

JILPT 資料シリーズ

No. 104 2012年 3 月

労働時間規制に係る 諸外国の制度についての調査



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

労働時間規制に係る 諸外国の制度についての調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

本報告書は、諸外国の労働時間規制に関する制度を確認することを目的として、厚生労働省の要請を受け、当機構が行った「労働時間規制に係る諸外国の制度・実態についての調査」の結果をとりまとめたものである。調査対象はEUのほか、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの4カ国である。

わが国では、長時間労働の問題が長きにわたり議論されているものの、目覚しい改善をみない状況が続いている。一頃よりは減少したとはいえ、いわゆる「過労死」は未だに年間100名強を数える。これがそのまま‘karoshi’として英単語になっていることから、他国にあまり例のない状況が生じていると見ることができるだろう。また一方、一定収入以上の労働者に対して時間外割増手当の支払いを免除する、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入の是非をめぐる議論も記憶に新しいところだ。労働時間の問題は、その背景にある働くこと自体に関する考え方、文化の問題でもある。

今回の調査においてその把握に努めた諸外国における労働時間規制の制度もまた、各国固有の文脈の中で醸成されてきたといえる。EUでは、域内に共通の法制度が適用されているが、加盟各国では自国の状況に合わせた法整備を行っている。またアメリカについては、ホワイトカラー・エグゼンプションをめぐる近年の動向をまとめているが、これも同国の制度的背景を前提に運用されているといえよう。

わが国における今後の労働時間規制のあり方をめぐる議論に、本報告書が参考となれば幸いである。

2012年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口浩一郎

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
ひぐち ひでお 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第1章、第4章
いいた けいこ 飯田 恵子	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第2章
ふじもと れい 藤本 玲	パリ・デカルト大学（パリ第5大学）博士課程	第3章
はたの としみち 幡野 利通	税理士・法学博士	第5章

労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査

目 次

まえがき

第1章 EU	1
第1節 EU法による労働時間規制	1
第2節 指令改正をめぐる議論	12
第2章 ドイツ	19
はじめに	19
第1節 労働時間の規制	19
第2節 労働時間の実態	25
おわりに	36
第3章 フランス	39
はじめに	39
第1節 法定労働時間の変遷	39
第2節 労働時間に関する法規制及び諸制度	41
第3節 労働時間の実態	51
結語	55
第4章 イギリス	59
第1節 労働時間規制の現状	59
第2節 労働時間の実態	67
第5章 アメリカ	
－ホワイトカラー・エグゼンプションに係る裁判例の検討を中心として－	79
はじめに	79
第1節 ホワイトカラー・エグゼンプション制度の趣旨及び目的	79
第2節 ホワイトカラー・エグゼンプションの判断基準	83
第3節 ホワイトカラー・エグゼンプションの類型	92
第4節 日本法への示唆	118

第1章 EU

第1節 EU法による労働時間規制

1. 労働時間指令成立の経緯

EUにおける一般労働者の労働時間規制は、1993年に成立した労働時間指令¹に始まるが、その成立の経緯は、濱口（2001）に詳しい。以下、その概略を紹介したい。

労働時間指令案の提案以前においては、労働時間は生活・労働条件に関する問題として扱われていたという。例えば1979年に労働社会相理事会が採択した「労働時間の適応化に関する決議」は、恒常的な時間外労働の制限、生涯労働時間の短縮に繋がる弾力的な引退、年間労働時間の削減を強調し、これをうけた欧州委員会による1982年の「労働時間の短縮と再編に関するメモランダム」（COM(82)809）、さらに1983年の「労働時間の短縮と再編に関する理事会勧告案」（COM(83)543）は、失業情勢に対応する手段としての労働時間の短縮の効果を検討し、労働時間の短縮・再編と恒常的な時間外労働の規制強化を提言する内容であった。ただし、「労働時間の短縮問題は国、産業、企業によって多様な問題を抱えており、労使間の交渉で決定すべきことであるので、法的に義務づけるのは適当ではない」（欧州委員会）ことから、加盟国に対する法的拘束力のない“勧告”案という形式が採られた。しかし、イギリス政府が「たとえ勧告という形式であれ欧州共同体として政策を講ずるべき領域ではない」と強硬に反対し、勧告としても成立しなかったという。当時の保守党政府は、労働政策全般について規制緩和を推進しており、欧州共同体が社会政策の領域へ管轄権を拡張することに激しく反対していた。

欧州委員会は、1990年に労働時間指令案を提案する際も、当初は生活・労働条件の改善に関するものと位置付けていたが²、指令案の提案に先立って労使に送付された協議のための作業文書では、労働者の健康と安全の観点から特に交代制勤務と夜間労働及び日毎、週毎の休息期間の規制が重要だとして、必要最小限の条件を定めるとの考え方が示されたという。これには、従来の全会一致原則のもとで、イギリス政府の反対により停滞していた労働社会立法の状況を打破すべく、1985年に成立した単一欧州議定書（Single European Act）が、安全衛生分野に係る指令について多数決による採択を可能としたことが影響していると推測される。最長労働時間を規定するのではなく、休息期間として裏側から規定することや、夜間労働や交代制の規制を前面に打ち出すことで、安全衛生問題に係る指令として多数決による採択を目指す意図があった、というのである。

¹ Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time

² 前年に、イギリスを除く各国政府の政治的宣言文書として採択された「労働者の社会的基本権に関する共同体憲章」（Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers）も、労働時間を生活・労働条件の改善に関する項目に含めていた。

事実、欧州委員会が示した当初の提案³には、後に盛り込まれる最長労働時間の規定は含まれておらず、24時間当たり最低11時間の休息期間、7日当たり最低1日の休日を時間外労働によって妨げられることなく実施するよう求めるとともに、年次有給休暇（期間の規定なし）を保障するよう求めている。また、夜間労働については14日平均で24時間当たり8時間を超えないこと、夜間労働を含む交代制では2連続フルタイムシフトは禁止すること、特に危険な業務や肉体的・精神的な負荷の重い業務について時間外労働を禁止することのほか、夜間労働・交代制労働者の健康管理に関する諸規定を設けている。なお、6カ月以内に代償休暇が与えられるという条件で労働協約による適用除外を認めている。その後の修正作業を通じて、指令案には週48労働時間の上限が盛り込まれる一方⁴、イギリスを念頭に置いたといわれる、2003年までは本人の同意があれば48時間を超えて労働させることができるとの特例規定が設けられた。

安全衛生分野の指令としての提案には、イギリス政府や欧州レベルの経営者団体から疑義や批判が繰り返されたという。1993年の指令の採択に際してもイギリス政府はこれを棄権、提案根拠の誤りを理由に、欧州司法裁判所に対して指令は無効であるとして提訴したが、欧州司法裁判所は1996年末にこれを棄却している。

なお1990年の当初の提案文書は、一般的な長時間労働の害や既存の研究（健康への害や事故の確率の増加）には言及しているものの、指令案の規定する1日および週当たりの休息時間の明確な設定根拠は示しておらず⁵、記述内容からは、むしろ当時の加盟各国における労働時間および規制の状況への配慮が窺える。欧州委は、指令案の規定は大部分の加盟国で既に順守されている内容であり、またしばしば労働協約によってより拡張されていると述べ、あくまで最低限の基準を設定するとの意図を強調している。一方、最長労働時間の設定については、各国の法規制の内容に幅があること⁶、西ドイツやオランダではまさに法改正が進んでいることなどを説明するに留まっている。同様に、シフト労働や夜間労働に関する規制状況も各国で異なっていた⁷。

³ Proposal for a Council Directive concerning certain aspects of the organisation of working time (COM(90)317)

⁴ 濱口によれば、週48時間の上限は、労働社会相理事会の議事について事前協議を行う各国常駐代表者会議(COREPER)によって提案された。

⁵ なお休息期間をめぐるのは、1969年の運輸労働者に関する規則(Regulation (EEC) No 543/69 of the Council of 25 March 1969 on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport)に、11時間との規定がある。休息期間に関する研究も、運輸労働者に関する事例が多い。

⁶ 例えば、1日当たりの最長時間に関する各国の法規制はおおよそ8~10時間の範囲にあるが、一時的にはそれ以上も可能で(フランスでは12時間)、西ドイツやオランダでは労働協約による逸脱が認められている。週当たりの労働時間についても、一般に想定される上限は48時間だが、ベルギーでは協約が認めれば84時間まで延長が可能であるほか、通常の労働時間に関して協約で合意されている内容にも幅がある(多くの加盟国では38~41時間、ポルトガルでは約44時間)。また週当たりの休息期間については、ILO条約(14号(工業)および106号(商業及び事務所)、いずれも週24時間)および勧告(103号(商業及び事務所)、週36時間)における規定を引いている。1日当たりの休息期間に関する直接の例示はない。

⁷ 工業部門においてシフト労働を導入している企業の比率は、ポルトガルの19%からイタリアの83%まで幅があり、また多くの国では3回までのシフト勤務が主流だが、例えばスペインでは4回のシフト勤務が三分の一を占めていた。夜間労働に係る規制も、設定される時間帯がまちまち(開始を20時からとする加盟国のほか、22時、24時など。終了時間も異なる)で、さらにいくつかの加盟国では法的規制がなかった。

図表 1 - 1 1990 年規則案当時の労働時間と規制の状況

	工業 平均操業 時間	労働時間(フ ルタイム)	小売業		休息時間	最長労働時 間(1日)	週当たりの休息時間	
			営業時間	契約上の労 働時間(フル)			法定	労働協約
ベルギー	77	37	51	38		12*	24	48
デンマーク					11		24	48
西ドイツ	53	38	48	39		10	24	48
ギリシャ	64	40				12	24	36~48
スペイン	69	40	45	43	12	9	36	48
フランス	69	39	56	38		12*	24	48
アイルランド	61	41				12	24	48
イタリア	73	39	49	38		10	24	48
ルクセンブルク						10	24	48
オランダ	74	39	52	40	9~11	10	24	48
ポルトガル	54	44	51	44		10	24	36~48
イギリス	76	37	58	39				48
加盟国平均	66	39	53	39				

注：欧州委の使用しているデータは、1989年および1990年の資料に基づくもの。なお、ベルギー、フランスの1日当たりの最長労働時間は労働協約による規定。またイギリスには労働時間に関する法律がなかった。

出典：Proposal for a Council Directive concerning certain aspects of the organisation of working time (COM(90)317)

2. 規制内容

労働時間指令は1993年の成立以降、2000年改正（適用対象から除外される労働者の範囲の縮小など）を経て、2003年に新たな指令に置き換えられた⁸。現在の主な規制内容は、以下の通りである。

(1) 労働時間の定義（第2条）

「労働時間」とは、労働者⁹が使用者の指揮命令のもとで労働し、国内法や慣例に従って業務または職務を遂行しているあらゆる時間を指す。

(2) 1日当たりの休息期間（第3条）

24時間につき最低でも連続11時間の休息期間を求めている（指令には直接の規定はないが、結果として1日当たりの労働時間の上限は13時間となる）。

(3) 休憩時間（第4条）

6時間を超える労働日につき休憩時間を設けることを求めているが、その時間や条件については労働協約や労使協定、あるいは国内法によって定める。

(4) 週当たりの休息期間（第5条）

7日毎に最低でも連続24時間の休息期間と11時間の休息期間（連続35時間の休息期間）を求めている。正当な理由がある場合には最低24時間の休息期間でよい。

⁸ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time

⁹ 「労働者」(worker)の定義は、指令によっても異なるという。欧州司法裁判所は、雇用契約を前提とするとの意見を退け、使用者(employer)の指揮命令の下で労働する全ての者を含めるとの判断を示しているが、一方で例えば労働時間指令も関連する労働安全衛生に関する指令(Council Directive 89/391/EEC)はより狭い範囲に限定している。(http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/worker.htm)

なお、算定基礎期間（期間内の平均が規定に反しなければ良いとされる期間）は最高 14 日とされている（2 週間単位の変形休日は許容される）。（第 16 条 a）

（5）週労働時間（第 6 条）

労働者の安全衛生を保護する必要から、法令、規則、行政規定もしくは労働協約や産業レベルの労使協定によって週当たりの労働時間を定めることとし、時間外労働を含めた 7 日当たりの平均労働時間が 48 時間を超えないことを求めている。

なお、算定基礎期間は最高 4 カ月とされている（4 カ月単位の変形労働時間制は許容される）。（第 16 条 b）

（6）年次有給休暇（第 7 条）

最低 4 週間の年次有給休暇の付与を国内法などで定めることを求めている。雇用関係が終了した場合を除き、代償手当でもって代えることは禁止されている。

（7）夜間労働¹⁰

① 夜間労働者の労働時間

夜間労働者の労働時間は、24 時間につき平均 8 時間を超えないことを求めている。

ただし、特別な危険又は高度の肉体的若しくは精神的な緊張を伴う労働については、夜間労働者の労働時間は 24 時間につき 8 時間以内とし、そうした労働について国内法や労働協約や労使協定により定めることを求めている。（第 8 条）

なお、通常の夜間労働の労働時間に関する算定基礎期間は、労使からの意見聴取の後に定めるか、国あるいは地域レベルの労働協約・労使協定によって定めることとしている。（第 16 条 c）

② 夜間労働者の保護（第 9 条）

労働者には夜間労働に従事する際、およびそれ以降も定期的に、無料の健康診断を受けられることとし、夜間労働に関連する健康上の問題を抱えている者については可能な限り昼間労働への転換が行われるよう施策を講じることを求めている

（8）適用除外及び特例

① 全面的適用除外¹¹

軍隊や警察などのほか、船員（seafarer）には適用されない。（第 1 条 3 項）

② 年次有給休暇のみ適用

業務の特殊性から労働の連続時間が測定できず、又は労働者自身が労働時間を決定しうる場合には、1 日当たりの休息期間、休憩時間、週当たりの休息期間、週労働時間及び夜間労働

¹⁰ なお、夜間（night time）の定義は国内法によるが、午前 0 時から午前 5 時までを含まなければならない。（第 2 条 3 項）

¹¹ 1993 年指令では、①軍隊や警察などのほか、②空路、鉄道、道路、海上、内水及び湖沼における輸送、漁業その他の海上労働に従事する労働者並びに研修医について、勤務形態の特殊性などから別途規制すべきものとして全面的に適用を除外されていた。2000年の改正では、②について船員を全面的適用除外とした（漁船乗組員向けの規定を新たに設けた。本稿では割愛する）。また「移動労働者」（mobile worker—運輸業従事者のうち実際に運送を行う運転手等）、「オフショア労働者」（offshore worker—天然資源の採掘などのため沖合の施設または船上で労働に従事する者）等、さらに研修医を部分的適用除外とした（後述）。

働の規定は適用しないことができる。(第 17 条 1 項)

- (a) 役員又は自ら方針を決定する権限を有する者
- (b) 家族労働者
- (c) 教会又は教団の宗教的儀式を司る労働者

③ 週労働時間・年次有給休暇のみ適用

次の場合には 1 日および週当たりの休息期間、休憩、夜間労働の規定は適用しないことができる。ただしその場合、法令又は労使協定で同等の期間の代償休息を与えるか、それが不可能な場合でも適切な保護を与えなければならない。(第 17 条 2～5 項)

- (a) オフショア労働を含め、職場と住居が遠く離れている場合又は労働者の複数の職場が互いに遠く離れている場合
- (b) 財産及び人身の保護のため常時駐在を必要とする保安及び監視の業務、特に警備員、管理人、警備会社の場合
- (c) 次のようにサービス又は生産の連続性を保つ必要のある業務
 - (i) 病院又は類似の施設、居住施設及び刑務所の行う収容、治療、看護の業務（研修医を含む）
 - (ii) ドック又は空港の労働者
 - (iii) 新聞、ラジオ、テレビ、映画製作、郵便電信、救急医療、消防、市民保護の業務
 - (iv) ガス、水及び電気の生産、伝送および供給、家庭廃棄物の収集及び焼却の業務
 - (v) 技術的理由から労働を中断できない産業部門
 - (vi) 研究開発の業務
 - (vii) 農業
 - (viii) 都市の定期的運輸サービスにおいて乗客の輸送を行う労働者
- (d) 次のように業務の急増が予測できる場合
 - (i) 農業
 - (ii) 観光旅行業務
 - (iii) 郵便業務
- (e) 鉄道輸送の従事者について
 - (i) 業務が断続的である場合
 - (ii) 旅客鉄道において労働時間が費やされる場合
 - (ii) 輸送の時間割に従い、その継続性、規則性の確保に関する業務の場合
- (f) 使用者の管理能力を超える異常な予知できない状況
- (g) 災害が発生し又は災害の危険が差し迫っている場合

④ 1 日および週当たりの休息期間の適用除外

次の場合には 1 日および週当たりの休息期間の規定を適用除外することができる。

- (a) 交替制労働の運営に当たり、その都度労働者の勤務割が変わり、勤務の終了と次の

勤務の開始との間に 1 日の休息期間や週休が取れない場合

(b) 清掃員の業務のように労働時間が当日の全般にばらつく場合

⑤ 研修医

研修医については、1 日および週当たり休息期間、休憩時間、夜間労働に関する適用除外（上記(c) (i)）に加えて、2004 年から 5 年間の移行期間（困難な場合はさらに 2 年 + 1 年の猶予）について、週労働時間の上限とその算定期間について適用が除外される¹²。

⑥ 移動労働者およびオフショア労働

移動労働者（陸路、空路、水路により物資や旅客の運搬サービスに従事する労働者）に対しては、1 日および週当たりの休息期間、休憩時間及び夜間労働に関する規定が除外される。（第 20 条）

⑦ 算定基礎期間の適用除外

上記②、③の場合は、算定基礎期間の規定も適用除外することができるが、この場合でも算定基礎期間は 6 カ月以内としなければならない。ただし、客観的、技術的、労働組織上の理由があれば、労使協定で 12 カ月以内の算定基礎期間を設けることも認められる。（第 18 条、第 19 条）

また、⑤、⑥についても、算定基礎期間は 12 カ月まで延長を認めている。（上記各条）

（9）週 48 時間労働の特例

加盟国は次のことを確保するため必要な措置を定める場合には、指令第 6 条（週 48 時間労働の規定）を適用しないことができる（「オプトアウト」）。（第 22 条 1 項）

- ① 使用者は、あらかじめ労働者の同意を得ている場合にのみ、4 カ月平均で週 48 時間を超えて労働させることができる。
- ② 労働者が①の同意をしないことを理由にして不利益取り扱いをしてはならない。
- ③ 使用者は 48 時間を超える全ての労働者の記録を保存しなければならない。
- ④ 監督当局はこれを利用し、労働者の安全衛生を理由に 48 時間の上限を超えて労働させることを禁止もしくは制限することができる。
- ⑤ 使用者は監督当局の求めに応じて、こうした労働者に関する情報を提供しなければならない。

さらに、加盟国は施行から 3 年間の間は、第 7 条（4 週間の年次有給休暇）の代わりに、3 週間の年次有給休暇（代償手当を禁止）の規定を設けることを認められる。（第 22 条 2 項）

（10）その他

加盟国には指令に対応した法律の文面を欧州委員会に示すとともに、実施状況に関する 5 年に 1 度の報告義務が課され、これに労使からの見解を含めなければならない。

¹² ただし、算定基礎期間の延長は最長 12 カ月まで、また週当たり平均労働時間は最初の 3 年間は 58 時間、次の 2 年間は 56 時間、以降は 52 時間を上限とする。使用者はこの間に労働者の代表と協議を行い、移行期間中の週労働時間の上限ならびに週 48 労働時間への労働時間の削減に向けた方策について合意に達しなければならない。

3. 各国における法整備状況

欧州委員会は、労働時間指令に基づく加盟各国の法整備の状況について、レポートを作成しており、最新版は2010年に公表されている¹³。以下では同レポートを参考に、主要な規制内容や判例に対応した各国の法整備状況をみる。

(1) 労働時間の上限

①週平均労働時間を48時間に制限。

各国の法整備状況は概ね良好。多くの加盟国はより保護的な基準を設けている。ただし、オーストリアでは業種別の法律により、医師が本人の同意なしに週平均60時間の労働を求められることができる。フランスでは、医師の労働時間に関する規則が曖昧なため、公的な病院の医師が実際上48時間を超えて労働するようシフトを組むことができる。ハンガリーでは、「スタンバイ・ジョブ」に関する当事者間の合意により、平均60～72時間労働することができる（オプトアウトに相当するか明確ではない）。このほか、複数の加盟国では呼び出し労働における待機時間、研修医、公共部門労働者に対する労働時間の上限の適用状況について問題がある。

②週当たり平均労働時間の算定に用いる算定基礎期間は原則4カ月、ただし一部は6カ月、労働協約に基づく場合は12カ月に延長可。

概ね良好。ただし、ブルガリアとドイツでは、業種・職種を問わず算定基礎期間を6カ月とすることを認めている。またドイツ、ハンガリー、ポーランド、スペインでは労働協約なしに12カ月に延長することが可能。

(2) 呼び出し労働

指令には明確な規定はないが、欧州司法裁判所は2000年及び2003年の判決¹⁴で、就労場所における待機時間（不活動的時間）は労働時間とみなすべきであると判断、これを反映する必要がある。

チェコ、フランス、ドイツ、ハンガリー、オランダ、ポーランド（一部業種）、スロヴァキア、イギリスなどでは、欧州裁の判断に法整備や実行上で対応（オプトアウトの整備を含む）。結果として、業種を問わず不活動的時間を労働時間とみなす法制度を有するのは、キプロス、チェコ、エストニア、イタリア、ラトヴィア、リトアニア、マルタ、オランダ、イギリス。オーストリアとハンガリーでは、一部の業種を除いて労働時間とみなしているほか、スペイン、スロヴァキアでも、民間部門については労働時間と労働法典で規定。またフランス、ポーランド、スロヴァキア、スペインでは、公共医療サービスの不活動的時間を労働時間とみなしている。

一方、アイルランドでは全般的に、またギリシャでは公的医療サービスの医師について、

¹³ European Commission (2010a)

¹⁴ SIMAP 事件判決 (C-303/98) および Jaeger 事件判決 (C-151/02)。この他、Pfeiffer 事件 (C-397/01) や Dellas 事件 (C-14/04) でも同様の判断を示している。

呼び出し労働で実際に就業している時間（活動的時間）を労働時間とする法規定がない。

また不活動的時間について、デンマーク、ギリシャ、アイルランド、ポーランドではその全てを労働時間とはみなさない旨、法律または労働協約で規定されている。また業種・職種（医師、軍隊など）別に同様の規定がある国は、ギリシャ（公共部門の医師）、スロヴェニア（軍隊、警察、刑務所、裁判所、検察局）、スペイン（治安警備隊）。ベルギー、フィンランド、スウェーデンでは、しばしば欧州裁の判断に沿わない形で、労働協約により例外的規定を認めている。フランスでも業種毎の労働協約で、不活動的時間の一部のみを労働時間とみなすことを認めており、政府は労使に見直しを求めているが、効果は定かではない。ブルガリア、ルーマニア、スロヴェニア、スペイン（公共サービスなど）での順守状況も不明。

（３）代償的休息

1日当たり11時間、週当たり1回の35時間（11+24時間）の休息を基本として、例外的にこれが不可能な場合に、代替的な休息を別途保障すべきことを規定。また、欧州裁は Jeager 事件判決で、代償的休息は遅延が生じた期間の直後に提供されるべきと判断している。

複数の加盟国で、指令の規定する範囲を超えて逸脱を認めている。

- ・特定の労働者を除外：ベルギー（寄宿学校、国防軍）、ギリシャ（公共部門の医師）、ハンガリー（臨時雇い労働者、公的學校、国防軍）、オーストリア（居住看護労働者）
- ・代償的休息を必要としない例外規定を認めている：ベルギー、ブルガリア、エストニア、ハンガリー、ラトヴィア（広範な職種・業種）、ドイツ、ルーマニア（呼び出し労働、医療サービス。ただしドイツでは労働協約を通じてのみ可能）、ポルトガル（公共部門）
- ・代償的休息の提供の遅延：オーストリア（週当たりの休息のみ）、キプロス、デンマーク、フランス、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ルクセンブルク、マルタ。ベルギー、ドイツ、ラトヴィアには具体的な業種や状況に関して順守を要する法的規定なし。

（４）研修医

週48時間の上限を適用（2000年の指令改正により、2009年までに段階的に適用）

研修医に対する最低限の休息の付与が制度化されていない複数の加盟国で、安全衛生上の保護が大幅に進展した。ただし、ギリシャは法整備を中断、アイルランドは未適用¹⁵、ベル

¹⁵ アイルランドとギリシャに対しては、欧州委が2011年9月、公的医療サービス部門における指令違反の是正を求める勧告を行っている。アイルランドでは、医師の労働時間の上限に関する法律はあるものの、病院がこれを適用していないことが多く、医師や研修医に連続36時間のシフト勤務を義務付けたり、週当たり労働時間が100時間超、あるいは週平均労働時間が70～75時間、また適切な休憩や睡眠が与えられないといったケースもみられるという。またギリシャについては、法定の最長時間に関する規定が整備されておらず、このため週平均労働時間の「下限」が64時間に設定されたり、90時間を超える勤務が横行しているという。連続勤務時間の上限が設定されていないため、十分な休息や睡眠が与えられていないケースが多いと欧州委は指摘している。（<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/1121&format=HTML&aged=0&language=EN>）

ギーでは法制化の途上にある。フランスでは法制上明確な上限が設けられていない。

(5) 公共部門の労働者

軍隊、警察など例外を除き、全ての公共部門労働者に適用。ただし欧州裁は、軍隊、警察についても災害や大規模な事故などの例外的な状況を除き、通常の活動については指令が適用されるとの判断を示している¹⁶。

キプロス、アイルランド、イタリアでは、軍隊・警察に関する法整備が行われていない。スペインでは、治安警備隊をはじめほとんどの公共部門労働者に関して未整備。イタリアでは救急サービスについても範疇外のほか、公共部門の医師、裁判所・刑務所職員に関する逸脱の内容、適用除外の範囲（図書館、美術館、遺跡の被用者）が指令の認める範囲を超えている。ギリシャでは公共部門の医師には適用されない。

(6) 複数の雇用契約を有する労働者

規定なし。なお欧州委は、可能な限り労働者単位の労働時間に適用すべきとの立場を示している¹⁷。

14の加盟国では労働者単位（複数の仕事における労働時間の合算）、11の加盟国（チェコ、デンマーク、ハンガリー、ラトヴィア、マルタ、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、スロヴァキア、スペイン、スウェーデン）では雇用契約単位の労働時間に対して、指令による労働時間の上限を適用。ベルギーおよびフィンランドは中間的手法を採用している。

(7) オプトアウト

労働者が合意する場合、指令の規定する週48時間の上限を超えて就業させることができる（労働者が合意しない場合にも不利益を被らないこと、また使用者は労働時間を記録し、当局が求める場合は提示することなどが条件）。

2000年にはイギリスのみがオプトアウトを利用していたが、現在は16加盟国に拡大。内容は国によって異なる。

- ・業種の限定なし：ブルガリア、キプロス、エストニア、マルタ、イギリス
- ・特定業種もしくは呼び出し労働が広範に利用されている仕事に限定：ベルギー（医療サービスの専門技術者に対するオプトアウトを導入中）、チェコ（医療サービス）、フランス（公共医療サービス）、ドイツ（公共医療サービス、地方警察、消防隊、連邦公務員）、ハンガリー（医療部門および民間部門の待機時間のある労働者）、ラトヴィア、オランダ、ポーランド（24時間体制の医療機関の医師など）、スロヴァキア（医療労働者）、スロヴェニア（医療サービス）、スペイン（公共医療サービスの医師、看護師）

また、オプトアウトに合意した従業員に対する保護的条件として、労働時間に上限を設ける場合、労働協約の締結を要件とする場合などがある。なお、オプトアウトに合意した従業

¹⁶ Feuerwehr Hamburg (C-52/04)および Commission v Spain (C-132/04)。

¹⁷ 濱口（2011）は、近年の指令改正をめぐる議論の中で、この問題が取り扱われた経緯を論じている。

員の労働時間に関する記録を使用者に明確に義務付けているのはドイツ、ラトヴィア、マルタのみ。またオプトアウトの利用について当局に報告を義務付けているのは、チェコとスロヴァキアのみ。

(8) 年間有給休暇

年間で4週間の有給休暇の付与を規定。

概ね良好。ただし複数の加盟国では、法律上、有給休暇の獲得までに勤続1年を要する¹⁸ほか、病気など本人のコントロールできない要因により取得が不可能な場合も、一定期間の後には取得の権利が消失する¹⁹。

(9) 夜間労働

8時間を上限とする。法律または労働協約により逸脱可能（代償的休息の付与が前提）。ただし危険業務等では8時間を超えてはならない。

概ね良好。ただしハンガリーでは法律が未整備。危険業務等に関する規制がイタリアでは未整備、エストニアでは不完全、スペインでは超過が可能。さらに、エストニア、ラトヴィア、ルーマニア、アイルランド、イタリアでは、危険業務に関する定義がなく、実質的に規制の効力を損ねている。

4. 労働時間の現状

加盟各国の労働時間の大きかな状況については、欧州生活・労働条件改善財団（European Foundation）によるレポートから参照することができる。まず、EU全体の週当たり平均労働時間は、不況の影響で2007年の39.9時間から2009年には39.5時間に減少、2010年には39.7時間に若干回復した。また、2010年時点での労働時間に関する状況は図表1-2のとおりである。

法定労働時間については、指令の定める週48時間を採用している16カ国以外に、12カ国が週40時間以下と規定している。また、1日当たりの最長労働時間として認める時間数には、依然として大きなばらつきがある。ただし、ほとんどの加盟国では、労働協約によって合意された週当たり労働時間の平均が法定の上限と同等またはこれを下回っており、必ずしも法定労働時間の多寡と協約による平均的な労働時間は連動していない（フランス、ドイツ、デンマーク、オランダ、イギリスなど）。週当たりの実労働時間についても、同様の傾向が見られる。

なお同資料は、労働協約の適用率等のデータを示しておらず、この平均値がどの程度の範

¹⁸ イギリスの労働組合 BECTU が、年次有給休暇の付与について1998年労働時間規則に設けられていた勤続13週間（ただし雇用契約が13週に及び労働者を拘束する場合は、初日から）の条件は指令違反であるとの申し立てを行い、欧州裁はこれを認めている（BECTU (C-173/99)）。

¹⁹ 病気休暇のために対象期間内に取得できなかった年次有給休暇の権利について、各国法は持ち越しを可能（病休中に雇用が終了した場合は金銭により補償）とすべきとの欧州裁の判断が示されている（Schultz – Hoff and Stringer (C-350/06 and C-520/06)）。

困の効力を持つものかは不明である。European Commission (2010b)が企業調査の結果として示すところによれば、労働時間制度について部分的または全体的に労働協約によって決定しているかとの問いに対して、全国レベルの協約との回答が12.8%、業種別協約が19.7%、企業別協約が14.4%、これらの複数によるとの回答が6.5%、一方で「全く協約にはよらない」との回答が46.7%を占めている。

図表1-2 加盟国における労働時間の状況 (2010年)

	法定最長労働時間		労働協約による 週労働時間の平均	週平均実 労働時間
	週当たり	1日当たり		
キプロス	48	13	38	39.7
チェコ	48	9	38	40.4
デンマーク	48	13	37	38.6
フランス	48	10	35.6	38
ドイツ	48	8	37.7	40.5
ギリシャ	48	12	40	39.7
ハンガリー	48	12	40	40.3
アイルランド	48	13	39	38.1
イタリア	48	13	38	38.5
リトアニア	48	8	40	39.7
ルクセンブルク	48	10	40	40.8
マルタ	48	12.5	40	39.7
オランダ	48	12	37.5	39.5
ルーマニア	48	10	40	41.3
スロヴェニア	48	10	40	40.2
イギリス	48	13	37.5	40.5
オーストリア	40	8	38.8	40.3
ブルガリア	40	8	40	40.5
エストニア	40	8	40	40.4
フィンランド	40	8	37.5	37.8
ラトヴィア	40	8	40	40
ポーランド	40	8	40	40.5
ノルウェー	40	9	37.5	38.1
ポルトガル	40	8	38.2	39.5
スロヴァキア	40	9	38.9	39.4
スペイン	40	9	38.6	39.4
スウェーデン	40	13	37.2	39
ベルギー	38	8	37.6	38.6

注：1日当たりの最長労働時間は、直接の法規定がない場合に1日当たりの休息期間（11時間以上）のみを法制化している場合の最長労働時間（13時間）を含む。ドイツの週当たりの法定最長労働時間は1日当たりの時間から換算したもの。また各国の週平均実労働時間はフルタイム労働者の主業（main job）に関するデータ。

出典：Eurofound (2011)

第2節 指令改正をめぐる議論

1. 2004年改正案（オプトアウト廃止・呼び出し労働への規制強化等）

週48時間労働のオプトアウトおよび算定基礎期間の逸脱（～6カ月・12カ月）については、欧州委員会の評価報告書及び提案に基づいて、欧州理事会が2003年11月23日までに見直しに関する方針を決定することになっていた。しかし、この間に欧州裁が示した関連の判決を指令に反映する必要から、改正が行われることとなった。欧州委は、2003年末からEUレベルの労使に対するコンサルテーションを開始、翌年には改正案を示した。

欧州委の改正案は、①オプトアウトの維持を認めつつ、週48時間労働制の適用除外要件に労働者本人の同意のほか、労組や労働者代表による労使協定を加えること²⁰、②呼び出し労働者（on-call worker—使用者の求めに応じて短時間就業する契約労働者）の職場における待機時間（on-call time）を「活動的」（active）部分と「非活動的」（inactive）部分に区別し、前者を労働時間と規定する一方、後者については、国内法で規定しない限り労働時間に算入しないことができること、③週平均労働時間の算定期間について、労使と協議の上、国内法によって4カ月から最長1年に延長できること（従来協約等による6カ月への延長は廃止）——などを盛り込んだ。呼び出し労働者の待機時間に関する新たな規定は、欧州司法裁判所が2000年と2003年に下した判決²¹で、待機時間は労働時間にあると判断したため、これを反映する必要が生じたことによる。ここでいう「活動的」待機時間とは、使用者から要請を受けて業務を遂行するため、使用者が指定する就業場所に居ることを求められる時間を指す。一方、「非活動的」待機時間は、使用者が指定する就業場所には居るが、使用者から要請を受けない時間を指す²²。

しかし、各国間での意見の相違に加え、欧州議会が欧州委の改正案の内容に強く反対した。議会は、労働時間の規制は安全衛生に関する問題であり、労働者の健康が保たれる上限として指令が定める労働時間を超過することを認めるのは妥当ではないとの主張から、オプトアウトの廃止を求めた。このため、欧州委の改正案に対しては、①オプトアウトの段階的（3年間での）廃止、②非活動待機時間を特別の場合を除いて労働時間に算入、③算定期間を延長する際の条件の厳格化（労働者代表又は労働者との協議、健康配慮義務など）などを含む修正案で応じた。欧州委はこれを受けて、オプトアウト廃止などを反映した改正案を2005年に示したが、オプトアウト維持を主張する加盟国が譲らず、各国間の議論は膠着状態に陥った。

最終的に、各国政府が2008年6月に合意に到った改正案は、オプトアウト継続を認めつ

²⁰ ただし、労組や労働者代表がいない場合は、従来どおり本人同意のみ。

²¹ Jaeger 事件（前記注12参照）。

²² ただし広義には、指定された就業場所には居ないが、電話等で要請を受けることが前提となっている時間もこれに含まれるとみられる。欧州委員会は2008年の欧州理事会における改正案の合意に際して、不活動的待機時間の具体的な定義については各国が法制化のなかで定めるべきものであると述べ、明確な定義を示すことを避けた。

つ²³、労使協定の条件化、7年後の見直しのほか、48時間を超えて働く場合「3カ月間の平均で週60時間」の上限を設けた。2003年指令には、オプトアウト時の労働時間の上限は規定されていないが、24時間あたり11時間および週あたり24時間の休息期間を考慮すると、実質的な上限は78時間（労働時間が6時間を超える場合の休憩時間を含む）となる。週60時間の上限は、これを大きく下回っている。加えて、雇用契約時もしくは就業開始から4週間のあいだに使用者と従業員の間で締結されたオプトアウトの合意を無効とすること、合意の有効期間を1年以内に限定することなどを定め、手続きに関する制約を強化している。

また、労働時間の算定基準とする期間については、法律もしくは労使間の合意を前提に、通常の4カ月から6カ月（客観的な理由等がある場合は12カ月）への延長をオプトアウトの有無にかかわらず認めているが、改正案は、オプトアウトとの併用を認めないことを明確に示した。

さらに、呼び出し労働における非活動的待機時間については、これを休息期間とはみなさないものの、労働時間として扱うか否かはやはり各国の法制等に委ねることとした。2008年時点で、加盟国の約半数には呼び出し労働に関する法的規定がなく、産業レベルの労使協定や判例などでこれに代えている加盟国もある。また、法的規定を有する加盟国においても、待機時間の扱いはまちまちであり、非活動的時間を含む待機時間全体が労働時間とみなされる場合、これを多く利用する国や産業部門に甚大な影響を及ぼしうることから、指令案はその判断を各国に委ねたとみられる。なお指令案は、「非活動的」待機時間を労働時間とみなす場合のオプトアウト時の上限を週65時間と定めている。

欧州委員会は、バランスの良い強力な指令案が合意されたとの声明を発表、またイギリス政府も、オプトアウトの維持を勝ち取ったとの成果をアピールした。一方、欧州レベルの労使団体の反応は複雑であった。欧州労連（ETUC）は、オプトアウトの維持や「非活動的」待機時間の扱いなどの点で「非常に不満足で受け入れがたい」と批判的な声明を発表、使用者団体であるビジネス・ヨーロッパ（Business Europe）は、労働市場の柔軟性が維持されたとして歓迎した。

しかし、同年末に改正案の成立を目指す欧州委員会の思惑をよそに、続く欧州議会での審議においては、オプトアウトの維持を不満とする左派議員などからの厳しい批判にさらされることは必至とみられていた。欧州議会では改正案の検討にあたった雇用・社会問題委員会の委員は10月初め、修正案を委員会に提出した。主な修正点の一つはオプトアウトに関する条項の削除、もう一つは呼び出し労働における非活動的待機時間を明確に労働時間と位置付けたうえで、労使間の合意などにより逸脱する（労働時間とみなさない）ことを認めるとする内容であった。委員会は、理事会案と真っ向から対立するこの修正案に各国政府の理解を取りつける必要があると判断し、委員会案の確定を一端延期したものの、11月初めにはこ

²³ イギリスの前労働党政権は、並行してEUレベルで協議されていた派遣労働指令にも長きにわたり反対の姿勢を崩さなかったが、労働時間指令改正案におけるオプトアウトの維持と引き換えに、派遣指令の成立に協力するとの取引を行ったといわれている。しかし後述のとおり、各国政府が合意したオプトアウトの維持は欧州議会の反対により法制化が実現せず、改正案は廃案となった。結果としてイギリスのオプトアウトは維持された。

れを最終案として議会に諮ることを決めた。議会と欧州理事会の間では非公式に協議が行われたとみられるが、議会の採決に先立って合意に達することはなく、12月半ば、421対273の大差で委員会の修正案は可決された。

議会での可決をうけて、指令案は議会と理事会の代表で構成される調停委員会（conciliation committee）での合意プロセスに委ねられる形となったものの、理事会と議会の代表が合意に達する可能性は低いとみられていた。2005年の原案の改定でオプトアウト廃止を盛り込んだ欧州委員会は、欧州議会はオプトアウト利用国がここ数年で15カ国²⁴に拡大していることに留意すべきであるとして、当初の立場に固執するよりも、喫緊の課題である待機労働に関する規定などの早期改正をはかるべきとの見解を示した。これに対して、雇用・社会問題委員会で議会修正案をまとめたセルカス議員は、「欧州委員会は、理事会の支持に回るのをやめて、仲介者としての役割を果たすべきだ」と反発した。調停委員会でも合意は成立せず、指令案は09年4月に廃案となった。

2. 新たな改正に向けた議論

新たな改正案の策定に先立って、欧州委は2010年3月に一回目のコンサルテーションを実施した²⁵。EUレベルの労使団体から寄せられた意見は、現行の指令の改正を求める点では一致しているものの、内容は大きく異なっていた。使用者側からは、競争の激化や製造業からサービス業へのシフト、あるいは公共サービス維持の必要性などから、オプトアウトの維持のほか、規制緩和や制度の簡素化などが要請された。一方、労組側は労働強化や不安定雇用の増加といった変化、また長時間労働の健康への悪影響などを挙げ、オプトアウトの廃止や呼び出し労働に関する規制強化に加え、指令違反に対する罰則手続きの設置、また新たにワーク・ライフ・バランスに関する規定を盛り込むことなどを要求した。ただし、医療従事者団体や消防士の組織などからは、労働時間の上限の引き上げや呼び出し労働に関する緩やかな規制を求める意見も提出された。

続く第2回のコンサルテーションは、同年12月に開始された。就業形態の柔軟化への対応やワーク・ライフ・バランスへの配慮など、新たな視点を加味した指令の総合的な見直しを提案、また初回のコンサルテーションにおける労使間の意見の大きな隔たりから、現状では改正案をまとめるのは難しいとして、二段構えの提案を行った。

一つは、欧州裁の判決を受けて必要となっている改正の実施である。このうち呼び出し労働については、実際に就業している時間と職場で待機している時間の全体を労働時間として時間数の上限の対象とすべきであるとしつつ、一定割合を減じるなど業種によって通常の労

²⁴ 2004年に欧州委員会が原案を提出した際のオプトアウト利用国は、イギリスを含め4カ国にとどまっていた。現地メディアによれば、この時点でオプトアウトを利用していた加盟国は、イギリスのほか、フランス、ドイツ、スペイン、オランダ、ルクセンブルク、マルタ、ブルガリア、キプロス、エストニア、チェコ、ハンガリー、ポーランド、スロヴァキア、スロヴェニアの15カ国。

²⁵ 労働時間に関する法律は、手続き上、労使団体の合意に基づく立法が要件となる分野のひとつ。

働時間とは異なる算定方法を用いることを提案している。各国あるいは業種によって運用実態が大きく異なることを考慮したもので、職場外で呼び出しに応じるべく待機している時間に関する扱いは、各国の判断に委ねるとしている。また、代償的休息（指令に定められた休息期間を与えることが困難な場合に、これに代えて保障すべき休息）を付与するタイミングについては、対象となった就業時間の直後とすることを盛り込む必要があるが、これについても一定の柔軟な運用を認める方向で検討するとしている。

欧州委のもう一つの提案は、これらの改正を含めたより広範な規制内容に関する、総合的な見直しの実施である。近年進んでいる就業形態の柔軟化に対してより効果的な規制のあり方を検討することを主な目的に、コンサルテーションに寄せられた労使からの意見も踏まえ、以下のオプションを提示している。

- ・新たな就業形態に対応した柔軟化：労働協約や立法に基づいて、より柔軟な就業時間や、平均労働時間の算定期間を現状の上限である 12 カ月を超えて設定することを認める。
- ・ワーク・ライフ・バランス：仕事と家庭生活の調和の支援策を労使が合意することを奨励。就業パターンに関する変更について労働者に十分な期間の余裕をもって通知すること、また就業時間や就業パターンの変更に関する労働者からの申請を検討し、却下する場合は理由を提示することを使用者に義務付ける。
- ・自主的労働者：自らの労働時間を管理する労働者やあらかじめ定められた労働時間のない労働者に対して、週 48 時間の上限や休息期間などの逸脱を認める。
- ・複数の雇用契約を有する労働者：雇用契約毎ではなく労働者当たりの労働時間に対して上限を適用するため、加盟国は対策を講じるべき。
- ・指令の適用範囲：ボランティアの消防士など特殊なグループへの適用の是非を検討する。また運輸業の運転手については休息期間や夜間労働に関する規定が現在適用されていないが、より包括的な規定が検討されて良い。
- ・オプトアウト：16加盟国が利用しており、代替案なく廃止することは困難。むしろ規制の柔軟化（例えば参照期間の延長など）によりオプトアウトを利用する必要性を減じる、またオプトアウト利用者の保護強化などで対応すべき。
- ・年次有給休暇：本人のコントロールできない理由（病気など）で休業中の労働者に有給休暇の権利を認めるとの欧州裁判決への異論がコンサルテーションで多く寄せられた。休暇期間が複数年にわたる場合、蓄積される有給休暇の期間に上限を設けてはどうか。

欧州委はこのほか、各国における法整備の実施促進等を目的とした専門家委員会の設置などを提案している。コンサルテーションの結果を踏まえて、2011 年第 3 四半期には改正案の提出を予定しつつも、EU レベルの労使団体が改正内容について協議するならばその結果を待つとしていた。労使団体は、2011 年 11 月によりやく協議開始に合意したが、既にみたとおり立場に開きがあることから、合意の可能性や想定される内容については現時点では明らかではない。

参考文献

- 小宮文人・濱口桂一郎（1997）「欧州連合（European Union）の労働時間指令とイギリスの対応－EU労働社会政策における社会民主主義と自由主義の相克－」『季刊労働法』第181号
- 濱口桂一郎（2001）『増補版 EU労働法の形成－欧州社会モデルに未来はあるか？－』 日本労働研究機構
- 濱口桂一郎（2009）「EU労働時間指令改正の動向」『労働法律旬報』2009年1月合併号
- 濱口桂一郎（2011）「EU労働時間指令における多重就労者の労働時間規制について」『多重就労者に係る労働時間管理の在り方に関する調査研究』三菱UFJリサーチ&コンサルティング
- 労働政策研究・研修機構（2005）『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』労働政策研究報告書No.36
- European Commission（1990）“Proposal for a Council Directive Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time”
- European Commission（1993）“Re-examined proposal for a Council Directive concerning certain aspects of the organisation of working time”
- European Commission（1997）“White Paper on Sectors and Activities Excluded from the Working Time Directive”
- European Commission（1998）“Working Time: Research and Development - A review of literature (1995-1997) commissioned by the European Commission and the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions”
- European Commission（2010a）“Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on implementation by Member States of Directive 2003/88/EC (‘The Working Time Directive’)”
- European Commission（2010b）“Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation - Annex 3 - Study on the impact on business: survey analysis”
- European Commission(2011) “Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Reviewing the Working Time Directive (Second-phase consultation of the social partners at European level under Article 154 TFEU)” COM(2010) 801/3

第2章 ドイツ

はじめに

ドイツの労働時間は、過去1世紀以上にわたり紆余曲折を経ながら総じて短縮してきた。特に1980年代から90年代にかけて進展した労働時間短縮は、労働組合の強い働きかけで締結された労働協約が重要な役割を果たしてきた¹。

一方で、労働時間の短縮と並行して発展してきたのが、労働時間の柔軟化である²。例えば小売店の営業時間を規制している閉店法（LadSchlG）は、複数回に亘る法改正によって規制が緩和され、営業時間を徐々に延長してきた³。また、企業の生産現場においても従来の在庫調整から生産調整へ主流が移行するにつれて労働時間の柔軟化はその重要性を増してきた。

本稿は、ドイツの労働時間規制に関する制度と運用の両面を把握することを目的としている。第1節では、主に労働時間の規制に関する制度や慣行を紹介し、併せてEU労働時間指令に基づくドイツ国内の規制・慣行状況について述べる。その後、第2節では、労働時間の運用状況について柔軟化の動きを中心に様々な角度から概観し、2008年の金融危機でとられた労働時間政策の新しい動向についても言及する。最後に簡単なまとめを述べる。

第1節 労働時間の規制

1. 成立の経緯

約140年前のドイツでは、労働者1人当たりの年間労働時間は平均で約3,000時間だった。それが1992年までには半減し、逆に1時間当たりの労働生産性は技術革新等によって約17倍に上昇した（図表2-1）。

図表2-1 労働時間の進化（1870年と1992年の比較）

	ドイツ
年間労働時間	-46.9%
生産性（1時間当たり）	+1734.7%

出所：JILPT Report No.7（2009）p.21.

