

## 序章 調査研究の目的と概要

## 序章 調査研究の目的と概要

### 1 調査研究の目的

(1) 本調査研究は、諸外国におけるホワイトカラー労働者に係る労働時間規制について、適用除外制度を中心に、法制度の内容とその運用の実態を把握し、あわせて比較法的考察を試みるものである。

わが国の労働時間法制は、昭和22年に労働基準法（以下「労基法」という。）が制定されて以来、40年間近くにわたり、大きな改正を行うことなく、1日8時間、1週48時間の原則を維持してきた。しかし、第2次世界大戦後の経済成長の時期において、欧米諸国では労働時間短縮が進んだのに対して、わが国では、昭和30年代半ばから労働時間の短縮が進んだものの、昭和50年代には総労働時間は横ばいとなり、労働時間短縮の要請が高まった。また、昭和60年代に入ると、貿易黒字への批判を背景に、経済構造の調整と内需主導の観点から、いわゆる前川レポートにより年間1,800時間という目標が設定されるなど、労働時間短縮が国家的な重要施策として認識されるに至った。

こうした背景の下で、昭和62年に労基法の改正がなされ、労働時間法制は大きな変化を遂げた。すなわち、週の法定労働時間を1週40時間に改め（ただし、段階的な実施措置がとられ、完全実施に至ったのは平成9年4月からである。）、その一方で、変形労働時間制の大幅な拡充のほか、フレックスタイム制や裁量労働制の導入など、労働時間規制を弾力化する方策がとられた。以上のうち、変形労働時間制については、労働時間短縮のための手段としての位置づけが大きかったのに対して、フレックスタイム制や裁量労働制は、労働者の業務遂行に当たっての自律性の増大など、ホワイトカラー労働者を中心とした働き方の変化を反映するものであった。

その後、日本経済が長い不況期に入るなど、経済状況が変化を遂げる中で、ホワイトカラー労働者の労働時間や賃金決定のあり方等が議論の対象となった。労働時間規制に関しては、裁量労働制の拡充が問題となり、平成6年の労基法改正における対象業務の明確化、同9年改正における告示による対象業務の拡大、同10年改正による企画業務型裁量労働制の導入、および同15年改正における各制度の見直しなど、幾度も制度改正がなされてきている。そして、最近では、規制改革・民間開放推進3か年計画や厚生労働省の労働政策審議会の建議にみられるように、労働時間規制の適用除外制度のあり方が検討課題とされるに至っている。

こうした動きは、産業構造の変化や労働者の働き方の変化という社会経済状況の変化の中で、ホワイトカラー労働者が創造的・専門的能力を発揮して自律的に働くこと、また、それによりホワイトカラー労働者の生産性を向上させることを促進する労働時間法制を求めるものと位置づけることができるが、他方において、近年のわが国では、過重労働やそれに伴ういわゆる過労死などの深刻な問題が発生しており、労働時間規制における労働者の健康確保という課題の解決を迫られている。

(2) 以上のように、わが国のホワイトカラー労働者をめぐる労働時間法制については、労働者の自律的な働き方を促進するための制度を構想するという課題と、労働者の過重労働を防止して健康の確保を図るという課題があり、それらを調和させうるような制度設計が求められている。本調査研究は、こうした背景のもとで、諸外国におけるホワイトカラー労働者の労働時間規制のあり方を解明し、比較法的な検討を試みることによって、将来に向けた制度設計を考えるに当たっての参考に供しようとするものである。

このような背景をもつ本調査研究は、現在特に議論の対象となっている労働時間規制の適用除外制度を主として対象とするものであるが、労働時間規制のあり方やその機能を考える場合には、単なる法制度のみに着目するのでは十分ではないので、制度の運用の実態を解明することも必要となる。また、労働時間規制の例外としての適用除外制度は、原則である規制内容を前提として初めてその全貌を理解しうるものである上、各国の労働時間規制の内容には様々な差異がみられることから、労働時間法制の一般的な内容をも調査研究の対象に含めることが求められる。さらに、労働時間制度に限ったことではないが、制度の比較を行う場合には、その背景となる社会経済的事実など、関連する事実をも把握しておくことが望まれる。本調査研究では、こうした観点から、次に述べるような対象設定を行うこととした。

また、調査対象国の選定に当たっては、まず、労働時間規制の適用除外について詳細なルールを有し、しかも最近大規模な規則改正がなされたアメリカ合衆国を取り上げることとした。また、アメリカとは労働時間の規制方式に顕著な差があるヨーロッパ諸国においても、適用除外という制度は存在するので、比較法的研究という観点からみて重要な国であるドイツおよびフランスを取り上げることとし、また、従来は労働時間については基本的に労使の自主性に委ねていたが、最近に至り労働時間規則を制定したイギリスも対象国とした。そして、労働時間規制の適用除外制度にとどまらず、同様の機能を有する法令上あるいは運用上の制度があれば、それらも検討の対象に含めた。

なお、本調査研究は、厚生労働省からの研究要請に基づくものである。

## 2 調査研究の対象と方法

本調査研究においては、以上でみたように、労働時間規制に関する比較法研究という観点から重要と考えられる欧米主要4か国（アメリカ、ドイツ、フランス及びイギリス）を対象に、平成16年4月から平成17年3月までの期間に実施した。調査研究の具体的方法は、文献調査、各国に赴いての最近における労働時間法制の動向やその運用状況に関する聞き取り調査、およびそれらに基づいたワーキンググループでの議論などである。

また、上述したとおり、本調査研究は、ホワイトカラー労働者の労働時間制度の適用除外制度の内容とその運用実態を対象とするものであるが、適用除外制度と同様の機能を果たすと考えられる制度についても、その対象とした。また、その前提としての一般の労働者に係る労働時間制度についても必要な範囲で対象とした。これらの検討に基づき、各対象国にお

けるホワイトカラー労働者の労働時間法制のあり方の特徴などについて考察を加えるとともに、本章において、各国の調査結果の全体像をまとめた上で、全体的な比較検討を試みている。

調査研究の具体的な対象事項は、おおむね次のとおりである。

- 1 労働時間制度の全体像
- 2 ホワイトカラー労働者に係る労働時間規制の適用除外制度等
  - (1) 法制度
    - ① 適用除外制度（及びこれに相当する制度）の有無、種類
    - ② ホワイトカラー労働者に係る適用除外制度等の具体的内容
  - (2) ホワイトカラー労働者に係る適用除外制度等の運用実態
  - (3) 最近及び将来の政策動向
- 3 日本のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制（適用除外制度及び裁量労働制）との比較法的検討

### 3 諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制の概要

#### I 一般の労働者の労働時間制度の概要

後掲の表を参照。

#### II ホワイトカラー労働者に係る労働時間規制の適用除外等

##### <アメリカ>

ホワイトカラー・エグゼンプションの対象労働者は、いずれも、以下のような一定の要件を満たす職務を遂行し、一定水準以上の賃金を得ており、かつ、欠務時間分の賃金カットを受けないことを基本条件とし、これに該当すれば、公正労働基準法の最低賃金（第6条）及び割増賃金（第7条）の規定の適用を受けない。

具体的な要件・類型は以下のとおり。（労働長官規則 29 C.F.R. § 541）

#### 1 一般原則

ホワイトカラー・エグゼンプションの規定は、腕力・身体的技能及び能力を用いて、主として反復的労働に従事する肉体的労働者（manual laborer）その他のブルーカラー（blue collar）労働者には適用されない。

#### 2 俸給要件

ア 食事・宿舎その他の便益供与分を除いて、週当たり455ドル以上の率で俸給基準により賃金支払いがなされていること

イ 「俸給基準」要件を満たすためには、何らかの労働がなされた週においては、実際に労働した日時や時間にかかわらず、あらかじめ定められた金額を支払う必要がある。

ウ 使用者が意図的に俸給基準に基づき賃金支払いをなしていない場合には、不適切な減

額を行ったとされる管理職の下で労働する同じ職務分類の全被用者について、適用除外の効果は否定される。ただし、①明確に伝達された方針において不適切な減額を禁止し、②苦情申立手続を導入し、③あらゆる不適切な減額に対する補償を行い、かつ④今後は減額に対する規則を定めて遵守する旨の誠実な約束をすれば、エグゼンプトとしての取扱いを維持することができる。

エ 次の場合に限り使用者は俸給を減額することが認められている。

- ① 個人的な理由による欠務が1日以上に及ぶ場合
- ② 病気又はけがによる欠務が1日以上に及び、かつ、休業補償金等が支給される場合
- ③ 重大な安全規律違反に対する出勤停止処分の場合
- ④ 職場服務規律違反に対する出勤停止処分の場合 等

