

# 先進諸国の動向

## ドイツ 労働時間「延長」の兆しも

ドイツはこれまで、労働時間短縮の国として知られてきた。金属産業（西独地域）の週三五時間制はその象徴といえる。また、週二八・八時間制を導入して雇用を守ったフォルクスワーゲンの施策は、ワークシェアリングの代表事例として知られている。しかし、長引く経済低迷と高い失業を背景に、最近では労働時間の延長が提起され、変化の兆しが見え始めた。

連邦統計庁が今年一月に発表した統計によると、一人当たりの年間総労働時間は二〇〇三年で一四四五時間であり、その前年には一四四三時間と過去最低を記録している。ただし今世紀に入り、それまでの低下傾向は止まったかに見える。労働時間の微増傾向は研究機関の予測にも表われており、IA

B（労働市場職業研究所）は、〇四年の所定外労働時間は一人当たり四七・一時間となり、対前年比二％増加すると見込んでいる。もちろん、日本の〇三年実績二二〇時間（厚生労働省毎月勤労統計、平成一五年）に比べれば、絶対値は低い。

週当たり労働時間は、原則として労使交渉によって決定される。九五年以来導入されている金属産業（西独地域）の「週三五時間労働」はドイツの労働時間短縮の象徴であり、一方、公務部門の週三八・五時間や化学産業（西独地域）の週三七・五時間などは、国内では一般的な水準だ。協約に基づく一人当たり平均週労働時間は、WSI（ハンス・ベックラー財団付属経済社会科学研究所）によると、〇二年時点で、

西独地域三七・四時間、東独地域三九・一時間となっている。

### 法制度からみた労働時間

このような労働時間は、「協約自治」の原則に基づき、原則的には労使が規定している。九四年制定の労働時間法は、一労働日当たり八時間を超えてはならない（時間外労働を含めた実労働時間）と原則を示しつつ、変形（弾力的）労働時間導入の場合や、労働協約あるいは労働協約に基づく事業所協定、その他同法で定める例外規定などによって、一定の条件のもとでの延長を可能にしている。また、この法律では、いわゆる時間外割増賃金に関する規定がない。ただし、時間外労働について、労働協約で所定労働時間を超過した際に賃金の割増を定めている場合が多い。また、労働協約で、時間外労働分を「労働時間口座」に貯め、それをまとめて休暇として処理するシステムも多くの産業分野で見られる。

### 金属産業労働協約の波紋とさまざまな動き

このような「時短の国」ドイツでも、最近変化の兆しが出てきた。金属産業で今年二月に締結された労働協約では、週三五時間（西独地域）の原則は変えないものの、高い技能資格をもつか、あるいは職位のランクが高い従業員に対して、事業所の従業員数の五割までを、週四〇時間労働に就かせることを可能にしている。これまでの協約でも、事業所全体の一八％の従業員に週四〇

時間まで延長させることができたが、その範囲が広がったことになる。さらに、「競争力を明らかに高め、かつ職場を守る」ことができる場合、労使合意を前提に、その対象事業所内の週四〇時間労働を可能にしている。このケースでは、ジーメンス社が、移动通信関連の事業所（二〇〇〇人規模）で週四〇時間モデルを、IGメタル（金属産業労組）の同意を経て導入するなど、明らかな「延長」の動きも出ている。

IGメタルによると、協約を結んでいる六〇〇〇事業所のうち、二七〇〇事業所が、何らかの労働時間の延長措置を実施している。その中には、ダイムラー・クライスラー、BMW、ポッシェンなどの大企業が含まれる。ただし、これらの対象事業所は研究開発部門が多く、製造現場などへの波及は限定的だ。一方で、フォルクスワーゲン型ワークシェアリングモデルを採用する企業もある。昨年秋季以降、オベルが主力工場週三〇時間制の導入、ドイツテレコムが週三八時間から週三四時間への労働時間削減を打ち出して話題となった。また、バーデン・ヴェルテンベルク・エネルギー会社でも、週四日労働制を導入している。

公務分野では、地方自治体の労働時間延長が提起され、労使の大きな争点となりつつある。三月末から四月初めにかけて、バイエルン州で週四二時間制、ノルトライン・ヴェストファーレ



