

JILPT 資料シリーズ

No.248 2022年3月

# 諸外国の労働時間法制と ホワイトカラー労働者への適用に関する調査 —アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—



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

# 諸外国の労働時間法制と ホワイトカラー労働者への適用に関する調査 —アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

## ま え が き

本報告書は、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査」の結果を取りまとめたものである。アメリカ、ドイツ、フランス、イギリスの4カ国を対象に、各国の労働時間法制の現状や、ホワイトカラー労働者への適用に関する状況について調査を行った。

本報告書が、諸外国の労働時間規制の在り方について理解を深める一助となれば幸いである。

2022年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 樋口 美雄

## 執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
いしい かずひろ 石井 和広	労働政策研究・研修機構 調査部	主任調査員補佐 第1章
いいた けいこ 飯田 恵子	労働政策研究・研修機構 調査部	主任調査員 第2章
きたざわ けん 北澤 謙	労働政策研究・研修機構 調査部	主任調査員補佐 第3章
ひぐち ひでお 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構 調査部	主任調査員補佐 調査の概要 第4章

※肩書きは2021年3月時点

諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査  
— アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス —

目 次

まえがき

調査の概要	1
第1章 アメリカ	11
はじめに	11
第1節 労働時間に関する基本的な法制度（連邦法）	11
第2節 ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制（ホワイトカラー・エグゼンプション）	16
第3節 各州独自の労働時間法制	32
第2章 ドイツ	39
はじめに	39
第1節 労働時間に関する基本的な法制度	39
第2節 ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制	46
おわりに—まとめと所感	49
第3章 フランス	51
はじめに	51
第1節 労働時間に関する基本的な法制度	51
第2節 ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制	57
まとめ	62
第4章 イギリス	65
はじめに	65
第1節 労働時間に関する基本的な法制度	66
第2節 ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制	72

## 調査の概要

### 〈調査方法〉

本調査は、厚生労働省の要請に基づき、アメリカ、ドイツ、フランス、イギリスの4カ国を対象に、各国の労働時間法制について文献調査等により情報収集を行ったものである。特に、わが国では働き方改革に関連した法整備の一環として、ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制の適用除外等に関する議論があることから、これに対応する法制度の有無を含め、諸外国における現状をまとめた。

### 〈調査項目〉

主に以下の各項目について、情報収集を行った。

- ・労働時間に関する基本的な法制度
  - －労働時間の上限、休憩・休息、休暇、夜間・シフト労働、変形時間制、適用除外等
- ・ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制
  - －対象範囲・要件
  - －労働時間管理や健康確保の仕組みなどの有無・方法等
  - －運用の実態

### 〈調査概要〉

以下、調査項目に沿って概要を紹介する。

#### 1. 労働時間に関する基本的な法制度

労働時間に関する法制度を、主な項目によってまとめると、およそ次表の通りとなる（図表1）。

図表 1 労働時間に関する法制度の概要

	アメリカ (連邦法)	ドイツ	フランス	イギリス
労働時間の上限	なし (週 40 時間を超えて使用する場合は 1.5 倍の割増率を適用)	原則として 1 日 8 時間、週 6 日 (週 48 時間)	原則として 1 日 10 時間、週 48 時間、かつ 12 週平均で 44 時間	週 48 時間 (原則 17 週平均)
休憩・休息	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5 ～ 20 分程度の短い休憩</li> <li>・ 休息に関する規定なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 6 時間を超えて 9 時間以下の場合に 30 分、9 時間を超える場合に 45 分の休憩</li> <li>・ 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 時間以上の休息时间</li> <li>・ 日曜日および法定祝日の休息について、労働者は、0 時から 24 時まで就業してはならない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 6 時間に 1 度、20 分以上の休憩</li> <li>・ 2 就業日の間に最低 11 時間の休息</li> <li>・ 週 1 度、連続した 24 時間の休養 (原則として日曜)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 6 時間を超えて就業する場合に最低 20 分の休憩</li> <li>・ 1 日当たり最低 11 時間の休息</li> <li>・ 週当たり最低 24 時間の休息</li> </ul>
休暇	なし	継続勤務期間が 6 カ月以上の労働者は 1 年につき 24 日以上の年次有給休暇が取得可能	1 カ月ごとに 2.5 日、年間で 30 労働日の法定の有給休暇	年 5.6 労働週、年間で 28 日間の有給休暇
夜間・シフト労働	なし	1 日 8 時間を超えてはならないが、1 カ月または 4 週間で調整される場合、1 日 10 時間までの就労が許容される	毎日の労働時間は 8 時間を超えてはならない	1 日当たり 8 時間 (17 週平均) を超えてはならない
変形時間制	26 週または 52 週単位の変形制	6 カ月または 24 週間の中で 1 労働日あたりの平均労働時間が 8 時間を超えない場合に限り、1 日 10 時間までの労働時間の調整が可能	労働協約締結の有無、従業員規模に応じて、1 週～3 年の範囲内で労働時間の調整が可能	17 週～ 52 週単位の変形制
適用除外等	職種によって、最低賃金と最長労働時間の双方、または最長労働時間のみを適用除外	事業所組織法 5 条 3 項に基づく「管理的職員」は、労働時間法の適用を除外	職種によって、1 日当たりの最長労働時間をはじめとする労働時間規制からの適用除外	職種によって、労働時間の上限、休憩・休息、夜間労働の全てまたは一部について適用を除外

### (1) 労働時間の上限

まずアメリカでは、労働時間の上限に関する規制はない。原則として、被用者を週 40 時間を超えて使用してはならないが、1.5 倍以上の割増率で賃金が支払われる場合は、40 時間を超えることが許容される。また、1 日単位の上限に関する規定はない<sup>1</sup>。

一方、ドイツでは、最長労働時間は、1 日 8 時間、週 6 日 (つまり 1 週間あたり 48 時間) と定められている。ただし、6 カ月または 24 週の期間で平均が 1 日 8 時間になる場合、使用者は 1 日の労働時間を 10 時間まで延長することができるほか、限定的に 1 日 10 時間を超える労働時間も許容されている。

<sup>1</sup> アメリカの労働時間法制には、連邦法によるものと州法によるものがあり、原則として厳しいほうの基準が適用される。例えばカリフォルニア州では 1 日 12 時間を超える労働に対して 100% (2 倍) の割増賃金率を設定している。本章では以下、連邦法の規定について述べる。

フランスでは、1日当たりの法定労働時間（超過勤務を含む）は、原則として10時間と規定されているが、例外として12時間まで就労が認められる場合がある。また、1週当たりの最大週労働時間は48時間であるが、これも例外的な場合には週60時間まで就労が許可される。

イギリスでは、1日当たりの労働時間について上限は設定されていない。週当たり労働時間については、原則として、算定基準期間となる任意の17週間において、48時間を超えないこととされる。ただし、職務内容や労使協定等により、算定基準期間を52週まで延長することが可能である。

## （2）休憩・休息（日、週当たり）

アメリカでは、休憩・休息に関する法的規定としては、「5～20分程度の短い休憩」を「被用者の効率を高めるもの」として、有給の労働時間に含むことが定められている。

ドイツでは、1日の労働時間が6時間を超えて9時間以下の場合に30分、9時間を超える場合に45分の休憩を付与することとされている。また、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。さらに、日曜日および法定祝日の休息について、労働者は、0時から24時まで就業してはならない。

フランスでは、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。また、原則として、2就業日の間は、少なくとも11時間の休息を取らなくてはならない。さらに、1週間に一度は、連続した24時間の休息（休日）を与えなければならない。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。

イギリスでは、就業が6時間を超える場合に20分以上の休憩、また1日（24時間）当たり最低11時間の休息、さらに週（7日）当たり最低24時間の休息（または14日間につき連続した最低48時間の休息、ただし場合により分割等が可能）を与えることとされている。

## （3）休暇

アメリカでは、休暇に関する法的規定はない。

ドイツでは、原則として、継続勤務期間が6カ月以上の労働者は1年につき24日以上の年次有給休暇を取得することができる。

フランスでは、1カ月ごとに2.5日、年間で30労働日の法定の年次有給休暇が付与される。ただ、法律上、土曜日は労働日の計算になるため、実質的には25日の年休である。これは、仕事や資格、報酬、労働時間に関係なく、被用者に与えられる権利であり、パートタイムの従業員であっても、フルタイムの従業員と同じ権利を持つ。

イギリスでは、休暇の対象となる年（leave year）当たり5.6労働週、年間28日間の有給休暇を付与しなければならない（週当たりの労働日が5日未満の場合は案分）。



#### (4) 夜間・シフト労働

アメリカでは、夜間・シフト労働に関する法的規定はない。

ドイツでは、深夜労働（23時から6時まで、製パン・製菓は22時から5時まで）は1日8時間を超えてはならないが、1カ月または4週間で調整される場合、1日10時間までの就労が許容される。

フランスでは、一般的なケースでは、午後9時から午前7時の時間帯を含む9時間連続で就労した場合に「夜間労働」とみなされる。夜間労働者が行う毎日の労働時間は8時間を超えてはならないとされている。

イギリスでは、午後11時～午前6時の時間帯（労働者と使用者の間に合意がある場合は午前0時～午前5時を含む7時間以上の時間帯）を夜間とし、これを3時間以上含む労働の17週間（または労働者と使用者の間で合意された期間）の平均が、1日（24時間）当たり8時間を超えてはならない。

#### (5) 変形時間制

アメリカでは、26週または52週単位の労働時間の変形制を認めている。ただし、いずれも1日12時間、1週56時間を超える労働に対しては、1.5倍の割増賃金を支払わなければならない。

ドイツでは、1日の労働時間は原則として8時間を超えてはならないとされているが、例外としては6カ月平均で8時間を超えなければ10時間まで延長することができる。

フランスでは、労働協約が締結されている場合は最長3年、締結されていない場合で従業員規模が50人未満の場合は9週間、50人以上の場合は4週間で法定労働時間を超えた労働時間の調整が可能である。ただし、年1607時間を超えた場合や一定期間の平均労働時間が週35時間を超えた場合は、超過勤務手当が支給される。

イギリスでは、算定基準期間は原則17週間とされているが、労使間の合意等により最長で52週間まで延長できる。

#### (6) 適用除外等

アメリカでは、①最低賃金と最長労働時間の両方または②最長労働時間のみについて、適用除外とする職種等を定めている。①には、後述のホワイトカラー・エグゼンプションの職種のほか、娯楽業や水産業、農業の一部労働者、あるいはベビーシッターや犯罪捜査官など、多様な13職種が対象として列挙されている。また②には、運輸業やメディア業、あるいは農業関連の一部労働者など、さらに多くの職種（21職種）を含む。このほか、一部の業種や特定の種類の企業等については、最長労働時間に関する特例措置がある。

ドイツでは、「管理的職員」には、労働時間法は適用されない。

フランスでは、家内労働者、商業代理人、住み込み不動産管理人等、坑内労働者、農業労

働者は、労働法典の特別規定もしくは別法（坑内労働者、農業労働者）において、通常の労働時間規制とは別途、労働関係が規定されており、通常の労働時間規制からは除外されると解される。また、取締役・幹部職員・上級管理職（カードル）については、労働時間規制の一部のみが適用されるか、別途の規定が設けられている。

イギリスでは、職種によって、労働時間の上限、休憩・休息、夜間労働の全てまたは一部について、適用が除外される。

## 2. ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制

### (1) 適用除外の対象範囲と適用除外の内容

次に、各国の労働時間法制がホワイトカラー労働者をどのように適用除外としているかを見るが、その際のホワイトカラー労働者の範囲に関する目安として、日本の管理監督者、並びに高度プロフェッショナル制度及び裁量労働制における定義を参考にする。管理監督者は、「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もの」と定義される。該当するか否かは「実態に即して判断すべき」とされ、判断基準として、①当該者の地位、職務内容、責任と権限からみて、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こと、②勤務態様、特に自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有していること、③一般の従業員に比してその地位と権限にふさわしい賃金（基本給、手当、賞与）上の処遇を与えられていること、が挙げられている<sup>2</sup>。

高度プロフェッショナル制度は、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者が対象範囲とされる。専門性の高い業務（金融工学等を用いた商品開発、資産運用等）<sup>3</sup>に従事し、使用者から具体的な指示を受けないことなどが要件となっている。また、裁量労働制については専門業務型と企画型に分かれるが、同様に、専門性の高い業務や事業運営の企画立案、調査、分析の業務（専門型で19業種<sup>4</sup>、企画型では4要件<sup>5</sup>）に従事し、業務の手段や時間配分などに関して使用者の具体的な指示を受けない労働者につ

<sup>2</sup> 厚生労働省「確かめよう労働条件」ウェブサイト

(<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/hanrei/shogu/kantoku.html>)

<sup>3</sup> ①金融工学等の知識を用いて行う商品開発業務、②資産運用関連業務、③有価証券市場における相場等の動向・分析、④顧客の事業運営に関する調査分析助言業務、⑤新たな技術、商品等研究開発。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf>)

<sup>4</sup> 専門業務型19業務：①新商品、新技術の研究開発、②情報処理システムの分析または設計、③新聞・出版などの取材・編集、放送番組の取材・編集、④新たなデザインの考案の業務、⑤放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサーまたはディレクター、⑥コピーライター、⑦システムコンサルタント、⑧インテリアコーディネーター、⑨ゲーム用ソフトウェア、⑩証券アナリスト、⑪金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発、⑫大学教授（主として研究に従事するものに限る。）、⑬公認会計士、⑭弁護士、⑮建築士（一級建築士、二級建築士及び木造建築士）、⑯不動産鑑定士、⑰弁理士、⑱税理士、⑲中小企業診断士 (<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/senmon/index.html>)

<sup>5</sup> 企画型4要件：1. 所属する事業の運営に関する業務、2. 企画、立案、調査、分析業務、3. 業務遂行が労働者の裁量に委ねる必要がある業務、4. 企画、立案、調査、分析をいつどのように行うか等について広範な裁量が労働者に認められている業務。(<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-8a.pdf>)

いて、実労働時間にかかわらず労働協約等で定めた労働時間数分を働いたものとみなす。

各国におけるホワイトカラー相当の労働者はどのように定義されているのか。

まずアメリカでは、「管理職 (executive)」「運営職 (administrative)」「専門職 (professional)」「外勤営業職 (outside salesman)」及び「コンピュータ関連職」がホワイトカラー・エグゼンプションの対象とされ、最低賃金と最長労働時間に関する規制が適用除外となる<sup>6</sup>。俸給基準要件 (実際の労働時間にかかわらず定額の給与を支給)、俸給水準要件 (週給 684 ドル以上)、職務要件 (管理や経営および専門知識を要する) の 3 つの要件が定められている (図表 2)。

図表 2 ホワイトカラー・エグゼンプションの適用対象者と必要とされる要件

	俸給基準 (Salary basis) 要件	俸給水準要件 (週給)	(高額賃金エグゼンプト / Highly Compensated Employees、年収)	職務要件
管理職	○	○ (684 ドル以上)	○ (107,432 ドル以上)	○ (HCE はひとつの職務要件を満たせばよい。)
運営職	○ (業務報酬基準 / Fee basis) も可	○ (684 ドル以上)	○ (107,432 ドル以上)	○ (HCE はひとつの職務要件を満たせばよい。)
専門職	○ (業務報酬基準 / Fee basis) も可	○ (684 ドル以上)	○ (107,432 ドル以上)	○ (HCE はひとつの職務要件を満たせばよい。)
(うち教師、法律、診療)	—	—	—	○
コンピュータ関連職	○ (業務報酬基準 / Fee basis) も可	○ (684 ドル以上) 時給 27.63 ドル以上も可	—	○
外勤営業職	—	—	—	○

ドイツでは、「協約外職員」及び「管理的職員」が相当すると考えられる。「協約外職員」とは、高度な資格を有し、労使が締結した労働協約の最高賃金を超える賃金を得ている労働者を指す。労働時間法が適用されるため、原則として 1 週間あたり 48 時間の最長労働時間規制が適用されるものの、個別の労働時間が定められていることは稀で、その業務に沿って自己の責任で労働時間を管理することが期待されている<sup>7</sup>、とされる。また「管理的職員」は、①事業所またはその部門に雇用されている労働者を、自己の判断で採用及び解雇する権限を有する者、②包括代理権または業務代理権を有する者 (ただし、業務代理権は使用者との関係でも重要であることを要する)、③上述の①②以外で、企業もしくは事業所の存続と発展にとって重要であり、かつ、その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、とされる。なお、職種等によらず、労働時間管理を受けない働き方を使用者が

<sup>6</sup> これについて、「外勤営業職」は「狭義のホワイトカラー・エグゼンプション」には含まれない (労働政策研究・研修機構 (2005) p40)、あるいは「管理職」「運営職」「専門職」は「エグゼンプト (exempt)」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となっている」 (中窪 (2010) p268)、といった指摘がある。

<sup>7</sup> Schliemann/Meyer, Arbeitszeitrecht, Rdn. 1205.

認める「信頼労働時間制度」があるが、これを利用する労働者の多く（管理的職員を除く）は、労働時間法の適用を受ける。

フランスでは、上述のとおり幹部職員（上級管理職あるいはカードル）が労働時間規制の適用除外を受ける。2000年の法改正に伴い、規制適用の有無の明確化が図られた結果、「経営幹部職員」「作業チームに統合された幹部職員」「自律的な幹部職員」の3類型に区分されている。このうち「経営幹部職員」は、(1) 労働時間編成上大きな独立性を持つような重要な責任を委ねられ、(2) 自律性の高い意思決定を行う権限を与えられており、(3) 当該企業ないし事業場における報酬システムのなかで最も高い水準の報酬を得ている者と定義され、労働時間、休息、休日等の諸規定を受けないものとされる。ホワイトカラー・エグゼンプションに相当する適用除外の対象となるのは、この「経営幹部職員」に限られる。その他の幹部職員は、1日10時間、1週間48時間、年間1607時間、年間218日という何らかの上限の範囲内で就労し、予め定められた労働時間を超過した場合には残業代が支給される。「作業チームに統合された幹部職員」は、職務の性質上、作業チームや部門に所属して部門内の労働時間管理に従う労働者を指し、労働時間、休憩および休日に関する法規定の適用対象となるが、週労働時間が35時間を頻繁に超える場合に、39時間を上限とする代わりに1日あるいは半日単位の休息を割り当てる「労働時間短縮制度」による調整が可能である（39時間を超える場合、割増率が適用される）。また「自律的な幹部職員」は、上記2類型に当てはまらない幹部職員で、所属する部署における通常の就業時間を適用するのが不可能な性質の業務に従事している者、労働時間の配分の裁量を委ねられ、且つ、所属する部署における通常の就業時間を適用するのが不可能な性質の業務に従事している者を指す。こうした幹部職員は、包括労働時間制（週35時間の法定労働時間を超える所定内労働時間、ただし1日10時間、1週間48時間、年間1607時間という上限の範囲内で、予め設定し、これに応じた賃金を決定）あるいは年間労働日数制（年間の就労日数を、218日を上限として予め定める制度）の適用対象となる。

イギリスでは、ホワイトカラー・エグゼンプションに相当する制度はない。労働時間規則には、各種の規制項目の適用除外を受ける業務が列挙されているが、このうち上記のホワイトカラー労働者に相当すると考えられるのは、「役員又は自ら方針を決定する権限を有する者」である。業務・職務に関する具体的な定義はなく、労働時間が計測されない（unmeasured working time）ことが要件とされる。この区分の労働者には、労働時間規則に定められた週当たり労働時間の上限のほか、休憩・休息、夜間労働に関する規制が適用されない。年次有給休暇については適用となる。なお、労働者が個別に、週労働時間の上限に関する適用除外に合意することができる、いわゆる「オプトアウト」には、最長時間以外の規制が適用され、また時間外労働に関する手当の有無とも直接かかわるものではない。上記の時間が計測されない労働者やこれに関する適用除外とは、基本的に異なるものといえる。



## (2) 運用

実際の運用では、労働者が適用除外を受けるか否かは、どのように決まるのか。

アメリカでは、ある労働者がホワイトカラー・エグゼンプションに該当するかどうかは、行政規則の定義をもとに使用者が判断する。行政当局に届け出る必要はない。ただし、非対象者（ノンエグゼンプト）に誤って適用（誤分類、misclassification）した場合、使用者は公正労働基準法（FLSA）違反として集団訴訟、行政訴訟の対象になり、未払賃金や割増賃金のバックペイ、及び賠償金支払い等のリスクを負う。

ドイツでは、「信頼労働時間制度 (Vertrauenszeit)」は、ほとんどの場合、テレワーク (Telearbeit) で行われている。また、「協約外職員 (Außertarifliche Angestellte)」は、対象となる範囲、要件は、各労働協約によるが、一般的に、大学卒業以上の学歴や一定の職業経験が必要とされているようである。「管理的職員 (leitende Angestellte)」の対象となる範囲、要件は、事業所組織法 (BetrVG) 5条3項を考慮すると、企業の存在と発展にとって重要な、起業家的な業務内容を遂行していること、とされる。どの働き方となるかについては、当該職種の募集の段階で明記されていることが多い。

フランスでも、労働者が幹部職員の類型のいずれかに該当するかについては使用者が判断するとみられる。これに関連して、一部の企業では、経営幹部に該当しない上級管理職を経営幹部として就労させていることが指摘されており、時間外労働に関する手当の支払いをめぐる訴訟に発展する事例もみられる。

イギリスでは、職位を問わず全ての労働者について、時間外労働に対して賃金の支払いを受ける法的な権利が保証されておらず、その扱いは雇用契約等によるとされる。事例調査によれば、一般の労働者については、団体交渉を通じて、あるいは慣行として、契約上の時間を超える労働時間に割増手当を上乗せした賃金が支払われることが比較的一般的とみられる。一方、管理職や専門職については、より雑多な状況がうかがえるが、何らかの手当の支給や、あるいは代替的な休暇の付与などの対応を行っている事例も多く見られる。なお、政府調査や、公的統計に基づく労働組合による試算等の結果からは、実態として一定割合の管理職相当の労働者が、無給の時間外労働に従事している状況が窺える。

## まとめ

アメリカでは、労働時間自体の規制よりも割増賃金の適用による労働時間の抑制が意識されているのに対して、欧州各国では安全衛生の観点から、労働時間（最長労働時間、休憩・休息、休暇等）を直接の対象とした規制が主眼となっている。

適用除外とするホワイトカラー労働者の対象範囲については、経営に関する業務や専門性を要する業務に従事していること、という点では共通性も見られるものの、ホワイトカラー・エグゼンプションにおける適用除外の要件（具体的な職務や俸給水準）からは、アメリカの制度が欧州各国より広範な層を対象としていることが窺える。

なお、各国とも運用上、個別の労働者に関する適用除外の適否は、主に使用者の判断による（雇用契約、あるいは求人時に記載等）。アメリカでは、この判断を誤分類として時間外手当の支払いを求めて裁判で争うケースがみられるが、欧州各国では同種の裁判等はほとんど確認されない。これにはやはり、対象範囲の広さが影響していると推測される。



