

第2章 ドイツ

第2章 ドイツ

はじめに

ドイツの労働時間について、2004年は、7月のジーマンス生産地確保協定に見られるように、労働組合が失業対策としての時短を放棄して¹、雇用確保のために労働時間延長（週40時間労働への回帰）に合意したことが、まず特筆されなければならない。2004年5月にEUが東欧10ヶ国に一気に拡大したことがこの直接の契機になったと思われる。

次に、医師の待機時間を労働時間であると判断した、EC裁判所の判決を受けて労働時間法（Arbeitszeitgesetz。以下「ArbZG」という。）が改正され、2004年1月1日から改正労働時間法が施行されている²。スペインの公立病院の医師の待機時間（Bereitschaftsdienst）を労働時間と認めたEC裁判所2000年10月3日判決（Simap事件）³及び同判決に従った連邦労働裁判所（BAG）2003年2月18日決定⁴及びBAG2003年6月5日判決⁵に適合させるために、待機時間を労働時間ではなく休息時間（Ruhezeit）と規定するArbZG 5条3項及び7条2項1号から待機時間の文言を削除するとともに、ArbZG 7条1項1号a及び4号aにおける手待時間（Arbeitsbereitschaft）に加えて待機時間が挿入され、待機時間が労働時間の相当部分を占める場合には、労働協約、事業所協定及び職員協定によって、1日10時間を越える労働時間を合意することができることになった（ArbZG 7条1項1号a）。さらに、労働協約又はこれに基づく事業所協定により、同じく、労働時間の中に常態としてかつ相当程度に手待又は待機が含まれている場合には、最長労働時間の規定（ArbZG 3条）、最低11時間の休息時間（ArbZG 5条1項）及び原則として1日8時間を超える深夜労働の禁止（ArbZG 6条2項）にもかかわらず、1日の労働時間を時間外労働の補償（調整）なしに8時間を超えて延長することができる（ArbZG 7条2a項）。なお、この場合には、当該労働者の個別の書面による同意も必要である（ArbZG 7条7項）。

ドイツでは、労働時間に関する学説の関心は決して高いとはいえないが、最近では、労働時間の柔軟化が進み、この問題に関して、裁判例・学説の検討が行われ始めている。本稿では、ドイツにおけるホワイトカラーの労働時間に焦点を当て、労働時間の法規制の内容を概観した後で、柔軟な労働時間制度について検討を加える⁶。

¹ 2003年度のドイツの年間労働時間は1,445時間であり、労働協約の所定労働時間の平均は37.77時間、金属、鉄鋼及び印刷業における所定労働時間は西側において35時間である（水島郁子「働き方の多様化と労働時間法制の現状と課題に関する調査研究報告書 - ドイツ」20頁（国際経済交流財団、2004年））。

² Boerner, Anpassung des Arbeitszeitgesetzes an das Gemeinschaftsrecht, NJW 2004, 1559.

³ NZA 2000, 1227. Simap事件について詳細は、水島・前掲注1）報告書・25頁以下。なお、EUの規制について詳細は、柳屋孝安「働き方の多様化と労働時間法制の現状と課題に関する調査研究報告書 - 欧州連合」。

⁴ AP Nr. 12 zu § 611 BGB Arbeitsbereitschaft mit Anm. von Träger.

⁵ NZA 2004, 164.

⁶ 本稿は、拙稿「ホワイトカラーの労働時間に関するドイツの法規制」日本労働研究雑誌519号23頁（2003年10月）を加筆修正したものである。

1 ドイツの労働時間制度

(1) 法源 法律、労働協約及び事業所協定

ArbZGは、最長労働時間、休憩・休息時間、深夜労働、及び日曜・祝日労働を過料及び罰則付きで規制する。監督官庁は、州の労働保護を管轄する官庁である（名称は州によって異なる）。下記に見るように、ArbZGは、協約に開かれた法律であり、例えば、週の労働時間の長さや時間外労働の補償について、協約に具体的な規制権限を委ねている。さらに、小売業については、営業時間を定める閉店法が適用され、閉店法で許容される営業時間外に労働者を就労させた場合には、過料又は罰則が科される。監督官庁は、州の労働保護を管轄する官庁である。

有給休暇については、連邦休暇法（Bundesurlaubsgesetz）が、年間最低24日間の有給休暇を付与する義務を使用者に課しているが、実際には、協約において、これ以上の日数（西側で平均30.1日、東側で平均29.9日）が認められている場合が多い。連邦休暇法には、罰則規定はない。なお、ドイツでは、疾病時には6週間の満額の賃金継続支払請求権が認められている（賃金継続支給法（Entgeltfortzahlungsgesetz））。賃金継続支給法も強行法規であるが、過料又は罰則は定められていない。

ア 1日の労働時間の上限

週日の労働時間は8時間を超えてはならない（ArbZG 3条1文）。これは、6暦月又は24週の間で平均で週日の労働時間が8時間を超えない場合にのみ、10時間まで延長することができる（ArbZG 3条2文）。この条文を文言どおりに解すると、1日8時間、1週48時間という労働時間は、通常の労働時間を意味するのではなく、一定の調整期間を通じての労働時間の長さの目安を意味するにすぎず⁷、変形労働時間制の下では最大で週に $10 \times 6 = 60$ 時間まで働くことが許容されることになる⁸。法定の6か月間の調整期間は、協約、さらには協約の開放条項を通じて、事業所協定によって延長することが可能である（ArbZG 7条1項1号b）。ArbZG違反に対しては、過料及び罰金刑が科される（ArbZG 22条、23条）。

また、小売業等の営業時間を規制する法律として閉店法（Ladenschlußgesetz）がある。1996年の同法の改正により、平日は6時から20時まで、土曜日は6時から16時まで、クリスマス前（待降節中）の4土曜日は6時から20時まで、許容される営業時間が延長されたが⁹、2003年改正により、消費者及び小売業者のニーズに合わせ、また、法律の簡素化・現代化を図るために、さらにいっそうの規制緩和が進められ、土曜日の営業時間も平日と同じく20時まで許容されることになった¹⁰。さらに、規制緩和を求める声は経済界において根強い。閉店法違反に対しても、過料及び罰金刑が科される（閉店法24条、25条）。

⁷ 和田肇『ドイツの労働時間と法 - 労働法の規制と弾力化』（日本評論社、1998年）117頁。

⁸ 否定説もある。詳細は、和田・前掲注7）書・119頁。

⁹ 1996年閉店法改正の詳細は、和田・前掲注7）書・148-161頁。

¹⁰ Schunder, Der Ladenschluss auf dem Rückzug? – Gesetz zur Verlängerung der Ladenöffnung, NJW 2003, 2131. 水島・前掲注1）報告書・31頁以下。

イ 休憩・休息、深夜労働、日曜・祝日労働の規制

その他の労働時間法の主な規制としては、使用者は、1日の労働時間が6時間を超え9時間以下の場合には30分間、9時間を超える場合には45分間の休憩を与えなければならない（ArbZG 4条）、休息は、連続する11時間でなければならない（ArbZG 5条）

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ず、1か月又は4週間で調整される限り、1日10時間までの就労が許容される（ArbZG 6条）

日曜・祝日労働は原則として禁止されるが（ArbZG 9条）、公益的活動やエンターテイメント、マスコミの活動等について例外が認められている（ArbZG10条）

ウ 時間外労働の規制

ナチス時代（1933年）に制定された旧労働時間法（Arbeitszeitordnung。以下「AZO」という。）の現代化（柔軟化）については、1970年代から議論が行われてきたが、これは、1994年のArbZGの制定によって実現された。上記アで述べたとおり、ArbZG 3条により、一定の調整期間内で1日の労働時間の平均が8時間であれば、1日10時間まで働くことが許容されるが、同時にArbZGは、「時間外労働（Mehrarbeit）」の概念を放棄した¹¹。すなわち、8時間を超える労働は必ず調整期間の中で調整されなければならない。したがって、時間外労働の割増手当の規制（AZO 15条では、1日8時間を超える労働について25%の割増手当の支払が義務付けられていた。）ももはや存在しない。ただし、次のエで紹介するように、割増手当の支払義務が協約によって定められることがある。

エ 協約による労働時間

法律上は、時間外労働の概念はもはや存在しないと述べたが、労働協約によって、時間外労働と割増手当に関する規制を置くことは可能である。例えば、ニーダーザクセン州金属産業一般協約によると、週の労働時間は35時間であるが（§ 3 (2)）、個別契約によって週40時間までの労働時間を合意することができる。ニーダーザクセン州ゲザムトメタル（使用者団体）によると、個別契約による週40時間までの労働時間の合意は、約18%の労働者について行われているそうである。かかる1日又は1週について定められた労働時間の前後又はこれを超える労働時間が時間外労働とされ（§ 5 (2)）、時間外労働は、週に10時間かつ月に20時間まで事業所委員会の同意を得た上で行うことができ（§ 3 (3)）、3時間までの時間外労働の割増手当の割増率は25%、それ以上の時間外労働の割増率は50%と規定されている（§ 6 (1)）。なお、可能な時間外労働の量（長さ）は、事業所協定によって拡大することができる（§ 5 (3)）

これに対して、化学産業の連邦一般協約によると、週の労働時間は37.5時間であり（§ 2

¹¹ 妊婦及び産婦に対しては、1日の労働時間は8時間に制限されているので、ArbZG制定に伴い、時間外労働の概念は、母性保護法にのみ残ることとなった。母性保護法8条2項は、1日8時間又は2週間で80時間を超えて行われた労働を時間外労働と定義している。

(1) 時間外労働は、協約上の週の労働時間又はこの枠内で事業所において定められた通常の週日の労働時間を超える労働時間であると定義され、時間外労働は休暇によって補償されなければならない(§ 3)。この休暇が、1か月以内に付与されない場合には、割増賃金支払義務が生じ、引き続き2か月以内に、休暇とともに25%の割増賃金が支払われなければならない(§ 3)。

オ 事業所協定による規制

通常、協約による労働時間の規制は、労働時間の量(長さ)に関する規制に限られ、労働時間の配分は、事業所レベルにおける事業所協定に委ねられる。すなわち、1日の労働時間の開始と終了及び週日の労働時間の配分、さらに、一時的な労働時間の短縮及び延長については、事業所委員会が共同決定権を有する(事業所組織法(Betriebsverfassungsgesetz 1972) 87条 1項 2号及び3号)。

(2) 柔軟な労働時間の運用実態

法律には規制のない柔軟な労働時間制度が、90年代半ば以降、実務において普及するようになってきている。

ア 労働時間口座(Arbeitszeitkonto)：

労働時間口座とは、銀行口座のように各人の労働時間を記録し、所定労働時間を超える分は貯蓄として(又は稀ではあるが実際の就労時間が所定労働時間に満たない場合には、その分は債務として)把握される制度である(ただし、利子は観念されない。)¹²。法定の概念ではないが¹³、広く普及している用語であり、例えば、その主なモデルとして、コアタイムと一定の時間帯で労働者が自由に選択できる出退勤時間を定めたフレックスタイム制(Gleitzeit)、時間外労働分をその後の時間で清算する時間外労働口座、事業所の通常の労働時間は変えずに、協約の時短分を休暇でまとめて清算する時短貯蓄口座、協約の労働時間が一定の幅を持って定められており、その間の労働時間を口座で管理する回廊的労働時間制度があげられるが、これらを組み合わせたものも含めて多様なモデルが、事業所で実施されている¹⁴。これらの短期の労働時間口座に加えて、長期の労働時間口座制度もあり、貯蓄された時間外労働に基づく「サバティカル」(教育休暇又は育児休暇)制度が導入されたり、高齢者パート(高齢者パート法(Altersteilzeitgesetz) 2条 2項 1文 1号に基づき、協約により最大6年間の調整期間の設定が認められる)のブロックモデル¹⁵において、労働時間口座に貯蓄された時間分について、就労すべき期間が短縮されるといった実務が行なわれて

¹² Seifert, Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, WSI-Mitteilungen, 2001, 84.

¹³ 建設産業の一般協約には労働時間口座の一般規定があり、「いずれの職員についても、個人の労働時間口座が設置される。かかる労働時間口座には、給与請求権又は追加賃金請求権が認められる時間と169時間との差が、貯蓄もしくは債務となる…」と定める(§ 3, 1.32)。

¹⁴ Seifert, aaO, WSI-Mitteilungen, 2001, 85.

