

労働政策研究報告書 No. 36

サマリー 2005

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

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

労働政策研究・研修機構

## 「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

### 執筆担当者

「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」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 1、2、4 第1章（アメリカ）3
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 1、2、4
橋本 陽子	学習院大学法学部助教授	第2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1章 1、2、第4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3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 3

（注1） は座長を表す。

（注2） 執筆分担者が重複しているところは共同執筆である。

### 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3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。

これらの議論にかんがみると、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4か国（アメリカ、ドイツ、フランス及びイギリス）を対象に、平成16年4月から平成17年3月までの期間に実施した。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 4 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、以下のような一定の要件を満たす職務を遂行し、一定水準以上の賃金を得ており、かつ、欠務時間分の賃金カットを受けないことを基本条件とし、これに該当すれば、公正労働基準法の最低賃金（第6条）及び割増賃金（第7条）の規定の適用を受けない。

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

#### 1 一般原則

ホワイトカラー・エグゼンプションの規定は、腕力・身体的技能及び能力を用いて、主として反復的労働に従事する肉体労働者（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455ドル以上の率で俸給基準により賃金支払いがなされていること

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

ウ 使用者が意図的に俸給基準に基づ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全被用者について、適用除外の効果は否定される。ただし、明確に伝達された方針において不適切な減額を禁止し、苦情申立手続を導入し、あらゆる不適切な減額に対する補償を行い、かつ、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。

個人的な理由による欠務が1日以上に及ぶ場合

病気又はけがによる欠務が1日以上に及び、かつ、休業補償金等が支給される場合  
重大な安全規律違反に対する出勤停止処分の場合

職場服務規律違反に対する出勤停止処分の場合 等

#### 3 職務要件

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

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

食事・宿舍その他の便益供与分を除いて、週当たり455ドル以上の率で、俸給基準

で賃金支払いがなされていること

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

通常的に、他の2人以上の被用者の労働を指揮監督していること

他の被用者を採用若しくは解雇する権限を有するか、又は他の被用者の採用若しくは解雇、及び昇級、昇進その他処遇上のあらゆる変更に関して、その者の提案及び勧告に対し特別な比重が与えられていること

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

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

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

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

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

食事・宿舍その他の便益供与分を除いて週当たり455ドル以上の率で、俸給基準若しくは業務報酬基準で賃金支払いがなされていること

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

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

食事・宿舍その他の便益供与分を除いて週当たり455ドル以上の率で、俸給基準若しくは業務報酬基準で賃金支払いがなされていること

主たる職務が、(i)科学若しくは学術分野において、通常は長期課程の専門的知識教育によってのみ獲得できる高度な知識を必要とする労働（学識専門職エグゼンプト）又は(ii)芸術的若しくは創作的能力を必要とするものとして認識されている分野において、発明力、想像力、独創性又は才能が要求される労働（創造専門職エグゼンプト）であること

学識専門職エグゼンプトの職務要件は、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、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、当該高度な知識は長期過程の専門的知識教育によってのみ獲得できるものであることである。

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

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

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

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

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

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

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

## <ドイツ>

### 1 管理的職員

#### (1) 要件

事業所組織法第5条第3項に規定する管理的職員であること

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

#### (2) 効果

労働時間法の適用を受けない。

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

### 2 協約外職員

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

#### (1) 定義

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

#### (2) 特徴

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

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

また、一般に、協約外職員の人事的措置について事業所委員会の関心は乏しい。

## <フランス>

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

#### (1) 要件

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  
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  
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 integres、労働法典L.212-15-2条）

#### (1) 要件

産業部門労働協約又は1947年3月14日の全国幹部職員退職年金（AGIRC）労働協約第4条第1項にいう幹部職員の資格を有すること  
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。  
超過時間労働が規則的・恒常的に行われている場合には、個別労使の合意等を要件として、週又は月単位の労働時間数の一括合意とこれに基づく報酬の支払いが可能。

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

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

#### (1) 要件

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

#### (2) 効果

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

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

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

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

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

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

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

## <イギリス>

### 1 測定対象外労働時間（労働時間規則第20条第1項）

#### (1) 要件

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

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

#### (2) 効果

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

### 2 部分的測定対象外労働時間（通常の労働時間と測定対象外労働時間がある場合。労働時



間規則第20条第2項)