## 第1章 アメリカ

### はじめに

本章では、アメリカの労働時間に関する基本的な法制度及びホワイトカラーに係る適用除外（ホワイトカラー・エグゼンプション）制度について報告する。

アメリカの労働時間法制には、連邦法によるものと州法によるものがある。連邦法レベルで労働時間を規定する柱は公正労働基準法（Fair Labor Standards Act。以下「FLSA」）である。FLSAは管理職や専門職などのホワイトカラーを労働時間規制から除外する、いわゆる「ホワイトカラー・エグゼンプション（white-collar exemption）」の制度を設けている。これらの諸制度については労働政策研究・研修機構（2005）（2012）において、運用の実態を含め解説している。本稿では、その現状を確認するとともに、近年のホワイトカラー・エグゼンプションをめぐる連邦行政規則集（Code of Federal Regulations、C.F.R、以下「行政規則」）の改正状況を紹介する。加えて、カリフォルニア州やニューヨーク州など、各州が独自に設けている労働時間に関する法制度を概観する。

### 第1節 労働時間に関する基本的な法制度（連邦法）

#### 1. 労働時間法制（公正労働基準法）の概要

FLSAは1938年に制定された。7条で「最長労働時間（Maximum Hours）」を定めているが、労働時間の上限自体を規制するものではない。「最長労働時間」を超えた場合、使用者に割増賃金の支払義務を課すことで、一人あたりの長労働時間を抑制するとともに、1人あたりの労働時間短縮により新たな雇用創出をはかることを目的としている<sup>1</sup>。

FLSAは合衆国憲法1条8節3項の「通商条項」に基づき制定された。その適用範囲は、①通商（commerce）に従事する被用者、②通商のための商品の生産に従事する被用者、③通商もしくは通商のための商品の生産に従事する企業に雇用されている被用者、である。ここでいう「通商」は、州と州の間の「州際通商」または外国との通商を意味する。

①と②は「個人適用（individual coverage）」、③は「企業適用（enterprise coverage）」といわれる。③の被用者は①及び②の被用者に限定せず、「通商のために搬入もしくは生産された商品や材料の取扱い、販売、その他これらに関連する仕事に従事する者」を含む。具体的には、通商に関連する被用者を2人以上雇用し、年間売上・取引額が50万ドル以上（消費税除く）の企業に雇われている者が該当し、対象者を幅広くカバーする形になっている。

病院、看護施設、学校、政府機関（州・地方政府を含む）については、③の要件にかかわらず、すべてがFLSAの適用を受ける。

FLSA18条(a)は、同法より厳しい労働時間の基準を定めた州法等の適用を肯定している。州法等がFLSAより厳しい労働時間規制を設けた場合、各州でFLSAの対象になる者は、

<sup>1</sup> 労働政策研究・研修機構（2005）p27



厳しいほうの基準を遵守しなければならない<sup>2</sup>。

## 2. 労働時間の上限

FLSA7条(a)(1)は、「被用者を、1週40時間を超えて使用してはならない。ただし、当該被用者の通常の賃金率の1.5倍以上の率で賃金が支払われる場合はこの限りではない」と定めている。時間外労働に対する割増賃金の支払義務はあるものの、労働時間の上限の規制自体は設けていない<sup>3</sup>。

労働時間の上限の単位は「週」であり、1日単位の上限は規定していない。ただし、所定の期間内で1週あたりの労働時間の上限を柔軟化する「変形労働時間」制度は存在する（本節第6項参照）。また、いくつかの州では1日単位の「最長労働時間」を設定している（本章第3節参照）。

## 3. 休憩・休息

行政規則は、「5～20分程度の短い休憩」を「被用者の効率を高めるもの」として、有給の労働時間に含むことを定めている<sup>4</sup>。コーヒープレイクや軽食のための休憩も労働時間に算入される。一方、「30分以上の真正な食事時間（Bona fide meal periods、完全に職務から解放されている状態での食事時間）」は労働時間に算入されない。

このほか、労働時間に含まれるものとして、所定就業時間内の手待時間（waiting time、ただし職務から完全に解放されている場合等は労働時間に含まれない）、移動時間（ある作業場所から別の作業場所への移動等が含まれる）、診療時間（会社施設内で行なわれる診療時間等）などがある。

所定就業時間外であっても、「工作上必要な準備作業時間」<sup>5</sup>「呼出待機時間（on call time）」<sup>6</sup>などは労働時間に含まれる。

## 4. 休暇

FLSAは労働者の休暇について規定していない。

<sup>2</sup> 労働政策研究・研修機構（2005）p28

<sup>3</sup> 14～15歳の児童労働（製造業・鉱業を除く）については、FLSA3条(1)に基づき、労働時間の制限（原則として、学期中は1日3時間、週18時間以下。学期外は1日8時間、週40時間以下）を定めている。29C.F.R.（連邦行政規則集第29編）§570.35

<sup>4</sup> 29C.F.R. §785.18

<sup>5</sup> FLSAを補完する連邦法として制定された1947年ポータル法（Portal-to-Portal Act of 1947）第4条(a)は「主たる活動の前後における事前または事後の活動（preliminary to or postliminary to said principal activity or activities）」などの時間を、FLSAの定める残業代支払い（最長労働時間）の対象から除外している。ただし、同4条(b)は、これらの時間が協約や契約の明示的規定あるいは当該事業所の慣習・慣行によって賃金支払いの対象になっている場合は、例外的に労働時間に算入されるとした。これにより始業時、終業時における付随的な活動時間は基本的に労働時間から除外されたが、それが被用者の「主たる活動」の不可分・不可欠の一部と認められる場合は、ポータル法の対象から外れ、労働時間に該当することになった（中窪（2010）p267）。

<sup>6</sup> ただし、「使用者の敷地内に留まることを要求されず、単に、その連絡先を自宅あるいは会社の職員に残しておくだけでよい場合」は、労働時間に算入されない。29C.F.R §785.17

連邦レベルでは、家族医療休暇法（Federal Family and Medical Leave Act、FMLA）が、12 カ月あたり合計 12 週間の育児休暇、介護休暇、病気休暇、出産休暇（いずれも無給）を取得する権利を与えている。適用対象となるのは、(1) 職場から 75 マイル（約 120 キロメートル）以内に 50 人以上の労働者がいる民間企業に 12 カ月以上雇用され、かつ直近 12 カ月に 1,250 時間働いた者、(2) 州や連邦政府機関等を含む公的機関の従事者、(3) 公立・私立を含む小学校・中学校の従事者、としている。

いくつかの州では FMLA の対象や期間を拡大したり、有給休暇を認める州法を設けている。

なお、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、家族第一コロナウイルス対策法（Families First Coronavirus Response Act、FFCRA）が制定された。これにより、2020 年 4 月 1 日から 12 月 31 日までの間、従業員 500 人未満の企業及び政府機関の雇用主には、新型コロナに関連して行政や医師から隔離を要請された従業員に対し、最長 2 週間（フルタイム従業員は 80 時間、パートタイム従業員は 2 週間に働いた平均時間）の「有給病気休暇」を付与する義務が生じた。さらに雇用期間 30 日以上従業員が学校・育児施設の閉鎖等により 18 歳以下の子どもを世話する必要がある場合、最長 10 週間の「拡大家族・医療休暇」が追加的に付与された。これらの有給休暇に要する費用は税額控除された。

2021 年 1 月から同法に基づく有給休暇付与の法的義務は失効したが、事業主の意思により同様の有給休暇制度を継続する場合、税額控除の措置を同年 9 月末まで延長した。

## 5. 夜間・シフト労働

FLSA は夜間・シフト勤務についても規定していない。深夜（夜間）労働か否かにかかわらず、週 40 時間を「最長労働時間」と定め、これを超える労働に対して 1.5 倍の割増賃金の支払いを義務づけるにとどまる<sup>7</sup>。

## 6. 変形時間制

FLSA 7 条 (b) は、26 週または 52 週単位の労働時間の変形制を認めている。ただし、いずれも 1 日 12 時間、1 週 56 時間を超える労働に対しては、1.5 倍の割増賃金を支払わなければならない。労働時間の上限を超えるなど要件に違反した場合、変形制の効力が全体にわたり失われ、各週につき、週 40 時間を超える労働に割増賃金支払い義務が生じる。

### (1) 26 週単位の變形制

労働協約により、連続する 26 週あたり 1,040 時間を上限として定め、この範囲内で週平均の労働時間が 40 時間を超えない場合、特定の週に 40 時間を超えても割増賃金を支払う

<sup>7</sup> ただし、14～15 歳の児童に対しては、19:00～翌 7:00（6 月 1 日～9 月第一月曜日の夏季は 21:00～翌 7:00）の深夜早朝労働を禁じている。FLSA12 条 (c)、29C.F.R. § 570.35

必要はない。ただし、1日12時間又は週56時間を超える労働に対しては、1.5倍の割増賃金を支払う義務がある

## (2) 52週単位の変形制

労働協約により、連続する52週あたり1,840時間以上2,080時間以下の「保障時間（実際に労働するか否かにかかわらず、賃金の支払いが保障される時間）」を設け、かつ2,240時間を上限と定める場合、(1)と同様に、この間の割増賃金の支払いは免除される（1日12時間又は週56時間を超える労働に対して、1.5倍の割増賃金を支払う義務もある）。

## 7. 適用除外

FLSA13条(a)は以下のとおり、さまざまな被用者に対して、最低賃金と最長労働時間の適用除外を定めている。「ホワイトカラー・エグゼンプション」については、その該当者を行政規則でとくに詳しく定めている（第2節参照）。

### (1) FLSA6条（最低賃金）及び7条（最長労働時間）の適用除外（FLSA13条(a)で規定）

①「管理職（executive）」「運営職（administrative）」「専門職（professional）」「外勤営業職（outside salesman）」（FLSA13条(a)(1)）。これらの適用除外の職種は、⑩の「コンピュータ関連職」とともに、「ホワイトカラー・エグゼンプション」といわれる（第2節参照）<sup>8 9</sup>。

②季節的な娯楽・レクリエーション事業所等の被用者、③水産業（海洋での水産物の一次加工を含む）の被用者、④一定の条件下で雇用された農業労働者、⑤FLSA14条に基づき労働長官が発する規制等により除外される被用者<sup>10</sup>、⑥発行部数4,000部未満の小規模地方新聞社の被用者、⑦電話器750台以下の小規模な独立公共電話会社の交換手、⑧アメリカ船以外の船員、⑨臨時的子守（ベビーシッター）又は個人の介護のために家事労働に雇われる被用者、⑩犯罪捜査官、⑪コンピュータ関連職（第2節参照）、⑫国境警備隊員、⑬マイナーリーグの野球選手。

### (2) FLSA7条（最長労働時間）のみの適用除外（FLSA13条(b)で規定）

①運輸長官が最長労働時間を定める権限を持つ運輸業の被用者（運転手）、②鉄道運輸業の被用者、③航空運輸業の被用者、④家畜、卵、牛乳などの外勤購買員、⑤船員、⑥小都市放送局のアナウンサー、ニュース編集者、チーフエンジニア、⑦自動車、トラック、農機具のセールスマン・技術者、船舶・航空機等のセールスマンで非製造事業所に雇用されている

<sup>8</sup> 「外勤営業職」は、「狭義のホワイトカラー・エグゼンプション」には含まれない。（労働政策研究・研修機構（2005）p40）。

<sup>9</sup> このうち「管理職」「運営職」「専門職」は「エグゼンプト（exempt）」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となっている」（中窪（2010）p268）

<sup>10</sup> 見習・徒弟、メッセンジャー、障害者、学生が該当する。ただし、FLSA14条はこれらの被用者を最低賃金に満たない水準で使用することを認めているが、時間外賃金の適用については排除していない。

者、⑧地域内配達をする運転手及び運転助手で、運行単位で賃金が支払われる者、⑨農業被用者及び排水溝・貯水池・水路などの操作又は維持に従事する被用者、⑩付随的に農業主の家畜の飼養・競売に従事する農業労働者、⑪一定生産地域内の5人未満の小規模な穀物倉庫の被用者、⑫メープル・シュガーやメープル・シロップの製造に従事する被用者、⑬果物・野菜又はその収穫のための人員を運搬する被用者、⑭タクシー業の運転手、⑮5人未満の小規模な公的機関の消防・法律執行業務の被用者、⑯住み込みの家事使用人、⑰非営利の施設で子供の親代わりのため、配偶者と共に住み込みで雇われている被用者、⑱映画館の被用者、⑲8人以下の小規模な使用者に雇われる林業・材木切出業の被用者、⑳国立公園等の中にある娯楽・レクリエーション施設の被用者（ただし、週56時間を超える労働には1.5倍の賃金支払いが必要）、㉑一定の要件の下で有効な賃金が支払われている犯罪捜査官。

### (3) その他の適用除外

FLSA13条(b)は最低賃金及び最長労働時間に加え、児童労働（FLSA12条）に関する適用除外として、新聞配達に従事する被用者、花環（wreath）の製造に従事する家内労働者をあげている。

## 8. 特例

FLSA7条では以下のとおり、特定の業種、特定の種類の企業・事業所に対して、最長労働時間に関する特例措置を定めている。

①石油製品の卸又は大量販売を行なう地方企業（年間売上100万ドル未満等）の週40時間を超える労働に対しては、最低賃金の1.5倍以上を支払えばよい。ただし、1日12時間、1週56時間を超える場合は、通常の割増賃金（通常の賃金率の1.5倍以上）が適用される。

②小売又はサービス業について、その労働者の通常賃金率が最低賃金の1.5倍以上であり、かつ賃金に占める手数料（commission）の割合が5割以上の場合、割増賃金の支払いを要しない。

③病院や介護施設等について、最長労働時間の単位を「連続する7日間」（1週間）の代わりに「連続する14日間」とすることで雇用主と従業員が合意すれば、（週40時間を超えても）1日8時間、又は14日あたり80時間を超える労働に対して、割増賃金を支払えばよい。

④公的機関の消防活動や法律執行活動（治安、刑務など）に従事する被用者については、28日あたりの勤務時間数が消防で212時間、法律執行活動で171時間を超える労働に対して割増賃金を支払う必要がある。例えば、勤務期間が14日の場合、消防では106時間、法律執行活動では86時間を超えると残業代が生じる<sup>11</sup>。

⑤タバコ産業の被用者は、年間14週間を限度に1日10時間、1週48時間を超える労働

<sup>11</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/8-flsa-police-firefighters>

に対して、割増賃金を支払えばよい。

⑥バス等の貸切（チャーター）業務について、雇用主との事前合意がなされ、かつ通常の業務に含まれない時間は除外される。

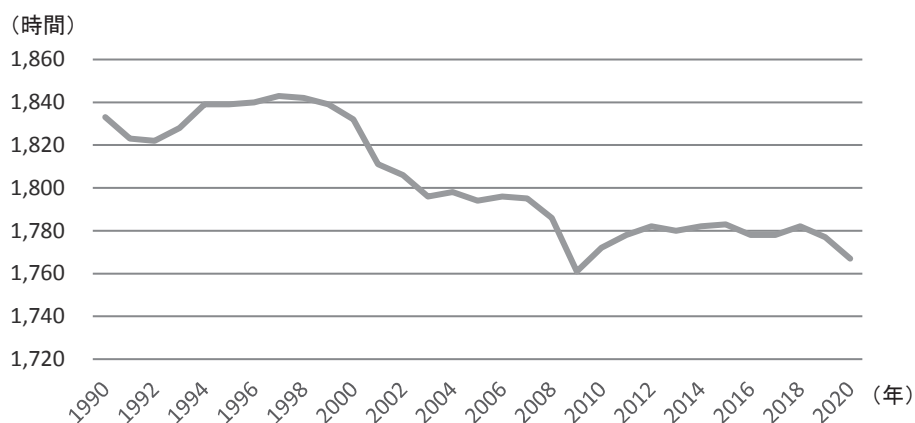
⑦公的機関の被用者は労使協定等に基づき、割増賃金の代わりに、労働時間の1.5倍の有給代償休暇（compensatory time off）を取得できる。

## 9. 動向・議論

### （1）労働時間の推移

OECD（経済協力開発機構）によると、2020年の就業者一人あたり平均の年間総実労働時間は1,767時間で前年の1,777時間から10時間減少した。2003年から1,800時間を下回り、近年は1,780時間程度で推移していた（図表1-1）。

図表1-1 就業者1人あたり平均年間総実労働時間の推移



出所：経済協力開発機構データベース（OECD.Stat）

### （2）法制度の改正

連邦労働省は2020年1月、行政規則（29 C.F.R. § 541）を改正し、前述の「ホワイトカラー・エグゼンプション」の要件のひとつである「俸給水準」を引き上げた。具体的な改正内容については、次節で紹介する。

## 第2節 ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制（ホワイトカラー・エグゼンプション）

### 1. 制度の概要

「ホワイトカラー・エグゼンプション」は、FLSA13条（a）の（1）及び（17）に基づき、同6条（最低賃金）及び7条（最長労働時間）の適用を除外する者を意味する。「管理職」「運営職」「専門職」「外勤営業職」「コンピュータ関連職」が該当する。

これらの労働者は、（1）時間外割増手当の支払対象者（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な「俸給」を得ており、付加的給付や昇給といった他の代償



的特権がある、(2) 履行する労働の形態を時間的基準で規格化することが困難であり、又他の労働者に容易に分け与えることのできない種類の労働を行なっていて、割増賃金による雇用創出効果も生じにくい、といったことから、FLSAによる保護が必要でない、又は規制が適切でない労働者を念頭に置いて、ホワイトカラー・エグゼンプションの制度が設定されたと考えられている<sup>12</sup>。

ホワイトカラー・エグゼンプションの対象者は、行政規則（29 C.F.R. § 541）で詳細に定義されている。原則として、①賃金の支払い方が時間給でない「俸給基準」であり、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた一定水準以上の俸給額が支払われている（俸給基準、俸給水準）、②管理や経営および専門知識を必要とする（職務要件）、という要件を満たす必要がある（図表 1-2）。

図表 1-2 ホワイトカラー・エグゼンプションの適用対象者と必要とされる要件

	俸給基準 (Salary basis) 要件	俸給水準要件 (週給)	(高額賃金エグゼンプト/Highly Compensated Employees (HCE)、年収)	職務要件
管理職	○	○ (684 ドル以上)	○ (107,432 ドル以上)	○ (HCE はひとつの職務要件を満たせばよい。)
運営職	○ (業務報酬基準 / Fee basis) も可	○ (684 ドル以上)	○ (107,432 ドル以上)	○ (HCE はひとつの職務要件を満たせばよい。)
専門職	○ (業務報酬基準 / Fee basis) も可	○ (684 ドル以上)	○ (107,432 ドル以上)	○ (HCE はひとつの職務要件を満たせばよい。)
(うち教師、法律、診療)	—	—	—	○
コンピュータ関連職	○ (業務報酬基準 / Fee basis) も可	○ (684 ドル以上) 時給 27.63 ドル以上も可	—	○
外勤営業職	—	—	—	○

ある労働者がホワイトカラー・エグゼンプションに該当するかどうかは、行政規則の定義をもとに使用者が判断する。行政当局に届け出る必要はない。ただし、非対象者（ノンエグゼンプト）に誤って適用（誤分類、misclassification）した場合、使用者はFLSA違反として集団訴訟、行政訴訟の対象になり、未払賃金や割増賃金のバックペイ、及び賠償金支払い等のリスクを負う。

行政規則は2020年1月に改正された。その主な内容は(1)俸給水準要件の引き上げ（「週給455ドル以上」を「週給684ドル以上」に）、(2)俸給水準要件を満たす年収の10%を「非裁量的賞与」に充てることの容認、であり、職務要件は変更していない。本節ではその改正内容を踏まえつつ、ホワイトカラー・エグゼンプションの制度を紹介する。

<sup>12</sup> 労働政策研究・研修機構（2005）p41

## 2. 対象範囲・要件

### (1) 対象者数

ホワイトカラー・エグゼンプションとして働く人の数は明らかでない。ただし、連邦労働省によると、米国における「賃金・俸給労働者数」(2018年7月から2019年6月の推計値)は1億6,450万人で、ホワイトカラー・エグゼンプションの(潜在的)適用対象者は3,340万人(賃金・俸給労働者の20.3%)、このうち「狭義のホワイトカラー・エグゼンプション」(管理職、運営職、専門職)は2,560万人(同15.6%)となっている(図表1-3)。

図表1-3 ホワイトカラー・エグゼンプションの適用対象者数(2018-19年推計値)

	人数	賃金・俸給労働者に占める割合	備考
<b>賃金・俸給労働者</b>	<b>164,500,000</b>	-	
FLSA 適用対象者	139,400,000	84.7%	
ホワイトカラー、俸給労働者	47,600,000	28.9%	
<b>ホワイトカラー・エグゼンプション (WE) 対象者</b>	<b>33,400,000</b>	<b>20.3%</b>	<b>広義の WE</b>
<b>管理職・運営職・専門職</b>	<b>25,600,000</b>	<b>15.6%</b>	<b>狭義の WE</b>
外勤営業職・教師・医師・弁護士等	7,800,000	4.7%	
ホワイトカラー・エグゼンプション対象外	14,200,000	8.6%	
ブルーカラー、時給労働者、WE以外のエグゼンプション対象者(農業・輸送労働者等)	91,900,000	55.9%	
FLSA 適用対象外	25,100,000	15.3%	

※各人数は労働統計局(BLS)による2018年7月～19年6月の1年間の推計値(2016～19年の国勢調査局「人口調査(CPS)」に基づく)。

※「WE」の人数は「潜在的適用対象者」を示すもので、実際に適用されている人数は不明。

出所：連邦公報 Vol.84, No.188, September 27 2019, 51230

### (2) 原則

行政規則はFLSA13条(a)(1)で適用除外(エグゼンプト)となる「管理職」「運営職」「専門職」「外勤営業職」について、「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 laborers)、その他のブルーカラー労働者には適用されない」と定義している<sup>13</sup>。

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、どんなに高額な賃金が支払われていても「エグゼンプト」(適用除外者)としては処遇されない<sup>14</sup>。こうした職種として、大工、電気技師、機械工、配管工、鉄工所の工具、職人、操作技師、港湾労働者、建築作業員を例示している。

警察、消防関係の業務に従事する者も、その地位や賃金水準に関係なく、適用除外者にはならない。

<sup>13</sup> 29C.F.R. § 541.3 (a)

<sup>14</sup> 「主たる職務」が工場の生産ラインにおけるノンエグゼンプト労働である監督職代理(relief supervisor)や現場監督(working supervisor)も、エグゼンプトである管理者の不在時などに、臨時に他の生産ライン被用者の作業を指揮する権限を有するものに過ぎず、エグゼンプトには該当しない。29C.F.R. § 541.106

