

## 第4章 労働時間に関する政策

### 第1節 総論

EUにおける労働時間規制については、EU指令（以下「労働時間指令」、Directive 2003/88/EC）により、1週当たりの最長労働時間のほか、1日及び1週当たりの最低休息時間、夜間労働に係る就業制限等、加盟国の法令により担保されるべき最低基準が規定されている。

労働時間指令の条約上の根拠は、EUの機能に関する条約第153条第1項(a)（EUが加盟国の取組を支援・補完する政策領域として、「労働者の健康及び安全の確保のための対策」を規定）及び同条第2項（第1項（a）に関するEUの指令策定権限を規定）に求められるため、労働時間指令の射程は、労働者の健康及び安全確保に関する規制に限られ、例えば、時間外労働に対する割増賃金の規定は含まれていない。（割増賃金を含め、賃金政策については、加盟国権限）

我が国の労働時間規制と比べて顕著な特色の1つは、時間外労働を含む1週当たりの最長労働時間を規制している点にあり、それ故、制定時において、労働時間のフレキシビリティを求める立場（イギリス）との調整の結果、オプト・アウト（労働者の事前の個別同意により週最長労働時間規制を適用除外する制度）が認められている。オプト・アウトの取扱いは、週平均労働時間の計算期間（原則4カ月）とともに、総労働時間規制の実効性を大きく左右するものとして労使双方より認識されており、制定以来、見直し検討の主要課題となっている。

労働時間指令には、加盟国における国内法令整備期限である1996年11月から起算して7年以内に、オプト・アウト及び週平均労働時間の計算期間について見直し検討を行う旨が規定されていたため、欧州委員会は、両論点に係る見直し（オプト・アウトについて、労使合意がある場合にのみ、加盟国が採用可能とする。また、計算期間について、加盟国が労使への協議を経た上で1年まで延長することを認める）に加え、いわゆる手待ち時間（on-call time）に関する柔軟性確保のための見直し（手待ち時間のうち、実際に業務に従事しない時間については、加盟国の法令又は労使合意により異なる定めをしない限り、労働時間とは見なさないこととする）を含め、2004年、同指令の改正案を策定した。

しかしながら、同改正案は、数次の修正を経てもなお、欧州議会と閣僚理事会が共通の案文を採択することができず、また、両者間での調整委員会でも合意に達することができず、廃案となった。

その後、欧州委員会は、再度、労使団体へのコンサルテーションを開始し、見直し検討に着手した（2010年3月）。検討は、オプト・アウト、計算期間といった上記論点のほか、手待ち時間の取扱い、補償的休息（最低休息時間を超えて労働した場合に与えられる休息）付与のタイミング等にも及んでいる。労使団体は、これらについて労使自治に

よる合意を目指し、EUの機能に関する条約第155条に基づく協議を開始したものの、2012年末までに協議は不調に終わった。これを受け、欧州委員会が指令改正案の策定準備に入ることが見込まれているが、改正プロセスは、先の見直し検討時と同様、長いプロセスとなることが見込まれ、また、結論も予断しがたい。

次節では、現行指令の内容について、概説する。

## 第2節 労働時間指令

### 1. 適用範囲、定義等

#### (1) 適用される活動の範囲

労働時間指令第1条第3項において、同指令は、「労働者の健康及び安全確保に関する枠組み指令」(Directive 89/391/EEC) 第2条の規定に従い、官民双方におけるすべての活動に適用される旨規定されている。

なお、「労働者の健康及び安全確保に関する枠組み指令」第2条においては、軍隊、警察といった公的分野における特定の活動、又は、市民の安全確保に係る特定の活動であって当該業務の特質が同指令の内容と相容れない場合には、当該特定の活動に同指令は適用されないこととされているため、労働時間指令も同様に、当該特定の活動には適用されない。

ただし、欧州司法裁判所は、この適用除外を限定的に解しており、軍隊や警察、消防士や救命士といえども、通常の状態下での活動については指令が適用され、適用除外が認められるのは、あくまで、「コミュニティ全体が深刻な危機に置かれた状況下で、市民を守るための手段を適切に講ずる必要性が、それに携わる職員に対して、当該活動に絶対的プライオリティを置くよう求めるような例外的なケース」に限られるとされている (Feuerwehr Hamburg判決：2005年7月14日、C-52/04)。

#### (2) 労働者の定義、適用単位

「労働者」について、指令中に明示的な定義は与えられていないものの、一般に、「労働者の健康及び安全確保に関する枠組み指令」第3条における定義が適用されると考えられている。同条では、労働者について、使用者に雇用されるすべての者を指し、研修生及び徒弟を含むが、家事使用人は含まないこととされている。(ただし、欧州司法裁判所の判決には、同枠組み指令における「労働者」の定義がそのまま労働時間指令にも適用される旨の明示的な規定はないことを指摘するもの (Case C-428/09) がある。)

また、指令が労働者単位で適用されるのか (この場合、複数の事業主の下で労働する者については、各事業主の下における労働時間を合算した時間について、規定が適用される)、労働契約単位で適用されるのかについて、指令中に明示的な規定はなく、加盟国間で取扱いが異なっている。(イギリス、フランス、ドイツ、オランダ等は労働者単位で

