

# ドイツ連邦共和国被傭者派遣法の検討(1)

滝沢仁唱

## 〈目次〉

- 一 はじめに
- 二 ドイツ連邦共和国被傭者派遣法の概要(以上本号)
- 三 検討
- 四 むすび

### 一 はじめに

労働力の効率的利用は、営利を目的とする私企業においては必要欠くべからざる命題である。近年の省力化は、その点での追求が極度に達しつつあるといってよい。その省力化のあらわれの一つが一定期間、一定部署における一時的な労働力の需要に応ずるための労働者供給事業の活用促進である。労働力の流動化を促進することは、多大な効果をもたらす。その目的をもって編み出されてきたのが、一定期間を区切って労働者を需要のある企業に派遣する事業である。包括的・一般的な労働に従事する労働契約関係が殆どを占めている今日の労使関係にあって、一企業の特定部署・特定期間の事業に労働者の特定技能を生かすという点では、それが高賃金と高水準の労働条件に結び付くというのであれば、派遣労働者個人に関する限りはさほど問題の生じるものではないであろう。しかしながら、現状は決してそのようなものではない。他の労働者と同じ部署、同じような業務をしていながら、派遣会社所属の従業員というだけの理由で、派遣先企業の従業員とは異なった労働条件の下におかれる例が後をたたない。個別的労使関係にあっては、派遣労働者と派遣先企業の使用者及び派遣会社との労使関係及び責任所在の問題がある。さらに、集团的労使関係における問題にあっては、派遣労働者と派遣先企業の他の労働者集団特に労働組合との関係から生ずる複雑な問

題をふくむ。

我が国においては、1978年7月の行政管理庁による「民営職業紹介事業等の指導監督に関する行政監察結果に基づく勧告」を嚆矢として職業安定法第44条で禁止する労働者供給事業を再検討し規制緩和の方向がうちだされた。さらに同年10月には労働省職業安定局の諮問機関である「労働力需給システム研究会」の設置をみ、1980年4月にその提言である「今後の労働力需給システムのあり方についての提言」がまとめられた。<sup>(1)</sup>それは、有料職業紹介の規制緩和と労働者派遣事業の制度化をうちだすものであった。これら一連の動きは、違法でありながらもまさしく既成事実化している労働者派遣事業の法認にほかならない。そして、それにはいくつかの検討及び批判が加えられているものである。<sup>(2)</sup>

本稿は日本における職業安定法の改正が目論まれている今日、これら事業が法認され数次の改正を経てきているドイツ連邦共和国の法制を検討することにより、日本における制度化について一定の比較的考察を加えようとするものである。<sup>(3)</sup>

(1) 概要については、大宮五郎「今後の労働力需給システムのあり方」季労116号(1980年) p.128, 大野喜美「『労働者派遣事業』の創設と不安定就業労働者」同号p.134参照。

(2) 松林和夫「職安法の抜本『改正』問題の検討」労法旬1011号 p.8(1980年), 本多淳亮「労働者派遣の実態と本質を斬る」労法旬1017号(1981年) p.28, 脇田滋「営利的労働者派遣事業制度化論の検討」同号 p.30, 外尾健一「不安定雇用労働者の保護」(時評)季労120号(1981年) p.2, 小林謙一「『不安定』雇用の増大が意味するもの」同号 p.4, 本多淳亮「派遣労働者と派遣先企業の法律関係」同号 p.17, 近藤昭雄「派遣労働者の組合活動と団交権」同号 p.29, 金子征史「請負・委任契約

者は労働者か」同号 p. 41, 滝川誠男「応援・派遣・  
出向・転籍の法律実務」同号 p. 51, 高梨昌「労働  
者派遣事業と職安法改正問題」同号 p. 61, 大野喜  
美「労働者派遣事業」創設と80年代労働力政策」  
賃社820号(1981年) p. 17等参照。

- (3) 外国の例及びその検討については, 増田保造  
「西ドイツ:労働者供給事業法について」海外勞  
働経済月報1979年12月号 p. 18, 平井和秀「フラン  
スにおける一時的な労働」日労協雑誌1979年12月  
号 p. 37, 茶置隆雄「フランスにおける労働者供給  
事業法制の検討」労法旬1023号(1981年) p. 49参  
照。

