

第4章 イギリス

第4章 イギリス

本章は、「安全・衛生」という枠組の中で労働時間規則を制定したイギリスの「1998年労働時間規則 (Working Time Regulation 1998)」を考察の対象とする。これは、わが国における「ホワイトカラー労働者の労働時間制度」を検討する上での一つの参考例になりうると考えたからである。以下では、1998年労働時間規則の内容について概観したうえで、特に労働時間規制が一部適用除外とされる20条の「測定されない労働時間」(以下「測定対象外労働時間」という。)の法規制の内容及びその特徴を明らかにし、わが国におけるホワイトカラー労働者の労働時間規制との比較法的検討を行うこととする。¹

1 一般の労働者の労働時間制度

(1) EC労働時間指令とイギリスの対応

ア イギリスの労働時間政策

イギリスでは、雇用契約の内容となる労働条件は自由な団体交渉によって決定される集団的自由放任主義の伝統が長きにわたって維持されてきた。古くから存在していた一連の「工場法 (Factory Acts)」や「商店法 (Shop Acts)」、「炭坑法 (Coal Mining Acts)」の労働者保護規定や、賃金審議会に賃金・労働時間の決定権限を付与した「産業委員会法 (Trade Boards Act 1909)」などの制定法は、女性・年少者の保護や特定産業における弊害の是正、団体交渉が未発達分野における労働者保護を目的とするものに過ぎなかった²。

従来から成人男子に関しては、炭鉱業、板ガラス工業、運輸業、小売業など限られた業種の労働時間や休日を規制する個別の法令が存在するだけで、労働時間の一般的法規制は、労働者として交渉力の弱い女子及び年少者のみに向けられてきた。成人男子の労働時間の決定は、他の労働者と同様に、労使の自由な団体交渉に委ねられるのが妥当と考えられてきたものと思われる。もっとも、労働組合が未発達で任意的な団体交渉が期待できない産業に関し

¹ 本稿は、拙稿「イギリスにおける『管理職等従業員』の労働時間規制」季刊労働法204号(労働開発研究会、2004年)184頁以下を加筆修正したものである。なお、「個別的オプト・アウト」の記述に当たっては、東京大学大学院の神吉知郁子さんに協力をいただいた。特に、第2節(5)「ホワイトカラー労働者に係る適用除外制度等に関する運用実態」の記述は、神吉さんに負うところが大きい。

² 1998年労働時間規則が制定されるまでのイギリス労働時間法制の実情及び個別法の検討に当たっては、以下の文献を参照した。S. Deakin & G. S. Morris, *Labour Law*, 2nd ed., (Butterworths, 1998), pp. 307-319. B. Hepple & S. Fredman, *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*, 2nd ed., (Kluwer Law and Taxation Publishers, 1992), pp. 112-116. B. Hepple & C. Hakim, *United Kingdom, European Communities, Legal and Contractual Limitations to Working Time in the European Union*, 2nd ed., (Peeters, 1997), pp. 659-693. 渡辺章・岩村正彦「イギリスの労働時間制度」山口浩一郎・渡辺章・菅野和夫編『変容する労働時間制度 主要五カ国の比較研究』(日本労働協会、1989年)359-410頁、小宮文人『イギリス労働法』(信山社、2001年)1-31頁ほか。

ては、一連の「賃金審議会法 (Wages Councils Act)」に基づき、賃金命令³を発して、労働時間と年次有給休暇をも規制する「賃金審議会 (Wages Council)」⁴を設けることができることとされていた。

そうした成人男子に比べ、法律は、女子及び年少者の労働時間の規制に積極的に関与してきた。工場で働く女子及び年少者に関しては、一連の「工場法 (Factories Acts)」が労働時間、休憩、休日などについて刑罰等の制裁をもって規制してきた。また、小売業に店員として働く労働者 (成人男子を含む。) には、労働時間、休憩を規制する商店法が存在したが、これには女子及び年少者に関する特別の保護規定が定められていた。また、「鉱山・採石法 (Mines and Quarries Act)」は、坑内で使用される女性及び年少者の最長労働時間、休憩時間等を規制していた。

休日に関しては、成人については商店法及び賃金審議会法が、女子及び年少者については「年少者 (雇用) 法 (Young Person (Employment) Act)」、工場法及び商店法がこれを規制していた。また、年次有給休暇に関しては、1979年までは、団体交渉が未発達な一定の産業に関し、賃金審議会法が、審議会に年休日数と年休手当を決定させていただけに過ぎなかった。1986年にはその審議会の権限も「賃金法 (Wages Act 1986)」により廃止され、年休の決定はもっぱら雇用契約ないし労働協約に委ねられることとなった。

ところが、1979年にサッチャー保守党内閣が成立するとその自由市場政策⁵により、前述の限られた労働時間規制までも縮減⁶された。すなわち、政府は、「1986年性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1986)」により、工場法の定める女性の深夜労働、日曜労働、週労働時間及び休憩時間等の規制を廃止し、「1989年雇用法 (Employment Act 1989)」が年少者の労働時間の規制を廃止した。さらに、「1993年労働組合改革雇用権法 (Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993)」が商店法の定める日曜労働の規制を廃止し、「1994年日曜営業法 (Sunday Trading Act 1994)」は日曜日の営業禁止を廃止した。

³ 賃金命令による労働時間規制について注意すべき点として次の3点が指摘されている。すなわち、賃金命令による労働時間規制は、上限を超える労働については割増賃金 (多くの場合、当該命令が定める最低賃金の1.5倍) を支払うことを義務づけるにすぎない。賃金命令は、私法上の直律的効力を有し、また、罰則が課せられる。しかし、賃金審議会は、ある産業で団体交渉機構が存在しない場合に労使代表委員と公益委員を構成員として設置され、団体交渉が確立すれば廃止されるものであることが示すとおり、法令による規制というよりはむしろ団体交渉・労働協約による規制と同レベルのものと考えの方が適切である。賃金命令の規制対象である産業は、どちらかというマイナーな産業である上に、規制の適用を受ける労働者もそれほど多くはない (渡辺章・岩村正彦・前掲「イギリスの労働時間制度」364-365頁)。なお、本法にもとづいて設置される賃金審議会が発する賃金命令は、休日を直接定めていないが、日曜日や土曜日の労働について割増賃金を規定している。

⁴ この「賃金審議会」は、1989年当時、26業種ごとに設置されていたが、労働時間に関する命令の内容は審議会ごとに決められている。

⁵ サッチャーはイギリスの経済競争力を回復するためには、徹底的な自由市場経済政策を追求する必要があると考えた。すなわち、労働市場への国家及び労働組合の介入は「営業 (business) の負荷」となり、革新や企業精神を閉鎖し、繁栄を阻害すると主張した (小宮文人・濱口桂一郎「欧州連合 (European Union) の労働時間指令とイギリスの対応 EU労働社会政策における社会民主主義と自由主義の相克」季刊労働法181号 (総合労働研究所、1997年) 129頁)。

⁶ サッチャー保守党政府は、労働組合の産業への影響力を減少させ個別的労働関係における労働法規を緩和する「規制緩和」及び団体交渉などによる労働市場に対する構造的規制を緩和する「制約緩和」を労働雇用政策の二大支柱とした。したがって、労働時間法制についても、「規制緩和」は当然の帰結であった (小宮文人・濱口桂一郎・前掲「欧州連合の労働時間指令とイギリスの対応」129頁)。

このため、保守党政権末期には、日曜日の営業を午前10時から午後6時までの継続6時間を限度とする「1994年日曜営業法」と、13歳以上の就学児童の労働時間を規制し、日曜労働及び夜間労働を禁止する「児童年少者法（Children and Young Person Acts 1933 and 1963）」のみとなった。その結果、世界の先進国中で最も労働時間の長い国の一つとなっていた⁷。

イ EC労働時間指令の採択

そのような状況の中で、1990年8月、EC委員会は理事会に指令案を提出した。その内容は、24時間当たり最低11時間の休息時間、7日当たり最低1日の休日を時間外労働によって妨げられることなく実施するよう求めるとともに、年次有給休暇を保障するよう求めている。また、夜間労働については14日平均で24時間当たり8時間を超えないこと、夜間労働を含む交替制では2連続フルタイムシフトは禁止することを求めているほか、夜間労働者及び交替制労働者の健康管理に関する諸規定を設けている。なお、6か月以内に代償休息が与えられるという条件で労働協約による適用除外の途を開いている⁸。その後1991年4月に休憩時間、年次有給休暇等の修正を加えた修正案が理事会に提出された。

ここで注目すべきは、EC委員会がこの指令案を提出するに当たり、労働者の「安全・衛生」に関する条項であるローマ条約118a条⁹を、その根拠としたことである¹⁰。イギリスは、サッチャー保守党内閣が成立して以来、一貫してECが社会政策の領域へ管轄権を拡張することに反対してきており、いわゆる「ルクセンブルクの妥協」（1966年）以来、全会一致が慣行となっていたため、1国でも反対すればいかなる規則や指令も採択できない状況が続いていた。しかし、全会一致原則の下で主としてイギリスの拒否権でECの社会政策立法の意思決定が停滞してしまっている現状を打開すべく、1985年12月の「欧州理事会（European Council）」で、「単一欧州議定書（Single European Act 1985）」によるローマ条約の改正を實現し、安全・衛生にかかわる指令の提案については特定多数決で採択することができるようにした。これが118a条¹¹である。そして、1993年11月23日指令案は採択され、「EC労働時間

⁷ EC統計局の資料によれば、1990年のイギリスの製造業生産労働者1人当たりの年間総労働時間は1,958時間であった。これは、先進工業国5か国中、日本の2,124時間について2番目に長いものであり、アメリカ（1,948時間）とは大差がないものの、フランス（1,683時間）や旧西ドイツ（1,598時間）とは、著しい差があった（『労働時間制度の運用実態 欧米諸国の比較研究』（日本労働研究機構、1994年）77頁）。

⁸ 小宮文人・濱口桂一郎・前掲「欧州連合の労働時間指令とイギリスの対応」132頁参照。

⁹ 現在の欧州共同体設立条約138条。

¹⁰ 従来から、労働時間は労働条件の中核をなすテーマであり、安全衛生問題として扱うことには違和感がある。しかし、EC委員会は1週間や1日の最長労働時間を規定するのではなく、裏側から「休息時間」として規定することや、夜間労働や交替制の規定を前面に打ち出すことで安全衛生問題という枠組の中に載せてきた。したがって、後の指令のシンボリック的存在となる週48時間労働の規定はこの段階では含まれていなかった（濱口桂一郎『EU労働法の形成 欧州モデルに未来はあるのか？』（日本労働研究機構、1998年）118頁参照。）。

¹¹ ローマ条約118a条はその1項で「加盟国は、労働環境、とりわけ労働者の健康と安全に関する労働環境の改善促進に特別な注意を払い、既に達成された改善を維持しつつ、この分野における諸条件の調和化をその目的とする」とし、2項は「1項に定める目的の達成を援助するために、理事会は、委員会の提案に基づき、欧州議会（European Parliament）と協力して、かつ経済社会評議会（Economic and Social Committee）と協議の後、各加盟国における諸条件や技術的な法規定に留意して、指令によって漸進的に実施されるべき最低条件を、特定多数決により採択する」と規定している。

このような規定を設けることができたのは、EUの労働政策に敵対的なイギリスが、安全衛生の分野については必ずしも敵対的ではなかったためである。

指令」¹²が成立した。イギリスはこの採択に反対しないが棄権するとの立場をとった¹³。

EC労働時間指令が採択された翌年の1994年3月、イギリス政府は、118a条は労働者の「安全・衛生」に関する条項であり、労働時間指令の適法な採択根拠にはならないとして欧州司法裁判所（European Court of Justice）に提訴した。しかし、1996年11月12日、欧州司法裁判所は、イギリス政府による労働時間指令無効の訴えを棄却した¹⁴。

その後、1997年5月の総選挙で労働党が政権につき、労働時間指令の国内法化の方針を示すに至って、労働時間指令をめぐる抗争は一応終息した。

(2) 1998年労働時間規則

以上のような経緯をたどって、イギリスは、1998年10月1日に労働時間規則（以下「労働時間規則」という。）を施行した。同規則は、EC労働時間指令¹⁵と年少労働者の労働時間に関する「年少労働者指令」¹⁶の一部を履行するものである。労働時間規則は、後述するように規制内容は比較的緩いものではあるが、労働時間に関する法規制が成人男子を含めて一般的に規制されたことは、イギリス史上特筆すべき画期的なことである。

なお、具体的な場面への適用方法及び解釈に関しては「貿易産業省（The Department of Trade and Industry）」が、行政指針（Regulatory Guidance）（以下、「DTI指針」という。）¹⁷を公表している。以下においては、労働時間規則の規制内容を、DTI指針を参考としながら概観する。

ア 定義及び適用範囲

(ア) 労働時間の定義

労働時間規則は、「労働時間（working time）」を次のとおり定義している。すなわち、「労働時間」とは、「(a) 労働者が使用者の指揮命令下（at his employer's disposal）で労働し、かつ労働者の活動ないし義務を遂行する時間、(b) 労働者が適切な訓練（relevant training）

¹² 「労働時間の設定に関する指令」（Council Directive concerning certain aspects of the organization of working time）（93 / 104 / EC）。

¹³ EC労働時間指令の制定過程とイギリス政府の対応については、小宮文人・濱口桂一郎・前掲「欧州連合の労働時間指令とイギリスの対応」133頁以下に詳しく紹介されている。

¹⁴ U.K. v. Council of the European Union C-84/94 [1997] I.R.L.R. 30.この判例については、小宮文人・濱口桂一郎・前掲稿133頁以下に詳しく紹介されている。

¹⁵ 当該指令は1993年11月23日の労働社会相理事会で採択されたものであり、時間外労働を含め週労働時間の上限を48時間とするといったかなり厳しい内容の指令である。前述したようにイギリスは一切の労働時間規制を持たない国であるが、この指令はそのイギリスも含めて全てのEU加盟国に適用される。これはひとえに本指令が「安全・衛生」の最低基準を定めるものとして提案されたことによるものである（濱口桂一郎・前掲『EU労働法の形成』115頁参照。）。

¹⁶ 「職場における年少者の保護に関する指令」（Council Directive on the protection of young people at work）（94 / 33 / EC）は、労働時間指令ほど問題にはならなかったが、やはり一般労働条件保護の内容をも安全衛生という枠組に詰め込んだ指令という性格を持っている。本指令の1条（目的）は、児童労働の禁止とともに、年少者が「経済的搾取、安全衛生に又は身体的、精神的、道徳的若しくは社会的な成長に有害な、又はその教育を妨げるような労働」から保護されるべきことを唱っており、その射程はかなり広い（濱口桂一郎・前掲『EU労働法の形成』162-163頁）。

¹⁷ DTI指針は、「労働時間規則の作用及び使用者の留意点、すなわち当該規則を適用するにあたって留意すべき問題点及びその効果について説明したものである。したがって、法に対する正式な若しくは公式の解釈とみなすべきではない」（G. Phillips & K. Scott, Employment Law, (Jordans, 2003) p. 26-27）とされる。

を受けている時間及び(c)『適切な合意 (relevant agreement)』¹⁸に基づき、同規則上、労働時間とみなされる付加的時間 (additional period) (2条1項) である。