(1) 要件

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

(2) 効果

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

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

### 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としては、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うるものとしては、職務の遂行や労働時間の決定に関する自律性、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。）報酬の水準やその支払形態などが挙げられる（専門職の場合は、は職務内容の専門性等となる。）。

ドイツでは及びが中心でも考慮要素に、フランスでは、及びのいずれもが要件になっている。アメリカでは、概ね、及びが要件となっているが、特に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、          、          及び          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」という一般的判断基準の要素とされるに過ぎず、特に          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、          から          の各要素について詳細な基準が明らかにされ、          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3.8%、8.3%）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に長いというえ、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ンプト、運営職エグゼンプト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情

#### ア 制度趣旨との関係

各国の労働時間法制の在り方は、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）、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、          の方式は、一定の時間を超える労働は労働者の健康や福祉を害するので、現実にも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、          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の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うと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と。

(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
法定労働時間	<p>(1) 法定労働時間の原則等 1週40時間。使用者は、週40時間を超える労働に対して、当該労働者の通常の賃金率の1.5倍の率で割増賃金を支払うことが必要（公正労働基準法(Fair Labor Standards Act)第7条。以下では連邦法にのみ言及する）。</p>	<p>(1) 法定労働時間の原則等 労働者の労働日における労働時間は、8時間を超えてはならない（労働時間法(Arbeitszeitgesetz 1994。以下「法」という。）第3条）。 なお、小売業の営業時間が、平日および土曜日は6時から20時までで制限され、日曜日は、駅のキオスク等を除き営業が禁止される（閉店法(Ladenschlussgesetz)）。</p>	<p>(1) 法定労働時間の原則等 1週35時間（労働法典(Code du travail) L.212-1）。</p>	<p>(1) 法定労働時間の原則等 使用者は、原則として、各労働者が任意の17週の期間(基準期間(reference period))を平均して各週48時間以上労働しないようにするため、あらゆる合理的な措置をとらなければならない（労働時間規則(Working Time Regulation 1998)第4条第1項、第2項）。</p>
