

JILPT 資料シリーズ

No.282 2024 年 5 月

諸外国における勤務間インターバル制度等 の導入および運用状況に関する調査 —フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ—



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

諸外国における勤務間インターバル制度等 の導入および運用状況に関する調査

ーフランス、ドイツ、イギリス、アメリカー

ま え が き

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（働き方改革法）が、2018年7月6日に公布されたことに伴い「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」が改正され、「勤務間インターバル制度」の導入が努力義務化された。その際の参議院附帯決議（2018年6月28日付）において、勤務間インターバル制度については、次回の関連法見直しにおいて義務化の実現を目指すことを含めて検討することとされている。また、近年のテレワークの普及状況や「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」（2022年7月15日）を踏まえると、就労時間外の休息時間を確保することは健康確保のために重要であり、勤務間インターバル制度と関係が深い「つながらない権利」も含めて実態調査等を行う必要がある。

本報告書は、そうした背景のもと厚生労働省の要請を受け、勤務間インターバル制度とそれに関連する「つながらない権利」等の海外における導入及び運用状況について調査した結果をとりまとめたものである。本報告書が諸外国の勤務間インターバル制度等に関する理解を深める一助となれば幸いである。

2024年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤 村 博 之

調査・執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	担 当
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	序章、第 1 章
いいだ 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
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	第 3 章
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	第 4 章

目 次

序章	1
努力義務の制度の導入状況や認知度	1
各国の調査結果の概要	2
欧州諸国の勤務間インターバル 11 時間の意味合い	4
第1章 フランス	10
はじめに	10
第1節 労働時間制度の概要と関連統計	10
1. 制度概要	10
2. 関連統計	10
第2節 勤務間インターバル制度	13
1. 制度概要	13
2. 適用除外	14
3. 特例措置	15
4. 勤務間インターバル時間の確保に関する調査結果	16
5. 労働時間規制導入の効果と影響に関する分析	16
第3節 つながらない権利	18
1. 就業時間外に業務をする（つながっている）現状	18
2. 制度概要	21
3. 労使協定の締結状況と労使合意の事例内容	23
まとめ	30
第2章 ドイツ	32
はじめに	32
第1節 労働時間制度の概要	32
1. 勤務間インターバルに関する労働時間規制	32
2. 法定最長労働時間	33
3. 時間外労働の規制	33
4. 労働時間規制の適用除外	34
5. その他の規制	34
6. 判例による労働時間法改正の動き	34
7. 労働時間や時間外に関する統計	36

第2節 勤務間インターバル制度	39
1. 制度概要	39
2. 適用除外・代替措置等	43
3. 「勤務間インターバル」に関する統計	44
第3節 つながらない権利	45
1. 法規制と制度化に向けた議論の有無	45
2. つながらない権利に関する議論とその背景	46
3. 個別企業の取り組み	47
4. 「つながらない権利」に関する統計	49
まとめ	51
第3章 イギリス	54
はじめに	54
第1節 労働時間制度の概要と関連統計	54
1. 基本的な労働時間制度	54
2. 労働時間の動向	56
第2節 勤務間インターバル制度	59
1. 制度概要	59
2. 適用除外	61
3. 特例措置	63
4. 実施状況	63
第3節 つながらない権利	67
1. 法規制と制度化に関する議論	67
2. 制度化に向けた取り組みの例	68
まとめ	69
第4章 アメリカ	70
はじめに	70
第1節 労働時間制度の概要と関連統計	70
1. 勤務間インターバル制度導入の前提条件に関する労働時間規制	70
2. 法定最長労働時間	71
3. 時間外労働の規制	71
4. 労働時間規制適用除外職種、雇用形態等	71
5. 関連統計の有無	73
第2節 勤務間インターバル制度	76

1. 連邦労働省ガイドライン（シフト勤務対象）	76
2. 特定職種のインターバル規制	78
第3節 つながらない権利	81
1. 法規制と制度化に向けた議論の有無	81
2. つながらない権利に関する議論とその背景	81
まとめ	83

序章

労働者が日々働くにあたり、必ず一定の休息時間を取れるようにする、というこの考え方に関心が高まっている。「勤務終了後、一定時間以上の『休息時間』を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するもの」が「勤務間インターバル」制度である（厚生労働省による定義）¹。「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（2018年7月6日公布。以下「働き方改革関連法」という。）によって、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（労働時間等設定改善法）」が改正されたことにより、「勤務間インターバル」制度導入が企業の努力義務となった。働き方改革関連法附則においては検討規定があり、「法律の施行後5年を目途として、(略)改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」とされており、そのための具体的な実態調査及び研究等の一環として、英米独仏各国に関する情報収集を行ったのが本調査である。

勤務間インターバルの時間数として「11時間」が導入促進のための助成金の成果目標で挙げられたり、2021年9月14日に改正された「脳・心臓疾患の労災認定基準」では、勤務間インターバルが短い勤務が労災認定基準に加わり²、「長期間の過重業務の判断に当たっては、睡眠時間の確保の観点から、勤務間インターバルがおおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について検討し、評価すること」とされている³。

企業において勤務間インターバル制度の自主的な取り組みが進みつつあり、例えば、2015年にKDDIが11時間の勤務間インターバルを導入した。そのほか、キリンビール（2018年、11時間）などで導入されており、厚生労働省ウェブサイト「働き方・休み方改善ポータルサイト」では90件の導入事例が確認できる⁴。

努力義務の制度の導入状況や認知度

努力義務とされている制度の導入状況や認知度はどうか。2021年7月30日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」では、2025年までに、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とすること、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とするという数値目標が定められている⁵。しかし、認知度は決し

¹ 厚生労働省ウェブサイト「労働時間等の設定の改善」「勤務間インターバル普及のための取組」参照。本稿におけるウェブサイト最終閲覧日は、特に断りのない限り2024年5月16日である。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html

² 厚生労働省ウェブサイト「脳・心臓疾患の労災認定基準 改正に関する4つのポイント」参照。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000833808.pdf>

³ 「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」参照。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001157873.pdf>

⁴ 厚生労働省ウェブサイト「働き方・休み方改善ポータルサイト」（2024年5月16日現在）参照。

https://work-holiday.mhlw.go.jp/case/index.php?action_kouhyou_caseadvanced_interval=true

⁵ 厚生労働省東京労働局ウェブサイト「『勤務間インターバル』制度の周知や導入に関する数値目標」参照。

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/interval01.html

て高くはないという調査結果が散見される。厚生労働省「就労条件総合調査」の 2023 年調査の結果によると、導入している企業の割合は 6.0%、導入を予定又は検討している企業の割合は 11.8%、導入予定はなく、検討もしていない企業の割合は 81.5%である。「導入予定はなく、検討もしていない」理由として「当該制度を知らなかったため」を挙げた企業の割合が 23.5%（全企業に対する企業割合は 19.2%）となっている⁶。この割合は 2017 年の調査結果と比較して改善されているものの、決して高くはない⁷。また、島貫智行・佐藤博樹（2017）によると、勤務間のインターバル制度として 11 時間を導入した場合、その確保が難しいとする企業が多いという実態が浮かび上がっている⁸。

厚生労働省で 2021 年 7 月 26 日から 2022 年 7 月 15 日にかけて 16 回開催された「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書において、テレワークが普及し場所にとらわれない働き方が実現しつつあり、また ICT の発達に伴い働き方が変化してきている中で、心身の休息の確保の観点、また、業務時間外や休暇中でも仕事と離れられず、仕事と私生活の区分があいまいになることを防ぐ観点から、海外で導入されているいわゆる「つながらない権利」を参考にして検討を深めていくことが必要であるとされている⁹。

そのため、本調査では英米独仏各国の勤務間インターバル制度とともに「つながらない権利」の取り組み状況についても調査した。

各国の調査結果の概要

今回の調査の結果概要は、以下のとおりである。欧州諸国の英・独・仏については、労働時間規制を比較可能なかたちで示したが、アメリカについては労働時間の上限規制自体が連邦法でも州法でもないため、関連する制度や議論について紹介するかたちをとっている（各国制度の比較表図表 1 参照）。

英独仏の各国では 1993 年 EC 労働時間指令 93/104/EC（現 EU 労働時間指令 2003/88/EC）が国内法化されており、原則として 11 時間を義務づけている。

フランスでは、1998 年第 1 次オブリー法により 1 日 11 時間の休息が義務づけられており、1 週間当たり 24 時間の休息（日曜休日の原則）が義務づけられている。しかも、2000 年には週 35 時間の法定労働時間が定められて、時間外労働を含む 1 週間の上限時間が原則として 48 時間と定められている。ただし、勤務間インターバルの適用除外や特例措置があり、

⁶ 厚生労働省「令和 5 年就労条件総合調査の概況」10 頁参照。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/23/dl/gaikyou.pdf>

⁷ 平成 29 年の調査結果：導入している企業の割合 1.4%、導入を予定又は検討している企業の割合は 5.1%、検討もしていない企業の割合は 92.9%、導入予定はなく、検討もしていない理由として「当該制度を知らなかったため」を挙げた企業の割合が 40.2%（全企業に対する企業割合は 37.3%）となっている。

⁸ 調査対象となった企業に正社員として勤務する 815 人のうち 11 時間の休息が調査対象期間すべての日に確保できていたのは 34.8%に過ぎないという結果が得られた。

⁹ 『これからの労働時間制度に関する検討会 報告書』（令和 4 年 7 月 15 日）（厚生労働省労働基準局労働条件政策課）参照。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/000965475.pdf>

経営幹部職員はほとんど全ての労働時間規制が適用されないほか、サービス・生産の継続が重要な業務、運送サービス業務、保管・管理業務などは業務の性質を踏まえて、労働協約を締結することにより 9 時間までインターバル時間を短縮することができる。関連統計を参照すると、フルタイム労働者の時間外労働を含む 1 週間の就労時間は 38.9 時間（2022 年）である。2016 年の数値であるが、時間外労働の時間数は 1 週間に 2.19 時間であり、このような統計数値を踏まえると、勤務間インターバル 11 時間は概ね遵守されていると考えられる。

「つながらない権利」については、フランスでは 2017 年に法制化された（労働法典 L.2242-17 条 7 号）。ただ、法律で「つながらない権利」に関する規則を規定しているわけではなく、労使交渉の協議事項に含めることを規定するものである。労働協約に規定されることを促す内容だが、労使で合意に至らなければ「つながらない権利」に関する規定をしたための憲章の策定を促す条文となっている。この規定に違反したとしても罰則はない。「つながらない権利」に関する労使の取り組み状況について、政府による 2022 年の労使交渉に関するレポートでは、当該年に行われた労使交渉の結果、全ての労使が合意して成立した労働協約のうち「つながらない権利」に関する規定を設けているのは 29.3%、3 分の 2 の労働者が賛成した協約に限れば 66.2%となっている。

ドイツは、EU 労働時間指令に沿って国内法を整備し、労働時間法（ArbZG）で「勤務間インターバル」を義務化することによって労働者の健康確保をしている。同法 5 条（1）は、1 日の勤務終了後、少なくとも 11 時間の連続した休息時間を付与しなければならないと規定している。例外として、病院、看護、介護、飲食、宿泊等の施設、交通事業者、放送局、農業、畜産業については、連続休息時間を 10 時間まで短縮することができる（同法 5 条（2））。さらに、病院、看護、介護施設においては、呼出待機中の要請による休息時間の短縮は、当該の短縮が休息時間の半分以上を超えない場合、他の時間で調整することができる（同法 5 条（3））。

「勤務間インターバル」の適用対象外となるのは、管理的職員や医長、公勤務機関における部局長等、人事事項について決定権限を持つ幹部労働者等である。また、公勤務、航空、内水航行、道路輸送の労働者等も、その特殊な勤務形態から、一部適用が除外されている。

「つながらない権利」については、ドイツでは法制化されていないものの、2011 年頃から企業レベルで労働協約を締結する等の取り組みが見られる。また、2021 年の「事業所委員会現代化法（Betriebsrätemodernisierungsgesetz）」により、事業所組織法（BetrVG）87 条（1）14 において、「情報通信技術を用いて行われるモバイルワークの具体的な内容」は事業所委員会において共同決定しなければならないという条文が追加された。

イギリスでも、EU 労働時間指令の内容を受けて、労働時間規制（The Working Time Regulations 1998）によって国内法化された。24 時間当たり連続 11 時間以上の休息、7 日当たり連続 24 時間以上（または 14 日間当たり連続 48 時間以上）の休息を与えることが、使用者に義務付けられている。ただし、商船や漁船の船員は規則の適用が除外されるほか、軍隊、警察、民間航空（乗務員）、運転手（乗客、貨物輸送）は大半の規定が除外される。ま

た、従事する職種・業種や、業務の性質等によって、つまりサービス・生産活動に連続性を要する場合、業務量が急増する場合や異常な状況や災害時等は、労働協約に基づいて規定内容の一部が適用除外となる。

「つながらない権利」については、イギリスにおいて現時点では法制化されておらず、政府には制度化の意向はないものとみられる。ただ、コロナ禍に自宅就業が普及する中で、仕事と私生活の境界線がより一層曖昧になったため、「つながらない権利」が状況改善策の一端として意識されつつあると見られる。例えば、イギリス労働組合会議（TUC）等は、マニフェストなどで「つながらない権利」の法制化を要求しているほか、野党労働党も労組からの要請を受けて、2022年の政策方針文書において法制化を掲げている。地方レベルでは、「つながらない権利」の制度化に向けた動きも始まっており、特にスコットランドでは、政府関係労組の連合体とスコットランド政府との間で、「つながらない権利」の導入に関して合意に至っている。

アメリカにおける労働時間規制は、連邦レベルでは連邦公正労働基準法（Fair Labor Standards Act）が最長労働時間を1週あたり40時間と定めているが、割増賃金を支払えば、この労働時間を超えて被用者を使用することが認められている。欧州等のような勤務間にインターバルを設ける規制は、自動車や飛行機の運転手など一部の職種を除き設定されていない。ただし、連邦労働省はシフト勤務の労働者を念頭に、「1日につき連続8時間以内の勤務とし、週5日間で（勤務間に）少なくとも8時間の休息を含む」よう求めるガイドラインを提供している。また、運転手や看護師など一部の職種については、それぞれの所管省庁の規則等に基づき、インターバル規制を設けている。このように、労働者の健康確保、事故防止等の観点から、長時間労働を抑制する措置がとられている。

「つながらない権利」に関する法規制は、アメリカでは連邦、地方（州、市、郡等）いずれのレベルでも進んでいない。ただ、2018年にニューヨーク市議会では従業員10人以上の民間企業を対象として緊急時を除き勤務時間外に、仕事関連の電子通信へのアクセスを禁じる等を規定する条例案が提出された。しかし、経済団体が反対したため採択されなかった。これ以外に具体的な法制化の動きは連邦、地方とも現時点で確認できない。とはいえ、コロナ禍を経て在宅勤務が普及し、仕事と家庭生活の境界が曖昧になったことを契機として、従業員の健康と安全の確保、燃え尽きの抑止、ワークライフバランスなどの観点から、企業独自の取り組みが見られるほか、法制化の必要性を求める意見が研究者の論文や各種報道等に見られる。

欧州諸国の勤務間インターバル11時間の意味合い

以上の調査結果から仏独英については、11時間の勤務間インターバルの休息時間として11時間が国内法で義務づけられており、米国についてはシフト勤務の労働者を念頭に少なくとも8時間の休息時間がガイドラインで示されている。翻って、日本の議論を確認すると、

2017年5月16日～2018年12月4日にかけて5回開催された厚労省「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」の議論の中でも「EU並みの」11時間導入の議論が見られる¹⁰。

ただ、EU労働時間指令が定める11時間の根拠について、久保（2015）によると、指令に規定されるインターバル時間の長さは、疲労回復の程度を検証した科学的な知見の集積にあるのではなく、既存の法律をベースに導き出した時間設定であるとされている¹¹。濱口（2022）には、労働時間指令が決まるまでのEC委員会での審議過程が詳しく書かれている¹²。EU指令の規制内容の詳細については、本調査と同時並行で進められている「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—カナダ、アイルランド、EU指令、韓国—」の結果を参照されたい。

このようにEU諸国の規制が既存の法律に基づいて設定されたものであり、欧州諸国の多くの一般労働者はそもそも日本のような長時間労働をしていないため、11時間以上のインターバルの確保されるような働き方が意識せずにできる点は、日本の現状と異なる¹³。また、EU労働時間指令は「24時間につき最低連続11時間の休息時間の確保」と規定しているので、当該の24時間につき労働時間を13時間までとする意味合いがある（EU指令第3条）¹⁴。それに対して、日本のインターバル制度は1日24時間の枠はなく、前日の就業終了時刻と翌日の始業時間の間の一定の休息時間を確保することとされており、EU指令と定義づけが異なる。この点を考慮に入れて、本稿では各章において単なる休息（インターバル）時間ではなく、1日および1週間の（一定の調整期間を含む）上限労働時間を加えて示している。さらに、2018年に勤務間インターバル制度が努力義務として導入された際の参議院附帯決議でも触れられているが、今後、勤務間インターバルに関する議論を行う場合には、EU規制等の諸外国の規制も参考に検討する必要があるようだ。

なお、「つながらない権利」が法制化されている国としてフランス以外に、スペイン、イタリア、ベルギーなどが挙げられる¹⁵。その概要を図表2②に示した。また、既述の「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」では、カナダのオンタリオ州における法制度について紹介されているので、併せて参照されたい¹⁶。

¹⁰ 厚生労働省「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」（労働基準局労働条件政策課）の第2回および第4回の議事録を参照。

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_444910.html

¹¹ 久保智英（2015）18頁参照。

¹² 濱口桂一郎（2022）『新・EUの労働法政策』労働政策研究・研修機構、472～493頁参照。

¹³ 前掲注11参照。

¹⁴ 川岸卓哉（2018）、20頁、前掲注12、493頁、井川志郎（2019）、19頁参照。

¹⁵ Eurofound（2020）。

¹⁶ 脱稿後の2月12日、オーストラリアの連邦議会において「つながらない権利」を規定する公正労働法修正案（Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Bill 2023）が可決された（施行は8月26日の予定で、中小企業の適用はその12カ月後）。公正労働法（Work Fair Act 2009）を改正し、労働時間外に雇用主から連絡を受けた従業員が対応や受信を拒否しても（対応を拒否することが不合理でない限り）、雇用主から罰せられなくなる措置が盛り込まれた。また、従業員は雇用主に時間外連絡の苦情を申し立てることができ、労使で解決できない場合は公正労働委員会に申し立てることができる。公正労働委員会は、雇用主に

【参考文献】

- 井川志郎（2019）「EU 労働時間指令 2003/88/EC の適用範囲と柔軟性—沿革と目的、そして基本権を踏まえて」『日本労働研究雑誌』No. 702/January 2019、17～28 頁。
- 川岸卓哉（2018）「勤務間インターバル制度の意義と法規制化へ向けた課題」『労働法律旬報』（1923 号）旬報社、2018 年 11 月 10 日、19～24 頁。
- 久保智英（2015）「勤務間インターバル制度は疲労対策の特効薬となりえるか？」『労働の科学』70 巻 10 号 16～20 頁。
- 島貫智行・佐藤博樹（2017）「勤務間インターバルが労働者のワーク・ライフ・バランスに与える効果」『季刊労働法』（258 巻）、2017 年秋季、168～180 頁、労働開発研究会。
- 濱口桂一郎（2022）『新・EU の労働法政策』労働政策研究・研修機構。
- Eurofound (2020) Right to disconnect in the 27 EU Member States, WPEF20019.

対して時間外連絡の停止を命令することができ、命令に違反した場合には罰金が科される可能性がある。管見の限りでは、フランスやスペイン等の「つながらない権利」に関する法律は、労使交渉や協議による適用条件の決定を促す規定に留まるが、オーストラリアの法律は条文上で権利の内容を規定し罰則も盛り込んでいる点に特徴がある（出所：“Understanding the ‘right to disconnect’ under the Fair Work Act 2009 (Cth),” Ellie Bassingthwaite, LexisNexis, 29 Feb 2024, “Employers say they could be fined \$18,000 under ‘botched’ right-to-disconnect legislation,” Public Service News Network, 14 Feb 2024, Chris Johnson, “Closing Loopholes No.2 Act has commenced,” 27 Feb 2024, Fair Work Commission, “Australian Employees Given New Right to Disconnect,” Natalie Gaspar and Victoria Fijalski, Herbert Smith Freehills LLP, 15 Feb 2024 and “Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024,” President’s statement, Justice Hatcher, President Sydney, 27 Feb 2024, Fair Work Commission)。

図表 1 各国の勤務時間インターバル制度

	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ
根拠法 (条文)	労働法典 L.3131-1条	労働時間法 (ArbZG)	1998 年労働時間規則	連邦レベルの法制度なし。州や市、郡等でも確認できない。
基本的な制度内容 (1日当たり時間数)	11時間 (原則として、勤務終了後は少なくとも11時間、就労することができない)。	1日の労働時間終了後、少なくとも11時間の中断されない連続休息時間を付与 (第5条)	24時間当たり11 時間以上 (第10条)	
義務づけの有無	義務づけ有	義務づけ有 (第5条)	義務づけ有	※航空機パイロット、商用車のドライバー、鉄道従業員、原子力発電所労働者について、連邦規則に基づくインターバル規制あり。
義務づけの対象範囲	原則として労働法典の労働時間規制の適用対象となる雇用労働者	労働時間法の適用対象者 (第2条)	原則として労働時間規則の適用対象者 (休息期間の規定の適用除外の労働者を除く)	※イリノイ州、メーン州、ニューハンプシャー州、ウエスタンバージニア州が看護師に対して、連続勤務時間後のインターバル規制を州法で規定。
運用 (遵守できなかった場合の代替)	代替休暇の付与	他の時間で調整 (第5条)	代償休息の付与	
罰則の有無	第4級の違警罪 (R.3135-1条) (最大750ユーロ (刑法典 L.31-13条4°)、違反の対象となった従業員の数と同数の罰金が料される。再犯の場合は3,000ユーロ加算される場合あり)。	過料 (第22条) ・違反の度合いによって、最大3万ユーロの過料 刑罰 (第23条) ・違反の度合いによって、最大1 年の自由刑または罰金刑	罰金 (違反の度合いにより上限なし、雇用審判所による場合は上限2万ポンド)。また、検査官の是正通告・禁止通告に対する違反等については、最長で2年の拘禁が適用される。(第29条)	※労働安全衛生法 (The Occupational Safety and Health Act, OSHA)は、労働時間の上限や勤務時間インターバルの規制を設けていない。ただし、連邦労働省はウェブサイトを通じて、シフト勤務について以下のガイドラインを提供している。 ・通常のシフトは、少なくとも1 日につき連続8時間以内の勤務とし、週5日間で (勤務間に) 少なくとも8時間の休息を含むものとする。これを上回る連続勤務時間、または夜間勤務のシフトは、延長または非通常 (extended or unusual) 勤務とみなされる。 ・こうしたシフトで働く労働者には、肉体的、精神的、感情的にストレスがかかる可能性がある。従来とは異なるシフトや長時間労働は、身体の規則的なスケジュールを乱し、疲労、ストレス、集中力の欠如を引き起こすおそれがある。これらの影響は、オペレーターのミス、怪我、事故のリスクの増加につながる。 ・選択肢がある場合、マネージャは延長シフトの使用を制限する必要がある。シフトを通常の作業期間を超えて延長した場合は、追加の休憩と食事の時間を提供しなければならない。
(1週間当たり日数)	1週間に1回少なくとも連続 35時間 (1週間に24時間と1日当たりの休通11時間の合計) (L.3132-2条) (週6日を超えて就労することはできない (L.3132-1条))。原則として日曜日を休日とする (L.3132-3条)。	日曜・祝祭日は連続24時間 (0時～24時の就労禁止) (第9条) ※職種等による例外あり	週当たり連続24時間 (または2週間当たり連続48時間) (第11条)	
義務づけの対象範囲	労働時間規制適用対象の雇用労働者	労働時間法の適用対象者 (第2条)	原則として労働時間規則の適用対象者 (休息期間の規定の適用除外の労働者を除く)	
罰則の有無	第5級の違警罪 (R.3135-2条) (最大1,500ユーロ (刑法典 L.31-13条5°)、違反の対象となった従業員の数と同数の罰金が料される。再犯の場合は3,000ユーロ加算される場合あり)。	過料 (第22条) ・違反の度合いによって、最大3万ユーロの過料 刑罰 (第23条) ・違反の度合いによって、最大1 年の自由刑または罰金刑	罰金 (違反の度合いにより上限なし、雇用審判所による場合は上限2万ポンド)。また、検査官の是正通告・禁止通告に対する違反等については、最長で2年の拘禁が適用される。(第29条)	
基本的な労働時間規制	法定労働時間は、週35 時間と定められている (労働法典 L.3121-27条)。1日の上限は10時間(時間外労働を含む) (L.3121-18条) (労働協約で例外を規定している等の場合、12 時間まで就労可能 (L.3121-19条))。1週当たりの最長労働時間は48 時間 (L.3121-20条) (労働協約の締結あるいは当局の許可を得れば、週60時間まで就労可能) (L.3121-21条)、任意の連続12週間での平均週労働時間の上限は44時間 (L.3121-22条) (当局の許可を得れば1週当たり46時間まで就労可能) (L.3121-23条)。	1日8時間まで。ただし、6か月以内で1日平均8時間を超えない場合に1日10時間まで延長可能 (第3条)。労働協約等による例外は、6か月もしくは12か月以内で週平均48時間 (時間外労働を含む) 以内が条件 (1日の労働時間が12時間を超える場合は、労働時間終了直後から少なくとも11時間の休息時間を付与) (第7条)	週労働時間の上限は48時間 (時間外労働を含む) (第4条) (原則として17週の平均。ただし職種等により26週、労働協約等により52週まで延長可能)	
時間外労働の上限	年間で220時間(D.3121-24条)	規定なし	規定なし	

図表1 各国の勤務時間インターバル制度（続き）

	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ
適用除外	①企業の上級幹部（cadres dirigeants）、②家内労働者、商業代理人、住み込み不動産管理人、家事使用人、個人サービス、③坑内労働者、農業労働者、海上労働（海洋漁業、商船等）に従事する労働者、公立の病院・医療施設等で働く労働者、国有企業（ガス、電気、国鉄等）で働く労働者、④緊急の業務を遅滞なく遂行しなければならない場合（例、救助活動、差し迫った事故の防止、設備、施設、建物で発生した事故の修復）（D.3131-1）（この場合、雇用主は労働監督官に通知する義務がある） 18歳未満の場合、より長い時間が設定されており、16歳～18歳は12時間、16歳未満の場合は14時間を下回ることができない（L.3164-1条）。	労働時間法の適用除外（第18条） ・事業所組織法（BetrVG）第5条3項の管理的職員（注1）・医長 ・公務務機関における部局長（Leiter）、その代理人、および人事事項について独立した決定権限を有する公務務の労働者 ・家族的共同体において自ら預けられた者と生活し、当該者を自らの責任で教育、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 ・18歳未満の就労に対しては、年少者労働保護法を適用（少なくとも12時間） ・海上労働法3条にいう商船の乗組員の就労に対しては、海上労働法を適用（そのほか公務務、航空、内水航行、道路輸送の労働者は一部適用除外（第19～21条a）） （注1）事業所組織法5条3項の「管理的職員」： ・労働者を自己の判断で採用し、解雇する権限を有している者、 ・包括的代理権あるいは使用者との関係において重要な業務代理権（Prokura）を有している者、 ・その他、企業の存立と発展にとって重要であり、特別の経験と知識が必要とされる職務を恒時的に行っており、本質的に自由に（指揮命令に服さず）決定を下す立場にある者。	・役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者など（第20条） ・業務の性質により部分的適用除外となる職種（サービス・生産活動に連続性を要する、業務量が急増する、異常な状況や災害時等）（第21条） ・交代制労働、清掃など（業務が断片的）（第22条） ・移動労働（第24A条）、オフショア労働（第25B条） －	－
適用除外対象者に関する規制	上記②は、労働法典に特別規定。 ③はそれぞれ鉱山法典、農村及び海事業業法典、海上法典等の特別の規定。	・18歳未満の就労に対しては、年少者労働保護法、海上労働法3条にいう商船の乗組員の就労に対しては、海上労働法を適用（第18条）。公務務、航空、内水航行、道路輸送の労働者は各々規則あり（第19～21条a）。	労働時間規則 －	－
特例措置	以下に該当する場合、インターバル時間を9時間に短縮できる。 ①特定の活動に従事する場合（例：職住間の距離の接近が重要な業務、保管・管理業務、サービス・生産の継続が重要な業務、運送サービス業務、連続交代制の業務）（D.3131-4条） ②業務が増加した場合（労働協約等で条件を規定）（D.3131-5条）（D.3131-6条）	・病院、看護、介護、飲食、宿泊等の施設、運輸、メディア、農畜産業の労働者は、1か月以内に他の日の連続休息時間を12時間以上にすれば、連続休息時間を10時間まで短縮可能。さらに病院、看護、介護施設の労働者は、呼出待機中の要請による休息時間短縮が半分以上を超えない範囲で他の時間での調整を例外的に許容（第5条）。 ・労働者の健康や安全が保障されている場合に限り、労働協約/事業所協定/勤務協定により、呼出し待機中の出勤要請を理由とする休息時間の短縮を他の時間で調整することを例外的に許容（ただし、1日当たりの労働時間が12時間を超える場合は、労働時間の終了直後から少なくとも11時間の休息時間を付与）（第7条）。	労働協約により、変更または適用除外が可能（原則として、代償休息の付与を要する）（第23条）。 －	－
特例措置の条件を規定する方法	労使合意に基づき労働協約、企業内委員会の承認、労働監督官への通知	労働協約等による規定（第7条）	労働協約による規定 －	－
規定の時間数を遵守できなかった場合の代替措置等	代替休暇の付与	他の時間で調整（第7条）	原則として代償休息の付与 －	－