適用、デンマーク、スペイン、スウェーデンでは労働契約単位で適用。なお、ベルギー及びフィンランドでは、一の事業主の下で複数の労働契約により労働する場合には、契約の本数によらず、労働者単位で適用)

### (3) 労働時間の定義

「労働時間」について、指令は、「事業主による拘束下で就労するあらゆる時間」を指すものと定義している(第2条第1項)。また、労働時間に当たらない時間は、すべて「休息・休憩時間」に当たるとされている(同条第2項)。すなわち、指令上は、「労働時間」と「休息・休憩時間」の2つのカテゴリーしかなく、その中間形態は設けられていない。

他方、すべての加盟国において、いわゆる手待ち時間(on-call time)に当たる中間形態が設けられ、賃金計算上、労働時間とは別途の取扱いが許容されており、その指令適合性が欧州司法裁判所において争われてきた。

欧州司法裁判所は、まず、職場待機を求められた勤務医に係る事案において、当該手待ち時間を労働時間と解する一方で、職場待機を求められない(事業主からの連絡がつく状況にしておくことで足りる)ものであれば労働時間と解する必要はない旨判示した(SIMAP判決:2000年10月3日、C-303/98)。その後、同様に職場待機を求められた勤務医に係る事案においては、実働時間を職場待機全体の半分以下とする一方、残る他の半分の時間について「休息・休憩時間」として扱う法令の指令適合性が争われた。これについて欧州司法裁判所は、職場待機を求められる場合には、当該手待ち時間は実働の有無によらず、全体として労働時間と解される旨判示した(Jaeger判決:2003年9月9日、C-151/02)。さらに、ケア施設の宿直について、業務密度に応じて手待ち時間を労働時間に換算する(手待ち時間の1/3又は1/2を労働時間と見なす)取扱いについて、指令に適合せず認められない旨判示した(Dellas判決:2005年12月1日、C-14/04)。

以上のとおり、欧州司法裁判所は、一貫して「労働時間」と「休息・休憩時間」の二分法を厳格に解する立場をとり、職場待機による手待ち時間については、実働の有無や業務密度によらず全体として労働時間と見る立場を維持している。このように、手待ち時間の取扱いについては、加盟国法令と欧州司法裁判所の判例法理との間に大きな乖離が生じており、2010年に開始された見直し検討における大きな論点の1つとなっている。

### (4) 適用される産業の範囲

当初(1993年指令)、陸海空運等の運輸労働者、漁業労働者、海上労働者、研修医について適用が除外されていた。これらのうち、運輸労働者の1部については、特別な指令が整備された。他方、そうした特別な指令のない適用除外産業については、その後、労働時間指令を適用する改正が行われた(2000年指令)が、今なお、休息・休憩時間、夜間労働等一部の規定について、適用が除外されている。

## [参考]

### ① 運輸労働者の一部に関する特別な指令

「運輸労働者に係る労働時間指令」(Directive 2002/15/EC)が週最長労働時間(週48時間。4カ月平均で48時間を超えない限り、週60時間まで可)、夜間労働に係る就業規制(夜間労働を伴う場合には、1日の労働時間の上限は10時間)等を規定している。また、運転時間の上限(1日9時間、ただし週2回まで10時間まで可)を定める規則(通称:タコグラフ規則(Regulation 561/2006))も併せて適用される。ただし、3.5トン以下の車両、定員10人未満の車両、走行距離50キロ未満の旅客輸送については、上記の指令及び規則の適用が除外されている。これらに係る労働者は、通常の労働時間指令が適用されるが、指令第20条により、休息・休憩時間及び夜間労働に係る規定は、適用を除外されている。

### ② 適用除外の状況

指令第20条において、陸運・内陸水運労働者及び海上労働者について、休息・休憩時間及び夜間労働に係る規定を、指令第21条においては、漁業労働者について、休息・休憩時間、週最長労働時間及び夜間労働に係る規定をそれぞれ適用除外することとされている。

### ③ 研修医に係る取扱いの経緯

研修医については、2000年改正により、2004年8月から労働時間指令の適用対象とされた。その際、週最長労働時間(48時間)の適用については、段階的移行措置が設けられ、2009年7月までは56時間が上限とされた。同年8月以降は、加盟国の選択により、52時間を上限とすることが認められ、3カ国(イギリス、オランダ、ハンガリー)が採用した(2011年7月までの措置。例外的に2012年までの延長が可能であった)。

## 2. 週最長労働時間(48時間)及びその計算期間

### (1) 週最長労働時間(第6条)

1週当たりの労働時間の上限は、法令又は労使の合意により決定されることとされ、残業時間を含め、7日間平均48時間を超えてはならないこととされている。この原則の例外は、次の2つのケースに限り認められる。

#### (イ) 自律的労働者(第17条第1項)

自律的労働者(当該活動固有の性質に照らし、労働時間を計測しがたい、若しくは、事前に定めがたい、又は、当該労働者本人により決定できる場合。具体例として、上級管理職、家族労働、宗教儀式の司祭)