¹⁵ 最初の半分の期間をフルタイムで働き、残りの半分は就労が免除されるタイプで、高齢者パートの約90%が、かかるブロックモデルである。

いる¹⁶。

前述したとおり、ArbZGは、時間外労働の割増賃金支払義務を定めておらず、一定の調整期間の枠内で、1日平均8時間労働が実現されれば足りると規制しているため、このような柔軟な労働時間制度が可能となっている。

労働時間口座を導入する事業所は、近年、著しく増大している。連邦労働市場職業研究所が社会保険加入義務を負う労働者を1人以上雇用する約1万6,000事業所に対して、毎年行っているアンケートを用いた最近の研究¹⁷によると、サービス産業の民間部門における契約上の週労働時間の平均は、2002年度で38.9時間であるが、労働時間口座を利用する事業所は、サービス産業全体で18.1%である¹⁸。労働時間口座の利用については、事業所規模と部門によってかなり違いがあり、大規模事業所、とくに金融・保険業で30.1%、高度な資格を有する労働者の多い情報処理・研究部門で28.3%と多くなっている。また、製造業では、37.4%と、サービス産業よりも労働時間口座を利用する事業所が多いが、これは、サービス産業では、例えば、社会保険加入義務を負わない労働者（「僅少な就業」）やパートタイム労働、さらに、自営業者である自由協働者の利用といった弾力的な労働時間以外の柔軟化の手段があるからではないかと推測される。

労働時間口座のうちでは、上記の 時間外労働口座の利用が最も多く（90.2%）、調整期間は、6か月以下が31.4%、6か月を超え1年以下が38.6%と大半を占め、1年を超える調整期間を定めるものは2.9%と少ないが、決まった調整期間を定めない事業所が27.6%もある。

労働時間口座の問題点としては、企業倒産時の保障がないこと¹⁹、また、一定の調整期間内における貯蓄の上限が定められており、それ以上は貯蓄できない場合が少なくないことが指摘されている²⁰。

なお、労働時間口座は、ArbZGに違反してはならないので、ArbZG 3条2文及び7条1項1号に基づき、協約によって、又は、協約の開放条項に基づき、事業所協定によって、枠組が規制されることになる。また、労働時間口座に貯蓄された時間を、有給休暇又は疾病による欠勤にあてるとは、強行法規である連邦休暇法又は賃金継続支給法違反となり、民法典134条（法律の禁止規定に反する約定は無効となる。）により、無効となる²¹。

¹⁶ *Wiezer*, Insolvenzicherung von Arbeitszeitkonten, 2004, S. 39 ff; *Kroll*, Arbeitszeitkonten und ihre Abwicklung, 2004, S. 32 ff.

¹⁷ *Bellmann/Ellguth/Promberger*, Arbeitszeiten in der öffentlichen und privaten Dienstleistungswirtschaft – Sachstand, Datenlage und Möglichkeiten einer verbesserten Erfassung auf Basis betriebsbezogener Erhebungen, Juni 2003.

¹⁸ これに対して、経済社会研究所が隔年で社会保険加入義務を負う労働者を20人以上雇用する約3000事業所の事業所委員会及び職員代表委員会に対して行うアンケートに基づく研究によると、労働時間口座の導入事業所は、民間部門で78%と非常に高い数字が出ている（*Seifert, aaO*, WSI-Mitteilungen, 2001, 85.）

¹⁹ とくに、長期の労働時間口座において、企業の倒産は、深刻な問題となる。高齢者パート法8a条に倣った、倒産時保障の制度（担保の設定、信託）を整える請求権を立法すべきであるという提案がある（*Wiezer, aaO*, S. 216 ff.）

²⁰ *Seifert, aaO*, WSI-Mitteilungen, 2001, 85.

²¹ 賃金継続支給法について、BAG Urteil vom 13.2.2002, BAGE 100, 258 = AP Nr. 57 zu § 4 EntgeltFG.

イ 労働時間口座の普及による時間外労働の補償における変化

1991年から1998年までのドイツの西側地域とイギリスにおける時間外労働の調査を分析したある研究²²によれば、イギリスにおける割増賃金を支払われた時間外労働の時間数は一定しているのに対し、ドイツでは大幅に減少している。ドイツで減少した理由は、労働時間口座の普及によるものだという。

ドイツについては、社会経済パネル（SOEP）のデータを用いたもので、この調査は、公勤務、農林水産業、及び私家庭の就業をのぞいたフルタイムの男性労働者に対象を限定している。これによると、ドイツでの時間外労働の時間数の推移は下記のようなになる。

年度	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
時間外労働を行った労働者の割合(%)								
現業労働者	45.0	46.2	37.2	41.0	43.2	44.0	46.8	46.2
職員	71.5	71.4	70.3	72.0	69.0	71.5	76.5	74.2
週当たり平均時間外労働時間数(時間)								
現業労働者	4.7	4.7	4.5	4.3	4.6	4.2	4.4	4.5
職員	5.7	4.8	5.5	5.4	5.8	5.4	5.6	5.6

イギリスでは、週当たり平均時間外労働の時間数は、10時間であり、ドイツの2倍である。

時間外労働のうち、注目すべきは、(割増)賃金を支払われた時間外労働の時間数がドイツでは減少したことである。1991年には、現業労働者の時間外労働の約70%が、補償は賃金で行われ、12%が休暇を付与され、補償のない時間外労働は2%であったが、1998年に賃金を支払われた時間外労働は40%に低下した。職員については、賃金の支払われた時間外労働は、1991年には、約27%であったが、1998年には13%に低下し、休暇で補償された時間外労働は、20%から30%へと上昇したが、無償の時間外労働は、一貫して30%を超える。

従業員2000人以上の大規模事業所で、有償であれ、無償であれ、時間外労働が少なく、その理由は労働時間口座の利用にあるのではないかと推測されている。また、職業上の地位が高いほど、無償か休暇による補償が増える。

ちなみに、イギリスでは、管理的立場にない労働者の時間外労働の約85%について、賃金が支払われるが、管理職や親方の時間外労働については、約60%が補償はなく、この傾向は、1990年代一貫しており、変化がない。

ウ 信頼労働時間 (Vertrauensarbeitszeit)

信頼労働時間とは、出勤・退勤時刻を定めず、労働者の自由に委ねる制度である。コアタイムのないフレックスタイム制度と理解できよう。明確な法定の定義はなく、メルクマール(コンセプト)によってしか叙述されえないことが指摘されているが、そのメルクマールとは、労働時間を自己責任において決定(具体化)すること、「在勤時間=労働時間」で

²² Pannenberg/Wagner, DIW Discussion Paper, No. 234, Umfang und Kompensations von Überstunden - Eine vergleichende Analyse für Westdeutschland und Großbritannien, 2000.

はないこと、使用者が労働時間の監督を放棄すること、労働のコントロールを時間管理ではなく、業績によって管理することである²³。

信頼労働時間制度は、1990年代末にジューメンスのような大企業で導入されるようになり、マルチメディア部門でとくに普及している。703企業へのアンケートによれば、29%の企業で信頼労働時間制度が導入されており、金属電機産業では、2002年度において、22%の労働者に同制度が適用されている。大コンツェルンでは、既に67%の企業に導入されている。適用対象者の大部分が管理的職員又は協約外職員であるが、協約労働者にも導入されている²⁴。

しかし、信頼労働時間制においても、使用者は、労働時間法上の最長労働時間、休憩及び休息の規制は遵守しなければならない。したがって、強行的な労働保護法であるArbZGに違反するような信頼労働時間に関する合意は、民法典134条にいう法律の禁止違反に当たり、無効となる。なお、信頼労働時間制の適用は、協約の労働時間保護を享受しない協約外職員（下記2(2)イを参照）に限定されるべきであると主張されている²⁵。

ここでは、まず、上記のメルクマールのうちの「出勤時間が労働時間を意味するわけではない」という要素がArbZGにいう「労働時間」概念と合致するのかが問題となる。ArbZG 2条1項1文前段は、「本法にいう労働時間とは、休憩時間を除く、労働の開始から終了までの時間である」と規定するが、ここからは休憩時間が反対概念であることが分かるだけで、明確な労働時間の定義の手がかりは得られない²⁶。ArbZGの解釈に当たって参照されなければならない1993年11月23日のEC指令（93/104/EC）に基づき、医師の病院での待機時間を労働時間と判断したEC裁判所の上記Simap事件判決によれば、職場にいること、及び、労働者が、使用者のために、自己の活動又は職務を遂行できるようにしておくことが労働時間性の決め手とされた。したがって、この二つの要素は、ArbZGの労働時間性にとっても決め手となるので、職場にいる時間は労働時間として把握されなければならない²⁷。

なお、改正ArbZGでは、詰め所に詰めている警備員、顧客からの電話を待つ販売員や電話係、タクシースタンドで待つタクシー運転者、顧客を待つガソリンスタンド従業員は手待時間中であるとされ、仮眠中の警備員など職場で連絡が取れるようにしているすべての労働者が待機時間中であると解釈される²⁸。

次に、信頼労働時間制では、いつ休憩を取るのかは労働者の自由に委ねられているが、ArbZG 4条は、労働開始時点で休憩時間が確定していることと1回の休憩時間は15分以上でなければならないことを要求している。これに対しては、信頼労働時間制は、使用者が、一

²³ Biswas, Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeitfreiheit im arbeitszeitrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Kontext, 2004, 31 ff.

²⁴ Biswas, aaO, S. 31.

²⁵ Biswas, aaO, S. 224 ff.

²⁶ ArbZGの労働時間の概念については、荒木尚志『労働時間の法的構造』有斐閣（1991年）40頁以下。

²⁷ Biswasは、信頼労働時間制における労働時間は、職場にいるかどうかではなく、労働義務を負っているかどうか重要なので、契約上、職場にいることが労働義務となっていない限り、職場にいる時間を労働時間と扱うべきではないという立法論を提案している（Biswas, aaO, S. 73）。

²⁸ Neumann/Biebl, ArbZG 14. Aufl., 2004, § 7 ArbZG Rdn. 15 a und 15 b.

方的に又は事業所委員会の同意を得て休憩を決定することを想定するArbZGとは前提が異なるので、信託労働時間制においてはArbZG 4条の要請を満たさなくてもよいと解釈できるとい見解が示されている²⁹。

さらに、ArbZG16条2項により、監督官庁による監督のために、使用者は、週日の所定労働時間を超える時間をすべて記録する義務を負う。信託労働時間は、使用者が労働時間の監督を放棄するものであるため、労働時間の記録は労働者の申告に委ねられる。それ自体は、ArbZG違反にはならないが、労働者に正確な自己申告を行わせる義務が使用者を負うことを事業所協定で明記すべきであるとされる³⁰。

最近のBAG2003年5月6日判決³¹は、協約外職員について、労働協約による週の労働時間のみを個別契約で合意し³²、労働時間の把握を行わなかったIT産業における使用者（従業員数は280名）に対し、事業所委員会は、事業所組織法80条1項1文の労働保護法の遵守に対する監督義務に基づき、労働時間法16条2項にいう1日8時間を超える労働時間に関する記録の提出を請求でき、さらに、事業所委員会はこの文書を管轄官庁に提出できると判示した。

筆者が参照できた建設産業のBilfinger Berger本社の労働時間に関する事業所協定（後掲の資料を参照）によると、月曜日から木曜日までは8時間、金曜日は7時間の週39時間の標準労働時間が定められているが、従業員は6時半から19時までの時間帯で自由に出勤・退勤時間を決めることができる。労働時間の把握は、従業員個人による毎月の労働時間申告書の記載によって行われる。上記の時間帯に行われた実際の労働時間と標準労働時間の差が、貯蓄又は債務として把握されるが、貯蓄の上限は100時間である。貯蓄又は債務の清算は、12か月の調整期間内に、1日の労働時間の減少や休暇の付与等の形で行われなければならない。

最近の興味深い研究として、信託労働時間制度をわが国の企画業務型裁量労働制（労働基準法（以下「労基法」という。）38条の4）と対比して検討した論文がある³³。この論文は、信託労働時間制度について、BAGの判例は上記BAG2003年5月6日判決があるに過ぎず、実務が先行していると思われる現状において、既に本稿でも引用したが、博士論文である、*Biswas, Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeitfreiheit im arbeitszeitrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Kontext*, 2004と並ぶ、労働法学における信託労働時間制度のおそらく初めての研究である。この論文では、信託労働時間制度では、労働時間口座と異な

²⁹ *Biswas, aaO*, S. 76-79.

³⁰ *Biswas, aaO*, S. 90.

³¹ AP Nr. 61 zu § 80 BetrVG 1972 = NZA 2003, 1348.

³² 協約外職員との労働契約3条は次のように規定していた。

「第1項 週の所定労働時間は、一般協約の労働時間に従う。労働時間の開始及び終了並びに休憩の長さ及び配置は、事業所の条件及び事業所協定に従う。

第2項 労働者は、必要な場合には、時間外労働、並びに土曜、日曜及び祝日労働を法律の規制の枠内で行う義務を負う。

機械による労働時間の把握は行われない。労働者及びその上司は、労働時間法の規制の遵守を自己責任において行う。」

³³ *Schlachter, Vertrauensarbeitszeit in Deutschland und Japan*, *Oetker/Preis/Rieble*, 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, 2004, 1253-1272.

