

アメリカ企業のフレキシブル・ワーク

柔軟な勤務形態

1. はじめに

アメリカの企業ではフレキシブル・ワーク、すなわち正社員の働き方に柔軟性をもたせる雇用制度が普及している。それは企業が人的資源管理施策として取り組んできた、社員のワーク・ライフ・バランス（仕事と私生活との両立）の支援の中核となっている。アメリカのワーク・ライフ・バランス事情に詳しいパク・ジョアン・スックチャ氏（アパシヨナータ、Inc.）は、JILPTが主催した国際フォーラム「少子化問題と働き方を考える／仕事と生活の両立に関する欧米の取り組み」（二〇〇五年三月）における報告の中で、アメリカの企業でいかにフレキシブル・ワークが普及しているかを強調した。フォーラムの問題意識は、わが国における少子化の進行を背景に、将来の人口減少社会において誰もが意欲をもって働くことができる環境を整えるという視点から、これまでの働き方を問い直すことにあった。フォーラムでは、わが国の仕事・家庭の両立支援策や働き方について問題提起がなされるとともに、ワーク・ライフ・バランスをキーワードとして海外（米英独）の動向が紹介された。パネリストのパク氏は、出生率の低下の背景として育児や家庭責任が女性に偏っていたこれまでの性別役割分業のあり方をあげ、今後は夫婦が経済的責任と育児・家庭責任をもとに担っていくことが必要だと指摘した。そのうえで、特に男性の正社員の働き方に関する問題提起を行い、男性が仕事と家庭のバランスをとりながら、仕事への支障が最低限に抑えられるような支援システムが必要であるとすすなわち、「正社員の働き方に柔軟性を持たせる」制度の導入を提言し、その実践例としてアメリカ企業の取り組みをあげたのである。

別役割分業のあり方をあげ、今後は夫婦が経済的責任と育児・家庭責任をもとに担っていくことが必要だと指摘した。そのうえで、特に男性の正社員の働き方に関する問題提起を行い、男性が仕事と家庭のバランスをとりながら、仕事への支障が最低限に抑えられるような支援システムが必要であるとすすなわち、「正社員の働き方に柔軟性を持たせる」制度の導入を提言し、その実践例としてアメリカ企業の取り組みをあげたのである。



2. フレキシブル・ワーク導入の経緯（パク氏の見解から）

パク氏の報告を踏まえ、ここでは同氏の著書「会社人間が会社をつぶす」（二〇〇二）により、アメリカ企業がどのようにしてフレキシブル・ワークを導入してきたかをみる。一九八〇年代後半、技術革新による産業構造の変化を背景に企業では人材不足が生じ、優秀な女性の能力を活用する必要に迫られた。そのため、主に働く母親を対象として子どもの保育に関する情報提供等の保育サポートを中心とするワーク・ファミリー・バランスの取り組みが始まった。その後一九九〇年代に入り、企業のプログラムは子供をもつ女性以外の労働者からのニーズにも対応するため、全ての社員の私生活と仕事との両立に配慮したワーク・ライフ・バランスへと拡大していった。

しかし、当初の取り組みは従業員福祉的な位置づけであり、例えば介護への支援、自己啓発学習の援助、健康づくりの援助などのプログラムが導入された。しかし一九九〇年代初期に企業の大規模なリストラが行われた結果、社員一人当たりの負荷が増え、ストレスの増大やモラルの低下などが問題となった。それをきっかけに従来の仕事のあり方が問題視されるようになり、

ワーク・ライフ・バランスについても単なるプログラムの導入にとどまらず、「仕事のあり方」そのものを見直すアプローチがとられるようになった。仕事のやり方を変えることによって期待する成果を出し、同時に私生活を充実させるという発想である。そうした取り組みの中核となったのがフレキシブル・ワーク、すなわち勤務形態に柔軟性をもたせるプログラムを導入することであった。

フレキシブル・ワークの例

具体的に導入されている勤務形態の例としては次のようなものがある（それぞれの説明はパク氏の見解による）。

- ・フレックス・タイム（一定時間のコアタイムを含んでいれば自由に勤務時間帯をずらすことができる。）
- ・裁量労働制（コアタイムもなく、好きな時間帯に働くことができる。ただし一日の最低時間数の制約がある場合や、残業手当が支給されない場合がある。）
- ・週労働時間圧縮（compressed work week 週の総労働時間数は変えずに一日当たりの労働時間を増やして出勤日数を減らす。）
- ・時短勤務（一日の勤務時間を短くする。出産後の一定期間、又は段階的な変更など。）
- ・テレコミュート（テレワークともいう。IT機器を利用して在宅または自宅に近いサテライト・オフィスで仕事をすること。）
- ・ジョブ・シェアリング（二人の労働者が一つのフルタイムの仕事を分担して行う。）