## 二 ドイツ連邦共和国被備者派遣法 の概要

次に掲げるのは, 1972年に発布され, 1981年に  
最新改正がなされたドイツ連邦共和国における被  
備者派遣事業の規制に関する法律の翻訳である。

改正の経緯は次のとおりである。

- ・1974年3月2日の刑法典施行法による改正  
(BGBl. IS. 469)——第1章第7条, 15条, 16条,  
第6章第2条各改正, 第1章第14条削除。
- ・1975年6月25日の雇用促進法及び被備者派遣法  
改正の為の法律による改正(BGBl. IS. 1542)——  
第1章第15条改正, 第1章第15条 a 追加。
- ・1976年12月14日の租税法施行法による改正  
(BGBl. IS. 3341)——第1章第8条改正。
- ・1981年12月15日の違法操業(Beschäftigung)防  
止の為の法律による改正(BGBl. IS. 1390)——第  
1章第16条改正, 第1章第2条 a, 14条, 17条 a,  
17条 b 各追加。

なお, この翻訳にあたっては DAS DEU-  
TSCHE BUNDESRECHT の Arbeits-und  
Sozialrecht VD 22 Seite 01~11 (478. Lieferung  
Februar 1982) の条文にもとづいたこと, 各条ご  
とに条文数字の後ろに標題がついているが, 日本  
法の表記にならぬ各条文数の上に標題を掲げたこ  
と, 依拠した法文中〔 〕のついている標題はそ  
れをつけたこと, 翻訳にあたっては, 労働省職業  
安定局の翻訳(但し, それは制定当時の法の英訳  
——ILO の Legislative Series——の日本語訳で  
ある)をも参考としたことをおことわりしておく。

\* \* \*

1972年8月7日の被備者派遣事業の規制に関す  
る法律(被備者派遣法——AÜG)——(BGBl. IS.  
1393) (BGBl. III 810-31)

### 第1章 被備者派遣

#### 許可取得業務

##### 第1条

(1) 雇傭促進法第13条に定める職業紹介事業に従  
事することなく, 第三者(需要者——Entleiher)  
に被備者(派遣被備者——Leiharbeitnehmer)を  
労務提供のために業として派遣しようとする者  
(供給者——Verleiher)は許可を得なければなら  
ない。

(2) 被備者が第三者に労務提供のために派遣さ  
れ, かつその供給者が通常の使用義務及び使用  
者責任を負わない(第3条第(1)項1号乃至5号)  
場合又は個々の場合における派遣期間が三月をこ  
える(第3条第(1)項6号)場合は, 供給者は職業  
紹介事業に従事しているものと推定する。

#### 許可の付与及び失効

##### 第2条

(1) 許可は書面に依る申請に基づき与えられる。  
(2) 第3条に定める不許可を正当とする事態が生  
じないことを確保するために, 許可を条件付で与  
え, 履行命令(Auflage)で拘束することがある。  
許可の付与の後も履行命令の受容(Aufnahme),  
変更又は補正が許される。

(3) 申請の最終決定を未だなすことができない場  
合は, 撤回を留保条件として許可を与えることが  
できる。

(4) 許可は一年を限ってみとめられる。許可の延  
長申請は遅くとも上記の一年の満了三月前になさ  
れねばならない。許認可庁が, 上記の一年の満了  
前に延長を拒否しない場合は, 当該許可はもう一  
年延長される。拒否された場合は, 第1条により  
許可され締結された契約の清算のために許可は持  
続するものとみなすが, その期間は六月をこえる  
ことができない。

(5) 供給者が連続した三年間, 第1条により許可  
されて営業した場合は, 期間の定めなく許可する。

ことができる。供給者が一年間その許可を利用しなかった場合は、その許可は失効する。

#### 費用

##### 第2条 a

(1) 許可の付与及び延長申請処理のために申請者から費用(手数料—Gebühren—及び立て替え金—Auslagen)が徴収される。

(2) 行政費用法の規定が適用されねばならない。連邦政府は、法規命令によって手数料支払義務の要件をさらに詳細に定めること及びそのさいに固定額と概括額を査定(vorsehen)することを授權される。手数料は、一件につき3千ドイツマルクをこえてはならない。