り、労働時間が全く把握されなくなる点を懸念する。信頼労働時間の形成を、1日の労働時間の管理ではなく、労働任務の割当てと捉えれば、個別の労働契約による労務提供義務の具体化にあたりと解され、事業所組織法87条1項2号の共同決定事項ではなくなるが、そのような解釈は許されるべきではなく、労働強化の危険が懸念されるので、信頼労働時間の導入と形成に当たっては、事業所委員会の共同決定権を肯定すべきであると主張する。そして、ArbZG 16条2項の労働時間の証明書を労働者個人が使用者に対して請求できるようにすべきであるという見解を提示している。

信頼労働時間制度が、労働者の自律性を高めるというメリットを持つ反面、デメリットとして、働きすぎの危険と業績によるコントロールによる過度のプレッシャーが懸念されている³⁴。このような労働者の健康に及ぼしうる危険を防止するために、事業所委員会の関与が期待されている。

2 労働時間規制のホワイトカラー適用除外制度等

(1) 管理的職員の適用除外

ArbZG 18条1項1号により、事業所組織法5条3項にいう管理的職員には、ArbZGは適用されない。事業所組織法5条3項にいう管理的職員以外にArbZGの適用が除外される者は、医師長（ArbZG 18条1項1号）、公共部門において独立の人事権を有する部門長等（ArbZG 18条1項2号）、家庭で同居し、育児介護を行う労働者（ArbZG 18条1項3号）、教会・宗教施設で働く者（ArbZG 18条1項4号）、若年労働者保護法の適用される18歳未満の者（ArbZG 18条2項）、船員法の適用される船員（ArbZG 18条3項）である³⁵。

事業所組織法5条3項によれば、管理的職員とは、事業所又はその部門に雇用されている労働者を、自己の判断で採用及び解雇する権限を有する者（1号）、包括代理権又は業務代理権を有する者（ただし、業務代理権は使用者との関係でも重要であることを要する。2号）又は、上記の以外で、企業若しくは事業所の存続と発展にとって重要であり、かつ、その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（ただし、その際に本質的に指揮命令に拘束されずに決定を行う、又は決定に重要な影響を及ぼす場合に限る。これは、とりわけ法規、計画若しくは指針に基づく優遇や他の管理的職員と共同作業を行う場合に該当しうる。3号）である。

人事部長は常に に該当することになる³⁶。 は、企業にとって何が重要な職務であるかは業種によって異なり、必ずしもライン管理職である必要はない³⁷。通常は、事業所委員会

³⁴ Biswas, aaO, S. 42 ff.

³⁵ これらの適用除外について、立法理由は、「一定の人的集団の労働時間における特殊性を考慮する」と述べるだけであり、管理的職員について、法的安定性と法的明確性を図るために、事業所組織法5条3項の定義を援用すると述べる(BT-Dr. 12/5888, S. 32)。

³⁶ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, Band 2, 3.Aufl., 2004, § 16, Rdn. 41.

³⁷ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, Band 2, 3.Aufl., 2004, § 16, Rdn. 43.

があるような事業所の所長は、管理的職員である³⁸。

事業所組織法 5 条 4 項により、事業所組織法 5 条 3 項 3 号にいう管理的職員かどうかはつきりしない場合には、事業所委員会、管理職代表委員会若しくは労働者側の監査役会の最近の各選挙において又は裁判所の確定力を有する決定により管理的職員に分類された者（1号）、企業内で主に管理的職員が代表している指導的階層に属している者（2号）、企業では管理的職員にとって通例である年俸制を通常支給されている者（3号）、なお疑問が残る場合には、社会法典第 4 編18条に基づく、社会保険料の算定基礎となる平均報酬額の 3 倍を超える額（2002年度において、西側で 8 万 4420 ユーロ、東側で 7 万 560 ユーロの年収）の年俸制を通常支給されている者（4号）は、事業所組織法 5 条 3 項 3 号にいう管理的職員にあたる。

国勢調査でも管理的職員の統計はないが、1970年代の研究では、管理的職員は、全労働者の 2 %、約 40 万人という推計がなされている³⁹。このように、管理的職員は、通常は部門長といった高次の職位にある労働者であり、例えば、筆者がヒアリングした化学産業の従業員 4000 人強の事業所において管理的職員の数は 51 人、金属産業の従業員約 2500 人の事業所において管理的職員は 35 人であった。

(2) 協約外職員について

管理的職員はきわめて高位にある管理職であるので、わが国との比較においてホワイトカラーの労働時間制度を検討する場合に、管理的職員よりも下位の職位に位置するホワイトカラー労働者にも視野を広げる必要がある。この点について、管理的職員ではないが、高度な資格を有し、協約の最高賃金を超える賃金を得ている協約外職員(außertarifliche Angestellte)について、検討を行いたい。

ア 定義

協約外職員とは、BAGによれば、その活動からもはや協約の人的適用範囲には含まれないが、まだ、管理的職員（事業所組織法 5 条 3 項）には至らない者と定義される⁴⁰。ArbZGは、管理的職員にはその適用が除外されるが、協約外職員には適用は除外されないので、協約外職員も原則 1 週 48 時間の最長労働時間の規制に服することになる。しかし、協約の労働時間規制は、たとえ協約外職員が協約締結組合の組合員であっても、もはや適用されない。協約外職員の労働時間が、時間によって定められていることは稀であり、協約外職員は、そ

³⁸ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, Band 2, 3.Aufl., 2004, § 16, Rdn. 43.

³⁹ Hromadka, Das Recht der leitenden Angestellten im historisch-gesellschaftlichen Zusammenhang, 1979, S. 3.

⁴⁰ BAG, Beschluss vom 18.9.1973, AP Nr. 3 zu § 80 BetrVG 1972; BAG, Beschluss vom 28.5.1974, AP Nr. 6 zu § 80 BetrVG 1972. これらの事件では、協約外職員の給与表を閲覧する正当な権利を事業所委員会は主張立証しなければならぬと判示された。BAG1974年5月28日決定は、協約外職員の給与は、集団的規制、あるいは集団的規制類似の規制に基づくものではないことが事実上推定されるのであり、むしろ、通常は、協約外職員の給与、及びその他の労働条件は、契約自由の原則に服する、真の個別契約に基づくことが前提とされると述べた（理由 2）。

の業務に従い、自己の責任で労働時間を管理することが期待される⁴¹。BAGは、協約外職員の給与について、協約上の最高賃金より20%以上と協約で定められていた場合において、協約上の労働時間が短縮されても、協約外職員の給与と協約の最高賃金との20%の格差が縮められたことにはならず、協約外職員に相応の賃上げ請求権が生じるわけではないと判断している⁴²。判決は、協約外職員の労働契約において労働時間は事業所の必要性に従うと定められていることが多く、したがって、協約外職員の給与と協約上の最高賃金との差額は、それぞれの所定労働時間の長さとは無関係であると述べている。

なお、協約外職員は事業所組織法の適用対象者であるので、事業所委員会は協約外職員の人事的措置⁴³、賃金・労働時間等の社会的事項⁴⁴に関して共同決定権を有する。しかし、協約外職員は一般の現業労働者及び職員から構成される事業所委員会からみれば上司に当たること、協約外職員にとっても企業の中ではその後管理的職員に昇進する可能性もあることから、事業所委員会と協約外職員との間には距離があり、例えば、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⁴⁵。

協約外職員の要件として、一般には、大学卒業の学歴⁴⁶や一定の職業経験が必要とされる。管理的職員が、独自の権限をもって経営判断に関与する経営的業務を行うのに対し、協約外職員の業務は、専門性、必要不可欠性、代替困難性及び自律性（監督が不可能であること。）によって特徴付けられる⁴⁷。

イ 具体例

協約外職員は、専門的業務に従事し、また、ArbZGの規制は適用されるが、賃金は、労働時間ではなく、業務に対して支払われることが契約上想定されている。この限りで、協約外職員は、わが国の労基法38条の4にいう企画業務型裁量労働制の適用される労働者像に相当する印象を受ける⁴⁸。そこで、以下では、実際の協約上の格付けに関する規定と筆者が企業に郵送したアンケートの回答から、協約外職員に関するより具体的な叙述に努めることとする。

(ア) 協約の最高格付けの職務内容

協約外職員は、協約の最高格付けの職務を超える活動に従事していなければならない。協約の最高格付けの職務内容を見ると、例えば、サービス産業労組（Ver. di.）と金融機関の締

⁴¹ Schliemann/Meyer, Arbeitszeitrecht, Rdn. 1205.

⁴² BAG, Beschluss vom 21.6.2000, DB 2001, 50.

⁴³ 例えば、協約外職員の賃金等級への格付けも事業所委員会の同意を必要とする（BAG, Beschluss vom 23.11.1993, AP Nr. 111 zu § 99 BetrVG 1972; BAG, Beschluss vom 31.10.1995, NZA 1996, 890等）。

⁴⁴ BAG, Beschluss vom 19.9.1995, NZA 1996, 484; BAG, Beschluss vom 27.10.1992, AP Nr. 61 zu § 87 BetrVG 1972等。なお、協約外職員に関する抽象的一般的（集团的）な賃金規定は共同決定権に服するが、協約の最高賃金との差額及び個別的な給与引き下げに関する使用者の決定は、共同決定権には服さない（BAG Beschluss vom 21.8.1990, NZA 1991, 434）。

⁴⁵ Franke, Der außertarifliche Angestellte, 1991, 199-202.

⁴⁶ 化学産業では、理科系の大学卒業資格者は、協約外職員に格づけられる。その他の専攻の大学卒業資格者については、個々の契約による。

⁴⁷ Franke, aaO, 191.

⁴⁸ 労基法38条の3の専門職裁量労働制の適用される高度専門職にも相当するかもしれない。

結した銀行一般協約6条では、「特別の要求を伴う顧客アドバイザー、営業所の所長及び特別の要求を伴う作業長等」とされ、化学産業の連邦賃金協約7条では、「例えば、人事・会計上の責任を伴う商業的活動、ロジスティック、金融、会計又は外国語の専門知識を必要とする商業的活動、困難な研究・展開的活動、顧客への技術的アドバイス等の広範な職業経験と並んで、特別の知識を前提とし、かつ、限定的な管理的任務を行い、又は、一部の分野について責任を負う独立的、商業的又は技術的活動を行う労働者」とされている。これを超える活動となると、一定の管理的業務と相当高度な専門的活動が想定される。

(1) アンケートの概要

次に、筆者が実施したアンケートの結果を紹介する。アンケートは、2003年に筆者が送付したアンケート⁴⁹に回答した38社のうち約20社を対象に、2004年6月に改めて2度目のアンケートを送付するという方法を採用し、8社から回答を得た。

質問項目は以下の事項である。アンケートでは、これらについて自由に記述してもらおうという方法で行ったため、必ずしも明確で一義的な回答を得られたわけではない。

全従業員における協約外職員の割合

協約外職員の学歴

協約外職員の職業経験

上司からの独立性の程度

給与水準

有給休暇の取得状況

働きすぎの問題の有無、健康配慮措置の有無

おおよその実際の労働時間

「信頼労働時間」の適用範囲

(a) C銀行の回答：

10,519人が協約外職員で、12,118人が協約職員である。

よくわからない。データもない。

職業経験は多様であるが、平均勤続年数は、約12.5年である。61%以上が、C銀行で10年以上勤務し、24.4%は20年以上である。

質問の意味がわからない。

協約外職員の給与は、4,000ユーロ以上。上限はない。

全従業員について、有給休暇日数は年間30日（6週間）。未消化分については、翌年の3

⁴⁹ 2003年6月に、*Liedke, Wem gehört die Republik? – Die Konzern und ihre Verflechtungen, 2003.* に掲載されている大企業100社（ドイツ資本以外の企業も含む）に、協約外職員の数、協約外職員に格付けられるための要件、実際の労働時間等を尋ねる簡単なアンケートを実施した。その概要は、拙稿・前掲注6）論文・26頁に記載した。

月31日までは繰り越すことができるが、それまでに消化しなければ権利は消滅する。協約外職員については、しばしば、年休の未消化がみられるが、著しくはない。

90年代末以降の、労働の複雑化、情報の過多による労働強化に対する対策として、全従業員を対象とした健康促進措置があり、無料の産業医による健康相談を提供している。

働きすぎの問題もなくはないが、それほど注目されていない。

事業所委員会の反対により、信頼労働時間が実施されているのはわずかな支店だけである。ほとんどの従業員が、労働時間の管理がまったく行われたいことは望んでいない。経済的に困難な時代ほど、自分の貢献を働いた時間の長さで証明したいと思うのではないか。

協約外職員は、管理的職員ではないので、労働時間法の日10時間の上限及び事業所協定による労働時間規制が適用されるが、これらの規制にかかわらず、実際には、時間外労働に対し割増賃金が支払われることなく、長時間労働をしている。

(b) メーカーA社の回答：

協約外職員の全従業員（職業訓練生も含む）に占める割合は12%であり、職員に占める割合は20.5%である。

職員のうち、大学卒業資格者は約40%であり、約60%が専門大学卒業資格を有する。協約外職員のうち、博士号取得者は6%。専攻の内訳は、電気工学が55%、機械工学が12%、情報工学が5%、プロセス工学が3%、経営学が8%である。