### 3 職務要件

#### (1) 管理職エグゼンプト（真正な管理職（executive）の資格で雇用された被用者）

次の4つの要件の全てを満たすことが必要。なお、年間賃金総額100,000ドル以上の者は、①のほかに、②、③又は④の要件のいずれかを満たせば足りる。

- ① 食事・宿舎その他の便益供与分を除いて、週当たり455ドル以上の率で、俸給基準で賃金支払いがなされていること
- ② 主たる職務が、当該被用者が雇用されている企業又は慣習的に認識された部署又はその下位部門の管理であること
- ③ 通常的に、他の2人以上の被用者の労働を指揮監督していること
- ④ 他の被用者を採用若しくは解雇する権限を有するか、又は他の被用者の採用若しくは解雇、及び昇級、昇進その他処遇上のあらゆる変更に関して、その者の提案及び勧告に対し特別な比重が与えられていること

※ 「主たる職務」の判断においては、(i)主たる職務に対するエグゼンプト職務の相対的重要性、(ii)当該適用除外職務に従事した時間数、(iii)当該被用者の直近の上司からの相対的自由度、及び(iv)当該被用者によってなされたノンエグゼンプト労働に対する俸給と他の被用者に支払われた賃金との関連等の要因を考慮することが要求される。

※ エグゼンプト労働に従事した時間数は「主たる職務」か否かを確定する有力な指針となり、一般的に労働時間の50%以上をエグゼンプト労働に費やす被用者は「主たる職務」の要件を充足すると判断される。エグゼンプト労働に関連し、エグゼンプト労働を履行する上で必要な労働に従事したとしても、適用除外の効果は否定されない。

※ 「他の2人以上の被用者」とは、2人以上の常勤被用者又はそれと同等の被用者を意味する。

#### (2) 運営職エグゼンプト（真正な運営職（administrative）の資格で雇用された被用者）

次の3つの要件の全てを満たすことが必要。なお、年間賃金総額100,000ドル以上の者は、①のほかに、②又は③の要件のいずれかを満たせば足りる。

- ① 食事・宿舎その他の便益供与分を除いて週当たり455ドル以上の率で、俸給基準若しくは業務報酬基準で賃金支払いがなされていること
- ② 主たる職務が、使用者若しくは顧客の管理又は事業運営全般に直接的に関連するオフィス業務若しくは非肉体的労働の履行であること
- ③ 主たる職務が重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断の行使を含むものであること

※ 「管理又は事業運営全般に直接的に関連する」とは、例えば製造ラインでの労働や小売店若しくは営業所での製品の販売とは異なる事業運営への支援に直接的に関連する労働をなしていることが要求される。また、顧客の業務との関連で「管理又は事業運営全般に直接的に関連する」場合にも認められる。

※ 「自由裁量及び独立した判断の行使」とは、当該被用者が直接の命令又は指図に拘束されない、独立した選択権を有していることを意味する。また、マニュアル若しくはその他の規範に記載されている定着した技術、手順又は具体的基準を適用するだけの技能の行使以上のものであることを要する。

※ 運営職エグゼンプトの一形態である「教育運営職エグゼンプト」(academic administration)の要件は次のとおりである。

- ① (i) 食事・宿舎その他の便益供与分を除いて週当たり455ドル以上の率で、俸給基準若しくは業務報酬基準で賃金支払いがなされていること又は(ii)雇用されるに当たって当該教育機関の教師の初任俸給と同等以上である俸給基準での賃金支払いが保証されていること
- ② 主たる職務が、教育機関若しくは施設又はその下位部門において教育的な指導又は訓練に直接関連する運営的職務を履行すること

### (3) 専門職エグゼンプト（真正な専門職（professional）の資格で雇用された被用者）

次の2つの要件をすべて満たすことが必要。なお、年間賃金総額100,000ドル以上の者は、①のほかに、②の(i)又は(ii)の要件のいずれかを満たせば足りる。

- ① 食事・宿舎その他の便益供与分を除いて週当たり455ドル以上の率で、俸給基準若しくは業務報酬基準で賃金支払いがなされていること
- ② 主たる職務が、(i) 科学若しくは学術分野において、通常は長期課程の専門的知識教育によってのみ獲得できる高度な知識を必要とする労働（学識専門職エグゼンプト）、又は(ii) 芸術的若しくは創作的能力を必要とするものとして認識されている分野において、発明力、想像力、独創性又は才能が要求される労働（創造専門職エグゼンプト）であること

※ 学識専門職エグゼンプトの職務要件は、①高度な知識を必要とする労働を履行する被用者であること、②当該高度な知識とは科学又は学識分野におけるものであること、かつ、③当該高度な知識は長期過程の専門的知識教育によってのみ獲得できるものであることである。

「高度な知識」は、高等学校レベルでは獲得することができない程度のものであることを要し、「科学又は学識分野」とされていることから、相当高度な知識であっても職人的技能又は技術とは区分される。また、特別な学究的訓練を前提とするものに限定される。

※ 創造専門職エグゼンプトの職務要件は、芸術的若しくは創造的能力を必要とするものであることが確立されている分野において、発明力、想像力、創造性又は才能が要求される労働であることである。なお、一般的な肉体的若しくは知的な能力を有する、又はそのような訓練を受けた者が行える労働は含まれない。

※ 専門職エグゼンプトの一形態である「教師」(teacher)の職務要件は、主たる職務が教育機関に雇用されて行う教育活動とされており、俸給要件は適用されない。

※ 専門職エグゼンプトの一形態である「法律業務若しくは診療業務エグゼンプト」(practice of law or medicine)の職務要件は、主たる業務が、①法律業務若しくは診療業務又はそれらの一部の開設を許可する正式なライセンス又は免状の保有者で、かつ、当該業務に実際に従事している被用者であること、及び②一般診療所を営むために必要な学位の保有者で、かつ、インターンシップ制度若しくはレジデント制度の研修医であることである。

※ コンピュータ関連職エグゼンプト(computer employees)の要件は次のとおりである。

① 食事・宿舍その他の便益供与分を除いて、(i)週当たり455ドル以上の率で、俸給基準若しくは業務報酬基準で賃金支払いがなされていること、又は(ii)時間当たり27.63ドル以上の率で時間給による賃金支払いがなされていること

② 主たる職務が、(i)ハードウェア・ソフトウェア又はシステムの機能仕様決定のためのユーザーとの相談を含むシステム解析技術及び技法の実施、(ii)試作品の製作を含むコンピュータシステム又はプログラムの設計・開発・ドキュメンテーション・解析・創作・テスト若しくは修正、(iii)マシン・オペレーティングシステムに関連するコンピュータシステム又はプログラムの設計・ドキュメンテーション・テスト若しくは修正、(iv)前述した職務及び同水準の技術を要する作業との組合せのいずれかであること。

〔 コンピュータ関連職エグゼンプトは、改正前規則では専門職エグゼンプトの一類型であったが、2004年改正で独立したエグゼンプトとして区分された。 〕

※ 1999年時点で、賃金・俸給雇用者に占めるエグゼンプトの割合は、約21%となっている。

## <ドイツ>

### 1 管理的職員

#### (1) 要件

事業所組織法第5条第3項に規定する管理的職員であること

※ 管理的職員とは、①事業所又はその部門に雇用される労働者を自己の判断で採用及び解雇する権限を有する者、②包括的代理権又は業務代理権（使用者との関係でも重要である

ことを要する。)を有する者、③上記①及び②以外で企業又は事業所の存続と発展にとって重要であり、かつ、職務の遂行に特別の経験と知識を必要とするような職務を通常行う者(本質的に指揮命令に拘束されずに決定を行い、又は決定に重要な影響を及ぼす場合に限る。)。③に該当するかどうかははっきりしない場合には、㊦事業所委員会、管理職代表委員会若しくは労働者側の監査役会の最近の各選挙において又は裁判所の確定力を有する決定により管理的職員に分類された者、㊧企業内で主に管理的職員が代表している指導的階層に属している者、㊨企業では管理的職員にとって通例である年俸制を通常支給されている者、㊩なお疑問が残る場合には、社会法典第4編18条に基づく、社会保険料の算定基礎となる平均報酬額の3倍を超える額(2002年度において、西側で8万4420ユーロ、東側で7万560ユーロの年収)の年俸制を通常支給されている者は、管理的職員にあたる。

## (2) 効果

労働時間法の適用を受けない。

※ 1970年代の研究では、全労働者に占める管理的職員の割合は2%という推計がなされている。

## 2 協約外職員

法令上の制度ではないが、管理的職員よりも下位の職位に位置しながら、労働協約の適用を受けない労働者が、管理的職員と労働協約の適用を受ける一般労働者との中間に存在する。

