

JILPT 資料シリーズ

No.283 2024 年 6 月

諸外国の労働時間法制とホワイトカラー 労働者への適用に関する調査

—カナダ、アイルランド、EU指令、韓国—



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

JILPT 資料シリーズ No.283

2024 年 6 月

諸外国の労働時間法制とホワイトカラー 労働者への適用に関する調査 —カナダ、アイルランド、EU指令、韓国—

ま え が き

本報告書は、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査」の結果を取りまとめたものである。カナダ、アイルランド、韓国の3カ国及びEUを対象に、労働時間に関する基本的な法制度やホワイトカラー労働者への適用等について調査を行った。併せて、勤務間インターバル制度や「つながらない権利」に関する動向・議論等についても、関連情報の収集を行った。

本報告書が、諸外国の労働時間法制について理解を深める一助となれば幸いである。

2024年6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

氏 名	所 属	担 当
ひぐち ひでお 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐	調査の概要、第 2～3章、補章
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1章

目 次

調査の概要	1
1. 労働時間に関する基本的な法制度	1
2. ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制	5
3. 勤務間インターバル規制・つながらない権利	9
第1章 カナダ	14
はじめに	14
第1節 労働時間に関する基本的な法制度	14
1. 労働時間の上限	14
2. 休憩・休息	18
3. 休暇	20
4. 夜間・シフト労働	22
5. 変形労働時間制	23
6. 適用除外等	27
第2節 ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制	28
1. 対象範囲・要件	28
2. 労働時間管理や健康確保の仕組みなどの有無・方法等	31
3. 運用の実態、判例・関連統計等	32
第3節 勤務間インターバル制度、つながらない権利に関する動向・議論等	35
1. 勤務間インターバル制度の現状	35
2. 「つながらない権利」をめぐる法整備の状況、議論等	36
小括	43
第2章 アイルランド	46
はじめに	46
第1節 労働時間に関する基本的な法制度	46
1. 労働時間の上限	46
2. 休憩・休息	47
3. 休暇	48
4. 夜間・シフト労働	49
5. 変形労働時間制	51
6. 適用除外等	52

第2節	ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制	54
1.	時間外労働の法律上の扱い	54
2.	対象範囲・要件	55
3.	労働時間管理や健康確保の仕組みなどの有無・方法等	56
4.	運用の実態、判例等	56
第3節	勤務間インターバル制度、つながらない権利に関する動向・議論等	62
1.	勤務間インターバル制度	62
2.	「つながらない権利」をめぐる法整備の状況、議論等	66
小括		71
第3章	EU	72
	はじめに	72
第1節	労働時間に関する基本的な法制度	72
1.	労働時間の上限	74
2.	休憩・休息	74
3.	休暇	74
4.	夜間・シフト労働	75
5.	変形労働時間制	75
6.	適用除外等	75
第2節	ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制	78
1.	時間外労働の扱い	78
2.	対象範囲・要件	80
3.	労働時間管理や健康確保の仕組みなどの有無・方法等	82
4.	現状	83
第3節	勤務間インターバル制度、つながらない権利に関する動向・議論等	86
1.	勤務間インターバル制度	86
2.	「つながらない権利」をめぐる法整備の状況、議論等	90
小括		97
補章	韓国－雇用労働部『勤労基準法上の労働時間規制の主な内容』(抜粋)	98
	勤労基準法上の労働時間規制の主な内容（抜粋）	101
I	背景	101
	参考 2018年3月労働時間短縮に関する勤労基準法改正の主な内容	102
II	労働時間規制の概観	103
1.	労働時間の意味及び判断原則	103

2. 法定労働時間、及び延長・夜間・休日労働	105
3. 柔軟労働時間制	107
4. 週 52 時間制の例外	112
Ⅲ 週 52 時間制補完立法の主な内容	114
1. 総括	114
2. 弾力的労働時間制	116
3. 選択的労働時間制	131
4. 特別延長労働の健康保護措置	140
5. 施行時期等	142
Ⅳ 施行令の改正に関する追加の留意事項	143

調査の概要

〈調査方法〉

本調査は、厚生労働省の要請に基づき、カナダ、アイルランド、韓国及び EU（労働時間指令）を対象に、各国の労働時間法制について文献調査等により情報収集を行ったものである。特に、わが国では働き方改革に関連した法整備の一環として、ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制の適用除外等に関する議論があることから、これまでに実施した米英独仏に関する調査に続き、これに対応する法制度の有無を含めて、諸外国における現状をまとめた。また併せて、各国における勤務間インターバル制度、つながらない権利に関する動向・議論等についても、関連の情報を収集した。

なお、韓国については、労働時間規制に関する所管官庁（雇用労働部）の詳細な資料を得たため、これを仮訳のうえ紹介することとした。

〈調査項目〉

主に以下の各項目について、情報収集を行った。

- ・労働時間に関する基本的な法制度（労働時間の上限、休憩・休息、休暇、夜間・シフト労働、変形労働時間制、適用除外等）
- ・ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制（対象範囲・要件、労働時間管理や健康確保の仕組みなどの有無・方法等、運用の実態、判例等）
- ・勤務間インターバル制度、つながらない権利に関する動向・議論等（勤務間インターバル制度の現状、つながらない権利をめぐる法整備の状況、議論等）

〈調査概要〉

以下、調査項目に沿って概要を紹介する。

1. 労働時間に関する基本的な法制度

（1）労働時間の上限

カナダについては、3 州（オンタリオ州、ケベック州、ブリティッシュコロンビア州）を調査対象とした。まず、オンタリオ州では週 48 時間（1 日 8 時間）とし、これを超す労働については使用者と労働者で電子か書面による合意が必要だとしている。ケベック州では週 40 時間を労働者（警備等除く）の通常の労働時間とし、これより 2 時間を超す労働を拒否できる権利を定めている。両州では時間外労働手当の支給対象になる労働時間をより短い期間（オンタリオ州が週 44 時間超、ケベック州は週 40 時間超）としており、二段構えの労働時間規制となっている。

アイルランドでは、雇用主は、所定の算定基準期間（期間内の平均が規定に反しなければ

良いとされる期間）において、7日当たり平均48時間（時間外労働を含む）を超えて労働者が就労することを認めてはならない。算定基準期間は、原則として4カ月であるが、法律が定める一部の業務（業種等）や特定の状況については6カ月、さらに労働協約により12カ月までの延長が可能である。複数就業における労働時間は、通算が前提とされる。なお雇用主は、最長労働時間を含む本法の諸規定の順守状況を示す記録を作成し、これを最低3年間、労働者の就業場所で保存する義務を有する。妥当な理由なく違反する場合は、犯罪となる。

EU指令でも同様に、算定基準期間における時間外労働を含めた7日当たりの平均労働時間について48時間（時間外労働を含む）を上限とすることを法令等によって定めることが求められる。算定基準期間は、原則として最長4カ月、適用除外が認められた業務については6カ月まで、さらに労働協約等により12カ月までの延長が可能である。指令は労働時間の記録義務を規定していないが、欧州司法裁判所は、指令の求める内容の順守には、日々の労働時間の記録を要するとの判断を示している。

韓国では、1日8時間、週40時間の法定労働時間に加え、当事者間の合意を前提に延長労働（時間外労働）として週12時間、計週52時間が上限とされる。また、有害・危険作業については、1日6時間、週34時間が上限とされる。時間外労働については、原則として5割の割増率を規定しているが、追加的賃金を支払う代わりに、労働者代表との書面合意に基づき、代休を付与することもできる。

（2）休憩・休息

カナダでは、3州とも連続5時間の労働に対して30分間の食事休憩の付与が義務付けられている（または、食事休憩を取らずに5時間を超えて働いてはならない）。なお、ケベック州とブリティッシュコロンビア州では、食事休憩中に労働者が職場にとどまることを要求された場合（ケベック州）もしくは食事休憩中の労働（または労働可能な状態）を求められた場合、食事休憩に賃金が支払われなければならない。また休息については、オンタリオ州が1日当たり11時間、ケベック州、ブリティッシュコロンビア州は週ごとに連続32時間と規定されている。

アイルランドでは、4.5時間を超える労働の場合は最低15分、また、6時間を超える場合には最低30分（先の15分を含む）の休憩を与えなければならない。また、24時間ごとに連続11時間以上、7日ごとに連続24時間以上（かつ先行する1日当たりの休息（11時間）と合わせて計連続35時間以上。ただし理由により24時間も可）の休息を取る権利を有する。

EU指令は、6時間を超える労働日について、労働者に休憩を取る権利を与えることとしている。時間の長さや条件の決定は、各国法や労働協約等に委ねている。また、24時間につき連続11時間以上、7日毎に連続24時間以上（かつ先行する1日当たりの休息と合わせて連続35時間以上。ただし理由により24時間も可）の休息を得る権利を労働者に与えることとしている。

韓国では、休憩については 4 時間の労働に 30 分、8 時間の労働に 1 時間を付与することを義務付けている。また 1 日当たりの休息については、労働者全般に関する規定はないが、柔軟な労働時間制度における健康保護措置の一環として、1 日当たり 11 時間以上の休息の付与の義務付けや、週当たりの休息などとの選択による実施の義務化がみられる。なお、週ごとに 1 日の有給の休日を保証することが雇用主に義務付けられている。

(3) 休暇

カナダでは、勤続期間により付与される休暇取得の権利の内容が各州で異なり、オンタリオ州では勤続 5 年に達するまで年 2 週間、5 年以上で 3 週間、ケベック州では勤続 1 年未満の場合、1 カ月につき 1 日（上限 2 週間）、1 年以上 3 年未満の場合は連続する 2 週間、3 年以上で連続する 3 週間となっている。またブリティッシュコロンビア州では、勤続 1 年で 2 週間、5 年で 3 週間の年次有給休暇を取得できる。

アイルランドでは、年 4 週間を上限として、就業時間に基づいて年次休暇を取得する権利が付与される（1,365 時間以上就業する場合は 4 週間、月 117 時間以上就業する場合、月ごとに 3 分の 1 週、または年間の就業時間の 8% 相当）。

EU 指令は、各国法の定める条件に基づいて、最低 4 週間の年次有給休暇を取得する権利を付与しなければならない、としている。

韓国では、勤続期間等によって算定方法が異なり、勤続 1 年超（かつ 1 年の 80% 以上勤務）で年 15 日、以降は勤続 2 年ごとに 1 日加算され、最長で 25 日が付与される。また、勤続 1 年未満（または前年の勤務が 80% 未満）の場合は、ひと月の皆勤ごとに 1 日が加算される。

(4) 夜間・シフト労働

カナダでは、夜間労働に関する規定はない。シフト労働については、オンタリオ州とブリティッシュコロンビア州ではシフト間に 8 時間以上の休息を与えなければならない。またケベック州では、シフトの 10～15 分前に出勤あるいは 10～15 分後に退勤することを依頼した場合、その分の賃金を支払わなければならない。

アイルランドでは、労働者を 2 カ月（または労働協約の定める 2 カ月超の期間）を超えて平均 8 時間超の夜間労働に従事させてはならない。また、特別な危険あるいは高い肉体的・精神的緊張を伴う労働の場合、夜間労働を含めて 8 時間以上従事させてはならない。雇用主は、労働者を夜間労働に従事させる前、及び従事中も定期的に、無料の健康診断を提供しなければならない。またシフト労働については、労働者の始業・終業時間を定めていない場合に、毎週の就業開始日または各就業日の少なくとも 24 時間前に各日の始業・終業時間、就業日を通知しなければならない。なお、ゼロ時間労働（雇用主の求めがある場合のみ働き、労働時間に応じて賃金が支払われる雇用契約）は原則禁止とされ、就業等に応じた最低報酬の保証が制度化されている。

EU 指令は、夜間労働者の通常の労働時間について、平均で 24 時間につき 8 時間を超えないことを求めている。算定基準期間については、国内法または労働協約等によることとしている。また、特別な危険または高度の肉体的若しくは精神的な緊張を伴う労働については、夜間労働者の労働時間は 24 時間につき 8 時間以内としている。労働者には夜間労働への従事前及び従事中も定期的に、無料の健康診断を提供することとし、夜間労働に関連する健康上の問題を抱えている者については、可能な限り昼間労働への転換が行われるよう求めている。

韓国では、夜間労働は、午後 10 時から午前 6 時の時間帯に実施された労働を指し、5 割の割増率が規定されている。時間数に関する個別の上限は設けられていない。追加的賃金を支払う代わりに、労働者代表との書面合意に基づき、代休を付与することも可能である。なお、妊産婦、18 歳未満の者に夜間労働に従事させることを原則禁止、18 歳以上の女性については本人の同意を要する。

(5) 変形労働時間制

カナダでは、変形労働が許容される期間等が州ごとに異なり、オンタリオ州では 2～4 週間（4 週間の場合、176 時間を超す労働に時間外労働手当が発生）、ケベック州の場合は最長 8 週間（期間内の週平均労働時間を 40 時間とする）、ブリティッシュコロンビア州では 1～4 週間（1 日最長 12 時間、週平均 40 時間とする）とされる。

アイルランドでは、上述のとおり週当たりの最長労働時間は算定基準期間における平均により、原則として最長 4 カ月、適用除外に基づく場合は 6 カ月まで、また労働協約等により最長 12 カ月までの延長が可能である。

EU 指令でも同様に、原則として最長 4 カ月、適用除外に基づく場合は 6 カ月まで、また労働協約等により最長 12 カ月までの延長を可能としている。

韓国では、以下の二種の制度がある。

一弾力的労働時間制：季節的影響や時期による繁閑のある業務等について、所定の期間において週平均 40 時間を超えない範囲で、原則 2 週間（週当たりの上限 48 時間＋延長労働 12 時間＝60 時間）、または労使代表との書面合意により 3 カ月または 6 カ月まで（同 52 時間＋延長労働 12 時間＝64 時間）、週当たりの労働時間の調整が可能。

一選択的労働時間制：日によって業務量のばらつきがある業務について、就業規則への記載及び労働者代表との合意を前提に、1 カ月または 3 カ月以内の期間における合計労働時間を定め、平均週 40 時間を超えない範囲内で、1 日の労働時間を労働者が決定できる。

(6) 適用除外等

カナダでは、州ごとに労働時間規制（最長労働時間及び時間外労働手当）の適用除外の対象が異なる。まずオンタリオ州では、管理・監督者のほか、医師・建築士・弁護士・公認会

計士・測量士などの要資格専門職、消防士、教師、施設介護従事者、歩合制販売員、農業・漁業被用者等について、労働時間規制（最長労働時間及び時間外労働手当）の適用除外としている。また、時間外労働手当の支給に関して、特定業種ごとの規定がある（時間外労働手当が発生する労働時間を変更、または支給対象から除外）。ケベック州では、レクリエーション団体のような非営利組織等のキャンプ場で働く学生、企業の管理職、事業場外で働き自分の労働時間を管理できない被用者、果物や野菜の収穫期に缶詰め、包装、冷凍作業を行う者、漁業・水産加工業・魚類缶詰業の従事者、農業従事者、在宅介護従事者について、労働時間規制が適用除外となる。ブリティッシュコロンビア州では、医師・弁護士・公認会計士・測量士などの専門家は雇用基準法の適用対象外となるほか、教師、警察官、消防士らが時間外労働手当の割増し等の適用対象外、またハイテク専門職、農業従事者、タクシー運転手、トラック運転手、伐採作業者、造林作業者、石油・ガス産業従事者、歩合制販売員、管理職について、通常の労働時間規制とは異なる規定が設定されている。

アイルランドでは、労働時間を自ら決定できる者等に最長労働時間や休憩・休息など主要な規定を非適用としているほか、業務の特性（遠距離勤務、警備等、継続性を要するサービス等、予測可能な繁忙、ほか）等あるいは労働協約等により、休憩・休息や夜間労働時間など、一部の規定を適用除外としている。なお、EU 指令が認めるオプトアウトによる最長労働時間の適用除外は導入されていない。

EU 指令は、業務の特性から、労働時間が計測及び／又は予め決定できないか、労働者自身が労働時間を決定しうる者（いわゆる「自律的労働者」）には、1 日及び週当たりの休息、休憩、最長労働時間及び夜間労働の規定は適用しないことができるとしているほか、業務の特性（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）により、あるいは労働協約等を通じて、休憩・休息、夜間労働時間、算定基準期間などの適用除外を認めている。また、オプトアウトにより、業務を問わず 48 時間を超える労働が可能となっている。

韓国では、勤労基準法において、農林業、畜産・水産業、監視・断続的労働、管理・監督・機密業務の従事者について、最長労働時間、休憩、休日、夜間労働等に関する規定を非適用としている。また、法律で指定された特例業種については、労働者代表との合意を前提に、労働時間、休憩に関する規定の適用が除外される。弾力的労働時間制では、所定の期間内の特定週において、週 64 時間までの労働が可能である。選択的労働時間制では、所定の期間内の特定週における労働時間の上限の適用が除外される。このほか、緊急時等の場合（特別延長労働）についても、労働時間の上限の適用が除外される。

2. ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制

(1) 適用除外の対象範囲と内容

次に、各国の労働時間法制がホワイトカラー労働者をどのように適用除外としているかを

見るが、その際のホワイトカラー労働者の範囲に関する目安として、日本の管理監督者、高度プロフェッショナル制度及び裁量労働制における定義を参考にする。

管理監督者は、「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるもの」と定義される。該当するか否かは「実態に即して判断すべき」とされ、判断基準として、①当該者の地位、職務内容、責任と権限からみて、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあること、②勤務態様、特に自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有していること、③一般の従業員に比してその地位と権限にふさわしい賃金（基本給、手当、賞与）上の処遇を付与されていること、が挙げられている¹。該当する場合、労働基準法における労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用されない。

高度プロフェッショナル制度は、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者が対象とされる。専門性の高い業務として労働基準法施行規則で定められた業務（金融工学等を用いた商品開発、資産運用等の5業務）²に従事し、使用者から具体的な指示を受けないことなどが要件となっている。該当する場合、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、休日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されない。

また、裁量労働制については専門業務型と企画業務型に分かれるが、専門性の高い業務や事業運営の企画立案、調査、分析の業務³に従事し、業務の手段や時間配分などに関して使用者の具体的な指示を受けない労働者について、実労働時間にかかわらず労使協定等で定めた労働時間数分を働いたものとみなす。

各国におけるホワイトカラー相当の労働者はどのように定義されているか。

カナダでは、3州の労働時間法制にホワイトカラーとブルーカラーの区分は確認できなかった。ただし、「管理職」については、いずれの州も労働時間規制にかかる適用除外の対象としている。また、ブリティッシュコロンビア州では、「コンピューターおよび関連技術に基づく情報システムまたはそのプロトタイプの調査、分析、設計、開発」等に従事する「ハイテク専門職」等にも労働時間規制は適用されない。

長時間労働に起因する労働者の健康被害を防止する規定については、ブリティッシュコロンビア州が雇用基準法で「雇用主は、従業員の健康または安全に有害な過度の長時間労働を