具体的に導入されている勤務形態の例としては次のようなものがある（それぞれの説明はパク氏の見解による）。

- ・フレックス・タイム（一定時間のコアタイムを含んでいれば自由に勤務時間帯をずらすことができる。）
- ・裁量労働制（コアタイムもなく、好きな時間帯に働くことができる。ただし一日の最低時間数の制約がある場合や、残業手当が支給されない場合がある。）
- ・週労働時間圧縮（compressed work week 週の総労働時間数は変えずに一日当たりの労働時間を増やして出勤日数を減らす。）
- ・時短勤務（一日の勤務時間を短くする。出産後の一定期間、又は段階的な変更など。）
- ・テレコミュート（テレワークともいう。IT機器を利用して在宅または自宅に近いサテライト・オフィスで仕事をすること。）
- ・ジョブ・シェアリング（二人の労働者が一つのフルタイムの仕事を分担して行う。）

導入状況

アメリカ企業はどれくらいフレキシブル・ワークを導入しているのか。例えば経済誌「フォーチュン」が選んだ「働きやすい企業ベスト100」では次のようになっていた(二〇〇〇年)。

- フレックス・タイム 九九%
- テレコムユニット 八九%
- 週労働時間圧縮制 八七%
- ジョブ・シェアリング 七二%
- 裁量労働制 七〇%

ただし、一般の企業ではこれほど高い導入率ではない。ある調査結果ではフレックス・タイムの導入率が六割、テレコムユニット、週労働時間圧縮制はともに三割台である。勤務形態に柔軟性がある企業は、労働者からみてより働きやすい企業と評価されている。

3. フレキシブル・ワークの評価とメリット

アメリカではワーク・ライフ・バランスやフレキシブル・ワークを普及させるために、雇用主団体やNPOなど様々な機関が情報提供等の啓発活動を行っている。ここではJILPT国際研究部が収集した情報の一部を紹介する。

評価—ある調査結果

まず紹介するのはアメリカで五番目の大都市圏、カリフォルニア州のサンフランシスコ・ベイ・エリアで行われた調査である。

この地域の雇用主団体がサンタ・クララ郡との協力のもと、会員企業及び地域の企業・労働者を対象としてワ

ーク・ライフ・バランスの実施状況を調査したものだ(二〇〇一年)。その結果、次のようなことがわかった。

- ・様々なワーク・ライフ・バランス施策(育児支援、介護支援、休暇制度など)の中で、雇用主が「最もうまくいった」と考えているプログラムはフレキシブル・ワークであった。
- ・次の勤務形態は導入率が高かった。
 - フレックス・タイム 会員企業の九二%が導入
 - 週労働時間圧縮制 同七二%
 - ジョブ・シェアリング 同六〇%
 - 正社員のパートタイム雇用 同六〇%

・労働者が「最も有益だ」と考えるワーク・ライフ・バランスのプログラムは「フレックス・タイム」であった。このほか、「週労働時間圧縮制」、「テレコムユニット」が上位に入っていた。これらの調査結果をみても、相当割合の企業が柔軟な勤務形態のプログラムを定着させ、労働者からも有益として評価されている。最も普及しているのがフレックス・タイムである。

経営上のメリット

AWLP(ワーク・ライフ・バランスの普及に取り組む非営利団体)は様々な調査結果やデータを示しながら、企業がフレキシブル・ワークを導入することで経営上のメリットが得られると強調している。例えば次のようなものだ。

- ・勤務の柔軟性が高いほど、社員の定着率が高い。
- ・勤務の柔軟性が高いほど、社員は仕事に対して高い満足感を示す。

・勤務スケジュールを自己管理している社員は、会社への帰属意識がより高い。

- ・勤務スケジュールを自己管理している社員は、バーンアウトする可能性がより低い。
- ・柔軟な雇用制度を導入している企業は、非導入企業よりも株式指標の数値が高い。
- ・ある自治体のケースでは、在宅勤務をしている職員の生産性が六カ月で二一%アップした。

AWLPによれば、仕事に対する労働者の意識(プレッシャー、ストレス、動機付け、楽しさ)は、実際の労働時間の長さよりも勤務スケジュールを自己管理しているかどうかに影響される。働き方に柔軟性がある労働者は、週八時間を超えて働いてもワーク・ライフ・バランスが保たれているという意識が強いと指摘している。フレキシブル・ワークは労働者の意識面を中心にプラスの影響を与え、それが定着率や生産性の向上、ひいては様々な経営上の指標の改善につながるようだ。

4. おわりに

アメリカでも全ての企業が社員のワーク・ライフ・バランスの支援に取り組んでいるわけではない。毎年一〇月を「仕事と家庭月間」とするとう二〇〇三年の上院決議を実現するために、AWLP、フォーチュン社及びアメリカ経営者連盟はワーク・ライフ・バランスの普及促進キャンペーン「ナショナル・ワークライフ・イニシアティブ」を展開している。そうした啓発活動は

それを必要とする現状の反映にほかならない。

働き方の見直しは、パク氏によれば全社的な意識改革、いわば企業文化の変革を必要とする。そのために管理者の態度や意識の柔軟性が大変重要であり、アメリカでは管理職の意識改革のためのトレーニングを行う企業も多いという。