また、エグゼンプトに該当するかどうかは職名 (job title) だけで判断できず、各要件を満たしているかどうかを見なければならない。

### (3) 適用対象者の要件

#### ア 俸給基準要件

##### (ア) 定義

「管理職」「運営職」「専門職」のエグゼンプトになるためには、まず、賃金の支払い方法が原則として時給ではなく、週給や月給の「俸給基準 (salary basis)」である必要がある。俸給基準とは、あらかじめ決められた賃金の全部又は一部を、一週又は一週を超える一定期間ごとに定期的に支払うものである。実際に働いた日数や時間にかかわらず、勤務した週の俸給額が支払われる。ただし、何も仕事をしていない週に支払う必要はない。

「専門職」のうち教師、法律・診療関係業務の従事者、及び「外勤営業職」にこの要件は適用されない。

「運営職」及び「専門職」に対しては、「俸給基準」ではなく、「業務報酬基準 (fee basis)」での賃金支払いも許容される。「業務報酬基準」とは、「仕事の完了に要する時間にかかわらず、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。

なお、映画制作業界については、週給 1,043 ドル以上<sup>15</sup>の賃金が保障されている場合、「俸給基準」の要件は適用されず、時給や日給での支払いも可能としている。

##### (イ) 賃金減額の禁止

俸給基準は働いた時間に関係なく賃金を支払うもので、欠務時間等に応じて減額することは趣旨に反する (減額禁止の原則、no-docking rule)。

半日や数時間など 1 日未満の欠務に対して賃金が減額されると、それが被用者本人の理由に基づく場合でも、エグゼンプトとは認められなくなる。当該被用者に労働する「用意 (ready)」、「意思 (willing)」、「可能性 (able)」があれば、たとえその労働力を利用できない時間があっても、原則として賃金を減額することは許されない<sup>16</sup>。

<sup>15</sup> 2020 年 1 月の行政規則改定で週給 695 ドルから引上げられた。

<sup>16</sup> ただし、次の場合は、俸給基準要件の例外となり、減額は許容される。①個人的な理由による欠務が 1 日以上に及ぶ場合、②病気又はけがによる欠務が 1 日以上に及びかつ休業補償金等が支給される場合、③陪審員、証人としての出廷もしくは短期の軍役を理由とする欠務の場合 (陪審手当、証人手当、もしくは兵役給等との「相殺」は可能)、④重大な安全規律違反に対する出勤停止処分の場合、⑤職場服務規律違反に対する 1 日以上の無給の出勤停止処分の場合、⑥週の中で採用又は退職した被用者に対して、実際に労働した時間分の俸給全額に対する割合支給又は日割支給をする場合、⑦家族医療休暇法 (FMLA) に基づく 1 日未満の無給休暇を取得する場合。29C.F.R. § 541.602 (b)



## イ 俸給水準要件

### (ア) 俸給の最低水準

「管理職」「運営職」「専門職」のエグゼンプトには「俸給基準」で、週給 684 ドル以上<sup>17 18</sup>の率で、賃金が支払われている必要がある。

1 週より長い期間で、週あたりに換算して 684 ドル以上で賃金が支払われている場合も、この基準は満たされる。2 週で 1,368 ドル (684 ドル/週×2 週)、半月で 1,482 ドル (684 ドル/週×年間 52 週÷12÷2)、1 カ月で 2,964 ドル (684 ドル/週×年間 52 週÷12)、1 年で 35,568 ドル (684 ドル/週×年間 52 週) が俸給ベースで支払われればよい。最も短い支払い対象期間は 1 週間である。

この俸給水準要件には、「食事・宿舍その他の便益供与<sup>19</sup>」といった現物給付や通貨以外の付加価値に相当する給付額は含まれない。

「コンピュータ関連職」の場合、1 時間あたり 27.63 ドル以上の率で、時間給での賃金支払いも認められる。

教育運営職 (academic administrative employees) については、雇用されている教育機関の他の教師の初任給と同等の俸給基準の賃金が支払われていけばよい。

### (イ) 賞与の扱い

俸給水準要件の 10% は、毎年または頻繁に (annual or more frequently) 支払われる非裁量的賞与 (nondiscretionary bonuses)、インセンティブ給、手数料 (commissions) の支払いに充ててよい。この項目は 2020 年 1 月の行政規則改正で設定された。後述の「高額賃金エグゼンプト」には適用されない。

52 週間 (1 年間) の最後の支払期間<sup>20</sup>までに俸給の合計額が年間水準 (35,568 ドル) に達しない場合、雇用主は年度終了後の次の支払期間までに、要件を満たすために必要な額を支払うことができる (この支払額は前年度にカウントされる)。

例えば、684 ドルの 90% に相当する 616 ドルを週給として、1,300 ドルを 6 月の賞与、2,500 ドルを 12 月の賞与として支払えば、年間の支払総額は 35,832 ドルとなり、俸給水準の要件である年間 35,568 ドル (684 ドル/週×52 週間) を上回るため、エグゼンプトと認められる<sup>21</sup>。

また、この支払方法で 12 月の賞与を 2,000 ドルにする場合、年間支払総額は 35,332 ドル

<sup>17</sup> 2020 年 1 月の行政規則改正で「455 ドル以上」から引上げられた。

<sup>18</sup> 海外領土で連邦政府以外の事業主に雇用されている場合、より低い水準が設定されている (北マリアナ諸島連邦・グアム・プエルトリコ・米領バージン諸島 455 ドル、米領サモア 380 ドル)。

<sup>19</sup> 例えば、①社内食堂及びカフェテリア、又は病院・ホテルもしくはレストランで被用者のために供される食事、②大学が学生職員に提供する食事・寄宿舎及び授業料、③食品・衣類及び家財を扱う直営店又は直営食堂で提供する商品、④住居目的で提供された住宅、⑤自宅と職場間の通常通勤のために提供する交通手段、などが該当する。29C.F.R. § 541.606 (b)

<sup>20</sup> 算定年度としての 52 週間は、「暦年」「会計年度」「雇用日」のいずれを採用してもよい。

<sup>21</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/agencies/whd/overtime/whdfs17u>

ルとなり、前述の水準を下回る。その場合、条件を満たすための金額（236ドル＝35,568ドル－35,332ドル）を年度終了後の所定期間内に支払えばよい。

なお、中途採用や退職のため雇用期間が52週に満たない被用者も、最低年間賃金総額（35,568ドル）に比例した額が当該雇用期間に支払われていた場合、エグゼンプトとされる。

#### （ウ）「高額賃金エグゼンプト」

年間賃金総額が107,432ドル以上<sup>22</sup>支払われている者は、「管理職」「運営職」「専門職」のエグゼンプトとして認定されるためのそれぞれの「職務要件」（後述）を一つでも満たせば、「高額賃金エグゼンプト（Highly Compensated Employees、HCE）」に該当する。

年間賃金総額には、「俸給基準」（又は「業務報酬基準」）で支払われる額が、週あたりで684ドル以上含まなければならない。この要件を満たせば、年間52週の期間内に支払われた手数料、非裁量的賞与、その他非裁量的給与が含まれてもよい<sup>23</sup>。しかし、食事・宿舍その他の便宜供与、医療保険料、生命保険料、退職制度掛金、その他の付加給付の費用を含むことはできない。

年間賃金総額が52週間目の最終支払期間までに107,432ドルに達しないことが予想される場合、不足額を最終支払期間で支払うこと、又は52週の算定年度終了後1カ月以内に「清算支払（final payment）」を行なうことも許容される。事業主が「清算支払」をしない場合には、「高額賃金エグゼンプト」として認められず、「管理職」、「運営職」「専門職」それぞれのエグゼンプトの要件に基づき判定される。

中途採用や退職のため雇用期間が1年に達しない被用者でも、最低年間賃金総額（107,432ドル）に比例した額が当該雇用期間に支払われていた場合、「高額賃金エグゼンプト」として処遇することが許容される。

算定年度としての52週間は、「暦年」「会計年度」「雇用日」のどの基準を採用してもよい。ただし、前もって算定年度を指定しない場合は「暦年」の基準が適用される。

#### （エ）行政規則改正の影響

連邦労働省は、2020年1月の行政規則改正（俸給水準要件の引き上げ）に伴い、新たに130万人の労働者がホワイトカラー・エグゼンプションの適用対象から外れ、割増賃金支給の対象になると推計している（図表1-4）。

<sup>22</sup> 2020年1月の行政規則改正で「100,000ドル以上」から引上げられた。

<sup>23</sup> 「年収要件の10%を非裁量的賞与等に充ててよい」との条件は、HCEには適用されない。

図表 1-4 ホワイトカラー・エグゼンプション俸給水準要件の上昇による影響

ホワイトカラー・エグゼンプション（管理・運営・専門職）対象者数	25,600,000
うち標準俸給水準上昇（週 455 ドル→684 ドル）の影響を受け、対象から外れる者	1,200,000
うち高額賃金エグゼンプトの年収要件水準の上昇（100,000 ドル→107,432 ドル）を受け、対象から外れる者	100,000

※各人数は労働統計局（BLS）による 2018 年 7 月～19 年 6 月の 1 年間の推計値（2016～19 年の国勢調査局「人口調査（CPS）」に基づく）。

※人数は「潜在的適用対象者」を示すもので、実際に適用されている人数は不明。

出所：連邦公報 Vol.84, No.188, September 27 2019, 51230

## ウ 職務要件

### （ア）各職種に共通する要件の定義

#### ①「主たる職務」

行政規則はホワイトカラー・エグゼンプション各職種の職務要件について、「主たる職務（primary duty）が～であるということ」という記述で定義している。

この「主たる職務」自体が示す意味も以下のとおり詳細に定義している<sup>24</sup>。

「主たる職務」とは、まず、第一（principal）で、中心的（main）、重大（major）な、もしくは最も重要（most important）な職務を意味する。

これに該当するかどうかは、それぞれの職務上、全体として非常に重きを置かれているものを、問題となるケースの事実ごとに判断する必要がある。

判断の際には、以下を考慮することが求められている。

- (a) 他の職務と比較した場合の相対的重要性
- (b) エグゼンプト労働に従事した時間数
- (c) 直近の上司からの相対的自由度
- (d) 当該労働者の俸給と、他のノンエグゼンプトに支払われた賃金との関係

#### ②「主たる職務」と費やす時間数

労働時間の 50%以上をエグゼンプト労働に費やす被用者は、「主たる職務」の要件を満たす。ただし、50%に満たなくても、他の要因（other factors）によりエグゼンプトであることを示せば要件を満たす<sup>25</sup>。

<sup>24</sup> 29 C.F.R.541.700

<sup>25</sup> たとえば「他の従業員の監督・指揮」「商品の注文」「予算の管理」「請求書の支払いの権限」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%以上をキャッシュ・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する場合でも、「主たる職務」は「管理（management）」としてよい。ただし、厳重に監督され、ノンエグゼンプトと比べて収入がそれほど多くない場合は、通常、「主たる職務」の要件を満たさない。29 C.F.R.541.700 (c)

## ③「エグゼンプト労働」の範囲

エグゼンプト労働に直接関連、かつ履行上必要な (directly and closely related) 労働も、エグゼンプト労働とみなされる。例えば、記録の保存、機器の監視・調整、メモの作成、コンピュータによる文書・プレゼンテーション資料の作成、メールの閲覧、決裁、コピー・ファクシミリの使用などが該当する。

具体的な業務として、以下が想定されている。

- (a) 部下の時間・製造・販売記録の保存
- (b) 材料・商品等の維持管理
- (c) 部下の労働のチェック（ノンエグゼンプトが通常行なうチェックと区別できるもの）
- (d) 機械のセットアップ（高度に熟練した技能を要するもの）
- (e) 小売業・サービス業の所属長による売り場の監視・観察
- (f) 経営コンサルタントによる報告書作成等業務
- (g) 審査担当管理職によるクレジット方針の作成、限度額作成等業務
- (h) 輸送担当管理職による商品輸送計画の作成等業務（配送業者への日常的な電話注文業務は該当しない）
- (i) 化学者による実験中の試験管の洗浄等
- (j) 教師によるスクールバスの運転、レストランでの生徒の監視

## ④マニュアルの使用

技術的、科学的、法的、財政的なマニュアルやガイドライン等を使用することは、高度な専門知識やスキルを持つ者のみが理解できるもので、エグゼンプト労働の対象になることを排除しない。ただし、疑問点や一連の状況への対処方法を明記しているマニュアル等に記載された既定の技術や手続きを提供するだけの者は、エグゼンプトに該当しない。

## ⑤その他

- (a) 訓練中の被用者はエグゼンプトに該当しない。
- (b) エグゼンプトが「非常事態」に対処するため、ノンエグゼンプトの職務に従事した場合、エグゼンプトとしての効果は否定されない。
- (c) 「管理職」「運営職」「専門職」「コンピュータ関連職」「外勤営業職」の各職種を組み合わせた労働に従事する者も、エグゼンプトに該当する。

## (イ) 管理職 (Executive Employees)

「管理職」の職務要件は、以下のとおりである。(a) ~ (c) のすべての要件を満たす必要がある（後述の「運営職」「専門職」と同様に、「高額賃金エグゼンプト」に該当する者は、

これらのうち一つの要件を満たせばよい)<sup>26</sup>。

(a) 「主たる職務」が、当該被用者が雇用されている企業又は「慣習的に認められている部署又はその下位部門」の「管理」であること

「慣習的に認識された部署又はその下位部門」とは、「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「永続的な位置付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。該当するためには、「永続的な位置付け」及び「継続的機能」を有している必要がある。例えば、企業が複数の事業場を有している場合、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」を担当していると考えてよい。

「管理」に該当する業務として、行政規則は次の職務を例示している。①被用者の面接、選抜、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監督もしくは統制のために必要な生産も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業務計画、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・設備もしくは道具の決定、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、⑮法的遵守基準の監視及び施行

(b) 通常、「他の 2 人以上の被用者」の労働を指揮監督していること

「他の 2 人以上の被用者」とは、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とする。また、4 人の半日勤務被用者も同等の扱いとなる。

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、通常的に他の 2 人以上の常勤被用者（も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。例えば 5 人のフルタイムのノンエグゼンプトがいる部署では、1 人のエグゼンプトが通常的に 2 人のノンエグゼンプトを指揮命令するという要件を満たせば、最高 2 人までのエグゼンプトの監督職を持つことができる。

一方、特定の部署の管理者 (manager) 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、要件を満たしているとはいえない。

<sup>26</sup> なお、会社の真正な 20 パーセント以上の持分権 (a bona fide 20-percent equity interest) を所有する被用者 (持分所有エグゼンプト) は、その会社の管理に積極的に従事している場合にのみエグゼンプトとされる。「俸給基準要件」は適用されない。29 C.F.R.541.101



(c) 他の被用者を採用もしくは解雇する権限を有するか、又は他の被用者の採用もしくは解雇、昇級、昇進、その他処遇上のあらゆる変更に関する「提案」や「勧告」に対して「特別な比重 (particular weight)」が与えられていること。

「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は、以下等を総合的に考慮する必要がある。

- ① 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 提案及び勧告がなされる又は要求される頻度
- ③ 当該被用者の提案及び勧告が重要視される程度

#### (ウ) 運営職 (Administrative Employees)

「運営職」の職務要件は、以下のとおりである。(a) と (b) のどちらの要件も満たす必要がある (先述の「運営職」と同様に、「高額賃金エグゼンプト」に該当する者は、どちらか一つの要件を満たせばよい)。

なお、「教育運営職」の職務要件については、本項 (d) のとおり別途定義されている。

(a) 「主たる職務」が、使用者もしくは顧客の「管理又は事業運営全般に直接的に関連 (directly related)」するオフィス業務もしくは非肉体的労働の履行であること

「管理又は事業運営全般に直接的に関連」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も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的に関連する労働」であることが要求される。

このような労働の例として、行政規則は次の分野に関する活動をあげている。①税務、②金融、③経理、④予算編成、⑤会計監査、⑥保健、⑦品質管理、⑧仕入れ、⑨調達、⑩宣伝、⑪販売、⑫調査、⑬安全衛生、⑭人事管理、⑮人的資源、⑯福利厚生、⑰労使関係、⑱公共・政府関連、⑲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、⑳法務・サービス規律関係、など。

(b) 「主たる職務」が、「重要な事項 (matter of significance) に関する自由裁量及び独立した判断の行使 (the exercise of discretion and independent judgment)」を含むものであること

「重要な事項」とは「なされた労働の重要性もしくはその結果の水準」に関することで、「自由裁量及び独立した判断の行使」とは「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、行動もしくは判断すること」を意味する。「自由裁量及び独立した判断」の要件に該当するか否かは、以下の要因を総合的に考慮して判断する。

- ① 管理方針又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

- ② 事業活動をする上で、重要な任務を履行しているか
- 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
- 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
- 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
- ⑥ 重大な事項に関して会社と交渉しかつ締結する権限を有しているか
- ⑦ 管理者に対して専門的意見又は助言をしているか
- ⑧ 長期又は短期の事業計画策定に関与しているか
- ⑨ 管理者に代わって、重大な事項を調査しかつ解決しているか
- 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勤めているか

「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。そ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、要件が直ちに否定されるわけではない。例えば、「大企業の審査部長によって定められた方針」が、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」に該当しうる。

また、「自由裁量及び独立した判断の行使」とは、マニュアルもしくはその他の基準 (source) 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 (skill) の行使以上のものであることを要する。事務的もしくは秘書的労働、データの記録もしくは表計算、又は機械的・反復的もしくは定型的労働は該当しない。「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にはならない。

#### (c) 運営職エグゼンプトの該当例・非該当例

行政規則は「運営職エグゼンプト」の具体例として、以下の者をあげている<sup>27</sup>。

- ① 保険金請求調査員
- ② 金融サービス業に従事する被用者
- ③ 重要なプロジェクトを成し遂げるために組織された被用者のチームを指導する被用者
- ④ 管理職アシスタント (executive assistant) もしくは運営職アシスタント (administrative assistant)
- ⑤ 人事部門の管理職及び経営コンサルタント
- ⑥ 重要な商品の購入を行なう買付代理人 (purchasing agent)

<sup>27</sup> 29 C.F.R.541.203

一方、以下の者は一般的に、「使用者の管理又は一般的事業運営に直接的に関連する労働」を行なう者ではないので、要件を満たさない。

- ① 検査 (inspection work) を職務とする検査員 (inspector)
- ② 製材の等級付けをする試験員 (examiner) もしくは格付員 (grader)
- ③ 競争品価格調査 (comparison shopping) を実施する被用者
- ④ 防火・防災、建築・建設、健康・安全、環境・地質といった専門部門の公共機関の検査官 (inspector) 又は調査官 (investigator)

#### (d) 教育運営職 (academic administrative employees)

「主たる職務」が、「教育機関」もしくは施設又はその下位部門において「教育的な指導又は訓練に直接関連する運営的職務を履行」する者、と定義されている<sup>28</sup>。「教育機関」とは、初・中等学校もしくはそれ以上の高度教育機関、又はその他の教育施設を意味する。

#### (エ) 専門職 (Professional Employees)

「専門職」のエグゼンプトは、「学識専門職」と「創造専門職」の大きく2種類に分けられる。先述のように「俸給水準要件」が適用されないエグゼンプトとして、「教師」「法律・診療業務」がある。

#### (a) 学識専門職 (learned professional)

「主たる職務」が、①「科学もしくは学識分野」において、②「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」③「高度な知識を必要とする労働」を行なう者と定義される。「科学もしくは学識分野」とは、専門職としての地位が確立している法学、医学、会計学、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。

行政規則は「学識専門職エグゼンプト」として、資格の認定及び免状の交付が要件とされる次の職種を例示している。①登録・認定医療技術者、②正看護師、③歯科衛生士、④医療補助者、⑤公認会計士、⑥シェフ、⑦アスレチック・トレーナー、⑧埋葬業者もしくは死体防腐処理業者。

弁護士補助職員 (paralegal) 及び法務アシスタント (legal assistant) については、高度な専門的学位は前提基準とはされていないため、一般的に「学識専門職エグゼンプト」として認定されない。

<sup>28</sup> 「教育運営職エグゼンプト」の具体例として、初・中等学校の教育長、その他の施設の長、学校運営上の責任を有する補助者、校長、教頭、高等教育機関の部門長、学校カウンセラーなどをあげている。一方、該当しない者として、①建物の管理・保全作業員、②学生の健康管理者、③ソーシャルワーカー、④心理士、⑤食堂管理士、⑥栄養士、を例示している (ただし、こうした職種の従事者は他の分野のエグゼンプトに該当する可能性がある)。29 C.F.R.541.204 (c)



(b) 創造専門職 (creative professional)

「主たる職務」が、「芸術的も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、独創性又は才能」が要求される労働を行なう者と定義される。「芸術的も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。

(c) 教師 (Teachers)

対象となるのは、「主たる職務」が教育、指導、講義といった教育活動であり、「教育機関 (educational establishment)」に雇われている者である。正規の学校教師のほかに、幼稚園や保育園の先生、優秀児童学校や障害児童学校の教師、職業学校教師、自動車教習所の教官、航空機のフライトインストラクター、家政学教師、及び声楽・楽器のインストラクター等が含まれる。

(d) 法律業務及び診療業務 (Practice of law or medicine)

対象となるのは以下のいずれかの者である。

- ① 法律業務もしくは診療業務又はそれらの一部の開設を許可する正式なライセンス又は免許の保有者で、かつ当該業務に実際に従事している被用者
- ② 一般診療所を営むために必要な学位の保有者で、かつインターンシップ制度もしくはレジデント制度の研修医

(オ) コンピュータ関連職 (Computer Employees)

「コンピュータ関連職」の職務要件は、「主たる職務」が以下のいずれかであることである。

- (a) ハードウェア・ソフトウェア又はシステムの機能仕様決定のためのユーザーとの相談を含む、システム解析技術及び技法の実施
- (b) 試作品の製作を含む、コンピュータシステム又はプログラムの設計・開発・ドキュメンテーション・解析・創作・テスト・修正 (modification)
- (c) マシン・オペレーティングシステムに関連するコンピュータシステム又はプログラムの設計・ドキュメンテーション・テスト・修正
- (d) (a) ~ (c) の職務及び同水準の技術を要する作業の組み合わせ

コンピュータ関連職のエグゼンプトに、ハードウェア及び関連機器の製造、修理は含まれない。

コンピュータ及びソフトウェアプログラムの使用に大きく依存する従事者 (エンジニア、製図者 (drafters)、その他コンピュータに熟練した者) であっても、主たる職務が上記 (a) ~ (d) に列挙したものではない者は、エグゼンプションの対象とはならない。

### (カ) 外勤営業職 (Outside Sales Employees)

「外勤営業職」の要件は、①「主たる職務」が「販売」、又は顧客が対価を支払うサービスや施設利用の「注文、契約を獲得」するための営業、であり、②使用者の拠点又は事業所から離れて、慣習的かつ定期的に従事している、ことである。