#### (ロ) オプト・アウト(第22条第1項)

3.において詳説する。

### (2) 計算期間(第16条等)

計算期間は原則4カ月(第16条(b))とされている。

その例外として、指令に列挙された特定の活動(警備業、病院・ガス・水道等ライフ

ライン、農業・観光等繁閑のある業務等)については、法令又は労使の合意により、最大6カ月までの計算期間を設けることができることとされている(第17条第3項、第19条)。左記以外の活動については、労使の合意による場合に限り、6カ月までの計算期間を設けることができる(第18条)。

(なお、労使の合意による場合であって、客観的かつ技術的又は業務遂行上の理由から定める場合には、最大12カ月までの計算期間を設けることも認められている。(第19条))

### (3) 加盟国における施行状況

#### (イ) 全体状況

全体としては、週最長労働時間(48時間)の規定に従い国内法が整備されている。また、残業時間を除いた所定労働時間に係る規制を設ける加盟国も見られる(フランス(35時間)、ベルギー(38時間)等)。

他方、3.でみるように、多くの加盟国(16カ国)において、オプト・アウトが設けられ、事前の個別同意を与えた労働者について、週48時間を超える労働が認められている。

#### (ロ) 指令の遵守に疑いが生じている事例

ヘルス・セクターにおいて、週48時間の労働時間規制が国内法により担保されていない事例が見られる(例えば、フランスでは公立病院の勤務医に係る労働時間の上限が不明確、イタリアでも公私の病院の勤務医について同様)。また、計算期間について、労使合意によらず、法令により、指令の許容する計算期間を超える期間を計算期間として定める事例が見られる(例えば、ドイツではすべての活動について、法律により6カ月間の計算期間を設けることを許容、スペインではすべての活動について、法律により12カ月間の計算期間を設けることを許容など)

## 3. 労働者の個別同意による週最長労働時間規制(48時間)からの除外(オプト・アウト)(第22条第1項)

### (1) オプト・アウトの基本枠組み

指令においては、週当たりの最長労働時間規制(48時間)について、労働者の事前の個別同意、同意を与えない場合の不利益取扱いの禁止など、指令第22条第1項に規定する代替措置を設けることを条件に、加盟国において当該規制を適用除外する(その結果、同意を与えた労働者にとっては週最長労働時間規制(48時間)を超えて労働する)ことが認められている。

なお、オプト・アウトは、あくまで、週当たりの最長労働時間規制についてのみ認められる制度であり、1日又は1週当たりの最低休息时间、夜間の就業制限等その他の労働者保護措置からのオプト・アウトは規定されておらず、認められていない。

オプト・アウトと併せて講ぜられるべき上記代替措置について、指令の規定及び欧州司法裁判所の判決に照らすと、下記（２）のように整理される。

## （２）オプト・アウトを可能とする代替措置

### （イ）国内法令の整備

まず、加盟国において、オプト・アウトを活用することが決定され、（ロ）～（ホ）に掲げる代替措置とともに、法令に規定される必要がある。欧州司法裁判所判決（FuB判決：2010年10月14日、C-243/09）においても、国内法令の整備なしに、事業主は指令におけるオプト・アウト条項を活用しえない旨判示されている。

### （ロ）労働者の自由意思に基づく、事前の明示的な個別同意

指令においては、週最長労働時間規制（48時間）を超えて労働者を労働させようとする事業主は、当該労働者から事前の同意を得るべきこととされている。また、欧州司法裁判所判決（Pfeiffer判決：2004年10月5日、C-397/01）において、当該事前同意の意味するところが具体化されているところ、当該同意は個別的、明示的、かつ、自由意思に基づき与えられる必要があるとされている。このため、雇用契約において、オプト・アウトを許容する労使合意の存在が言及されているだけでは、同意が与えられたとは解せない。

### （ハ）同意を与えない労働者に対する不利益取扱いの禁止

指令において、オプト・アウトに同意しない労働者に対する不利益取扱いが禁止されている。

### （ニ）事業主による記録、当局への閲覧供与その他の情報提供

指令において、オプト・アウトに同意したすべての労働者に関する記録作成、当局の求めに応じて行う当該記録の閲覧供与、その他の関係する情報の提供が事業主の義務とされている。

### （ホ）労働当局による監督

指令において、労働当局は、オプト・アウトに同意したすべての労働者に関して事業主が作成した記録を閲覧し、当該労働者の安全・健康上の理由から、週最長労働時間を超える労働を禁止又は制限しうることとされている。

## （３）オプト・アウトに同意した労働者に係る労働時間の上限

指令では、オプト・アウトに同意した労働者について、明示的な労働時間の上限は設

けられていない。他方、オプト・アウトに同意した労働者についても、1日又は1週当たりの最低休息時間、及び、これらが確保できない日又は週について与えられる補償的休息時間の規定（4.参照）が適用されるため、これを踏まえて計算すると、1週当たり、78時間が労働時間の上限となる（1週168時間（24時間×7日）から、最低休息時間90時間（11時間×6日+24時間）を除いたもの）。

また、(2) (ホ) のとおり、労働当局には、オプト・アウトに同意した労働者の安全・健康上の理由から、週最長労働時間（48時間）を超える労働を禁止又は制限しうることとされている。なお、個々のケースにおいて、労働者の安全・健康上の理由から週最長労働時間を超える労働を禁止又は制限することが正当化できるか否かについては、個別の事実関係や業務の性質を踏まえて判断されるものと考えられている。