挑戦と試行錯誤を重ねてきたアメリカの取り組みは、わが国にとって多くの示唆を与えるものといえる。

〔注〕

文中のフォーラムについては次のホームページを参考とされた。(http://www.jil.go.jp/event/ko_forum/sokutyo/20050311.htm)

【参考資料】

- パク・ジョアン・スックチャ「会社人間が会社をつぶす」(二〇〇一)
- One small Step and the County of Santa Clara, The Bay Area Work/Life Inventory, 2001 National Work-Life Initiativeのホームページ (<http://www.awlp.org/nwl/homepage.jsp>)
- (国際研究部主任調査員 横田裕子)

EUの労働時間政策とワーク・ライフ・バランス

1. EU労働時間指令

現行のEU労働時間指令は、一九九三年に制定され、二〇〇〇年に改正された。指令は、①二四時間につき最低連続一時間の休息期間を付与②六時間を超える労働日につき休憩時間を付与(付与条件は加盟国の国内法や労使協定で規定)③七日毎に最低連続二四時間の週休及び一時間(一日の休息期間)の休息期間を付与④一週間の労働時間について、時間外労働を含め、平均週四八時間以内の上限を設定(算定期間は四カ月)⑤最低四週間の年次有給休暇を付与——などを内容としている。また、週四八時間労働の特例規定(オプト・アウト)を設け、使用者があらかじめ労働者個人の同意を得ている場合には、四カ月平均週四八時間を超えて労働させることができる(イギリス、マルタなどが活用)。

欧州委員会は、二〇〇四年九月、①週四八時間労働制の適用除外要件の厳格化②待機時間に関する新定義の導入③代償休息期間の付与期限の設定——の三点を主な内容とする労働時間指令の改正案を発表した。

改正案は、平均週労働時間の上限を、時間外労働を含め四八時間とする規定を維持した。また、平均週労働時間の算定基礎期間を最長四カ月とする現行規定を据え置いたが、加盟国は国内法

によりこの最長期間を一年まで延長できることとした。ただし、最長期間の延長には事前のソーシャル・パートナーとの協議が必要。

労働時間の上限規制については、現行指令の特例規定で労働者個人の同意があれば可能とされている適用除外を中央・地方・産業別労使の団体協約等による合意が必要とした。ただし、労働組合や従業員代表組織がなく団体交渉が行われていない事業所については、労働者個人の同意のみで可能。

欧州委員会はまた、労働時間と休憩時間の間に位置する「待機時間(On-call time)」という新たな概念を導入した。待機時間は「労働者が職場において、使用者の要請があった場合に職務を遂行できる状態で待機している義務を負っている時間」と定義され、待機時間のうち実際に仕事をしていない「不活性待機時間(Inactive parts of on-call time)」は、労働時間に含まなくとも良いとされた。ただし、加盟国は国内法や団体協約において規定した場合に、不活性待機時間を労働時間に算入することができる。

休息期間と週休について、現行指令は同等の代償休息期間が与えられることを条件にその適用除外を認めているが、改正案は、新たにこの代償休息期間を七十二時間以内に与えなければならぬと規定した。

改正案の発表後、雇用社会問題相理事会において数度に渡りこの問題に関する討議が行われたが、加盟国間で大きな意見の相違があり、合意に達しなかった。

二〇〇五年五月、欧州議会(European Parliament)は、欧州委員会の労働時間指令改正案に関する第一読会において討議を行い、いくつかの修正を加えた改正案を五月一日に採択した。主な修正点は、①週四八時間労働制(時間外労働を含む)の特例規定(オプト・アウト)を三年間で徐々に廃止②「不活性待機時間」は労働時間に算入③週四八時間労働制の算定期間を四カ月から最長一年に延長する際の条件をより詳細に規定——などである。

欧州議会は、特例規定について、「制限のない労働時間制は、労働者の健康と安全だけでなく、仕事と家庭の両立に深刻な危険を及ぼす」として、労働時間の柔軟化に反対している。欧州議会の修正案が正式に成立するためには、雇用社会問題相理事会の承認を得る必要がある。

欧州労連(ETUC)は欧州議会の決定を歓迎し、「理事会と欧州委員会に対し、今が特例規定に終止符を打つべき時であるとの明確なメッセージを送った」と評価した。欧州産業経営者連盟(UNICE)は、労働時間の柔軟性を縮小させる改正案の修正は、欧



©EU

州の「成長と雇用」を促進するためのリスボン戦略に反するものであるとして、落胆を示した。とりわけ、週四八時間労働制の特例規定の廃止に強く反対し、団体交渉もしくは本人同意に基づく適用除外を明確に規定すべきであると主張した。

従来からこの適用除外を広く活用してきたイギリスは、ブレア首相が「世界の新興経済との競争に直面している欧州経済には、柔軟性を諦める余裕などないはずだ」と、特例規定の廃止に全く同意できない旨を表明した。