	<p>(2) 適用除外 以下の職業・職種に属する者については、公正労働基準法第7条の適用が除外される（公正労働基準法第13条）。</p> <p>① 管理職エグゼンプト、運営職エグゼンプト、専門職エグゼンプト（コンピュータ関連職エグゼンプトを含めてホワイトカラー・エグゼンプションと呼ばれる。） ② 外勤営業職エグゼンプト（①の「ホワイトカラー・エグゼンプション」に含まれる見解もある。） ③ 季節的なレクリエーション事業所の被用者 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、労働時間規制の適用が除外される（法第18条第1項）。</p> <p>① 事業所組織法(Betriebsverfassungsgesetz)第5条第3項の管理的職員 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 ※ その他別の法律の適用がある者として、(i)18才未満の者（年少者労働保護法(Jugendarbeitsschutzgesetz)による）、(ii)船員（船員法(Seemannsgesetz)による）等（法第18条2項,3項、第20条、第21条）。</p>	<p>(2) 適用除外 ア 以下の職業・職種に属する者については、労働時間制度の適用が除外される。 ① 土地の耕作、畜産、林業等（農事法典上の労働時間規制による） ② 海洋漁業、商船等の海上労働（海上労働法典等による） ③ 国、地方公共団体、行政機関の公務（特別の身分規程による） ④ 商業代理人(voyageurs,représentants et placiers)（判例、学説） ⑤ 経営幹部職員(cadres dirigeants)（労働法典L.212-15-1）等</p>	<p>(2) 適用除外 ア 軍隊・警察その他市民保護サービスの特定の活動に従事する者等は、規則による労働時間規制の適用が除外される。（規則第18条） イ 幹部管理職(managing executive)、家族労働者(family workers)、宗教的儀式の司祭労働者の労働時間は測定対象外労働時間として、法定労働時間、休息・休日及び深夜労働の規定は適用されない（規則第20条第1項）。 ウ 家事使用人(domestic servant)には、法定労働時間、深夜労働の規定は適用されない(規則第19条)。 エ 労働者により署名された書面による個別的オプト・アウトの合意により、法定労働時間の規定の適用を排除することができる(規則第4条第1項)。 ※ 個別的オプト・アウトの制度については、EU欧州委員会における改正労働時間指令の検討の中でも意見が対立している。</p>
	<p>(3) 法定労働時間の特例 小売業又はサービス業について、その労働者の通常賃金率が法定最低賃金率の1.5倍以上かつ賃金に占める歩合給の割合が5割以上の場合、割増賃金の支払いを要しない（公正労働基準法第7条(i)）等、特定の業種、企業に関する法定労働時間の特例がある。</p>	<p>(3) 法定労働時間の特例 ア 緊急の場合及び非常の場合における一時的労働については、法定労働時間、深夜労働者の労働時間、休息・休日に関する規定を適用しないことができる（法第14条第1項）。 イ 比較的少数の労働者が、それが行われないと労働の成果に危険を及ぼし、又は著しい損害を及ぼす結果となり得るような労働に一時的に従事する場合又は研究及び教育の仕事、延期できない準備後始末運動並びに延期できない人の治療・介護等で、使用者の他の予防措置が期待できない場合には、法定労働時間、深夜労働者の労働時間、休息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 ア 換算労働時間制度(heures d'équivalances) 不活動時間を常態的に含む一定の職業及び職務に関して、法定労働時間（35時間）を上回る一定時間の勤務を法定労働時間に相当する勤務とみなす制度。 法定労働時間に換算される労働時間は、一定の職業及び職務について、産業部門別労働協約・協定の締結を経たデクレ等によって定められる（労働法典L.212-4第4項）。</p> <p>① 河川運輸（船上従業員）：59時間28分 ② 食品小売商店（販売員）：42時間54分 ③ 守衛・監視企業：52時間39分 ④ ホテル、カフェ、レストラン調理人：44時間54分等</p> <p>イ 恒常的特例(dérogations permanentes) 通常の労働時間の枠外で実施することが必要な、準備的又は補助的業務等については、デクレに基づき法定又は換算時間を超過して、1日10時間、1週48時間を上限として、1日につき30分から2時間の範囲で労働させることができる。当該労働時間については、割増賃金の支払い及び代償休日の付与の対象となる。</p> <p>ウ 一時的特例(dérogations temporaires) 急迫する事故の予防、救護措置の組織又は事故の修復のために、即時の実施が必要な緊急業務等については、デクレに基づき、法定又は換算時間を超過する業務を命ずることができる。当該労働時間は、割増賃金の支払い及び代償休日の付与の対象となる。</p>	<p>(3) 法定労働時間の特例 ア ①労働者が職場から遠く離れて暮らしている場合、 ②警備産業の場合、③役務又は生産の継続が必要な場合等には、基準期間を26週まで延長することができる（規則第21条）。なお、これらの場合には、休息・休日及び深夜労働の規制は適用されない。 イ 労働の編成に関する客観的で技術的な理由に基づいて労働協約又は労使協定が例外規定を置く場合には、基準期間を52週まで延長することができる（規則第23条b号）。</p>