職員の平均勤続年数は、約18年である。

質問の意味がわからない。

協約外職員は、その給与が協約の最高賃金よりも20%以上である者と定義される。協約外職員の平均給与は、職員の平均給与の1.4倍である。

年間の有給休暇日数は、協約によって全従業員について30日と定められており、協約外職員についてもこれと異ならない。休暇は、実際に取得されており、賃金による補償（有給の買上げ）は、滅多に行われたい。

協約外職員のための健康配慮措置は取られていない。他の従業員と同様、産業医の診察を受ける権利を有するが、協約外職員の受診率はやや高い。

週の所定労働時間は40時間であるが、協約外職員の実際の労働時間はこれよりやや多い。

Aコンサルティングの持株会社及びコンサルティングの各企業の業務執行のための職務を行う職員について、信頼労働時間制度が導入されている。

(c)トラック等製造M社

国内の従業員に占める協約外職員の割合は、9.7%（約4,000人）。

全従業員のうち、大学卒業資格者は約10%で、そのほとんどが協約外職員である。専攻

は、60～70%が工学、10～20%が情報工学、15～20%が経営学でその他（例えば法律学）が5～10%である。

従業員の平均勤続年数は約15年であり、協約外職員の勤続年数はこれよりも長い。
質問の意味がわからない。

バイエルン金属電機産業の協約によれば、協約外職員は、その給与が協約の最高賃金よりも25%以上高額である者と定義されている。週の労働時間を40時間として計算すれば、協約外職員の月収は5,850ユーロ以上である。

協約により、協約外職員も30日間の有給休暇請求権を有する。実際に取得されているかどうかは把握していない。

若干の上級管理職については、健康配慮措置が取られている。健康状態を把握すると同時に、セミナーで健康的な生活方法や運動を薦めている。

協約外職員の実際の労働時間は把握していないが、週40時間を超えていることは確かである。

コンツェルンの一部企業で、信頼労働時間制度が導入されており、さらに拡大する意向である。

(d) 建設企業B社（Bilfinger Berger社）

全従業員に占める協約外職員の割合は12%である。

従業員の約20%が大学卒業資格者で、約60%が職業訓練資格者である。

従業員の平均勤続年数は約15年である。

回答なし。

協約職員と協約外職員の給与水準は異なる。

全従業員が30日間の有給休暇を有する。職員の消化しなかった有休は、翌年の4月30日に消滅する。現業労働者は、消化しなかった有休日数分の賃金を貯蓄することができ、退職時に払い戻しを受けることができる。

回答なし。

協約の週労働時間は39時間である。協約外職員には、自己の職務遂行のために必要な分労働することが期待されている。

1999年以降、さまざまな分野で信頼労働時間制度を導入してきたが、現在は、国内の全事業所に広げる計画がある。信頼労働時間は、協約職員にも協約外職員にも同じく適用される。

(e) 保険会社A社

協約外職員は全従業員の約5%である。

協約外職員はほぼ大学卒業資格者である。

回答なし

有給休暇日数は年間30日である。

週の所定労働時間は38時間である。働きすぎの問題はない。

信頼労働時間制度は、事業所委員会の反対により導入されていない。

(f) メーカーS社

回答なし。協約外職員のための事業所協定がある。

学歴は協約外職員の要件ではないが、S社の協約外職員の4分の3は大学卒業資格者である。エンジニアと営業に多い。35歳から40歳までの協約外職員が最も多い。

回答なし。

バイエルン金属電機産業の協約によれば、協約外職員は、その給与が協約の最高賃金よりも25%以上高額である者と定義されている。具体的な給与は、協約外職員のための事業所協定の基準に基づいて、業績、課題の達成度、可能性及び市場条件を考慮して、一人ずつ異なって定められている。

有給休暇日数は30日である。

回答なし。

週の所定労働時間は40時間である。

信頼労働時間制度が導入されている。信頼労働時間制度に対する従業員の反応は好意的であり、自宅で過ごす時間が増えている。事業所にいる時間は把握されている。

(g) メーカーW社

協約外職員の全従業員に対する割合は、管理的職員と経営者を除き13.7%である。

理科系の大学卒業資格者が22.8%（このうち博士号取得者は63.5%）、文科系の大学卒業資格者は7.8%（このうち博士号取得者は12%）、工科大学卒業が29.5%、技師が10.5%、実験技師が1.3%、技術職員が23.8%、マイスターが0.6%である。

協約外職員の勤続年数は女性が13.6年、男性が14.9年である。

従業員は、少なくとも1年に1度書面で定められる目標に従って、労務を提供している。

協約外職員は4段階に分けられ、その給与は従業員の平均給与よりも、Aグループが19.62%、Bグループが38.38%、Cグループが57.41%、Dグループが76.18%高額である。

有給休暇日数は30日間である。

産業医による血圧測定、コレステロール測定、フィットネスプログラム、禁煙プログラムを提供している。経営者については、2年ごとに入念な健康診断が行われる。

協約の週労働時間は37.5時間であり、時間外労働分は年末に清算されている。協約外職員については、信頼労働時間制度が取られているので、正確な労働時間数はわからないが、せいぜい週に1~2.5時間多い程度である。

信頼労働時間制は、協約外職員についてのみ、その同意を得て実施されている。協約外職員の約54%について信頼労働時間制度が採られている。

(h) メーカーD社（セメント部門のみ）

従業員942人中、協約外職員の割合は9.7%（91人）である。

協約外職員の学歴は、博士号取得者が7人、大学卒業が44人、職業訓練終了が40人である。

協約外職員の平均勤続年数は13.2年である。

協約外職員は、責任のある立場で、一般的な目標課題に従って、就労しており、その独立性は高い。部分的に代理権を有している者もいる。

協約外職員の給与は、協約最高賃金から19%～44%以上の額である。

有給休暇日数は30日で、実際にほぼ取得されている。

協約外職員のための特別の健康配慮措置は行われていない。あるプロジェクトに参加することでとくに負担が増す場合には、そのプロジェクトが終われば休ませるよう上司が配慮する。

協約職員にも協約外職員にも信頼労働時間制が取られている。しかし、協約上の所定労働時間（週38時間）が適用されるのであり、会社は、単に労働時間の把握と管理をやめるだけである。

(ウ) まとめ

以上からは、協約外職員に管理的職員も含めていると思われる回答や協約外職員と協約職員とを区別せずに「職員」と記述している回答があるものの、協約外職員として格付けられるために学歴が基準となっているわけではないこと（ただし、大学卒業以上の学歴を有している者が多い。）、及び平均勤続年数は概して長いこと（10年以上）がわかる。

全従業員に占める協約外職員の割合は、(a)のC銀行を除き、10%前後と少ない。かなり高度の資質を持ったホワイトカラーと捉えてよさそうである。

信頼労働時間制度が、金融・保険部門において、事業所委員会の反対により導入されていないこと(a, e)は興味深い。その他のメーカー6社では信頼労働時間制が実施されているが、その適用対象者を協約外職員に限定しているのは1社だけであり(g)、残りは、協約職員にも実施されている。

実際の労働時間は必ずしも把握されておらず、健康配慮措置もとくに取られていないようであるが、約1か月間の有給休暇がほぼ取得されているようである点は重要であろう。

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) ドイツの法規制の特徴

本稿では、ドイツの労働時間に関する法規制を、最近の調査を踏まえつつ、簡単に紹介した。日本法と比較すると、ドイツでは、最長労働時間、休憩、休息及び深夜労働、日曜祝日労働に関する法律の規制の枠内で、実際の規制は労働協約及び事業所協定に広く委ねられている。

ホワイトカラーの労働時間については、柔軟な労働時間の運用が進んでいるといえるが、これに対する法的検討が行われ始めたところである。例えば、協約に基づく長期間の調整期間内において労働時間の平均が週48時間以内であればよいという労働時間口座は、これを超えて貯蓄として観念される時間外労働の補償を金銭ではなく、時間（休暇）で清算するという点が独特であるが、わが国の変形労働時間制を厳格な要件によることなく（協約当事者に対する信頼⁵⁰に基づき）可能とする制度 - もっとも、わが国の変形労働時間制は一定の期間の枠内において所定労働時間の柔軟な配分を可能とするのに対して、ドイツの労働時間制度では、実労働時間が問題となっているが - であるといえる。しかし、貯蓄されている時間数の上限が定められていることが多く、それを超える分はサービス残業となってしまいう問題がある。また、調整期間の上限について何ら限定がないので、数年に及ぶ長期間の労働時間口座の場合には、企業が倒産した場合の保障も問題点として指摘されている。

労働時間口座と関連して、実際の労働時間の把握を労働者自身の申告に委ねる信頼労働時間制度も近年普及している。一定の勤務時間帯の範囲内で自由に出勤・退勤時間を決めてよいというこの制度は、労働時間法の労働時間の上限や休憩時間に関する規制の適用が免除されるわけではない。この点で、わが国の裁量労働の労働時間のみなし制とは法律効果が全く異なるにもかかわらず、ドイツにおいて、わが国の裁量労働制と対比して信頼労働時間制の問題点を検討する論文が発表されていることは興味深い。

(2) 厳密な労働時間規制になじまないホワイトカラー労働者について

ドイツでは、管理的職員は、労働時間法の適用が除外されるが、管理的職員はかなり高位の職階に位置する管理職であることにかんがみると、日本よりも、適用除外の範囲は狭いといえる。

本稿では、わが国の企画業務型裁量労働制（労基法38条の4）が想定するホワイトカラーに近い高度な専門的能力をもつ協約外職員について、具体的な実像を得られるよう調査を試みた。その結果、協約外職員については、一律の明確な定義づけは困難であるが、労基法38条の4の想定するホワイトカラーよりも勤続年数が長く豊富な職業経験を有しているか、理系のエンジニア・研究職のように相当高度の専門能力を有していることを前提としていると

⁵⁰ 労働協約には、正当性（適正）保障（Richtigkeitsgewähr）が認められており、かかる正当性（適正）保障に基づき、いずれか一方が過大な負担を負わされたのではないことを前提としてよい、と解されている。

いう印象を受けた。協約外職員の労働時間については、かなり長時間働いているようであるが、正確な状況はわからない。一般に、ホワイトカラーの労働時間に対するドイツ労働法学の関心は乏しいといえるが、最近では、信頼労働時間制度の問題点として、働きすぎを惹起することや成果主義によるプレッシャーが指摘されており、日本の裁量労働制と同じ懸念が表明されている。グローバル化による競争圧力がホワイトカラーの働き方に及ぼす影響が、日本と同じく、ドイツでも問題になってきたのではないかと推測される。

使用者による一方的な労働強化の要求に対して、事業所委員会の共同決定権に防波堤の役割が期待されている。

資料

- 1 労働時間法
- 2 閉店法
- 3 Bilfinger Berger本社の労働時間に関する事業所協定

1 労働時間法 (Arbeitszeitgesetz(ArbZG))⁵¹

1994年6月6日法 (BGBI. S. 1170)

2003年12月24日改正 (BGBI. S. 3002)

第1章 総則

第1条 法の目的

法の目的は、

1. 労働時間を設定するに際して労働者の健康保護を保障し、柔軟な労働時間のための基本的条件を改善すること、及び、
2. 日曜日と国民の祝祭日を労働者の休息と精神的な高揚の日として保護することにある。

第2条 概念定義

- (1) ¹本法における労働時間とは、休憩時間を除いた労働の開始から終了までの時間をいう；複数の使用者の下での労働時間は通算されるものとする。²坑内においては、休憩時間も労働時間に含まれる。
- (2) 本法における労働者とは、現業労働者、職員および職業訓練に雇用されている者をいう。
- (3) 本法における深夜時間とは、23時から6時までの時間を、製パンおよび製菓業においては22時から5時までをいう。
- (4) 本法における深夜労働とは、2時間以上の深夜時間を含むすべての労働をいう。
- (5) 本法における深夜労働者とは、
 1. その労働時間の設定に基づいて、常態として交替制で深夜労働に従事すべき労働者、または
 2. 1暦年間に48日以上深夜労働に従事する労働者をいう。

第2章 週日の労働時間と労働から解放される時間

第3条 労働者の労働時間

¹労働者の週日の労働時間は、8時間を超えてはならない。²6暦月以内または24週間以内

⁵¹ この和訳は、和田肇教授の翻訳(『ドイツの労働時間と法 - 労働法の規制と弾力化』日本評論社(1998年, 221頁以下)をその後の法改正部分について修正したものである。

の平均で1日の労働時間が8時間を超えない場合にのみ、週日の労働時間を10時間まで延長することができる。

第4条 休憩時間

¹労働時間が6時間を超え9時間以下の場合には事前に定められた最低30分の休憩時間を、労働時間が合計で9時間を超える場合には同じく最低45分間の休憩時間を、労働時間の途中に与えなければならない。²第1文の休憩時間は、各々最低15分の時間単位で分割することができる。労働者に休憩時間を与えず6時間以上継続して雇用してはならない。

