の委託に基づき商品を製造、加工、包装し、自ら仕上げるまで協力するか、労働の成果の換価は、直接的あるいは間接的に委託した者に委ねる者を言う。家内労働者自身が、原料および補助材料を調達し、あるいは主として直接収益市場のために労働している場合にあっても、これにより、家内労働者としての身分を妨げられることはない。
- (3) この法律にいう仲介人とは、労働者ではなく、経営者から委託を受けた労働を、家内労働者あるいは家内工場経営者に仲介する者を言う。
- (4) 家内労働者、家内工業経営者および仲介人としての地位は、営利を目的とせず、商品の製造、加工、包装を行う者、人的集団、公法人あるいは私法人が委託者であるときもまた認められる。
- (5) 同居している以下の者は、この法律に言う家族とす。
 - a) 家内労働従事者（1条1項）、1条2項aにより家内労働従事者とみなされる者、あるいはその配偶者と三親等内の者あるいは姻族、
 - b) 家内労働従事者あるいは1条2項aにより家内労働従事者とみなされる者、あるいはその配偶者の少年の被後見人、被保護者および被保護児童、ならびに、家内労働従事者あるいは1条2項aにより家内労働従事者とみなされる者、または、その配偶者の下で、任意の教育扶助あるいは教護教育の状態にある子どもあるいは少年。
- (6) この法律にいう外部の補助者とは、家内労働従事者あるいは1条2項bおよびcにより家内労働従事者とみなされる者の労働者として、その仕事場で労働に従事している者である。

29条 【一般解雇保護】

- (1) 家内労働従事者の従業関係は、双方とも、いつでも翌日の満了をもって、解約告知することができる。

- (2) 家内労働従事者が、委託者あるいは仲介人から4週間以上仕事をうけているときは、双方とも、従業関係を、2週間の期間をもってのみ、解約告知することができる。
- (3) 家内労働従事者が、主に、ある委託者あるいは仲介人から仕事をうけているときは、従業関係は、15日あるいは暦月の終わりに、4週間の期間をもって、解約告知することができる。合意による試用期間中、長くても6ヶ月の期間については、解約告知期間は2週間とする。
- (4) 3項1文で挙げられる要件のもと、従業関係が次のようなものであるときは、委託者あるいは仲介人による解約告知期間は、以下のとおりとする。すなわち、
 1. 仕事をうけてきた関係が、2年間継続した場合、1ヶ月経過後の当該暦月の終わりまで、
 2. 仕事をうけてきた関係が、4年間継続した場合、2ヶ月経過後の当該暦月の終わりまで、
 3. 仕事をうけてきた関係が、8年間継続した場合、3ヶ月経過後の当該暦月の終わりまで、
 4. 仕事をうけてきた関係が、10年間継続した場合、4ヶ月経過後の当該暦月の終わりまで、
 5. 仕事をうけてきた関係が、12年間継続した場合、6ヶ月経過後の当該暦月の終わりまで、
 6. 仕事をうけてきた関係が、15年間継続した場合、6ヶ月経過後の当該暦月の終わりまで、
 7. 仕事をうけてきた関係が、20年間継続した場合、7ヶ月経過後の当該暦月の終わりまで。仕事をうけてきた期間の算定に際しては、従事者の年齢が満25歳以前の期間は、これを考慮しない。
- (5) 民法622条4項ないし6項は、これを準用する。
- (6) 重大な事由に基づく解約告知については、民法626条を準用する。
- (7) 2項ないし5項に基づく解約告知期間の期間中、従事者は、仕事の量が

減少した場合も、解約告知の到達に先立つ24週間のうちに労賃として受け取った総額につき、2週間の解約告知期間のときはその12分の1、4ヶ月の解約告知期間のときはその12分の2、1ヶ月間の解約告知期間のときはその12分の3、2ヶ月間の解約告知期間のときはその12分の4、3ヶ月間の解約告知期間のときはその12分の6、4ヶ月間の解約告知期間のときはその12分の8、5ヶ月間の解約告知期間のときはその12分の10、6ヶ月間の解約告知期間のときはその12分の12、そして、7ヶ月間の解約告知期間のときはその12分の14の額の労賃請求権を有する。算定期間中あるいは解約告知期間中に労賃が上昇した場合には、上昇した労賃を前提としなければならない。疾病手当あるいは短期労働者手当支払い期間は、算定期間に含まれてはならない。

