

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（従来の協約等による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