第5条 休息時間

- (1) 労働者には、1日の労働時間が終了した後最低11時間の連続した休息時間が与えられなければならない。
- (2) 前項の休息時間は、病院その他の人の医療、介護および養護の施設、ホテルその他の宿泊施設、交通機関、放送局、農業ならびに畜産業においては、1暦月または4週間以内に他の日の休息時間を12時間以上に延長することにより調整される場合には、1時間分まで短縮することができる。
- (3) 第1項にかかわらず、病院その他の治療、介護および養護の施設においては、呼出待機(Rufbereitschaft)の間に労働させることにより、休息時間の半分を超えない範囲で休息時間を短縮する場合、この短縮分を他の時期において調整することができる。
- (4) 自動車運転手および運転助手に関するEU法規がより短い休息時間を許容する場合には、第1項にかかわらずこの法規が適用される。

第6条 深夜・交替労働

- (1) 深夜・交替労働者の労働時間は、労働科学により人間らしい労働の形成として確認されている知見に従って設定されなければならない。
- (2) ¹深夜労働者の週日の労働時間は、8時間を超えてはならない。²第3条の規定にかかわらず、1暦月または4週間の平均で1日8時間を超えない場合にのみ、週日の労働時間を10時間まで延長することができる。³第2条第5項第2号にいう深夜労働者が深夜労働に従事しない期間については、第3条第2文が準用される。
- (3) ¹深夜労働者は、就業の開始前に、また就業の開始後は3年以下の定期的な周期で労働医学の検診を受ける権利を有する。²満50歳に達した労働者は、1年の周期でこの権利を有する。³検診の費用は、使用者が深夜労働者に対して当該事業所の産業医または事業所外の産業医による無料の検診を提供しない場合には、使用者が負担しなければならない。
- (4) 使用者は、以下の場合には、緊急の経営上の必要性に反しない限り、労働者の請求

により、当該労働者にふさわしい昼の職場に配転しなければならない。

- a) 労働医学上、深夜労働を継続することが労働者の健康に危険を及ぼすと確認された場合、または
- b) 労働者の世帯に、同居する他の人によって面倒を見てもらうことができない12歳未満の子供がいる場合、または
- c) 労働者が、その世帯に同居する親族によって世話をしてもらうことができない重度の介護が必要な親族の世話をしなければならない場合。

²深夜労働者をその者にふさわしい昼の仕事に配転することが、使用者の理解によれば緊急の経営上の必要性に反する場合には、事業所委員会又は職員代表委員会の意見を聴取しなければならない。³事業所委員会又は職員代表委員会は、配転を求める提案を使用者に提出することができる。

- (5) 労働協約に調整規定が存在しない場合には、使用者は、深夜労働者に、深夜時間帯に給付された労働時間分に相当する有給休日を与えるか、または深夜労働につき労働者に生じる総賃金に対する相当の割増手当を支給しなければならない。
- (6) 深夜労働者も、他の労働者と同様に、事業所内での継続職業訓練教育および昇進を促進する措置を利用できることが保障されなければならない。

第7条 例外規定

(1) 労働協約において、または労働協約に基づく事業所協定又は勤務協定において、次のことを認める定めを置くことが許される。

- 1. 第3条にかかわらず、
 - a) 労働時間の中に常態としてかつ相当程度に手待 (Arbeitsbereitschaft) 又は待機 (Bereitschaftsdienst) が含まれている場合には、週日の労働時間を10時間を超えて延長すること、
 - b) 他の調整期間を設けること、
- 2. 第4条第2文にかかわらず、交替制事業および交通事業での休憩時間の合計時間を適当な長さの短縮休憩時間に分割すること、
- 3. 第5条第1項にかかわらず、労働の種類が休憩時間の短縮を必要とし、かつ休憩時間の短縮分が設定された調整期間内で調整される場合には、休憩時間を2時間まで短縮すること、
- 4. 第6条第2項にかかわらず、
 - a) 労働時間中に常態としてかつ相当程度の手待又は待機が含まれている場合に、週日の労働時間を10時間を超えて延長すること、
 - b) 他の調整期間を設定すること、
- 5. 第2条第3項にいう7時間の深夜時間帯の開始時間を、22時から24時の間に設定す

ること。

(2) 労働者の健康の保護が適切な時間調整で保障される場合には、労働協約において、または労働協約に基づく事業所協定又は勤務協定において、さらに次のことを認める定めを置くことが許される。

1 . 第 5 条第 1 項にかかわらず、呼出待機について休息時間を、こうした勤務の特殊性に適応させること、とりわけこうした勤務の間の労働利用の結果、休息時間の短縮した分を他の時間で調整させること、

2 . 第 3 条、第 5 条第 1 項および第 6 条第 2 項の規定を、農業において耕作および収穫期ならびに天候の影響に対応させること、

3 . 第 3 条、第 4 条、第 5 条第 1 項および第 6 条第 2 項の規定を、人の治療、介護および養護に際して、こうした活動の性格および患者の福祉に適切に対応させること、

4 . 第 3 条、第 4 条、第 5 条第 1 項および第 6 条第 2 項の規定を、連邦、州、地方自治体の官庁および事業所、その他の公法人上の団体、施設、財団ならびに公勤務に適用される労働協約またはそれと基本的に同等の内容を持つ労働協約の適用下にある使用者について、こうした機関での活動に対応させること。

(2 a) 労働協約又は労働協約に基づく事業所協定又は勤務協定に基づき、第 3 条、第 5 条第 1 項及び第 6 条第 2 項と異なり、労働時間中に常態としてかつ相当程度の手待又は待機が含まれ、かつ、特別の規制により、労働者の健康に危険がないことが保障される場合には、週日の労働時間を調整をおかずに 8 時間を超えて延長することができる。

(3) ¹第 1 項、第 2 項または第 2 a 項による労働協約の適用領域において、労働協約と異なる定めは、労働協約の拘束下でない使用者の事業所では事業所協定または勤務協定によって、事業所委員会または職員代表委員会がない場合には、使用者と労働者の書面による合意によって取り入れることができる。²かかる労働協約に基づいて異なる定めを事業所協定又は勤務協定において設けることができる場合には、労働協約の拘束下でない使用者の事業所においてもこれを援用することができる。³第 2 項第 4 号による労働協約と異なる定めは、労働協約の拘束下でない使用者と労働者の間で、公勤務に適用される労働協約規定の利用が合意され、使用者が事業所のコストを専ら税法上の出捐として補填する場合には、このものの間でも適用される。

(4) 教会および公法上の宗教団体は、第 1 項、第 2 項および第 2 a 項の例外をその規約の中に定めることができる。

(5) 労働協約による規定が通常設けられない領域では、第 1 項、第 2 項または第 2 a 項の範囲内での例外は、経営上の理由から必要があり、かつ労働者の健康に害を及ぼさない場合には、監督官庁による許可を受けることができる。

(6) 連邦政府は、経営上の理由から必要があり、かつ労働者の健康に害を及ぼさない場合に限り、連邦参議院の同意の下に、政令により第 1 項または第 2 項の範囲内での例外

を設けることができる。

- (7) ¹第2 a 項または第2 a 項に関連する第3 項ないし第5 項による規制に基づき、労働時間は、労働者がこれに書面による同意を与える場合にのみ、延長することができる。²労働者は、かかる同意を6 ヶ月間の期限によって、撤回することができる。³使用者は、労働時間の延長に対する同意がなされなかったこと、又は、同意が撤回されたことを理由に、労働者を不利益に取り扱ってはならない。
- (8) ¹第1 項第1 号及び第4 号、第2 項第2 号ないし第4 号に基づく規制、または第3 項及び第4 項に基づく規制が許容されるときは、労働時間は、12 暦月間で平均して週に48 時間を超えてはならない。²第5 項に基づく許可がなされたときは、労働時間は6 暦月間又は24 週間で平均して週に48 時間を超えてはならない。
- (9) 週日の労働時間が12 時間を超えて延長されるときは、労働時間の終了に直ちに連続して、11 時間以上の休息時間が与えられなければならない。

第8 条 危険な労働

¹連邦政府は、労働者の健康の保護にとって必要な限りで、連邦参議院の同意の下に政令により、労働者の健康に特別な危険を及ぼす可能性があるいくつかの職種、一定の労働または一定の労働者グループについて、第3 条の枠を超えた労働時間の制限、第4 条および第5 条の枠を超えた休憩時間と休息時間の拡張、第6 条における深夜・交替労働者の保護のための規定の拡張、および第7 条による例外設定の可能性の制限をすることができる。²前項は、炭鉱監督の下にある事業所での職種および労働には適用されない。

第3 章 日曜・祝日労働

第9 条 日曜・祝日休息

- (1) 労働者を、日曜および法定祝日の0 時から24 時まで就労させてはならない。
- (2) 通常昼夜交替シフトを敷いている届出義務のある事業場では、休息の開始に引き続いて24 時間事業場が停止している場合には、日曜・祝日休息の開始または終了を6 時間まで前後にずらすことができる。
- (3) 自動車運転手および運転助手については、24 時間の日曜・祝日休息の開始を2 時間まで早めることができる。

第10 条 日曜・祝日の就労

- (1) 週日に、次の活動を行うことができない場合には、第9 条の規定にかかわらず日曜・祝日に就労させることができる。
- 1．救急、救命および消防の活動、
 - 2．公共の安全と秩序、および裁判所と官庁の機能を維持するための活動、ならびに防

衛の目的をもった活動、

- 3．病院およびその他の人の治療、介護および養護の施設での活動、
 - 4．飲食店およびその他の接客の施設ならびに家政での仕事、
 - 5．音楽演奏、演劇上演、映画上演、展示、催し物、その他類似の行事での活動、
 - 6．教会、宗教団体、組合、社団、政党、その他類似の団体での非営利的活動および行事での活動、
 - 7．スポーツでの活動、余暇、保養および娯楽のための施設での活動、観光での活動、ならびに博物館および科学図書館での活動、
 - 8．放送局、日刊紙・スポーツ紙の新聞社、通信社、配達を含み他の報道作品のために日々の時事問題を提供する機関での活動、日々のニュースや画像に関する文章、フォーラムおよび印刷物を制作する活動、日々の音声録音や撮影の活動、ならびに月曜日が祝日の次の日に最初の発刊日がある出版物の運送や販売取次の活動、
 - 9．営業法第4編にいう見本市、展示およびマーケットでの仕事ならびに市民祭での活動、
 - 10．交通事業での活動、および道路交通法第30条第3項第2号にいう腐敗しやすい商品の運送や取次における活動、
 - 11．エネルギーと水供給事業での活動、ならびにゴミと下水処理事業での活動、
 - 12．農業、家畜業および動物の治療や介護の施設における活動、
 - 13．警備事業での活動および事業所施設の警備の活動、
 - 14．自らのまたは他の事業所の通常の操業継続にとって必要となる限りでの事業所施設の清掃と保守のための活動、暦日における完全な操業を再開するための準備労働、および情報ネットワークとコンピューターシステムの機能を維持するための活動、
 - 15．自然産物や材料の腐敗、または労働成果の損傷を防止する活動、もしくは継続性を必要とする研究の活動、
 - 16．製造施設の損壊または重大な損傷を防止するための活動。
- (2) 製造の中断の結果、第1項第14号で許される労働が、製造を継続する場合より多数の労働者の投入を必要とする場合には、第9条の規定にかかわらず、労働者を日曜・祝日に製造の労働に就労させることができる。
- (3) 第9条の規定にかかわらず、製パンおよび製菓業においては、ケーキの製造や搬送・配達および到着したパンの販売のために、労働者を日曜・祝日に3時間まで就労させることができる。
- (4) 第9条第1項にかかわらず、労働を週日に行うことができない場合には、緊急かつ多数の支払業務、および金銭、外国為替、有価証券およびデリヴァティブ取引の遂行のために、他のすべてのEU加盟国では祝日ではない週日に重なった祝日に労働者を就労させることができる。

第11条 日曜・祝日の就労の調整

- (1) 1年に最低15日の日曜は、非労働日でなければならない。
- (2) 日曜・祝日労働については、第3条ないし第8条が準用される。ただし、日曜・祝日の労働時間によって第3条、第6条第2項および第7条に規定された最長労働時間および調整期間を超えてはならない。
- (3) ¹労働者が日曜日に就労した場合、就労した日を含む2週間の期間内に1日の代替休息日が与えられなければならない。²労働者が週日に当たる祝日に就労した場合には、就労した日を含む8週間の期間内に1日の代替休息日が与えられなければならない。
- (4) 第9条の日曜・祝日休息日または第3項の代替休息日は、技術上または労働組織上の支障がない限り、第5条による休息時間に直接連続して労働者に与えられなければならない。