このように1人当たりの労働時間は大幅に短縮されたが、機械中心の生産は人々の働き方を変え、2交代制から3交代制に、第二次世界大戦後は4交代制へとシフトし、最近では5

¹ Gross/Seifert（2010）p.37.

² Hanglberger（2011）p.12.

³ 閉店法（LadSchlG）は労働者の労働時間保護を目的として、小売業における営業時間を月曜日から土曜日の6時から20時までに制限しているが、同法は2007年1月以降、中央政府から各州政府へ権限が移行し、現在では大半の州において月曜日から土曜日は24時間営業が認められている。

交代制という職場も出現し、労働時間の柔軟化が進んだ⁴。

さらにここ数十年の労働時間の変遷を見ると、1960年代から70年代にかけては「生活の質」が注目されることで週労働時間が大幅に短縮し⁵、1980年代から90年代には、労働組合が時短や残業廃止を要求することで労働時間の短縮が加速した。それに対して使用者側は時間外労働ではなく、労働時間口座や変形労働時間制など柔軟な働き方を促進することで需給調整を行い、企業競争に生き残ろうと試みてきた⁶。

ドイツでは直近で1994年に大きな労働時間改革を行ったが、そこでは、時間外労働に対する割増賃金補償の義務付けが法律上撤廃されたのを機に、労働時間口座などが普及し、柔軟な働き方が拡大した。それにより、労働者のワーク・ライフ・バランスに配慮しつつ企業を取り巻く競争・成長の変化へ適応するために金銭補償になるべく依存しないような制度への変換を図り、現在に至っている⁷。

2. 労働時間に関する主な規制・慣行

(1) 規制方法、内容

主な法定労働時間規制の概要は、以下の通りである⁸。労働時間に関する規制は原則として法律に基づくが、具体的かつ詳細な取り決めは、労働協約や事業所協定、または個別協約に基づいて実施されている。

(2) 労働時間の規制

1日の労働時間は8時間を超えてはならない。「労働時間法 (ArbZG)」3条1文)。ただし、6カ月または24週以内の期間を平均して週日⁹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。「労働時間法 (ArbZG)」3条2文)。また、労働協約に基づく事業所協定や個別協約によって、3条の規制を適用除外とすることも可能である(ただし、後述する(6) 休息時間の制限は残る)。

(3) 管理的職員の適用除外

管理的職員 (leitende Angestellte) については、労働時間制度の適用 (最長労働時間、休憩・休息时间、深夜労働、日曜・祝日労働および労働時間の記録) が除外されている。「労働時間法 (ArbZG)」18条)。なお、管理的職員とは、① 事業所またはその部門に雇用される労働者を自己の判断で採用および解雇する権限を有する者、② 包括的代理権または業務代理権を有する者、③ 上記①および②以外で企業または事業所の存続と発展にとって

⁴ JILPT Report No.7 (2009) pp.21-22.

⁵ 当時の西ドイツの場合。

⁶ DIW Berlin (2006) p.189. 労働時間口座の説明は、後述の第1節2(12) 弾力的労働時間を参照されたい。

⁷ 鶴 (2010) pp.11-12.

⁸ BMAS (2011a)、労働政策研究報告書 (2010) pp.14-21、厚生労働省 (2011) pp.192-195 を参照。

⁹ 週日 (Werktage) は、日曜・祝祭日を除く主に月曜～土曜を指す。

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、または決定に重要な影響を及ぼす場合に限る）を指す（「事業所組織法（BetrVG）」5条3項）。

（４）深夜・交替労働

原則として、深夜・交替制労働者の労働時間は、全ての労働者にとって健康上好ましいものではなく、何らかの規制を受ける必要があるとの考えから、特に養育に責任を負っている者に対する保護措置が設けられている。そのため、労働者は、深夜労働が自身の健康に害を及ぼす場合や、世帯に子どもあるいは要介護者がいる場合には、それぞれ日中の標準労働時間帯の仕事に配転することを要求する権利を持つ。使用者は緊急の経営上の必要性がある場合には労働者の請求を拒否することができるが、この場合には、事業所委員会の意見聴取が義務付けられている。なお、労働協約に調整規定がない場合には、深夜労働に対して有給の休日を与えるか、あるいはその分の割増手当の支給が必要であるとしている。深夜労働（23時～6時。製パン店および製菓店は22時～5時）に従事する者は、1日8時間を超えて就労してはならない。1カ月以内または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10時間まで就労することができる（「労働時間法（ArbZG）」6条2項）。

（５）休憩時間

使用者は労働時間の長さに応じてあらかじめ決められた休憩時間①合計6時間を超え9時間以下の労働については30分以上、②9時間を超える労働については45分以上、を労働者に与える義務を負う。使用者は、6時間を超える場合には労働者を休憩時間なしに働かせてはならない（最長連続労働時間）。なお、休憩時間は少なくとも15分ごとに分割して取得可能（最低分割時間）。事業所委員会は休憩時間を決定する場合に共同決定を行わなければならない¹⁰。ただし、休憩時間の配置が労働者と個別に同意されている場合は、共同決定は不要である（「労働時間法（ArbZG）」46条）。

（６）休息時間

労働者は、1日の労働時間の終了から次の日の開始までの間に連続した最低11時間以上の休息時間をとらなければならない。つまり1日24時間に最低11時間の休息時間を設けることにより、残り13時間が（残業を含めた）連続拘束時間の限度となる（「労働時間法（ArbZG）」5条1項）。

¹⁰ 事業所委員会は、事業所レベルで選挙に基づいて設置され、事業所に属する全ての労働者を代表する委員会を指す。「従業員代表委員会」とも言われる。労働者が企業的意思決定に参画する権利として認められている「共同決定」には、「事業所組織法（BetrVG）」に基づく事業所レベルのものと、「共同決定法（MitbestG）」に基づく企業レベルのものがある。詳しくは藤内（2009）pp.13～19を参照されたい。

(7) 日曜・祝日の休息

労働者は、日曜日および法定祝日は、0時から24時まで就業してはならない（「労働時間法（ArbZG）」9条）。ただし、9条の規定にかかわらず、平日に労働をすることが可能でない範囲で、例外が認められている（「労働時間法（ArbZG）」10条1項）。

(8) 年次有給休暇

継続勤務期間が6カ月以上の労働者は、1年につき24日以上の子年次有給休暇を取得することができる（「連邦休暇法（BUrIG）」3条1項、4条）。

(9) 病気休暇

労働者が、有給休暇期間中に病気になる場合、労働不能との医師の診断書がある日については、有給休暇に算定されない（「連邦休暇法（BUrIG）」9条）。この場合、「賃金継続支払法（EntgFG）」により有給の病気休暇となる。労働者が、その責めによることなく病気により就労できない場合は、事業主に対して、6週間までの就労できない期間中における賃金継続支払請求権を有する（「賃金継続支払法（EntgFG）」3条1項1文）。賃金継続支払いの対象となる期間に関して、当該労働者に対して、基準となる通常の労働時間において支払われるべき賃金が、継続して支払われる（「賃金継続支払法（EntgFG）」4条1項）。継続賃金支払請求権は、雇用関係が中断することなく4週間継続した後には生じる（「賃金継続支払法（EntgFG）」3条3項）。

(10) 小売業における労働者の労働時間保護

労働者の労働時間保護を目的として、「閉店法（LadSchlG）」によって、小売業における営業時間は、原則として月曜日から土曜日の6時から20時までに制限されており、日曜日・祝日は駅のキオスク等（営業時間は11時から13時まで）を除き営業が禁止されている（「閉店法（LadSchlG）」3条2項、5条）。なお、2007年1月以降、「閉店法（LadSchlG）」については、ドイツ連邦政府から各州政府へ権限を移行することが「基本法（GG）」により決定され、大半の州において月曜日から土曜日に関しては24時間営業が認められている。

(11) 時間外労働と割増賃金に関する規定

時間外労働は「特別な場合の例外」として認められている。具体的には、非常時¹¹（「労働時間法（ArbZG）」14条）と監督官庁の許可を受けた場合（「労働時間法（ArbZG）」15条1項1号）、また、労働協約によって1年間に60日を限度として1日の労働時間を10時間

¹¹ 労働時間法（ArbZG）14条では、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他の扱いができると規定している。詳しくは和田（1998）p.230を参照されたい。

まで延長する場合（「労働時間法（ArbZG）」7条1項c）に可能となっている。

1938年労働時間令（AZO）では、時間外労働の割増賃金に関する規定が定められていた¹²が、1994年の労働時間改革の際に、労働時間規制の調整期間（後述。（12）弾力的労働時間）を認める代わりに時間外の割増賃金規制が法律上撤廃された¹³。そのため現在の労働時間規制は、割増賃金ではなく、連続労働は最長6時間までとする「休憩時間」と1日（24時間）に最低11時間の「休息时间（インターバル）」を設ける形で労働者の健康と安全に配慮している。なお、割増賃金について法令上の規定はないが、労働協約により所定労働時間を定め、これを超過して労働する可能性とそれに対する手当支給の有無を定めることができる。

（12）弾力的労働時間

既述の通り、ドイツでは労働時間法（ArbZG）に基づいて、1日の労働時間は原則8時間を超えてはならないとされている。しかし、例外として6カ月で平均して8時間を超えなければ1日の労働時間を10時間まで延長することができる「調整期間」を設けることができる。ただし、このような調整期間の設定や労働時間制度の変更には、事業所委員会の共同決定が必要である（「事業所組織法（BetrVG）」87条1項2号・3号）。

弾力的労働時間には、一定期間単位の変形労働時間制やフレックスタイム制がある。フレックスタイム制には、1日の労働時間の長さが決められている「単純フレックスタイム制」と、1日の最長労働時間の枠内で出退勤を決定できる「弾力的フレックスタイム制」、およびコアタイムが定められていない「可変的労働時間制」の3種類がある。

また、ドイツで普及が進んでいる弾力的な労働時間制として「労働時間口座」がある。労働時間口座とは一法律上の制度ではないため、個別の企業や協約によってその取扱いはさまざまであるが、残業時間を貯めておいて、それを手当や有給休暇として利用できる制度である。「所定労働時間」と時間外労働を含む「実労働時間」の差を計算し、それを労働者個々人の労働時間口座に預金のように残高を記録する。1年以内に時間残高が精算される「短期口座」と複数年にわたる「長期口座」の2種類があり、短期口座の方が普及率は高いとされる¹⁴。

3. EU労働時間指令とドイツ国内の規制・慣行

労働者の健康と安全の保護を目的として制定された1993年のEU労働時間指令によって、ドイツでは1994年に連邦休暇法（BUrIG）を改正して年間休暇日数が3週間（18日）から4

¹² 労働時間令（AZO）では、時間外労働の割増賃金率は特段の定めがない限り25%（15条2項）となっていた。超過労働を休暇で調整する場合もこの割増が適用された。詳しくは日本労働研究機構編（1994）調査研究報告書No.50『労働時間制度の運用実態＜欧米諸国の比較研究＞』（第1章 ドイツ）を参照されたい。

¹³ 鶴（2010）p.11.

¹⁴ 労働政策研究・研修機構（2010a）pp.21-22 参照。これによると、長期口座の普及率は7%とされている。

週間（24日）に引き上げられた¹⁵。また、同指令は1993年の制定後、2000年、2003年に改正されたが、EU委員会は2010年12月に、最新の同指令（2003/88/EC）に関するドイツの状況を以下の通りまとめている¹⁶。

（1）労働時間規制

労働時間指令では「週当たり平均労働時間の算定基礎期間は原則4カ月、特定の職業活動については6カ月、労使協約に基づく場合は12カ月の延長が可能」と規定しているが、ドイツでは職業の活動内容を問わず6カ月の延長を認めており、労働協約のほかに個別協約でも12カ月の延長認めている。

（2）待機時間とオプトアウト

労働時間指令の制定以降、欧州司法裁判所において「職場での待機時間（on-call time）は労働時間とみなすべき」という趣旨の判決¹⁷が複数回にわたり出されたおり、ドイツではこれに対応するために労働時間規制の適用除外（オプトアウト¹⁸：opt-out）の導入を含む対応を行っている。2003年から公共医療従事者、介護従事者、警察、消防に対して、また2008年からは連邦職員に対してオプトアウトを認めている。なお、ドイツではオプトアウトを実施する際には労働協約に加えて個々の労働者の同意を必要としており、使用者に対してオプトアウトの労働者の労働時間を記録することが義務付けられている。さらに労働者の安全衛生に配慮した具体的な措置を取ることも求められている。

また調査時点で、オプトアウトを導入していたのは全16州のうち10州で、オプトアウトの導入が可能な連邦公務員（Beamten）に対しては55.5%導入されていた。オプトアウト規定による州レベルの公務員の週労働時間の上限は53～60時間（各州で規定が異なる）、連邦公務員の週労働時間の上限は54時間となっていた。州レベルの対象者の多くは消防や警察であるが、消防での導入率は約84%、警察では50～100%だった。

最も多く導入されていたのは、病院の医師で、約9割がオプトアウトに合意して働いていた。理論的には週78時間¹⁹を上限とすることができるが、オプトアウトに関する協約で設定されていた医師の週労働時間の上限は54～60時間が多く、いくつかのケースでは週66時間という上限設定も見られた。

¹⁵ JILPT Report No.7 (2009) p.22、および Weiss/Schmidt (2008) p.103。連邦休暇法3条1項、4条によると、継続勤務期間が6か月以上の労働者は、1年につき24日以上年次有給休暇を取得することができる。つまり週6日勤務として4週間の年次有給休暇を取得することができる。

¹⁶ European Commission (2010a) pp.4-7、および European Commission (2010b) pp.17-145。

¹⁷ SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02), Pfeiffer (C-398/01) and Dellas (C-14/04)。

¹⁸ オプトアウトとは、週労働時間の原則上限である48時間を超えて働くことを、使用者と労働者の合意によって認めることを指す。

¹⁹ 1日の最長労働時間（13時間）を週6日勤務として計算した場合。

(3) 代償休息

労働時間指令では、1日の休息期間、休憩、週休および夜間労働の規定を適用しない場合でも法令または労働協約、もしくは労使協定で同等の期間の代償休息（compensatory rest）を与えることを義務付けている。しかし、EU委員会の報告では、ドイツはこの代償休息の付与について労働協約による逸脱が認められており、代償休息の付与が遅延した場合の職種や職場の状況に応じた法的拘束力のある規定も無いと結論づけている。

第2節 労働時間の実態

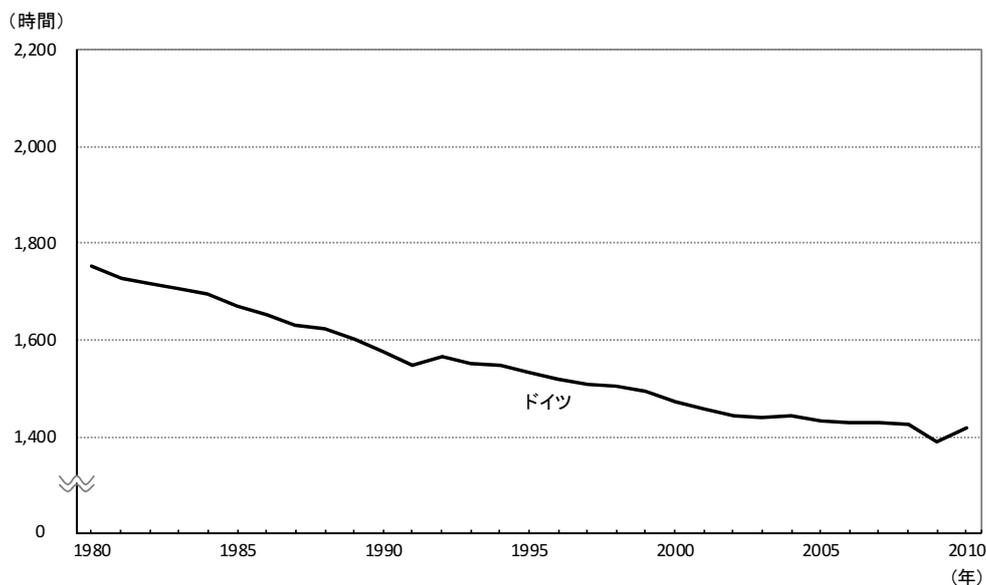
ここでは、労働時間の実態について、関連の統計や分析を基に様々な角度から見て行く。また、労働時間の運用に大きな影響を与えた2008年の金融危機の対応についても言及する。

1. 労働時間の動向

(1) フルタイムとパートタイムの労働時間の推移

図表2-2は、1980年から2010年にかけての就業者の年平均労働時間の推移を示している。ここからドイツの就業者全体の労働時間は過去30年間緩やかに減少していることが見てとれる。

図表2-2 就業者の年平均労働時間（1980年～2010年）



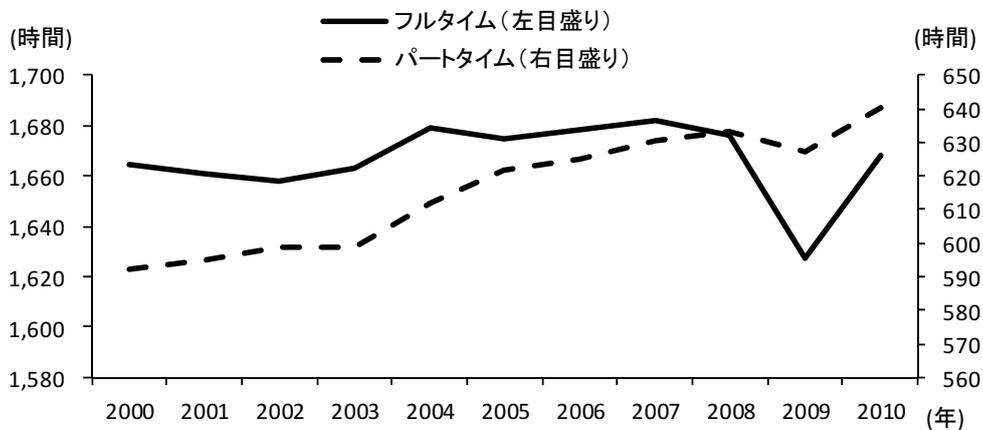
出所：OECD Employment Outlook (2011)。

注：1980-1990年は旧西ドイツの数値。

しかし、雇用労働者の「フルタイム労働者」と「パートタイム労働者²⁰」に焦点を当てて過去10年の推移を取り出して見ると、別の傾向が見えてくる。

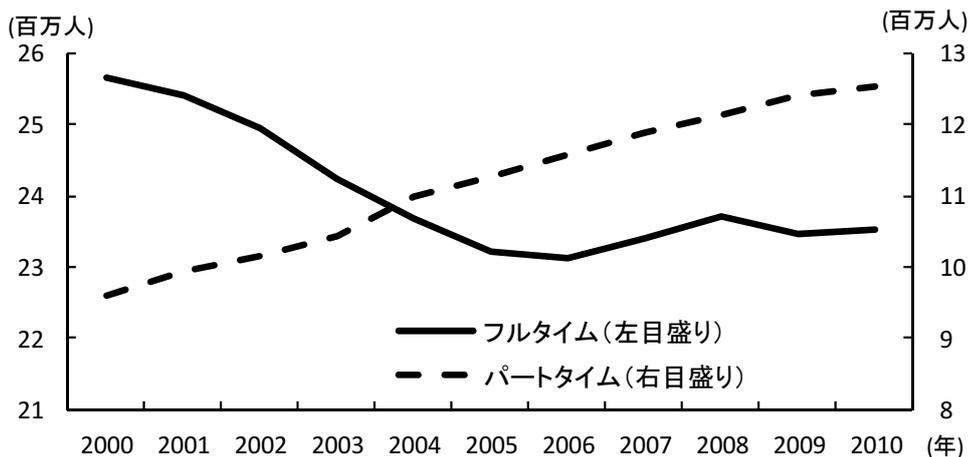
フルタイム労働者の年平均労働時間は、微増傾向が続いた後に金融危機の影響を受けて急減・急増しているのとは対照的に、パートタイム労働者の方は、金融危機の影響をさほど受けず過去10年間一貫して増加傾向にあることが分かる（図表2-3）。同様に人数の推移を見ると、フルタイム労働者が減少傾向にあるのとは対照的にパートタイム労働者は一貫して増加していることが分かる（図表2-4）²¹。

図表2-3 雇用労働者の年間労働時間の推移（2000年～2010年）



出所：IAB（2011）。

図表2-4 雇用労働者数の推移（2000年～2010年）



出所：IAB（2011）。

²⁰ IAB 出所の統計資料は、すべて週 20 時間以下の労働者を指す。

²¹ パートタイム労働者を含む非典型雇用の拡大理由については、様々な要因があり、統一的な説明を提示するのは不可能とされる（労働政策研究・研修機構〔2010b〕 pp.42-43）。当該報告書のドイツ部分を執筆した H.Seifert氏（社会経済研究所顧問）への2010年3月10日付のヒアリング実施結果（聞き手：筆者）によると、パートタイム労働者が金融危機の影響をさほど受けず増加した一因として、パートタイム労働者の多くは金融危機の影響をあまり大きく受けなかったサービス業に従事しており、最も深刻な打撃を受けた製造業にはほとんどいない点を挙げている。

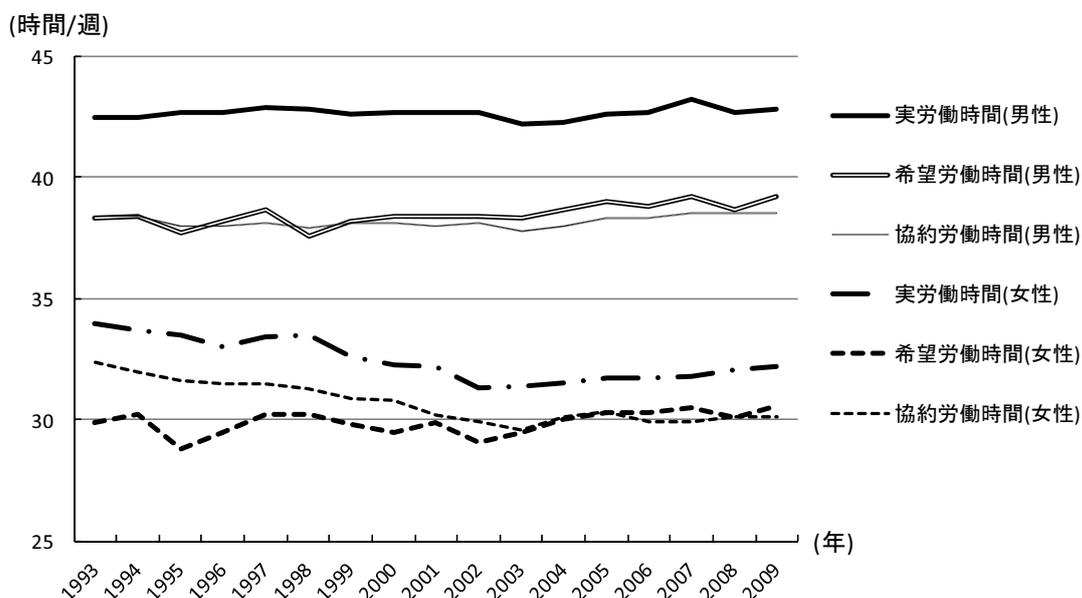
このことから、労働時間の面で2008年の金融危機の影響を強く受けたのはフルタイム労働者であったことが分かる。逆にパートタイム労働者は、人数も労働時間も、危機の影響をそれほど強く受けずに、過去10年間一貫して増加傾向にあることが伺える。

(2) 協約労働時間、実労働時間、希望労働時間の状況

次に実際に労働者の労働協約による所定時間、実労働時間、希望労働時間²²の状況がどのように推移しているかを見てみる。

本来であれば、労働者にとって一番の理想は、協約労働時間（所定労働時間）、実労働時間、希望労働時間の全てが一致していることである。しかし、社会経済パネル調査（SOEP）の分析結果（図表 2-5）からは、いずれも一致していないことが読み取れる。男性の方が女性よりも長時間働いており、また、男女ともに協約労働時間より実労働時間の方が長い。また、希望労働時間と実労働時間の差を見ると、男性の方がその乖離が大きい一方で、女性はその差が近年狭まる傾向にあることが伺える。

図表 2-5 男女別協約労働時間、希望労働時間、実労働時間（1993年～2009年）



出所：Holst / Seifert (2011)。

注：雇用労働者＝会社員、労働者、公務員（職業訓練生を除く）、加重平均値。1996年については社会経済パネル（SOEP）データが存在しないため、概算値（1995年と1997年の平均差）。

²² 希望労働時間とは、労働者が実際に働きたいと希望する時間の長さを指す。

(3) 超過勤務の状況

ドイツでは既述の通り、時間外手当に関する法的な規定はないが、賃金協定では多数設定されている²³。通常は基本給の1.25倍の割増賃金、または労働時間口座の利用が予定されている。図表2-6は、フルタイム労働者の残業状況について1991年と2005年を比較した結果を示している。

いずれのカテゴリーの労働者も、残業をしている人の割合と週平均残業時間は、1991年と比べて2005年には増加していたが、残業時間数は日本と比較すると圧倒的に少ない。

最も頻繁に残業をしていたのは管理職で、その割合は82%（2005年）に上る。また、全体的に見て、残業割合や平均残業時間数は専門性の低い労働者の方が少なく、専門性の高い労働者の方が多い傾向にあることが分かる²⁴。

図表2-6 フルタイム労働者の週当たりの残業状況（1991・2005年比較）

	1991年	2005年
管理職		
残業している人の割合	77%	82%
週平均残業時間	5.0時間/週	5.6時間/週
科学技術者		
残業している人の割合	70%	71%
週平均残業時間	3.5時間/週	3.8時間/週
専門技術者		
残業している人の割合	51%	56%
週平均残業時間	2.1時間/週	2.1時間/週
サービス職		
残業している人の割合	39%	46%
週平均残業時間	1.8時間/週	1.6時間/週
手工業職		
残業している人の割合	41%	51%
週平均残業時間	1.8時間/週	2.1時間/週

出所：DIW Berlin（2006）。

なお、ドイツでは長時間労働というのはそれほど大きな労働政策課題とはなっていない。その理由はドイツ連邦統計局が2010年9月に発表した調査報告で、週48時間以上働いていた就業者（管理職を含む）の割合が、9.9%²⁵（図表2-7）しかいなかったことから明らかである。週48時間というのは、労働時間法（ArbZG）に基づく週労働時間の原則上限時間だが、これを超えて働いていた全就業者の割合は1割にも満たない。さらに図表には示されていないが、同調査によると、週60時間以上働く労働者は全体の4.3%（約170万人）であった。

²³ 具体的事例は、労働政策研究・研修機構（2005）pp.87-88を参照されたい。

²⁴ DIW Berlin（2006）pp.191-193.

²⁵ 連邦統計局プレスリリース（2010年9月28日付）Jeder zehnte Erwerbstätige mit überlanger Arbeitszeit – neuer Bericht zur Qualität der Arbeit.

図表 2-7 週 48 時間以上働く就業者の割合 (2009 年)

	週 48 時間を超えて働く就業者の割合
全体	9.9%
男性	14.8%
女性	4.2%

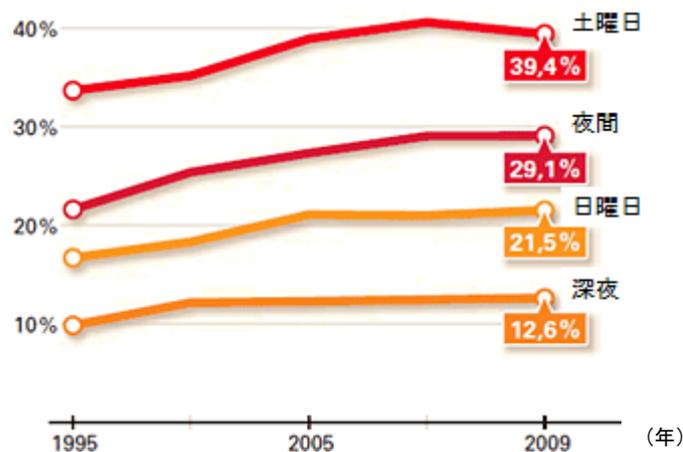
出所：Statistisches Bundesamt Deutschland (2010)。

注：この数値は労働者の自己申告に基づいている。

(4) 標準時間外 (週末・夜間) 労働の状況²⁶

次に、標準労働時間 (9 時～17 時) 以外の土日や夜間に働く人の動向を見ると、1990 年代半ばから少しずつ増える傾向にあり、労働時間の柔軟化が進んでいることが分かる。このうち、土曜勤務に定期的につく労働者は 2009 年には 4 割を占め、1995 年に比べ 6 ポイント高かった。この調査は、リューネブルク大学のドミニク・ハンゲルベルガー教授が社会経済パネル (SOEP)²⁷ のデータを基に分析した結果をまとめたものである。同教授は、標準勤務時間 (9 時から 17 時) 外に働く労働者が増加した背景には、グローバル化など競争圧力の高まりによる「非正規労働者の勤務時間の拡大」や「店舗の営業時間の延長」が影響していると見る。

図表 2-8 標準勤務時間外に働く労働者の割合 (1995 年-2009 年、対全労働者比)



出所：Hans-Böckler-Stiftung (2011)。

²⁶ 拙稿 (2012) 「週末・夜間に働く労働者が増加、残業も“代休”から“金銭補償”へ」『Business Labor Trend 2012.1』pp.66-67。

²⁷ SOEP は 1984 年から始まった年単位のパネル調査で、調査対象世帯の世帯員個人に関する就業状態や仕事属性、婚姻・学歴等の個人属性が得られる。

図表 2-8 に示す標準勤務時間外に働く労働者の割合の推移を詳しく見ると；

「土曜勤務」：2009 年には全労働者の 39.4% を占めており、1995 年から約 6 ポイント増加した。

「夜間勤務」：19 時から 22 時に働く者を指す。29.1% (2009 年) の割合となっており、やはり増加が続いている。

「日曜勤務」：絶対的な数値レベルは低い、「土曜勤務」と非常によく似た傾向が認められる。1995 年以降、「少なくとも月に 1 度は日曜に働く」と回答した労働者の割合は増加しており、2009 年には 5 ポイント高い 21.5% に達した。

「深夜勤務」：22 時から早朝 6 時に働く者を指す。2005 年まで増加が見られたが、それ以降は横ばいとなっており、労働者全体に占める割合は 12.6% (2009 年) となっている。

調査ではまた、標準勤務時間外に働く者は概して男性が多いことも判明した。特に男女差が明確なのは「夜間勤務」や「深夜勤務」で、深夜に働く女性の割合は男性の半分程度であった。なお、「土曜勤務」と「日曜勤務」では男女差は非常に小さく、これらの週末勤務における 2009 年の男女差は約 2 ポイントのみだった。

業種別に見ると、標準時間以外で働く者の割合が高いのは主に飲食業などのサービス業で、夜間や深夜に働かなければならない者が多いのは運輸業と工業だった。このほか、医療・福祉の分野でも 9 時から 17 時以外の時間に働くことが多かった。対して、平日の昼間に働いているのは、建設業や銀行などの業種であった。

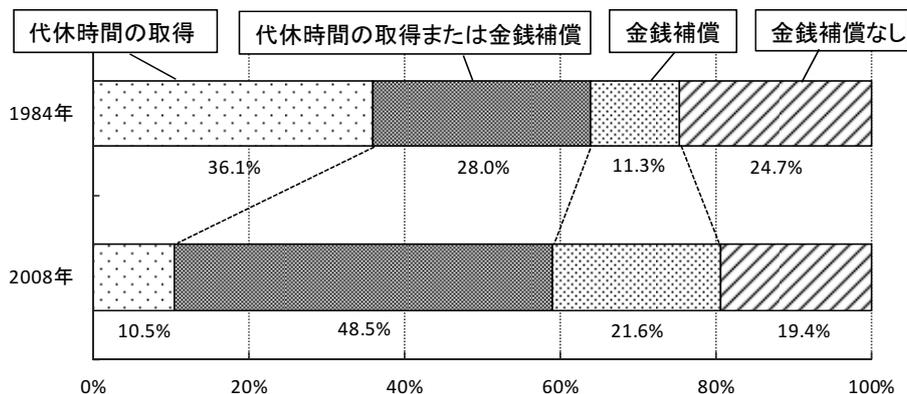
（5）超過勤務の補償に関する状況

前述の社会経済パネル（SOEP）では、労働時間帯だけでなく超過勤務の補償方法についても分析が行われた。1984 年と 2008 年を比較すると、超過勤務の補償は、「代休取得も金銭補償も可能な混合型」や、「金銭補償」の割合が増加し、全体の 7 割を占めていることが判明した（図表 2-9）。

最も減少したのは「代休取得」で、1984 年の 4 割弱から 1 割近くまで減った。代わりに「代休取得と金銭補償との混合」が 3 割弱から 5 割弱に、「金銭補償」が 1 割強から 2 割強に増えた。

ハンゲルベルガー教授は今回の調査について、育児・介護の有無やフルタイムかパートタイムかの属性によっても異なるが、労働時間と労働者の満足度の関係については、「労働者の労働時間に関する自己決定権の有無」が重要な要素だと結論づけている。

図表 2 - 9 超過勤務の補償（1984年・2008年比較）



出所：Hans-Böckler-Stiftung（2011）。

なお、同教授の言う「労働時間に関する自己決定権」を持つ労働者の割合は、2010年の労働力調査によると²⁸、36.3%となっている。

一方で、開始と終了の時間が固定された労働時間制度で働く雇用労働者の割合は58.1%であった（図表2-10）。

図表 2 - 10 雇用労働者の労働時間制度の現状（2010年）

固定労働時間制	労働時間口座制	フレックスタイム制 （単純、弾力的）	可変的労働時間制 （完全自由）	その他
58.1	24.1	10.2	2.0	5.6

出所：Statistisches Bundesamt Deutschland（2011）。

（6）年次有給休暇取得率の状況²⁹

次に労働者の年次有給休暇取得の状況を見てみる。ドイツ経済研究所(DIW)が2011年12月にまとめた社会経済パネル調査(SOEP)の分析結果³⁰によると、ドイツのフルタイム労働者の63%が平均約30日付与される年次有給休暇を完全に取得していた。また、年次有給休暇未取得だった残り37%も平均9割の日数を取得していた。ただ、若年者、新人、中小企業労働者などに年次有給休暇を使い切らない傾向が見られた。

ドイツでは、1979年に鉄鋼産業が締結した労働協約によって労働者の年次有給休暇を30日に拡大するための礎が築かれた³¹。それから約30年が経過した現在、労働協約の適用を受けるほぼ全ての労働者に約30日の年次有給休暇があるのは当たり前になっている。これ

²⁸ 連邦統計局プレスリリース（2011年11月29日付）Starre Arbeitszeiten für fast 60% der Beschäftigten.

²⁹ 拙稿（2012）「年休30日、労働者の63%が完全消化—残りも消化率9割」『Business Labor Trend 2012.3』pp.45-46.

³⁰ DIW Wochenbericht Nr. 51+52.2011（Dezember 21, 2011）。

³¹ NRW（ノルトライン・ヴェストファーレン州）鉄鋼産業の労働協約（1979年1月6日）。

に加えて年間6～10日³²の祝祭日と6週間の病気休暇があるため、国際的に見るとドイツの労働者は恵まれていると言えるだろう。

ドイツの労働慣行では「年次有給休暇は労働者の権利として全て取得するのが当然」と考えられている。労働者が年次有給休暇を完全に取得しない場合、上司が管理責任を問われて事業所委員会から警告を受けることもある。こうしたドイツの傾向は、今回の社会経済パネル調査（SOEP）でも証明された。

図表2-11は、1999年、2004年、2009年の未取得の年次有給休暇残日数を示している。この表から、若年労働者、企業在籍期間の短い者、小規模企業の労働者の間で、残日数が多かった。なお、いずれの調査年でも同様の傾向が見られた。

このような傾向についてDIWベルリンのシュニッツライン研究員は、若者や新人は、年配の労働者や長期間の勤務経験を有する労働者と比べてそれほど企業にまだ貢献していないことを理解しており、休暇を取得しないことで、上司に仕事へのモチベーションが特に高いことをアピールしたいためではないかと説明している。また、小規模企業の労働者は企業との一体感が強いために、休暇の取得日数が少なくなると見ている。さらに小規模企業では休暇中の代理要因を調整するのに困難が生じやすいため、事業の進行に支障を及ぼさないように、労働者が自ら休暇を放棄しているとも考えられるとしている。

図表 2 - 1 1 年次有給休暇の残日数（属性別）

		1999年	2004年	2009年
性別	男性	3.4日	3.7日	3.3日
	女性	3.4日	3.1日	3.2日
年齢	15～24歳	5.7日	6.1日	5.5日
	25～34歳	4.0日	4.2日	4.0日
	35～44歳	3.0日	3.0日	2.9日
	45～54歳	2.8日	2.9日	2.6日
	55歳以上	2.4日	2.5日	2.6日
世帯内の子の有無	いない	3.3日	3.4日	3.2日
	いる	3.6日	3.5日	3.4日
企業在籍期間	6カ月以下	11.0日	11.8日	13.4日
	6カ月を超え、12カ月以下	9.3日	12.4日	9.8日
	1年を超え、2年以下	3.2日	3.3日	2.6日
	2年を超え、5年以下	2.0日	2.4日	2.5日
	5年を超える	2.0日	2.2日	1.9日
企業規模（従業員数）	20人以下	4.6日	4.5日	4.0日
	20人を超え、200人以下	3.7日	3.9日	3.8日
	200人を超え、2,000人以下	2.7日	2.3日	2.5日
	2,000人を超える	2.3日	2.7日	2.6日

出所：SOEP/DIW.