時短の国・ドイツでも壁につきあっている

ン州で新採用労働者への週四一時間制（同州の公務員にはすでに一月より適用済み）が州当局から提起された。とくにバイエルン州首相E・シュトイバー氏（キリスト教社会同盟CSU党

首）を中心に「延長」の声が強まっている。これに対し公務労働者を組織するVerdi（統一サービス産業労組）のF・ブジルスケ委員長は「公務分野だけで一〇万人以上の職が失われる」

とし、ストライキも辞さないと反発している。この論争は四月末時点で未解決であるが、論議はさらに活発化する様相を見せている。

（国際研究部 主任調査員・吉田和央）

## フランス 時短でも仕事は減らない？—週三五時間労働制とその影響—

週法定労働時間が従来の三九時間から三五時間に短縮されたフランス。その背景には、一九七〇年代後半から陥った深刻な経済不況や、上昇傾向の続く失業率が存在する。フランスの時短政策の目的は、労働時間の短縮を軸とする新たな働き方の導入により、企業や経済の成長を促し、雇用増加へ結びつけることであった。こうした政府主導の時短政策は、「雇用創出型ワークシェアリング」と特徴づけられ、その雇用創出効果が常に注目されてきた。

一方で、実際に働く人々の生活には、どのような影響を与えているのか。労働時間の短縮は、一九九八年六月の「労働時間短縮に関する方向付けとインセンティブ付与のための法」（いわゆる「オブリ第一法」と二〇〇〇年一月の「交渉にもとづく労働時間の短縮に関する法」（いわゆる「オブリ第二法」）による労働法典の改正で実現した。これにより、二人以上の事業所では二〇〇〇年二月から、二人以下の事業所では二〇〇二年一月から、週三五時間制（特定の業種や業務については、特例あり）が導入された。ただし、二〇〇一年九月にフランス政府は、時間外労働も含めた労働時間の上限の一時

的引き上げを実施している。経済情勢をふまえ、中小企業を中心とした使用者側の負担を考慮したためである。

た。しかし、オブリ第一法で「実労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下において、職務遂行及び個人的な事務を行うために中断することのない職務遂行に関連した労働時間をいう」とした新たな定義が導入され、さらに同第二法で、食事・休憩時間及び着替え時間が具体的な項目として付加された。

法定労働時間の原則は、週三五時間であるが、労働時間の再編を容易にするため「変形労働時間制」が認められている。これは、拡張された集団協定や労働協約、または企業や事業所の協定もしくは合意がある場合、一年間を平均して一週間当たりの労働時間が三五時間を超えず、かつ一年間の総労働時間が一六〇〇時間を超えないときは、当該年のすべてまたは一部の期間において、週労働時間を変更することができるという制度である。週三五時間または一年単位の変形労働時間制における一六〇〇時間を超える労働時間は、「超過勤務時間」とされる。週八時間未満の超過勤務の場合は二五％、八時間を超える場合は五〇％の超過勤務手当が支払われる。また、一定時間以上の超過勤務を行った場合、労働者には超過勤務手当に加えて有給の「代償休日」を取得する権利が発生する。ちなみに「実労働時間」の定義は、従来、労働法典において「実際に職務が遂行されている時間であり、着替えや食事に必要な時間を除く」と規定されてい

た。しかし、オブリ第一法で「実労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下において、職務遂行及び個人的な事務を行うために中断することのない職務遂行に関連した労働時間をいう」とした新たな定義が導入され、さらに同第二法で、食事・休憩時間及び着替え時間が具体的な項目として付加された。

こうした三五時間制は、労働者にはどのような受けとめられているのか。二〇〇一年五月、雇用連帯省は「労働時間短縮が生活形態に与えた影響—一年経過後労働者はなにを考えているのか?—」と題する調査報告書を発表している（注）。本報告書は、二〇〇〇年一