#### 拒否

##### 第3条

(1) 次の事実により不許可が正当と認められる場合に許可又はその延長は拒否されねばならない。

1. 勤労所得税の徴収及び支払、職業紹介、外国における募集若しくは労働許可に関する社会保険法上の規定、労働保護法の規定又は労働法上の義務を遵守せぬがゆえに、第1条に定める活動の従事に必要とされる信用を、特に申請者が有しない場合
2. 申請者がその経営組織の設立後、通常の使用義務を適正に(ordnungsgemäß)はたすことができない場合
3. 申請者が派遣被傭者と期限付の労働契約を締結した場合。但し、派遣被傭者の個人的事情に関連する具体的理由により期限をつけるときはこの限りではない。
4. 申請者が派遣被傭者とその都度期間の定めのない労働契約を締結するけれども、その契約を解約告知により終了させ、当該派遣被傭者を労働関係終了後三月以内に新に雇い入れる場合
5. 申請者が、派遣被傭者との労働関係の期間を一人の需要者への最初の派遣期間に限る場合
6. 申請者が一人の需要者に同一の派遣被傭者を連続する三月をこえて派遣する場合。同一需要者への別の供給者の一人が行う、直前の派遣期間は通算されねばならない。

(2) 第1条に定める活動が、ヨーロッパ経済共同

体構成国に存在しない事業所(Betriebe)、事業所の一部(Betriebsteile)又は従属的事業所(Nebenbetriebe)において行われることになっている場合は、許可又はその延長はそれ以後拒否されねばならない。

(3) 申請者が基本法第116条の意味におけるドイツ人でない場合、又はドイツ法により設立されていないか若しくは定款上の本部(Sitz)も中央管理機関(Hauptverwaltung)も主たる事業所(Hauptniederlassung)も本法律の適用領域にない会社若しくは法人が申請をした場合は、許可を拒否することができる。

(4) ヨーロッパ経済共同体構成国国民はドイツ国民と同じ条件で許可を受ける。かかる構成国国民と一構成国の法規により設立され、その定款上の本部、中央管理機関又は主たる事業所を共同体内に有する会社及び法人とは同等の関係にたつ。これら会社又は法人が、その定款上の本部を共同体内に有するが、その中央管理機関も主たる事業所もそこに有しない場合は、その活動が一構成国の経済と事実上かつ永続的に結びついている場合にのみ第2文を適用する。

#### 取消

##### 第4条

(1) 違法な許可は将来にむかって取り消すことができる。第2条第(4)項第4文がこれに準用される。

(2) 供給者が許可が継続されるものと信用して被った財産上の損害を、公益と比較して信用が保護に値する範囲で、許認可庁は供給者にたいして、申請にもとずき補償せねばならない。以下の場合には、供給者はそれを信用した理由とすることができない。

1. 詐欺、脅迫又は可罰的行為により供給者が許可を取得した場合
2. 主たる関係について虚偽又は不完全な申告により供給者が許可をえた場合、又は
3. 供給者が許可の違法性を知っていたか、又は重過失によりそれを知らなかった場合。

但し、財産上の損害は、供給者が許可の継続につき有した利益総額をこえて補償することはできない。補償さるべき財産上の損害は許認可庁が決定する。請求は一年以内に限り有効になす

ことができる。その期間は、許認可庁が供給者に期間を指示したと同時に始まる。

(3) 取消は、許認可庁が許可の取消を正当とする事実について知った時点から一年以内に限り許される。

#### 撤回

##### 第5条

(1) 許可は以下の場合に将来にむかって撤回することができる。

1. 許可を与えるさいに、第2条第(3)項にもとづく撤回が留保されている場合
2. 供給者が、第2条第(2)項に定める義務を指定された期間内に果さなかった場合
3. 許認可庁が、後日生じた事実にもとずき許可を拒否することが正当とされるような場合、又は
4. 法的地位の変更にもとずき、許認可庁が、不許可を正当とするような場合。第4条第(2)項がこれに準用される。

(2) 許可は取消が有効になると同時に無効となる。第2条第(4)項第4文がこれに準用される。

(3) 同じ内容の許可が新に与えられねばならないであろう場合は、撤回は許されない。

(4) 許認可庁が許可の取消を正当とする事実について知った時点から一年以内に限り撤回が許される。

#### 行政強制

##### 第6条

派遣被傭者が、必要な許可を有しない供給者によって派遣された場合は、許認可庁は供給者にこれを禁じ、かつ、その後の派遣を行政執行法の規定にしたがい阻止しなければならない。

#### 報告及び情報提供

##### 第7条

(1) 事業所、事業所の一部又は従属的事业所が被傭者派遣事業を目的とする限り、供給者は、許可を与える許認可庁に自発的にそれらの移転、閉鎖及び設立を事前に申告しなければならない。許可が、個人の集団、人的会社又は法人に許可されている場合及び業務遂行のための他の者又は代表が