注：1999年、2004年および2009年に対する被用者の回答に基づくデータ。

自営業者、自由業者、教員、ミニジョブ労働者、不定期労働者は対象としていない。
データは年別の推定加重係数。

³² ドイツでは年や地域によって年間祝祭日数が異なる。

同調査では、年次有給休暇放棄の動機に関する直接の質問をしていないが、既存データを基に年次有給休暇の未取得が労働者にどのような影響を及ぼしているかを調査したところ、健康面にはマイナスに働き、所得面には若干プラスに働いていることが明らかになった。年次有給休暇未取得の者は、年次有給休暇を完全取得した者と比較して、余暇や健康への主観的満足度が低く、病気による欠勤も多かった。しかし、その一方で、年次有給休暇未取得の労働者は、そうでない労働者と比べて、翌年の時間給が平均0.39ユーロ高くなっていた。調査対象となった労働者の平均時給は14.1ユーロ（2010年）であることから、0.39ユーロは賃金の約2.8%に相当することになる。

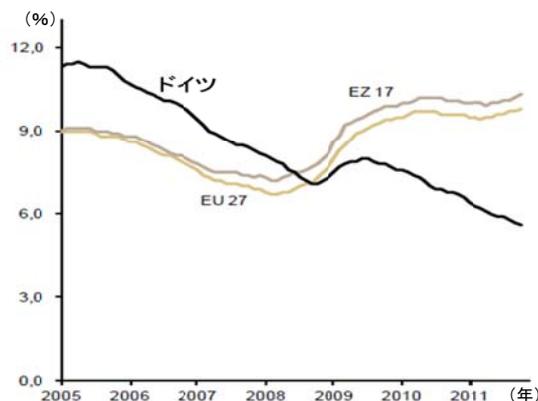
このことから、シュニッツライン研究員は、年次有給休暇の未取得が短期的にキャリアや賃金の上昇を伴う可能性があるとしつつも、それによって生活の質が制限され、病気による欠勤が増加するなどの弊害があると警告している。

以上、様々な統計調査を基に最近の労働時間の実態を見てきたが、最後に2008年の金融危機への対応について以下簡単に紹介する。

2. 2008年金融危機時の対応

2008年の金融危機の際には、ドイツで近年発達した柔軟な労働時間制度が非常に効果的に作用した。具体的には、労働時間口座などを積極的に活用しつつ、操業短縮手当など政府の助成金拡充策を併用することで、激しい需要の落ち込みに対しても大量の失業者を出さず、景気回復につなげたのである。その効果は図表2-12の失業率の推移からも読み取ることができ、諸外国からは「雇用の奇跡（Deutschlands Beschäftigungswunder）」と呼ばれた。

図表2-12 ドイツ、欧州連合、ユーロ圏の失業率推移比較（2005-2011）



出所：連邦雇用エージェンシー（2011b）。

注：EU27...欧州連合加盟国（27カ国）、EZ17...欧州連合に加盟し、ユーロを導入している諸国で形成される経済圏（同17カ国）。

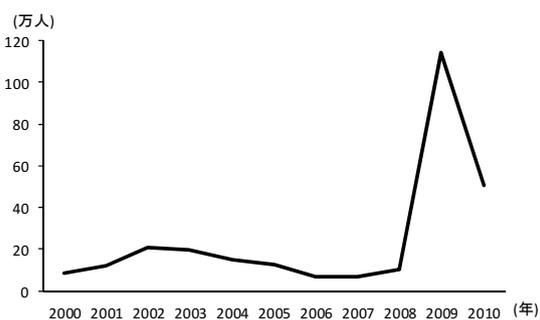
このような企業や政府の対応がなければ、2009年半ばまでに推計で約100万人以上の失業者数が出たと推測されて³³おり、ここでは金融危機の時に注目された労働時間に関する主な取り組みを紹介する。

(1) 操業短縮手当

操業短縮手当 (Kurzarbeitergeld) は、操業短縮に伴う労働者の収入低下に対してその一部を補償する助成措置の一つである。企業が経済的要因等から操業時間を短縮して従業員の雇用維持を図る場合、連邦雇用エージェンシー (BA) に申請すると「操業短縮」に伴う賃金減少分の一部 (減少分の60%、扶養義務がある子供を有する場合は67%) が補填される。操業短縮手当自体は1969年に創設されたものだが、2008年秋以降の世界的な経済危機に対応するため6か月から18か月に延長し、2009年初夏には新たな措置の中で最大24か月に延長した。その後2009年末、2010年5月にも拡張措置の延長がなされた。この拡張政策の結果、操業短縮労働者数は、2009年に大幅に増加したが、2010年の景気回復とともに再び減少に転じている。操業短縮手当は、「労働時間口座³⁴」などの柔軟な労働時間制度との併用を通じて失業率の抑制に一定の効果があるとされている (図表2-13、2-14)。

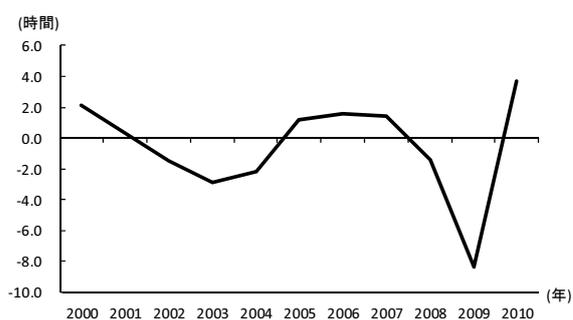
また、企業内の技能維持にも一定の効果があるとされている。企業は、操業短縮手当を利用して熟練従業員を解雇せずに短時間労働に移行することで、熟練者の持つ技能を社内に留めることができるからである。景気が回復して増産する場合は、新たに採用して教育する手間と費用が省ける上、即座に以前と同質の製品が生産できるという利点がある³⁵。

図表2-13 操業短縮労働者数の推移
(2000年～2010年)



出所：IAB (2011)。

図表2-14 労働時間口座残高の変化
(2000年～2010年)



出所：IAB (2011)。

³³ Gross/Seifert(ed.) (2010) pp.37-38.

³⁴ 実際の労働時間が労働協約で定められた所定内労働時間と異なる場合に、時間外手当等によって金銭清算せずに、中長期的にプラスあるいはマイナスの債権として各労働者の労働時間口座に記録される。プラスの債権は休日として、マイナスの債権は勤務として相殺することができる (厚生労働省 2004)。

³⁵ 拙稿 (2010)「操短手当、再び2012年3月末まで延長」『Business Labor Trend 2010.6』p.46.

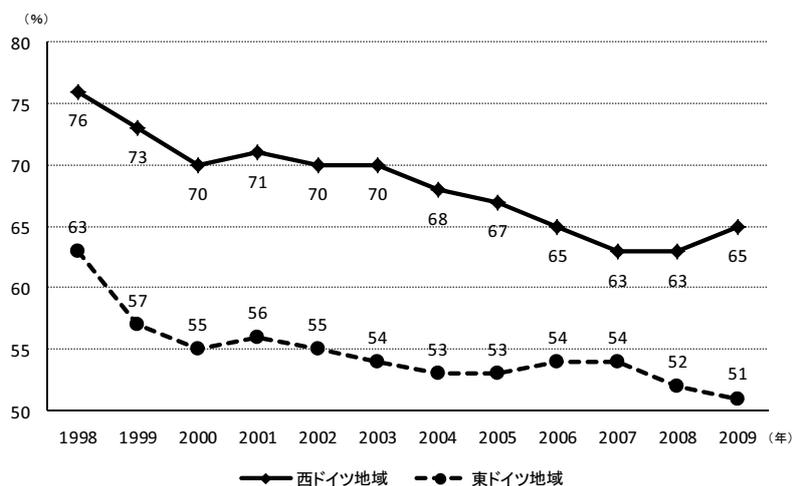
(2) 労働協約による労働時間口座とコリドール³⁶

ドイツでは、国は一般的な労働条件を設定するが、原則として賃金、休暇、労働時間などの取り決めは労使を中心とした協約パートナーに委ねられている³⁷。

そのため、労働時間の調整においても労働協約が果たす役割は大きく、数多くの産業では労働協約に基づいて標準労働時間を所定の限度内で短縮し、雇用を安定させつつ経済状況の変化に対応するための大幅な余地を与えている。近年の労働協約適用率の推移を見ると、全体的に低下傾向にあるものの（図表2-15）、労働協約の基本的な重要性は今後も維持されるとの見解が多数を占める³⁸。

その労働協約について、近年では、産業別ではなく企業別労働協約の増加や、産業別労働協約の開放条項によって協約の逸脱を認める割合が増加するなど、労働協約の変容が見られる³⁹。

図表2-15 雇用労働者の労働協約適用率（1998年～2009年）



出所：WSI Tarifpolitik 2011.

以上の状況を踏まえた上で、最近の労働協約による労働時間調整の傾向を紹介する。近年の労働協約による労働時間調整は、1980年代から90年代にかけて行われた労働協約による労働時間短縮とは異なり、主に労働協約の枠内で実施される「労働時間口座」と「労働時間回廊（コリドール）」が中心となっている⁴⁰。

労働時間回廊（コリドール）とは、週の標準労働時間を平均値として労働協約で取り決め

³⁶ Gross/Seifert (ed) (2010) pp.38-40、および JILPT 海外労働情報 2010年3月号「ドイツの失業対策『雇用の奇跡』と労働時間」を参照。

³⁷ ただし、業種によっては協約で決められる最低賃金を国が法的に規定している場合もある。

³⁸ 労働政策研究・研修機構（2004）p.8.

³⁹ 大原（2011）pp.47-49および JILPT Report No.7（2009）pp.22-25.

⁴⁰ Gross/Seifert (ed.) (2010) p.37. なお、労働協約による労働時間短縮については和田肇（1998）『労働法の規制と弾力化』日本評論社が詳しい。

るが、実際の労働時間は協約で定めた一定の時間帯の範囲内で幅を認めるとする制度である。ただし一定期間内に労働時間の平均値を標準労働時間に調整しなければならない。実際の労働時間と標準労働時間との差は、個人別の労働時間口座に記録・管理され、調整のためのデータとなる。例えば化学産業界では、標準労働時間37.5時間に対して週労働時間の調整幅は週35時間から40時間とする労働協約による時間幅が設定されている。また、金属産業では、標準労働時間35時間に対して調整幅は30時間から40時間となっている。その見返りとして、一連の労働協約は雇用保障を定めており、協定期間中に操業短縮の対象とされた従業員は、企業側の理由に基づいて解雇されてはならないことになっている。

2008年の金融危機以前の好況時に協約労働時間を上限まで延長していた企業は、危機によってコリドール規定の範囲で労働協約による労働時間を引き下げた。特に強い影響を受けた金属産業の企業は、このコリドール規定によって労働時間を最大25%引き下げることができた。逆に、経済危機以前にすでにコリドールで決められた調整幅を利用して労働時間を短縮していた企業は、労働時間口座を利用する形で需給に応じて労働量を変動させるという手段を取った。この労働時間口座とコリドール規定を組み合わせると、合計で大きな労働時間の差が生じる。2008年から2009年にかけての景気後退期には、これらのツールが雇用維持のために用いられ、逆にその後の景気回復期には急激な需要と生産拡大のために用いられたのである。

このような手法が可能になったのは、「労働協約の個別化」によるところが大きい。ドイツでは、1984年の金属産業における労働時間をめぐる労働協約で、産業別労働協約の枠内で事業所の労働時間の差別化を認め、その後、これが他の産業分野にも波及した⁴¹。このような労働協約の弾力化によって、労働時間の短縮は企業別の決定に基づいて行うことが可能になり、産業全体で統一かつ拘束的に規定されるモデルに従わなくても良くなった。そのため、企業は調整の必要性に応じて、上述の複数の労働時間短縮の形態の中から選択、組み合わせることができ、企業の事業所委員会など利益代表との交渉の中でカスタマイズした解決策を見つけることができる。さらに、労働時間短縮が不可逆的ではなく、経済状況に応じて再検討することができる点や、企業が賃金調整の問題について、利益代表と分散的な交渉を行うかどうか、またその交渉方法が企業に委ねられている点も、金融危機の際の柔軟な労働時間の運用に貢献した。

このような新しい労働協約による労働時間短縮の方策は、将来年金給付年齢が引き上げられ、就業者が従来よりも長く職業生活を続けるようになることを考慮すると、労働負担の軽減のための時短労働は避けて通れない道でありまた、夜間労働や交替制労働に従事する者にとっても重要な政策課題となる。

今後は、ワーク・ライフ・バランスや社会の生涯学習（職業的継続教育）により多くの要

⁴¹ 和田（1998）pp.216-217.

求をする知識社会へと進む可能性を秘めており、その多様な要請は、多様な労働時間構成を求める可能性があり、その観点からもドイツの柔軟な労働時間制度は多くの労働者、使用者にとって価値のある制度であり、今後もこのような運用は拡大していくものと思われる。

おわりに

以上見てきたように、ドイツでは1994年の労働時間改革で、時間外の割増賃金規制を法律上廃止し、労働時間口座などの柔軟な労働時間制度が普及した。これにより割増賃金ではなく、1日の労働時間の終了から次の日の開始までの間に最低11時間以上の休息時間を義務付けることで労働者の健康と安全に配慮している。

また、1993年のEU労働時間指令制定以降、ドイツでは同指令に準じた国内運用を行っており、公共医療、消防、警察など一部の分野に限定してオプトアウトが導入されている。

労働時間の統計調査からは、総じて労働時間は短縮しているが、パートタイム労働者は人数・週労働時間ともに増加しており、フルタイム労働者は、労働時間を大きく増減させることで景気の振れ幅を吸収している。特に2008年の金融危機に際しては、企業が個別の需給状況に応じて「労働時間口座」や「労働時間回廊規定（コリドール）」を活用して労働時間調整を行い、操業短縮手当制度と併用することで失業者の大量発生を抑制し、早期の景気回復につなげた。

このほかドイツでは、標準時間外に働く労働者や時間外補償の在り方に変化が見られており、今後の動きに注目したい。

参考文献

- BMAS (2011a) *Das Arbeitszeitgesetz*.
- BMAS (2011b) *Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Dezember und das Jahr 2011*.
- DIW Berlin (2006) *Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch Wochenbericht*, Nr. 15-16/2006.
- Dominik Hanglberger (2011) *Arbeitszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit nehmen weiter zu*, in: *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, Ausgabe 46, Juli 2011.
- Elke Holst / Hartmut Seifert (2011) *Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche*.
- European Commission (2010a) *Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on implementation by Member States of Directive 2003/88/EC ('The Working Time Directive')*.
- European Commission (2010b) *DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization*.
- Hans-Böckler-Stiftung (2011) *Fast ein Drittel arbeitet abends*, Böcklerimpuls 14/2011.
- Hermann Gross, Hartmut Seifert (eds.) (2010) *Zeitkonflikte: Renaissance der Arbeitszeitpolitik*, Edition Sigma.
- JILPT (2009) *Working Time — In Search of New Research Territories Beyond Flexibility Debates (Gerhard Bosch, Germany)* JILPT Report No.7.
- Manfred Weiss / Marlene Schmidt (2008) *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Kluwer Law Intl.
- WSI (2011) *WSI-Tarifarchiv 2011 Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik*.
- 大重光太郎 (2011) 「1990年代以降のドイツにおける労働協約体制の変容—国家の役割に注目して」『大原社会問題研究所雑誌 No.631/2011.5』大原社会問題研究所.
- 厚生労働省 (2004) 『2003～2004年 海外情勢報告 (ドイツ記述部分)』.
- 厚生労働省 (2011) 『2009～2010年 海外情勢報告 (ドイツ記述部分)』.
- 鶴光太郎 (2010) 『労働時間改革—鳥瞰図としての視点—』「RIETI Discussion Paper Series 10-J-014」経済産業研究所.
- 日本労働研究機構 (1994) 『労働時間制度の運用実態—欧米諸国の比較研究— (毛塚勝利、ドイツ記述部分)』.
- 藤内和公 (2009) 『ドイツの従業員代表制と法』(株)法律文化社.

労働政策研究・研修機構（2004）『諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—（毛塚勝利、ドイツ記述部分）』「労働政策研究報告書 No.L-9 サマリー」.

労働政策研究・研修機構（2005）『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』（橋本陽子、ドイツ記述部分）.

労働政策研究・研修機構（2010a）『ワーク・ライフ・バランス比較法研究 <中間報告書>（川田知子、ドイツ記述部分）』「労働政策研究報告書 No.116」.

労働政策研究・研修機構（2010b）『欧米における非正規雇用の現状と課題—独仏英米をとりあげて—』（ハルトムート・ザイフェルト、ドイツ記述部分）.

和田肇（1998）『ドイツの労働時間と法—労働法の規制と弾力化』（株）日本評論社.

第3章 フランス

はじめに

本章では、フランスにおける労働時間に関する法規制及び諸制度を紹介するとともに、その実態を明らかにする。

第1節 法定労働時間の変遷

フランスにおける法定労働時間は、1936年以降、週40時間に定められていた¹。1981年に大統領の座に着いたミッテラン率いる左派政権は、翌年、法定労働時間を週39時間に引き下げた²。1990年代に入り、景気は低迷し、失業者が増加した。失業率は、経済成長率がマイナス0.9%となった1993年に10%³を超え、その後も高止まった。そのため、雇用創出を目的に、労働時間短縮政策が次々に実行に移された。

まず、1996年、当時の右派政権は、いわゆるロビアン法 *Loi Robien*⁴を制定し、従業員全員に適用される所定内労働時間を10%以上削減し、かつ10%以上の雇用を創出又は維持した企業に対して、社会保険料・使用者負担を30%から40%軽減する制度を導入した。

1997年に実施された総選挙では、左派政党が勝利し、ジョスパン内閣が成立した⁵。同内閣は、1998年、オブリ第1法 *Loi Aubry I*⁶を制定し、所定内労働時間を10%以上削減し、かつ6%以上の雇用を創出又は維持した企業の社会保険料・使用者負担を軽減した。したがって、社会保険料・使用者負担の軽減措置適用条件が、ロビアン法と比べて、緩和されたことになる。また、当時の法定労働時間（39時間）を10%削減した場合、 $39.0 - 3.9 = 35.1$ 時間となり、後に施行される週35時間労働制への段階的な移行を狙っていた。

2000年1月、法定労働時間が、週35時間（年換算で1600時間）へ引き下げられた⁷。また、オブリ第2法 *Loi Aubry II*が制定され、所定内労働時間を週35時間以下に定め、且つ、雇用を創出又は維持した企業における従業員の社会保険料・使用者負担が軽減された。このオブリ第2法における社会保険料・使用者負担の軽減には、前2法とは異なり、所定内労働時間の削減率が問われない。また、この軽減措置は、週35時間労働制の導入を促すと同時に、賃金月額を据え置いた上で労働時間の短縮を実行に移すことに対する雇用主及び経

¹ 週40時間労働法 *Loi du 21 juin 1936 « instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines »* による。

² 労働時間と年次有給休暇に関する1982年1月16日の政令 *Ordonnance n°82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés* による。

³ 年平均の失業率（出所：フランス国立統計経済研究所 INSEE）

⁴ 与党の国民議会（下院）議員であったドゥ・ロビアン氏を中心となって法案を作成したため、このように呼ばれている。

⁵ シラク大統領（右派）とのコアピタッション（保革共存政権）であるが、内政に関しては、主に、内閣（首相）が担当する。

⁶ 当時の雇用連帯相の名前から、このように呼ばれている。

⁷ 従業員数20人以下の小規模企業における法定労働時間は、2002年1月に、週35時間へ引き下げられた。

営者団体の反発を抑える意味合いもあった。

2002年、大統領選及び総選挙で敗北した左派に代わり、規制緩和による経済活性化を掲げる右派のラファラン内閣が成立した。同内閣は、2002年10月、超過勤務の年間上限時間を、それまでの130時間から180時間へと引き上げた⁸。これは、前左派政権の目玉政策であった週35時間労働制の見直しという認識であった。というのも、週35時間労働制の賃金労働者が180時間の超過勤務に従事した場合、結果的に、週39時間労働することとなったためである⁹。

さて、2003年8月初旬、フランスを熱波が襲い、およそ15000人の死者が出たが、その大部分は、高齢者であった。そのため、政府は、高齢者や身体障害者に関する諸施策の拡充を打ち出し、その財源を確保するため、「連帯の日 *journée de solidarité*」制度を創設した。これは、就業日を1日増加させるものの、従業員に支払われる賃金を据え置き、その分（この増加した就業日に生み出される付加価値相当額）を、国が徴収する制度である¹⁰。つまり、労働者は無償で労働力を提供し、企業は生み出された付加価値相当額を国に納める。そして、それを財源として、高齢者および身体障害者に対する諸施策の充実に図られる。労使いづれも、少なくとも理論上は、経済的利益が皆無で、高齢者と身障者の為に1日就業することから、「連帯の日（高齢者及び身障者と連帯する日）」と名付けられたのである。この制度の創設により、2005年から就労日が1日増加し、それに伴い、年換算の法定労働時間が、それまでの1600時間から1607時間へと引き上げられた。

2005年に入り、右派政権は、超過勤務の年間上限時間を、更に引き上げ、220時間とした。また、小規模企業の窮状に配慮し、従業員数20人以下の小規模企業における超過勤務に掛かる割増賃金の例外規定¹¹を、3年間延長し、2008年まで継続することも決定した¹²。

2007年の大統領選挙で勝利したサルコジ大統領は、選挙公約で、「より多く稼ぐために、より多く働く *travailler plus pour gagner plus*」ことのできる社会の構築を掲げていた。大統領就任から僅か1カ月後の同年6月20日、法定労働時間を週35時間に据え置くものの、就労時間の延長を促進させることを目指した法案が、閣議に提出された。この法案では、超過勤務を促進させることを狙い、超過勤務手当にかかる所得税および社会保険料を減免することが盛り込まれた（後述）。これは、国会審議を経て、同年10月1日から実施されている。

2008年には、労働時間の変更を容易にする法改正が実施された。例えば、企業内での労

⁸ 超過勤務上限設定に関する2002年10月15日の政令 Décret n° 2002-1257 du 15 octobre 2002 relatif à la fixation du contingent annuel d'heures supplémentaires prévu aux articles L. 212-6 du code du travail et L. 713-11 du code rural et modifiant les décrets n° 2001-941 du 15 octobre 2001 et n° 2001-1167 du 4 décembre 2001 による。

⁹ 180時間/45週（1年52週から、年次有給休暇及び祝日を差し引いた週数）=4時間。

¹⁰ 実際には、雇用主が、年間の支払報酬総額の0.3%を、自立のための連帯全国公庫 Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie に拠出するという形を採っている。

¹¹ 従業員数20人以下の小規模企業における超過勤務に掛かる賃金割増率は、2005年末までの暫定措置として、10%（以上）と定められていた。

¹² この暫定措置は、結局、2007年9月末に廃止された。

使交渉の合意により、超過勤務の年間上限時間を引き上げることが可能となった。それまでは、超過勤務の年間上限時間は、産業ごとの交渉で決定され、それを超えることはできなかった。

第2節 労働時間に関する法規制及び諸制度¹³

1. 労働時間の定義

労働時間 *temps de travail effectif* は、使用者の指揮命令下に置かれており、労働者が自由に利用できない時間である（労働法典 L3121-1 条）。その時間に対して、報酬が支払われる。

フランスでも、食事及び休憩の時間は、通常、労働時間とは見なされていない。したがって、その時間に対して、原則として、報酬は支払われない。しかしながら、例えば、昼食時でも、使用者の指揮命令下に置かれている場合（電話への応対をしなければならないなど）は、労働時間と見なされる（労働法典 L3121-2 条）。自宅と雇用契約上の勤務地との間の通勤時間についても、労働時間とは見なされない。但し、通常の通勤時間を超える場合（例えば、他の事業所での会議へ直行する場合）、超過分は労働時間と見なされる。更に、着替えの時間も、原則として、労働時間と見なされない¹⁴。但し、不衛生又は汚れやすい職種の場合、シャワーに掛かる時間には、報酬が支払われる（労働法典 R3121-2 条）。

Astreintes（待機時間）は、呼び出しに備えて、自宅又は職場近くで待機を求められる時間で、労働時間とは見なされないが、労働協約に基づいた金銭的補償か代休が与えられる。無論、呼び出しを受けて出勤した場合は、その勤務時間が労働時間と見なされ、報酬が支払われる。待機時間については、当該従業員に対して、緊急時を除き、15 日前には通知されることとなっている。（労働法典 L3121-5 条～L3121-8 条）

（参考）労働協約

労働協約は、経営者団体（又は、使用者）と労働組合（又は、従業員代表）との間で締結される合意書である。フランスでは、労働条件（賃金や労働時間、休暇、解雇に関する規定など）や職業訓練、福利厚生などの規定を体系的にまとめた包括協約 *convention collective* と、特定の事項又は特定の事業所のみ適用される特別規定を定めた個別協約 *accord collectif* がある（労働法典 L2221-1 条及び L2221-2）。この個別協約は、包括協約を補完する働きをしている。

労働協約には、労働法典（法令）の規定と比べて（賃金労働者にとって）有利な項目を入れることや、労働法典に明記されていない項目を規定することも可能であるが、労働法典の

¹³ 本節における法規制及び諸制度は、2011年11月時点で、民間部門 *secteur privé*（民間企業）の賃金労働者に適用されているものである。

¹⁴ 法律又は労働協約、雇用契約で、服装が規定されている場合を除く。

規定に反する内容を盛り込むことは出来ない（労働法典 L2251-1 条）。また、労働協約に明記されていない項目については、労働法典における規定が適用される。したがって、労働協約は、労働法典を補完する働きを持っている。

フランスの労働協約は、締結時には、それに署名した企業・事業所及びその従業員¹⁵に適用されるが、政令により、その適用範囲が定められる（労働法典 L2261-15 条～L2261-31 条）。その結果、多くの事業所及びそこで就労する賃金労働者に、いずれかの労働協約が適用されている。どの労働協約が適用されているかは、各賃金労働者の雇用契約書に明記される。

労働協約は、産業別に定められていることが多いが、一部の県や市のみに適用される場合もある。例えば、ホテル・カフェ・レストラン業では、全国労働協約（包括協約）が存在しているが、ある地方のホテルのみ、パリ（首都圏）の高級ホテルのみ、レストランチェーンのみに適用される労働協約（これらも、包括協約）も存在している。また、企業・事業所単独で締結される場合もある。例えば、銀行業でも全国労働協約が存在しているが、一部の銀行では、独自の労働協約を締結・適用している。

産業別に定められた全国労働協約と同産業の一部地域又は一部企業にのみに適用される労働協約の間に、原則として、主従関係または補完関係はない。すなわち、産業別に定められた全国労働協約が禁止している項目を除き、一部地域又は一部企業の労働協約に、全国労働協約と異なる規定を盛り込むことも可能である（労働法典 L2253-1 条～L2253-4 条）¹⁶。また、一部地域又は一部企業の労働協約が、全国労働協約に定められていない項目のみを定めているわけでもない¹⁷。

2. 法定労働時間

現在、法定労働時間 *durée légale du travail* は、週 35 時間（年換算で 1607 時間）である（労働法典 L3121-10 条）。この週とは、月曜日の午前 0 時から日曜日の午後 12 時（深夜 24 時）までを指している。週 35 時間を超える就労には、割増賃金の支払い義務が生じる。但し、労働協約で規定がある場合は、割増賃金の支払いの代わりに、代休を付与することも可能である（後述）。週 35 時間の法定労働時間は、原則として、全ての労働者に適用されている。しかしながら、一部の業種¹⁸では、週 35 時間以上（例えば、青果小売店の場合、週 38

¹⁵ 締結した労働組合に加入している組合員にのみではなく、その企業・事業所で就業する賃金労働者全員に適用される。

¹⁶ ただし、地域又は企業で労働協約を締結するために労使交渉を行う場合、産業別に定められた全国労働協約を基準とすることが多い。

¹⁷ 既述のように、労働協約のうち、個別協約は、包括協約を補完する。したがって、例えば、全国労働協約（包括協約）が適用されている事業所において、その内容の一部を補完・修正するために、個別協約が締結・適用される場合はある。

¹⁸ フランス政府公共サービスサイトでは、医療・福祉業（介護・看護師、病院の医師など）、運輸業（救急車の運転手、トラック運転手など）、旅行業（ガイドなど）、食品販売業（青果や乳製品の小売店や小規模食料品店の販売員）を、その代表例として挙げている。（<http://vosdroits.service-public.fr/F1903.xhtml>）

時間)であっても、法定労働時間とみなされている¹⁹。その場合、割増賃金の支払い義務が生じるのは、無論、その業種の法定労働時間(例えば、週 38 時間)を超える就労時間に対してである。

3. 超過勤務

雇用主の求めに応じ、又は、雇用主の同意の下で、法定労働時間を超えて就業した場合、超過勤務手当が支払われるか、代休²⁰が付与される。代休付与は、原則として、労働協約に規定がある場合に限られる。また、超過勤務手当の支払いと代休の付与を併用することも、労働協約にその旨の規定がある場合は、可能である。(労働法典 L3121-24 条)

超過勤務は、変形労働時間制(後述)の場合を除き、原則として、週で計算される²¹。したがって、たとえ、就業規則上の労働時間を超える就業日があった場合も、1 週間の総労働時間が 35 時間を上回らない場合は、雇用主に超過勤務手当(割増賃金)の支払い義務はない。また、超過勤務は、労働協約により、上限が定められている。労働協約が無い場合は、年間 220 時間が限度となる²²。上限(労働協約が無い場合は、年間 220 時間)を超えて超過勤務をした場合、代休(年次有給休暇、労働時間と同じ扱い)を与えなければならない²³。(労働法典 L3121-11 条～L3121-21 条)

超過勤務に対して、原則として、25%増(最初の 8 時間、すなわち、通常、36 時間目から 43 時間目)又は 50%増(それ以降、44 時間目以降)の割増手当が支給される²⁴。代休が付与される場合は、賃金割増率に準じ、例えば、25%の割増賃金を支払う必要のある 1 時間の超過勤務(例えば、36 時間目の超過勤務)に対して、1.25 時間の代休を与える必要がある。(労働法典 L3121-22 から L3121-25 条)

この超過勤務手当の支払い対象となるのは、原則として、全ての賃金労働者であるが、役員(経営陣)や(年間での)みなし労働時間制が適用されている管理職などは、この超過勤務に関する規則の適用を受けない。

(参考) 超過勤務手当に掛かる税・社会保険料の減免措置

超過勤務を促進させることにより、勤労収入を増加させ、購買力が高まることを狙って、2007 年 10 月から、超過勤務手当にかかる所得税および社会保険料・労働者負担の支払いが、実質的に免除されている。また、社会保険料・使用者負担も、減額されている²⁵。

¹⁹ 労働法典 L3121-9 の規定による。

²⁰ フランスでは、通常、代休は時間単位で付与される。

²¹ ここでの週も、月曜日の午前 0 時から日曜日の午後 12 時(深夜 24 時)までを指している。

²² 代休が付与された超過勤務時間を除く。

²³ 代休を付与することで、年間上限を超える超過勤務が可能となるが、代休(法定労働時間内で、実際には就労しない時間)は、実際の超過勤務時間に割増されるため、実際の総実労働時間は、少なくなってしまう。

²⁴ この割増率は、労働協約で規定することもできるが、その場合、10% (増)を下回ってはならない。

²⁵ 労働・雇用・購買力向上法 Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat による。

まず、法定労働時間を超える労働に対して支払われる超過勤務手当²⁶には、所得税が課税されない。また、源泉徴収される社会保険料（税）の労働者負担分の料率は、最高で21.5%引き下げられる。通常、勤労所得には、医療保険（0.75%、労働者負担分の料率、以下同様）、年金保険（基礎部分で6.65～6.75%、強制加入の補足部分で3～8%程度）、一般福祉税²⁷（7.5%）、社会保障債務返済税²⁸（0.5%）、失業保険（2.4%）に対する社会保険料（税）が源泉徴収される²⁹。しかしながら、この措置により、超過勤務手当に掛かる社会保険料（税）の労働者負担分が、ほぼ免除されることとなる。

また、パートタイム労働者³⁰の場合も、契約時間を超える労働に対する手当部分の所得税及び社会保険料（税）・労働者負担が減免される。しかしながら、この減免は、原則として、契約時間の10%以内に制限される。例えば、雇用契約上の労働時間が週20時間の場合、週当たり2時間分の超過勤務手当に対する所得税・社会保険料（税）・労働者負担が減免されるが、それ以上の超過勤務部分に対しては、この措置が適用されない。これは、税・社会保険料の軽減を狙って、雇用契約上の労働時間を短く設定し、超過勤務を増やす、いわば「課税逃れ」を防ぐためである。

社会保険料・使用者負担分に関しては、従業員数20人以下の小規模企業では、超過勤務1時間当たり1.5ユーロ、それ以外の企業では、同様に0.5ユーロが減額される。これは、超過勤務による企業の負担増加分の一部を補填し、超過勤務を促進させるためである。また、企業規模による社会保険料・使用者負担の軽減額に差をつけたことは、小規模企業に対する超過勤務手当の割増率に関する例外規定の廃止（注12参照）に伴う激変緩和措置の意味合いもある。なお、パートタイム従業員の超過勤務には、この社会保険料・使用者負担分の定額減額は、適用されない。

この超過勤務手当にかかる所得税及び社会保険料（税）減免措置は、全賃金労働者を対象としている。すなわち、民間企業の現場労働者（ブルーカラー）や一般事務職だけでなく、管理職労働者やパートタイム労働者（使用者負担の定額減額を除く）、公共部門の職員にも適用されている。

4. 労働時間の上限（超過勤務を含む）

1日に10時間（例外として、労働協約で規定されている場合、12時間）、夜勤の場合は1日8時間（同様の場合、10時間）、1週間で48時間（同様に、60時間）、連続した12週

²⁶ 割増部分だけでなく、超過勤務に対して支払われる賃金の全額。

²⁷ 一般福祉税 Contribution sociale généralisée は、他の社会保険料と同様に、源泉徴収される。

²⁸ 社会保障債務返済税（Contribution au remboursement de la dette sociale）は、社会保障給付のために発行された公債を返済するため、大半の所得に対して0.5%の税率で徴収する租税で、1996年に導入された。

²⁹ 所得税は、賃金労働者も、申告を基に課税される。

³⁰ フランスにおけるパートタイム労働者とは、法定労働時間や労働協約で定める（フルタイム労働者の）労働時間、事業所における所定内労働時間を下回る労働時間の賃金労働者を言う（労働法典 L3123-1 条）。したがって、例えば、所定内労働時間が週35時間の事業所において、週34時間（超過勤務を除く）就業する者は、パートタイム労働者と見なされる。

間の平均で週 44 時間（同様に、46 時間まで）を超える就業は、禁止されている（労働法典 L3121-34 条～L3121-37 条）。この規定は、複数の雇用主の下で就業している賃金労働者にも適用される。

5. 休憩・休養・休日

雇用主は、原則として、6 時間に 1 度、20 分以上の休憩時間を与えなくてはならない（労働法典 L3121-33 条）。すなわち、6 時間以内に少なくとも 20 分以上の休憩時間を与えるか、6 時間の就業直後に 20 分の休憩を与えなければならない。換言すると、連続して 6 時間を超える就労は出来ない。勤務終了後は、少なくとも 11 時間、就労することが出来ない（労働法典 L3131-1 条）。また、1 週間に一度は、連続した 24 時間の休養（休日）を与えなければならない（労働法典 L3132-2 条）。これに毎日の最低休養時間の 11 時間が加わるため、少なくとも 1 週間に一度は、連続した 35 時間の休養（丸 1 日以上の日）が与えられることになる。逆に言えば、最長でも、6 日連続の勤務しか出来ない。なお、休日は、原則として、労働者の利益のため、日曜日に与える必要がある（労働法典 L3132-3 条）。

警備・管理業や継続したサービスの提供をする業種、連続稼働している製造業の事業所（発電所や製鉄所など）、運輸・倉庫業、あるいは、繁忙期などでは、例外として、法定基準を下回る休養時間を労働協約に盛り込むことが可能であるが、その際も、少なくとも、毎日、9 時間以上の休養を付与しなければならない（労働法典 D3131-3 条）。また、労働協約が無い場合でも、労働監督官が許可した場合や、緊急時（業務上の事故処理など）には、この休養規定の適用の除外を受けることができる。

これらの規定は、民間企業及び公共部門（商工業）の全ての雇用主及び賃金労働者（従業員）に適用される。但し、企業の役員、独立営業職員 VRP（フリーで活動するセールスマン）、住宅の管理人、家政婦、ベビーシッターは除かれる。また、農業、運輸業（トラック運転手）、港湾関係企業では、特別の規定が適用される。

6. 日曜労働

上述のように、休日は、原則として、日曜日に与えることが定められている。しかしながら、例外として、日曜日の就労も可能である。日曜日の就労が認められるのは、緊急工事や季節労働、駅・港等での荷役業務、清掃や保守管理業務、国防に関連する業務、運輸業（交通機関）、腐敗しやすい原料を加工する事業所（一部の食品加工業など）、連続稼働している製造業の事業所（発電所や製鉄所など 24 時間稼働している事業所）、ホテル・レストラン・カフェ、興行施設（劇場、映画館など）、レジャー施設、病院、市場（マルシェ）や展示場、警備員や管理人などである。また、食料品販売店では、午後 1 時まで、就労することができる。（労働法典 L3132-4 条～L3132-19 条）

また、人口 100 万人を超える大消費都市圏 *périmètre d'usage de consommation*

exceptionnel（パリ、マルセイユ、リール）では、小売店の日曜営業が認められる場合がある。この場合、日曜日に就業できるのは、書面で同意した従業員に限られる。逆に、日曜日の就労の拒否は、解雇の理由とは認められず、また、他の従業員との差別も禁じられる。更に、3カ月前の通告を条件（原則）に、日曜労働への同意の撤回も可能である。また、1年に3回まで、1カ月前の通告で、日曜労働の拒否もできる。（労働法典 L3132-25-1 条～L3132-25-6 条）

観光地及び温泉保養地 *commune d'intérêt touristique ou thermale et zone touristique du territoire*³¹では、小売店の日曜営業が認められる（労働法典 L3132-25 条）。そこでは、雇用主が、従業員に対して、日曜労働を強いることが可能である。無論、少なくとも週に1度の休日付与は、義務付けられている。

その他に、小売店は、地元市長が同意した場合、年5回まで、日曜日に営業することが可能である³²。（労働法典 L3132-26 条）

日曜労働に対する報酬として、大消費都市圏における小売店での就労と、年5回まで認められる小売店での就労の場合、通常の2倍（以上）（労働法典 L3132-25-3 条）、交代制勤務の一部の製造業では、同じく1.5倍（以上）の賃金を支払わなければならない（労働法典 L3132-19 条）。それ以外の場合、割増賃金の支払いは、法的には義務付けられていないが、労働協約で定められている場合が多い。

（参考） 法定祝日

フランスにおける法定祝日（祝祭日）は、年間11日³³で、日曜日にその日が当たった場合も、翌日への振り替えはない。法定祝日に就労した場合、割増賃金などの支払い義務は無いが、労働協約により、割増賃金が支払われることが多い。法廷祝日のうちの5月1日（メーデー）は、病院や公共交通機関などを除いて、就労が禁止されている（労働法典 L3133-4 条）。5月1日に、例外的に就労した場合は、通常の2倍（以上）の賃金が支払われる（労働法典 L3133-6 条）。

7. 夜間労働

フランスでは、原則として、午後9時から翌朝6時までの間の就労は、夜間労働 *travail de nuit* と見なされる³⁴。労働協約で、夜間労働の時間帯を独自に定義することができるが、その場合、午前0時から午前5時の5時間が含まれていなければならない。

夜間労働は、例外として、認められる。夜間労働を実施するためには、まず、夜間の経済

³¹ この地域の指定は、知事 *préfet* が行う。

³² クリスマス前の繁忙期に、日曜営業が許可されることが多い。

³³ 労働法典 L3133-1 条

³⁴ 労働法典 L3122-29 条。但し、報道出版社（新聞社など）、ラジオ・テレビ局、映画館、劇場及びディスクでは、午前0時から午前7時までの就労を、夜間労働と定めている（労働法典 L3122-30 条）。

活動の必要性及び社会的有益性を明確にしなければならない。その上で、夜間労働に関する労働協約を締結しなければならない。それには、夜間労働の必要性、代休や金銭的補償、休憩時間、通勤に掛かる交通手段などを盛り込む必要がある。さらに、夜間労働者の健康³⁵や安全に配慮することが、経営者に義務付けられている。(労働法典 L3122-32 条～L3122-42 条)

夜間労働には、女性も従事することが出来るが、妊娠中には、特別の配慮を受けることができる。また、子供の世話や介護など、家庭事情で夜間労働に従事できない場合、従業員は、それを拒否することができる。その場合、雇用主は、それを理由に、当該従業員を解雇することはできない³⁶。

夜間労働は、原則として、1 度に 8 時間（例外として、労働協約で規定されている場合、10 時間）を超えることはできない(労働法典 L3122-34 条)。また、連続した 12 週間の平均で、週 40 時間（例外として、44 時間）を超えることのないようにしなければならない(労働法典 L3122-35 条)。他の賃金労働者と同様に、夜間労働者も、毎日、少なくとも 11 時間の休養を取らなければならない。

夜間労働者には、代休が与えられる(労働法典 L3122-39 条)。代休は、夜間労働時間の 1 %程度から数 10%程度まで、労働協約により大きく異なっている。また、代休に加えて、金銭的補償（割増賃金）が支払われる場合もある。

8. 年次有給休暇 congés payés（ヴァカンス）

年次有給休暇は、原則として、前年の 6 月 1 日からその年の 5 月 31 日までの間の就労期間を基準に算定される(労働法典 R3141-3 条)³⁷。年次有給休暇日数算定のための就労期間には、実際に就労していた期間だけでなく、年次有給休暇、超過勤務により付与された代休、労災による休業期間なども含まれる。

年次有給休暇は、同一企業で 10 日間以上就業した全ての賃金労働者に対して付与される³⁸。年次有給休暇の付与日数は、1 カ月間の就業につき、2.5 日である(労働法典 L3141-3 条)。したがって、1 年間就業した者に対しては、30 日間の年次有給休暇が与えられるが、この 30 日間とは、1 週間に 1 日の休日以外の休暇と規定されているため、5 週間に相当する³⁹。

³⁵ 夜間労働者 *travailleur de nuit* とは、（労働協約で定義されていない場合）、少なくとも週に 2 回、それぞれ 3 時間以上の夜間労働に従事するような勤務時間体系となっている者か、連続する 12 カ月間に、270 時間以上の夜間労働をした者を指す。この夜間労働者は、少なくとも 6 カ月に 1 度は、産業医による定期健診を受けなくてはならない。

³⁶ 換言すると、家庭事情が許す場合は、夜間労働を拒否できない。ただ、労働協約で、夜間労働（回数など）を制限している場合も少なくない。

³⁷ 建設・土木業では、4 月 1 日から 3 月 31 日など、産業又は労働協約により、異なる場合もある。

³⁸ 同一企業で 10 日間就労した時点で、年次有給休暇の権利が生まれるだけで、それを、すぐに行使できるとは限らない。例えば、年次有給休暇日数算定のための期間が、前年の 6 月 1 日からその年の 5 月 31 日までの場合、5 月 31 日に、その年の年次有給休暇日数が確定する。実際の年次有給休暇付与は、この確定日（5 月 31 日）以降となることもある。

³⁹ 端数は、切り上げられる。例えば、7 ヶ月就労した賃金労働者の年次有給休暇日数は、 $7 \times 2.5 = 17.5$ 日であるが、小数点以下を切り上げて、18 日となる。

年次有給休暇期間中は、他の雇用主の下で、報酬を伴う就労を行うことは禁止されている。

年次有給休暇の日程は、原則として、従業員が決めるわけではなく、雇用主が決定する(労働法典 L3141-14 条)⁴⁰。逆に言えば、雇用主の同意なしに、(有給)休暇を強行した場合、それは、解雇事由になり得る。事業所を長期休暇で閉鎖する場合、その時期及び長さ(例えば、8月の1カ月間)を、雇用主が決定することができ、その間を、年次有給休暇とする場合が多い。事業所の業務を継続する場合も、年次有給休暇の時期や日数の決定権は、原則として、雇用主にある。しかしながら、実際には、業務の状況や従業員の希望、家庭状況、勤続年数などを考慮して、年次有給休暇の日程が決定される⁴¹。さらに、結婚又はパックス⁴²を締結しているカップルが同一企業で就業している場合、年次有給休暇を同時に取る権利がある(労働法典 L3141-15 条)。

年次有給休暇は、原則として、24日間(4週間)以上連続することはできない。したがって、合計で30日間(5週間)の年次有給休暇を付与される者には、少なくとも2回に分けて、年次有給休暇を割り当てる必要がある。また、原則として、少なくとも1回は、12日間(2週間)以上連続(24日間以下)で⁴³、且つ、5月1日から10月31日までの間に年次有給休暇を与えなければならない(労働法典 L3141-13 条)。年次有給休暇は、原則として、翌年の4月30日までに、付与しなくてはならない⁴⁴。