¹ 厚生労働省「確かめよう労働条件」ウェブサイト

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

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

(<https://www.mhlw.go.jp/content/001164547.pdf>)

³ 企画業務型裁量労働制の対象業務：1.所属する事業の運営に関する事項についての業務であること、2.企画、立案、調査及び分析の業務であること、3.業務の性質上これを適切に遂行するにはその業務遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務であること、4.業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること。(<https://www.mhlw.go.jp/content/001164442.pdf>)

要求したり、直接的または間接的に許可したりしてはならない」とする「過度の長時間労働の禁止」を規定している。他の 2 州にこうした長時間労働防止の規定は確認できないが、両州とも安全衛生法で、雇用主に労働者の健康・安全を保護する措置の実施を義務付けている。

アイルランドでは、ホワイトカラー労働者に関して明確な定義はされていないが、最長労働時間や休憩・休息など、主要な規定が非適用となる「労働時間の長さを自ら決定できる者」は、労働時間指令における「業務の特性を理由に、労働時間が計測及び／又は予め決定できないか、労働者自身が労働時間を決定しうる」のうち後者にあたり、わが国の管理監督者に類似するカテゴリと考えられる。EU の労使関係に関するシンクタンクである Eurofound の調査によれば、労働時間を自ら設定できると回答した労働者は約 3% で、うちホワイトカラー相当の労働者はさらに少ないと考えられるが、実際の適用（非適用）状況は不明である。また、ホワイトカラー労働者には限定されないが、原則として変形労働時間制が可能であることや、業務の特性、労働協約等による休憩・休息等の適用除外など、必要に応じて柔軟な適用（非適用）が行われている可能性がある。時間外労働に関して報酬を受ける法的権利はない。なお、ホワイトカラー労働者に限定した労働時間管理や健康確保に関する規定はなく、雇用主には労働者全般に関する安全衛生・厚生への配慮義務や、各労働者の労働時間等に関する記録の作成・保存義務が課されるに留まる。

EU 指令においても、ホワイトカラー労働者に関する定義はないが、最長労働時間や休憩・休息など、主要な規定が非適用となる自律的労働者のうち「役員又は自ら方針を決定する権限を有する者」が、わが国の管理監督者に類似するカテゴリと考えられる。自律的労働者としての適否は、労働時間に関する（量・スケジュールを含めた）自律性あるいは計測／予め設定することの不可能性が最も基本的な要件とされ、これをもたらし特性となっている限りにおいて、職位や権限を根拠とすることを認めているといえる。指令の挙げる業務は例示の位置づけであり、加盟国においては（例えば雇用関係の下にある専門職や上級弁護士、あるいは研究者で、労働時間の決定に十分な自律性を有する者など、他のホワイトカラー相当の業務を含む）より多様な業務への適用が許容され得るが、その場合も上記の原則により適否が判断されると見られる。Eurofound の調査によれば、労働時間を自ら設定できると回答した労働者は EU 全体で約 5% だが、職位等の条件に適合する労働者は、より少ないと考えられる。また、ホワイトカラー労働者には限定されないが、原則として変形労働時間制が可能であること、あるいはオプアウトによる最長労働時間の規定の適用除外や、業務の特性、労働協約等による休憩・休息等の適用除外など、柔軟な適用（非適用）を許容する内容ともいえる。なお、ホワイトカラー労働者に限定した労働時間管理や健康確保に関する規定はなく、雇用主には労働者全般に関する安全衛生への配慮義務が課されるに留まる。また、各労働者の毎日の労働時間の記録を義務付けるべきとする判例があるものの、自律的労働者については免除が可能とされている。

韓国では、上記の管理・監督業務の従事者は、労働時間、休憩、休日に関する規定が非適

用とされる。また、選択的労働時間制においては、日によって業務量のばらつきがある業務として、ソフトウェア開発、事務管理（金融取引・行政処理等）、研究、デザイン、設計等が対象とされている。1 カ月または 3 カ月（新製品、新技術の研究開発業務の場合）以内の期間における合計労働時間を定め、平均週 40 時間を超えない範囲で、労働時間を労働者が決定できるもので、日・週当たりの労働時間の上限が適用されない（ただし、定められた合計労働時間を超過した労働は加算手当の対象）。

裁量労働時間制は、業務の性質から遂行方法を労働者の裁量に委任する必要があると大統領令等で指定された業務について、使用者が労働者代表との書面合意で定めた労働時間を働いたものと認める制度で、新商品・新技術の研究開発、人文社会科学・自然科学の研究、情報処理システムの設計・分析、新聞・放送等の取材・編制・編集、衣服・室内装飾・工業製品・広告等のデザイン・考案など、あるいは会計・訴訟・税務・法務・労務管理・特許・鑑定評価・金融投資分析・投資資産運用等の事務における相談・助言・鑑定または代行など、多様な業務が対象とされている。同様に、労働時間の上限が適用されない（ただし、協定により定められた労働時間のうち、法定時間を上回る時間については加算手当の対象）。

（2）運用の実態、判例等

労働者がホワイトカラー相当の適用除外を受けるか否かは、原則として雇用主が決定すると考えられる。

カナダでは、労働者がこれについて不服の場合、時間外労働手当に関する雇用基準違反として当局に苦情申し立てを行うことが可能である。当局が違反と認めた場合、雇用主に対しては未払い賃金の支払いや遵守命令のほか、罰金が科される場合もある。また、近年増加しているとされる集団訴訟の主な内容の一つとして、雇用関連では「時間外労働手当の不払い」があり、これは「勤務時間外の労働に対して時間外労働手当が支払われなかった」ケースと、「（支給対象外である管理職等への）誤分類」のケースにわかれる。後者に関する代表的な訴訟として、原告側（約 1,000 人）が雇用主による誤分類を訴えた「マクラレン対カナダ国有鉄道会社事件」があるが、オンタリオ州控訴裁判所は、原告集団の個々人に十分な共通性がなかったとして、集団訴訟の対象と認めなかった。しかしその後、裁判所は多様な等級(class)の従業員を時間外労働手当の支給対象と認めるようになり、集団訴訟成功の不確実性は減少してきたとされる。

一方、アイルランドでは、職位を問わず全ての労働者について、時間外労働手当に関する法的権利は規定されておらず、その扱いは雇用主が決定した方針に基づき、雇用契約あるいは労働協約等で合意される。このため、労働者は法定時間労働や休息の付与等に関する法令違反として、職場関係委員会に申し立てを行う形を取ると見られる。ただし、法定上限を超える労働が行われていたと認められた場合、超過分について雇用主に支払い命令が発行されることがあり得る。

3. 勤務間インターバル規制・つながらない権利

(1) 勤務間インターバル規制

カナダでは、勤務間インターバル制度に関しては、オンタリオ州が日単位、ケベック州とブリティッシュコロンビア州が週単位と異なるものの、各州とも法制化している。

アイルランドでは、24 時間につき連続 11 時間以上の休息を規定している。多様な業務で逸脱（11 時間未満）を認めるが、これには原則として同等の代償休息の付与（例外的に適切な保護）が前提となる。上述の Eurofound 調査では、過去 1 カ月で 1 度でも 2 勤務日の間が 11 時間未満となったとする労働者は約 2 割で、平均的な労働時間（フルタイム労働者で週 40 時間未満）を考えても、大半の労働者には法定の休息が確保されていると推測される。

同様に、EU 指令も 24 時間につき連続 11 時間以上の休息を規定している。多様な業務で逸脱（11 時間未満）を認めるが、同等の代償休息の付与（例外的に適切な保護）が前提となる。時間数については、1990 年の指令案の公表当初からのもので、根拠は示されていないが、当時の一部の加盟国における規制内容や、ILO 条約の内容が参照されたと見られる。

韓国では、上述のとおり、特定の労働時間制度に関するものを除いて、1 日当たりの休息は法的に規定されていない。

(2) つながらない権利

カナダでは「つながらない権利」をめぐる、オンタリオ州が 2021 年 12 月の雇用基準法改正で、25 人以上規模の使用者を対象に、「つながらない権利」に関する方針書の策定を義務付けた。連邦政府では労使等をメンバーとする委員会がつくられ、2022 年に最終報告書を発表した。だが、労働組合や NGO は強制力の伴う法規の制定を求めたのに対し、使用者側は既存の法制度の枠組みの下で取り組むべきだと主張し、両論を併記する形となっている。

「つながらない権利」への関心は、情報通信機器の発達やコロナ禍の在宅勤務の増加などを背景に、退勤後も仕事上の対応を求められることによる労働者のストレス防止等の観点から高まっている。今後はオンタリオ州の規定の実効性、有効性の検証などを踏まえて、法制化の是非や効果的な方法が議論されていくものとみられる。

一方、アイルランドでは、つながらない権利は法的権利として確立されなかったものの、企業における実施のためのガイダンスとして、行為準則（code of practice）が作成された。政府は従来から、リモートワークの普及促進を方針に掲げており、規制がその妨げになることを懸念したとみられる。行為準則は、尊重されるべき労働者の権利・義務として、就業時間外で日常的に就業を求められない権利、仕事関連の事柄に立ち会うことの拒否に対して罰則を科されない権利、他の人々のつながらない権利を尊重する義務を掲げている。

また EU でも、つながらない権利に関する法整備は進んでいない。欧州議会は、指令案の素案を含む勧告を公表、欧州委に立法を要請している。素案には、雇用主に対して権利保護のための制度等の整備（切断方法、労働時間の計測、逸脱を認める基準等）を求めるほか、

これを逸脱する場合の基準や、法的救済の整備などが盛り込まれた。また、労使の間では、つながらない権利の法制化に向けた枠組み合意の締結が目指されたものの、協議は決裂している。なお複数の加盟国が、つながらない権利に関する法制化を行っており、企業における労使協定等を通じた実施が図られている。また、労働者に対する調査では、休暇中に受信したメールの削除や、仕事に関するメールの送信防止といった強力な手法が普及している状況も報告されている。

韓国では、一部の地方自治体で条例等が制定され、また企業の間では自発的な取り組みもあるとされるものの、法制化には至っていないと見られる。

各国の法制度等の概要を付表にまとめた。カナダについては紙幅の関係で1州のみを取り上げているが、他州については本編をご参照頂きたい。

付表：各国の法制度等の概要（1/3）

	カナダ（オンタリオ州）	アイルランド	EU	韓国
根拠法	雇用基準法（Employment Standards Act）	労働時間組織法（Organisation of Working Time Act）ほか	労働時間指令	勤労基準法
労働時間の 上限	1日8時間、週48時間 （使用者と被用者の合意で延長可） （週44時間を超えた労働には、通常賃金の1.5倍の割増賃金を支払い）	週48時間（原則4カ月平均、時間外労働を含む） （法15条(1)）	週48時間（原則4カ月平均、時間外労働を含む） （指令6条）	・1日8時間、週52時間（法定40時間、時間外12時間）（法50、53条） ・時間外労働については5割の割増率を規定（法56条）
	（休憩） 5時間ごとに30分の食事休憩（無給） （休息） ・1日当たり連続11時間以上 ・シフト勤務間に8時間以上（使用者と被用者の合意で短縮可。両シフトの勤務時間の合計が13時間以内の場合は除く）	（休憩） 4.5時間ごとに最低15分、6時間ごとに最低30分（先の15分を含む）（法12条） （休息） 24時間当たり連続11時間以上、週当たり連続35時間以上（先行する11時間＋24時間。ただし理由により24時間可）（法11,13条）	（休憩） 6時間超の労働に1回（時間の規定なし）（指令4条） （休息） 24時間当たり連続11時間以上、週当たり連続35時間以上（先行する11時間＋24時間。ただし理由により24時間可）（指令3,5条）	（休憩） 4時間の労働に30分、8時間の労働に1時間（法54条） （休息） 週当たり1日の有給の休日の保証義務あり。日当たりの休息については、全般的な規定はなし（一部の柔軟な労働時間制度において、1日当たり連続11時間以上の休息を義務化）。
	・年2週間（勤続5年未満）、年3週間（勤続5年以上） ・休暇手当は前年の総賃金の4%以上（勤続5年以上は6%以上） ・休暇取得期間は、当該年度及びその後10カ月間	・年4週間（年1365時間以上就業の場合） ・各月、週労働時間の3分の1（月117時間以上就業の場合） ・年労働時間の8%（上限4週間）（法19条）	年4週間以上（付与の条件は各国法による）（指令7条）	・年15日（勤続1年超、1年の80%以上勤務）＋勤続2年ごとに1日加算、最長25日（法60条） ※勤続1年未満（または前年の勤務が80%未満）の場合、ひと月の出勤ごとに1日を加算
	（夜間労働） 規定なし （シフト労働） ・シフト勤務間に8時間以上（使用者と被用者の合意で短縮可。両シフトの勤務時間の合計が13時間以内の場合は除く）の休息が必要（前掲）	（夜間労働） 24時間当たり平均8時間まで（算定基礎期間は2カ月、または労働協約で定める期間）（法16条） （シフト労働） ・労働時間に関する個別の規定なし ・就業時間の定めがない場合、時間外を含む勤務時間について24時間以上前に通知を要する（法17条）	（夜間労働） 平均で24時間当たり8時間まで（算定基礎期間は各国法、労働協約等による）（指令8条） （シフト労働） 労働時間に関する個別の規定なし	（夜間労働） 時間数の上限に関する個別の規定なし（割増率5割）（法56条） ※妊産婦、18歳未満の者に夜間労働に従事させることを原則禁止、18歳以上の女性については本人の同意を要する（法70条）
変形時間制	4週間を上限とする2週間以上の所定の期間で平均化（変形期間内の週平均労働時間が44時間を超えた場合＝変形期間4週間では176時間を超えた場合、に時間外労働手当が発生）	算定基礎期間は原則として最長4カ月、業務の性質等により6カ月、または労働協約により12カ月まで延長可（法15条）	算定基礎期間は原則として最長4カ月、業務の性質等により6カ月、または労使協定等により12カ月まで延長可（指令16～19条）	・弾力的労働時間制：季節・時期により繁閑のある業務等について、週平均40時間を超えない範囲で、2週間～6カ月の期間、最長週64時間までの延長労働が可能。（法51、51-2条） ・選択的労働時間制：日によって業務量のばらつきがある業務に ついて、1カ月または3カ月以内の期間における合計労働時間を定め、平均週40時間を超えない範囲で、1日の労働時間を労働者が決定できる（法52条）

付表：各国の法制度等の概要（2/3）

	カナダ（オンタリオ州）	アイルランド	EU	韓国
労働時間に 関する基本 的な法制度 （つづき）	・最長労働時間の適用除外（医療、建設、運輸、農業、専門、管理・監督等） ・残業代支給の適用除外（医療、農業、専門、管理・監督等） ・休憩の適用除外（医療、建設、農業、専門等）	・最長労働時間、休憩・休息、夜間労働、算定基準期間等の規定の非適用（海洋漁業・海上労働従事者、研修医、家族労働者、労働時間を自ら決定できる者）（法3条(2)） ・最長労働時間、休憩・休息、夜間労働の規定の適用除外（運輸、市民保護従事者）（法3条(3)） ・休息の適用除外（シフト労働者、1日の中で労働時間が分散する者）（法4条(1)、(2)） ・休憩・休息、夜間労働の規定の適用除外（遠距離勤務、警備等、継続性を要するサービス等、予測可能な繁忙）（法4条(3)） ・休憩・休息の適用除外（労働協約等により別途規定する場合）（法4条(5)、(6)） ・休憩・休息、夜間労働等の規定の適用除外（例外的あるいは緊急の状況等）（法5条）	・最長労働時間、休憩・休息、夜間労働、算定基準期間の規定の非適用（労働時間が測定できないか、労働時間を自ら決定できる者）（指令17条1） ・休憩・休息、夜間労働の適用除外（代償休息による代替等が可能）（指令17条2） ・休憩・休息の適用除外（シフト労働、労働時間が断片的）（指令20条） ・最長労働時間の適用除外（労働者の同意等の条件を満たす場合）（指令22条）	・最長労働時間、休憩、休日の非適用（農林・畜産・水産業、監視・断続労働者、管理・監督・機密業務）（法63条） ・最長労働時間・休憩の適用除外（陸上運送業、水上運送業、航空運送業、その他の運送関連サービス業、保健業）（法59条） ・最長労働時間の適用除外（緊急時等）（法53条）
ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制	※ホワイトカラー労働者に関する定義なし ・管理・監督者、要資格専門職、教師、施設介護従事者、歩合制販売員、農業・漁業被用者等	※ホワイトカラー労働者に関する定義なし ・労働時間の長さを自ら決定できる者：雇用契約に基づき、労働時間の長さを自ら決定できる →最長労働時間、休憩・休息、夜間労働等の規定の非適用 ・その他適用除外業務：研究開発、ほか →休憩・休息、夜間労働等の規定の適用除外	※ホワイトカラー労働者に関する定義なし ・役員又は自ら方針を決定する権限を有する者：業務の特性を理由に、労働時間が計測および／または予め決定できないか、労働者自身が労働時間を決定しうる →最長労働時間、休憩・休息、夜間労働等の規定の非適用 ・その他適用除外業務：研究開発ほか →休憩・休息、夜間労働等の規定の適用除外 ・オプトアウト：業務の制限なし →最長労働時間の適用除外	・管理・監督業務の従事者（法63条） →労働時間、休憩、休日の非適用 ・選択的労働時間制（法52条） - 日によって業務量のばらつきがある業務について、所定の期間の合計労働時間を定め、平均週40時間となる範囲で、労働時間を労働者が決定 →最長労働時間の適用除外（期間内の特定週） ※対象業務：ソフトウェア開発、事務管理（金融取引・行政処理等）、研究、デザイン、設計等 ・裁量労働時間制（法律第58条第3項） - 遂行方法を労働者の裁量に委ねる必要がある業務を大統領令等で指定、労使間で合意した労働時間、働いたとみなす →最長労働時間の適用除外 ※対象業務：新商品・新技術の研究開発、研究、情報処理システムの設計・分析、新聞・放送・出版事業の取材・編集、編集、衣服・室内装飾・工業製品・広告等のデザイン・考案、会計・訴訟・税務・法務、労務管理・特許・鑑定評価、金融投資分析・投資資産運用等の相談・助言・鑑定の受託・代行（ほか）
労働時間管理や健康確保の仕組みなど、有無・方法等	※ホワイトカラー労働者に限定した労働時間管理や健康確保に関する制度等なし ・労働者全員の安全衛生・厚生に関する配慮義務（労働安全衛生・厚生法） ・各労働者の実際の労働時間等に関する記録を作成・保存する義務（法25条）	※ホワイトカラー労働者に限定した労働時間管理や健康確保に関する制度等なし ・労働者全員の安全衛生・厚生に関する配慮義務（労働安全衛生・厚生法） ・各労働者の実際の労働時間等に関する記録を作成・保存する義務（法25条）	※ホワイトカラー労働者に限定した労働時間管理や健康確保に関する規定なし ・労働者全員の安全衛生・厚生に関する配慮義務（安全衛生指令） ※毎日の労働時間の計測を義務付けるべきとする判例あり（自律的労働者は免除が可能）	・管理・監督業務の従事者 - 規定なし（一般的な安全衛生の維持・促進義務） ・選択的労働時間制（1カ月超の場合） - 勤務間に連続11時間の休息の付与を義務化 ・裁量労働時間制 - 規定なし（一般的な安全衛生の維持・促進義務）