図表 2 ① つながらない権利に関する法制制度等および関連する議論

	フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ
つながない権利に関する法制制度あるいは立法に向けた議論、訴訟等	・労働、社会的対話の現代化および職業キャリアの安定化に関する 2016年8月8日の法律第1088号の第55条で導入され、労働法典L.2242-17条の7°に規定されている。 ・2017年1月1日以降、労働組合の代表者がいる企業は、従業員が「つながらない権利」を行使できる条件を定めるために労使で交渉し、合意する必要があると規定。 ・労使合意が得られない場合、労働組合の代表者がいない企業を含めて、雇用主は「つながらない権利」の履行を確保するために、従業員および管理職、管理スタッフを対象としたデジタル・ツールの使用に関する研修と意識向上のための活動を実施する必要がある、そのための条件を規定する憲章（社内ルール）を策定する必要があると規定。	・立法化の議論があるが、立法化はされていない。 ・間接的な規定として、事業所組織法 (BetVG) 87条 (1) 14において「法律や労働協約に定めがない場合は、情報通信を用いて行われるモバイルワークの具体的内容を事業所委員会において共同決定しなければならない」とする条文が2021年に追加された。	・法制度なし。 ・国内の議論は限定的だが、労組を中心に制度化を求める動きがあり、地方の公共部門では労使合意などの取り組みが進んでいる。	・連邦レベルの法制制度なし。州や市、郡等でも確認できない。 ・ニューヨーク市議会に2018年「勤務時間外における電子通信」での連絡を規制する条例案」が提出も成立せず。 ・燃え尽き (burned out) の抑止、ワークライフバランスの確保、よりよい労働条件の提供による求人難解消等の観点から法制化を求める意見あり。

図表 2 ② その他の国における「つながらない権利」に関する法制制度

	イタリア	スペイン	ベルギー
根拠法（条文）および規定内容	・2017年のスマートワークを規制する法律においてはじめて法律の条文の中に「つながらない権利」に関する文言が見受けられる（2017年5月22日法律第81号（非起業的自営業の保護措置および従属的労働の時間と場所における柔軟な連結を奨励する措置：la legge 81 del 2017 (misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato)）。 ・第19条1.において、「機動的な勤務形態（スマートワーク）に関する協定は、…労働者の休息時間、および労働者の技術的手段から「つながらないこと」を確実にするために必要な技術的・組織的措置を特定する」と規定されている。ただし、同法は「つながらない権利」を法律上の権利としては認めておらず、その規制を労使間の交渉に委ねるものだった。 ・2021年に「COVID-19の蔓延に対する緊急対策と通信教育または隔離されている未成年者を持つ労働者に対する支援措置」（法律2021年5月6日第61号）において法律上の「つながらない権利」が明記された。同法第2条において、「公務部門において、全国団体協約によって確立されたスマートワークに関する制度の規定に即して、スマートワークに従事する勤務形態の労働者は、労使間で締結された協約に従い、合意された期間において、情報通信技術の機器およびプラットフォームに対して「つながらない権利」が認められる。労働者の休息時間および健康を保護するために必要な「つながらない権利」の行使によって、雇用関係または報酬に影響を及ぼすことはなく、と規定されている。	・データ保護とデジタル著作権の保証に関する組織法（2018年12月5日）（Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales）の第88条で「職場におけるデジタル上のつながらない権利」に関して規定。 1. 公務員および雇用労働者は、法律上または慣習上定められた労働時間外、つまり休憩時間、休暇および休日ならびに個人および家族のプライバシーの尊重し、その権利を保証するために、デジタル上のつながらない権利を有する。 2. この権利の行使の方法は、雇用関係の性格と目的を考慮し、仕事と個人的・家庭的生活を調和させる権利を促進するため、団体交渉による協約に規定されるものとする。団体交渉が行われない場合は、企業と労働者の代表との間の合意に従うものとする。 3. 使用者は、労働者代表の意見を聴取した後、管理職を含む労働者に対し、つながらない権利の行使手順、コンピュータの過剰使用による疲労のリスクを回避するための情報通信機器の適切な使用に関する研修・啓発活動を定めた社内方針を作成しなければならない。特に、デジタル上のつながらない権利は、従業員が全日または時間単位で遠隔勤務している場合を踏まえ、業務目的の情報通信機器を従業員が自宅で使用する条件に関連しても保証されなければならない。 ・その他、第89条で「職場でのビデオ監視および録音装置の使用に対するプライバシーの権利」、第90条で「職場での地理的位置情報システムの使用に関するプライバシーの権利」を規定するほか、第93条において「インターネット検索で忘れられる権利」を、第94条において「ソーシャル・ネットワーク・サービスおよびそれに類似するサービスにおいて忘れられる権利」を規定している。	・2021年12月2日成立の国王令により2022年2月1日以降、連邦政府に雇用されている労働者はつながらない権利を有することになった。 ・仕事に関するさまざまな規定を定める 2022年10月3日の法律（Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail）により、20人以上の従業員を雇用する全ての企業は、2023年1月1日までに、労働協約または就業規則において「つながらない権利」に関するルールを規定する必要がある（その後、施行期限が4月1日に延期）。

第1章 フランス

はじめに

本稿はフランスの労働時間規制のなかでも就労時間外の私生活時間の確保を目的とする規制について調査した結果である。第1節ではフランスにおける労働時間規制の概要について述べ、第2節は本調査の各論である勤務間インターバル規制の詳細について述べる。第3節では、「つながらない権利」の必要性が指摘されるようになった経緯や背景とともに、2016年に世界に先駆けて法制化されたフランスにおける規制内容と企業で導入された事例を紹介する。

第1節 労働時間制度の概要と関連統計

1. 制度概要

フランスにおける法定の労働時間は、週 35 時間と定められている（労働法典 L.3121-27 条、以下、条文番号は特に断りのない場合は労働法典）。1 日の労働時間の上限は 10 時間である（L.3121-18 条）。この 10 時間は時間外労働を含む時間である。ただし、労働協約で例外を規定している等の場合、12 時間まで就労可能である（L.3121-19 条）。1 週当たりの時間外を含む最長労働時間は 48 時間である（L.3121-20 条）。ただし、労働協約の締結あるいは当局の許可を得れば、週 60 時間まで就労可能である（L.3121-21 条）。任意の連続 12 週間での平均週労働時間の上限が設定されており、44 時間である（L.3121-22 条）。ただし、当局の許可を得れば 1 週当たり 46 時間まで就労可能である（L.3121-23 条）。時間外労働の上限は、年間で 220 時間である（D.3121-24 条）。

その他のフランスにおける労働時間規制の詳細については当機構資料シリーズ No.248 を参照されたい¹。

2. 関連統計

(1) 年間総労働時間

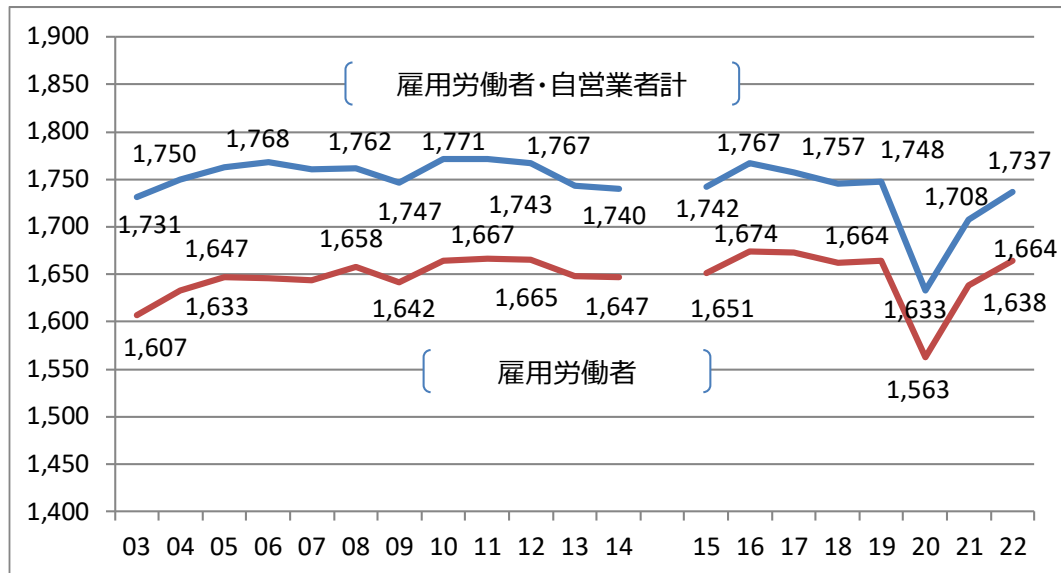
政府統計（労働省調査・研究・統計推進局（DARES））によると、2022 年の年間総労働時間は 1,601 時間、1 週間の労働時間は 37.1 時間だった²。雇用労働者と自営業者で区分すると雇用労働者が年間 1,545 時間（1 週間は 36.2 時間）に対して、自営業者は 1,971 時間（1 週間は 42.7 時間）となっている。ただしこの数値は短時間勤務の労働者を含めた時間数であり、フルタイム労働者に限れば、雇用労働者は年間 1,664 時間（1 週間 38.9 時間）、自営業

¹ 北澤謙（2022）「第3章 フランス」『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—』労働政策研究・研修機構、資料シリーズ No.248、51～64 頁。なお、本稿のウェブサイト最終閲覧は、特に断りのない限り、2024 年 5 月 16 日である。

² DARES(2023) La durée individuelle du travail, 28 septembre 2023, Annuelles Nationales.
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/la-duree-individuelle-du-travail>

者は年間 2,234 時間（1 週間 48.1 時間）、合計では年間 1,737 時間（1 週間 40.1 時間）となる。2022 年までの推移について、年間労働時間に関しては 2003 年から図示したものが図表 1-1 であり、1 週間当たりの労働時間に関しては 1990 年から図示したものが図表 1-2 である³。

図表 1-1 年間労働時間の推移(フルタイム)



出所：DARES(2023) La durée individuelle du travail, 28 SEPTEMBRE 2023.

(2) 時間外労働の時間数

労働省調査・研究・統計推進局（DARES）の発表した統計数値によると、2023 年第 2 四半期の 3 カ月間にフルタイム雇用労働者が 1 人平均 17.3 時間の時間外労働をした。時間外労働をした雇用労働者に限ると 1 人当たり 45.3 時間（月平均で 15.1 時間）である⁴。単純に年間（12 カ月）に換算すると 181.2 時間ということになる。時間外労働をした雇用労働者は全体の 38.1%だった。2006 年以降の推移をみたのが図表 1-3 である。

2022 年の年間の数値を詳しくみると、民間部門（農業を除く）のフルタイムの雇用労働者

³ 統計数値の収集方法が 2002 年と 2003 年の間、2014 年と 2015 年の間で異なるため区切りを入れてある。

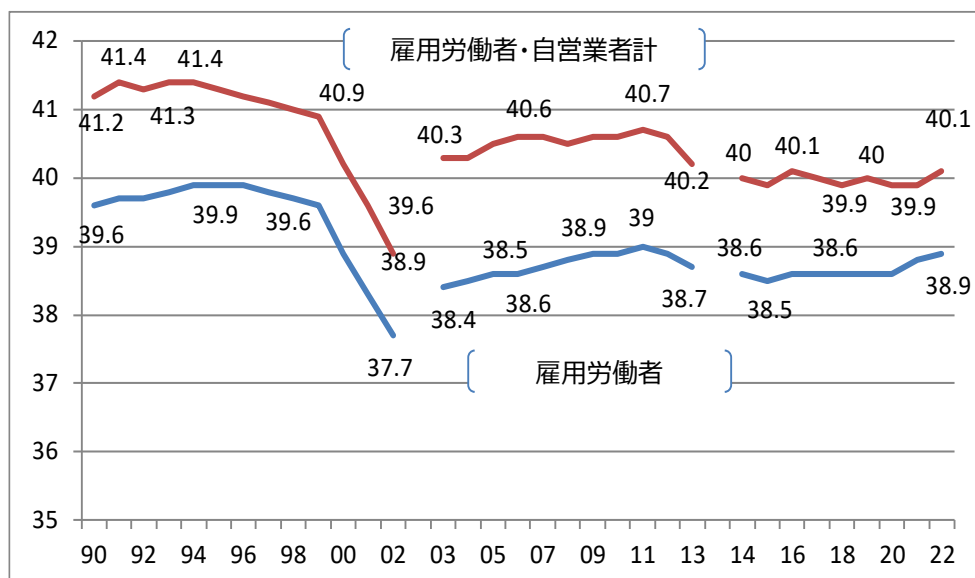
1 週間の労働時間数の 2003 年以降の数値は、四半期ごとに収集された数値であり、通常の 1 週間の期間は、主な仕事の 1 週間当たりの平均時間数に関して質問した回答に基づくものであるが、2002 年以前では、在職期間が長く変動する個人（たとえば、特定のカテゴリーの幹部）などの回答は含まれていない。

2015 年以降の数値は、それ以前の数値とアンケートの質問内容、対象者、対象期間の集計方法においていくつかの変更が加えられた。2014 年以前は、「臨時」雇用の労働者は対象ではなかったが、2015 年以降の数値には「一時的または追加の活動」をしている労働者が対象となっている。また、調査の地理的対象が「フランス本土」から「マヨット島を除くフランス」に拡大された。この他にも訓練期間中の労働者の扱い、回答時間数を 30 分単位とするなど細かい変更が加えられているため、2014 年以前と 2015 年以降の数値の扱いは慎重に考慮する必要があるとされている。なお、2020 年の労働時間数の顕著な減少は、新型コロナウイルス感染拡大による外出禁止期間などが就労に与えた影響が大きいと考えられる。

⁴ DARES, Les heures supplémentaires, 11 octobre 2023 Trimestrielles, Annuelles Nationales.
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-heures-supplementaires>

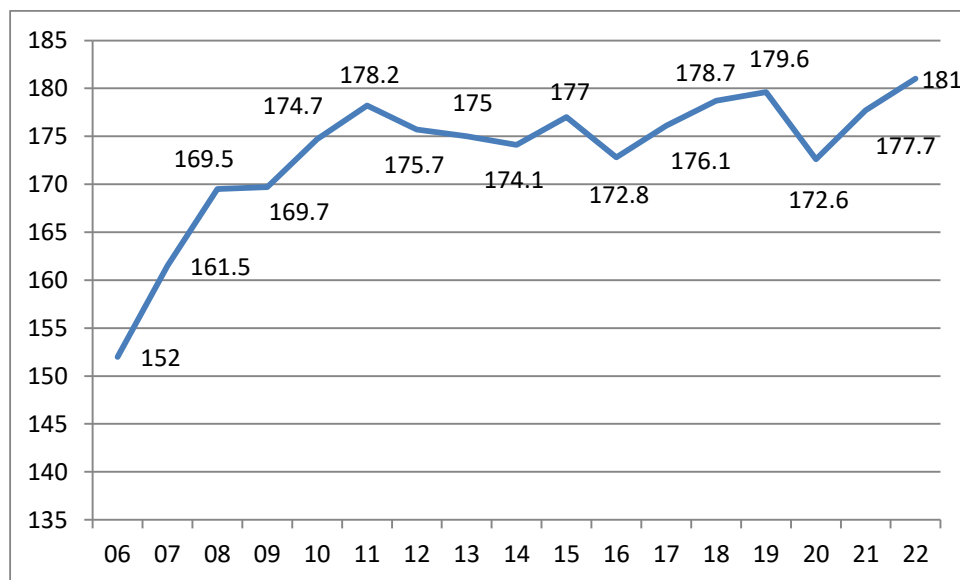
の3人に1人以上が、毎月平均1時間以上の時間外労働をしていた。男女別でみると、男性は雇用労働者の44%が残業をしており、年平均の残業時間数は190時間だったのに対し、女性は27%が残業をしており、年平均160時間だった。

図表 1-2 1週間の労働時間の推移(フルタイム)



出所: DARES(2023) La durée individuelle du travail, 28 SEPTEMBRE 2023

図表 1-3 年間時間外労働時間の推移(フルタイム)



出所: DARES(2023) Les heures supplémentaires, 11 OCTOBRE 2023.

少々古いデータであるが、時間外労働についてより詳しい性別、年齢別等の数値を紹介すると、2016 年の年平均超過勤務時間は 114 時間で、単純計算で 1 週間に換算すると 2.19 時間である。民間部門のフルタイム就労の雇用労働者（農業を除く）の 2 人に 1 人が残業を経験したことになる。年間総労働時間は 1541 時間であり、週 35.7 時間である⁵。

男女別では、男性の方が残業をしている（従業員の 57% で年平均 126 時間であるのに対し、女性は従業員の 39% で年平均 84 時間）。年齢別では、29 歳未満の従業員の半数以上が少なくとも 1 週間に 1 時間の有給残業をしたのに対し、60 歳以上の従業員は 37% だった。一方、有給残業をしている人の平均労働時間は、どの年齢でも同様に、年 105 時間から 115 時間の間であった。職種別では、肉体労働者の 70% 近くが少なくとも 1 週間に 1 時間の有給残業をしており、平均すると年 133 時間だった。従業員規模別にみると、有給残業をしている従業員の割合と平均時間数は、企業規模が大きくなるほど減少する傾向が見られる。業種別では、建設業、宿泊業、飲食業、運輸倉庫業が、有給残業をする従業員の割合が最も高く、平均有給残業時間数も最も多かった。

第2節 勤務間インターバル制度

1. 制度概要

(1) 1 日当たりの休息時間数

フランスでは勤務間の休息時間（インターバル（時間））を 11 時間とすることが法律で義務化されている（L.3131-1 条）⁶。すなわち、勤務終了後、次の就労までに少なくとも 11 時間の休息をとる必要がある⁷。なお、フランスにおいて勤務間の休息時間が導入されたのは 1998 年 6 月 13 日の法律（労働時間短縮の指針と奨励に関する法律）（Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail）（第 1 次オブリー法第 6 条）（旧労働法典 L220-1 条）においてである⁸。この改正は 1993 年 11 月 23 日の労働時間の調整に関する EC 指令（1993 Working Time Directive (93/104/EC)）⁹第 3

⁵ Les heures supplémentaires rémunérées, 23 septembre 2019 Annuelles Nationales（ウェブサイト最終閲覧日：2023 年 6 月 19 日）。

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-heures-supplementaires-remunerees>

⁶ フランス政府公共サービスサイト（Repos quotidien du salarié, Vérifié le 20 septembre 2023 - Direction de l'information légale et administrative (Première ministre)）参照。

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F990>

⁷ 本稿では野田進（2022）520 頁に倣い、1 勤務中の中で労働を中断して認める非勤務の時間を休憩（pause）とし、1 日や 1 週における労働時間の終了から次の日・週の労働時間の開始までの非勤務の時間のことを休息（repos）という。

⁸ 川口美貴（2000）116 頁によると 11 時間の規制は新設導入であるとされている。また、適用対象は自動車運転労働者および船舶・航空機の乗組員を除く全ての労働者であるとされているが、現行の条文にはこの適用除外に関する文言は規定されていない。「鉄道輸送の組織と規制および輸送に関するさまざまな規定の制定に関する 2009 年 12 月 8 日の法律第 2009-1503 号」（Loi n° 2009-1503 du 8 décembre 2009 relative à l'organisation et à la régulation des transports ferroviaires et portant diverses dispositions relatives aux transports）によって廃止されたようである。

⁹ Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time.

条が定める規定を国内法化するための法改正である。よって、フランス労働法典が規定する勤務間インターバルが 11 時間と規定されているのは、EU 指令が定める時間による¹⁰。

(2) 罰則

1 日当たり最低休息時間の規定による義務づけに違反があった場合、罰則が科され、第 4 級の違警罪 (R.3135-1 条) となる。最大 750 ユーロの罰金が、違反の対象となった従業員の数と同数の金額が科される (刑法典 131-13 条 4 号)。また、再犯の場合は 3,000 ユーロ加算される可能性がある。

(3) 1 週間当たり日数

1 週間に 1 回少なくとも連続 35 時間のインターバル時間を設けなければならない (L.3132-2 条)。また、週 6 日を超えて就労させることはできない (L.3132-1 条)。さらに、原則として日曜日を休日とする必要がある (L.3132-3 条)。

(4) 罰則

1 週間当たりの勤務間インターバル時間の規定に違反した場合、第 5 級の違警罪に科される (R.3135-2 条)。最大 1,500 ユーロの罰金が、違反の対象となった従業員の数と同数の金額が科される (刑法典 131-13 条 5 号)。また、再犯の場合は 3,000 ユーロ加算される場合がある。

2. 適用除外

企業の上級幹部 (cadres dirigeants) は、労働法典上の労働時間規制の適用を受けないものとされる (L.3111-2 条)¹¹。労働法典において労働時間について定めた条文のタイトル 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。勤務間インターバルを規定する L.3131-1 条についても適用除外となっている。経営幹部職員 (cadres dirigeants) とは、幹部職員 (cadres) 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が該

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31993L0104>

¹⁰ 野田進 (1988) 182 頁によると、1987 年までは旧労働法典 L213-4 条で女性の夜間労働に関する規制があり、夜間の 11 時間は就労してはいけないと規定されていた。1987 年法によって廃止されている。また、野田 (1988) 184 頁によると、旧労働法典 L213-9 条には 18 歳未満の年少者は夜間 12 時間就労してはならないと規定されていた。女性の夜間就労禁止については、アンリ・カピタンほか (1932) 499~500 頁によると 1911 年 12 月 25 日法によって規定され、その中で女性の夜間休息は最低連続 11 時間を必要とすることを定めている。

¹¹ 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, Jean-Emmanuel Ray (2023), p.183 (日本語訳については水町勇一郎 (2005) を参照した)。

当する。

幹部職員（上級管理職あるいはカードル）は 3 つの類型に区分されており、既述の企業の上級幹部（cadres dirigeants）のほかに、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）がある。自律的な幹部職員うち、年間労働日数制（forfait jours）の適用対象となるカードル層は、1 日当たりの勤務間インターバル制度の適用から除外される¹²。年間労働日数制は、1 年間に就労する日数を予め定める制度であり、労働時間を時間単位で測るのではなく労働日数で測る¹³。

その他、適用除外となるのは、家内労働者、商業代理人、住み込み不動産管理人、家事使用人、個人サービスである。労働法典に特別規定に規定されており、労働法典上の労働時間規制の適用対象外である¹⁴。

また、坑内労働者、農業労働者、海上労働（海洋漁業、商船等）に従事する労働者、公立の病院・医療施設等で働く労働者、国有企業（ガス、電気、国鉄等）で働く労働者、それぞれ鉱山法典、農村及び海事漁業法典、海上法典等の特別の法規定があり、労働法典上の労働時間規制の適用対象外である¹⁵。

さらに、緊急の業務を遅滞なく遂行しなければならない場合には、適用除外となる。例えば、救助活動、差し迫った事故の防止、設備、施設、建物で発生した事故の修復などの場合にインターバル規定の適用除外となる（D.3131-1 条）。ただし、この場合、雇用主は労働監督官に通知する義務がある。

インターバル時間を規定よりも長く取る必要がある場合もある。18 歳未満の場合、より長い時間が設定されており、16 歳～18 歳は 12 時間、16 歳未満の場合は 14 時間を下回することはできない（L.3164-1 条）。

3. 特例措置

(1) 時間を短縮できる場合

以下に該当する場合、インターバル時間を 9 時間に短縮できる。

特定の活動に従事する場合であり、例えば、職住間の距離の接近が重要な業務、保管・管理業務、サービス・生産の継続が重要な業務、運送サービス業務、連続交代制の業務である

¹² 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 1 janvier 2024 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)) 参照。
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19261>

¹³ 細川良（2019）では、「裁量労働」としている。年間の総労働日数およびそれに対応する報酬を定める制度であり、年単位の固定出勤日数制度ということになるため、フランスにおける実務上の位置づけは日本における裁量労働と類似する部分が多い。厳密には日本における「裁量労働」制度とは異なるが、日本において「裁量労働」という用語が当てられることがあるとしている。

¹⁴ 家内労働者（travailleurs à domicile）は、L.7422-9 条及び L.7422-10 条、商業代理人（voyageurs, représentants et placiers）は、L.7311-1 条から L.7313-18 条、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）は、L.7211-1 条から L.7234-1 条）で定められている。

¹⁵ 水町勇一郎（2005）、133 頁参照。

(D.3131-4 条)。また、業務が増加した場合にも、労働協約等で条件を規定することにより時間を短縮できる (D.3131-5 条、D.3131-6 条)。

(2) 特例措置の条件を規定する方法

インターバル時間を短縮する特例措置は、労使合意に基づく労働協約、企業内委員会の承認、労働監督官への通知などによって可能となる。

インターバル時間の短縮規定を盛り込んだ労働協約・労使合意の事例として、製鉄業の国レベルの労使合意の 9 条において、条件付きで、毎日の休養・休息(インターバル)を 9 時間まで減らすことを認めている¹⁶。また、ホテル・カフェ・レストラン業では、労働協約の 21 条において、条件付きでインターバル 10 時間に減らすことも認めている¹⁷。

(3) 規定の時間数を遵守できなかった場合の代替措置等

1 日の 11 時間の休息時間が確保できなかった場合の措置は、代替休暇を付与しなければならないこととされている。

4. 勤務間インターバル時間の確保に関する調査結果

少々古い統計数値であるが、勤務間のインターバル時間 11 時間を確保できている労働者の割合を示す数値が欧州生活・労働条件改善財団(Eurofound)から発表されている。第 6 回欧州労働条件調査 (EWCS : Sixth European Working Conditions Survey: 2015) によると、2015 年にフランス人の 25%が 11 時間を下回っていたと回答している¹⁸。

5. 労働時間規制導入の効果と影響に関する分析

勤務間インターバル規制がフランスに導入されたのは 1998 年であるが、ほぼ同じ時期に

¹⁶ Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005747497/?idConteneur=KALICONT000005635537&origin=list

¹⁷ Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997, Article 21, 4. Temps de repos entre 2 jours de travail.

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000005826281

¹⁸ Sixth European Working Conditions Survey: 2015, “working time.”

<https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/european-working-conditions-survey>

Eurofound による欧州労働条件調査 (EWCS) は、国、職業、部門、年齢層を超えて、欧州諸国の労働状況を広範囲に把握することを目的として行われている。その調査結果は、今日の欧州諸国が直面している課題に対処するための政策主体の行動を浮き彫りにしている。

European Working Conditions Surveys (EWCS), Survey objectives, Focus of survey, Scope of survey.

<https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

2015 年、Eurofound はシリーズ (1991 年から実施) の 6 回目となる調査を実施した。6 回目となるこの調査では、35 カ国の約 44,000 人の労働者を対象にインタビュー調査が行われた。ちなみにこの調査のサンプルは国ごとに 1,000 人から 3,300 人の範囲であり、無作為に抽出された労働者 (従業員および自営業) のサンプルが対面による面接で行われた。

<https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

<https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

35 時間制が導入されているため、勤務間インターバル制度の導入の効果だけを抽出することは困難である。少なくとも図表 1-2 からは、90 年代初頭から週当たりの労働時間数が短くなっていることがわかる。また、その他に労働時間数が短くなることによってメンタルヘルスの患者数の減少、出生率の上昇という良い効果や、逆に企業内外の連絡が滞るような悪影響が想定されるが、関連する文献資料を今回の調査で見つけることはできなかった。

勤務間インターバル制度導入単体の効果分析は入手できなかったもので、ここでは同じ時期に法改正が成立し、2000 年のジョスパン社会党政権時から順次導入されていった週 35 時間労働制の導入の効果や影響に関する分析を紹介する¹⁹。

まず、雇用連帯省（Ministre de l'Emploi et de la Solidarité）（当時）の調査・研究・統計推進局（DARES）が、2000 年 11 月から 2001 年 1 月にかけて行った調査によると、法定労働時間の 35 時間への時間短縮が日常生活の改善につながったとした回答者は 59%だった。逆に、日常生活が悪化したとした者は 13%で、影響がなかったと回答した者は 28%であった²⁰。また、労働条件に関しては、時短によって改善されたと回答したのが 26%に過ぎなく、悪化したと回答したのが 28%であった。残りの 46%は、労働条件に変化がなかったとした。労働時間の短縮が、「業務の多様化」や「同じ仕事に対する時間の短縮」つまり業務量が時短前と変わらないのにもかかわらず労働時間が短縮されたために、「仕事におけるストレスの増加」に繋がり、多様な業務を短時間で集中して行わなければならなくなったことが影響していると考えられる。35 時間労働制の導入で労働条件が悪化したという認識を持たせたこととなった側面があることを否定できない。さらに、雇用労働者の 4 分の 1 が、時短に関する合意で規定されていたより長く就労していたことが明らかとなり、その多くは残業代が支払われない上級管理職だったことがこの調査で判明した。

雇用省(当時)の調査・研究・統計推進局（DARES）が 2005 年 5 月に発表したレポートでは、雇用労働者の 3 分の 1 が労働時間短縮は労働の強化に繋がったと回答している²¹。また、その他、具体的な悪影響として、「制約やストレスの増加」（19%）、「仕事の配分が困難になった」（18%）、「報酬の減少」（16%）などが挙げられている。その一方で、再び 39 時間労働制の導入を望む者は、全体の 10 分の 1 に過ぎなかった。

調査会社 Ipsos が 2004 年に実施した調査結果によると、35 時間労働制を導入したいわけ

¹⁹ 日本の長時間労働と出生率の関係を分析する先行研究は、坂爪聡子・川口章（2007）、坂爪聡子（2008）、増田幹人（2012）等あるが、フランスにおいて出生率との関係分析に関する文献は、今回の調査では見つけることはできなかった。

²⁰ DARES (2001) Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vies : Qu'en pensent les salariés un an après ?, Premières Synthèses, mai 2001 - n° 21.1.
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Les_effets_de_la_RTT_sur_les_modes_de_vie_.pdf
Le Sénat, 35 heures : comment en est-on arrivé là ?, Rapport d'information n° 414 (2000-2001), déposé le 26 juin 2001, Chapitre deux, les effets des 35 heures sur l'emploi: la grande inconnue.
<https://www.senat.fr/rap/r00-414/r00-4146.html>

²¹ P. Charpentier, H. Huyghues Despointes, M. Lallement, F. Lefresne, J. Loos-Baroin, N. Turpin-Hyard (2005) RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II, DARES Documents d'études, n° 100, 14 mai 2005, p.3 et p. 48.
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/DE100.pdf>

るオブリー法に対する評価として、「法改正が雇用労働者にとって良いことだ」と回答したのが 59%であったのに対して、38%は改悪であると回答した²²。法改正は労使が協約で定める労働条件にも影響を与えるため、協約の恩恵を被ることができる労働者の 70%は 35 時間制導入を高評価しているが、協約の恩恵を受けない労働者からも半数超 (55%)に支持される結果となった。労働条件については半数以上が高評価したが、フランスの経済成長に対する効果について、35 時間労働制の導入が良い効果があると評価したのは 35%に過ぎず、59%は悪影響を及ぼすと回答した。ただ、この調査で 35 時間労働制に関する法律の廃止を求める声は、15%に過ぎなかった。

また、2014 年 12 月に国民議会社会党議員により作成され、国会に提出された報告書では、35 時間労働制の導入によって、35 万人の雇用が創出され、失業率の削減に貢献したという効果を挙げた上で、特に、女性のパートタイム契約が減少し、男女平等が促進される効果が確認されたと指摘している²³。その結果、父親の自由時間が増加したことにより、男性の家事への時間の増加も見られたとしている。効果は限定的ではあるが、家族内での男女間の家事負担のバランスを実質的に再調整することが可能になったほか、家族の責任分担がより良い形になる効果が見られたとしている。ただ、国民議会の別の社会党議員は、週 35 時間制の導入によって、特に従業員が 20 人未満の小規模企業の一部で、業務の激化に直面しているほか、公立病院のスタッフの間において業務負荷が増したなど一定の悪影響が確認されているとしている。

第3節 つながらない権利

1. 就業時間外に業務をする(つながっている)現状

第 1 節、第 2 節で述べたように、労働法典は、週休、1 日の休息時間や休暇の期間を定めている。休息時間は、労働者が連続的な労働から解放される時間であり、その間は労務提供義務の拘束から脱することができるのが原則である²⁴。情報通信機器が普及し就労現場で活用されて必要不可欠になったため、労働時間外に業務を強いられ、仕事と私生活の境界が曖昧になっている現状が、各種の調査で明らかになっている。本来的には義務のない労務提供を強いられている、あるいは労働者が自ら強いている現状がある。

2022 年夏には、仕事 (travail) とヴァカンス (vacances) を組み合わせた「トラカンス

²² Les 35 heures, un acquis social, Ipsos, 7 juillet 2004.