欧州委員会は、欧州議会の修正案に基づき、指令の改正案を修正することもできるが、シュビドドラ雇用社会問題担当委員は、特例規定の廃止に反対を表明した。

雇用社会問題相理事会は、欧州議会の修正案を踏まえ、理事会としての案の取りまとめを行う。理事会が欧州議

会の修正案を全て認めない限り、指令の成立には今後さらにかかりの期間を要することが予想される。

2. 労働時間の実態

欧州生活労働条件改善財団 (European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions) が二〇〇四年七月に発表したレポート「欧州の労働時間」によると、二〇〇一年のEU一五カ国の週平均労働時間は、フルタイム雇用者四一・六時間、パートタイム雇用者一九・七時間であった。フルタイム雇用者の週平均労働時間は、男性が女性より二〜三時間上回っており、アイルランドとイギリスにおいてはその差が五時間を超えている。EU一五カ国のフルタイム雇用者の週平均労働時間は、一九九七年〜二〇〇二年にかけて三〇分減少し、自営業者については一時間減少した。

二〇〇四年五月EUに新規加盟した一〇カ国のフルタイム雇用者の週平均労働時間は、EU一五カ国平均を一〜四時間上回っている。新規加盟一〇カ国及び加盟候補三カ国(ブルガリア、ルーマニア、トルコ)においては、フルタイム雇用者の大多数が週四〇時間以上働いており、その五〜一〇%は週四八時間以上働いている。EU一五カ国において週四八時間以上働いているフルタイム雇用者は五%以下であるが、イギリスはその数字が二〇%を超えている。

EU一五カ国のフルタイム雇用者のうち、男性の一八%、女性の二三%が時間外労働をしている。パートタイム雇用者については、男性の八%、女性

の一〇%が時間外労働をしている。新規加盟国においては、時間外労働があまり一般的ではない。オーストリア、ベルギー、フランス、ドイツ、オランダ、イギリスでは、時間外労働する労働者の半分以上に対して、時間外労働手当が支払われていない。時間外労働するフルタイム雇用者のうち、女性の三分の一、男性の半数が時間外労働手当を受給しており、時間外労働手当の支払いに男女間格差が認められる。

始業・終業時間が固定された勤務時間制の割合が七五%以上と依然として主流であり、とりわけ南欧や新規加盟国で顕著となっている。しかし、フランス、ドイツ、アイルランド、イギリスでは、雇用者の半数以上が何らかのフレックスタイム制の適用を受けている。フランス、アイルランドでは、二〇%以上の雇用者が自ら労働時間を決めることができる。EU一五カ国平均では、雇用者の二〇%が何らかのフレックスタイム制(労働時間口座など)の適用を受けている。フレックスタイム制は、標準的な週労働時間で働く労働者、男性、高技能労働者、マニユア



©EU

ルに基づかない労働者などにより多く普及している。EU一五カ国の雇用者の一・四%は雇用保障がなく、使用者からの呼び出しに短時間で応じなければならぬ待機労働に従事しており、労働時間の弾力化が労働者に好まれない場合もある。

3. ワーク・ライフ・バランス

欧州生活労働条件改善財団の調査によると、EU一五カ国及びノルウェーの団体交渉で合意された平均週労働時間は、一九九九年〜二〇〇三年の間に三八・六時間から三八・〇時間に減少した。イギリスでは、同期間に労使合意による平均週労働時間が一時間(二・五〜三・〇%)減少した。

しかし、過去一〇年間に労働強度が急激に上昇し、緩和される兆しも見えない。多くの人々がより短い時間でより速く働くようになり、欧州労働者の半数以上が非常に早い速度で厳しい締め切りに追われながら働いている状況が益々顕著となっている。欧州労働者の三人に一人が仕事にかかわる背中の痛みを訴えている。およそ二人に一人が苦痛や疲労を伴う姿勢での仕事を強いられている。調査に回答した欧州の労働者は、より柔軟な労働時間を好み、政府やソーシャル・パートナーの努力によってそれが実現することを望んでいる。

調査は、①欧州の雇用者の半数が、平均で約一〇%労働時間を減らしたいと希望している②雇用者の二〇%以上が報酬なしでも三カ月間のサバティカル休暇を選択する③フルタイム雇用者の一四%が、パートタイム雇用者への

転向を目指したことがある④女性高齢労働者の四〇%が家族介護のための退職を考慮している⑤労働力人口の一〇〜一五%が生涯労働時間を減少させたいと希望している——などの結果を示した。

欧州におけるフレックスタイム制の導入率は、一九八八年の二五%から一九九八年には二九%に上昇した。フレックスタイム制は、高齢者よりも若年者に多く適用されている。

欧州生活労働条件改善財団は、ワーク・ライフ・バランス政策は、企業にとつては生産性と競争力の向上、労働者にとつては仕事の質の改善、職業訓練・能力開発へのアクセスの面で、大きな利益をもたらす顕著な証拠が見られるとしている。調査は、労働条件の改善、個人生活の充実、職業訓練やボランティアへのアクセスの向上のために、労働時間を生涯全般に渡って再配分できるよう、政策担当者が新しい時間と所得の選択肢を改善または創造していくべきである、と提案している。

また、もし退職年齢が引き上げられ、職業生活が延長されるなら、政策担当者には、その代償として、人生でストレスを受けやすい期間により多くの有給休暇が取得できるように保証すべきであると主張する。また、職業生活を通じて新しい労働時間の設定を可能にしていくためには、新しい社会保障制度の構築が不可欠であるとしている。