#### （４）加盟国における施行状況

当初、オプト・アウトを制度化している加盟国はイギリスのみであったが、その後、手待ち時間を多く含む就労形態の分野に限定する形を中心にオプト・アウトを制度化する加盟国が増えた。

その結果、2010年12月時点で、①分野に関わりなくオプト・アウトを認める加盟国が5カ国（イギリス、ブルガリア、キプロス、エストニア、マルタ）、②手待ち時間を多く含む就労形態の分野（病院等のヘルスサービス等）に限定する形でオプト・アウトを認める加盟国が11カ国（フランス、ドイツ、オランダ、ベルギー（議会両院による可決済み）、スペイン、チェコ、ハンガリー、ラトビア、ポーランド、スロバキア、スロベニア）、③オプト・アウトを認めない加盟国が11カ国（イタリア、デンマーク、スウェーデン、オーストリア、フィンランド、ギリシャ、アイルランド、リトアニア、ルクセンブルク、ポルトガル、ルーマニア）となっている。

##### （イ）分野に関わりなくオプト・アウトを認める加盟国の立法例

イギリス（1998年に制度化）においては、書面による事前の同意により、オプト・アウトを認めており、事業主には、オプト・アウトに同意したすべての労働者について、同意内容等の記録を管理し、当局の求めに応じて、当該記録その他の関連情報を提供する義務が課されている。ただし、1999年の改正により、オプト・アウトに基づき実際に就労した時間の記録管理は不要とされた。

イギリス当局によれば、オプト・アウトはイギリスの病院よりもむしろ、在宅介護の分野でより広範に活用されている。

オプト・アウトは、有期、無期ともに認められている。オプト・アウトの終了については、①特別な規定が合意内容に含まれていない場合には、最短7日前までの告知により、②特別な規定が含まれている場合には、それに従い行うことができることとされている（ただし、当該告知期間を3カ月より長いものとするとは認められない）。

イギリスの労働組合からは、特に、①オプト・アウトに係る労働時間の上限規定がない点、②オプト・アウトに基づき実際に就労した時間について事業主による記録管理が不要とされている点、③オプト・アウトの終了に際しての告知期間の長さ（最長3カ月前までとすることが可能）、④労働契約締結時又はその前の段階で、求職者にオプト・アウトへの同意を求める慣行について、懸念が示されている。

欧州委員会においても、例えば次の点について、イギリスにおいて労働時間指令が求める要件に適合した法令が整備されているかについて、懸念が示されている。

- ①労働契約締結時又はその前の段階で求職者にオプト・アウトへの同意を求める慣行について、自由意思に基づく同意の原則や労働者に対する不利益取扱い禁止の原則から逸脱するとの懸念
- ②オプト・アウトに基づき実際に就労した時間について事業主による記録管理が不要とされている点について、指令の明文規定に反するとともに、労働当局による最低休息时间、補償的休息の付与等の監督を不能にするとの懸念

(ロ) 手待ち時間を多く含む就労形態の分野に限定する形でオプト・アウトを認める加盟国の立法例

#### ①ドイツ

オプト・アウトは、常態として相当程度の手待ち時間を含む形態の労働に限り、認められている。明示的で自由意思に基づく書面による個別同意に加え、労使間の集団的合意もなされている場合に限り認められる。当該延長労働についての記録管理、労働当局の求めに応じた提出義務が事業主に課されている。

しかしながら、ドイツにおけるオプト・アウトは、それにより1日当たりの休息時間が国内法で定める最低水準（11時間）を下回る場合にも、補償的休息の付与を不要としている点で、指令との関係上、問題があると考えられている。また、オプト・アウトの終了については、書面により6カ月前までに告知することが求められている。

オプト・アウトは広く活用されている訳ではないものの、公的ヘルス・サービス分野を広くカバーする労使協定が存在する。州立、市立病院に適用される協定においては、勤務医について、週平均60時間（州レベルでの労使合意により定められ、かつ、個々に正当化されるケースについては週平均66時間まで）を上限にオプト・アウトが認められている。大学附属病院に適用される協定においても、勤務医について、週平均58時間（州レベルでの労使合意により定められ、かつ、個々に正当化されるケースについては週平均66時間まで）を上限にオプト・アウトが認められている。また、国立、州立、市立病院に勤務する職員に適用される協定においては、週平均58時間を上限にオプト・アウトが認められている（これを超える労働を許容する規定はなし）。

このほか、消防士、警察官の労働時間について、オプト・アウトを採用する州がある。



また、連邦政府職員について、オプト・アウトが導入された。

## ②オランダ

オプト・アウトは、手待ち時間を含む形態の労働であり、サービスの継続性やその質の維持が求められる分野（ヘルス・サービス、消防士等）に限り、認められている。また、労働者の個別同意に加え、労使間の集団的合意も求められる。1日又は1週当たりの最低休息時間を割り込んだ場合の補償的休息の付与は、当該延長労働の直後とされている。オプト・アウトを活用する場合の労働時間の上限は、26週間の平均で、週60時間とされている。