DTI指針¹⁹によれば、ビジネスランチ (business lunches) のような労働しながらの昼食時間、労働の一部とみなされる24時間営業の自動車修理工や外勤営業職等の移動時間、自分の仕事に直接関係する職業訓練時間、イギリス国内で事業をなしている使用者に雇用されている者が国外で労働した時間等は、労働時間とみなされる。一方、家と職場間の日々の通勤時間、労働を免除されている休憩時間、仕事に直接関係のない夜間学校や日中仕事を免除されて通学する時間は、労働時間とはみなされない。

なお、「手待時間 (on-call time)」は、労働者が職場にいることを義務づけられている場合は、労働時間とみなされる。しかし、「手待時間」中に労働者が職場を離れてその時間を自由に使える場合は、労働時間とはみなされない。

(イ) 適用範囲

a 適用対象者

労働時間規則は、適用対象者を「被用者 (employee)」とはせずに「労働者 (worker)」としている。

一般に、「被用者」とは、雇用契約の下で現に労働している者をいう。一方、「労働者」とは、被用者よりも広い概念であり、雇用契約の下で現に労働している者のみならず、その他の労務契約の下で個人的に労務やサービスを提供する者を含み、また、失業者も含む。わが国との対比でいえば、被用者は労働基準法上の「労働者」に、労働者は労働組合法上の「労働者」に相当する²⁰。

その上で、「労働者」を「次の契約を締結し、又はそれに基づいて労働する (若しくは既に雇用が終了している場合には、それに基づいて労働していた) 個人である。(a) 雇用契約 (contract of employment) 又は、(b) 明示若しくは黙示を問わず、又は (明示であれば) 口頭若しくは書面を問わず、当該個人がその職業的 (profession) 若しくは営業的 (business) 事業の依頼者 (client) 又は顧客 (customer) ではない契約の相手方当事者に、個人的に労働 (work) 若しくは役務 (service) をなし、又は遂行することを約するその他の契約」と定義する。そして「使用者 (employer)」を「労働者との関係において、労働者を雇用している (若しくは雇用が終了している場合には、雇用していた) 者である」と定義する (2条1項)。

¹⁸ 「適切な合意」とは、労働協約 (collective agreement)、労使協定 (workforce agreement) (投票によって選ばれた代表者によって署名されたもの若しくは労働者が20人以下の使用に関しては労働者の過半数によって署名されたものでも可) 又は労働者と使用者間で法的な強制力のあるその他の合意 (労働契約上の条項も含む。) をいう (2条1項)。

¹⁹ DTI指針第2節「労働時間規制 (WORKING TIME LIMITS)」参照。

²⁰ 林和彦「労働契約の概念」秋田成就編『労働契約の法理論 イギリスと日本』(総合労働研究所、1993年) 88頁参照。

DTI 指針²¹によれば、労働者とは、「雇用契約を締結している者、又は定期的に給料や賃金を支払われて組織や事業若しくは個人のために働いている者」であるとする。その理由として、これらの労働者を雇用する使用者は、一般に労働者に仕事を提供し、仕事の時間と場所を支配（control）し、用具及びその他の器具を提供し、そして税金や各種社会保険料を支払っていることを掲げている。すなわち、労働時間規則の適用範囲を画する具体的判断基準としては、これら4つの基準が重要となることを示唆している。

したがって、労働時間規則は、大多数の公務員や自由契約社員（freelancer）にも適用され、職業訓練のために企業内で働く者や訓練生²²にもまた適用される。ただし、自ら事業を運営している自営業者や、異なった依頼者や顧客のために働く者は労働者ではなく、したがって当該規則は適用されない。また、労働時間規則は、「年少労働者（young workers）」²³と「成人労働者（adult workers）」を区分し²⁴、年少労働者に対しては、種々の保護措置を講じている。

b 適用対象外業務

ただし、労働時間規則は、年少労働者に関する規定を除いて²⁵、当該規則制定時には、仕事の種類にかかわらず、空路、鉄道、道路、海上、内水及び湖上輸送業、漁業、その他、石油及びガス産業において沖合で働くといった海上労働業の各種業務部門、訓練中の医師の業務、又は当該規則の条項と必然的に抵触する可能性のある固有な特徴をもっている、軍隊及び警察といった特定の業務、若しくは市民保護サービス機関の特定の業務部門で雇用される労働者には適用されないとされていた（18条）。すなわち全面的適用対象外業務となっていた。

ところで、輸送業に雇用されているとみなされる労働者には、「移動（mobile）労働者」（運転手及び乗務員）だけでなく「非移動（non-mobile）労働者」も含まれると解されている。DTI 指針も、「輸送業に雇用されていると考えられるためには、使用者が直接輸送事業に携わっていなければならない。例えば、道路運搬、配送若しくは流通を業とする会社で働いている労働者は、道路輸送業に雇用されていることになり、当該規則は、たとえその者が運転手ではないとしても適用されない。また、鉄道経営者の下で働いている者は、鉄道業に雇用されていることになり、同様に適用が除外される。しかし、駅の小売業者の下で働いたり、ガソリンスタンドを兼ねた修理工場（garage）でガソリンを販売していたりする者には当該規則は適用される。同様に、輸送業を業としているわけではない雇用者の下で、輸

²¹ DTI指針1節「適用対象者（WHO'S WHO）」。

²² 例えば、国家職業訓練（National Traineeship）やニューディール（New Deal）における訓練生を含む（DTI指針1節）。

²³ 「年少労働者」とは16歳以上ではあるが18歳未満の労働者をいう（2条1項）。

²⁴ 年少労働者に関しては、以下の点に留意すべきである。すなわち、イギリスは、「職場における年少者の保護に関する指令」採択にあたり、軽作業に従事する児童（child，義務教育の対象とされている15歳未満の者）の労働時間のうち1週12時間という規定（EC指令8条1項a号）、若年者（adolescent，義務教育の対象となっていない15歳から17歳までの者）の1週40時間労働時間規制（同2項）及び夜間労働規制（同9条1項b号）は、施行の日（1996年6月22日）から4年間適用が猶予されていた（同17条1項）。

²⁵ 年少労働者の日ごと及び週ごとの休息時間規制は、不可抗力（force majeure）の場合には、代償休息期間が3週間以内に与えられることを条件として適用除外される（27条）。

送部門で働いている者にも当該規則は適用されるが、もしこれが、輸送業と同一視できる（「自身の稼ぎ」を輸送に負っている“own account” transport services）会社の一部門、すなわち商店に商品を配達する小売チェーンの輸送部門であるならば、それは輸送業とみなされる」としていた。

その後、欧州共同体は、2000年5月、輸送業、海上での油田及びガス産業に従事する労働者、若しくは訓練中の医師を適用範囲に含めるために、EC指令の条項を拡張させる合意に達した。そして、理事会指令は、2000年8月1日に発布され、加盟国はそれを法制化するために3年間の猶予が与えられた。その結果、当該規則は、「非移動労働者」に対してはすべて拡張適用されることとなり、「移動労働者」に対しても週48時間規制（4条1項、2項）と4週間の年次有給休暇の規定（13条）が適用され、かつ「適切な休息（adequate rest）」²⁶の権利、すなわち日ごとの休息时间（10条）、週ごとの休息时间（11条）、休憩時間（12条）が付与されることとなった。また、訓練中の医師に関する限りでは、4年間の実施猶予期間の後に、5年の移行期間経過後、労働時間はすべて週当たり48時間に規制されることとなる。

なお、家事使用人（domestic servant）には48時間労働規制、夜間労働時間規制（6条1項、2項及び7項）等は適用されない。裏返せば、日ごとの休息时间、週ごとの休息时间、休憩時間及び年次休暇の規制は適用される（19条）

イ 週労働時間規制

(ア) 週平均労働時間規制

a 週平均48時間労働の原則

労働時間規則は、1週当たり労働者がなすことのできる総労働時間数に対して、一定の規制を加えている。4条は、労働者との書面による合意（以下「個別的オプト・アウト」という。）がある場合を除いて²⁷、労働者の労働時間は、超過時間を含め、7日ごとにつき、後述する「基準期間（reference period）」を平均して48時間を超えてはならない（同1項）。そして、使用者は、労働者の健康と安全を守るために、1項の基準を確保するため、あらゆる合理的措置（reasonable steps）をとらなければならない。そして、使用者は、「個別的オプト・アウト」の合意をした労働者の最新の記録を保存しなければならない²⁸（同2項）と規定している。

すなわち、「基準期間」における労働者の総労働時間は、契約時間外を含めて、1週当たり平均48時間を超えないことが原則である。したがって、一種の変形労働時間制が原則とな

²⁶ 「適切な休息」とは、「労働者が正規の休息期間、すなわち時間の単位で表示され、かつ疲労その他の不規則な労働パターンの結果として、自分自身又は仕事仲間若しくはその他の者に危害を及ぼさない、及び短時間と長時間を問わず、健康を損なわないことを確保するための十分な長さで連続性をもった期間を取得することを意味する。」（EC労働時間指令2条9項。なお本項は、理事会指令2000/34/EC12項によって付加された。）

²⁷ 「労働者との書面による合意がある場合を除いて」の文言は、1999年改正により付加されたものである（SI 1999/3372, regs 1(3), 3(1)(a),(c)）。

²⁸ 「個別的オプト・アウト」の合意をした労働者の記録保存を定める旨の文言は、1999年改正により付加されたものである（SI 1999/3372, regs 1(3), 3(1)(b)）。

っている。そして、使用者は、この原則を維持するため、あらゆる合理的措置をすることが義務づけられる。

使用者は、労働者が限度時間に近づいているか否かを事前にチェックするためのシステムを整備することが求められる。DTI指針²⁹は、使用者が留意しなければならない点として、労働時間として計算されるのは何時間か、労働者が労働に従事している時間はどの程度か、労働者が1週48時間以上働いている場合は、どうしたらその時間を減らすことができるか、若しくは当該労働者が当該規則からの「個別的オプト・アウト」に署名することを望んでいるのかどうか、どんな記録を保存することが必要とされているかを例示している。

b 基準期間の原則と例外

週最長労働時間の基準となる週平均労働時間は、通常17週（「基準期間」という。）で計算される（4条3項）。ただし、17週未満の雇用ならその期間とされる（同4項）。労働者に適用される「基準期間」は、雇用過程における任意の17週、これが原則である。すなわち、労働者は、現在も、そして将来も、どの17週においても、週平均48時間以上働く義務はない。ただし、「基準期間」は最高17週とされているので、17週単位までの変形労働時間制が許容されることとなる。

しかし、この「基準期間」は、「特殊な労働環境」（21条）にある一定の労働者³⁰に関しては、26週まで延長することができる（同5項）。しかも、後述するように、労働の編成に関する客観的で技術的な理由に基づいて、「労働協約若しくは労使協定」が規定をおく場合には、17週の「基準期間」は52週まで延長することができる（23条b号）。

c 労働時間の算定

週平均の労働時間は、総労働時間数を週平均労働算定の週の数（例えば17週）で割ることによって算定される。ただし、その期間が17週未満ならばその期間を平均化しなければならない（同6項）。なお、週平均の労働時間の算定期間中に、労働者が、年次有給休暇若しくは出産休暇を取得している期間が含まれている場合又は病気休職中であるために当該基準期間に欠勤していたりする期間が含まれている場合には、算定するに当たって、この期間分の時間を総労働時間数に加える必要がある（同7項）。

(1) 個別的オプト・アウトの合意

前述のとおり、労働者は、使用者と週平均48時間規制を適用しないとする、「個別的オプト・アウト」の合意をすることも可能である（4条1項）。しかし、労働者は、少なくとも使用者に7日前に書面で告知することを要するが、いつでも当該合意を解除することができる（5条2項）。また、この告知期間は、3か月を限度として延長することができる（同3項）。「個別的オプト・アウト」の合意は、労働者によって署名された書面によってなされなくてはならないとされる。また、当該合意は更新する必要はない。使用者は、ただ当該合意

²⁹ DTI指針2節“Employers must check”参照。

³⁰ 「特殊な労働環境」（21条）については、後述する。

書に署名した労働者の最新の記録を保存しておくだけでよい。当該労働者に対するそれ以上の記録の保存は要求されていない³¹。

DTI指針は、「個別的オプト・アウト」合意書の記載例³²を例示している。それによれば、当該合意書の要件とされるのは、週平均48時間以上働くことに合意する文言、解除する場合の使用者に対する告知期間等の文言、該当労働者の署名、合意書作成の日付だけである。

ウ 夜間労働時間規制

(ア) 「夜間労働」の通常労働時間

「夜間労働 (night work)」とは、「夜間 (night time)」、すなわち 7時間以上で、かつ午前零時 (midnight) から午前5時までを含む時間で「適切な合意」により決定される時間、又はその決定がない場合には午後11時から午前6時までの時間に行われる労働をいう。また、「夜間労働者 (night worker)」とは、通常、1日の労働のうち「夜間」に3時間以上労働する者、又は「労働協約若しくは労使協定」³³に特定されうる年間の夜間労働時間の割合以上に「夜間」に労働する者をいう(2条1項)。

このように定義された「夜間労働者」の通常労働時間は、「基準期間」を通じて、24時間ごとに8時間の平均を超えることはできない(6条1項)。使用者は、労働者の健康と安全を守るために1項の基準を確保するため、あらゆる合理的措置をとらなければならない(同2項)。なお、「基準期間」は、17週である(同3項)。

DTI指針³⁴によれば、労働者の毎日の労働時間のうち少なくとも3時間以上を夜間に働くことが、「標準的労働形態 (as a normal course)」であるならば、当該労働者は夜間労働者とみなされる。「標準的労働形態」とは、夜間労働することが、通常の労働形態となっていることを意味する。したがって、臨時に夜間に労働する者は、夜間労働者ではない。

また、夜間の平均労働時間は、労働者が当該規則の下で付与された権利を行使した休暇日数を差引いた後に基準期間(例えば17週)内の夜間の所定労働時間をその期間内の日数で除すことによって算定する(同5項)。

³¹ DTI指針2節 “What if worker agrees to work longer hours?” 参照。

³² DTI指針2節による「個別的オプト・アウト」合意書の記載例は、以下のとおりである。

私(名前)は、1週48時間以上働くことに合意いたします。
もし、私の気持ちが変わった場合は、この合意を終了させるために(相当の期間に-3か月を限度とする)、使用者に対し、書面による告知を致します。

署名_____

日時_____

³³ 労使協定の定義については後述する。

³⁴ DTI指針3節「夜間労働 (WORKING AT NIGHT)」 “who is a night worker?”参照。

次に労働が「特別な危険 (special hazards)」又は「重度の肉体的若しくは精神的緊張 (heavy physical or mental strain)」を伴う場合には、平均化は認められない(同7項)³⁵。すなわち、8時間の絶対的規制がある。なお、「特別な危険」又は「重度の肉体的若しくは精神的緊張」を伴う労働とは、「労働協約若しくは労使協定」で、使用者と労働者間で合意されたもの、又は、「1999年労働分野における健康及び安全管理規則 (Management of Health and Safety at Work Regulations 1999)」³⁶ 3条で、「危険審査 (risk assessment)」によって重度の危険の可能性のあるものとして指摘されたものをいう (6条8項)。