【参考】

濱口桂一郎「EU労働時間指令の改正案とその影響」(世界の労働)二〇〇四年一〇月
欧州生活労働条件改善財団ホームページ

(国際研究部 大島秀之)

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(サマリー)

労働政策研究・研修機構

調査研究の目的

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の労働時間規制の適用除外制度の在り方について、規制改革・民間開放推進三か年計画や厚生労働省労働政策審議会建議にみられるように、さまざまな指摘がなされている。

これらの論議にかんがみると、ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制については、労働者のより自律的な働き方と労働者の過重労働の防止ないし健康の確保とを調和させるような制度設計が求められる。

こうした観点から、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法制について、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。

調査研究の対象と方法

本調査研究は、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四か国(アメリカ、ドイツ、フランス及びイギリス)を対象に、平成一六年四月から平成一七年三月までの期間に実施した。また、ホワイトカラー労働者に関する労働時間

制度の適用除外制度に加えて、これと同様の機能を果たすと考えられる制度及びその前提としての一般の労働者の労働時間制度についても必要な範囲で対象とした。

調査研究の結果の概要

第1 一般の労働者の労働時間制度

主要四か国の一般の労働者に関する労働時間制度の概要は、別添のとおりである。

第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、以下のようない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(第六条)及び割増賃金(第七条)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。(労働長官規制二九C・F・R・S五四一・四)

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・宿舍その他の便益供与分を除いて、週当たり四五五^{ドル}以上の賃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場合がある。

ウ 使用者が意図的に俸給基準に基づく賃金支払いをなしていない場合には、当該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あらゆる不適正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一日以上に及ぶ場合
- ② 病気又はけがによる欠務が一日以上に及び、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))の資格で雇用される被用者

次の四つの要件の全てを満たすことが必要。なお、年間賃金総額一〇〇〇〇^{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・宿舍その他の便益供与分を除いて、週当たり四五五^{ドル}以上の賃率で、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、他の二人以上の被用者の労働を指揮管理していること
- 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、および昇級、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、(一)主たる職務に対するエグゼンプト職務の相対的重要性、(二)当該適用除外職務に従事した時間数、(三)当該被用者の直近の上司からの相対的自由度、及び(四)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五〇％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。

※ 「他の二人以上の被用者」とは、二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

次の三つの要件の全てを満たすことが必要。なお、年間賃金総額一〇〇〇〇〇^{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・宿舍その他の便益供与分を除いて四五五^{ドル}以上の賃率

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。

(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

次の二つの要件をすべて満たすことが必要。なお、年間賃金総額一〇〇〇〇〇^{ドル}以上の者は、①のほかに、②の(一)又は(二)の要件

① 食事・宿舍その他の便益供与分を除いて週当たり四五五^{ドル}以上の賃率で、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

のいずれかを満たせば足りる。

① 食事・宿舍その他の便益供与分を除いて週当たり四五五^{ドル}以上の賃率で、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、(一)科学若しくは学術分野において、通常は長期過程の専門的知識教育によつ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(二)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、獨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つてのみ獲得できるものである。

※ 「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。

※ 「コンピュータ関連職エグゼンプト」(computer employee)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、(一)週当たり四五五^{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(二)時間当たり二七・六三^{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、(一)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めたシステム解析技術及び技法の実施、(二)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、(三)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、(四)前述した職務及び同水準の技術を要する作業との組合

の技術を要する作業との組合

※ せのいずれかであること。
 ※ 一九九九年時点で、賃金・俸給雇用者に占めるエグゼンプトの割合は、約二二%となっている。

＜ドイツ＞

1 管理的職員

(1) 要件
 事業所組織法第五条第三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。）

(2) 効果

※ 労働時間法の適用を受けない。
 ※ 一九七〇年代の研究では、全労働者に占める管理的職員の割合は二%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・ニ二二—一五—一条)

(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 intègres、労働法典L・ニ二二—一五—二条)

(1) 要件

① 産業部門労働協約又は一九四七年三月一四日の全国幹部職員退職年金 (AGIRC) 労働協約第四条第一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団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。超過時間労働が規制的・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、月又は年単位での労働時間数の概算見積合意とこれに基づく報酬の支払いが可能。この場合、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ぬ。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、使用者は割増賃金を支払わなければならない。

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一九四七年三月一四日の全国幹部職員退職年金 (AGIRC) 労働協約第四条第一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・労使協定及び企業・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、拡張協約・協定において法定労働時間の年間相当時間（二六〇〇時間）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一八〇時間）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。

3 その他の幹部職員 (autres cadres、労働法典L・ニ二二—一五—三条)

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、個別労働

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、拡張協約・協定において、一日又は一週の本長労働時間（一日一〇時間、一週四八時間、一二週平均四四時間）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ぬ。概算見積合意における労働時間、報酬を超過し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、拡張協約・協定において年間二一七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三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）の割合は二割とされており、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五八%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（労働時間規則第二〇条第一項）