9. 未成年者(18歳未満)の労働

フランスでは、年少者保護の観点から、18歳未満の労働に、制限を設けている。まず、義務教育が終了していない16歳未満の若年者は、原則として、就労することはできない⁴⁵。しかしながら、14歳以上16歳未満の場合は、14日以上長期休暇に、休暇の半分を超えない期間、危険や極度の疲労を伴わない業務でのみ、労働監督官 *inspecteur du travail* の許可の下、就労することができる。

未成年者の場合、原則として、1日当たり8時間、週35時間を上回る就労は出来ない(労働法典 L3162-1 条)。すなわち、超過勤務は、原則として、出来ないことになる⁴⁶。また、4時間半に1度は、少なくとも30分の休憩を与えなくてはならない(労働法典 L3162-3 条)⁴⁷。勤務終了後は、16歳未満の場合、少なくとも14時間、16歳以上18歳未満の場合、少なくとも12時間、就労することが出来ない(労働法典 L3164-1 条)。また、週に、連続した

⁴⁰ 労働協約で規定されている場合を除く。

⁴¹ 子供がいる従業員には、学校の休暇期間に、年次有給休暇が付与されることが多い。

⁴² パックス *Pacs* (*Pacte civil de solidarité* : 連帯市民契約)を締結した共同生活を営む非婚姻カップル(同性でも可)には、税控除や遺産相続、年金・保険給付など、夫婦に準じる法的権利が与えられる。

⁴³ 年次有給休暇の付与日数が12日(2週間)以下の場合、1回で与えなければならない(複数回に分けて、年次有給休暇を付与することは出来ない)。

⁴⁴ 5週間目の年次有給休暇のみ、最長で6年まで繰り越すことができる。

⁴⁵ 俳優(舞台や映画)、ラジオ・テレビタレント、声優、モデルなどは除く。

⁴⁶ 例外として、18歳未満の場合でも、産業医等の同意の上で、週5時間を限度に超過勤務を行うことが出来る。

⁴⁷ 既述のように、18歳以上の場合には、6時間に20分以上の休憩を与える必要がある。

2 日間の休日を付与しなければならない(労働法典 L3164-2 条)⁴⁸。

原則として、未成年者は、法定祝日及び日曜日に就労することは出来ない。但し、ホテル・レストラン業、惣菜・仕出業、カフェ・バー、タバコ屋、パン屋及び菓子屋、鮮魚販売店及び精肉店、乳製品店、生花販売店、個人向け生鮮食料品店では、祝日に就労することができる⁴⁹。(労働法典 L3164-5 条～L3164-8 条)

未成年者は、夜間の労働が禁止されている。具体的には、16 歳未満の場合、20 時から 6 時までの間、16 歳以上 18 歳未満の場合、22 時から 6 時までの間の就労は禁止されている。(労働法典 L3163-1 条及び L3163-2 条)ただ、例外措置として、労働監督官の同意の下で、特定の産業や娯楽業(興行)では、夜間の労働が認められることもある。例えば、製パン業では、パン製造の全工程に参加させることが 6 時から 22 時の間では不可能な場合に、午前 4 時以降であれば、未成年者の就労が認められる。また、ホテル・レストラン業では、23 時 30 分までの就労が認められる。

10. みなし労働時間制

フランスでは、一定の条件の下で、従業員に対して、みなし労働時間制を適応することが法的に認められている。(労働法典 L3121-38 条～L3121-48 条)

(1) 包括労働時間制

包括労働時間制 *Forfait en heures* は、恒常的に行われる法定労働時間を超える勤務時間も含めて、通常の勤務時間(所定内労働時間)と定め、その総労働時間(法定労働時間内及びそれを超える時間)に対する賃金を、予め設定しておく制度である⁵⁰。この制度を利用する場合、1 週間、1 カ月、又は 1 年単位で、労働時間及び賃金を設定することができる。賃金設定の際、所定内労働時間が法定労働時間を超える場合、超過時間に対しては、割増手当が加算される。1 週間、1 カ月間、又は 1 年間の実労働時間が、所定内労働時間に達するまでの賃金は定額であるが、それを超えて就業した場合は、超過勤務手当が支払われる。

週単位又は 1 カ月単位でこの制度を適用することは、従業員の同意があれば可能である(労働法典 L3121-38 条及び L3121-40 条)。しかしながら、1 年単位の場合は、労働協約の締結が必要で、適用者も、事業所における通常の就業時間を適用することが不可能な管理職及び労働時間の配分の裁量をゆだねられた労働者に限られる(労働法典 L3121-39 条及び L3121-42 条)。

(2) 年間労働日数制

年間労働日数制 *forfait en jours* は、事前に、年間の労働日数とそれに対する報酬を定め、しておく制度である。この制度が適用されている労働者の賃金支払には、実際の労働時間数が

⁴⁸ 16 歳以上の場合、例外として、週に、連続した 36 時間の休養(丸 1 日以上の日)の設定で、容認される場合もある。

⁴⁹ 見習 *apprenti* の場合、日曜日も、これらの産業で、就業することができる。

⁵⁰ フランスでは、法定労働時間を超える所定内労働時間を設定することは可能である。

問われない。この制度を適用できるのは、労働時間の配分を自由に決めることができ、且つ、事業所における通常の就業時間を適用することが不可能な管理職、または、労働時間を予め予測することが出来ず、且つ、労働時間の配分の裁量をゆだねられた労働者に限られる(労働法典 L3121-43 条)。この制度を従業員(の一部)に適用する場合、労働協約を締結しなくてはならない(労働法典 L3121-39 条)。年間労働日数は、労働協約により決められるが、原則として、218 日を限度とする(労働法典 L3121-44 条)。当該従業員は、労働協約が認める日数内での就労が可能である。事前に定められた労働日数を超えて就労した場合、代休が付与される。

この年間労働日数制で就労する賃金労働者に関しても、休憩や休日、年次有給休暇などの規定は、適用される(労働法典 L3121-45 条)。しかしながら、法定労働時間(週 35 時間)及び労働時間の上限(1 日 10 時間、12 週間の平均で最長週 44 時間)及び超過勤務手当に関する規制は受けない(労働法典 L3121-48 条)。

なお、雇用主は、毎年、この年間労働日数制を適用されている従業員と、業務や賃金に関する面談を行わなければならない(労働法典 L3121-46 条)。

この制度は、ホワイトカラーエグゼンプションに近いものの、賃金要件(最低年収)がないことと、休憩や労働日数などの規定が適用される点で、異なっている。

1 1. 変形労働時間制

フランスでは、変形労働時間制を導入することができる。これは、繁忙期の労働時間を長くする反面、閑散期の労働時間を短くするといったように、業務の繁閑に応じて効率的に労働時間の配分を行うことのできる制度である。(労働法典 L3122-1 条～L3122-5 条)

労働協約に規定がある場合、最長で、1 年単位の変形労働時間制を導入することができる。労働協約がなくとも、雇用主は、変形労働時間制を導入することができるが、その場合、4 週間を限度としなくてはならない(労働法典 D3122-7-1 条)。

複数の月にまたがる変形労働時間制を導入している場合、収入の大きな変動を避けるため、毎月の賃金を、就業時間に関わらず一定にすることも可能である。その詳細は、労働協約に規定しなくてはならない。(労働法典 L3122-5 条)

変形労働時間制が適用されている労働者に対しては、労働時間が年 1607 時間⁵¹を超えた場合、又は、一定期間の平均労働時間⁵²が週 35 時間を超えた場合などに、超過勤務手当が支給される(労働法典 L3122-4 条)。

⁵¹ 又は、労働協約で規定される時間。但し、1607 時間を上回ることはできない。

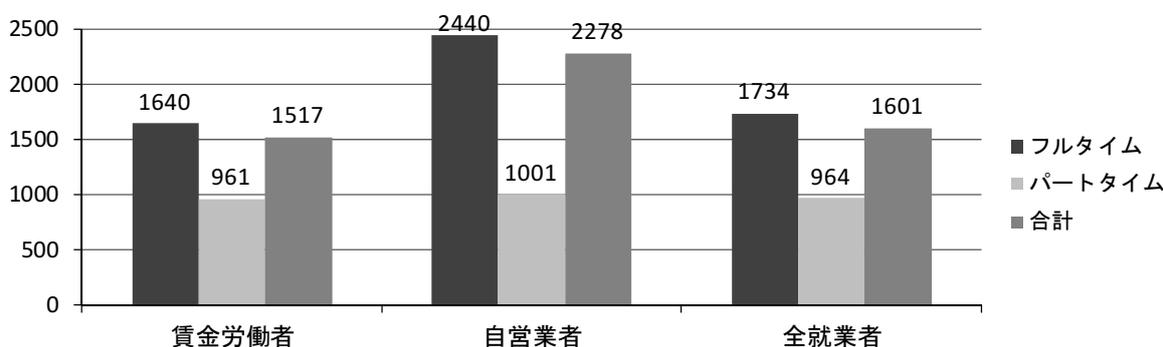
⁵² 通常、労働協約に明記される。

第3節 労働時間の実態

1. 実労働時間

1人当たり年平均実労働時間は長期的な減少傾向にあったが、1990年代後半から、週35時間労働制に移行した2000年代初頭にかけて、それが加速した。その後は、大きな変化は見られずに推移している。また、自営業者の実労働時間は、賃金労働者のそれと比べると、非常に長い（図表3-1）。

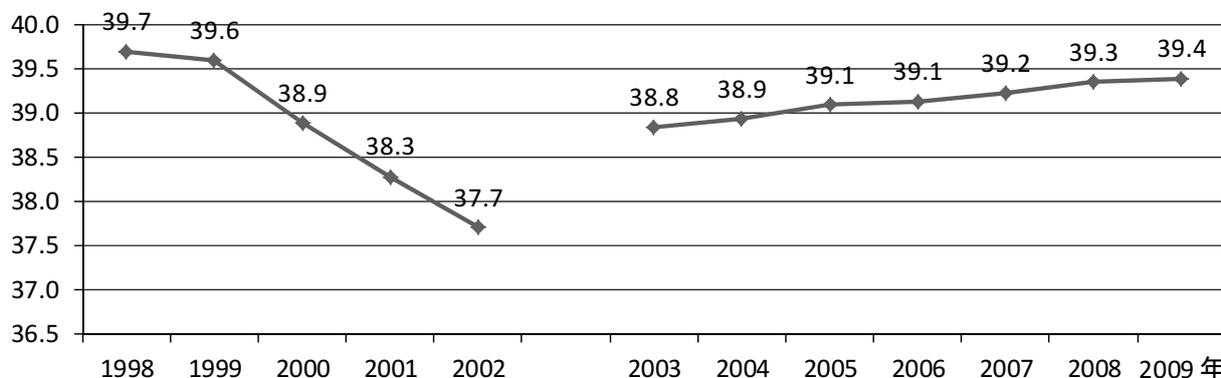
図表3-1 1人当たり年平均実労働時間（2009年、単位：時間）



出所：フランス国立統計経済研究所 Insee, Enquêtes Emploi en continu 2009

また、1週間の平均実労働時間は、法定労働時間の引き下げで、大きく短縮したが、その後は、微増傾向にある（図表3-2）。なお、ここでは、祝日や年次有給休暇を一切含まない週の平均実労働時間を示しているため、年間実労働時間（2009年の場合1640時間、図表3-1参照）を就業週数⁵³で除したもの（36.4時間）と比べて長くなっている。

図表3-2 フルタイム賃金労働者の平均週間実労働時間（単位：時間）



注：調査及び集計方法が変更されたため、2002年と2003年のデータは接続していない。

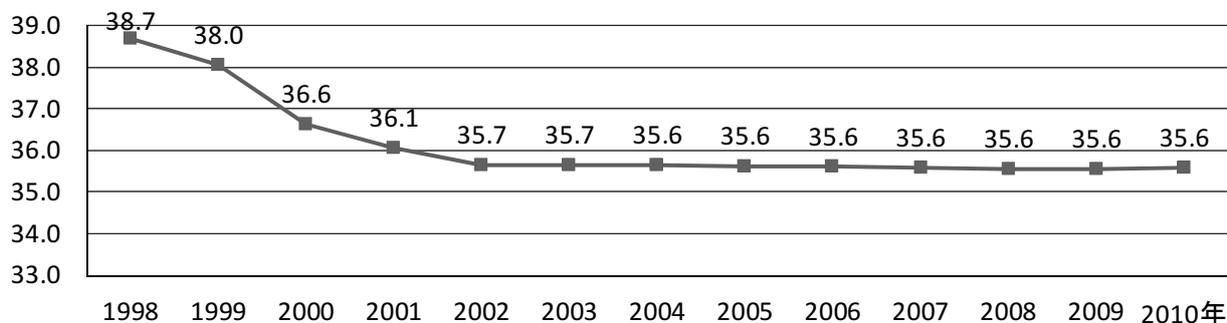
出所：フランス国立統計経済研究所 Insee, Enquêtes Emploi annuelles 1998-2002；Enquêtes Emploi en continu 2003-2009

⁵³ 45週：1年52週から、年次有給休暇及び祝日を差し引いた週数

2. 所定内労働時間

フルタイム労働者の所定内労働時間は、法定労働時間が週 39 時間であった 1999 年 12 月には、38.0 時間であった。既に時短促進政策が推進されていたこともあり、所定内労働時間は短縮傾向にあったが、2000 年 1 月の従業員数 20 人以上の企業における法定労働時間引き下げで、それが加速した。2000 年 3 月に 37.2 時間となった所定内労働時間は、35 時間・法定労働時間が完全実施された直後の 2002 年 3 月には、35.8 時間まで短縮した。その後は、35.6 時間程度で推移している（図表 3-3）⁵⁴。したがって、法定労働時間の引き下げが、所定内労働時間の変化に大きな影響を与えたと言える。

図表 3-3 所定内労働時間の変遷（各年 12 月、単位：時間）



注：従業員数 10 人以上の事業所でフルタイム労働者に適用される所定内労働時間

出所：フランス労働省⁵⁵の調査・研究・統計推進局⁵⁶、Enquêtes ACEMO (Activité et Conditions d'Emploi de la Main d'Œuvre)

3. 超過勤務時間

フルタイムで就業する賃金労働者の年平均超過勤務時間は、2007 年以降、大幅に増加している（図表 3-4）。これは、超過勤務手当に賦課される所得税及び社会保険料の減免措置が影響していると考えられる（p.43 参照）。また、年間の超過勤務時間（2009 年の場合、38.52 時間）から算定した 1 週間当たりの超過勤務時間は、1 時間にも満たないことがわかる（2009 年の場合、およそ 51 分⁵⁷）。

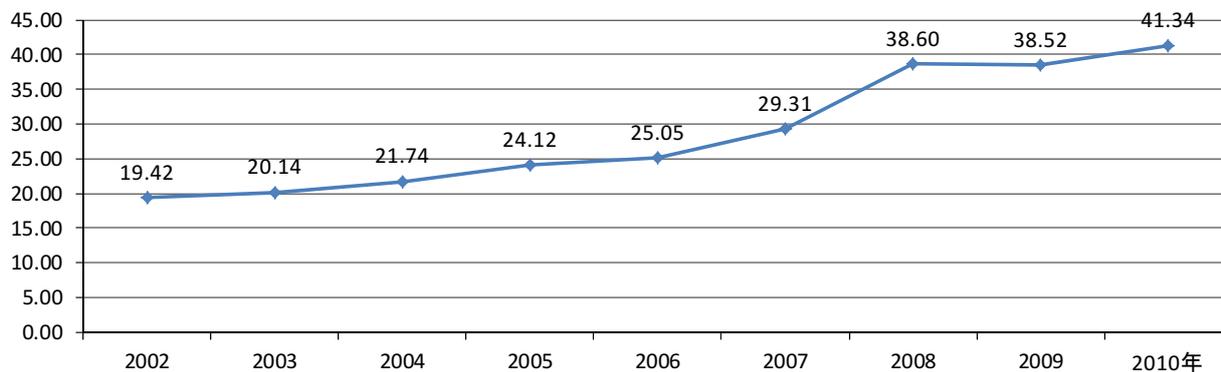
⁵⁴ 記述のように、フランスでは、法定労働時間を超える所定内労働時間を設定することは可能である。無論、法定労働時間を超える就労に対しては、所定内労働時間であれ、割増賃金を支払わなければならない。

⁵⁵ 正式には、労働・雇用・保健省 *Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé* であるが、本稿では、労働省と記す。

⁵⁶ *Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)*

⁵⁷ 就業週数 45 週（1 年 52 週から、年次有給休暇及び祝日を差し引いた週数）で除した場合。

図表 3-4 フルタイムの賃金労働者の年間超過勤務時間 (単位: 時間)

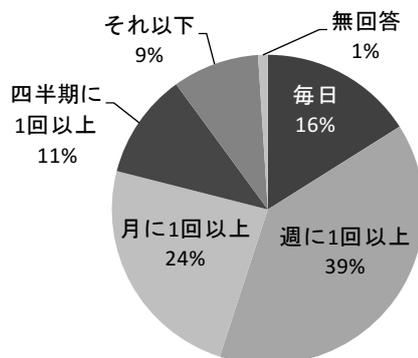


注: 従業員数 10 人以上の事業所のみ
出所: フランス労働省、Enquêtes ACEMO

また、フランス労働省の聴き取り調査 (DEMOLY, 2011)⁵⁸によると、フルタイムで就業する賃金労働者のうち、2009 年に超過勤務を行った者は 66%であった⁵⁹。1 週間に 1 回以上、超過勤務を行った者が、フルタイム賃金労働者の 3 分の 1 に上る一方、2009 年の 1 年間に、超過勤務を全く行わなかった者も 3 分の 1 に達している。したがって、超過勤務を比較的頻繁に行う者と、全く行わない者、そのどちらでもない者にとり 3 分されていることが判る。なお、職業階級別⁶⁰の超過勤務を行った者の比率は、いずれも 6 割から 7 割で、大きな差は見られない。

また、超過勤務手当の支給も代休の付与もなかった超過勤務 (「サービス残業」など) を 2009 年に行った経験のあるフルタイム賃金労働者は 14%であった。この割合は、管理職・技術職では 35%に上り、逆に現場労働者 (ブルーカラー労働者) では 5%に過ぎなかった。

図表 3-5 超過勤務の頻度 (2009 年)



注: フルタイムで就業する賃金労働者のうち、2009 年に超過勤務を行った者のみ
出所: フランス労働省の調査・研究・統計推進局

⁵⁸ フランス労働省の調査・研究・統計推進局が電話で行った聴き取り調査で、フランス本土に居住する 5500 人の賃金労働者を対象として、2010 年 1 月に、実施された。

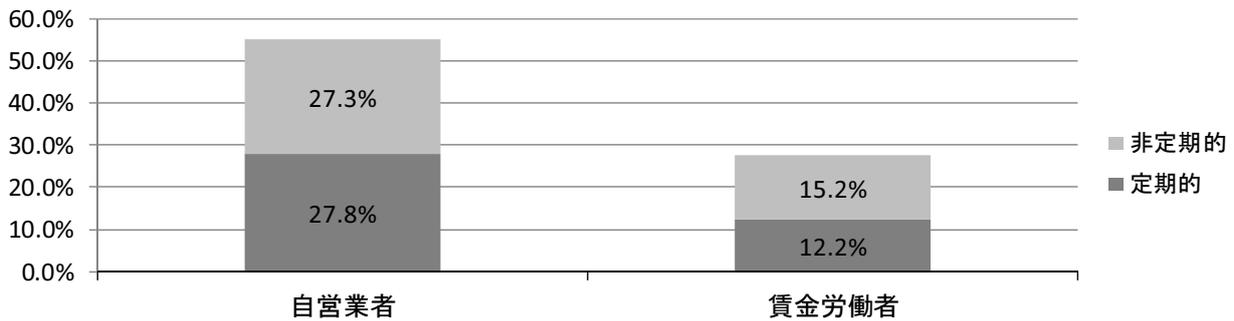
⁵⁹ 男性の 68%、女性の 62%が超過勤務を行っていた。

⁶⁰ 現場労働者 (ブルーカラー労働者)、一般事務職、...、管理職などによる区別。

4. 日曜労働

日曜日に就労する賃金労働者の比率は増加傾向にあるが⁶¹、自営業者と比べると、相当低い（図表 3-6）。賃金労働者の場合、ホテル・レストラン業で就労する者や、放送（テレビ・ラジオ）、保安・警備、医療、芸能・芸術に関わる業務に就いている者の半数以上は、日曜日に就労している。逆に、建設業や金融・保険業で就労している者で、日曜日に就労している者は、1割に満たない⁶²。

図表 3-6 日曜労働に従事している労働者の比率（2009年）

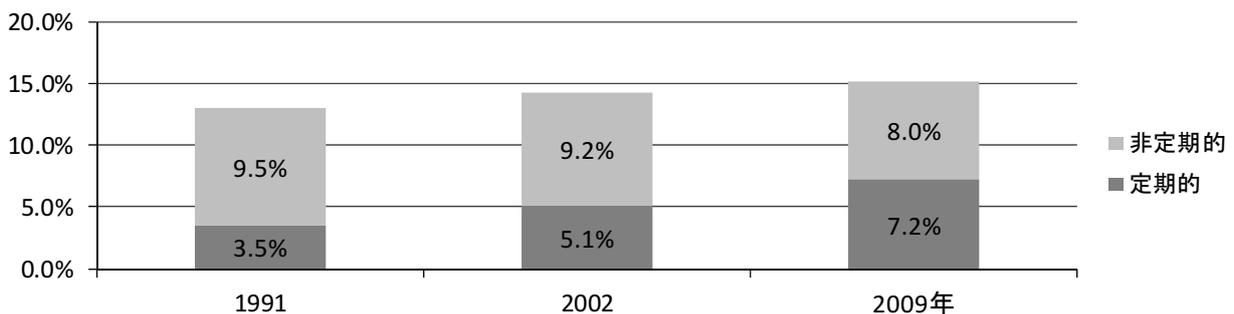


出所：フランス国立統計経済研究所 Insee, Enquêtes Emploi 2009

5. 夜間労働

夜間労働を行った賃金労働者は増加傾向にあり、2009年には、およそ 350 万人であった。これは、賃金労働者全体の 15.2%に相当する（図表 3-7）。とりわけ、定期的に夜間労働に従事する賃金労働者が大きく増加している。

図表 3-7 夜間労働従事者の賃金労働者に占める比率



出所：フランス国立統計経済研究所 INSEE, Enquêtes Emploi

ALGAVA (2011) によると、夜間労働に従事する女性も増加している。しかしながら、2009年に夜間労働を行った女性は、女性賃金労働者の 9.0%にとどまっている（男性は、

⁶¹ 日曜日に就労する賃金労働者の比率は、1990年で20.4%、2000年では25.5%だった。

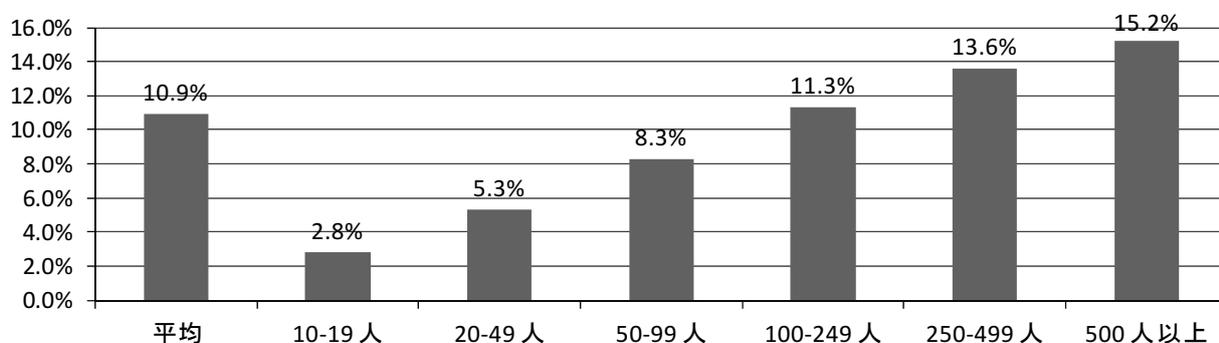
⁶² 出所：フランス国立統計経済研究所 Insee, Enquêtes Emploi 2009

21.4%)。産業別では、医療業（病院）や警備・保安業、運輸業での夜間労働が多いが、製造業でも増加傾向が見られる。

6. 年間労働日数制（見なし労働時間制）

2009年第4四半期の時点で、フルタイムの賃金労働者の10.9%が、年間労働日数制で就労していた⁶³。年間労働日数制で就労する者の比率は、企業規模が大きくなるほど、高くなる（図表3-8）。この比率を産業別でみると、金融・保険業（26.1%）や情報・通信業（25.8%）などで高く、逆に、運輸・倉庫業（2.8%）やホテル・レストラン業（2.9%）などでは低い。

図表3-8 企業規模別・年間労働日数制労働者の比率（2009年第4四半期）



注：フルタイムの賃金労働者に対する年間労働日数制労働者の比率、従業員数10人以上の事業所のみ
出所：フランス労働省、Enquêtes ACEMO

また、フランス労働省の聴き取り調査（DEMOLY, 2011）によると、2009年に、管理職・技術職の44%が、年間労働日数制で就労していた。この比率は、現場労働者（ブルーカラー労働者）や一般事務職では、1%に過ぎなかった。

結語

フランスでは、労働時間に関する様々な規制がある。強い影響力を持つ労働組合が、労働条件の改善を目指して、法整備を歴代政権に働きかけてきた結果である。つまり、労働時間に関する規制は、EU指令を意識して整備してきたわけではないが、それに概ね適合している。

労働時間に関係する規制は、国レベルで法的な枠組みが作られているが、産業や企業ごとの事情に応じて、柔軟に運用されている。すなわち、労使が交渉し、協定を締結することで、ある程度自由に、労働時間に関連する規定を取り決めることができるようになっている。例

⁶³ LEZEC (2011) によると、2011年第2四半期では、12.0%だった。

えば、法定労働時間は週 35 時間であるが、週 39 時間の就業を行い、その分、休日を増やし、総労働時間では、週 35 時間労働制と変わらないように調整している事業所も少なくない（変形労働時間制の一種）。

労働時間に関する規制は、概ね守られているように思われる。これは、法規に違反する行為を雇用主が行った場合、発言力の強い労働組合が強硬に抗議することが少なくないこと⁶⁴、労働者保護が徹底している（解雇に厳しい条件が付けられていることなど）ため、従業員が雇用主に対して遠慮なく具申できること、労働時間以外にも多くの規制があること⁶⁵など、複雑な事情が存在しているためである。したがって、労働時間に関する規制自体が機能的であると結論付けることは出来ない。

フランスの労働時間に関する規制は、労働協約で詳細を規定する余地を残していることから、過剰かどうかは一概には言えない。ただ、公的年金制度の支給開始年齢を 60 歳から 62 歳へ引き上げる際も、大きく抵抗したことから判るように、労働組合は、既得権に執着することが多い。そのため、労働者に不利な規制緩和の場合は、その実施に大きな困難の伴うことが、容易に想像できる。

2002 年以降政権の座にある右派の現政府・与党は、経済の低成長が続いている原因の一つとして、週 35 時間労働制を挙げている。労働時間短縮が、生産効率や企業の競争力の低下、賃金上昇率や購買力の低迷につながっていると考えているのである。そのため、右派政権はその見直しに積極的である。しかしながら、週 35 時間労働制は、導入後、既に 10 年が経過し、国民に定着している。世論調査でも、過半数の国民が、週 35 時間労働制の廃止に反対している⁶⁶。今後、週 35 時間労働制の大幅改正や法定労働時間の引き上げなどが実行されるのか、注目される。

⁶⁴ フランスでは、交渉が決裂した場合にストライキに入るのではなく、まず、ストライキを実施してから、労使交渉を開始することが少なくない。

⁶⁵ 例えば、大型トラックの走行が、原則として、日曜日は禁止されている。そのため、日曜日には、物流が止まってしまう。

⁶⁶ 世論調査会社 Ifop が 2011 年 1 月に実施した調査では、52%の国民が、35 時間労働制の廃止に反対している。

主要参考文献・サイト

ALGAVA Elisabeth (2011), « Le travail de nuit des salariés en 2009 », *Dares Analyses*, 2011 - no 009, Dares

DEMOLY Elvire (2011), « Heures supplémentaires et rachat de jours de congé : les dispositifs d'allongement du temps de travail vus par les salariés », *Dares Analyses*, 2011 - no 054, Dares

DUBREU Nathalie (2010), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4ème trimestre 2009 - Résultats définitifs », *Premières Informations Premières Synthèses*, 2010 - no 013, Dares

INSEE (2011), « Emploi et salaires », *Insee Références*, Édition 2011, INSEE

LEZEC Florian (2011), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 2ème trimestre 2011 - Résultats définitifs », *Dares Analyses*, 2011 - no 070, Dares

Ministère du travail de l'emploi et de la santé (2011), *Guide pratique du droit du travail 11ème édition 2011*, La Documentation Française, Paris

フランス国立統計経済研究所 INSEE <http://www.insee.fr>

フランス政府公共サービスサイト

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N19806.xhtml>

フランス労働・雇用・保健省 http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/spip.php?page=fiche-pratique&id_mot=526&id_rubrique=91

労働法典

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20111129>

第4章 イギリス

第1節 労働時間規制の現状

1. 法規制成立の経緯

既に第1章でみたとおり、EU法による労働時間の規制をめぐっては、当時の保守党政府が強力に反対の立場を取った。オプトアウト（被用者の合意があれば、指令の定める週48労働時間を超えて労働させることが可能）を指令に盛り込ませるに留まらず、指令成立後も、労働時間は安全衛生問題ではないとの主張から、提案根拠の誤りを理由に欧州司法裁判所に対して指令の無効を提訴している。さらに、欧州裁が1996年にこの訴えを斥けて以降も、政府は指令に対して強硬な姿勢を取り続けた。国内はどのような状況にあったのか。

イギリスの労働時間に関する伝統的な状況は、次のように整理される。「イギリスでは、雇用契約の内容となる労働条件は自由な団体交渉によって決定される集团的自由放任主義の伝統が長きにわたって維持されてきた。古くから存在していた一連の「工場法（Factory Acts）」や「商店法（Shop Acts）」、「炭坑法（Coal Mining Acts）」の労働者保護規定や、賃金審議会に賃金・労働時間の決定権限を付与した「産業委員会法（Trade Boards Act 1909）」などの制定法は、女性・年少者の保護や特定産業における弊害の是正、団体交渉が未発達分野における労働者保護を目的とするものに過ぎなかった。」¹

しかし、1979年に成立した保守党政権が経済再建の方策として実施した徹底的な規制緩和によって、こうした限定的な規制までが廃止の対象となった。1986年性差別禁止法により、工場法の定める女性の深夜労働、日曜労働、週労働時間、休憩時間等の規制を撤廃し、1989年雇用法が年少者の労働時間の規制を廃止した。さらに、1993年労働組合改革・雇用法が商店法の定める日曜労働の規制を廃止し、1994年日曜営業法は日曜日の営業禁止を廃止した。保守党政権成立より以前から、他のEU加盟国に比して長かったイギリスの労働時間²は、さらに増加することとなった³。

一方で、規制緩和と並行して政府が推し進めた反組合的な一連の法制度の改正、また経済的環境の変化などにもより、一方で労働時間を含めた労働者保護法制が緩和され、他方では労組の交渉力の弱体化や団体交渉の位置づけの後退が生じた。労働組合は従来、団体交渉を通じて所定労働時間の設定や時間外手当、有給休暇等の決定を担ってきたが⁴、こうした背景から賃金や労働時間などの決定に影響力を失う中で、法規制を通じた労働者保護や労働条

¹ 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』（2005）「第4章イギリス」（幡野利通執筆）

² Sisson（1997）はその原因として、肉体労働者などの賃金水準が欧州諸国に比して低いことを挙げている。（<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1997/02/feature/uk9702103f.htm>）

³ 小宮・濱口（1997）

⁴ ただし所定外労働時間については、より高い収入を組合員に保障する手段であったこともあり、取り組みの姿勢は比較的緩やかだったという（Heery（2006））。

件の獲得の必要性を認識するに至ったという⁵。

1997年に成立した労働党政権は、選挙公約にも掲げていた労働時間の短縮や家庭生活に配慮した働き方の促進に向けた方策の一環として、保守党政権の反対により成立が滞ってきたEUの労働時間指令、育児休業指令およびパート労働指令を相次いで受け入れ、法整備を実施した。

2. 規制内容・方法⁶

労働時間指令と、その翌年に成立した年少労働者指令⁷の労働時間に関する規定に対応した法整備を目的として、労働時間規則が1998年に制定された。同規則の議会への上程直後に、規則策定における政府の基本的な意図について庶民院図書館がレポートをまとめている⁸。これによれば、政府は前保守党政権が獲得した指令上の各種の除外規定の大半を活用することを決め、これには、規制の全体もしくは一部が適用除外となる種類の労働者のほか、後述するオプトアウトが含まれる。ただし同時に、前政権の案とは決定的に異なる規制内容も盛り込まれている。例えば、適用対象者を被用者（雇用契約の下で働く者）ではなく労働者（Worker）⁹とした点、6時間の労働毎に義務付けられた休憩時間の下限を5分から20分に延長し、かつこれを労働時間に含めた点、3週間の年次有給休暇を付与する時期を就業開始から49週間から3カ月後に短縮した点など。さらに、労働時間は安全衛生の問題ではないとの立場から、履行確保は個別に雇用審判所への申し立てを通じて行うべきであるとした前政権に対して、これを安全衛生の問題と位置付け、監督機関による取り締まりを可能としている。

なお成立後も、規則はEU指令の改正や国内の議論に対応する形でほぼ毎年改正され、適用対象の拡大や年次有給休暇の延長などが盛り込まれている。

⁵ Heery (2006) による。労組はEUや政府などへのロビー活動を強化するとともに、労使間のパートナーシップを通じて、労働時間削減の取り組みを推進するなどの展開を図るとともに、長時間労働の是正や、不払い残業の削減などに関するキャンペーンを継続的に実施している。

⁶ 以下は、1998年労働時間規則およびその改正規則のほか、労働政策研究・研修機構（2005）第4章イギリス（幡野利通執筆）を参考にしている。なお、法規制等は2012年1月時点のもの。

⁷ Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0033:en:HTML>)

⁸ House of Commons Library (1998)

⁹ 本稿では「Worker」に「労働者」の訳をあてる。イギリスの労働法体系においては、労働者「worker」は「(a)雇用契約、または、(b)明示または黙示を問わず、また明示であれば口頭によるか書面によるかを問わず、職業的または営業的事業の顧客ではない契約の相手方に当該個人本人が労働またはサービスをなしたまたは遂行することを約する他の契約のいずれかに入った、またはそれらいずれかの契約の下で働く（「雇用」が終了した場合には、働いていた）個人」（1996年雇用権法230条3項）と定義されている。わが国の労働法における「労働者」とは異なり、雇用契約が必ずしも前提とされていない点に留意されたい。（小宮文人『現代イギリス雇用法』信山社（2006）、有田謙司「EU労働法とイギリス労働法制」『日本労働研究雑誌』No.590（2009）による。）

(1) 適用対象者の範囲

労働者および年少労働者（義務教育終了後の15歳～18歳未満の者）を対象とする（第2条）。ただし、船員、軍隊・警察等に従事する労働者は除外される（第18条）¹⁰。

(2) 労働時間の定義（第2条）

労働時間とは、(a) 労働者が使用者の指揮命令下で労働し、労働者の業務ないし職務を遂行する時間、(b) 労働者が適切な訓練を受けている時間及び(c) その他、適切な合意（雇用契約や労働協約・労使協定）に基づき労働時間とみなされる時間を指す。

(3) 1日当たりの休息期間（第10条）

労働者には、24時間当たり最低でも連続11時間の休息期間を与えなければならない。また、18歳未満の年少労働者には連続12時間と規定されるが、1日のなかで労働が分割されている場合や短時間の労働が分散している場合は連続でなくとも良い。

(4) 休憩時間（第12条）

労働者の1日の労働時間が6時間を超える場合、最低でも20分の休憩を与えなければならない。職場（workstation）がある場合は、労働者はそこから離れて休憩を取ることができる。なお年少労働者の場合は、1日の労働時間が4.5時間を超える場合、最低でも30分と規定されている。

(5) 週当たりの休息期間（第11条）

労働者には、7日当たり最低でも連続24時間の休息期間を与えなければならない。使用者は、14日間のうち最低24時間の休息期間を2回与えるか、最低48時間の休息期間を1回与えるかを選ぶことができる。また年少労働者については、7日当たり最低でも連続48時間と規定されている。ただし、1日の労働が分割・分散している場合には分割が、また正当な理由があれば36時間とすることが認められる。

(6) 週労働時間

使用者が事前に書面により労働者本人の同意を得ている場合（オプトアウト）を除いて、時間外労働を含めて7日当たりの労働時間が48時間を上回ってはならない。使用者は、労働者の安全と健康を保護するため、労働時間の上限の順守に向けた全ての適切な措置を講じるとともに、週48時間を超えて労働することに合意した全ての労働者について最新の記録を保持しなければならない。算定基礎期間は17週だが、使用者の下で労働する期間が17週未満

¹⁰ 幡野（2005）によれば、規則制定時には、仕事の種類にかかわらず、①空路、鉄道、道路、海上、内水及び湖上輸送業、漁業、その他、石油及びガス産業において沖合で働くといった海上労働業の各種業務部門、②訓練中の医師の業務、又は③当該規則の条項と必然的に抵触する可能性のある固有な特徴をもっている、軍隊及び警察といった特定の業務、若しくは市民保護サービス機関の特定の業務部門で雇用される労働者は全面的適用除外とされていた。しかし、2000年のEU指令改正に伴い、輸送業における「移動労働者」（運転手等）を除く「非移動労働者」に対しては指令が適用されることとなり、また移動労働者に対しても、週48時間規制と4週間の年次有給休暇の規定が適用され、かつ1日および週当たりの休息期間、休憩時間が付与されることとなった。また、研修医に関しては、4年間の実施猶予期間の後に、5年の移行期間経過後、労働時間はすべて週当たり48時間に規制されることとなった。これらの内容が、各国の法整備の期限である2003年の改正で規則に反映された。

の場合は就業開始から経過した期間、また休息期間および休憩時間に関する規定が適用されない労働者（下記（9）③）については26週とする。平均週労働時間の算定は、算定基礎期間における実労働時間を算定基礎期間の週数で除したものである。ただし、算定基礎期間中に年次有給休暇、病気休暇または出産・父親休暇を取得した期間が含まれる場合には、除外された日数分の労働時間を算定基礎期間の終了直後から実労働時間として加算される。（第4条）

なお、オプトアウトの合意は書面で定められた期間、またはこれがない場合には無期限に有効である。ただし労働者は、最低7日前の書面での通知により、いつでも合意を終了させることができる。合意文書の内容に事前通知期間を設ける場合は、3カ月を超えてはならない。（第5条）

また、年少労働者の労働時間は一日当たり8時間、週40時間を超えてはならない。複数の使用者の下で労働する場合はその合計とする。使用者は、労働者の安全と健康を保護するため、労働時間の上限の順守に向けた全ての適切な措置を講じなければならない。（第5A条）

（7）年次有給休暇（第13～17条）

休暇の対象となる年（leave year）当たり4労働週、および追加的な年次有給休暇として1.6労働週（または8日）を加えた5.6労働週、最長で年間28日間の有給休暇を労働者に付与しなければならない¹¹。対象年の期間は、適切な合意（労働協約等）に基づくか、それがなければ雇用の開始から1年となる。休暇中の給与は週当たりの給与額をもとに算出され、これには通常支払われている手当等も含まれる¹²。なお、年次有給休暇の取得権は雇用の初日からの付与を基本とするが¹³、雇用の初年に付与する休暇については、対象年において雇用される月数により案分とし、端数が半日を上回る場合は1日、下回る場合は半日に換算することができる¹⁴。

労働者は年次有給休暇を分割して取得することができる。対象年の期間内での取得を基本とするが、適切な合意により翌年に持ち越すことができる¹⁵。また、雇用契約が終了した場

¹¹ 規則施行当初は移行措置として、1998年11月を含む休暇対象年までを3週間、以降について4週間としていた。また、追加的な年次有給休暇は2006年改正で導入されたもの。使用者によって国民の祝日を年次有給休暇に含める場合があったことから、相当分を追加的年次有給休暇として法定化することを政府が2005年の総選挙で公約に掲げ、これが実現された。なお、休暇日数の計算は、週5日勤務する労働者で5日×5.6週=28日、また週2日勤務の場合は2日×5.6週=11.2日となる。

¹² British Airways のパイロットが、フライトに従事する際に支払われる手当を、休暇中の給与の算定から除外しているのは違法であるとして提訴したケースでは、最高裁が欧州裁に付託、欧州裁はこれを含むべきとの判断を示した。

¹³ 成立当初の同規則は勤続13週間（ただし雇用契約が13週に及び労働者を拘束する場合は、初日から）を条件としていたが、労働組合のBECTUがこの条件は指令違反であるとの申し立てを行い、欧州裁がこれを認めた（BECTU (C-173/99)）ため、2001年改正によりこれに関する条項が削除された。

¹⁴ さらに、より不定期の労働者については時間単位での休暇の加算が可能である。休暇対象年あたりの年次有給休暇の割合である12.07%（年次有給休暇5.6週÷（52週-5.6週））を実労働時間に掛けた値が、獲得された休暇時間数となる。例えば10時間の労働で獲得される休暇時間数は、1.21時間である（政府の政策ガイダンスウェブサイト（directgov）による）。

¹⁵ なお、欧州裁判所判決に基づき、法改正が行われる見込み（2011年5月にコンサルテーションが実施された）。主な内容は、病気休暇で就業していない年にも年次有給休暇は付与されること、病気休暇中でも年次有給休暇を取得してその期間における通常の給与を受け取れること、また雇用関係が終了する際には、病気

合を除いて、金銭により代替することはできない。

(8) 夜間労働

夜間労働者の通常の労働時間は 24 時間あたり平均 8 時間を超えてはならない（夜間労働における夜間は、午前 0 時～午前 5 時を含む 7 時間以上の時間）。使用者は、労働者の安全と健康を保護するため、労働時間の上限の順守に向けた全ての適切な措置を講じなければならない。算定基礎期間は 17 週（使用者の下で労働する期間が 17 週を下回る場合は就業開始から経過した期間）、ただし特に危険な業務、肉体的または精神的負荷の高い業務については、24 時間あたり 8 時間を超えてはならない。これに該当する業務は、労働協約、労使協定で定めるもの、または（1992 年安全衛生管理規則第 3 条に基づき）使用者が実施したアセスメントで労働者の健康と安全に重大なリスクがあると評価された業務とする。（第 6 条）

夜間労働者に対しては、夜間労働に従事させる前およびその期間中も定期的に、無料の健康診断を提供しなければならない。また、夜間労働に関連して健康に問題が生じていると判断された場合は、可能であれば昼間の労働に転換させなければならない。また年少労働者については、午後 10 時～午前 6 時が禁止時間帯（restricted period）として設定され、使用者はこの時間帯に就業させてはならないことになっているが、夜間労働に従事させる前およびその期間中も定期的に、無料の健康および適応力検査を提供する場合は、夜間労働に従事させることができる。（第 7 条）

(9) 適用除外及び特例

以下の場合については、一部の規定のみ適用される。

①年次有給休暇のみ適用（労働時間が計測されない労働者）

業務の特殊性から労働の連続時間が測定できないか、あらかじめ定められていない又は労働者自身が労働時間を決定しうる場合には、週労働時間、夜間労働、1 日当たりの休息期間、休憩時間、週当たりの休息期間の規定は適用しないことができる。（第 20 条）