(イ) 健康審査及び昼間労働への転換措置

a 健康審査の実施

使用者は労働者がさらされている健康及び安全への危険性について定期的に審査する義務を負う。また、労働者も健康及び安全への危険性を認識しその危険がいかに怖いものであるかを認識し、あらゆる危険性を減ずるような措置を講ずるべきである。病気で夜間に全く働くことができなくなる者は希である。しかし、もしある労働者が特定の病気で苦しんでいる場合、当該労働者を夜間労働に従事させることは、その危険を増大させることになる可能性が高いことに留意すべきである。

そこで、労働時間規則7条は、使用者が、成人労働者を夜間労働に就けるに当たっての要件を明示している。すなわち、夜間労働に就ける前に無料の「健康審査 (free health assessment)」の機会を提供すること。又は、それ以前に「健康審査」を受けていて、それが夜間労働就労時に無効であると信じる理由がない場合であり (1項(a))、かつ夜間業務についている労働者に定期的に無料の「健康審査」の機会を提供している場合である(同項(b))。

また、年少労働者を午後10時から午前6時までの時間 (以下、「制限時間 (restricted period)」という。) に労働させる場合には、(i)その労働に就ける前に年少労働者の「健康及び適応力審査 (assessment of his health and capacities)」の機会を提供すること、又は(ii)それ以前に「制限時間」に就労するための「健康及び適応力審査」を受けていて、それが夜間労働就労時に無効であると信じる理由がないことに加えて (同条2項(a))、その後定期的に無料の「健康及び適応力審査」の機会を確保すること (同項(b)) が必要である。

DTI指針³⁷によれば、「健康審査」は、「問診表 (questionnaire)」と「健康診断 (medical examination)」という2つの段階を経て実施される。第2段階の「健康診断」は、使用者が夜間労働に従事する労働者の適格性に疑念を抱いた場合にのみ必要とされる。使用者が、第1段階の「問診表」をもって労働者の夜間労働への適格性を評価する場合は、それを評価する

³⁵ このような労働に就く夜間労働者の労働時間は24時間につき8時間以内とし、変形制は認められない。

³⁶ 「1999年労働分野における健康及び安全管理規則」は、1999年12月29日に制定された。船員若しくは家事労働者を除くすべての使用者及び労働者等に適用される (2条)。労働者等の健康及び安全管理のために安全衛生整備 (health and safety arrangements) (5条)、健康監視 (health surveillance) (6条)、安全衛生幫助 (health and safety assistance) (7条) 等の内容を規定している。

³⁷ DTI指針第4節「夜間労働者の健康審査 (HEALTH ASSESSMENTS FOR NIGHT WORKERS)」参照。

に足る資格を持った医療専門家、すなわち夜間労働が健康に及ぼす影響を熟知している医師又は看護師からの助言を得るべきであるとされる。なお、「健康審査」は、仕事の形態及び当該規則の下での労働時間規制を考慮してなされるべきで、多くの場合、1年に1度実施することが適当であるとされる。労働者は「健康審査」を必ずしも受ける必要はない。しかし、使用者は必ず「健康審査」の機会を労働者に提供しなくてはならない³⁸。また、年少労働者の夜間労働に対する適格性の判断にあたっては、年少労働者の体格、熟練度及び経験を考慮して特別な配慮をすることが求められている。なお、乳児を持つ母親又は妊娠中の女性に対しても特別な配慮が求められる。

DTI 指針では、「問診表」の記載例が示されている³⁹。

b 「健康審査」内容の開示

「健康審査」の内容を当該労働者以外の者の開示することは、当該労働者が書面による承諾を与え又はその開示内容が労働者がその仕事に耐える旨の記述に限って許される（7条5項）。

³⁸ DTI 指針は、「使用者は健康問診表が夜間労働者によって答えられたときは、それを審査しなければならない。ただし、働く機会を奪われることを恐れて、健康診断をすることを望まない者がいることにも留意する必要がある。しかし、もし夜間労働への適格性について疑念を持ったならば、使用者は当該労働者に健康診断を受診するよう依頼すべきである。そして、健康診断をするに際して、使用者は医師又は看護師に当該労働者の仕事の形態を説明しなければならない。」とする。

³⁹ DTI 指針 9 節「問診表記載例 (Sample Health Questionnaire)」

あなたは、夜間労働することに適していますか？

このアンケートは、あなたが夜間労働に適しているかどうかを判定することを目的とします。あなたが提供する全ての情報は決して他に漏らしません。

労働の形態 / 夜間労働の連続時間.....

1. 姓(Surname)
2. 名(First and second name/s)
3. 性(Sex) 男 / 女
4. 生年月日 (Date of birth)
5. 本籍地(Permanent address)
6. 職制上の資格(Job title)
7. 国民保険番号(National insurance no.)
8. 所属 / タイムレコーダ番号(Department/clock no.)

あなたは以下のいずれかの健康問題で悩んでいますか？ はい / いいえ

- 糖尿病
- 心臓又は循環器障害
- 胃又は腸の障害
- 睡眠不足をもたらすような健康状態
- 特に夜間に症状が悪化する慢性の胸部障害
- 定期的な薬物療法を必要とする健康状態
- その他、仕事の適正に影響を与えるかもしれない健康上の要因

上記が相違ないことを証するために下記の通り署名します。

署名..... 日付.....

審 査

[本問診表は、当該労働者が夜間労働に適しているか、若しくは健康診断のために医師又は看護師による診察を必要とするかの指標となるものです。]

署名..... 日付.....

「健康審査」の結果は、2種類の情報をもたらす。一つは、仕事の適格性に関する情報である。これは使用者に対して与えられる。もう一つは、医学的情報である。これは当該労働者が使用者（又は第三者）に対して、書面で、合意したもののみ開示することができる。

c 昼間労働への配転措置

労働者が夜間労働によって引き起こされた、又は悪化した健康上の問題で苦しんでいるとするならば、使用者は当該労働者に対して、適切な措置をとることが求められる。

そこで、労働時間規則は、適格な医療専門家によって、労働者が夜間労働によって引き起こされた、又は悪化された健康上の問題を抱えているとの診断がなされた場合には、当該労働者を、可能ならば、昼間の仕事に配置転換させさせなければならない旨規定する（7条6項）。

エ タイム・オフ（休息、休日）

労働者には、「タイム・オフ（time off）」⁴⁰として、「日ごとの休息」及び「週ごとの休日」が付与される。

(ア) 日ごとの休息

成人労働者は、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（daily rest）」（以下「休息」という。）が付与される。（10条1項）。換言すると、1日につき拘束時間の上限は13時間ということになる。

この「休息」については、次の例外がある。すなわち、「測定対象外労働時間」に該当の場合（20条）、「特殊な労働環境」にある場合（21条）、「交替制労働者」のシフト変更等の事情により「休息」を付与することができない場合（22条）、「労働協約若しくは労使協定」によって、修正又は除外された場合（23条）である。以上の例外を適用するに当たって、使用者は、同等期間の「代償休息」付与義務を負う。そして、客観的な理由で、当該代償休息の付与が困難な場合には、安全衛生保護上の適切な措置を講じなければならないとされている（24条）。

また、年少者は、24時間ごとに、12時間以上継続した「休息」の権利を有する（10条2項）。年少労働者の「休息」時間は、例えば清掃員のように労働時間が1日を分割するものである（be split up over the day）場合又は1日の全般に分散する（of short duration）労働に従事する場合には中断されることがある（同3項）。なお、使用者の管理能力を超える異常な予知できない状況や、災害が発生し若しくは災害の危険が差し迫った場合等、「異常な状況」が起こった場合にのみ、年少者の「休息」時間を減じたり又は付与しないこととすることができる。ただし、その場合は、3週間以内に「代償休息」を付与することが義務づけられる（27条）。

(イ) 週ごとの休日

成人労働者は、「休息」に加えて、7日間ごとに、24時間以上の「週ごとの休息期間

⁴⁰ 「タイム・オフ」とは、「有給又は無給で労働者が労働義務を免除される時間」と定義される（小宮文人・前掲『イギリス労働法』99頁）。

(weekly rest period)」（以下「休日」という。）の権利を有する（11条1項）。ただし、使用者は、労働者が「休日」を確実に取得できるようにしなければならないが、労働者が「休日」を現実取得することまでは強制されていない。なお、「休日」は、後述する「年次休暇」とは別に付与される。

24時間の「休日」は、14日の「基準期間」の平均でもよい（同条2項）。すなわち、労働者は、2週間に最低1日の「休日」を2回与えられても、2週間に連続する最低2日の「休日」を1回与えられてもよい。これは、2週間単位の変形休日が許容されることを意味する。

また、年少労働者は、原則として、週ごとに可能な限り継続した2日の「休日」を得る権利を有する（同条3項）。ただし、2週間で平均化することはできない。すなわち年少者の休日は、2週間単位の変形制は認められない。なお、仕事の性質上、週ごとに連続する48時間の「休日」を付与することができない場合は、年少労働者の週の休日時間は36時間とすることができる（同条8項(b)）

オ 休憩時間

成人労働者の1日の労働時間が6時間以上である場合、「労働協約若しくは労使協定」に定めがある場合は除いて、継続した20分以上の「休憩時間 (rest breaks)」（以下「休憩」という。）をとる権利があり⁴¹、その時間には「職場 (workstation) 」を離れる権利を有する（12条1項、2項及び3項）。なお、「休憩」は労働時間の始め又は終わりにおいてではなく、6時間の労働時間の中途に与えられなければならない⁴²。

また、年少労働者の場合は、その1日の労働時間が4時間30分以上である場合、最低30分のできるだけ継続した「休憩」をとる権利を有する（同条4項）。なお、年少労働者が複数の使用者に雇用されている場合の1日の労働時間は、休憩時間の算定にあたっては、各使用者の下で労働する時間を合計する（同条5項）。なお、「休息」の場合と同様に、「異常な状況」が起こった場合にのみ、年少者の休憩時間を減じる、又は付与しないこととすることができる。ただし、その場合は、3週間以内に「代償休息」を付与することが義務付けられる（27条）

カ 年次有給休暇

(ア) 年次休暇権

労働時間規則13条は、労働者は、各「年次休暇年 (leave year) 」において4週間の「年次休暇を取得する権利 (entitlement to annual leave. 以下「年次休暇権」という。) を有する（同条1項）と規定する⁴³。すなわち、全ての労働者に4週間の「年次休暇権」が付与される。

⁴¹ 休日の付与義務と同様に、使用者は、労働者が休日を確実に取得できるようにしなければならないが、労働者が現実取得することまでは強制されていない。

⁴² DTI指針6節「休憩時間 (REST BREAKS AT WORK) 」による。

⁴³ 労働時間規則13条は、「(1)労働者は、各年次休暇年において、2項によって決定された年次休暇が付与される。(2)(a)1998年11月23日以前に始まる年次休暇年においては、3週間。(b)休暇年が1998年11月23日後から1999年11月23日前の間に始まる場合は、当該休暇年が始まる時点で経過してしまった1998年11月23日に始まる休暇年の割合に相当する4週間目の割合が3週間に付加。(c)1999年11月23日後に始まる年次休暇年においては、4週間」と規定されていた。しかし、2001年10月25日より、2項は削除され、1項は、「労働者は、各年次休暇年において、4週間の年次休暇が付与される。」と改訂された。

1週間の年次休暇は、1週の間、労働から解放されることを意味する。しかもこの間労働したものと同様に扱われる。したがって、週5日が労働日であるフルタイム労働者の年次休暇の付与日数は、20日（5日/週×4週）となり、週3日が労働日であるパートタイム労働者の付与日数は、12日（3日/週×4週）となる⁴⁴。ただし、農業（agriculture）に従事する労働者には適用されない（同条4項）。

労働者の「年次休暇年」は、「適切な合意」に定められる暦年中の特定日に始まる。ただし、そのような「適切な合意」が適用されない場合には、当該労働者が雇用を開始した日及びその後1年ごとの日に始まる（同条3項）。

雇用開始日が「年次休暇年」開始の後である場合は、当該休暇日数は「年次休暇年」の残余期間に比例する（同条5項）。すなわち、企業の指定する既存の「年次休暇年」の途中で雇用されることとなった労働者の「年次休暇権」は、「年次休暇年」の雇用されていない期間との按分比となる。また、「年次休暇年」の途中で雇用を終了することとなる労働者の「年次休暇権」は、「年次休暇年」の期間中に雇用されている総日数との按分比となる。もしこの計算で端数が生じる場合は全1日として取り扱われる（同条6項）。

年次休暇は分割して取得することができるが、それはその「年次休暇年」に権利が発生している分に限られ、また、雇用が終了した場合を除き、手当に置き換えることはできない⁴⁵（同条9項）。

(イ) 年次休暇権の補償

労働者が、「年次休暇年」に付与された年次休暇の全部を取得せずに雇用が終了した場合は、使用者は、「適切な合意」による金員、そのような合意がない場合には、労働時間規則16条に定める手当⁴⁶と同様の額を当該労働者に支払わなければならない（14条2項及び3項）。

また、雇用期間の終了に際して、労働者が請求することのできる未取得の休暇日数の計算をするにあたっては、「年次休暇年」の最初の日又は雇用された日から雇用の最終日までが通算され、現在の「年次休暇年」の残余日数には関係しない⁴⁷。

(ウ) 年次休暇取得の要件

労働者は、年次休暇を取得するにあたって、使用者に対し、自分が取得しようとする休暇期間の長さの2倍に相当する長さの告知期間を与えなければならない。一方、使用者は、休

⁴⁴ DTI指針7節参照。

⁴⁵ 雇用関係終了の場合を除き、年次休暇を代償手当でもって替えることは禁止されている（14条）。

⁴⁶ 労働時間規則16条は、労働者は、権利を有する年次休暇期間に関し、各週ごとに1週間給分の手当を支払われる権利を有する（1項）。この手当の支払いは労働者の契約に基づく報酬の権利に影響を与えない（4項）。しかし、使用者は手当の支払分については契約上の報酬を支払う責任を免れ、その報酬の支払分についてはその手当を支払う責任を免れる（5項）と規定する。

⁴⁷ すなわち、当該未取得の年次休暇の計算は以下の公式を使って算定される（14条3項(b)）。

$$(A \times B) - C$$

A；労働者が付与された年次休暇の日数（＝4週間分の年次休暇日数）

B；仕事を辞める前に経過した当該労働者の年次休暇年の量（＝勤続年数）

C；当該労働者の休暇年が始まった日から終了した日までの間に取得された休暇の期間（＝取得された休暇の総日数）

暇を禁じようとする期間の休暇日数に相当する長さの告知を与えることにより、特定の日の休暇取得を拒否することができる。また、使用者は、休暇取得を禁止しようとする日数の2倍の長さに相当する告知を与えることによって、一定の日に休暇の全部又は一部を労働者に取得するよう求めることができる（15条1項から4項まで）。

(I) 雇用初年度の年次休暇

前述したとおり、「年次休暇権」（雇用が終了する際の未取得の休暇に対する代償手当の権利を含む。）は、雇用の最初の日に始まる⁴⁸。しかしながら、使用者は雇用の最初の年は、合意により、当該年にわたって実際に取得できる休暇の日数を比例付与するという「付加システム」の利用を選択することができる。

すなわち、当該システムにより取得できる休暇日数は、当該1年の年休権の12分の1が毎月初めに付加される（15条A2項）。しかし、この計算では実際の日数に端数が生じるので、取得できる休暇日数は半日単位に切り上げられる。なお、切り上げられた端数は残余休暇日数から差引かれる（同条3項）。ただし、当該システムは、2001年10月25日以前に雇用が始まった者には適用されない（同条4項）⁴⁹。