一月から二〇〇一年一月にかけて、三五時間制に移行済みの労働者一六一人を対象に行った面接調査の集計結果である。それによれば、調査対象の労働者の五九％が「日常生活が向上した」とし、職階が高いほど肯定的に評価する傾向がある。その差は男性よりも女性において著しい（管理職の女性で七二・五％、職業資格を持たない女性は四〇・二％）。「仕事と家庭の両立」の負担を感じている同じ女性でも、その立場によって時短の影響も異なるという結果となっている。労働条件への影響では、四五・六％の労働者が「変化なし」とし、「悪化した」が二八・〇％、「改善された」が二六・四％と続き、評価は微妙なものとなっている。ただし、職階・性別でみると、職業資格を持たない女性の労働者の三五・四％が「悪化した」と回答している。仕事量については、時短は仕事の減少にはつながっていないようだ。「短縮された時間内で以前と同量の仕事をこなさなければならぬ」とする者が四一・九％、「仕事の兼務が増加した」とする者も四八・四％に上る。時短は「労働密度の強化」を引きおこしており、およそ三割が「ストレスの増加」を訴えている。特に労働条件が「悪化した」とする者の中では、六割を超えている他方で、時短により「部署の人員が増加した」とする者も半数おり、この場合は労働条件に対する時短の影響を肯定的にとらえる傾向が強い。

「雇用創出」「仕事と家庭の両立」等

この調査では、「時短」労働条件の「改善」とは決していえないことが明らかにされた。「ワークシェアリング」

「雇用創出」「仕事と家庭の両立」等

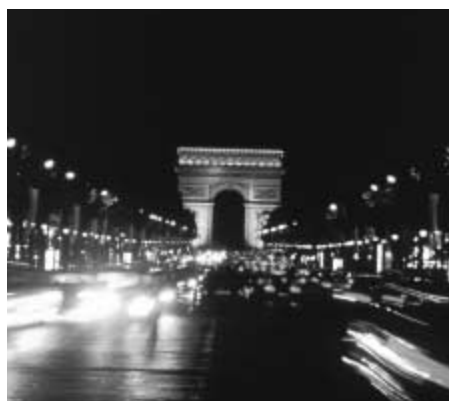
「雇用創出」「仕事と家庭の両立」等

「雇用創出」「仕事と家庭の両立」等

「雇用創出」「仕事と家庭の両立」等

「雇用創出」「仕事と家庭の両立」等

「雇用創出」「仕事と家庭の両立」等



35時間制導入の効果は判定が難しい



というキーワードとともに注目されるフランスの三五時間制。全事業所への適用は開始されたばかりだ。その影響や効果の分析にはもう少し時間が必要

といえる。

(注) 本調査結果については、日本労働研究機構(二〇〇二)「週三五時間労働制がもたらした影響」『海外労働時報三二二号』及び、

矢野昌浩(二〇〇二)「週三五時間労働時間法と雇用連帯省報告」『労働法律旬報一五二四号』に詳しい。

(国際研究部 町田敦子)

国産業連盟)の調査では、英国の労働者の三三%が同意書にサインしているという結果もでている。

## EUを揺らす「オプト・アウト」

英国の労働時間は、他のEU諸国と比較して最も長いと言われている。EU全体の週平均労働時間が四〇時間をわずかに超える程度で、加盟国の半数以上が四〇時間を下回っているのに対し、英国は四三時間を超えている。TUC(英国労働組合会議)の調査(一)によると、週の労働時間が四八時間を超えている労働者の数は約四〇〇万人で全体の一六%、一〇年前と比較すると約三十五万人多くなっている。週の労働時間を四八時間以内に制限することを定めた「EU労働時間指令(Council Directive 93/104/EC)」を導入したにもかかわらず、六人に一人が週四八時間を超えて働いているという計算になる。

## 歴史的には限定的な法規制

ところで、英国では、そもそも従来から、労働時間規制はほとんど婦人・年少者を対象にしたものでしかなかった。成人男子の労働時間規制は、特に安全上規制が必要な業種に対してのみ限定的に行われてきたに過ぎない。労働時間に関する諸法を統合し、最初の近代的工場法が制定されたのは一八七八年であった(二)。一九八〇年代に入ると、保守党政権は、男女平等原則に反し、かつ労働経済を阻害するとの理由から、労働時間規制を廃止する方針を明らかにする。英国の経済競争力を回復するためには、徹底的な自由市場政策を追及する必要があると考えたサッチャーは、繁栄の弊害となる他の規制緩和と同様、このように限られた労働時間規制まで撤廃してしまった。結局、一九九七年まで続いた保守党政権のもとで残った労働時間規制は、一九三三年および一九六三年の児童少年法(Children and Young Person Act)による一三歳以上の就学児童の労働時間、日曜労働の禁止のみであった。