	<p>(4) 罰則・救済の方法</p> <p>① 罰則・民事罰</p> <p>ア 故意に違反した場合（40時間を超えて労働させた場合において割増賃金を支払わなかった場合）、1万ドル以下の罰金又は6か月以下の禁固に処せられる（公正労働基準法第15条、第16条）。</p> <p>イ 再度又は故意の違反に対して、労働長官は、民事・刑事の責任に加えて、1万ドル以下の民事罰を科すことができる（公正労働基準法第16条(e)）。</p> <p>② 連邦労働省資金・労働時間局による監督</p> <p>③ 民事訴訟</p> <p>ア 被用者及び労働長官は当該被用者と「同様の立場にある他の被用者」のために訴訟を提起できる。</p> <p>イ 使用者は、未払額に加えてそれと同額の付加賠償金(liquidated damages)を被用者に支払わなければならない（公正労働基準法第16条(b)）。</p> <p>④ 将来の違反を禁ずる差止命令</p> <p>労働長官は、割増賃金規制等に係る将来の違反を差止めるための訴訟を裁判所に提起することができる（公正労働基準法第17条）。</p>	<p>(4) 罰則・救済の方法</p> <p>① 罰則</p> <p>ア 法定労働時間を超えて労働させた場合、1万5,000ユーロ以下の過料が科される（法第22条）。</p> <p>イ 小売業において、法定の営業時間を超えて労働させた場合には、2,500ユーロ以下の過料が科される（閉店法第24条第2項）。</p> <p>ウ 当該行為を故意によって行い、それによって労働者の健康又は労働能力に危険を及ぼした場合等には、1年以下の自由刑又は罰金刑に処せられる（法第23条、閉店法第25条も6か月以下の自由刑等を定める）。</p> <p>② 州の労働保護監督官による監督</p> <p>③ 民事訴訟（労働裁判所による裁判）</p>	<p>(4) 罰則・救済の方法</p> <p>① 罰則</p> <p>法定労働時間を超えて労働させた場合、第4種違警罪(contravention)としての罰金が適用される。</p> <p>② 労働監督官による監督</p> <p>③ 民事訴訟（労働裁判所による裁判）</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の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 斡旋・調停・仲裁委員会(Advisory, Conciliation and Arbitration Service)に対する調停手続の依頼</p>
<p>時間外労働（割増賃金等）</p>	<p>「法定労働時間」の欄を参照。</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>割増賃金について、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日について実労働時間10時間を超えて労働させてはならない（労働法典L.212-1第2項）。</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週について実労働時間48時間を超えて労働させてはならない。また、継続した12週間で平均した実労働時間が週44時間を超えてはならない（労働法典L.212-7）。</p> <p>※ 継続12週平均の最長労働時間については、産業部門労働協約の締結に基づくデクレにより週平均46時間まで引き上げることができる（労働法典L.212-7）。</p> <p>(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(contingent annuel d'heures supplémentaires) (180時間) 内での超過時間労働の実施には、労働監督官の許可に代えて通知で足りる（労働法典L.212-6）。</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</p> <p>週35時間を超えて労働させた場合には、拡張適用される産業部門労働協約・労使協定によって定められる10%以上の割増率の割増賃金を支払わなければならない（労働法典L.212-5 I）。</p> <p>※ 拡張適用される産業部門労働協約・労使協定がない場合には、週35時間を超え週43時間以下の時間を労働させた場合には、25%の割増賃金を、それを超える部分については50%の割増賃金を支払わなければならない（労働法典L.212-5 I）。</p> <p>(4) 代償休日(repos compensateur obligatoire)</p> <p>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>「法定労働時間」の欄を参照。</p> <p>割増賃金について、法令上の規定なし。</p>