(オ) 年次休暇期間に関する手当

労働者は、権利を有する年次休暇期間に関し、各週1週間給分の手当を支払われる権利を有する（16条1項）。この手当の支払いは労働者の契約に基づく報酬の権利に影響を与えない（同4項）。しかし、使用者は手当の支払分については契約上の報酬を支払う責任を免れ、その報酬の支払分についてはその手当を支払う責任を免れる（同5項）。

(カ) 法定年次休暇と雇用契約上の年次休暇

当該規則上の年次休暇権は、雇用契約上の年次休暇権に付加されない。重複して取得することはできない。すなわち、労働者に付与される休暇日数は、「法令上の年次休暇」と「雇用契約上の年次休暇」という2種類の年次休暇のうちどちらか長い方ということになる⁵⁰。また、当該年次休暇権は、「銀行休日」⁵¹に付加されるものでもない。

⁴⁸ 2001年改正によって削除された旧13条7項、8項においては、年次休暇の発生要件を以下のとおり規定していた。すなわち、労働者が当該期間の年次休暇の権利を取得するためには、継続して13週間、雇用されている必要がある（7項）。当該13週の全部又は一部の日における使用者との関係が契約で拘束されているならば、13週間雇用が継続したものと認められる（8項）。

⁴⁹ DTI指針は、「付加システム」による年休の付与日数の計算方法を例示している。

例 1

雇用されて3か月となるフルタイム労働者には5日間の休暇が付与される。

4週間（5日/週×4週=20日）の年休権に3/12を掛けると5日となる。

例 2

雇用されて1か月以内の週3日労働のパートタイマーには1日の年休権が付与される。

4週間（3日/週×4週=12日）の年休権に1/12を掛けると1日となる。

例 3

雇用されて8か月目となるフルタイマーは、13日と1/2日の年休権を取得する。

4週間（20日）の年休権に8/12を掛けると13.33日となる。これは、13日と1/2日に切り上げられる。

⁵⁰ DTI指針7節、“More Detailed Information”。

⁵¹ イギリスには合計8日の「銀行休日（bank holiday）」があるが、これを定める「1971年銀行金融取引法（Banking and Financial Dealings Act 1971）」は、銀行休日における一定の金融取引を禁止しているだけで、労働者の休暇を保障するものではない（小宮文人・前掲『イギリス労働法』93頁参照）。

キ 労働時間規制の適用除外

(ア) 測定対象外労働時間

労働時間規則は、特定の規制を適用除外とするいくつかの形態を規定している。

第1の形態は、当該労働者の労働時間が、「測定対象外労働時間」(20条)に該当する場合である。当該規則の定めは、年次休暇の付与義務規定を除いて、労働者自らが働く時間の長さを決定できる場合は適用されない(20条1項)。そして、そのような労働者として、幹部管理職、家族労働者、宗教的儀式を司る労働者を列挙している。

また、契約労働時間は予め決定しているが、それ以外につき実際に働く時間の長さを労働者が決定できる場合の適用除外がある(同2項)。すなわち、付加的労働に費やされる時間を労働者自らが決定できる場合は、当該付加的労働時間は労働時間としては測定されない。ただし、適用除外の対象となるのは、週平均労働時間規制と夜間労働時間規制だけで、「休息」、「休日」、「休憩」及び「年次休暇」の規定は適用される。

これらの制度については2で詳述する。

(イ) 労働協約若しくは労使協定による適用除外

第2の形態は、「労働協約若しくは労使協定」による適用除外である。

「労働協約若しくは労使協定」は、全ての労働者に関して夜間労働時間の規制(6条1項、2項及び7項)、成人労働者に関しては「休息」(10条1項)、「休日」(11条1項、2項)及び「休憩」(12条1項)の規制について、その適用を修正又は排除することができる(23条(a))と規定する。すなわち、「労働協約若しくは労使協定」は、全ての労働者に対する夜間労働者の労働時間規制の適用を修正又は除外することができる。しかし、「休息」、「休日」及び「休憩」に関しては、成人労働者に対してのみその適用を修正又は除外することができるだけである。ただし、その場合にも、適用を除外され又は修正を受けた労働者に、「代償休息」付与又は適切な保護が与えられなければならない(24条)。

また、労働の編成に関する客観的で技術的な理由に基づいて、「労働協約若しくは労使協定」が例外規定を置く場合には、17週の基準期間は52週まで延長することができる(23条(b))。なお、DTI指針⁵²は、労働協約によって協定された労働条件の適用を受けている労働者は、労使協定⁵³の主体となることはできないとする。

(ウ) 特殊な労働環境による適用除外

第3の形態は、「その他特段の場合(other special cases)」、すなわち「特殊な労働環境」による適用除外である⁵⁴。労働時間規則21条は、第24条の代償休息の付与を要件として、「夜間

⁵² DTI指針8節「当該規則適用の詳細(MORE ABOUT THE APPLICATION OF THE REGULATIONS)」参照。

⁵³ 当該DTI指針によれば、労使協定は、次の要件を満たさなければ無効とされる。すなわち、書面でなされていること、適用対象労働者に対して、当該協定書を、わかりやすい解説書とともに協定前に配布すること、協定締結前に、全従業員若しくはグループの全構成員の署名、又は雇用されている労働者が20名以下であるならば従業員の代表者の全て若しくは全従業員の過半数を代表する者の署名がなされたものであること、有効期限が5年を超えないこと、である。

⁵⁴ 以下については、DTI指針8節、「特殊な労働環境(special circumstances)」参照。

労働時間」規制並びに成人労働者の「休息」、「休日」及び「休憩」の規制は、次の5つの場合には適用されないと規定している⁵⁵。

第1は、「職場と住居が遠く離れている場合若しくは労働者の複数の職場が互いに遠く離れている場合」(21条(a))、すなわち職場が労働者の住居から遠く離れており、かつ当該労働者が仕事を短時間で完了するために少ない日数で長時間働く事を希望する場合、又は労働者が一定の形態で働き難い異なった複数の職場で働かなければならない場合である。

第2は、財産及び人身の保護のための常時駐留を必要とする保安及び監視の業務、特に警備員、管理人、警備会社の場合である(同条(b))、財産や個人を守るための保安あるいは監視を必要とする業務は、時間が不規則とならざるをえないためである。

第3は、サービス又は生産の連続性を保つ必要のある業務、すなわち当該労働者が、病院又は類似の施設、居住施設及び刑務所の行なう収容、治療、看護の業務、港湾又は空港の労働者、印刷、放送、テレビジョン、映画制作、郵便電信、巡回医療及び消防救急の業務、ガス、水及び電気の生産、電送及び配給、家庭廃棄物の収集及び償却の業務、技術的利用から労働を中断できない産業部門、研究開発の業務、又は農業に従事する場合(同条(c))である。これは、病院、居住施設、刑務所、メディア製作会社、公共事業といった産業は、仕事を中断することができないため、常時駐留する必要がある業務であるためとする。

第4は、農業、観光旅行業、郵便業務のように業務の急増が予測できる場合(同条(d))、すなわち、農業や観光旅行業、郵便業務において、季節的に業務の急増する期間がある場合である。

そして、第5は、使用者の管理能力を超える異常な予知できない状況又は災害が発生し若しくは災害の危険が差し迫った場合である(同条(e))。

なお、以上の場合においては、週労働時間規制の基準期間は、17週から26週に延長することもできる(4条5項)。

(I) 交替制勤務労働者

第4の形態は、「交替制勤務労働者(shift workers)」の適用除外である。

労働時間規則22条は、交替制労働の運営に当たり、その都度労働者の勤務割が変わり、勤務の終了と次の勤務の開始との間に日ごとの休憩時間や、週ごとの休憩時間が取れない場合(同条1項(a))、清掃員の業務のように労働時間が当日の全般に分散する労働に従事する場合(同項(b))には、「休息」及び「休日」の規制を適用除外することができると規定している。

また、家事使用人(domestic servant)には週平均労働時間規制、夜間労働時間規制は適用されない。しかし、休息、休日、休憩、及び年次休暇の規制は適用される(19条)。

(オ) 代償休息付与義務

⁵⁵ 言い替えば、週労働時間と年次休暇のみが適用される。

労働時間規則24条は、「特殊な労働環境」による適用除外、「交替制勤務」による適用除外及び「労働協約若しくは労使協定」による適用除外を行使する場合には、できるだけ同等の「代償休息时间（period of compensatory rest）」を認め、それが客観的な理由で不可能な例外的な場合は、労働者の健康と安全を守るための適切な保護を与えなければならないと規定する。

代償休息とは、未取得の休息・休日時間又は休息・休日時間の一部と同等の長さの休息・休日時間である。当該規則は、全ての労働者に対し、1週間に90時間の休息時間を付与することとしている。これは労働者に付与された、休息时间（11時間×6日）及び休日時間（24時間×1日）の合計時間である⁵⁶。代償休息付与規定は、当該規則に規定された形式とは異なった休息の取得を許容するものである。

ク 実効性の確保

(ア) 記録の保存義務

労働時間規則9条は、週平均労働時間（4条1項）、夜間労働時間規制（6条1項及び7項）、並びに夜間労働者の健康審査義務（7条1項及び2項）の規定を遵守したことを証明するために、十分な記録を2年間保存することを使用者に義務づけている。

DTI指針⁵⁷によれば、労働者の各週の平均労働時間の記録を継続的に保存する必要はないとされている。どのような記録を保存するかは、労働者個々の契約とその労働形態による。また、記録保存の書式は規定されていない。したがって、給料といった他の目的のために保存されている既存の記録で代用することもできる。ただし、「個別的オプト・アウト」に合意した労働者の最新の記録、並びに夜間労働者の氏名、健康審査をした日時及び健康審査の結果を記した記録は保存しなければならない。しかし、「休憩」、「休日」及び「年次休暇」の記録の保存は要求されていない。なお、記録は2年間保存しなければならない。

(イ) 労働時間規則違反に対する制裁措置

労働時間規則に違反した場合には、その内容によって管轄が分かれている。

a 週平均労働時間規制及び夜間労働時間規制等違反の場合の制裁

週平均労働時間規制、夜間労働時間規制、記録保存義務及び代償休息付与に関する規定には、「1974年職場等安全衛生法（Health and Safety at work etc Act 1974）」が適用され、「安全衛生執行局（Health and Safety Executive）」又は「地方行政機関（local authority）」によって「施行（enforce）」される（28条）。

安全衛生執行局は、工場、建築敷地、鉱山、農場、移動遊園地会場、採石場、化学薬品工場、核基地、学校及び病院の履行確保にあたる。そして、「安全衛生委員会（Health and Safety Commission）」の「施行方針（Enforcement Policy Statement）」に従って施行される。商店及び小売業、事務所・ホテル及びケータリング業、スポーツ・レジャー及び消費者事業

⁵⁶ 前掲DTI指針8節参照。

⁵⁷ DTI指針8節、「More About Keeping Records」参照。

(consumer services) においては、地方行政機関がこれの履行確保にあたる⁵⁸。

使用者が、「1974年職場等安全衛生法」の諸規定に違反したと認められた場合は、「犯罪 (offences) 」として罰せられる (29条) 。すなわち、安全衛生執行局又は地方行政機関によって、「是正勧告 (improvement notice) 」又は「禁止通告 (prohibition notice) 」が発せられ、悪質な場合は、刑事訴訟手続が開始される⁵⁹。

労働時間規則に基づく権利を主張したことを理由として「不利益取扱 (detriment) 」を受けた労働者は、「雇用審判所 (Employment Tribunals) 」⁶⁰に訴えることもできる (31条)⁶¹。そうした理由で解雇された被用者は、自動的に、「不公正解雇 (unfair dismissal) 」されたものとみなされる (32条)⁶²。

b 休息、休日及び年次休暇規定等違反の場合の救済

「休息」、「休日」、「休憩」及び「年次休暇」の権利が侵害された場合は、補償裁定を行う権限のある雇用審判所を通して「救済 (remedies) 」される (30条)

賠償金の額は、雇用審判所が、労働者の権利の行使を侵害したという使用者の債務不履行の程度及び当該債務不履行の結果として当該労働者が被った損害等を適性かつ公平に勘案して決定される⁶³。ただし、当該申立ては、通常、その権利行使が許されるべきであった日から3か月以内になされなければならない (同条2項)

また、「1996年雇用審判法 (Employment Tribunals Act 1996) 」の下で、「斡旋・調停・仲裁委員会 (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) 」に、審判所の聴聞なしで和解するための「調停 (conciliation) 」手続を依頼することも可能である (33条)

ケ 労働時間規則の特徴

労働時間規則は、非常に興味深い立場を示している。すなわち、一方で「安全衛生保護義務」を高らかに明記し、他方でそれに相反する「個別的オプト・アウト」、すなわち48時間規制の解除の合意を容認する。それは、EC労働時間指令が難産の末、「安全・衛生」という枠組の中で成立したことに起因している。

前述した通り、イギリスは、ECが社会政策の領域へ管轄権を拡張することに一貫して反対の立場を示してきた。しかも、ECにおいては、全会一致が慣行となっていたため、一国でも反対すればいかなる規則や指令も採択できない状況が続いていた。ところで、1985年のローマ条約の改正によって、「安全・衛生」については理事会の特定多数決で採択することが可能となった。そこでEC委員会は、1日の最長労働時間を規定するのではなく、間接的

⁵⁸ DTI指針8節、「実効性の確保の詳細 (More About Enforcement) 」参照。

⁵⁹ 安全衛生法規及びその義務違反に対する制裁手続については、小宮文人・前掲『イギリス労働法』130-137頁参照。

⁶⁰ 雇用審判所は、一般に三者構成となっている。すなわち、法的な資格を有する委員長と労働関連の問題を扱うことについての経験を有する2人の民間人 (lay) 委員である。

⁶¹ 「1996年雇用権法 (Employment Rights Act 1996) 」45A条参照。

⁶² 「1996年雇用権法」101A条参照。

⁶³ Gillian Phillips and Karen Scott, op. cit., p.33.