## 「EU指令」の導入

しかし、一九九七年五月に労働党が

政権に返り咲いてから、事情は一変する。すでに、保守党政権が無効を主張していた「EU労働時間指令」の有効性が欧州裁判所の判決で確認され、英国政府はこの指令の履行義務を受ける立場に置かれていたわけだが、ブレア新内閣は、直ちに「一九九八年労働時間規則(Working Time Regulation 1998/SI 1998 No.1833)」によって、労働時間指令の国内法を実施した。この規制は、内容自体は比較的緩いものではあったが、労働時間に関する法規制が、成人男子を含めて一般的に適用されたことは、英国法史上特筆すべき画期的な出来事であった(三)。

「EU労働時間指令」の導入に合わせ、週の労働時間を四八時間以内に制限する同規則を布いたにもかかわらず、英国の労働時間はどうしてこも長いのだろうか。TUCはこの要因について、「オプト・アウト」(労働者の同意を得た場合のみ週四八時間の上限を超えて労働させることを認める特例規定)を英国が採用している点を指摘している。

実際、使用者側のあるアンケート調査では、七五九社中六五%の企業が、自社の従業員(一部または全部)に「オプト・アウト」に同意するように求めているほか、同じく使用者側CBI(英

EU委員会は、このような「労働者の同意」が一般化していて、事実上労働者の選択の自由を制限していると指摘している。この「オプト・アウト」をめぐる、今英国の労使は大きく揺れている。使用者側CBIによれば、使用者は「オプト・アウト」に署名するよう労働者に日常的に圧力をかけているわけではないし、被用者は進んで(割増手当のために、あるいはキャリアアップの理由で)長時間働いているのであり、長時間労働ができなくなれば、多くの被用者が個人的権利の侵害だと考えるだろうと主張している。また同時に四八時間を超えて働いている人々の多くが労働時間規制の対象外となっている管理者であることも強調している。一方の、労組TUCのブレンダン・バー書記長は、「オプト・アウト」の全面廃止を要求している。週四八時間以上の労働は、誰にとっても長すぎるという主張だ。

EU委員会は、今年一月、「労働時間指令」の見直しを検討するための協議文書を発表した。適用除外の特例措置を認める「オプト・アウト」を今後どのように取り扱っていくかが大きな課題とされている。また、労働時間の上限に関して、週四八時間という数字自体は見直しの対象になっていないが、週平均労働時間を算定する対象となる期間を、現行の原則四ヵ月から見直すかどうかを検討される予定だ。事実上



6人に1人以上が週48時間を超えて働いている

英国のための特例規定として機能してきたこの「オプト・アウト」。なかなか減らない同国の長時間労働の実態を背景に、英国内労使の議論を超えて、

EUの労働時間指令を見直す議論へと発展している。

(1) 「海外労働時報」(日本労働研究機構 2002年4月)

(2) Lord Wedderburn, *The Worker and the Law* (3rd ed.), p.404 (Pelican, 1986)  
 (3) 小宮文人「イギリス労働法」(信山社 2001年) p89-90(詳し)  
 (国際研究部 主任調査員・天瀬光二)

## 統計では見えない長時間労働

二〇〇三年九月一七日に発表されたOECD雇用アウトLOOKによると、米国一人あたりの年間総実労働時間(平均)は、一八・一五時間(二〇〇二年時点)で、他のOECD諸国より若干長い労働時間となっている。また、米国の労働時間の推移をみると、一九九八年から二〇〇二年の過去五年間、連続して減少している。

しかし、米国の労働時間を考える時に注意すべきなのが、統計上には見えない労働時間の存在である。それらは、公正労働基準法の適用除外制度(ホワイトカラーイグゼンプション)や公務員の代償休暇制度(コンプタイム)などと深い関連がある。現在ブッシュ政権下では、新自由経済主義のもと、時間外労働の割増賃金を抑えようとする動きが強く、公正労働基準法の改正や雇用管理の運用改正について活発に議論されている。