販売または勧誘に付随して、これらに関連して実行された作業（偶発的な配達および収集を含む）は、エグゼンプトの作業と見なされる。従業員の販売努力を促進する作業、例えば、販売レポートの作成、展示カタログの更新・改定、出張の計画、販売会議への参加などもエグゼンプトの作業とされる。

## 3. 労働時間管理

連邦法上の規定はない。先述のように FLSA は労働時間の上限規制を設けていない。最長労働時間（週 40 時間）を超えた労働に対して割増賃金（通常の賃金率の 1.5 倍）の支払い義務を定めているが、ホワイトカラー・エグゼンプションには適用されない。

ただし、「エグゼンプト」をその対象でないものに適用（誤分類）した場合、使用者は FLSA 違反として、集団訴訟、行政訴訟の対象になり、未払賃金や割増賃金のバックペイ、及び賠償金等を支払うリスクを負う。このため、ノンゼグゼンプトを安易にエグゼンプトに分類し、割増賃金を支払わず長時間働かせる行為はとりにくい。

エグゼンプトに該当するか否かは、第 2 節のウで述べた行政規則の定義に基づき判断される。FLSA のエグゼンプトに関する規定は「狭義に解釈するもの」との原則があり、連邦最高裁判所もこの立場をとっている<sup>29</sup>。ただし、ホワイトカラー・エグゼンプションを対象にしたものではないが、連邦最高裁判所は 2018 年 4 月 2 日、自動車販売店で働く「自動車サービス・アドバイザー」について、FLSA13 条 (b) (10) で定める割増賃金支払の適用除外（本章第 1 節 7. (2) ⑦に相当）に該当しないとす判決を出した<sup>30</sup>。この判決文は、「FLSA は『エグゼンプトを狭義に解釈すべき』と文書 (text) で示していない。（エグゼンプトに該当するかどうかの判断にあたっては）公正に（条文を）読むべきである」との見解を示している。

## 4. 履行確保の仕組み

### (1) 概要

本項では、ホワイトカラー・エグゼンプションだけでなく、FLSA の対象労働者全般に関する履行確保の仕組みについて述べる。

FLSA はその履行を監督するために、4 条 (a) で連邦労働省に賃金・労働時間局 (Wage

<sup>29</sup> 労働政策研究・研修機構 (2012) p82

<sup>30</sup> Encino Motorcars LLC v. Navarro, U.S., No. 16-1362, 4/2/18. 井村 (2019) 参照  
連邦最高裁判所ウェブサイト [https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-1362\\_gfbh.pdf](https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-1362_gfbh.pdf)

and Hour Division、WHD) 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データを収集し、事業所を調査、臨検する権限を与えている。また、調査、臨検の担当者として調査官を設置することを規定している。そして労働長官は、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義務を負う。

賃金・労働時間局には全米各地に 200 を超える事務所があり<sup>31</sup>、2015 年時点の調査官の人数は 995 人である<sup>32</sup>。

WHD による事業所調査のプロセスは次のとおりである<sup>33</sup>。調査員は多くの場合、調査対象事業所に事前通知を行なう。ただし、事前通知なしで調査するのに十分な準備をしている。調査に入る理由は開示しないが、従業員から苦情が寄せられたことによるケースが多い。苦情を寄せた従業員の名前やその性質は明らかにしない。苦情が存在するかどうかも伏せられる。また、悪質な違反が多発するなどの特定な産業を主なターゲットにする。

調査官は賃金、労働時間、その他労働条件に関するデータを収集、調査し、その内容を記録する。特定の従業員に内密でインタビューを行い、事業主による記録の正確さを確認する。インタビューは事業所の敷地内で行なうが、場合によっては従業員の自宅、または郵便や電話で実施することがある。

調査完了後、調査官は事業主又は会社の代表者らと会い、違反があった場合は是正措置を求める。最低賃金違反や割増賃金の未払いがあった場合、事業主にその支払いを要求する。その方法は以下 (4) のとおり損害賠償請求として従業員が行なう場合と、労働長官が行なう場合とがある。また、(5) のように労働長官の行政手続による簡易的な解決制度も設けている。

WHD によると、2021 年度に割増賃金の未払いを取り締まった件数は 7,159 件、賃金の回収額 (back wages) は 1 億 3,867 万 4,500 ドルにのぼっている<sup>34</sup>。

## (2) 記録の作成保存義務

FLSA11 条 (c) は、FLSA が適用される使用者に対し、被用者の賃金、労働時間、その他の雇用条件に関する「記録の作成と保存」の義務を課している。具体的には、被用者の氏名、住所、生年月日、性別、職務、労働を開始した労働週、通常の賃金率、通常の賃金率から除外される賃金、各労働日の実労働時間、1 日又は週当たりの所定賃金、週の割増賃金等の事項を記録する必要がある。また、施行規則は使用者に対し、FLSA の適用に関するポスターを各事業場の見やすい場所に掲示することも要求している。

これらの記録は、FLSA の適用対象者だけでなく、適用除外とされる被用者についても作成することが義務付けられている。その記録は種類により、3 年間又は 2 年間保存されなけ

<sup>31</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/agencies/whd/workers-resources>

<sup>32</sup> 労働政策研究・研修機構 (2017) p69

<sup>33</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/44-flsa-visits-to-employers>

<sup>34</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/agencies/whd/data/charts/fair-labor-standards-act>

ればならない。そして、使用者が記録保存義務に故意に違反した場合には、刑事罰が科せられる。

ただし、ホワイトカラー・エグゼンプションに対しては、行政規則により、上記のうち通常の賃金率、労働時間数等の記録の作成・保存は求められていない<sup>35</sup>。

### (3) 制裁及び履行確保措置

FLSA15条は、本法違反及び本法に関する訴訟の提起や証言を理由とした差別待遇を禁じ、故意の違反に対して、1万ドル以下の罰金又は6か月以下の禁固、あるいはその両方の処罰が科せられる。罰金と禁固は併科することもできるが、禁固は2度目の有罪判決からでなければ科せられない。

### (4) 集団訴訟及び倍額賠償

未払賃金の回復訴訟は、被用者自身、又は労働長官のどちらからでも提起することができる。なお、被用者は「自己と同様の立場にある他の被用者」のためにも訴訟（集団訴訟）を提起することができる。請求額は、未払賃金額のほか、「付加賠償金 (liquidated damages)」として同額の付加金が含まれる。被用者訴訟の場合は、未払賃金額、付加金のほか、訴訟費用及び弁護士費用を訴求することができるが、労働長官による訴訟では、弁護士費用、訴訟費用は請求できない。

### (5) 労働長官による民事罰

使用者がFLSAに規定された最低賃金又は時間外賃金の支払を怠った場合の制裁として、労働長官が支払を命ずる行政的な「民事罰 (civil penalty)」の制度もある。この民事罰とは、法違反に対し連邦・州などが科する金銭的制裁で、刑罰的な意味を持たない簡易迅速な制裁制度である。最低賃金・割増賃金違反に対する民事罰は、それが再度又は故意の違反であることが要件とされ、罰金の上限はインフレ調整により改定され、2022年3月時点では一つの違反につき最大2,203ドルとなっている<sup>36</sup>。

### (6) 割増賃金不払を禁ずる差止命令

FLSA17条は上記(3)の15条違反に対して、連邦裁判所が割増賃金不払を禁ずる「差止命令 (injunction)」を発する管轄権を有すると規定しており、労働長官はこの差止命令を裁判所に提起できる。

<sup>35</sup> 29C.F.R. § 516.3

<sup>36</sup> 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/agencies/whd/resources/penalties>

## 5. 労働者の健康や福祉を確保するための仕組み

連邦法上の規定はない。

アメリカにおいて労働者の健康確保は労働時間規制の趣旨に含まれておらず、ホワイトカラー・エグゼンプションの要件とされていない<sup>37</sup>。

## 6. 労働者の同意を取る仕組み

連邦法上の規定はない。

## 7. 賃金制度との関係

本節 2. (3) イで述べたように、原則として時給ではなく、労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた一定の水準（週 684 ドル、年 35,568 ドル）以上の俸給額を支給されることが、ホワイトカラー・エグゼンプションに認定される基本的な要件となっている。

## 8. 労働者の裁量性の担保に係る要件

本節 2. (3) ウで述べたように、行政規則で詳細に規定している。

例えば、「運営職」については、「重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断の行使」がエグゼンプトとなる条件のひとつとされている。「自由裁量及び独立した判断」に該当するか否かは個別事情を考慮すべきとしつつ、「管理方針又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」など十項目を例示し、総合的に判断する必要があると定めている。

## 第3節 各州独自の労働時間法制

多くの州等が独自の労働時間規制を設けており、その主なものを紹介する。連邦法（FLSA 等）の適用対象者に対しては、より厳しいほうの基準が適用される。

### 1. 最長労働時間（割増賃金）

#### （1）カリフォルニア州

1日12時間を超える労働に対して100%（2倍）の割増賃金率を設定している。7日連続勤務の場合、7日目の8時間までの労働に1.5倍、8時間を超える労働に2倍の割増賃金を支払う<sup>38</sup>。

<sup>37</sup> 幡野（2019）p35

<sup>38</sup> 州労働法 510 条（a）



**(2) コロラド州<sup>39</sup>**

1日12時間、または12時間連続勤務を超える労働に割増賃金(1.5倍)が発生する。

**(3) ネバダ州<sup>40</sup>**

1時間あたりの賃金が最低賃金の1.5倍未満の場合(2020年7月改定の最賃を基に算出すると、雇用主が医療保険を提供する場合は12ドル未満、提供しない場合は13.5ドル未満の場合)、1日8時間を超える労働に割増賃金が発生する。ただし、週4日・10時間労働のシフトに合意した場合、この条件は適用されない。

**(4) ハワイ州<sup>41</sup>**

月額2,000ドル以上の報酬が保障されている者は、割増賃金支払いの適用対象外とする(報酬の支払いは毎週、隔週、毎月のいずれでもかまわない)。

**(5) オレゴン州<sup>42</sup>**

製造施設、工場の従業員には、1日10時間を超える場合に割増賃金を支払う(1日あたり、1週あたり、それぞれの割増賃金を算出し、多い方の額を支払う)。週あたりの労働時間は、55時間を超えてはいけない(従業員が書面で同意した場合は60時間まで可能)。

**2. ホワイトカラー・エグゼンプションの要件****(1) カリフォルニア州****ア 俸給水準**

俸給水準要件を「フルタイム雇用の最低賃金の2倍以上に相当する月給」としている<sup>43</sup>。同州の最低賃金額は従業員数26人を境に異なる。2022年1月1日から適用された最低賃金は、従業員26人以上が時給15ドル、25人以下が時給14ドルである。これをもとに算出した年間の俸給水準要件は以下のとおりである。

(従業員26人以上) 時給15ドル × 8h × 5日 × 52週 × 2 = 62,400ドル/年

(従業員25人以下) 時給14ドル × 8h × 5日 × 52週 × 2 = 58,240ドル/年

同州の最低賃金は従業員26人以上規模では2023年以降、25人以下規模ではその翌年から、物価に連動する形で設定される。ホワイトカラー・エグゼンプションの俸給水準要件も毎年これに連動することになる。

<sup>39</sup> コロラド州労働・雇用局ウェブサイト <https://cdle.colorado.gov/wage-and-hour-law/overtime>

<sup>40</sup> ネバダ州商工省労働委員会ウェブサイト [http://labor.nv.gov/About/Frequently\\_Asked\\_Questions/Frequently\\_Asked\\_Questions\\_-\\_About\\_Us/](http://labor.nv.gov/About/Frequently_Asked_Questions/Frequently_Asked_Questions_-_About_Us/)

<sup>41</sup> ハワイ州賃金基準局ウェブサイト <https://labor.hawaii.gov/wsd/wage-and-hour-faqs/>

<sup>42</sup> オレゴン州労働・産業局ウェブサイト <https://www.oregon.gov/boli/employers/Pages/overtime-manufacturing-and-canneries.aspx>

<sup>43</sup> 州労働法515条(a)

なお、同州で「高額賃金エグゼンプト」は認められていない<sup>44</sup>。

## イ 職務要件

同州の労働法は、職務要件の「主たる職務」について、「労働時間の半分以上を費やすもの」と明記している<sup>45</sup>。

## ウ コンピュータ関連職

「コンピュータ関連職」に認められる時間給の要件水準は、同州の労働統計部門が消費者物価指数をもとに毎年、算出している。2022年1月から適用された水準は、5.3%の物価上昇を踏まえ、時給50.00ドル、月給8,679.16ドル、年収104,149.81ドルとなっている<sup>46</sup>。

「コンピュータ関連職」の職務要件について、州労働法は以下のように、連邦の行政規則よりも具体的な内容を提示している<sup>47</sup>。

- ① 主に知的又は創造的な仕事に従事し、裁量及び独立した判断を行使する者。
- ② 高度なスキルを持ち、高度に専門化された情報を、コンピュータシステムの分析、プログラミング、ソフトウェアエンジニアリングに理論的かつ実用的に適用することに精通している者
- ③ 次のいずれかに該当する場合、エグゼンプトの対象にはならない。
  - ・ 研修生又は入門レベル（entry-level）の従業員
  - ・ 監督なしに独立して働くのに必要なレベルのスキルや専門知識を身につけていない者
  - ・ コンピュータの操作、又はコンピュータのハードウェアおよび関連機器の製造、修理、又は保守に従事する者
  - ・ エンジニア、製図者、機械工、又はその他の専門家であり、コンピュータおよびコンピュータソフトウェアプログラムの使用に大きく依存又は促進され、CAD / CAMを含むコンピュータ支援設計ソフトウェアに熟練しているが、コンピュータシステムの分析またはプログラミングの職業ではない者
  - ・ ボックスラベル、製品の説明、ドキュメント、販促資料、マニュアルなどの資料を印刷用またはオンスクリーンメディア用に作成するライターや、顧客、購読者、ワールドワイドウェブ、CD-ROMなどのコンピュータ関連メディアへの訪問者が読むことを目的としたコンテンツ素材を作成又は提供する者
  - ・ 映画、テレビ、演劇業界で使用する画像を制作する者

<sup>44</sup> カリフォルニア雇用法レポート ウェブサイト <https://www.californiaemploymentlawreport.com/2019/03/department-of-labor-proposes-higher-salary-level-to-qualify-as-an-exempt-employee-what-california-employers-need-to-understand/>

<sup>45</sup> 州労働法 515条 (e)

<sup>46</sup> カリフォルニア州労使関係部ウェブサイト <https://www.dir.ca.gov/OPRL/ComputerSoftware.htm>

<sup>47</sup> 州労働法 515.5条

## エ 医師・外科医

同州ではコンピュータ関連職と同様に、医師、外科医に対して最低時給の要件水準を設定している<sup>48</sup>。金額は消費者物価の上昇に伴い毎年改定される。2022年1月1日から適用の時給は前年比5.3%上昇の91.07ドルとなっている<sup>49</sup>。

## (2) ニューヨーク州

俸給水準要件は「ニューヨーク市」「ナッソー・サフォーク・ウェストチェスター郡」「その他の市・郡」の地域ごとに、最低賃金の改定に伴い設定される<sup>50 51</sup>

2021年12月31日現在の各地の俸給水準要件は以下のとおりである。

(ニューヨーク市、ナッソー・サフォーク・ウェストチェスターの各郡)

週給 1,125 ドル× 52 週＝年収 58,500 ドル

(その他の市・郡) 週給 990 ドル× 52 週＝年収 51,480 ドル

同州では最低賃金を段階的に15ドルへと引上げる途上にある。ニューヨーク市ではそれまで別途設定されていた従業員10人以下の小規模企業の最賃を含め、2019年12月末に15ドルへの引上げが完了した。一方、ナッソー・サフォーク・ウェストチェスターの各郡では2020年12月末に14ドル、21年12月末に15ドルへと引上げ、その他の市・郡では20年12月末に12.5ドルにした後、15ドルになるまで物価（インフレ率）に連動して引上げることとしている。ホワイトカラー・エグゼンプションの俸給水準要件もこれに伴い改定される（図表1-5）<sup>52</sup>。

<sup>48</sup> 州労働法 515.6 条

<sup>49</sup> カリフォルニア州労使関係部ウェブサイト <https://www.dir.ca.gov/OPRL/Physicians.htm>

<sup>50</sup> ニューヨーク州労働局ウェブサイト [https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/overtime-frequently-asked-questions\\_0.pdf](https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/overtime-frequently-asked-questions_0.pdf)

<sup>51</sup> 専門職の州俸給水準要件は設定しておらず、連邦の水準（週684ドル）が適用される。

<sup>52</sup> ニューヨーク州労働局ウェブサイト <https://dol.ny.gov/minimum-wage-frequently-asked-questions>



図表 1-5 ニューヨーク州における最低賃金及びホワイトカラー・エグゼンプション (WE) の  
俸給水準要件の引上げの推移

(単位：ドル)

		2018.12.31	2019.12.31	2020.12.31	2021.12.31
ニューヨーク市	最低賃金 (11人以上規模、時給)	15.0	15.0	15.0	15.0
	WE水準 (11人以上規模、週給)	1,125	1,125	1,125	1,125
	最低賃金 (10人以下規模、時給)	13.5	15.0	15.0	15.0
	WE水準 (10人以下規模、週給)	1,012	1,125	1,125	1,125
ナッソー・サフォーク・ウェストチェスター郡	最低賃金 (時給)	12.0	13.0	14.0	15.0
	WE俸給水準 (週給)	900	975	1,050	1,125
上記以外の市・郡	最低賃金 (時給)	11.1	11.8	12.5	13.2
	WE俸給水準 (週給)	832	885	937.5	990

注 ニューヨーク州の最賃には別途、ファストフード店従業員等を対象にしたものが設定されている。  
出所：ニューヨーク州労働局ウェブサイトより作成

### (3) ワシントン州

#### ア 俸給水準

時給換算で同州における最低賃金の 1.25 倍としている<sup>53</sup>。

同州では 51 人以上規模を対象に、ホワイトカラー・エグゼンプションの年収の最低水準を 2028 年に 83,356 ドルにする目標を設定している。このため、2021 年以降、上記最低賃金に乗じる倍率を 2.5 倍へと段階的に引上げることとしている (図表 1-6)。

図表 1-6 ワシントン州における WE 俸給水準要件のもとになる最低賃金への乗数引上げの推移

	2020.7	2021.1	2022.1	2023.1	2024.1	2025.1	2026.1	2027.1	2028.1
51人以上規模	1.25	1.75	1.75	2.00	2.00	2.25	2.25	2.50	2.50
50人以下規模	1.25	1.50	1.75	1.75	2.00	2.00	2.25	2.25	2.50

出所：ワシントン州政府ウェブサイト

2022 年 1 月に改定された同州の最低賃金は 14.49 ドルである。これに上記の倍率を掛けて俸給水準を算出すると、以下ようになる。

$$14.49 \times 1.75 \times 40\text{h} \times 52 \text{ 週} = 52,743.6 \text{ ドル/年 (1,014.3 ドル/週)}$$

連邦水準 (年 35,568 ドル) を上回るため、この州俸給水準が適用される。

なお、同州の最低賃金は 2021 年以降、物価 (インフレ率) に連動する方式をとっている。このため、ホワイトカラー・エグゼンプションの俸給水準も物価を反映する形になった。

<sup>53</sup> ワシントン州政府ウェブサイト <https://apps.leg.wa.gov/WAC/default.aspx?cite=296-128-545>

## イ コンピュータ関連職

コンピュータ関連職の時給水準は、段階的に「州最賃の3.5倍」へと引上げることとしている<sup>54</sup>。従業員51人以上規模では2020年7月1日に州最賃の2.75倍(=37.13ドル)、21年1月1日に同3.5倍(=47.92ドル、22年1月1日～50.72ドル)へと、従業員50人以下規模は20年7月1日の連邦水準(27.63ドル)から、21年1月1日に州最賃の2.75倍(=37.65ドル)、22年1月1日に同3.5倍(50.72ドル)へと、それぞれ上昇させた。

(4) メーン州<sup>55</sup>

俸給水準要件(年収)を「最低賃金の3,000倍(または連邦水準の額の高いほう)」としている。この州水準は2022年1月に最低賃金が12.15ドルから12.75ドルに引き上げられたのに伴い、年収36,450ドルから同38,251ドルへと上がった。連邦水準は既述のとおり35,568ドルであり、これを上回っている。

## (5) コロラド州

俸給水準要件を2021年1月1日から週778.85ドルに設定した<sup>56</sup>。22年に865.38ドル、23年に961.54ドル、24年に1,057.69ドルへと引上げ、25年以降は消費者物価上昇率に応じて調整する。

## (6) ペンシルベニア州

2021年10月3日より俸給水準要件を週給780ドル(年収40,560ドル)に設定する行政規則を施行する予定にしていたが、実施は見送られた<sup>57</sup>。同規則では22年10月3日に週給875ドル(年収45,500ドル)に引き上げ、23年以降は3年ごとに調査される各職業の平均賃金に基づき調整するとしていた。

## 参考文献

荒木尚志(1991)『労働時間の法的構造』有斐閣

井村真己(2019)「Encino Motorcars, LLC v. Navarro : No.16-1362, 138 S. Ct. 1134 (2018) : アメリカ公正労働基準法(FLSA)における適用除外規定の解釈について」『沖縄法学』47.pp213-227.

中窪裕也(1988)「アメリカの労働時間制度」山口浩一郎・渡辺章・菅野和夫編『変容する労働時間制度—主要五カ国の比較研究』日本労働協会

———(2010)『アメリカ労働法【第2版】』弘文堂

幡野利通(2019)「わが国における労働時間規制の適用除外制度—高度プロフェッショナル制度の創

<sup>54</sup> ワシントン州政府ウェブサイト <https://apps.leg.wa.gov/WAC/default.aspx?cite=296-128-535>

<sup>55</sup> メーン州議会ウェブサイト <https://mainelegislature.org/legis/statutes/26/title26sec663.html>

<sup>56</sup> コロラド州労働・雇用局ウェブサイト <https://cdle.colorado.gov/colorado-overtime-minimum-pay-standards-comps-order#:~:text=The%20COMPS%20Order%2C%20like%20the,breaks%2C%20and%20other%20employee%20and>

<sup>57</sup> ペンシルベニア州労働産業局ウェブサイト <https://www.dli.pa.gov/Individuals/Labor-Management-Relations/lc/Pages/Overtime-Rules.aspx>

設に関連して」季刊労働法 264 号  
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』JILPT 労働政策研究報告書 No.36  
———（2012）『労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査』JILPT 資料シリーズ No.104.  
———（2017）『諸外国における最低賃金制度の運用に関する調査—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ』 JILPT 資料シリーズ No.181.