- (a) 役員又は自ら方針を決定する権限を有する者
- (b) 家族労働者
- (c) 教会又は教団の宗教的儀式を司る労働者

②休息期間・休憩時間・年次有給休暇のみ適用

私的に雇われた家事使用人（domestic servant）については、週当たり労働時間（年少労働者に対する規定を含む）、夜間労働（同）およびこれに係る健康診断、単調な業務や予め定められた作業速度が労働者の健康と安全にリスクとなる場合に、十分な休息を与える配慮義務が適用されない。（第 19 条）

③週労働時間・年次有給休暇のみ適用

次の場合には 1 日および週当たりの休息期間、休憩、夜間労働の規定は適用しないことが

休暇により就業していない年の年次有給休暇（未取得分）も対象となること、これには前年の病気休暇中に取得できなかった年次有給休暇を翌年に持ち越すことになる場合も含まれること一など。

できる。ただしその場合、法令又は労使協定で同等の期間の代償休息を与えるか、それが不可能な場合でも適切な保護を与えなければならない。(第 21 条)

- (a) オフショア労働を含め、職場と住居が遠く離れている場合又は労働者の複数の職場が互いに遠く離れている場合
- (b) 財産及び人身の保護のため常時駐在を必要とする保安及び監視の業務、特に警備員、管理人、警備会社の場合
- (c) 次のようにサービス又は生産の連続性を保つ必要のある業務
 - (i) 病院又は類似の施設、居住施設及び刑務所の行う収容、治療、看護の業務（研修医¹⁶を含む）
 - (ii) ドック又は空港の労働者
 - (iii) 新聞、ラジオ、テレビ、映画製作、郵便電信、救急医療、消防、市民保護の業務
 - (iv) ガス、水及び電気の生産、伝送および供給、家庭廃棄物の収集及び焼却の業務
 - (v) 技術的理由から労働を中断できない産業部門
 - (vi) 研究開発の業務
 - (vii) 農業
 - (viii) 都市の定期的運輸サービスにおいて乗客の輸送を行う労働者
- (d) 次のように業務の急増が予測できる場合
 - (i) 農業
 - (ii) 観光旅行業務
 - (iii) 郵便業務
- (e) 労働者の業務が以下によって影響を受けた場合
 - (i) 使用者の管理能力を超える異常な予知できない状況
 - (ii) 使用者が可能な措置を講じても結果を回避できない例外的な出来事
 - (iii) 災害が発生し又は災害の危険が差し迫っている状況
- (f) 鉄道輸送の従事者について
 - (i) 業務が断続的である場合
 - (ii) 旅客鉄道において労働時間が費やされる場合
 - (iii) 輸送の時間割に従い、その継続性、規則性の確保に関する業務の場合

④ 1 日および週当たりの休息期間の適用除外（第 22 条）

次の場合には 1 日および週当たりの休息期間の規定を適用除外することができる。

- (a) 交替制労働の運営に当たり、その都度労働者の勤務割が変わり、勤務の終了と次の勤務の開始との間に 1 日の休息期間や週休が取れない場合

¹⁶ 研修医については、2003 年改正で規定が設けられ、2004 年 7 月末まで適用除外とされていたが、以降は週労働時間に関する規定が適用となった。ただし、時間数の上限は 2009 年まで段階的に引き下げられ（最初の 3 年間は 58 時間、次の 2 年間は 56 時間、以降は 52 時間を上限とする）また算定基礎期間は 26 週に設定されている。

(b) 清掃員の業務のように労働時間が当日の全般にばらつく場合

⑤移動労働者およびオフショア労働

移動労働者に対しては、夜間労働ならびに1日・週当たりの休息期間、休憩時間に関する規定が除外される（第24A条）。またオフショア労働者については、労働時間の算定基礎期間が52週となる（第25B条）。

⑥労働協約等による逸脱（第23条）

労働協約または労使協約に基づき、夜間労働、1日・週当たりの休息期間、休憩時間について修正もしくは適用を除外することができる。また週当たり労働時間の上限については、算定基礎期間を法定の17週から最長52週に延長することができる。

⑦年少労働者

その業務を遂行できる成人労働者がいない場合で、以下の状況においては、年少労働者の夜間労働の禁止、1日当たりの休息期間および休憩に関する規定が適用除外となる。（第27条）

(a) 以下によって引き起こされた業務であること

(i) 使用者の管理能力を超える異常な予知できない状況、または

(ii) 使用者が可能な措置を講じても結果を回避できない例外的な出来事

(b) 臨時の業務であること、かつ

(c) 直ちに遂行されなければならないこと

このほか、以下の場合には夜間労働の禁止が適用除外となる。（第27A条）

- ・病院または類似の事業所に雇用されている場合
- ・文化、芸術、スポーツまたは広告に関連する業務に従事し、①サービス又は生産の連続性を保つ必要のある業務に従事する場合、②その業務を遂行できる成人労働者がいない場合、および③業務の遂行により当該若年者の教育訓練が妨げられない場合

また以下の業種において雇用されている場合は、午前0時～午前4時の時間帯を除いて、夜間労働の禁止が適用除外となる。

- ・農業
- ・小売業
- ・郵便または新聞の配達
- ・ケータリング業
- ・ホテル、パブ、レストラン、バーまたは類似の事業所
- ・製パン業で、①サービス又は生産の連続性を保つ必要のある業務に従事する場合、②その業務を遂行できる成人労働者がいない場合、および③業務の遂行により当該若年者の教育訓練が妨げられない場合

(10) 代償的休息

上記(9)③の各職種に関する1日・週当たりの休息期間や休憩時間の規定の適用除外、

④の交替制労働等に関する1日・週当たりの休息期間の規定の適用除外、あるいは⑥の労働協約・労使協定による規定の逸脱に基づいて、労働者が休息期間となるべき時間に労働することを使用者から要請される場合は、同等の時間の代償的休息を可能な限り認めなければならない。客観的な理由によりこれが不可能な場合は、労働者の健康と安全を保護するための措置を講じなければならない。(第24条)

また上記(9)⑦の年少労働者について、休息期間となるべき時間に労働することを使用者から要請される場合は、代償的休息は3週間以内に与えなければならない。(第27条)

(11) 履行確保

使用者は、週当たり労働時間、夜間労働およびこのための健康診断に関する規定の順守を示す記録を、2年間保持しなければならない(第9条)。1998年当初の規則は、記録の具体的な内容として、オプトアウトに合意した労働者の合意後の実労働時間としており、またこの記録やその他の記録は、監督機関の求めに応じて提供されるべきことが規定されていた(旧第5条4項)。しかし、1999年改正においてこの規定は削除されており、現在、記録の具体的な内容に関する規定はない¹⁷。

なお、労働時間規制に関する主な監督機関は安全衛生庁(Health and Safety Executive)と地方自治体(local authority)で、週平均労働時間、夜間労働(労働時間、健康診断)、記録保存義務及び夜間労働に関連する代償的休息の付与に関して履行確保を行う(休暇や休憩、休息は扱わない)。業種により管轄が分かれており、安全衛生庁は、工場、建築現場、鉱山、農場、採石場、化学薬品工場、核基地、学校及び病院の履行確保にあたる。また地方自治体は、商店及び小売業、事務所・ホテル及びケータリング業、スポーツ・レジャー及び消費者事業(consumer services)の履行確保にあたる。このほか、民間航空や運輸の各分野の移動労働者についてはそれぞれの規制当局が履行確保にあたる¹⁸。(第28条および1998年安全衛生(執行機関)規則、附則1・2)

同規則における規定には、1974年職場等安全衛生法¹⁹が適用され、違反したと認められた場合は犯罪として罰せられる(第29条)。すなわち、安全衛生執行局又は地方行政機関によって、是正勧告又は禁止通告が発せられ、悪質な場合は、刑事訴追のうえ有罪の場合は罰金刑や禁固刑の対象となる。執行機関の監督官には、必要と認める事業所への立ち入り検査の権限が付与され、その際必要に応じて警官等を伴うことができる。使用者が検査の妨害等を行う場合や、是正勧告や禁止通告に従わない場合も、刑事罰の対象となりうる。(第29

¹⁷ 幡野(2005)によれば、政府は以前のガイダンスにおいて、労働者の各週の平均労働時間の記録を継続的に保存する必要はなく、どのような記録を保存するかは、労働者個々の契約とその労働形態によるとしていたという。また、記録保存の書式は規定されていない。したがって、給料といった他の目的のために保存されている既存の記録で代用することもできる。ただし、オプトアウトに合意した労働者の最新の記録、並びに夜間労働者の氏名、健康診断をした日時及び健康診断の結果を記した記録は保存しなければならない。

¹⁸ 民間航空はCivil Aviation Authority(CAA)、運輸はVehicle and Operator Services Agency(VOSA)が所管。なお安全衛生庁ウェブサイトによれば、海運・沿岸警備の監督機関であるMaritime and Coastguard Agency(MCA)、また鉄道に関するOffice of Rail Regulators(ORR)も、履行確保の責任を分担する。

¹⁹ Health and Safety at work etc Act 1974

条および附則 3)

一方、休暇や休憩、休息、代償的休息の付与（夜間労働に関する以外のもの）、また休暇の金銭的補償や休暇中の報酬に関する権利侵害に対する救済は、労働者による雇用審判所（**Employment Tribunals**）への申し立てを通じて行われる。ただし申し立ては、権利の行使（休暇・休息の場合はその取得、金銭の場合はその支払い）が認められるべきであった時点から 3 カ月（雇用審判所が認める場合は 6 カ月）以内に行われなければならない。賠償金の額は、雇用審判所が、労働者の権利の行使を侵害したという使用者の債務不履行の程度及び当該債務不履行の結果として労働者が被った損害等を適性かつ公平に勘案して決定される。（第 30 条）

また、使用者による労働時間規則に反する要請の拒否や、規則に基づく労使協定（**workforce agreement**）を締結しなかったこと、規則の保障する権利の行使をめぐって雇用審判所に申し立てを行なったこと等を理由に不利益取扱を受けた場合も、雇用審判所に申し立てを行うことができる。（第 31 条）

また上記の理由による被用者の解雇は、自動的に不当解雇とみなされる。（第 32 条）

第 2 節 労働時間の実態

1. 労働時間の動向

既に第 1 章でみたとおり、イギリスは他の EU 加盟国に比して長時間労働の傾向にある。統計局がまとめたレポートによれば、就業者全体の平均では EU 平均を下回り、27 カ国で 5 番目に労働時間が短い。フルタイム労働者のみの平均でみると、オーストリア、ギリシャに次いで時間労働が長く、パートタイム労働者が他国以上に全体平均を引き下げていることがわかる²⁰。パートタイム労働者の就業者全体に占める比率は、1992 年の 24% から 2011 年には 27% に増加している。

²⁰ イギリス統計局及び EU 統計局の労働力調査による比較。なお、フルタイム／パートタイム労働者の区分は、各国調査における回答者自身の判断に基づく（ただしオランダについては 35 時間未満をパートタイムに分類、またスウェーデンについては自営業者のみ 35 時間未満をパートタイム労働者に分類）。

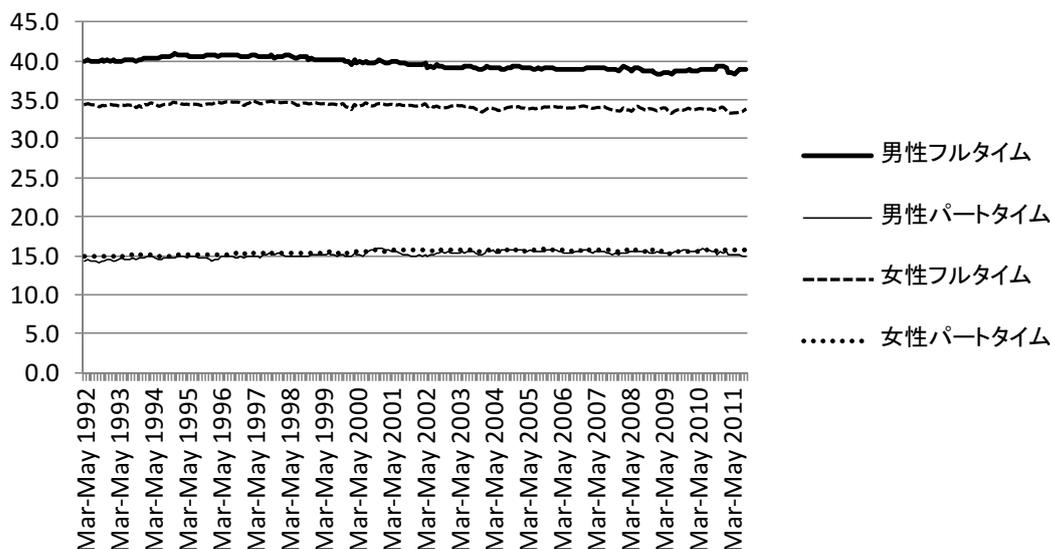
図表 4 - 1 就業者の週当たり平均実労働時間（2011 年 4 - 6 月）

	就業者全体	うちフルタイム
EU平均	37.4	41.6
オーストリア	37.8	43.7
ベルギー	36.9	41.7
ブルガリア	40.9	41.3
キプロス	40.0	42.1
チェコ	41.2	42.3
デンマーク	33.8	39.1
エストニア	38.6	40.8
フィンランド	37.4	40.3
フランス	38.0	41.1
ドイツ	35.6	42.0
ギリシャ	42.2	43.7
ハンガリー	39.4	40.6
アイルランド	35.0	39.7
イタリア	37.6	40.5
ラトヴィア	39.2	40.8
リトアニア	38.3	39.7
ルクセンブルク	37.0	40.5
マルタ	38.8	41.4
オランダ	30.5	40.9
ポーランド	40.6	42.2
ポルトガル	39.1	42.3
ルーマニア	40.5	41.0
スロヴァキア	40.5	41.5
スロヴェニア	39.6	41.8
スペイン	38.4	41.6
スウェーデン	36.5	40.9
イギリス	36.3	42.7

出典：Office for National Statistics “Hours worked in the labour market - 2011” (2011)

ただし、90年代以降の傾向としては、労働時間はフルタイム・パートタイムとも緩やかな短縮傾向にある。男性フルタイム労働者の週当たりの実労働時間は1992年の40時間から2011年には39時間に、女性は37.4時間から36.7時間にそれぞれ減少している。またパートタイム労働者の労働時間は、男性で14.3時間から15時間に、女性は14.9時間から15.7時間に増加している。

図表 4-2 就業者の週当たり平均実労働時間の推移



注：データは、3カ月毎の移動平均。

出典：Office for National Statistics ウェブサイト (Labour Force Survey)

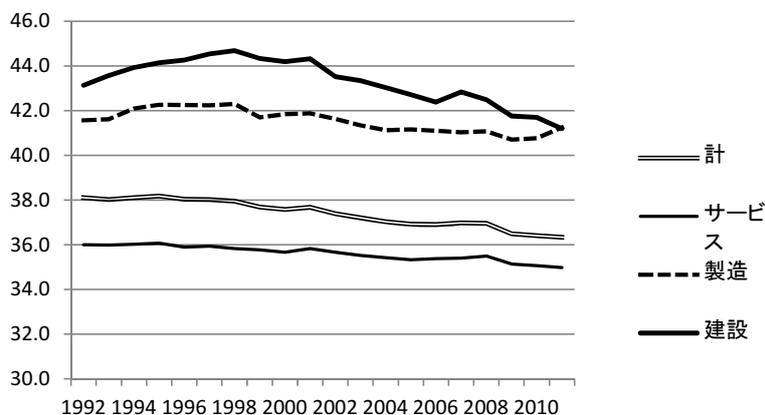
統計局のレポート²¹によれば、全体平均を引き下げているのはサービス部門における就業者の拡大と労働時間の減少である。1990年代以降の産業別就業者比率の推移をみると、ほぼ製造部門からサービス部門へのシフトであり、製造部門は1992年の21%から2011年の10%に比率が半減、一方のサービス部門では、68%から80%に増加している（ほか、建設部門は7%で横ばい、「その他」部門は4%から3%に減少）。サービス部門はとりわけ労働時間が短いことから、結果として全体の平均労働時間が低下しているといえる。ただし、サービス以外の製造、建設部門でも、90年代後半をピークにここ10年以上にわたり労働時間は大きくは減少傾向にある²²。

さらに、2007年の政府調査から労働時間毎の就業者の分布をみると、女性では30時間以下43%、男性では36~40時間38%がそれぞれ比率が高く、男女それぞれ22%と8%が、法定労働時間にあたる48時間を超えて働いている。長時間労働の傾向が強い層は、男性、管理職・専門職、収入が多い層（年4万ポンド超）、建設業や運輸通信業の雇用者、パートタイム労働以外の柔軟な働き方の制度を利用している層など。逆に30時間以下の層は女性、若年層、低所得層（年1万5000ポンド未満）、サービス・販売職、流通・小売・ホテル・レストラン業の雇用者に集中している。

²¹ ONS (2011)。データは労働力調査のもの。

²² この間のイギリス経済が持続的な景気拡大の状況にあったことを考慮すれば、労働時間の短縮は環境的な要因には必ずしもよらない積極的な傾向ともいえるだろう。なお労働政策研究・研修機構(2005b)によれば、この時期、職業生活から家庭生活へと労働者の志向性が変化し、欧州諸国に比して顕著といわれる長時間労働の文化を見直す気運が高まっていたこと、また企業の側でも、景気が上向くに従って専門職などの人材不足に直面したために、とりわけ人材の獲得とその定着に向けて魅力的な職場環境を整える必要から、労働者に働く時間帯や長さに関する選択肢を与えるような労働時間制度を受容する雰囲気は生まれていたという。

図表 4 - 3 部門別週当たり平均労働時間の推移



注：データは通常働く労働時間 (usual hours worked)。パートタイム労働者を含む。
出典：ONS (2011)

図表 4 - 4 週当たり労働時間数別被用者比率 (2006年、単位：%)

		30時間未満	31-35	36-40	40-48	48超
計		26	8	34	18	16
性別	男	12	5	38	23	22
	女	43	10	29	11	7
年齢別	16-24	40	7	31	12	10
	25-34	21	9	37	18	15
	35-44	23	8	30	20	19
	45-54	21	7	36	17	18
	55-	29	7	33	19	12
家計収入(年)	15000ポンド未満	43	8	30	10	8
	15000~24999ポンド	18	10	42	17	12
	25000~39999ポンド	20	6	31	25	18
	40000ポンド~	13	5	31	23	28
子供の有無	6歳未満の子供	34	-	26	15	20
	6歳以上の子供	32	9	28	14	17
	子供なし	23	8	35	19	15
職種	非熟練職種	28	6	36	16	14
	サービス・販売職	51	10	28	8	-
	事務・技能職	28	10	38	16	9
	管理・専門	14	7	31	23	25
業種	製造	7	5	43	27	18
	建設	-	-	43	-	31
	流通・小売・宿泊・飲食	47	7	24	11	11
	運輸・通信	14	-	40	15	25
	銀行・保険・金融	17	12	30	23	17
	公共・教育・保健	33	9	30	16	12
	その他	23	-	40	18	11

出典：The Third Work-Life Balance Employee Survey, Department of Trade and Industry
(Revised edition with corrected figures) (2011)

先の統計局レポートの分析によれば、賃金の支払われる労働時間が長時間の傾向にあったのは低賃金職種²³だが、賃金が支払われていないとみられる時間外の労働時間が最も長かったのは管理職（manager）であったという。これは、賃金支払いの対象となる労働時間（paid hours）を尋ねている労働時間・賃金年次調査（ASHE）と、実労働時間を尋ねる労働力調査（LFS）の労働時間の差をみたもので、管理職では週当たり 7.6 時間、専門職でも 6.8 時間の差が生じている。

図表 4-5 賃金の支払われない労働時間の試算（2011 年 4-6 月）

職種	ASHE(賃金支払いの対象となる労働時間)	LFS(実労働時間)	LFS-ASHE
管理職・上級職員	38.5	46.2	7.6
専門職	36.6	43.4	6.8
準専門職・技術職	38.4	42.0	3.6
事務・秘書	37.4	38.5	1.0
熟練工	42.1	43.0	0.9
対人サービス	38.7	38.4	-0.3
販売・顧客サービス	38.3	39.7	1.4
加工・工場労務・機械操作	44.2	44.0	-0.2
基礎的(非熟練)	41.4	41.3	-0.1

出典：ONS (2011)

時間外労働に関して利用可能なデータは限られているが、労働時間・賃金年次調査によれば、2011 年にはフルタイム被用者の 18.4% が（賃金の支払われる）時間外労働を行い、週当たりの平均時間数は 1.1 時間（男性 22.8%・1.5 時間、女性 11.5%・0.5 時間）であった。またパートタイム被用者では、15.6%・0.8 時間（男性 15.4%・1.1 時間、女性 15.7%・0.7 時間）となっている。時間外労働を行ったフルタイム被用者の割合は 2004 年の 24% から 6 ポイント弱の減少、時間数も 0.5 時間減で、いずれも不況期にあった 2009 年に減少した。

イギリスには所定外労働時間に関する割増を規定する法律はなく、割増の有無やその率、対象となる労働者の範囲は企業等によって異なる。IDS (2008) によれば、典型的な割増率は平日（月～金曜日）の所定外及び土曜日が 5 割、日曜日および国民の祝日が 10 割である。現場労働者（manual worker）と非現場労働者を区別し、後者については一定以上の給与額以上あるいは等級、職位を対象外とする場合が多く、また割増を行わない組織も存在する²⁴。

なお、労働時間の短縮化の傾向には、柔軟な働き方の普及も影響を及ぼしていると考えら

²³ クレーン操作員の週 52.8 時間のほか、重貨物車運転手 48.4 時間、移動機械操作員 48.0 時間など。

²⁴ 平日の時間外労働の割増率としてはこのほか、1/3 や 1/4 など多様。職務や等級等、また時間数などに応じて異なる割増率が設定される場合や、平日に一定時間数の時間外労働をした場合のみ週末の割増率が引き上げられる制度もあるという。あるいは、契約上の労働時間に予め時間外労働が組み込まれる場合には、基本的な給与（basic salary）に割増分を加算する組織もみられる。また、例えば年間労働時間制により、対象期間の所定労働時間を超えた時間についてのみ割増賃金を支払うとすることも可能。

れる。労働力調査によれば、代表的な柔軟な働き方の制度を利用している労働者は、1999年から2001年の間に急速に増加した後、2000年代に入ってから緩やかな増加傾向にある。先に述べたとおり、政府は労働時間の短縮と家庭生活に配慮した働き方の促進を掲げて、柔軟な働き方の普及を法制度やキャンペーンの形で後押しした²⁵。その影響もあり、パートタイム労働者のみならず、フルタイム労働者あるいは男性にも柔軟な働き方が拡大し、結果として労働時間の短縮に寄与しているとみられる。

図表4-6 柔軟な働き方の利用率（単位：％）

	1999	2001	2003	2005	2007	2009	性別	
							男	女
フルタイム被用者								
フレックス労働	8.4	10.7	11.6	12.5	12.0	12.6	10.9	15.3
年間労働時間契約制	2.9	4.9	5.0	5.0	5.1	4.9	4.9	4.9
週4日半労働	2.5	1.7	1.5	1.2	1.1	3.3	1.2	6.7
学期間労働	1.0	2.5	2.9	3.0	3.0	0.9	1.2	0.5
2週9日労働	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.5	0.4
上記を含め何らかの制度を利用	15.5	20.1	21.1	22.1	21.8	22.5	19.0	28.1
パート被用者								
フレックス労働	5.9	7.8	8.0	8.9	8.9	9.9	8.6	10.3
年間労働時間契約制	1.4	3.8	4.0	3.9	4.0	9.9	3.6	11.6
学期間労働	4.8	9.2	9.8	9.6	10.0	4.3	3.3	4.6
ジョブ・シェアリング	-	2.3	3.1	1.9	2.1	1.9	1.0	2.1
上記を含め何らかの制度を利用	15.1	23.3	24.8	25.0	26.0	27.1	18.4	29.6

注：柔軟な働き方に関する制度の有無を回答した者のみを分母にした比率。複数回答。

出典：Office for National Statistics “Social Trends” 各年版（Labour Force Survey のデータ）

2. 労働時間規制導入の影響

このように、イギリスの労働時間は緩やかな短縮傾向にあるものの、サービス部門の拡大、パートタイム労働者の増加、あるいは景気変動などの影響を除いて労働時間規制の導入による効果を測ることは難しい。

企業等への影響をめぐっては、当時の所管官庁である貿易産業省（DTI）が複数の調査報告書を公表している。初期の調査である Arrowsmith and Neathey（2001）は、規則施行から6カ月および18カ月時点で官民20組織を対象に事例調査を実施し、規則の影響は総じて限定的であったと結論付けている。16組織が従業員に対してオプトアウトの合意を奨励（実際に合意した比率は組織によって大きく異なる²⁶）、また組織によっては労働時間制度の見直し（週7日労働から6日労働への見直しや、柔軟な働き方の導入を含む労働時間

²⁵ 労働政策研究・研修機構（2005）、同（2007）を参照。

²⁶ 調査対象組織のうち、製造業や公益事業、エンジニアリング、警備業などの企業では100%またはこれに近い労働者が合意している。一方、小売業、ホテル業、金融業、公的医療サービス組織などでは、ほとんどの労働者が合意していないか、打診自体が行われていない。

の効率化)、時間外手当の見直し、あるいはより幅広い作業組織の見直しなどを行ったと
いったという。認知された労働組合のある5組織が労働協約を、労組のない3組織が労使
協定を締結することにより法規定の除外を受けることを選択しており、また5事例におい
て、労働者は法規制自体には無関心で、むしろ収入の減少を懸念していたとの結果が報告さ
れている。夜間労働を利用する企業等では、健康診断の義務化による影響が懸念されたもの
の、実施の結果、夜間労働からの除外が必要となった事例はなかった。調査時点で対応が遅
れていたのは、休息に関する規制であった。事業運営の効率化や顧客満足度の向上、労働時
間の安全衛生問題としての位置付けが高まったことなど、積極的な評価もみられた半面、7
組織が人件費の増加を報告している。

上記調査から3年後の状況についてフォローアップ調査を実施した Neathey (2003)も、
先の調査と同様、影響はごく限定的であったとの結論に達している。ほとんどの組織では、
労働時間関連で新たな対応を行っておらず、人件費増などマイナス面の影響も限定的であり、
労働時間規制に対する企業等の関心は既に薄れたとしている。

翌2004年に BMRB Social Research がまとめた報告書²⁷は、規制導入による労働者への
影響について調査している。通常労働時間が週48時間を超える労働者は全体の13%、う
ち三分の一が使用者と何らかの合意を行った(合意の75%は書面による)。一方、合意しな
かった労働者のうち23%が、(合意は「この職場で働く条件である」、などの)使用者から
のプレッシャーを受けたと回答している(合意の強制は違法)。長時間労働者の68%は法規
制があることを知っているものの、具体的な内容は知らない。またこうした労働者の58%
は、使用者が週48時間の上限を導入するならば歓迎すると回答しているものの、それによ
って収入が減少してもよいとする回答は12%に留まる。

また、15%の労働者が法定の基準を満たす休息や休憩を与えられていないと回答している。
3%が週当たり1日の休息を通常与えられておらず、また1日6時間以上働く労働者の8%
が20分以上の休憩を、6%が労働日あたり11時間の休息期間を与えられていなかった。さ
らに、低賃金・未熟練労働者を中心に13%が法定水準の年次有給休暇を与えられていない
と回答している²⁸。

Hogarth et al (2003)は、企業等の長時間に対するニーズを分析、即自的な需要の増加
に柔軟に対応するために、通常は長時間労働に従事しない労働者についてもオプトアウトの
合意を求めているとしている(8割の組織が、長時間労働は常態化していないと回答)。同
時に、慣習として時間外手当を支払っている一部の組織では、使用者がしばしば「現場労働
者に対して時間外手当を支払ってやりたい」ことを長時間労働の理由に挙げていたという。
なお、同調査でオプトアウトを利用していた組織は22%、対象企業が雇用する労働者全体

²⁷ BMRB Social Research (2004)。

²⁸ この中には、休日出勤を前提に基本的な給与に一定の加算がなされ、その代り休暇を無給としているケース
(‘roll-up’)や、年次有給休暇が国民の祝日を含めて計算されているために法定の日数を下回ると労働者が認
識しているケースが含まれる。後者については、上述の通り祝日分を上乗せする形で法改正が行われた。

の 19%相当がオプトアウトに合意していたと推計している。

図表 4-7 オプトアウトを利用した事業所・労働者比率（2002年、単位%）

	計	製造業・ 建設業	卸売・ 小売業	運輸・ 通信業	金融・ビジネ スサービス	公共サー ビス	民間	公共	非営利
事業所	22	37	21	18	18	17	24	18	5
労働者	19	36	19	17	21	5	25	7	9

出典：Hogarth et al（2003）

以上の DTI の報告書に対して、シンクタンクの CIPD が 2004 年に公表した報告書は、週 48 時間以上働く労働者に特化して調査を行っている。回答者の 73%は殆ど毎週 48 時間以上働いているが、オプトアウトに合意している労働者は 37%にとどまる。70%が全体もしくは部分的に労働者自身の選択で長時間労働をしていると回答、また 63%が業務量の多さを理由に挙げている。規則施行からここ 5 年の間に労働時間が増加したとする労働者は 45%で、過半数（57%）が業務量を理由に挙げている²⁹。一方、15%の労働者は労働時間が減少したとしているが、主な理由は、（職務の変更により）新しい職務が長時間労働を必要としなくなった（39%）ことや、業務量の減少（21%）、家族と過ごすため（18%）などで、労働時間規則を主要な理由として挙げた労働者は 6%、柔軟な働き方の権利の法制化は 3%など、政府による施策を挙げる回答は少数に留まる³⁰。

なお、オプトアウトに関するより新しい調査としては、経営者団体 CBI による Employment Trends Survey がある。2008 年の同調査では、労働者の 29%がオプトアウトに合意し、11%が実際に週 48 時間を超えて働いている。業種別には、運輸業の 56%、建設業 49%などでオプトアウトに合意した労働者の比率が高い一方、例えば小売業では 21%など、傾向が異なる。また実際の利用（48 時間を超えて労働）は専門サービスにおいて比率が高いが、それでも 52%のオプトアウトの合意に対して、利用は 21%にとどまる。企業別には、小規模企業と大企業で合意した労働者の比率が低い（それぞれ 19%と 17%）が、小規模企業においては合意した労働者の大半（14%）が実際に 48 時間以上働いている。

3. 課題—改正をめぐる議論

現在、労働時間規制に関連して政府が抱える大きな課題は、現在 EU レベルで新たに開始されようとしている労働時間指令の改正における、オプトアウト廃止をめぐる議論の行方であろう（第 1 章参照）。EU 労働時間指令におけるオプトアウトはあくまで時限的な措置

²⁹ 業務量増加の理由として多く挙げられたのは、昇進と、人員の減少（それぞれ 34%と 31%）。

³⁰ ただし、CIPD は柔軟な働き方の法制化を 3%の回答者が挙げていることについて、適用対象が子供を持つ親に限定されることを考慮すれば、少ない比率ではないと述べている。

と位置付けられており、近年他の加盟国による利用が急速に拡大した³¹とはいえ、多くは職種限定的な適用で、労働者全体を対象としている国は少ない。

労働時間指令を受け入れた前労働党政権は、オプトアウトについては一貫してその維持を主張したが、これには経営側への配慮があったとみられる。CBI は、長時間働きたいと考える労働者の選択の幅を狭め、所得を減少させるとともに、企業が需要の変動に効果的に対応する妨げとなるとして、オプトアウト廃止に反対している。また、先の CIPD 調査によれば、労働者の側でも労働時間に関する規制の意義はそれなりに認めるものの、「EU によって労働時間の上限が決められること」に違和感を唱える意見は多い。

一方の、オプトアウト廃止を求める意見はどうか。例えば Barnard (2004) は、指令が本来持ちうる、労働時間制度の改革を通じた生産性向上の効果が労働時間規則によって実現されていない主な原因はオプトアウトにあるとしている。背景には、長時間労働文化への執着が、使用者ばかりでなく労働者にも（収入の増加や労働時間に関する自律性などのメリットから）見られることがある。また、大陸ヨーロッパ諸国に比して従業員代表の基盤が弱いイギリスでは、指令が本来認める労働協約等による算定基礎期間の延長（～12 カ月）は、煩瑣な上に効果が限定的であり、オプトアウトによる週 48 時間規制の回避の方が使用者にとって低コストであるという問題もある。ただし、オプトアウトの単なる廃止は、例えば「労働時間が計測されない労働者」の適用除外を通じた新たな規制回避に使用者を向かわせ、結果として休息期間まで除外される労働者を増やす恐れもあると指摘している。このため、オプトアウトの廃止に留まらず、現行制度の簡素化など全体的な見直しの必要性を Barnard は主張している。

労働時間は安全衛生の問題であると主張し、長時間労働の是正に向けた活動を行ってきた労働組合も、オプトアウトの廃止を求めている。ナショナルセンターの TUC は、長時間労働が労働者の健康を害しており、また事故などのリスクを高めているとして、「長時間労働によって温存されてきた低賃金や低生産性の改善に取り組まなければならない」と主張している。また、使用者によるオプトアウトの強制や、オプトアウトに合意していない労働者による長時間労働が横行し、長時間労働の是正をめぐる労働者側が問題提起を行っても実際の解消に結びつきにくいといった現状に対して、履行確保の体制が弱いという問題を指摘している³²。

保守党を首班とする現政権は、社会政策分野での規制緩和を通じて企業の競争力を強化する方針を明確に打ち出しており、1980～90 年代の保守党政権と同様、EU からの追加的規

³¹ 欧州司法裁判所が、呼び出し労働者の待機時間を労働時間とみなすとの判断を示したことから、医療サービスなどでの人件費増加を抑制するための措置として、各国が導入した。なお、オプトアウトによる適用除外を労働者全体に認めている国は、イギリスのほかエストニア、マルタ、キプロス、ブルガリア。

³² 前述のとおり、労働時間に関する監督機関は HSE と地方自治体だが、政府がいずれに対しても予防的な役割を持たせていないこと、怪我や死亡を伴う事故が発生しない限り、単なる通報では事業所の検査も行われないことを問題視している。また地方自治体に至っては、自らが労働時間に関する規制機関の役割を与えられていることすら知らない場合もあるという。

制には強硬な姿勢を取るとみられる。既に EU レベルでは、経済・財政分野における譲歩を引き出すために、オプトアウトの維持をイギリス政府に持ちかけるといった動きも報道されているが、前回の労働時間指令改正案（オプトアウトの維持）に関する各国政府間の合意が、これに反対する欧州議会によって法制化されなかった経緯³³からも、新たな改正案を巡っては議論の難航が予測される。

³³ 第 1 章注 22 参照。

参考文献

- 小宮文人・濱口桂一郎（2011）「欧州連合(European Union)の労働時間指令とイギリスの対応－EU労働社会政策における社会民主主義と自由主義の相克－」『季刊労働法』第181号 (<http://homepage3.nifty.com/hamachan/roudoujikan.html>)
- 労働政策研究・研修機構（2005a）『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』労働政策研究報告書 No.36 (<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/036.html>)
- 労働政策研究・研修機構（2005b）『少子化問題の現状と政策課題－ワーク・ライフ・バランスの普及拡大に向けて－』資料シリーズ No.8 (<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2005/05-008.html>)
- Arrowsmith J. and Neathey F.（2001）“Implementation of the Working Time Regulations”, DTI Employment Relations Research Series No.11
- Barnard, C. et al.（2004）“Opting out of the 48-hour Week - Employer Necessity or Individual Choice? - An Empirical Study of the Operation of Article 18(1) (b) of the Working Time Directive in the UK”, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No.282
- BMRB Social Research（2004）“A survey of workers’ experiences of the Working Time Regulations”, DTI Employment Relations Research Series No.31
- CBI（2008）“Employment Trends Survey”
- CIPD（2004）“Working Time Regulations - Calling time on working time?”
- House of Commons Library（2011）“EU Bibliographies - Working time directives
- Heery, E.（2006）'Bargaining for Balance: Union Policy on Work-Life Issues in the United Kingdom', in P. Blyton et. al. eds. “Work-Life Integration - International Perspective on Balancing of Multiple Roles”, Palgrave Macmillan
- Hogarth, T. et al.（2003）“The Business Context to Long Hours Working”, DTI Employment Relations Research Series No.23
- House of Commons Library（2009）“Working time directive: opt out from 48 hour limit on working week”
- House of Lords（2004）“The Working Time Directive: A Response to the European Commission’s Review”
- House of Commons Library（1998）“Working Time Regulations SI 1998 No 1833” Research Paper 98/82
- Neathey, F.（2003）“Implementation of the Working Time Regulations - Follow-up Study”, DTI Employment Relations Research Series No.19

Office for National Statistics “Hours worked in the labour market - 2011” (2011)

Temple, J. “Time for Training - A Review of the impact of the European Working Time Directive on the quality of training” (2010)

第5章 アメリカ

—ホワイトカラー・エグゼンプションに係る裁判例の検討を中心として—

はじめに

本章では、一定範囲のホワイトカラー労働者に関して労働時間規制の適用を除外している、アメリカの労働時間制度を取り上げる。

アメリカの労働時間規制は、連邦法によるものと州法によるものがある。しかし、本稿は、その中でも最も重要かつ代表的な法であり日本でも近年着目されている、連邦法の一般法であるアメリカ公正労働基準法（Fair Labor Standards Act。以下、「FLSA」という。）を対象とする。そして、FLSAに規定されている「ホワイトカラー・エグゼンプション（white-collar exemption）」制度に着眼して、その解釈・適用を巡って争われた裁判例の検討を通して、アメリカにおける労働時間規制の運用実態について考察する¹。

第1節 ホワイトカラー・エグゼンプション制度の趣旨及び目的

1. アメリカの労働時間規制の目的

FLSAは、被用者が労働したすべての時間に対して、連邦法上の最低賃金以上の賃金を支

¹ アメリカにおける労働時間の適用除外に関する先行研究としては、拙稿『「ホワイトカラー管理職等」の労働時間規制—アメリカ法及びイギリス法との比較を通じた日本の制度の再構成—』（2007年、筑波大学）55頁以下、同『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』労働政策研究調査書No.36（労働政策研究・研修機構、2005年）25頁以下、中窪裕也『特集／各国の労働時間制度の運用実態：アメリカの適用除外とカナダの二段階方式』日本労働研究雑誌399号（日本労働研究機構、1993年）41頁以下、同『アメリカ労働法 第2版』（弘文堂、2010年）263頁以下、同「アメリカ・カナダの労働時間制度」日本労働研究機構編『労働時間制度の運用実態〈欧米諸国の比較研究〉』調査報告書No.50（日本労働研究機構、1994年）109頁以下、同「アメリカ公正労働基準法における『ホワイトカラー・エグゼンプション』」ホワイトカラー労働条件問題研究会『ホワイトカラーの労働条件をめぐる諸問題』（財団法人労働問題リサーチセンター、1993年）130頁以下、梶川敦子「アメリカにおけるホワイトカラー労働時間法制—ホワイトカラー・エグゼンプションを中心に—」季刊労働法199号（総合労働研究所、2002年）180頁以下、同「アメリカ公正労働基準法におけるホワイトカラー・エグゼンプション—規則改正の動向を中心に」日本労働研究雑誌519号（労働政策研究・研修機構、2003年）28頁以下、同「労働時間をめぐる欧米諸国の現状」『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』（国際経済交流財団、2004年）63頁以下、同「ホワイトカラー労働と労働時間規制の適用除外—アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションの検討を中心に—」日本労働法学会誌106号（法律文化社、2005年）114頁以下、小嶋典明「ホワイトカラーを中心とした欧米諸国の労働時間制度 I・アメリカ」日本生産性本部編『1993年版・労使関係白書』（社会経済生産性本部、1993年）110頁以下、伊藤博義「アメリカの労働時間法制—公正労働基準法を中心として—」季刊労働法81号（総合労働研究所、1971年）212頁以下、日本労働組合総連合会「アメリカ ホワイトカラー・エグゼンプション調査団報告書[抜粋]」労働法律旬報1602号（旬報社、2005年）、井村真巳「アメリカ公正労働基準法におけるホワイトカラー・エグゼンプションの射程について—いわゆる運営職被用者の適用範囲に関する最近の判例の検討—」沖繩法学39号（2010年）27頁以下、等がある。

また、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションの検討に当たっては、上記文献のほか、M. Rothstein, C. Craver, E. Schroeder, & E. Shoben, “EMPLOYMENT LAW Fourth Edition”, Hornbook Series, (WEST, 2010), A. Steingold, “THE EMPLOYER’S LEGAL HANDBOOK”, (NOLD, 1st ed. 1994), E. Kearns (Editor-in-Chief), “THE FAIR LABOR STANDARDS ACT”, (BNA, 1999), J. Kalet, “PRIMER ON FLSA & OTHER WAGE & HOUR LAWS”, (BNA, 3rd ed. 1994)等を参照した。

払うこと（6条）を、そして1労働週に40時間を超えて労働したすべての時間に対して、通常賃金額の1.5倍以上の割増手当を当該被用者に支払うこと（7条）を、適用事業者に義務づけている。

FLSAが採用した、週40時間を超える労働に対して割増賃金支払義務を課するという手法による労働時間規制の趣旨ないし目的については、使用者に割増賃金の支払いという圧力を課することにより、使用者との関係で交渉力の弱い労働者の長時間労働を抑制することと、そうした圧力により労働時間を短縮することで新たな雇用機会を創出することの2点が挙げられる。

しかし、これら2つの目的のうちでは、FLSAが大恐慌により失業問題が深刻であった時代に立法されたという背景を反映して、後者の雇用創出に重点が置かれているように見受けられる。例えば、FLSAの目的につき比較的詳しく述べた連邦最高裁判決（*Overnight Motor Transp. Co. v. Missel*, 316 U.S. 572, 577-78 (1942)）²は、「(5割増の賃金の支払を要求すること)によって時間外労働そのものは禁止されないものの、追加的な賃金の支払を避けるために雇用を拡大することに向けて財務上の圧力が加えられ、また労働者は、法定の週労働時間を超える労働を行ったことへの報償として、付加的な賃金を保障されるのである。失業が蔓延し利潤もあがらない時代においては、追加的な賃金支払を避けるという経済メカニズムは、提供可能な仕事を分配するのに有効な効果をもたらすことが期待される」と述べている。すなわち、ここでは法定労働時間を超える時間外労働それ自体を禁止することは法の趣旨とは捉えられておらず、時間外労働に対して付加的な報償として割増賃金を与えるべきことが述べられているにとどまる（長時間労働による労働者の健康への負担にも言及はない）。他方で、割増賃金の支払を使用者に義務づけることにより、「雇用を拡大すること」や「仕事を分配する」ことが強調されていることからみて、連邦最高裁は、FLSAの目的として雇用創出に重点を置いているものと見られるのである。

しかし、長時間労働への配慮という観点が全く顧慮されていなかったかということでもない。同じくFLSAの制定趣旨に言及した連邦最高裁判決（*Barrentine v. Arkansas-Best Freight System, Inc.*, 450 U.S. 728, 739 (1981)）³は、前記 *Overnight Motor Transp. Co. v.*