第12条 例外規定

¹労働協約または労働協約に基づく事業所協定において、次のことについて認める定めを置くことができる。

1. 第11条第1項にかかわらず、1年間の非労働日である日曜日の日数を、第10条第1項第2号、第3号、第4号および第10号の施設においては10日まで、放送局、演劇、オーケストラまたは展示の仕事では8日まで、映画館および畜産の事業では6日まで減ずること、
2. 第11条第3項にかかわらず、週日にあたる祝日に代替休息日を与えない取り決めをすること、または労働者を設定されるべき調整期間内に就労から免除すること、
3. 第11条第1項ないし第3項にかかわらず、海運において当該規定から労働者に与えられた休日をまとめて付与すること、
4. 第11条第2項にかかわらず、間断なく継続している交替制事業所において、当該措置によって日曜・祝日に付加的な非番が達成できる場合に、日曜・祝日での労働時間を12時間まで延長すること。

²第7条第3項ないし第6項は適用される。

第13条 授権・命令・許可

- (1) 連邦政府は、重大な損害の発生を回避するために、労働者と日曜・祝日休息の保護に考慮して、連邦参議院の同意の下に政令により、
 1. 第10条による日曜・祝日労働が認められる職種、ならびにそこで許される労働についての詳細を決定し、
 2. 第9条にかかわらず、第10条の枠を超える例外を、
 - a) 労働者の日曜・祝日労働が国民の日常的なまたは当該日における特に重要な需要

を満たすために必要な事業について、

b) 労働の中断や延期が、

aa) 技術的水準から、その労働の性格上不可能かまたは重大な困難を伴ってのみ可能であるような事業所、

bb) 労働者の生命と健康にとって特別な危険をもたらすような事業所、

cc) 環境、エネルギーまたは水の供給に重大な支障をきたすような事業所について、

c) さらに公共の福祉の理由から、とりわけ雇用を確保するために許容し、また労働者と日曜・祝日休息の保護にとって必要な条件を決定することができる。

(2) 連邦政府が、第1項第2号a)の権限を行使しない場合には、州政府が政令によってそれに対応する規定を制定することができる。²州政府はこの権限を、政令によって州最上級官庁に委任することができる。

(3) 監督官庁は、

1. 就労が第10条によって許されるか否かを確認し、

2. 第9条にかかわらず、

a) 商業において特別な事情から営業取引の拡張が必要となる日曜・祝日に、1年で10日を限度として、

b) 特別な事情から過度の損害を避けるために必要な場合に、1年間に5日を限度として日曜・祝日に、

c) 1年のうちで日曜に1回、法律によって定められた在庫調査を行うために、それぞれの労働を許可し、

また公的な礼拝のために決められた時間を考慮して、就労時間に関する命令を発することができる。

(4) 監督官庁は、第9条にかかわらず、化学、生物学、工学および物理学上の理由により日曜・祝日にも継続して行う必要がある労働について、労働者がそれに従事することを許可しなければならない。

(5) 監督官庁は、第9条にかかわらず、法律上認められている週営業時間を相当活用し、また外国での営業時間がより長いために、競争能力が予測できないほど侵害され、かつ日曜・祝日労働の許可によって就労が保障されうる場合には、日曜・祝日での労働者の就労を許可することができる。

第4章 特別な場合の例外

第14条 非常時

(1) 第3条ないし第5条、第6条第2項、第7条、第9条ないし第11条にかかわらず、当事者の意思に関係なく生じ、かつその結果を他の方法では処理できないような緊急時や非常時の、とりわけ原材料または食料が腐敗したり労働成果が無に帰してしまう危

険がある場合の一時的な労働については他の扱いができる。

(2) 第3条ないし第5条、第6条第2項、第7条、第11条第1項ないし第3項および第12条にかかわらず、

1. 比較的少数の労働者が、それを行わないと労働の成果に危険を及ぼし、または著しい損害を及ぼす結果となりうるような労働に一時的に従事する場合、
2. 研究および教育の仕事、延期できない準備後始末運動、ならびに延期できない人の治療、介護および養護の仕事、または動物の治療や介護の仕事で数日就労する場合で、かつ使用者に他の予防措置を講ずることが期待できない場合にも、これと異なる取扱ができる。

(3) 第1項または第2項に基づく権限が利用されるときは、労働時間は、6暦月間または24週間で平均して週48時間を超えてはならない。

第15条 許可・授権

(1) 監督官庁は、

1. 第3条、第6条第2項および第11条第2項の例外である1日の労働時間の延長を、
 - a) 継続的に交替制を実施している事業所で付加的に非番を確保するために、
 - b) 建設および機械組立工場について、それぞれ許可し、

2. 第3条、第6条第2項および第11条第2項の例外である1日の労働時間の延長を、週日における8時間を超える労働時間の延長分が他の時期でのそれに対応する労働時間の短縮によって調整される場合に、季節的繁忙事業所で繁忙期に許可し、
3. 第5条および第11条第2項の例外である、休息時間の長さや配置の変更を、手待、待機および呼出待機について、公勤務でのその労働利用の特殊性に応じて許可し、
4. 第5条および第11条第2項の例外である休息時間の変更を、通常週ごとの勤務交替を3週間の期間内に2回導入するために許可することができる。

(2) 監督官庁は、公共の利益にとって緊急に必要な限りで、法が定めた例外を超える例外を許可することができる。

(3) 連邦防衛省は、その業務領域において、連邦経済労働省の同意の下に政令により、防衛上必要な理由から、法、法に基づいて公布される政令および労働協約において確定された労働時間の限界と制限を越えて労務に従事することを労働者に義務づけることができる。

(4) 第1項または第2項に基づく例外が許可されるときは、労働時間は、6暦月間または24週間で平均して週48時間を超えてはならない。

第5章 法の施行

第16条 掲示と労働時間の証明

- (1) 使用者は、法、法に基づいて公布され事業所に適用される政令、第7条第1項ないし第3項および第12条にいう事業所に適用される労働協約および事業所協定の写しを、閲覧のために事業所の適切な場所に備え付けるか、または掲示しなければならない。
- (2) ¹使用者は、第3条第1文における週日の労働時間を超える労働者の労働時間を記録し、かつ第7条第7項に従って労働時間の延長に同意を与えた労働者の名簿を作成しなければならない。²この記録は最低2年間保存されなければならない。

第17条 監督官庁

- (1) 法および法に基づいて公布される政令の遵守は、州法により権限を持つ官庁(監督官庁)によって監督される。
- (2) 監督官庁は、法および法に基づいて公布される政令によって課される義務を使用者が履行するに際して必要な措置を命ずることができる。
- (3) 連邦の公勤務および連邦の直轄下にある公法上の団体、施設、財団については、監督官庁の任務と権限は、所轄連邦省またはそれによって指定された官庁によって取り扱われる；このことは、第15条第1項および第2項の権限についても同じである。
- (4) ¹監督官庁は、法および法に基づいて公布される政令の履行に必要な情報の提出を使用者に求めることができる。²監督官庁はさらに、第7条第1項ないし第3項および第12条の労働時間の証明書、労働協約または事業所協定の提出もしくは閲覧のための送付を使用者に求めることができる。
- (5) ¹監督官庁の監督官は、事業所の営業時間および労働時間中に職場に立ち入り臨検することができる；この時間以外、または職場が住居内にある場合には、公共安全と秩序への緊急の危険を回避するためにのみ、所有者の許可を得ずにこれに立ち入り臨検することができる。²使用者は、職場への立ち入り臨検を許可しなければならない。³住居不可侵の基本権(基本法第13条)は、その限りで制限される。
- (6) 情報提供の義務を負う者は、その答についてその者自身が、または民事訴訟法第383条第1項第1号ないし第3号に記載された親族が、刑事訴追もしくは秩序侵害に関する法による手続の危険にさらされる可能性がある場合には、その質問に対する情報提供を拒否することができる。

第6章 特別規定

第18条 法の適用除外

- (1) 法は、次の者には適用されない。
 1. 事業所組織法第5条第3項にいう管理的職員および医長、

2. 公勤務の主任、その代理、ならびに人事案件について独自の決定権を有する公勤務の労働者、
 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. 教会および宗教団体の礼拝の仕事を行う者。
- (2) 18歳未満の者の就労については、本法に代わり若年労働保護法が適用される。
- (3) 商船における船員法3条にいう乗務員としての労働者の就労については、本法に代わり船員法が適用される。

第19条 公勤務での就労

公勤務における公権的任務を遂行する場合には、労働協約に規定がない限り、所轄行政官庁により官吏に適用される労働時間規定を労働者にも準用することができる；この場合に、第3条ないし第13条は適用されない。

第20条 航空での就労

飛行機の乗務員としての労働者の就労には、労働時間および休憩・休息時間に関するこの規定に代わって、航空機事業所法第2施行令の飛行、航空乗務および休憩・休息時間に関する、その都度適用されている規定が適用される。

第21条 内陸水運での就労

¹法の規定は、ライン川船舶審査法および内陸水運船舶審査法の休憩・休息時間に関する、その都度適用されている規定に反しない限り、内陸水運の乗組員の就労について適用される。²同規定は、労働協約により内陸水運の特殊性に適したものにすることができる。

第7章 刑罰および過料規定

第22条 過料

- (1) 使用者として故意または過失により次の行為を行う者は、秩序違反となる。
1. 第3条または第6条第2項に反し、また同時に第11条第2項にも反して労働者を労働時間の限界を超えて就労させた場合、
 2. 第4条に反して休憩時間を与えないか、規定されている最低時間分を与えないか、または適切な時期に与えない場合、
 3. 第5条第1項に反して休息時間を与えないか、第5条第2項に反して休息時間の短縮を他の時期における休息時間の延長によって調整しないか、または適切な時期に調整しない場合、

4. 第8条第1文、第13条第1項または第2項、もしくは第24条による政令が、一定の構成要件について本条の過料規定を援用している場合、これに違反した場合、
 5. 第9条第1項に反して労働者を日曜日または祝日に就労させた場合、
 6. 第11条第1項に反して労働者をすべての日曜日に就労させたか、もしくは第11条第3項に反して代替休日を与えないか、または適切な時期に与えない場合、
 7. 第13条第3項第2号に基づく執行可能な命令に違反した場合、
 8. 第16条第1項に反してそこで指示された備え付け、または掲示を行わない場合、
 9. 第16条第2項に反して記録を作成しないか、または適切に作成しない場合、もしくはそこで指示された期間保存しない場合、
 10. 第17条第4項に反して情報を提供しないか、適切に提供しないか、または完全には提出または送付しない場合、または第17条第5項第2文に反して措置を講じない場合。
- (2) 前項の第1号ないし第7号、第9号および第10号の秩序違反には、最高1万5000ユーロの過料に、また前項第8号の秩序違反には最高2万5000ユーロの過料に処することができる。

第23条 刑罰

- (1) 第22条第1項第1号ないし第3号、第5号ないし第7号の行為を、
1. 故意に行い、そのため労働者の健康と労働力を害した者、または
 2. 固執して繰り返した者は、
- 1年以下の自由刑もしくは罰金刑に処せられる。
- (2) 第1項第1号の場合に過失で危険を引き起こした者は、6ヶ月以下の自由刑または180日数罰金(Tagessatz)以下の罰金刑に処せられる。

第8章 終結規定

第24条 国家間協定およびEU法律文書の国内法化

連邦政府は、連邦参議院の同意の下に、国家間協定上の義務の履行のために、または法の規定領域に関係するEC理事会または委員会の法律文書を国内法化するために、法による政令を公布することができる。

第25条 労働協約のための経過規定

2004年1月1日に存在しているか、または余後効を有している労働協約の中に、第7条第1項または第2項もしくは第12条第1文による例外規定があり、これが上各条の設定する最高限度枠を超えている場合にも、当該労働協約上の規定は2005年12月31日まで影響を受けずに存続する。労働協約により許される事業所協定および第7条第4項に基づく規制も、第1文による労働協約と同じ扱いとする。

第26条 (廃止)

2 閉店法 (Gesetz über den Ladenschluss)

2003年6月2日告示(BGB1. S. 744)

第1編 概念規定

第1条 小売店

(1) 本法にいう小売店とは、以下のものをいう。

1. あらゆる種類の商店、薬局、ガソリンスタンドおよび駅の売店、
2. その他のスタンドおよび売店、キオスク、バザーおよび固定した場所で常に商品を第三者に販売している場合、類似の施設。当該施設において商品の注文を受け付けている場合には、見本、試供品その他の展示も販売と同視される。
3. 協同組合の小売店。

(2) 法律を統一的に実施するために、連邦経済労働省は、連邦参議院の同意を得たうえで法規命令によって、いかなる設備が第1項に従った小売店であるかを定めることができる。

第2条 概念規定

(1) 本法にいう祝日とは、法定の祝日をいう。

(2) 本法にいう旅行必需品とは、新聞、雑誌、道路地図、地図、旅行中の読み物、筆記用具、煙草、切花、旅行用化粧品、フィルム、録音媒体、旅行用医薬品、旅行の土産および低価格の玩具、少量の食料・菓子ならびに外国通貨をいう。