法律、定款又は会社定款により許可後任用される場合はこれも又申告しなければならない。

(2) 供給者は、求めにより、許認可庁に本法の施行のために必要とされる報告をしなければならない。報告はありのままに全部そろえて期限どおりにかつ無償でされねばならない。許認可庁の要求がある場合に供給者はその報告の正しさを示す業務資料又はその報告を別の方法で信ずるに足るようにせねばならない。供給者はその業務資料を三年間保存しなければならない。

(3) 個々の事例で理由があるものについては、許認可庁が委任した者が供給者の土地及び事務所に立ち入り、そこで検査を行う権限を有する。供給者は第1文にもとづく措置を許容せねばならない。住居不可侵の基本権（基本法第13条）はその範囲で制限される。

(4) 搜索はその区域において搜索が行われる管轄裁判所の裁判官の命令にもとずいてのみ行うことができる。この命令の取消に関しては、刑事訴訟法第304条乃至310条を準用する。危険が急迫している場合は、許認可庁が委任した者が、営業時間中必要な搜索を裁判官の命令なしに行うことができる。裁判官の命令が発せられない場合は危険の急迫を想定せしめた事実をも明らかにする搜索及び主たる結果に関する記録が現場において作成されねばならない。

(5) 供給者は、その回答が供給者自らを又は民事訴訟法第383条第(1)項1号乃至3号に規定する親族を、刑事裁判上の訴追又は秩序違反法にもとづく手続をとられる危険にさらされるような間に関する情報提供を拒否できる。

#### 統計報告

##### 第8条

(1) 供給者は、許認可庁に半年ごとに次の統計報告をしなければならない。

1. 性別、国籍別、職業別及び供給者との契約関係成立前になされた就業の種類別の派遣被傭者数
2. 産業部門別の派遣事例数
3. 供給者が派遣被傭者を派遣した、産業部門別需要者数
4. 派遣された各々の派遣被傭者と供給者が成立

## させた労働関係の数と期間

### 5. 派遣された各々の派遣被備者の派遣先別の就業日数

許認可庁は第1文に定める報告義務を限定することができる。

(2) 報告は、第一半暦年の間は、当該年の9月1日までに、第2半暦年の間は、次年の3月1日までになされねばならない。

(3) 許認可庁は、第(1)項の実施のため調査用紙を交付する。報告はこの用紙でなされねばならない。申告の真実性は、署名により保証(bestätigen)されねばならない。

(4) 第(1)項に定める個々の申告は、許認可庁によって秘密保護がなされねばならない。申告法第93、97、105条第(1)項、111条第(5)項は第105条第(1)項及び第116条第(1)項との関係では適用しない。これら条項は、確信すべき公益が存する、税務官庁が税法上の犯行に関する手続及びそれと関連する課税手続実施のための知識を必要とする限り、又は情報(Auskunft)提供義務者の故意に誤った申告若しくは情報提供義務者のために活動している者にかかわる限りは適用されない。第(1)項による報告にもとづく結果の公表には個々の申告を含んではならない。いく人かの情報提供義務者の申告の要約は本項の意味における個々の申告ではない。

## 無効

### 第9条

次のことは無効である。

1. 供給者が第1条により必要とされる許可を有しない場合の、供給者と需要者間の契約及び供給者と派遣被備者間の契約
2. 供給者と派遣被備者間の労働関係の期間を定めること。但し、派遣被備者の個人的事情に関連する具体的理由により期限をつけるときはこの限りではない。
3. 供給者が派遣被備者を労働関係終了後三月以内に新に雇い入れる場合に供給者と派遣被備者間の労働関係を供給者が解約告知すること
4. 供給者との労働関係がもはや存在しない時点で派遣被備者の雇い入れを需要者に禁ずる合意
5. 供給者と派遣被備者間の労働関係がもはや存在しない時点で、需要者と労働関係を成立させ