### (1) 定義

その活動からもはや協約の人的適用範囲には含まれないが、「管理的職員」には至らない者

### (2) 特徴

ア 一般の労働者と同様に、労働時間法、事業所組織法の適用を受けるが、労働協約上の労働時間の規制の適用を受けない。

イ 一般に、高度の資格を有し、協約の最高賃金を超える賃金を得ており、一般労働者とは異なり、その業務に従って自己の責任で労働時間を管理することが期待される。

また、一般に、協約外職員の人事的措置について事業所委員会の関心は乏しい。

## <フランス>

### 1 経営幹部職員 (cadres dirigeants、労働法典L. 212-15-1条)

#### (1) 要件

- ① 労働時間編成上大きな独立性を持つような重要な責任を委ねられていること
- ② 自律性の高い方法で決定を行う権限を与えられていること
- ③ 当該企業又は事業場における報酬システムの中で最も高い水準の報酬を得ていること

#### (2) 効果

労働法典上の労働時間規制(労働時間、休息、休日等の諸規定)の適用を受けない。ただし、年次有給休暇の規定は適用される。



## 2 労働単位に組み込まれた幹部職員（cadres intégrés、労働法典L. 212-15-2条）

### (1) 要件

- ① 産業部門労働協約又は1947年3月14日の全国幹部職員退職年金（AGIRC）労働協約第4条第1項にいう幹部職員の資格を有すること
- ② その職務の性質ゆえに、自らが組み込まれている作業場、部課、作業班に適用される集团的労働時間に従って勤務していること

### (2) 効果

一般の労働者と同様に、労働法典上の労働時間規制が適用される。

超過時間労働が規則的・恒常的に行われている場合には、個別労使の合意等を要件として、週又は月単位の労働時間数の一括合意とこれに基づく報酬の支払いが可能。

## 3 その他の幹部職員（autres cadres、労働法典L. 212-15-3条）

労働法典上の労働時間規制の適用を受けることを前提に、個別労使の概算見積合意によって、労働時間の長さ及び報酬額を一定のものとして概算的に設定することができる。

### (1) 要件

- ① 産業部門労働協約又は1947年3月14日の全国幹部職員退職年金（AGIRC）労働協約第4条第1項にいう幹部職員の資格を有すること
- ② 「経営幹部職員」の要件を満たさないこと
- ③ 「労働単位に組み込まれた幹部職員」の要件を満たさないこと

### (2) 効果

ア 拡張適用される産業部門労働協約・労使協定又は企業・事業場協約・協定において対象となる幹部職員の範囲及び概算見積合意の主たる形態・性格をあらかじめ定めた場合には、同協約・協定の範囲内で、個別労使の概算見積合意により週、月又は年単位で労働時間の長さを決定することができる。

※ 協約・協定を欠く場合には、週又は月単位でしか概算見積合意により労働時間の長さを決定することはできない。

イ 年単位での労働時間数の概算見積を定める場合には、労働協約・労使協定において法定労働時間の年間相当時間（1,600時間）と超過時間労働の年間枠（拡張協約・協定が定める時間又は180時間）とを合計した時間を超えない範囲で定めなければならない。また、休息及び休日に関する法定基準を遵守することを条件に、労働協約・労使協定において、1日又は1週の最長労働時間（1日10時間、1週48時間、12週平均44時間）に代わる上限を定めることができる。

ウ 労働時間数の概算見積合意の場合、その報酬額は、少なくとも当該企業に適用される最低賃金及び超過時間労働に対する加算・割増を考慮して当該労働者が受け取るであろう額以上のものでなければならない。概算見積合意における労働時間、報酬を超えて実労働がなされた場合には、超過時間労働として、使用者は割増賃金等を支払わなければならない。

エ 年単位での労働日数の概算見積を定める場合には、労働協約・労使協定において年間217日を超えない範囲内で労働日数を定めなければならない。実際の労働日数が協約・協定上の労働日数を超えた場合には、超過日数分の代替休日を翌年の最初の3か月以内に付与しなければならない。

オ 実質的な労働時間短縮を享受していない、若しくは、使用者から課される拘束とは無関係な報酬が支給されている場合には、当該幹部職員は、被った被害に応じて算定された賠償手当の支払いを求めて裁判所に訴えを提起することができる。

※ 労働者全体に占める幹部職員（経営幹部職員、労働単位に組み込まれた幹部職員、その他の幹部職員）の割合は2割とされており、このうち労働単位に組み込まれた幹部職員は幹部職員全体のおよそ58%を占めるとの推計がなされている。

## <イギリス>

### 1 測定対象外労働時間（労働時間規則第20条第1項）

#### (1) 要件

労働時間の長さが測定されていない又は予め決定されていない若しくは当該労働者自身によって決定することができる特別な性質の活動に従事する労働者であること。

なお、上記の要件に該当する労働者の一として幹部管理職(managing executive)が掲げられている。

#### (2) 効果

労働時間規則の法定労働時間、休息、休日、休憩及び深夜労働の規定の適用を受けない。ただし、年次休暇の規定は適用される。

### 2 部分的測定対象外労働時間（通常の労働時間と測定対象外労働時間がある場合。労働時間規則第20条第2項）

#### (1) 要件

労働者の労働時間の中に、その長さが測定されている又は予め決定されている若しくは当該労働者自身によって決定することができない部分がある一方で、その特別な活動の性質上、使用者に要求されることなしに、測定されていない又は予め決定されていない若しくは当該労働者自身で決定することができる時間があること

#### (2) 効果

労働時間の長さが測定されていない又は予め決定されていない若しくは当該労働者自身によって決定することができる部分の労働に関しては、労働時間規則の法定労働時間、深夜労働の規定の適用を受けない。ただし、休息、休日、休憩の規定は適用される。

※ 対象を限定しない上に事前の個別合意のみを要件とする簡便な方法であることから、「個別的オプト・アウト」が、法定労働時間の規定の適用を排除する最も簡便かつ効率的な制度として、他の適用除外規定に優先して用いられている。

一般の労働者の労働時間制度の概要

	アメリカ	ドイツ
法定労働時間	<p>(1) 法定労働時間の原則等 1週40時間。使用者は、週40時間を超える労働に対して、当該労働者の通常の賃金率の1.5倍の率で割増賃金を支払うことが必要（公正労働基準法(Fair Labor Standards Act)第7条。以下では連邦法にのみ言及する）。</p>	<p>(1) 法定労働時間の原則等 労働者の労働日における労働時間は、8時間を超えてはならない（労働時間法(Arbeitszeitgesetz 1994。以下「法」という。）第3条）。 なお、小売業の営業時間が、平日および土曜日は6時から20時までに制限され、日曜日は、駅のキオスク等を除き営業が禁止される（閉店法(Ladenschlussgesetz)）。</p>
	<p>(2) 適用除外 以下の職業・職種に属する者については、公正労働基準法第7条の適用が除外される（公正労働基準法第13条）。</p> <p>① 管理職エグゼンプト、運営職エグゼンプト、専門職エグゼンプト（コンピュータ関連職エグゼンプトを含めてホワイトカラー・エグゼンプションと呼ばれる。）</p> <p>② 外勤営業職エグゼンプト（①の「ホワイトカラー・エグゼンプション」に含める見解もある。）</p> <p>③ 季節的なレクリエーション事業所の被用者</p> <p>④ 農業、水産業の被用者</p> <p>⑤ 船員</p> <p>⑥ 自動車運送業、鉄道運送業、航空運輸業の被用者等</p>	<p>(2) 適用除外 以下の者については、労働時間規制の適用が除外される（法第18条第1項）。</p> <p>① 事業所組織法(Betriebsverfassungsgesetz)第5条第3項の管理的職員</p> <p>② 公務機関の長及びその代理者、公務に従事する労働者で人事決定権限を有するもの</p> <p>③ 家政共同体において、その保護の下にある者と共同生活をし、この者を独自の責任で育児、介護又は看護する労働者</p> <p>④ 宗教施設で雇用される者</p> <p>※ その他別の法律の適用がある者として、(i)18才未満の者（年少者労働保護法(Jugendarbeitsschutzgesetz)による）、(ii)船員（船員法(Seemannsgesetz)による）等（法第18条2項、3項、第20条、第21条）。</p>
	<p>(3) 法定労働時間の特例 小売業又はサービス業について、その労働者の通常賃金率が法定最低賃金率の1.5倍以上かつ賃金に占める歩合給の割合が5割以上の場合、割増賃金の支払いを要しない（公正労働基準法第7条(i)）等、特定の業種、企業に関する法定労働時間の特例がある。</p>	<p>(3) 法定労働時間の特例 ア 緊急の場合及び非常の場合における一時的労働については、法定労働時間、深夜労働者の労働時間、休息・休日に関する規定を適用しないことができる（法第14条第1項）。</p> <p>イ 比較的少数の労働者が、それが行われないと労働の成果に危険を及ぼし、又は著しい損害を及ぼす結果となり得るような労働に一時的に従事する場合又は研究及び教育の仕事、延期できない準備後始末運動並びに延期できない人の治療・介護等で、使用者の他の予防措置が期待できない場合には、法定労働時間、深夜労働者の労働時間、休息时间及び一部の日曜・祝日の休息に関する規定を適用しないことができる（法第14条第2項）。</p>