また、この法的枠組みの下、2010年5月、地方自治体の労使間で協定が締結され、週50時間、1日当たり11時間を上限とするオプト・アウトが認められることとなり、消防士等に適用されている。

## ③フランス

病院など公立のヘルスケア部門における医療・薬務スタッフ（勤務医、メディカル・アシスタント、介護施設の医師及び薬剤師）について、オプト・アウトが認められている。延長できる時間数について、1カ月あたり18時間までとする上限が設けられている。

## 4. 休息・休憩時間（第3条～第5条、第17条、第18条）

### （1）休息・休憩時間の類型

指令においては、基本的な休息・休憩時間として、次のものを設けている。

#### （イ）1日当たりの最低休息時間（第3条：Daily rest）

連続した11時間

#### （ロ）就労中の休憩（第4条：Breaks）

労働時間が6時間を超える場合について、労使合意（合意が成立しない場合には法令）により決定された時間

#### （ハ）1週当たりの最低休息時間（第5条：Weekly rest period）

連続した24時間に、1日当たりの最低休息時間11時間を加えた、連続した35時間（客観的に正当化できる場合には、24時間まで短縮可）

### （2）手待ち時間との関係

指令において、休息・休憩時間（rest period）とは、「労働時間以外の一切の時間」（第2条第2項）とされており、欧州司法裁判所においても、労働時間指令は労働時間と休息・休憩時間の中間形態を設けておらず、いわゆる手待ち時間（on-call time）については、

労働時間と解されるべき旨判示している（SIMAP判決：2000年10月3日、C-303/98）。

### （3）適用除外規定

指令においては、(1)の休息・休憩時間について、次の5つの場合に加盟国による適用除外を認めている。（ただし、下記（ロ）及び（ハ）については、就労中の休憩は除外されない。）

なお、(イ)～(ニ)に関しては、各国法令又は労使の合意により定められ、かつ、与えられなかった休息・休憩時間に相当する補償的休息（compensatory rest）が付与される必要がある。（第17条第2項及び第18条）

（イ）指令に列挙された特定の活動（第17条第3項）

①警備業

②サービス・生産の継続性を要する業務（特に次の業務）

- ・病院等における受付、治療・ケアに係るサービス（研修医を含む）
- ・報道、郵便・電信、緊急搬送
- ・ガス、水道、電気供給
- ・技術的理由から業務中断が不可能な業務
- ・研究・開発
- ・農業
- ・都市交通サービスにおける旅客輸送

③業務の繁閑が予測できる業務（特に次の業務）

- ・農業
- ・旅行業
- ・郵便

④鉄道輸送（断続的労働、乗員、運行管理）

⑤事故対応

（ロ）シフト労働（第17条第4項）

（ハ）1日の中で就業時間帯が分断されている労働（清掃スタッフの活動等）（第17条第4項）

（ニ）国レベル又は地域レベルの労使（当該労使が認める場合には、更に下位レベルのものを含む）の合意による場合における全ての活動（第18条）

(ホ) 自律的労働者（当該活動固有の性質に照らし、労働時間を計測しがたい、若しくは、事前に定めがたい、又は、当該労働者本人により決定できる場合。具体例として、上級管理職、家族労働、宗教儀式の司祭）（第17条第1項）

なお、補償的休息については、それを与えることが不可能であることが客観的に認められるような例外的ケースにおいては、他の適切な労働者保護措置により代替できる旨規定されている（第17条第2項及び第18条）が、欧州司法裁判所はこれを極めて限定的に解しており、上記の要件を満たすと認められた判例は存在しない。

#### （４）補償的休息付与のタイミング

欧州司法裁判所は、休息・休憩時間が得られないことによる健康への影響にかんがみ、補償的休息の付与は、当該延長労働の直後（すなわち、1日当たりの最低休息時間が短縮された場合は翌就業日の開始前、1週当たりの最低休息時間が短縮された場合は翌週の就業日の開始前）に与えるべき旨判示している（Jaeger判決：2003年9月9日、C-151/02）。

#### （５）加盟国における施行状況

##### （イ）1日当たりの最低休息時間

全加盟国において、指令に適合した法令が整備されており、指令が求める水準（連続した11時間）を超える最低休息時間を設けている国も見られる（ギリシャ、スペイン等において12時間）。

##### （ロ）就労中の休憩

大半の加盟国において、指令に適合した法令が整備されており、最も一般的な法定休憩時間は30分となっている。

##### （ハ）1週当たりの最低休息時間

大半の加盟国において、指令に適合した法令が整備されており、指令が求める水準（連続した35時間）を超える最低休息時間を設けている国も見られる（オランダ、スウェーデンにおいて36時間、ルクセンブルクにおいて44時間）。

#### （６）加盟国における適用除外の活用状況

一般に、適用除外規定は広く活用されているが、加盟国によっては、国内法令により、その程度に一定の枠をはめている。例えば、1日当たりの最低休息時間について、フランスでは9時間、ドイツでは10時間を下回るものとしてはならない旨規定されている。