- (8) 7項の規定は、委託者あるいは仲介人が、2項、3項、4項あるいは5項の要件に該当する従事者に、通常、少なくとも1年間に委託した仕事を、少なくとも約4分の1削減したときは、これを準用する。ただし、削減が、11条2項に基づく決定に起因する場合はこの限りではない。2項の場合の仕事を受けてきた関係が、1年に達しない場合は、仕事を受けてきた関係の期間中に委託された労働の量を基準とする。1文および2文は、仕事の量の削減が、適法になされた労働短縮によるものであるときは、これを適用しない。
- (9) 委託者が、主にそのものの仕事を引き渡す仲介人に、通常配分されるべき仕事量を事後削減することを、適時に通知しなかったときは、仲介人は、解約告知期間の遵守によって生じた費用の補償を、委託者のやり方のせいで、解約告知期間中、仕事ができなかった限りにおいて、委託者に請求することができる。

解雇保護法 (Kündigungsschutzgesetz)

1条 【社会的に不当な解約告知】

- (1) 同一の事業所あるいは企業において、中断することなく6ヶ月以上労働関係が存続している労働者に対する労働関係の解約告知は、それが社会的

に正当化されないときは、無効とする。

- (2) 解約告知が、労働者の心身あるいは挙動に由来する事由ものではなく、または、事業所において当該労働者を継続して雇用することができない差し迫った経営上の必要性に起因するものではないときは、解約告知は社会的に不当である。解約告知は、次の場合にも社会的に不当である。

1. 民間の事業所において、

- a) 解約告知が事業所組織法95条による指針に反し、
- b) 労働者を、同じ事業所あるいは企業の別の事業所内において、別の職場で継続して雇用でき、

加えて、事業所委員会、あるいは、事業所組織法により、この点につき権限を有するその他の労働者代議が、これらのひとつを理由に、事業所組織法102条2項1文の期間内に、文書をもって解約告知に異議を唱えたとき。

2. 公法上の事業所または行政官庁において、

- a) 解約告知が、解約告知の際の選考基準に違反し、
- b) 労働者を、同じ事務所あるいは同じ勤務地内にある同一の行政機関の別の事務所における別の職場で継続して雇用でき、

加えて、権限を有する労働者代議がこれらのひとつを理由に、期限を守って解約告知に対して異議を唱えたとき。ただし、上級代議が、上級庁との交渉において、この異議を維持しなかったときは、この限りではない。期待できる労働者の再教育措置あるいは継続教育措置により、変更された労働条件のもとで継続雇用が可能であり、労働者がこれに同意するときは、2文を準用する。使用者は、解約告知を必要とする事実を立証しなければならない。

- (3) 2文の意味における差し迫った経営上の必要性から、労働者が解約告知される場合であっても、使用者が、労働者の選考に際して、社会的観点を考慮せず、あるいは、十分に考慮していない場合には、解約告知は、社会的に不当である。使用者は、労働者が求めるときは、労働者に対し、当該社会的選考に至った事由を通知しなければならない。経営技術上、経営

上、あるいは、その他の正当な経営上の必要性が、ひとりあるいは複数の特定の労働者の継続雇用を必要とし、その結果、社会的観点による選考と抵触することになってしまうときは、1文を適用しない。労働者は、解約告知が、1文の意味において社会的に不当であることを立証しなければならない。

2条 【変更解約告知】

使用者が労働関係を解約告知し、この解約告知とともに使用者が、変更された労働条件での労働関係の継続を労働者に申込みるときは、労働者は、労働条件の変更が社会的に不当ではない場合（1条2項1文ないし3文、3項1文および2文）という条件の下、その申込みを承諾することができる。労働者は、この留保を解約告知期間内に、ただし、遅くとも解約告知の到達から3週間以内に、使用者に対し、明らかにしなくてはならない。

6条 【延期される異議申立て期間】

労働者が、解約告知の到達後、3週間以内に、1条2項および3項に列挙された事由とは別の事由に基づいて、解約告知が法的に有効ではないことを、訴えをもって主張したときは、労働者は、その手続において、第1審の口頭弁論終結時までに、1条2項および3項に基づく解約告知の無効を主張することができる。労働裁判所は、そのことを労働者に摘示しなければならない。

7条 【解約告知の有効化】

解約告知が社会的に不当であり、無効であることが、時機に後れて主張されたときは（4条1文、5条および6条）、当該解約告知は、別の事由から無効とされないときは、初めから有効とみなす。2条に従い労働者が意思表示した留保は失効する。

9条 【裁判所の判決による労働関係の解消；労働者の補償金】

- (1) 裁判所が、解約告知により労働関係が解消されないことを確認したものの、労働者に労働関係の継続を期待しえないときは、裁判所は、労働者の申立てに基づき、労働関係を解消するとともに、使用者に対し、適切な補償金の支払いを命じなければならない。事業所の目的に合致した使用者と労働者の継続的な協力が期待できない理由があるときは、裁判所は、使用者の申立てに基づき、同様の判決を下さなければならない。使用者および労働者は、労働関係解消の申立てを、控訴審における最終口頭弁論の終結時まですることができる。
- (2) 裁判所は、労働関係の解消について、解約告知が社会的に正当であるとして終了すると考えられる時点を定めなければならない。