ることを派遣被備者に禁ずる合意

## 無効の法効果

### 第10条

(1) 供給者と派遣被備者の契約が第9条第1号にもとずいて無効となる場合には、需要者と派遣被備者の労働関係は需要者と供給者間で業務の開始のために予定された時点に成立したものとみなす。需要者のところで業務を開始した後初めて無効になる場合は、無効になった、需要者と派遣被備者間の労働関係は成立したものとみなす。需要者のもとにおける派遣被備者の仕事が、単に期限つきであることが予定され、かつ労働関係の期間を客観的に正当とする理由が提示されている場合には、第1文による労働関係は期間の定めあるものとみなす。第1文による労働関係については、供給者と需要者間で予定された労働時間が合意されたものとみなす。それ以外については、この労働関係の内容と期間は、需要者の事業所で適用される規定及びその他の規則により定められる。それがない場合、比較の対象になりうる企業のもものが適用される。派遣被備者は、需要者に対して供給者と合意した労働報酬をうける請求権を少なくとも有する。

(2) 派遣被備者は、契約の有効性を信ずることにより被った損害の賠償を供給者との契約が無効の場合に請求できる。賠償義務は、派遣被備者が無効理由を知っていた場合には生じない。

(3) 第9条第3号の場合の派遣被備者の労働報酬請求権は、その労務提供の如何を問わない。解雇保護法第11条が準用される。同条は、期間を定めることが第9条第2号にもとずき無効な場合には、期間経過後の期間に準用される。

## 派遣労働関係に関するその他の規定

### 第11条

(1) 供給者は、労働関係の基本的内容を彼が署名すべき文書に記載する義務がある。その文書には次のことが記されていなければならない。

1. 需要者の商品及び住所並びに第1条にもとづく許可付与の場所及び日付
2. 派遣被備者の姓名、住所及び住居、出生日及び出生地

3. 派遣被傭者が履行すべき業務態様及び外国で履行するための、事情によって発生しうる義務
4. 労働関係の開始及び期間、期限をつけることの理由
5. 労働関係の解約告知のための期間
6. 労働報酬の額及び支払方法
7. 病気、休暇及び一時的不就業のさいの諸手当 (Leistungen)

#### 8. 労働関係成立の時点及び場所

そのほかの取り決めを文書に入れることができる。労働関係が、第2文で要求される記載事項が載っている書面約款によって成立する場合には、第1文にもとづく文書の交付義務は消滅する。供給者は、派遣被傭者に第1文又は第4文にもとづく文書を交付し、謄本を3年間保存しなければならない。

(2) 供給者は、さらに契約締結のさいに、本法律の基本的内容に関する許認可庁の注意書を派遣被傭者に対し交付する義務を負う。非ドイツ人派遣被傭者は、その母国語で書かれた注意書と第(1)項に定める文書を受け取る。注意書の費用を供給者は負担する。

(3) 供給者は許可の失効の時点が遅滞なく派遣被傭者に報告しなければならない。延長されない場合(第2条第(4)項第3文)、取消(第4条)又は撤回(第5条)の場合には、供給者は、派遣被傭者に清算(第2条第(4)項第4文)についての予期される終期及び法定の解約期間(第2条第(4)項第4文後段)を示さねばならない。

(4) 民法典第622条第4項は、供給者と派遣被傭者間の労働関係には適用されない。供給者の受領遅滞において賠償を請求する派遣被傭者の権利は、契約により放棄又は制限できない。民法典第615条第2文はそのまま適用される。

(5) 需要者が労働争議に直接的にまきこまれた場合は、派遣被傭者は需要者のもとで就業する義務を負わない。第1文に定める労働争議の場合には、供給者は、派遣被傭者に労務提供を拒む権利を有することを示さねばならない。

(6) 需要者のもとにおける派遣被傭者の業務は、需要者の事業所に適用される。労働保護法の公法上の規定の適用をうける。ここから生じる使用者の義務は、供給者の義務とは関係なく、需要者の

義務である。

(7) 派遣被傭者が、需要者のもとでの就業期間中に発明又は技術上の改良提案をなした場合は、供給者は被傭者発明に関する法律の意味における使用者とみなされる。

### 供給者と需要者間の法律関係

#### 第12条

(1) 供給者と需要者間の契約は書面によることを必要とする。当該文書において、供給者は第1条による許可を有するか否かを表示しなければならない。

(2) 供給者は、需要者に許可の失効の時点が遅滞なく報告しなければならない。延長されない場合(第2条第(4)項第3文)、取消(第4条)又は撤回(第5条)の場合には、供給者はさらに清算についての予期される終期及び法定の清算期間(第2条第(4)項第4文後段)を示さねばならない。