オランダでは、1日当たりの最低休息時間について、週に1度だけ、8時間を下限とした

適用除外が認められている。また、1週当たりの最低休息时间については、関係する2週間において合計72時間の休息が確保されることを条件に、1週について32時間を下限とした適用除外が認められている。なお、手待ち時間として労働が行われるケースについて、客観的理由により連続した11時間の休息の確保が困難な場合には、10時間又は8時間を下限とする適用除外がそれぞれ週1度まで認められる。

#### (7) 指令の遵守に疑いが生じている例

指令違反の疑いは、主として、(イ) 本来適用対象となるべき労働者を最低休息・休憩時間の保護から除外しているケース、(ロ) 補償的休息なしに、適用を除外しているケース、(ハ) 補償的休息を与えるタイミングが判例法理（短縮された労働の直後）に合致していないケースで生じている。

##### (イ) 本来適用対象となるべき労働者を最低休息・休憩時間の保護から除外しているケース

ベルギーにおいて、教員が、1週当たりの最低休息・休憩時間から除外されている。ギリシャにおいて、公立病院の勤務医、研修医への適用がされていない。ポーランドにおいて、刑務所の看守、税関職員について、適用する法令が整備されていない。

##### (ロ) 補償的休息なしに、適用を除外しているケース

ベルギーにおいて、経済活動への深刻な影響をさけるために必要な緊急対応について、1日当たりの最低休息時間を11時間未満とすることが認められているが、本来必要となる補償的休息が規定されていない。

フィンランドにおいて、家畜の世話、緊急的な刈入れを行う場合に、1週当たりの最低休息時間から除外することが認められているが、本来必要となる補償的休息が規定されていない。また、補償的休息について、労働者の同意があれば、買上げ可能とする規定がある。

ドイツにおいて、労働時間に手待ち時間が相当程度含まれるケースについて、補償的休息なしに1日当たりの最低休息時間から除外することが認められており、公立病院の勤務医に適用される労働協約において、実際に活用されている。

##### (ハ) 補償的休息を与えるタイミングが判例法理に合致していないケース

ベルギーにおいて、1日当たり又は1週当たりの最低休息時間を短縮した場合の補償的休息の付与が、14日以内であれば認められることとされている。

イギリス、フランスにおいて、補償的休息を付与すべき時期についての規定が欠けている。

ドイツにおいて、1日当たりの最低休息時間に係る補償的休息付与の時期が定められて

おらず、1週当たりの最低休息時間に係る補償的休息の付与が2週間以内であれば認められることとされている。

## 5. 年次有給休暇

### (1) 付与日数、付与条件（第7条）

年次有給休暇については、すべての労働者について、少なくとも4週間とされている。当該4週間については、雇用契約の終了時を除き、金銭による買上げは認められていない。なお、これらに係る例外的取扱い是指令上規定されておらず、認められていない。

なお、年次有給休暇の付与は、加盟国の法令又は慣行により定められた条件に従い行われることとされている。これに関連し、労働者の年次有給休暇取得を一定期間の在籍に係らしめる加盟国の法令が許容されるかについて判示した欧州司法裁判所判決がある。

（Fuß判決：2010年10月14日、C-243/09）

具体的には、加盟国の法令により、同一事業主の下での13週にわたる雇用関係の継続が年次有給休暇の権利取得のための要件とされていた事案において、劇場の労働者（短期の雇用契約を更新して就労することが通常）である原告が、当該法令の要件の下では、事実上、年次有給休暇の権利が得られないとして、当該要件の指令適合性を争った。

これについて、欧州司法裁判所は、年次有給休暇の権利自体は指令により直接付与されており、加盟国の法令に指令上規定のない要件を設けて、年次有給休暇の権利の発生をこれに係らしめることは認められないとする一方で、権利行使の方法について、例えば、雇用開始直後の期間（early weeks of their employment）における取得を規制することは認められるとした。

年次有給休暇の権利行使を制限することが認められる具体的期間について明確に示した判決はないものの、上記判決の文言（early weeks of their employment）からは、欧州司法裁判所が採用後の比較的短期間を想定していることがうかがわれる。

また、欧州司法裁判所は、年次有給休暇の取得を当該年度における一定日数の実働に係らしめる加盟国の法令を巡る事案において、指令上、権利の発生自体を何らかの前提条件に係らしめることは認められておらず、したがって、当該年度における実働期間にこれを係らしめる法令は許容されない旨判示した。（2012年1月24日、C-282/10）

### (2) 翌年への持越し

欧州司法裁判所判決（Schultz-Hoff判決及びStringer判決：ともに2009年1月20日、C-350/06及びC-520/06）において、労働者が年次有給休暇に係る権利を行使できる機会が実際に確保されていた場合であれば、加盟国の法令により、年次有給休暇の翌年への持越しを認めない、又は、持越しができる期間を限定することも認められるとされている。

### （３）長期病休中の者に係る取扱い

いわゆる病休については、EU指令の規定がなく、付与の要否、取得のための要件設定ともに加盟国権限となっているが、長期病休中の者について、当該病休期間に係る年次有給休暇の権利発生が認められるかが欧州司法裁判所で争われた。（Schultz-Hoff判決及びStringer判決：ともに2009年1月20日、C-350/06及びC-520/06）