10条 【補償金の額】

- (1) 補償金の額としては、給料の12ヶ月分までをその額に定めなければならない。
- (2) 労働者が50歳以上で、かつ労働関係が少なくとも15年存続しているときは、給与15ヶ月分までを、労働者が55歳以上で、かつ労働関係が少なくとも20年以上存続しているときは、給与18ヶ月分までを、その額として定めなければならない。労働関係の解消に関して9条2項により裁判所が設定した時点で、労働者が、養老年金の規律に関する社会法典第6編の規定に定められている年齢に達しているときは、これを適用しない。
- (3) 労働者にとって標準的な通常どおりの労働時間に際しては、労働関係が終了する月(9条2項)に、労働者に与えられる賃金および現物支給をもって、月の給料とする。

13条 【その他の解約告知との関係】

- (1) 労働関係の非通常解約告知権に関する規律は、本法により変更されない。しかし、4条1文および5条ないし7条の基準によってのみ非通常解約告知の無効は、主張することができる。裁判所が、非通常解約告知には理由がないことを確定したが、労働関係の継続を労働者に期待できないと

きは、裁判所は、その申立てに基づき、労働関係を解消し、使用者に対し
妥当な補償金の支払いを命じなければならない、9条2項および10条ない
し12条の規定はこれを準用する。

- (2) 解約告知が公序良俗に反するときは、労働者は、解約告知の無効を、こ
の法律の規律にかかわらず主張することができる。労働者が、解約告知の
到達後3週間以内に、解約告知によって労働関係が解消されていないこと
の確認を求める訴えを提起したときは、9条1文、2文および10条ないし
12条の規定を準用する。後れてなされた訴えを許容する5条の規定および
異議申立て期間の延期に関する6条の規定も、同じくこれを準用する。
- (3) なお、1条2項および3項に挙げられたものとは異なる事由に基づい
て、すでに無効とされる解約告知には、本章の規定は、準用しない。

15条 【許されない解約告知】

- (1) 事業所委員会、年少者・訓練生代議、航空乗務員代議あるいは海事事業
所委員会の構成員の解約告知は、許されない。ただし、使用者に、解約告
知期間の遵守を要しない重大な事由に基づく解約告知を認める事実がある
とき、事業所組織法103条により必要とされる同意があるか、あるいは、同
意に代わる裁判所の決定があるときは、この限りではない。在任期間の終
了後においては、事業所委員会、年少者・訓練生代議あるいは海運業関係
事業所委員会の構成員の解約告知は、在任期間の終了時から1年以内に航
空業関係事業所代議の構成員の解約告知は在任期間の終了時から6ヶ月以
内は許されない。ただし、使用者に、解約告知期間の遵守を要しない重大
な事由に基づく解約告知を認める事実があるときは、この限りではない。
構成員の地位を失うことが、裁判所の裁判に基づくときは、これを適用し
ない。
- (2) 従業員代議、年少者および訓練生代議あるいは年少者代議の構成員の解
約告知は、許されない。ただし、使用者に、解約告知期間の遵守、重大な
事由に基づく解約告知を認める事実があるとき、および、従業員代議法に
より必要とされる同意があり、あるいは、同意に代わる裁判所の決定があ

るときは、この限りではない。1文に挙げた者の在任期間の終了後、在任期間の終了時から1年以内は、解約告知は許されない。ただし、使用者に、解約告知期間の遵守を要しない重大な事由に基づく解約告知を認める事実があるときは、この限りではない、構成員の地位を失ったことが、裁判所の決定に基づくときは、これを適用しない。

- (3) 選挙管理委員会の構成員の解約告知は、任命の時点から、候補者の解約告知は選挙公示の時点から、選挙結果の告示までは、許されない。ただし、解約告知期間の遵守を要しない重大な事由に基づく解約告知を認める事実があるとき、および、事業所組織法103条または従業員代議法により必要とされる同意があり、あるいは、同意に代わる裁判所の決定があるときは、この限りではない。選挙結果の告示後6ヶ月以内は、解約告知をすることはできない。ただし、使用者に、解約告知期間の遵守を要しない重大な事由に基づく解約告知を認める事実があるときは、この限りではない。裁判所の裁判により、他の選挙管理委員会がとって代わることになった選挙管理委員会の構成員には、これを適用しない。
- (4) 事業所が閉鎖される場合、1項ないし3項に挙げられる者の解約告知は、早くても、事業所が閉鎖された時点から許される。ただし、差し迫った経営上の必要性により、より早い時点で、解約告知が必要となるときは、この限りではない。
- (5) 1項ないし3項に挙げられる者のひとりが、閉鎖される事業所の部門で雇用されているときは、その者を、他の事業所部門に異動しなければならない。このことが、経営上の事由により不可能であれば、事業所閉鎖の際の解約告知に関する4項の規定が、その趣旨に従い、その者の解約告知に適用される。