<https://www.ipsos.com/fr-fr/les-35-heures-un-acquis-social>

²³ Les 35 heures efficaces contre le chômage, affirme un rapport, Le Point, Publié le 9 décembre 2014.

https://www.lepoint.fr/economie/les-35-heures-efficaces-contre-le-chomage-affirme-un-rapport-09-12-2014-1888335_28.php

²⁴ 休憩時間とは、雇用されている者が使用者の指揮に服しない時間と定義されている (C030・Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30))。ちなみに、日本の労働基準法第 34 条 3 項において、使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならないと規定している。中窪裕也・野田進 (2017) 『労働法の世界 (第 12 版)』有斐閣、249 頁参照。

(tracances)」という造語がトレンド入りを果たした²⁵。カナダ発の造語であるが、求人情報や口コミを提供しているサイトの Glassdoor が 2022 年 7 月に 1,000 人を対象にした調査では、ヴァカンス中に仕事をするために「つながっている」と 36%が回答し、そのうち 20%は「休暇中に雇用主が仕事の要請を送信してくるため」ためと回答し、35%は「仕事関連の情報を見逃すのが怖いため自分の意思で『つながっている』」と回答している。同じ Glassdoor の別の調査では、仕事と休暇の境界が曖昧になることは、従業員の精神的健康に重くのしかかっているようで、過去 12 カ月間で、会社での悪い経験を説明するために「燃え尽き症候群」という用語を使用する頻度が 159%増加したという結果が出ている。

調査会社の SurveyMonkey が 2022 年 7 月に 1,500 人を対象に実施した調査によると、回答したフランス人の 65%が仕事で使うために情報機器をヴァカンスに持参し、36%が仕事用のパソコンを持参していることがわかった²⁶。また、ヴァカンス中に 1 度はメールを確認すると回答したのが 70%であり、30%が少なくとも 1 日に 1 度は仕事のメールを確認すると回答した。しかも、18%は個人のスマートフォンで電子メール等の業務用アプリケーションを起動したままにしている。その理由として、44%は仕事上の主導権を確保し続けたいため、休暇中に同僚へ業務を委託するのを望んでいないことを挙げている。また、70%はヴァカンス中も常に、緊急時には対応できる状態にしていると回答しており、28%は電子メールや SMS (テキスト・メッセージ) よりも電話での連絡の方を利用していると回答している。電話は個々人の時間に強制的に介入する連絡手段であるが、より迅速で効率的な対応ができるために電子メールよりも電話を優先して活用するとしている。

調査会社 IFOP が 2016 年に行ったカードル層を対象とする調査によると、経営幹部の 77%は、週末や休暇中に電子メールやテキスト・メッセージ、電話などの職務上のコミュニケーションを利用している。そのうち、31%が、休暇中や週末に仕事上のコミュニケーションを「頻繁に」チェックすると回答している。逆に、休暇や週末に業務上のコミュニケーションを全くしないと回答したのはわずか 23%だった²⁷。休日や週末に専門家によるコミュニケーションを相談する主な理由は、休日や週末に経営幹部が仕事に関することをするのは、主に不在中に問題がないか確認するためである(80%)。また、安心感を与えるためである(53%)。つまり、休日明けに山積する仕事に圧倒されないように休日中にメールをチェック、業務が支障なく進められるようにするためであり、自分自身が不在中に他の者に対応を依頼するのは困難であると分析することができる。

調査会社 IFOP の 2017 年の調査では、経営幹部の 78%が、週末や休暇中に、電子メール、

²⁵ Les "tracances": quand la frontière entre télétravail et vacances s'efface, Thomas Leroy, bfmtv, Le 3 août 2022.

²⁶ Ségolène Kahn (2022) Droit à la déconnexion : les Français sont restés joignables durant tout l'été, Reed Expositions France, 5 septembre 2022, Savez-vous (vraiment) déconnecter en vacances ?, Capital, Par Isabelle Renaud, Publié le 12 octobre 2022.

²⁷ Les cadres et l'hyper connexion, Sondage 13 juin 2016.
<https://www.ifop.com/publication/les-cadres-et-lhyper-connexion/>

テキスト・メッセージ、電話などの職務上の連絡を取っている（前年調査から 1 ポイント上昇）。頻繁にチェックすると回答したのは 37%になり 6 ポイント上昇増加した²⁸。この「つながっている」傾向は、「つながらない権利」が労働法で規定されたことで改善する余地はあるが、大幅に軽減される兆候はみられない。実際には、経営幹部の過半数(52%)が、会社は「つながらない権利」を適用することにコミットしていないと回答している。従業員数が 50 人未満の企業では、この割合は 63%に上昇する。逆に、自分の会社は「つながらない権利」の適用に取り組んでいると信頼していると回答した 48%のうち、会社が既に具体的な措置を講じているのは 21%に過ぎず、27%は自分の会社が表向きには「つながらない権利」の適用に取り組んでいるとしても、実際にはまだ具体的な施策に取り組んではいないと回答している。

つながっている理由として挙げられるのは、雇用主が従業員に強制しているからという理由だけではない実情があるため、雇用主に社内管理を徹底させるだけでは解決されないと言える。ある企業経営者は、従業員は、上司からのメールや電話に返事をしない権利があるが、従業員は企業生活の中に埋没しているという²⁹。すなわち、自ら好んで就労しているとの見解を明らかにしている。起業家である自分自身も、私の私生活は、私の仕事の時間によって生活リズムが出来上がっており、30 分ごとのメールのチェックは不可避であると吐露している。ただ、同時に企業の経営者としては、従業員に休ませる責務を負っており、遅い時間帯にメールを送るのを避けたり、休みの間に連絡を入れるのを避けるように、社内で徹底するように心がけていると述べている。

また、他の企業経営者は、フランスにおいて最も優秀な上級管理職は、私生活を最大限で消し去る者であり、自分の時間をすべて勤め先に投入して、仕事に没頭しなければならないものであり、すなわち、より一層「つながっている状態」を保つことによって実現し得ることだとしている³⁰。企業の管理職の全員にそれが義務づけられているとは言わないが、一般的に多くの従業員がそういう働き方をしていると述べている。

政府はウェブサイト等で、労働時間外に仕事と「つながらない権利」を確保するよう、企業に促している³¹。従業員は就業時間外に電子メールに返信する必要がないことを周知徹底するとともに、管理職を対象として常時、職場と接続していることのリスクに関する研修の実施例を紹介している。

また、ヴァカンスが近づく時期には、各種メディアで「つながらない」ためのアドバイス

²⁸ Les cadres et l'hyper connexion—vague 2, Sondage 1 août 2017.

<https://www.ifop.com/publication/les-cadres-et-lhyper-connexion-vague-2/>

²⁹ Droit à la déconnexion : une mesure difficilement applicable, Liberation. par Claire Commissaire, publié le 22 août 2017.

³⁰ 前掲注 29 参照。

³¹ 労働省ウェブサイト (Droit à la déconnexion, Le droit à la déconnexion fait son entrée dans le code du travail, publié le 31 mai 2017 mise à jour 10 mai 2017) 参照。

<https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/droit-a-la-deconnexion>

が多く見られるようになる。例えば、経済紙 *Les Echos*（2023 年 7 月 4 日）では、十分に長い時間 ヴァカンスを満喫すべきで、同僚への引継ぎも含めてきちんと準備しておくこと、自動応答メッセージや自動返信メールで、休暇中であることを知らせると同時に、緊急時の連絡先として同僚を指定しておくこと、仕事で使っているスマートフォンをヴァカンスには持参しない、あるいはポップアップメッセージを解除しておくこと、ヴァカンス中に新たな生活リズムを身につけることなどを推奨している³²。

このようにフランスでは、ヴァカンス中に仕事のことが頭から離れず、実際に電子メール等で会社と「つながった状態」になっている労働者が決して少ないわけではなく、メディア等で大きく取り扱われている現状がある。また、上記のある経営者の証言や IFOP の調査結果からもわかるように、雇用主に強制されて「つながっている」というよりも、部下が自分の意思で「つながっている」側面もあることを踏まえて対処する必要があることがわかる。

2. 制度概要

以上のように ICT 技術の進展と電子メール等の普及により労働時間外に業務を強いられる現状を解決する手段として「つながらない権利」³³の重要性が高まっている。

フランスでは労働・社会的対話の現代化および職業キャリアの安全化に関する 2016 年 8 月 8 日法律（Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels）の第 55 条により、労働法典 L. 2242-8 条 7 号が改正され、労働法典に「つながらない権利」が明記され、法的に認められる労働権の一つとなった。2017 年 1 月 1 日に施行された（2023 年 11 月現在では労働法典 L.2242-17 条 7 号に規定されている）。

(1)「つながらない権利」の経緯と背景

日本において「つながらない権利」が論じられる場合、ICT の発展によって場所や時間を問わず業務に関するやり取りが可能となった技術的な基盤があり、曖昧になった労働時間を労働法上でどのように位置付けるかという議論がベースとなっている。確かに、フランス労働省がウェブサイト上で「つながらない権利」に関する説明をする内容には 2015 年 9 月発行のデジタル化が労働に与える影響に関する報告書が挙げられており、そこでは ICT の発展が「つながらない権利」の法制化の後押しとなったことがあるように見受けられる³⁴。だが、フ

³² 5 réflexes pour enfin déconnecter du travail pendant vos vacances, *Les Echos*, article écrit par Céline Riboulot, 4 juillet 2023.

³³ 野田進ほか（2017）では、「Droit à la déconnexion」を「アクセス遮断権」と日本語に訳しているが、日本では「つながらない権利」と訳されて紹介されることが一般的であるため、本稿では「つながらない権利」という日本語訳を用いる。

³⁴ Bruno METTLING (2015) Transformation numérique et vie au travail, à l'attention de Mme Myriam El Khomri, septembre 2015.
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_mettling_transformation_numerique_vie_au_travail.pdf

ランスにおける「つながらない権利」の概念は必ずしも近年の ICT の発展に端緒があるわけではない³⁵。Laëtitia Morel (2017) および細川良 (2019) によると、「つながらない権利」が理論化されたのは Jean-Emmanuel Ray 教授による 2002 年の論文によるところが大きい。Ray (2002) は労働者のプライバシー保護や裁量労働で就労する上級管理職の過重労働の問題のほか、オンコール労働における休憩時間と就労時間の区別の問題等を論じているのであって、その当時は ICT の普及が「つながらない権利」と密接に関わっていたわけではない。ただ、J.-E. Ray (2015)、J.-E. Ray (2016) (1)、J.-E. Ray (2016) (2) と辿っていくと、ICT 技術の進展や電子メール・SNS の普及と「つながらない権利」は切っても切れない関係だとわかる。

労働省はつながらない権利の法制化の趣旨について次のように指摘している。今や仕事の世界では欠かせないデジタル技術の活用により、働き方は進化している。多くの分野で職場はもはや存在しなくなり、従業員は勤務時間外でも益々「つながっている」ようになり、仕事と私生活の境界は希薄になり、労働時間はもはや連続的ではなくなっている。このような現状の元にある雇用労働者の健康確保のために保護することを目的として法律に「つながらない権利」を盛り込んだとしている³⁶。

また、2020 年の外出禁止期間中に公開された質疑応答の中で、労働省は「従業員の休息の権利と労働時間に関するすべての規則は、リモートで働く従業員にも引き続き適用される」と明記している。従業員が勤務可能な時間帯は、雇用主によって正確に決定されなければならない。労働時間と休憩時間の区別は明確であり、従業員が仕事を中断する権利を保証する必要がある」としている³⁷。

(2) 制度内容

労働法典 L2242-17 条³⁸には、男女間の職業上の平等、生活の質、労働条件に関する年次交渉義務の事項として、1 号で「従業員の私生活と職業生活とのつながり」を挙げた上で、7 号において「雇用労働者がつながらない権利を十分に行使できるような取り決めに明記し、休憩時間や休暇、私生活や家庭生活の尊重を確保する観点から、会社がデジタル・ツールの使用を規制する仕組みを導入する」ことを交渉テーマに挙げることを求めている。

労使合意 (accord collectif) に至らない場合には、雇用主は社会経済委員会 (CSE (comité social et économique))³⁹に諮った上で憲章を作成することになる。この憲章には、つながらない権利を行行使するための手順や方法を定めるとともに、雇用労働者や監督・管理スタッ

³⁵ 細川良 (2019) 47 頁。

³⁶ 前掲注 31 参照。

³⁷ 労働省ウェブサイト (Télétravail & déconfinement, Questions Réponses) 参照。
<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-telettravail-deconfinement.pdf>

³⁸ 制定当初は L.2242-8 条を改正。2021 年 8 月 2 日の法律番号 2021-1018 によって変更 (Modifié par Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 4)。

³⁹ 従業員の代表と使用者との協議等を行う機関である。

フを対象とするデジタル・ツールの合理的使用に関する研修や啓発・意識向上活動の実施についても規定する必要がある」と規定している。「つながらない権利」を行使する方法は、実際の企業の現場に即して、労使交渉によって決定することとされた。

従業員数 50 人以上の企業では、男女の平等や職場環境の質などに関して、義務づけられている少なくとも年 1 回の労使交渉（*négociation annuelle obligatoire*）の際に、「つながらない権利」の行使方法を協議しなくてはならなかった⁴⁰。労使の合意に至らなかった場合は、雇用主が「つながらない権利」の行使方法を決定しなければならない。雇用主は、従業員 11 人以上の企業で組織内に設置が義務づけられている社会経済委員会で意見聴取をした後に、「つながらない権利」の行使方法を定めた憲章（*charte*）を制定することになる。従業員数 50 人未満の中小企業では、交渉義務がないため雇用主の積極性に頼らざるを得ない⁴¹。つまり、実効性のある「つながらない権利」の行使方法を策定するかどうかは、雇用主にかかっている。いずれにせよ、企業規模に関わらず、最終的には「つながらない権利」に関する取り決めを策定する義務はない。50 人以上の企業において交渉義務はあるものの「つながらない権利」に関する取り組みが具体的に何ら行われていなくとも、罰則に関する規定がないため、労使合意に至らない場合は、雇用主のみの署名による非常に曖昧な、しかも実効性を持たない憲章となる場合もあり得る⁴²。

つながらない権利を行使する方法を各企業における労使交渉によって定義させる規定は、法律によって画一的に条件を規定するのが困難なためでもある⁴³。というのは、企業経営がグローバル化して、時差がある地域とのやりとりが頻繁に行われる業界や職種があるため、それぞれの企業における従業員の働き方を踏まえて、つながらない権利の確保や行使の仕方を決定せざるを得ない。

3. 労使協定の締結状況と労使合意の事例内容

(1) 協約締結状況

実際に労使交渉において「つながらない権利」の実現のための取り組みがどの程度なされているのか。政府が発行する年次労使交渉に関する報告書によると、2022 年に行われた労使による労働条件に関する交渉の中で、デジタル化の進展に伴う事項と「つながらない権利」に関する労働条件に関する事項が盛り込まれた労働協約についてみる。従業員の 3 分の 2 によって承認された労働条件に関する協定のうち 66.2%が「つながらない権利」に関する

⁴⁰ Les négociations obligatoires dans l'entreprise : thème, périodicité et déroulement, publié le 2 octobre 2017 mise à jour 24 juillet 2023.

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-negociations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et>

⁴¹ Entreprise : La déconnexion, un droit reconnu mais encore très théorique, Julie Polizzi pour 20 Minutes, Publié le 28 avril 2021.

⁴² Droit à la déconnexion : une mesure difficilement applicable, par Claire Commissaire, publié le 22 août 2017.

⁴³ 野田進ほか（2017）、158 頁参照。

事項を設けていた⁴⁴。この割合は、2019 年には 75.7%、2020 年には 64.9%、2021 年には 62.2%だった⁴⁵。また、すべての労使によって合意された協定のうち「つながらない権利」とデジタル・ツールに対応することを明記した協定の割合は 29.3%だった。この割合は、2019 年には 37.5%、2020 年には 28%、2021 年には 25.5%だった。

(2) 協約に記載すべき事項

以下では、労働協約に記載することが好ましいとされる「つながらない権利」に関する規定（モデルケース）を挙げる⁴⁶。

ア．定義

協約にまず記載すべき事項として、次の用語を明確に定義づけする。例えば、

- 「つながらない権利」について、従業員は勤務時間外に業務用デジタル ツールに接続してはならないことを言う。
- 職務遂行上の「デジタル・ツール」について、リモートからのアクセスを物理的に可能にする機器：コンピューター、タブレット、スマートフォン、有線ネットワークなどのほか、ソフトウェア、無線接続、電子メッセージング、インターネット/エクストラネットなどをデジタル・ツールという。
- 「労働時間」とは、雇用主が従業員に対して指揮命令することができる労働時間であり、従業員の通常の労働時間と時間外労働を含む。ただし、1 日当たりおよび週当たりの休息時間、有給休暇、例外休暇、祝日および休日は含まれない。

イ．社内教育・訓練⁴⁷

つながらない権利に関する認識とつながらないために必要なトレーニングについて、デジタル・ツールの使用に関連するリスクや問題および優れた実践方法を管理者と全従業員に周知することを目的として、トレーニングと意識向上活動を組織的に行う。

⁴⁴ La négociation collective en 2022, Bilan et rapports Édition 2023.
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc-2022_edition-2023-version_accessible.pdf

⁴⁵ La négociation collective en 2018, Bilan et rapports, Édition 2019.
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc_2018.pdf

La négociation collective en 2019, Bilan et rapports, Édition 2020.
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc2019_web.pdf

La négociation collective en 2020, Bilan et rapports, Édition 2021.
https://medias.vie-publique.fr/data_storage_s3/rapport/pdf/280750.pdf

La négociation collective en 2021, Bilan et rapports, Édition 2022.
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bilan_de_la_negociation_collective_en_2021_-_version_integrale_accessible.pdf

⁴⁶ Droit à la déconnexion : modèles d'accord collectif et de charte pour les entreprises et syndicats, Par Frédéric Chhum, Avocat, et Marilou Ollivier, Élève-avocat, 28 janvier 2017.
<https://www.village-justice.com/articles/DROIT-DECONNEXION-Modeles-accord-collectif-charte-pour-les-entreprises,24080.html>

⁴⁷ 労働法典に「つながらない権利」を規定する法改正が行われた際、審議過程で参照された報告書にも、個人レベルでの教育の重要性が強調されている（前掲注 34 の 21 頁参照）。

雇用主は、特に次のことを約束する。デジタル・ツールを合理的かつバランスよく使用できるように各従業員をトレーニングする。各従業員が個別のサポートを利用できるようにする。ワークステーションのデジタル進化に関する質問に特に責任を負う社内の連絡先を指定する。これらのシステムは従業員の要求やニーズに合わせて定期的に更新され、雇用主とソーシャルパートナーの間で毎年協議する必要がある。

ウ．業務上の電子メッセージングの使用に関連する情報過多への対策

情報過多を避けるために、すべての従業員は次のことを行うことが推奨される。

- 他の利用可能なコミュニケーション・ツールと比較して、業務上の電子メッセージングを使用することが妥当なのかどうか自問自答するように心がける。
- 電子メール受信者の関連性が適切かを見直す。
- 「CC」または「BCC」機能は慎重に使用するようにする。
- 電子メールに添付するファイルが本当に必要なファイルかどうか再確認する。
- 容量が大きすぎるファイルの送信は避けるように心がける。
- 受信者が電子メールの内容をすぐに識別できるように、特定の件名を指定するように心がける。

エ．業務上のデジタル・リソースの使用に関連するストレスに関する対策

業務上使用するデジタル・ツールに伴うストレスを回避するために、すべての従業員が次のことを行うことが推奨される。

- 電子メール/SMS を送信、職場の電話で同僚に電話する場合、その時間帯が適切かどうか、勤務時間内かどうか確認の上、連絡をとるように心がける。
- 必要がない場合は、即時応答を要求しないようにする。
- 電子メールで「不在時の管理者」を設定し、緊急時に連絡する人の連絡先の詳細を示すようにする。
- 勤務時間外に電子メールを作成する場合は、送信を延期するように心がける。

オ．実際の勤務時間外に接続を切断する権利

休憩、休暇、雇用契約の一時停止の期間は、会社のすべての利害関係者によって尊重されなければならない。

(ア) 極力、連絡を取らないようにすべきケース

マネージャーは、雇用契約で定義されている勤務時間外、または企業や施設内で適用される組織のスケジュールで定義されている勤務時間外に部下に連絡することはできない。

原則として、管理職は午後 8 時から午前 8 時まで、または週末は部下と連絡を取ることはできない。

特に仕事上の電子メッセージの使用に関しては、従業員が勤務時間外（休憩または休暇期間を含む）に自分宛ての電子メールを読んだり、返信したりすることを決して要求されない旨、協約において規定されている。

（イ） やむを得ず連絡をとることが許されるケース

管理職は、明らかに緊急性がある場合を除き、雇用契約に規定されている勤務時間外、または企業・施設内で適用される組織的な時間割に従って部下と連絡を取ることを可能な限り控えるようにする。如何なる場合でも、業務時間外に業務上の電子メールや電話を使用することは、問題の深刻さ、緊急性および重要性によって判断される必要がある。

カ． 職務遂行上のデジタル・ツールの使用に関する年次レビュー

社内において、仕事上のデジタル・ツールの使用状況を年次レポートにまとめることとする。毎年 1 回各従業員個々人に対して匿名のアンケートを実施してその結果をまとめる。この報告書の内容は、社内の各所で共有されるものとする。

この評価により特定された問題が明らかになった場合、リスクを解消するために、強制的あるいは任意であるかどうかにかかわらず、あらゆる予防措置を講じることを約束する。

（3）協約事例

労働協約が定める規定の特徴として主に次の 7 つの点が挙げられる。

ア． 労働時間と労働時間外の時間帯を明確に定義

イ． 労働時間外に連絡を受信しても返信する必要がある旨の明記、返信しなかったことによる不利益がない旨の明記

ウ． 労働時間外に業務上の情報通信機器が物理的に使用不可となる措置

エ． 過剰な接続を監視するシステムの導入

オ． 労働時間外の連絡が許容される異常事態の定義

カ． 社内での周知、管理者と従業員を対象とする社内教育および訓練、啓発活動の実施

キ． 権利が順守されない場合の不服・苦情申し立ての手続きの策定

実際に協約に規定された「つながらない権利」は以下のような内容になる。

管理職は、就業時間、例えば午前 8 時から午後 7 時 30 分以外＝午後 8 時から午前 8 時の間の時間帯や週末および祝祭日にはメール等の連絡を送らない、業務上の電子機器の使用に関して規定を設け、従業員は勤務時間外に送信された電子メールを読んだり、返信したりする必要はないとしている（BNP パリバの 2020 年 10 月 31 日の協約⁴⁸）。

フォルクスワーゲンでは、午後 6 時 15 分（正式な業務終了時間）から翌朝の午前 7 時まで

⁴⁸ Accord d'entreprise "Accord sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion" chez BNP Paribas Cardif.
<https://www.droits-salaries.com/318246899-gie-bnp-paribas-cardif/31824689900864/T09220022554-accord-sur-les-modalites-d-exercice-du-droit-a-la-deconnexion-droit-a-deconnexion.shtml>

の間、サーバーが自動的にスタンバイになるシステムを導入した⁴⁹。このシステムは、同社の約 1,000 人の従業員が携帯する業務用スマートフォンのみを対象としており、つまり私生活と職業生活の分離を目的としている。

また、自動車会社ダイムラー・ベンツは、2014 年 8 月、従業員 10 万人にメール・オン・ホリデー制度を導入した⁵⁰。これは、休暇期間中に従業員に送信される電子メールに、連絡可能な対応者を送信元に知らせるか、関係者が職場に戻ってきたときにメッセージを再送信するよう促す自動応答が続くようになっている。このシステムが斬新な点は、職場での生活の質を向上させることを最優先し、この電子のシステムには自動削除機能が備えられており、休暇から職場に復帰した日に、休暇中に送信されたメッセージを処理する業務負荷をなくすることができるようになっていることである。

タイヤメーカーのミシュランでは、従業員は勤務時間外に自分宛ての電子メールや電話に対応する義務はないことを規定しており、つながらない権利の確保のリスクとなる状況を検知するシステムを導入した。これは、11 時間の休息時間が 1 回でも遵守されない場合、または勤務時間外に 5 回以上の接続を行った場合、受信・送信の双方の従業員に面談を促す E メールが自動的に送信されるシステムである。面談を行っても問題が解決しない場合は、人事マネージャーに報告がいく仕組みになっている⁵¹。

鉄道車輛製造業アルストムの労使合意では、「つながらない権利」の行使を保証するための規定として、労働時間外に連絡を取ることができる異常とみなされる状況が発生した場合について定義するとともに、従業員が権利の行使を主張しても直属の上司との対話を通じて解決できなかった場合に関する対処方法を規定しており、その上の上司か事業所の人事部に訴える権利を明記している⁵²。また、従業員代表へ訴えることも可能であることも再確認している。

このほか、各従業員は退社時にパソコンを職場に残しておかなくてはならない規定を設け、携帯電話の電源を休憩時間や休日に電源を切ることを義務づけるとする協約もある（ガラス製品製造業のボシェ・グループの労使合意）⁵³。

また、マネジメントの模範性に重きを置き、管理職が率先して「つながらない権利」を行使することを企業の方針として、就業時間及び休息時間や事業所の営業時間、プライベートや昼休みなどの尊重を勧告する協約もある（航空機製造業のエアバスの労使合意）⁵⁴。

⁴⁹ 前掲注 34 の 22 頁参照。

⁵⁰ 前掲注 34 の 22 頁参照。

⁵¹ Paul BURDEL (2017) «Le droit à la déconnexion» Université Jean Moulin Lyon III – Faculté de Droit, p.44.

<https://www.lepetitjuriste.fr/wp-content/uploads/2017/10/M%C3%A9moire-Le-droit-%C3%A0-la-d%C3%A9connexion.pdf>

⁵² Accord triennal du Groupe Alstom Transport du 17 mai 2018 (La négociation collective en 2018, Bilan et rapports, Édition 2019, p. 370).

⁵³ Accord du 21 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail (QVT) au sein du groupe Pochet (La négociation collective en 2018, Bilan et rapports, Édition 2019, p. 340) .