² FLSAの趣旨に関する当該連邦最高裁の見解については、荒木尚志『労働時間の法的構造』（有斐閣、1991年）103頁にも同様の説明がなされている。

³ 本判決の事案は、以下の通りである。

Xらは、貨物運送事業を営むY社に雇用されているトラック運転手である。Y社では、連邦規則及びY社の雇用慣行で義務づけられている、事前安全点検に要する時間及び修理工場への移動時間は、賃金支払の対象とはされていなかった。Xらは、労働協約に従って、訴外Z組合に苦情を申し立てた。Z組合はXらの苦情を合同苦情処理委員会に提出したが、同委員会は当該苦情を拒絶した。そこでXらは、これらの時間は、FLSAの下で賃金支払対象とされている時間である等と主張して、地区裁判所に訴訟を提起した。しかし、地区裁判所はXらの請求を棄却し、控訴裁判所も地区裁判所の判断を維持した。そこで、Xらが上告した。

連邦最高裁は、「1938年FLSA制定の主たる目的は、一定基準以下の賃金及び過酷な労働条件、すなわち労働者の健康、作業効率及び一般福祉に必要な最低基準の生活の維持管理を阻害する労働条件から、全ての適用労働者を保護することにある」（29U.S.C. §202(a)）とした。そして、労使紛争を最小限にすること及び被用者の権利を集団的に向上させることを促進することによって、労働条件を改善することを意図して制定

Missel 事件を引用し、「労使紛争を最小限にすることをそして被用者の権利を集团的に向上させることを促すことによって、労働条件を改善することを意図して制定された労使関係法 (National Labor Relation Act) とは異なり、FLSA は、個々の労働者が日々の適正な賃金若しくは日々の適正な労働を受領し且つ低賃金だけでなく過重労働という罪悪からの保護を確保することを意図して制定された」と述べている。要するに、いずれに力点がおかれるかという程度の問題と見ることができる。

2. ホワイトカラー・エグゼンプション制度の趣旨

ただし、FLSA は、最低賃金及び時間外割増要件から多くの適用除外を規定している。それらのうち、13 条(a)(1)の「真正な管理職 (executive)、運営職 (administrative) 若しくは専門職 (professional) の資格 (capacity) で雇用される被用者⁴⁾ (以下「エグゼンプト (exempt)⁵⁾」と総称する。) は、一般にホワイトカラー・エグゼンプションと呼ばれ、労働時間規制を受けない上級ホワイトカラーの代名詞になっている⁶⁾。

1938 年の FLSA 制定当初から、エグゼンプトがその適用から除外されているにもかかわらず、FLSA の制定過程を調べても、当該適用除外がなぜ設けられたのかを示す明確な資料は得られない⁷⁾。しかし、かかる労働者は、時間外割増手当の支払対象とされるノンエグゼンプトとは異なり、最低賃金をはるかに超える高額の俸給⁸⁾を得ていることが前提とされ、しかも付加的給付や昇給といった他の代償的特権が潜在的に存在することが前提とされていた。

された労使関係法とは対照的に、FLSAは、個々の労働者が「適正労働に対する適正賃金 (a fair day's pay for a fair day's work)」を受領し、且つ「低賃金 (underpay)」ばかりではなく「過重労働 (overwork)」という罪悪 (evil) から保護されることを意図して制定された (Overnight Motor Transp. Co. v. Missel, 316 U.S. 572, 577-78 (1942) 参照)、と FLSA の立法趣旨を述べた上で、「当裁判所は、協約上の紛争解決手続きに苦情の申立をしたからといって、裁判所にその苦情を提起することはできないとする考えには賛成しない。すなわち、被用者は、苦情を仲裁の場に提起し、労働協約に規定協約上の権利を主張することも、また法に規定された訴訟を提起し、……制定法上の権利を主張することもできる。……性質上明確に区分されている協約上の権利及び制定法上の権利が、……適切な場で行使されることを認めることについて、問題は何か」と判示し、原判決を棄却し、X らの請求を認容した。

⁴⁾ 以下では、真正な管理職の資格で雇用される被用者を「管理職エグゼンプト (executive employee)」、真正な運営職の資格で雇用される被用者を「運営職エグゼンプト (administrative employee)」そして真正な専門職の資格で雇用される被用者を「専門職エグゼンプト (professional employee)」という。

⁵⁾ エグゼンプト以外の被用者は、「ノンエグゼンプト (non-exempt)」という。

⁶⁾ 広義のホワイトカラー・エグゼンプションには、「外勤営業職 (outside salesman) の資格で雇用される被用者」を含めるが、本稿では狭義の分類に従う。また、FLSA13条(a)(17)は、コンピュータ関連業務従事者を最低賃金及び時間外手当の規定から適用除外している。これらの被用者も、ホワイトカラー・エグゼンプションの範疇に加えられる。しかし、本稿では、検討の対象とはしない。

⁷⁾ 梶川敦子、前掲 (注 1)「アメリカにおけるホワイトカラー労働時間法制」202頁 (脚注16) の GAO Report HEHS-99-164, “FAIR LABOR STANDARDS ACT: White-Collar Exemptions in the Modern Work Place”, (GAO, 1999) (以下、「GAO Report」という。) 参照。また、2004年4月23日に公布された“Federal Register”の「前文 (preamble)」にも、「第13条(a)(1)は、1938年に制定された当初の FLSA に含まれていないにもかかわらず、その制定過程からは適用除外制度についての詳細な説明はほとんど得られない」(Federal Register, Vol. 69, No. 79, April 23, 2004 29C.F.R. Part 541, preamble, at 22123) と記載されている。

⁸⁾ FLSA 制定当時には、管理的地位にあるホワイトカラーは俸給ベースで、単なる事務員やブルーカラーは時間給ベースで賃金が支払われるという区別が存在していたとされる (梶川敦子、前掲 (注 1)「アメリカにおけるホワイトカラー労働時間法制」202頁参照。)

さらに、彼らが履行する労働の形態は、時間的基準で規格化することが困難であり、且つ他の労働者に容易に分け与えることができない種類の労働を履行しており、FLSAが意図した1.5倍の割増賃金という経済的圧力による雇用の創出という効果が生じにくい労働であることが前提とされていた⁹。すなわち、FLSAの保護が必要ない又は規制することが適切ではない、労働者を念頭において制定されたものと考えられる。

3. 行政規則による要件の具体化

FLSAは、その履行を監督するために、4条(a)で労働省に賃金・労働時間局を設置し、その長である局長に、賃金、労働時間、その他の労働条件に関する資料を収集し、事業所を調査、臨検する権限を与えている(11条(a)、(b))。同時に、労働長官は、FLSAの履行状況や改正の勧告等に関する年次報告書を議会に提出する(4条(d))ほか、種々の権限が与えられている。そして、ホワイトカラー・エグゼンプションの具体的判断基準も、「行政手続法(Administrative Procedure Act)」に従って、労働長官の定める「行政規則」により、必要に応じて定義され且つ限定される。

現行の労働長官の定める行政規則は、2004年にそれまでの規則からかなり大幅に改正されるものとして定められたものである。本稿では、2004年改正行政規則を「2004年行政規則」又は単に「行政規則」と呼び、2004年改正前の行政規則についても、必要に応じて「旧行政規則」として検討の対象とする。

なお、FLSA上の適用除外規定は、「狭義に解釈される」のが原則であり、最高裁もこの立場をとっている(Arnold v. Ben Kanowsky, Inc., 361 U.S. 388, 392 (1960)). FLSA13条(a)(2)に関する事案¹⁰。

以下では、2004年行政規則第29編第541条(「29 C.F.R.§541」という。)に基づいて、ホワイトカラー・エグゼンプション制度の内容、運用実態及び問題点等について検討する。

⁹ 最低賃金研究委員会報告(Report of Minimum Wage Study Commission)(1981年6月)第4巻(Volume IV)、236-240頁参照。

¹⁰ 本件は、インテリア装飾及び注文家具の製造を営むと同時に、プラスチック製の航空機部品も製造するY社に対し、プラスチック部品の製造のために雇用されたXが、FLSA7条で要求される時間外割増手当の支払を求めて提起した訴訟の上告審である。Y社は、当該事業場は13条(a)(2)で時間外割増要件から、適用除外されている、「小売若しくはサービス事業場」に該当すると主張した。地区裁判所は、Xは時間外割増規制の対象となると判示した。しかし、控訴裁判所は、Y社は「小売若しくはサービス事業場」に当たるから、時間外割増規制から適用除外されると判示した。

連邦最高裁は、FLSAの適用除外は「狭義に解釈されるべきである」と述べた上で、以下の通り判示しXの請求を認容した。すなわち、(a) Y社は、プラスチック部品製造を営んでいるが、Y社の事業がFLSA13条に列挙されている特定の除外事由に該当しない限り、当該法令の適用はXにおよぶ。しかし、(b) Y社は、プラスチック部品の製造を通して販売する物品を製造又は加工しているのであるから、適用除外されるためには、13条(a)(2)と同時に13条(a)(4)の要件にも従わなくてはならない。なお、(c) プラスチック部品の販売は、Y社の年間売上高の25%以上を占めているから、13条(a)(2)の要件を満たしているとはいえない。また、(d) 航空機部品を扱う購買者によって購入される売上は、「再販のため」の売上である。しかも、その種の売上高は、Y社の年間総売上高の25%を超えているから、75%が「再販のためではない」とする13条(a)(2)の要件を満たさない。したがって、Y社は、FLSA13条に規定する要件を満たさないから、適用除外の権利を付与されない。

第2節 ホワイトカラー・エグゼンプションの判断基準

1. ホワイトカラー・エグゼンプションの範囲

行政規則は、FLSA13条(a)(1)、すなわちホワイトカラー・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」ことを明言している。したがって、非管理的 (non-management) 生産ライン被用者、並びに保守・建設及びそれに類する職務に従事する非管理的な被用者は、FLSAの下で、最低賃金及び時間外割増手当の規定の適用を受け、「いかに高額な賃金が支払われていようともエグゼンプトとしては処遇されない」¹¹。

また、「その地位 (rank) や賃金水準に関係なく、火事の防止又は消火、火災・犯罪又は事故による犠牲者の救助、犯罪の防止又は摘発、法律違反者の調査又は検分、監視、容疑者の追跡・拘束又は逮捕、容疑者及び有罪犯罪者の拘留又は観察、証人の喚問、容疑者の尋問及び指紋採取、調査報告書の作成といった業務に従事する被用者も適用除外の対象とはならない」¹²としている。

2. エグゼンプトの判断枠組み

前述した通り、この制度の対象であるエグゼンプトの定義や判断基準については、FLSAに基づき行政規則によって明確にされており、「俸給水準要件 (salary level test)」、「俸給基準要件 (salary basis test)」、「職務要件 (duties test)」という3つの判断枠組が提示されている。

すなわち、エグゼンプトと認定されるためには、①一定水準以上の俸給額が支払われること (俸給水準要件)、②時間給ではなく俸給基準で賃金が支払われること (俸給基準要件)、③職務内容が管理能力や専門的知識を発揮する性質のものであること (職務要件) という要件をすべて満たさなければならない。

そして、俸給水準要件、俸給基準要件、職務要件という3つの要件をすべて充足した労働者は、労働時間規制が適用除外となり、週労働時間が40時間を超過する場合でも超過時間に対する割増賃金を請求する権利はなく、実際の労働量に関係なく所定の俸給額が支払われる取扱いである。しかしながら、エグゼンプトの対象とされた労働者が実際には3つの要件のすべてを充足していなかった場合、使用者は未払賃金に加えてそれと同額の付加賠償金を支払わねばならない可能性がある。

¹¹ 29C. F. R. §541. 3(a)参照。そのような職種として、大工、電気技師、機械工、配管工、鉄工所の工員、職人、電気技師、港湾労働者、建築作業員を例示している。

¹² 29C. F. R. §541. 3(b)(1)参照。そのような被用者として、警察官、刑事、保安官、州警察官、ハイウェー・パトロール官、調査官、検察官、刑務官、保護士又は保護監察官、公園管理官、消防士、医療補助士、救急救助隊員、レスキュー隊員、有害物質取扱者を例示している。

なお、俸給水準要件及び俸給基準要件は、「俸給要件 (salary requirements)」として一緒に論じられることもある。

3. 俸給水準要件

(1) 俸給水準要件の内容

行政規則は、「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（米国本土以外で例外が認められる地域がある（以下同様である。）¹³。）の額で、俸給基準で賃金支払がなされていること」と規定し、収入の低い者を「エグゼンプト」の対象から除外する。

なお、後述する運営職エグゼンプト及び専門職エグゼンプトの場合は、「業務報酬基準 (fee basis)」での賃金支払も許容される。業務報酬基準とは、「仕事の完了に要する時間に関わらず、一つの仕事に対して合意された賃金の支払がなされること」である。業務報酬支払がエグゼンプトに要求される俸給の最低基準を満たしているか否かを判断するに当たっては、「仕事に要した労働時間を確定した上で、当該業務報酬支払額が週当たり 40 時間労働した場合に 455 ドル以上になるか」否かによって判断される。

(2) 高額賃金エグゼンプトの特例

2004 年行政規則では、高額賃金被用者に対する特例が設けられている。すなわち、「年間賃金総額 (total annual compensation)」で 100,000 ドル以上が支払われている被用者は、常態として¹⁴、管理職エグゼンプト、運営職エグゼンプト若しくは専門職エグゼンプトとして認定されるための適用除外要件の少なくとも 1 以上を満たすならば、FLSA13 条(a)(1)に規定されるエグゼンプト（以下、「高額賃金エグゼンプト (highly compensated employee)」という。）に該当することとされた¹⁵。

高額な賃金を得ていることは、当該被用者の職務の詳細な分析をすることなく、エグゼンプトたる処遇を付与する重要な指標とされる。したがって、高額賃金エグゼンプトは、常態として、管理職エグゼンプト、運営職エグゼンプト若しくは専門職エグゼンプトの適用除外要件の 1 以上を満たしているならば、エグゼンプトたる資格を付与することが許容される。

なお、高額賃金エグゼンプトの対象は、事務職又は非肉体的労働に従事する被用者に限られる。したがって、非管理的生産ライン被用者及び非管理的な職務に従事する被用者は、「いかに高額な賃金が支払われていようともエグゼンプトとしては扱われない」¹⁶。

¹³ 連邦政府以外の事業主によって米領サモアで雇用されている場合には、週当たり 380 ドル。

¹⁴ 「常態として (customarily and regularly)」という表現は、「時折 (occasional)」よりも高い頻度ではあるが、「常に (constant)」までは要求されていない。すなわち、「常態として」に従事する仕事又は労働とは、「労働週毎に通常 (normally) 且つ繰り返し (recurrently) 履行される労働を意味する。したがって、1 回限りの又は一時的な仕事は含まない (29C.F.R. §541.701)。

¹⁵ 29C.F.R. §541.601(a) 参照。

¹⁶ 29C.F.R. §541.601(d) 参照。そのような職種の例として、保守・建設及び大工、電気技師、機械工、配管工、鉄工所の工具、職人、電気技師、港湾労働者、建築作業員が挙げられている。

4. 俸給基準要件

(1) 問題の所在

行政規則においては、俸給基準要件がホワイトカラー・エグゼンプション認定の重要な要件となっている。

俸給基準での賃金支払とは、賃金の全部又は一部が履行した労働の質又は量の変動によって減額されることがないあらかじめ決められた額を、1週又は1週を超える一定期間ごとに定期的に支払うことである。すなわち、エグゼンプトに対しては、実際に働いた日数又は時間に関係なく、何らかの労働をなす全ての週に対し、俸給額すべてを支払わなければならない。ただし、全く労働しない労働週に対しては、支払う必要はない。

しかし、旧行政規則においては、あらかじめ決められた賃金額が「事業主又は事業運営上の事由に基づく欠務 (absences occasioned by the employer or by the operating requirements of the business)」によって減額されるとするならば、俸給基準による賃金支払とはいえないとされた。すなわち、当該被用者が労働する「準備」、「意思」そして「可能性」を有していたならば、たとえその労働力を利用できない時間があったとしても、原則として賃金を減額することは許されず、実際になされた労働の量又は質の変動を理由とする「減額に服する (subject to reduction)」ことのない賃金であった¹⁷。したがって、その週に全く労働がなされなかった場合を除き、何らかの労働がなされたいかなる週においても、所定賃金額の支払が保障されることが必要であった。

行政規則の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、原則として、実際に労働した日数や時間にかかわらず、あらかじめ決められた金額を支払うことが要求された。全1日におよぶ個人的理由や傷病による欠務の場合には減額が認められる場合があったが、半日や数時間など1日未満の欠務について減額が実施されると、それが被用者本人の理由に基づく場合であっても、もはやエグゼンプトの対象とは認められなくなった (これを、「減額禁止の原則 (no-docking rule)」という。)。この点に関しては、重大な安全規律違反の場合を除き、職場の服務規律違反に対して出勤停止処分を行った場合の賃金減額措置についても、1週間全体についての出勤停止でない限り同様の扱いがなされていたため、出勤停止措置をとる期間の決定につき柔軟性を欠くこととなっていた。

また、後者のような場合、俸給基準で賃金を支払わないという「方針 (policy)」が存在しているときは、それまで俸給基準の対象とされてきた者のうち、当該方針の適用対象とされる全ての者がエグゼンプトの資格を失う可能性があった。しかし、俸給基準要件は、具体的解釈が確立しておらず、職務要件の内容の判断が主観的になりやすいこととも相まって、適用除外の要件を充足していないとして裁判所で莫大な額のバックペイの支払を要求されるケースが頻発することとなっていた。

¹⁷ 29C.F.R. §541.602 (a) 及び旧29C.F.R. §541.118, 212, 312参照。

そのような訴訟が連邦最高裁まで行ったものとして、次の *AUER v. Robbins*, 519 U.S. 452 (1997) がある¹⁸。

(2) *Auer v. Robbins* 事件

ア. 事 実

本件では、実際には規律違反を理由として賃金減額（懲戒処分）されたのは巡査部長（sergeant）1人だけであったが、職務規則上はエグゼンプトの対象者である警部補（lieutenant）も減額できる取扱いになっていた。そこで、そのような取扱いをすることは、自分自身が減額されたか否かにかかわらず俸給基準要件を充足せず、FLSA 7条(a)(1)により時間外割増賃金が支払われるべきであるとして、エグゼンプト対象者であるセントルイス市の警察官ら（「Xら」という。）が市政府（「Y」という。）を相手に訴えを提起した。

Xらの主張は、次の通りである。すなわち、労働長官の規則によれば、エグゼンプトであるための要件のひとつに俸給基準に基づいて賃金支払がなされていること、すなわち賃金が「職務遂行に当たっての質的要因や量的要因等様々な要因によって減額されない」ことがある。しかし、①警察官の職務規則によれば、Xらの賃金は、職務上の質又は量に関係した様々な規律違反に対して減額することができる定めとなっているので、前記要件を満たさない。また、②エグゼンプトであるためのもう一つの要件、すなわち職務が「管理職、運営職、専門職」であることとする要件も満たしていない。よって、Xらは、超過勤務手当支払義務を免除されたエグゼンプトには該当しない。

これに対してYは、次の通り主張した。Xらは、真正な管理職、運営職若しくは専門職エグゼンプトであるから、超過勤務手当の支払いを受ける権利を付与されていない。しかも、俸給基準要件として記載されている、「懲戒処分としての賃金減額がなされない」という要件をそのまま公務員に適用させるならば、法に記載されたエグゼンプトの解釈に不合理を生じさせるから、この要件は公務員には適用されない。

ミズリー州東部地区連邦地方裁判所は、Xらは俸給基準に基づき賃金支払がなされており、しかもほとんどの者がエグゼンプトとしての職務基準も満たしていると認定し、Xらの一部を除いてその請求を棄却した。これに対し第八巡回区控訴裁判所は、Xら全員が俸給基準要件を満たしており且つ職務基準も満たしていると判示し、一審の判断の一部を破棄した（65 F. 3d 702 (C.A. 8 1995)）。

本件は、その上告審である。

イ. 判 旨

原判決維持（affirmed）

（労働長官によるエグゼンプトの定義）

FLSA は、管理職、運営職、専門職エグゼンプトを定義し且つ限定する（define and

¹⁸ 本件最高裁判例の解説として、拙稿「ホワイトカラー・イグゼンプションの判断基準—salary-basis testの解釈」労働法律旬報1437号（旬報社、1998年）32-35頁参照。

delimit) 広範な権限を労働長官に付与している。これを受けて、労働長官は、エグゼンプトの要件として俸給基準によって賃金支払がなされていること、すなわち規則に示されているように、「なした仕事の質や量 (quality or quantity of the work performed)」の変動によって減額されることのない賃金支払がなされていることを要求している。

しかし、規則は、「重大な安全規律違反者に対しては罰則を課する (penalties imposed …… for infractions of safety rules of major significance)」ことを例外として認めており、その罰則には規律違反に対する減給処分も含まれることは明らかである。しかも、労働長官は、真正な管理職、運営職若しくは専門職エグゼンプトは減給という「懲戒処分 (disciplined)」ではなく、解雇、降格又は職務制限といった処分が一般的であるから、規律上の理由によって減給されるような被用者は、エグゼンプトたる地位にはないとしている。

(公務員への適用の可否)

俸給基準要件は、1954年以來、ほとんど現在と変わらない形式で存在しており、規則の明文上、公務員に対しても適用されることとなっている。

Yらは、俸給基準要件それ自体が公務員に適用されることを認めつつも、俸給基準要件の「懲戒処分としての減給禁止 (no disciplinary deduction)」を要件とするのは、行政の効率性という観点から見て不合理であると主張する。しかし、当裁判所は、労働長官の解釈が「許容しうる法令解釈に基づいている (based on a permissible construction of the statute)」限りは、それを支持せざるを得ない。また、公共機関の使用者は、時の検証を経たルールの全面的な改正をしなければならないほど、職員に対する懲戒処分について民間とは異なった立場にはおかれていないと労働長官は判断しているが、その判断は不合理とはいえない。

Yらは、比較的職位の高い警察官に対しても、全面的な懲戒権を保持することは日々組織を管理し且つ規律を維持するために欠かすことができないと主張するが、規律に違反した者の職務を制限するという処分ではなく減給処分だけが必要な効果をもたらすとは必ずしもいえない。FLSAは連邦裁判所ではなく労働長官にこの判断を委ねているので、当裁判所は、懲戒処分としての減給のルールを警察官に対して適用することを不当とすることはできない。

(俸給基準要件の意味)

俸給基準要件を適用するにあたっての問題点は、減給に「服する (subject to)」とは被用者の賃金が懲戒処分その他の減給の「理論的可能性 (theoretical possibility)」があるときで足りるのか、それとも減給に「服する」といえるためには単なる可能性だけでは不十分なのかという点である。

労働長官が裁判所に提出したアミカス・ブリーフ (amicus brief) は、俸給基準要件は「実際問題として (as a practical matter)」減給処分を許容するような方針をとっていた場合には、エグゼンプトとしての地位は否定されると述べている。また、同ブリーフには、その基準は当該減給が「現実の慣行 (actual practice)」となっているかどうか、又はそのよ

うな減給処分を実施する「相当程度の可能性 (significant likelihood)」がある雇用方針をとっているかどうかによって判断されると記載されている。このように、労働長官は、「現実の減給 (actual deduction)」という要件を杓子定規には解釈していないが、そのような事実がない場合には、規定された状況下では減給がなされることを明確に示す明瞭且つ詳細な方針の存在を要求している。このような解釈をすることで、曖昧且つ包括的な文言の方針が名目的には広い範囲の従業員に適用されるが、俸給基準の被用者に対しては、実際に減給が行われる可能性が大きいとはいえない場合に、使用者が多数の被用者に関して予想外に時間外手当支払義務を負うという事態が回避される。

俸給基準要件は労働長官自身が作った規則の中で生み出されたものであるから、その規則に対する労働長官の解釈は、「明らかに間違っているか又は法令に矛盾 (plainly erroneous or inconsistent with the regulation)」していない場合には支持されるべきである。しかも、その判断基準において重要な意味を持つ「服する」とは、文言上、前記労働長官の解釈も成り立ちうるものであるから、この要件は簡単に満たされる。

本件においては、警察官の職務規則は、Xらのような職種の被用者に対して懲戒の際に減給がなされることを明確に示してはいないため、減給が実施される「相当程度の可能性」の存在は認められない。

(減給に処せられた被用者の地位)

本件では、Xらのうちの一人だけが1回だけ減給処分を受けている。

労働長官の定めた規則は、「俸給基準に基づいて賃金を支払う意図が認められない」態様で減給が実施されたならば、「減給がなされ得た全ての期間、FLSA からの適用除外の対象とはならない」と規定している (旧 29 C.F.R. §541.118(a)(6))。換言すれば、(俸給基準要件の下で) 許容されない減給がなされたとしても、それが「意図的になされたものではなく (inadvertent)」、また「労働の欠如以外の事由でなされた (made for reasons other than lack of work)」場合には、「使用者が減給した金員を当該被用者に弁済し」、且つ「今後はその規定に従うことを約束する」ならば、エグゼンプトたる地位は喪失したとはみなさなくともよいことになる。したがって、こうした要件が満たされる限り、同人についても、エグゼンプトたる地位が否定されるわけではない。

ウ. 本判決の意義と問題点

本判決の意義を整理すると、以下の通りとなる。

第1は、FLSA の解釈に関する労働長官の権限についてであるが、最高裁が「FLSA は、管理職エグゼンプト、運営職エグゼンプト若しくは専門職エグゼンプトの適用範囲を『定義し且つ限定する』広範囲の権限を、労働長官に付与している」ことを再確認した点である。

第2は、「減給に服さない」ことを要件とする俸給基準要件が、公務員にとっていかなる意味を持つかについて、公務員にとっては規律保持上、懲戒権を行使することは欠かすことができないとする主張に対し、常に減給処分が要求されるわけではないとして労働長官の解

積を尊重する立場を示したことである。

第3は、減給に「服している」といえるためには、減給することが「現実の慣行」となっているか、又は減給を実施する「相当程度の可能性」がある雇用方針をとっていることが必要という立場を示したことである。この点については、本判決の立場よりも広く、減給の「理論的可能性」があれば足りるとする考え方もあり、問題となっていた。本判決は、労働長官のアミカス・ブリーフの見解を採用した上で前記判断を示し、さらに「現実の減給」がなされていたとしてもそれがたまたまなされたものに過ぎない場合には、「減給に服している」とはみなさないと判断している。

第4は、俸給基準要件の下で「許容されない減給」がなされたとしても、それが「意図的になされたものではなく」、また「労働の欠如以外の事由でなされた」場合には、使用者が減給した金員を当該被用者に弁済し、且つ今後は当該規定に従うことを約束するならば、エグゼンプトたる地位を喪失したとはみなさなくてよいと判断した点である。

(3) 2004年行政規則における改定

ア. 減額事由の追加

旧行政規則のもとでは、「重大な安全規律違反」以外の一般的な規律違反等につき減額することは、全1週間単位で行う以外には認められておらず、同じ非違行為に対しエグゼンプトとノンエグゼンプトの間で統一的な処遇ができず、また非違行為の程度に応じた適切な処分ができないなどの実務上の問題が生じていた。

こうした点に配慮して、2004年行政規則では、「職場服務規律違反 (infracton of workplace conduct rule)」に対して、「誠実に (in good faith)」課された全1日以上、無給の「出勤停止処分 (disciplinary suspension)」としての賃金減額も許容されることとなった¹⁹。なお、その種の処分は、全従業員に適用される書面化された「方針」に従って、課せられなければならない²⁰。

イ. 不適切な賃金減額が行われた場合の取扱いの明確化及び緩和

旧行政規則の下では、使用者が「不適切な賃金減額」をなした場合において、俸給基準に基づく賃金支払を当該使用者が意図的にしなかったことが事実関係から明らかであるときには、適用除外の効果は否定された。したがって、使用者が「不適切な賃金減額」をなした際に、俸給基準で支払わないとする旨の「現実の慣行 (actual practice)」が存在すれば、当該減額

¹⁹ 29C.F.R. §541.602 (b) (5) 参照。

²⁰ この結果、俸給基準要件の例外は、以下の通りとなった。すなわち、①個人的な理由による欠務が1日以上におよぶ場合 (29C.F.R. §541.602 (b) (1))、②病気又はけがによる欠務が1日以上におよび、且つ休業補償金等が支給される場合 (29C.F.R. §541.602 (b) (2))、③「家族医療休暇法 (Family and Medical Leave Act)」に基づく1日未満の無給の休息時間を取得している場合 (FMLA102条(c)及び29C.F.R. §541.603 (a))、④重大な安全規律違反に対する出勤停止処分の場合 (29C.F.R. §541.602 (b) (4)) は、減額しても「減額禁止の原則」には抵触しない。また、前述した⑤職場服務規律違反に対する出勤停止処分の場合も減額できることとなり、⑥陪審員、証人としての出廷若しくは短期の軍役を理由とする欠務の場合については減額できないが、「陪審手当」、「証人手当」、若しくは「兵役給」等、前述の任務により受領した手当との「相殺」は可能とされている (29C.F.R. §541.602 (b) (3))。なお、⑦雇用の最初の週又は最後の週においては、実際に労働した時間分の俸給全額に対する割合で支給をすることが許容されている (29C.F.R. §541.602 (b) (6))。

実施期間中、俸給基準の対象となっていた者全てがエグゼンプトたる資格を失う可能性があった。

そこで、2004年行政規則では、使用者の負担を軽減するため、どのような場合であれば俸給基準の充足を否定する「現実の慣行」が存在するのかを明確にした。具体的には、「不適切な賃金減額をなしているという現実の慣行の存在」は、「使用者が、意図的に、俸給基準に基づき賃金支払をなしていないことを示す事実である」と定義した。そして、「不適切な賃金減額をなしているという現実の慣行の存在」を判断するに当たって考慮すべき要因として、①不適切な賃金減額の「数」、特に従業員数と懲戒処分の対象となる違反行為数との割合、②不適切な賃金減額をなすまでに要した「時間 (time period)」、③不適切な賃金減額をされた「被用者の数及び事業所別分布」、④不適切な賃金減額をなした「管理職の数及びその分布」、並びに⑤不適切な賃金減額を許容する若しくは禁止する「明瞭に示された方針 (a clearly communicated policy)」の存在等を列挙している。

その上で、「不適切な賃金減額をなしている現実の慣行の存在」が認められる場合に、エグゼンプトとしての資格を失う対象者の範囲を、「不適切な賃金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」のみに限定した²¹。これは、前記 AUER v. Robbins 連邦最高裁判決を受けての改正である。

ウ．最低保障給と加算給との併給方式の明確化

旧行政規則においても、何らかの労働がなされた週には必ず一定額の報酬の支払が保障される限り、1日単位又は1シフト単位で、「追加的賃金 (additional compensation)」を支払うことは認められていた。しかし、時間単位での支払については見解が分かれていた。

2004年行政規則では、俸給基準でエグゼンプトの週最低賃金額以上を保障することを雇用条件とするならば、たとえ時間単位で追加的賃金を支払ったとしても、俸給基準要件に抵触したり、エグゼンプトとしての取扱いが否定されたりすることはない旨が明文で認められることとなった²²。

ただし、実際に労働した時間数、日数又はシフト数にかかわらず、俸給基準で週最低賃金額以上を保障することを雇用条件とする場合については、当該保障給と実際に受領する賃金額との間に「合理的関連性」がある限りにおいて賃金が時間給、日給又はシフト給で計算されたとしても、俸給基準要件を否定されたり又はエグゼンプトの効果が否定されたりするこ

²¹ したがって、異なった職務分類にある被用者又は異なった管理職の下で働く被用者は、依然としてエグゼンプトとして処遇できることになる。例えば、ある事業所においてエンジニアの1日未満の「個人的理由による欠務」に対して定期的に減額していた場合、当該「不適切な賃金減額」を行った管理職の下で労働する当該事業所にその時在籍していたエンジニア全員に対して、適用除外の効果が否定される。しかし、他の事業所のエンジニア又はエンジニア以外の職務分類の被用者は、依然としてエグゼンプトのまま処遇してよいのである。

²² 例えば、俸給基準で週当たり455ドル以上の賃金支払を保障するならば、販売奨励金として売上高の1パーセントを追加的賃金として支払ったとしても問題はない。また、俸給基準で週当たり455ドル以上を保障することを雇用条件とするならば、販売額若しくは利益の歩合給又は週標準労働時間を超える時間に対する追加的賃金を適用除外者に支払うことも許容される。

とはないとされている。週の保障給が通常予定された週労働に対する時間給、日給又はシフト給で計算された金額と概ね等しい場合には、「合理的関連性要件 (reasonable relationship test)」は充足される²³。

エ. 不適切な賃金減額が行われた場合における免責

旧行政規則では、「許容されない賃金減額 (a deduction not permitted)」が①(i)「意図的ではない」又は(ii)「労働の欠如以外の事由でなされた」場合には、②使用者がそのような減給に対する「弁済」をなし、且つ③今後は「規則を遵守することを約束」するならば、エグゼンプトとしての取扱いをし続けることができると規定されていた²⁴ (不適切な賃金減額に対する「是正規定 (window of correction)」という。)。しかし、前記 *Auer v. Robbins* 事件の後も、「労働の欠如以外の事由でなされた」等の解釈をめぐって多くの訴訟 (例えば、*Moore v. Hannon Food Service, Inc.*, 317 F. 3d 489 (5th Cir. 2003)²⁵) が提起されていた。

そこで、2004年行政規則では、使用者が①「不適切な賃金減額 (improper deduction)」を禁止することを「明瞭に示された方針」を定めて、②「苦情申立手続」を導入し、③あらゆる「不適切な賃金減額」に対する「弁済」をなし、且つ④今後は賃金減額に対する規則を定めて遵守する旨の「誠実なる約束 (good faith commitment)」をするならば、被用者による苦情申立の後も「不適切な賃金減額」をし続ける等、当該「方針」に意図的に違反しな

²³ 例えば、週当たり500ドル以上の賃金が保障されており且つ週当たり4ないし5シフト労働するエグゼンプトは、1シフト当たり150ドルという賃金の定め方であったとしても、俸給基準要件は否定されない。なお、「合理的関連性要件」は、時間給、日給又はシフト給で計算される場合に限り問題とされる。例えば、店舗総売上額の0.5パーセント若しくは店舗利益の5パーセントの報酬をも受領している小売店の管理職エグゼンプトに対しては、「合理的関連性要件」はそもそも問題とはならない (29C.F.R. §541.604(b))。

²⁴ 旧29C.F.R. §541.118(a)(6)参照。

²⁵ 本判決の事案は、以下の通りである。

Xらは、週当たり300ドルを俸給で、そして管理するY社レストランの総売上高の2%を月額ボーナスで受領するマネージャーである。ところで、Y社では、レジスターの不足金相当額を、マネージャーの月額ボーナスから減額するという方針を採用していた。しかし、1997年11月からは、週俸給から不足金を減額するように改めた。1998年2月、Y社は、当該取扱いを中止するようにとの法律顧問の助言に従って、従来の取扱いに戻した。しかし、1998年3月、Xらは、週俸給を減額するという取扱いはFLSA違反であると主張して訴訟を提起した。そこでY社は、2000年9月、Xらに対し、減給した金額の合計に当該減給がなされた日から年8%の利息金を加えた額の支払いをなした。

Y社は、誤りを訂正すれば当該被用者をエグゼンプトとして処遇し続けることが許容されると主張した。しかし、ミシシッピ州南部地区裁判所は、Y社の主張を棄却し、Xらの主張を認容した。そこで、Y社が控訴した。

第5巡回区控訴裁判所は、まず「労働の欠如 (lack of work) 以外の事由でなされた」減給全てに対し、「是正規定」が適用されるかという問題について、連邦控訴裁判所には①労働長官の解釈を尊重する立場からこれを否定する事例 (*Klem v. County of Santa Clara*, 208 F.3d 1085, (9th Cir. 2000)、*Whetsel v. Network Prop. Servs.*, 246 F.3d 897, (7th Cir. 2001)、*Takacs v. Hahn Auto. Corp.*, 246 F.3d 776, (6th Cir. 2001)、*Yourman v. Giuliani*, 229 F.3d 124 (2d Cir. 2000))、そして②労働長官の解釈を特に意識せず肯定的に解する事例 (*Davis v. City of Hollywood*, 120 F.3d 1178, (11th Cir. 1997)、*Balgowan v. New Jersey*, 115 F.3d 214, (3d Cir. 1997)) とがあることを示した。

その上で、本件に関しては、労働省規則が明確であることを理由として、この問題につき肯定的な立場に立ち、「裁判記録によると、Y社が例外をうまく利用したことは明らかである。Y社は、事実審理の5日前に、減給した金額に利息を加えた合計金額をXに弁済した。「是正規定」のための弁済は、何時なされてもよい。さらにY社は、違反している方針を変更している。よって、原判決を破棄し、Y社の主張を認容する」と判示した。

なお、当該判決は、連邦最高裁で裁量上訴の申立が却下されている (540 U.S. 938, 124 S. Ct. 76 (2003))。

い限り、いかなるエグゼンプトに対してもその取扱いをし続けることができることとした²⁶（不適切な賃金減額に対する「救済規定（safe harbor）」という。）。

2004年行政規則の下でも、旧行政規則と概ね同様の要件で免責を認める規定は存在するが²⁷、2004年の改正は、旧行政規則の「意図的ではない」又は「労働の欠如以外の事由でなされた」場合とする要件に代えて、「不適切な賃金減額を禁止する方針」を定めること及び「苦情申立手続」の導入という要件を加えた新たな救済規定を設けた。これにより、旧行政規則の下では事後的処理が対応の中心であったのに対して、2004年行政規則では事前の対応を重視する定めとなっている。

ただし、「不適切な賃金減額」に対する「弁済」をしない又は苦情を受けた後も「不適切な賃金減額」をし続けた場合は、「不適切な賃金減額」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全員について、「不適切な賃金減額」が行われた期間、適用除外の効果が否定される。なお、「明瞭に示された方針」とは、例えば雇入時に被用者に対して交付する「雇用ハンドブック」又はイントラネット上等で、「不適切な賃金減額」を禁止する「方針」を事前に被用者に対して公表する場合をいう²⁸。

第3節 ホワイトカラー・エグゼンプションの類型

ホワイトカラー・エグゼンプションの対象である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の区分については、次の職務要件に基づき判断されている。

1. 管理職エグゼンプト

(1) 一般原則

FLSA 13条(a)(1)に規定される、「真正な管理職の資格で雇用された被用者」（管理職エグゼンプト）の要件は、以下の通りである²⁹。すなわち、①「食事・宿舎その他の便益供与を除いて、週当たり455ドル以上の額で、俸給基準で賃金支払がなされていること」、②「主たる職務（primary duty）」が「当該被用者が雇用されている企業の管理（management）又は慣習的に認識された部署若しくはその下位部門（department or subdivision）の管理であること」、③「常態として他の2人以上の被用者の労働を指揮監督していること」、そして④「他の被用者を採用若しくは解雇する権限を有するか、又は他の被用者の採用若しくは解雇、及び昇級、昇進、その他処遇上のあらゆる変更に関して、その者の提案及び勧告に対し特別な比重が与えられていること」である。

²⁶ 29C.F.R. §541.603(d) 参照。

²⁷ 29C.F.R. §541.603(c) 参照。

²⁸ 29C.F.R. §541.603(d) 参照。

²⁹ 29C.F.R. §541.100(a) 参照。

ア. 主たる職務

「主たる職務」とは、「エグゼンプトが従事する第1の (principal)、中心的な (main)、主要な (major) 若しくは最も重要な (most important)」職務を意味する。そして、「主たる職務」の確定は、問題となる被用者の職務のうち、全体として非常に重きを置かれているものは何かを、問題となるケースの事実ごとに判断することによって行われるべきものとされている。このような「主たる職務」を判断するに際しては、①「他の職務と比較した場合の当該エグゼンプト職務の相対的重要性」、②「当該エグゼンプト職務に従事した時間数」、③「当該被用者の直近の上司からの相対的自由度」、及び④「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ている³⁰。

エグゼンプト労働に従事した時間数は、エグゼンプト労働が被用者の「主たる職務」か否かを確定する有力な指針となりうる。すなわち、一般的に、「労働時間の50パーセント以上をエグゼンプト労働に費やす被用者は、主たる職務要件を充足する」と判断される。しかしながら、「時間だけが唯一の基準ではない」。しかも、行政規則は、エグゼンプトたる被用者に労働時間の50パーセント以上をエグゼンプト労働に費やすことは要求していない。したがって、「労働時間の50パーセント以上はエグゼンプト職務に従事していない被用者であっても他の要因がエグゼンプトたることを示すならば、主たる職務要件を満たす」と判断される場合もありうる³¹。

エグゼンプトは、エグゼンプト労働だけでなく、当該労働に「直接的且つ密接的に関連した」労働に従事したとしても、エグゼンプトの効果は否定されない。なお、「直接的且つ密接的に関連した」とは、エグゼンプト労働に関連し、且つエグゼンプト労働を履行する上で必要である労働を意味する。このように、「直接的且つ密接的に関連した」労働は、エグゼンプト職務から派生する肉体的業務及び精神的業務、並びにエグゼンプトがエグゼンプト労働を履行する上で必要なルーチン・ワークを対象としてよい³²。

当該規則がエグゼンプト職務に「直接的且つ密接的に関連した」労働として想定しているのは、①部下の時間記録・製造記録若しくは販売記録の保存、②材料・商品等の維持管理、③部下の労働のチェック³³、④事業及び作業の性質に応じた機械のセットアップ³⁴、⑤販

³⁰ 29C.F.R. §541.700(a) 参照。

³¹ 29C.F.R. §541.700(b) 参照。例えば、「他の被用者の労働を監督・指揮する」、「商品を注文する」、「予算管理をする」及び「請求書支払の権限を有している」といったエグゼンプト労働に従事する小売店の副支店長は、「労働時間の50パーセント以上、キャッシュ・レジスターを扱うといったノンエグゼンプト労働に従事している場合であっても、当該副支店長の主要な職務は管理であるとしてよい」。しかし、そのような副支店長が「しっかり監督され、且つノンエグゼンプトたる被用者と比べてそれほど多くの収入を得ていない場合は、一般的には、主たる職務要件を満たしていない」と判断される (29C.F.R. §541.700(c))。

³² 例えば、記録の保存、機械の監視及び調整、記録の作成、コンピュータを使用する文書若しくはプレゼンテーションの作成、メールの開封若しくは決済、コピー若しくはファックスの使用といったものは、「直接的且つ密接的に関連した」労働の対象となる。しかし、エグゼンプト職務に間接的にしか関連しない又は関連性のない場合は、「直接的且つ密接的に関連した」労働ではない (29C.F.R. §541.703(a))。

³³ ノンエグゼンプトたる検査員が、通常履行するチェックと区分できる業務であることが要件である (29C.F.R. §541.703(b)(3))。

売技術の効果の判定、顧客サービスの審査若しくは従業員の労働の監視といった小売業若しくはサービス業の所属長の業務、⑥コンピュータを使用して報告書等の作成をする経営コンサルタントの業務、⑦クレジット方針の作成・施行、クレジット限度額の設定、承認等を行う審査担当管理職の業務、⑧運輸担当管理職が行う輸送計画の作成、保険会社との交渉、再調整といった業務³⁵、⑨化学者が実験の最中に行う試験管の掃除、及び⑩教師が実地見学に学生を引率する際に行うスクールバスの運転、レストランでの学生の行動監視といった業務である³⁶。