17条 【届出義務】

- (1) 使用者は、以下のことを行うのに先立ち、労働局に届出る義務を負う。
すなわち、
 1. 常時、20名以上60名以下の労働者を有する事業所において、5名以上

の労働者を、

2. 常時、少なくとも60名そして500名以下の労働者を有する事業所において、事業所に通常雇用されている労働者の10名から100名あるいは25名以上の労働者を、

3. 常時、少なくとも500名の労働者を有する事業所において、少なくとも30名の労働者を、

30日以内に解約告知するとき。使用者が求めるその他の労働関係の終了は、解約告知に同じ。

(2) 使用者が、1項により届出が義務づけられる解約告知を行うことを計画しているときは、使用者は、事業所委員会に、適切な情報を適時に通知し、加えて、書面により、特に次のことを報告しなければならない。

1. 予定されている解約告知の事由
2. 解約告知が予定される労働者の職業グループ
3. 常時雇用されている労働者の数および職業グループ
4. 解雇を実施する予定の期間
5. 解約告知を受ける労働者の選考基準として予定しているもの
6. 補償金の算出基準として予定されているもの

使用者および事業所委員会は、とりわけ、解約告知を回避あるいは制限する可能性、そしてまた、その結果を軽減する可能性について審議しなければならない。

(3) 使用者は、事業所委員会への通知の写しを労働局に交付しなければならない。通知の写しには、少なくとも、2項1号ないし5号に定められた記載がなければならない。1文による届出は、事業所委員会の解約告知に対する意見表明を添えて、書面をもってなされなければならない。事業所委員会の意見表明がないときは、届出は、使用者が、事業所委員会に対して、少なくとも届出を行う前の2週間に、2項1文に従って通知したことを疎明し、加えて、協議の状況を説明したときは、有効である。この届出は、使用者の名前、事業所の所在地および種類に関する通知、さらに、計画された解約告知の事由、解約告知が予定される労働者の数および職業グ

グループと、常時雇用されている労働者の数および職業グループ、解約告知が実施される予定の時期、解約告知が予定される労働者の選考基準として予定しているものを含まなければならない。この届出には、事業所委員会との合意の下、職業紹介のために、解約告知が予定される労働者の性別、年齢、職業および国籍を記載しなければならない。使用者は、事業所委員会に、届出の写しを交付しなければならない。事業所委員会は、労働局に対し、さらに意見表明を行うことができる。事業所委員会は、使用者に対し、この意見表明の写しを交付しなければならない。

- (3 a) 1項ないし3項による情報提供義務、協議義務、届出義務は、使用者を支配する企業によって、解約告知に関する決定がなされるときも、これを適用する。使用者は、解約告知に責任を負う企業が、必要な情報を伝えなかったことを主張できない。
- (4) 即時解約告知権は、影響を受けない。即時解約告知は、1項による解約告知の最少数を算出する際には、計算に入れられない。
- (5) 以下の者は、本規定にいう労働者とはみなさない。すなわち、
1. 法人の事業所において、法人の法定代表にあたる機関の構成員、
 2. 人的結合体の事業所において、法律、約款あるいは団体契約により人的結合体の代表にあたる者
 3. 業務執行者、事業所管理者およびこれに類似の管理者で、自らの判断で労働者の雇用または解約告知を行う権限を有する者。

23条 【適用範囲】

- (1) 1章および2章の規定は、海運事業、内水運事業所および航空交通事業所に関する24条の規定を除き、私法上および公法上の事業所および事務所に適用する。1章の規定は、職業訓練のために就労している者を除いて、常時5名あるいはそれ以下の労働者が就業している事業所および事務所には、適用しない。2文による雇用されている労働者の人数を確定するに際しては、通常の週労働時間が20時間以下であるパートタイム労働者は、0.5人として、30時間以下の労働者は0.75人として計算する。

- (2) 3章の規律は、それが経済上の目的を追求する場合に限り、私法上の事業所および、事務所、ならびに、公の事務所により運営されている事務所に適用する。3章の規定は、海運およびその乗組員には適用しない。

母性保護法 (Mutterschutzgesetz)

9条 【解約告知の禁止】

- (1) 妊娠中の女性および出産後4ヶ月までの女性に対する解約告知は、使用者が解約告知の際に、妊娠あるいは出産の事実を知っていたか、あるいは、解約告知の到達後2週間以内にこれを通知されたときは、許されない。この期間を超えても、それが、女性に帰すことのできない事由に起因し、加えて、直ちに通知がなされたときは、問題とならない。家内労働に従事する者と同様とされる女性には、その同置が、1951年3月14日の家内労働法 (BGBl. I S. 191) 9章——解約告知——の適用に及ぶときに限り、1文の規定を適用する。
- (2) 妊娠している女性を解約告知するときは、5条1項3文を準用する。
- (3) 労働保護を所管する州の最高官庁あるいはそれが定めた機関は、妊娠中の女性の状態あるいは出産後4ヶ月までの女性の状態と何ら関係ない特別の場合には、例外として、解約告知を許すことを宣言することができる。解約告知は、書面によることを要し、許される解約告知事由を記載しなければならない。
- (4) 家内労働に従事する者およびこれと同様とされる者は、妊娠中および出産後4ヶ月まで、その意思に反し、家内労働の配分から排除されてはならない。3条、4条、6条および8条5項の規定は、影響を受けない。