(3) 供給者は、需要者にライヒ保険法第317条aに定める届出に必要とされる報告を作成しなければならない。

### 報酬不払の禁止

#### 第13条

労働関係が、雇傭促進法第4条に違反して行われる職業紹介にもとづく場合でも、この労働関係の使用者に対する被傭者の労働法上の請求権を約定により否定することができない。

### 経営協議会及び職員協議会の寄与権及び共同決定権

#### 第14条

(1) 派遣被傭者は需要者のもとでの労務提供期間中においても供給者の現存する(entstehend)事業所の構成員のままである。

(2) 派遣被傭者は派遣先事業所における経営組織法上の被傭者代表選挙にさいして選挙権も被選挙権も有しない。派遣被傭者は討議時間(Sprechstunden)にその被傭者代表に会い、かつ派遣先企業の職場集会及び青年部集会に参加する権利をもつ。経営組織法第81条、82条第(1)項及び第84条乃至86条は派遣先企業においてそこで活動している派遣被傭者に対しても適用される。

(3) 労務提供のための派遣被傭者を引き受ける前に派遣先企業の経営協議会が経営組織法第99条にもとずいて関与することができる。そのさい需要者は経営協議会に第12条第(1)項第2文に定める供給者の書面による説明をも提示しなければならない。需要者はさらに第12条第(2)項に定める供給者の報告を遅滞なく経営協議会に告知しなければならない。

(4) 第(1)項第(2)項第1文及び第2文並びに第(3)項は連邦職員代表法の適用についても準用される。

#### 労働許可なき非ドイツ人派遣被傭者

##### 第15条

(1) 雇傭促進法第19条第(1)項第1文にもとずき必要とされる労働許可なき非ドイツ人被傭者を、供給者として第1条に反して第三者に許可なく派遣した者は、三年以下の自由刑又は罰金刑に処する。

(2) 特に悪質な場合は、刑は六月以上五年以下の自由刑となる。特に悪質な場合とは、通常、行為者が職業として又は多大な私益を求めるためこれを行った場合をいう。

〔就業している《外人労働者》の労働許可なき場合の不利〕

##### 第15条 a

(1) 需要者のところに派遣された雇傭促進法第19条第(1)項第1文にもとずき必要とされる労働許可なき非ドイツ人被傭者を、同一の又は比較の対象になる業務を行うドイツ人派遣被傭者の労働条件と著しく不均衡な派遣労働関係の労働条件で需要者として就業させた者は、三年以下の自由刑又は罰金刑に処する。

(2) 特に悪質な場合は、刑は六月以上五年以下の自由刑となる。特に悪質な場合とは、通常、行為者が職業として又は多大な私益を求めるためこれを行った場合をいう。

#### 秩序違反

##### 第16条

(1) 故意又は過失により次のことを行う者は秩序違反とされる。

1. 第1条に違反して派遣被傭者を許可なく第三者に派遣する者

1 a. 許可なき供給者により派遣された派遣被傭者を就業させる者

2. 雇傭促進法第19条第(1)項第1文にもとずいて必要とされる労働許可なき自己のもとに派遣された非ドイツ人派遣被傭者を就業させる者

3. 第2条第(2)項に定める履行命令に従わないか、不完全に又は時機に遅れて従う者

4. 第7条第(1)項に定める報告を提出しないか、不完全に又は時機に遅れて提出する者

5. 第7条第(2)項に定める情報を提供しないか、不完全に又は時機に遅れて提供する者

6. 第7条第(2)項第4文又は第11条第(1)項第5文に定める保存義務を履行しない者

7. 第8条第(1)項に定める統計報告を提出しないか、不完全に又は時機に遅れて提出する者

8. 第11条第(1)項第1文若しくは第2文又は第(2)項に定める義務を履行しない者

9. 異義申し立ての後に新に派遣被傭者を連続する3月をこえて第三者のもとで就業させる者

(2) 第(1)項第1号 a に定める秩序違反は5万ドイツマルク以下の過料が、第(1)項第2号に定める秩序違反は10万ドイツマルク以下の過料が、第(1)項第3号及び第9号に定める秩序違反は5千ドイツマルク以下の過料が、第(1)項第4号乃至第8号に定める秩序違反は1千ドイツマルク以下の過料が科せられる。