第2編 閉店時間

第3条 一般的な閉店時間

(1) ¹小売店は、顧客との営業取引を以下の時間に終了しなければならない。

1. 日曜日および祝日、
2. 月曜日から土曜日までは6時まで、および20時以降、
3. 12月24日が平日と重なる場合には、6時まで、および14時以降。

²パン類の小売店は、第1文と異なり、平日の開店時間を5時30分に早めることが許容される。³閉店時に在店している顧客に対しては、サービスを続けることが許容される。

(2) 競争制限禁止法第38条第2項第1号に基づく開店時間の勧告は、大規模事業所形態を小売業に数える場合でも許容される。

第4条 薬局

- (1) ¹第3条の規定とは異なり、薬局は、すべての日において一日中開店することが許容される。²平日には一般的な閉店時間中(第3条)および日曜日・祝日には、医薬品、治療薬、乳児用医薬品および乳児の栄養物、衛生用品ならびに消毒物の販売のみ許容される。
- (2) ¹州法により管轄を有する行政官庁は、複数の薬局を有する市町村または近隣の市町村に対し、一般的な閉店時間中(第3条)は、交替して薬局の一部を閉店しなければならない旨命じることができる。²閉店中の薬局は、その時間に開店している薬局を知らせる掲示を見える場所に掲げなければならない。³薬局の開店準備は開店と同視される。

第5条 新聞および雑誌

第3条の規定と異なり、新聞および雑誌のキオスクは、日曜日および祝日において11時から13時まで開店することが許容される。

第6条 ガソリンスタンド

- (1) 第3条の規定と異なり、ガソリンスタンドは、すべての日に一日中開店することが許容される。
- (2) 平日の一般的な閉店時間中(第3条)および日曜日・祝日は、走行準備の維持または修復に必要である場合には、自動車の部品の販売、ならびに燃料および旅行必需品の販売のみ許容される。

第7条 (廃止)

第8条 旅客駅における小売店

- (1) ¹第3条の規定と異なり、鉄道およびリニアモーターカーの旅客駅における小売店は、旅客の往来の必要に資することが明らかな場合には、すべての日において一日中開店されるが、12月24日は17時までとする。²一般的な閉店時間中における旅行必需品の販売は許容される。
- (2) 連邦交通・建設・住宅省には、連邦経済労働省と協力して、連邦参議院の同意を得た上で、閉店時間が旅行必需品の要求する程度を超えないことを確保する、旅客駅の小売店について閉店時間を定める命令を公布する権限が授権される；さらに連邦交通・建設・住宅省は、上記の小売店において、一般的な閉店時間中(第3条)は一定の商品の販売に限定することができる。
- (2 a) 州政府には、法規命令によって、人口20万人以上の都市において、行商人およびその他の旅行者に日用品および贈答品を提供するために、

1. 鉄道交通の旅客駅の小売店および
 2. 鉄道交通の旅客駅を近隣および市内交通とのターミナル地点を結ぶ建物の中の小売店が、平日の6時から22時まで開店できることを定める権限が授けられる；州政府は、この場合、この目的のために必要な程度に小売店の面積を制限しなければならない。
- (3) 薬局については、第4条の規定がそのまま適用される。

第9条 飛行場およびフェリー乗り場における小売店

- (1) ¹第3条の規定と異なり、飛行場における小売店は、すべての日において一日中開店することが許容されるが、12月24日は17時までとする。²平日の一般的な閉店時間中(第3条)および日曜日・祝日は旅行者への旅行必需品の販売のみが許容される。
- (2) 連邦交通・建設・住宅小児は、連邦経済労働省と協力して、連邦参議院の同意を得た上で、第1項にあげられた小売店の閉店時間を定め、商品の販売をより詳細に規制する法規命令を公布する権限が授けられる。
- (3) 州政府には、法規命令によって、第1項第1文および第2文と異なり、国際航空の飛行場および国際フェリー乗り場において、日用品ならびに贈答品を、一般的な閉店時間中(第3条)および日曜日・祝日に旅行者以外の者に引き渡すことを許容することを定める権限が授けられる；州政府は、この場合、この目的のために必要な程度に小売店の面積を制限しなければならない。

第10条 温泉および保養地

- (1) ¹州政府は、法規命令によって、温泉地およびとくに外国と密接な取引関係にある個別に掲げる遠足地、保養地および巡礼地、温泉用品、礼拝用品、新鮮な果物、ノンアルコール飲料、牛乳・脂肪法(官報 7842-1)第4条第2項にいう牛乳および乳製品、菓子、煙草、花および新聞ならびにこれらの地の特産品を、第3条第1項第1号および第3号と異なり、一年間で最大40日間の日曜日および祝日に8時間まで、販売することができる。²州政府は、法規命令によって、許容される開店時間を定めることを他の機関に委託することができる。³開店時間の確定においては、礼拝の時間が考慮されなければならない。
- (2) 第1項に基づいて公布された法規命令において、開店を一定の場所に限定することができる。

第11条 日曜日における田舎における販売

州政府またはその特定の部局は、法規命令によって、田舎において、種蒔および収穫の時期の間第3条の規定と異なり、すべての、または一定の小売店が、日曜日および祝日において2時間まで、これが地域住民の緊急の購買需要を満たすために必要な場合には、開

店することを許容すること、およびその要件を定めることができる。

第12条 日曜日における一定の商品の販売

- (1) 連邦経済労働省は、連邦消費者保護・栄養および農林省と協力して、連邦サイン議員の同意を得て、命令によって、第3条第1項第1号の規定と異なり、牛乳・脂肪法(官報 , 7842-1)第4条第2項にいう牛乳および乳製品、パンおよび洋菓子、新鮮な果物、花および新聞の販売のために、小売店の開店を日曜日および祝日において許容すること、およびその長さを定めることができる。
- (2) ¹第1項に基づき公布された法規命令においては、開店を、特定の日曜日・祝日または季節ならびに一定の小売店に制限することができる。²クリスマス、イースターおよび聖霊降臨祭における開店は許容されない。³許容される開店時間の配置は、州政府またはその特定の部局によって、法規命令によって礼拝時間を考慮して定められる。
- (3) 廃止

第14条 その他の日曜日の販売

- (1) ¹第3条第1項第1号の規定と異なり、市場、メッセまたは類似の催し物における小売店は、年に最大4日、日曜日および祝日に開店することが許容される。²これらの日は、州政府またはその特定の部局によって法規命令によって確定される。
- (2) ¹確定にあたって、開店は一定の地区および商業部門に限定される。²その小売店が開店を許可されている期間が公示されなければならない。³それは、連続する5時間を超えてはならず、遅くとも18時には終了し、かつ礼拝時間外でなければならない。
- (3) ¹12月における日曜日および祝日は、休日としてはならない。²第10条第1項第1文による規制が行われる地域においては、これらの日数が第10条第1項第1号により休日とされた日曜日および祝日と合わせて40日を超えない場合にのみ、日曜日および祝日を第1項に基づき休日とすることが許容される。

第15条 12月24日における日曜日の販売

第3条第1項第1号の規定と異なり、12月24日が日曜日である場合には、

1. 第12条またはこれに基づき規定に従い日曜日および祝日の開店が許容される小売店、
2. 主として食料品および嗜好品を販売する小売店、
3. クリスマスツリーを販売するすべての小売店

は、最大で3時間まで14時以降も開店することが許容される。

第16条 廃止

第3編 労働者の特別の保護

第17条 日曜日および祝日における労働時間

- (1) 小売店において、労働者を、日曜日および祝日には例外として許可された開店時間(第4条ないし第15条およびこれに基づく規定)のみ、および、準備および後片付けを行うために必要である場合には、全体としてそれ以外に30分間就労させることが許容される。
- (2) 日曜日および祝日における個々の労働者の就労時間の長さは、8時間を超えてはならない。
- (2 a) ¹第10条またはこれに基づく規定に従って、日曜および祝日ならびに土曜日に開店が許容された小売店においては、労働者を、年間最大で22日間の日曜日および祝日ならびに土曜日において、遅くとも18時まで就労させることが許容される。²その日曜日および祝日における労働時間は4時間を超えてはならない。
- (3) ¹第4条ないし第6条、第8条ないし第12条、第14条および第15条およびこれに基づく規定に従って、日曜日および祝日において小売店で就労する労働者は、就労が3時間以上になる場合には、同じ週の平日に13時以降、6時間以上になる場合には、同じ週の平日の丸一日労働から解放されなければならない。少なくとも3回目の日曜日ごとに就労から解放されなければならない。²午後ではなく、土曜日または月曜日の午前から14時まで自由時間を与えてもよい。³小売店が閉店されなければならない時間中は、自由時間は与えなくともよい。
- (4) 小売店における労働者は、毎暦月1回の土曜日は就労を免除されることを請求できる。
- (5) 商品自動販売機と空間的に関連する小売店に適用される開店時間外に、労働者を商品自動販売機の処理に従事させてはならない。
- (6) 廃止
- (7) 連邦経済労働省には、小売業における労働者を過度の労働要求またはその他の労働者の健康に対する危険から保護するために、連邦参議院の同意を得て、法規命令によって以下のことを定める権限が授権される。
 1. 例外的に許可された開店時間(第4条ないし第16条およびこれに基づく規定)において、特定の労働者を就労させてはならないこと、または労働者を特定の労働に従事させてはならないこと、
 2. 日曜日および祝日労働について、労働者の第3項の規定を超えて補償を与えるべきこと、
 3. 平日の閉店時間(第3条第1項第2号ないし第4号、第5条、第6条、第8条ないし第10条および第16条およびこれに基づく規定)において、労働者を就労させてはならないこと、または労働者を特定の労働に従事させてはならないこと、

- (8) ¹営業監督局は、理由のある個別の場合において、第1項ないし第5項の規定の例外を許可することができる。²許可はいつでも撤回されうる。
- (9) 第1項ないし第8項の規定は、薬局において薬剤師の教育訓練中の労働者には適用されない。

第4編 個々の営業部門および市場取引のための規定

第18条、第18 a条 廃止

第19条 市場取引

- (1) 一般的な閉店時間(第3条)において、当局の許可を受けた大市場および週市場は、最終消費者に対する販売のために商品を販売してはならない；ただし、州法上管轄を有する行政官庁が、第10条ないし第15条またはこれに基づく規定に従って許容される小売店の開店の範囲内で、大市場および週市場における営業取引を許可することができる。
- (2) 12月24日の14時以降は、その他の市場取引においても商品を販売してはならない。
- (3) その他の点では、営業法第64条ないし第71 a条の規定、とくに営業法第69条第1項第1文に基づき定められるメッセ、催事および市場の営業時間はそのまま適用される。

第20条 その他の営業販売

- (1) ¹一般的な閉店時間(第3条)において、小売店の外での第三者への販売のための商品の営業販売も禁止される；これは、営業法第3部の規定に服し、州法上管轄を有する当局によって許可された大衆娯楽、ならびに平日における日刊紙の販売については適用されない。²見本、試供品および類似の展示は、この目的のために用意された空間が使用され、そこで商品の注文が行われる場合には、販売とみなされる。
- (2) 第10条ないし第15条またはこれに基づく規定に従って、小売店について第3条に基づく閉店時間と異なる定めが許可される場合には、第1項に従った販売と同一の要件および条件で、かかる別段の定めが適用される。
- (2 a) 州法上管轄を有する行政官庁は、第1項および第2項の規定と異なり、痛みやすい商品および生鮮食品の販売について、これが地域的な需要を満たすために必要であり、かつかかる例外が労働保護の観点において問題が生じない場合には、例外を許可することができる。
- (3) 第17条第1項ないし第3項の規定が準用される。
- (4) 連邦経済労働省は、連邦参議院の同意を得て、命令によって、過度の労働需要またはその他の労働者の健康に対する危険から労働者を保護するために、第17条第7項に掲げる規定を公布することができる。

第5編 法律の施行

第21条 法律の掲示、目録

- (1) 労働者を常時最低一人雇用している小売店の所有者は、以下の義務を負う。
 - 1 . 異なる種類の小売店に関する規定を除き、この法律およびこの法律に基づき公布された命令を小売店の適切な場所に閲覧または掲示すること、
 - 2 . 日曜日および祝日に就労する労働者の名前、日付、就労の種類および就労期間、および第17条第3項に従ってこれらの日における就労の代償として与えられる休日に関する目録を作成すること；ただし、これは、薬局において薬剤師のための職業訓練を受けている労働者には適用されない。州政府は、命令によって目録の統一的な書式を定めることができる。
- (2) 第20条に掲げる営業法の適用される事業所も、第1項第2号に基づく義務に服する。