付表：各国の法制度等の概要（3/3）

	カナダ（オンタリオ州）	アイルランド	EU	韓国
制度概要	・1日当たり連続11時間以上（前掲） ・シフト勤務間に8時間以上（使用者と被使用者の合意で短縮可。両シフトの勤務時間の合計が13時間以内の場合は除く）（前掲）	・24時間当たり連続11時間以上（法11条）（前掲）。	・24時間当たり連続11時間以上（指令3条）（前掲）	- 一部の柔軟な労働時間制度に関するものを除いて、規定なし ※延長労働の特例制度、3カ月超の弾力的労働時間制（法51条、51-2条）、1カ月超の選択的労働時間制（法52条）については1日当たり11時間以上を義務化。また特別延長労働の場合、1日当たり11時間以上、また週当たりの休息が付与される。
インターバル制度	・通常なら勤務していない時間帯に、呼び出しに対応できるように待機している被用者や、呼び出されて働いている被用者 ・自然災害や主要機器の故障、火事といった緊急時など、通常業務の遂行に深刻な影響が生じる場合	・海上労働、研修医、家族労働者、労働時間を自ら決定できる者、輸送労働者、市民保護サービス従事者 ・特定の性質の業務 ・シフト労働、労働時間が分散する業務、移動労働等、警備・監視のため常駐を要する業務、特定の業種・公共サービス業務（予想可能な業務の繁閑、生産・サービスの継続性） ・労働協約等、雇用規制命令による適用除外 ・例外的・緊急状況、異常かつ予見不可能な状況	・自律的労働者（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、宗教労働者） ・特定の性質の業務（サービス・生産活動に継続性を要する、予想可能な業務量の急増、異常な状況や災害時等） ・シフト労働、労働時間が分散する業務 ・労働協約等による適用除外 ・移動労働者	-
	規定なし	特定の性質の業務、労働協約等・雇用規制命令による除外、例外的・緊急状況等については、同等の代償休息、またこれが不可能な場合は適切な保護の提供（法6条）	・特定の性質の業務、シフト労働・労働時間が分散する業務、労働協約等による除外については、同等の代償休息の付与、またこれが不可能な場合は適切な保護の提供（第17条2項及び第18条） ・移動労働者については、労働者に十分な休息を付与するために必要な措置（指令20条）	-
「つながらない権利」をめぐる法整備の状況、議論等	・被用者25人以上の使用者に対して、仕事につながらないこと（「電子メール、電話、ビデオ通話、その他のメッセージの送信や確認などの業務上のコミュニケーションに従事せず、労働の遂行から解放されること」と定義）に関する方針書の策定を義務付け。 ・方針書によって雇用基準法より右有利な権利または便益が生じる場合、同法の下での強制力を持たざる。	・つながらない権利は法的権利として確立されていないものの、行為準則により、以下の権利・義務の尊重に関する指針が示されている。 －労働者が通常の就業時間外で日常的に仕事を行うことを求められない権利 －通常の就業時間外で仕事関連の事柄に立ち会うことを拒否することに対して罰則を科されない権利 －他の人々のつながらない権利を尊重する義務	・EU法による明確な規制なし ・欧州議会は勧告により、欧州委に法制化を要請、指令案の素案を提示。素案は、権利保護のための制度等の整備（切斷方法、労働時間の計測、逸脱を認める基準等）などを雇用主に求める内容。 ・EULレベルの労使による枠組み合意の締結を通じて、法制化が試みられたが、協議は決裂（経営側が離脱）。	一部の地方自治体で条例等が制定され、また企業の間では自発的な取り組みもあるとされるものの、法制化には至っていないとみられる

第1章 カナダ

はじめに

連邦国家であるカナダにおいて、労働時間を規制する連邦労働法の適用対象は、公共機関及び航空、銀行、放送など特定業種の民間企業に限られる¹。適用対象者は全労働者の8%程度にとどまり²、各州の労働法が、多くの労働者の労働時間を規制している。

本章ではカナダの労働時間に関する法制度について、人口上位3州のオンタリオ州（人口約1,550万人、最大都市トロント）、ケベック州（人口約880万人、最大都市モントリオール）、ブリティッシュコロンビア州（人口約540万人、最大都市バンクーバー）を主に取り上げ、各州の労働時間法制を概観する。そのうえで、各州のホワイトカラーを含む労働者に対するとみられる法制度や勤務間インターバル規制、「つながらない権利」に関する規定について考察する³。

第1節 労働時間に関する基本的な法制度

1. 労働時間の上限

(1) オンタリオ州

ほとんどの被用者に要求できる1日の労働時間の上限は8時間、1週間の労働時間の上限は48時間である。被用者と使用者との電子的手段による合意または書面による合意がある場合、1日または1週間の労働時間の上限を超過することができる⁴。

1日または1週間の労働時間を増やす被用者と使用者との合意があっても、使用者は、時間外労働時間に対して時間外労働手当（被用者の通常賃金の1.5倍）を支払う義務を免れる

¹ 連邦労働法は以下に適用する（カナダ政府ウェブサイト参照

<https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/federally-regulated-industries.html>）。

（民間企業）航空会社、空港、飛行場、航空機運航などの航空輸送、認定外国銀行を含む銀行、穀物倉庫、飼料および種子工場、飼料倉庫および穀物種子洗浄プラント、先住民評議会や先住民自治組織（特定の活動）、ほとんどの連邦公共企業（クラウン・コーポレーション）たとえばカナダ郵便公社、国境または州境を越える港湾サービス、海上輸送、フェリー、トンネル、運河、橋梁、パイプライン（石油およびガス）、郵便および宅配便サービス、ラジオおよびテレビ放送、国境または州境を越える鉄道および一部の短距離鉄道、トラックやバスなど、国境や州を越えた道路輸送サービス、電話、インターネット、電信、ケーブルシステムなどの電気通信、ウランの採掘と処理、原子力、上記のいずれかの活動の運営に不可欠な事業（公共部門）連邦公共サービス、議会（上院、下院、国会図書館など）（ユーコン準州、ノースウェスト準州、ヌナブト準州の民間企業および自治体）

² 連邦労働法の適用労働者（Employees）数は約140万4,100人（民間部門約82万8,200人（2021年）、民間部門約57万5,900人（2019年））で、カナダ全土の労働者（Employees）数約1,630万人（2021年）の約8.6%に相当する。カナダ政府ウェブサイト参照（<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/labour-transition-binders/minister-labour-2021/employee-distribution-infographic.html> <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410002701>）。

³ 各州で労働時間を規制する主な法律は、オンタリオ州が雇用基準法（Employment Standards Act）、ケベック州が労働基準法（Act respecting labour standards / Loi sur les normes du travail）、ブリティッシュコロンビア州が雇用基準法（Employment Standards Act）である。本章はこれらの法律について説明した各州省庁のウェブサイトの記述をもとに、関連規定等を紹介する。

⁴ オンタリオ州ウェブサイト参照 <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/hours-work> <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/overtime-pay>

わけではない。

フルタイム、パートタイム、学生、派遣社員、非正規労働者を問わず、ほとんどの被用者は、1週間で労働した時間が44時間を超えると時間外労働となる。44時間を超えた労働時間に対しては割増の時間外労働手当を支払わなければならない⁵。

雇用契約や労働協約に別段の定めがない限り、被用者は所定の1日の労働時間を超えて働いても、時間外労働手当を日単位で得ることはできない。時間外労働手当の計算は、次のいずれかの方法によってのみ行われる。

- ・週単位
- ・変形労働時間（後述）合意に基づいた1週間を超えるより長い期間の単位

使用者と被用者は、電子的手段または書面により、被用者が時間外労働手当の代わりに有給休暇を受ける旨の合意をすることができる。これは、「貯蓄」時間（“banked” time）や「代休」（“time off in lieu”）と呼ばれることがある。

時間外労働時間を貯蓄することに同意した被用者には、時間外労働1時間につき、適用される時間外労働割増率で計算した1時間半の有給休暇を与えなければならない。

有給休暇は、時間外労働が発生した週から3カ月以内、または電子的手段もしくは書面で被用者が同意する場合には12カ月以内に取らなければならない。

有給休暇を取る前に被用者の仕事が終了した場合、当該被用者には時間外労働手当を支払わなければならない。この手当は、雇用が終了した日から7日以内、または当該被用者の次の給与支払日に支払わなければならない。

なお、自然災害や主要機器の故障、火事といった緊急時など、通常業務の遂行に深刻な影響が生じる場合、使用者は上述の労働時間の上限を超す労働を被用者に求めることができる。

（2）ケベック州

原則として、通常の労働時間を一定の時間上回る残業について、拒否できる権利を定めている⁶。

ほとんどの労働者の週標準労働時間は40時間である。40時間を超える労働時間は時間外労働と見なされる。時間外労働に対しては、基本給（時給）の1.5倍の割増賃金を支払わなければならない。

次の労働者の場合、標準労働時間は週40時間ではない。

- ・警備会社に勤めて財産の警備をする警備員（44時間）
- ・伐採作業または製材所で働く労働者（47時間）
- ・遠隔地またはジェームズ湾地区で働く労働者（55時間）

⁵ ただし、道路・高速道路・駐車場の職員・保守員は週55時間、高速道路のトラック運転手は週60時間をそれぞれ超えて働く場合に時間外労働手当を支給するといった例外がある（本節6.(1)参照）。

⁶ ケベック州ウェブサイト参照 <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/work-schedule-and-termination-employment/work-schedule>

- ・警備会社に勤務していない警備員（60 時間）

労働者は次の場合、残業やシフト勤務の変更を拒否できる。

- ・通常の労働時間を 2 時間以上超えるか、24 時間あたり 14 時間以上働くことを求められる。
- ・1 日あたりの労働時間が定まっていない者が、24 時間あたり 14 時間以上働くことを求められる。
- ・勤務 5 日前までに勤務日の変更を知らせなかった（職務の性質上、出勤できるようにしておく必要があるオンコール勤務や農業労働者を除く）。ただし、このことだけを理由に、勤務日の労働時間の延長（2 時間を超えない残業）は拒否できない。
- ・週 50 時間以上働くことを求められる（後述の変形労働時間制度の場合を除く。遠隔地またはジェームズ湾地区は週 60 時間以上）。
- ・自分または配偶者、子どもの健康、介護、教育の世話をする必要がある（ただし、こうした労働者の個人的責任が、通常の勤務時間を妨げてはならない）。

なお、他人の生命、健康、安全が危険にさらされる場合、動産または不動産に重大な損傷を与える危険性がある場合や天災などの不可抗力（Force Majeure）の場合、倫理規定に反する場合は、残業を拒否できない。

法定休日（statutory general holidays）や年次有給休暇（annual vacation）は、時間外労働の計算に含む。例えば火曜日から金曜日まで 38 時間働いた者が、月曜日の法的休日に休んだ場合、まず、同週の労働時間を「38 時間＋通常の月曜日の労働時間（8 時間）＝46 時間」とみなす。このうち 40 時間を超す時間（6 時間）分には、時間外割増賃金（時給の 1.5 倍）を支払う。そのうえで、実際の労働時間（38 時間）から時間外割増賃金対象の労働時間（6 時間）を減じた時間分（32 時間）について、通常の時給を支払う。

労働者は雇用主に対して、残業代支給の代わりに、休暇の付与を求めることができる。付与される休暇の時間数は、割増し賃金と同様に 1.5 倍を乗じたものとする。例えば 8 時間残業した者は、残業代の代わりに、 $8 \text{ 時間} \times 1.5 = 12 \text{ 時間}$ の休暇を得ることができる。

通常の労働スケジュールに従って、または使用者から明示された要請で出勤した労働者の労働時間が 3 時間未満であった、または全く労働する必要がなかった場合には、少なくとも 3 時間分の通常の賃金を支払わなければならない。この金額には、この時間帯に獲得できたはずのチップを含む。残業代の計算により、労働者が報告した時間の補償金を上回る金額を受け権利がある場合には、その金額を支払わなければならない。ただし、火災などの不可抗力の場合や、スクールバスの運転手、学童擁護員、学校監視員、一部の案内係などが 3 時間未満の労働のために雇用されている場合は、この限りではない。

（3）ブリティッシュコロンビア州

標準労働時間は、1 日 8 時間、1 週間 40 時間である。1 週間は日曜日から土曜日までであ

る。被用者は、時間外労働を要求されることがある。1日に8時間または1週間に40時間を超えて労働する被用者には、時間外労働をした時間に対し、5割増または10割増の賃金を支払わなければならない。時間外労働手当は、時給、月給、年俸、歩合給など、被用者の給与形態に関係なく支払われる⁷。

被用者には、1週間の労働時間が40時間を超えない場合であっても、12時間を上限として1日に8時間を超えて労働した時間に対しては5割増賃金が支払われる。1日に12時間を超えて労働した時間に対しては、被用者に10割増賃金が支払われる（図表1-1）。

被用者には、1日に労働した時間が8時間を超えない場合であっても、1週間に40時間を超えて労働した時間に対して5割増賃金が支払われる。1週間は日曜日から土曜日までである。週単位の時間外労働の計算では、1日に労働した時間の最初の8時間のみが算入される。

被用者が法定休日に時間外労働をした場合、平均日給に、労働した時間に対する5割増賃金を加算した賃金が支払われる。この労働時間に対して、被用者に時間外労働手当は支払われない。

図表 1-1 時間外労働手当の支払い例（ブリティッシュコロンビア州）

（日単位の時間外労働手当、単位：時間）

	日	月	火	水	木	金	土	合計
実労働時間		8	10	6	13			37
所定労働時間		8	8	6	8			30
5割増賃金			2		4			6
10割増賃金					1			1

（週単位の時間外労働手当の例、単位：時間）

	日	月	火	水	木	金	土	合計
実労働時間		8	7	8	8	7	7	45
所定労働時間		8	7	8	8	7	2	40
5割増賃金							5	5
10割増賃金								

出所：ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト

被用者は、時間外労働手当が発生した給与期間中に時間外労働に対する賃金の支払いを受ける代わりに、時間外労働時間を貯蓄する旨を書面で要求することができる。その上で、当該被用者は後日、次のことを要求することができる。これらの要求は書面で行わなければな

⁷ ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/hours>

らない。

- ・タイムバンクに貯蓄されている賃金の一部または全部の支払い
 - ・使用者と被使用者が合意した期間の有給休暇
 - ・使用者がタイムバンクを閉鎖し、貯蓄されている時間に対する賃金を全額支払うこと
- 使用者は、被用者に 1 カ月前に書面で通知した後、タイムバンクを閉鎖することができる。

その場合使用者は、6 カ月以内に次のいずれかを行わなければならない。

- ・タイムバンクに預けられている時間外労働手当を当該被用者に全額支払う。
- ・被用者が預けられている時間外労働手当を使用して有給休暇を取ることを認める。
- ・タイムバンクに預けられている時間外労働手当の一部を当該被用者に支払い、被用者が残りの時間外労働手当を使用して有給休暇を取ることを認める。

被用者には 2 時間以上の労働のスケジュールが組まれなければならない。スケジュール通り出勤したものの仕事がない場合、少なくとも 2 時間分の賃金を支払わなければならない。8 時間以上の労働スケジュールの場合は、少なくとも 4 時間分の賃金を支払う必要がある。

2. 休憩・休息

(1) オンタリオ州

通常、労働は、被用者が実際に働いているとき、または被用者は働いていないが、事業場にとどまることを要求されているときに遂行されていると判断される。しかし、被用者が職場にとどまることを求められる場合であっても、休憩を取る権利があり、次のいずれかのために休憩を取る場合には、働いているとは判断されない⁸。

- ・食事時間
- ・睡眠（ただし、使用者が睡眠設備を提供し、被用者が少なくとも 6 時間の連続した休憩を取る権利を有している場合）
- ・私事や気晴らし（engaging in private affairs or pursuits）

なお、事業場にいない「待機中（オンコール）」の被用者は、出勤するように呼び出されない限り、働いているとは判断されない。

使用者は被用者に食事時間の提供を義務付けられているが、コーヒースタンドなど他の種類の休憩は義務付けられていない。被用者は、仕事から離れた 30 分間の食事時間（食事休憩）を取得せずに、連続 5 時間を超えて働いてはならない。ただし、使用者と被用者が同意した場合は、連続した 5 時間ごとに食事時間を 2 回に分割することができる。これらを合わせて、少なくとも 30 分以上取得させる必要がある。この契約は口頭または書面で行う。

雇用契約が支払いを義務付ける場合を除き、食事休憩は無給である。使用者が食事休憩の費用を負担する場合でも、その時間を食事休憩とみなすためには、被用者が仕事から離れて

⁸ オンタリオ州ウェブサイト参照 <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/hours-work>

いなければならない。食事休憩は、有給か無給かにかかわらず、労働時間とみなされず、時間外労働にはカウントされない。

コーヒープレイクや食事時間以外の休憩中に、職場に留まる必要がある従業員には、少なくともその時間の最低賃金を支払わなければならない。従業員が自由に職場を離れることができる場合、雇用主はその時間に対して料金を支払う必要はない。

(2) ケベック州

労働者には労働した時間に対して賃金が支払われなければならない。

次の場合、労働者は勤務しているとみなされ、労働者に賃金が支払われなければならない⁹。

- ① 就業場所で就業できる状態にあり、仕事の割り当てを待っている場合
- ② 使用者が認めた休憩中
- ③ 使用者が要求する移動中
- ④ 使用者が要求する試用期間または研修期間中

使用者は、労働者にシフトの 10 分もしくは 15 分前に出勤する、またはシフトの 10 分から 15 分後に退勤するように依頼した場合、その賃金を支払わなければならない。

また、使用者は、使用者の要請により労働者が移動しなければならない場合や研修を受けなければならない場合に発生する合理的な費用を労働者に払い戻さなければならない。

使用者は休憩を与える義務は負わないが、休憩が付与された場合は、休憩時間に対して賃金を支払い、休憩時間を労働した時間の計算に含めなければならない。

労働者は、連続 5 時間労働した後、30 分の無給の食事休憩を取ることができる。食事休憩中に労働者が職場にとどまることを要求された場合には、食事休憩に賃金が支払われなければならない。

(3) ブリティッシュコロンビア州

使用者はコーヒープレイクの付与を義務付けられていない¹⁰。

被用者が連続して 5 時間を超えて労働した場合、30 分の無給の食事休憩が付与されなければならない。食事休憩中の労働（または労働可能な状態）を求められた労働者には、当該食事休憩に対して賃金が支払わなければならない。食事休憩中に労働したとしても、必ずしも時間外労働手当が支払われることになるわけではない。

⁹ ケベック州ウェブサイト参照 <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/work-schedule-and-termination-employment/work-schedule/presence-work-breaks-and-weekly-rest-period>