に休息时间として規定することや、夜間労働や交替制の規定を前面に打ち出すことを通じて「安全・衛生」という枠組に載せて⁶⁴、1993年11月23日に指令案は採択され、EC労働時間指

⁶⁴ EC労働時間指令は、その前文で、

「欧州連合の理事会は、

『欧州共同体(European Community)』を設立している条約、及び中でも特に118 a条を考慮して、

『委員会(Commission)』からの提案を考慮して、

『欧州議会(European Parliament)』と相協力して、

『経済社会評議会(Economic and Social Committee)』の意見を考慮して、

- ・ 条約118 a条は、労働者の安全及び健康の保護の水準向上を保障するために、特に労働環境の改善の促進に最低限度必要なことを、理事会(Council)が指令によって定めると規定しているので；
 - ・ 当該条約の文言によれば、これらの指令が中小企業の創業及び発展を抑制するような方法で、行政的、財政的、法的に強制することを避けることとしているので；
 - ・ 『職場における労働者の安全及び健康の改善を促進するための施策の導入に関する1998年7月12日の理事会指令89/391/EEC (Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work)』の条項は、当該指令の対象とされる領域に対して、より厳格にかつ/又は当該指令に内在する特別な規定に抵触しない限りは、全面的に適用されるので；
 - ・ 1989年12月9日にストラスブールで開かれた欧州理事会の会議において、加盟11か国の国家又は政府の首脳によって採択された『労働者の基本的社会権に関する共同体憲章(the Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers)』、及び特に当該憲章第7論点1項、第8論点及び第19論点1項が以下のように宣言しているので
 - 『7 域内市場の達成は、欧州共同体における労働者の生活及び労働条件の改善に資するものでなければならない。この過程は、特に労働時間の長さ及び設定、並びに有期契約、パートタイム労働、臨時労働及び季節労働といった期間の定めのない契約以外の雇用形態に関して改善を維持させつつ、結果として生活及び労働条件に接近するものでなければならない。
 - 8 欧州共同体内の全ての労働者は、週の休息时间及び年次有給休暇を取得する権利を有する。ただし、その長さについては、国内の慣行に留意して、徐々に調和させるようにしなければならない。
 - 19 全ての労働者は、労働環境において、十分な健康及び安全の条件を享受するものでなければならない。なされた改善を維持しつつ、この分野におけるさらなる調和が達成されるために、適切な施策が講じられなければならない。』；
 - ・ 職場における労働者の安全、衛生及び健康の改善は、純然たる経済的考慮に従属してはならない目的であるので；
 - ・ この指令は、域内市場の社会的側面の創造に实际的に寄与するものであるので；
 - ・ 労働時間の設定に関する最低限度の必要条件を構築することは、当該共同体における労働者の労働条件の改善につながるものであるので；
 - ・ 共同体労働者の安全及び健康を保障するために、日々、週及び年間における最低限の休息及び適当な休息が保障されなければならないので；これとの関係で、週の労働時間の最長限度を設定することが必要であるので；
 - ・ 夜間労働との関連を含め、労働時間の設定に関する国際労働機構(the International Labour Organisation)の原則が考慮されるべきであるので；
 - ・ 週の休息时间に関しては、加盟国における文化的、倫理的、宗教的及びその他の要因の多様性が考慮されるべきであるので；特に、日曜日が週の休息时间に含まれるべきかどうか、及び含まれるとするならばどの範囲においてかの決定権は、最終的には各加盟国にあるので；
 - ・ 人間の体は、夜間には環境の悪化及び一定の労働組織形態上の負荷に対してより過敏であること、並びに夜間労働の長期化は、労働者の健康に有害であり、かつ職場の安全が脅かされる可能性があることが調査によって明らかにされているので；
 - ・ 超過時間を含め、夜間労働の連続期間を制限することが必要であり、かつ夜間労働者を常時使用する使用者は、所轄官庁の訓告に供するために、もし所轄官庁が要求するならば、そのような情報(夜間労働者の常時使用情報(筆者編注))を提供するよう規定しておくことが重要であるので；
 - ・ 夜間労働者は就業する前に、及びその後は定期的間隔で、無料の健康審査を受ける権利を付与されるべきであること、また、健康上の問題をかかえている場合には、可能な限りいつでも、当該労働者に適した昼間労働に配置転換されるべきであるので；
 - ・ 夜間労働者及び交替制労働者の勤務状態は、健康及び安全の保護の水準が彼らの労働の性質に適したものであるべきこと、又は保護の体制及び機能並びに予防の運用及び手段が効果的であるべきことが重要であるので；
 - ・ 特殊な労働条件は労働者の安全及び健康に有害な影響をもたらすことがあるので；あるパターンに従った労働を組織化する場合は、当該労働者に労働を適合させるという一般原則を考慮に入れるべきであるので；
 - ・ 該当する労働の特殊な性質により、この指令の範囲から除外された一定の部門又は活動に労働時間を設定する場合は、別々の措置を講ずることが必要となることであるので；
 - ・ 企業内に労働時間を設定する場合に生じやすい疑問を考慮して、労働者の安全及び健康の保護の原則に従うことを保障しながら、この指令の一定の条項を適用するにあたって、弾力的に規定することが望ましいと思われるので；
 - ・ 一定の条項は、場合により、加盟国又は労使によって履行された適用修正に服するかもしれない旨を定めておくことが必要であるので；一般原則として、適用修正の場合には、関係労働者は同等の代償休息が与えられなければならないので、
- この指令を採択した。」と述べ、当該指令が安全衛生制度上のものであることを宣言している。

令が成立した。その後、1997年5月に労働党政権が誕生し、労働時間指令の国内法化が進められた⁶⁵。

このような経緯で制定された労働時間規則は、イギリスにおいては、労働安全衛生制度上のもので位置づけられており、それは当該規則の特徴ともなっている。

(ア) 労働安全衛生制度上の規定

a 健康及び安全保護義務の明示

労働安全衛生制度上のもので成立した労働時間規則は、その条文の各所に「健康及び安全保護義務」の文言を明示している。

労働時間規則4条は、1項で当該規則のシンボリック的存在となっている週平均48時間労働を規定した後で、2項で「使用者は、労働者の健康と安全を守るために、1項の基準を確保するためあらゆる合理的措置をとらなければならない」と規定する。同様の文言は、6条（夜間労働者の労働時間規制）2項にも明記されている。

そして、「健康及び安全保護義務」を具現化した規定というべきものが、当該規則7条の「健康審査及び配転措置義務」規定である。すなわち、7条は成人労働者を「夜間労働」に、又は年少労働者を「制限時間」労働に就けるためには、その労働に就ける前及びその後定期的に無料の「健康審査」の機会を確保する義務（以下「健康審査義務」という。）を負う旨規定する（同1項及び2項）。そして、「健康審査」の結果、「夜間労働」に関連する健康上の問題がある場合、夜間労働者をできるだけ適当な昼間労働に配置転換しなければならない（以下「配転措置義務」という。）とする（同6項）。夜間労働に限定されているとはいえ、「健康審査義務」及び「配転措置義務」をあえて明記していることは、労働時間規則が労働安全衛生制度上のもので位置づけられている証の一つといえる。

さらに、「健康及び安全保護義務」の具体的場面の適用として捉えることのできる規定に、当該規則24条の「代償付与義務」がある。24条は、「特殊な労働環境」による適用除外（21条）、「交替制労働者」の適用除外（22条）及び「労働協約若しくは労使協定」による適用除外（23条）を行使する場合には、できるだけ同等の「代償休息期間（period of compensatory rest）」を認め、それが客観的な理由で不可能な例外的な場合には、「労働者の健康と安全を守るための適切な保護を与えなければならない」と規定する。すなわち、「休息」（10条）及び「休日」（11条）の規制の適用除外規定を行使する場合には、後述する「測定対象外労働時間」（20条）の場合を除いて、同等の「代償休息」を付与しなければならない。代償休息付与義務規定の趣旨は、たとえ基準よりも遅れたとしても、全ての労働者に当該規則に規定された休息・休日時間を確保させることにありと解される。

b 健康及び安全保護義務の実効性確保措置

⁶⁵ アムステルダム条約による改正により、「安全・衛生」以外の労働条件についても、特定多数決により採択することができるようになったことで、労働時間を安全衛生と強弁することで採択につなげようという意図と手段のねじれた関係は一応解消することとなった。

「健康及び安全保護義務」の実効性を確保するために、労働時間規則 9 条で「週平均労働時間」、「夜間労働時間」及び「健康審査」の規定を遵守したことを証明するために十分な記録を 2 年間保存することを使用者に義務づけている。労働者が、「個別的オプト・アウト」の合意をした場合には、48時間規制は当該労働者には適用されない。この場合、使用者は、そのような労働者の記録を保存する義務を負う。また、「夜間労働者」に対しては、定期健康審査を提供することが義務づけられているので、「夜間労働者」の氏名、健康審査をした日時及び健康審査の結果を記した記録を保存しなければならない。

そして、「週平均労働時間規制」、「夜間労働時間規制」、「健康審査及び配転措置義務」、「記録保存義務」並びに「代償休息付与義務」等の「適切な要件 (relevant requirement)」（以下「適切な要件」という。）に関する規定の実施に当たっては、「1974年職場等安全衛生法」が適用され⁶⁶、安全衛生執行局若しくは地方行政機関によって強制される（28条）。しかも、「適切な要件」に違反したと認められた場合は、「犯罪」として罰せられる（29条）。

なお、「休息」、「休日」、及び「休憩」の権利が侵害された場合は、職場等安全衛生法は適用されない（30条）。しかし、「代償休息付与義務」違反を適用対象とさせることで問題解決を図っていると解される。

(1) 個別的オプト・アウトの合意

EC労働時間指令には、前述したような制定の経緯から、イギリスを念頭に置いた包括的な特例規定が設けられている。その代表的なものが「週の最長労働時間」（同 6 条）⁶⁷の特例規定である。

EC指令18条 1 項 b 号(i)は、「加盟国は、労働者の安全及び健康の保護についての一般原則に配慮し、かつ次のことを確保するための措置を講ずることを定めるならば、6条を適用しない選択権を有するものとする」と規定し、就業前の労働者の合意、不利益取扱いの禁止、48時間を超える全労働者の記録の保存等を要件に、週48時間規制解除の合意を許容する。同条項は、「日々の休息」（同 3 条）、休憩（同 4 条）、「週の休息期間」（同 5 条）若しくは「年次休暇」（同 7 条）等に関する規定をおく同指令のうち、あくまでも「週の最長労働時間」に対してのみ例外を認めるものである。

なお、1998年の労働時間規則制定当時は、安全衛生執行局が監督を行うことを前提に実労働時間の記録保存を義務付けていた（同規則旧 5 条 4 項）。しかし、1999年の改正により同条項は削除され、「合意した労働者」の最新の記録が求められるのみで、実労働時間についての記録の保存は要求されていない（同 4 条 2 項）。ただし、「個別的オプト・アウト」は、

⁶⁶ 28条 5 項は、「適切な要件」義務違反に関しては、職場等安全衛生法が適用されることを明示している。

⁶⁷ EC指令 6 条（「週の最長労働時間」）は、「加盟国は、労働者の安全及び健康を保護する必要を遵守して、次のことを確保するために必要な措置を講ずるものとする。

1 週の労働時間の長さは、法律、規則若しくは行政規定という手段によって又は労使間の労働協約若しくは労使協定によって、制限されること；

2 7 日間ごとの平均労働時間は、超過時間を含めて、48時間を超えないこと」と規定する。

「労働者が、... 7日以上の書面による予告を与えることにより解除できる旨の予告をした場合」(同5条2項)には、いつでも解除しうる。

また、EC指令18条1項b号(i)は、同時に、「(a)に規定された日(1996年11月23日)から7年の期間が満了する前に、理事会は、監査報告によってもたらされた委員会の提案にもとづき、この(i)の規定を再検討した上で、とるべき措置を決定するものとする」旨を規定⁶⁸しており、適用状況に関する各加盟国や委員会の評価を経て、現在、改正指令案が出されたところである⁶⁹。

2 ホワイトカラー労働者の労働時間規制の適用除外制度等

(1) 労働時間規則20条1項の適用範囲

ア 労働時間規則20条1項とEC指令17条1項

前述したとおり、イギリスの「労働時間規則」は、EC労働時間指令(以下、「EC指令」

⁶⁸ EC指令18条(「最終条項」)は、次のように規定されている。すなわち、

「1. (a) 加盟国は、1996年11月23日までは、この指令を履行するために必要な法律、規則及び行政規定を制定するか、又はその日までに、労使が協定を締結することによって必要な措置を確保するものとする。すなわちこの指令の履行によって定められた条項を労使がいつでも確保できるようにするために必要なあらゆる手段を講ずることが加盟国に義務づけられている。

(b) (i) ただし加盟国は、労働者の安全及び健康の保護についての一般原則に配慮し、かつ次のことを確保するために必要な措置を講ずることを定めるならば、6条(「週の最長労働時間」)を適用しない選択権を有するものとする

いかなる使用者も、就業するまでに労働者の合意を得ているのでない限り、16条2号の算定期間を平均して、7日間につき48時間を超えて労働することを要求しないこと、

いかなる労働者も、かかる労働をなすことに合意しないことの故をもって、使用者により不利益な取扱いを受けることがないこと、

使用者は、かかる労働をなす全ての労働者の最新の記録を保持すること、

記録は、労働者の安全及び/又は健康と関連する理由により、週の最長労働時間を超える可能性を禁止又は制限することができる所轄官庁の指示にしたがって据え置かれること。

使用者は、16条2号に規定された算定期間を平均して、7日につき48時間を超える労働をなすことを労働者が合意した事例に関する情報を行政官庁の求めに応じて提供すること。

(a)に規定された日から7年の期間が満了する前に、理事会は、監査報告によってもたらされた委員会の提案に基づき、この(i)の規定を再検討した上で、とるべき措置を決定するものとする。

(ii) 同様に、加盟国は、(a)に規定された日から3年を超えない経過期間内に次のことを定めるならば、当該経過期間を利用する選択権を有する。全ての労働者は、国内の法令及び/又は慣行が定める、資格及び承認の条件にしたがい3週間の年次有給休暇を付与される。

3週間の年次有給休暇は、雇用関係が終了する場合を除いて、代償手当によって代えることは許容しない。

(c) 加盟国は、それについて直ちに委員会に通知するものとする。

2. 加盟国が1項に規定された措置を採用するときは、この指令に対する関係を内示し、又は公布の機会にその関係を示すものとする。関係づけの方法は、加盟国の定めるところによる。

3. 状況の変化を考慮し、労働時間の分野で異なった法律上の、規則上の又は契約上の条項を策定する権利は、この指令に定められた最低限の要件に従うものである限り、侵害されるものではないのであって、この指令の履行は、労働者が受領する保護の一般的水準を下げる正当な根拠とはならない。

4. 加盟国は、この指令の対象とされる分野において、既に採用された、又は採用されている国内法の条項の原文を委員会に伝達するものとする。

5. 加盟国は、5年ごとにこの指令の条項の実際の履行について、労使の意見を示して、委員会に報告するものとする。委員会はこれについて欧州議会、理事会、経済社会評議会及び職場での安全、衛生及び健康保護に関する助言委員会(the Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work)に通知するものとする。

6. 委員会は、5年ごとに、欧州議会、理事会及び経済社会評議会に対し、1項、2項、3項、4項及び5項を考慮しながら、この指令の適用に関する報告書を提出するものとする」である。

⁶⁹ 改正指令案については後述する。

という。)に基づいて制定された。そして、労働時間規則20条1項は、EC指令17条1項を受けて定められている。

規則20条1項は、「4条1項(週平均48時間労働規制)及び2項(健康及び安全保護並びにオプト・アウトの合意をした労働者の記録保存義務)、6条1項(夜間労働者の平均8時間労働規制)、2項(夜間労働者の健康及び安全保護義務)及び7項(特別な危険等を伴う場合の夜間労働者の労働時間平均化の禁止)、10条1項(継続11時間の日ごとの休憩時間規制)、11条1項(1週24時間の週ごとの休日時間規制)及び2項(2週間単位の変形休日制)並びに12条1項(6時間を超える場合の継続20分休憩時間規制)は、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次の労働者には適用されない」と規定し、「(a) 幹部管理職(managing executives)若しくは自主的決定権限を有するその他の者、(b) 家族労働者(family workers)、又は、(c) 教会若しくは宗教的共同体で宗教的儀式を司る労働者」を列挙している⁷⁰。

これに対しEC指令17条1項は、「労働者の安全及び健康の保護という一般原則への当然の配慮をもって、加盟国(Member States)は、労働時間の長さが測定されていない及び/又は前もって決定されている若しくは労働者自身によって決定することができる、というような特別な性質の業務に従事する場合、特に次のいずれかに該当する場合には、3条(継続11時間の日ごとの休憩時間規制)、4条(6時間を超える場合の休憩時間規制)、5条(1週24時間の週ごとの休日時間規制)、6条(週平均48時間労働規制)、8条(夜間労働者の平均8時間労働規制)又は16条(基準期間)を修正することを容認する⁷¹ (a) 幹部管理職若しくは自

⁷⁰ 労働時間規則20条「測定対象外労働時間(Unmeasured working time)」1項の原文は以下のとおりである(出典; Peter Wallington, EMPLOYMENT LAW HANDBOOK, 12th ed. (Butterworths, 2002), p. 1292)。

(1) Regulations 4(1) and (2), 6(1), (2) and (7), 10(1), 11(1) and (2) and 12(1) do not apply in relation to a worker where, on account of the specific characteristics of the activity in which he is engaged, the duration of his working time is not measured or predetermined or can be determined by the worker himself, as may be the case for
(a) managing executives or other persons with autonomous decision-taking powers;
(b) family workers; or
(c) workers officiating at religious ceremonies in churches and religious communities.

