

2026 年 7 月 28 日

No.GMY_002

ドイツ連邦政府の改革パッケージ（2026 年 7 月）

—— 在独日系企業グループへの実務上の影響と法的検討事項 ——

執筆者：ドイツ連邦共和国弁護士 シャーヒン・キョックサル*

*但し、日本における外国法事務弁護士の登録はない。

I. はじめに

2026年7月1日、連立与党（CDU/CSU及びSPD）の連立委員会は、「Ein Programm für Aufschwung und Beschäftigung（成長と雇用のためのプログラム）」と題する34項目から成る包括的な改革パッケージについて合意しました。同パッケージは、官僚主義（行政手続の負担）の是正、税制改革、労働市場の柔軟化及び社会保障制度の見直し等を通じて、ドイツの経済成長力及び国際競争力の強化を企図するものです。

本パッケージは連立与党間の政治的合意にとどまり、多くの項目は今後、個別の法律案として連邦議会（Bundestag）に提出され、審議・可決を経て初めて法的効力を有することになります。施行時期は項目により異なりますが、2026年内から2027年末にかけて段階的に実施される見込みです。したがって、現時点ではいずれの措置も確定した法的効果を有しておらず、今後の立法プロセスにおいて内容が変更される可能性がある点にご留意ください。

本ニュースレターでは、多数の改革項目のうち、ドイツに拠点を有する日系企業グループ（子会社・支店等）の事業運営に実務上の影響を及ぼし得り、法的助言が必要となり得る事項に限定してご紹介いたします。

II. サプライチェーン・デューデリジェンス法（LkSG）の適用範囲縮小

政府は、EUサプライチェーン指令（CSDDD）を国内法化するに際し、ドイツ独自に上乗せしてきた適用範囲を、EU指令が要求する水準を超えない形に縮小する方針を示しています。具体的には、現行のサプライチェーン・デューデリジェンス法（LkSG）上の適用基準（従業員1,000人以上）を、少なくとも従業員5,000人以上を有する企業へと引き上げることが盛り込まれています。

現在LkSGの適用を受けているものの、単体又はグループ全体で従業員数が5,000人に満たない在独日系子会社は、法改正の施行後、適用対象から除外される可能性があります。これにより、人権・環境デューデリジェンス体制の構築・維持及び年次報告義務等に係るコンプライアンスコストの軽減が期待されます。

施行時期及び最終的な法案内容は未確定であり、法改正までは現行法の遵守義務が継続します。また、EU域内の取引先（特に大企業）から契約上要求されるデューデリジェンス対応が、法改正後も商慣行として存続する可能性がある点には留意が必要です。適用除外の見込みがある企業においては、今後の立法動向を踏まえ、コンプライアンス体制の縮小可否を検討することを推奨します。

III. 許認可手続の迅速化（申請みなし許可制度の原則化）

連邦行政手続法（Verwaltungsverfahrensgesetz）の改正により、行政庁が完全な申請書類の受理後4か月以内に応答しない場合、原則として申請が承認されたものとみなす制度

（Genehmigungsfiktion）が導入される予定です。全面的な施行の目標時期は2027年12月末とされています。設備投資、工場拡張、各種営業許可等に係る許認可手続の予見可能性・迅速性の向上が期待されます。他方で、行政庁が「特別な審査の必要性」を理由に本制度の適用を除外する余地も残されており、実際の運用範囲は今後定められる詳細規定次第となります。現在進行中又は予定されている許認可申請につき、法改正の施行スケジュールを注視し、必要に応じて申請時期の調整を検討されることをお勧めします。

IV. 報告義務・文書化義務の包括的見直し

「報告義務緩和法（Berichtsentlastungsgesetz）」の制定により、国に対する法定報告義務は原則として一括で廃止され、これを存続させる場合には所管省庁が個別にその必要性を明示的に説明する義務を負うこととなります（いわば証明責任の転換）。また、EU法及び基本法（憲法）上の要請に基づかない文書化義務についても、今後12か月以内に少なくとも4分の1を廃止する方針が示されています。

在独日系企業の管理部門における報告・文書化対応の負担軽減が期待される一方、具体的にどの報告義務が廃止対象となるかは今後の立法作業に委ねられており、現時点では不透明です。現行の社内コンプライアンス体制及び報告フローの棚卸しを行い、法改正の詳細が明らかになった段階で速やかに対応できるよう準備しておくことが望ましいと考えます。

V. 企業内法定担当者（Beauftragte）制度の見直し

EU 法に基づかない、ドイツ独自の企業内法定担当者制度について、労働者保護等の水準を維持しつつ、一部を廃止する方向での検討が進められています。データ保護管理者

（Datenschutzbeauftragter）等、EU 法（GDPR）に基づく担当者制度は存続するものと見込まれますが、国内法のみに基づく担当者制度については、選任義務が緩和される可能性があります。対象となる担当者の範囲は今後の法案において明確化される見込みであり、現時点で拙速に社内体制を変更することは避けるべきと考えます。