重度障害者法 (Schwerbehindertengesetz)

1条 【重度障害者】

この法律にいう重度障害者とは、この法律の適用領域内において適法に住所または常居所を存し、あるいは、7条1項にいう職場において就業している、少なくとも50度の障害をもつ者を言う。

2条 【重度障害者とみなされる者】

- (1) 50度以下の障害の程度ではあるが、少なくとも30度の障害をもつ者で、その他の点では1条の要件を満たす者は、これらの者が、その障害のため重度障害者とみなされないと、7条1項にいう適切な職に就き、これを維持することができないときは、その申立てにより、4条による確認に基づいて、雇用庁が、これを重度障害者とみなすべき者とする。重度障害者の同置は、申込が到達した日から効力を生じる。この同置には、期間の定めを付すことができる。
- (2) 重度障害者とみなすべき者は、この法律を、47条および11章を除き、適用する。

5条 【雇用義務の数】

- (1) 7条1項の意味における職場を少なくとも20有する民間事業所の使用者および公的機関の使用者（使用者）は、職場の5%以上に障害者を雇用しなければならない。その際、障害のある女性が、特に、考慮されなければならない。
- (1 a) 2002年10月中の失業障害者数が、1999年10月中の失業障害者数より少なくとも25%以上減少していないときは、1文の規定による義務分は、2003年1月には6%とする。2002年10月中に、社会法典第3部260条ないし271条による失業対策措置および社会法典第3部272条ないし297条による構造調整措置で雇用された障害者が、1999年10月中にそのような措置で雇用された障害者数を上回る分は、2002年10月中の失業障害者の数に加えないなければならない。連邦労働社会省は、1文による改正割合および2003年1月1日から適用される義務分を、連邦広報に発表する。
- (2) 連邦政府は、1項による義務分を、連邦衆議院の同意の下、政令により、障害者のための義務的職場に対する需要に応じて、変更することができる。ただし、最高10%まで高め、あるいは、最低4%までしか下げることができない。その場合、公的機関の使用者に対する義務分は、民間事業

所の使用者に対するものより高く設定することができる。

(3) 1項の公的機関の使用者に該当するのは、以下の者を言う。

1. 下級事務所を有する各上級連邦官庁、連邦大統領府、ドイツ連邦衆議院および連邦参議院事務局、連邦憲法裁判所、連邦最高裁判所、連邦検察庁と一体としての連邦通常裁判所、ならびに、連邦国有鉄道
2. 下級事務所を有する各州上級官庁および総理府、州議会事務局、会計検査院（会計部）州憲法裁判権の担い手、および、共同の職員人事管理の下にある各省庁を包括するその他の各州官庁
3. その他の各地方公共団体および地方公共団体連合
4. その他公法上の各団体、施設、あるいは財団

15条 【同意要件】

使用者による障害者の労働関係の解約告知は、事前に中央福祉事務所の同意を必要とする。

19条 【裁量判断の制限】

- (1) 中央福祉事務所は、一時的な閉鎖あるいは一時的な消滅ではない事業所および事務所における解約告知にあたっては、その解約告知日と、俸給または賃金その日まで支払われる日との間に、少なくとも3ヶ月の期間がある場合には、同意を与えなければならない。中央福祉事務所は、職場に残っている障害者の総数が、5条に義務づけられた要件を満たしているときは、重大な縮小が一時的ではない事業所および事務所における解約告知にあたっては、同一の条件の下に、その同意を与えるものとする。1文および2文の規定は、障害者の同意の下、同じ事業所あるいは同じ事務所の別の職場で、あるいは、同じ使用者の別の事業所あるいは別の事務所または空きのある職場で、継続して雇用することができ、そしてまた、これを使用者に求めることができるときは、適用しない。
- (2) 中央福祉事務所は、障害者に他の適切かつ無理のない職場での就労が確保されるときは、同意を与えるべきものとする。

- (3) 使用者の財産について倒産手続が開始されたときは、中央福祉事務所は、次の場合には、同意を与えるべきものとする。
1. 障害者が、利益調整において、解雇されるべき労働者のひとりとして指名されているとき（倒産法125条）、
 2. 障害者代表が、25条2項による利益調整の成立にあたり、これに参加しているとき、
 3. 雇用されている障害者数に占める利益調整により解約告知されるべき障害者の割合が、雇用されている障害者以外の労働者数に占める解約告知が予定されている障害者以外の労働者の割合以下のとき、および、
 4. 利益調整により使用者のもとに残る障害者の総数が、5条の義務を満たすとき。