イ. 管理

「管理」に該当する業務としては、①被用者の面接、選抜及び訓練、②賃金と労働時間の設定及び調整、③被用者の仕事の指揮命令、④監督若しくは統制のために必要な製造若しくは販売記録の保持、⑤昇進その他処遇の変更を勧告するために必要な生産性及び能率の評価、⑥被用者の不平及び苦情の処理、⑦被用者の懲戒、⑧事業計画、⑨使用する技法の決定、⑩被用者間の仕事の割当、⑪使用する資材・補給品・機械・設備若しくは道具の決定、又は購入・貯蔵及び販売の対象とすべき商品の決定、⑫材料又は製品、及び供給品の流通の管理、⑬被用者又は財産の安全確保、⑭予算の立案及び管理、並びに⑮法的遵守基準の監視及び施行が例示されている³⁷。

ウ. 部署若しくはその下位部門

「慣習的に認識された部署若しくはその下位部門」という要件は、「特定の作業又は一連の作業を臨時に割り当てられた単なる被用者の集団 (collection)」と「永続的な位置づけ及び機能を有する構成単位 (unit)」とを区別する趣旨で設けられたものである。「慣習的に認識された部署若しくはその下位部門」に該当するためには、「永続的位置づけ」及び「継続的機能」を有している必要がある³⁸。具体的には、例えば企業が複数の「事業場」を有している場合は、それぞれの事業場の「責任者である」被用者は、当該企業の「認識された下位部門」を担当しているとしてよい³⁹。

なお、「認識された部署若しくはその下位部門」は、使用者の事業場の中で「組織的存在である必要はない」し、また「場所から場所へ移動する存在」であってもよい。さらに、同一の部下が継続的に存在することも、「継続的機能を有する認識された構成単位」の存在の

³⁴ 機械の「慣らし運転 (setup work)」は、生産作業の一部であってエグゼンプト労働ではない。しかし、労働の段取りをつけること (setting up of the work) は、普通の製造労働者又は機械取扱者が通常行っていない高度な熟練を要する業務である。大きな工場では、非管理職がこの種の業務を行っている場合もある。しかし、小さな工場においては、この種の業務は管理職が行っているのが通例であり、しかも部下の労働及び製品の妥当性に責任を負う管理職の職務に「直接的且つ密接的に関連した」労働である。したがって、このような状況下では、当該労働はエグゼンプト労働である (29C.F.R. §541.703(b)(4)) とされる。

³⁵ 当該被用者が地方の配送業者に電話で注文するといった業務を日常的に履行している場合には、当該労働は、エグゼンプト労働に「直接的且つ密接的に関連した」労働とはいえない (29C.F.R. §541.703(b)(8))。

³⁶ 29C.F.R. §541.703 (b) 参照。

³⁷ 29C.F.R. §541.102 参照。

³⁸ 29C.F.R. §541.103 (a) 参照。

³⁹ 29C.F.R. §541.103 (b) 参照。

ための要件ではない。

エ. 他の2人以上の被用者

「他の2人以上の被用者」という表現は、2人の常勤被用者又はそれと同等の被用者であることを意味する。例えば、1人の常勤被用者と2人の半日勤務被用者は、2人の常勤被用者と同等であるとされる。また、4人の半日勤務被用者も、また同等である⁴⁰。

監督する権限は、複数の被用者に分配されてもよい。しかし、そのような被用者それぞれが、常態として他の2人以上の常勤被用者若しくはそれと同等の被用者の仕事を指揮命令しなくてはならない。したがって、例えば5人のノンエグゼンプトがいる部署は、「常態として2人の労働者を指揮命令する」という要件を満たすという観点からは、最高2人までのエグゼンプトたる監督職を有しうる⁴¹。一方、「特定の部署の管理者を単に補助しているに過ぎない」被用者、又は「実際の管理者が休みの間だけ2人以上の被用者を監督しているに過ぎない」被用者は、前記要件を満たしているとはいえない⁴²。

なお、1人の被用者の労働時間は、異なる管理者に重複して計上されることはない。したがって、同一の部署において同一の2人の被用者の監督を複数の者が行っている場合は、前記要件は満たさない。しかしながら、例えば1人の監督者の下で4時間労働し、異なった他の監督者の下で4時間働く常勤の被用者は、双方の監督者に対する半日勤務被用者として認定することはできる⁴³。

オ. 特別な比重

「提案及び勧告が特別な比重を与えられている」かどうかを判断するに当たっては、①「このような提案及び勧告をすることが当該被用者の職務の1つとなっているか」、②「このような提案及び勧告がなされる又は要求される頻度」、及び③「当該被用者の提案及び勧告が重要視される程度」等を総合的に考慮することが求められる。

なお、提案及び勧告は、一般的には、管理職エグゼンプトが常態として指揮命令する被用者に関するものであることが要求される。したがって、同僚の処遇に関する臨時の提案は含まれない。しかし、たとえ上席の管理職の提案及び勧告の方がより重要視されるとしても、また対象被用者の処遇に関して最終的な決定権限を持っていないとしても、当該提案及び勧告が「特別な比重」が与えられているか否かの判断とは直接関係しない⁴⁴。

(2) 具体的適用例

以下の事例 (Donovan v. Burger King Corp., 672 F. 2d 221, 226 (1st Cir. 1982)) は、管理職エグゼンプトの職務要件である、「主たる職務」及び「管理であること」の解釈・適用をめぐって争われたものである。

⁴⁰ 29C.F.R. §541.104 (a) 参照。

⁴¹ 29C.F.R. §541.104 (b) 参照。

⁴² 29C.F.R. §541.104 (c) 参照。

⁴³ 29C.F.R. §541.104 (d) 参照。

⁴⁴ 29C.F.R. §541.105 参照。

ア. 具体的事案

本件は、アメリカ全土に店舗展開しているハンバーガー・チェーン（「Y社」という。）の副店長（「X」という。）が、FLSA13条(a)(1)に規定される管理職エグゼンプトに該当するか否かが争われた事案である。

Y社のレストランでは、俸給基準で賃金支払がなされている店長（manager）と2人の副店長（assistant manager）、及び最多で25人の時間給基準の従業員を配置していた。そして、交替する間の重複時間及び金曜と土曜日を除いて、3人の俸給基準被用者のうち1人だけが出勤するという体制をとっていた。店長は、日勤勤務が通常であるが、副店長は、日勤・夜勤の交替制勤務及び夜間勤務が通常である。店長及び副店長の職務は、時間給基準の従業員を監督することであり、副店長の勤務中の権限は、店長と差異はなかった。

副店長の職務は、時間給基準従業員の勤務割の作成、仕事の割当て、仕事振りの監督及び顧客との対応であり、また時間給基準従業員の訓練、提供する料理の生産量の決定、記録保存、在庫及び現金管理にも従事していた。これらの仕事の手順は、営業マニュアル（Manual of Operating Data）に全て詳細に記載されており、その指示に従って運用され、そこから逸脱することはほとんど認められていなかった。また、副店長は、注文を取る、食卓の準備をする、注文を促すといった時間給基準従業員と同様の仕事にも従事していた。なお、これらの仕事も、前記営業マニュアルの中に詳細に記載されていた。

地区裁判所は、副店長は管理職エグゼンプトであるための要件である、「主たる職務」要件を充足しないから時間外割増規制の対象となると判示し、マサチューセッツ州及びコネチカット州の246名の副店長に対し、未払賃金の支払を命じ、且つ全地区のレストランに対し、当該法令を遵守するように命じた。そこで、Y社が控訴した。

第1巡回区控訴裁判所は、以下の通り判示し、Y社の控訴を認容した。

行政規則によれば、被用者の「主たる職務」が「管理」であるか否かは、事例ごとに一つひとつの事実に基づき判断しなければならないとされている。すなわち、「時間だけが唯一の基準ではない」。

他の被用者を監督しているという事実は、Xらがまさに管理的職務に従事していることを示している。Y社が明瞭な方針（営業マニュアル）を有していること、及び仕事の手順が当該マニュアルに詳細に記載されているという事実は、この結論を否定するには不十分である。また、Xらが自由裁量権を十分に行使していなかったとしても、自由裁量権の行使は、（旧行政規則における（筆者））原則的要件であり簡易的要件には含まれていないので、本件の判断には影響しない。

より難しい問題は、前記仕事がXらの「主たる職務」に該当するか否かである。規則によると、「主たる職務」とは、当該被用者の主に従事する時間又は50%以上従事する時間と定義されている。この定めには、2つの問題がある。第1に、「主たる（primary）」のごく一般的な解釈は、「第一の（principal）」若しくは「主要な（chief）」であって、「1/2以上」では

ないことである。第2に、本件においては、他の仕事をしながらの「管理」であるため、厳密に時間を区分することが難しいことである。

規則541条で示されている例は、本件と密接に対応している。当該例は、ある施設の複数の部署若しくはその下位部門で、経営者又は施設の管理者と同様の責任を有しているが、生産や販売業務に労働時間の50%以上を費やしている被用者を取り上げている。しかし、彼は、前記生産や販売といった仕事に従事する傍ら他の被用者の監督、倉庫及び配達人の仕事の指揮、広告記載の決済、商品の注文、顧客の苦情処理、手形支払の決済等、日々の管理的職務に従事している。そしてこのような場合であっても、「主たる職務」は、「管理」であると考えられるとされている。この例は、「被用者は他の仕事に従事しながらも、管理的業務をなすことができ、そしてその他の仕事は、主たる職務が管理であるという結論を否定することにはならない」ことを明示にしている。

以上により、「Xらの主たる職務は、管理であると我々は結論づける」。

イ. 本件事案の意義と問題点

本件の意義は、管理職エグゼンプトの要件の1つである、「主たる職務が、当該被用者が雇用されている企業の管理、又は慣習的に認められた部署若しくはその下位部門の管理であること」のうち、「管理」及び「主たる職務」についての判断の基準を示した点にある。

まず、「管理」性の要件については、「他の被用者を監督しているという事実」が「管理的職務に従事していること」であるとした上で、「明瞭な方針（営業マニュアル）を有していること、及び仕事の手順が当該マニュアルに詳細に記載されているという事実は、この結論を否定するには不十分である」とした。すなわち、自らもマニュアルに拘束され他の従業員にマニュアルを遵守させるような活動も、管理に該当すると判断した。

次に、「主たる職務」の判断に当たっては、「時間だけを唯一の基準とすべきではない」とした。その上で、「主たる職務」とは、「当該被用者の主に従事する時間又は50%以上従事する時間」とする旧規則の定めについて、「主たる」の解釈は「第1の」若しくは「主要な」であって、「1/2以上」ではないとした。そして、「被用者は他の仕事に従事しながらも管理的業務をなすことができ、そしてその他の仕事は、主たる職務が管理であるという結論を否定することにはならない」とした。これは、労働時間の50パーセント以上を「管理」の職務に従事していない被用者であっても、他の要因が管理職エグゼンプトであることを示すならば、主たる職務要件を満たす場合もありうることを示した。

なお、「主たる職務」の要件を上述のように緩やかに解する点については、「常態として他の2人以上の被用者の労働を指揮監督していること」とする要件を満たしさえすれば、管理職エグゼンプトと認定される可能性が高くなり、不当にその範囲が拡大されるとの懸念が表明されていた⁴⁵。そこで、2004年行政規則では、第4の要件として「他の被用者を採用若

⁴⁵ GAO Report, supra note, at 29参照。なお、GAO Reportによれば、1994年から1998年の5年間で、連邦裁判所が低賃金の管理職を管理職エグゼンプトとして使用者が処遇するのを否認した事例はほとんどなく、ま

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」とする、旧行政規則の原則的要件（long-test）⁴⁶を維持⁴⁷することによって、管理職エグゼンプトの範囲が不当に拡大されているとの懸念を一応解消している。

なお、Burger King Corp.事件は、旧行政規則下においても、限界に近い事案だったと思われる。したがって、第4の要件が加重された2004年行政規則の下では、エグゼンプトには該当しない可能性が大きいと思われる。

2. 運営職エグゼンプト

(1) 一般原則

FLSA 13条(a)(1)に規定される、「真正な運営職の資格で雇用された被用者」（運営職エグゼンプト）の要件は、次の通りである⁴⁸。すなわち、①「食事・宿舍その他の便益供与分を除いて、週当たり455ドル以上の額で俸給基準若しくは業務報酬基準で賃金支払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体に直接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」、そして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である。

運営職エグゼンプトは、管理職エグゼンプトや専門職エグゼンプトと比べると、エグゼンプトの対象ではない一般労働者との区分が明確ではない。特に、「管理又は事業運営全体に直接関連する」及び「重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断の行使」は、運営職エグゼンプトと一般労働者とを区分する要件であるから、それを明確にする必要がある。そこで労働長官は、それらの用語の解釈を例規している。それが、後述する「運営職／現業職二分法（administration／production dichotomy）」である。

ア. 管理又は事業運営全体に直接関連する労働

まず、「管理又は事業運営全体に直接関連する（directly related to management or general business operations）」とは、「当該被用者によってなされる労働のタイプ」に関する

た管理職エグゼンプトの職務要件に関連した訴訟の中で、約3分の1の12例が週の俸給が500ドル（若しくは年俸給が26,000ドル）未満の被用者で、且つ1例を除いてすべてが使用者に有利に判断されていると指摘する。例えば、週当たり376ドルが支払われていた地域のスイミングプールの水泳指導員、週当たり450ドルの食品雑貨店の野菜売場（部署）の責任者、週当たり341ドルしか支払われていない老人ホーム（nursing home）の責任者は、自分たちの仕事は救護、陳列、又は調理といった主に非管理的業務に従事していたと主張し、且つ非管理的業務の比重が高いことは明白であったにもかかわらず、裁判所は管理職エグゼンプトであると認定した。この点については、Burger King Corp.事件の影響が大きいと指摘されている（at 29-30）。

⁴⁶ 旧行政規則には、俸給が低額である場合（週当たり155ドル以上250ドル未満）に適用される原則的要件と、俸給が高額である場合（同250ドル以上）に特例措置として適用される「簡易的要件（short-test）」という2種類の基準が定められていた。

⁴⁷ しかも、「特別な比重」に対しては、①「このような提案及び勧告をすることが当該被用者の職務の一つとなっているか」、②「このような提案及び勧告がなされる又は要求される頻度」、及び③「当該被用者の提案及び勧告が重要視される程度」等を総合的に考慮することが求められるとする新たな解釈を付加している（29C.F.R. §541.105）。

⁴⁸ 29C.F.R. §541.200(a) 参照。

る要件である。この要件に該当するためには、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関連する労働」をなしていることが要求される⁴⁹。

また、被用者の「主たる職務」が使用者ではなくその顧客の業務との関連で、「管理又は事業運営全体に直接関連する」場合であっても、この要件は充足される⁵⁰。

イ. 重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断の行使

次に、「自由裁量及び独立した判断 (discretion and independent judgment)」の要件は、一般的にいうと、「実行可能な複数の手段を比較検討し様々な可能性を考慮した後に行動若しくは判断すること」を意味する。「重要な事項」とは、「なされた労働の重要性若しくはその結果の水準」に関する要件である⁵¹。

「自由裁量及び独立した判断」の要件に該当するか否かは、問題となる状況におけるあらゆる事情を考慮して判断されなければならない⁵²。また、「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。当該被用者の決定又は勧告がより上位のレベルで再検討されるとしても、「自由裁量及び独立した判断の行使」という要件が直ちに否定されるわけではない。

すなわち、「自由裁量及び独立した判断」とは、「ある被用者によってなされた決定が、無制限の権限を有し、且つ再検討の余地のない最終決定であることまでを要するものではない」。また、「自由裁量及び独立した判断の行使」の結果なされた決定は、実際の行為でなくとも、行為するための勧告であってもよい。さらに、被用者の決定が審査されること及び審査された後に修正され若しくは覆されることは、いずれも当該被用者が「自由裁量及び独立した判断の行使」をしていないということ直ちに意味するわけではない⁵³。

事業規模によっては、同一若しくは同種の労働をなす被用者が多数いてもよい。すなわち、

⁴⁹ 29C.F.R. §541.201 (a) 参照。このような「管理又は事業運営全体に直接関連する労働」の例として、税務、金融、経理、予算編成、会計監査、保険、品質管理、仕入れ、調達、宣伝、販売、調査、安全衛生、人事管理、人的資源、福利厚生、労使関係、公共関連、政府関連、コンピュータネットワーク・インターネット及びデータベース運営、法務及び服務規律などの分野に関する活動が挙げている (29C.F.R. §541.201 (b))。

⁵⁰ したがって、例えば (税務専門職や経済顧問といった) 使用者の得意先や顧客に対するアドバイザー又はコンサルタントに従事している被用者も、運営職エグゼンプトになりうる (29C.F.R. §541.201 (c))。

⁵¹ 29C.F.R. §541.202 (a) 参照。

⁵² 例えば、①「経営方針若しくは運営方法を考案する、影響を与える、解釈する又は実行する権限を有しているか否か」、②「事業活動をする上で重要な任務を履行しているか否か」、③「たとえ職務が事業のある特定部門の運営に関するものであるとしても本質的意味での事業活動に影響を与える労働をなしているか否か」、④「重大な財政上の影響がある問題で使用者に具申する権限を有しているか否か」、⑤「事前承認なしで決められた方針及び手続の履行を放棄又は逸脱する権限を有しているか否か」、⑥「重大な事項に関して会社と交渉し且つ締結する権限を有しているか否か」、⑦「管理者に対して専門的意見又は助言をしているか否か」、⑧「長期又は短期の事業計画策定に関与しているか否か」、⑨「管理者に代わって重大な事項を調査し且つ解決しているか否か」、並びに⑩「労働争議又は苦情の処理・仲裁に当たって会社の代理を務めているか否か」等の要因を総合的に考慮して判断しなくてはならない (29C.F.R. §541.202 (b))。

⁵³ 例えば、「大企業の審査部長によって定められた方針」は、上席の会社役員によって承認するか否かの審査を受けたとしても、「自由裁量及び独立した判断の行使」に該当する。同様に、「事業運営について研究し組織変更に関する提案書を作成する経営コンサルタント」は、当該提案書が依頼人に提出される前に上役によって審査されたり修正されたりしても、「自由裁量及び独立した判断の行使」という要件は満たしていると判断される (29C.F.R. §541.202 (c))。

多数の被用者が同一の仕事若しくは相対的に同等の重要性をもつ仕事をなしているという事実は、そのような被用者各々がなしている仕事が、重要な事項に関する「自由裁量及び独立した判断の行使」に該当しないということを直ちに意味するわけではない⁵⁴。

「自由裁量及び独立した判断の行使」とは、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、手順又は具体的な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。また、事務的若しくは秘書的労働、データの記録若しくは表計算又は機械的・反復的若しくは定型的労働は、「自由裁量及び独立した判断の行使」とはいえない。したがって、たとえ「統計従事職（statistician）」として分類される職務に従事していたとしても、データを単に表にしているだけではエグゼンプトではない⁵⁵。

一方、作業を適切に履行しなかった場合には、使用者が財政上の損害を蒙るというだけでは、当該被用者が「重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断の行使」をしていることにはならない。例えば、「多額の金銭の運搬を委託されている被用者」は、当該被用者の不注意によって深刻な結果が生じるかもしれないが、「重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断の行使」をしているとはいえない。同様に、「非常に高額な設備機械を操作している被用者」は、不適切な扱いにより使用者に多大な損害を与えてしまうかもしれないが、それだけで「重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断の行使」をしているとはいえない⁵⁶。⁵⁷

（２）具体的適用例

以下の事例（Haywood v. North American Van Lines, Inc, 121 F. 3d 1066 (7th Cir. 1997)）は、運送事業を営む会社で、「顧客クレーム処理係（Consumer Service Coordinator、「CSC」という。）」として、料金・貨物損害及び遅延等に関するクレームを処置する業務に従事していた被用者が、運営職エグゼンプトに該当するかが争われたものである。

ア．具体的事案

本判決の事案は、以下の通りである。

Y社は、アメリカ及びカナダ国内を転居する顧客のための、家財道具の運搬事業を営む会社である。Xは、CSCとして、顧客からの料金・貨物損害及び遅延等に関するクレームを処理する業務に従事していた。CSCは、顧客からクレームがあった場合には、Y社を代表して顧客と折衝しクレーム処理とそのための折衝にほとんどの時間を費やしている。Xは、年間28,000ドルの俸給を隔週毎に分割して受領している。また、Xは、週当たり45ないし50時間働いているが、割増手当は支払われていない。なお、CSCは、1年に4回ほどの土曜出勤を課せられるが、シフト通り働くことができない場合には交代要員を見つけることが要求されていた。それができない場合には、懲戒の対象とされ文書又は口頭による処分を課

⁵⁴ 29C.F.R. §541.202(d) 参照。

⁵⁵ 29C.F.R. §541.202(e) 参照。

⁵⁶ 29C.F.R. §541.202(f) 参照。

⁵⁷ なお、運営職エグゼンプトの特別な形態として、「教育運営職エグゼンプト（academic administration）」がある（29C.F.R. §541.204(a)）。教育運営職エグゼンプトの職務要件等については、拙稿、前掲（注1）『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』70頁参照。

せられることとされていたが、シフト通り働くことができないからといって、給料を減額されることはなかった。ただし、予定された出勤土曜日に休む場合には、他の被用者の出勤土曜日と交代するか、一定額の金銭を支払って他の被用者に出勤してもらおうかする必要があった。この「交代要員に一定額の金銭を支払う」という慣行は、労働者自身によって確立されたものではあるが、かなり前から実施されており、会社もその慣行の存在については知っていた。Xもシフトされた土曜日に働くことができない場合には、他のCSCの交代要員に一定額の金銭を支払っていた。

Xは、Y社が週40時間を超えて働かせた時間に対しては、超過勤務手当を受領する権利があると主張して、地区裁判所に訴訟を提起した。これに対してY社は、Xは俸給基準のエグゼンプトであるから時間外割増手当を支払う必要はないと主張し、略式判決(summary judgment)を申し立てた。

地区裁判所は、「法律問題として(as a matter of law)」、XはFLSAの意図する俸給基準で賃金支払がなされていると認定した。その上で、「保険金請求調査員(insurance claims adjuster)」の業務と類比して、Xの業務は、運営職の業務に属し且つY社の事業運営全般に直接的に関連した自由裁量及び独立した判断を行使しているから、エグゼンプトであると認定し、Yの申立を認めてY勝訴の略式判決を行った。そこでXは、この判決を不服として控訴した。

第7巡回区控訴裁判所は、以下の通り判示し、地区裁判所の判決を維持した。

労働長官の規則は、週当たり250ドル以上の賃金を受領する者は、以下の3つの要件を満たすならば運営職エグゼンプトとしての資格を付与されると規定する。すなわち、①当該被用者がFLSAの意図する俸給制での賃金支払がなされていること、②当該被用者が主たる職務として「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」、オフィス労働若しくは非肉体的労働に従事していること、そして③当該被用者の労働が「自由裁量及び独立した判断の行使を要する労働を含む」ものであることである⁵⁸。

<俸給制で賃金支払いがなされているか>

Y社は、まずXが俸給基準(又は業務報酬基準)で賃金支払がなされていることを立証しなくてはならない。Auer v. Robbins事件⁵⁹で、連邦最高裁は、労働長官の「服する(subject to)」という用語の解釈を採択した上で、被用者が「実際問題として(as a practical matter)」懲戒処分その他の賃金減額を許容するような方針の下に置かれている場合には、エグゼンプトとして処遇することは俸給基準要件により否定されると判示した。減給実施の

⁵⁸ 旧行政規則の「簡易的要件(short test)」によれば、「主たる職務」が、①使用者若しくはその顧客の経営方針若しくは事業運営全体に直接関連するオフィス業務若しくは非肉体的業務の履行であり、且つ②常態として自由裁量及び独立した判断を行使することを必要とする労働であることとする職務要件を満たせば、運営職エグゼンプトとされた。したがって、主たる職務が事業運営全体に直接関連するホワイトカラー被用者で、常態として自由裁量及び独立した判断を行使するならば、それらの類型や非除外職務の割合にかかわらず、運営職エグゼンプトと認定された。

⁵⁹ Auer v. Robbins, 519 U.S.452, 456 (1997) 参照。同事件については、前述した。

「現実の慣行 (actual practice)」が存在する場合、又は減給実施の「相当程度の可能性 (significant likelihood)」が生じる雇用方針が存在する場合が、これに該当する。

Xは、①土曜出勤するシフトで働くことができず且つ交代要員を見つけることができない場合には金銭以外の懲戒処分に服する、②労働週に欠務した時間がある場合にはその時間を埋め合わせなければならない、③出勤予定の土曜日に勤務してもらうための交代要員を見つける場合当該労働者に金銭を支払うことが要求される、そして④欠務した時間を埋め合わせない場合にはXの俸給は減額されるという取扱いになっているから、FLSAが意図する俸給基準での賃金支払がなされていないと主張する。我々は、Xの主張について個別に検討する。

Xの第1の主張は、予定されたシフトで働かなかったためになされた金銭以外の処分が俸給基準で賃金支払がなされていない証拠であるとする。しかし、決められた時間数働かなかったならば処分されるというだけでは、当該労働者をエグゼンプト処遇する権限を失うとする根拠にはならない。行政規則は、エグゼンプトの金銭的処分を禁じている。すなわち、労働の質又は量の変動により、賃金を減額することを禁じているだけである。仮に、当該規則がエグゼンプトの労働の質又は量の変動による金銭以外の処分をも禁止しているとするならば、慢性的怠業、遅刻又は未熟な技能に対抗するための手段を、使用者は何も持たないことになってしまう。

Xの第2の主張は、欠務する時間の埋め合わせを事前におこななければ、休暇を取得することができないから、俸給基準要件に違反するというものである。しかし、Xが休暇を取得する前に欠務した時間の埋め合わせをしなかったとして、俸給の減額がなされた事実はない。また、Xが交代する者に支払う金銭は、労働長官の規則に規定する控除とは全く異なる。すなわち、Xが交代要員を見つけることも、また与えられたシフトで出勤することもできない場合に、服するであろう金銭以外の懲戒処分を免れるためになされた、Xと他の被用者との間の自発的取引である。

Xの第3の主張は、(年3～4回の)出勤土曜日に、代わりに働いてくれる被用者に金銭を支払わなければならないから、俸給基準ではないとする。しかし、出勤土曜日に交代要員が見つからなかった場合でも、Y社は、Xの俸給を減額することはしない。出勤土曜日に交代要員を見つけられなかったならば、Xは、金銭以外の処分に服するだけである。

Xの4番目の主張は、欠務した時間の埋め合わせをしない場合は、賃金減額をされる恐れがあったというものである。しかし、この主張は、Y社の略式判決の申立に対するXの答弁を見る限りでは、第2の主張と異なるところはない。Xの賃金は、かつて1度も労働の欠務を理由として減額されたことはない。

以上の理由により、Xは俸給基準で賃金支払いがなされていたと結論する。

<経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する労働か>

第二の問題は、Xの職務が「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する、オフィス労働若しくは非肉体的労働に主に従事している」かである。Xの労働が「オフィス労働若しく

は非肉体的労働」であることについては、当事者間に争いはない。問題は、Xの労働が「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」かどうかである。「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」労働とは、「事業における運営的活動 (administrative operation) に関連する」活動である⁶⁰。そして、「事業における運営的活動」とは、例えば管理職への助言、計画、交渉、会社の代理、購入、販売促進及び事業の調査統制といった、事業に「奉仕する (servicing)」部門に従事する、いわゆるホワイトカラー被用者によってなされる労働をいう。また、事業に奉仕するとは、「使用者の主たる現業活動に付随する労務活動 (employment activity ancillary to an employer's principal production activity)」をいう。Xは、典型的な運営的活動に従事していると認められる。また、Xの職務は、家財道具を実際に運搬するという現業プロセスにとっては「付随的」である。

「事業運営全体に直接関連する」というためには、またXの労働が当該事業の運営に相当程度の重要性 (substantial importance) があることも要求される。Y社でのXの役割は、会社の主たる業務ではなく「付随的」として位置づけられるが、会社の事業を運営するためには重要であると認められる。

＜自由裁量及び独立した判断の行使を要する労働を含むものであるか＞

最後に、Xの職務が「自由裁量及び独立した判断の行使を要する労働を含む」ものであるかどうかについて検討する。「自由裁量及び独立した判断の行使とは、一般的には、実行可能な複数の手法を比較検討し、様々な可能性を考慮した後に、行動若しくは判断することをいう」。

CSCによってなされた和解の形態は、担当するCSCによって異なり、同種の事案であっても同一の和解内容となることはない。また、請求金額に関しては、Xは「フリーランス」で活動し、管理者がXの決定に従っている。すなわち、CSCは、折衝やクレーム処理に際してある程度の許容範囲が与えられており、この事実は、Xの職務が「自由裁量及び独立した判断の行使を含むものである」とするY社の主張を支持するものである。なお、Xには再審査する監督者がいたとする事実は、XがFLSAの下でエグゼンプトとして処遇されていたことを否定しない。また、Y社は、CSCのためのガイドラインを提供しているけれども、それはCSCの「自由裁量及び独立した判断の行使」を制限するものではない。

以上により、「Xは、当該規則が明示する簡易的要件に適合する。したがって、Xが運営職エグゼンプトであるとした地区裁判所の判断は、正当である」。

イ. 本件事案の意義と問題点

本判決の意義については、次の2つを掲げることができる。

第1は、「俸給基準で賃金支払いがなされているか」について、前記 *Auer v. Robbins* 事件連邦最高裁判決に依拠した上で、減給を実施する「現実の慣行」が存在する場合、又は減

⁶⁰ 旧 29 C.F.R. §541.205(a) 参照。

給実施の「相当程度の可能性」が生じる雇用方針が存在する場合の、いずれにも該当しないと判断したことである。

第2は、「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」労働の判断に当たって、労働長官の解釈例規によって提示された「運営職／現業職二分法」を適用して、「事業における運営的活動に関連する」活動であり、「事業における運営的活動」とは事業に「奉仕する」部門に従事する、いわゆるホワイトカラー被用者によってなされる労働をいうとし、さらに「事業に奉仕する」とは、使用者の主たる現業活動に「付随する」労務活動をいうとしたことである。その上で、当該被用者の役割は、会社の主たる業務ではなく付随的として位置づけられるが、会社の事業を運営するためには重要であると判断したことである。

本件で採用された「運営職／現業職二分法」は、広く普及しており、およそ製造部門とはかけ離れた職務についても同様に適用されている。例えば、ニューヨーク州の「BCI 上席捜査官及び捜査官」らが運営職エグゼンプトに該当するか否かが争われた、**Reich v. New York, 3F.3d 581 (2nd Cir. 1993)**⁶¹ で、第2巡回区控訴裁判所は、「運営職／現業職二分法」

⁶¹ 本判決の事案は、以下の通りである。

ニューヨーク州警察犯罪捜査局（Bureau of Criminal Investigation、「BCI」という。）の職員は、警部（Captain）、警部補（Lieutenant）、上席捜査官（Senior Investigator）、捜査官（Investigator）に区分されている。ニューヨーク州警察には、約4,000人の正規職員（sworn member）がいるが、約900人が上席捜査官と捜査官（「Xら」という。）であり、残りの3,100名は州警察官である。なお、BCI捜査官の職務は、州警察官の捜査の監督、重犯罪、組織犯罪又は拳銃・麻薬・性犯罪等を含む、軽犯罪を担当するというものである。BCI捜査官は、広範な裁量権を有しているが、1労働週に40時間を超えることも余儀なくされている。一方、Xらは、FLSAが適用されるノンエグゼンプトと一般には解されているため、特別手当（premium）を支給されてはいたが、通常賃金額の1.5倍の時間外割増は支払われていなかった。そこでXらは、州、州警察及びその監督職（「Yら」という。）に対して、FLSAに規定されている時間外及び記録保存義務に違反しているとして主張して、訴訟を提起した。

地区裁判所は、労働長官の規則における解釈を適用し、Xらの主たる職務は「犯罪の防止、捜索及び発見」であるからエグゼンプトではないと認定し、Xの請求を認容した。そこで、Yらが控訴した。

第2巡回区控訴裁判所は、以下の通り判示し、Yらの控訴を棄却した。

労働長官の解釈によれば、運営職エグゼンプトとは、主たる職務が次の要件を満たすオフィス業務若しくは非肉体的業務をなす被用者をいう。すなわち、使用者の「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」業務をなす者であること、そして「自由裁量及び独立した判断」を要する業務をなす者であることである。労働長官の解釈例規に従って、XらがBCIの「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」労働に従事しているかどうかは、「現業職」としての活動とは区分される、BCIの「運営職」としての活動を、主にXがなしているかどうかによって定まる。

BCIが、法に定められた「事業」を履行していることについては疑いがない。しかも、当該事業における捜査官の主たる職務は、犯罪捜査を「指揮する（conduct）」ことなのか若しくは「実施する（produce）」ことなのかという問題については、争いがないまま残っている。Xらは、当該局で起こった事件を運営していない。そうすると、Xらの主たる職務を「現業職」側に置く地区裁判所の判断は、正当である。したがって、Xらは、運営職エグゼンプトには該当しない。

Yらは、「運営職／現業職二分法」は旧式、不合理及び実行不能であると主張する。要するに、「運営職／現業職二分法」は、1940年代の製造業のために考え出された解釈の原則であるから、1990年代における州政府に雇用されている被用者を区分するには有効ではないというものである。確かに、労働長官の解釈例規は、それ自体は立法規則としての重要な統制権限は付与されていない。しかし、当該解釈例規は、「法廷が指針するための拠り所となる経験と詳細な判断の集合体」と考えられているから、尊重されるべきである。そして、その尊厳の程度は、当該解釈例規の持つ説得力による。本件において地区裁判所は、当該捜査官がエグゼンプトか否かを判断するにあたって、適切な類似の現業労働者（production worker）を見出している。我々もその最終結論には、賛成である。

次に、Yらは、「運営職／現業職二分法」は製造部門以外の職種の場合にはその有効性が制限されていると主張する。法廷は、非製造部門における多様な訴訟において、その類推適用の有効性を何度も証明してきた。さらに公共部門の被用者に対しても、製造部門の労働者を類推適用することは、それほど困難なことではな

は製造部門以外の職種の場合にはその適用が制限されているとする主張に対して、非製造部門における多様な訴訟において、裁判所はその類推適用の有効性を何度も証明してきたと述べる。そして、「当該規則の根本となっている一般的な原理（principle）や道理（rationale）は、政府における勤務関係においても有効である」とした。その上で、労働長官の解釈に基づく「運営職／現業職二分法」に依拠し、「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」労働に従事しているかどうかは、「現業職」としての活動とは区分される「運営職」としての活動を、主に当該捜査官がなしているかどうかによって定まる、とした地区裁判所の判断を維持している。

次に、本件は、事業における「運営的活動」とは事業に「奉仕する」部門に従事するいわゆるホワイトカラー被用者によってなされる労働をいうとした上で、「事業に奉仕する」とは、使用者の主たる現業活動に「付随する」労務活動をいうとする。これによれば、会社の「主たる」営業部門の現業職務に直接従事していないことが、運営職エグゼンプトの要件となる。しかし、「付随する」業務に従事しているからといって、それだけで「現業職」であることが否定されるわけではない。例えば、データ保管のための自動検査装置の設計、製造、販売を業とする会社の「フィールドサービス・エンジニア」として採用された被用者が、運営職エグゼンプトに該当するか否かが争われた、*Bothell v. Phase Meterics, Inc* 299 F.3d 1120, (9th Cir. 2002)⁶²において、第9巡回区控訴裁判所は、「運営職／現業職二分法」は「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する労働」という表現を明確にするという限りにおいては有効であるが、会社の「主たる営業部門の現業職務に従事する場合とそれ以外の業務に

いことが立証されている。「事業と行政を類似に扱うことは、いささか無理がある」のは確かであるが、「当該規則の根本となっている一般的な原理や道理は、政府関係に対しても有効である」。

以上により、「原判決は維持（affirmed）される」。

なお、本件における裁量上訴（certiorari）は、却下されている（*New York v. Reich*, 510 U.S. 1163 (1994)）。
62 本判決の事案は、以下の通りである。

Y社は、データ保管のための、自動検査装置の設計・製造及び販売を業とする会社である。Xは、Y社のフィールドサービス・エンジニアとして、大口取引先であるM社を担当した。Xは、事務処理（paperwork）のために週に2-3回程度Y社のオフィスにやってくる以外は、M社の施設内で業務に従事していた。なお、Xは、俸給基準で賃金支払がなされており、時間外手当から適用除外されると解されていた。そこでXは、FLSA等に基づく超過勤務手当が支払われていないとして、未払賃金等の支払を求めて訴訟を提起した。

カリフォルニア州北部地区連邦裁判所は、Xは超過勤務手当や付加賠償金の受給資格がない運営職エグゼンプトであるとの、サマリー・ジャッジメントを行った。そこで、Xが控訴した。

第9巡回区控訴裁判所は、以下の通り判示し、地区裁判所に差し戻した。

Xの主たる職務が、Y社及び／若しくはM社の「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」非肉体的労働の履行であるとする要件は、被用者が業務上の仕事をただ日々遂行するというのではなく、「事業それ自体の継続、又は事業全体の方向性若しくは方針の決定」に従事していることが必要である。地区裁判所は、「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する労働」であるかどうかの判断において、労働長官の解釈例規によって提示された「運営職／現業職二分法」を適用した。しかし、「運営職／現業職二分法」は、「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する労働」という表現を明確にするという限りにおいては有効である。すなわち、「運営職／現業職二分法」は、「事業の市場への提供物」である商品及びサービスに関連した労働と、「事業それ自体の継続」に寄与する労働とを区分するが、会社の「主たる営業部門の現業職務に従事する場合とそれ以外の業務に従事する場合を区分するためのものではない」。Y社は、一定の顧客に対しては別の現業ラインを組むのではなく現場でサービスを提供しているのであるから、Xの労働を単に「運営的である」とラベル付けすることはできない。

以上により、「事実審議のために（for trial）、地区裁判所に差し戻されるべきである」と判示した。

従事する場合とを区分するためのものではない」（すなわち、会社の主たる営業部門の現業職務以外の職務に従事していることから、直ちに「現業職」該当性が否定されるわけではない。）と判断した。これに対して、本判決では、Xの職務が事業運営全体に「直接」関連するといえるための要件として、当該事業運営における当該職務の相当程度の重要性も挙げており、この点を肯定して職務要件の充足を肯定している。

最後に、「自由裁量及び独立した判断を行使すること」の要件について一言する。本件では、「自由裁量及び独立した判断の行使とは、一般的には、実行可能な複数の手法を比較検討し様々な可能性を考慮した後に行動若しくは判断することをいう」と解した上で、CSC（顧客クレーム処理係）は、折衝やクレーム処理に際して、ある程度の許容範囲が与えられており、この事実は、Xの職務が「自由裁量及び独立した判断の行使を含むものである」と判断した。しかし、当該要件については、それを充足しているかどうかの主観的になりやすく、正確に認定することが困難であるとの指摘もなされていた⁶³。

なお、本件においても採用された「運営職／現業職二分法」は、改正案においてその厳格な運用を緩和する旨の検討もなされていたが⁶⁴、2004年行政規則においては特に変更されたという記載は見当たらない。したがって、基本的な考え方は、なお維持されているものと思われる⁶⁵。

3. 専門職エグゼンプト

(1) 一般原則

FLSA13条(a)(1)に規定される、「真正な専門職の資格で雇用された被用者」（専門職エグゼンプト）の要件は、以下の通りである。すなわち、①「食事・宿舎その他の便益供与分を除いて、週当たり455ドル以上の額で俸給基準若しくは業務報酬基準で賃金支払がなされていること」、②主たる職務が(i)「科学若しくは学識分野」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」、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、独創性若しくは才能が要求される労働であること」である⁶⁶。

この場合、(i)に該当するものを「学識専門職エグゼンプト (learned professional)」、(ii)に該当するものを「創造専門職エグゼンプト (creative professional)」という。

(2) 専門職エグゼンプトの種類

ア. 学識専門職エグゼンプト

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こ

⁶³ GAO, *supra* note at 24 参照。

⁶⁴ 梶川敦子、前掲（注1）「アメリカ公正労働基準法におけるホワイトカラー・イグゼンプション」32頁参照。

⁶⁵ 2004年行政規則では、「この要件に適合するためには、被用者は、事業の継続又はサービスの提供に直接助力する労働の履行でなければならず、例えば、現業ラインの構築や小売・サービス業における成果物の販売とは区別される」と規定している（29C.F.R.§541.201(a)）。

⁶⁶ 29C.F.R.§541.300(a) 参照。

と」、②「科学若しくは学識分野における高度な知識であること」、そして③「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であること」である⁶⁷。

「高度な知識を必要とする労働」とは、精神的、肉体的、物理的及び身体的意味におけるルーチン・ワークとは異なる、「主として知的な性質の労働」であり且つ「一貫して裁量権や判断力を行使する必要がある労働を含む」労働を意味する。そして、「高度な知識を必要とする」労働を履行する被用者は、様々な事実又は状況から分析、解釈又は推理するための先進的知識が必要であるのが一般的である。したがって、「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する⁶⁸。

「科学若しくは学識分野」とは、専門職としての地位が確立している法学、医学、経理学、保険統計学、工学、建築学、物理・化学・生物関連学、薬学、その他類似の伝統的な知的職業をいう。したがって、相当高度な知識ではあるが科学若しくは学識分野の知識には当たらない、「職人的技能若しくは熟練技術」とは区分される⁶⁹。

なお、「通常は長期課程の専門的知識教育によって獲得される」とは、学識専門職エグゼンプトの範囲を特別な学究的訓練を前提とするものに限定する趣旨の要件である。したがって、当該要件を満たすものとしては、「相応の学位 (appropriate academic)」を取得していることが最も明白であるが、「通常は (customarily)」という文言は、「学位を取得した」被用者と実質的に同じ水準の知識を有し且つ実質的に同じ労働を行っているが、職業経験と知的教育を通して、「高度の」知識を獲得した被用者もまたエグゼンプトの対象となりうることを意味するとされる。したがって、例えばロースクールを修了していない法律家や学位を取得していない化学者であっても、学識専門職エグゼンプトに該当する場合がある。

ただし、専門分野を問わず大学教育を通じて獲得される一般的知識、及び見習期間若しくは頭腦的・肉体的な作業の遂行を通じた訓練によって獲得される定型的な知識を用いて行われる労働は、適用除外の対象ではない。また、当該被用者のほとんどが高度な専門的知識教育ではなく経験によって技能を修得している職業については、学識専門職エグゼンプトの対象とはならないとする⁷⁰。

学識専門職エグゼンプトとして認定される範囲は、年々拡大している。なぜならば、学問

⁶⁷ 29C.F.R. §541.301 (a) 参照。

⁶⁸ 29C.F.R. §541.301 (b) 参照。

⁶⁹ 29C.F.R. §541.301 (c) 参照。

⁷⁰ 行政規則が学識専門職エグゼンプトとして想定しているのは、当該職種に就くに当たって、資格の認定及び免状の交付が要件とされる登録・認定医療技術者 (29C.F.R. §541.301 (e) (1))、正看護師 (29C.F.R. §541.301 (e) (2))、歯科衛生士 (29C.F.R. §541.301 (e) (3))、医療補助者 (29C.F.R. §541.301 (e) (4))、公認会計士 (29C.F.R. §541.301 (e) (5))、シェフ (29C.F.R. §541.301 (e) (6))、アスレチック・トレーナー (29C.F.R. §541.301 (e) (8))、並びに埋葬業者若しくは死体防腐処理業者 (29C.F.R. §541.301 (e) (9)) である。一方、弁護士補助職員及び法務アシスタントは、当該職務に就くにあたっては高度な専門的学位は前提基準とはされていないから、一般的に学識専門職エグゼンプトとしては認定されない (29C.F.R. §541.301 (e) (7))。また、放送ジャーナリストは、ジャーナリズムの研究がジャーナリストになるための要件ではないから、専門職エグゼンプトではない。同様に、保護監察官に要求される社会科学分野における学士号の取得という学術要件は、社会科学の研究が専門的というよりはむしろ一般教養的な学術研究にあたるから、専門職エグゼンプトには該当しない。