フランス	イギリス
<p>(1) 法定労働時間の原則等 1週35時間（労働法典(Code du travail) L.212-1）。</p>	<p>(1) 法定労働時間の原則等 使用者は、原則として、各労働者が任意の17週の期間(基準期間(reference period))を平均して各週48時間以上労働しないようにするため、あらゆる合理的な措置をとらなければならない（労働時間規則(Working Time Regulation 1998)第4条第1項、第2項）。</p>
<p>(2) 適用除外 ア 以下の職業・職種に属する者については、労働時間制度の適用が除外される。 ① 土地の耕作、畜産、林業等（農事法典上の労働時間規制による） ② 海洋漁業、商船等の海上労働（海上労働法典等による） ③ 国、地方公共団体、行政機関の公務（特別の身分規程による） ④ 商業代理人(voyageurs,représentants et placiers)（判例、学説） ⑤ 経営幹部職員(cadres dirigeants)（労働法典L.212-15-1）等</p>	<p>(2) 適用除外 ア 軍隊・警察その他市民保護サービスの特定の活動に従事する者等は、規則による労働時間規制の適用が除外される。（規則第18条） イ 幹部管理職(managing executive)、家族労働者(family workers)、宗教的儀式の司祭労働者の労働時間は測定対象外労働時間として、法定労働時間、休息・休日及び深夜労働の規定は適用されない（規則第20条第1項）。 ウ 家事使用人(domestic servant)には、法定労働時間、深夜労働の規定は適用されない（規則第19条）。 エ 労働者により署名された書面による個別的オプト・アウトの合意により、法定労働時間の規定の適用を排除することができる（規則第4条第1項）。 ※ 個別的オプト・アウトの制度については、EU欧州委員会における改正労働時間指令の検討の中でも意見が対立している。</p>
<p>(3) 法定労働時間の特例 ア 換算労働時間制度(heures d'équivalances) 不活動時間を常態的に含む一定の職業及び職務に関して、法定労働時間（35時間）を上回る一定時間の勤務を法定労働時間に相当する勤務とみなす制度。 法定労働時間に換算される労働時間は、一定の職業及び職務について、産業部門別労働協約・協定の締結を経たデクレ等によって定められる（労働法典L.212-4第4項）。 ① 河川運輸（船上従業員）：59時間28分 ② 食品小売商店（販売員）：42時間54分 ③ 守衛・監視企業：52時間39分 ④ ホテル、カフェ、レストラン調理人：44時間54分等 イ 恒常的特例(dérogations permanentes) 通常の労働時間の枠外で実施することが必要な、準備的又は補助的業務等については、デクレに基づき法定又は換算時間を超えて、1日10時間、1週48時間上限として、1日につき30分から2時間の範囲で労働させることができる。当該労働時間については、割増賃金の支払い及び代償休日の付与の対象となる。 ウ 一時的特例(dérogations temporaires) 急迫する事故の予防、救護措置の組織又は事故の修復のために、即時の実施が必要な緊急業務等については、デクレに基づき、法定又は換算時間を超える業務を命ずることができる。当該労働時間は、割増賃金の支払い及び代償休日の付与の対象となる。</p>	<p>(3) 法定労働時間の特例 ア ①労働者が職場から遠く離れて暮らしている場合、②警備産業の場合、③役務又は生産の継続が必要な場合等には、基準期間を26週まで延長することができる（規則第21条）。なお、これらの場合には、休息・休日及び深夜労働の規制は適用されない。 イ 労働の編成に関する客観的で技術的な理由に基づいて労働協約又は労使協定が例外規定を置く場合には、基準期間を52週まで延長することができる（規則第23条b号）。</p>

	アメリカ	ドイツ
	<p>(4) 罰則・救済の方法</p> <p>① 罰則・民事罰</p> <p>ア 故意に違反した場合（40時間を超えて労働させた場合において割増賃金を支払わなかった場合）、1万ドル以下の罰金又は6か月以下の禁固に処せられる（公正労働基準法第15条、第16条）。</p> <p>イ 再度又は故意の違反に対して、労働長官は、民事・刑事の責任に加えて、1万ドル以下の民事罰を科すことができる（公正労働基準法第16条(e)）。</p> <p>② 連邦労働省賃金・労働時間局による監督</p> <p>③ 民事訴訟</p> <p>ア 被用者及び労働長官は当該被用者と「同様の立場にある他の被用者」のために訴訟を提起できる。</p> <p>イ 使用者は、未払額に加えてそれと同額の付加賠償金(liquidated damages)を被用者に支払わなければならない（公正労働基準法第16条(b)）。</p> <p>④ 将来の違反を禁ずる差止命令</p> <p>労働長官は、割増賃金規制等に係る将来の違反を差し止めるための訴訟を裁判所に提起することができる（公正労働基準法第17条）。</p>	<p>(4) 罰則・救済の方法</p> <p>① 罰則</p> <p>ア 法定労働時間を超えて労働させた場合、1万5,000ユーロ以下の過料が科される（法第22条）。</p> <p>イ 小売業において、法定の営業時間を超えて労働させた場合には、2,500ユーロ以下の過料が科される（閉店法第24条第2項）。</p> <p>ウ 当該行為を故意によって行い、それによって労働者の健康又は労働能力に危険を及ぼした場合等には、1年以下の自由刑又は罰金刑に処せられる（法第23条。閉店法25条も6か月以下の自由刑等を定める）。</p> <p>② 州の労働保護監督官による監督</p> <p>③ 民事訴訟（労働裁判所による裁判）</p>
時間外労働（割増賃金等）	「法定労働時間」の欄を参照。	「法定労働時間」及び「弾力的労働時間制度」の欄を参照。 割増賃金について、法令上の規定なし。

フランス	イギリス
<p><b>(4) 罰則・救済の方法</b></p> <p>① 罰則 法定労働時間を超えて労働させた場合、第4種違警罪(contravention)としての罰金が適用される。</p> <p>② 労働監督官による監督</p> <p>③ 民事訴訟(労働審判所による裁判)</p>	<p><b>(4) 罰則・救済の方法</b></p> <p>① 罰則 ア 法定労働時間、深夜労働及び代償休息についての違反は犯罪を構成する(規則第28条、第29条)。 イ 規則上の権利を侵害された労働者は、権利行使が許されるべきであった日から3か月以内に、補償裁定を求めて雇用審判所(Employment Tribunal)に救済を申し立てることができる(規則第30条)。</p> <p>② 安全衛生執行局又は地方行政機関は、法定労働時間、深夜労働等に関する規定を施行する(1974年職場等安全衛生法)。</p> <p>③ 民事訴訟等 ア 休息・休日、年次有給休暇の権利が侵害された場合には、雇用審判所(Employment Tribunal)に対する救済(賠償金)の申立て イ 斡旋・調停・仲裁委員会(Advisory, Conciliation and Arbitration Service)に対する調停手続の依頼</p>
<p><b>(1) 最長労働時間(durée maximale du travail)</b> ア 使用者は、1日について実労働時間10時間を超えて労働させてはならない(労働法典L.212-1第2項)。 ※ この上限は、拡張適用される産業部門労働協約・労使協定又は企業・事業場協定により、12時間まで引き上げることができる(労働法典L.212-1等)。 イ 使用者は、1週について実労働時間48時間を超えて労働させてはならない。また、継続した12週間で平均した実労働時間が週44時間を超えてはならない(労働法典L.212-7)。 ※ 継続12週平均の最長労働時間については、産業部門労働協約の締結に基づくデクレにより週平均46時間まで引き上げることができる(労働法典L.212-7)。</p> <p><b>(2) 労働監督官の許可</b> ア 法定労働時間を超える労働をさせる場合には、使用者は、企業委員会又はこれがない場合は従業員代表に通知した後、労働監督官の許可を得なければならない。 イ デクレで定められた年間枠(contingent annuel d'heures supplémentaires)(180時間)内での超過時間労働の実施には、労働監督官の許可に代えて通知で足りる(労働法典L.212-6)。 ※ 拡張適用される産業部門労働協約・労使協定により、異なる年間枠を定めることができる。</p> <p><b>(3) 割増賃金</b> 週35時間を超えて労働させた場合には、拡張適用される産業部門労働協約・労使協定によって定められる10%以上の割増率の割増賃金を支払わなければならない(労働法典L.212-5 I)。 ※ 拡張適用される産業部門労働協約・労使協定がない場合には、週35時間を超え週43時間以下の時間を労働させた場合には、25%の割増賃金を、それを超える部分については50%の割増賃金を支払わなければならない(労働法典L.212-5 I)。</p> <p><b>(4) 代償休日(repos compensateur obligatoire)</b> ア 従業員数21人以上の企業において、使用者は、労働者に対して、超過時間労働の年間枠の枠内で行われた週41時間を超える労働については超過労働時間の50%に相当する有給の代償休日を、請求権発生後、7・8月を除く2か月以内に、全日又は半日単位のうち労働者が希望する単位で付与しなければならない。 イ 従業員数20人以下の企業については、超過時間労働の年間枠を超えた部分の50%に相当する代償休日を付与しなければならない(以上、労働法典L.212-5-1)。</p>	<p>「法定労働時間」の欄を参照。 割増賃金について、法令上の規定なし。</p>