⁷¹ EC指令3条、4条、5条、6条、8条及び16条は、次のとおり規定されている。

3条 日ごとの休息

加盟国は、全ての労働者が24時間につき、継続する最低11時間の日ごとの休憩時間を取得する権利を保障するために必要な措置を講ずるものとする。

4条 休憩

加盟国は、労働日が6時間を超える場合には、全ての労働者が休憩する権利を付与されることを保障するための必要な措置を講ずるものとし、その詳細は、休憩を保障される継続時間及び条件を含め、労使間の労働協約若しくは労使協定、それが機能しない場合には国内法によって定めるものとする。

5条 週ごとの休日

加盟国は、全ての労働者が7日間ごとに最低24時間の中断のない休日時間に加えて、3条に規定する11時間の日ごとの休憩時間を付与されることを確保するために必要な措置を講ずるものとする。

もし客観的、技術的又は労働編成上の事情により正当な理由がある場合には、最低24時間の休日時間が適用されることを許容する。

6条 週の最長労働時間

(略)(前掲注67参照。)

8条 夜間労働の長さ

加盟国は次のことを確保するために必要な措置を講ずるものとする

- 1 夜間労働の通常の労働時間は、24時間につき平均して8時間を超えるものではないこと;

主的決定権限を持っているその他の者、(b) 家族労働者、又は(c) 教会若しくは宗教的共同体で宗教的儀式を司る労働者」と規定する⁷²。

そして、適用除外するのも、同様に、週平均48時間労働規制、夜間労働者の平均8時間労働規制、1日11時間の休息時間規制、1週24時間の休日時間規制及び6時間を超える場合の休憩時間規制の規定である。したがって年次有給休暇の規定(13条)は適用される。

イ EC指令による基準

労働時間規則20条1項は、「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」労働者に対しては、当該規則に定められている特定の規制及び権利は適用されないとする。続けて「幹部管理職」若しくは「自主的決定権限を持っているその他の者」、「家族労働者」又は「教会若しくは宗教的共同体で宗教的儀式を司る労働者」を一括して、この範疇に入れてもよい労働者として列挙している。

そうすると、規則20条1項が適用される労働者かどうかを決定する鍵は、労働者の従事する業務の性質が、「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労働者自身によって決定することができる」という特性を有しているか否かという点にある。

前述したように規則20条1項の文言の多くは、一語一句EC指令17条1項から引用されている。EC指令17条1項が設けられた趣旨に関しては、EC指令それ自体の中にも、またそれを採択するについて事前に刊行された「準備文書(preparatory documents)」にも何も指針されていない⁷³。一つの考え方は、「当該条文の文言は、自らの労働時間を決定することがで

2 特別な危険又は重度の肉体的若しくは精神的緊張をともなう労働に従事する夜間労働者は、夜間労働に従事している間は24時間につき8時間を超える労働をしないこと

前記の目的のため、特別な危険又は重度の肉体的若しくは精神的な緊張をともなう労働については、夜間労働の特別な影響及び危険を考慮して、国内の法令及び/若しくは慣行又は労使間で締結された労働協約若しくは労使協定によって定義されるものとする。

16条 基準期間

加盟国は次のように定めることが許容される

1 5条の適用については、14日を超えない基準期間；

2 6条の適用については、4か月を超えない基準期間；

7条によって確保された年次有給休暇の期間及び病気休暇の期間は、平均の計算をするにあたって、除外するか又はどちらにも含めないもの(neutral)として扱うこと；

3 8条の適用については、労使の協議の後で、又は全国若しくは地域的レベルでの労使間で締結された労働協約若しくは労使協定によって、定められた基準期間

5条によって要求された24時間の週最低休日時間が当該基準期間内にある場合は、平均の計算をするにあたって除外すること。

72 EC指令17条「適用修正(Derogations)」1項の原文は以下のとおりである(出典；Peter Wallington, op. cit., p. 1694)。

1 . With due regard for the general principles of the protection of the safety and health of workers, Member States may derogate from Article 3, 4, 5, 6, 8 or 16 when, on account of the specific characteristics of the activity concerned, the duration of the working time is not measured and/or predetermined or can be determined by the workers themselves, and particularly in the case of

(a) managing executives or other persons with autonomous decision-taking powers;

(b) family workers; or

(c) workers officiating at religious ceremonies in churches and religious communities.

73 「労働時間のヨーロッパ統一規則を策定するという提案は、1993年11月の労働時間指令の採択前にも存在していた。しかし、EC指令17条1項は、初期指令案には含まれておらず、1993年6月という比較的遅れた段階で、一人のごく普通の閣僚理事によって提案された」(John McMullen & Martin Brewer, Working Time -Law and Practice, (Sweet & Maxwell, 2001) p. 180) とされる。

きる責任を持っている個人に対して、一般常識 (common sense) を考慮して、EC指令の規制を一部修正するという形で労働時間指令に導入された⁷⁴ということである。しかし、その問題を取り上げている「準備文書」が存在していないことから判断すると、当該条文の列挙する労働者を具体的にどう解釈すべきかという問題に関しては、それを明確にする詳細な検討は、何もなされていないのではないかと思われる。

ウ 旧DTI指針による基準

法案制定時に出されたDTI指針（以下「旧DTI指針」という。）は、誰が労働時間規則20条1項に規定されている「測定されない労働時間の適用除外」に該当するのかという問題に対しては、非常に限定的な見解をとっている。すなわち、20条1項は、「自らが働く時間を完全に制御しており、かつ使用者によって監視されたり決定されたりすることのない労働者」と述べ、続けて、「これは、自らの仕事をする時間を決定することができる、又は自分が適当だと思える時間に労働するよう調整することが可能な労働者は対象にしてよい」とする。そして、この基準のポイントは、「当該労働者が、自分の使用者に対して何の相談もする必要もなく、所定の日に働くべきか否かの裁量権を持っている場合」であると示唆している⁷⁵。この見解は非常に限定的である。なぜならば、個人事業者を除いて、自分の使用者に何の相談もせず、所定の日に働くべきかどうかを決定することのできる労働者は現実的には非常に限られているからである。

特定の日に出勤するかどうかを決定する裁量権は有していないが、通常の契約された時間（以下「契約労働時間」という。）を超えて働く、「付加的労働」の回数と時間を決定することができるような管理職労働者については、契約労働時間に労働する義務を依然として負っているのであるから、たとえ「付加的労働」の回数とその時間を決定することができたとしても、旧DTI指針が示唆する20条1項の基準を満たすものではない⁷⁶とされる。

エ 改訂DTI指針による基準

しかしながら、1999年に改訂されたDTI指針（以下「改訂DTI指針」という。）は、前述した「当該労働者が、自分の使用者に対して何の相談もする必要もなく、所定の日に働くべきか否かの裁量権を持っている場合」とする基準を緩和する見解をとっている。

改訂DTI指針は、以下のように述べる。すなわち、「年次有給休暇の権利付与は別として、単に労働者が働く時間の長さを決定することができるだけでは、当該規則の適用除外には該当しない。当該規則に明示された基準 (test) は、『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労働者自身によって決定することができる』か否かである。そして仮にそうであるとするならば、この範疇（すなわち、20条1項）に該当する。使用

⁷⁴ John McMullen & Martin Brewer, op. cit., p. 180.

⁷⁵ 旧DTI指針第8節「労働時間規則適用の詳細」参照。

⁷⁶ John McMullen & Martin Brewer, op. cit., p. 181.

者は、労働者がこの基準に適合するかどうかを斟酌する必要がある⁷⁷。自らの労働する時期とその長さを決定することができる上級管理職（senior manager）は当該基準に適合する可能性が高い。しかし、これを選択する自由がない労働者は、当該基準には適合しない⁷⁸。

(2) 労働時間規則20条2項の適用範囲

ア 労働時間規則20条1項と2項の相違点

労働時間規則20条2項は、1999年改正によって、新たに設けられたものである⁷⁹。

規則20条2項は、以下のとおり規定する。すなわち「（一方で）労働者の労働時間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が、しかし（他方で）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、当該労働者が労働することが可能である部分がある場合、4条1項及び2項並びに6条1項、2項及び7項は、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についてしか適用されない」と規定している⁸⁰。

規則20条2項が制定された結果、労働時間の一部を管理している一定の労働者に対しては、当該規則の適用を修正することとなった⁸¹。すなわち、週平均48時間労働規制と夜間労働者の平均8時間労働規制は、「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」の労働に関してしか適用されないからである。ただし、週平均48時間規制と夜間労働者の規制を除く、当該規則のその他のすべての条項は、20条2項に該当する労働者に対しても修正なしで適用される。

したがって、規則20条1項によって適用除外とされている10条（日ごとの休息）、11条

⁷⁷ 「予め決定されていない」、「労働者自身によって決定することができる」とは、一定の労働時間を表と裏から表現したものであると解することもできる。すなわち、それは、使用者の指揮命令下にある時間ではないことを意味する。そのことは、前記旧DTI指針及び改訂DTI指針の解釈とも符合する。しかし、「労働時間の長さが測定されていない」とは、何を意味しているのであろうか。使用者の指揮命令下にある時間ではないとしても、それが賃金支払の対象となっている時間であるとするならば、当然測定されることとなり、測定対象外労働時間に該当しないこととなる。そうすると、20条の測定対象外労働時間とは、単に賃金支払の対象として算定されない時間と解してよいのであろうか。

⁷⁸ 改訂DTI指針第8節1項3号「測定対象外労働時間（Unmeasured working time）」参照。

⁷⁹ 前項で検討したとおり、「（労働時間規則20条1項の）適用範囲はあまり明確だとは言いがたい。特に、なすべき一定の仕事はもっているが、当該仕事をなすにあたっては高度の自由裁量性が不可欠である、特定の下級専門職である多様な職種の人に、当該適用除外が適用するかどうかは明確ではない。この問題を解決する一助として、1999年規則は、当該適用除外が適用する労働者（及び労働）の範囲を拡張する効果をもつ2項を、20条に新たに付け加えた」（Catherine Barnard, Simon Deakin and Richard Hobbs, *Opting Out of the 48-Hour Week: Employer Necessity or Individual Choice? An Empirical Study of the Operation of Article 18(1)(b) of the Working Time Directive in the UK*, *Industrial Law Journal*, Vol. 32, No. 4, December 2003, p. 225）とされる。

⁸⁰ 労働時間規則20条2項の原文は以下のとおりである（出典；Peter Wallington, *op. cit.*, p. 1292）。

(2) Where part of the working time of a worker is measured or predetermined or cannot be determined by the worker himself but the specific characteristics of the activity are such that, without being required to do so by the employer, the worker may also do work the duration of which is not measured or predetermined or can be determined by the worker himself, regulations 4(1) and (2) and 6(1), (2) and (7) shall apply only to so much of his work as is measured or predetermined or cannot be determined by the worker himself.

⁸¹ EC指令18条が、加盟国に対して、労働者がなす労働時間の全てではなく、労働時間の一部に関して、週平均労働時間規制等を適用しないとすることを許容しているのかどうかは、疑問である。

(週ごとの休日)及び12条(休憩時間)の規定は、20条2項の規定に該当する労働時間に対しては、全面的に適用されることとなる。しかも、それは「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」のみならず、当該労働者の労働時間のすべてに適用される。

イ 政府による見解

労働時間規則20条2項の適用は、「使用者に要求されることなしに (without being required to do so by the employer)」の文言をどう解釈するかによる。

規則20条2項が制定されたときの政府の見解は以下のとおりであった。すなわち、「当該改正は、手当が支払われるからでも、また使用者に義務づけられるからでもなく、自らがそうしたいがために、使用者に要求される以上の時間、労働する労働者のために設けられた規定である。もし労働者が、仕事をするよう要求されたが故に、付加的時間労働するといった場合は、当該改正条項は適用されない…。当該労働者が、自発的に契約時間を超えて労働するのではなく、ただ単に契約時間を超えて労働しているだけでは当該改正条項は適用されない。それ故に、放課後採点をしなければならない教師、作業の終了後に通常よりも長い時間働くことを要求された清掃員、交替制勤務の終了後にけが人の看護をしている医療補助員又は業務終了後在庫調べをしている商店労働者には、当該改正条項は適用されない」⁸²。

政府の見解はわかりにくい。確かに、規則20条2項の規定は、労働することを「使用者に要求されることなしに」という点に言及しているにすぎない⁸³。したがって、労働者が手当を支払われるという事実は、当該規定の適用に当たっては表面上あまり重要視されていない。しかし、仮に付加的労働時間に対応する手当が支払われているとするならば、当該付加的労働時間は測定されている可能性が高く、したがって、そのような場合には20条2項は適用されないこととなる。⁸⁴

ウ DTI指針による基準

改訂DTI指針は、労働時間規則20条2項の適用対象者について、「『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、当該労働者が労働することが可能である部分がある場合』、そのような付加的労働に費やされた時間の全てが、週平均労働時間規制や夜間労働時間規制の対象となる労働時間としては計算されない。すなわち、労働者が使用者に

⁸² HC Official Report, First Standing Committee, November 2, 1999, cols 4, 5.