第22条 監督および情報

- (1) この法律の規定およびこの法律に基づいて公布された規定の実施に関する監督は、週市場(第19条)に関する事項でない場合には、州法上労働保護に管轄を有する行政官庁が行う；他の部局が監督に関与するのか、およびどこまで関与するのかは、州の最上級当局が決定する。
- (2) 第1項に掲げる機関の権限および責務に対しては、営業法139b条の規定が準用される。
- (3) 小売店の所有者および第20条に掲げる営業事業所は、第1項に基づいてその監督に服する機関に対し、要請に基づき、以下の義務を負う。
 - 1 . これらの機関の履行と任務に必要な申告を真実に従って完全に行うこと、
 - 2 . 第21条第1項第2号に従った目録、労働者の氏名、就労の種類および就労時間ならびに賃金および給与の支払が明らかな資料、および第1号に基づき行うべき申告に関するその他のあらゆる資料を提出し、または調査のために送付すること。目録および資料は、記載後少なくとも1年を経過するまで保存されなければならない。
- (4) 小売店または第20条に従った販売に就労する労働者も、第3項第1号に基づく情報提供義務に服する。

第23条 公共の利益における例外

- (1) ¹州の最上級当局は、個別の事例において、本法第3条ないし第15条および第19条ないし第21条の規定と異なる定めを、かかる例外が公共の利益において緊急に必要な場合には、期限を定めて認可することができる。²この認可はいつでも撤回される。³州政府には、法規命令によって、管轄官庁が第1文と異なる定めを行うことを

授権される。⁴州政府は、かかる授権を州の最上級当局に委託できる。

(2) 連邦経済労働省は、連邦参議院の同意を得て、法規命令によって、第1項にいう異なる定めへの認可の要件および条件を公布することができる。

第6編 罰則および秩序違反

第24条 秩序違反

(1) 故意または過失により、以下の規定に違反する者は、秩序違反の行為を行うことになる。

1. 小売店の所有者は第20条にいう営業経営者として、

a) 日曜および祝日における就労、休日または補償に関する第17条第1項ないし第3項の規定、

b) 特定の事実についてこの過料規定を援用している場合、第17条第7項または第20条第4項に基づく命令の規定、

c) 目録に関する第21条第1項第2号、または目録の送付、提出または保管に関する第22条第3項第2号の規定、

2. 小売店所有者として、

a) 第3条、第4条第1項第2文、第6条第2項、第9条第1項第2文、第17条第5項、または第4条第2項第1文、第8条第2項、第9条第2項の規定、または第10条または第11条に基づいて公布される閉店時間に関する法規命令、

b) 特定の事実についてこの過料規定を援用している場合、その他の第10条または第11条に基づく命令の規定、

c) 閲覧および掲示に関する第21条第1項第1号の規定、

3. 第19条または第20条にいう営業経営者として、市場取引または小売店の外部での商品の販売に関する第19条第1項、第2項または第20条第1項、第2項の規定、または

4. 情報提供に関する第22条第3項第1号または第4項の規定。

(2) 第1項第1号aおよびbに基づく秩序違反は、2500ユーロ以下の過料、第1項第1号cおよび第2号ないし第4号に基づく秩序違反は、500ユーロ以下の過料が科される。

第25条 刑罰

小売店の所有者または第20条にいう営業経営者として、故意に、第24条第1項第1号aおよびbに掲げる行為を犯し、かつこれによって故意または過失により、労働者の労働力または健康に危険を及ぼした者は、6ヶ月以下の自由刑または180日分までの罰金刑に処せられる。

第26条 廃止

第7編 終結規定

第27条 州の規制に対する留保

営業法に服する事業所および日曜・祝日以外の定まった日に小売店における労働者の就労を制限する州法上の規定は影響を受けない。

第28条 管轄官庁の規定

この法律において、州法上管轄を有する行政官庁に言及されている場合、州政府は、法規命令によっていかなる機関が管轄を有するのかを定める。

第29条 廃止

第30条 廃止

3 Bilfinger Berger建設会社本社の労働時間の規制に関する事業所協定(2000年2月15日)

・適用範囲

1. 人的適用範囲

本事業所協定は、事業所組織法5条1項にいうすべての労働者に適用される(補助労働者及び実習生を除く)。パートタイム労働者には、本事業所協定は、趣旨に従って、適用される。

2. 事業所/空間的適用範囲

本事業所協定の規定は、...に所在する本社に配置される労働者に適用される。

事業所委員会側は、本事業所協定が関連する 社、 社及び 社に準用されるよう試みている。

・労働時間

1. 定義

1.1 標準労働時間(Normalarbeitszeit)

従業員にとって標準労働時間とは、月曜日から木曜日については8時間、金曜日については7時間であり、週平均39時間、月平均169時間である。各週日への労働時間の配分は、本事業所協定の規定に従って行われる。

1.2 勤務可能時間(Bandbreite)

勤務可能時間とは、可能な限りもっとも早い労働開始時間と可能な限りもっとも遅い労働

終了時間の間の時間である。月曜日から金曜日は、6時30分から19時である。この勤務可能時間以外の時間は、労働時間口座(Arbeitszeitsaldo)には算入されず、本事業所協定の 2 に従って、取り扱われる。

協議及び研修は、以下の時間帯に行われる。

月曜 - 木曜 8 時30分 - 16時

金曜 8 時30分 - 15時

1.3 昼休み

昼休みは、原則として30分間である。法律上の規定（労働時間法）に基づき、さらに要請される休憩時間は遵守される。

より長い昼休みの請求は、これにより事業所の利益が損なわれず、かつ、従業員が、労働時間表に昼休みの延長を正確に考慮する場合には、許容される。

1.4 実際の労働時間(Ist-Arbeitszeit)

実際の労働時間とは、休憩時間を除いた、労働がなされた労働時間である。1日の最長許容労働時間は、労働時間法に従い、原則として10時間である。

1.5 算入可能な時間

これには、法律の規定（休暇、疾病）又は協約の規定（建設産業一般協約 § 4.3を参照）に基づき、標準労働時間に算入されるべき時間が含まれる。

1.6 出張

終日の出張は、原則として、1.1にいう1日の標準労働時間として記録される。標準労働時間を超えて給付された労働時間が生じる場合は、これは、労働時間申告書に把握され、勤務可能時間内に算入される。勤務可能時間外に給付された労働時間については、下記 2 が適用される。

従業員の継続教育のための許可された出張は、最大 1.1 にいう1日の標準労働時間として、記録される。

2. 労働時間の把握

労働時間の把握は、各従業員が実際に行った1日の労働時間（休暇を含む）を記録する労働時間申告書によって行われる。労働時間申告書は、一月ごとに作成され、記入用紙が、上司から従業員に手渡される。いずれの従業員も、自己責任において、正確な労働時間申告書の記録を義務付けられる。経過した月の労働時間申告書は、翌月初めに上司に提出される。ひな型として添付された労働時間申告書が利用される。

. 労働時間の柔軟化

1. 貯蓄時間/債務時間

標準労働時間と行われた労働時間との勤務可能時間内での差は、貯蓄時間（時間外労働）

又は債務時間（過少労働）となる。

実際の労働時間口座は、時間外労働について100時間、又は、過少労働について50時間を超えてはならない。貯蓄時間は、職員一般協約 § 3, 1.33に従って保障されなければならない。

2. 貯蓄時間/債務時間の清算

貯蓄時間又は債務時間は、事業所の利益を考慮して、できる限り早いうちに、（例えば、1日の労働時間の削減、場合によっては、休暇と関連した休日の移動によって）遅くとも、調整期間の12ヶ月目の終わりまでに、清算されなければならない。調整期間は、4月1日に開始し、翌年の3月31日に終了する。

上司は、本事業所協定に基づく時間口座の清算に（とくに調整期間が終了するまでに適時になされるよう）配慮しなければならない。清算がなされるべき時間について同意が得られないときは、相当の予告期間内に、従業員に対して、清算がなされるべき時間を確定する権限が各上司に与えられる。ここでは、従業員の個人的利益が、事業所の必要性の枠内で可能な場合には、考慮されなければならない。事業所委員会には、上司による清算時期の確定の前に、情報提供がなされなければならない。

調整期間の終わりに、時間口座は、時間外労働15時間又は過少労働15時間について、次の12ヶ月の調整期間に承継することができる。

時間外労働

1. 12ヶ月の調整期間の枠内で勤務可能時間内に行われた時間外労働は、原則として、割増義務のある時間外労働とは取り扱われない。
2. 1と異なり、以下の時間外労働は、職員一般協約に従い、割増義務のある時間外労働とみなされる。
 - 直属の上司に明示的に命令された勤務可能時間（1.2）以外の時間外労働。予期せず生じた場合において、従業員は、明示的な上司の命令がなくとも、従業員が上司又はその代理に連絡が取れなかったときは、義務に従った裁量に基づき、必要な時間外労働を勤務可能時間外に行うことができる。上司には、かかる場合において、遅滞なく報告がなされなければならない。
 - 上司によって明示的に命令された、最大許容貯蓄時間（1）を超える時間外労働。上記傍線第2文が準用される。
 - 上司によって明示的に命令された、土曜日、日曜日及び祝日における時間外労働。
 - 勤務可能時間外における主張の枠内で行われた労働時間（1.2）又は、土曜日、日曜日及び祝日に行われた労働時間。
 - 調整期間の終了時点で引き続く調整期間に承継し得ない時間外労働（2後段）
3. 上記の2の規制は、労働契約上の合意により、時間外労働が協約を超える相当の賃金

によって補償される職員には適用されない。

- 4.2にいう割増義務を負う時間外労働の前に、事業所委員会の同意を得なければならない。これが緊急の場合に可能でないときは、事業所委員会には、遅滞なく、事後的に報告がなされなければならない。1992年8月25日の「本社のフレックスタイムの枠内における命じられた時間外労働の届出及び登録に関する指針」並びにこれに付随する1992年8月24日及び27日の使用者の書面が補足的に適用される。

・ 一般的規制

1. 労働組織上の理由から、特定の本社部門又は労働グループにおいて、本事業所協定に従った労働時間規制の適用が不可能であるか、又は、完全には可能でない場合には、これについて、本社の同意を得て、人事部と事業所委員会は、異なる規制を行うことができる。
2. 本事業所協定の空間的/事業所の適用範囲内における従業員の配転、並びに、労働関係の終了において、時間外労働及び（又は）過少労働は、配転又は労働関係の終了までに清算される。これが不可能であるときは、配転の場合には、上記の時間外労働又は過少労働は、新しい労働ポストにおける労働関係の継続について、承継される。労働関係の終了の場合には、上記の時間外労働（又は）過少労働は、清算されなければならない。これが、従業員に責めの帰すべき事由から不可能であるときは、上記の過少労働を最後の給与と相殺することが許容される。
3. 本事業所協定の実務ハンドブックは、特別の、全関係者を拘束する組織規定において、事業所委員会の同意を得て、定められる。
4. 事業所委員会には、従業員の労働時間申告書が閲覧のために上司から提出される。
使用者及び事業所委員会は、一定の間隔で、時間の清算が可能であるか、追加的な措置（例えば、人事的な）が必要であるかどうか、どのように行うかどうかについて協議する。
5. 本事業所協定の解釈及び適用に関する不一致は、事業所委員会と本社人事部並びに当該従業員及び上司との間で、できる限り早く説明される。

・ 発効及び解約

1. 本事業所協定は2000年4月1日に発効する。
2. 本事業所協定の規制に影響を及ぼす法律及び（又は）労働協約の変更において、解約を要することなく、本規制の変更が行われるべきことについて合意された。
3. 本事業所協定は、3ヶ月の期限により、各々の調整期間の終了、初回は2001年3月31日に向けて、解約することができる。

労働時間の記録のための用紙 (Bilfinger Berger 本社)

氏名 :

部門 :

月 : 2003年 5月

日	曜日	標準労働時間	実際の労働時間* 6.30から19.00まで	標準労働時間と実際の労働時間の差	命じられた時間外労働 6.30 ~ 19.00以外、土曜、 日曜及び祝日**
1.	木	メーデー	-	-	
2.	金	7			
3.	土	-	-	-	
4.	日	-	-	-	
5.	月	8			
6.	火	8			
7.	水	8			
8.	木	8			
9.	金	7			
10.	土	-	-	-	
11.	日	-	-	-	
12.	月	8			
13.	火	8			
14.	水	8			
15.	木	8			
16.	金	7			
17.	土	-	-	-	
18.	日	-	-	-	
19.	月	8			
20.	火	8			
21.	水	8			
22.	木	8			
23.	金	7			
24.	土	-	-	-	
25.	日	-	-	-	
26.	月	8			
27.	火	8			
28.	水	8			
29.	木	Christi Himmelfahrt	-	-	
30.	金	7			
31.	土	-	-	-	
合計				0	0
先月からの差引				0	
先月からの繰越				0	

* 休憩時間を含まない、勤務可能時間内に給付がなされた労働時間
(K = 病気、U = 休暇、G = 清算時間)

** この時間の清算には、別個に「時間外労働の届出及び清算」用紙の記入が必要。

日付、署名