	アメリカ	ドイツ
弾力的労働時間制度	<p>(1) 26週単位の変形制（公正労働基準法第7条(b)(1)）            ア 労働協約により26週あたり1,040時間を上限として、特定の週に法定労働時間を超えても割増賃金の支払いを要しない。            ただし、どの26週をとっても1,040時間以内であることが必要。            イ アにかかわらず、1日12時間、1週56時間を超える労働に対しては1.5倍の割増賃金を支払わなければならない。            ウ イを怠った場合又は26週について1,040時間を超えて労働させた場合は、26週の各々について1週40時間の規定が適用されることとなる。</p> <p>(2) 52週単位の変形制（公正労働基準法第7条(b)(2)）            ア 労働協約により、①52週について1,840時間以上2,080時間以下の時間、時間分の賃金が保障されること、②52週について2,080時間を超えた時間について1.5倍の割増賃金が支払われること、かつ、③2,240時間を超えて使用されないことが規定されている場合に、特定の週に法定労働時間を超えても割増賃金の支払いを要しない。            イ アにかかわらず、1日12時間、1週56時間を超える労働に対しては1.5倍の割増賃金を支払わなければならない。            ウ イを怠った場合又は52週について2,240時間を超えて労働させた場合は、52週の各々について1週40時間の規定が適用される。</p>	<p>(1) 6暦月又は24週以内の期間（調整期間）を平均して週日の労働時間が1日8時間を超えない場合に限り、1日10時間まで労働時間を延長することができる（法第3条）。            ※ 労働協約又はこれに基づく事業所協定により、これより長い調整期間を設定することができる（法第7条第1項第1号b）。            なお、法令上の制度ではないが、こうした長い調整期間の枠内で各労働者の労働時間を銀行口座のように記録・管理し、1日8時間を超える時間外労働を休暇で補償する労働時間口座（Arbeitszeitkonto）が普及している。</p> <p>(2) (1)の特例として、労働協約又はこれに基づく事業所協定により、労働時間の中に常態としてかつ相当程度に手待又は待機が含まれている場合には、①法定労働時間の規定（法第3条）及び1日8時間を超える深夜労働の禁止の規定（法第6条第2項）にかかわらず週日の労働時間を10時間を超えて延長でき（法第7条第1項）、②法定労働時間の規定（法第3条）、最低11時間の休息时间（法第5条第1項）及び原則として1日8時間を超える深夜労働の禁止（法第6条2項）にもかかわらず、1日の労働時間を時間外労働の補償（調整）なしに8時間を超えて延長することができる（法7条2a項）。なお、②の場合には、当該労働者の個別の書面による同意も必要である（法第7条第7項）。</p> <p>(3) 上記のほか、法令上の制度ではないが、コアタイムのないフレックスタイム制度である信頼労働時間制度（Vertrauensarbeitszeit）が、近年大企業の協約外職員を中心に普及し始めている。</p>
深夜労働	法令上の規定なし。	<p>(1) 深夜労働（23時から6時まで。製パン・製菓業は22時から5時まで）は、1日8時間を超えてはならない。1か月以内又は4週以内の期間を平均して週日の労働時間が1日当たり8時間を超えない場合、1日について10時間まで深夜労働の時間を延長できる（法第6条第2項）。</p> <p>(2) ア 労働契約に調整規定がない場合、深夜労働に対しては、深夜労働時間分に相当する有給休暇の付与又は適当な率の割増賃金の支払が必要（法第6条第5項）。</p> <p>イ 深夜労働者は、就業前及びその後3年以下の定期的な周期で、使用者の費用負担による労働医学上の検診を受ける権利を有する（50歳以上は1年の周期）（法第6条第3項）。</p> <p>ウ 使用者は、緊急の経営上の必要性に反しない限り、①深夜労働を継続した場合に健康に危険を及ぼすと医師が判断した場合、②12歳以下の子を有し、その育児を頼める同居者がいない場合等には、その請求により深夜労働者を昼間の職場に配転しなければならない（法第6条第4項）。</p>

フランス	イギリス
<p>(1) 年単位の変形労働時間制(modulation du temps de travail)</p> <p>使用者は、①拡張適用される産業部門労働協約・労使協定又は企業・事業場協約・協定を締結して、一定事項を記載すること、②労働時間が年間1,600時間を超えないこと(協約・協定によって年間1,600時間より低い上限時間を定めることも可。)、③1日及び1週単位の最長労働時間を遵守すること(労働時間が1日10時間以下、1週48時間以下、12週平均44時間以下であること)を要件として、1年単位の変形労働時間制を導入することができる(労働法典L.212-8)。</p> <p>この場合、当該協約・協定の範囲内でなされた労働時間は、法定労働時間(1週35時間)を超えている場合であっても、法定外労働時間とならない。</p> <p>※ 使用者は、変形制のプログラムの実施前に、企業委員会又はこれがない場合には従業員代表委員の意見を聴取しなければならない、かつ、少なくとも年に1回はその実施状況報告書を企業委員会、これがない場合には従業員代表委員に通知しなければならない(労働法典L.212-8)。</p> <p>(2) サイクル労働(cycles de travail)</p> <p>労働時間の配分がサイクル(数週単位の期間)ごとに同様の形で繰り返される労働について、①継続的に操業される企業において、②デクレで定められている場合、又は拡張適用される産業部門労働協約・労使協定若しくは企業・事業場協定の締結がなされた場合、サイクル労働を実施することができる(労働法典L.212-7-1)。</p> <p>この場合、労働サイクル期間を平均して週35時間を超える労働時間のみが超過労働時間とされる。ただし、1日及び1週単位の最長労働時間の規制(1日10時間以下、1週48時間以下、12週平均44時間以下)の適用は除外されない。</p>	<p>「法定労働時間」の欄を参照。</p>
<p>深夜労働(21時から6時まで)は、労働者の安全や健康の保護の要請を考慮に入れ、かつ、経済活動や公共サービスの継続性を確保する必要性によって正当化される場合にのみ例外的に実施することができる(労働法典L.213-1条以下)。</p>	<p>(1) 深夜労働を含む労働時間は、17週の基準期間を平均して、24時間ごとに8時間を超えることはできない(規則第6条第1項)。なお、労働が特別な危険又は重度の肉体的精神的緊張を伴う場合には、基準期間による平均化は認められない(規則第6条第1項)。</p> <p>なお、深夜労働とは①7時間以上の労働であって、かつ、②(i)「適切な合意」により決定された午前零時から午前5時までを含む時間又は(ii)その特定がない場合は午後11時から午前6時までの時間に行われた労働のことをいう。</p> <p>(2)ア 使用者は、深夜労働を命ずる場合、労働者に対して事前及び定期的な無料の健康審査の機会を提供しなければならない(規則第7条第1項)。</p> <p>イ 深夜労働により生じ又は悪化した健康上の問題を抱えているとの診断が医療専門家によりなされた場合には、使用者は、昼間の仕事に配置転換しなければならない(規則第7条第6項)。</p> <p>※ 労働協約又は労使協定により、深夜労働に関する規制の適用を修正、排除することが可能(規則第23条)。</p>