以下に、米国の基本的な労働時間制度について触れた上で、時間外労働をめぐる最近の動きを紹介する。

### 米国の労働時間制度

米国では、公正労働基準法(FLSA)により週四〇時間を超える労働に對して、通常賃金の一・五倍以上の割

増賃金支払い義務が定められている。ただし、これは週四〇時間を超える労働自体を規制するものではない。つまり公正労働基準法で法定労働時間を週四〇時間に規定し、それを超えた場合には割増賃金の支払い義務が発生するという、間接的な労働時間規制制度となっている。そのため厳密にいうと、連邦レベルで労働時間にかかる規制は、存在しない。公正労働基準法における労働時間制度の大きな特徴は、「ホワイトカラーイグゼンプション」と呼ばれる特定の管理・専門的なホワイトカラーを時間規制の適用除外としている点や労働協約による変形労働時間制度の導入を細かく規定している点などである。ホワイトカラーイグゼンプションは、主に管理的被用者、運営的被用者、専門的被用者、外勤セールスマン、農業、水産業、船員、ITプログラマー、ニュース編集者、タクシー運転手など、日本に比べて非常に多岐にわたる職業を対象としている。この制度の背景には、ホワイトカラーの仕事は、労働時間の長さにとらわれず、成果を重視することによって十分な能力の発揮や質の高い職務の遂行につながるとの考え方があられる。しかし、このような労働時間の適用除外制度が、成果主義

の偏重を招き、見えない長時間労働の拡大につながっているという報告も出されている。この他、公的機関については、労働協約等により、一・五倍の割増賃金の支払いに代えて、一・五倍の有給代償時間を代用することが認められている。

### 時間外労働をめぐる最近の動き

アメリカの時間外労働をめぐる最近の動きとして、前述の公的機関の被用者に対する代償時間制度(コンプタイム)について、ここ数年、経営者が割増賃金の支払負担を減らすために、民間の被用者についても導入しようとする動きがある。しかしこの手法は、時間外労働時間の増加や労働者の柔軟な休暇取得の弊害を招くという研究者やシンクタンクの指摘がなされている。労働組合や野党からも激しい反発があり、実現には至っていない。

また、ホワイトカラーイグゼンプションについては、適用除外基準が二八年にわたり改訂されておらず、現代の多様なホワイトカラーの就業形態に對しきれていないため、様々な問題が顕在化してきている。特に複雑で曖昧な適用基準により使用者が適用除外対象でない者を適用除外者として扱い、

時間外割増賃金を支払っていないかとしたとする未払賃金確認訴訟が急増している。そのためここ数年、何度か適用除外基準を定める公正労働基準法の改正案が米国議会に提出されているが、いずれも成立には至っていない。直近では、二〇〇三年三月二七日に米労働省が、改正案を公表し、議会に提案している。改正案の主な内容は、本来時間外賃金が支払われるべき低所得者層の保護回復とともに、適用除外基準の収入要件等を全面に出して明確化・簡略化を目指すものとなっているが、九月一二日に上院議会で否決され、現時点で法改正は実施されていない。

否決の理由としては、今回の改正案は、高給者に対する特例や専門的被用者についての職務要件が緩和されているため、実際に改正した場合、新たに適用除外者が急増するのではないかとこの危惧があるためである。アメリカ労働総同盟・産別会議(AFL-CIO)もこの改正案について、多くの労働者が時間外労働の割増賃金を受け取る権利を失う可能性があるとして、反対を表明している。実際、米労働省が改正案実施後の新たに増加する適用除外者を約六四万人と見積もったのに対し、民主党系の研究所は約八〇〇万人と見積もっており、推計段階から大きな乖離がある。しかし、この乖離が縮まらないまま、二〇〇四年四月二〇日時点で、労働省は改正案の修正案を新たに発表し、ブッシュ政権主導のもと、時間外労働の適用除外基準の変更に向けた取り組みを進めており、今後の動向が注目されている。

(国際研究部 飯田恵子)