⁸³ 「使用者により要求されることなしに」という表現は、労働時間の定義の解釈を拡張する可能性を含んでいる。なぜならば、労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下で労働し、かつ労働者の活動ないし義務を履行する時間」と定義されている(2条1項)。当該労働時間の定義は、一般に、使用者の要請若しくは要求によって働かされる時間であると解釈できる。労働時間規則20条2項は、労働者が「使用者により要求されることなしに」労働する付加的労働時間を週平均労働時間規制及び夜間労働時間規制から適用除外する趣旨である。働かされた時間が労働時間であるとするならば、それは使用者が当該労働者にそれをなすことを要求したことに他ならないことになってしまう。したがって、自発的労働に費やす時間も労働時間の範疇に加える必要がある。

⁸⁴ 「1998年全国最低賃金法(National Minimum Wage Act 1998)」の下で、使用者は最低賃金が支払われたことを立証するのに十分な記録を保管することが義務づけられている(9条)。したがって、最低賃金ぎりぎり働いているような労働者は、労働時間が測定されるべきであるから、当該適用除外に該当することはないと思われる。

よって要求されないで労働することを選択した付加的時間は、労働時間としては計算されない。それ故に、当該適用除外は、自らが働く時間を選択することのできる労働者（those that have the capacity to choose how long they work）に限定される」と述べている。

改訂DTI指針が述べる規則20条2項の要件として重要な点は、「自らが働く時間を選択する」に当たって、何の不利益も被らないということである。すなわち、「時間給の対象となっている労働時間や、予め労働することが定められている時間、使用者の指揮命令下で働いているのと同様の時間、例えば、会議への出席等そうすることを明示的に要求されている時間や、荷積みといった仕事をする上での必要性や、そうすることを拒否するならば不利益な扱いをされる可能性があるために、労働者が黙示的に働くことを要求されている時間は、当該適用除外の対象とはならない」⁸⁵。

エ 労働時間規則20条2項の適用の可否

改訂DTI指針は、労働時間規則20条2項の適用除外対象の適用の可否を例示している⁸⁶。

例1 「労働者Aは時間給で働いている。Aは時折賃金のために時間外労働に従事する」。この場合、「Aの労働時間は、測定されているから当該適用除外には該当しない」。

例2 「労働者Bの仕事はしっかりと監督されている。しかも何を何時すべきかを指示される」。この場合、「Bの労働時間は、Bによって決定されないので当該適用除外には該当しない」。

例3 「労働者Cは1週42時間働く契約をしている。しかし、Cはとてもその時間内には成し遂げられないような仕事量を課せられているので、しばしば契約労働時間以上に働いている」。この場合、「Cの仕事の性質は、仕事を完了するまで働かなければならないというものである。しかも、Cは仕事量をコントロールすることはできない。したがって、当該超過時間はCが仕事をするよう要求されているためのものであるから、当該適用除外には該当しない」。

例4 「労働者Dは、同じく1週42時間の労働をする契約となっている。しかも、Dに課せられている仕事の量は、他の労働者が当該時間内でなすことを合理的に期待されるものと比べはるかに多い。しかしながら、Dは裁量権を有している。そして、仕事の量、仕事の手順、及びその目的を達成する方法、例えば、仕事に優先順位をつける、欲すれば自らの週労働時間を制限することができる等の、明確な選択権を有している」。この場合、「Dは自らの週労働時間を制限することができるという点で、契約によって義務づけられている以上働いた時間は、当該適用除外に該当する」。

例5 「週40時間労働の契約をしている労働者Eは、他の同僚は、常にそのような時間は必要とはされていないにもかかわらず、慣習的に1日12時間働くという環境の下で働いている。労働者Eは、他の同僚よりも短く働くことを使用者が受け入れないと確信するが故に、

⁸⁵ 改訂DTI指針第8節1項3号「部分的測定対象外労働時間（Partly unmeasured working time）」参照。

⁸⁶ 改訂DTI指針第8節「事例（Some Examples）」参照。

長時間働いている。この場合、「当該時間は、使用者によって時間を超過して働くことを強いられているから、当該適用除外には該当しない」。

例6 「労働者Fは、自分でその働き方と労働時間を決定し、なすべきことを選択し、その重要性を判断し、そして仕事に専念する時間と労力を決定する経営上又は専門上の役割を担っている」。この場合、「Fの契約上の時間を超えて働いた時間は、F自らで仕事の量を決定することができるから、当該適用除外の範疇に含まれる」。

例7 「労働者Gは、付加的時間を自分の勉強で過ごしたり、使用者に課せられた正規の訓練に付加して自分の仕事について考えたり、読書したりする等、個人的な興味や自己動機づけのために、自分に期待されている以上の労働に従事することを選択している」。この場合、「このような時間は、Gが付加的労働時間の長さを決定しているから、当該適用除外の範疇に含まれる」。

例8 「労働者Hは、例えば追加の手数料を得るといった個人的な動機の目的を達成する必要上、契約労働時間を超えて働くことを選択する高給料の販売員である」。この場合、「Hがなした付加的労働時間は、Hが仕事の量を決定しているから、当該適用除外の範疇に含まれる」。

(3) 健康及び安全保護のための実効性確保措置

ア 記録保存義務

(ア) 幹部管理職等の記録保存

前述したとおり、労働時間規則9条は、週平均労働時間規制（4条1項）、夜間労働時間規制（6条1項及び7項）及び夜間労働者の健康審査義務（7条1項及び2項）の規定を遵守したことを証明するために十分な記録を2年間保存することを使用者に義務づけている。

しかし、規則20条1項は、当該規定適用対象者の労働時間の全てに対して、4条1項並びに6条1項及び7項を適用除外している。また7条1項及び2項は、夜間労働者に限った規定であるので、これも適用除外されていると解される。したがって、「幹部管理職若しくは自主的な決定権限を有するその他の者」（以下「幹部管理職等」という。）には記録保存義務は課せられない。

(イ) 労働時間規則20条2項適用対象労働者の記録保存義務

これに対し、労働時間規則20条2項の適用対象者に対する記録保存義務は、間接的に課せられていると解される。

確かに規則20条2項は、当該規定の適用対象者に対して、同条1項と同様に、4条1項並びに6条1項及び7項を適用除外する。しかし、20条2項の適用対象者が適用除外されるのは、契約労働時間を超えた付加的労働時間に対してだけである。使用者は契約労働時間に対しては、当該規則に服さなければならない義務を負っているため、9条の下での記録保存義務は、契約労働時間に関しては、依然として課せられている（20条2項自体、9条を適用除

外の対象としていない。)

また、使用者は、契約労働時間を超えて働いた時間ごとに、それが測定対象外労働時間として分類されたか否かを決定するための独立した調査義務を負っていると解される。すなわち、規則20条2項の結果として、契約労働時間を超えて働いた付加的労働時間が、使用者の明示又は黙示の要求によってなされていないことを示す記録を保存しなければならないこととなる。したがって、それが、「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で決定することができる」時間であったことを示す記録を保存しておかなければならないこととなる。

イ 健康・福祉確保措置

(ア) 幹部管理職等の場合

労働時間規則4条(週平均労働時間規制)、6条(夜間労働時間規制)、9条(記録保存義務)及び24条(代償休息付与)に明示されている、健康及び安全保護義務の文言は、20条1項には欠落している。したがって、20条1項が適用される幹部管理職等の場合に対しては、「1974年安全衛生法」が直接適用されることはない(28条)。

ところで、EC指令17条は、当該指令の規制を修正する場合には、「労働者の安全及び健康の保護という一般原則への当然の配慮」をすべき義務に従って、適用すべき旨を規定している⁸⁷。規則20条1項の制定に際しては、健康及び安全確保に配慮することが、当然求められている。「安全及び健康の保護という一般原則」が具体的に何を指すのか、そして制定するに際して具体的にどう配慮したのかは条文の中にも、またDTI指針の中にも、何も記されていない。したがって、当該文言に関する問題は、安全及び健康確保に関する既存の法律又は「コモンロー上の安全配慮義務」⁸⁸によって判断されることとなろう。

(イ) 労働時間規則20条2項の場合

一方、労働時間規則20条2項の適用対象労働といえども、当該規定が適用されるのは、あくまでも労働者がなした付加的労働時間に対してのみである。契約労働時間に対しては、一般の労働者と同様に当該規則の規制が全て適用される。したがって、契約労働時間内労働に対しては、当該規則に規定される健康・福祉確保義務には服さなければならない。

また、規則20条2項の適用される労働時間は、20条1項の場合とは異なり、10条1項(継続11時間の日ごとの休息時間規制)、11条1項(1週24時間の週ごとの休日時間規制)及び2項(2週間単位の変形休日制)並びに12条1項(6時間を超える場合の継続20分休憩時間

⁸⁷ EC指令の直接適用性については、「指令は、達成すべき結果について、これを受領する全ての加盟国を拘束するが、方式及び手段については加盟国の機関の権限に委ねる」(ローマ条約249条)とされており、私人に対し直接適用することはできないとされている。しかし、欧州司法裁判所は、国が一方の当事者となる場合には、指令によって直接的に義務づけられている国が、自己の指令違反から利益を得ることは許されないとし、私人が国を相手取って、国内法に転換されない指令を根拠として訴えることができるとされている(濱口桂一郎・前掲『EU労働法の形成』11頁参照)。

⁸⁸ コモン・ロー上の安全配慮義務については、本稿では検討の対象としない。詳細は、John McMullen & Martin Brewer, op. cit., pp. 49-61, NW Selwyn, Selwyn's LAW OF EMPLOYMENT, 12th ed. (Butterworths, 2002) pp. 48-51、小宮文人・前掲『イギリス労働法』75-79頁参照。

規制)は、適用除外されない。

ここで、規則10条1項の規定する継続11時間の日ごとの休息时间規制が適用されるのは重要である。前述したように、10条1項は、拘束時間の上限を定める意味合いも含んでいるからである。すなわち、当該規定の適用される労働者といえども拘束時間の上限は、契約労働時間も含めて13時間ということになる。

なお、労働者が規則20条2項の適用対象労働者ではないと訴えた場合、使用者がこの主張に反証するための何の記録もないとするならば、非常に困難な事態に陥る可能性が高い。その意味でも、20条2項適用対象者の記録保存は必要となるだろう。

(4) イギリスにおけるホワイトカラー労働者の適用除外制度の特色

ア 幹部管理職等の適用除外

労働時間規則20条1項が適用除外とする幹部管理職等か否かを決定する鍵は、「特別な活動の性質 (the specific characteristics of the activity)」の故に、「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労働者自身によって決定することができる」か否かという点にあることは前述した。そして、この範疇に入る労働者として、(a)「幹部管理職」若しくは「自主的決定権限を持っているその他の者」、(b)「家族労働者」又は(c)「教会や宗教的な共同体で宗教的な儀式を司る労働者」を列挙している。これらから判断すると、20条1項は、当該労働者がなした個別の労働の性質というよりはむしろ、当該労働者の職務上の特性、すなわち自らの労働時間を決定することができる職責と権限を持たざるを得ないような労働者を念頭において規定された条文であると解することができる。そうすると、20条1項の「特別な活動の性質」とは、典型的な労働者概念には当てはまらない、又は労働時間の規制の枠を超えて活動する職責と権限を持たざるを得ない地位にある労働者を指すと解する方が妥当する。なぜならば、前述したとおり、労働者か否かを決定する基準としては、使用者により仕事の提供を受けていること、仕事の時間と場所を支配されていること、用具及びその他の器具の提供を受けていること、そして税金や各種社会保険料の支払いを受けていることが重要となるからである⁸⁹。

したがって、幹部管理職等とは、事業経営の指導的地位にある者として、労働時間、休憩及び休日についてはその職責上、法規制を超えて活動しなければならない者であり、また実際の勤務の態様も一般の労働者と異なった扱いを受けている者に限定される⁹⁰。

なお、条文上、規則20条1項は、もっぱら当該労働者の労働時間の裁量性に重点をおく。しかも、賃金等の待遇については何も規制されていない。したがって、当該裁量性が当該労

⁸⁹ 前傾DTI指針第1節参照。

⁹⁰ ILOの工業的企業の労働者に関し8時間労働制を定めた1919年の1号条約、及び同様の商業・事務所に使用される労働者に関する1930年の30号条約でも、“persons holding position of supervision or management”(1号条約)とか“persons occupying position of management”(30号条約)と称せられる職制の者を8時間労働制の原則の適用外におくことを認めている。

働者の「特別な活動の性質」、すなわち当該労働者の企業内における職責上、必然的に生じるものなのか、又は当然に内包しているものなのかを個別的に検討し、その妥当性を判断することが重要となる。

イ 労働時間規則20条2項の部分的適用除外

一方、労働時間規則20条2項が適用されるのは、一方では測定されている労働時間があり、他方では測定されない労働時間があることが前提となる。すなわち、この規定は、一定の付加的な労働時間のみについて適用除外を認めた上で、適用が除外される規定を20条1項より限定するところに最大の特色がある。

そして、この規定の適用対象に関しては、「特別な活動の性質」上、「使用者により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によって決定することができる時間、当該労働者が労働することが可能である」かどうかが重要となる。しかも当該規則20条1項の場合と異なり、適用対象者の列挙もなされていない。そうすると、20条2項の「特別な活動の性質」とは、「使用者により要求されることなしに」という文言がその適用範囲を確定する判断材料となる。したがって、20条2項は特定の職責を有する労働者に限定されるものではなく、契約労働と付加的労働を有する労働者のなした、付加的労働の特性が前述した基準に適合する場合に、当該労働に要した付加的時間そのものに対して適用されると解するのが相当であろう。

(5) ホワイトカラー労働者に係る適用除外制度等に関する運用実態

ア 適用除外制度の運用実態

TUC（「イギリス労働組合会議（Trades Union Congress）」）の調査⁹¹によると週48時間以上働いている労働者は1990年代初頭においては労働者の15%にあたる330万人であった。しかし、2002年2月では労働者の16%にあたる約4百万人が週48時間以上働いているとされる。しかも週55時間以上働いている者が、150万人に達している。平均労働時間は、EUの平均が40.3時間であるのに対して、イギリスは43.6時間である。また、2002年7月にDTIが実施した調査⁹²によると、全被用者の16%及びフルタイム被用者の22%が、週当たり48時間以上働いていたと報告している。さらに、全フルタイム被用者の16%、約3百万人の被用者が四半期ごとの調査で2期連続して48時間以上働いている。しかも、全被用者の10%にあたる約2百万人の被用者は、5期以上連続して48時間以上働いている。以上の報告から判断すると、労働時間規則は、結果として、イギリスの長時間労働の改善にはそれほどの寄与はしなかったといえる。それは、「個別的オプト・アウト」の規定（4条1項）があるからである⁹³。

当該規則の中で、「ホワイトカラー労働者に係る適用除外制度」として最も重要な意味を

⁹¹ About time: A new Agenda for Shaping Working Hours (London: TUC, 2002).

⁹² S. Hicks, Long Hours Working: A Summary of Analysis from the Labour Force Survey (London: DTI, 2002).

⁹³ C. Barnard, et al., op. cit., p. 223.