	アメリカ	ドイツ
休息・休日	法令上の規定なし。	<p>(1) 休息时间(Ruhezeit)</p> <p>労働者には、1日の労働時間の終了後に連続した11時間以上の休息時間が与えられなければならない(法第5条第1項)。</p> <p>(2) 日曜・祝日の休息</p> <p>ア 原則として、労働者を、日曜及び法定祝日の零時から24時まで就労させてはならない(法第9条第1項)。</p> <p>イ ①緊急・救急隊及び消防隊における場合、②病院その他の人の治療、介護及び介助の施設における場合等については、平日に労働をすることが可能でない範囲において、日曜・祝日に就労させることができる(法第10条第1項)。</p>
年次有給休暇	法令上の規定なし。	<p>(1) 取得要件・付与日数</p> <p>ア 労働関係の継続が6か月以上の労働者は、1暦年につき24日以上の有給休暇を取得する権利を有する(連邦休暇法(Bundesurlaubsgesetz)第3条第1項、第4条)。</p> <p>イ 以下の場合には、労働者は継続勤務1か月当たり12分の1の有給休暇を取得する。</p> <p>① 待機期間(6か月の労働関係の継続)が満了しないために当該暦年内に完全な休暇請求権を取得しない場合(法第5条第1項a)</p> <p>② 労働者が待機期間満了前に当該労働関係から離脱した場合(この場合、休暇として取得することはできないが、弁償の権利が生じる。)(法第5条第1項b)等</p> <p>(2) 付与方法</p> <p>ア 有給休暇の時期の確定に当たっては、労働者の希望が配慮される。ただし、差し迫った事業上の理由に抵触する場合又は他の労働者の有給休暇の希望があつて、社会的観点から当該他の労働者の希望を優先させるべきときに当該者の有給休暇の取得と抵触する場合は、この限りではない(法第7条第1項)。</p> <p>イ 有給休暇は、まとめて与えられる。ただし、差し迫った事業上又は労働者個人の理由により必要な場合は、有給休暇を分割することができる。この場合、労働者が12日を超える有給休暇の権利を有している場合、分割された有給休暇は少なくとも12日を連続させなければならない(法第7条第2項)。</p>

フランス	イギリス
<p>(1) 1日の休息時間 (repos quotidien, repos journalier)            使用者は、2労働日の間に少なくとも連続した11時間の休息時間を保障しなければならない (労働法典L.220-1)。            ※ 業務の例外的増大がある場合、拡張適用される産業部門別労働協約・労使協定等において、1日の休息時間を9時間まで短縮する規定を置くことができる等の例外がある (労働法典L.220-1、D220-1等)。</p> <p>(2) 1週の休息時間 (週休) (repos hebdomadaire)            ① 使用者は、同一の労働者を1週につき6日を超えて労働させてはならない (労働法典L.221-2)。            ② 週休は少なくとも継続する24時間 (1)の休息時間11時間を加えて合計35時間) としなければならない (労働法典L.221-4)。            ※ 救護、急迫する災害の予防、災害の復旧の場合の緊急労務など、労働法典に列举された一定の場合には、週休が停止する等の例外がある (労働法典L.221-12等)。            ※ 18才未満の若年労働者には、連続2日の週の休息時間を付与することが必要 (労働法典L.221-4)。</p> <p>(3) 日曜休日制            週休は、原則として日曜日に与えなければならない (労働法典L.221-5)。            ※ 即時に消費される食料品の製造、ホテル・レストラン業等法令により認められている業種 (労働法典L.221-9～) 等については、日曜に労働させることが可能。</p>	<p>(1) 1日の休息時間 (daily rest period)            労働者には、24時間ごとに少なくとも11時間の連続した日ごとの休息時間が与えられなければならない (規則第10条)。</p> <p>(2) 1週の休息時間 (weekly rest period)            労働者は、24時間以上の週ごとの休息時間の権利を有する。この時間は、14日の基準期間を平均して24時間であればよい。            ※ 労働協約又は労使協定により、休息・休日に関する規制の適用を修正、排除することが可能 (規則第23条)。</p>
<p>(1) 取得要件・付与日数            労働者には、①年休基準年度 (6月1日～翌年5月31日) の間に、同一の使用者の下で少なくとも実労働1か月に相当する期間 (4週又は24週日) 勤務した場合は、②1か月に相当する期間の継続勤務につき2.5労働日の有給休暇権が発生する (労働法典L.223-1、L.223-2)。            ※ 労働者は、有給休暇権発生後、年休基準年度の終了を待たずに、年休を取得することができる。            ※ 有給休暇権の合計は年間30労働日 (5週) を超えることはできない。</p> <p>(2) 付与方法            ① 有給休暇の取得時期は、5月1日～10月31日を含む期間で、(i) 労働協約・労使協定により、又は(ii) これを欠く場合には企業委員会及び従業員代表委員と協議した後、慣習に従って、使用者が決定する (労働法典L.223-7)。            ② 12労働日を超えない有給休暇は、継続して与えなければならない。ただし、継続して与えられる休暇の期間は24週日 (4週間) を超えてはならない (労働法典L.223-8)。</p>	<p>(1) 取得要件・付与日数            労働者は、年次休暇年に4週間の年次有給休暇を取る権利を有する (規則第13条第2項、第7項)。</p> <p>(2) 付与方法            ア 年次有給休暇は、分割して取得することができる (規則第13条第9項)。            イ 年次有給休暇は、それが発生した年次休暇年内にのみ取得することが可能 (規則第13条第9項)。年次休暇取得に当たって、労働者は取得しようとする休暇期間の2倍の告知期間が必要である一方、使用者は休暇を禁じようとする休暇日数に相当する告知期間をもって、特定の日の休暇の取得を拒むことができる。また、休暇取得を禁止しようとする日数の2倍の長さの告知期間をもって、一定の日に休暇の取得をするよう労働者に求めることができる。            ウ 年次有給休暇を手当に置き換えることはできない (規則第13条第9項)。ただし、雇用の開始から付与された年次休暇をすべて取得せずに雇用を終了した場合、使用者は労働者に対して「適切な合意」による金員、適切な合意がない場合には休暇日分の賃金額を支払わなければならない (規則第14条第2項)。</p>

## 4 日本のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制との比較法的検討

### (1) ホワイトカラー特有の労働時間制度

ホワイトカラー労働者に関しては、その適用範囲がいかなるものか、また、法令上の制度であるか否かをひとまず別にすれば、その他の労働者とは異なる労働時間制度が用いられている場合が少なくない。その中で、一定の労働者に対して法律上の労働時間規制を適用しないものとする適用除外制度は、調査対象としたドイツ、フランス、イギリス、アメリカ、及び日本のいずれにも存在する。

法令上の特別な取扱いとしては、他に、フランスにおける概算見積合意制度と日本における裁量労働制度がある。ただし、概算見積合意制度は、労働時間規制の適用を除外するものではなく、割増賃金の計算を容易にする趣旨のものにとどまる（いわゆる割増賃金の固定額支払制度に近いものといえようか。）。また、裁量労働制度も、やはり労働時間規制が存在することを前提に、実労働時間ではなく、みなしによる労働時間の算定を認めるものにとどまる。なお、イギリスでは、個別同意により労働時間規制の適用を排除することのできるオプト・アウトの制度があるが、他の調査対象国には例がなく、欧州委員会からも批判を受けているなどの点において、やや異例の制度といえる。

その他、特段法令上の根拠をもたない運用上の取り扱いとしては、ドイツにおける、所定労働時間を超える時間の貯蓄や清算を認める労働時間口座制度、及び、出勤・退勤時刻を定めず使用者が時間管理を行わない信頼労働時間制度がある。また同国では、労働協約の最高賃金を超える賃金を得ているいわゆる協約外職員は、法律上の労働時間規制が及ぶ場合でも、労働時間の管理は本人の自主性に委ねられている。

こうした各国の状況を見ると、わが国の労働時間制度は、一定の労働者が適用除外とされている点では他の国々と共通性があるが、裁量労働制度により、実労働時間規制に代えて、労働時間のみなし制という特別の法技術を採用している点で特色を有する。

### (2) 各国の制度・運用の比較

#### ア 適用除外制度における要件とその位置づけ

以上を踏まえて、各国の適用除外制度について比較を試みる。まず、適用除外が認められるための要件についてみると、ドイツでは、事業所組織法上の管理的職員の概念を労働時間法でも援用する形になっており、そこでは、①労働者を採用・解雇する権限をもつ者や、②企業等にとって重要であって、かつその職務の遂行に特別の経験と知識を有する者などがこれに当たるとされ、②の判断に当たっては、報酬の形態（年俸制）やその水準が考慮される場合がある。次にフランスでは、幹部職員のうちでも「経営幹部職員」が適用除外の対象となるが、①労働時間編成上大きな独立性をもつような重要な責任をもつこと、②自律性の高い方法で決定をなしうる権限をもつこと、③当該企業ないし事業場において最高水準の報酬を得ていることが要件とされている。

アメリカの場合、管理職エグゼンプトについては、①週当たり455ドル以上の報酬がいわ

ゆる俸給基準で支払われていること、②主たる職務が企業又はその部署ないし下位部門の管理にあること、③通常、他の2人以上の被用者を指揮監督していること、及び④他の被用者に対する採用・解雇権限をもつか、採用・解雇・昇進等につき特別の比重が与えられる提案・勧告権限をもつことが要件となる。運営職エグゼンプトについては、①管理職エグゼンプトと同様の報酬要件の他、②主たる職務が、管理や事業運営全般に関連するオフィス労働であること、③主たる職務が、重要な事項に関する自由裁量と独立した判断の行使を含むことが要件とされている。専門職エグゼンプトの要件は類型によって異なっているが、①455ドルという報酬水準とその支払に関する俸給基準は共通しており、その他に、②職務内容が専門的であること（専門的教育を受けたことも含まれる。）が要件となっている。