欧州司法裁判所は、指令の文言（年次有給休暇は、「every worker」に付与されることとされ、病休中の者を区別する規定なし）及びILO第132号条約（年次有給休暇の付与を一定の出勤率に係らしめる場合には、各国の定めるところに従い、労働者に管理可能な範囲を超えた理由（疾病など）による欠勤を出勤扱いして計算すべき旨規定。同条約第5条第4項）に言及し、これを認める旨判示している。

### （４）加盟国における施行状況

すべての加盟国において、少なくとも4週間の年次有給休暇の権利が付与されており、指令が遵守されている。また、これを超える水準の年次有給休暇を付与する加盟国も見られる（フランス、デンマーク、スウェーデン等で5週間、イギリスで5.6週間）。また、多くの加盟国において、指令を上回る水準の年次有給休暇の権利を認める労使合意が成立している。

なお、(1)のFuß判決を受け、多くの加盟国において、初年度における年次有給休暇の権利行使を規制する制度が設けられている。例えば、ギリシャやオーストリアのように、採用後2カ月経過以降に行使できるよう規制している加盟国があるほか、ベルギーでは初年度における権利行使を全く認めない制度とすることも認められている。欧州委員会は、後者について、Fuß判決が雇用開始直後の期間（early weeks of their employment）における権利行使に係る規制を認めたこととの整合性からこれを問題視している。

## 6. 夜間労働、シフト労働

### （１）夜間労働（第8条～第12条）

#### （イ）定義

夜間労働者については、①通常の勤務体制において、夜間（0時から5時までを必ず含む7時間以上の時間であって各国法令により定められる）に少なくとも3時間以上労働する者、及び、②年間労働時間の一定部分（法令又は労使合意により決定される）を夜間に労働する者、とされている。（第2条第4項）

#### （ロ）就業制限

夜間労働者に対する保護として、①24時間当たりの平均労働時間が8時間を超えないこと、②特別な心身のストレスを伴う場合には、いずれの24時間についても、労働時間が8

時間を超えないことが求められている。(第8条)

なお、上記就業制限については、次の場合に、適用除外が認められている。(下記②③の場合には、補償的休息の付与が必要)

- ① 自律的労働者（当該活動固有の性質に照らし、労働時間を計測しがたい、若しくは、事前に定めがたい、又は、当該労働者本人により決定できる場合。具体例として、上級管理職、家族労働、宗教儀式の司祭）(第17条第1項)
- ② 指令に列挙された特定の活動（第17条第3項）
- ③ 国レベル又は地域レベルの労使（当該労使が認める場合には、更に下位レベルのものを含む）の合意による場合における全ての活動（第18条）

#### (ハ) 健康診断、日勤への転換

夜間労働に配置する前の無料健康診断、その後の無料の定期健康診断の機会が保証されるべきこととされている。また、夜間労働に従事していることとの関連が認められる健康障害が生じた場合には、可能な限り、相応しい日勤への配置転換が保証されるべきこととされている。これらについて、適用除外は認められていない。(第9条)

#### (ニ) 特定の者に与えられる特別の保護

加盟国は、夜間労働者のうち一定のカテゴリーに属する者について、夜間労働に伴う安全・健康上のリスクに関して、法令又は慣行による条件の下、特別な保護の下に置くことを許容される。(第10条)

#### (ホ) 当局への通知

夜間労働者を常時使用する事業主について、当局から求めがあればその旨を当局に通知すべきこととする制度を加盟国において設けることとされている。これについて、適用除外は認められていない。(第11条)

#### (ヘ) その他の保護措置（一般保護規定）

(ロ)～(ホ)の保護措置に加え、より一般的な規定として、夜間労働者が、①その業務の特質に相応しい安全衛生上の保護を与えられ、かつ、②当該保護として提供されるサービスや施設が、他の労働者に対して与えられるものと同様、かつ、常時利用できるものであることが、加盟国の責務として求められている。これらについて、適用除外は認められていない。(第12条)

#### (2) シフト労働（第12条）

シフト労働に従事する労働者については、夜間労働者に係る一般保護規定と同様、①

その業務の特質に相応しい安全衛生上の保護を与えられ、かつ、②当該保護として提供されるサービスや施設が、他の労働者に対して与えられるものと同様、かつ、常時利用できるものであることが、加盟国の責務として求められている。これらについて、適用除外は認められていない。

なお、1日又は1週当たりの最低休息・休憩時間については、補償的休息の付与を前提に、適用除外が認められている。(4. (3) 参照)

### (3) 加盟国における施行状況

#### (イ) 夜間労働者の定義

夜間労働者の定義について、指令では、①通常の勤務体制において、夜間（0時から5時までを必ず含む7時間以上の時間であって各国法令により定められる）に少なくとも3時間以上労働する者、及び、②年間労働時間の一定部分（法令又は労使合意により決定される）を夜間に労働する者、とされており、加盟国ごとのフレキシビリティを認めている。

上記①に関連し、夜間の定義について、最も多いのは、夜10時から朝6時までとする例である。すなわち、多くの国で、指令が求める7時間以上を夜間と定義している。フランスでは9時間、さらにベルギーでは10時間が夜間とされている。

また、「夜間に少なくとも3時間以上労働すること」について、緩和する例も見られ、ドイツでは2時間、オランダでは1時間、スペインではわずかでも夜間に労働すれば、夜間労働者とされている。