VI. 所得税改革及び「高額所得者税」の導入（2027年1月1日施行予定）

基礎控除・児童控除の引上げ、児童手当の増額等、中低所得者層を対象とした所得税減税が 2027 年 1 月 1 日付で実施される予定です。他方で、年間課税所得 280,000 ユーロを超える高額所得者については、新たな税率 47%が適用される、いわゆる「高額所得者税」の導入が予定されています。日本本社からの出向者（駐在員）及びドイツ現地採用の上級管理職について、給与水準によっては新税率の適用を受ける可能性があり、出向契約における手取り保証（ネット保証）条項及び税負担の配分（グロスアップ条項等）の再検討が必要となり得ます。出向契約及び役員報酬制度について、新税率を前提とした税負担の試算・シミュレーションを行い、必要に応じて契約条項の見直しを行うことを推奨します。

VII. 労働法制の変更

(1) 有期雇用契約に関するルールの変更

有期雇用契約（特に事由を要しない有期雇用）に関する規律の見直しが予定されていますが、具体的な内容は今後の法案において明確化される見込みです。

(2) 合意退職オプションの拡充及び退職金に係る税制優遇

高額所得者を対象として、合意による雇用契約終了（和解）のオプションを拡充するとともに、早期の再就職を条件として退職金（Abfindung）に係る税負担を軽減する制度の導入が予定されています。

(3) 傷病証明 (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, AU) 制度の厳格化

電話による傷病診断書発行制度 (telefonische Krankschreibung) の廃止に加え、疾病初日からの傷病証明書提出義務の導入、及び虚偽の傷病証明書発行に対する制裁の強化が予定されています。

在独子会社における就業規則、労働契約書ひな形及び欠勤管理規程等の見直しが必要となる可能性があります。特に、傷病証明の提出義務が疾病初日からとなる点は、現行の労働協約・労働契約における取扱い（数日後の提出で足りるとする例が多い）との整合性を検討する必要があります。現地人事部門及びドイツの労働法アドバイザーと連携し、必要な規程改定の準備を早めに進めることを推奨します。

VIII. データ保護法制の近代化

改革パッケージには「近代的なデータ保護 (moderner Datenschutz)」の実現に向けた施策が盛り込まれていますが、現時点で具体的な立法内容は明らかにされていません。GDPR を補完するドイツ国内法（連邦データ保護法 (BDSG) 等）の改正が見込まれ、日系企業グループのデータガバナンス体制にも一定の影響を及ぼす可能性があります。日本の個人情報保護法 (APPI) と GDPR との整合性を踏まえたグループ全体のデータガバナンス方針を有する企業においては、今後の改正内容を踏まえた見直しが必要となり得ますので、立法動向を注視することを推奨します。

IX. 対外経済戦略の新設

政府は新たな「対外経済戦略 (Außenwirtschaftsstrategie)」の策定方針を示していますが、現時点で日本を含む特定の国・地域との関係における具体的な方向性は明らかにされていません。日独間の投資・貿易関係に影響を及ぼす可能性もあるため、今後の政策動向を注視することが望ましいと考えます。

X. おわりに

本改革パッケージは、2026 年 7 月 1 日の連立委員会における政治的合意に基づくものであり、大半の項目は今後、個別の法律案として連邦議会での審議を経る必要があります。したがって、各措置の具体的内容、適用範囲及び施行時期は、今後の立法プロセスにおいて変更される可能性があることに改めてご留意ください。

貴社グループにおいて上記の各項目が具体的にどのような影響を及ぼすかについては、従業員数、出向者の税務上の取扱い、許認可の要否等、個別の事実関係に応じた検討が必要となります。ご検

討にあたり具体的な法的助言をご希望の場合には、当職までお気軽にお問い合わせください。今後の立法動向についても、重要な進展があり次第、改めてご報告いたします。

以上

執筆者

弁護士 シャーヒン・キョックサル*（オブ・カウンセル、ドイツ連邦共和国弁護士）

Email: koksai.sahin@aplaw.jp

お問い合わせ先

本ニュース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 ドイツプラクティスチーム

Email: ipg_germany@aplaw.jp

*但し、日本における外国法事務弁護士の登録はない。

当事務所のニュースレターをご希望の方はニュース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。

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したものではなく、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。このニュース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ス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ス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、このニュース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。

東京オフィス | Tokyo Head Office

〒100-0011 東京都千代田区
内幸町 2-2-2
富国生命ビル（総合受付：16F）



大阪提携オフィス |

Osaka Affiliate Office

（A&S 大阪法律事務所）
〒530-0005 大阪府大阪市北区
中之島 2-3-18
中之島フェスティバルタワー16階

福岡提携オフィス |

Fukuoka Affiliate Office

（A&S 福岡法律事務所）
〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神
2丁目 12-1 天神ビル 10階



ニューヨーク提携オフィス |

New York Affiliate Office

1120 Avenue of the Americas,
4th Floor
New York, New York 10036



ロンドンオフィス | London Office

85 Gresham Street,
London EC2V 7NQ, United Kingdom



フランクフルト提携オフィス |

Frankfurt Affiliate Office

Barckhausstraße 1 (8th Floor), 60325
Frankfurt am Main, Germany



ブリュッセルオフィス |

Brussels Office

CBR Building, Chaussée de la Hulpe
185, 1170, Brussels, Belgium



ホーチミンオフィス |

Ho Chi Minh Office

10F, The NEXUS building, 3A-3B Ton
Duc Thang Street, Sai Gon Ward, Ho
Chi Minh City, Vietnam