20条 【例外規定】

- (1) 本章の規定は、次の重度障害者には、これを適用しない。
1. 解約告知が到達した時点で、雇用関係が、6ヶ月以上中断なく存続していない者、
 2. 7条2項2号ないし6号の意味での地位で雇用されている者、または、
 3. 次の条件の下で、解約告知により雇用関係が終了する者。
 - a) 満58歳に達し、社会計画に基づき、退職金、補償、あるいはこれと同種の給付と同様のものを求める請求権を有するか、
 - b) 社会法典第6編に基づく鉱山労務者調整給付請求権あるいは解約される鉱業労働者のための調整金請求権を有し、
使用者が、解約告知の予定を適時に通知し、加えて、障害者が、解約告知までに、予定された解約告知に異議を唱えないとき。
- (2) 加えて、本章の規定は、天災に基づいて行われる解約告知についても、労働の再開に際して、重度障害者の再雇用が保障されているときは、これを適用しない。
- (3) 使用者は、1項1号による障害者の試用停止および労働関係の終了を、

他の法律に基づく届出義務にかかわらず、4日以内に中央福祉事務所に届出なくてはならない。

25条 【重度障害者代議の任務】

(1) 重度障害者代議は、重度障害者を事業所あるいは事務所に編入することを促進し、事業所あるいは事務所における重度障害者の利益を代表し、助言をし、援助しなければならない。重度障害者代議は、とりわけ次のことを行わなければならない。

1. 重度障害者の利益に適用される法律、命令、労働協約、事業所協定あるいは勤務協定および行政命令が実施されていることを監視すること。とりわけ、5条、6条および14条ないし14条cにより、使用者に課される義務が履行されているかを監視すること。
2. 重度障害者のための措置、とりわけ予防措置を所管機関に申立てること。
3. 重度障害者の提案および苦情を受理し、それが正当であると認められるときは、使用者との交渉により解決を図ること。重度障害者代表は、交渉の状況および結果を重度障害者に通知しなければならない。

重度障害者代議は、支援機関に対する、手当を申請する際にも、障害の存在および障害の程度ならびに障害者資格の確認申請および労働局に障害者とみなすことを求める申請に際し、従業員を援助しなければならない。重度障害者代議は、常時200人以上の重度障害者が就労する事業所および事務所においては、使用者に通知の上、最大票数で選ばれた代理者に、特定の任務を委ねることができる。

(2) 使用者は、重度障害者代議に対し、個々の重度障害者または集団としての重度障害者に関わるあらゆる事項に関し、適時かつ広範にわたり通知し、加えて、判断に先立ち、その意見を聴取しなければならない。当該判断は、遅滞なく通知しなければならない。1文による参加なしに下された判断は、これを施行または実施してはならない。事後の参加は、7日以内に行わなければならない。その上で、最終的な判断を行わなければならない。

い。重度障害者代議は、14条1項による手続に参加する権利を有する。

- (3) 重度障害者は、自らの人事記録を閲覧するに際して、重度障害者代議に参加させる権利を有する。重度障害者代議は、重度障害者がこの義務を免除しない限り人事記録の内容について秘密を守らなければならない。
- (4) 重度障害者代議は、事業所、人事、裁判官、検察官あるいは議長委員会の会議およびそれらの委員ならびに雇用保護委員会のすべての会議の審議に参加する権利を有する。重度障害者代議は、個々の重度障害者あるいは集団としての重度障害者がとくに関わる事項を、次の会議の議題とするよう申立てることができる。重度障害者の重大な利益の著しい侵害であるとき、あるいは、2項1文に反して関与していないときは、その申立てに基づき、決議のときから1週間、決議を停止しなければならない。決議の停止に関する事業所組織法および職員代議法の規程は、これを準用する。この停止は、期間延長の効果を有しない。裁判所組織法21条e1項および3項の場合には、重度障害者代議は、緊急の場合を除き、関係する重度障害者をもつ裁判官の申立てに基づき、裁判官会において意見聴取を受けなければならない。
- (5) 重度障害者代議は、事業所組織法74条1項、連邦職員代表法66条1項ならびにその他の職員代議法のこれと対応する規定による使用者と4項に挙げられる代議との間における協議に、これを加えなければならない。
- (6) 重度障害者代議は、少なくとも、暦年1回、事業所あるいは事務所に於いて、重度障害者の集会を開催することができる。事業所集会および職員代議集会に適用される規定は、これを準用する。
- (7) 重度障害裁判官の代議および他の重度障害職員代議にも関わる事項にあっては、両代議は共同して事にあたらなければならない。