¹⁰ ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト参照 <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/hours>

3. 休暇

(1) オンタリオ州

勤続5年未満の従業員は12カ月の休暇付与年ごとに2週間の休暇を取得する権利がある。勤続5年以上の従業員には3週間の休暇が付与される。通常、休暇付与年は雇用日から始まる12カ月の繰り返し期間である。雇用主が雇用日以外の日が始まる「代替休暇付与年度」を定める場合、従業員は、その雇用日より前の期間（「スタブ期間」と呼ばれる）の日割り休暇を取得する権利がある¹¹。

休暇手当は勤続5年未満の従業員の場合、12カ月の休暇権利年またはスタブ期間に獲得した総賃金(休暇手当を除く)の少なくとも4%でなければならない。12カ月の休暇付与年またはスタブ期間の終了時点で5年以上の勤続年数がある従業員は、12カ月の休暇付与年またはスタブ期間に得た総賃金の少なくとも6%を受け取る権利がある。

休暇付与年またはスタブ期間で取得した休暇は、その年またはスタブ期間の終了後10カ月以内に取得する必要がある。雇用主は休暇を計画する権利があると同時に、10カ月の期間が終了する前に休暇が計画され取得されるようにする義務がある。

(2) ケベック州

労働者は、フルタイムであるかパートタイムであるかを問わず、毎年休暇を取得し、一般に「休暇給 (vacation pay)」と呼ばれる休暇手当 (vacation indemnity) を受け取る権利がある。

雇用基準法は、年次休暇の最低期間と休暇手当の計算方法を定めている¹²。

休暇期間の決定と休暇手当金額の計算に際し、使用者は次の3つの要素を考慮しなければならない。

- ・ その会社で休暇の権利を確定するために用いられている基準年
- ・ 当該労働者の勤続年数 (uninterrupted service)
- ・ 基準年の総賃金支払額 (gross wage)

休暇は「基準年」と呼ばれる12カ月の期間にわたって累積される。労働者は当該基準年終了から12カ月以内に休暇を取らなければならない。大抵の場合、基準年は5月1日から4月30日までである。使用者、政令、労働協約によりこの期間と異なる期間が設定されている場合がある。

年次有給休暇の期間は、基準年末時点の勤続年数に基づいて決定される。休暇手当の金額は、基準年の総賃金支払額に基づいて計算される（4%または6%、図表1-2参照）。

¹¹ オンタリオ州ウェブサイト参照 <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/vacation#section-0>

¹² ケベック州ウェブサイト参照 <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/leave/annual-vacation>

図表 1-2 勤続年数に対する休暇期間と休暇手当（ケベック州）

基準年末時点の勤続年数	休暇期間	休暇手当
1 年未満	勤続 1 カ月につき 1 日、 ただし 2 週間を超えない	賃金支払総額の 4%
1 年以上 3 年未満	連続する 2 週間	賃金支払総額の 4%
3 年以上	連続する 3 週間	賃金支払総額の 6%

出所：ケベック州ウェブサイト

休暇手当は次の期間中も累積される。

- ・ 18 週間以下の産前産後休暇（maternity leave）
- ・ 5 週間以内の父親の育児休暇（paternity leave）
- ・ 26 週間以内の疾病または事故による欠勤（absence owing to sickness or an accident）
（または移植を目的とする臓器・組織提供、事故、労働者が受けた家庭内暴力または性的虐待に関連する欠勤）

労働者の休暇期間は使用者が決定する。使用者は休暇日を少なくともその 4 週間前までに労働者に知らせなければならない。労働者は、休暇の開始前または休暇期間が支払対象に入る賃金の支払時に、休暇手当を一括で受け取らなければならない。次の場合を除き、休暇の代わりに補償金を労働者に支払うことはできない。

- ・ 労働協約または政令にその趣旨の明確な規定がある
- ・ 休暇中に事業所が 2 週間閉鎖され、3 週間の休暇の権利を有する労働者が、最後の 1 週間の休暇の代わりに補償金の支払いを要求した場合

季節的労働または断続的労働（観光、農業、漁業）の場合、使用者は各給与に休暇手当を加えることができる。

労働者の希望により、使用者は労働者に休暇の全部または一部を基準年内に取得すること（休暇の繰り上げ取得）を認めることができる。その場合に支給される休暇手当の割合は、当該労働者と使用者が決定する。例えば、休暇手当は次のものに基づいて計算することができる。

- ・ 基準年開始時以降稼得した賃金
- ・ 基準年全体を通して稼得すると予想される賃金

労働者の休暇は、基準年に続く 12 カ月間の終了時点に、次の理由で当該労働者が欠勤または休暇中である場合にのみ、翌年に繰り越すことができる。

- ・ 業務外の事故または疾病（non-work related accident or illness）
- ・ 移植を目的とする臓器または組織の提供（organ or tissue donation for transplant）
- ・ 家庭内暴力または性的虐待（domestic or sexual abuse）

- ・労働者に対する犯罪（criminal offence）に起因する重大な身体的傷害
- ・家族または親の役割に関わる理由（family or parental reasons）。労働者が介護者（caregiver）であり、その介護を受ける人の健康状態による欠勤を含む。

使用者は、この休暇繰り越しの要求を拒否する権利を有する。その場合、労働者が受給する権利のある休暇手当を労働者に支払わなければならない。

使用者は休暇期間の分割を強制することはできない。ただし、1 週間超の休暇を受ける権利のある労働者は、休暇期間を二分割することを選択できる。使用者は、休暇期間中またはそれよりも長い期間事業を閉鎖する場合にのみ、休暇期間の分割を拒否することができる。2 を超える期間に分割する場合、例えば 8 回の月曜日に分割する場合、労働者は使用者の同意を得なければならない。1 週間以下の休暇は分割することはできない。

既に 2 週間の休暇を取得する権利のある労働者は、さらに 1 週間の無給休暇（加算休暇）を申請することができる。使用者はこの休暇を認めなければならない。労働者は、この 3 週間目の休暇を他の 2 週間の休暇の後に取得することは要求できない。使用者が許可しない限り、この追加休暇を数回に分割することはできない。

（3）ブリティッシュコロンビア州

労働者は 1 年間（12 カ月）の勤務後に 2 週間、5 年間の勤務後に 3 週間の年次有給休暇を取得できる¹³。

休暇期間は労働者が希望しない限り、1 週間以上の単位で計画する。使用者は労働者に①人手不足を理由とする休暇の取り消し、②仕事が十分でない時の休暇の取得要求、を行うことができる。労働者は休暇の権利を取得する前に申請することができる。使用者は労働者に書面で事前取得要求を提出するよう求めなければならない。事前取得を許可した場合、使用者は労働者が休暇を取得した後に、その日数を、休暇の権利取得後の日数から差し引く。例えば、2019 年 3 月に勤務を始めた労働者が同年 4 月 1～3 日の休暇取得を申請して使用者の了解を得た場合、使用者は 2020 年 3 月に、労働者が得た 2 週間の有給休暇の権利から 3 日を差し引く。

休暇手当は前年度に支払われた賃金の 4%以上とする。5 年間の勤務後は 6%以上になる。

雇用終了時、労働者には残りの休暇手当をすべて支払わなければならない。勤続 1 年未満の場合は 4%の休暇手当を支払う（勤務が 5 日以下の労働者には支払う必要はない）。

4. 夜間・シフト労働

（1）オンタリオ州

被用者はシフトとシフトの間に 8 時間以上の休息を付与されなければならない（第 3 節

¹³ ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト参照 <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/time-off/vacation>

1.(1)参照)。

1 日の休息時間とシフト間の休息に関する上述の要件以外、被用者のシフトの時間帯については制限を設けていない。被用者が遅い時間に働く場合の交通手段の提供も義務付けていない¹⁴。

(2)ケベック州

使用者は、労働者にシフトの 10 分もしくは 15 分前に出勤する、またはシフトの 10 分から 15 分後に退勤するように依頼した場合、その賃金を支払わなければならない¹⁵。

(3)ブリティッシュコロンビア州

被用者にはシフトとシフトの間に少なくとも 8 時間の休息が付与されなければならない(第 3 節 1.(3)参照)¹⁶。

被用者に労働から解放される十分な時間がある限りにおいて、使用者はいつでもシフトを変更することができる。シフトの変更または取り消しが出勤前に被用者に通知されている場合、被用者に賃金を支払う必要はない。

スプリットシフトによって 1 日の労働が複数の期間に分割される。当該被用者の 1 日の労働時間は、分割後の全期間に労働した時間の合計である。スプリットシフト（休憩を含む）は、12 時間以内に完了しなければならない。

5. 変形労働時間制

(1)オンタリオ州

使用者と被用者は、電子的手段または書面により、時間外労働手当の計算に関して当該被用者の労働時間を、「4 週間を上限とする 2 週間以上の所定の期間」で平均化する旨の合意をすることができる。このような合意の下では、被用者は、平均化期間に労働した週平均労働時間が 44 時間を超えた場合にのみ、時間外労働手当を受け取る資格を得ることになる¹⁷。

例えば、被用者の労働時間の平均化期間を 4 週間と合意した場合、4 週間で 176 時間（44 時間×4 週間＝176 時間）労働して初めて時間外労働手当が支給される。なお、平均化期間には重複部分があってはならず、間断なく継続しなければならない。

被用者を代表する労働組合がない場合、変形労働時間合意では、合意の適用期限を設定し

¹⁴ オンタリオ州ウェブサイト参照 <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/hours-work#section-5>

¹⁵ ケベック州ウェブサイト参照 <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/work-schedule-and-termination-employment/work-schedule/presence-work-breaks-and-weekly-rest-period>

¹⁶ ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト参照 <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/hours>

¹⁷ オンタリオ州ウェブサイト参照 <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/overtime-pay#section-5>

なければならない。この期限は変形労働時間合意の発効日から 2 年を超えることはできない。変形労働時間合意が労働組合に加入している被用者に適用される場合、合意の適用期限は次の労働協約の発効日より後に設定することはできない。

変形労働時間合意は、使用者と被用者の双方が電子的手段または書面で取り消しに合意しない限り、使用者または被用者のいずれかが期限前に取り消すことはできない。

(2) ケベック州

一定の条件の下、時間外労働の計算に関して、数週間の期間内で労働者の労働時間を割り振ること（Staggered work hours）ができる。ただし、基準期間の平均労働時間数は週標準労働時間（通常週 40 時間）相当でなければならない（図表 1-3）¹⁸。

図表 1-3 8 週間の期間内で労働時間を割り振った例（ケベック州）

第 1 週	50 時間	計算: 50 時間+ 59 時間+ 49 時間+ 0 時間+ 50 時間 + 55 時間+ 57 時間+ 0 時間= 320 時間/ 8 週= 40 時間 第 1 週から第 8 週までの平均労働時間は 40 時間である。 したがって、使用者は時間外労働手当を支払う必要はない。
第 2 週	59 時間	
第 3 週	49 時間	
第 4 週	0 時間	
第 5 週	50 時間	
第 6 週	55 時間	
第 7 週	57 時間	
第 8 週	0 時間	

出所：ケベック州ウェブサイト

数週間にわたって全被用者の労働時間を割り振るには、使用者が政府機関の「労働基準・均等・衛生・安全委員会（CNESST）」に許可を申請しなければならない。許可申請において、使用者は次のことをしなければならない。

- ・当該使用者の会社が特別な条件の下で事業活動を継続していることを示す。
- ・この方式が労働者にもたらす利益を示す。
- ・労働者がその利益を認識していることを示す。
- ・関係するスタッフの大半（50%+1）の署名を提出する。
- ・この申請が、労働者へ 5 割増の時間外労働手当の支払いを回避するための手段でないことを証明する。
- ・申請と許可証明を事業場に掲示する。

¹⁸ ケベック州ウェブサイト参照 <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/work-schedule-and-termination-employment/work-schedule/staggered-work-hours>

- ・最長 8 週間の期間内で労働時間を割り振る。
- ・労働時間の割振りに同意する労働者の割合が過半数ではなくなった場合に、CNESST に新規採用を届け出る。

許可申請は労働時間の割振りの希望開始日の少なくとも 2 カ月前に CNESST に提出しなければならない。この開始日まで、使用者は労働者に時間外労働手当を支払わなければならない。最初の許可（authorization）は 1 年間、更新は 3 年間有効である。

労働協約や政令で労働時間の割振りが定められている場合は、CNESST の許可は必要ない。

季節的活動を行う会社を経営する使用者の場合、許可は活動開始と同時に始まり、活動終了と同時に終わる。時間外労働は 2 週間または 4 週間単位で計算され、使用者は労働者に週 40 時間の通常賃金を支払わなければならない。

使用者は、労働者の便宜を図るため、とりわけ労働者のワークライフバランス確保のために、1 週間を超える期間内で 4 週間を上限とするものであれば、CNESST の許可を必要とせず、「個別的合意」として、労働時間を割り振ることもできる（図表 1-4）。ただし、対象となる労働者が自由意思に基づく同意をしなければならない。例えば、使用者は労働時間の割振りへの同意を雇用条件とすることはできない。個々の労働時間の割振り合意の策定には、次の条件が適用される。

- ・合意は書面でなければならず、4 週間を上限として労働時間を割り振る期間を定めなければならない。
- ・1 週間の労働時間は週標準労働時間を 10 時間超えてはならない。
- ・労働者または使用者は、少なくとも 2 週間前に通知することにより、合意された期間の終了予定日前に合意を解除することができる。

図表 1-4 「個別的合意」に基づく 4 週間の労働時間割振りの例（ケベック州）

第 1 週	25 時間	計算: 25 時間 + 35 時間 + 50 時間 + 50 時間 = 160 時間 / 4 週 = 40 時間 第 1 週から第 4 週までの平均労働時間は 40 時間で。
第 2 週	35 時間	
第 3 週	50 時間	
第 4 週	50 時間	

出所：ケベック州ウェブサイト

割り振った労働時間の平均が週標準時間を超える場合、使用者は 5 割増の時間外労働手当を支払わなければならない（図表 1-5）。

図表 1-5 労働時間の割振りににおける時間外労働手当の扱い(ケベック州)

2 週間の期間内で労働時間を割振り、使用者が時間外労働手当を支払う必要のない場合		
第 1 週	36 時間	計算: $36 \text{ 時間} + 44 \text{ 時間} / 2 \text{ 週} = 40 \text{ 時間}$ 平均時間数は、法律で定められた標準時間に対応している。使用者は時間外労働手当を支払う必要はない。
第 2 週	44 時間	

2 週間の期間内で労働時間を割振り、使用者が時間外労働手当を支払わなければならない場合		
第 1 週	37 時間	計算: $37 \text{ 時間} + 47 \text{ 時間} / 2 \text{ 週} = 42 \text{ 時間}$ 平均時間数は、法律で定められた標準時間を超えている。使用者は超過した 2 時間に対して 5 割増の時間外労働手当を支払わなければならない。
第 2 週	47 時間	

出所：ケベック州ウェブサイト

(3) ブリティッシュコロンビア州

使用者と被用者は、1 週間、2 週間、3 週間または 4 週間を期間とする労働時間の平均化の合意をすることができる。被用者は、時間外労働手当の支払いを受けずに、1 日最長 12 時間、週平均 40 時間まで労働する旨の合意をすることができる¹⁹。

変形労働時間合意は、開始日前に使用者と被用者が署名しなければならない。また、この合意には次の事項が記載されていなければならない。

- ・ 開始日と終了日
- ・ 労働時間の平均化の対象となる週の数（1～4）
- ・ 変形労働時間合意の対象となる各日の労働スケジュール
- ・ 変形労働時間合意を繰り返すことができる回数

合意が発効する前に、被用者はそのコピーを受け取らなければならない。変形労働時間合意は、雇用基準局（Employment Standards Branch）に提出する必要はない。

被用者が、「1 日に所定の通常の労働時間を超える時間」かつ「1 日に 8 時間を超える時間」労働した場合、その時間に対して 5 割増賃金が支払われる。1 日に 12 時間を超えて労働した時間に対しては、被用者に 10 割増賃金を支払わなければならない。例えば、ある被用者が 10 時間のシフトで働くスケジュールであったが、結局 12 時間働いた場合、その被用者には、その日の労働スケジュールよりも多く働いた 2 時間に対して 5 割増賃金が支払われる。

¹⁹ ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト参照 <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/hours/averaging-agreements>

また、被用者には、合意対象期間に関して、週平均 40 時間を超えて労働した時間に対して 5 割増賃金を支払わなければならない。例えば、4 週間にわたり、週当たり 1 日 10 時間 4 日勤務の被用者が、この 4 日以外の日に 8 時間労働するよう依頼された。その場合、被用者には、増えた労働時間に対して 5 割増賃金を支払わなければならない。

被用者は、少なくとも 32 時間連続して労働から解放されなければならない（後述）。この休息期間は、同じ週に取ること、別の週にまたいで取ること、または当該スケジュールの期間中いつでも連続して取ることができる。

被用者は、変形労働時間合意で定められた総労働時間が変わらない限り、変形労働時間合意の変更を書面で要求することができる。

6. 適用除外等

(1) オンタリオ州

管理・監督者（マネージャー及びスーパーバイザー、第 2 節 1.(1)参照）は、その仕事及管理または監督に関するものである場合、労働時間規制（最長労働時間及び時間外労働手当）の対象にはならない。管理・監督者がそれ以外の業務を行っていたとしても、それらの業務が不定期または例外的にのみ行われる場合には、残業代を受け取る権利はない²⁰。

このほか、医師・建築士・弁護士・公認会計士・測量士などの要資格専門職、消防士、教師、施設介護従事者、歩合制販売員、農業・漁業被用者等を労働時間規制（最長労働時間及び時間外労働手当）の適用除外としている²¹。

道路・高速道路・駐車場の職員・保守員は週 55 時間以上（週労働時間が 55 時間に満たない場合、55 時間から該当週の労働時間を減じた時間について、22 時間を限度に翌週への繰り越しが可能）、高速道路輸送のトラック運転手は週 60 時間以上の勤務に時間外労働手当を支給するなど、特定業種ごとの規定もある。救急隊員、タクシー運転手等は時間外労働手当の支給対象から外れる（最長労働時間は適用）²²。

(2) ケベック州

以下の労働者等が通常の労働時間規制の適用除外となる²³。

レクリエーション団体のような非営利組織等のキャンプ場で働く学生、企業の管理職（第

²⁰ オンタリオ州ウェブサイト参照 <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/overtime-pay#section-5>

²¹ オンタリオ州ウェブサイト参照 <https://www.ontario.ca/document/industries-and-jobs-exemptions-or-special-rules>

²² なお、時間外労働手当の支給対象になる職務と、タクシー運転手のように支給対象外の職務の双方に従事している場合、その週の労働の少なくとも 50% が支給対象の職務であれば、時間外労働手当の支給対象になる。オンタリオ州ウェブサイト <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/overtime-pay>

²³ ケベック州ウェブサイト参照 <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1147646/interpretation-guide/act-respecting-labour-standards/chapter-iv-labour-standards-section-391-97/division-ii-hours-work-section-52-5901/section-54>

