

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ることは、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を含めた点、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週間後から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、より不規則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）。

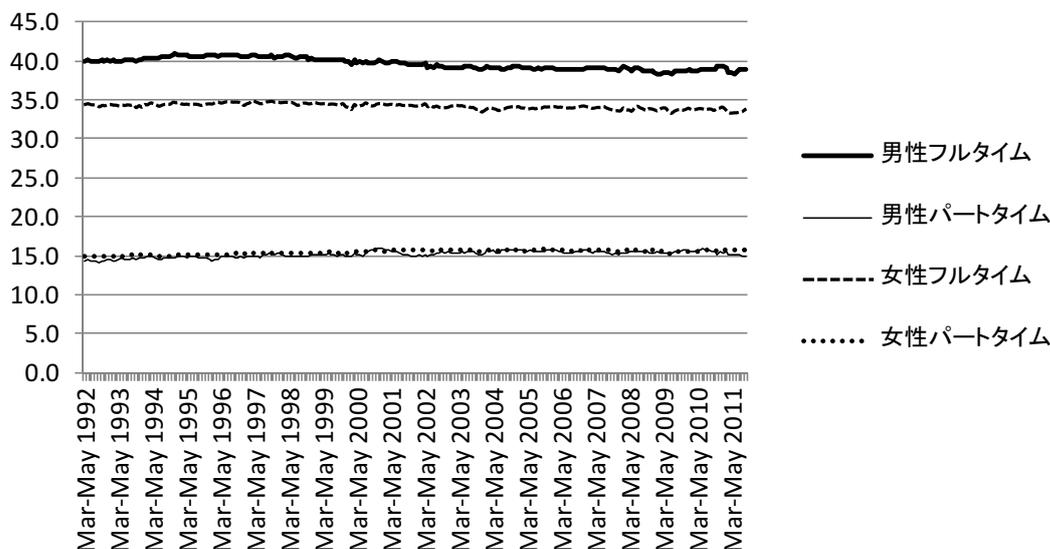
図表 4 - 1 就業者の週当たり平均実労働時間（2011 年 4 - 6 月）

	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)

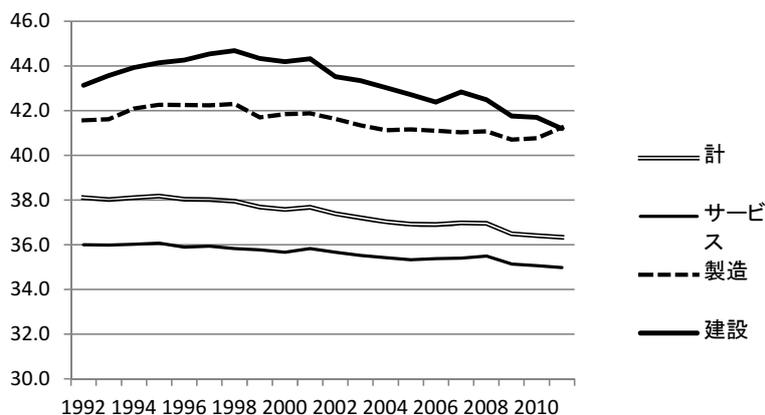
統計局のレポート²¹によれば、全体平均を引き下げているのはサービス部門における就業者の拡大と労働時間の減少である。1990 年代以降の産業別就業者比率の推移をみると、ほぼ製造部門からサービス部門へのシフトであり、製造部門は 1992 年の 21%から 2011 年の 10%に比率が半減、一方のサービス部門では、68%から 80%に増加している（ほか、建設部門は 7%で横ばい、「その他」部門は 4%から 3%に減少）。サービス部門はとりわけ労働時間が短いことから、結果として全体の平均労働時間が低下しているといえる。ただし、サービス以外の製造、建設部門でも、90 年代後半をピークにここ 10 年以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