26条 【重度障害者支援委員の権利および義務】

- (1) 支援委員は、名誉職として、無給でその職務を行う。
- (2) 支援委員は、その職務の執行を妨げられ、あるいはその職務を理由に、有利または不利に扱われてはならない。このことは、支援委員の職業上の

展開にも妥当する。

- (3) 支援委員は、使用者に対し、事業所委員会、職員委員会、検察官あるいは裁判官委員会の委員と同等の法的地位、とりわけ、解雇保護、配転保護および代議員保護を有する。代理委員は、代理および25条1項3文による関与の間は、支援委員と同等の法的地位を有し、その他については、1文に挙げられる委員会委員の補充委員と同等の法的地位を有する。
- (4) 支援委員は、その任務の遂行に必要なときは、その限りにおいて、労働賃金あるいは俸給を削減されることなく、その業務から免除される。常時少なくとも200人以上の障害者を雇用する事業所および事務所においては、支援委員の求めに応じて、免除される。詳細な合意によりこれを定めることができる。1文の規定は、それが支援委員の職務に必要な知識を修得させるものである限り、訓練および教育研修への参加にも準用する。3文の規定は、次のときは、最大投票数で選ばれた支援委員の代理委員にも適用する。
 1. 25条に基づく恒常的な支援をその者が行っているか、
 2. 長期にわたり支援委員の代理を頻繁に行っているか、あるいは、
 3. 近いうちに、重度障害者代表の職務上の後任となる予定となっているために、
訓練および教育計画への参加が必要であるとき。
- (5) その業務を免除された支援委員は、これを事業所内外の職業促進措置から排除してはならない。支援委員に対し、免除の終了後、1年以内に免除のために受けられなかった事業所および事務所における職業上の展開を事後的に行う機会を、事業所あるいは事務所にとって可能な範囲で付与しなければならない。連続3期の間、業務を免除された支援委員については、上記期間は、2年に延長する。
- (6) 経営上の必要あるいは勤務上の事由により、労働時間外に行われた業務を調整するために、支援委員は、労働賃金あるいは俸給の継続支払の下、それに相応する労働あるいは勤務からの免除を求める請求権を有する。
- (7) 支援委員は以下の義務を負う。

1. その職務により、知るところとなった、その重要性あるいはその内容に照らすと、秘密に取扱うことを要する7条の意味における従業員個人の状況および関心事について、秘密を遵守すること、
2. その職務により、知るところとなったり、かつ使用者が、はっきりと秘密に取扱う必要があることを指示した事業所あるいは業務上の秘密を公開し、利用しないこと。

これらの義務は、職務の終了した後も適用する。これらの義務は、連邦雇用庁および中央福祉事務所に対しては認められないし、また、その義務の放棄が、重度障害者にとって必要である限り、上級機関の支援委員(27条)ならびに事業所組織法79条および職員代議法のこれに相当する規程に挙げられる代議、個人または所管部所に対しては、認められない。

- (8) 障害者代議の職務により生じた費用は、使用者が負担する。この規定は、4項3文に基づく、訓練および教育研修に、最大得票で選ばれた代理委員の参加によって発生した費用にも、これを適用する。
- (9) 使用者が事業所、職員委員会、裁判官、検察官あるいは議長委員会に、その会議、面接時間および通常の業務遂行のために提供する場所および事務用品は、重度障害者代議も、その専用の部屋および物的資材が提供されていないときは、同様の目的でこれを利用することができる。

27条 【コンツェルン代議、総代議、地方代議および中央代議】

- (1) ひとつの使用員の複数の事業所あるいは複数の事務所の事務範囲につき、ひとつの総職員委員会が設置されているときは、個々の事業所または事務所の重度障害者代議は、総重度障害者代議を選出する。重度障害者代議が、事業所のひとつあるいは事務所のひとつにおいてのみ選出されているときは、その者が総代議の権利を有し義務を負う。
 - (1 a) 複数の企業についてコンツェルン事業所委員会が組織されているときは、総重度障害者代議は、コンツェルン重度障害者代議を選出する。
- (2) ひとつの地方職員委員会あるいは中央職員委員会が設置されている、重層的な諸官庁の業務領域に関しては、中級官庁の重度障害者代議および下

級事務所の重度障害者代議から1人の地区重度障害者代議を選出しなければならないとして、その趣旨に従い1項を準用する。最上級官庁にあっては、その重度障害者代議およびその業務の地区重度障害者代議から、1人の中央重度障害者代議を選出しなければならない。地区重度障害者代議の数が10人以下のときは、下級事務所の重度障害者代表もまた選挙権を有する。