⁵⁴ Accord du Groupe Airbus du 17 octobre 2018 sur la qualité de vie au travail et le droit à la déconnexion et

建設資材製造業のサン・ゴバンの労使合意には、デジタル機器が労働環境に与える影響を測定するために、従業員に対するアンケート調査の実施が盛り込まれた⁵⁵。

金融機関のソシエテ・ジェネラルでは、業務上の電子メールの適切な使用に関するガイドを作成し従業員に周知する取り組みをしている。デジタル機器の使用に関連する啓発活動を実施しており、ガイドでは、通常の勤務時間外にはメッセージを送らないこと、受信者を限定すること、メッセージの明確さと簡潔さに留意すること、連絡事項の内容によっては直接連絡を取る手段を優先することなどを推奨している。これにより、「全員に返信する」ことを回避、多数の電子メールに「緊急」という表示を付ける「強迫的なメール送信者」をなくすことにつながると考えている⁵⁶。

「つながらない権利」を「休憩時間及び休日に、職務上(仕事をするため)デジタル機器に接続しない従業員の権利」及び「休憩時間及び休日に、深刻で例外的な理由なしで従業員に仕事を要請しない雇用主の義務」と定義する協約もある⁵⁷。この労使合意では、従業員は「つながらない権利」の行使の際に困難に直面した場合、その雇用主に警告することがいつでも可能であるとしている。また、就業時間外に、不自然で証明できない接続が頻発したことを観察した場合、つまり緊急性などが確認されないにもかかわらず、就業時間外に頻繁に情報通信機器への接続が確認された場合には、雇用主はその原因を究明し、解決策を実行に移すことも盛り込まれている。

また、通信大手のオレンジでは特徴的な取り組みを行っており、時差の異なる諸国とのやり取りを職務とする国際的なグループを想定して、協定では切断義務を明記していない。従業員がグループ・タイムを設定し、その時間帯の自由な接続を促進することを規定している。また、会議中には議論に集中できるようにするため、勤務時間中の切断についても規定している⁵⁸。

その他、次のような規定を設ける協約が確認できる^{59 60}。

au repos (La négociation collective en 2018, Bilan et rapports, Édition 2019, p. 370) .

⁵⁵ Accord-cadre de Groupe Saint-Gobain du 17 mai 2018 sur la qualité de vie au travail (La négociation collective en 2018, Bilan et rapports, Édition 2019, p. 370) .

⁵⁶ Paul BURDEL (2017), p.43.

⁵⁷ 「つながらない権利」に関する公証人の産業別合意 Accord de la branche notariat du 12 juillet 2018 relatif au droit à la déconnexion (不動産登記などに携わる公証人に適用される労使合意)。

⁵⁸ Paul BURDEL (2017), p.44.

⁵⁹ La négociation collective en 2018, Bilan et rapports, Édition 2019, pp339-342.

⁶⁰ このほか、細川良 (2019) によると、自動車メーカーの Audi France においては、2016 年 7 月 12 日の協定において、労働者に連絡を取ることに付き「固定的な正規の時間として 6 : 00～22 : 00」および「禁断の時間帯として 22 : 00～6 : 00、週末および祝日」を定めている。

野田進ほか (2017) によれば、タイヤメーカーのミシュランでは、平日の 21 : 00～翌朝 7 : 00 および金曜日の 21 : 00～月曜日の 7 : 00 について、裁量労働 (forfait en jour) で働く管理職 (cadre) に対し、モバイルツールによる過剰な接続を監視する取り組みが実践されている (2016 年 3 月 15 日の「裁量労働で働く自律的管理職の労働負担の管理に関する協定」)。また、通信大手のオレンジでは 2010 年に、夕方、週末、休暇の間については職業上のメールに返信する義務がないことを定めた (「私生活と職業生活の均衡についての第一協定」)。さらに Thales グループでは、日々の休憩時間及び週休を挟む休憩時間につき「つながらない権利」を定めた (2014 年の「タレスグループにおける労働生活の質についての協定」)。

- ア. 通常の就業時間外(通常の就業時間ではない時)に、他の従業員に連絡を取らないように推奨する協約（共済組合のアントランの労使合意（Accord portant sur le droit à la déconnexion au sein de la mutuelle Entrain du 25 janvier 2018））。
- イ. 通常の就業時間外に、従業員がデジタル機器を使わず、メール連絡を確認しなかったことなどが非難されることはないことを再確認している協約（航空機製造業ダッソー Dassault の子会社で航空機操縦や整備の訓練を行っているソジテックの労使合意（Accord sur le droit à la déconnexion de la société Sogitec du 28 mars 2018））。
- ウ. 就労時間外にメール等を読む義務はないことを明記した協約（ブルゴーニュ地方コート・ドール県の家族手当公庫 CAF の労使合意（Accord local sur le droit à la déconnexion de la caisse d’allocations familiales de la Côte-d’Or du 22 octobre 2018））。
- エ. 通常の就業時間外や休憩時間に仕事の要請に応えなくとも、懲罰の対象にならないし、昇進や昇給に影響を与えないことを明記した協約（海産物缶詰製造業のポワント・ド・ペンマルクの労使合意（Accord relatif au droit à la déconnexion de la Pointe de Penmarc’h SAS du 14 septembre 2018））。
- オ. 選択的接続権を採用し、従業員は、通常の就業時間外に、「つながっているか」どうかを決めることができることを明記した上で、その選択を、職場の同僚に知らせなくてはならないとしている協約（テレビ・電話配信業の TDF の労使合意（Accord du 23 mai 2018 relatif à la QVT au sein de TDF SAS））。
- カ. 就業時間外に電子メールを利用する場合は、緊急性又は重要性を証明されなくてはならず、メールの中に就業時間外に送信する理由を明記しなくてはならないとする協約（金融業(銀行業)の職業訓練センターの労使合意（Accord du 27 mars 2018 sur le droit à la déconnexion au centre de formation de la profession bancaire））。
- キ. 「つながらない権利」の適用が除外される例外的な例として、突然で予測されていなかった企業のサービス活動を危険に陥れる深刻な事象と定義する協約（自動車部品製造業のコンチネンタル・オートモティブの労使合意（Accord du 17 avril 2018 relatif à l’égalité professionnelle et la QVT chez Continental Automotive））。
- ク. マネージャーに対して、「情報通信技術の利用が過剰とならない」ように勧告し、「従業員が事業所にいる際は、デジタル機器の利用」を極力さけて対面でのやり取りをする様に推奨する協約（社員食堂などを運営する会社グループ UES ELRES の労使合意（Accord sur le droit à la déconnexion conclu au sein de l’unité économique et sociale (UES) ELRES le 23 octobre 2018））。
- ケ. 20 時から翌朝 7 時の間のメールや電話は、即座の返事を必要としないことを明記する協約（フランス南西部の農畜産物協同組合の UES Arterris の労使合意（Accord du 13 juin 2018 sur l’égalité professionnelle et la QVT au sein de l’UES Arterris））。

まとめ

フランスでは、1998年第1次オブリー法により1日11時間の休息が義務づけられており、1週間当たり24時間の休息（日曜休日の原則）が義務づけられている。しかも、2000年には週35時間の法定労働時間が定められて、時間外労働を含む1週間の上限時間が原則として48時間と定められている。ただし、勤務間インターバルの適用除外や特例措置があり、経営幹部職員はほとんどすべての労働時間規制が適用されないほか、サービス・生産の継続が重要な業務、運送サービス業務、保管・管理業務などは業務の性質を踏まえて、労働協約を締結することにより9時間まで時間を短縮することができる。関連統計を参照すると、フルタイム労働者の時間外労働を含む1週間の就労時間は38.9時間（2022年）である。2016年の数値であるが、時間外労働の時間数は1週間に2.19時間であり、このような統計数値を踏まえると、勤務間インターバル11時間は概ね遵守されていると考えられる。

「つながらない権利」については、フランスでは2017年に法制化された（労働法典L.2242-17条の7号）。ただ、法律で「つながらない権利」に関する規則を規定しているわけではなく、労使交渉の協議事項に含めることを規定するものである。労働協約に規定されること、労使で合意に至らなければ「つながらない権利」に関する規定をしたための憲章の策定を促す条文となっている。この規定に違反したとしても罰則はない。「つながらない権利」に関する労使の取り組み状況について、政府による2022年の労使交渉に関するレポートでは、当該年に行われた労使交渉の結果、すべての労使が合意して成立した労働協約のうち「つながらない権利」に関する規定を設けているのは29.3%、3分の2の労働者が賛成した協約に限れば66.2%となっている。

【参考文献】

- アンリ・カピタン、ポール・キューシュ（1932）『労働法提要』星野辰雄、石崎政一郎訳、梓書房。
- 川口美貴（2000）「フランスにおける労働時間法制の展開—労働者の健康・自由時間保障と雇用・労働形態の多様化」『静岡大学法政研究』5巻、1号、81～185頁、2000年8月31日、静岡大学人文学部。
- 中窪裕也・野田進（2017）『労働法の世界（第12版）』有斐閣。
- 野田進（1988）「2章 フランスの労働時間制度」『変容する労働時間制度—主要5カ国の比較研究』山口浩一郎、菅野和夫、渡辺章編、日本労働協会。
- 野田進・浜田翔・阿部理香（2017）「フランス「労働改革法」の成立」『季刊労働法』256号、126～162頁。
- 野田進（2022）『フランス労働法概説』信山社。
- 坂爪聡子・川口章（2007）「育児休業制度が出生率に与える影響」『人口学研究』第40号、1～15頁。

- 坂爪聡子 (2008) 「少子化対策として効果的なのは保育サービスの充実か労働時間の短縮か？」『季刊・社会保障研究』 vol.44 No. 1 Summer、110～120 頁。
- 細川良 (2019) 「ICT が『労働時間』に突き付ける課題—『つながらない権利』は解決の処方箋となるか?」『日本労働研究雑誌』 No.709/August 2019、41～51 頁。
- 増田幹人 (2012) 「マクロ経済モデルによる家族・労働政策が出生率に及ぼす効果の分析」『人口問題研究』 68-1 (2012.3) 14～31 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。
- Bruno METTLING (2015) «Transformation numérique et vie au travail, à l'attention de Mme Myriam El Khomri», septembre 2015.
- Jean-Emmanuel Ray (2002) «Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIème siècle», Droit social, 2002, pp.939-944.
- Jean-Emmanuel Ray (2015) «Actualité des TIC – Tous connectés, tout le temps ? », Droit social, 2015, pp. 516-527.
- Jean-Emmanuel Ray (2016) (1) «Grande accélération et droit à la déconnexion», Droit social, 2016, pp. 912-920.
- Jean-Emmanuel Ray (2016) (2) «Droit à la déconnexion : un nouveau thème de négociation», Liaisons sociales quotidien, 1er décembre 2016.
- 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 sociale.
- Jean-Emmanuel Ray (2021) «Droit du travail, droit vivant 2022: Connaitre, mais surtout comprendre le droit du travail d'aujourd'hui», Liaisons sociale.
- Jean-Emmanuel Ray (2023) «Droit du travail, droit vivant 2023 : Connaître, mais surtout comprendre le droit du travail d'aujourd'hui», Liaisons sociale.
- Laëtitia Morel (2017) «Le droit à la déconnexion en droit français La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique», Labour & Law Issues, vol. 3, no. 2, 2017.
- Paul BURDEL (2017) «Le droit à la déconnexion» Université Jean Moulin Lyon III – Faculté de Droit.

第2章 ドイツ

はじめに

本稿は、ドイツにおける「勤務間インターバル（勤務と勤務の間の最低 11 時間の連続休息）」と「つながらない権利（勤務時間外や休日に仕事上の連絡・対応を拒否する権利）」の運用状況を明らかにすることを目的としている。第 1 節で「勤務間インターバル」に関する労働時間法の関連条文を概観¹し、法改正の動向や統計に基づく働き方の実態を探った後、第 2 節で 11 時間の歴史的経緯や効果、EU 指令との関係、関連統計等を紹介する。その後、第 3 節で「つながらない権利」に関する議論の背景や現状を紹介し、最後に簡単なまとめを述べる。

第1節 労働時間制度の概要

1. 勤務間インターバルに関する労働時間規制

労働時間規制の根拠法である 1994 年労働時間法（ArbZG²）は、EU 労働時間指令³を国内法化したものである。労働時間法 5 条（1）は、1 日の勤務終了後に少なくとも 11 時間の連続した休息時間（Ruhezeit）つまり、「勤務間インターバル」を付与しなければならないと規定している。ただし、例外として、5 条（2）で「病院、看護、介護、飲食、宿泊等の施設、運輸、メディア、農畜産業においては、1 カ月以内に他の日の連続休息時間を 12 時間以上にすれば、連続休息時間を 10 時間まで短縮することができる」と規定している。さらに 5 条（3）では「病院、看護、介護施設においては、呼出待機中の要請による休息時間の短縮は、当該の短縮が休息時間の半分（すなわち 5.5 時間⁴）を超えない場合、他の時間で調整することができる」と規定している。

また、労働時間法 9 条は「11 時間の勤務間インターバル」に加えて、「日曜・法定祝日は原則 0 時～24 時まで労働者を就労させてはならない（24 時間の連続休息時間）」と規定している。ただし、9 条（2）で「複数交代制が常態の場合は、日曜・法定祝日の 24 時間の連続休息時間の開始または終了を、6 時間を限度として前後に移動することができる」としてお

¹ ドイツの労働時間法の規定全般については、労働政策研究・研修機構（2012）『資料シリーズ No.104 労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査（第 2 章 飯田恵子）』、同（2022）『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—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—（第 2 章 飯田恵子）』、法律の和訳については、同（2020）『資料シリーズ No.225 現代ドイツ労働法令集 I—個別労働関係法—（第三編 労働時間法、翻訳：山本陽大）』を参照されたい。

² Arbeitszeitgesetz (ArbZG) (<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>) .

³ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088>) .

⁴ Freie und Hansestadt Hamburg Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz Amt für Arbeitsschutz (2003) Arbeitszeitgesetz und Tarifverträge, Informationen zum rechtlichen Rahmen der Arbeitszeitgestaltung im Krankenhaus. (<https://www.hamburg.de/contentblob/200124/d57d3d87560a0fda111777f3462105e0/data/m55.pdf>) .

り、9条(3)では「運転手の場合は2時間を限度に前倒しできる」としている。さらに、労働時間法10～12条は、「特定業種（行政官庁の機能維持、救急・消防、看護・介護、飲食・宿泊、演奏・演劇・映画上映等のエンターテインメント、スポーツ・レジャー・文化施設等、メディア、展示会、運輸、インフラ・エネルギー供給、農畜産業、警備、データ・ネットワーク維持、パン・ケーキ製造・配達、為替・証券取引等）に対しては、上限労働時間や調整期間を超えないこと、一定期間内（日曜就労の場合は2週間以内、祝日労働の場合は8週間以内）の代替休日の付与」を前提として、限定的に日曜・法定祝日の労働を認めている。

2. 法定最長労働時間

労働時間法3条に基づき、1日当たりの最長労働時間は原則8時間である。ただし、6か月以内の平均で1日8時間を超えない場合のみ、1日10時間まで延長することができる。さらに、労働時間法7条に基づき、労働協約/事業所協定/勤務協定によって、相当部分で手待ち又は待機業務がある場合等の一定要件を満たす場合に限り、1日10時間を超えた延長も可能である。なお、1日の労働時間が6時間超～9時間までの場合、少なくとも合計30分（最短で各15分の時間分割も可）、9時間超の場合、少なくとも合計45分の事前に設定された休憩（Ruhepausen）を取らなければならない。つまり、労働者は休憩無しで連続6時間を超えて働くことはできない（労働時間法4条）。また、1週当たりの最長労働時間は48時間（時間外労働を含む）である。ただし、「6か月（相当部分で手待ち又は待機業務がある場合等の一定要件を満たす場合に限り12か月）」の調整期間内で週平均48時間を超えない場合に限り、労働協約/事業所協定/勤務協定によって一時的に週48時間を超える労働が例外的に認められる（労働時間法7条）。

3. 時間外労働の規制

既述の通り、時間外労働は、労働協約/事業所協定/勤務協定によって、1日の最長労働時間を超えて延長することが可能だが、それが12時間を超える場合は、勤務終了直後から少なくとも11時間の勤務間インターバルを付与しなければならない（労働時間法7条）。

なお、時間外労働をした場合の割増賃金は、労働時間法では規定されておらず、主に労働協約/事業所協定/勤務協定等で規定されていることが多い。また、時間外労働の取り扱いについてドイツでは、労働者が残業時間を貯めておいて、それを有給休暇として後日利用できる「労働時間口座」が普及（約7割）している。労働時間口座は一法律上の制度ではないため、個別の企業や協約によってその取扱いは様々であるが一、「所定労働時間」と「時間外労働を含む実労働時間」の差を計算し、それを労働者個人の「労働時間口座」に預金のように時間残高を記録するもので、1年以内に残高が精算される「短期口座」と、複数年にわたる

「長期口座」の2種類がある（短期口座の方が普及率が高い⁵⁾）。

4. 労働時間規制の適用除外

適用除外は労働時間法 18 条で以下のように規定されている。

- ・事業所組織法（BetrVG）5 条 3 項の管理的職員⁶⁾・医長
- ・公勤務機関における部局長（Leiter）、その代理人、および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預けられた者と生活し、自らの責任で教育、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
- ・18 歳未満の就労に対しては、年少者労働保護法（JArbSchG）を適用する⁷⁾
- ・海上労働法（SeeArbG）3 条にいう商船の乗組員の就労に対しては、海上労働法を適用する

上記のほか、公勤務、航空、内水航行、道路輸送の労働者は、一部が適用除外とされている（19～21a 条）。

5. その他の規制

このほか原料や食料品が傷んだり、労働成果が台無しになったりする恐れがある非常時には、特別に異なる働き方を認めている（労働時間法 14～15 条）。また、非常時の例としては、研究や教育、延期できない準備・後始末に関する労働、人の治療・介護・看護、動物の治療・保護、公勤務、海上建設や人工島その他の施設建設、改築・操業のための特殊活動、防衛上やむを得ない理由がある場合等が挙げられている。

6. 判例による労働時間法改正の動き

第 1 節 3 で説明した「労働時間口座」は、フレックスなど弾力的な労働時間制度の 1 つであるが、フレックスには、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」、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」、コアタイムがない「可変的フレックス」等がある。コアタイムがないフレックスの代表的な働き方として、「信頼労働時間（Vertrauenszeit）」がある。これも特に明確な法律上の定義があるわけではないが、

⁵⁾ 労働政策研究・研修機構（2010）『労働政策研究報告書 No.116 ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜中間報告書＞（Ⅲ 第 1 節 川田知子）』pp.21-22。同書によると、当時の長期口座の普及率は 7%とされる。

⁶⁾ 事業所組織法 5 条 3 項の「管理的職員」とは、労働者を自己の判断で採用し、解雇する権限を有している者、包括的代理権あるいは使用者との関係において重要な業務代理権（Prokura）を有している者、その他、企業の存立と発展にとって重要であり、特別の経験と知識が必要とされる職務を恒常的に行っており、本質的に自由に（指揮命令に服さず）決定を下す立場にある者、とされる。

⁷⁾ 年少者労働保護法 13 条に基づき、勤務間インターバルは少なくとも「12 時間」と規定されており、成人労働者よりも長く設定されている。

使用者が労働者を信頼（Vertrauen）して、労働者の自由裁量に委ねるもので、ほとんどの場合、テレワーク（Telearbeit）で行われる。つまり、使用者は、労働時間（＝職場にいる時間）でなく、業績によってこのような労働者を管理している。「信頼労働時間」で働くのは、労働者の一部で、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「協約外職員⁸（Außertarifliche Angestellte）」や、労働時間法の適用対象外である「管理的職員」が含まれることが多い⁹。

管理的職員を除き、「信頼労働時間」で働く者は、労働時間法の適用対象であるが、従来型の労働時間管理はされていない。この点について、2019年と2022年に2つの重要判決が出され、ドイツでは判決の趣旨に沿って、当該労働者の労働時間の把握と記録に関する労働時間法改正の動きがある。

2019年の欧州司法裁判所判決¹⁰（C-55/18）は、スペインの労働組合（CCOO）が同国のドイツ銀行を相手に、従業員1日の労働時間を把握するシステムの整備を求めた裁判である。スペインの裁判所の付託を受けた欧州司法裁判所は、「EU労働時間指令が定める1日の連続休息時間（3条）、週労働時間上限（5条）、さらに一定期間内における平均週48時間の上限規定（6条）を確実なものとし、労働者の安全と健康のより良い保護を保障するという同指令の目的を果たすため、EU加盟国は使用者に対して、あらゆる労働者によってなされた1日の労働時間を算定することができるシステムの整備を義務付けなければならない」という判決を下した。その上で、同判決は、「労働時間の記録のみが労働時間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安全と健康を保障することができる」として、労働時間の記録の必要性を強調した。

また、その後ドイツ国内で出された2022年の連邦労働裁判所（BAG）判決¹¹は、2019年の判決を踏まえて、労働保護法（ArbSchG）3条¹²に基づく使用者の義務（就労者の安全お

⁸ 「協約外職員」は、連邦労働裁判所（BAG）の判例（BAG 18.9.1973 und 28.5.74, EzA§80 BetrVG 1972 Nr.5 und 7）によると、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。なお、管理的職員でない「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（Schliemann/Meyer, Arbeitszeitrecht, Rdn. 1205）。

⁹ 労働政策研究・研修機構（2008）『資料シリーズ No.41 欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査（第3章 天瀬光二）』p.37、および、同（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）』pp.90-91。

¹⁰ Gerichtshof der Europäischen Union Pressemitteilung Nr. 61/19 Luxemburg, den 14. Mai 2019, Urteil in der Rechtssache C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) / Deutsche Bank (<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061de.pdf>).

¹¹ BAG, Beschluss vom 13.09.2022 - 1 ABR 22/21 (<https://openjur.de/u/2450310.html>).

¹² 労働保護法3条 [使用者の基本的義務]

(1) 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。この場合において、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。

よび健康保護に必要な措置の実施)を EU 労働時間指令に適合するよう解釈した上で、かかる義務の中に「労働者の毎日の労働時間(開始・終了・長さ・時間外労働等)を把握するためのシステムを導入すべき使用者の義務が含まれる」と判断したものである。

現行の労働時間法 16 条¹³ (2)は、1 日当たりの最長労働時間(8 時間)を超える労働者の労働時間について使用者に記録を義務づけているのみで、労働時間管理をしていない「信頼労働時間」の実態と整合性がとれていないことが、2 件の判決を通して改めて浮き彫りになった。

ドイツを含む EU 加盟国は、EU 指令の目的を達成する義務を負うため、指令と矛盾する国内法の規制は効力をもたない。そのため、連邦労働社会省は 2023 年 4 月に労働時間法改正草案(RefE-ArbZG)を発表し、改正に向けた調整を進めている¹⁴。

7. 労働時間や時間外に関する統計

(1) 平均労働時間の推移

2023 年の連邦労働安全衛生研究所(BAuA)報告¹⁵によると、2021 年時点で労働者の週平均労働時間は 38.4 時間であった。回答者の 4 分の 1 は週 10.0~34.9 時間で働くパートタイム労働者で週平均 24.0 時間、4 分の 3 はフルタイム労働者で週平均 43.0 時間(協約/契約上の労働時間を週平均 4.3 時間上回っていた)となっていた。

(2) 使用者は、1 項 1 文に基づく措置の計画及び遂行をするため、職務の種類及び就労者の数を考慮しながら、以下の各号に掲げる事項を行わなければならない。

1. 適切な機関を組織し、必要な用具を準備すること、並びに、
2. すべての職務に関する事業所の指揮構造に組み入れられた措置を必要に応じて顧慮し、就労者がその協力義務を遂行しうる予防措置を実施すること。

(3) 使用者は、この法律に基づく措置についての費用を、就労者に負担させてはならない。

(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—個別的労働関係法—(第六編 労働保護法、翻訳:榊原 嘉明)』より)。

¹³ 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、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(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—個別的労働関係法—(第三編 労働時間法、翻訳:山本陽大)』より)。

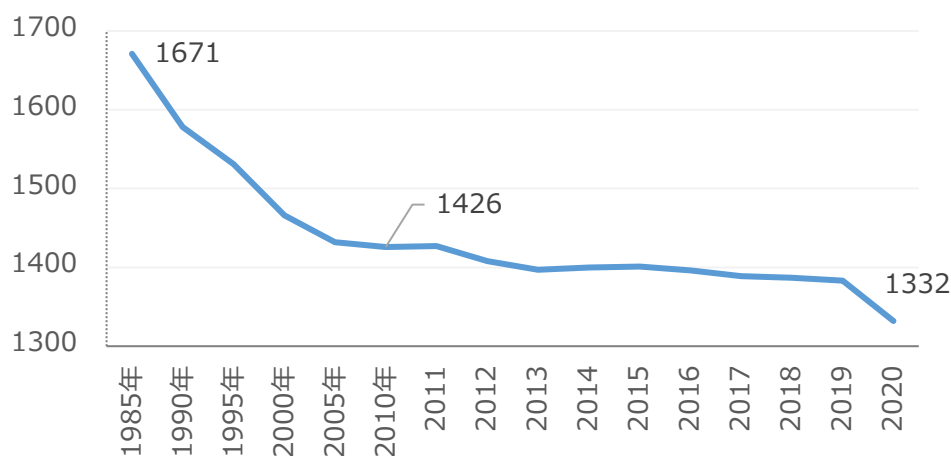
¹⁴ Die Bundesrechtsanwaltskammer (<https://www.brak.de/newsroom/news/arbeitszeiterfassung-bmas-legt-referentenentwurf-fuer-geaendertes-arbeitszeitgesetz-vor/>) , BMAS (<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Arbeitszeitschutz/Fragen-und-Antworten/faq-arbeitszeiterfassung.html>) , Business insider (https://cdn.businessinsider.de/wp-content/uploads/2023/04/BI_Arbeitszeit_Gesetz_Entwurf.pdf)。さらなる詳細は JILPT 海外労働情報フォーカス(2024 年 2 月)「ドイツにおける労働時間改革の現状(Dr. Hartmut Seifert)」(https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2024/02/germany.html)で詳述されている。

¹⁵ 同調査は、2021 年 5 月から 12 月にかけて実施され、雇用労働者計 2 万 192 人が電話インタビューで回答した。Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2023) *Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021* (<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2507-3.html>) 。

1985 年～2020 年までのドイツの 1 人当たり平均年間総実労働時間（就業者）を見ると、約 35 年で 1,671 時間から 1,332 時間と 340 時間ほど減少している（図表 2-1）。1980 年代から 90 年代にかけて、ドイツでは金属産業労組（IG メタル）を中心とした産業別労働組合は、残業廃止や労働時間短縮などを強く訴え、交渉の優先議題に「労働時間」を掲げた。1984 年には、金属産業で 7 週間のストライキとロックアウトの応酬を伴う戦後最も激しい労働争議が展開された。その結果、金属産業では 1985 年 4 月から従来の週 40 時間から週 38.5 時間への協約労働時間の短縮が労使で取り決められ、その後の協約闘争でも段階的な時短合意がなされ、週 37 時間、週 36 時間を経て、最終的に 1995 年 10 月から週 35 時間の協約労働時間が実現した。それに対して使用者側は、残業ではなく労働時間口座や変形労働時間制などを導入して柔軟な働き方を促進することで需給調整を行い、企業競争に生き残ろうと試みてきた¹⁶。1994 年の労働時間改革時には、それまでの時間外労働の割増賃金による補償義務が法律上撤廃され、労働者のワークライフバランスに配慮しつつ企業を取り巻く競争や変化へ適応するために金銭補償になるべく依存しないような制度への変換が図られた¹⁷。

図表 2-1 ドイツの 1 人当たり平均年間総実労働時間(就業者)の推移

(1985 年～2010 年までは 5 年毎、2010 年～2020 年は 1 年毎)



出所: JILPT『データブック国際労働比較 2022』。

金属産業労組は現在、自動車の EV 化による作業工程の簡素化と必要人員の減少、グリーン・スチール（鉄の製造過程で二酸化炭素の排出を極力減らすこと）への変換による生産分野（コークス工場等）の労働力余剰を見込んだ雇用確保等を目的として、待遇はそのままに、新たに週 32 時間制（週 4 日勤務／週休 3 日制）への協約時間短縮を求めており、かつての

¹⁶ DIW Berlin (2006) *Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch* Wochenbericht, Nr. 15-16/2006.

¹⁷ 鶴光太郎 (2010) 「労働時間改革—鳥瞰図としての視点—」『RIETI Discussion Paper Series 10-J-014』経済産業研究所。

時短闘争の再来となるか注目されている¹⁸。

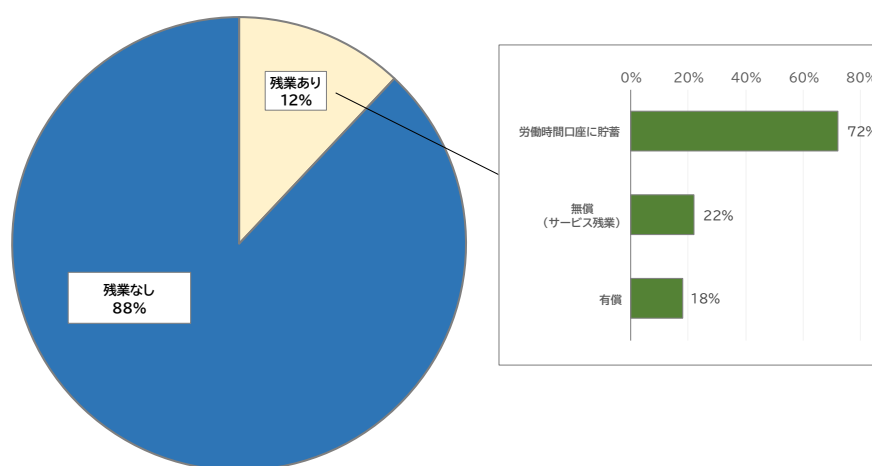
(2) 時間外勤務の状況

2022 年の連邦統計局資料¹⁹によると、労働者 3,780 万人の 12%に相当する 450 万人が、2021 年に残業をしたことがあると回答していた（図表 2-2）。

この分析には、2021 年の労働力調査（LFS）が用いられており、残業については、「基準週に本業（メインの仕事）において雇用契約の合意以上の時間働いた」と回答した従属労働者²⁰を抽出している。合意以上に働いたと回答した者は、さらにこれらの残業時間について、①「労働時間口座に貯蓄」、②「残業代を受け取った（有償）」、③「残業代を受け取らなかった（無償）」のいずれかを複数回答できる。そのため残業の形態は、この 3 つが組み合わさっている可能性もある。

分析によると、2021 年に残業をした労働者（全体の 12%）のうち、「労働時間口座に貯蓄」と回答したのが 72%、「無償（サービス残業）」と回答したのが 22%、「有償」と回答したのが 18%であった。

図 2-2 労働者の残業状況（2021 年）



出所：連邦統計局（Destatis）（2022）。

¹⁸ JILPT ドイツ国別トピック『鉄鋼産業、8.5%の賃上げと週 32 時間(週 4 日)勤務を要求—IG メタル（2023 年 11 月）（https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2023/11/germany_01.html）』、『コロナ禍で金属産業に打撃—IG メタル、週 4 日勤務制の要求へ（2020 年 11 月）。（https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/11/germany_01.html）』。

¹⁹ Destatis, 4,5 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben 2021 Mehrarbeit geleistet , *Pressemitteilung Nr. N 042 vom 6. Juli 2022*. (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/07/PD22_N042_122.html) .