最後にイギリスについては、幹部管理職等が適用除外対象となるが、労働時間の長さが測定・決定されていないか、又は自らが決定できるものがこれに当たるとされている。また、付加的な労働の部分についてのみこの要件をみたまつ場合には、当該部分に関する適用除外が認められる。

以上を概観すると、いわゆる管理職ホワイトカラーにつき適用除外が認められるための要件に含まれるものとしては、(1)職務の遂行や労働時間の決定に関する自律性、(2)職務内容や責任の重要性（その内容には差があり、部下の指揮監督など人事管理に係わる場合と、それ以外の事業運営に係わる場合とがある。）、(3)報酬の水準やその支払形態などがあげられる（専門職の場合は、(2)は職務内容の専門性等となる。）。

各国につきこうした要件がいかに位置づけられているかをみると、ドイツにおいては、(1)及び(2)が中心であるが、(3)も考慮要素に含まれる。フランスでは、(1)から(3)のいずれも要件となっている。アメリカの適用除外制度では、類型によって異なるが、おおむね(1)から(3)が要件となっており、特に、(3)の報酬水準について金額を明定するとともに、遅刻等による賃金減額がなされないこと（俸給基準）を要求しているなどの点で（後者は、間接的に労働時間決定の自律性ないし賃金と労働時間の切断を確保しようとするものといえる。）、(3)の要件が非常に具体的である点を指摘できる。これらに対して、イギリスの制度は、(1)の労働時間決定の自律性のみを要件としているようであり、やや特色のあるものとなっている（ただし、実際にはオプト・アウトが用いられることが多いこともあり、制度の運用の実際は必ずしも明らかではない。）。

最後に、日本の労基法41条2号における管理監督者は、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理につき経営者と一体的立場にある者をいうとされ、その該当性は、職務内容、責任と権限、時間管理を受けているかどうかなどの勤務態様のほか、基本給や手当面で地位にふさわしい処遇を受けているかにも留意して判断する必要があるとされているので、以上の(1)から(3)のいずれの要素をも含んだものとなっている（昭和22・9・13発基17号，昭和63・3・14基発150号）。この点で、労基法上の管理監督者の要件は、各国のそれと基本的に共通したものである。もっとも、(1)から(3)は、「労働条件の決定その他労務管理につき経営

者と一体的立場にある者」という一般的判断基準の要素として示されており、それらの要件としての位置づけは必ずしも明確ではない。特に(3)については、アメリカと比較して具体的な報酬水準を定めていないことはもとより、遅刻等につき労働時間に応じた賃金減額がなされないことも必ずしも明確には示されていない。

#### イ 運用実態について

ホワイトカラー労働者に関する適用除外制度が、どの程度の範囲で適用されているかについては、国によりかなりの差異がみられる。国により統計資料の内容が異なったり、あるいはそもそも適切な資料が見当たらないなどの問題があるため、正確な比較は困難であるが、ドイツやフランスでは、法制度上の適用除外対象者は相当に少ないことが窺われる。すなわち、ドイツにおける管理的職員の比率は、全労働者のうち2パーセントにとどまるという推計がなされており、そのイメージも、たとえば部門長といったものである。フランスにおいては、いわゆる幹部職員は全労働者の2割を占めるが、適用除外の対象となるのは、その中でも、企業や事業所において最も高い水準の報酬を得ている者に限られるので、範囲はかなり限定されるとみられる。これに対し、アメリカの適用除外制度の対象となる労働者は全労働者の約2割であり、その範囲は相当に広いといえることができる（なお、イギリスについては適切なデータが存在せず、かつ、オプト・アウトが主に用いられていることから、比較を行うことは困難である。）。

日本においては、労基法41条2号の管理監督者がどの程度存在するかをそれ自体として取り上げた統計は見当たらないが、平成14年賃金構造基本統計調査によれば、部長及び課長の全労働者に占める比率はそれぞれ3.8パーセント、8.3パーセント程度である。特に課長については、ここで回答にあげられた者がすべて法律上管理監督者に該当するか否かは必ずしも分明ではないが、一応の推測としては、わが国の労基法上の管理監督者の範囲は、アメリカよりはかなり狭いものの、ドイツよりはむしろ相当に広いのではないかと推測される（裁量労働制の対象者を加えても、以上の比較の結果にはさして影響を及ぼさないであろう。）。

次に、労働時間規制の適用除外対象者、及び、より広くホワイトカラー労働者の働き方についての比較であるが、この点についても、適用除外対象者については労働時間の把握や記録保存の義務も適用されないことが多いことなどから、適切な定量的データは獲得できなかった。しかし、労働者全体としては労働時間が短いドイツやフランスにおいても、信頼労働時間制の下での働き過ぎの問題に懸念が表明されたり（ドイツ）、管理職の過重労働がもたらすストレスが問題とされたりしている（フランス）。

また、今回の調査で具体的な資料は得られなかったが、アメリカやイギリスでは、独仏両国よりも一般に労働時間が長い上、ホワイトカラー労働者が長時間労働をすることは少なくないものと見受けられる（個別的なヒアリングでもその旨の指摘がみられた。）。しかし、これらの国を含めて考えても、日本のように、ホワイトカラー労働者のいわゆる「過労死」・「過労自殺」が大きな問題としてとらえられているには至っていないように思われる。こうし

た実情とも関連するが、調査対象となった国においては、過重労働やストレスに関する健康確保措置は、必ずしも適用除外制度等の導入要件として義務づけられてはおらず、むしろホワイトカラー労働者ないし管理職一般についての健康管理のためにストレスへの対応策等が実施されていることが多いようである。この点は、ホワイトカラー労働者の働き方や労働市場のあり方にもかかわるものであるので、(3)において改めて述べることとする。

#### ウ 裁量労働制との比較

日本の労基法においては、いわゆる専門業務型裁量労働制（38条の3）と企画業務型裁量労働制（38条の4）が存在し、労働時間のみなし制による処理を可能としている。しかし、今回の調査対象国には「みなし」という労働時間計算のしくみを採用した制度は見当たらないようである。フランスの労働時間概算見積合意制度も、割増賃金の計算を容易にする趣旨のものであって、最終的に実労働計算による処理を不要とするものではない（ただし、この制度の実施に当たっては労働協約などの集团的労使合意の枠組みに従うことが要求される場合があり、その点では、わが国の裁量労働制と似た面があるといえよう。）。

そこで、日本において裁量労働制の対象となりうる労働者が、外国ではいかなる制度の対象となるかを検討する必要があるが、この点については、裁量労働制の要件に即して事例を採することは難しく、また、ヨーロッパにおいては判例などルールの具体的適用を示したものが少ないので、正確に比較をするのは困難な面がある。もっとも、専門業務型裁量労働制の対象となる専門職労働者との比較という観点からは、アメリカにおいては一定要件の下に専門職エグゼンプトという適用除外の類型が認められており、また、企画業務型裁量労働制の対象者との比較においても、事業の運営全般に係わる重要な事項について、自由裁量及び独立した判断を行使する者が対象となる運営職エグゼンプトの制度が存在する点からみると、両者には相当程度共通する面がある。

そこで、アメリカの適用除外制度と日本の裁量労働制度とを比較すると、かなりの違いがみられることが分かる。まず、裁量労働制度は労働時間規制の適用を除外するものではないことはすでにみたとおりであるが、その点を別にしても、アメリカの適用除外制度においては、上記のように、職務の遂行等に関する自律性、職務内容の重要性ないし専門性、及び報酬の水準やその支払形態といった実体的な要件のみが存在するのに対して、裁量労働制を実施するには、事業場における労使協定の締結（専門業務型）又は労使委員会の決議（企画業務型）という手続的要件が存在する。また、協定や決議において、健康福祉確保措置や苦情処理措置など（企画業務型にあつては対象者個人の同意を要する旨も含む。）を定めることも要求される。さらに、対象業務についても、専門業務型について法令や告示に掲げた者に限るなど、裁量労働制の方が限定的であると位置づけることができる（他方、アメリカの適用除外制度は、報酬水準等が明確に要件とされている点などにおいて特色がある。）。

#### (3) 比較に当たって考慮すべき事情

以上は、いわゆる適用除外制度を中心に、各国のホワイトカラーに係わる労働時間制度及

びその運用実態について簡単に比較を試みたものである。しかし、比較法的な検討を行うに当たっては、単に当該制度のみに着目するだけでは必ずしも十分ではない。すなわち、当該制度を支えている、あるいはその背景にある事情や関連する制度をも考慮に入れる必要があるのである。