(1)要件

労働時間の長さが測定されていない、又はあらかじめ決定されていないか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例示の一として幹部管理職（managing executive）が掲げられている。

(2)効果

労働時間規制の法定労働時間、休息・休日及び深夜労働の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 通常の労働時間と測定対象外労働時間がある場合（労働時間規則第二〇条第二項）

(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、又はあらかじ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、又はあらかじめ決定されていないか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、又はあらかじめ決定されていないか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、労働時間規制の法定労働時間、深夜労働の規定の適用を受けない。

※ 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。

第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)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の中の一一定の労働者についての労働時間規制の適用除外制度は調査対象国及び日本のいずれにも存在する（アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション、ドイツの管理的職員、フランスの経営幹部職員及びイギリスの幹部管理職）。適用除外以外の法令上の特別な取扱いは、フランスの概算見積合意制度、

イギリスの個別的オプト・アウトの制度があるが、前者は割増賃金の計算を容易にする趣旨にとどまり、後者は他に例がなく欧州委員会からも批判を受けている等の点でやや異例の制度である。わが国の裁量労働制は、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

いわゆる管理職ホワイトカラーについて適用除外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職務内容の責任や重要性（部下の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がある）、③報酬の水準やその支払形態などが挙げられる（専門職の場合）、④職務内容の専門性等となる。ドイツでは①及び②が中心で③も考慮要素に、フランスでは①、②及び③のいずれもが要件になっている。アメリカでは、概ね①、②及び③が要件となっているが、特に③の要件が具体的である（金額の明定、遅刻等による賃金減額の禁止（俸給基準）など）。なお、イギリスは、基本的に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る。

これに対して、わが国の労働基準法上の管理監督者は、①、②及び③のいずれの要素をも含んだものとなっているが、「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」という一般的な判断基準の要素とされるに過ぎず、特に③については、アメリカと比較して、抽象的である。すなわち、アメリカでは、公正労働基準法の規定自体はさほど詳細ではないが、行政規則により、①から③の各要素について詳細な基準が明らかにされ、③については具体的な金額が示されているなど、要件の明確化が図られている。

イ 運用実態について

適用除外制度の適用範囲については、ドイツやフランスでは相当に狭いことが窺われるのに対して、アメリカでは、その範囲は相当に広い。これに対してわが国の管理監督者の範囲（部長、課長の全労働者に占める比率はそれぞれ三・八％、八・三％）は、アメリカよりかなり狭いもののドイツよりは相当に広いのではないかと推測される。

適用除外対象者を含めたホワイトカラー労働者の働き方については、労働者全体として労働時間が短いドイツ、フランスでも、それぞれ信頼労働時間制の下での働き過ぎの問題や管理職の過重労働がもたらすストレスの問題が指摘されており、アメリカやイギリスでは、労働者全体についても独仏より労働時間が相当地に長いうえ、ホワイトカラー労働者の長時間労働は少なくないものと見受けられるが、これらいずれの国においてもホワイトカラー労働者の働き過ぎ

やいわゆる過労死、過労自殺が大きな問題として捉えられるには至っていない。

ウ 裁量労働制との比較

日本の専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制はそれぞれアメリカの専門職エグゼクティブ、運営職エグゼクティブと相当程度共通する面があると考えられるが、アメリカの適用除外制度においては実体的な要件のみが課せられるのに対して、日本の裁量労働制においては手続的要件（専門業務型における事業場における労使協定の締結、企画業務型における労使委員会の決議）が存在するほか、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本人の同意を要する旨を含む。）を定めることも要求されている。

③比較に当たって考慮すべき事項

ア 制度趣旨との関係

各国の労働時間法制の在り方は、①労働時間の長さを直接規制する方式（ヨーロッパ大陸諸国）、②時間外労働に割増賃金を支払わせることによりコスト面からの圧力をかける方法（アメリカ）がある。必ずしも論理必然的なものではないにせよ、①の方式は、一定の間を越える労働は労働者の健康や福祉を害するので、現実はその発生を防止するとの発想を基礎に置き、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。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少なくなり、例外を認めるに当たっては必ずしもそれほど厳格さは要求されなくなると考えられる。

イ 法の実効性確保との関係

適用除外の範囲が広く、裁判例が多数蓄積しているアメリカが参考となるが、アメリカにおいては、俸給基準要件に違反して不適切な減額措置を行った場合には、同一事業場の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が否定されるほか、倍額賠償金の請求、同様の立場に置かれた労働者による集団訴訟、行政機関たる労働省による民事罰としての罰金の支払命令や訴訟提起等のシステムがある。これに対して日本では、主に行政による監督と労働者本人による訴訟及び付加金の制度があるのみであり、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る。

ウ 健康確保措置と労働市場との関係

調査対象国のいずれにおいても、健康確保措置を適用除外制度等に組み込む法政策は、少なくとも一般的ではないが、例えばアメリカにおいては、適用除外対象労働者は休暇の取得等の点でメリハリのある働き方をしており、働き過ぎを強いる会社からは退職してしまふなどの指摘がなされており、健康障害を防止し自律的な働き方を確