が進歩するにつれて学究的訓練は拡大し、専門的学位が新規のそして多様な分野に提供され、それにつれて科学又は学識の特定分野に新しい専門職が創造されるからである。そして、高度な専門的学位がある特定の職業に就くにあたっての標準的要件となった場合は、当該職業は学識専門職エグゼンプトとしての特質を具備することとなる⁷¹。

イ. 創造専門職エグゼンプト

創造専門職エグゼンプトの職務要件は、「芸術的若しくは創作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、独創性若しくは才能が要求される労働」に従事していることである。すなわち、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では、当該エグゼンプトの対象労働としては不十分であるとされる⁷²。

また、「発明力、想像力、独創性若しくは才能」という要件によって、「理解力 (intelligence)、注意力 (diligence) 及び精密性 (accuracy)」に依拠する労働と、創造専門職エグゼンプトの労働とが区別される。この区別は、被用者が行使する「発明力、創造力、独創性若しくは才能」の程度に応じて、ケース・バイ・ケースで行われる⁷³。⁷⁴

(3) 具体的適用例

旧行政規則では、専門職エグゼンプトにおいても、その職務遂行において「裁量権及び判断力」を一貫して行使していなければならないとされていた。すなわち、(旧) 29 C.F.R. §541.305(a)では、専門職エグゼンプトは、「履行するに当たって、裁量権及び判断力の一貫した行使を必要とする労働」でなければならないと規定していた。このように、専門職エグゼンプトの労働は、「裁量権と判断力を伴う (with discretion and judgment)」専門的知識の適用であるところにその特徴があり、「単なる機械的で、ルーチンな労働」は該

⁷¹ また、(注70) に列挙したものに類似の資格認定及び免状交付組織が、将来できるかもしれない。その種の組織は、類似の専門カリキュラム及び認定プログラムを創り出す。そして、その課程を修了することがある特定の職業に就くにあたっての要件となった場合には、当該課程を修了した者は、学識専門職エグゼンプトとしての特質を獲得することとなるとされる (29C.F.R. §541.301(f))。

⁷² 29C.F.R. §541.302(a) 参照。「芸術的若しくは創作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」の例としては、音楽・文筆・演劇及びグラフィックアートといった職種が挙げられる (29C.F.R. §541.302(b))。

⁷³ 例えば、俳優、ミュージシャン、作曲家、指揮者及びソリストといった職業に従事する者は、当該要件を充足する。しかし、コピースト、漫画映画のアニメーター、写真の修正係等は、当該要件を充足しない (29 C.F.R. §541.302(c))。ジャーナリストは、主たる職務が「理解力、注意力及び精密性」に依拠する労働とは対照的な「発明力、想像力、独創性又は才能」を要する労働である場合には、創造専門職エグゼンプトの職務要件を満たすと考えられる。したがって、新聞社、雑誌社、テレビ等のマスコミに勤務する被用者であっても、定期的に配信されてくる若しくは周知の情報の収集・整理・記録といった職務に従事している場合、又は送り出すニュースに対して独自の解釈若しくは分析を付加するものではない場合には、創造専門職エグゼンプトとは認定されない。一方、ジャーナリストの主たる職務がラジオ、テレビ、その他のメディアの報道である場合、インタビュー調査である場合、周知の出来事分析若しくは解釈である場合、論説若しくはオピニオンコラム等の論評である場合、又はナレーター若しくはコメンテーターである場合は、創造専門職エグゼンプトとしての職務要件を充足する (29C.F.R. §541.302(d))。

⁷⁴ 以上の学識専門職エグゼンプトと創造専門職エグゼンプトのほかに、行政規則は、「教師 (teacher)」及び一定の「法律専門職若しくは医療専門職 (practice of law or medicine)」も、専門職エグゼンプトに含まれると規定している。これらのエグゼンプトについては、職務要件のみが存在し俸給基準要件は適用されない。教師及び法律専門職若しくは医療専門職の職務要件については、拙稿、前掲(注1)『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』74-75頁参照。

当しない⁷⁵。しかし、(旧) 29 C.F.R.§541.301 以下の専門職エグゼンプトの規定において、「裁量権及び判断力の一貫した行使 (the consistent exercise of discretion and judgment)」の説明及び詳解は何も指針されていなかった。そのため、その解釈をめぐって、訴訟の場面でしばしば争われることとなった。

例えば、「裁量権及び判断力の一貫した行使」を、運営職エグゼンプトの要件である「自由裁量及び独立した判断」と同義であると解し、「とりうる行動の形態の比較及び評価、並びに多様な可能性を考慮した後の行動又は判断である」(旧 29 C.F.R.§207) と狭義に定義しながらも、「認定調剤薬剤師 (licensed compound pharmacist)」が安全で適切な薬を調合するという製薬会社の「本来の使命」を果たすに当たって、重要な判断を管理運用規程 (SOPs) の枠外で行っていたことから、「裁量権及び判断力の一貫した行使」という要件を満たしているとされた事例 (De Jesus Rentas v. Baxter Pharmacy Services Corp., 400 F.3d 72 (1st Cir. 2005)) がある。

ア. 具体的事案 (1)

本件の事案は、以下の通りである。

Xら5人は、Y製薬会社の静脈抗生物質、透析薬、及び化学療法薬の製造及び販売を促進する認定調剤薬剤師である。Xらの主たる職務は、処方箋の内容を分析・承認しそして処方箋に明示された通りの薬を調合することである。

Xらは、データ・エントリー (data entry)、調剤 (compounding) 及びラベリング (labeling) という3つの職務基点 (duty station) を順に回って職務を遂行する。データ・エントリーでは、処方箋の内容及び患者の医療情報に基づいて、処方箋が当該患者に対して適切なものであるかどうかを判定する。調剤では、要求された薬の調剤をするに当たって、薬剤技術者 (pharmacy technicians) を監督する。そして、ラベリングでは、技術者と一緒に働きそして最終的な製品が薬理学の基準を満たしていること、及びそれが正確にラベル付けされており且つ必要な文書が添付されていることを確認する。以上の各工程について、Xらは、Y社の管理運用規程 (Standard Operating Procedures、「SOPs」という。) の定めに沿って、仕事を進めることとされている。SOPs は、Y社が販売する各種の薬剤について、薬理学データの情報源としての役割も果たしている。SOPs は、Y社の被用者が職務を履行するに当たって、従うべき規範 (protocol) である。Xらは、作業方法 (practice) の変更及び新しい薬理学情報を反映させるために、SOPs の改訂に毎年参加している。

なお、Y社は、Xらに対して俸給基準で賃金支払いをなしており、専門職エグゼンプトであると考えていたため、時間外手当は支払わなかった。ところがXらは、この取扱いを不服として、訴訟を提起した。

地区裁判所は、Xらは職務の履行にあたって裁量権及び判断力を一貫して行使していたか

⁷⁵ 後掲Hashop v. Rockwell Space Operations Co. 67 F. Supp. 1287 (S.D. Tex. 1994) 参照。

ら、専門職エグゼンプトであると判示した。そこで、Xらが控訴した。

第1巡回区連邦控訴裁判所は、以下の通り判示し、Xらの控訴を棄却した。

Xらは、「学識基準 (knowledge portion)」は満たしているが裁量権及び判断力の一貫した行使を必要とする労働ではないから、専門職エグゼンプトではないと主張する。したがって、当裁判所は、当該基準について検討する。

一般的に、裁量権及び判断力の行使とは、「とりうる行動の形態の比較及び評価、並びに多様な可能性を考慮した後の行動又は判断である」とされる (旧 29 C.F.R. §541.207 等)⁷⁶。当裁判所は、以下の理由により、Xらは裁量権及び判断力を一貫して行使していると判断する。

Xらの主な仕事の一つは、特定の患者に対する処方箋一つひとつの安全性及び適正さを評価することである。もし、ある薬が特定の患者に禁忌されているとXらが判断したならば、処方箋を修正する必要があるか協議するために、処方箋を作成した医者と連絡を取る責任がある。医者と連絡を取ることに決定及びその後の打ち合わせの内容は、Xらの自由 (control) 及び判断に任されており、且つ高度の訓練をなすことをXらに要求することについては争いが無い。処方箋を作成した医者との打ち合わせの結果として、通常は、元の処方箋をどのように訂正したらよいかについてXらと医者は合意する。しかしながら、Xらと医者との意見が食い違った場合には、Xらは当該薬を調合すべきか否かを決定する前に、同僚及び責任者とその状況について協議する。Xらが判断に苦慮する問題が起こったときに同僚若しくは責任者と相談したからといって、このような場合に、Xらが裁量権及び判断力を行使しているとの認定を覆すことにはならない。

Xらは、また他の被用者を監督することに多くの時間を費やしている。監督責任は、被用者が裁量権及び判断力を行使する証明である。Xらは、調合の過程で8から10人の薬剤技術者を、そして分類の過程では2から3人の技術者を監督する。Xらは、仕事の割当てをなし、なすべき作業方法を説明し且つ仕事の最終的製造物を再検証する責任がある。技術者が失敗したときは、Xらはその間違いを正す。さらに、Y社においては、技術者について人事上の決定 (personnel decision) をする際には、Xらの評価を信頼している。最後に、Xらは他の被用者の監督に1日のほとんどの時間を費やしている一方で、Xら自らの職務を履行するにあたってはほとんど監督されない。このことは、Xらが裁量権及び判断力を行使しているもう一つの証明である⁷⁷。

⁷⁶ この「裁量権及び判断力」の定義は、運営職エグゼンプトから引用している。裁判例のいくつかは、この定義を専門職エグゼンプトの事案に適用する (Rutlin, 200 F.3d at 743, Piscione v. Ernst&Young, LLP, 171 F.3d 527, 535-36 (7th Cir. 1999), Barth v. Wolf Creek Nuclear Operating Corp., 125 F. Supp. 2d 437, 442 (D. Kan. 2000), DeBejian v. Atlantic Testing Lab., Ltd., 64 F. Supp. 2d 85, 89-90 (N.D.N.Y. 1999参照)。

⁷⁷ 本判決はこの点について、Owsley v. San Antonio Indep. Dist., 187 F.3d 521, 526 (5th Cir. 1999) (理由の一つとして、その都度の監督を受けなくて多くの決定をなしていることから、競技トレーナー (athletic trainer) は、裁量権及び判断力を行使しているとされた。)、及びQuirk v. Baltimore County, 895 F. Supp. 773, 785 (D. Md. 1995) (救急救命士は、医者その都度の監督下で働いているから、裁量権及び判断力の一貫した行使をしていないとされた。) という2つの事例を参考に掲げている。

Xらは、職務の履行に当たってSOPsに従うことを義務付けられているから、裁量権及び判断力を一貫して行使していないと主張する。しかし、この主張は誤りである。第1に、Xらは、患者の健康を損なう恐れがある場合にはSOPsに従わないことを認めている。Xらの最終的な職務は患者の健康を保つことであり、この責任を果たすためには、必要とあらば、SOPsから外れることを認めている。このようにXらは、いつSOPsから外れるかを決定する裁量権を持っている⁷⁸。

次に、SOPsは、Xらと協議した後に、Y社によって交付され及び／又は改訂される。SOPを定型化する過程で、Xらは、SOPsを再検討しそして修正及び改定の提案をする。このように、SOPsは、Y社で作業（operation）がどのようになされるべきであるか、そして新しい薬理学情報のうち何を取り入れるべきであるかについて、Xらの共同の英知を反映したものである。この再検討プロセスへの参加は、裁量権及び判断力の意思決定を意味する⁷⁹。

我々の知るところでは、薬剤師がFLSAの下で専門職エグゼンプトに該当するか否かを判断した巡回区控訴裁判所はない。しかし、競技トレーナーを専門職エグゼンプトと判示した第5巡回区控訴裁判所によって、我々の判断は支持される。前掲Owsley v. San Antonio事件では、トレーナーらは遵守することが要求されている一連の標準取扱指導書（standard treatment guidelines）により、裁量権及び判断力の行使は完全に制限されているから、専門職エグゼンプトではないと主張した（前掲、at 527 参照）。裁判所は、この主張を拒絶した。第5巡回区控訴裁判所は、「標準手引書及び指導書が存在したからといって、当該トレーナーの責務が専門職エグゼンプトの特質である裁量権及び判断力の一貫した行使を要求する種類のものではないことにはならない」と判示した。当該裁判所は、トレーナーらが標準手引書に従って行動する際に、上司から厳密な監督は受けておらず、非常事態においては当該手引書から外れる裁量権を有しているから、独立した裁量権及び判断力を行使したと判示した。

本件におけるXらは、同様にSOPsがあったとしても、裁量権及び判断力を一貫して行使していたと結論する。Xらは、ほとんど監督されないで、疑わしい処方箋を出した医者をどのようにフォローするか、患者に危害を及ぼす可能性のある薬の調合を何時止めるべきか、そして技術者への仕事の割り当て、監督、評価をどのように行うかを含めて、多大の裁量的判断をなすために専門的知識を行使している。

以上の事実は、XらがFLSAの超過時間要件から適用除外されていることの証拠である。

⁷⁸ Paul v. Petroleum Equipment Tools Co., 708 F.2d 168, 171 (5th Cir. 1983)（パイロットは、例え広範な手続マニュアルによって指針されていたとしても飛行中に非常事態が発生した場合は、適切に行動する裁量権をもっているから、裁量権及び判断力を行使していると判示された。）を参考に掲げている。

⁷⁹ Vela v. Houston, 276 F.3d 659, 676 (5th Cir. 2001)（職務の履行を指針するプロトコル及び服務規程（standing order）の制定に参加していないことを理由の一つとして、救急救命士が専門職エグゼンプトではないとされた。）を参考に掲げている。

イ．本件事案の意義と問題点

本件は、専門職エグゼンプトの要件である「裁量権及び判断力の行使」について、運営職エグゼンプトの「自由裁量及び独立した判断」要件と同様に、「とりうる行動の形態の比較及び評価、並びに多様な可能性を考慮した後の行動又は判断である」と狭義に解する立場に立った上で判断した点が第1の意義である。旧行政規則の下では、旧29 C.F.R. §541.301以下の規定に、「裁量権及び判断力の一貫した行使」の解釈について何も指針されていなかっただけでなく、創造専門職エグゼンプトについては、裁量権及び判断力要件が挙げられていなかったことから、専門職エグゼンプトの要件における位置づけ方についても問題があった⁸⁰。この点について2004年行政規則では、「裁量権及び判断力の行使」は、学識専門職エグゼンプトの主たる職務要件である、「科学若しくは学識分野において、通常は長期過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」の、「高度な知識を必要とする労働」の一要件とする型で概念の整理が行われている⁸¹。

第2の意義は、本件はマニュアルが存在した場合であったにもかかわらず、先例を引用して具体的事実当てはめながら判断した上で、「Xらは、ほとんど監督されないで、疑わしい処方箋を出した医者をもどのようにフォローするか、患者に危害を及ぼす可能性のある薬の調査を何時止めるべきか、そして技術者への仕事の割り当て、監督、評価をどのように行うかを含めて、多大の裁量的判断をなすために専門的知識を行使している」と判示し、「裁量権及び判断力の行使」の存在を認定した点である⁸²。

一方、「裁量権及び判断力の行使」を「最低限、当然のこととして、上司からの指示を求めないで、企業の根幹となる業務に影響（*affect the fundamental operation of the enterprise*）するような基幹決定をなす権限があること」とし、運営職エグゼンプトの「自由裁量及び独立した判断」要件よりも広く解する立場に立ちながらも、またスペース・シャトルの地上管制員を訓練するインストラクターという高度な知識が要求される職務に従事す

⁸⁰ 旧行政規則においては、被用者を専門職エグゼンプトとして処遇するためには、「食事・宿舍その他の便益供与分は除いて、当該被用者の労働の提供に対して、週当たり250ドル以上の額で俸給基準若しくは業務報酬基準により賃金支払がなされている」場合（簡易的要件）には、(a) 主たる職務が①(i) 通常の学校教育及び見習い又はルーチン・ワークやマニュアル業務を履行するための訓練とは異なる科学若しくは学識の分野において、通常は長期課程の専門的な知的教育及び研究によって獲得される高度な知識を必要とする労働を履行する者（学識専門職エグゼンプト）、又は(ii) 学校システム又は教育機関若しくは施設に教師として雇用され、且つ実際に職務に従事して教育活動を履行する者（教師）等とする要件に加えて、さらに②「裁量権及び判断力を一貫して行使する必要がある労働」であることを満たさなければならなかった。ただし、(b) 「芸術活動として認識される分野において、発明力、想像力若しくは才能に依拠する労働を履行する被用者」（創造専門職エグゼンプト）は、「すべての要件に適合しているものと解してよい」と規定されていた（旧29C.F.R. §§541.3(e) & 541.315）。すなわち、学識専門職エグゼンプト若しくは教師では、①の主たる職務要件に加えて、②の裁量権及び判断力要件が満たされていることが必要とされた。ただし、創造専門職エグゼンプトについては、②の要件は必要ではなく、①の主たる職務要件のみ要求された。

⁸¹ その結果、従来から議論が多かった「高度な知識を必要とする労働」については、精神的、肉体的、物理的及び身体的意味におけるルーチン・ワークとは異なる主として知的な性質の労働であり、且つ「一貫して裁量権や判断力を行使する必要がある労働を含む」労働を意味するとされた（29C.F.R. §541.301(b)）。

⁸² 本件事案の薬剤師に関しては、医師の処方箋を修正する職務上の権限を有しているという点が特徴的だといえる。

る被用者であっても、当該被用者が「明確に限定された枠内だけで (only within a well-defined framework)」判断していたことを理由の一つとして、当該被用者の判断は「企業の根幹となる事業に影響」しないから、専門職エグゼンプトではないと判断した事例 (Hashop v. Rockwell Space Operations Co. 867 F. Supp. 1287 (S.D. Tex. 1994)) がある。

ウ. 具体的事案 (2)

本件の事案は、以下の通りである。

Xら4名は、いずれも1990年に、ネットワーク・コミュニケーション・システム (「NSS」という。) のインストラクターとしてY社に採用され、模擬飛行計画 (simulated missions) において、スペース・シャトルの地上勤務者を訓練する業務に従事していた。Xらは、スペース・シャトルとジョンソン宇宙センターのミッション・コントロールセンター (「ミッション・コントロール」という。) の間を行き交うことが想定される各種情報 (communications, data, tracking, and telemetry information) の全てを、模擬実験 (simulate) し且つ教育 (instruction) する業務に従事していた。NSSインストラクターとしてのXらの仕事の最終目的 (job goal) は、スペース・シャトル計画の統合的シミュレーションにおいて、システムを模擬実験することにより、ミッション・コントロールの職員を訓練することにあつた。

なお、Xらは、採用された当初から専門職エグゼンプトとして処遇されていたが、1993年、未払超過勤務手当の支払等を求めて集団訴訟 (class action) を提起した。

テキサス州連邦地区裁判所は、以下の通り判示し、Xらの請求を認容した。

Y社は、Xらの主たる職務はナサ (NASA) のスペース・シャトル計画における、ミッション・コントロールの職員を訓練するインストラクターであるから、専門職エグゼンプトに該当すると主張する。

当法廷は、以下の通り判断する。エグゼンプトとしての教師⁸³は、「学校システム又は教育機関若しくは施設に教師として雇用され、当該職務に」従事している被用者であることが要件である (旧 29 C.F.R. §541. 301(g) (1))。Y社は、「学校システム又は教育機関」ではなく、宇宙産業を営む営利会社であることは明らかである。また、Xらのうち誰もかつて教師として訓練されたことや、(旧) 29 C.F.R. §541. 301(g) (1) に規定されているのと同様であるとみなすことができる者はいない。

次に、Y社は、Xらは教育的背景及び職務を考え合わせると、専門職であると主張する。これに対しXらは、自分たちは「実は情報化時代の流れ作業労働者である」と主張する。

学識専門職エグゼンプトの要件としては、以下の3つが要求される。すなわち、①高度な

⁸³ 旧行政規則は、学識専門職エグゼンプトと創造専門職エグゼンプトの他に、「学校システム又は教育機関若しくは施設に教師として雇用されかつ実際に職務に従事して、教育活動 (teaching, tutoring, instructing or lecturing in the activity of imparting knowledge) を履行する者 (教師(teacher))」も専門職エグゼンプトと規定されていた (旧 29 C.F.R. §541.3)。なお、2004年行政規則においても、同様に規定されている (29 C.F.R. §541.303(a)、前掲 (注74)、(注80) 参照)。

知識 (knowledge of an advanced type) でなければならない。したがって、一般的に考えれば、高等学校レベルでは獲得することができないレベルの知識であることを要する。次に、②科学若しくは学識分野における知識でなければならない。そして、③要求される知識は、通常は長期課程の専門的な知的教育及び研究によって獲得されるものでなければならない。

専門職エグゼンプトとして処遇するための要件としては、「長期課程の専門的知識教育及び研究」による、高度の知識を獲得していることが必要であること (旧 29 C.F.R. §541.301(d))。すなわち、当該エグゼンプトは、当該職務に参入するための前提要件となる研究課程を経ていることが求められる。しかるに、NSS インストラクターの研修プログラムの前提として、それ以前において、専門的教育課程を受けていることが要件とはされていない。一方、本件では、Xらが電子工学及び数学といった分野で、学位を有していたことについては争いが無い。加えて、Xらの多くは、物理学、アナログ及びデジタル回線学、コンピュータ・プログラミング学及び無線通信学 (radio frequency communication) の研究に携わっていた。Xらが有するこれらの多大な学問的業績は考慮するに値するけれども、エグゼンプト処遇できるかの法的判断は、「彼らの仕事の職業的威信 (the credentials they brought to their jobs)」によって決定されるのではなく、「使用者によって要求される資格 (the qualifications required by their employer)」によって決定される。Y社の募集要項には、将来NSS インストラクターになるためには、「電子エンジニアリング分野における科学の学位、電子エンジニアリング工学、コンピュータ科学、物理学若しくは数学の学位、又はNCC及び/若しくはMCC (Mission Control Center) のオペレーション (operation) と同等の経験若しくは知識を有することが必要である」と記されている。しかし、前記リストは、具体的な研究業績を何も要求していない。事実、MCC のオペレーションと「同等の経験」若しくは「知識」を有していれば、それ以外の学位は何も要求されていない。

NSS インストラクターは、応募に当たって有していた資格だけで、インストラクターとしての資格が付与されるわけではない。彼らは、また最長1年間の広範囲なそして高度な専門性を有する、職場内研修を経験することが要求される。当法廷は、Xらは採用後に行われた、これらの専門教育研修を履修することによって、専門職としての専門的学識を獲得したと考える。

当法廷は、日常業務とか機械技術の習得には実際非常に適しているとされる、「実地訓練」や「見習」教育によって、スペース・シャトル計画のような複雑な模擬実験システムを習得することが誰にでもできるとは考えてはいない。また、技術の急速な進歩は、被用者に求められる複雑な仕事をなすためには、正規の教育の後で専門的な訓練を受けることが求められているということも理解している。(旧) 29 C.F.R. §541.301(e)(2)には、専門職エグゼンプトの対象範囲は知識及び技術の進歩につれて「拡張していく」と規定されているが、このことは、Xらに課せられた複雑な仕事をなすために要求される知識に関する限りは確かに真実である。当法廷が知る限りでは、XらがNSS インストラクターとしての資格を得るに至っ

た、スペース・シャトル・オペレーションには学位がない。(すなわち、学校では当該知識を獲得することができない。) Y社によって提供される、NSS インストラクターに要求される一般的な技術的背景に結びついた広範な高度専門研究過程が、Xらに対し、単なる見習研修ではなく専門職エグゼンプトに要求されるのと同等の高度な知識をもたらしたことは確かである。

しかしながら、学識要件だけで、XらをFLSAに規定される、専門職エグゼンプトであるとするには不十分である。労働を履行するにあたって、裁量権の一貫した行使も必要である。被用者の有利になるようエグゼンプションを狭義に解釈するとの前提の下で、当法廷は、本件におけるXらが専門職エグゼンプトに該当させるに十分な裁量権及び判断力を行使しているとは判断しない。なぜならば、その種の裁量権は、「最低限、当然のこととして、上司からの指示を求めないで企業の根幹となる業務に影響を与えるような、基幹決定をなす権限がなければならぬ」と考えるためである。

例えば、航空機のパイロットは、天候状態により離陸を取りやめるか続行するかを決定する権限を有しているから、専門職エグゼンプトであるとされる (Paul v. Petroleum Equipment Tools Co., 708 F.2d 168, 171 (5th Cir. 1983))。その種の決定は、まさに航空機の実運用 (operation) そのものであり、裁量権というものが被用者の訓練を通して獲得される技能や技術の単なる適用以上のものであることを当然に含むことを示唆している。すなわち、専門職として高度に訓練された技術者と区分されるためには、そのような裁量権は、また当該被用者が従事している業務を実効的なものにする根幹的且つ独立した能力であるはずである。

なお、訓練計画に関する立案は、全てスーパーバイザーによって事前に承認されており、また故障した場合の対応方法の大部分は、マニュアルに定められている。Xらが高度な訓練及び経験を行使して判断しているのは確かであるが、その判断は明確に限定された枠内に留まるものであり、当法廷はそのような枠があることは、「裁量権及び判断力」を行使していないことの現れだと考える。

以上により、当法廷は、Xらが根幹的業務において、重要且つ高度な労働を履行し熟練労働者として立派な業績あげていることは認める。しかしながら、NSS インストラクターとしてのXらの実際の職務は、Xらの有利になるように狭義に解釈するならば、FLSAに規定する専門職エグゼンプトのレベルには達していないと判断する。

エ. 本件事案の意義と問題点

前掲Arnold v. Ben Kanowsky, Inc.事件においても述べたように、使用者が被用者を専門職エグゼンプトとして取扱うためには、「裁量権及び判断力の一貫した行使」を要する労働であることを証明しなければならない (旧 29 C.F.R. §§541.3(e) & 541.315)。しかも、FLSAに対する適用除外が全てそうであるように、使用者のなすエグゼンプトの立証は、狭義に且

つ被用者の有利に解釈されなければならないとされていた⁸⁴。

本件は、学識専門職エグゼンプトであると認定されてもおかしくない事案であったものの、エグゼンプトか否かの臨界的事案について、裁量権の一貫した行使という要件については「被用者に有利に、且つ狭義に解する」という原則を厳格に適用した結果、エグゼンプトではないと判断されたといえることができる。本件では、学校教育以外のプログラムによる教育によっても、「長期課程の専門的知識教育及び研究」とする「学識要件」を満たすとされたにもかかわらず、「裁量権の一貫した行使」という要件が満たされていないことから専門職エグゼンプトではないと認定された。

まず学識要件であるが、学識専門職エグゼンプトとして処遇するためには、「長期課程の専門的知識教育及び研究」による高度の知識を獲得していることとする要件を満たさなければならない（旧 29 C.F.R. §541.301(d)）。しかもその種の研究過程が、当該職務に参入するための前提要件でなければならない。しかし本件では、①スペース・シャトルの地上管制員を訓練するという高度な知識をXらが有していること、及び②技術が進歩することによって専門職エグゼンプトの対象が拡大しているにもかかわらず、それに対応した学校教育プログラムが発展していない領域では、学校教育以外の教育プログラムによっても学識要件を満たしうるとした。

しかしながら、「裁量要件」については、「最低限、当然のこととして、上司からの指示を求めないで、企業の根幹となる業務に影響を与えるような基幹決定をなす権限がなければならない」との基準を示している。その上で、訓練計画に関する立案が全てスーパーバイザーによって事前に承認されており、また故障した場合の対応方法の大部分がマニュアルに定められていることからXの判断は明確に限定された枠内に留まるものであり、そのような枠があることは、「裁量権及び判断力」を行使していないことの表れだと認定した。

技術が進歩しているにもかかわらず、これに対応する学校教育プログラムが発展していない領域では、学校教育を厳格には要求しない例もあるが、このようなケースでも何らかの専門教育プログラムは要求されていたこと、あるいは同種の仕事をなし且つ同じような賃金を得ていたとしても、専門的学位を有するエンジニアは専門職エグゼンプトとして処遇することができるのに対し、その種の学位を有さない技術者はエグゼンプトとしては処遇することができないこと等の矛盾も指摘されていた⁸⁵。そこで規則改正案では、学位がなくてもそれを有している場合と同等の専門的知識を必要とする職務に従事していた場合には、一定の学校教育を受けた後一定の職務経験を積み、学識専門職エグゼンプトとするよう解釈できる提案がなされていた。しかし2004年行政規則では、専門職エグゼンプトの学識要件の基本

⁸⁴ Reich v. Newspapers of New England, Inc., 44 F.3d 1060, 1070 (1st Cir. 1995) でも、第1巡回区控訴裁判所は、「FLSA事件においては、使用者は、被用者がエグゼンプトであることを確定する義務を負っている。しかも、FLSAは救済的特質 (remedial nature) を有しているので、適用除外はそれを主張しようとする使用者に対しては、狭義に解釈されるべきである」と判示している（前掲De Jesus Rentas v. Baxter Pharmacy Services Corp., 400 F. 3d 72 (1st Cir. 2005) 参照）。

⁸⁵ GAO, supra note at 22 参照。

的構造は何の変更もなされなかった。ただし同要件については、従前より広く解する見解が示されている。

4. エグゼンプト制度の運用実態

アメリカにおいて、現在どのくらいの数の労働者がエグゼンプトとして処遇されているかについて調べた最新の統計資料は、見当たらない。ただし2004年改正前のものではあるが、国税調査局（Census Bureau）が実施した1999年の「最新人口調査（Current Population Survey）」をもとに、合衆国労働省が「賃金俸給被用者に占めるエグゼンプトの比率」をまとめた資料がある⁸⁶。以下では、この資料を参考にして、エグゼンプト制度の最新の運用実態について推測する。

次項の表（＜エグゼンプト制度の運用実態＞）は、1999年当時の数値をもとに、2004年基準を適用した場合のエグゼンプト労働者の変動を試算したものである。この表によると、2004年基準を適用させると新たに670万人の労働者がノンエグゼンプトに区分されることとなり、アメリカの賃金・俸給払労働者のうち、エグゼンプトの占める比率は15.8%となる。この比率を2010年時点の総雇用者数12,709.7万人⁸⁷に適用させると、その数は2,008.1万人である。

すなわち、約2,000万人、アメリカの全雇用者の16%弱の労働者が、現在FLSA13条(a)(1)に規定するエグゼンプトとして処遇されていると推測することができる。

⁸⁶ 「賃金俸給被用者に占めるエグゼンプトの比率」によると、1999年当時、エグゼンプトの占める比率は約21%とされた。

＜賃金俸給被用者に占めるエグゼンプトの比率＞

(単位；千人)

職 種	賃金・俸給 雇用者数	FLSA13条(a)(1)に規定 するエグゼンプト数	エグゼンプト の占める比率
管理職、経営関連職、専門職、 コンピュータ・プログラマー	35,297	21,205	60%
監督職	7,317	1,949	27%
その他の技術職及び運営職補助 ／事務職	20,786	677	3%
営業職	9,961	1,703	17%
その他の職種	45,602	0	0%
計	118,963	25,534	21%

出典；The “New Economy” and Its Impact on Executive, Administrative and Professional Exemptions to the Fair Labor Standards Act (FLSA), <http://www.dol.gov/asp/programs/flsa/report-neweconomy/541rep1.htm>

⁸⁷ Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, “ May 2010 National Occupational Employment and Wage Estimates ” 参照。

＜エグゼンプト制度の運用実態＞

(単位；千人)

職 種	1999年人口調査				2010年人口調査			
	雇用者数	旧基準適用		2004年基準適用		雇用者数	エグゼン プト数	割 合
		エグゼン プト数	割 合	エグゼン プト数	割 合			
管理職、経営関連職、 専門職、プログラマー	35,297	21,205	60.1%	Δ6,700 ⁸⁸	Δ9.1%	—	—	—
監督職	7,317	1,949	26.6%					
その他の技術職及び運 営職補助／事務職	20,786	677	3.3%					
営業職	9,961	1,703	17.1%					
小 計	73,361	25,534	34.8%	18,834	25.7%	(78,136)	(20,081)	25.7%
その他の職種	45,602	0	0%	0	0%	(48,961)	0	0%
合 計	118,963	25,534	21.5%	18,834	15.8%	127,097	(20,081)	15.8%

第4節 日本法への示唆

以上、アメリカ法を分析すると、日本法への示唆となりうるアメリカ法の特徴としては、ホワイトカラー・エグゼンプション制度の3要件がある。すなわち、アメリカのFLSAには、俸給基準要件、俸給水準要件、職務要件が設けられており、それについてのかかなり詳細な規則が定められている点を指摘できる。

このように、一定範囲のホワイトカラー労働者に関する労働時間規制の特例対象者⁸⁹の要件を、俸給基準要件、俸給水準要件、職務要件という形で明確化することは、検討に値するといえる。アメリカでは、適用除外者はこの3要件に照らして客観的に判断されている。しかし、これら3要件をそのまま導入することの問題点もまた指摘されている。

以下では、これら3要件を仮に日本へ導入するとしたならば、考慮しなければならない事項について個別に検討し、まとめとする。

1. 俸給基準要件についての考慮事項

アメリカでは、俸給基準要件の下で行政規則で認められない減額が行われた場合、それが「現実の慣行」となっていれば、減額された本人のみならず同じ管理職のもとにいる同職種の労働者全てが適用除外の対象からはずれることとされている⁹⁰。

一方で、旧行政規則においても、不適切な減額が①(i)意図的ではない又は(ii)労働の欠如

⁸⁸ 労働省賃金労働時間局の試算によれば、2004年改定で、①俸給水準の引き上げにより130万人、②職務要件の変更により260万人、そして③ブルーカラー労働者を一括してエグゼンプトの対象から除外したことにより280万人、計670万人の労働者が新たに時間外割増の対象となったとしている (Federal register/ Vol. 69, № 79/ Friday, April 23, 2004/ Rules and Regulations, at 22123)。

⁸⁹ 日本の現行制度との関係でいえば、労基法41条2号の「管理・監督者」に留まらず、同38条の3の「専門業務型裁量労働制」適用対象者、同38条の4の「企画業務型裁量労働制」適用対象者を含む、労働時間規制の適用除外・特例の対象労働者をいう。

⁹⁰ 29C.F.R. §541.603(a) (b) 参照。

以外の理由でなされた場合には、②使用者がそのような減額に対する弁済をなし且つ③今後は規則を遵守することを約束するならば、エグゼンプトとしての取扱いをし続けることができる（是正規定（window of correction））と規定されていた⁹¹。

また、2004年改正で、使用者が①規則で認められない減額を禁止する明確な方針を事前に労働者に通知し、②苦情処理手続を整備し且つ③不適切な減額分の弁済をなし将来における当該方針の遵守を約束する場合には、労働者の苦情申立の後も不適切な減額を継続することにより、当該方針に意図的に違反しない限りいかなる労働者についても適用除外要件の充足を否定されないという規定（救済規定（safe harbor））が新設された⁹²。この規定は、裁判所で俸給基準要件の充足の可否が争われる場合に、使用者にとっては①②の事前手続の履行が抗弁となって免責の可能性が認められうるものであるから、使用者が同手続を整備するインセンティブとなり、かかる使用者により設けられた自主的な苦情処理手続を通して、同要件の適切な運用の確保と紛争の未然防止を図るといのがその主旨である⁹³。

俸給基準要件、特に減額禁止の原則を導入する場合には、その円滑な運用を担保するという観点からも、アメリカにおいて採用されているような、不適切な減額に対する対応策を規定することの意味は大きい。今後、労働者が多様化するなかで、後述する職務要件につき完全に客観的且つ明確な基準を確立することは、必ずしも容易でないことも合わせ考えると、かかる労働者に対応しつつ紛争の未然防止を図るとい見地からも、当該手続的規定の導入は、検討に値する⁹⁴。

2. 俸給水準要件についての考慮事項

アメリカでは、エグゼンプトとして処遇するためには、一定額以上の俸給を得ているという俸給水準要件を充足しなければならない。そして、当該要件を充足した者だけが、職務要件を満たすことが求められるという構造になっている。また、年間賃金総額で10万ドル以上が支払われている被用者は、常態として、管理職エグゼンプト、運営職エグゼンプト若しくは専門職エグゼンプトとして認定されるための職務要件の少なくとも1以上を満たすならば、エグゼンプトと認めることで、職務要件が大幅に緩和されている（高額賃金エグゼンプト）⁹⁵。

日本の場合も、管理・監督者の判定にあたっては、「待遇に対する留意」が挙げられている。すなわち、「定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇待遇が講じられているか否か」等が、重要な基準となってい

⁹¹ 旧29C.F.R.§541.118(a)(6)参照。なお、2004年行政規則の下でも、おおむね同様の要件で免責を認める規定は存在する（29C.F.R.§541.603(c)）。

⁹² 29 C.F.R.§541.603(d)参照。

⁹³ 69 Federal Register at 22122, 22182参照。

⁹⁴ 梶川敦子、前掲（注1）「ホワイトカラー労働と労働時間規制の適用除外—アメリカのホワイトカラー・イグゼンプションの検討を中心に—」124頁参照。

⁹⁵ 29 C.F.R.§541.601(a)参照。

る⁹⁶。しかし、これはあくまでも「労務管理につき経営者と一体的な立場にある者」の判断要素の1つとして掲げられているにすぎず、またアメリカのような具体的な水準の提示はない。すなわち、賃金等の待遇は考慮すべき判断要素ではあるが、それはあくまでも職務の重要性を判断する上での基準であって、管理・監督者の第一義的な要件とはされていない⁹⁷。

経済的処遇を重視するアメリカの制度の下では、適切な俸給水準の設定によるエグゼンプトの範囲の限定を行うことが求められるといえる。一方、日本では「健康確保及び余暇時間の保障」が労働時間規制の目的の一つとされているから、アメリカのように俸給水準が第1の基準とはならないということであろう。しかし、後述するように、労基法41条2号が適用除外するのは、労働時間（32条）、休憩（34条）及び休日（35条）規制にとどまらず、法37条のうち深夜業を除く、時間外及び休日の割増賃金規制をもその対象に含んでいる。したがって、アメリカと同様に、経済的処遇という観点からも、適用除外の対象を検討することが必要というべきであると思われる。その意味で、賃金等の待遇に関する要件は重要である。日本の行政通達がいうように、役職手当が支給されているからといって、実態が伴わない場合には、これを管理・監督者とすることはできない⁹⁸が、逆に十分な手当が支給されていない場合には、この者の地位あるいは職務の重要性に疑問が出てくる。しかし、その水準を一義的な金額で法定することが最も有効な手法なのかは検討の余地がある。

3. 職務要件についての考慮事項

日本の労基法上の管理・監督者は、「部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」とされる。しかし、その具体的職務要件については、必ずしも明確な解釈等が示されていない。

アメリカにおけるエグゼンプトの職務要件は、管理職エグゼンプトにあつては、①「主たる職務が、当該被用者が雇用されている企業の管理又は慣習的に認識された部署若しくはその下位部門の管理であること」、②「常態として他の2人以上の被用者の労働を指揮監督していること」、及び③「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」というものであり、内容の具体化がなされている。

また、運営職エグゼンプトについては、相対的にはかなり不明確な要件が残されているが、①「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体に直接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」、及び②「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」というものであるから、要件それ

⁹⁶ 昭和63・3・14基発150号参照。

⁹⁷ なお裁量労働制にあつては、賃金若しくは待遇に関する事項は労使協定の締結事項（労基法38条の3）とも、また労使委員会の決議事項（同38条の4）ともされていない。

⁹⁸ 昭和63・3・14基発150号参照。

自体の位置づけは日本の管理・監督者に比べれば明確である。

このように、アメリカのエグゼンプトは、日本の管理・監督者に比べ、その要件の位置づけと内容が明確である⁹⁹。したがって、日本における一定範囲のホワイトカラー労働者に関する労働時間規制の特例の対象者を明確化するにあたっては、アメリカにおけるエグゼンプトに対する職務要件に類似した判断基準を導入することは検討に値する。

またアメリカでは、事業の運営に関連する活動と、製造又は小売・サービス部門の販売とを区分するために、「運営職／現業職二分法」が使われている。これは、運営職エグゼンプトの要件である「管理若しくは事業運営全体に直接関連する」労働であるかどうかを判断するにあたって、労働長官の解釈例規によって提示されたものである¹⁰⁰。しかし、対象労働者の職務を明確化する手段としては、アメリカにおいても統一的基準として確立されていない。したがって、日本への導入は、時期尚早と考える。

以上のように、アメリカのエグゼンプトは、俸給基準、俸給水準、及び職務内容の3つがいずれも独立した要件として位置付けられており、且つその内容についても、俸給水準については一義的な金額で示されているほか、俸給基準についても実際に働いた時間にかかわらず、定額の賃金を支払うことが原則として要件となることが明示されている。職務内容については、不明確な面が残るものの内容の具体化がなされている。このように、アメリカにおけるエグゼンプトの要件は、その位置づけと内容が明確である。しかし、労働者が多様化する現況において、一義的な要件での限定は困難である。その判断はケース・バイ・ケースによらざるを得ない以上、完全に客観的且つ明確な要件の設定ができるかどうかについては、検討を要する問題である¹⁰¹。

また、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションは、それ自体としては割増賃金支払義務を免除する制度であり、そもそも労働時間それ自体に関する制度ではない。さらに、アメリカの制度は、経済的な処遇を専ら重視しており、日本の制度とはその趣旨を異にする。したがって、それをそのまま導入することは、長時間労働の放置やサービス残業の合法化につながる懸念があり、「健康確保及び余暇時間の保障」という観点からは、問題が残ることに対する留意も必要であろう。

⁹⁹ アメリカの専門職エグゼンプトは、主たる職務が科学・学問の分野に関わる高度の知識を要する業務、又は芸術・創造分野の独創性・創造性を要する業務のいずれかである必要がある。こうした要件は、日本の管理・監督者の要件とは異なるが、「専門業務型裁量労働制」の対象職種と共通性がある。しかし、専門業務型裁量労働制の対象職種と比較すると、職種を限定していないため、管理職エグゼンプトや運営職エグゼンプトとは逆に、アメリカにおける要件の方が明確性を欠いている。これは、制度の違いによるところが大きく、職務要件の明確化という意味では、日本の専門業務型裁量労働制が最も明確であるといえるかもしれない（労働政策研究・研修機構、前掲（注1）「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」79－81頁（山川隆一執筆部分）参照）。

¹⁰⁰ 「運営職／現業職二分法」は、労働長官の解釈例規に従って、当該労働者が「管理方針若しくは事業運営全体に直接関連する」労働に従事しているか否かは、当該労働者の「主たる活動」が「現業職」としての活動とは区分される、「運営職」としての活動かどうかによって判断される（Reich v. New York, 3F.3d 581 (2nd Cir. 1993)、前掲（注61）参照）。

¹⁰¹ 2004年改正でも、判断が主観的になりやすく訴訟原因ともなっていた運営職エグゼンプトの「自由裁量及び独立した判断の行使」の要件の変更が検討されたが、結局これに変わる客観的な基準が確立できず残存した。

JILPT 資料シリーズ No. 104

労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査

発行年月日 2012年3月30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

(照会先) 国際研究部 TEL:03-5903-6321

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2012 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)