（ウェブサイト）

下院法律改定委員会（Office of the Law Revision Counsel of the United States House of Representatives）「現行綜合法規集（U.S.C; United States Code）」<https://uscode.house.gov/>  
電子連邦行政規則集（e-CFR; Electronic Code of Federal Regulations）<https://www.ecfr.gov/>  
連邦労働省（U.S.Department of Labor）<https://www.dol.gov/>

## 第2章 ドイツ

### はじめに

本稿は、ドイツにおける「ホワイトカラー労働者の労働時間法の適用と除外」をめぐる状況について文献調査をもとにまとめたものである。ドイツのホワイトカラーの働き方は、2005年に当機構が専門家に依頼して行った調査（以下、2005年報告書）から殆ど変化していない。そのため本稿の多くは、当該報告書を土台としている<sup>1</sup>。

2005年報告書から変化が見られたのは、デジタル化の進展で労働時間外に労働者と連絡を取る場合の法的議論や、欧州司法裁判所（ECJ）の「従業員の労働時間超過把握のため、使用者は従業員の労働時間を体系的に記録する義務がある」とする判決（2019年5月14日）<sup>2</sup>をめぐる議論である。同判決を起点に、現在ドイツでは使用者の労働時間把握の手法や法改正の必要性に関する議論が続いている。これについては、可能な限り詳述した。

本稿の構成は、第1節で労働時間法の原則と適用除外を働き方別に概観し、第2節で当該制度をめぐる運用実態等を把握できた限りにおいて紹介する。最後に、簡単なまとめと所感を述べる。

### 第1節 労働時間に関する基本的な法制度<sup>3</sup>

労働時間については、ArbZG（以下、労働時間法）が規定している。原則として、1日8時間、週6日（つまり、労働時間上限は、1週間あたり48時間となる）である。ただし、6カ月または24週の期間で平均が1日8時間になる場合、使用者は1日の労働時間を10時間まで延長することができる。さらに、限定的に1日10時間を超える労働時間も許容されている。例えば、緊急事態など法律で根拠が規定されている場合（州当局が1日10時間を超える長時間労働を許可する権限を保有している場合）や、労働協約に基づく場合は、認められる。

また、労働者の健康確保の観点から、EU労働時間指令に基づき、1日の仕事の終了後は、11時間以上の連続休息時間が確保されなければならない（労働時間法5条）。ただし、特殊な職種（公共、介護、農業、接客業、交通運輸、オンコールサービス等）においては、休息時間の短縮に補償があることを条件に、法や労働協約に基づく休憩時間の短縮が例外的に許

<sup>1</sup> 2005年報告書とは、労働政策研究・研修機構（2005）『労働政策研究報告書 No.36 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（第2章 橋本陽子）』で、本稿における主な参考資料とした（本稿の出所の断りがない部分は当該報告書をもとにしている）。労働時間法（ArbZG）等の和訳については、労働政策研究・研修機構（2020）『資料シリーズ No.225 現代ドイツ労働法令集 I 一個別的労働関係法—（山本 陽大ほか）』を参考にした。また、執筆にあたり、JILPT 海外情報協力員（Dr. Hartmut Seifert, Dr. Florian Kotman）の提供資料や知見も参考にした。

<sup>2</sup> European Court of Justice: Ruling in case C-55/18 (<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061de.pdf>).

<sup>3</sup> Franz Josef Düwell (2019)『労働時間・働き方の日独比較』労働政策研究・研修機構（労働政策フォーラム、2019年9月30日配布資料）pp.31-34 や労働時間法（ArbZG）を主な参考資料とした。

容されている。

なお、ドイツでは、日本の「高度プロフェッショナル制度」や「裁量労働制（専門業務型・企画業務型）」に相当する制度はない<sup>4</sup>。

ただし、ホワイトカラー労働者の中で一般的な労働者とは異なり、労働時間の裁量が大きい働き方をしている者は存在しており、以下の3タイプが代表的なものとされている。

### （1）信頼労働時間制度（Vertrauenszeit）

「信頼労働時間制度」は、特に明確な法律上の定義があるわけではなく、出退勤時刻を定めずに、使用者が労働者を信頼して、彼らの自由裁量に委ねる「コアタイムのないフレックス制度」である<sup>5</sup>。

「信頼労働時間制度」で働く者の中には、後述する「協約外職員」や「管理的職員」も含まれる。また、まれに「協約労働者」にも導入されていることがあるようである。信頼労働時間制は、労働時間による管理（＝職場にいる時間）をするのではなく、業績によって管理する方式である。ただし、信頼労働時間制で働く者の多く（管理的職員を除く）は、労働時間法の適用を受ける。

### （2）協約外職員（Außertarifliche Angestellte）

「協約外職員」とは、高度な資格を有し、労使が締結した労働協約の最高賃金を超える賃金を得ている労働者を指す。

連邦労働裁判所（BAG）の判例<sup>6</sup>によると、「協約外職員」とは、職務特性のため、場所的、職務領域的に本来適用されるべき協約が適用されず、かといって、事業所組織法（経営組織法）5条3項が定める「管理的職員」にも該当しない者、とされる。しかし、実際の協約では、協約外職員と管理的職員が重なっている場合も見られる（第2節1で後述）

「協約外職員」には、労働時間法が適用されるため、原則として1週間あたり48時間の最長労働時間規制が適用される（ただし、協約の労働時間保護は適用除外となる）。

「協約外職員」について、個別の労働時間が定められていることは稀で、その業務に沿って自己の責任で労働時間を管理することが期待されている<sup>7</sup>。

<sup>4</sup> 日本の「高度プロフェッショナル制度」とは、2020年時点で、一定の年収要件（年収1075万円以上）を満たし、かつ高度な専門知識等を有する労働者を対象に労働時間制限を撤廃した制度（別名、ホワイトカラーエグゼンプション）を指す。「裁量労働制」とは、実労働時間に関わらず、予め労使間で定めた時間「労働したものとみなす」制度で、「専門業務型」と「企画業務型」の2種類がある。「専門業務型」は、研究者、弁護士、建築士、税理士といった士業や新聞記者、デザイナーなど19業務が対象とされており、事業場の過半数労働組合又は過半数代表者との労使協定を締結することにより導入が可能である。他方、「企画業務型」は対象業務が専門業務型ほど明確ではないため、対象とならない労働者への濫用を防ぐため、制度の導入手続きや運用面がより複雑で厳格に定められている（以上、厚生労働省サイトより：<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/kikaku/> <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/senmon/>）。

<sup>5</sup> 厚生労働省サイト（<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/05/s0520-7a.html>）。

<sup>6</sup> BAG 18.9.1973 und 28.5.74, EzA § 80 BetrVG 1972 Nr.5 und 7.

<sup>7</sup> Schliemann/Meyer, Arbeitszeitrecht, Rdn. 1205.



### (3) 管理的職員 (leitende Angestellte)

事業所組織法 5 条 3 項による「管理的職員」とは、①事業所またはその部門に雇用されている労働者を、自己の判断で採用及び解雇する権限を有する者 (1 号)、②包括代理権または業務代理権を有する者 (ただし、業務代理権は使用者との関係でも重要であることを要する) (2 号)、③上述の①②以外で、企業もしくは事業所の存続と発展にとって重要であり、かつ、その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 (ただし、その際に本質的に指揮命令に拘束されずに決定を行う、または決定に重要な影響を及ぼす場合に限る。これは、とりわけ法規、計画もしくは指針に基づく優遇や他の管理的職員と共同作業を行う場合に該当する) (3 号) に区分できる。なお、③の、企業にとって何が重要な職務であるかは業種によって異なり、必ずしもライン管理的職員である必要はない。

事業所組織法 5 条 3 項 3 号にいう管理的職員かどうかははっきりしない場合には、①事業所委員会<sup>8</sup>、管理的職員代表委員会もしくは労働者側の監査役会の最近の各選挙において、または裁判所の確定力を有する決定により管理的職員に分類された者 (1 号)、②企業内で主に管理的職員が代表している指導的階層に属している者 (2 号)、③企業の管理的職員にとって通例である年俸を通常支給されている者 (3 号)、④なお疑問が残る場合には、社会法典第 4 編 18 条に基づく、社会保険料の算定基礎となる平均報酬額の 3 倍を超える収入を得ていれば、事業所組織法 5 条 3 項 3 号にいう管理的職員に当たるとされる (事業所組織法 5 条 4 項)。

なお、事業所組織法 5 条 3 項に基づく「管理的職員」は、労働時間法 18 条 1 項 1 号に基づき、同法の適用除外となる (最長労働時間、休憩・休息时间、深夜労働、日曜・祝日労働及び労働時間の記録の適用除外)。

なお、同 18 条は、適用除外職種として「管理的職員」のほか、「医長」、「公勤務の機関における部局長 (Leiter)、その代理人、人事事項について独立した決定権限を有する公勤務の労働者」、「家族的共同体において自らに預けられた者と共に生活し、当該者を単独で責任を持って教育、世話又は養育する労働者」、「教会及び宗教団体の典礼を行う職種」等を列挙している。

ドイツのホワイトカラーには、一般的な働き方をする労働者の他に上述のような 3 つの働き方があるが、既述の通り、法律や制度に基づいて明確に区別されているわけではない。そして、それぞれの働き方が微妙に重なったり重ならなかったりする。

次項からは、そのような点を踏まえた上で、それぞれの働き方における労働時間法の適用と除外について見ていく。

<sup>8</sup> 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。労働者が企業の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) 『ドイツの従業員代表制と法』を参照のこと。



## 1. 労働時間の上限

労働時間法による最長労働時間は、1日8時間、週6日（つまり1週間あたり48時間）と定められている（労働時間法3条1文）。ただし、6カ月または24週の期間で平均が1日8時間になる場合、使用者は1日の労働時間を10時間まで延長することができる。さらに、限定的に1日10時間を超える労働時間も許容されている。例えば、緊急事態など法律で根拠が規定されている場合（州当局が1日10時間を超える長時間労働を許可する権限を保有）や、労働協約に基づく場合は、認められる（労働時間法7条1項1号b）。労働時間法違反には、過料及び罰金刑が科される（労働時間法22条、23条）。

このような労働時間の上限に関して、「信頼労働時間制度」で働く者は、通常、本人による自己申告制で運用されているが、使用者は当該労働者の最長労働時間、休憩、休息の規則等を遵守しなければならない。また、2019年5月14日に出された欧州司法裁判所（ECJ）判決に基づき、そのための労働時間把握と記録の手法について、現在議論が行われている最中である（第1節7で後述）。

「協約外職員」については、連邦労働裁判所2003年5月6日判決<sup>9</sup>で「週の労働時間のみを個別契約で合意し、労働時間の把握を行わなかったIT産業における使用者（従業員数は280名）に対し、事業所委員会は、事業所組織法80条1項1文の労働保護法の遵守に対する監督義務に基づき、労働時間法16条2項にいう1日8時間を超える労働時間に関する記録の提出を請求でき、さらに、事業所委員会はこの文書を管轄官庁に提出できる」と判断した事例が2005年報告書で紹介されている。

「管理的職員」については、労働時間法は適用されない。

## 2. 休憩・休息

労働時間法適用除外の「管理的職員」をのぞき、「信頼労働時間制度で働く者」と「協約外職員」は、原則として、労働時間法4条に基づき、1日の労働時間が6時間を超えて9時間以下の場合に30分、9時間を超える場合に45分の休憩が使用者から付与される。

また、労働者には、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が与えられなければならない（労働時間法5条1項）。

さらに、日曜日および法定祝日の休息について、労働者は、0時から24時まで就業してはならない（労働時間法9条）。

ただし、平日に下記の労働を行うことができない限りにおいて、9条の規定にかかわらずに日曜日及び祝祭日に労働者を就労させることができる例外（例：医療、介護、消防、防衛、宗教、放送、運送等）が認められている（労働時間法10条1項）。

<sup>9</sup> AP Nr. 61 zu § 80 BetrVG 1972 = NZA 2003, 1348.

### 3. 休暇

連邦年次休暇法（BUrIG）に基づき、原則として、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。なお、2005年報告書によると、「協約外職員に管理的職員も含めていると思われる回答や協約外職員と協約職員とを区別せずに「職員」と記述している回答がある中で、（中略）約1カ月間の有給休暇はほぼ取得されているようである」との記述がある。

このほか病気休暇について、労働者が、有給休暇期間中に病気になった場合、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ついては、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）。また、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）。

### 4. 夜間・シフト労働

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。

労働時間法適用除外の「管理的職員」をのぞき、労働時間法の適用を受ける場合、深夜労働（23時から6時まで、製パン・製菓は22時から5時まで）は、1日8時間を超えてはならず、1カ月または4週間で調整される限り、1日10時間までの就労が許容される（労働時間法6条）。

### 5. 変形時間制

労働時間法の適用を受ける場合、同法に基づいて1日の労働時間は原則として8時間を超えてはならないとされている。ただし、弾力的（変形）労働時間制導入の場合、6カ月または24週間の中で1労働日あたりの平均労働時間が8時間を超えない場合に限り、1日10時間までの労働が認められている。また、労働協約あるいは労働協約に基づく事業所協定に

において、年間 60 日までは、1 労働日に 10 時間までの労働が可能である。このほか、緊急・非常事態の際、あるいは深夜業など、一定の条件のもとでのさまざまな特例が認められている。

弾力的労働時間には、一定期間単位変形労働時間制やフレックスタイム制があり、残業時間をためておいて、有給休暇等に利用できる「労働時間口座制度」も含まれる。

また、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」、1 日の最長労働時間の枠内で出退勤時刻を決定できる「弾力的フレックスタイム制」、コアタイム（出勤時間の義務）が定められていない「可変的労働時間制」の 3 種類がある。可変的労働時間制の代表的な働き方として、「信頼労働時間制度」がある。

## 6. 適用除外等

既述の通り、労働時間法 18 条 1 項 1 号により、事業所組織法 5 条 3 項に基づく「管理的職員」は、労働時間法の適用から除外される。

## 7. 動向・議論

労働時間に関する近年の議論として、デジタル化が進展する中で、「自宅で短時間のメールを処理する場合、連続 11 時間の最低休息時間の中断に当たるか否か」という点が、ドイツ国内で議論されている。

これについて、リュウディガー・クラウゼ（Prof.Dr. Rüdiger Krause）ゲッティンゲン大学法学部教授は、「最低休息時間は、『労働者の保護』が最大の目的で、この目的に反しないような短時間の労働は、最低休息時間の規則に違反しないという解釈が有力だが、短時間のメール処理というだけでは労働者に負担を及ぼさないと限らない」という点を敢えて指摘している。また、『常に連絡可能』という状態が、労働法上どのような位置付けになるのかについて、同教授によると、ドイツの裁判例<sup>10</sup>では、10～20 分の短い待機時間の場合、労働時間であると認められるのに対し、待機時間が 45 分以上あれば休息時間であると認められるとのことである<sup>11</sup>。

次に、2019 年欧州司法裁判所判決と信頼労働時間制度をめぐる労働時間把握の在り方や法改正の議論を以下の通り紹介する。

2019 年 5 月 14 日、欧州司法裁判所（ECJ）は、「使用者は、従業員の労働時間を体系的に記録する義務がある」との判決を下した<sup>12</sup>（European Court of Justice: Ruling in case C-55/18）。同判決では、「労働時間の記録のみが、EU 法（労働時間指令）が定める最長労働時間」

<sup>10</sup> Case C-518/15 Matzak, ECLI:EU:C:2018:82(<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-518%2F15>).

<sup>11</sup> 橋本陽子編（2020）『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』信山社出版株式会社、p.14.

<sup>12</sup> European Court of Justice: Ruling in case C-55/18 (<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061de.pdf>), (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/germany-latest-developments-in-working-life-q2-2019>), Franz Josef Düwell (2019) pp.31-34 や労働時間法（ArbZG）を主な参考資料とした。

働時間<sup>13</sup>を超過したかどうかを確認する唯一の方法であり、それにより労働者の権利を保障することができる」ことが指摘された。これにより、全 EU 加盟国は、従業員の労働時間を記録するシステム導入の保障が求められることになるが、その詳細と実施プロセスは、各加盟国が決定することができる。同判決に基づいて、ドイツを含む加盟国は今後、全ての従業員の労働時間把握に向けた具体的な手法の確立を義務づけられることになった。

現在、ドイツ国内では同判決から生じた実現要求について、連邦経済エネルギー相と連邦労働社会相の間で見解が異なっている。フランツ・ヨーゼフ・デュベル (Franz Josef Düwell) コンスタンツ大学名誉教授／元ドイツ連邦労働裁判所裁判官が、2019年に連邦労働社会省に対して、確認をしたところ、その時点での回答は、「労働時間把握に関する欧州司法裁判所の裁定の影響に関する最終的な評価は、決定について根本的な検証が可能になった後に初めて可能になる。検証では、欧州司法裁判所から加盟国に認められている裁量余地によって、労働時間構造にどのような可能性があるのかについても吟味する必要がある。現在、連邦労働社会省は、この点について社会的パートナー（労使）との対話を進めている」とのことであった<sup>14</sup>。同氏によると、EU労働時間指令6条1項の解釈－「雇用主は従業員の安全と健康確保のための労働時間の把握システムを設置しなければならない」－は、ドイツの法整備にあたっての基準となるが、ドイツの多くの企業で実施されている「信頼労働時間制度」は、このEU法と基本的に整合していない。同制度は、労働時間の把握・管理を労働者自身に任せているためである。

なお、上述の欧州司法裁判所の判決については、使用者側から、多くの批判や疑問が提起されている。金属・電機産業の経営団体ゲザムトメタル (Gesamtmittel) は、「信頼労働時間制」のような既存の労働時間制度が無効になる懸念を示し、官僚的な負担が追加された時代遅れのシステムではなく、新しく柔軟な雇用形態に重点を置くべきだと主張している<sup>15</sup>。他の使用者団体も、この批判に同意し、「欧州司法裁判所の判断は、『労働時間記録 1.0』に逆戻りさせるもので、政府のプログラムである『仕事の世界 4.0』に逆行するものだ」と主張している。連邦経済エネルギー相は、こうした使用者の考えに同調しており、欧州司法裁判所の判決通りには実施しない旨のアナウンスを行い、同判決はドイツの信頼労働時間制の成功のための、既存の労使の信頼の文化を吹き飛ばすものであることを強調している<sup>16</sup>。

<sup>13</sup> EUは、雇用社会政策のうち労働条件等の一部について、EUは指令（法規）という形で、最低基準を策定しており、残りの雇用・失業対策や社会保障等については、強制力のない勧告等のソフトな手法で加盟国を支援している。労働時間については、「労働時間指令 (Working Time Directive)」を制定し、7日ごと（1週間）に時間外労働を含めて最長48時間以内とすること（ただし、労働者本人の同意がある場合にオプトアウト可能。算定基礎期間は原則4か月）、また、24時間ごとに連続11時間以上の休息期間、週1日の休暇、年次有給休暇4週間以上付与等を規定（欧州連合日本政府代表部『EUの雇用社会政策の現状・課題・動向について』 (<https://www.eu.emb-japan.go.jp/files/000386627.pdf>) より）。

<sup>14</sup> 『労働時間・働き方の日独比較』労働政策研究・研修機構（労働政策フォーラム, 2019年9月30日配布資料）pp.31-34。

<sup>15</sup> Gesamtmittel (2019), “Diese Entscheidung geht in die völlig falsche Richtung”, 14 May.

<sup>16</sup> Rheinische Post Online (2019), Duisburger Verband übt Kritik: Unternehmer lehnen Stechuhr ab, 21 May.



他方で、ドイツ労働総同盟（DGB）は、欧州司法裁判所の判決を全面的に支持しており、労働時間を記録するための法定基盤により休憩時間と毎日の最長労働時間を監視できるとして迅速に新规定を導入するよう政府に要請している。

こうした議論について、クラウゼ教授は、「判決によってドイツの信頼労働時間制そのものが否定されたわけではなく、記録を労働者に任せることは可能（労働者の自己申告による使用者の時間管理把握手法は可能）」との立場を採る。ただし、労働時間法 16 条 2 項 1 文<sup>17</sup>は、最長労働時間を超える労働時間について使用者に記録するよう義務づけているが、同規定は指令の便宜的解釈によっても維持することは難しく、法改正せざるを得ないとしている。その上で、事業所委員会が、事業所組織法 87 条 1 項 6 号に基づき、電子的な労働時間把握制度の導入に向けて関与する可能性を指摘している<sup>18</sup>。

いずれにしても欧州司法裁判所の 2019 年判決を受けたドイツの反応は、未だ見解が一致せず、議論が続いているのが現状である<sup>19</sup>。

## 第 2 節 ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制

### 1. 対象となる労働者の範囲・要件（業種・業務）

「信頼労働時間制度（Vertrauenszeit）」の対象となる範囲、要件は、特に法律等では定められていない。また、働き方については、実際は、ほとんどの場合、テレワーク（Telearbeit）で行われている<sup>20</sup>。信頼労働時間制は約 9%の企業で導入されているが、実際に利用できるのは社内のごく一部の従業員、主に熟練度の高いホワイトカラーだけである<sup>21</sup>。

「協約外職員（Außertarifliche Angestellte）」の対象となる範囲、要件は各労働協約によるが、2005 年報告書によると、協約外職員の要件として一般的に、大学卒業以上の学歴や一定の職業経験が必要とされているようである。

例えば金属産業の賃金枠組み協定（ERA Tarifverträge）における「協約外職員」は、以下のように規定されている：

- ① 理事会メンバー、法人の理事会や法定代理人、私法に基づく個人グループのメンバー、
- ② 常務取締役、
- ③ その代表者、

<sup>17</sup> 労働時間法 16 条 [揭示と労働時間の証明]

(1) 使用者は、この法律、この法律に基づいて発出された事業所に適用される法規命令並びに事業所に適用される 7 条 1 項から 3 項まで、12 条及び 21a 条 6 項の労働協約、事業所協定及び勤務協定を印刷したものを、事業所内の適切な場所において閲覧のために備え付けまたは揭示する義務を負う。

(2) 使用者は、労働者の 3 条 1 項で定められた週日労働時間を超える労働時間を記録し、7 条 7 項による労働時間の延長に同意した労働者の一覧表を作成する義務を負う。これらの証拠は最低 2 年間保存されなければならない（以上、資料シリーズ No.225 より）。

<sup>18</sup> 橋本陽子編（2020）pp.14-15。

<sup>19</sup> JILPT 海外情報協力員（Dr. Hartmut Seifert）の提供情報。

<sup>20</sup> JILPT 海外情報協力員（Dr. Florian Kotman）の提供情報。

<sup>21</sup> JILPT 資料シリーズ No.41（2008）『欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査』労働政策研究・研修機構 p.37。

④ 事業所組織法 5 条 3 項における管理的職員等<sup>22</sup>。

その上で、同協定は、「本労働協約の意味における労働者（被用者）とみなさないのは、取締役会構成員、法人および私法上の人的団体の法定代理人、さらに取締役およびその代理人、すべての支配人、ならびに事業所組織法 5 条 3 項における管理的職員である」と、規定している。

最後に、「管理的職員（leitende Angestellte）」の対象となる範囲、要件は、事業所組織法（BetrVG）5 条 3 項を考慮すると、企業の存在と発展にとって重要な、起業家的な業務内容を遂行していること、とされる。つまり、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り）である。

なお、繰り返すが、上述の 3 つの働き方は、重複することがある。

2005 年報告書によると、「協約外職員」と「管理的職員」の違いは、協約外職員の業務が、専門性、必要不可欠性、代替困難性及び自律性（監督が不可能であること。）によって特徴付けられるのに対して、「管理的職員」の業務は、独自の権限をもって経営判断に関与する経営的業務を行うことに特徴付けられる、と説明されている。

## 2. 労働時間管理や健康確保の仕組みなどの有無・方法等

ドイツの労働保護法（ArbSchG）はすべての従業員に適用されるため、「信頼労働時間制度」、「協約外職員」、「管理的職員」のいずれも、健康や福祉を確保するための仕組みがある<sup>23</sup>。その根拠となるのは、労働保護法 3 条 1 項で、「使用者は、労働における就労者の安全及び健康に影響を与える事情を考慮しながら、労働保護に必要な措置を実施することを義務づけられている。使用者は、措置の有効性を再検査し、必要な場合には実情の変化に適応させなければならない。その場合において、使用者は、就労者の安全及び健康保護を改善するよう努めなければならない」と定められている。

## 3. 労働者の同意を取る仕組み（有無・内容）

当該職種の募集の段階で、どのような働き方が明記されていることが多いようである。

例えば、求人サイト（Indeed<sup>24</sup>）をみると、「トレーニングコンサルタント」や「プロジェクトマネージャー」の募集要件に、「信頼労働時間制度」と明記されていたり、「保険数理のシニアエキスパート」や「投資コントローラー」等の募集要件に「協約外職員」と明記され

<sup>22</sup> Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz (2017), § 4TVG, Rn.287et\_seqq.