保するためのメカニズムの一つとして、労働市場における転職のしやすさという事情があるのではないか。

本報告書の全文については、J-I-L P Tホームページで公開している。
<http://www.jil.go.jp/press/documents/20050418honnou.pdf>

■「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」

〈目次〉

- 序章 調査研究の目的と結果と概要
- 第一章 アメリカ
- 第二章 ドイツ
- 第三章 フランス
- 第四章 イギリス

■執筆担当者

WG執筆分担

◎山川 隆一 慶應義塾大学大学院 法務研究科教授 序章一、二、四

◎荒木 尚志 東京大学大学院法学 政治学研究科教授（労働政策研究・ 研修機構特別研究員） 序章一、 二、四

◎橋本 陽子 学習院大学法学部助 教授 第二章（ドイツ）

◎幡野 利通 筑波大学大学院ビジ ネス科学研究科 第一章一、二、 第四章（イギリス）

◎水町勇一郎 東京大学社会科学研 究所助教授 第三章（フランス）

◎小堀 幸一 労働政策研究・研修 機構主任研究員 序章三

（注一）◎は座長を表す。
 （注二）執筆分担者が重複しているところは 共同執筆である。

(別添)

一般の労働者の労働時間制度の概要

アメリカ	ドイツ	フランス	イギリス
<p>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對して、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ふことが必要(公正労働基準法(Fair Labor Standards Act)第7条)。</p>	<p>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」といふ。)(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、朝のキオスク等を除き営業が禁止される(閉店法(Ladenschlussgesetz))。</p>	<p>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>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1条第1項、第2項)。</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)。 ① 管理職エグゼクティブ、運用職エグゼクティブ、専門職エグゼクティブ(ホワイトカラー・エグゼンプション) ② 外勤営業職エグゼクティブ(①のホワイトカラー・エグゼンプションに含まれる見解もある。) ③ 季節的なレジャー・エンターテインメント事業所の使用者 ④ 農業、水産業の被用者 ⑤ 船員 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、労働時間規則の適用が除外される(法第18条第1項)。 ① 事業所組織法(Betriebsverfassungsgesetz)第5条第3項の管理的職員 ② 公務機関の長及びその代理人、公務に従事する労働者で人事決定権限を有するもの 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 ④ 宗教施設で雇用される者 ⑤ その他別の法律の適用がある者として①②③④未済の者(年少者労働保護法(Jugendberufshilfeschutzgesetz)による)、⑥船員(船員法(Seemannsgesetz)による)等(法第18条第2項、第20条、第21条)。</p>	<p>(2) 適用除外 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則による) 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 fiduciaires)(甲例、学説) ⑤ 経営幹部職員(cadres dirigeants)(労働法典L.212-1-51)等</p>	<p>(2) 適用除外 軍隊・警察その他の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則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 worker)、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)。 ロ 家事用人(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の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)。 ※ 個別の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 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⑥)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 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、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)。 イ 恒久的に危険を及ぼし、又は新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介護・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、休息時間及び一部の日曜・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>	<p>(3) 法定労働時間の特例 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・協定の締結を踏まえて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 食品小売卸店(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</p>	<p>(3) 法定労働時間の特例 ア 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定は適用されない。 イ 労働の達成に關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26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	フランス	イギリス
<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)において罰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 連邦労働者賃金・労働時間局による監督</p> <p>③ 民事訴訟</p> <p>ア 使用者及び労働長官は当該使用者と同様の立場にある他の使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附加賠償金 (liquidated damages) を使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、罰増賃金規則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り行い、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180日罰金以下の罰金が科される(法第23条、閉店法25条)。</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>	<p>ウ 一時的特例 (derogations temporaires)</p> <p>急迫する事故の予防、救済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、罰増賃金の支払い及び代休日の付与の対象となる。</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、第4種連署罪 (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(労働裁判所による裁判)</p>	<p>(4) 罰則・救済の方法</p> <p>① 罰則</p> <p>ア 法定労働時間、深夜労働及び代償休息については違反は犯罪を構成する(規則第28条、第29条)。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>イ 仲裁・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>「法定労働時間」の欄を参照。</p> <p>時間外労働(罰増賃金等)</p>	<p>「法定労働時間」及び「弾力的労働時間制度」の欄を参照。</p> <p>罰増賃金について、法令上の規定なし。</p>	<p>(1) 最長労働時間 (durée maximale du travail)</p> <p>ア 使用者は、1日において実労働時間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)。</p> <p>※ 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)。</p> <p>イ 使用者は、1週において実労働時間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544時間を超えてはならない(労働法典L.212-7)。</p> <p>※ 継続した週平均的最長労働時間については、産業部門労働協約の締結に基つて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>(2) 労働監督官の許可</p> <p>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。</p> <p>イ デクレで定められた年間枠 (coefficient 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)。</p>	<p>「法定労働時間」の欄を参照。</p> <p>罰増賃金について、法令上の規定なし。</p>