#### ア 制度趣旨との関係

こうした観点からすると、まず、各国の適用除外制度等が、そもそもいかなる趣旨に基づいて設計されたのかがまず問題となる。もっとも、この点については、必ずしも詳細な資料等は入手できなかった。すなわち、ドイツにおいては、「管理的職員」の適用除外の趣旨は、「労働時間における特殊性を考慮する」とされているのみであり、フランスでも、経営幹部職員への適用除外の趣旨として、その独立性・自律性と報酬の高さが挙げられているにとどまる。イギリスの制度に関しても、EC指令において、自らの労働時間を決定できる責任をもっている者につき一般常識を考慮した旨が示されているにすぎない。アメリカにおいても適用除外制度の趣旨は必ずしも明らかではないが、適用除外対象となるような労働者は高額報酬を得ていることや、労働形態を規格化することが困難であり、労働時間規制による雇用創出の効果が生じにくいことなどが指摘されている（この点については次に述べる。）。

こうした状況の下では、適用除外の要件に照らして制度趣旨を読み取ることが必要になるが、多くの国において、上述したように、(1)労働の自律性、(2)職務・責任の経営上の重要性、(3)報酬の水準や支払形態等が要件ないし判断要素とされている。このことから、ごく大雑把な推測を行えば、一定の労働者については、労働時間等の面で使用者の一方的指揮命令に対して制約を課する必要が少なく（主に(1)と関連する）、かつ、労働者としての使用者との交渉力の格差が大きい一方で（主に(3)と関連するが、(1)や(2)の代理指標としての面もある）、経営の必要上時間規制を緩和させることが要請される（主に(2)と関連する）ということが、適用除外を認める趣旨となるように思われる。

もっとも、具体的な適用除外の範囲等をいかに定めるかは、以上の3つの要件の趣旨をどの程度重く見るか、また、それぞれの関係をどのように把握するかによって異なってくる。また、労働時間規制の適用除外の制度趣旨は、労働時間規制の趣旨のいわば裏返しとも位置づけられるので、労働時間規制の趣旨そのものをどう考えるかとも関連している。

まず、既に指摘されているように、各国の労働時間規制のあり方は大まかに2つに分かれている（荒木尚志『労働時間の法的構造』（有斐閣，1991年）17頁以下）。すなわち、①ヨーロッパ大陸諸国のように、労働時間の長さ自体を直接規制する方法と、②アメリカ合衆国のように、時間外労働に上限を設けたり処罰の対象としたりせずに、割増賃金を支払わせることによって、コスト面からの圧力をかける方法である（その他、かつてのイギリスは、成人男性を含む労働者一般に関しては労働時間規制を行わずに労使交渉に委ねる方式を採用していたが、現在では、例外を広く認めるものの、直接規制を行うに至っている。）。

そして、こうした規制方式の違いは、必ずしも論理必然的なものではないにせよ、労働時

間を規制する目的とも関連していると思われる。すなわち、一定の時間を超えて労働がなされるという事態そのものを防止することに重点を置く①の方式は、そのような事態は労働者の健康や福祉を害する性質をもつものであるがゆえに、現実にもその発生を防止する必要があるとの発想を基礎に置くものと位置づけられる（E C労働時間指令は、E C立法の根拠条文との関係もあり、労働者の安全と健康をキーワードとして各種規制を行っているが、適用除外に関する16条において、加盟国が「労働者の安全と健康保護の一般原則を考慮しつつ」一定の労働者につき時間規制の適用を除外することを認めている。）。

これに対して、②の方式においては、そうした発想の比重は相対的に小さくなりうる。この点につき、アメリカにおいては、労働時間規制の趣旨として、長時間労働の抑制による雇用創出もあげられているが、②の方式を採用したことには、このような趣旨が現れているものとみられる（ヨーロッパにおいても、失業率が高くなった近年において、時短によるワークシェアリングが強調されているが、大恐慌の時期に制定されたアメリカのFLSAは、当初からこうした雇用創出の趣旨を有していた。）。

こうした労働時間規制の趣旨の違いは、適用除外の範囲にも影響を与えることが予想される。①の直接規制方式により、労働者の健康や福祉を確保する規制の例外を認めるに当たっては、厳格な態度をとるのが自然であるのに対して、②の間接規制方式をとる場合には、必ずしもそれほど厳格さは要求されなくなるといえるからである。アメリカにおける適用除外の範囲が、ドイツやフランス、そして同じく直接規制方式をとる日本と比べて広がっていることには、こうした背景があるとみられる。

#### イ 法の実効性確保との関係

次に、労働時間規制の適用除外を考えるに当たっては、規制の実効性確保との関係を念頭に置く必要がある。すなわち、適用除外が認められない場合、具体的には、適用除外の対象者でない労働者を適用除外としてしまった場合にどのような取扱いがなされるかなどといった点である。この点については、ドイツ、フランス及びイギリスでは、適用除外に該当するか否かが裁判等で争われた例があまり見られないようであるので（独仏両国については、適用除外の範囲が狭いことが、イギリスについては個別的オプト・アウトが多く利用されていることなどがその背景であろう。）、適用除外の範囲が広く、かつ裁判例が多数蓄積しているアメリカの状況が参考になる。

第1章においてみたように、アメリカのFLSAの下では、適用除外の要件を満たさないのに適用除外対象者として扱った場合には、当該労働者本人が未払い分の割増賃金（割増率も50%と日本より高くなっている。）とそれに相当する倍額賠償金や弁護士費用等を請求できるのみならず、同様の立場におかれた労働者集団のためにも訴訟を提起できる。また、俸給基準要件に違反して不適切な賃金減額措置を行った場合には、減額の相手方のみならず、同一事業所において、当該措置を行った管理者の下で同一職務に従事していた労働者全員について適用除外の効果を受けられなくなる。さらに、労働者による民事訴訟を提起するだけで



はなく、行政による履行確保の役割も重要である。すなわち、行政機関たる労働省は、法違反に対する民事罰としての罰金の支払を求めるほか、自ら使用者に割増賃金の支払を求める訴訟を起こすことができ、昨年では年間約1億5,200万ドルの支払がなされている。

このように、アメリカにおいては、法違反に対する実効性確保のシステムが強力であり、法を遵守するインセンティブが強くなっている。それゆえ、いかなる者が適用除外者に該当するかについて、詳細な行政規則が存在するが、旧規則の下で割増賃金の支払を求める訴訟が近年頻発するに至ったため、経営側から要件の一層の明確化を求める声が強く出され、それが今回の改正の1つの要因となったのである。

日本においても、最近では時間外割増賃金の支払をめぐる訴訟事件が目立っており、また、行政による是正勧告等により未払となっていた割増賃金が支払われた事例が報道されているが、制度的には、労基法上の付加金の制度が存在するのみであり、法に違反して適用除外労働者として扱われた場合には、本人が訴訟等により支払いを求めうるにとどまる（時間外割増率も25%である）。以上のような状況からすれば、日米の制度を比較する場合には、法に違反した場合のサンクションの大きさの違いという背景事情をも考慮に入れる必要があるだろう。

#### ウ 健康確保措置と労働市場との関係

先にみたように、調査対象国のいずれについても、ホワイトカラー労働者の働き過ぎやストレスの問題は意識されてはいるが、必ずしも適用除外制度等とは結びつけて論じられてはおらず（もっとも、ドイツでも最近、同様の趣旨の議論が生じている。）、また、日本ほどに「過労死」などの問題が意識されているわけではないように見受けられる。そのせいか、EC指令におけるように、適用除外を立法等により認める場合の前提として労働者の健康や安全の確保を考慮することが求められることはあるものの、健康確保措置を適用除外制度等に独立の要件として組み込む法政策は、少なくとも一般的とはいえないようである。

そして、この点は、ホワイトカラー労働者の働き方、ひいては労働市場のあり方と関連していると思われる。すなわち、今回の調査では統計的なデータは得られなかったが、アメリカにおける聞き取り調査においては、同国の適用除外労働者等は、確かに長時間働いているものの、休暇はきちんと取るなどメリハリのある働き方をしていることが示されており（ドイツなどでも、有給休暇の消化率は高いようである。）、また、過労死などの事態が生ずる前に、従業員はそのような働き方を強いる会社からは退職してしまうという指摘がしばしばみられた。

こうした指摘からすると、労働時間規制が適用除外されるような労働者にとって健康障害を防止し、あるいは自律的な働き方を確保するためのメカニズムの1つとして、労働市場における転職のしやすさという事情が存在するのではないかと考えられる。逆にいえば、日本における制度設計にあたって外国の制度を参考にする場合にも、各国の労働市場のあり方がどのようなものであるかを含めて様々な背景事情を考慮する必要がある。特に、まだ必ずしも転職が容易でない労働市場をもつわが国においては、この点は重要な考慮要素となると思われる。