



Newsletter

ATSUMI & SAKAI
www.aplawjapan.com

2022年11月24日

No. FRT_008

労働時間の記録義務：ドイツ連邦労働裁判所の判決

執筆者：ドイツ連邦共和国弁護士 [アリソン・ジョーンズ](#) / 弁護士 [中井 計雄](#)

ドイツ連邦労働裁判所の判決により生じた労働時間の記録義務について
この度、2019年5月14日の欧州司法裁判所（「ECJ」）の判決を受けた、ドイツ連邦労働裁判所（Bundesarbeitsgericht-以下「BAG」）の2022年9月13日の判決により、ドイツ法においても、雇用主に、従業員の残業時間や日・祝日の労働時間だけでなく、全ての労働時間を記録する義務が、新たに生じたことについて、お知らせいたします。

EU指令からドイツ国内立法化へ

この労働時間の記録義務は、例えば、適切なプログラムやタイムレコーダー等を使用することで、履行できます。労働者がテレワークをしているか、オフィスで働いているかは、記録義務の有無には関係なく、モバイルワーク等の場合も、労働時間を記録する必要があります。ドイツの労働時間法のもとでは、これまで、雇用主は、日曜・祝日の労働や残業時間を詳細に記録する義務を負っていましたが、労働時間の全てを記録する必要はありませんでした。しかし今回の判決により、これまで一般的であった「信頼に基づく」労働時間管理のモデルは、事実上不可能となったといえるでしょう。

BAGは、ドイツの労働安全衛生法の解釈に関して、ECJの「タイムクロック判決」に基づく判決を下しました。しかし、現段階では、どのような場合が例外として認められるか等も含めて、立法者からの具体的な見解は示されていません。ただし、欧州法が国内法より優先されるため、立法者はECJの判決に拘束されます。そのため、本判決に基づく労働時間の記録義務は、遅かれ早かれドイツの制定法に組み込まれることになると考えられます。

また、労働時間の記録方法は、どのようなプログラムが許容されるのか、また、どの範囲であれば当該プログラムがデータ保護規制に違反しないのかといった事項も含めて、まだ具体的に規定されていません。ただし、そのようなプログラムは、労働時間を記録するのみでなければならず、従業員の活動を監視することはできません。

また、通常の勤務時間外の業務について、どのような運用が実務上求められるのかも、明確にはされていません。例えば、従業員が緊急の電話を受けた場合、電話を受けた時点から直ちに労働時間が開始したことになるのでしょうか。それとも、従業員はまず自分のコンピュータにログオンし、出勤時間を記録してから電話を受けなければならないのでしょうか。

考慮すべき重要なポイント

- (i) 労働時間は正確に記録されなければならないが、従業員がどこで、いつ働いているかは関係ない。
- (ii) プログラムは労働時間の記録のみに使用することができ、活動を監視することはできない（事業所組織法（BetrVG）第87条第1項第6号）。
- (iii) 記録はタイムレコーダーや類似のプログラムによって行うことができ、雇用主は従業員のためにシステムを導入することが義務付けられる。ただし、現時点では、立法者による厳密な規制は存在しない。
- (iv) 労働時間の記録義務に違反した場合、当局により30,000ユーロ以下の罰金に処されることがある。

将来的に、どのような例外が認められるか、また、この判決の内容がどの程度修正されて立法化されるかといった事項は、まだ不透明です。これらについて、進展がありましたら、お知らせできればと思います。

A&S フランクフルトオフィスでは、ニューズレターの内容に関係ないものも含めて、ドイツ労働法に関するあらゆるご質問をサポートいたします。お気軽にお問い合わせください。

執筆者

ドイツ連邦共和国弁護士* [アリソン・ジョーンズ](#)（アソシエイト、フランクフルト弁護士会）
Email: allison.jones@aplav.de

弁護士 [中井 計雄](#)（アソシエイト、東京弁護士会）
Email: kazuo.nakai@aplav.jp

お問い合わせ先

本ニューズレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。
渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 フランクフルト提携オフィス
(Atsumi & Sakai Europa GmbH - Rechtsanwälte und Steuerberater **)
Email: info@aplav.de

*但し、日本における外国法事務弁護士の登録はない。

**ドイツ連邦共和国における法務・税務サービス提供法人

当事務所のニューズレターをご希望の方は[ニューズレター配信申込フォーム](#)よりお手続きをお願いいたします。
また、バックナンバーは[こちら](#)よりご覧いただけます。

このニューズレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したのではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニューズレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニューズレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニューズレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニューズレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。