2 節 1.(2)参照)、事業場外で働き自分の労働時間を管理できない被用者、果物や野菜の収穫期に缶詰め、包装、冷凍作業を行う者、漁業・水産加工業・魚類缶詰業の従事者、農業従事者、在宅介護従事者。

(3)ブリティッシュコロンビア州

医師・弁護士・公認会計士・測量士などの専門家は雇用基準法の適用対象外である²⁴。

教師、警察官、消防士等は時間外労働手当の割増し等の適用対象外となる²⁵。

以下の労働者には通常の労働時間規制とは異なる規定が適用される²⁶。

ハイテク専門職（第2節 1.(3)イ参照）、農業従事者、タクシー運転手（2週間に120時間を超えて勤務する場合は1.5倍の時間外労働手当を支給）、トラック運転手（短距離運転手は1日9時間・週45時間超、長距離トラックは週60時間超の勤務に1.5倍の時間外労働手当を支給）、伐採作業員、造林作業員、石油・ガス産業従事者、歩合制販売員、管理職（第2節 1.(3)ア参照）。

第2節 ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制

1. 対象範囲・要件

3州の労働時間法制において、ホワイトカラーとブルーカラーの区分は確認できない。

ただし、上述のように、これらの州では労働時間にかかる適用除外の対象として、管理職等を含んでいる。また、ブリティッシュコロンビア州では「ハイテク専門職」を適用除外としている。本節ではホワイトカラー労働者と必ずしも同一視できないが、これらの職種に関して、法律で定めた定義や適用除外の範囲等を紹介する。

(1)オンタリオ州

「管理者と監督者 (Managers and supervisors)」は、管理や監督の業務を遂行する場合、時間外労働の適用を受ける資格はない。また、管理や監督以外の業務を遂行する場合であっても、その業務の遂行が不定期または例外的である場合には、時間外労働手当を受け取る資格はない²⁷。

²⁴ ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト参照 <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/forms-resources/igm/esr-part-7-section-31>

²⁵ ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト参照 <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/forms-resources/igm/esr-part-7-section-34>

²⁶ ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト参照 <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/hours>

²⁷ オンタリオ州ウェブサイト参照 <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/overtime-pay#section-1>

(2) ケベック州

「企業の管理職 (the managerial personnel of an undertaking)」には労働時間規制が適用されない。州労働基準・均等・衛生・安全委員会 (CNESST) ウェブサイトでは、これらの管理職を「意思決定権を持ち、他の従業員との関係において雇用主の代表者として行動する人」と説明している。そのうえで、「管理職という概念は、過去の判例で何度も検討されてきた。管理職という肩書きは必ずしも基準ではない。当該職員の職務が管理職として行われる職務に相当するかどうかを判断するために、一定の評価基準が詳細に作られている」として、以下の基準を例示している²⁸。

- ・「上級管理職」との関係：意思決定への参加、雇用主の方針の作成など
- ・「上級管理職」によって付与された権限：設立（オープニング・クロージング）の責任、発注や広告に関する自律性、小切手やその他の文書に署名する権限など
- ・他の従業員に対する権限：雇用、解雇、懲戒、監督、命令を出す権限、雇用条件を設定する能力、欠勤、休暇、経費の管理・承認など
- ・雇用条件：就業日程と長期休暇、報酬支払い方法、就業場所（個室 own office かどうか）など

なお、社長や取締役などの「上級管理職 (senior managerial personnel/ 仏語 cadre supérieur)」は、労働基準法自体の適用対象外となっている。

(3) ブリティッシュコロンビア州

ア 「管理職」の適用除外

「管理職 (Manager)」は雇用基準法の労働時間と時間外労働の適用除外となる。雇用基準規則 (Employment Standards Regulation) は「管理職」を「主な雇用上の責任が、人的資源またはその他の資源の監督及び/または指揮である者」、あるいは「幹部 (Executive)」として雇用されている者」と定義している²⁹。

州雇用基準局は、管理職に該当するかどうかを判断する際、以下の点を考慮するとの考え方を示している。

- ・自らの意思またはその他の方法で、組織によって仕事の責任を負う人々の雇用条件に、事実上かつ実質的な影響を与えることができるか。
- ・権限に一定の抑制があるとしても、会社の資源にどのような責任を負っているか。

また、管理職は通常、独自に行動し、自らの裁量で意思決定できる能力を持っているとして、その職務について以下をあげている。

²⁸ ケベック州ウェブサイト参照 <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1147646/interpretation-guide/act-respecting-labour-standards/chapter-iv-labour-standards-section-391-97/division-ii-hours-work-section-52-5901/section-54>

²⁹ ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト参照 <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/forms-resources/manager>

- ・会社のポリシーが遵守されていることを確認する。
- ・時間外労働、休憩、休暇を承認する。
- ・従業員を出勤させる。
- ・仕事の順序・工程を変更する。
- ・仕事のスケジュールを設定または変更する。
- ・従業員を訓練する。
- ・会社の資源の使用に関与または使用を承認する。
- ・予算を管理する（直属の部下がいなくても、多額の予算のプロジェクトを担当し、それを実行する上で大きな裁量権を持っていれば、管理職に該当する。一方、会社のポリシーの範囲内で顧客への返金を承認したり、現場の人員配置を推奨したりはできるが、従業員の雇用や解雇に直接的な権限のない百貨店のフロアマネージャーは、独自に行動できる権限が限られているので管理職に該当しない。）

「幹部（Executive）」については、ビジネスにおいて以下の重要な決定を下す立場にいる者としている。肩書きや報酬支払い方法、各日における仕事の始業・終業の責任、とは関係ない。

- ・何人の従業員を雇用するか。
- ・どの製品を購入または生産するか。
- ・どのようなサービスを提供するか。
- ・物資を誰から購入するか。
- ・商品をどのくらいの価格で販売するか。

イ「ハイテク専門職」の適用除外

雇用基準法の労働時間と時間外労働および法定休日の部分は、「ハイテク専門職」には適用されない。ただし後述する「過重労働の禁止（No excessive hours）」に関する条項を除く³⁰。

「ハイテク専門職」とは、次のいずれかをいう。

- （ア） コンピューターおよび関連技術に基づく情報システムまたはそのプロトタイプの調査、分析、設計、開発またはエンジニアリングのために被用者の専門知識および専門的判断を適用することに主として従事する被用者。ただし、基本的な運用技術サポートを提供するために雇用されている者は含まれない。
- （イ） 科学技術の製品、材料、装置もしくはプロセスまたはこうした製品、材料、装置もしくはプロセスのプロトタイプの調査、分析、設計、開発、エンジニアリング、統合または実装のために被用者の専門知識および専門的判断を適用することに主とし

³⁰ ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト参照 <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/forms-resources/igm/esr-part-7-section-37-8>

て従事する被用者。ただし、基本的な運用技術サポートを提供するために雇用されている者は含まれない。

(ウ) 所得税法（カナダ）第 248 条（1）に定義される科学研究および実験開発³¹を行うために被用者の専門知識および専門的判断を適用することに主として従事する被用者。

(エ) 次のいずれかに関連する販売またはマーケティングの専門家として従事する被用者。

a 上述の(ア)に記載されたサービスまたはシステム

b 上述の(イ)に記載されている製品、材料、装置またはプロセス

c 上述の(ウ)に記載された科学研究または実験開発

ただし、上記の小売販売に従事する者は含まれない。

2. 労働時間管理や健康確保の仕組みなどの有無・方法等

(1) オンタリオ州

州労働安全衛生法（OHSA）は雇用主に労働者の健康・安全を保護するための情報提供・指示・監督を行うよう定めている³²。この規定が労働者の長時間労働による健康被害防止まで想定しているかどうか、明らかではない。

(2) ケベック州

州労働安全衛生法（OHS/LSST）は雇用主に、労働者の健康を保護し、安全と身体的・精神的健康を確保するために必要な措置を講じなければならないと定めている³³。この規定が労働者の長時間労働による健康被害防止まで想定しているかどうか、明らかではない。

(3) ブリティッシュコロンビア州

雇用主は、従業員の健康または安全に有害な過度の長時間労働を要求したり、直接的または間接的に許可したりしてはならない（過度の長時間労働の禁止 / No Excessive Hours、雇用基準法第 39 条）³⁴。

雇用基準局長（Director of Employment Standards）が従業員の健康または安全が危険にさらされていると判断したとき、これらの時間は制限される場合がある。局長は雇用主に労働時間を制限するよう求め、適切と考える条件を課すことができる。金銭的ペナルティが課せられる場合もある。

³¹ カナダ司法省ウェブサイト参照 <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/i-3.3/section-248.html>

³² オンタリオ州ウェブサイト参照 <https://www.ontario.ca/document/guide-occupational-health-and-safety-act/part-iii-duties-employers-and-other-persons>

³³ ケベック州ウェブサイト参照 <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/s-2.1>

³⁴ ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト参照 <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/forms-resources/igm/esa-part-4-section-39>

労働時間を制限する決定がなされた場合、雇用主は、影響を受ける従業員がそれを読むことができる各職場に、決定のコピーを提示する必要がある。

3. 運用の実態、判例・関連統計等

(1) オンタリオ州

従業員は雇用主の雇用基準法違反に関して、州労働・移民・訓練・技能開発省（MLITSD）に苦情申立てを行うことができる。雇用基準官が事業所調査等を実施し、雇用基準法に違反したと判断した場合、雇用主に対して、①賃金支払い命令、②遵守命令、③チケット発行、④違反通知の発行、⑤復職・補償命令、などの罰則を科す。③のチケットを発行する違反行為は「行政・執行違反（記録保持等）」「賃金関連の雇用基準違反（時間外労働手当等）」「賃金関連以外の雇用基準違反（労働時間等）」に分類される。

チケットの発行では 295 カナダドルの罰金を科すとともに、被害者への追加の罰金等を支払う。チケットを受け取った雇用主は、受取りから 15 日以内に、有罪を認めてチケットの金額を支払うか、裁判所にチケットを提出して罰金の減額等を求めるか、無罪を主張して裁判に臨むかを選択する³⁵。

MLITSD によると、2022～23 年度（2022 年 4 月 1 日～23 年 3 月 31 日）における苦情申し立て後の事業所調査の件数は 1 万 1,718 件で、苦情の主な内容のひとつに「時間外労働手当」があがっている（他は賃金支払い、休暇、解雇手当、休日手当）³⁶。

(2) ケベック州

従業員は雇用主の労働基準法違反に関して、州労働基準・均等・衛生・安全委員会（CNESST）に苦情申し立てを行うことができる。CNESST は事業所調査を実施し、苦情に十分な根拠があり、従業員と雇用主で合意できない場合、従業員への未払い賃金の支払い等を請求する。雇用主は 10 日以内に支払わなければならない。雇用主が支払わない場合、CNESST は従業員に代わって、雇用主に対して法的措置を講じる³⁷。

(3) ブリティッシュコロンビア州

雇用主の雇用基準法違反に関して、従業員は州雇用基準局に苦情申し立てを行うことができる³⁸。州雇用基準局は事業所調査を行い、自主的な解決を試みるか、従業員が賃金を受け取

³⁵ オンタリオ州ウェブサイト参照 <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/role-ministry#section-14>

³⁶ オンタリオ州ウェブサイト参照 <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/employment-standards-enforcement-statistics>

³⁷ ケベック州ウェブサイト参照 <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/client-services/complaints-recourses/labour-standards-complaints/wage-complaint>

³⁸ ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト参照 <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/complaint-process>

る権利があるかどうかを記載した「判断書」を出す。

雇用主が賃金を適切に支払っていないことが判明した場合、雇用基準局の命令に従わなければならない。未払い賃金の支払いを命じられた場合、従業員の退職日か、苦情申立て日のいずれか早い日から計算した利子を含む。雇用基準法違反の企業に対する罰金は、初めての違反が 500 カナダドル、初めての違反から 3 年以内の同じ場所・要件での違反が 2,500 カナダドル、2 回目の違反から 3 年以内の同じ場所・要件での違反が 1 万カナダドルとしている。

雇用基準局の決定に不服な当事者は雇用基準審判所に上訴できる。

(4) 訴訟・判例

ウィンザー大学法学部が運営する「集団訴訟クリニック (Class Action Clinic at Windsor Law)」ウェブサイトによると、カナダでは近年、集団訴訟が増加しており、その主な内容として、雇用関連では「個人請負事業主への誤分類」「組織的な差別・ハラスメント」「解雇」とともに、「時間外労働手当の不払い (Unpaid overtime)」があがっている³⁹。

「時間外労働手当の不払い」の集団訴訟は、「勤務時間外の労働に対して時間外労働手当が支払われなかった」ケースと、「(支給対象外である管理職等への) 誤分類」のケースにわかれる。前者の代表的な裁判として、「フラウカ対ノバスコシア銀行事件 (Fulawka v. Bank of Nova Scotia)」、「フレスコ対カナダ帝国商業銀行事件 (Fresco v. Canadian Imperial Bank of Commerce)」があり、後者では「マクラレン対カナダ国立鉄道事件 (McCracken v. Canadian National Railway Company)」がある。これらはいずれも連邦労働法の管轄下にある労働者を対象とした事件で、オンタリオ州上級裁判所が 2012 年 6 月 26 日に集団訴訟として扱うかどうかの判断を示した。

「フラウカ対ノバスコシア銀行事件」及び「フレスコ対カナダ帝国商業銀行事件」で原告の従業員ら（集団訴訟対象者の規模は前者約 1,600 人、後者約 3 万 1,000 人）⁴⁰は、標準労働時間内に完了できる以上の仕事が割り当てられたにもかかわらず、時間外労働手当が支給されなかったと訴えた。オンタリオ州上級裁判所は両事件を集団訴訟の対象と認め、その後、前者では 2016 年 3 月に総額 3,930 万カナダドルを、後者では 2023 年 3 月に総額 1 億 5,300 万カナダドルをそれぞれ銀行側が原告に支払うことで和解が成立した。

一方、「マクラレン対カナダ国有鉄道会社事件」で原告側（約 1,000 人）は、会社が時間外労働手当の支払い義務を逃れるために、「第一線監督者 (first line supervisor)」を管理職に誤分類し、年間数百時間の労働を求めたと主張した。オンタリオ州控訴裁判所は 2012 年 6

³⁹ 「集団訴訟クリニック」ウェブサイト参照 <https://classactionclinic.com/developing-trends-in-employment-class-actions/>

⁴⁰ ノバスコシア銀行では顧客担当または上級銀行職 (personal or senior bankers)、フィナンシャル・アドバイザー、中小企業アカウントマネージャー (small business account managers) らが、カナダ帝国商業銀行では窓口業務を担う、支店長補佐 (assistant branch managers)、金融サービス担当者 (financial service representatives)、金融サービスアソシエイト (financial service associates)、支店アンバサダー (branch ambassadors) らが、集団訴訟の対象に含まれた。

月 26 日、原告集団の個々人に十分な共通性がなかったとして、集団訴訟の対象と認めなかった。「集団訴訟クリニック」によると、その後、裁判所は多様な等級 (class) の従業員を時間外労働の支給対象と認めており、集団訴訟成功の不確実性は減少してきたという。

なお、オンタリオ州弁護士会 (Ontario Bar Association) によると、オンタリオ州の裁判所は 2021 年現在、投資アドバイザーが管理職に、営業職や文書レビュー担当者 (document reviewers)、ケーブル・インターネット設置者、教師らが個人請負事業主に、それぞれ誤って分類されていたことを認めている⁴¹。

(5) 労働時間に関する統計

カナダ統計局の労働力調査によると、2023 年にカナダ全体で時間外労働を行った雇用者は 273 万 9,500 人で、このうち無給の時間外労働を行った者は 132 万 9,700 人 (無給の時間外労働を行った者が 124 万 9,500 人、無給・有給の両方の時間外労働を行った者が 8 万 200 人) と 48.5% を占めている (図表 1-6)⁴²。

なお、同年におけるカナダ全体の雇用者の週平均時間外労働時間は 1.4 時間で、このうち時間外労働を行った者に限る (時間外労働をまったく行わなかった者を含まない) と、その週平均時間外労働時間は 8.4 時間となっている。時間外労働を無給で行った者は 8.1 時間、有給で行った者は 8.4 時間、無給・有給の両方の時間外労働を行った者は 12.6 時間だった。

図表 1-6 時間外労働を行う雇用者数と週平均時間外労働時間 (カナダ全体)

上段：人数 (単位：千人)

下段：時間外労働時間数 (単位：時間/週)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
①全雇用者	14,910.7	13,640.5	14,875.6	15,474.3	15,987.6
	1.6	1.6	1.6	1.5	1.4
②時間外労働を行った者	2,851.1	2,499.0	2,774.1	2,823.8	2,739.5
	8.2	8.6	8.5	8.5	8.4
③無給の時間外労働を行った者	1,376.0	1,235.6	1,348.9	1,263.6	1,249.5
	7.9	8.6	8.3	8	8.1
④有給の時間外労働のみを行った者	1,384.4	1,185.4	1,337.6	1,471.8	1,409.8
	8.3	8.4	8.4	8.6	8.4
⑤無給・有給の両方の時間外労働を行った者	90.7	78	87.7	88.3	80.2
	12.0	12.7	12.3	12.7	12.6
時間外労働を行った者のうち無給の時間外労働を行った者の割合 ((③+⑤)/②)	51.4%	52.6%	51.8%	47.9%	48.5%

注：15 歳以上の男女対象

出所：カナダ統計局「労働力調査」

⁴¹ オンタリオ州弁護士会ウェブサイト参照 <https://www.oba.org/Sections/Class-Actions-Law/Articles/Articles-2021/May-2021/Employment-class-actions-in-Ontario-where-are-we>

⁴² カナダ統計局ウェブサイト参照 <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410041201>

第3節 勤務間インターバル制度、つながらない権利に関する動向・議論等

1. 勤務間インターバル制度の現状

(1) オンタリオ州

大抵の場合、被用者は毎日少なくとも連続 11 時間の休息を付与されなければならない。通常、被用者と使用者は、1 日当たりの連続した休息を 11 時間未満とする合意をすることはできない。この 1 日当たりの休息時間の要件は、次の場合にも適用される⁴³。

- ・使用者と被用者が、当該被用者の 1 日の労働時間が 1 日の上限を超えることを電子的手段または書面で合意している場合。
- ・使用者と被用者が、当該被用者の 1 週間の労働時間が 1 週間の上限を超えることを電子的手段または書面で合意している場合。

この規定は、通常なら勤務していない時間帯に、呼び出しに対応できるように待機している被用者や、呼び出されて働いている被用者には、適用されない。

この 1 日の休息時間の要件は、使用者と被用者との電子的手段または書面による合意によって変更することはできない。

また、被用者は少なくとも次のいずれかの時間の休息を付与されなければならない。

- ・ 1 週間ごとに連続 24 時間の休憩
- ・ 連続した 2 週間ごとに連続 48 時間の休息

被用者はシフトとシフトの間に 8 時間以上の休息を付与されなければならない。

ただし、両シフトで労働した時間の合計が 13 時間以内の場合には、この限りではない。

被用者と使用者は、当該被用者のシフト間の休息を 8 時間未満にすることを電子的手段または書面で合意することもできる。

シフトを分けて勤務（スプリット・シフト）する被用者（例：午前 6 時から午前 11 時と午後 2 時から午後 7 時）は、シフトとシフトの間に 8 時間の休息を取る必要はない。