<p>※ 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>(3) 割増賃金 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%以上の割増賃金を支払わなければならない(労働法典L.212-5-1)。 ※ 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.212-5-1)。</p> <p>(4) 代償休日 (jours compensateur obligatoire) 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。</p> <p>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>(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)。</p> <p>※ 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)。</p> <p>なお、法令上の制度ではなかったが、こうした長い調整期間の特許で各労働者の労働時間を銀行口座の上記簿・管理し、1日8時間を超える時間外労働を休日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、労働時間中に常態としてかつ相当程度に手帳又は呼出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110時を超えて延長でき(法第7条第1項)、②法定労働時間の規定(法第3条)、最低11時間の休息時間(法第5条第1項)及び2項)として1日8時間を超える深夜労働の禁止(法6条2項)にかかわらず、1日の労働時間を時間外労働の補償なしに長時間を超えて延長することができる(法7条2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邦労働時間制度</p>	<p>「法定労働時間」の欄を参照。</p>
<p>弾力的労働時間制度</p> <p>(1) 26週単位の變形制(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。</p> <p>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。</p> <p>ウ イを定めた場合又は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週単位の變形制(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、③2,400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は、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 イを定めた場合又は52週について2,400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)。</p> <p>※ 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)。</p> <p>なお、法令上の制度ではなかったが、こうした長い調整期間の特許で各労働者の労働時間を銀行口座の上記簿・管理し、1日8時間を超える時間外労働を休日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、労働時間中に常態としてかつ相当程度に手帳又は呼出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110時を超えて延長でき(法第7条第1項)、②法定労働時間の規定(法第3条)、最低11時間の休息時間(法第5条第1項)及び2項)として1日8時間を超える深夜労働の禁止(法6条2項)にかかわらず、1日の労働時間を時間外労働の補償なしに長時間を超えて延長することができる(法7条2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邦労働時間制度</p>	<p>(1) 年単位の變形労働時間制(modulation du temps de travail) 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108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年単位の變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・協定の範囲内で定めた労働時間は、法定労働時間(1週35時間)を超えている場合であっても、法定外労働時間とされない。 ※ 使用者は、變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) 労働時間の配分がサイクル(数週単位の期間)ごとと同様の形で繰り返される労働について、①継続的に就業される企業において、②デフ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>

	アメリカ	ドイツ	フランス	イギリス
	<p>(Vertruenensarbeitsteil)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>	<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、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程(1日10時間以下、1週48時間以下、12週平均44時間以下)の適用は除外される。</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、基準期間に上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たり、かつ、②0「適切な合意」により決定された午前5時から午前5時までを含む時間又は③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) 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た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らなされた場合には、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>※ 労働協約又は労働協定により、深夜労働に関する規則の適用を修正、排除することが可能(規則第23条)。</p>	
<p>深夜労働</p>	<p>注合上の規定なし。</p>	<p>(1) 深夜労働(23時から6時まで、製パン・製菓は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、深夜労働に對しては、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査を受ける権利を有する(50歳以上は1年の間隔)(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転用しなければならない(法第6条第4項)。</p>	<p>(1) 1日の休息時間(daily rest period)</p> <p>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)</p> <p>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。この期間は、14日の基準期間を平均して24時間であらなければならない。</p> <p>※ 労働協約又は労働協定により、休息・休日に關する規則の適用を修正、排除することが可能(規則第23条)。</p>	
<p>休息・休日</p>	<p>注合上の規定なし。</p>	<p>(1) 休息時間(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20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>	<p>(1) 1日の休息時間(repos quotidien; repos journalier)</p> <p>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)。</p> <p>※ 業務の肉体的増大がある場合、拡張適用される産業部門別労働協約・労働協定等において、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) 週1日の休息時間(週休)(repos hebdomadaire)</p> <p>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)。</p> <p>② 週休は少なくとも連続する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)。</p> <p>※ 救護、急迫する災害の予防、災害の復旧の場合の緊急労働など、労働法典に列挙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)。</p> <p>※ 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221-5)。 ※ 即時に消費される食品の製造、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L221-9〜)等については、日曜日に労働させることが可能。</p>
<p>年次有給休暇 法令上の規定なし。</p>	<p>(1) 取得要件・付与日数 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)。 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。 ① 待機期間(60ヶ月の労働関係の継続)が満了した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) 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 ア 有給休暇の時期の決定に当たっては、労働者の希望が尊重される。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に抵触する場合は、この限りではない(法第7条第1項)。 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>	<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、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L223-1、L223-2)。 ※ 労働者は、有給休暇発生後、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、①労働協約・労使協定により、又は①)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L223-7)。 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が、ただし、継続して与えられる休暇の期間は2週日(4週間)を超えてはならない(労働法典L223-8)。</p>
<p>年次有給休暇 法令上の規定なし。</p>	<p>(1) 取得要件・付与日数 労働者は、年次休暇年に2週間の年次有給休暇を取得する権利を有する(規則第13条第2項、第7項)。 (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、使用者は休暇を禁止しようとする日数に相当する告知期間をもち、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取得をすべし。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の終了した場合、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賞金額を支払わなければならない(規則第14条第2項)。</p>	