<p>弾力的労働時間制度</p>	<p>(1) 26週単位の变形制（公正労働基準法第7条(b)(1)）  ア 労働協約により26週あたり1,040時間を上限として、特定の週に法定労働時間を超えても割増賃金の支払いを要しない。  ただし、どの26週をとっても1,040時間以内であることが必要。  イ アにかかわらず、1日12時間、1週56時間を超える労働に対しては1.5倍の割増賃金を支払わなければならない。  ウ イを怠った場合又は26週について1,040時間を超えて労働させた場合は、26週の各々について1週40時間の規定が適用されることとなる。</p> <p>(2) 52週単位の变形制（公正労働基準法第7条(b)(2)）  ア 労働協約により、①52週について1,840時間以上2,080時間以下の時間、時間分の賃金が保障されること、②52週について2,080時間を超えた時間について1.5倍の割増賃金が支払われること、かつ、③2,240時間を超えて使用されないことが規定されている場合に、特定の週に法定労働時間を超えても割増賃金の支払いを要しない。  イ アにかかわらず、1日12時間、1週56時間を超える労働に対しては1.5倍の割増賃金を支払わなければならない。  ウ イを怠った場合又は52週について2,240時間を超えて労働させた場合は、52週の各々について1週40時間の規定が適用される。</p>	<p>(1) 6暦月又は24週以内の期間（調整期間）を平均して週日の労働時間が1日8時間を超えない場合に限り、1日10時間まで労働時間を延長することができる（法第3条）。  ※ 労働協約又はこれに基づく事業所協定により、これより長い調整期間を設定することができる（法第7条第1項第1号b）。  なお、法令上の制度ではないが、こうした長い調整期間の枠内で各労働者の労働時間を銀行口座のように記録・管理し、1日8時間を超える時間外労働を休暇で補償する労働時間口座（Arbeitszeitkonto）が普及している。</p> <p>(2) (1)の特例として、労働協約又はこれに基づく事業所協定により、労働時間の中に常態としてかつ相当程度に手待又は待機が含まれている場合には、①法定労働時間の規定（法第3条）及び1日8時間を超える深夜労働の禁止の規定（法第6条第2項）にかかわらず週日の労働時間を10時間を超えて延長でき（法第7条第1項）、②法定労働時間の規定（法第3条）、最低11時間の休息時間（法第5条第1項）及び原則として1日8時間を超える深夜労働の禁止（法第6条第2項）にもかかわらず、1日の労働時間を時間外労働の補償（調整）なしに8時間を超えて延長することができる（法7条2a項）。なお、②の場合には、当該労働者の個別の書面による同意も必要である（法第7条第7項）。</p> <p>(3) 上記のほか、法令上の制度ではないが、コアタイムのないフレックスタイム制度である信頼労働時間制度（Vertrauensarbeitszeit）が、近年大企業の協約外職員を中心に普及し始めている。</p>	<p>(1) 年単位の变形労働時間制（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10時間以下、1週48時間以下、12週平均44時間以下であること）を要件として、1年単位の变形労働時間制を導入することができる（労働法典L.212-8）。  この場合、当該協約・協定の範囲内でなされた労働時間は、法定労働時間（1週35時間）を超えている場合であっても、法定外労働時間とにならない。  ※ 使用者は、变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）ごとに同様の形で繰り返される労働について、①継続的に操業される企業において、②デクレで定められている場合、又は拡張適用される産業部門労働協約・労使協定若しくは企業・事業場協定の締結がなされた場合、サイクル労働を実施することができる（労働法典L.212-7-1）。  この場合、労働サイクル期間を平均して週35時間を超える労働時間のみが超過労働時間とされる。ただし、1日及び1週単位の最長労働時間の規制（1日10時間以下、1週48時間以下、12週平均44時間以下）の適用は除外されない。</p>	<p>「法定労働時間」の欄を参照。</p>
<p>深夜労働</p>	<p>法令上の規定なし。</p>	<p>(1) 深夜労働（23時から6時まで。製パン・製菓業は22時から5時まで）は、1日8時間を超えてはならない。  1か月以内又は4週以内の期間を平均して週日の労働時間が1日当たり8時間を超えない場合、1日について10時間まで深夜労働の時間を延長できる（法第6条第2項）。</p> <p>(2) ア 労働契約に調整規定がない場合、深夜労働に対しては、深夜労働時間分に相当する有給休暇の付与又は適当な率の割増賃金の支払が必要（法第6条第5項）。</p> <p>イ 深夜労働者は、就業前及びその後3年以下の定期的な周期で、使用者の費用負担による労働医学上の検診を受ける権利を有する（50歳以上は1年の周期）（法第6条第3項）。</p> <p>ウ 使用者は、緊急の経営上の必要性に反しない限り、①深夜労働を継続した場合に健康に危険を及ぼすと医師が判断した場合、②12歳以下の子を有し、その育児を頼める同居者がいない場合等には、その請求により深夜労働者を昼間の職場に配転しなければならない（法第6条第4項）。</p>	<p>深夜労働（21時から6時まで）は、労働者の安全や健康の保護の要請を考慮に入れ、かつ、経済活動や公共サービスの継続性を確保する必要性によって正当化される場合にのみ例外的に実施することができる（労働法典L.213-1条以下）。</p>	<p>(1) 深夜労働を含む労働時間は、17週の基準期間を平均して、24時間ごとに8時間を超えることはできない（規則第6条第1項）。なお、労働が特別な危険又は重度の肉体的精神的緊張を伴う場合には、基準期間による平均化は認められない（規則第6条第1項）。  なお、深夜労働とは①7時間以上の労働であって、かつ、②(i)「適切な合意」により決定された午前零時から午前5時までを含む時間又は(ii)その特定がない場合は午後11時から午前6時までの時間に行われた労働のことをいう。</p> <p>(2) ア 使用者は、深夜労働を命ずる場合、労働者に対して事前及び定期的な無料の健康審査の機会を提供しなければならない（規則第7条第1項）。</p> <p>イ 深夜労働により生じ又は悪化した健康上の問題を抱えているとの診断が医療専門家によりなされた場合には、使用者は、昼間の仕事に配置転換しなければならない（規則第7条第6項）。</p> <p>※ 労働協約又は労使協定により、深夜労働に関する規制の適用を修正、排除することが可能（規則第23条）。</p>