なお、自然災害や主要機器の故障、火事といった緊急時など、通常業務の遂行に深刻な影響が生じる場合、使用者は連続休息期間内の労働を被用者に求めることができる。

(2) ケベック州

労働者には、毎週少なくとも連続 32 時間の休息を取る権利がある。農場労働者（farm worker）の場合、労働者の同意があれば、休息を翌週に延期することができる⁴⁴。

(3) ブリティッシュコロンビア州

被用者は、毎週少なくとも 32 時間連続して労働から解放されなければならない。被用者

⁴³ オンタリオ州ウェブサイト参照 <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/hours-work>

⁴⁴ ケベック州ウェブサイト参照 <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/work-schedule-and-termination-employment/work-schedule/presence-work-breaks-and-weekly-rest-period>

がこの期間に労働した場合、5割増賃金を支払わなければならない。例えば、ある被用者が7日間連続で毎日勤務した場合、労働時間の合計が40時間未満であっても、そのうちの1日については5割増賃金を支払わなければならない。5割増賃金は（その週で）労働時間が最も短い日について支払うことができる（図表 1-7）⁴⁵。

図表 1-7 1週間連続勤務時の賃金支払い例（ブリティッシュコロンビア州）

（単位：時間）

	日	月	火	水	木	金	土
通常賃金が支払われる時間	4	7	7	7	7	4	
5割増賃金が支払われる時間							2

出所：ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト

また、被用者にはシフトとシフトの間に少なくとも8時間の休息が付与されなければならない。被用者がこの期間中に労働した場合、その時間はその日に労働したそれ以外の時間に加算される。これにより、大抵の場合、当該被用者には時間外労働手当が支払われなければならないことになる⁴⁶。

例えば、週5日6時間のシフト（6時から12時まで）で働く労働者が、さらに4時間（午後2時から午後6時まで）働くよう求められた場合、その日の労働時間は10時間になり、そのうち2時間に対して時間外労働手当が支払われなければならない。

2. 「つながらない権利」をめぐる法整備の状況、議論等

（1）連邦政府（諮問委員会報告書）

①概要

カナダ連邦政府の「「つながらない権利」諮問委員会（the Right to Disconnect Advisory Committee）」は2022年2月、最終報告書を発表した⁴⁷。連邦政府の労働大臣が2019年に「連邦政府の規制の下にある労働者に「つながらない権利」を与える新たな規定を雇用主や労働団体と共同開発する」との意向を表明したことを受け、雇用主や労働組合、その他非政府組織（NGO）の代表者らで構成する同委員会が発足した。同委員会は議論の結果を報告書にとりまとめ、2021年6月に労働大臣に提出していた。

最終報告書による政府への勧告（recommendation）の内容は以下のとおりである。委員会

⁴⁵ ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト参照 <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/hours/overtime-pay#rest>

⁴⁶ ブリティッシュコロンビア州ウェブサイト参照 <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/hours>

⁴⁷ カナダ政府ウェブサイト参照 <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/labour-standards/reports/right-to-disconnect-advisory-committee.html>

では労使の意見に大きな相違があり、合意できなかった部分は労使等のそれぞれの意見として、勧告する形になっている。以下に主な勧告の内容を紹介する。

なお、連邦政府は報告を受け、連邦労働法典の改正を検討しているとみられるが、2023 年 12 月時点で具体的な改正の動きは確認できない。

②雇用主と労働組合、NGO の共同勧告

「つながらない権利」は、雇用主が緊急事に労働者と連絡がとれ、健康や安全に関する重大な情報が伝えられることを確保する方法でつくられるべきである。

政府は好事例の共有を進めるべきである。

政府はこの問題に関するデータの収集を改善すべきである。

③雇用主の勧告

政府は「つながらない権利」に関する法律や規則の要件を採用すべきではない。ただし、従業員の適切なワークライフバランスを確保するための政策の策定を進める必要がある。現在のカナダ労働法典及びその規則には、労働時間及び従事した労働に対する適切な報酬に関する十分な規定が存在している。

「みなし労働 (deemed work)」の定義は現時点では導入すべきではない。「みなし労働」は「つながらない権利」とは別の問題であり、それ独自の協議のプロセスで対処する必要がある。

「つながらない権利」に関するあらゆる検討事項は、雇用主が既存の労働時間制度の範囲内で柔軟性を維持できるように作成される必要がある。また、パンデミックへの対応に苦慮し、関連する不況に苦しむ雇用主に新たな管理の負担を課すことを避けるため、新しい措置を実施するタイミングは慎重に検討されるべきである。

④労働組合、NGO の勧告

政府は強制力のある「つながらない権利」のポリシーを確立するための、強力な法的要件を採用する必要がある。まったく自主的なアプローチは機能しない。現在の法律では、労働者の生活は雇用主に依存している。休憩の権利を行使する際に接続を絶つと、罰せられる可能性がある。そのうえ、労働組合に加入していない労働者には、雇用主にこうした政策の採用を促す声を届ける効果的な手段がない。

「つながらない権利」の制定には、「みなし労働」の立法的定義を伴う必要がある。両者の問題は関連している。

政府はパンデミックが労働者に与えた重大な影響を考慮する必要がある。雇用主の経済的利益とのバランスをとる必要はあるが、多くの労働者が直面する苦闘を無視することはできず、労働者はその労働に対して賃金を受け取る権利があることを基本原則とする。

⑤労使で対立する意見

上述のように、委員会ではいくつかの内容で労使の主張が対立した。

まず、労働組合や NGO は「つながらない権利」の確保について、強制力を伴う法規の制

定を求めたのに対し、雇用主は既存の法制度の枠組みの下で、従業員のワークライフバランス確保の取り組みとして進めていくべきだと主張している。

さらに、「つながらない権利」の検討にあたって「みなし労働」、つまり仕事に就く（be at work）ことの意味（何を労働とみなすか）について法的な定義を作成することで、労働時間に関する曖昧さを軽減し、「つながらない権利」のポリシーを補足しようとする考えをめぐり、労使の見解が食い違った。

例えば、現在、いずれも「つながらない権利」の確保を規定したものではないが、ケベック州では「就業場所で就業できる状態にあり、仕事の割り当てを待っている場合」「使用者が認めた休憩中」「使用者が要求する移動中」「使用者が要求する試用期間または研修期間」は勤務しているとみなされる。マニトバ州では労働時間を「被用者が雇用主のために働く時間またはその時間の一部」と定義する。これには雇用主が被用者に、出勤して就業できる状態にするよう求めた時間を含む。サスカチュワン州では、雇用主は「被用者が労働することを義務付けられている、または許可されている、あるいは雇用主の裁量に応じた時間ごと、またその時間の一部」に対して、被用者に給与を支払う必要があると定めている⁴⁸。

このように「何が労働時間で何が労働時間でないか」を明確にしていくと、労働者が雇用主の指示や裁量権の下にある状態、または雇用主の管理下であり自由に行動できない時はいつでも労働しているとみなされる可能性がある。労働組合や NGO はこの「みなし労働」を定義すべきだとし、雇用主は反対の立場をとっている。

（2）オンタリオ州

①概要

被用者 25 人以上の使用者に対して、全被用者を対象とした仕事につながらないことに関する方針書を策定し、コピーを全被用者に提供することを義務付けている⁴⁹。

この条項は、2021 年 12 月 2 日に 2000 年州雇用基準法（ESA）に追加された。2022 年 1 月 1 日現在 25 人以上の被用者を雇用している使用者は、同年 6 月 2 日までに仕事につながらないことに関する方針書を策定すればよい。2023 年以降、毎年 1 月 1 日現在 25 人以上の被用者を雇用している使用者は、その年の 3 月 1 日までに仕事につながらないことに関する方針書を策定しなければならない。

ESA では、「仕事につながらない（disconnecting from work）」という表現について、「電子メール、電話、ビデオ通話、その他のメッセージの送信や確認などの業務上のコミュニケーションに従事せず、労働の遂行から解放されることを意味する」と定義する。だが、ESA は使用者に対して、被用者が仕事につながらず、仕事に関連するコミュニケーションに従事

⁴⁸ このほか本項(2)で述べるように、オンタリオ州も「みなし労働」について規定している。

⁴⁹ オンタリオ州ウェブサイト参照 <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/written-policy-disconnecting-from-work>

する義務から解放される新たな権利の方針で設けることは求めている。ESA に基づく被用者の労働を遂行しない権利は、ESA の他の規定によって定められている。

仕事につながらないことについての方針書に関わる要件は、王立機関等を除く、ESA の対象となる全ての被用者と使用者に適用される。

②適用要件

仕事につながらないことに関する方針書の策定を義務付けられているのは、毎年 1 月 1 日現在オンタリオ州内で 25 人以上の被用者を雇用している使用者のみである。

被用者数の決定に際し、使用者は、1 月 1 日現在雇用している被用者の数を計算しなければならない。

数えるのは被用者の実数であり、「常勤換算」の数ではない。パートタイム社員や非正規社員は、勤務時間数に関係なく、それぞれ 1 人の被用者として計算される。

使用者の拠点が複数ある場合、25 人という被用者基準を満たすかどうかの判断では、オンタリオ州内の各拠点で雇用されている全ての被用者を含めなければならない。

例えば、ある使用者が 3 軒のサンドイッチショップを所有し、1 月 1 日に各ショップで 12 人の被用者を雇用していたとすると、この使用者は 36 人の被用者を雇用していることになる。各店舗で雇用されている被用者が 25 人未満であっても、この使用者は全被用者に対して、仕事につながらないことに関する方針書を策定していなければならない。

特定の状況下では、2 以上の使用者が ESA の下で同一使用者として扱われることがある。2 以上の使用者が同一使用者として扱われる場合、この 2 以上の使用者がオンタリオ州で雇用している全ての被用者が算入される。

次のような人を含め、「被用者 (employee)」の定義に該当する全員が算入される。

- 在宅勤務者（雇用主のために自宅でオンライン調査や縫製、電話勧誘などの職務に従事する者。家事労働者や個人請負は含まない）
- 試用期間中の被用者
- 研修生 (trainees)
- 法人の役員であって、賃金を得て業務の遂行または役務の提供を行っている者
- 有期契約の被用者または期間を問わない特定業務契約の被用者
- レイオフ中の被用者。ただし、雇用関係が終了および／または解除されていないことを条件とする。
- 休職中の被用者
- ストライキ中またはロックアウト中の被用者
- ESA の全部または一部の適用から除外されている被用者。こうした被用者は、ESA の仕事につながらないことを定めた規定の適用対象にならない可能性があるが、使用者が 25 人以上の被用者を雇用しているかどうかを判断するための計算では算入される。

派遣会社の派遣社員は、派遣会社の被用者であり、当該派遣会社が被用者数 25 人の基準

を満たしているかどうかを判断するための計算で算入される。派遣会社の派遣社員は、派遣先の職場がこの基準値を満たしているかどうかを判断するための計算では算入されない。派遣会社の被用者数には、1月1日現在就業中か否かにかかわらず、派遣社員全員が算入されなければならない。

1月1日時点で、使用者がオンタリオ州内で雇用する被用者が25人未満である場合、ESAは、業務につながらないことに関する方針書の策定を義務付けていない。この点は、当該使用者の被用者数が同じ暦年中に増加した場合でも変わらない。

2022年1月1日現在オンタリオ州内で雇用する被用者が20人の使用者には、仕事につながらないことに関する方針書の策定という要件は適用されない。この使用者が2022年5月に5人の被用者を雇用しても、2022年については引き続き方針書策定という要件は適用されない。

しかし、2023年1月1日時点で25人の被用者全員が当該使用者に引き続き雇用されている場合、その使用者は2023年1月1日時点で被用者25人という基準を満たすことになり、2023年3月1日までに被用者全員に対して仕事につながらないことに関する方針書の策定が義務付けられることになる。

一方、1月1日時点でオンタリオ州内で25人以上の被用者を雇用していた（その結果、要件が適用された）使用者は、被用者数が同じ暦年中に減少した場合であっても、引き続き仕事につながらないことに関する方針書策定の義務を負い、この義務は翌年1月に再び「25人基準」の評価が行われるまで継続する。翌年1月1日時点で当該使用者が雇用する被用者が25人未満の場合、当該暦年には、方針書策定義務は適用されない。

③方針書の内容

方針書の策定を義務付けられている使用者は、次の日から30暦日以内に、方針書のコピーを被用者に提供しなければならない。

- 方針作成日
- 方針変更日（既存の方針が変更された場合）

また、使用者は、新入社員には入社から30暦日以内に方針書のコピーを提供しなければならない。前年度から方針が変更されていない場合、使用者は被用者に毎年方針書のコピーを提供する必要はない。

使用者は、次のような方法で被用者に方針を提供することができる。

- 印刷されたコピー
 - 被用者がコピーを印刷できる場合には、電子メールへの添付
 - 被用者に、文書にアクセスし、プリンターを使用する合理的な機会がある（かつ、コンピューターとプリンターの使い方を知っている）場合には、オンラインの文書へのリンク
- 使用者の方針書は、「仕事につながらないこと」に関するものでなければならない。これは、「電子メール、電話、ビデオ通話、その他のメッセージの送信や確認などの業務上のコミュ

コミュニケーションに従事せず、労働の遂行から解放されることを意味する」と定義されている。業務に関連したコミュニケーションのリストは例示列举であり、完全に網羅されたものではないため、これ以外の種類の業務に関連するコミュニケーションもこの定義に含まれる可能性がある。

使用者は、方針作成日と方針の変更日の日付を記載しなければならない。この要件以外には、ESA は使用者が方針に含めなければならない情報を特定しておらず、方針の長さも特定していない。方針の内容は使用者が決定する。ESA は、被用者が業務につながらず、業務に関連するコミュニケーションに従事する義務から解放される権利を方針で規定することを明記していない。

ESA に基づく被用者の業務を遂行しない権利は、次のことに関するものを含む ESA の他の規定によって定められている。

- 労働時間と食事時間 (hours of work and eating periods)
- 有給休暇 (vacation with pay)
- 祝祭日 (public holidays)
- オンタリオ州規則 285/01 に規定されている、業務が遂行されたと「みなされる (deemed)」場合 (「みなし労働」、具体的には「雇用主に許可された場合」、または「雇用契約で禁止・制限していたり、雇用主の事前許可を必要としていたにもかかわらず、実際に労働が行われた場合」、あるいは「職場で呼び出しを待機している、または食事以外の休憩中に、職場にとどまる必要がある場合」)⁵⁰

ESA で義務付けているわけではないが、ESA の規定により業務の遂行が認められている場合に業務を遂行しない権利について被用者に付与する規定を、仕事につながらないことに関する方針書に含めることができる。この規定は、有利な権利または便益に相当する可能性があり、ESA の下で強制力を持ち得る。この規定が有利な権利または便益にならない場合、使用者は、この規定によって ESA に定められている以外の権利 (例えば、契約上の権利やコモンロー上の権利) が生じるかどうかについて法的助言を求めることができる。

仕事につながらないことに関する方針書は、当該使用者のオンタリオ州内の全被用者に適用されなければならない。適用対象には、ESA の下で被用者に該当する場合、経営陣、幹部および株主も含まれる。方針が一部の被用者にしか適用されない場合 (例えば、当該使用者の販売スタッフのみに適用され、管理スタッフには適用されない場合)、その使用者は ESA の要件を満たしていないことになる。

これは、使用者が全被用者に対して同じ方針を作成することを義務付けられているというわけではない。使用者は、全被用者に同じ方針を適用することもできるし、被用者グループ

⁵⁰ オンタリオ州ウェブサイト参照 <https://www.ontario.ca/document/employment-standard-act-policy-and-interpretation-manual/ontario-regulation-28501-when-work-deemed-be-performed-exemptions-and-special-rules#section-1>

ごとに異なる方針を（同一の文書で、または異なる文書で）策定することもできる。例えば、小売業の利用者が、オフィススタッフ全員に同一の方針を適用し、店舗の販売スタッフには別の方針を適用することを決定することができる。

仕事につながらないことに関する方針書は、独立した文書であってもよいし、他の文書（例えば、事業場の総合的な人事方針および手順マニュアル）の一部であってもよい。

「仕事につながらない」方針に盛り込むことができる内容の例は以下のとおりである。

- ・被用者がシフト終了後に仕事関連の電子メールを読んだり返信したりすることや仕事関連の電話に出たりすることに対する利用者の期待。
- ・さまざまな状況に対する利用者の期待。例えば、
 - 連絡の時間帯
 - 連絡事項の主題
 - その被用者に連絡をする者（例えば、顧客、上司、同僚）。
- ・労働の予定がない被用者に対し、次の労働予定日まで連絡に応答しないことを伝えるために不在通知をオンにしたり、ボイスメールメッセージを変更したりするよう求める利用者の要求。

④方針が遵守されない場合

利用者の仕事につながらないことに関する方針書によって ESA に基づく雇用基準よりも有利な権利または便益が生じる場合、この権利または便益は ESA の下で強制力を持ち得る。利用者の仕事につながらないことに関する方針書により有利な権利または便益が生じない場合、その方針は ESA の下で強制力を有しない。

例えば、ある利用者が、被用者はシフト終了後に仕事関連の電話に出る必要はないとする方針を策定したが、その方針を守らず、被用者にシフト終了後も仕事関連の電話に出るよう要求するとする。この場合、利用者の方針は ESA に基づく権利や便益よりも有利なものでないため、州当局の雇用基準担当官は強制措置を講じることはできない。

ただし、利用者は、（適用除外や特別規定が適用されない限り）労働時間や食事時間、有給休暇および祝祭日の規定などの ESA の他の規定に従う義務を引き続き負う。

例えば、被用者が電子メールの見直しや下書きなどの作業を行った場合、その作業に費やした時間は一般に ESA に基づく「労働時間」と判断される。被用者が日勤終了後に在宅でこの作業を行った場合や、利用者の仕事につながらないことに関する方針書に被用者は在宅勤務をしない旨が明示されている場合も同様である。

なお、利用者は、ESA が義務付けている仕事につながらないことに関する方針書の全てのコピーを、方針失効後 3 年間保管しなければならない。

⑤施行状況

「つながらない権利」に関する方針を作成しない企業に対する罰則について、州当局は明確にしていない。企業が同条項を遵守しているかどうかの調査や、作成していない企業に対

する強制措置等の実施状況についても確認できない。

なお、同法に対しては「一定規模以上の企業に『つながらない権利』に関する方針を定めるよう規定したものにすぎず、労働者に新たな『つながらない権利』を付与したものではない」と批判する意見もある⁵¹。