<sup>23</sup> ErfK/Wank ArbSchG § 1Rn.3.

<sup>24</sup> Indeed(<https://de.indeed.com/?from=gnav-homepage>).



ていたりする。また、「セールスマネージャー」や「地域マネージャー」等の募集要件には、「管理的職員」と明示されている。

#### 4. 賃金との関係

「信頼労働時間制度で働く者」と賃金との関係については特に情報を見出すことができなかった。

「協約外職員」は、専門的業務に従事し、労働時間法の規制は適用されるが、賃金については、労働時間ではなく、業務に対して支払われることが契約上想定されている（2005年報告書）。なお、ドイツの労働協約は、多くの場合、高位の職員を除外して、「協約外職員グループ」を設定している。その際に労働協約は、事業所組織法 5 条 3 項の「管理的職員」の定義を完全に、または補足的に引用するか、またはその適用範囲を、当該協約の各賃金グループの職務説明書に含まれる職員に限定するか、あるいは職務および賃金が最高賃金グループを上回る職員を除外している<sup>25</sup>。

なお、「協約外職員」については、1995年の連邦労働裁判所（BAG）判決で、「事業所委員会はいずれかの協約賃金グループが基準とされないか継続的に確認する必要があるため、協約賃金グループからの除外には同意義務がある<sup>26</sup>」とされている。

「管理的職員」かどうか、疑問がある場合、社会法典第 4 編 18 条に基づく、社会保険料の算定基礎となる平均報酬額の 3 倍を超える収入を得ていれば、事業所組織法 5 条 3 項 3 号にいう「管理的職員」に当たるとされる（事業所組織法 5 条 4 項）。

#### 5. 運用の実態

ここでは、労働時間運用の実態について見てみる。CLBO & Groß & Cie が実施した労働時間運用の実態に関する調査<sup>27</sup>（2019年）によると、回答した労働者の 50.2%は労働時間を把握されていなかった。その一方で、33.3%は全体の労働時間が把握されていた。その他の 8.4%は、企業における労働時間が、職場外での勤務を含めて把握されていた。6.1%は職場における労働のみが把握されていた。時間外労働の把握は、回答した労働者のわずか 1.5%のみに適用されていた。

また、「信頼労働時間制」で働く労働者の 20%のみが全体の労働時間の記録に賛成し、完全に労働時間を把握されている労働者の 60%が全体の労働時間が記録されることに賛成していた。

なお、別の角度から労働時間の実態を探ってみると、ドイツでは一般的に長時間労働はそ

<sup>25</sup> Löwisch/Rieble 労働協約法 第 4 版、2017 年 Rn. 287 ~ 291.

<sup>26</sup> Bundesarbeitsgericht(BAG) 1995 年 10 月 31 日 - 1 ABR 5/95 - NZA 1996, 890; 2004 年 10 月 26 日 - 1 ABR 37/03 - NZA 2005, 367.

<sup>27</sup> 橋本陽子編（2020）p.137、CLBO & Groß & Cie vom 21.05.2019 Studie zur Erfassung der Arbeitszeit. ([http://www.clbo-frankfurt.org/media/2019/07/190701b\\_Arbeitszeit\\_Ergebnisse\\_Studie-Auswertung.pdf](http://www.clbo-frankfurt.org/media/2019/07/190701b_Arbeitszeit_Ergebnisse_Studie-Auswertung.pdf)).

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、2019年に週48時間以上働いていた就業者（管理職を含む）の割合が、全体の9.7%<sup>28</sup>（図表2-1）のみであったことから読み取れる（ドイツ連邦統計局2021年）。週48時間というのは、労働時間法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。

図表2-1 週48時間以上働く就業者の割合（2019年）

	週48時間を超えて働く就業者の割合
全体	9.7%
男性	11.7%
女性	5.8%

出所：Statistisches Bundesamt Deutschland（2021）。

注：この数値は労働者の自己申告に基づいている

なお、フルタイムで働く者のうち、15～24歳で週48時間以上働いていた者の割合は1.5%のみであったが、55～64歳では12.8%であった。これは、年齢が上がるとともに裁量が広がり、責任ある立場で働く者が増えているためと思われる。

### おわりに—まとめと所感

以上、労働時間法上、適用、あるいは適用除外となるドイツのホワイトカラーについて見てきた。

最後に、少し視点を変えて、一般労働者の労働時間柔軟化の動向について紹介したい。

使用者団体は現在、休息时间（EU労働時間指令に基づく11時間のインターバル規制）について、さらなる柔軟化や、労働時間の上限を日単位ではなく週単位で定めることを求めている。その柔軟性拡大要求の根拠として、デジタル化やグローバル化により、労働市場のネットワーク化と労働スタイルの現代化が進んでいることをあげる。

これに対して、労働組合は、使用者の要求に基づく労働時間法の改正については労働時間管理や健康確保の観点から反対しており、多様な革新的労働時間モデルがすでに現行法の枠内で可能である点を指摘する。例えばIGメタル（金属産業労組）は、近年、労働時間に重点を置いた労働協約の交渉を進めており、育児や介護のために最大2年間、週28時間まで労働時間を短縮できる制度を導入した。さらに、2021年の産別労使交渉では、以前から生産現場の変革等による人員削減が続き、そこに新型コロナウイルスの流行が追い打ちをかけた主力の自動車産業における大量解雇を避けるために週4日勤務制（週休3日制）の要求を検討している。

第四次メルケル連立政権における「キリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）」と「社会

<sup>28</sup> 連邦統計局サイト

([https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Quality-Employment/Dimension3/3\\_2\\_ExcessiveWorkingHours.html](https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Quality-Employment/Dimension3/3_2_ExcessiveWorkingHours.html)).

民主党（SPD）」の連立協定（2018年3月成立）は、このような労使双方の主張の妥結点を模索しており、「労働協約に拘束される産業に関する労働時間法の協約開放条項（Tariföffnungsklausel）を盛り込むこと」に言及している。その意図は、労働者の健康確保と同時に、労働者の労働時間に関する裁量権の拡大を可能にし、同時に使用者の柔軟性便益を考慮した労働時間構造を構築することである。これは、労使合意を基盤として協約に基づいて、労働時間上限を1週間以内でフレキシブルに配分することが可能になるとされているが、未だ具体的な法制化には至っていない。

このように、一部のホワイトカラーのみならず、一般的な働き方をする労働者と労働時間法の適用そのものの枠を大きく変更する取組みの動向を含めて、今後もドイツの取組みに注目していく必要があると思われる<sup>29</sup>。

## 参考文献

- ・労働政策研究報告書 No.36（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（第2章橋本陽子）』労働政策研究・研修機構。
- ・JILPT資料シリーズ No.225（2020）『現代ドイツ労働法令集 I 一個別的労働関係法—（山本 陽大ほか）』労働政策研究・研修機構。
- ・JILPT資料シリーズ No.104（2012）『労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査』労働政策研究・研修機構。
- ・JILPT資料シリーズ No.41（2008）『欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査』労働政策研究・研修機構。
- ・Franz Josef Düwell（2019）『労働時間・働き方の日独比較』労働政策研究・研修機構（労働政策フォーラム、2019年9月30日配布資料）。
- ・橋本陽子編（2020）『EU・ドイツの労働者概念と労働時間法』信山社出版株式会社。

ほか脚注で示したサイト等を参考とした。

<sup>29</sup> ドイツでは2021年12月8日にオラフ・ショルツ政権が正式に発足した。前日の7日には、3党（社会民主党（SPD）、緑の党（Grünen）、自由民主党（FDP））の連立協定が成立した。その協定書には、今後4年間で実施される政策のロードマップが記されているが、労働時間については次の方針が示されている：労働環境の変化や労使の希望に応じた柔軟な労働時間モデルを実現できるよう支援を行う。労働時間法の1日8時間労働の原則は堅持するが、2022年に予定される時限的な評価条項（Evaluationsklausel：連邦政府に、プログラムと措置の有効性、影響等を確保することを義務付けている）付きの規定において、労働協約の範囲内で労働者が一定の要件下で限定的に柔軟な労働時間を選択できるようにする。1日の最長労働時間について、労働協約や事業所協定により、例外的に労働時間法の規定から逸脱することを認める。また、近年の欧州司法裁判所の労働時間法に関する判例（本稿で紹介した European Court of Justice: Ruling in case C-55/18 を指していると思われる）に照らして、今後、どのような調整が必要か検討する。その際、「信頼労働時間制（Vertrauensarbeitszeit）」のような柔軟な労働時間モデルは引き続き利用可能としなければならない。モバイル労働の可能性の1つとして「ホームオフィス」の健全な形成のために全ての関係者と対話し、現実的で柔軟な解決策を見出す。使用者は事業上の利益に反する場合のみ、ホームオフィスを希望する労働者に異議を唱えることができる（使用者による恣意的な拒否はしてはならない）。

## 第3章 フランス

### はじめに

本稿はフランスにおける労働時間法制と適用除外について調査した結果をまとめたものである。まず、労働時間の基本的な法制度を説明する。その上で、規制の適用除外となる職種や業種について触れる。次いで、適用除外のうちホワイトカラーに関係する規定について注目し、制度等の有無や内容についてまとめる。

### 第1節 労働時間に関する基本的な法制度

#### 1. 法定労働時間

フランスの法定労働時間は、週 35 時間（月換算で 152.67 時間、年換算で 1,607 時間）と定められている（労働法典 L.3121-27 条、以下、特に断りのない場合は労働法典の条文番号である）<sup>1</sup>。

法定労働時間の規制を振り返ると、1936 年に週 40 時間となり<sup>2</sup>、1982 年に 39 時間となった<sup>3</sup>。2000 年 1 月に成立した第 2 次オブリー法で、従業員規模が 20 人を超える企業を対象として週 35 時間制が導入された<sup>4</sup>（20 人以下の企業は 2002 年 1 月から実施された）。

#### 2. 労働時間の上限

1 日当たりの法定労働時間（超過勤務を含む）は、原則として 10 時間と規定されている（L.3121-18 条）。例外として、次の 3 つの場合には 10 時間を超えて就労することが認められる。(1) 法令で定められた条件の下で労働監督官によって免除が認められた場合、(2) 緊急の場合、法令で定められた条件下で就労が認められる。(3) L.3121-19 条に規定されている場合、つまり、労働協約で例外を規定している場合に 12 時間まで就労が認められる<sup>5</sup>。

1 週当たりの最長労働時間は 48 時間である（L.3121-20 条）。この最長時間は、例外的な状況のために一時的に例外的な作業の増加を必要とする場合に 48 時間を超えて就労できる場合がある。その場合、地方圏の企業・競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）の承認を得る必要があり、週 60 時間まで就労可能となっている（L.3121-21 条）。DIRECCTE は、労働法典 R.3121-10 条で規定された条件に基づき、許可する範囲と期間を含めて承認する

<sup>1</sup> 政府公共サービスサイト（Durée du travail d'un salarié à temps plein, Vérifié le 30 octobre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)）及び労働省ウェブサイト（La durée légale du travail, publié le18.09.15 mise à jour07.01.21）参照（本稿のウェブサイト最終閲覧は、特に断りのない限り、2021 年 12 月 28 日である）。

<sup>2</sup> 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 ».

<sup>3</sup> Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés.

<sup>4</sup> Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

<sup>5</sup> 労働省ウェブサイト（La durée légale du travail, Durée quotidienne maximale, publié le18.09.15 mise à jour07.01.21）参照。

ことになる<sup>6</sup>。

連続 12 週間の任意の期間にわたって計算された週労働時間は、L.3121-23 条から L.3121-25 条に規定されている場合を除き、44 時間を超えてはならない (L.3121-22 条)。労働協約または企業別あるいは事業所別の労使合意において超過労働時間に関する規定がある場合、もしくは行政当局によって許可された場合には、1 週当たり 46 時間まで就労可能となる (L.3121-23 ~ L.3121-24 条)。

### 3. 休憩・休息・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 (L.3121-16 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<sup>7</sup>。また、原則として 2 就業日の間は、少なくとも 11 時間の休息を取らなくてはならないという勤務間インターバル規制もある (L.3131-1 条)。

1 週間に一度は、連続した 24 時間の休息 (休日) を与えなければならない (L.3132-1 条、L.3132-2 条)。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 (L.3132-3 条)。

法定の年次有給休暇は、1 カ月ごとに 2.5 日、年間で 30 労働日と定められている (L.3141-3 条)。法律上、土曜日は労働日の計算になるため、実質的には 25 日の年休である<sup>8</sup>。有給休暇の権利は、仕事や資格、報酬、労働時間に関係なく、被用者に与えられる権利であり、パートタイムの従業員であっても、フルタイムの従業員と同じ権利を持つ<sup>9</sup>。

### 4. 夜間の就労

夜間の時間帯の就労 (Le travail de nuit) については、一般的なケースでは、午後 9 時から午前 7 時の時間帯とされており、この時間帯を含む 9 時間連続で就労した場合に「夜間労働」とみなされる。これ以外にそれぞれの産業や職種において労働協約によって時間帯が定義されるものもある<sup>10</sup>。

法定の最長夜間労働時間については、夜間労働者が行う毎日の労働時間は 8 時間を超えてはならないとされている (L.3122-34 条)。

<sup>6</sup> 労働省サイト (La durée légale du travail, Durées hebdomadaires maximales, publié le 18.09.15 mise à jour 07.01.21) 参照。

<sup>7</sup> 労働省サイト (La durée légale du travail, Temps de pause, publié le 18.09.15 mise à jour 07.01.21) 参照。

<sup>8</sup> 鈴木宏昌 (2012) 「フランスのバカンスと年次有給休暇」『日本労働研究雑誌』2012 年 8 月、54 (8)、49 ページ参照。

<sup>9</sup> 政府公共サービスサイト (Congés payés, Vérifié le 06 juillet 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)) 参照。

<sup>10</sup> 政府公共サービスサイト (Travail de nuit du salarié du secteur privé, Vérifié le 08 septembre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)) 参照。



## 5. 午後9時から午前0時までの時間帯の就労

国際観光地（ZTI: les zones touristiques internationales）<sup>11</sup>に所在する小売店を対象として、労働協約<sup>12</sup>を締結することを条件に、労働時間規制の例外を認めており、午後9時から午前0時（夕方・晩）まで就労させることができる（L.3122-4条及びL.3122-19条）<sup>13</sup>。雇用主に書面で同意した任意の従業員のみが午後9時から午前0時まで（または、これらの制限内で「夕方の労働を規定する労働協約」によって定められた時間枠内で）就労することが可能となる。労使間で紛争が発生した場合、労働審判による判断となる。夕方の就労を拒否したとしても、解雇の根拠とはならない。

## 6. 変形労働時間

変形労働時間は、業務の繁閑に応じて労働時間が週35時間を超える週と下回る週とに調整できる制度である（L.3121-41条～L.3121-47条）。1週間以上、最長3年間の範囲内で対象期間を設定できる。労働協約12によって労使合意が締結されている場合は、原則として1年だが、企業別労働協約が締結されている場合は3年まで設定可能である（L.3121-41条及びL.3121-44条）。労働協約がなくとも、雇用主は労働時間を調整することが可能であるが、対象期間が限られ、従業員が50人未満の企業の場合は9週間、従業員が50人以上の企業の場合は4週間を限度としなくてはならない。労働時間が年1,607時間を超えた場合や一定期間の平均労働時間が週35時間を超えた場合は、超過勤務手当が支給される<sup>14</sup>。

## 7. 未成年者（18歳未満）の就労

年少者保護のため18歳未満の就労に制限を設けられている<sup>15</sup>。義務教育が終了していない16歳未満の若年者は、労働監督官の許可がなければ就労することはできない。14歳以上16歳未満の場合は長期休暇中に、休暇期間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就労することができる。ただし、週35時間または1日7時間を超えて就労することはできない。

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できない（L.3162-1条）。すなわち、超過勤務は原則としてできないことになる。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（L.3162-3条）。勤務終了後、次の勤務まで、16歳未満の若年者は少なくとも14時間、16歳以上18歳未満の場合少なくとも

<sup>11</sup> 国際観光地とは、パリ、カンヌ、ニースなどが指定されている。

<sup>12</sup> 労働協約とは、企業または事業所における労働協約、またはそれが締結されていない場合は、産業別労働協約または地域レベルで締結された労働協約のこと。

<sup>13</sup> 労働省サイト（Le travail en soirée, publié le09.11.15 mise à jour16.11.20）参照。

<sup>14</sup> 経済・財政省ウェブサイト（Temps de travail du salarié : aménagement des horaires, Vérifié le 23 novembre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)）参照。

労働省ウェブサイト（Aménagement du temps de travail, publié le18.09.15 mise à jour18.03.20）参照。

<sup>15</sup> 労働省ウェブサイト（Le temps de travail des jeunes de moins de 18 ans publié le18.09.15 mise à jour 02.01.19）参照。



も 12 時間、就労することができない (L.3164-1 条)。また、週に連続した 2 日間の休日を付与しなければならない (L.3164-2 条)。

原則として、18 歳未満の若年者は法定祝日及び日曜日に就労することはできない。ただし、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 (L.3164-5 条～ L.3164-8 条)。

18 歳未満の若年者は夜間の就労が禁止されており、16 歳未満の場合、午後 8 時から午前 6 時までの間、16 歳以上 18 歳未満の場合、午後 10 時から午前 6 時までの間の就労が禁止されている (L.3163-1 条及び L.3163-2 条)。ただし、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午前 6 時から午後 10 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、午前 0 時までの就労が認められる。

## 8. 適用除外

次に挙げる一定の職業や職種については、労働法典の労働時間に関する規制の適用除外となる。

- (1) 家内労働者 (*travailleurs à domicile*) は、労働法典上で 1 日 8 時間を超える労働や割増賃金の算定方法について特別規定が定められている (L.7422-9 条及び L.7422-10 条)。
- (2) 商業代理人 (*voyageurs, représentants et placiers*) に関する労働関係の規定は、労働法典の特別規定 (L.7311-1 条から L.7313-18 条) で定められている。
- (3) 住み込み不動産管理人 (*concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation*)、家事使用人 (*employés de maison*)、個人サービス (*services à la personne*) についても、労働法典の特別規定 (L.7211-1 条から L.7234-1 条) で定められており、労働時間規制から除外されるものと解釈されている。
- (4) 坑内労働者 (*chaque travailleur dans la mine*) については、以前は労働法典の特別規定 (L.711-1 条) で通常の労働時間規制とは別に規定されていたが、2011 年の労働法典再編後、鉱山法典 (*Code minier*) の L.191-1 条において、労働法典 L.3121-1 条以下の条文を適用除外とし、地下での採掘作業のために坑内に滞在した時間を実際の労働時間とみなし、週 38 時間 40 分を超えてはならないとしている。
- (5) 農業労働者については、農村及び海事漁業法 (*Code rural et de la pêche maritime*) の R.713-1 条から R.713-5 条に規定されている。
- (6) 取締役・幹部職員・上級管理職 (カードル) については、労働法典 L.3111-2 条などに規定されており、本稿第 2 節のホワイトカラーの労働時間規制の適用除外に関する項目で詳述する。

## 9. 動向（関連する統計データ）

国立統計経済研究所（INSEE）による労働時間のデータを参照して、フランスにおける労働時間の動向についてまとめる。最新のデータは2020年であるが、コロナ禍の影響のためか、労働時間が減っている（年間労働時間が2019年で1,680時間だったのに対して、1,579時間となっている。他の男女別、階層別の数値についても減っている）。そのため、図表3-1には2020年の数値を掲載したが、それ以降の本文中での動向に関する説明は、2019年までのものを分析対象とする。

2019年の年間労働時間は1,680時間であり、週当たりの労働時間は39.1時間である<sup>16</sup>。1日当たりでは7.9時間で、年間労働日数は214日である。

2003年以降のデータを参照すると、週当たりの労働時間は2011年の39.5時間をピークとして、それ以降は短くなる傾向が見られる（図表3-1参照）。一方、年間労働時間は、長時間化する傾向が見られ、2003年との比較で2019年は59時間長くなっている。

2019年の労働時間を性別で比較すると、女性の年間労働時間が1,611時間であるのに対して男性は1,734時間となっており、週平均では女性の38.4時間に対して男性は39.7時間と1.3時間長く、1日当たりでは女性の7.8時間に対して男性は8.0時間である。年間労働日数は女性の208日に対して、男性は219日である。年間、週当たり、1日当たり労働時間のいずれも男性の方が長く、労働日数も多い（図表3-2参照）。

階層別の労働時間についてみると、被用者は、カードル層（幹部職員）が最も長く、週当たりで43.1時間、年間では1,826時間である。

自営業者（被用者以外）の年間労働時間は2,045時間であり、被用者全体の1,680時間（図表3-2参照）よりも365時間長く、週労働時間は45.3時間で被用者全体の39.1時間（同）よりも6.2時間長い（図表3-3参照）。

---

16 INSEE (2020), p.128.

図表 3-1 被用者の労働時間（年間・週間）の推移（2003～2020年）

	週当たり	年間
2003	38.9	1,621
2004	39.0	1,647
2005	39.1	1,661
2006	39.1	1,661
2007	39.2	1,659
2008	39.3	1,673
2009	39.4	1,657
2010	39.4	1,680
2011	39.5	1,683
2012	39.4	1,681
2013	39.2	1,664
2014	39.1	1,663
2015	39.0	1,667
2016	39.1	1,691
2017	39.1	1,690
2018	39.1	1,679
2019	39.1	1,680
2020	39.1	1,579

出所：INSEE, *Durée et organisation du temps de travail*, INSEE RÉFÉRENCES, Paru le : 29/06/2021.