²⁰ 従属労働者とは、雇用契約に基づき、雇用主のために働き、その対価として報酬を受け取っている者であり、ホワイトカラー、ブルーカラー、公務員、技能実習生などが含まれる。

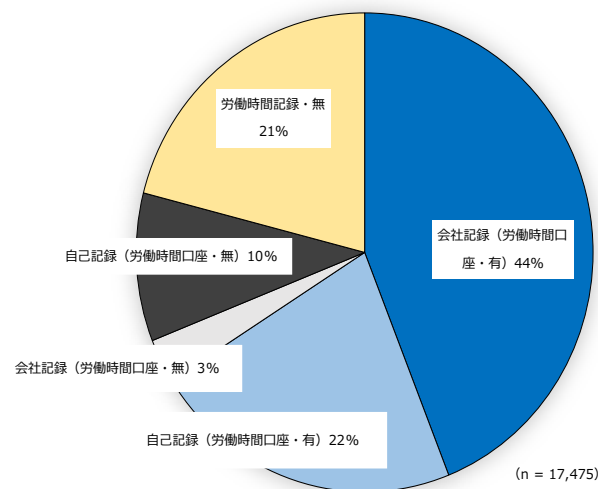
さらに、残業実績があった労働者の性別を見ると、男性が 14%、女性が 10%と、男性の方がやや多かった。産業別では、「金融・保険業」の割合が高く、労働者のほぼ 5 人に 1 人(19%)が残業をしていた。次いで高かったのは、「エネルギー供給産業」で 18%となっていた。逆に残業割合が低かったのは、「芸術・エンターテインメント産業」で 8%、「接客業」で 6%となっていた。このような産業で、2021 年に残業が少なかったのは、コロナ禍による行動制限が主な要因だと連邦統計局は推測している。

このほか残業時間の長さを見ると、残業実績者の 6 割近く (59%) が週に 10 時間未満と回答しており、うち 3 割強 (33%) は週 5 時間未満であった。他方で、週 15 時間以上と回答した割合は、残業実績者の 29%であった。

(3)労働時間記録の主体と労働時間口座の有無

連邦労働安全衛生研究所 (BAuA) の 2023 年報告²¹によると、2021 年に労働時間口座を活用しつつ労働時間記録をしていた労働者の割合は 66%と過半数を占めていた(図表 2-3)。逆に労働時間口座制度が無く、労働時間を記録していたのは全体の 13%のみで、全く労働時間を記録していない割合は 21%であった。

図表 2-3 労働時間の記録主体と労働時間口座の有無



出所: 連邦労働安全衛生研究所 (BAuA) (2023)。

第2節 勤務間インターバル制度

1. 制度概要

既述の通り、ドイツの「勤務間インターバル」は、1 日の勤務時間終了後、少なくとも 11

²¹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2023) *Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021.*
(<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2507-3.html>)

時間の連続した休息を取らなければならないと規定されている（労働時間法 5 条）。以下に詳しく見ていく。

（1）勤務間インターバルの歴史的経緯

勤務間インターバルがなぜ「11 時間」であるかについてドイツの歴史²²を辿ると、19 世紀の産業革命期に、それまでの農村での季節や気象に左右される働き方とは対照的な「時間意識」が生まれた頃から始まる。「時間意識」が確立すると、労働者保護のために「休憩時間」や「休息時間」も規定されるようになり、1895 年から日曜労働が禁止されたことで週 6 日制が一般化した。1896 年と 1900 年の法令（Gewerbeordnung）²³で、1～1.5 時間の昼休憩と少なくとも 10～11 時間の連続した休息時間が規定され、以降は、1 日 10 時間労働（一部では最大 1 日 12 時間労働）が徐々に定着した。当時の様子について、応用労働科学研究所²⁴（ifaa）によると「職場にいる時間が労働や休憩を含めて 12 時間程度、通勤に 1 時間前後かかる」として、労働者の実際の自由時間が 11 時間程度になることから、科学的な根拠なく、自然とこうした連続休息時間が設けられた」と説明されている。また、1 日 8 時間労働（週 6 日勤務で週 48 時間）という現在の労働時間の原型が確立したのは、約 100 年前の第一次世界大戦終了直後、1918 年 11 月 15 日に締結された「シュティンネス＝レギーン協定（Stinnes-Legien Abkommen）」においてとされている。ただし、第二次世界大戦中は、殆どの労働時間関連の規制が停止され、1 日 8 時間労働制が再び稼働するようになったのは戦後（1946 年以降）になる。なお、EU 労働時間指令の成立を受けて 1994 年に施行された現在の労働時間法（ArbZG）の前身である「労働時間令（Arbeitszeitordnung, AZO 1938）」12 条²⁵においても、連続 11 時間の休息時間が規定²⁶されている。

²² Institut für angewandte Arbeitswissenschaft（ifaa）（2019）*Kurzer Geschichtlicher Abriss Der Ruhenzeitregelung.*
（https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Zahlen_Daten_Fakten/Factsheet_Ruhezeitregelung.pdf）, BAuA（2018）*100 Jahre Achtstundentag in Deutschland Historische Meilensteine und aktuelle Zahlen*
（<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/100-Jahre-Achtstundentag.html>）を主な参考とした。

²³ §120e der Gewerbeordnung vom 4. März 1896, §139c der Gewerbeordnung vom 30. Juni 1900.

²⁴ 応用労働科学研究所（ifaa）は、ドイツの金属産業の使用者団体ゲザムトメタル（Gesamtmetall）付属の応用労働科学研究所である。

²⁵ Deutsche-digitale-bibliothek
（<https://www.deutsche-digitale-bibliothek.de/item/TQZ7G2IRKZ3ED3AJX7EMSZTJRQSM5M4A?isThumbnailFiltered=true&query=Arbeitszeitordnung&rows=20&offset=0&viewType=list&hitNumber=2>）.

²⁶ 労働時間令（Arbeitszeitordnung）（1938.4.30 帝国法律官報第 1 部 447 頁）

12 条 [休息時間]

1 日の労働時間が終了した後は、労働者には 11 時間以上の中断しない休息時間が与えられる。特定の業種（飲食、宿泊、交通運輸）では、この休息時間は 10 時間に短縮されうる。緊急に必要なことが証明される場合は、営業監督署はさらに例外を認めうる（フェルディナンド・グリュール著/名須川浩訳（1967）『西ドイツの管理者のための労働法手帳』日本鉄鋼連盟、p.32）。

(2) EU 労働時間指令成立の経緯²⁷

最初に体系的な EU 労働時間指令が成立したのは、30 年前の 1993 年であるが（Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time）、その前段として、労働者の健康と職場の安全のための「勤務間インターバル（24 時間あたり連続 11 時間の最低休息時間）」が初めて提案されたのは、1990 年に EC 委員会（当時）が発表した「労働時間の編成の特定の側面に関する理事会指令案（Proposal for a Council Directive concerning certain aspects of the organization of working time）」の中である。同提案は、24 時間あたり連続 11 時間の最低休息時間と規定すると、逆に 1 日 13 時間労働（24 時間－11 時間＝13 時間）も可能になってしまうため、翌 1991 年に「24 時間あたり連続 12 時間」という修正案が欧州議会によって出される。しかし、この案に対しては、欧州経団連が、勤務間インターバルの設定そのものに反対した上で、「インターバルを最低 12 時間にすると、12 時間シフトの 2 交代制で働く労働現場では、各組の最低限の引継時間がなくなり、現実的な運用が不可能となる」との批判を展開した。こうした批判に配慮したかは不明だが、その後再び、勤務間インターバルは「11 時間」に戻され、その後指令として成立した。なお、久保智英（2015）²⁸によると、EU 労働時間指令の勤務間インターバルの 11 時間という時間設定の根拠について、「インターバル時間の長さで疲労回復の程度を検証した科学的な知見の集積にあるのではなく、既存の法律をベースに導き出した時間設定である」との説明がなされており、科学的根拠があるわけではなく、当時の加盟各国の既存の法律が影響を与えたようである。

(3) EU 労働時間指令とドイツの労働時間法の関係

EU 労働時間指令²⁹は、「職場の経済的要求によって労働者の健康と安全が損なわれないようにすること」を主目的に、週労働時間（時間外労働を含んで上限週 48 時間）や、勤務間インターバル（1 日の休息期間は 24 時間あたり最低連続 11 時間）、年次休暇（少なくとも年 4 週間）など、加盟国がクリアすべき最低基準を規定している。

EU 加盟国は、EU 指令の目的を達成する義務を負うため、加盟国であるドイツは、EU 指令に沿った国内法を整備する必要がある。そこでドイツでは、1993 年の EU 労働時間指令の成立後、1994 年に「労働時間法（ArbZG）」を制定した。

直近では、2019 年の欧州司法裁判所判決や 2022 年の連邦労働裁判所判決によって、労働

²⁷ EUR-Lex (https://eur-lex.europa.eu/procedure/EN/1990_295) および濱口桂一郎(2022)『新・EU の労働法政策』労働政策研究・研修機構 pp.465-555 を主な参考とした。

²⁸ 久保智英 (2015) 「“勤務間インターバル制度”は疲労対策の特効薬となりえるか？」『労働の科学 Vol.70, No.10』労働科学研究所、p.18。

²⁹ EU 労働時間指令は 1993 年の制定後、2000 年、2003 年に改正され、2023 年時点で「Directive 2003/88/EC - Working Time (<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/directive-2003-88-ec>)」である。なお、EU は、雇用社会政策のうち労働条件等の一部については、「労働時間指令」のように、「指令（法規）」という形で最低基準を策定しているが、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 (<https://www.eu.emb-japan.go.jp/files/000459742.pdf>)。

時間法（ArbZG）の不備が明らかになったため（既述）、連邦労働社会省は 2023 年 4 月に労働時間法改正草案（RefE-ArbZG）を発表し、改正に向けた調整を進めている（EU 指令と矛盾する国内法の規制は効力をもたない）。

（4）インターバルの効果

連邦労働安全衛生研究所（BAuA）によると³⁰、休憩時間や連続休息时间（インターバル）の付与は、仕事による身体的・精神的ストレスを回復させるために非常に重要である。複数の先行研究からも、勤務間インターバルの短縮は心身の不調の増加と関連しており、インターバルが短縮された労働者は、他の労働者よりも腰痛、睡眠障害、意欲減退（感情的疲労）などの心身症的不定愁訴を訴える頻度が高く、ワークライフバランスも悪かった。したがって、恒常的な休息时间の短縮は、心身の健康被害や事故のリスクを高めると考えられている³¹。

なお、ワークライフバランスの改善が女性の出生率向上に影響するという経済分析報告書³²が 2003 年に連邦家族省（BMFSFJ）から発行されているが、勤務間インターバルのみがワークライフバランス改善の手段とは位置づけておらず、フレックスや労働時間口座、サバティカル休暇、時短（協約労働時間の短縮）、労働者の裁量の大きさ、テレワーク、ワークシェアリング、メンタリング、研修、カウンセリング、ヘルスチェック等、多種多様な企業レベルの施策が複合的に影響するとの例示がされている。その上で、政労使等すべての利害関係者が、ワークライフバランス改善施策のメリットを認識することが極めて重要だと結論づけている³³。

（5）義務付けの有無・例外・罰則

繰り返しになるが、労働時間法 5 条において、1 日の労働時間終了後、少なくとも「11 時間の最低休息时间（Ruhezeit von mindestens elf Stunden）」を労働者に付与することが使用者に義務付けられている。義務付けの対象範囲は、労働時間法の適用対象者である。例外として、病院、看護、介護、飲食、宿泊等の施設、運輸、メディア、農畜産業の労働者は、

³⁰ BAuA (2023b) *Handbuch Gefährdungsbeurteilung- Teil 2, 9 Psychische Faktoren*. (<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Gefaehrdungsbeurteilung/Handbuch-Gefaehrdungsbeurteilung/Expertenwissen/Psychische-Faktoren/Psychische-Faktoren.html?view=pdfViewExt>).

³¹ Nachreiner, F.; Wirtz, A.; Dittmar, O.; Schomann, C. & Bockelmann, M. (2010) *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation – Annex 1 – Study on health and safety aspects of working time*, Tucker, P. & Folkard, S. (2012) *Working time, health and safety: A research synthesis paper. Conditions of work and employment series No. 31*. Geneva, International Labour Office. (http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_106_engl.pdf) (Zugegriffen am 04.05.2020) .

³² BMFSFJ (2005) *Work Life Balance—Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität, Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte –Zusammenfassung der Ergebnisse*. (<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/95550/eb8fab22f858838abd0b8dad47cbe95d/work-life-balance-data.pdf>) .

³³ BPB (2015) *Wirkt Familienpolitik auf die Geburtenrate?* (<https://www.bpb.de/themen/familie/familienpolitik/211417/wirkt-familienpolitik-auf-die-geburtenrate/>)

1 カ月以内に他の日の連続休息時間を 12 時間以上にすれば、連続休息時間を 10 時間まで短縮することができる。さらに病院、看護、介護施設の労働者は、呼出待機中の要請による休息時間の短縮は半分を超えない範囲で他の時間での調整が例外的に認められている（ただし、必ず別の日に短縮した分の埋め合わせをしなければならない）。

また、労働者の健康や安全が保障されている場合に限り、労働協約/事業所協定/勤務協定により、呼出し待機中の出勤要請を理由とする休息時間の短縮を他の時間で調整することが例外的に認められるが、1 日当たりの労働時間が 12 時間を超える場合は、労働時間の終了直後から少なくとも 11 時間の休息時間を使用者は付与しなければならない（労働時間法 7 条）。

使用者が労働時間法で定める規定に違反した場合、その度合いによって、最大 3 万ユーロの過料が科され得る。さらに、故意に違反をして労働者の健康等を危険にさらした者や、何度も違反行為を繰り返した者は、最大 1 年の自由刑または罰金刑に処せられる可能性がある（労働時間法 22 条、23 条）。

日曜・祝日労働、深夜労働、特定職種に対する労働者の労働時間は、勤務間インターバルでなく、労働時間そのものに細かく制限をかけること等で対応している（労働時間法 8～15 条）。

なお、「勤務間インターバル」の実施を積極的に支援・促進するための特例措置（補助金など）は特に見当たらなかった。

2. 適用除外・代替措置等

(1) 適用除外

勤務間インターバルの適用除外となるのは、既述の通り、管理的職員や医長、公勤務機関における部局長（Leiter）等、人事事項について決定権限を持つ幹部等である。また、公勤務、航空、内水航行、道路輸送の労働者等も、その特殊な勤務形態から、一部適用が除外されている。

(2) インターバル時間を確保できない場合の代替措置等

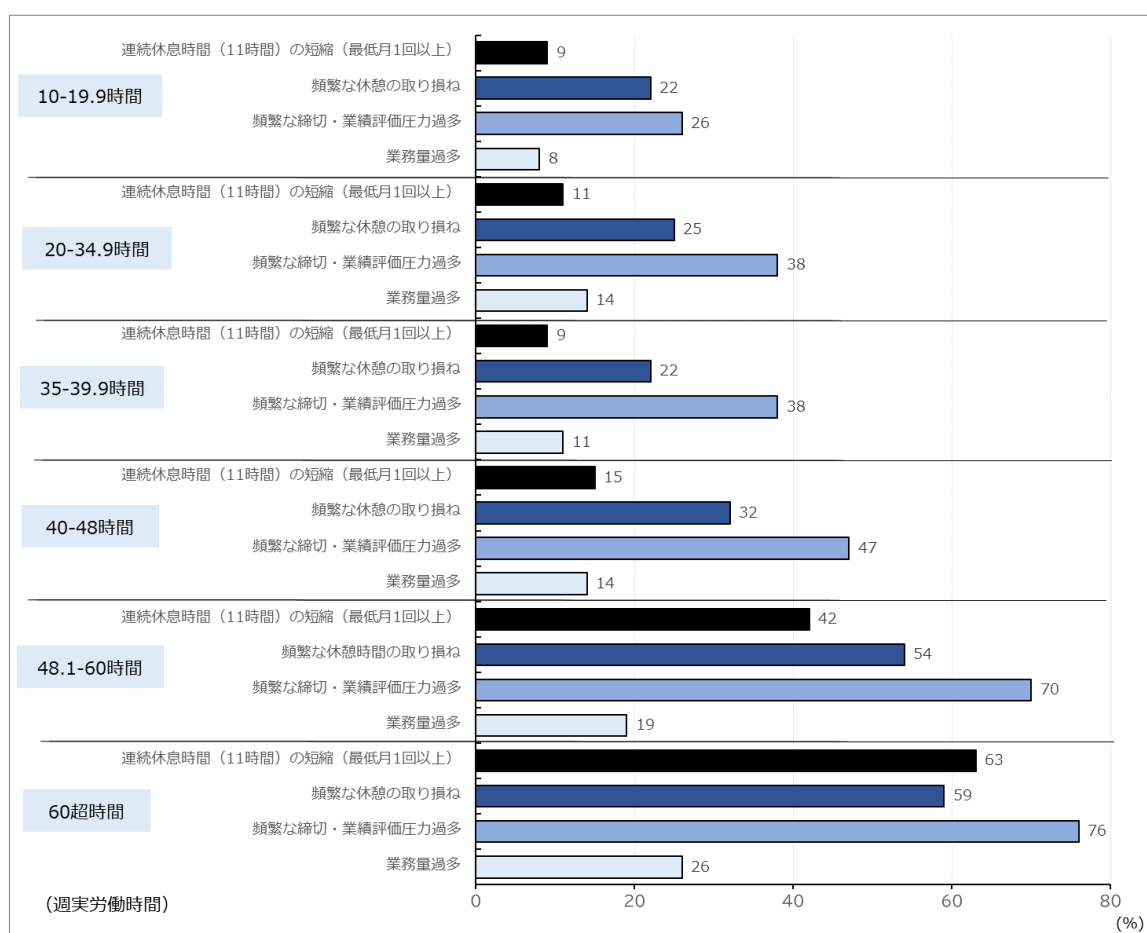
インターバル時間を確保できない場合の代替措置として、労働時間法は「他の時間で調整する」と規定している。これについて、EU 労働時間指令に関する加盟国の法整備や運用状況を調査した 2023 年の欧州委員会報告³⁴によると、ドイツは労働協約等によるインターバル時間の短縮を認めているが、その場合の具体的な代償休息（compensatory rest）を規定していない等、指令で認められている適用除外の範囲を著しく超えているのではないかとの評価がなされている。

³⁴ Report from the Commission to the European Parliament, The council and the European Economic and Social Committee, *Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time {SWD(2023) 40 final}*.
(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0072>) p.7.

3. 「勤務間インターバル」に関する統計

連邦労働安全衛生研究所（BAuA）の 2023 年報告³⁵によると、2021 年時点で、労働者の 21%が、連続休息时间（インターバル）の短縮を行ったことがあり、16%が定期的（少なくとも月 1 回）に短縮していた。なお、この回答者は、連続休息时间を短縮しても良いとされる例外職種（医療従事者等）であるかどうかの区別はしていない。また、連続休息時間が短縮されたことのある労働者は、平均して月 4.9 回だったと回答している。また、労働時間法が原則上限とする週 48 時間を超えて働く労働者の多くは、管理職で全体の 20%に上るが、一般労働者も 8%が週 48 時間を超えて働いていた（2021 年）。

図表 2-4 週実労働時間別に見たインターバル時間の短縮、心理的圧力、休憩時間の喪失割合



出所: BAuA (2023).

図表 2-4 は、週実労働時間別に見た連続休息时间の短縮、休憩時間の喪失、心理的圧力などの割合を示している。長時間働く者の多く（週実労働時間が 48.1～60 時間の 10 人に 7 人、週 60 時間超の 4 人に 3 人）が、頻繁な締め切り（納期）や業績評価に対する圧力を感

³⁵ BAuA (2023a) (<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2507-3.html>)

おり、加えて、休憩時間の取り損ねや連続休息時間の短縮は、週実労働時間が長いほど頻繁に報告されている。

さらに、連続休息時間を短縮した労働者を性別にみると、男性が 17%と女性（15%）よりやや多い。また年齢別にみると、15～29 歳が 18%、30～44 歳が 17%、55～65 歳が 14%と、若年層がやや高くなっている。なお、連続休息時間について、労働者の生活状況—配偶者や子の有無—に関する有意差はなかった。

連続休息時間の短縮割合について、職種別に見ると、医療・保健職が 31%と高く、次いで社会・文化サービス職が 23%、飲食・接客業が 22%、警備職が 21%となっていた。また、産業別では、公共部門が 20%、サービス業が 15%、手工業の熟練工が 14%、工業が 12%と続いていた。なお、企業規模による違いは見られなかった。

第3節 つながらない権利³⁶

1. 法規制と制度化に向けた議論の有無

「つながらない権利」は、ドイツでは法制化されていないが、労働協約の枠内において、企業レベルで一定の規制がされている³⁷。

なお、ドイツ政府は 2021 年に、事業所委員会³⁸（Betriebsrat）に関与する労働者の保護の強化や、AI 導入時やテレワーク設計時の使用者との共同決定権強化等を目的として、「事業所委員会現代化法³⁹（Betriebsrätemodernisierungsgesetz）」を制定し、事業所組織法（BetrVG）を改正した⁴⁰。これにより、「法律や労働協約に定めがない場合は、情報通信を用いて行われるモバイルワークの具体的内容を事業所委員会において共同決定しなければならない（事業所組織法 87 条（1）14）」とされた。以下の条文参考和訳の下線部分がそれに該当する。

³⁶ つながらない権利はドイツ語で Recht auf Unerreichbarkeit, Recht auf Nicht-Erreichbarkeit, Recht auf Abschalten 等と言われる。

³⁷ Effrosyni Bakirtzi (2022) Remote work regulation during and after the pandemic in Greece and Germany: comparative legal frameworks and challenges for the future of work, *Italian Labour Law e-Journal Issue 2, Vol. 15 (2022)* (<https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/15983>) .

³⁸ ドイツでは、「事業所委員会」と「労働組合」という、労働者の利益代表が二元的に存在していることが特徴としてあげられる。「事業所委員会」は、独立して労働者の利益を代表し、基本的に当該事業所に就労する労働者全員によって選出され（労働組合員であることは必須の条件となっていない）、当該事業所における個別具体的な労働条件を決定する際に重要な役割を果たす。なお、「事業所委員会」は「従業員代表委員会」と訳されることもある。

³⁹ 正式名称は、「デジタル化された雇用社会における事業所委員会の選挙および活動の促進に関する法律（Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt）」。

⁴⁰ BMAS

(<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/betriebsraetemodernisierungsgesetz.html>) .

< 条文参考和訳⁴¹⁾>

事業所組織法 (BetrVG) 87 条 共同決定権

- (1) 法律又は労働協約に定めがない場合、事業所委員会は以下の事項を共同決定しなければならない：
1. 事業所の秩序及び事業所における労働者の行動に関する問題；
 2. 休憩を含む日々の労働時間の開始及び終了並びに労働時間の各週日への配分；
 3. 事業所の通常の労働時間の一時的な短縮又は延長；
 4. 賃金支払いの時期、場所及び方法；
 5. 一般的な休暇原則及び休暇計画の作成、並びに使用者と関係当事者たる労働者との間で合意が成立していない場合には、個々の労働者に関する休暇の時期の設定；
 6. 労働者の行動及び成績を監督するために選定された技術的設備の導入及び運用；
 7. 法律上の定め及び労働災害防止規程中の労働災害及び職業病の防止並びに健康保護に関する規定；
 8. 適用範囲が事業所、企業又はコンツェルンに限定されている福利厚生制度 (Sozialeinrichtungen) の方式、具体的内容及び運営；
 9. 労働関係が存在することを踏まえて労働者に賃貸される住居の割当て及び解約並びに一般的な利用条件の設定；
 10. 事業所の賃金の内容の問題、特に賃金支払の原則の確立、新しい賃金支払方法の導入及び運用並びにその変更；
 11. 出来高賃率、業績報奨金率 (Prämiensätze)、及び業績に関連するこれらと同様の賃金 (賃金項目 (Geldfaktor) を含む) の決定；
 12. 事業所の提案制度に関する原則；
 13. 集団作業の実施に関する原則；この規定における集団作業とは、事業所における作業工程 (Arbeitsablauf) のなかで、労働者の集団が自分たちに割り当てられた任務のすべてを基本的に自分たちの責任で処理する場合をいう。
 14. 情報通信技術を用いて行われるモバイルワーク (mobiler Arbeit) の具体的な内容
- (2) 1 項の事項に関して合意が成立しない場合、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の裁定は使用者と事業所委員会の合意に代わるものとなる。

2. つながらない権利に関する議論とその背景

ドイツでは 2011 年頃から、大企業を中心に労働協約によって、「つながらない権利」を規定する動きが見られ、さらに 2012 年から 2014 年にかけて、金属産業労組 (IG メタル) などの労働組合が「職場のストレス」という広範な問題に対処するための規制を求めてキャンペーンを行うようになった。この背景には、ストレスに起因する欠勤の大幅な増加があり、労組の要求は、それまで過小評価されていた「心理的リスク要因」を見直した 2013 年の労働保護法 (ArbSchG) の改正に影響を及ぼした⁴²⁾。

その後、「つながらない権利」は 2014 年に、デジタル化が職場に与える影響と対応策を検討する「仕事の未来 (Arbeit 4.0)」という、より幅広いプロジェクト議論の中で再び提起された。2014 年当時に労働社会相だったアンドレア・ナーレス大臣は、労働保護法 18 条に基づいて「反ストレス令 (Anti-Stress-Verordnung⁴³⁾)」の導入を政策目標に掲げた⁴⁴⁾。その前

⁴¹⁾ 参考和訳は、山本陽大 (編著)、井川志郎、植村新、榊原嘉明 (著) (2022) 『現代ドイツ労働法令集』労働政策研究・研修機構より。

⁴²⁾ Eurofound (2020) *Right to disconnect in the 27 EU Member States*, WPEF20019 (<https://cooperante.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/2020/08/wpef20019.pdf>) , Haufe (<https://www.haufe.de/arbeitschutz/gesundheitsumwelt/burnoutvorsorge-psychisches-ausbrennen-verhindern-94-572750.html>) .

⁴³⁾ Bundesregierung (<https://www.bundesregierung.de/breg-de/bundesregierung/eine-anti-stress-verordnung-ist-mein-ziel-634380>) .

⁴⁴⁾ 労働保護法 (ArbSchG) 18 条 命令の授権

段階として、連邦労働安全衛生研究所（BAuA）に、職場におけるメンタルヘルスの状況とそれを対象とする法令の実施可能性を調査と報告書の作成を依頼し、結果が 2017 年に公表された⁴⁵。ナーレス大臣は当初、BAuA の調査結果を待ち、「反ストレス令」を導入する考えを示していたが、最終的に法令は導入されなかった。その理由について、Eurofound の 2020 年報告⁴⁶では、2015～2016 年にかけて大量の移民・難民がドイツへ流入し、喫緊の政策課題への対処を優先した結果、「つながらない権利」は後回しになり、立ち消えた、と説明している。2018 年に、左派党（Die Linke）の関連質問に対する連邦政府の回答には、「労組等が求める反ストレス令は不要で、既存の法令で対応が可能であり、むしろ個々の労働者の希望に応じた業務の最適化を図ることの方が重要である」との見解が示された⁴⁷。

なお、使用者団体は「つながらない権利」の法制化に一貫して反対しており、労使の団体交渉を通じて企業レベルで規定するのが最善であると主張している。他方、労働組合（DGB）は「反ストレス令」の必要性を一貫して訴えており、2020 年の時点では、労働安全衛生当局の監督機能を効果的に果たすために十分な要員確保の必要性についても触れている⁴⁸。

3. 個別企業の取り組み

フォルクスワーゲン（VW）社は、事業所委員会（Betriebsrat）の労働者代表と経営陣との間で「つながらない権利」に関する協定が交渉された最初の企業の 1 つである⁴⁹。常時接続（勤務時間外の仕事関連の連絡）は、従業員のストレスの原因となり、労働時間の延長につながる可能性もあるとして、2011 年に、勤務時間外におけるスマートフォン等の機器使用に関する労使協定を締結した。以来、協定によって、平日午後 6 時から午前 7 時までと、週末は、少なくとも 12 万人の従業員に対して電子メールがスマートフォンに転送されることはない（一般従業員はスマートフォンの電話機能を利用することはできるが、電子メール、

(1) 連邦政府は、どのような措置を使用者およびその他の責任者が実施しなければならないのか、また、どのような就労者はこの法律からそれぞれ生じる当該就労者の義務を履行するために行動しなければならないのかについて、連邦参議院の承認を伴う法規命令によって定める権限を授与される。これらの法規命令においては、2 条 2 項に掲げられていない者を保護するために法律の特定規定が適用されることとするを規定することもできる（以上、山本陽大（編著）ほか（2022）『現代ドイツ労働法令集』p.167 より）。

⁴⁵ BAuA (2017) *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung*, (https://www.baua.de/DE/Forschung/Projekt-Psychische-Gesundheit-in-der-Arbeitswelt/functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=434d233f-b9cf-4e09-86d6-e8b9b8c1deec) , (<https://www.baua.de/DE/Forschung/Projekt-Psychische-Gesundheit-in-der-Arbeitswelt/Veranstaltung-Psychische-Gesundheit.html>) .