- (3) 地方あるいは中央委員会が設置されている裁判権に属する裁判所については、2項の規定を準用する。ある裁判権に属する州の裁判所において、24条による複数の重度障害者代議を選出しなければならない、当該部門に中央判官委員会を設置されていないときは、2項を準用して、中央重度障害者代議を選出しなければならない。中央重度障害者代表は、裁判所所長委員会に対して重度障害者代表の任務を負う。
- (4) 1項ないし3項に基づき選出される各支援委員ごと、少なくとも1人の代理を選出する。
- (5) 総代議は、使用者の全事業あるいは複数の事業所もしくは事務所に關わる事項、および、個々の事業所および事務所の代議が規律できない事項につき、重度障害者の利益を代表し、加えて、代議を選出することができない、あるいは、選出していない事業所あるいは事務所に働く重度障害者の利益を代表する。1文は、コンツェルン重度障害者代議、地区重度障害者代議および中央重度障害者代議、そして、重層的な官庁において各段階の重度障害者代議が選出されていないときには、最上級官庁の重度障害者代議にもこれを準用する。2項に基づく担当重度障害者代議は、上級事務所が決定する障害者の人事事項についても、これを担当する。上級事務所は、重度障害者が就業している事業所の重度障害者代議に、意見表明の機会を与えなければならない。3文の規定は、就業している官庁の職員委員会が関与するときは、これを適用しない。
- (6) 24条3項ないし8項、25条1項4文、2項、4項、5項、7項および26条の規定は、これを準用する。25条5項は、総代議および地方代議の選挙は、12月1日から1月31日の間に行い、コンツェルン代議および中央代議

の選挙は2月1日から3月31日の間に行うとして、これを準用される。

- (7) 25条6項は、総代議、地区代議および中央代議による支援委員および地方支援委員の会議の実施にこれを準用する。

労働協約法 (Tarifvertragsgesetz)

3条 【労働協約の拘束性】

- (1) 協約当事者、および、自ら協約当事者たる使用者は、協約に拘束される。
- (2) 事業所における諸問題および事業所組織法上の諸問題に関する労働協約上の法規範は、協約に拘束される使用者のすべての事業所にこれを適用する。
- (3) 協約の拘束性は、労働協約が失効するまで存続する。

4条 【法規範の効力】

- (1) 労働契約の内容、締結あるいは終了を規定する労働協約上の法規範は、労働協約が適用対象となる、協約に拘束される双方当事者間に対し、直接的かつ強行的に適用される。この規定は、事業所における諸問題および事業所組織法上の諸問題に関する労働協約上の法規範にもこれを準用する。
- (2) 労働協約において、協約当事者の共済制度が予定され、定められているときは（賃金調整基金、休暇基金など）、それらの諸規律は、当該制度の規約および協約に拘束される使用者および労働者に対する当該制度の関係にも、直接的かつ強行的に適用される。
- (3) 協約とは異なる取り決めは、労働協約によって認められ、あるいは、労働者に有利になるような協約規定の変更を含んでいる限り、許される。
- (4) すでに発生している協約上の権利を放棄することは、協約当事者にとって合意された和解においてのみ許される。協約上の権利の失効は認めない。協約に定められた権利の主張の除斥期間は、労働協約においてのみこれを合意することができる。
- (5) 労働協約の効力が終了した後、それが定める法規範は、新しい取り決め

がなされるまでは、引き続きその効力を有する。

12条 a 【労働者類似の者】

- (1) 本法の規定は、次の場合にも準用される。
 1. 経済的に独立しておらず、労働者と同様の社会的に保護が必要な者（労働者類似の者）で、雇用契約あるいは請負契約に基づき、負担する給付を、自ら、かつまた、本質的には労働者の協同作業なしに行う他人のために就業しており、
 - a) 主にひとりの者のために働いているか、あるいは、
 - b) ある個人からの支払いが、その者の生業全体により、その者に与えられる平均賃金の半分以上となる場合。それを予見できないときには、その算定については、協約上異なる合意がなされていないときは、最後の6ヶ月を基準とし、就業従事期間がそれに満たないときは、この期間を基準とする。
 2. 労働者類似の者を働かせている1号に挙げる者、ならびに1号に挙げる者と労働者類似の者との間における雇用契約あるいは請負契約に基づく法律関係。
- (2) 労働者類似の者を働かせている複数の者は、これら複数の者が、コンツェルンの態様（株式法18条）で結合し、あるいは、それらの者の間に成立した組織共同体に属し、または、一時的なものではない労務共同体に属しているときは、ひとりの者とみなす。
- (3) 1項および2項は、芸術的工作、著述業、ジャーナリストに類する仕事を行う者、ならびに、とりわけ、そのような仕事を技術的に成形するに直接協力する者に、1項1号b1文前段とは異なり、その生業全体につきその者に帰属する賃金の、平均して少なくとも3分の1が、ひとりの者から与えられているときも、これを適用する。
- (4) この規定は、商法84条の意味における商法上の代理人には適用されない。