注：2013年までは首都圏の数値、2014年以降はマイヨットを除く全国の数値。原典において2014年に関しては、両者の数値が掲載されているが、2014年の週当たりは39.1時間で両者に違いはなく、年間は1,664時間で1時間の差あり、大きな違いは見られない。

図表 3-2 被用者の労働時間（2019年、性別）

	全体	女性	男性
年間労働時間	1,680	1,611	1,734
週当たり労働時間	39.1	38.4	39.7
1日当たり労働時間	7.9	7.8	8.0
年間平均労働日数	214	208	219

出所：INSEE, *Durée et organisation du temps de travail*, INSEE RÉFÉRENCES, Paru le : 02/07/2020.

図表 3-3 階層別の労働時間（2019年）（時間）

	カードル（幹部）層	中間管理職	一般従業員	肉体労働者	パートタイム労働者	被用者以外
年間労働時間	1,826	1,627	1,634	1,662	985	2,045
週当たり労働時間	43.1	38.2	37.9	37.9	23.5	45.3
1日当たり労働時間	8.6	7.8	7.8	7.6	5.7	8.4
年間平均労働日数	214	210	214	219	178	240

出所：図表 3-2 と同じ。

図表 3-4 階層別、男女別、世帯特徴別の年間労働時間（2019年）

	女性			男性		
	独身	子供有・カップル	全体	独身	子供有・カップル	全体
カードル（幹部）層	1,821	1,685	1,733	1,865	1,926	1,904
中間職	1,629	1,483	1,539	1,717	1,707	1,704
一般従業員	1,640	1,576	1,594	1,729	1,702	1,708
肉体労働者	1,656	1,583	1,589	1,675	1,682	1,684
全体	1,687	1,569	1,604	1,741	1,749	1,746

出所：図表 3-2 と同じ。

階層別の区分に男女別、世帯の特徴を加えてみると、子供がいたり、カップルである場合の男性の年間労働時間は1,749時間となっており、被用者平均よりも長い。特にカードル層（幹部職員）層では1,926時間と被用者平均よりも年間246時間長く就労していることがわかる（図表 3-4 参照）。

## 第2節 ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制の適用除外

ここでは第1節の「7. 適用除外」において（7）として挙げた「取締役・幹部職員」を対象とする労働時間規制の適用除外の制度の概要について説明する。まず、カードルと呼ばれる幹部職員層には3つの類型があることを説明し、それぞれに対する労働時間規制の適用除外の内容を説明する。カードルを対象とする労働時間規制の一部を適用除外する制度の中には、自律的に職務を遂行するカードル（幹部職員層）以外の被用者についても適用除外の対象となっているものが含まれる。

### 1. 幹部職員（上級管理職）の3類型

35時間制の導入（2000年1月成立の第2次オブリー法）に伴って、これまで労働時間法制上の取り扱いが不明確であった幹部職員（上級管理職あるいはカードル）が3つの類型に区分され、規制の適用の有無が明確化された<sup>17</sup>。すなわち、「経営幹部職員（cadres dirigeants）」「作業チームに統合された幹部職員（cadres intégrés à une équipe）」「自律的な幹部職員（cadre autonome）」に区分された。

#### （1）経営幹部職員（cadres dirigeants）

幹部職員のうち、（1）労働時間編成上大きな独立性を持つような重要な責任を委ねられ、（2）自律性の高い意思決定を行う権限を与えられており、（3）当該企業ないし事業場における報酬システムのなかで最も高い水準の報酬を得ている者は、「経営幹部職員（cadres dirigeants）」として、労働法典上の労働時間規制（労働時間、休息、休日等の諸規定）の

<sup>17</sup> 水町（2003）18頁参照。

適用を受けないものとされる(L.3111-2条)<sup>18</sup>。労働法典において労働時間について定めたパートのタイトルII：労働時間、時間の分配及び編成(L.3121-1条からL.3123-38条)及びタイトルIII：休憩と祝日(L.3131-1条からL.3134-16条)の規定の適用対象から除外されている。ただし、年次有給休暇規定は適用される。

この「経営幹部」は、必ずしも会社全体の経営に携わっている必要はないとされている。大規模な大型スーパーマーケットのディレクター、つまり単一の施設のディレクターという企業全体からすれば一部分の運営に携わる場合(破棄院社会部、2014年3月5日の判決)<sup>19</sup>や、建設会社の地域マネージャー(破棄院社会部、2017年5月11日の判決)<sup>20</sup>についても、「経営幹部」とみなされる場合がある<sup>21</sup>。

## (2) 作業チームに統合された幹部職員 (cadres intégrés à une équipe)

作業チームに統合された幹部職員は、職務の性質上、作業チームや部門に所属して部門内の労働時間管理に従う幹部職員であり、労働時間、休憩及び休日に関する法規定の適用対象となる<sup>22</sup>。

この類型の幹部職員は、週労働時間が35時間を超える週が頻繁に生じる場合に、労働時間短縮(RTT : réduction du temps de travail)契約を締結することは可能であるが、時間単位の就労に関する規定に従う必要がある。労働時間短縮制度は、労働時間が週35時間を超える従業員を対象として、週労働時間39時間を上限として就労することができるようにする代わりに、1日単位あるいは半日単位の休憩を割り当てる制度である。週39時間の制限を超えて働いた時間は、残業と見なされ、割り増し手当が支払われる<sup>23 24</sup>。

## (3) 自律的な幹部職員 (cadre autonome)

上記(1)の経営幹部にも、(2)の作業チームに組み込まれた幹部職員にも該当しない

<sup>18</sup> Jean-Emmanuel Ray (2018) «Droit du travail, droit vivant 2019: La relation individuelle de travail», Liaisons sociales, p.191, Jean-Emmanuel Ray (2020), p.199 et Jean-Emmanuel Ray (2021), p.189 (日本語訳については水町(2005)を参照した)。

<sup>19</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 5 mars 2014, 12-28.303.

<sup>20</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 11 mai 2017, 15-23.649.

<sup>21</sup> Jean-Emmanuel Ray (2018) «Droit du travail, droit vivant 2019: La relation individuelle de travail», Liaisons sociales, p.191, Jean-Emmanuel Ray (2020), p.199 et Jean-Emmanuel Ray (2021), p.189.

<sup>22</sup> Jean-Emmanuel Ray (2018) «Droit du travail, droit vivant 2019: La relation individuelle de travail», Liaisons sociales, p.192, Jean-Emmanuel Ray (2020), p.200 et Jean-Emmanuel Ray (2021), p.190.

<sup>23</sup> 政府公共サービスサイト (Réduction du temps de travail (RTT), Vérifié le 23 juillet 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)) 参照。

<sup>24</sup> 水町(2005)の134頁によると、2016年8月8日の法律(エルコムリ法)成立以前の規定では、作業チーム統合された幹部職員(原文では「労働単位に組み込まれた幹部職員」)は、(1)産業部門労働協約または1947年3月14日の全国幹部職員退職年金(AGIRC)労働協約4条1項にいう幹部職員の資格をもち、(2)その職務の性質ゆえに、自らが組み込まれている作業場、部課、作業班に適用される集団的労働時間に従って勤務している労働者のことと規定されていた(2016年8月10日までの労働法典L.3121-38条)。労働単位に組み込まれた幹部職員は、一般の被用者と同様に労働法典上の労働時間規制の適用下に置かれ(同L.3121-38条)、支店長、作業現場長、部長の多くがこれにあたるとしている。



幹部職員に関する労働時間は、週単位または月単位で概算見積合意（conventions individuelles de forfait）によって決定される<sup>25</sup>。この合意は労働時間規制を部分的に適用除外するものであるが、使用者が恒常的に超過労働を行う労働者との間で、事前に超過労働時間を含む労働時間数とそれに対応する報酬額について合意しておくものであり、労働時間制度の適用を排除する効果をもつものではない<sup>26</sup>。

以下では自律的な幹部職員及び労働時間の配分を自身の裁量で決定（管理・調整）できる被用者に対して適用される包括労働時間制と年間労働日数制について説明する。

#### （ア）包括労働時間制

包括労働時間制（forfait en heures）は、法定労働時間を超える長さの労働時間を所定内労働時間として予め設定し、それに応じた賃金を決定しておくことを可能とする制度である<sup>27</sup>。この制度の適用対象は、所属する部署における通常の就業時間を適用するのが不可能な性質の業務に従事している幹部職員（カードル）か、労働時間の配分を自由に決定（自分の意思で管理・調整）することが可能な（認められている）被用者である（L.3121-56条）<sup>28</sup>。週単位や月単位で適用するほか、年間を通して適用することも可能である。週単位や月単位で適用するためには従業員の書面での合意が必要である。一方で年間を通して適用する場合、従業員の同意のほか企業レベルまたは事業所レベルの労働協約、企業レベルや事業所レベルの労使合意がない場合は、産業レベルの労働協約において、年間を通じての包括労働時間制が認められていることが明記されていなければならない。

所定内労働時間及びそれに応じた賃金は事前に決められている必要がある。所定内労働時間を、1日または1週間の最長（可能）労働時間を超えて設定することはできない。すなわち第1節で述べた労働時間法制の原則、1日10時間、1週間48時間、年間1,607時間の条件を超えることはできない。なお、事前に定められた労働時間を超えて就労した場合は、通常の超過勤務と同様に超過勤務手当として少なくとも10%の割増賃金が支払われる。また、包括労働時間制を適用されている被用者には、休憩や休日、有給休暇などの規定が他の被用者と同様に保証される。

<sup>25</sup> Jean-Emmanuel Ray (2018) «Droit du travail, droit vivant 2019: La relation individuelle de travail», Liaisons sociales, p.192, Jean-Emmanuel Ray (2020), p.200 et Jean-Emmanuel Ray (2021), p.190.

<sup>26</sup> ヴォキエ（2002）、52～53頁参照。

<sup>27</sup> 労働省ウェブサイト（Les conventions de forfait, Forfait en heures hebdomadaire ou mensuel : pour qui, et à quelles conditions ? Forfait annuel en heures : pour qui, et à quelles conditions ? publié le 27.12.16 mise à jour 18.12.20）参照。

<sup>28</sup> Jean-Emmanuel Ray (2018) «Droit du travail, droit vivant 2019: La relation individuelle de travail», Liaisons sociales, p.192, Jean-Emmanuel Ray (2020), p.200 et Jean-Emmanuel Ray (2021), p.190.



### (イ) 年間労働日数制

年間労働日数制 (*forfait en jours*) は、1 年間に就労する日数を予め定める制度である<sup>29</sup>。この制度の適用対象は、労働時間の配分の裁量を委ねられ、かつ、所属する部署における通常の就業時間を適用することが不可能な性質の業務に従事している幹部職員 (カードル) か、労働時間を予め定めておくことが不可能で、大きな責任を持ち、就業時の時間配分に大きな独立性を持っている (自分の意思で労働時間を管理・調整することが可能な) 被用者に限られる (L.3121-58 条)<sup>30</sup>。

年間労働日数制が適用されている被用者は、予め定められた日数を就労しなくてはならない。設定可能な年間労働日数は、企業・事業所レベルまたは産業レベルの労働協約で定められ、最長でも 218 日である (L.3121-64 条)。年間労働日数制が適用されている被用者には、1 日または 1 週間の最長労働時間の規制は適用されない (L.3121-62 条)。しかしながら、休憩や休日、有給休暇などは、他の被用者と同様に保証される<sup>31</sup>。この休憩などを確保するために、仕事量が適切かどうかや公私の生活のバランスが図られているかどうかについて、雇用主が定期的に確認しなければならない (L.3121-64 条及び L.3121-65 条)。

事前に定められた労働日数を超えて就労した場合は、超過勤務手当 (少なくとも 10% の割増賃金) が支払われる (L.3121-59 条)。ただし、原則として、235 日を超えて就労することはできない (L.3121-66 条)。なお、事前に定められた労働日数を超えて就労した場合でも、休日 (取得義務) や有給休暇 (の権利・日数) などに変化はない。賃金は、職務を考慮して決定される<sup>32</sup>。労使合意には仕事量の確認方法を盛り込むことができる (L.3121-64 条)。合意に仕事量の確認方法が盛り込まれていない場合は、雇用主は、毎年、当該の年間労働日数制を適用されている従業員と面談を行い、仕事量や業務内容、賃金などに関する話し合いをしなければならない (L.3121-65 条)。これは、過労を防ぐとともに、適切な賃金の水準を確保する意味合いがある。

### 3. 動向 (適用除外の実態、関連する統計データ等)<sup>33</sup>

ここでは、まず労働時間規制の適用除外となるホワイトカラーの実態について、経営幹部に位置づけられる要件に関する労使の認識の相違を判例に基づき紹介する。また、適用除外

<sup>29</sup> 労働省ウェブサイト (Les conventions de forfait, Forfait annuel en jours : pour qui, et à quelles conditions ? publié le 27.12.16 mise à jour 18.12.20) 参照。

<sup>30</sup> Jean-Emmanuel Ray (2018) «Droit du travail, droit vivant 2019: La relation individuelle de travail», Liaisons sociales, p.193, Jean-Emmanuel Ray (2020), p.201 et Jean-Emmanuel Ray (2021), p.191.

<sup>31</sup> 政府公共サービスサイト (Durée du travail du salarié : convention de forfait en heures ou en jours, Vérifié le 16 février 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Durée du travail) 参照。

<sup>32</sup> 政府公共サービスサイト (Durée du travail du salarié : convention de forfait en heures ou en jours, Vérifié le 16 février 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Contreparties pour le salarié, Rémunération) 参照。ただし、最低額などは決められていない。

<sup>33</sup> この項目を執筆するにあたって JILPT 海外情報協力員の藤本玲氏の協力を得た。

になっている被用者に関連する統計データを紹介する。なお、適用対象となる被用者の数や割合、業種別の数値は、今回の調査では見つかっていない。

### (1) 名ばかりの経営幹部

労働法典 L.3111-2 条に定められている「経営幹部」(cadres dirigeants) は 5 週間の有給休暇の権利を除いて、労働時間に関するあらゆる規制の適用対象外であるが、一部の企業では、経営幹部に該当しない上級管理職を経営幹部として就労させていることが指摘されている<sup>34</sup>。2017 年 9 月 7 日の破棄院社会部の判決では、管理職として勤務する従業員が、企業に残業代の支払いを求めたものの、経営幹部であることを理由に拒否されたため、提訴した事例である<sup>35</sup>。Option Center-Est 社のケースでは、原告は本社とは別の事業所で部下を複数名もつ管理職として働いていた。この裁判では、実際の職務上の立場が経営幹部とみなすことができるか否かが争われたが、2006 年 12 月 7 日付け書面で締結された契約書では、原告は「経営管理部門において、年間最大 218 日の就労日に基づいて労働時間を年換算する契約に準拠する」と明記されていた。つまり、幹部職員の 3 類型では「経営幹部職員」ではなく、「自律的な幹部職員」に相当する契約内容であったと認められ、最終的には、原告の管理職の訴えが認められた。労働・社会問題に詳しいデルフィーヌ・ロビネ弁護士によると、本社から離れた事業所においてチームを率いて複数の部下をまとめ上げる職務に就いている管理職を、いわば名ばかりの経営幹部として扱われる傾向がみられるという<sup>36</sup>。同弁護士は、雇用契約に労働時間に関する規則が盛り込まれている場合、経営幹部としては見なされないと強調している。

### (2) 年間労働日数制適用者の比率

労働省調査・研究・統計推進局 (DARES) によると、年間労働日数制が適用されている被用者 (フルタイム) は、2020 年第 3 四半期に民間部門 (従業員数 10 人以上の企業が対象) の 14.0% だった<sup>37</sup>。企業規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、比率が高くなる (図表 3-5 参照)。業種別にみると、年間労働日数制が適用されている従業員の比率が高いのは、金融・保険業 30.6%、電気・電子機器・機械製造業 28.8%、輸送用機器製造業 (自動車や航空機などの製造業) 28.4%、情報通信業 27.8% などである。その一方で比率が低いのは、ホテル・レストラン業 3.5%、民間部門の教育・行政事務、福祉など 3.6%、運輸・倉庫業

<sup>34</sup> Delphine Robinet (2018) «Un cadre peut-il avoir le statut de dirigeant si son contrat prévoit un forfait jours ?» 11/01/2018, Capital.

<sup>35</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 septembre 2017, 15-24.725, Publié au bulletin.

<sup>36</sup> Delphine Robinet (2018) «Un cadre peut-il avoir le statut de dirigeant si son contrat prévoit un forfait jours ?» 11/01/2018, Capital.

<sup>37</sup> Jérôme Hananel (2020) « Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 3e trimestre 2020 », Dares Indicateur, N° 041, Dares, décembre 2020, p3.

図表 3-5 年間労働日数制適用割合（従業員規模別）（%）

全体	14.0
10人～19人	4.4
20人～40人	7.4
50人～99人	10.6
100人～249人	14.2
250人～499人	16.1
500人以上	19.8

出所：Jérôme Hananel (2020).

図表 3-6 年間労働日数制適用割合（業種別）（%）

金融・保険業	30.6
電気・電子機器・機械製造業	28.8
輸送用機器製造業（自動車や航空機などの製造業）	28.4
情報通信業	27.8
食料品・飲料・たばこ関連製造業	9.2
建設業	7.9
運輸・倉庫業	5.4
民間部門の教育・行政事務、福祉など	3.6
ホテル・レストラン業	3.5

出所：図表 3-5 と同じ。

5.4%、建設業 7.9%、食料品・飲料・たばこ関連製造業 9.2%となっている（図表 3-6 参照）<sup>38</sup>。

年間労働日数制は、2000年に導入された当初から、幹部職員・管理職の利用を想定している。実際、年間労働日数制で就労している者の比率は、管理職で40%に上っているのに対して、非管理職では5%に過ぎない。ただし、この年間労働日数制で就労する被用者の労働時間は長い傾向にある。2018年の調査では、年間労働日数制で就労する管理職の実際の年間労働時間は平均1,950時間であったのに対して、そうでない管理職の場合は、平均1,760時間であった<sup>39</sup>。

## まとめ

本稿は、フランスにおける労働時間法制とその適用除外について、特にホワイトカラー労働者に焦点を当ててみてきた。フランスには労働時間に関する厳格な規制があり、限定的に適用除外する制度は多くみられるが、規制の広い範囲を適用除外とするのはごく一部の被用者に限られる。規制のほぼすべてが適用除外となるのは、幹部職員（カードル）の中でも経営幹部職員（cadres dirigeants）に限られ、それ以外の幹部職員、上級管理職は労働時間

<sup>38</sup> この比率は、多く利用されている産業の特徴はここ10年で変化はないものの、全体として比率が増加する傾向が見られる。2009年第4四半期の時点で、フルタイムの被用者の10.9%が、年間労働日数制で就労していたが、金融・保険業（26.1%）や情報・通信業（25.8%）などで高いのに対して、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。

<sup>39</sup> INSEE (2019), p. 32.