⁴⁶ Eurofound (2020) *Right to disconnect in the 27 EU Member States*, WPEF20019 (<https://cooperante.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/2020/08/wpef20019.pdf>) .

⁴⁷ sifa-sibe (<https://www.sifa-sibe.de/aktuelles/anti-stress-verordnung-laut-regierung-keine-notwendigkeit/>) , BPTK (<https://bptk.de/neuigkeiten/bundesregierung-gegen-eine-anti-stress-verordnung/>) .

⁴⁸ DGB (<https://www.dgb.de/themen/++co++0ed6199a-041c-11eb-86ba-001a4a160123>) .

⁴⁹ Eurofound Industrial relations *Right to disconnect in the 27 EU Member states* (<https://cooperante.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/2020/08/wpef20019.pdf>) , (<https://www.sueddeutsche.de/digital/geplantes-eu-recht-aufs-abschalten-offline-und-das-ist-auch-gut-s-o-1.5048735>) .

テキストメッセージ、ビデオ通話を受信することはできない。他方、管理職や高度専門職は、常時スマートフォンの使用が可能となっている）。したがって、VW の管理職や高度専門職をのぞく約 8 割の一般従業員には「つながらない権利」が適用されていることになる。なお、この協約の例外として、例えば、ドイツ国外の時差がある状況で、国際的なプロジェクトに関与する従業員に対しては、事業所委員会の事前の合意を条件に、連絡が可能となっている。

VW 社の「つながらない権利」に関する協約について同社が実施した調査によると、協約対象者は高い満足度と低ストレスを感じており、大多数はこの協定を高く評価していた。ただし、ごく少数ながらもっと柔軟で労働時間や接触をコントロールできる方がいいと回答した者もいた。この点について事業所委員会は、個別に「つながらない権利」を要求する方式にすると、仕事に熱心でないと見なされるのではないかと従業員が懸念するのを避けるため、機械的に一斉切断する手法が良いとの見解を示している。

VW 社の協定締結後、同様の協定は、ドイツテレコム、ヘンケル、BMW など他の企業でも締結されている（図表 2-5）。

図表 2-5 ドイツの個別企業の対応

社名	つながらない権利の内容	産業
フォルクスワーゲン	団体交渉に参加する従業員は、平日の午後 6 時～午前 7 時までの間、または週末にサービスマールを受信したり送信したりすることができない。	自動車
ダイムラー	従業員が勤務時間外スイッチをオンにしている間（休暇中も含む）、当該社員あてのメールが自動的に消去されるしくみを導入。メール送信者は社員の休暇終了後にメールを再送するか、緊急の場合は同僚にメールを転送する必要がある。社員は休暇から戻った後、大量にたまったメールを処理せずに済む。	自動車
ドイツテレコム	勤務時間外の電子メールはサーバーから自動応答メッセージによる拒否により、配信を制限。	通信
ヘンケル	終業後や週末、休暇中は仕事上のメールを読んではならない。	消費財
BMW	社員は、「職場以外の場所や勤務時間外で業務をこなすこと」を上司と設定できる。また、勤務時間外（自由時間）のテレワーク（モバイルワーク）は、労働時間として労働時間口座に記録できる。 ※同社は、仕事と私生活の間に境界線は必要だと考えているが、働き方における柔軟性の利点を損なうような厳格な規則は不要だと考えている。	自動車

出所：Eurofound の資料をもとに作成⁵⁰。

⁵⁰ Eurofound(<https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-300936-ea.pdf>), (<https://cooperante.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/2020/08/wpef20019.pdf>) .

このほか、「つながらない権利」と直接関係するわけではないが、欧州経済研究センター（ZEW）の 2023 年報告⁵¹によると、新型コロナ危機を経て、ドイツでは職場への出勤とテレワークを組み合わせた「ハイブリッド勤務」が定着している。特に IT 産業でその傾向が顕著で、週 1 回のテレワークを取り入れている企業は全体の 80%に上る（コロナ前は 48%）。企業全体でも 45%でテレワークが導入されており（コロナ前は 24%）、今後もハイブリッド勤務が定着し続けた場合、企業の運用次第では、テレワーク時に常につながって対応しなければならない「テレプレッシャー（Telepressure）」によって、うつ病、不安、燃え尽き症候群のリスクが高まる可能性があるという警告が EU 議会や研究者から出されている⁵²。

4. 「つながらない権利」に関する統計

連邦労働安全衛生研究所（BAuA）の 2023 年報告⁵³によると、2021 年時点で、22%の労働者が、私生活において仕事上の連絡を受けた場合には対応しなければならないと考えていた（図表 2-6）。また、13%の労働者は、実際に私生活において頻繁に仕事上の連絡が来ていた（これについて BAuA は、2021 年は新型コロナウイルスの拡大により、在宅勤務の普及や急速な変化に対応する必要性から、職場からの接触が特に必要だった可能性を指摘している）。

BAuA によると、スマートフォンのような情報通信技術の進展により、職場外や勤務時間外であっても、常につながることが可能になると、労働者は仕事と私生活の線引きが難しく、私生活でリラックスすることが難しくなる。特に、私生活上で、常に仕事の連絡があり、対応しなければならない状況である場合、身体的不定愁訴や睡眠障害など、心身疾患にも関連する可能性が先行研究ですでに指摘されている⁵⁴。

⁵¹ ZEW 調査は 2023 年 6 月に労働状況に関するアンケート調査を実施し、1,500 社から回答を得た。

(<https://www.zew.de/en/press/latest-press-releases/prevalence-of-working-from-home-in-the-new-normal>)。

⁵² Europäische Parlament

(<https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20210114IPR95618/parlament-recht-auf-nichterreichbarkeit-soll-in-der-eu-grundrecht-werden>) , DUP UNTERNEHMER

(<https://dup-magazin.de/management/new-work/telepressure-die-neue-volkskrankheit/>) .

⁵³ BAuA (2023a) (<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2507-3.html>) .

⁵⁴ Brauner, C., Wöhrmann, A. M. & Michel, A. (2021). *Work availability types and well-being in Germany – a latent class analysis among a nationally representative sample*. *Work & Stress*, 36, 251–273, Strobel, H. (2013). *Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten (iga.Report Nr. 23)*. *Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)*.

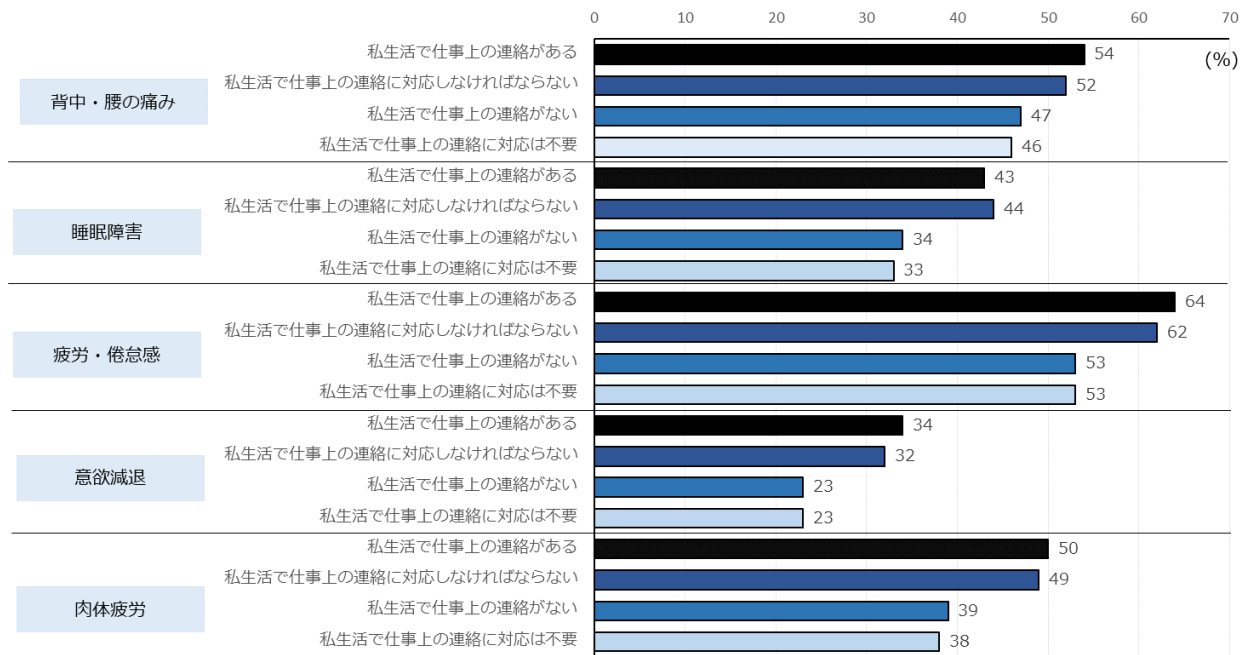
図表 2-6 つながらない権利と私生活における仕事上の対応期待度・連絡頻度について(%)

	私生活で仕事上の連絡に対応しなければならない		私生活で仕事上の連絡がある頻度	
	該当する	該当なし／一部該当	頻繁	時々／減多にない／全くなし
合計	22	78	13	87
労働時間の長さ				
パートタイム	19	81	11	89
フルタイム	23	77	13	87
性別				
男性	22	78	12	88
女性	21	79	14	86
年齢				
15-29 歳	23	77	16	84
30-44 歳	23	77	15	85
45-54 歳	21	79	12	88
55-65 歳	20	80	10	90
教育レベル				
低	32	68	19	81
中	19	81	12	88
高	24	76	14	86
生活状況				
独身	21	79	13	87
配偶者あり、子どもなし	22	78	13	87
配偶者あり、子どもあり	23	77	14	86
産業				
公共分野	24	76	14	86
工業	17	83	8	92
手工業	22	78	13	87
サービス業	22	78	14	86
その他	23	77	13	87
企業規模				
従業員 49 人まで	24	76	16	84
従業員 50-249 人まで	25	75	14	86
従業員 250 人以上	18	82	10	90

注：回答の選択肢は、「強くそう思う」「そう思う」「一部そう思う」「そう思わない」「強くそう思わない」となっており、「強くそう思う」と「そう思う」を合わせて「該当する」としている。

出所：BAuA (2023)。

図表 2-7 私生活で仕事上の連絡・対応期待と労働者の心身の悪化割合



出所: BAuA (2023)。

図表 2-7 は、つながらない権利との関係で、私生活における仕事上の連絡に対応しなければならないかどうか、実際に職場からの連絡の有無と心身の悪化状況を調査した結果である。

これによると、私生活において、仕事上の連絡に対応しなければならないと考える労働者や実際に職場からの連絡がある労働者は、ともに心身が悪化している割合が高かった。

まとめ

以上、ドイツにおける「勤務間インターバル」と「つながらない権利」の現状を見てきた。まとめると、ドイツは、EU 労働時間指令に沿って、国内法（労働時間法）を整備して「勤務間インターバル」を義務化し、労働者の健康や安全を確保している。他方、「つながらない権利」については、法制化されていないものの、企業レベルで協定を締結する等、一定の規制がされている。

また、ドイツの労働時間を俯瞰すると、1 人当たり総労働時間は長年減少傾向にあり、それに伴い、労働時間口座を活用した柔軟な働き方が普及しつつある。現在、労働時間について国内で議論されているのは、労働時間でなく成果で評価される「信頼労働時間」で働く者（多くは高度技能労働者）の労働時間把握の在り方である。発端となる 2019 年、2022 年の裁判所判決を経て、2023 年 4 月に連邦労働社会省が労働時間法改正のための草案を発表したが、閣議決定には至っておらず、未だ議論が続いている。

【参考文献】

久保智英（2015）「“勤務間インターバル制度”は疲労対策の特効薬となりえるか？」『労働の科学 Vol.70, No.10』労働科学研究所。

鶴光太郎（2010）「労働時間改革－鳥瞰図としての視点－」『RIETI Discussion Paper Series 10-J-014』経済産業研究所。

濱口桂一郎（2022）『新・EU の労働法政策』労働政策研究・研修機構。

フェルディナンド・グリュール著/名須川浩訳（1967）『西ドイツの管理者のための労働法手帳』日本鉄鋼連盟。

山本陽大（編著）、井川志郎、植村新、榊原嘉明（著）（2022）『現代ドイツ労働法令集』労働政策研究・研修機構。

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）』。

－（2008）『資料シリーズ No.41 欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査（第3章 天瀬光二）』。

－（2010）『労働政策研究報告書 No.116 ワーク・ライフ・バランス比較法研究 <中間報告書>（Ⅲ 第1節 川田知子）』。

－（2012）『資料シリーズ No.104 労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査（第2章 飯田恵子）』。

－（2020）『資料シリーズ No.225 現代ドイツ労働法令集 I－個別的労働関係法－（第三編 労働時間法、翻訳：山本陽大）（第六編 労働保護法、翻訳：榊原 嘉明）』。

－（2022）『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－アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス－（第2章 飯田恵子）』。

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2017) *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung*.

－ (2018) *100 Jahre Achtstundentag in Deutschland Historische Meilensteine und aktuelle Zahlen*.

－ (2023a) *Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeit-befragung 2021*.

－ (2023b) *Handbuch Gefährdungsbeurteilung - Teil 2, 9 Psychische Faktoren*.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005) *Work Life Balance—Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität, Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte –Zusammenfassung der Ergebnisse*.

DIW Berlin (2006) *Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehr*

arbeit auf dem Vormarsch Wochenbericht, Nr. 15-16/2006.

Eurofound (2020) *Right to disconnect in the 27 EU Member States* , WPEF20019.

Freie und Hansestadt Hamburg Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz Amt für Arbeitsschutz (2003) *Arbeitszeitgesetz und Tarifverträge, Informationen zum rechtlichen Rahmen der Arbeitszeitgestaltung im Krankenhaus.*

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) (2019) *Kurzer Geschichtlicher Abriss Der Ruhezeitregelung.*

ほか各種ウェブサイト。

第3章 イギリス

はじめに

以下では、イギリスにおける勤務間インターバルに関する法制度等の現状について概観する。また併せて、つながらない権利の制度化をめぐる国内の議論や動向の紹介を試みる。

第1節 労働時間制度の概要と関連統計

1. 基本的な労働時間制度

労働時間規制の根拠法である 1998 年労働時間規則¹は、EU 労働時間指令²を国内法化したものであり、条文の多くを指令からそのまま引いている。労働者³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、商船や漁船の船員は規則の適用が除外されるほか、軍隊、警察、民間航空（乗務員）等⁴、あるいは運転手（乗客、貨物輸送）⁵は大半の規定が除外される（第 18 条）。また、職種や業務の性質により、規定内容の一部が適用除外となる（第 20 条、21 条）（次節参照）。規制の概要は以下の通りである。

(1) 労働時間の上限

同規則が定める法定最長労働時間は、時間外労働を含めて 7 日間当たり 48 時間である（年少労働者の場合は 1 日当たり 8 時間、週 40 時間）。任意の 17 週間を算定基準期間とした週当たりの平均実労働時間が、上限を超えないことが求められる（第 4 条）。ただし、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については 26 週間まで（第 21 条）（次節 2②参照）、さらに、労働協約や労働者との協定により 52 週間まで（第 23 条）、算定基準期間を延長することが可能である。

なお、成人労働者については、使用者が事前に書面により本人の同意を得ている場合（オプトアウト）、この上限の適用が除外される。時間外労働については、賃率を含め直接の規定

¹ The Working Time Regulations 1998
<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833>

² Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>

³ 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したまたは遂行することを約する他の契約のいずれかに入った、またはそれらいずれかの契約の下で働く（「雇用」が終了した場合には、働いていた）個人」（1996 年雇用権法第 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。）

⁴ 労働時間の上限、夜間労働時間やこれに関する健康評価等、勤務形態、休憩・休息、年次休暇及びその間の賃金に関する主な規定の適用を除外。

⁵ 労働時間の上限、夜間労働時間、勤務形態、休憩・休息に関する主な規定の適用を除外。

は設けられていない。また法律上は、時間外労働について賃金の支払いを受ける権利は保障されていない⁶。

(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（rest break）を与えなければならない（第12条）。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。

また、24時間当たり連続11時間以上の休息（rest period）（第10条）⁷、7日当たり連続24時間以上の休息を与えなければならない（第11条）（14日間で連続48時間の休息を与えることも可能）。なお、規則上、休息は「労働時間ではなく、また規則が権利を付与する休憩や休暇以外の時間」とされる。一方、年少労働者には、24時間当たりの休息は連続12時間以上、7日当たりの休息は連続48時間以上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、要件が緩和される（連続でなくとも良い、また7日当たりの休息については36時間以上であれば良い）。

(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）⁸。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）⁹。休暇は、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¹⁰。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

⁶ それでも、多くの企業では時間外労働に対して割増を伴う給与を支払っているとみられる（Incomes Data Services (2015) “Seven-day working practices and payments”, Incomes Data Research ‘Shift and overtime premiums in 2023’ (9 May 2023) (<https://www.incomesdataresearch.co.uk/resources/insights/shift-and-overtime-premiums-in-2023>)などを参照)。

⁷ この結果、1日当たりの労働時間は最長で13時間（24時間－11時間）となり、これは労働者がオプトアウトによって上限規制の適用を除外される場合にも変わらない。

⁸ 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。

⁹ 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週間を参照、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>)

¹⁰ 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、翌年に持ち越しで取得可能とする改正が2020年3月に行われた（第13条(10)、(11)）。

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¹¹。算定基準期間は任意の 17 週、または労働者と使用者の間に合意された期間（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¹²（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）。

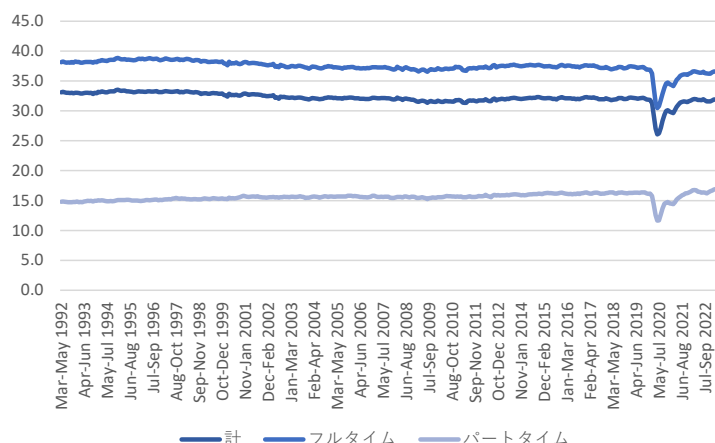
2. 労働時間の動向

労働時間は、長期にわたって緩やかな減少傾向にあり、これは主にフルタイム就業者の労働時間の減少による（図表 3-1）。週当たりの平均実労働時間は、全体では 1992 年 5-7 月の 33.1 時間から、直近の 2023 年 5-7 月には 31.6 時間に、またフルタイム労働者では同時期、38.1 時間から 36.4 時間に減少している。この間、パートタイム労働者については 14.8 時間から 16.4 時間に増加している。

¹¹ 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。

¹² 該当する業務は、労働協約、労使協定で定める業務、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。

図表 3-1: 平均実労働時間の推移



注: フルタイム、パートタイムは主業のみ、計は副業の労働時間を含む。

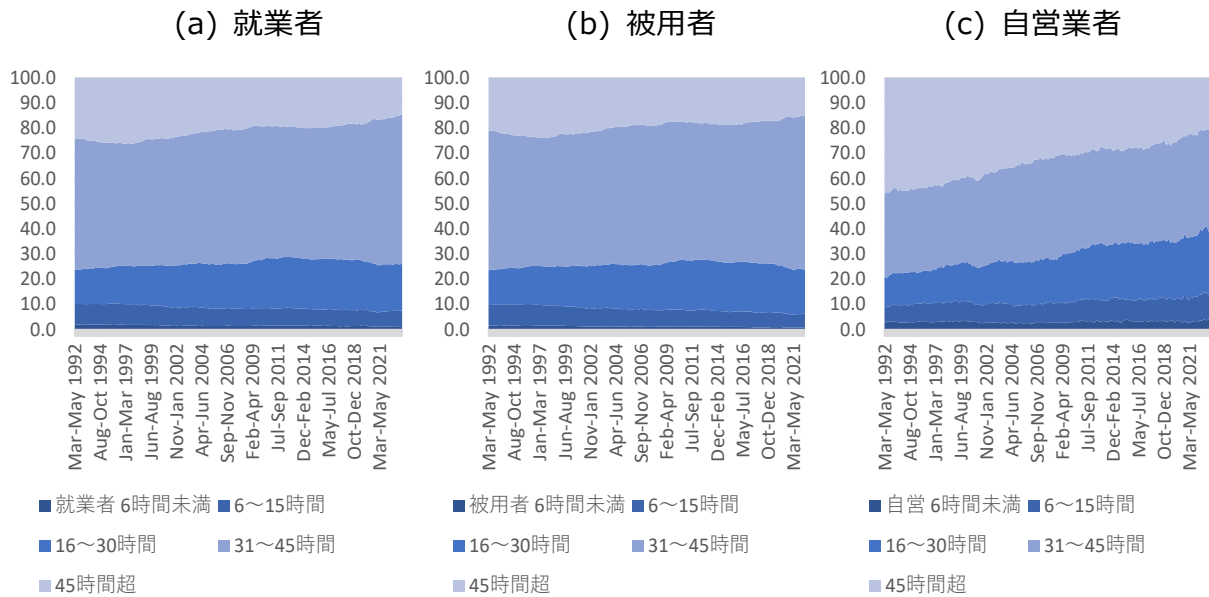
出所: Office for National Statistics 'Labour market overview, UK: November 2023'

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/latest>

時間数減少の理由の一端は、長時間労働者の比率の低下にあると見られる。労働時間数別の就業者数の割合をみると、労働時間が週 45 時間以上の労働者はここ 30 年あまりで就業者全体の 25% 前後から 15% 弱に比率が低下し、週 31～45 時間の労働者の比率が 52% から 59% に上昇している (図表 3-2)。この傾向は、被用者と自営業者のいずれでも確認されるものの、自営業者については、より短時間の 30 時間未満層の割合が顕著に拡大している。

統計局の雇用統計からは、時間外労働の実労働時間に関するデータが得られないため、被用者の賃金支払いを伴う時間外労働時間について、フルタイム・パートタイム別、職種別に見ておく (図表 3-3)。フルタイム被用者の週平均労働時間は 38.6 時間、うち時間外は 0.8 時間で、「加工・プラント・機械操作職」(計 43.6 時間、うち所定外 2.8 時間) や「熟練工」(同 41.3 時間、1.7 時間)、「非熟練職」(40.7 時間、1.6 時間) などで時間外労働時間が相対的に長い。またパートタイム労働者では、平均労働時間が 18.2 時間、うち時間外労働が 0.6 時間で、「販売・顧客サービス職」(18.6 時間、1.9 時間) や「加工・プラント・機械操作職」(19.5 時間、1.1 時間) などで長い。相対的に技能水準が低く、また所定内労働時間の長い職種で時間外労働が目立つ傾向にあるが、いずれにせよ全体として時間数は限定的である (大半の職種で 1 時間未満)。

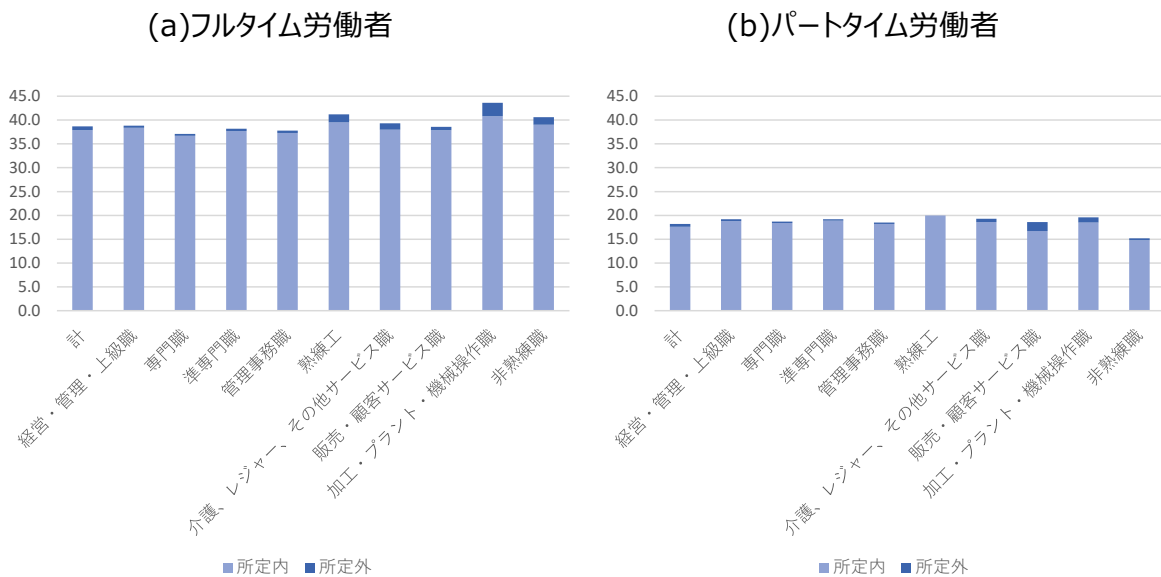
図表 3-2: 労働時間数別就業者比率



注: 労働時間数は、「通常働く労働時間」(usual hours of work)を尋ねたもので、時間外労働を含む。

出所: 同上

図表 3-3: 職種別、フルタイム・パートタイム別被用者の週当たり労働時間(2023 年 4 月)



注: 労働時間は、賃金支払いの対象となったもの。

出所: Office for National Statistics 'Employee earnings in the UK: 2023' (Annual Survey of Hours and Earnings の 2023 年版データ)

一方、賃金の支払われない時間外労働は、相対的に技能水準の高い職種の従事者の間で行われているとみられる。イギリス労働組合会議 (TUC) が毎年実施している無給時間外労働

に関する試算^{13 14}によれば、国内の労働者の 12.5%が、平均で週 7.4 時間の無給の時間外労働に従事しており、一人当たり年間で 7,209 ポンド相当の賃金を逸失しているとされる。職種別には、経営・管理職のほか、教育関連などの専門職が、無給時間の長い上位 10 職種を占めており、多くが週平均 10 時間前後の無給の時間外労働を行っている（図表 3-4）、と TUC は報告している。

図表 3-4: 無給の時間外労働時間の長い職業（上位 10 職種、2022 年）

職種	無給の時間外労働に従事した被用者比率	週平均無給労働時間
農業関連サービスの管理・経営職	22%	20.3
経営責任者・上級職員	32%	12.2
物流・倉庫・運輸業の管理者	31%	12.2
獣医	31%	11.0
教員	28%	10.6
その他教育専門職	28%	9.9
管理部門責任者*	31%	9.4
生産部門責任者	23%	9.4
ビジネス・財務プロジェクト専門職	27%	8.0
法律専門職	33%	7.6

* 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 ‘UK workers put in £26 billion worth of unpaid overtime during the last year – TUC analysis’ (24 February, 2023)より作成。

第2節 勤務間インターバル制度

1. 制度概要

上述の通り、労働者には 24 時間当たり連続 11 時間以上、またこれとは別に、7 日間当たり連続 24 時間以上（または 14 日間当たり連続 48 時間以上）の休息を与えることが、使用者に義務付けられている。ただし、次項に示すとおり、従事する職種・業種や、業務の性質等による適用除外が規定されている。なお、休息期間の最低基準とされる 11 時間という時間数は、EU 指令の規定内容を受けたもので、その採用に関して特段の根拠等は示されていない。

適用除外や労働協約等による修正等の結果として規制の適用が除外され、本来であれば労働者が休息・休憩を与えられるべき期間に使用者が就業を求める場合には、使用者は可能な限り、同等の代償休息を付与しなければならない（第 24 条）。また例外的に、客観的な理由

¹³ Trades Union Congress ‘UK workers put in £26 billion worth of unpaid overtime during the last year – TUC analysis’ (24 February, 2023).