(3) ケベック州

2021 年 12 月に「つながらない権利法案（right to disconnect bill、法案 799）」が州議会で審議されたが、成立していない⁵²。

同法案は少数左派政党・ケベック連帯（Quebec's Solidaire）が提起したもので、従業員数が 100 人以上規模の場合、雇用主は委員の半数を従業員の代表とする委員会をつくり、「つながらない権利」の方針を策定する。100 人未満規模の場合は策定した方針をケベック州労働委員会が検証・承認するなどとしていた。

(4) ブリティッシュコロンビア州

「つながらない権利」に関する法制化の具体的な動きは確認できない。

小括

本稿ではカナダ 3 州の労働時間に関する法制度を中心に紹介した。主な内容は図表 1-8 のとおりである。

図表 1-8 カナダ 3 州の主な労働時間に関する規制

	オンタリオ州	ケベック州	ブリティッシュコロンビア州
労働時間の上限	週 48 時間（1 日 8 時間）。労使合意で超過可能	週 42 時間を超す労働を拒否可能（警備は週 46 時間超などの例外あり）	—
時間外労働手当	週 44 時間を超す労働に対して通常賃金の 1.5 倍を支給	週 40 時間を超す労働に対して基本給の 1.5 倍を支給	週 40 時間を超す労働に対して 1.5 倍、1 日 8 時間を超す労働に 1.5 倍、同 12 時間を超す労働に 2 倍の賃金を支給

⁵¹ 例えば、CTV News (2022.6.8) *Ontario's 'right to disconnect' law: Who qualifies and what are the loopholes?* <https://www.ctvnews.ca/business/ontario-s-right-to-disconnect-law-who-qualifies-and-what-are-the-loopholes-1.5936773>

⁵² The Canadian Press (2021.12.10) *The right to disconnect after work: Quebec should follow Ontario's lead, says QS* <https://montreal.ctvnews.ca/the-right-to-disconnect-after-work-quebec-should-follow-ontario-s-lead-says-qs-1.5702037>

休憩・休息	・連続 5 時間の勤務につき、仕事から離れた 30 分の食事休憩 ・1 日あたり連続 11 時間の休息等	・連続 5 時間の勤務につき、仕事から離れた 30 分の食事休憩 ・毎週少なくとも 32 時間連続の休息	・連続 5 時間の勤務につき、仕事から離れた 30 分の食事休憩 ・毎週少なくとも 32 時間連続の休息
休暇	12 カ月の勤務ごとに 2 週間付与（勤続 5 年以上の者には 3 週間付与）	勤続 1 年未満は 1 カ月に 1 日、勤続 1 年以上～3 年未満は連続 2 週間、勤続 3 年以上は連続 3 週間付与	12 カ月の勤務ごとに 2 週間付与（勤続 5 年以上の者には 3 週間付与）
シフト勤務間の休息	8 時間以上	—	8 時間以上
変形労働時間制	2～4 週間の期間で変形可能（期間内の週平均労働時間が 44 時間超＝変形 4 週間では 176 時間超、の労働に時間外労働手当が発生）	最長 8 週間の期間で変形可能（期間内の週平均労働時間を 40 時間とする）	1～4 週間の期間で変形可能（1 日最長 12 時間、週平均 40 時間とする）
適用除外等	管理・監督者、要資格専門職、教師、施設介護従事者、歩合制販売員、農業・漁業被用者等。タクシー運転手等は最長労働時間の適用対象だが、時間外労働手当の対象外	企業の管理職、事業場外で働き自分の労働時間を管理できない被用者、漁業・水産加工業・魚類缶詰業の・農業従事者、在宅介護従事者等	専門職、教師、ハイテク専門職、農業従事者、タクシー・トラック運転手、伐採・造林作業、石油・ガス産業従事者、歩合制販売員、管理職等
労働者の健康確保	安全衛生法で、労働者の健康・安全保護措置の実施を雇用主に義務付け	安全衛生法で、労働者の健康・安全保護措置の実施を雇用主に義務付け	雇用基準法に「過度の長時間労働の禁止」を規定
勤務間インターバル（連続休息時間）	毎日連続 11 時間	毎週連続 32 時間	毎週連続 32 時間
つながらない権利	25 人以上規模の使用者を対象に、「つながらない権利」に関する方針書を策定する義務あり	—	—

出所：各州ウェブサイトより作成

労働時間の上限規制について、オンタリオ州では週 48 時間（1 日 8 時間）とし、これを超す労働については使用者と労働者で電子か書面による合意が必要だとしている。ケベック州では週 40 時間を労働者（警備等除く）の通常の労働時間とし、これより 2 時間を超す労働を拒否できる権利を定めている。両州では時間外労働手当の支給対象になる労働時間をより短い時間（オンタリオ州が週 44 時間超、ケベック州は週 40 時間超）としており、二段構えの労働時間規制となっている。

3 州の労働時間法制にホワイトカラーとブルーカラーの区分は確認できなかった。ただし、「管理職」については、いずれの州も労働時間規制にかかる適用除外の対象としている。また、ブリティッシュコロンビア州では、「コンピューターおよび関連技術に基づく情報システムまたはそのプロトタイプの調査、分析、設計、開発」等に従事する「ハイテク専門職」等にも労働時間規制は適用されない。

長時間労働に起因する労働者の健康被害を防止する規定については、ブリティッシュコロンビア州が雇用基準法で「雇用主は、従業員の健康または安全に有害な過度の長時間労働を要求したり、直接的または間接的に許可したりしてはならない」とする「過度の長時間労働の禁止」を規定している。他の 2 州にこうした長時間労働防止の規定は確認できないが、両州とも安全衛生法で、雇用主に労働者の健康・安全を保護する措置の実施を義務づけている。

勤務間インターバルに関しては、オンタリオ州が日単位で法制化している。ケベック州とブリティッシュコロンビア州では、週単位の連続休息時間を定めている。

「つながらない権利」をめぐっては、オンタリオ州が 2021 年 12 月の雇用基準法改正で、25 人以上規模の使用者を対象に、「つながらない権利」に関する方針書の策定を義務づけた。連邦政府では労使等をメンバーとする委員会がつくられ、2022 年に最終報告書を発表した。だが、労働組合や NGO は強制力の伴う法規の制定を求めたのに対し、使用者側は既存の法制度の枠組みの下で取り組むべきだと主張し、両論を併記する形となっている。「つながらない権利」への関心は、情報通信機器の発達やコロナ禍の在宅勤務の増加などを背景に、退勤後も仕事上の対応を求められることによる労働者のストレス防止等の観点から高まっている。今後はオンタリオ州の規定の実効性、有効性の検証などを踏まえて、法制化の是非や効果的な方法が議論されていくものとみられる。

[参考文献]

中窪裕也（1993）「アメリカの適用除外とカナダの二段階規制方式」『日本労働研究雑誌』No.399

日本労働研究機構（1994）『労働時間制度の運用実態＜欧米諸国の比較研究＞』調査研究報告書 No.50

第2章 アイルランド

はじめに

以下では、アイルランドにおける労働時間制度と、ホワイトカラー労働者への適用について概観する。また併せて、勤務間インターバル規制の状況と、つながらない権利の制度化をめぐる国内の議論や動向についても、紹介を試みる。

第1節 労働時間に関する基本的な法制度

労働時間規制の根拠法である 1997 年労働時間組織法¹は、EU 労働時間指令²を国内法化したものであり、基本的な内容は指令に準拠している。同法は、労働者（employee）全般を適用範囲としている³。ただし、警察または国防軍に所属する者には同法は適用されない（第 3 条 1 項）ほか、業務の性質や種類などに応じて、一部の規定の適用が除外される（後述）。

規制の概要は以下の通りである。

1. 労働時間の上限

雇用主は、所定の算定基準期間⁴において、7 日当たり平均 48 時間（時間外労働を含む）を超えて労働者が就労することを認めてはならない（第 15 条）。算定基準期間は、原則として 4 カ月であるが、法律が定める一部の業務（業種等）や特定の状況については 6 カ月、さらに労働協約により 12 カ月までの延長が可能である（後述）。複数就業における労働時間は、通算が前提とされる⁵。

なお雇用主は、最長労働時間を含む本法の諸規定の順守状況を示す記録を作成し、これを

¹ Organisation of Working Time Act, 1997 (<https://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/revised/en/html>)

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 正式名称において、労働者が対象であることを示している（An Act to provide for the implementation of Directive 93/104/EC of 23 November 1993 of the Council of the European Communities concerning certain aspects of the organization of working time, to make provision otherwise in relation to the conditions of employment of employees and the protection of the health and safety of employees, to amend certain enactments relating to employees, to repeal the Conditions of Employment Acts, 1936 and 1944, the Holidays (Employees) Acts, 1973 and 1991, and certain other enactments and to provide for related matters.）。なおここでの「労働者」は、年齢を問わず、雇用契約を締結した、またはその下で働く（または働いていた）者、と定義されている（第 2 条）が、18 歳未満の労働者については、Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996 において別途規定されている（16-17 歳層で、週 40 時間または 1 日 8 時間の上限ほか、休憩・休息、早朝・夜間労働に関する規制等）。(<https://revisedacts.lawreform.ie/eli/1996/act/16/revised/en/html>)

⁴ なお、算定基準期間は連続した日・週とされ、また年次休暇や育児休業期間、不可抗力の休業、傷病休暇などの期間を含んではならない。

⁵ 雇用主は、労働者が他の雇用主のために就業している期間において、各雇用主の下での労働時間を合算した場合に本法が規定する法定労働時間を超えない場合を除き、雇用して就業させてはならない（第 33 条）。期間は、24 時間、7 日間、12 カ月が単位とされる。これに反する場合、雇用主と労働者のいずれもが罪に問われる。雇用主が違反により訴追された場合、(a)他の雇用主の下で働いていることを知らず、労働者への問いによっても知ることができなかったか、(b)他の雇用主の下で働いた労働時間について知らず、労働者への問いによっても知ることができなかったこと——を証明することが有効な弁明となり得る。

最低 3 年間、労働者の就業場所で保存する義務を有する（第 25 条）⁶。雇用主が妥当な理由なく記録義務に反する場合、犯罪となる⁷。また、記録保存義務に反した雇用主は、本法のいずれかの規定に反したか否かに関する職場関係委員会⁸や労働裁判所⁹による検討／審理に際して、証明責任を有する。

また、EU 労働時間指令は、労働者本人の同意等を前提として、週労働時間の上限に関するオプトアウト（適用除外）を認めているが、アイルランドでは制度化されていない。

2. 休憩・休息

(1) 休息

労働者は 1 日当たりの休息として、24 時間ごとに連続 11 時間以上の休息を取る権利を有する（第 11 条）。また、週当たりの休息は、7 日ごとに連続 24 時間以上とされ、これに先行する 1 日当たりの休息（11 時間）と合わせて計連続 35 時間以上の休息を取る権利を有する（第 13 条 2 項）。ただし、以下を満たせば、前の 7 日間の週当たりの休息について、次の 7 日間に 2 回の 24 時間以上の休息をもって替えることができる（13 条 3 項）。

(a) 2 回の 24 時間の休息及び直前の 1 日当たりの休息が連続する場合

(b) 2 回の 24 時間の休息は連続しないが、それぞれが直前の 1 日当たりの休息と連続する場合

また、技術的性質や労働の実施に関する条件等を考慮のうえ、客観的な正当性が認められる場合には、1 日当たりの休息と連続しないことも可能である（13 条 4 項）。なお、雇用契約に特段の定めがない限り、週当たりの休息または 2 週分の休息の 1 回分は、日曜日を含まなければならない（13 条 5 項）。

⁶ Organisation of Working Time (Records) (Prescribed Form and Exemptions) Regulations, 2001 (<https://www.irishstatutebook.ie/eli/2001/si/473/made/en/print>) は、記録すべき内容として、①各労働者の氏名・住所、納税・社会保障番号、②雇用条件に関する書類の写し、③日・週当たりの実労働時間、週ごとの休暇・祝日による休業（有給か否か）、日給の加算、④労働者に対して行った勤務時間に関する通知の写しを挙げている。また、出退勤の打刻システムを設置していない雇用主については、所定の書式による毎日の出退勤時刻の記録作成を義務付けている。

なお、大臣は規則において、特定の雇用主（グループ）が一定の条件に適合する場合、記録義務の適用除外を定めることができる。

⁷ 違反した場合は、1,900 ユーロ以下の罰金が科され得る（Organisation of Working Time (Records) (Prescribed Form and Exemptions) Regulations, 第 7 条）。このほか、労働時間組織法の違反に対しては、簡易裁判により 2,500 ユーロ（原文は 1,500 ポンド、ユーロ換算（1,904.61 ユーロ）のうえ、クラス C の罰金帯に位置付けており、上限は 2,500 ユーロ）以下の罰金が科され得る（第 34 条）。法人の違反では、場合により代表者等も罪を問われ得る。また、有罪判決以降も同違反が継続される場合、違反者にはさらに 1 日当たり 1,000 ユーロ以下（同じく原文の 500 ポンドをユーロ換算（634.86 ユーロ）、クラス D に位置付け）の、違反日数分の追加の罰金が科され得る。

⁸ Workplace Relations Commission。雇用権関連の紛争の仲裁・調整等のほか、労働時間、最低賃金、賃金の支払いや労働条件、派遣労働等に関する監督、良好な労使関係の促進に向けたガイダンスや調査などを担う独立機関として、既存の複数組織の機能を統合する形で 2015 年に設置された。
(<https://www.workplacerelations.ie/en/what-we-do/wrc/>)

⁹ 労働裁判所（Labour Court）は、労使紛争の最終審裁判所としての機能のほか、雇用権関連の控訴裁判所の役割を担う。また後述のとおり、合同労働委員会の設置や労働協約、雇用規制命令の認証なども行う。
(<https://www.labourcourt.ie/en/about-us/what-we-do/>)

(2) 休憩

4.5 時間を超える労働の場合は最低 15 分、また、6 時間を超える場合には最低 30 分（先の 15 分を含む）の休憩を与えなければならない（ただし、所管大臣は一部の労働者について、規則により 30 分超～1 時間以下の時間を定めることも可能）（第 12 条）。なお、就業時間の最後に取得させることはできない。

(3) 代償休息

休憩・休息に関する適用除外が規定された業務（第 4 条、第 5 条）（後述）であることを理由に、労働者に休憩・休息の権利が付与されない場合、雇用主は、同等とみなし得る休憩・休息（代償休息）の取得を可能としなければならない（第 6 条）。また、何らかの客観的に妥当な理由により、労働者に同等の休憩・休息の機会を提供できない場合、代償休息を付与した場合と同等となるような措置を講じなければならない。この場合の措置には、金銭による補償や、物的利益の提供（労働者の健康状態の改善につながるもの、就労中に利用可能な設備やサービスを除く）は含まれない。

代償休息の実施に関するガイダンスとして作成された行為準則¹⁰は、代償休息はその機会が損なわれた後、可能な限り速やかに与えることを求めている。また、代償休息を付与した場合と同等となるような措置については、雇用主と労働者やその代表の間で協議の上、具体的な内容を合意すべきであるとしつつ、通常的安全衛生措置に追加して実施しうる例として、以下を挙げている。

- ・ 定期的な長時間の就業に対応するための職場環境の向上
- ・ リフレッシュのための設備、レクリエーション用の器具、読み物
- ・ テレビ、ラジオ、音楽などの設備・アメニティ
- ・ 単調な仕事または孤立の軽減
- ・ 職場との間の輸送の提供

3. 休暇

労働者は、以下のうち最も長い期間となる計算に基づいて休暇を得る権利を有する（第 19 条）。－(a)1,365 時間以上就業する場合、(雇用の変更がない限り) 年に 4 週間、(b)月 117 時間以上就業する場合、月ごとに 3 分の 1 週、(c)年間の就業時間の 8% 相当（4 週間が上限）。年次休暇付与の時期は、雇用主が業務上の必要性を考慮の上、労働者（または労働者が所属する労組）との協議により決定する（第 20 条）¹¹。

なお、祝日（public holiday）については、雇用主の決定する(a)当日または(b)同月内の有給

¹⁰ Code of Practice on Compensatory Rest Periods

(https://workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/cop8/)

¹¹ 休暇は、休暇年内、あるいは労働者の合意があれば、当該の休暇年終了から 6 カ月以内、さらに、労働者が病気により休暇の全てまたは一部を取得できない場合は、休暇年終了から 15 カ月以内の期間で付与が可能。

の休日、または(c)年次有給休暇に 1 日を追加、または(d)日給の加算——のいずれかの権利が付与される（第 21 条）。

4. 夜間・シフト労働

(1) 夜間労働

夜間労働は、深夜から午前 7 時の時間帯に実施された労働を指し、夜間労働者は 1 日のうち 3 時間以上、年間で 50%以上、夜間労働に従事する労働者と定義される（第 16 条）。雇用主は、2 カ月（または労働協約の定める 2 カ月超の期間）を超えて労働者を平均 8 時間超の夜間労働に従事させてはならない。また、特別カテゴリ（特別な危険あるいは高い肉体的・精神的緊張を伴うことが示された労働）の夜間労働者に、夜間労働を含めて 8 時間以上労働させてはならない。特別カテゴリの内容は、1989 年労働安全・衛生・厚生法¹²に基づいて施行された 2000 年労働安全・衛生・厚生（夜間労働・シフト労働）規則¹³において、雇用主に義務付けられたリスク評価による（2000 年規則第 6 条）。同規則はこのほか、雇用主が労働者を夜間労働に従事させる前、及び従事中も定期的に、無料の健康診断（夜間労働による影響を判断）を提供することを義務付けている（同第 7 条）。

(2) シフト労働、ゼロ時間労働等に関する規制

① 就業時間に関する通知義務（シフト労働、勤務時間について 24 時間以上前に通知）

雇用契約や雇用規制命令¹⁴、登録雇用協定¹⁵、労働協約のいずれも労働者の始業・終業時間を定めていない場合、雇用主は毎週の就業開始日または各就業日の少なくとも 24 時間前に、労働者に通常求める各日の始業・終業時間、就業日を通知し、また予定された時間・日の範囲内で労働が実施されることを確保しなければならない（第 17 条）。雇用主がこれに反する

¹² Safety, Health and Welfare At Work Act, 1989

(<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1989/act/7/enacted/en/print.html>)

¹³ Safety, Health and Welfare At Work (Night Work and Shift Work) Regulations, 2000

(<https://www.irishstatutebook.ie/eli/2000/si/11/made/en/print>)

¹⁴ 雇用規制命令(Employment Regulation Order)は、労使交渉が確立されていない分野における最低賃金額や労働条件の基準を設定するもので、労使などで構成される合同労働委員会(Joint Labour Committee)が策定、労働裁判所の認証を受け、担当大臣により法的効力が付与される。雇用主にはその順守のほか、就業場所での掲示、また賃金支払い等に関する記録の 3 年間の保存が義務付けられる。違反する場合、職場関係委員会に処置が付託される。労働裁判所サイトに掲載されている現行の雇用規制命令は、契約清掃業及び警備業の 2 件。