<p>休息・休日</p>	<p>法令上の規定なし。</p>	<p>(1) 休息時間(Ruhezeit) 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)。 (2) 日曜・祝日の休息 ア 原則として、労働者を、日曜及び法定祝日の零時から24時まで就労させてはならない(法第9条第1項)。 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) 使用者は、2労働日の間に少なくとも連続した11時間の休息時間を保障しなければならない(労働法典L.220-1)。 ※ 業務の例外的増大がある場合、拡張適用される産業部門別労働協約・労使協定等において、1日の休息時間を9時間まで短縮する規定を置くことができる等の例外がある(労働法典L.220-1、D220-1等)。 (2) 1週の休息時間(週休) (repos hebdomadaire) ① 使用者は、同一の労働者を1週につき6日を超えて労働させてはならない(労働法典L.221-2)。 ② 週休は少なくとも連続する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)。 ※ 救護、急迫する災害の予防、災害の復旧の場合の緊急業務など、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)。 ※ 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)。 (3) 日曜休日制 週休は、原則として日曜日に与えなければならない(労働法典L.221-5)。 ※ 即時に消費される食品品の製造、ホテル・レストラン業等法令により認められている業種(労働法典L.221-9～)等については、日曜に労働させることが可能。</p>	<p>(1) 1日の休息時間 (daily rest period) 労働者には、24時間ごとに少なくとも11時間の連続した日ごとの休息時間が与えられなければならない(規則第10条)。 (2) 1週の休息時間 (weekly rest period) 労働者は、24時間以上の週ごとの休息時間の権利を有する。この時間は、14日の基準期間を平均して24時間であればよい。 ※ 労働協約又は労使協定により、休息・休日に関する規制の適用を修正、排除することが可能(規則第23条)。</p>
<p>年次有給休暇</p>	<p>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(6か月の労働関係の継続)が満了しないために当該暦年内に完全な休暇請求権を取得しない場合(法第5条第1項a) 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 (2) 付与方法 ア 有給休暇の時期の確定に当たっては、労働者の希望が配慮される。ただし、差し迫った事業上の理由に抵触する場合又は他の労働者の有給休暇の希望があつて、社会的観点から当該他の労働者の希望を優先させるべきときに当該者の有給休暇の取得と抵触する場合は、この限りではない(法第7条第1項)。 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)の間に、同一の使用者の下で少なくとも実労働1か月に相当する期間(4週又は24週日)勤務した場合は、②1か月に相当する期間の継続勤務につき2.5労働日の有給休暇権が発生する(労働法典L.223-1、L.223-2)。 ※ 労働者は、有給休暇権発生後、年休基準年度の終了を待たずに、年休を取得することができる。 ※ 有給休暇権の合計は年間30労働日(5週)を超えることはできない。 (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②これを欠く場合には企業委員会及び従業員代表委員と協議した後、慣習に従って、使用者が決定する(労働法典L.223-7)。 ② 12労働日を超えない有給休暇は、継続して与えなければならない。ただし、継続して与えられる休暇の期間は24週日(4週間)を超えてはならない(労働法典L.223-8)。</p>	<p>(1) 取得要件・付与日数 労働者は、年次休暇年に4週間の年次有給休暇を取る権利を有する(規則第13条第2項、第7項)。 (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休暇日数に相当する告知期間をもって、特定の日の休暇の取得を拒むことができる。また、休暇取得を禁止しようとする日数の2倍の長さの告知期間をもって、一定の日に休暇の取得をするよう労働者に求めることができる。 ウ 年次有給休暇を手当に置き換えることはできない(規則第13条第9項)。ただし、雇用の開始から付与された年次休暇をすべて取得せずに雇用を終了した場合、使用者は労働者に対して「適切な合意」による金員、適切な合意がない場合には休暇日分の賃金額を支払わなければならない(規則第14条第2項)。</p>

---

労働政策研究報告書 No.36 サマリー

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

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

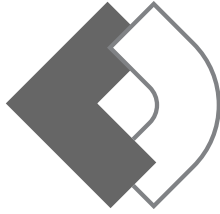
印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2005

\*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