<https://www.tuc.org.uk/news/uk-workers-put-ps26-billion-worth-unpaid-overtime-during-last-year-tuc-analysis>

¹⁴ Labour Force Survey の 2022 年 7-9 月期のデータに基づく試算。

によりこれが困難な場合には、使用者は労働者の安全衛生をはかるため、適切な保護を行わなければならない。

休息期間を含む規則の規定全般について、これに反する場合は犯罪として扱われ、略式起訴（summary conviction）による罰金（法定額の上限まで）¹⁵または3カ月以下の拘禁、もしくは正式起訴（conviction on indictment）による罰金（上限なし）または／及び2年以下の拘禁が科され得る（第29条）。検査官（inspector）¹⁶による検査の妨害や、改善・禁止通告に関する違反等についても、同様の罰則が規定されている¹⁷。

一方、労働者は、使用者が権利の行使を認めなかった場合¹⁸、事実の発生から原則として3カ月以内¹⁹であれば、雇用審判所に申し立てを行うことができる（第30条）。雇用審判所が申し立てに十分根拠があると判断した場合には、必要に応じて罰金の支払い及び労働者の損失に対する賠償を命じることができる。なお、雇用審判所の命令可能な罰金額の上限は2万ポンドである²⁰。

なお、規則は使用者に対して、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（第9条）ものの、休憩や休息はこの範疇に含まれていない。記録に関する具体的な手法等の規定やガイダンス等はなく、日々の就業時間の記録を作成するか否かは使用者に一任されている。

なお、直近の法改正の動向からは、政府が記録義務を通じて休憩・休息に関する規定の順守を確保することに消極的であることが明らかとなった。これは、近年のEUにおける判例²¹で、最長労働時間や休息に関する規定の順守の確保には、日単位での労働時間の記録を要する、との判断が示されたことを受けたもので、政府はこの判例からの影響²²を排除するため、「使用者は労働時間の記録を日単位で実施する必要はない」という旨の条文を労働時間規則

¹⁵ 略式起訴については、違反の重さに対応したレベル（1～5）により罰金額の法定上限が設けられているが、最高のレベル5については、2015年3月に上限額（当時5,000ポンド）が廃止され、現在は上限はない（<https://www.sentencingcouncil.org.uk/explanatory-material/magistrates-court/item/fines-and-financial-orders/approach-to-the-assessment-of-fines-2/9-maximum-fines/>）。

¹⁶ 安全衛生庁（Health and Safety Executive）または地方自治体が検査権限を有する（第28条）。

¹⁷ 検査官の権限の行使を妨げた場合等は罰金、または是正・禁止勧告に反した場合や内部者の情報提供に関する違反については拘禁を含む罰則が適用され得る。

¹⁸ 休憩・休息、休暇、代償休息に関する権利のほか、使用者が休暇の代償としての金銭を支払わなかった場合等。

¹⁹ 例外的に6カ月、あるいは雇用審判所が期限内の申し立てが困難な状況にあったと認める場合は、別途適当と判断した期間。

²⁰ Employment Tribunals Act 1996 s.12A.

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/17/section/12A>

²¹ Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=en&mde=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3962190>

²² EU 離脱後は、EU 法やこれに関する判例等が直接適用されるわけではないものの、国内の裁判所がこの判例を参照した判決を下す可能性や、判例に倣った法改正の可能性があるとしている（パブリック・コンサルテーションに合わせて示された影響評価文書（“Reducing the administrative burden of the working time regulations: impact assessment”）による）。

に盛り込む案を示している²³。しかし、これに関するパブリック・コンサルテーション²⁴では、意見提出者の 9 割以上が法改正に反対の立場を示した²⁵。政府はこれに対して、今回の法改正は現行の義務内容を緩和するものではなく、不確実性を回避するものに過ぎないとしている。人事管理の専門団体である CIPD の会員企業に対する調査でも、全ての労働者の日々の労働時間を記録していると回答した企業は 57%に留まる²⁶などとして、法改正は企業の負担軽減につながると主張している。

2. 適用除外

(1)適用除外となる職種、業種、業務、勤務形態、条件(緊急時、繁忙期)等

休息の付与に関する適用除外は、いくつかの種類に分かれる。

①労働時間が計測されない労働者(年次有給休暇のみ適用)

業務の特殊性から労働の連続時間が計測できないか、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業務の性質により部分的適用除外となる職種(サービス・生産活動に連続性を要する、業務量が急増する、異常な状況や災害時等)(週労働時間・年次有給休暇のみ適用)

次の場合には 1 日および週当たりの休息期間、休憩、夜間労働の規定は適用しないことができる (第 21 条)。ただしその場合、使用者は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 24 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

²³ 政府は既に、改正に関する規則案 (The Employment Rights (Amendment, Revocation and Transitional Provision) Regulations 2023) を議会に提出しており、異議申し立て等がなければ 2024 年 1 月からの施行が予定されている。

²⁴ Department for Business and Trade ‘Government consultation response for Retained EU employment law reforms’
<https://www.gov.uk/government/consultations/retained-eu-employment-law-reforms>

²⁵ 意見提出者のうち、雇用主の大半 (86%) は、日ごとの労働時間を記録する制度を実施していると回答している。

²⁶ 上掲の影響評価文書によれば、CIPD 調査は「どの程度の割合の労働者について労働時間を正式に記録しているか」を尋ねており、政府の挙げる 57%は、2019 年調査において過半数 (51%以上) の労働者の労働時間を記録していた企業等の比率 (このほか、1-50%の労働者について記録しているとの回答は 17%、0%は 26%)。

- (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²⁷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) 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

③交代制労働、清掃など(業務が断片的)(休息の適用除外)

次の場合には1日および週当たりの休息期間の規定を適用除外することができる（第22条）。ただしその場合、使用者は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24条）。

- (a) 交替制労働の運営に当たり、その都度労働者の勤務割が変わり、勤務の終了と次の勤務の開始との間に1日の休息期間や週休が取れない場合
- (b) 清掃員の業務のように労働時間が当日の全般にばらつく場合

④移動労働者(第18条の適用除外業種に該当しない者)(夜間労働、休憩・休息の適用除外)

移動労働者のうち、第18条で適用除外業種として列挙されている民間航空²⁸、車両による

²⁷ 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。

²⁸ Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004の適用対象者。最長労働時間、夜間労働（健康診断含む）、勤務形態（安全衛生リスクがある場合に十分な休憩を付与）、休憩・休息、休暇、休暇手当に関する規定が除外される。軍隊・警察・市民保護等も同内容の除外。

乗客・貨物輸送²⁹、国境をまたぐ鉄道輸送³⁰の乗務員に該当しない者については、夜間労働ならびに休憩・休息に関する規定が除外される（第 24A 条）。ただし、上記第 21 条(e)の各種状況による影響下にある場合を除いて、「十分な休息」(adequate rest)を得る権利を有する。ここでの十分な休息は、疲労や不規則な勤務形態を原因として自らや同僚その他に怪我を引き起こさない程度の、十分な長さのかつ連続した定期的な休息と定義されている。

3. 特例措置

休息期間の短時間化を直接認める規定はないが（上述の若年者に関する場合を除く）、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³¹（第 23 条）。上述のとおり、適用除外や労働協約等による修正等の結果として、本来であれば労働者が休息・休憩を与えられるべき期間に使用者が就業を求める場合には、使用者は可能な限り、同等の代償休息を付与しなければならない（第 24 条）。また例外的に、客観的な理由によりこれが困難な場合には、使用者は労働者の安全衛生をはかるため、適切な保護を行わなければならない。

なお、規制内容の修正や適用除外について、業務内容や職種等による制限は設けられていない。

4. 実施状況

個別企業における勤務間インターバルの運用状況に関する調査等は確認できなかった。

以下では、EU の労使関係に関するシンクタンク Eurofound（European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions）の欧州労働条件調査（European Working Conditions Survey）³²の 2015 年調査において、「前月に、2 就業日の間隔が 11 時間未満となったことがあるか」との質問に対する回答データを、属性等の別に参照する³³。

まず、全体では労働者³⁴の 21.7%が「11 時間未満となったことがある」と回答している。11 時間未満となった頻度は同調査から確認はできないものの、全体の 8 割近くの労働者については、制度に準じた 1 日当たりの休息時間が常に確保されていたと考えられる。

²⁹ Road Transport (Working Time) Regulations 2005 の適用対象者。最長労働時間、夜間労働、勤務形態（安全衛生リスクがある場合に十分な休憩を付与）、休憩・休息に関する規定が除外される。

³⁰ Cross-border Railways Services (Working Time) Regulations 2008 の適用対象者。

³¹ 週当たり労働時間の上限についても、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。このほか、オフショア労働者についても、労働時間の算定基礎期間が 52 週とすることができる（第 25B 条）。

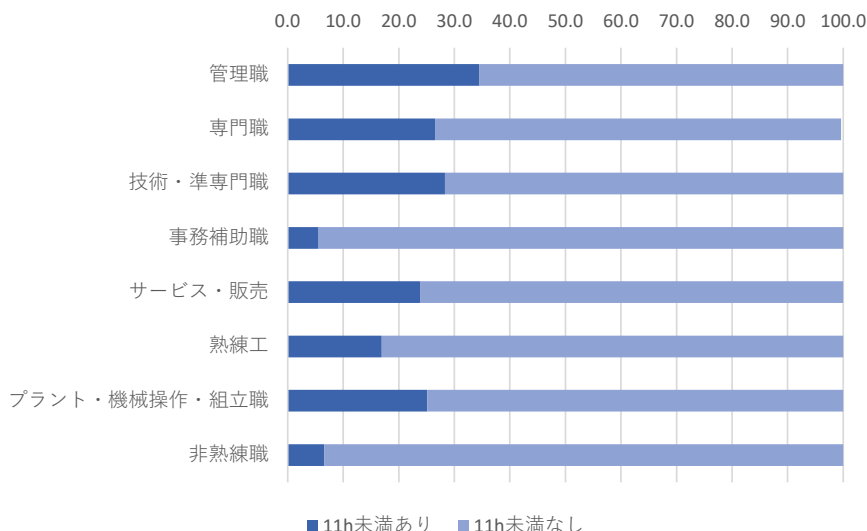
³² Eurofound ‘European Working Conditions Survey’ (<https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/european-working-conditions-survey>)。Eurofound が 5 年に 1 度実施している個人調査。2015 年調査は 6 回目に当たり、EU 加盟国など 35 カ国を対象に、調査時点で就業していた 15/16 歳以上層に対する聞き取り調査を実施。サンプル数は全体で 4 万 3,850 件。

³³ 以下で紹介する各属性別の比率は、同調査のデータを提供する UK Data Service (<https://ukdataservice.ac.uk>) から個票データを取得し、独自に集計・算出を行ったもの。イギリス分のサンプル数は 1,627 件、うち、集計に使用した労働者については 1,364 件。

³⁴ 同調査は、雇用上の身分について employee か self-employed の選択肢しか設けていないため、ここでは便宜上、employee に被用者と労働者を含むものと想定する。

職業別には、管理職（34.5%）や技術・準専門職（28.3%）で「11 時間未満あり」の比率が相対的に高い一方、事務補助職（5.5%）及び非熟練職（6.6%）では顕著に低い比率となっており、大きくは上記で確認された、管理職、専門職層における相対的な労働時間の長さ（無給の時間外労働の長さ）に対応したものと考えられる（図表 3-5）。

図表 3-5:「前月に、2 就業日の間隔が 11 時間未満となったことがあるか」―職種別

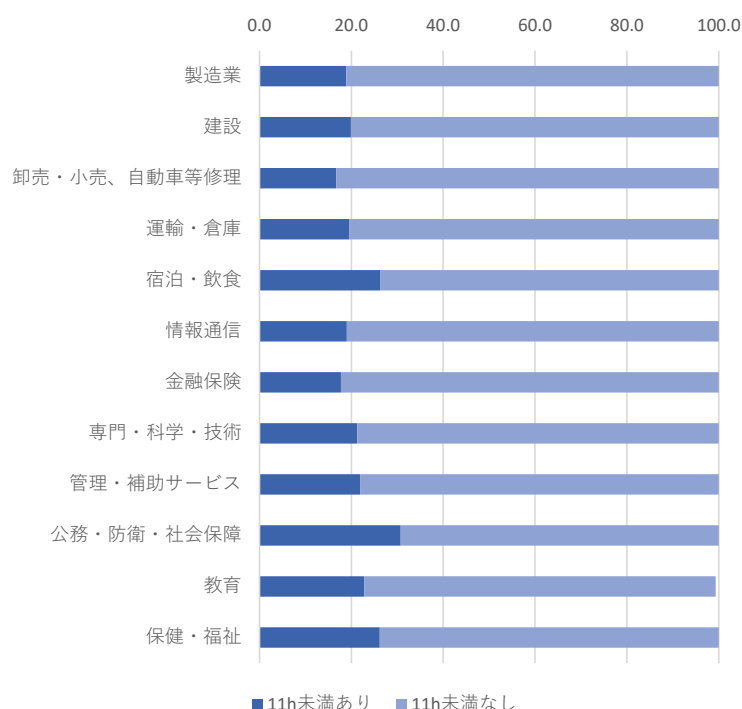


注: サンプルサイズの小さい一部職種を除外(熟練農林水産職)。

出所: Eurofound ‘European Working Conditions Survey’ 2015 年調査

業種別には、公務・防衛・社会保障（30.8%）、宿泊飲食業（26.4%）、保健・福祉業（26.2%）、あるいは教育業（22.8%）などで相対的に比率が高く、卸売・小売、自動車等修理業（16.7%）や金融保険業（17.7%）などで低くなっている。公共部門でより大半の業種では 20%前後の水準となっている（図表 3-6）。

図表 3-6:「前月に、2 就業日の間隔が 11 時間未満となったことがあるか」―業種別

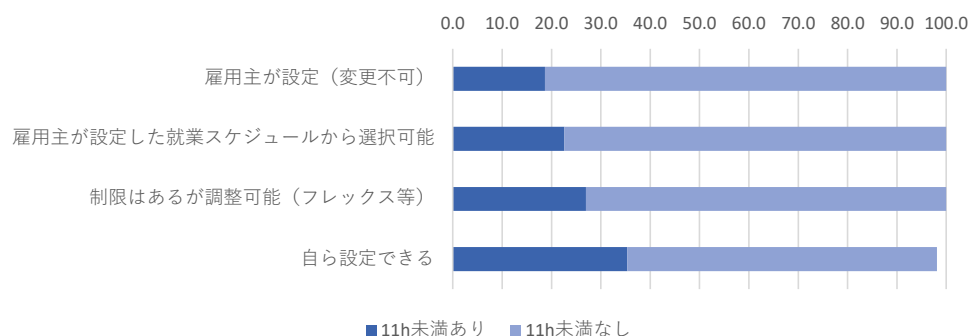


注: サンプルサイズの小さい一部業種を除外(農林水産業、鉱業・採掘業等)。

出所: 同上

次に、労働時間の設定方法に関する質問に対する回答別では、「自ら設定できる」と回答した労働者で最も多く(35.5%)、以下、選択可能な度合いに応じて比率が減少している(「雇用主が設定(変更不可)」では18.7%)(図表 3-7)。就業時間に関する裁量が小さい労働者ほど、休息時間が確保される度合いが高まることが類推される。

図表 3-7:「前月に、2 就業日の間隔が 11 時間未満となったことがあるか」―労働時間の設定方法別

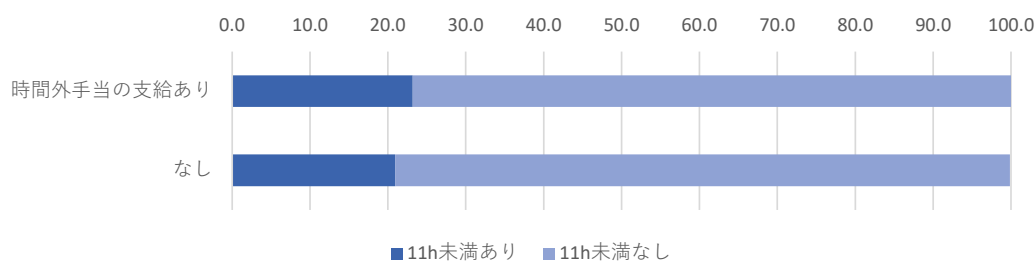


注: ‘How are your working time arrangements set?’ に対する回答。選択肢は、1: They are set by the company / organisation with no possibility for changes、2: You can choose between several fixed working schedules determined by the company/organisation、3: You can adapt your working hours within certain limits (e.g. flextime)、4: Your working hours are entirely determined by yourself。

出所: 同上

なお、追加的時間の労働／時間外労働に対する追加の手当支給の有無別では、「支給あり」における比率が「なし」を若干上回っているものの、ほぼ同等となっている（図表 3-8）。労働時間に関する裁量の度合いに関する図表 3-7 と考え合わせると、中間的な層（労働時間に限定的な裁量があり、時間外手当の支給対象）において休息時間が確保されにくい状況がある可能性が考えられる。

図表 3-8:「前月に、2 就業日の間隔が 11 時間未満となったことがあるか」－追加の手当の有無別

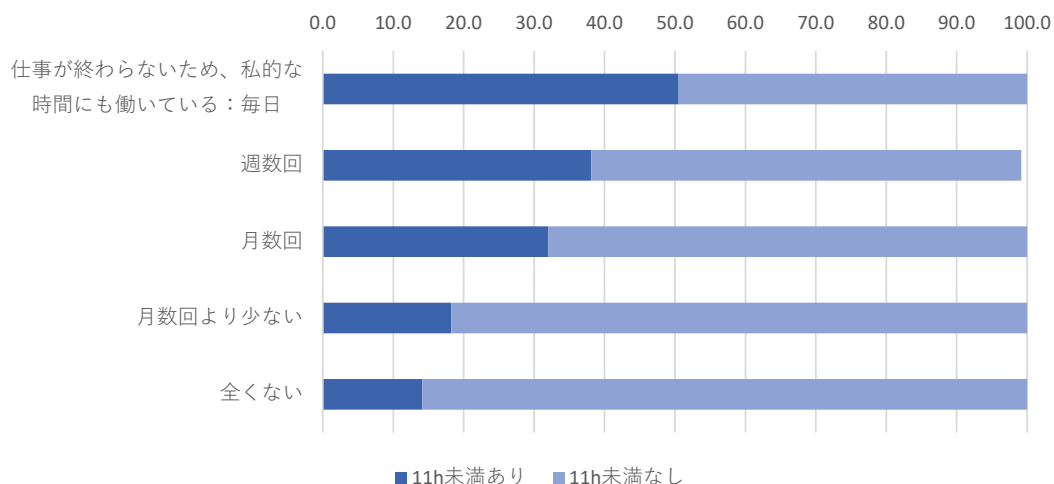


注: Extra payments for additional hours of work/overtime [Earnings from main job, what do they include?] (主業の給与には、時間外労働に対する追加的な支払いが含まれるか) に対する回答。

出所: 同上

また、業務量への対応のため、私的な時間にも働いている頻度別には、頻度が高いほど 11 時間未満となった比率が高い（図表 3-9）。オフィス／現場以外でも可能な仕事ほど、休息を確保しにくい状況にあることが推測される。

図表 3-9:「前月に、2 就業日の間隔が 11 時間未満となったことがあるか」－私的な時間に働いている頻度別



注: ‘Since you started your main paid job, how often have you worked in your free time to meet work demands?’ に対する回答。選択肢は、1:Daily、2:Several times a week、3:Several times a month、4:Less often、5:Never。

出所: 同上

第3節 つながらない権利

1. 法規制と制度化に関する議論

つながらない権利 (right to disconnect) は、現時点では法制化されておらず、政府には制度化の意向もないとみられる。関連する国内での議論も限定的ではあるが、既に見た通り、無給の時間外労働に関する問題意識は従来から労組などの間で強く、また IT 技術の進展を背景に、コロナ禍に際して自宅での就業が広く普及する中で、仕事と私生活の境界線がより曖昧になったことから、つながらない権利が状況改善策の一端として意識されつつあることが窺える。例えば、ナショナルセンターの TUC (Trades Union Congress)³⁵や小売業を組織する USDAW (Union of Shop, Distributive and Allied Workers)³⁶などが、マニフェストなどでつながらない権利の法制化を要求しているほか、労組が作成している在宅就業や電子的なコミュニケーションツールに関する組合員向けのガイダンスなどで、つながらない権利に言及している³⁷。また、こうした労働側からの要請を受けて、野党労働党も 2022 年に公表した政策方針文書³⁸において法制化を掲げている。2024 年中に実施予定の総選挙でも、マニフェストに盛り込むと推測され³⁹、政権が交代すれば、制度化に向けた動きが進む可能性がある。

企業の間でも、つながらない権利への関心が見られる。例えば、経営者団体 CBI が会員企業等に対して 2022 年に実施した調査では、コロナ禍における従業員の支援策として、つながらない権利に関する制度を導入・拡充した企業が限定的ながら見られる (オフィス/現場での就業を基本とする企業の 6%、在宅等とのハイブリッド就業を実施している企業の 15%) ほか、従業員の健康と厚生に最も役立ち得る施策として、34%がつながらない権利の導入を挙げている⁴⁰。

世論も、好意的な反応を示している。調査会社 Ipsos が 2022 年に一般向けに実施したアンケート調査⁴¹によれば、回答者の 60%がつながらない権利の法制化に賛同している (反対は 11%)。相対的に年齢の高い層 (16-24 歳で 48%、25-44 歳で 63%、45-75 歳で 62%が賛

³⁵ TUC ‘Dignity at work and the AI revolution’ 25 Mar 2021

<https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/dignity-work-and-ai-revolution>

³⁶ AI task force is launched by the TUC and is welcomed by Usdaw

<https://www.usdaw.org.uk/About-Us/News/2023/Sep/AI-task-force>

³⁷ 例えば、Unison “Working from home and hybrid working”、Udaw “Social media and mental health”

<https://www.unison.org.uk/get-involved/in-your-workplace/key-documents-tools-activists/bargaining-guides/>

<https://www.usdaw.org.uk/Campaigns/Mental-Health>

³⁸ “New Deal for Working People”

<https://labour.org.uk/updates/stories/a-new-deal-for-working-people/>

³⁹ Financial Times ‘Labour party plans ‘right to switch off’ for out-of-hours workers’ 13 May 2023

<https://www.ft.com/content/85771e1e-97fc-4b86-bd4f-37a10721d37e>

⁴⁰ CBI (2023) “Employee wellbeing in a changing working world”。国内企業のパネル調査で、回答数は 352 社。

<https://www.cbi.org.uk/articles/employee-wellbeing-in-a-changing-working-world/>

⁴¹ Ipsos “Attitudes towards work” 11 March 2022 (国内の 16-75 歳層 1,050 人を対象としたオンライン聞き取り調査)

<https://www.ipsos.com/en-uk/6-in-10-across-uk-would-support-right-to-disconnect-law>

同)、教育水準別には大卒層（非大卒層 57%、大卒層 67%）で、賛同する率が高かったとされる。回答者のうち就業層の 67%が、就業時間以外の時間に仕事に関連した何らかの活動をしていると回答、世帯所得が 5 万 5,000 ポンド以上の層ではこの比率が 82%と高い。

一方で、つながらない権利をめぐるっては慎重な見方もある。CIPD⁴²は、2021 年に実施した調査において、つながらない権利を行使したいと回答した労働者は全体の 18%に留まり、48%は緊急時や繁忙期などの特殊な状況の際には、連絡を認めるとしていたとして、実際の労働者のニーズは限定的とみている。また、‘always on’文化の問題の核心は人々が私的な時間にも仕事のプレッシャーを感じ続けることにあり、質の悪い管理を行っている会社で、長時間労働や過重なプレッシャーの下で働かざるを得ないような人々につながらない権利を法的に保障しても、彼らの問題が解決されることはないと述べ、過重な仕事量や達成不可能な締め切り、非現実的な期待など、不健全な労働慣行の根底にある問題を組織や管理者が理解し、対応する必要があるとしている。

さらに、制度の執行面の問題も指摘している。現行の労働者の権利保護の一環として、使用者には労働者をストレスから保護するため、リスク評価のうえ必要に応じて対策を講じることが義務付けられているが、CIPD の調査は、多くの使用者がこれについて全く知らないか、無視しているとの結果を示しており、こうした状況でさらに新たな権利を導入する意味は乏しく、効果もほとんど期待できないだろう、としている。

2. 制度化に向けた取り組みの例

地方レベルでは、つながらない権利の制度化に向けた動きも始まっている。従来から積極的な取り組みを行っている専門職労組の Prospect は 2022 年、スコットランド政府関係労組の連合体（Council of Scottish Government Unions）とともに、スコットランド政府との間でつながらない権利の導入に関する合意を行った⁴³。これに基づき、2022 年度の公共部門の給与支給方針⁴⁴において、権利の導入に向けて雇用主が労働者の代表と「実質的な議論を行うこと」を要請する内容が盛り込まれた。導入の是非や手法等について一律の内容を適用するのではなく、現場の労使毎の協議に委ねるものといえる。取り組みの背景として、コロナ禍以降、多くの職場に普及したハイブリッド就業の影響から、就業時間外でも仕事から切り離れない（always-on）ような働き方文化の広がりが懸念されたことが挙げられている。

⁴² CIPD ‘Would a ‘right to disconnect’ prevent ‘always on’ working cultures and stress?’ 20 June 2022
<https://www.cipd.org/uk/views-and-insights/thought-leadership/cipd-voice/would-right-disconnect-prevent-always-working-cultures-stress/>

⁴³ Prospect ‘Prospect and CSGU agree Right to Disconnect policy with Scottish Government’ 12 December 2022
<https://prospect.org.uk/news/prospect-and-csgu-agree-right-to-disconnect-policy-with-scottish-government>

⁴⁴ Scottish Government ‘Public sector pay policy 2022 to 2023’
<https://www.gov.scot/publications/public-sector-pay-policy-2022-2023/>

Prospect が 2021 年に公表した調査結果⁴⁵によれば、スコットランドでは労働者の 7 割（イングランドでは 6 割弱）が、つながらない権利の法制化に賛同しているという。

Prospect は、つながらない権利に関するガイド⁴⁶において、企業等における権利実現のための主なアプローチとして以下の 3 つを挙げている。

企業別協定－雇用主と労組の合意による。労使交渉の一部として交渉するにせよ、別個の協定としてにせよ、交渉単位内での交渉を阻む要因はない。例えば、テレフォニカ社は自社のつながらない権利に関する協定を、労使協議会および労組と共同で締結している。

直接的アプローチ－雇用主が労働者組織や労組と、つながらない権利に関する協定を締結することを法的枠組みにより義務付けるもの。フランスの手法（従業員 50 人以上規模の企業に、その業種に適したルール交渉を義務化）に類似。

規範的アプローチ－組織におけるつながらない権利のあるべきあり方を法的に設定する方法。アイルランドで 2021 年 4 月に施行された実施準則 (code of practice) に類似。

また、つながらない権利は、企業や産業、労働者の種類によっても異なることを意味するであろうとしており、政府には頭ごなしの画一的なルールの設定ではなく、使用者が被用者やその代表と協議し、それぞれに適したルール設定を要請する方向での法制度化を求めている。

まとめ

イギリスでは、法律上は日・週当たりの休息に関する権利が保証されているものの、その実施については当事者に委ねられているところが大きいとみられる。また、つながらない権利については、ようやく議論の端緒についた段階ではあるが、現在の法制度の在り方や、あるいは先行する労使の取り組みの方向性からも、厳格な制度化の可能性は低いのではないかと

⁴⁵ Prospect ‘More than two-thirds of Scottish workers back a ‘Right to Disconnect’ poll shows’ 15 April 2021 <https://prospect.org.uk/news/more-than-two-thirds-of-scottish-workers-back-a-right-to-disconnect-poll-shows>

⁴⁶ Prospect “Right to Disconnect” <https://prospect.org.uk/news/right-to-disconnect>

第4章 アメリカ

はじめに

アメリカでは連邦公正労働基準法（Fair Labor Standards Act。以下「FLSA」）が、連邦レベルで労働時間を規定している。FLSA は 1 週あたり 40 時間という「最長労働時間（Maximum Hours）」を定めているが、割増賃金を支払えば、この労働時間を超えて被用者を使用することが認められる。欧州等のような勤務間にインターバルを設ける規制は、特定の職種を除き設定していない。「つながらない権利」についても、法制化は進んでいない。

ただし、連邦労働省はシフト勤務の労働者を念頭に、「1 日につき連続 8 時間以内の勤務とし、週 5 日間で（勤務間に）少なくとも 8 時間の休息を含む」よう求めるガイドラインを提供している。また、運転手や看護師など一部の職種については、それぞれの所管省庁の規則等に基づき、インターバル規制を設けている。このように、労働者の健康確保、事故防止等の観点から、長時間労働を抑制する措置がとられている。

一方、「つながらない権利」に関しては、連邦レベルでの法制化の動きは確認できず、地方レベルでも、ニューヨーク市議会で 2018 年に条例案の制定が議論されたが、採択されていない。とはいえ、コロナ禍を経て、燃え尽きの抑止、健康や安全の確保、ワークライフバランス、よりよい労働条件の提供による求人難解消等の観点から、法制化の必要性を求める意見が研究者の論文や各種報道等に見られる。

本稿では、こうしたアメリカにおける「インターバル規制」および「つながらない権利」について、法整備と議論の状況を紹介する。

第1節 労働時間制度の概要と関連統計

1. 勤務間インターバル制度導入の前提条件に関する労働時間規制

時間外労働に対する割増賃金の支払義務はあるが、原則として、労働時間の上限規制自体は設けていない。FLSA は「1 週 40 時間を超えて、被用者を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」と規定している。

休憩・休息について、連邦行政規則は「5～20 分程度の短い休憩」を有給の労働時間を含むとする。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（完全に職務から解放されている状態での）食事時間」は労働時間に含まれない。

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）、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、「仕事上必要な準備作業時間」「（仕事以外の目的に使えない）呼出待機時間（on call time）」などは含まれる。

なお、州法等で独自に有給休憩時間を定める州もある。例えばカリフォルニア州やコロラド州、ネバダ州、オレゴン州、ワシントン州では 4 時間ごとに 10 分間の有給休憩時間を設けるよう規定している¹。

2. 法定最長労働時間

上述した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」制度が存在する²。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³。だが、これらの制度で定めた上限時間を超える労働も、上述の割増賃金を支払えば認められる⁴。

3. 時間外労働の規制

連邦レベル、地方レベルとも労働時間の上限を定めていない。

4. 労働時間規制適用除外職種、雇用形態等

「最長労働時間」については、以下の職種等が FLSA の適用除外になっている。

(1) ホワイトカラー・エグゼンプション

- ① 管理職、運営職、専門職、外勤営業職
- ② コンピュータ関連職

これらの労働者は原則として、「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こと（俸給基準、俸給水準）」、「管理や経営および専門知識を必要とすること（職務要件）」、という要件をいずれも満たす必要がある⁵。ただし、「教師」「法律」「診療」「外勤営業」は「職務要件」のみを満たせばよい。