また、上記②に関連し、「年間労働時間の一定部分」として、フランスは年間270時間、ドイツは年間48日と規定している。なお、イギリスではこれを労使の合意に委ねている。

#### (ロ) 就業制限

フランス及びベルギーでは、特別な心身のリスクを伴わない場合も含め、夜間労働者の労働時間について、いずれの24時間についても8時間を超えないこととする就業制限をしている。さらに、フランスでは、夜間労働者の1週当たりの労働時間について、通常の労働者の場合（48時間）よりも厳しい上限を設けている（12週の平均で1週当たり40時間（労使の合意があれば44時間）を超えないこと）。

オランダでは、夜間労働者について、いずれの24時間においても10時間を超えて労働してはならず（※）、また、16週当たり36夜勤以上してはならないこととされている（労使の合意があれば、52週当たり140夜勤まで可）。

※近時の改正により、直後に12時間の休息が与えられ、かつ、2週当たり5回を超えず、年間22回までとすることを条件に、12時間までの労働が可能となった。



#### (ハ) 就業制限に係る適用除外

多くの加盟国において、適用除外が活用されている。

フランスでは、家庭内の介護業務に従事する夜間労働者について適用除外とし、1日12時間までの労働が認められているが、補償的休息を与えるタイミングについては規定がない。

ドイツでは、4週間の平均で1日8時間を超えないことを条件に、夜間労働者について、いずれの24時間についても10時間までの労働を認めているが、この例外として（すなわち、適用除外として）、手待ち時間を相当程度含む業務であれば、労使の合意及び労働者の個別同意により、1日平均8時間を超える労働が認められる。なお、その際、補償的休息の付与は不要とされている。補償的休息の付与が免除されるためには、本来、別途の健康確保措置が講じられなければならないが、この点について規定を欠いている。

#### (ニ) 特別な心身のストレスを伴う場合における就業制限

特別な心身のストレスについて、より詳細なガイドラインが与えられている例がある。

ルクセンブルクでは、①単調な業務、持続的な集中を要する業務、特定物質に関わる業務といった労働者の注意力を減退させる活動、又は、②肉体労働、極端な高低温下での作業といった肉体的負担を伴う活動を定義している。

また、オーストリアでは、地下作業、極端な温度、騒音、有害物質に晒される業務、海中での業務、ディスプレイ・スクリーンに長時間向き合う業務、ヘルスケア・サービスのうち直接患者と接する業務に6時間以上従事するもの（集中治療室、救急車の従事者等）を挙げている。

イギリスでは、労使合意、就業規則、使用者によるリスク・アセスメントの結果等にこれを委ねている。

#### (ホ) 特定の者に与えられる特別の保護

指令においては、夜間労働に従事する者のうち、特定の категорияについて、加盟国が特別な保護措置を設けることが許容される旨明確化されており（第10条）、これを踏まえ、未成年、妊婦、高齢者、子どもや障害者を養育、介護等する者について、特別な規定を設ける例が見られる。

例えば、未成年の夜間労働について、ドイツ、チェコ等がこれを禁止しているほか、スウェーデンにおいても、極めて限定的場面において労働当局の許可により認められる以外これを禁止している。

また、子どもや障害者を介護等する者について、ドイツでは、①12歳未満の子について当該労働者以外にその者の面倒を見る者がいない場合、又は、②要介護度の高い者を家庭内でケアする場合について当該労働者から求められた場合、事業主は当該労働者を

日勤に配置換えしなければならないこととされている。

#### (へ) その他の保護措置

指令第12条における、安全衛生上の保護措置（他の労働者に対して与えられるものと同等、かつ、常時利用できるもの）について、多くの加盟国においては、労働安全衛生法の整備をもって担保されているものと解しており、特別な条項により、特別の措置を設けている例はまれである。特別の措置を設けている例としては、チェコにおいて、事業主に対して、スナック、飲料等へのアクセスといった夜間労働者に相応しいサービスの提供、応急処置用品の常設、緊急時において医療機関に連絡できる体制の確保を求めている。

#### (4) 指令の遵守に疑いが生じている事例

イタリアを含め、多くの加盟国において、特別な心身のストレスを伴う場合として、より手厚い保護措置（いずれの24時間についても8時間までとする就業制限）が適用される具体的場面を特定するための基準が与えられていない。

ドイツ及びオーストリアにおいて、手待ち時間が相当程度含まれるケースについて就業制限を適用除外する際、補償的休息が与えられていない。

フランス及びルクセンブルクにおいて、夜間の就業制限を除外するに際し、補償的休息は付与することとしているものの、その付与のタイミングについて、規定を欠いている。

#### [主要参考文献]

- 欧州委員会：Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, COM(2004) 607
- 欧州委員会：Reviewing the Working Time Directive (Second-phase consultation of the social partners at European level under Article 154 TFEU), COM(2010) 801
- 欧州委員会：COMMISSION STAFF WORKING PAPER, Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive'), SEC(2010) 1611
- Deirdre McCann, New Frontiers of Regulation: Domestic Work, Working Conditions, and the Holistic Assessment of Nonstandard Work, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol.34, No.1, 2012