(3) 秩序違反法第36条第(1)項第1号の意味における行政官庁とは、その管轄区域にそれぞれ応じた、連邦労働官署本部、ラント労働官庁及び労働官庁である。

(4) 過料は、許認可庁の委託にもとずきラント政府が決定する官庁が徴収する。

(5) 過料は、所轄行政官庁の金庫に収められる。行政官庁は、秩序違反法第105条第(2)項と区別される必要な立替金を負担し、かつ、秩序違反法第110条第(4)項の意味における補償義務をも負う。

#### 連邦労働官署

##### 第17条

連邦労働官署は、連邦労働・社会秩序相の専門的指示にもとずき、この法律を施行する。行政費は支払われない。

〔特定官庁との協力〕

第17条 a

(1) 第16条に定める秩序違反の訴追及び処罰のために、連邦労働施設はとりわけ次の官庁と協力する。

1. 社会保険納付金集金所としての疾病保険の保険者
2. 外国人法第20条に定める官庁
3. 財務官庁
4. 閣労働防止法による秩序違反の訴追及び処罰につき、ラント法にもとづき管轄を有する官庁
5. 災害保険の保険者
6. 労働災害防止につき管轄を有するラント官庁

(2) 連邦労働施設に関わりこの法律施行のさいに、個々の場合に、具体的基準が次の号に掲げることについて生じる場合は、訴追及び処罰につき管轄を有する官庁並びに外国人法第20条にもとづく官庁がその基準を報告する。

1. 閣労働防止法違反
2. 雇傭促進法第19条第(1)項にもとづき必要とされる許可なき非ドイツ人被傭者の就業又は活動
3. 社会法典第1編第60条第(1)項第2号にもとづく連邦労働施設の役所(Dienststelle)に対する協力義務違反
4. 第1号乃至3号に定める違反及び第1条に違反している被傭者派遣との関連で違反がある限りでの、ライヒ保険法及び社会保険納付金支払義務に関する雇傭促進法の規定違反
5. 税法違反
6. 外国人法違反

〔雇傭促進法第233条 a の類推適用〕

第17条 b

第16条に定める秩序違反の訴追と処罰のために雇傭促進法第233条 a が類推適用される。

第2章

社会法典の改正(略)

第3章

社会保険法規定の改正(略)

第4章

雇傭促進法の改正(略)

第5章

外国人法の改正(略)

第6章

最終規定

ベルリン条項

第1条

本法は、1952年1月4日の第三次移行法(BGBI. IS. 1)第13条第(1)項の措置にもとづきベルリン州にも適用される。本法にもとづき公布される法規命令は第三次移行法第14条にもとづきベルリン州で適用される。

ハンブルク州における臨時就業者の疾病保険

第2条

(1) 自由ハンザ同盟都市ハンブルク州政府は、臨時就業者(ライヒ保険法第441条)のために、連邦統一的な新規制がなされるまで、疾病保険実施のために必要とされる報告、疾病保険醸出の計算、支払及び証明並びに現金給付の計算及び支払に関する細目を決定することができる。次のことは法規命令で決定することもできる。

1. 臨時就業者の使用者が、その拠出分を自ら負担せねばならないこと
2. 被保険者が保険料支払のための義務を果さなかった場合は、使用者が被保険者のために保険料の一部を立て替えねばならないこと
3. どのような期間が、ライヒ保険法第446条の意味における一時的期間とみなされうるか、ということ
4. 法規命令が、使用者又は臨時就業者に課す義務に対してどのような違反が秩序違反として、過料を科しうるか、ということ

(2) 法規命令が、ある特定の事実をこの過料の規定に違反するとする限り、故意又は過失により第(1)項に定める法規命令に違反する者は、秩序違反とされる。秩序違反には過料を科すことができる。秩序違反法第36条第(1)項第1号の意味における行政庁は疾病金庫である。罰金は、その金庫に収め



られる。それは地方税と同じように徴収される。疾病金庫は、秩序違反法第105条第(2)項と区別される必要な立て替え金を負担する。金庫は秩序違反法第110条第(4)項の意味における補償義務がある。

(移行規定)

### 第3条

本法の発効のさいに、業として被傭者を派遣している供給者が、本法発効後二月以内に第1章第1条に定める許可を申請する場合は、第1章第3条第(2)項に定める拒否理由がない限りは、申請に関する許認可庁の決定があるまで許可が与えられているものとみなす。許可が拒否される場合は、これを許可の撤回とみなす。

(発効)

### 第4条

本法律は公布後二月で発効する。第6章第2条は公布日に発効する。<sup>(1)</sup>

(1) 1972年8月11日 公布

(以下続)