(2) 農林畜産、水産業関連

- ① 水産業（海洋での水産物の一次加工を含む）の被用者

¹ 連邦労働省ウェブサイト <https://www.dol.gov/agencies/whd/state/rest-periods>

² 26 週又は 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。

³ 例えば、アラスカ州では 1 日 8 時間を超す労働に対して、1.5 倍の割増賃金の支払いを義務づける。カリフォルニア州では、1 日 12 時間を超す労働に対して 100%（2 倍）の割増賃金率を設定する。また、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 時間を超す労働に 2 倍の割増賃金を支払う。コロラド州では 1 日 12 時間、又は 12 時間連続勤務を超す労働に割増賃金（1.5 倍）が発生する。オレゴン州では、製造施設、工場（Manufacturing establishments）の従業員が 1 日 10 時間を超す労働を行う場合に、割増賃金を支払う。各州ウェブサイト参照。

⁴ 労働政策研究・研修機構（2022）。

⁵ 労働政策研究・研修機構（2022）。

- ②一定の条件下で雇用された農業労働者
- ③家畜、卵、牛乳などの外勤購買員
- ④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
- ⑤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
- ⑥一定生産地域内の 5 人未満の小規模な穀物倉庫の被用者
- ⑦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
- ⑧果物・野菜又はその収穫のための人員を運搬する被用者
- ⑨8 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。

(3) 運転関連

- 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
- ⑤タクシー業の運転手

これら運転関連の職種については、後述するように所管省庁の規定等により、インターバル規制を含む労働時間規制を設けている。

(4) 家事・住み込み関連

- ①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
- ②住み込みの家事使用人
- ③非営利の施設で子どもの親代わりのため、配偶者と共に住み込みで雇われている被用者

(5) 小規模事業

- ①小規模地方新聞社の被用者
- ②小規模な独立公共電話会社の交換手
- ③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
- ④5 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

(6) 治安維持関連

- ①犯罪捜査官
- ②国境警備隊員

(7) その他

- ①船員

- ②季節的な娯楽・レクリエーション事業所等の被用者
- ③FLSA14 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（見習・徒弟、メッセンジャー、障害者、学生等）
- ④週給で報酬を受けるマイナーリーグのプロ野球選手
- ⑤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者
- ⑥映画館の被用者

また、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設けている。

- (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。
- (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。
- (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。

5. 関連統計の有無

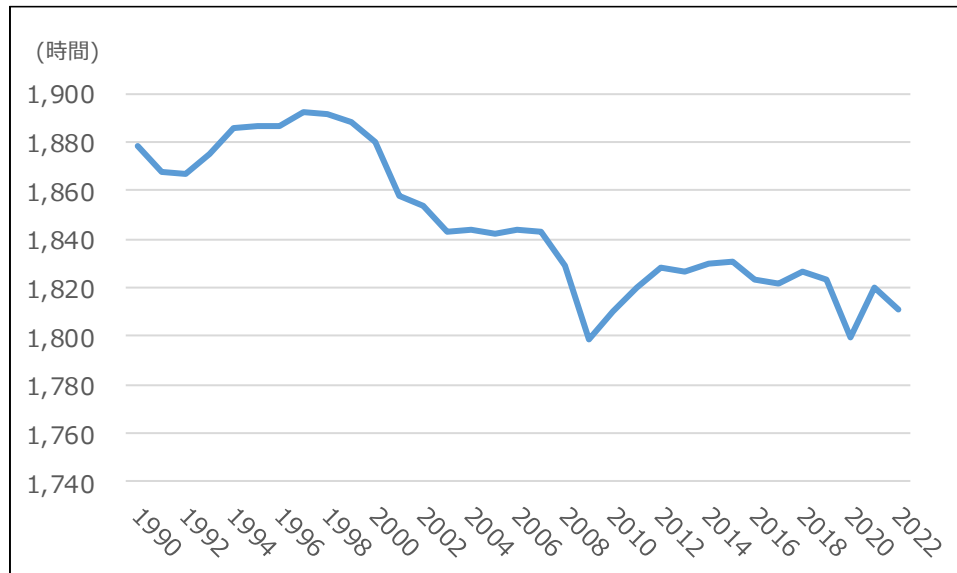
(1) 平均労働時間、超過勤務時間

経済協力開発機構（OECD）によると、2022 年における就業者 1 人当たり平均の年間総実労働時間数は前年より 9 時間短い 1,811 時間だった⁶。1990 年以降の推移を見ると、1997 年

⁶ OECD は労働統計局（BLS）から労働時間に関する統計の報告を受けている。BLS は 2022 年 10 月に労働時間の集計方法を修正すると発表した。これまでは CES（雇用統計調査）の事業所調査をもとに算出していた

に 1,893 時間と 1,900 時間に迫る長さを記録した。その後は 2008 年のリーマン・ショック、2020 年のコロナ禍を契機とする経済危機の影響で増減したものの、漸減傾向にある（図表 4-1）。

図表 4-1 就業者 1 人当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)

また、労働統計局（BLS）による 2023 年 8 月の雇用者（民間非農業部門）一人あたりの週平均労働時間（季節調整値）は 34.4 時間（製造業は 40.1 時間）である⁷。このうち製造業のみ週平均残業時間（季節調整値）を公表している。それによると、同年同月における週平均残業時間（同）は製造業全雇用者では 3.0 時間、同「生産及び非管理職（production and nonsupervisory employees）」では 3.6 時間となっている（図表 4-2）⁸。

が、同調査は労働者への賃金・給与の支払データにもとづき労働時間を算出するため、有給休暇が含まれていたり、フルタイムの給与労働者（働いた時間にかかわらず決まった額の給与が支払われる者）や歩合制労働者の実際の労働時間が正確にわからないといった問題があった。このため、世帯調査である CPS（人口動態調査）のデータを活用し、より労働時間の実態を反映するように改めるなどした。これに伴い、OECD 報告値は遡及改定され、改定前に比べて各年 35~50 時間程度長い値になっている。労働統計局ウェブサイト参照。

<https://www.bls.gov/opub/mlr/2022/article/improving-estimates-of-hours-worked-for-us-productivity-measurement.htm>

⁷ なお、国際労働機関（ILO）によると、アメリカにおける 2022 年平均の雇用者一人あたり平均の週実労働時間は 38.0 時間で前年の 38.1 時間とほぼ同水準だった。このうち非農業部門は 37.9 時間（前年は 38.0 時間）、製造業は 40.9 時間（同 41.1 時間）となっている（CPS（人口動態統計）に基づき、「現在従事している主な仕事」にかかる時間を対象とする）。

⁸ CES（雇用統計調査）の事業所調査に基づく。労働統計局ウェブサイト参照。

<https://www.bls.gov/news.release/empsit.t18.htm> <https://www.bls.gov/news.release/empsit.t23.htm>

図表 4-2 製造業雇用者の週平均残業時間の推移(月単位、季節調整値)

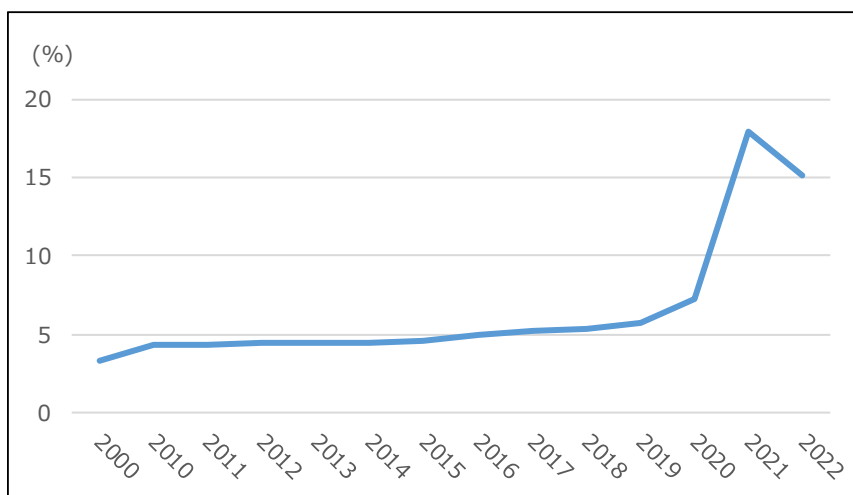
	2022年9月	10月	11月	12月	2023年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
全雇用者	3.2	3.1	3.1	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
生産・非監督雇用者	3.9	3.9	3.7	3.6	3.8	3.6	3.7	3.6	3.6	3.7	3.7	3.6

出所:労働統計局

(2)在宅勤務の増加

国勢調査局が2022年9月15日に発表した在宅勤務に関する調査結果によると、在宅勤務を行っている人の割合は、コロナ禍前の2019年の5.7%(就業者数に換算すると推計約900万人)から2021年に17.9%(同約2,760万人)へと増加したと推計される⁹。2022年は前年よりやや減少したものの、15.2%が在宅勤務を行っている(図表4-3)。

図表 4-3 在宅勤務を行っている者の割合の推移



出所:国勢調査局より作成

また、労働統計局によると、2023年8月に2,990万人の雇用者が在宅勤務を行った。雇用者のうち在宅勤務をした者の割合は19.5%。在宅勤務者のうち、全勤務時間にわたって在宅勤務をした者の割合は52.7%となっている¹⁰。

⁹ アメリカン・コミュニティ・サーベイ(American Community Survey、ACS)に基づく。同調査は毎年、全国350万以上の世帯に対して実施し、10年に1回の国勢調査を補う。16歳以上の就業者について、調査前週の通常の通勤方法をたずねており、回答の選択肢に「自動車」や「バス」などとともに「在宅勤務(working from home)」を設けている。
国勢調査局ウェブサイト参照。

<https://www.census.gov/newsroom/press-releases/2022/people-working-from-home.html>

労働政策研究・研修機構(2022)「在宅勤務者の割合17.9%、コロナ禍前の3倍に—国勢調査局推計」JILPT海外労働情報 参照。https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/09/usa_04.html

¹⁰ CPS(人口動態統計)に基づく。CPSは2022年10月からテレワーク、在宅勤務に関する質問項目を設けた。
労働統計局ウェブサイト参照。<https://www.bls.gov/cps/telework/highlights.htm>

(3)勤務時間外の対応

「つながらない権利」に関連する統計では、民間調査機関ピュー・リサーチセンターが勤務時間外の対応について 2023 年 2 月にパネル調査を実施している。その結果¹¹によると、勤務時間外の業務関連の電子メールやメッセージに対して「非常に頻繁又は頻繁に (Extremely often or often)」対応している労働者は 28%、「ときどき (Sometimes)」対応している労働者は 27%と、両方で半数を超えた。「まれに対応 (Rarely) 又は対応しない」は 33%、「電子メール・メッセージを受け取らない (Don't get messages)」は 12%だった。高所得者、高学歴者ほど、頻繁に対応する割合が高い。

第2節 勤務間インターバル制度

1. 連邦労働省ガイドライン(シフト勤務対象)

上述のようにアメリカでは、労働時間の上限や勤務間インターバルの規制を設けていない。労働安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act、OSHA)は雇用主に対して、労働長官が定める安全衛生基準の遵守を義務付けるが、連続休息時間に関する安全衛生基準はない。ただし、OSHA は該当する安全衛生基準がない場合、「一般義務条項 (General duty clause)」として、被用者に「死亡又は重大な身体的危害をもたらす、又はもたらす可能性があると認識された危険」のない雇用及び職場を提供する義務を定めている (第 5 条(a)(1)(2))。

こうした原則のもとで、連邦労働省はウェブサイトを通じて、シフト勤務労働者の休憩・休息に関する内容を含む以下のガイドラインを提供している¹²。

- (1) 通常のシフトは、1 日につき連続 8 時間以内の勤務とし、週 5 日間で (勤務間に) 少なくとも 8 時間の休息を含むとする。これを上回る連続勤務時間、連続勤務日、夜間勤務のシフトは、延長又は非通常 (Extended or Unusual) 勤務とみなされる。
- (2) こうしたシフトで働く労働者には、肉体的、精神的、感情的なストレスがかかる可能性がある。従来とは異なるシフトや長時間労働は、身体の規則的なスケジュールを乱し、疲労、ストレス、集中力の欠如を引き起こすおそれがある。これらの影響は、オペレーターのミス、怪我、事故のリスクの増加につながる。
- (3) 社会は伝統的な日中の労働時間を指向しており、夜間の労働は疲労を強め、注意力を低下させることがよくある。労働者は一般的に夜間労働に慣れず、睡眠パターンが乱れることが多いため、仕事を休んでも完全に回復することができず、睡眠不足に陥る。夜間の勤務スケジュールに適応するには最大 10 日かかる可能性があるという研究がある。
- (4) 疲労は身体に対する休息のメッセージである。休息が不可能な場合、疲労は増大し、最終的には苦痛に満ちた状態になり、衰弱する可能性がある。精神的及び肉体的な疲労

¹¹ フルタイム及びパートタイムで働くアメリカの成人 5,188 人の回答に基づく。ピュー・リサーチセンター・ウェブサイト参照。<https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/03/30/how-americans-view-their-jobs/>

¹² 連邦労働省ウェブサイト参照。<https://www.osha.gov/emergency-preparedness/guides/extended-unusual-work-shifts>

の症状はさまざま、人や働き過ぎの程度によって異なるが、例としては次のようなものがある。

- ・疲労
- ・眠気
- ・いらつき
- ・注意力の低下、集中力と記憶力の欠如
- ・モチベーションの欠如
- ・病気にかかりやすくなる
- ・うつ
- ・頭痛
- ・めまい
- ・食欲不振と消化器系の問題

- (5) 選択肢がある場合、マネージャーは延長シフトの使用を制限する必要がある。時間を超える勤務シフトは、一般に生産性と注意力の低下をもたらす。シフトを通常の作業期間を超えて延長した場合は、追加の休憩と食事の時間を提供しなければならない。重い肉体労働や集中を要するタスクは、可能であればシフトの開始時に実行する必要がある。
- (6) マネージャーとスーパーバイザーは、延長・非通常シフトに関連する潜在的な健康への影響の兆候と症状を認識することを学ぶ必要がある。延長や不規則なシフトで働く労働者に、疲労の兆候や症状がないか注意深く監視する。そのような兆候を示す労働者を見つけ出し、場合によっては作業エリアを離れて休息するように指示するべきである。雇用主は、きびしく深刻な疲労を経験した労働者を支援し、対処するための計画を立てる必要がある。
- (7) 避けられないシフトの延長・変更により影響を受ける労働者に対して、可能な限り、十分な休息と回復の時間を確保するよう努める。長時間の勤務で、特に肉体的又は精神的な負担がかかる場合には、数日を超えて継続すべきではない。
- (8) 労働者が休憩、食事、くつろぎ、睡眠を取れるように、適切な数の人員を確保する計画を立てる。遠隔地の場合は、可能な限り、休息と回復のための閑静な場所を確保する。
- (9) 勤務シフト全体を通じて、定期的かつ頻繁な休憩を計画する。昼食や夕食などの正式な休憩に加えて、位置を変えたり、動き回ったり、集中力を切り替えるための短い休憩を奨励する。
- (10) 雇用主は従業員が健康基準を超えて危険な化学物質やその他の物質にさらされないようにする必要がある。長時間のシフト勤務では、確立された基準を超える危険に長時間さらされる可能性がある。したがって、雇用主は暴露を監視し、制限するための措置を講じなければならない。これらには、従業員が対応する場所に留まる時間を制限するなどの管理制御が含まれる場合がある。

2. 特定職種のインターバル規制

以下の特定の職種については、所管省庁の規定等により、勤務間インターバル等の規制を設けている¹³。

(1) 退役軍人省の医療従事者

退役軍人省医療従事者強化法（Department of Veterans Affairs Health Care Personnel Enhancement Act of 2004）により、退役軍人省に雇用され、連続 12 時間を超す、又は 7 日間に 60 時間を超す看護師の直接看護業務（direct patient care）の禁止を奨励する（緊急治療の場合を除く）¹⁴。

(2) 航空機のパイロット

連邦運輸省連邦航空局規則により、パイロットの飛行勤務時間を 1 週間（連続する 168 時間）につき最大 60 時間、連続する 28 日間（連続する 672 時間）につき最大 190 時間までと規定する¹⁵。また、連続する 168 時間の中で、少なくとも連続 30 時間、すべての勤務から解放される必要がある。

(3) 商用車（トラック、タクシー等）の運転手（ドライバー）

連邦運輸省自動車運輸安全局のサービス時間規則が以下の規制を設けている（図表 4-4）¹⁶。トラック等の貨物輸送、タクシー等の乗客輸送のそれぞれのドライバーについて、①運転可能時間（「運転時間」と「点検整備等非番以外の時間」と「（貨物輸送ドライバーの）連続運転時間後 30 分の休憩時間」を合計した事実上の拘束時間）、②運転時間、③連続運転時間（貨物輸送ドライバーのみ）、④休息時間などの規制がある。

¹³ 連邦労働省ウェブサイト参照。 <https://www.osha.gov/worker-fatigue/limitations>

¹⁴ 連邦議会ウェブサイト（退役軍人省医療従事者強化法）参照。
<https://www.congress.gov/bill/108th-congress/senate-bill/2484>

¹⁵ 14CFR§117.23、14CFR§117.25.

¹⁶ 連邦運輸省ウェブサイト参照。
<https://www.fmcsa.dot.gov/regulations/hours-service/summary-hours-service-regulations>

図表 4-4 商用車運転手に対する労働時間規制

	貨物輸送ドライバー	乗客輸送ドライバー
運転可能時間（運転時間 + 点検整備等非番以外の時間 + 連続運転時間後 30 分の休憩時間 = 事実上の拘束時間）	14 時間/1 日 累積 70 時間/連続 8 日間（毎日稼働する会社の場合） 累積 60 時間/連続 7 日間（毎日稼働する会社でない場合）	15 時間/1 日 累積 70 時間/連続 8 日間（毎日稼働する会社の場合） 累積 60 時間/連続 7 日間（毎日稼働する会社でない場合）
運転時間	11 時間/1 日	10 時間/1 日
連続運転時間	8 時間（その後に 30 分の休憩時間（Break）を設ける必要あり）	—
休憩時間（Off duty）	連続 10 時間（70 時間/連続 8 日間、又は 60 時間/連続 7 日間の累積勤務後は連続 34 時間）	連続 8 時間（70 時間/連続 8 日間、又は 60 時間/連続 7 日間の累積勤務後は運転できない）

出所：連邦運輸省ウェブサイト

(4) 鉄道従業員

連邦運輸省連邦鉄道局規則が、通勤・都市間鉄道で乗客輸送に従事する労働者について、①過去 24 時間以内に連続 8 時間の非番（Off duty）とすること、あるいは②連続 12 時間の勤務後、少なくとも 10 時間の非番とすること、などを定めている¹⁷。

(5) 船員

ILO 海事労働条約（ILO Maritime Labor Convention）が通常 1 日 8 時間（週 1 日及び祝日は休息）、24 時間中 14 時間、及び 7 日間で 72 時間、を労働時間の上限にするとともに、24 時間中 10 時間、及び 7 日間で 77 時間を下回らない休息時間の付与を定める¹⁸。休息時間は 2 つに分割でき、それらの一つは少なくとも 6 時間以上でなければならない、両者が 14 時間以上離れてはならないとする。

(6) 原子力発電所の労働者

原子力規制委員会規則が、連続 16 時間、24 時間中 16 時間、48 時間中 24 時間、7 日間で 72 時間を超えて働くことを禁じる¹⁹。

連続する作業時間の間に 10 時間（作業スケジュール又はシフト間の移行に対応するため 10 時間を確保できない場合は 8 時間）、及び 9 日間で 34 時間の休息を与える。

¹⁷ 49CFR§228.405.

¹⁸ ILO ウェブサイト参照。

https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/text/WCMS_763684/lang-en/index.htm

¹⁹ 原子力規制委員会ウェブサイト参照。

<https://www.nrc.gov/reading-rm/doc-collections/cfr/part026/part026-0205.html>

(7)看護師

看護師に関する専門的な情報を提供するウェブサイト Nurse Journal.org によると、以下の州が緊急時等の対応を除き、「残業義務（Mandatory Overtime、時間外労働の強制）」の禁止やシフト勤務時間の上限などの労働時間規制を設けている（2023 年 10 月 3 日時点）²⁰。このうち、イリノイ、メイン、ニューハンプシャー、ウエストバージニア各州では、連続勤務後に 8～10 時間の休息時間を設けなければならない。

- ・アラスカ州：残業義務を違法。シフト勤務の最長連続時間を 14 時間に制限。
- ・カリフォルニア州：残業義務を違法。シフト勤務の最長連続時間を 24 時間中 12 時間に制限（緊急時を除く）。
- ・コネチカット州：予定されたシフト勤務時間を超す労働はできない（緊急時、手術完了時を除く）。
- ・イリノイ州：残業義務を違法。予定のシフト勤務時間を 4 時間超えてはならない。連続 12 時間勤務後は 8 時間の休息が必要。
- ・メイン州：残業義務を違法。8 時間連続勤務の後に 10 時間の休息が必要。
- ・メリーランド州：残業義務を違法。予定のシフト勤務時間を超えてはならない（緊急時、重要なスキル保持者を除く）。
- ・マサチューセッツ州：残業義務を違法。シフト勤務の最長連続時間を 12 時間に制限（緊急時を除く）。
- ・ミネソタ州：残業義務を違法。シフト勤務の最長時間を 12 時間に制限（緊急時、代替要員不足時を除く）。
- ・ミズーリ州：准看護師免許取得者の残業義務を違法。予定されたシフト勤務時間を超えてはならない（患者の安全上の危機の際を除く）。
- ・ニューハンプシャー州：残業義務を違法。シフト勤務の最長時間を 12 時間に制限。12 時間を超えて働く場合は 8 時間の休息が必要（緊急時、手術完了時を除く）。
- ・ニュージャージー州：病院や介護施設（Nursing Homes）における残業義務を違法。予定のシフト勤務時間を超えて働くことはできない。
- ・ニューヨーク州：残業義務を違法。予定のシフト勤務時間を超えてはならない（緊急時、手術完了時を除く）。
- ・オレゴン州：残業義務を違法。シフト勤務の最長時間を 1 週 48 時間、1 日 12 時間に制限（緊急時を除く）。
- ・ペンシルベニア州：残業義務を違法。予定のシフト勤務時間を超えてはならない（緊急時を除く）。
- ・ロードアイランド州：残業義務を違法。シフト勤務の最長時間を 12 時間に制限（緊急時

²⁰ Nurse Journal.org ウェブサイト参照。 <https://nursejournal.org/resources/mandatory-overtime-for-nurses/>

を除く)。

- ・テキサス州：残業義務を違法。予定のシフト勤務時間を超えてはならない。
- ・ワシントン州：残業義務を違法。予定のシフト勤務時間を超えてはならない。
- ・ウエストバージニア州：残業義務を違法。12 時間以上の勤務後には 8 時間の休息が必要。

第3節 つながらない権利

1. 法規制と制度化に向けた議論の有無

「つながらない権利 (Right to disconnect)」に関する法規制は、連邦、地方 (州、市、郡等) いずれのレベルでも確認できない。

ニューヨーク市議会に 2018 年「民間従業員の勤務時間外における電子通信での連絡を規制する条例案 (Private employees disconnecting from electronic communications during non-work hours)」が提出されたが、採択されていない²¹。

同条例案は、ニューヨーク市の民間企業 (10 人以上規模) の雇用主に対し、緊急時を除き、従業員が通常の勤務時間外 (残業時は含まない) に、仕事関連の電子通信へのアクセスを求めることを禁じるとしていた。また、すべての雇用主は、従業員が勤務時間外に電子メール、テキストメッセージ、又はその他の業務関連のデジタル通信を送受信することに関する書面による方針 (Policy) を採用する必要があると定めた。方針には従業員の①通常の労働時間、②有給休暇、に関する内容を含む。雇用条件により 24 時間、雇用主の呼び出しに応じて働く者や被用者としての定義を満たさない独立自営業者らには適用されない。

雇用主は権利を行使又は行使しようとした従業員に対して報復行為を行ったりしてはならない。市の関連部門は、従業員又は元従業員にあらゆる適切な救済を与える権限を有する。違反に対しては、アクセス 1 回の要求につき 250 ドルなどの罰金を雇用主に科す。

ジャーナリストのパトリック・ティボドー氏のレポートによると²²、ニューヨーク市議会議員 (当時) で条例案を提起したラファエル・エスピナル氏は、条例制定の必要性について「労働力の燃え尽き (workforce burnout) を引き起こす決定的な要因に取り組むため」と語っている。しかし、条例案に対しては経済団体が、世界各地に拠点を置く企業にとって業務の障害になること、特に中小企業にとって不要で負担がかかる規制だと反対の声をあげたこともあり、条例法化の試みは頓挫した。

2. つながらない権利に関する議論とその背景

米マーケット大学法科大学院教授 (当時) のポール・セクンダ氏は 2018 年発表の論文「雇

²¹ ニューヨーク市議会ウェブサイト参照。

<https://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=3458217&GUID=8930D471-5788-4AF4-B960-54620B2535F7>

²² Thibodeau (2021) .

用者のつながらない権利 (The Employee Right to Disconnect)」²³で、次のように指摘する。

さまざまなテクノロジーにより、従業員が職場から離れて自宅でさらに長時間働くことが容易になっている。スマートフォン、ラップトップ PC、その他のデジタル通信デバイスの使用は、従業員が仕事から逃れられないことを意味する。従業員自身でこうした勤務上の負担を課すこともあるが、現実の証拠は、雇用主に原因があることを示唆する。雇用主は何らかの職務、義務、プロジェクト、任務への対応のため、従業員の勤務時間後にテキストメッセージ、チャット、電子メールを通じて電子的に連絡する。これらのメッセージは、強制的な言語で伝える場合もあれば、従業員が業務を完了できるかどうかを何気なく問いかける場合もある。いずれにせよ、アメリカ及び世界中の従業員は、就業時間終了のホイッスルが鳴った後も働き続けなければならないという、大きなプレッシャーにさらされている。

同氏はこうした職場の変化が、従業員の「プライバシーの侵害、私生活への介入」「安全と健康への悪影響」「生産性の欠如」という問題を引き起こすと主張する。そのうえで、勤務時間後の電子通信機器による雇用主からの要求を最小限に抑えることで従業員を過労から守り、その安全と健康を確保するため、連邦法および州法がそれぞれの職場や業界のニーズに即した、「つながらない権利」に関する恒久的な安全衛生基準を制定するよう提案した。

「つながらない権利」をめぐるのは、従業員の健康や安全の確保のほか、燃え尽きの抑止、ワークライフバランスの実現、よりよい労働条件の提供による求人難解消等の観点から、法制化の必要性を求める意見が各種報道に見られる。例えば、上述のティボドー氏のレポートによると、ニューヨーク市議会で条例案を提起したエスピナル氏は『「つながらない権利」はアメリカでまだ主流になっていない」としながらも、パンデミックによる在宅勤務の増加に伴い、「今後の働き方についての従業員の期待や要求が、草の根レベルで高まりは始めている」と指摘し、こうした権利への関心が高まっていくとの見通しを示している。

人材ビジネスコンサルティングのエンスピラ社は、労働市場が逼迫していることを理由に、従業員に仕事と家庭の境界線を設ける必要性を認識する組織や企業が増えているとして、企業経営者らに次の点を考慮すればよいとウェブサイトで提案している²⁴。

- ・従業員の「オフタイム」を尊重する文化を生む社内ポリシーを確立する。
- ・従業員と調整して希望する勤務時間を確認し、全社的な連絡体制をつくる。

²³ Secunda(2018) .

²⁴ Enspira 社ウェブサイト参照。

<https://enspirahr.com/2023/04/29/as-right-to-disconnect-laws-hit-europe-will-u-s-follow-suit/>

- ・長期休暇中および事前に承認された休暇中には、従業員と連絡をとらない。
- ・組織の最高レベルで確立した内部ポリシーをモデル化する。

そして、管理職と従業員が責任を共有する以下の取り組みが重要になるとする。

- ・管理職は勤務時間外に電子メール、スラック、テキストメッセージを送信しない。翌日の勤務開始時に伝わるようにスケジュールを設定する。少なくとも従業員に、勤務時間外の対応が期待されていないことを明確にする。
- ・同様に、従業員も勤務時間外に応答せず、組織のポリシーを遵守する。多くの場合、管理職が勤務時間外にテキストメッセージを送信すると、従業員はすぐに応答しなければならないというプレッシャーを感じる。不要なストレスを避けるため、ポリシーの遵守が重要になる。

まとめ

アメリカでは自動車や飛行機の運転手など一部の職種を除き、勤務間インターバルの規制を設けていない。「つながらない権利」については、ニューヨーク市で条例化の試みがあったが、経営者団体などが反対して実現しておらず、具体的な法制化の動きは連邦、地方とも現時点で進んでいない。しかし、コロナ禍で在宅勤務が普及し、仕事と家庭生活の境界が曖昧になったことをひとつの契機として、従業員の健康と安全の確保、生産性の向上、労働力確保などの観点から、法制化あるいは企業独自の取り組みとして、従業員の「つながらない権利」を確保すべきだという意見が見られるようになってきている。

[参考文献]

中窪裕也（2010）『アメリカ労働法[第2版]』弘文堂。

労働政策研究・研修機構（2022）『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—』資料シリーズ No.248。

Patrick Thibodeau（2021）The right to disconnect vs. America's always-on culture.

<https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/news/252502217/The-right-to-disconnect-vs-Americas-always-on-culture>

Secunda, Paul M. (2018) The Employee Right to Disconnect *Notre Dame Journal of International and Comparative Law Issue 1 2018*.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3116158

[参考ウェブサイト]

国勢調査局

連邦労働省

※ウェブサイトの最終アクセス日はいずれも 2024 年 5 月 16 日

JILPT 資料シリーズ No.282

諸外国における勤務間インターバル制度等の導入および運用状況に関する調査
—フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ—

発行年月日 2024年5月22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