持つ規定は、「測定対象外労働時間」(20条)である。なぜならば、「個別的オプト・アウト」の合意は、「労働協約若しくは労使協定」(23条)によるのと同様、そもそもホワイトカラー労働者に限った適用除外制度ではないからである。しかし、明確な統計資料が存在しないのではっきりとしたことはわからないが、「測定対象外労働時間」の適用除外は、現実にはあまり利用されてはいない。それは、この条項の「適用範囲」があまり明確ではないからである。特に、どのような職種の被用者に対して適用してよいのかが不明確である。ほとんどの使用者は、「測定対象外労働時間」の規定によることが可能である状況においてさえ、「個別的オプト・アウト」を利用する⁹⁴。

使用者は、労働者に「個別的オプト・アウト」合意書に署名することを強制することはできない。労働者が当該合意書に署名しないことをもって、不利益な取扱い(detriment)をすることは禁止されている(31条)。そして、労働者が当該合意書に署名することを拒否したことをもって解雇された場合は、不公正解雇(unfair dismissal)とみなされる(32条)。しかし、対象を限定しない上に労働者の事前の個別合意のみを要件とする簡便な方法であるため、「個別的オプト・アウト」は、週平均48時間労働規制の適用を排除するもっとも簡便で、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。

「個別的オプト・アウト」の合意をしている労働者の実労働時間を把握することは記録義務がないため困難である。しかも「個別的オプト・アウト」の合意は、多様な産業において一般的に行われており、企業によっては全労働者から合意を得ているような場合も存在する。なお、「個別的オプト・アウト」に合意している労働者の数は、DTI調査の数字よりかなり多いと考えられており、使用者団体たるCBI(「イギリス産業連盟(Confederation of British Industry)」)の調査によれば労働者の33%が「個別的オプト・アウト」の合意をしているとのことである⁹⁵。しかし、その数字は産業や企業によって幅がある。

イ 個別的オプト・アウトの評価

「個別的オプト・アウト」は、労働者にとって賃金確保の手段であるとともに、専門的な職業についている者にとっては上司からの期待や顧客の信頼確保及び自律性維持のために必要とされていると理解されている。他方、使用者にとっては、複雑な集団的手続を利用しないですむ廉価な方法であるため、EC労働時間指令が制定された後も労使双方が長時間労働文化を維持し続けている⁹⁶。

イギリスの運用に関して、欧州委員会は、「個別的オプト・アウト」が一般に契約締結時になされていることに着目し、労働者の自由意思での同意を担保しないとして懸念を表明し

⁹⁴ C. バーナード、S. ディキン及びR. ホップスが、2002年8月から11月にかけて実施した調査によれば、ほとんどの事業所で「個別的オプト・アウト」は採用されているが、「測定対象外労働時間」の規定を採用している事業所はわずか、しかも上級管理職の一部にしか利用していない。しかも、ほとんどの使用者は、「測定対象外労働時間」の規定によることが可能である状況においてさえ、「個別的オプト・アウト」を利用している(C. Barnard, et al., op. cit., Table1-5, pp. 233-247)。

⁹⁵ 2003 CBI/Per Temps Employment Trends Survey.

⁹⁶ C Barnard et al., op. cit., pp. 251-2.

た。また、国内法によって実労働時間を記録する義務が課せられていないことについても、それが監督の実効性を無にするおそれがあると指摘していた⁹⁷。これに対して、イギリス政府は、多くの合意は労働者の自由意思でなされているという調査結果⁹⁸を引用し、反論した⁹⁹。

欧州委員会は、「個別的オプト・アウト」が労働者の健康及び安全に及ぼす悪影響は、信頼できるデータはないものの、長時間労働が悪影響を及ぼすことには疑問の余地はないとしている¹⁰⁰。他方、労働者の選択の自由という要素が長時間労働の弊害を弱めるという点も指摘している。これに対して、イギリス政府は、48時間以上働いている労働者の約70%は賃金の低下を伴う労働時間の削減を望んでいないとして、需要があるにもかかわらず長時間労働を禁止することは、労働者を自営業者に分類するインセンティブを与え、むしろ健康や安全に対する危険を高めると主張している¹⁰¹。

「個別的オプト・アウト」条項を廃止することは、全ての面で労働者の権利をより多く保障することにはならないという点には留意する必要がある。1998年当時、使用者は、記録保存と監視のコストを削減するために「個別的オプト・アウト」を利用した可能性が高い。使用者は、労働時間規則を遵守したことを証明するための記録保存義務を負っていたので「個別的オプト・アウト」の合意をしていない場合、48時間規制に抵触しそうな労働者の労働時間を記録する黙示の義務を負っていた。しかしながら、1999年改正により、「個別的オプト・アウト」の合意をした労働者の名前を保存しておくだけで、当該労働者が働いた時間の記録を保存する必要はなくなった。「個別的オプト・アウト」が利用できないような事態に陥った場合には、ホワイトカラー労働者を多数雇用する使用者は、「自律的労働者」のための「測定対象外労働時間」(20条)に依拠せざるをえないこととなろう。また、「個別的オプト・アウト」の廃止によって、使用者は「測定対象外労働時間」条項の改正という方向にシフトすることになるかもしれない。特に「測定対象外労働時間」にあっては、「休息」、「休日」及び「休憩」に関する保護を廃止若しくは制限という方向に向かう可能性もある。

ウ 個別的オプト・アウト規定の動向

2004年9月22日に出された欧州委員会の改正指令案では、週48時間労働の上限を適用しない選択肢の実施は「国レベル若しくは地域レベル」又は「国内法若しくは慣行にしたがって適切なレベル」での「労働協約若しくは労使協定」という方法で明示的になされなければならないことが原則とされた(改正指令案22条1項)。しかし同時に、「有効な労働協約が存在

⁹⁷ Commission of the European Communities, op.cit., p. 9.

⁹⁸ Barnard et al., op.cit., p. 247.

⁹⁹ UK Government, op.cit., para.33.

¹⁰⁰ Commission of the European Communities, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, concerning the re-exam of Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time, Document COM (2003) 843 final, 30 December 2003, p. 14.

¹⁰¹ UK Government, Communication from the Commission concerning the re-examination of Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time response of the United Kingdom, 27 February 2004, paras.32-34.

せず、かつ……当該問題に関して労働協約若しくは労使協定を締結する権限を有する労働者代表が、当該企業又は事業所内に存在しない場合」には「使用者と労働者の合意によっても可能である」とされている（同条同項）。したがって、「個別的オプト・アウト」も選択肢として残されている。もっとも、「個別的オプト・アウト」の条件については、規制が強化されている。まず、合意の有効期間を「1年を超えない期間」とし（更新は可能）、かつ雇用契約締結時又は試用期間中の合意を無効としている（同1項a号）。また、「個別的オプト・アウト」がなされた場合でも、「労働協約若しくは労使協定」による別段の定めがない限り週65時間という上限が定められている（同項c号）。さらに、実労働時間の記録が明確に義務づけられている（同項d号）。

欧州委員会が2004年9月に提案した労働時間指令の改正案について、同年10月、11月の理事会に続いて討議を行った。しかし、週48時間労働制の適用除外に関する意見は大きく分かれ、合意に達することはできなかった。フランス、ベルギー、スペイン、スウェーデン、ギリシャなどが適用除外条項の廃止を支持しているのに対し、アイルランド、イギリス及び新規加盟国のいくつかが、本人同意に基づく適用除外の維持を主張している¹⁰²。

今後、閣僚理事会及び欧州議会における審議の過程で修正が加えられる可能性があるが、改正指令にしたがってイギリスの国内法も改正されることとなろう。いずれにせよ、イギリスの労働時間規則の今後の動向には注視する必要がある。

3 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) 日本のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制との異同及びその分析

ア 制度枠組の異同

以上みてきたとおり、イギリスにおいては、ホワイトカラー労働者の労働時間規制は、適用除外という枠組の中で、幹部管理職等に対しては労働時間規則20条1項を、それ以外の労働者に対しては20条2項を適用させるという仕組みになっている。

これに対して、わが国労働基準法（以下「労基法」という。）は、管理監督者（41条2号）に対しては適用除外の枠組の中で、それ以外の労働者に対しては裁量労働のみなし労働時間制（38条の3、38条の4）という枠組で対応するという仕組みになっている。

つぎに、その適用に際しては、同規則20条1項は、当該労働者の労働が「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労働者自身によって決定することができる」という特性を有している場合に適用除外するという規定になっている。そして、そ

¹⁰² 労働政策研究・研修機構ウェブページ/海外労働情報（2005年1月版）EU「2．欧州理事会/男女均等指令、労働時間指令の改正などについて討議」（<http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2005-1/eu-02.htm> 2005年1月現在）参照。なお、欧州理事会は、欧州議会代表による委員会に対し、改正案に関する検討を続けるよう要請した。欧州委員会のヴラジミール・シュビドラ雇用・社会問題担当委員は、ルクセンブルグが議長国を務める2005年1月から6月までの間に、この問題が政治的合意に達するよう希望する旨を表明している。

のような特性を有する労働者として、幹部管理職等を列挙している。逆にいえば、こうした特性を有しない限り、企業内で幹部管理職という名称が与えられたとしても適用除外されない。また20条2項は、契約労働時間（＝所定内労働時間）と付加的労働時間（＝所定外労働時間）を有する労働者に対して、付加的労働時間が、「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」、前述した「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労働者自身によって決定することができる」という基準に適合する場合には、当該付加的労働時間そのものに対して適用される。したがって、契約労働時間に対しては、一般の労働者と同様に労働時間規則は修正なしで適用される。

これに対して、わが国の場合は、専らその職責（41条2号）又は当該労働者の業務の専門性・技術性（38条の3）若しくは事業運営上の重要性（38条の4）に重点をおく。しかも裁量労働制は、労働時間規制の対象となる労働時間を実労働時間ではなく「みなし労働時間」の適用という方法により、労働時間を算定している¹⁰³。そして、みなしの対象については、所定内労働時間と所定外労働時間を区別しない取扱いが一般的である。しかし、両者を区別すべきとする有力説がある¹⁰⁴。

イ 適用対象の異同

前述したとおり、労働時間規則20条1項に列挙される幹部管理職等とは、事業経営の指導的立場にある者として、労働時間、休憩及び休日についてはその職責上、法規制を超えて活動しなければならない者であり、また、実際の勤務の態様も一般の労働者と異なった扱いを受けている者と解される。また20条2項は、対象業務及び対象者を予め制限するということはせず、あくまでも労働者がなした付加的労働時間に対して、前記基準に従って判断するという手法をとっている。

一方、労基法41条2号の管理監督者とは、「課長・部長等の名称の如何にかかわらず、職務と責任が経営者と一体的立場にある者をいうが、出社退社等に関して厳格な規制を受けることなく、自己の勤務について裁量的権限を有する者でなければならない。……今日では、重要な職務と責任を有し、その地位に相応しい報酬を受けている者が否かも判断基準にされている」¹⁰⁵。また、裁量労働制は、命令で限定列挙された業務の中から労使協定若しくは労使委

¹⁰³ みなし労働時間の適用は、事業場外労働（38条の2）にも適用される。イギリスにおいては事業場外労働に対する特別な規定は存在しない。契約時間内の外勤セールスマンの移動時間は、労働時間規制の対象となる（前掲DTI指針第2節参照）。また、付加的時間に対しては、それが当該労働者によって仕事の量を決定できる場合（前記例8の場合）には、労働時間規則20条2項を適用させるという仕組みになっていると思われる。

¹⁰⁴ 裁量労働制のとらえ方は大別して二つの見解が存在している。一つの見解はいわゆる成果主義賃金制度と関連し、労働時間については「労使協定において実際の労働時間数にかかわらず一定の労働時間数だけ労働したものとみなす」とこととしたものとする見解（菅野和夫『労働法〔第7版〕』（弘文堂、2005年）276頁参照）である。この見解によれば必ずしも始業・終業時刻を定めておく必要はない（菅野和夫「裁量労働のみなし制」『新労働時間法のすべて』（ジュリスト増刊、1988年）115頁参照）。

もう一つは、「時間外労働の適正な管理を行わせるために、労使協定によって、時間外労働をみなし時間により処理できるようにしたもの」ととらえる見解（渡辺章『わかりやすい改正労働時間法』（有斐閣、1988年）97頁参照）である。この説によれば、通常の労働者と同様、裁量労働制適用労働者においても始業・終業時刻を定めておく必要がある。

¹⁰⁵ 小西國友・渡辺章・中嶋士元也『労働関係法〔第4版〕』（有斐閣、2004年）289-290頁参照。

員会の決議で対象業務及び対象労働者を定める点（専門業務型裁量労働制）又は対象事業場に労使委員会を設置し対象業務及び対象労働者を決議することができる点（企画業務型裁量労働制）に特徴がある。

以上のように、労基法41条2号の管理監督者と労働時間規則20条1項の幹部管理職等とは、非常に似た解釈をすることができ、年次有給休暇の規定が適用されるのも同様である¹⁰⁶。ただし、20条1項の幹部管理職等には、賃金等の待遇面については何も指針が示されていない。また、労基法41条2号の管理・監督者は、スタッフ管理職もライン管理職と「同格以上に位置づけられている者であって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するもの」¹⁰⁷であれば、同様に管理監督者として適用除外の対象となる（昭63・3・14基発150号）。このスタッフ管理職の取扱いは、労働時間の裁量性に重点をおく20条1項の範疇とは異質なものである（日本法上も、企画業務型裁量労働制の適用対象となる労働者との異同は必ずしも明らかではない。）

ウ 健康福祉確保措置の異同

労働時間規則20条1項の幹部管理職等に対する健康確保措置は、条文上は何も明記されていない。しかし、前述したとおり、20条1項は、EC指令17条1項を受けて定められている。そして、EC指令17条1項は、当該指令を適用する条件として、「労働者の安全及び健康の保護という一般原則への当然の配慮」を加盟国に課している。したがって、20条1項はその条文の前提要件として健康及び福祉への配慮が内包されていると解釈できる余地がある。また、20条2項の適用対象者の健康福祉確保措置は、契約労働時間（＝所定内労働時間）と付加的労働時間（＝所定外労働時間）とでその扱いが異なってくる。すなわち、契約労働時間においては、一般の労働者と同様に週平均労働時間規制、夜間労働時間規制、夜間労働者の健康及び配転措置義務、記録保存義務、並びに代償休息付与義務の規定に服することが要求される。しかし、付加的労働時間においては、前記規定に服することは要求されていない。なお、20条2項の適用される付加的労働時間といえども、日ごとの休息は適用される。したがって、20条2項が適用されたとしても、契約労働時間を含めた拘束時間の上限は13時間ということになる。

これに対して、労基法41条2号の管理監督者に対する健康福祉確保措置も、前述したとおり、条文上何も明記されていない。ただ、行政通達により、「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等」に管理監督者を含めているだけである¹⁰⁸。他方、企画

¹⁰⁶ ただし、労働時間規則20条1項の幹部管理職等に適用除外されている夜間労働については、わが国の労基法は割増賃金の支払を義務づけるのみであり、しかも労基法41条2号の管理・監督者については適用除外されない。

¹⁰⁷ 金融機関に関する昭52・2・28基発105号。

¹⁰⁸ 行政通達は、過重労働による健康障害の防止のための措置対象者に管理・監督者も含め、「事業者は裁量制対象者及び管理・監督者についても、健康確保のための責務があることなどにも十分留意し、過重労働とならないよう努めるものとする」と述べて、時間外労働の削減の努力義務を使用者に課している（平14・2・12基発0212001号）。

業務型裁量労働制導入にあたっての労使委員会で決議すべき要件として、健康福祉確保措置、すなわち、対象労働者の「労働時間の状況に応じた……健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること」(38条の3第1項4号)が挙げられている。健康・福祉確保のための具体的施策としては、長時間在社することにより健康が損なわれることに配慮して、たとえば、代償休日、特別休暇、健康診断、年休の連続日数取得、健康相談窓口の設置、配転措置などを労使委員会において決議しなければならない。また、2003年改正により、専門業務型裁量労働制の導入に当たっても労使協定で定めなければならない事項として、対象業務に従事する労働者の健康・福祉確保措置が加えられている。

労働政策研究報告書 No.36

諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究

定価：1,155円（本体1,100円）

発行年月日 2005年6月3日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5102

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2005 ISBN 4-538-88036-1 C3336

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training