法制の規制が適用される。水町（2005）が述べているフランスのホワイトカラーの労働時間法制の特徴は、現在も概ね変わっていない。つまり、企業組織の中で管理監督的な地位にある幹部職員のうち労働時間法制の適用から除外される者は、その最上位に位置づけられるごく一部の「経営幹部職員」のみとされている。第2次オブリー法によって設けられた中間的形態の幹部職員に関する制度は、労働時間法制の適用を排除する効果をもつものではなく、予め想定された労働時間を超過して就労したことにより、報酬額が実際に就労した時間数に見合わない場合には、労働者は超過勤務手当を請求し、実労働時間数に見合った報酬を請求できるものとされている。

### 【参考文献】

- 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.
- INSEE (2019) « France, portrait social, Édition 2019 », Insee Références, novembre 2019.
- INSEE (2020) «Emploi, chômage, revenus du travail», Insee Références, Édition 2020, Paru le : 02/07/2020.
- INSEE (2021) «Emploi, chômage, revenus du travail», Insee Références, Édition 2021, Paru le : 29/06/2021.
- Jean-Emmanuel Ray (2018) «Droit du travail, droit vivant 2019: La relation individuelle de travail», Liaisons sociales.
- Jean-Emmanuel Ray (2020) «Droit du travail, droit vivant 2021: Connaitre, mais surtout comprendre le droit du travail d'aujourd'hui», Liaisons sociales.
- Jean-Emmanuel Ray (2021) «Droit du travail, droit vivant 2022: Connaitre, mais surtout comprendre le droit du travail d'aujourd'hui», Liaisons sociales.
- Jérôme Hananel (2020) « Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé, Résultats définitifs du 3e trimestre 2020 », Dares Indicateur, N° 041, Dares, décembre 2020.
- ヴォキエ, ヴァンソン (2002) 「フランス労働法制改革の動向—社会的目標の実現と企業経営の自由の均衡の観点から」『日本労働研究雑誌』2002年11月号 (No.508)、50～59頁。
- 鈴木宏昌 (2012) 「フランスのバカンスと年次有給休暇」『日本労働研究雑誌』2012年8月号 54(8)、45～54頁。
- 藤本玲 (2012) 「第3章フランス」『労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査』JILPT資料シリーズ No.104、39～57頁。
- 水町勇一郎 (2003) 「フランスのホワイトカラー労働時間制度—オブリーとフィヨンがわれわれに語りかけるもの」『日本労働研究雑誌』2003年10月号 (No.519)、16～22頁。
- 水町勇一郎 (2005) 「第3章フランス」『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、128～139頁。





## 第4章 イギリス

### はじめに

イギリスでは、1998年労働時間規則により、労働時間に関する法規制が初めて導入された。同規則は、EUの労働時間指令を受けた法整備であり、内容も基本的にはこれに準ずる。それまでも、例えば女性や年少者、あるいは労働条件の低い業種における労働者などの保護を目的に、労働時間等を規制する法制度<sup>1</sup>はあったものの、労働条件の決定は原則として自由な団体交渉によるとする集団的自由放任主義の伝統が維持されていた<sup>2</sup>。またこうした限定的な規制も、70年代末から90年代半ばまでに、当時の保守党政権による規制緩和で相次いで廃止された。また、並行してEUレベルで行われていた労働時間指令の策定に先立つ議論でも、EUからの干渉を拒否する立場を示していた。

一方で、労働組合も80年代までは、団体交渉を通じて労働時間や有給休暇等を含む労働条件の決定を担っていたが、規制緩和と並行して保守党政府が進めた反労働組合的な法制度の改正や、経済環境の変化などにより、交渉力の弱体化や団体交渉の位置づけの後退に直面し、法規制を通じた労働者保護や労働条件の獲得の必要性を認識するに至ったという<sup>3</sup>。

こうした背景から、1997年に成立した労働党政権は、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、EUの労働時間指令、育児休業指令およびパートタイム労働指令を相次いで受け入れ、法整備を実施した。ただし、前保守党政権が獲得したとされる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（労働者の合意により、最長労働時間を適用除外とする制度）が含まれる。イギリスには、ホワイトカラー・エグゼンプションと同等の制度はないが、適用除外となる職務の一部が、ホワイトカラー労働者に相当するとみられる。

以下では、イギリスの労働時間制度の現状と、ホワイトカラー労働者への適用等について概観する。

<sup>1</sup> 「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。

<sup>2</sup> 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)

<sup>3</sup> 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、無給時間外労働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。

## 第1節 労働時間に関する基本的な法制度<sup>4</sup>

労働時間規則は、労働者<sup>5</sup>および年少労働者（義務教育終了後の15歳～18歳未満の者）を適用対象とする（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）<sup>6</sup>。ここでの労働時間とは、(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。

### 1. 労働時間の上限

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）を除き、原則として、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。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。平均週労働時間は、任意の17週間を算定基準期間とし、この間の実労働時間（時間外労働を含む）を算定基準期間の週数で除して算定される（第4条）。なお、使用者の下で労働する期間が17週未満の場合は、就業開始から経過した期間が用いられる。このほか、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6③）については、算定基準期間は26週とする（第21条）。また、労働協約や労働者との協定により、52週まで延長が可能である（第23条）。

### 2. 休憩・休息

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（第12条）。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。

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 本稿では「worker」に「労働者」の訳をあてる。「worker」は、日本の労働者に相当する「employee」よりも広い概念で、「(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す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。（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。）

<sup>6</sup> 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。

また、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（第10条）。加えて、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。

一方、年少労働者には、24時間当たりの休息期間は最低でも連続12時間と規定されているが、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。また、7日当たりの休息期間は最低でも連続48時間とされているが、これも1日の労働が分割・分散している場合には分割が可能で、また時間数についても、正当な理由があれば36時間とすることが認められる。

### 3. 休暇

年次有給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、年間で28日間の法定有給休暇を労働者に付与しなければならない（第13、13A条）<sup>7</sup>。対象年の期間は、適切な合意に基づくか、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る（第16条）。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、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（第15A条）<sup>8</sup>。

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。また、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<sup>9</sup>。なお、雇用契約が終了した場合を除いて、金銭により代替することはできない。（第13、13A条）

### 4. 夜間・シフト労働

夜間労働者の通常の労働時間は、算定基準期間における平均が24時間当たり8時間を超えてはならない<sup>10</sup>。算定基準期間は任意の17週、または労働者と使用者の間で合意された期

<sup>7</sup> 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、相当分を追加的な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。

<sup>8</sup> また、労働時間や日数がより不規則の労働者については、最長で過去2年間までさかのぼって、わずかでも就業していた52週を参照、この間の実労働時間を基準に休暇日数が計算される。（<https://www.gov.uk/government/publications/calculating-holiday-pay-for-workers-without-fixed-hours-or-pay/calculating-holiday-pay-for-workers-without-fixed-hours-or-pay-2#how-the-law-has-changed-as-of-6-april-2020>）

<sup>9</sup> なお、新型コロナウイルスの影響により、休暇の一部または全部を取得できなかった場合は、翌年に持ち越して取得可能とする改正が2020年3月に行われた（第13条（10）、（11））。

<sup>10</sup> ここでの「夜間」は、労働者と使用者の間に合意（協約を含む）がある場合は、午前0時～午前5時を含む7時間以上の時間帯、また合意がない場合は、午後11時～午前6時の時間帯を指す（第2条（1））。また「夜間労働者」は、就業日数の過半数について、午後11時～午前6時を3時間以上含む労働に従事する者、または労働協約等に定める年間の労働時間における夜間労働の比率以上、夜間労働に従事する者。

間（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である（第 6 条（7））。

また、使用者は原則として、年少労働者を禁止時間帯（午後 10 時～午前 6 時）に労働に従事させてはならない（第 6A 条）。ただし、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ほか、業務が特殊な性質の場合には、無料の検査の提供義務は適用されない（第 7 条）<sup>11</sup>。

## 5. 変形労働時間制

労働時間規則は、算定基準期間における週当たりの最長労働時間を規定するものであり、変形労働時間制を基本とした制度といえる<sup>12</sup>。なお、算定基礎期間は原則として 17 週であるが、上述のとおり、労使間の合意等により最長で 52 週まで延長できる。

## 6. 適用除外等

適用除外は、除外される事項によりいくつかの種類に分かれる。

### 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計測できないか、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

<sup>11</sup> このほか、各種の適用除外が設けられている（後述）。

<sup>12</sup> なお、労働時間に関する規制とは異なるが、労働者が「柔軟な働き方」（flexible working）を雇用主に申請する権利が、2014 年以降、全ての労働者に認められている。雇用主の下で継続的に 26 週を超えて就業している労働者が対象で、労働時間や働く時間帯、場所などの変更を求められることができるというもの。雇用主は、これを十分検討する義務を有する。



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<sup>13</sup>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

<sup>13</sup> 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

⑧オプトアウト（最長労働時間に関する適用除外への労働者の合意）

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）には、週労

働時間の上限は適用されない（第5条）。オプトアウトの合意は、書面で定められた期間、または無期限に有効である<sup>14</sup>。労働者は、最低7日前の書面での通知により、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。なお、合意の強制や、合意しないことに基づく不利益取り扱いは違法であり、解雇の場合は不公正解雇と判断される。また、一部の職業については、オプトアウトは認められていない<sup>15</sup>。

使用者は、オプトアウトに合意した労働者について、最新の記録<sup>16</sup>を保持しなければならない。

## 7. 動向・議論

イギリスでは従来から、他の欧州諸国に比して顕著とされる長時間労働の文化が問題となってきた。労働時間規則の導入も、労働時間の短縮が主眼の一つである。オプトアウトによる労働時間の上限規制の適用除外は、長時間労働を助長する制度として、とりわけ労働組合がその廃止を求めてきた<sup>17</sup>。Fagan (2009) はこれについて、2つの論点を指摘している。一つは、長時間労働に従事する労働者の多くは、ホワイトカラー労働者のうちでも管理職や専門職など、「自らの労働時間を決定できる」と定義される労働者であり、労働時間規則が直接的な効力をほとんど持ちえないという点である。このため、長時間労働のフルタイム労働者に依存し、そうした長時間労働を当然のごとく従業員に期待する企業文化自体の変容をいかに行うかが課題となっている、とFaganは述べる。

もう一つの論点は、低賃金労働者にとって、所得の損失をできる限り最小限にしつつ、彼らの労働時間を削減する方法である。労組は、労使対話を通じてこのプロセスを進めつつ、低賃金労働者の賃率を引き上げる策を講じることを提唱しているという。

一方で、イギリスのEU離脱が、労働時間を含む労働者保護に関する今後の状況に影を投げかけている。EU離脱後に進むとみられる、EU法に由来する一連の法制度の見直しにおいて、雇用分野では労働時間規則が、その筆頭に挙がる可能性が高いとみられている。現在のところ、見直しに関する具体的なプラン等は示されていない。

<sup>14</sup> <https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/weekly-maximum-working-hours-and-opting-out>

<sup>15</sup> 政府のガイダンスサイトは、以下の職業を例示している：航空会社のスタッフ、船舶・ボートの労働者、陸上輸送業の労働者（例えば配送ドライバー）、その他運転手の労働時間に関するEU法が規定する乗り物で移動し、操作する者（例えばバスの車掌）、高価な財を運搬する乗り物の保安員（<https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/weekly-maximum-working-hours-and-opting-out>）。

<sup>16</sup> 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いる。安全衛生庁のガイダンスは、法令の遵守にはオプトアウトに合意した労働者の氏名リストで足りる、との見方を示している。（[https://www.hse.gov.uk/foi/internalops/ocs/001-099/1\\_6-apedices/app4.htm](https://www.hse.gov.uk/foi/internalops/ocs/001-099/1_6-apedices/app4.htm)）

<sup>17</sup> 利用状況に関する公的なデータはないが、経営者団体であるイギリス産業連盟による2011年の調査によれば、企業の6割でオプトアウトに合意した従業員が1人以上いると回答、うち2割の企業は80～100%の従業員が合意したとしている（Confederation of British Industries (2011)）。

## 第2節 ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制

### 1. 時間外労働

まず、時間外労働の位置づけについて確認しておく。労使紛争のあっせん等を行う公的機関、助言・斡旋・仲裁局（ACAS）の時間外労働に関するガイダンス<sup>18</sup>は、労働者が時間外労働を行うことを要請されるか否かは雇用契約により、契約または職務規定（staff handbook）にその詳細が記載されるべきである、としている。具体的には、時間外労働は義務か自発的か、時間外労働の時間数には上限が設けられているか、報酬はどのように設定されているか、短時間労働者の時間外労働の扱い、時間外労働の有給休暇付与への影響——を挙げている。

その際の時間外労働は、次の3種に分けられる。自発的な時間外労働（voluntary overtime）が契約に規定されている場合、労働者は使用者の要請に対応する必要はなく、拒否することで不利益な取り扱いを受けてはならない。また、保証された時間外労働（guaranteed overtime）の場合、使用者は一定（所定）の時間数の時間外労働を労働者に提供し、労働者はその要請に応じる義務を有するとされる。最後に、保証されていない時間外労働（non-guaranteed overtime）は、使用者にはこれを提供する義務はないが、要請を受けた場合には労働者はこれに応じる義務がある、というものである。使用者が、時間外労働の要請に労働者が応じるよう義務付ける場合、雇用条件としてこれを明記する必要がある。

また、時間外労働に対応した追加の賃金、あるいは割増賃金の支払いを受ける法的な権利はない、としている。使用者は、労働者の労働条件通知書（terms and conditions of employment）に、時間外労働がどのような支払いの対象となるか（ならないか）について明記する必要がある。賃金支払いの対象としないことは可能だが、その場合、時間外労働を含む実労働時間により報酬額を除して得られる時間当たり賃金額が、最低賃金額を下回ってはならない、としている。

なお、使用者は時間外労働を支払い対象とする代わりに、同等の時間休（time off）を提供することができる。この場合、使用者と労働者の双方が、実際に働かれた時間外労働と、取得された時間休に関して詳細を記録しておく必要がある。この場合も、賃金支払いの対象期間における報酬額を、時間外労働を含む実労働時間数で除したものが、最低賃金額を下回ってはならない、としている。

以上から、法律上は、労働者が時間外労働に従事する義務があるか否か、またこれを報酬支払の対象とするか否かについては、使用者と労働者の間の雇用契約で任意に定めるもの、と解されているといえる。ACASのガイダンスは、給与を伴う時間外労働は、月給の従業員よりも時間給の従業員に対するものがより一般的である、と述べている。

<sup>18</sup> <https://archive.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4249>

## 2. 対象範囲・要件

前節で見た通り、労働時間規則における適用除外は多岐にわたっており、いわゆるホワイトカラー労働者を一定の条件により定義づけ、一括で適用の対象とする規制があるわけではない。ホワイトカラー・エグゼンプションの議論を前提とする場合、最も近似すると考えられるカテゴリは、一連の適用除外において、年次有給休暇のみが適用される「業務の特殊性から労働の連続時間が計測できないか、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」労働者（上記6①）のうち、「役員又は自ら方針を決定する権限を有する者」であるが、これも明確な定義に基づくものではなく、具体的な業務や所得水準等に関する要件も設定されていない<sup>19</sup>。また、一般的な意味でのホワイトカラー相当の労働者は、③週労働時間・年次有給休暇のみ適用となる各種の業務の従事者にも含まれ得る（例えば「研究開発の業務」の従事者等）が、そうした労働者との区別が難しい場合があると考えられる<sup>20</sup>。

なお、労働時間規則の労働市場への影響に関する政府の報告書（Department for Business, Innovation and Skills (2014)）は、「労働時間が計測されない労働者」の定義は曖昧であり、影響を受ける労働者数の試算は難しいとしつつも、2013年の労働力調査から、管理職・上級職員のうち48時間超の労働時間が常態化しているのは3分の1の約72万5000人との結果を示している。長時間労働者335万人の約22%に相当するこの層が、オプトアウトせずとも週労働時間等の適用を除外されている、と報告書は分析している<sup>21</sup>。

## 3. 労働時間管理や健康確保の仕組みなどの有無・方法等

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。使用者には、週当たり労働時間の上限、夜間労働および健康診断等の規則の順守状況を十分に示す記録を、労働者毎に作成し、2年間保持することが義務付けられている（労働時間規則第9条）。ただし、記録に関する具体的な手法等に関して、特段ガイダンス等はなく、使用者に一任されているとみられる。

また、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（同第7条）。年少者の夜間労働は原則禁止とされているが、上述のとおり、事前の無料の健康及び適応力検査のほか、各種の配慮が義務付けられている。

<sup>19</sup> 適用除外の職務等として列記されている内容は、EU労働時間指令の文言を引き写したもののだが、幡野（2005）は、この条文自体も詳細な検討を経たものではない可能性を指摘している。

<sup>20</sup> 労働時間規則の1999年の改正では、20条の「労働時間が計測されない労働者」について、労働時間の一部のみが計測されない労働者に適用を拡大することを目的に、新たに1項が加えられたものの、欧州委員会がこれを指令に反するとして欧州司法裁判所に提訴、政府はこれを削除するに至っている。

<sup>21</sup> ただし、雇用主は確実性の観点から、実際には適用されるかわからない管理職としての適用除外に期待するよりも、オプトアウトの手続きを取っているだろう、と推測している。



加えて、複数の使用者の下で労働する場合、これに関する直接の法律上の規定はないものの、労働時間に関する責任は各使用者に適用され、通算の労働時間が規制対象と解されている<sup>22</sup>。使用者は、労働者に対して副業（自営業など、労働時間規則の適用外の場合を除く）の有無を確認し、通算の労働時間が法定の上限を超えないようにすることが望ましい、とされている。もし法定の上限を超え得る場合には、労働時間の制限などの合理的な手段を講じてこれを防止するか、オプトアウトへの合意により上限を適用除外とする必要がある。オプトアウトの場合には、他の使用者に対しても同様の手続きを行う必要があるため、労働者にその旨助言すべきであるとされる。このほか、可能であれば、使用者間の協力により上限の遵守をはかることが望ましいが、究極的な責任は個別の使用者にあり、全ての合理的な手段を講じたことを証明しなければ、規則を遵守したとはいえない、とされている。

なお、Department for Work and Pensions (2015) によれば、健康状態を損ねた労働者に関する企業の対応として、予告期間の短い時間休の提供（48%）や、柔軟な労働時間の許可（23%）、作業内容の変更（19%）、などが多くを占めている。

#### 4. 運用の実態

企業等において、時間外労働に対する報酬の有無等がどのように制度化されているかに関する統計データはない。個別事例の調査としては、例えば **Incomes Data Services (2015)** が概要をまとめている。これによれば、時間外労働は一般的に賃金支払いの対象とされていることが少なくなく、また通常の従業員に対しては何らかの割増率が設定されている場合が多いものの、管理職あるいは上級職の従業員（senior staff）等については、業種等によっても対応は様々であるという。これには、時間外労働を全く報酬等の対象としていない場合もあれば、代償休暇を付与する方向に転換している場合や、割増率を設定せずに通常の労働時間と同等の賃率で支払い対象としている場合、さらに、一定の時間外勤務が想定されるとの前提で、一定率あるいは定額の加算をみなしで行う例も見られたという。

例えば、エンジニアリング業のホワイトカラー労働者は、他業種に比して時間外労働に手当が支給される傾向にあり、回答企業の 6 割近くが時間外手当を設定している。典型的な割増率は、平日の時間外労働で 5 割、週末のうち土曜日が 50%、日曜日が 100% である。レポートによれば、現場の監督者やジュニア・マネージャーには通常の従業員より低い割増率が設定され、ミドル・マネージャーやシニア・マネージャーは割増率の対象外とするものの、時間外労働にはやはり何らかの報酬が支払われるのが一般的とされる。また、IT・e コマース業については、管理職または給与水準の高い従業員に対して、「代償休暇の付与により手当に代える企業もあった」としており、やはり何らかの手当の支払いが行われるのが通例と推測される。他方、飲食業や小売業などでは、一般の従業員についても割増率を設定しない

<sup>22</sup> “The Working Time Regulations 1998: Guidance on the legislation” Appendix 4 : Scope of the regulations ([http://www.hse.gov.uk/foi/internalops/ocs/001-099/1\\_6-appendices/app4.htm](http://www.hse.gov.uk/foi/internalops/ocs/001-099/1_6-appendices/app4.htm))



傾向にあるという。

一方で、給与支払いの対象にならない時間外労働に従事している労働者の状況については、Department for Business, Innovation and Skills (2012) が、第4回ワーク・ライフ・バランス調査の従業員調査の一環として尋ねている（図表4-1）。時間外労働を行ったと回答している44%のうち、約半数（49%）が無給の時間外労働のみに従事、3割強（36%）が有給のみ、残る15%が無給および有給の両方、と回答している。無給の時間外労働のみに従事した層は、相対的に高い年齢層（40歳以上）で多く、また教育水準が高く、所得も高い傾向にあった。管理職層では63%が無給の時間外労働のみに従事したと回答している。このほか業種別には、公共部門で6割強が無給のみ（民間部門では4割強）、製造業や流通、小売り、宿泊・飲食では有給の時間外のみとする比率が高かったとしている。また、時間外労働に従事した回答者のうち、7割が仕事量を理由に挙げているが、無給の時間外労働のみに従事した回答者では、9割が仕事量を挙げている。

図表4-1 時間外労働の種類別従事者比率（2011年、%）

		無給時間外のみ	有給時間外のみ	両方
計		49	36	15
性別	男	47	40	13
	女	51	32	17
年齢別	16-24	15	72	13
	25-39	15	37	15
	40-49	59	28	13
	50-59	56	26	18
	65+	50	34	15
収入（年）	15000 ポンド未満	36	48	17
	15000 ~ 24999 ポンド	35	51	14
	25000 ~ 34999 ポンド	41	39	20
	35000 ~ 44999 ポンド	37	46	17
	45000 ポンド～	66	21	13
教育資格	なし	22	64	14
	中等教育修了資格（GCSE 等）	30	53	17
	A レベル	29	51	20
	学士／専門資格	60	25	15
	修士	81	11	8
	その他職業・教育資格	55	30	15
	その他	38	47	15
フル／パート	パートタイム	32	49	18
	フルタイム	54	32	14
責任の度合い	管理監督者	63	23	13
	非管理監督者	36	48	16
部門	民間	44	42	14
	公共	62	21	17
業種	製造	26	55	20
	建設	40	46	15
	流通・小売・宿泊・飲食	29	56	15
	運輸・通信	49	47	4
	銀行・保険・金融	62	25	13
	公共・教育・保健	58	25	18
	その他	62	24	13

出典：Department for Business, Innovation and Skills (2012)

また、ナショナルセンターのイギリス労働組合会議（Trades Union Congress）が毎年公表している無給時間外労働に関する試算があり<sup>23</sup>、その2019年公表分では、職業別の集計結果が、時間数順に上位10職種まで示されている（図表4-2）。これによれば、教育専門職に従事する被用者で、無給時間外労働は最長の12.1時間、また従事している被用者数も73万5000人と突出して多く、次いで経営責任者11.4時間（4万1000人）、法律専門職10.2時間（6万9000人）などとなっている。上位10職種全てを専門職や経営職が占めており、やはりこうした職種で、無給の時間外労働に従事する傾向が強いことが確認できる。

図表 4-2 無給の時間外労働時間の長い職業

職種	無給の時間外労働に従事した被用者数	比率	平均無給労働時間
教育専門職（Teaching and educational professionals）	735,000	52.5%	12.1
経営責任者（Chief Executive）	41,000	39.5%	11.4
法律専門職（Legal professionals）	69,000	42.5%	10.2
飲食・ケータリング業管理者（Hospitality and catering managers）	40,000	17.6%	9.7
管理部門責任者（Functional managers）*	374,000	40.4%	9.2
生産部門責任者（Production managers）	133,000	32.1%	8.9
小売業・娯楽業管理者（Managers in retail and leisure）	88,000	32.7%	8.9
金融機関責任者 Finance institution managers	35,000	42.3%	8.9
保安サービスの上級職員（Senior officers in the protective services）	15,000	28.4%	8.7
福祉専門職（Welfare professionals）	50,000	31.3%	8.5

\* 財務責任者、マーケティング・販売責任者、購買責任者、広告・後方責任者、人事責任者、IT責任者

出所：Trades Union Congress 'Workers in the UK put in more than £32 billion worth of unpaid overtime last year - TUC analysis' (1 March, 2019)

<https://www.tuc.org.uk/news/workers-uk-put-more-%C2%A332-billion-worth-unpaid-overtime-last-year-tuc-analysis>

## 参考文献

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

労働政策研究・研修機構（2012）『労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査』労働政策研究報告書 No.104

小宮文人（2006）『現代イギリス雇用法』信山社

有田謙司（2009）「EU労働法とイギリス労働法制」『日本労働研究雑誌』No.590

CBI（2011）“Navigating choppy waters - CBI/Harvey Nash employment trends survey 2011”

Department for Business, Innovation and Skills（2012）“The Fourth Work-Life Balance Employee Survey”

Department for Business, Innovation and Skills（2014）“The Impact of the Working Time Regulations on the UK labour market: A review of evidence”

<sup>23</sup> 労働力調査（Labour Force Survey）と年次労働時間・賃金調査（Annual Survey of Hours and Earnings）から試算したもの。詳細は不明だが、前者が賃金支払いの有無にかかわらず、実労働時間に関するデータであるのに対して、後者は賃金支払いの対象となった時間のみを対象としているとされる。このため、両者の差を比較して、賃金支払いの対象外の労働時間を算出しているとみられる。

- Department for Work and Pensions (2015) “Health and wellbeing at work: a survey of employees, 2014”
- Fagan, C. (2009) ‘Working Time in the UK – Developments and Debates’ in “*Working Time — In Search of New Research Territories beyond Flexibility Debates*” The Japan Institute for Labour Policy and Training
- 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
- Incomes Data Services (2015) “Seven-day working practices and payments”

---

JILPT 資料シリーズ No. 248

諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査  
ーアメリカ、ドイツ、フランス、イギリスー

発行年月日 2022年3月18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) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社相模プリント

---

© 2022 JILPT

Printed in Japan

\*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:<https://www.jil.go.jp/>)