(<https://www.labourcourt.ie/en/industrial-relations/employment-regulation-orders/>)

なお、合同労働委員会は、所管大臣、労組、その他労働者・雇用主を代表する組織からの申請を受けて、労働裁判所が設置する委員会組織。労使同数の委員を労働裁判所が、委員長・副委員長を大臣が指名する。労働裁判所の 2018 年のレポートによれば、設置業種は以下の 7 業種：農業、ケータリング業（ダブリン市とダン・レアリー、及びそれ以外の地域の 2 組織）、契約清掃業、理容業、ホテル業、食品販売及び関連業、警備業。

(https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/hours-and-wages/employment%20regulation%20orders/)

¹⁵ Registered Employment Agreement。労働裁判所に登録され、法的拘束力を持った労働協約。労働裁判所ウェブサイトによれば、現在登録されているのは、バス会社、食品会社、獣医師会、送電事業者の各労使による 4 件の協定。(<https://www.labourcourt.ie/en/publications/register/register-of-employment-agreements-pursuant-to-section-7-1-of-the-industrial-relations-amendment-act-2015/register-of-employment-agreements-pursuant-to-section-7-1-of-the-industrial-relations-amendment-act-2015.html>)

場合、労働者はそれによって不利益を被ることなく、予定された時間・日の就業を拒否する権利を有する。また、労働者の労働時間に雇用主が都度決定する時間（追加的時間）が含まれる場合、雇用主はその週の就業開始日または各就業日の 24 時間以上前に、全てまたは一部の日について始業・終業時間を通知しなければならない¹⁶。

②ゼロ時間労働の慣行(zero hours working practices)に関する規制

ゼロ時間労働は、労働者が週当たり一定の時間（契約時間）、または雇用主が求める際に（またはこれらの併用により）、就業可能であることを求める雇用契約による労働で、臨時的な仕事に従事するのではないもの、と定義される（第 18 条 1 項）。このうち、一定の時間が設定される契約では、時間数はゼロより大きくなければならない（緊急時の労働や、習慣的な短期的代替の場合を除く）（18 条 2 項、3 項）。また、契約上の時間の 25%相当または 15 時間のいずれか少ない時間数分の最低支払が保証され、実際に働いた時間数がこれより少ない場合、不足分の時間数について最低賃金額（または雇用規制命令の規定する時間当たり報酬額）の 3 倍以上の賃金が支払われなければならない（18 条 4 項）¹⁷¹⁸。

雇用契約上の週当たり時間数が、過去 12 カ月における実際の労働時間を反映したものでないと労働者が考える場合、法定の週当たり労働時間帯（図表 2-1）に位置付けられることを雇用主に書面で求めることができ、雇用主は要求から 4 週間以内に特定の労働時間帯に位置付けなければならない（第 18A 条）。労働者をどの時間帯に位置付けるかは、雇用主が決定する。労働時間帯に位置付けられた労働者は、少なくとも 12 カ月間、平均労働時間が時間帯に収まる時間、労働することとされる¹⁹。

また、雇用主が要求への対応を怠った場合（正当な理由なく却下した場合を含む）、労働者は職場関係委員会に申し立てを行うことができる²⁰。職場関係委員会の裁定官（adjudication officer）は、申し立てを検討の上、根拠があると判断した場合には、雇用主に法の順守と、適切な時間帯に労働者を位置づけることを求める。裁定官の判断に対しては、労使のいずれも、労働裁判所に不服申し立てを行うことができる（職場関係法²¹44 条）。

¹⁶ なお、1994 年雇用条件（情報提供）法(Terms of Employment (Information) Act 1994 は、労働者の就業開始から 5 日以内に、主要な雇用条件を書面で提供することを雇用主に義務付けている。記載すべき事項には、想定される雇用期間や就業場所、職務、報酬の算定方法などと並んで、時間外労働を含む労働時間に関する条件が含まれる。<https://revisedacts.lawreform.ie/eli/1994/act/5/revised/en/html>

¹⁷ 就業可能であるべき期間のみが設定され（契約時間がなく）、かつ就業を求められなかった場合には、同様の仕事をしている他の労働者の労働時間が契約時間相当として参照され、同様に 25%または 15 時間の最低支払が保証される(Workplace Relations Committee ‘Zero Hours Working Practices’
https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/employment_types/zero-hours-working-practices/)。

¹⁸ 以下の場合を除く：(a)一時解雇による場合、短時間就業が適用されている場合、例外的状況や緊急時（事故やその差し迫った危険など）に、影響が不可避であるなど、雇用主の管理の及ばない非常かつ予測不可能な状況による場合、(b)労働者が病気その他の理由で上記の率の時間働くことができない場合。

¹⁹ 使用者は労働者の労働を予定していない週や、使用者の通常の職業・事業が行われない週において、労働者に数時間の仕事を提供することを求めるものではない。

²⁰ 2015 年職場関係法（第 4 章）による。

²¹ Workplace Relations Act 2015 (<https://revisedacts.lawreform.ie/eli/2015/act/16/revised/en/html>)

図表 2-1 週当たり労働時間帯

時間帯	時間数
A	3～6時間未満
B	6～11時間未満
C	11～16時間未満
D	16～21時間未満
E	21～26時間未満
F	26～31時間未満
G	31～36時間未満
H	36時間以上

5. 変形労働時間制

上述のとおり、週最長労働時間は所定の算定基準期間における平均による調整が可能であり、このため基本的には変形労働時間制が認められているといえる。算定基準期間は原則として4カ月だが、以下の場合については6カ月または12カ月までの延長が可能である（第15条）。

①1993年労働時間指令17条2項の2.1(2003年指令では17条3項(a)～(d))に列挙される業務²²（～6カ月）

- －労働場所と自宅、もしくは複数の労働場所の間の距離が遠く離れている（移動労働者）
- －財産・人の保護のために常駐する必要がある保安・監視などの業務
- －サービス・生産の継続性を要する業務（病院や居住型施設、刑務所での受付、治療、看護、港湾・空港労働者、報道・ラジオ・テレビ・映画製作など）
- －予測可能な業務の繁忙があるもの（農業、観光業、郵便サービス）

②労働時間組織法第5条に関連する理由により、4カ月以下の期間によることが困難な場合（～6カ月）

回避不可能な影響を伴う、例外的あるいは緊急の状況（事故やその可能性の高い状況等）、その他雇用主の管理の及ばない異常かつ予見不可能な状況においては、代償休息の付与等を前提に、休憩・休息、夜間労働時間、労働時間に関する情報提供、労働時間帯に関する条文の順守が義務化されない。

③労働協約による延長（～12カ月）

労働者が以下のような業務（上記の労働時間指令に列挙される業務を含む）に雇用されている場合、第24条に基づいて労働裁判所の承認を受けた労働協約により、12カ月までの延長が可能である。

- (a)週当たり労働時間が季節により変動する
- (b)技術的な性質や労働組織、その他客観的な性質を理由として、4または6カ月以内の期間によることが困難な場合

²² 後述の適用除外（第4条）と異なり、別途規則により定める旨が規定されていないため、EU指令の当該の条文が列挙する活動が対象とみられる。

6. 適用除外等

労働時間組織法は、以下の各カテゴリについて同法の非適用または適用除外を定めている。

①警察、国防軍(非適用)

警察または国防軍に所属する者には、労働時間組織法は適用されない(第3条1項)。

②海上労働、研修医、家族労働者、労働時間を自ら決定できる者、輸送労働者、市民保護サービス従事者(休憩・休息、日曜労働、週最長労働時間、夜間労働時間、労働時間に関する情報提供、ゼロ時間労働等の非適用)

(a)海洋漁業、その他海上労働の従事者、研修医、(b)家族労働者²³、(c)雇用契約に基づき、労働時間の長さ(雇用主が定める最低時間を除く)を自ら決定できる者——には、第2章の諸規定(第11条～第18A条：休憩・休息、日曜労働、週最長労働時間、夜間労働時間、労働時間に関する情報提供、ゼロ時間労働等に関する規定)が適用されない(第3条2項)。このほか、関係大臣と協議の上、規則により特定の業務のために雇用された者に対して特定の条文を適用しないことができるとされ、これには(a)物や人の輸送(方法の別を問わず)に携わる者²⁴、(b)市民保護サービスに従事し、規定が適用されればサービスの効率的運用を阻害することが想定される者²⁵——を含む(第3条3項)。

③特定の性質の業務(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)(休憩・休息、夜間労働時間、労働時間に関する情報提供等の適用除外)

以下の業務(業種・職種等)については、その特性(住居／職場間が遠距離、警備等、サービスに連続性を要する、予測可能な労働の繁閑がある等)を理由に、代償休息の付与等を条件として、休憩・休息、夜間労働時間、労働時間に関する情報提供等の適用を除外することができる。

・シフト労働

シフト労働の従事者で、シフトが変化するために日・週当たりの休息を取れない場合、代償休息の付与等前提に、日及び／または週当たりの休息は適用されない(第4条1項)。

・労働時間が分散する業務

1日の中で労働時間が分散する業務に従事する場合、代償休息の付与等を前提に、日及び週当たりの休息は適用されない(第4条2項)。

・1993年指令17条2.1項で列举された業務等

1993年指令17条2.1項(2003年指令では17条3項(a)～(d))で列举された業務(住

²³ 親類またはパートナーに雇用され、世帯の一員であり、就業場所が、当人及び親類が居住する私的住居または農場である者。

²⁴ Organisation of Working Time (Non-Application of Certain Provisions to Persons Performing Mobile Road Transport Activities) Regulations 2015 (<https://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/si/342/made/en/print>)により、道路輸送関連の従事者(運転手、車掌、清掃・メンテナンス、その他保安・監視等—EU指令(2002/15/EC)の定義による)について、最長労働時間、休息・休憩、夜間労働時間に関する規定を非適用としている。

²⁵ Organisation of Working Time (Exemption of Civil Protection Services) Regulations, 1998 (<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/si/52/made/en/print>)により、刑務所等の看守や消防隊員など対象範囲を定義、最長労働時間、休息・休憩、夜間労働時間に関する規定の適用を除外。

居／職場間が遠距離、警備等、サービスの継続を要する、予測可能な労働の繁閑がある等）、その他特定の業務について、代償休息の付与等を前提に、規則により休憩・休息、夜間労働時間、労働時間に関する情報提供²⁶の適用を除外できる（第 4 条 3 項）。

この条文に基づいて、1998 年に施行された労働時間組織（一般的除外）規則²⁷は、代償休息・休憩の付与等²⁸を前提に、休憩・休息、夜間労働時間に関する規定の適用が除外され得る業務を列挙している（規則第 3 条 1 項、附則）。なお、列挙された業務が労働者の専らの／主な業務ではない場合等は、適用が除外されない（規則第 3 条 2 項）。

－労働者が雇用主により、定期的に、自宅から職場または職場間の長距離の移動を求められる業務（オフショア労働を含む）

－人や財産の保護を目的とした警備または監視の性質を持ち、特定の場所に常駐することを要する、特に警備員や管理人、警備会社の業務

－特定の業種または公共サービスに属する業務で、

(a) 生産やサービスの提供がその時々で顕著に異なることが想定できるもの

(b) 労働者が生産やサービスの提供の継続の確保に直接かかわる性質のもの、特に

(i) 居住型施設、病院または類似の施設における、受付、処置、看護に関するサービスの提供

(ii) 港湾、空港におけるサービスの提供

(iii) 報道、ラジオ、テレビ、映画、郵便、通信業における制作等

(iv) 救急、消防、市民保護サービスの提供

(v) ガス、水道、電気の生産、輸送、分配

(vi) 家庭ゴミの収集、焼却場の運営

(vii) 技術的な性質を考慮する場合、中断することのできない労働を伴う業務

(viii) 研究開発

(ix) 農業（競走馬の世話、飼育、訓練を含む）

(x) 観光業

(xi) 都市部の定期的乗客輸送サービス従事者

(xii) 鉄道輸送従事者のうち、業務が断続的な者、就業時間中は鉄道に乗車している者、業務が時刻表と連動し、交通の持続性、定期性の確保に関連する者

④労働協約等で適用除外が規定された労働者の従事する業務

労働裁判所で認証を受けた労働協約、または登録雇用協定において、対象労働者に休憩・休息の条文を適用しない旨を規定している場合、代償休息の付与等を前提に、その労働者（グ

²⁶ 指令では、列挙された業務について休憩・休息、夜間労働時間、算定基準期間に関する適用除外を規定。

²⁷ Organisation of Working Time (General Exemptions) Regulations, 1998
(<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/si/21/made/en/print>)

²⁸ 同規則は第 5 条で、休憩を認めることなく 6 時間を超えるシフト労働やその他労働に従事させることを禁じている（休憩の長さは雇用主が設定）。

ループ)に休憩・休息の規定は適用されない(第4条5項)。

⑤雇用規制命令で適用除外が規定された労働者の従事する業務

雇用規制命令の条文で、命令の対象労働者またはその一部に対して、代償休息の付与等を前提に、休憩・休息を適用しないことを規定することができる(第4条6項)。

⑥例外的あるいは緊急の状況

回避不可能な影響を伴う、例外的あるいは緊急の状況(事故やその可能性の高い状況等)、その他雇用主の管理の及ばない異常かつ予見不可能な状況においては、代償休息の適用を前提に、休憩・休息、夜間労働時間、労働時間に関する情報提供、労働時間帯に関する条文の順守が義務づけられない(第5条)。

第2節 ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制

以下では、わが国の労働時間制度におけるホワイトカラー労働者(管理監督者、高度プロフェッショナル、裁量労働制)が対象とする職務等²⁹の範囲を念頭に、アイルランドの法制度上の扱いを確認することとしたい。

1. 時間外労働の法律上の扱い

職場関係委員会の労働法に関するガイド³⁰によれば、時間外労働に関する法的規定はない。労働時間組織法は、時間外労働に対する報酬について規定しておらず、労働者には時間外手当の支払いを受ける法的権利はない。時間外手当に関する方針は、雇用主が決定し、個別の労働者が雇用条件として、あるいは労働者の代表が労働協約として合意する形を取る。一部の業種では、雇用規制命令や登録雇用協定が報酬の支払いを規定しており、雇用主はこれに従う法的義務を有するが、これらに時間外手当の扱いが含まれている場合がある³¹。

また、日曜労働に関しては、別途の補償を必要とする旨、規定が設けられている(第14条)。雇用主は、(a)状況に鑑みて適切な額の手当の支払い、(b)状況に鑑みて適切な賃金率の引き上げ、(c)状況に鑑みて適切な有給休暇の付与、(d)これらのうち二つ以上の組み合わせ——のいずれかにより、補償しなければならない。

なお、最低賃金制度との関連では、賃金の支払い対象であるか否かにかかわらず、時間外労働を含む労働時間により報酬額が除される。またその際、時間外労働に対する割増分は、

²⁹ 各制度の対象に関する大まかな定義は次のとおり：「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるもの」(管理監督者)、専門性の高い業務(金融工学等を用いた商品開発、資産運用等)(高度プロフェッショナル)、専門性の高い業務や事業運営の企画立案、調査、分析の業務(裁量労働制)。

³⁰ Workplace Relations Commission (2019) “Guide to Employment, Labour and Equality Law” (https://www.workplacerelations.ie/en/news-media/workplace_relations_notices/updated-guide-to-employment-labour-and-equality-law.html)

³¹ 例えば、委託清掃業に関する雇用規制命令では、通常の時間外労働について1.5倍、日曜について2倍、また警備業では、週48時間を超える時間について1.5倍の賃率を、それぞれ設定している。
(https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/hours-and-wages/employment%20regulation%20orders/contract-cleaning/contract-cleaning.html)

労働者が立て替えた費用の支払いや解雇手当などと同様、算定に含めることはできない³²。

2. 対象範囲・要件

労働時間組織法は、いわゆる「ホワイトカラー労働者」を定義のうえ、通常の労働者とは異なる規定を適用するという手法を採っていない。また上記の通り、時間外労働に対する報酬の支払いを受ける法的権利は保証されておらず、基本的には企業の方針に基づく個別の契約や労働協約（労働裁判所の承認を受けた協定等を含む）に委ねられている³³。ホワイトカラーか否かによらず、時間外手当が支払われない労働者は少なくないと見られる。

ホワイトカラー相当と考えられる業務に対する、同法における適用除外は、「労働時間を自ら決定できる者」に対する最長労働時間を含む主要な規定の非適用と、その他各種業務に対する休憩・休息、夜間労働時間等に関する適用除外の2種類に大きく分けられると考えらえる。

①労働時間の長さを自ら決定できる者（最長労働時間、休憩・休息、日曜労働、夜間労働時間、労働時間に関する情報提供、ゼロ時間労働等の規定の非適用）

第3条2項に挙げられた「雇用契約に基づき、労働時間の長さ（雇用主が定める最低時間を除く）を自ら決定できる者」³⁴については、最長労働時間をはじめとする同法第2章の諸規定（休憩・休息、日曜労働、夜間労働時間、労働時間に関する情報提供、ゼロ時間労働等に関する規定）が非適用とされている。この規定の元になっているEU労働時間指令（第17条1項）は、「業務の特性を理由に、労働時間が計測及び／又は予め決定できないか、労働者自身が労働時間を決定しうる」³⁵ことを前提に、「役員または自ら方針を決定する権限を有する者」³⁶（いわゆる自律的労働者）を除外対象として挙げ、休憩・休息、最長労働時間、夜間労働、算定基準期間の規定の適用を除外している。これに対して、労働時間組織法では、労働時間が計測及び／又は予め決定できない労働者は範囲に含まれておらず、適用範囲がより限定的と考えられる。また、職位・権限、あるいは年収等に関する要件は盛り込まれておらず、適用可能な職種等について特段の指針も示されていない。ただし、後述の判例や裁定官決定が示すように、「労働時間の長さを自ら決定できる者」であることを推定する根拠として、職位や権限が用いられている場合が見られる。

³² Workplace Relations Commission ‘National Minimum Wage’
(https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/hours-and-wages/national%20minimum%20wage/)

³³ なお、アイルランドの2022年時点の労働協約（団体交渉）適用率は、約34%とされる（Irish Congress of Trade Unions ‘Publication of collective bargaining coverage recommendations’ October 6, 2022
(<https://ictu.ie/news/publication-collective-bargaining-coverage-recommendations>))

³⁴ ‘(c) a person the duration of whose working time (saving any minimum period of such time that is stipulated by the employer) is determined by himself or herself, whether or not provision for the making of such determination by that person is made by his or her contract of employment.’

³⁵ ‘when, on account of the specific characteristics of the activity concerned, the duration of the working time is not measured and/or predetermined or can be determined by the workers themselves’

³⁶ ‘managing executives or other persons with autonomous decision-taking powers’

②その他適用除外業務(休憩・休息、夜間労働、労働時間に関する情報提供等の適用除外)

労働時間組織法及び 1998 年労働時間組織（一般的除外）規則³⁷は、代償休息・休憩の付与等³⁸を前提に、休憩・休息や夜間労働時間、労働時間に関する情報提供等に関する規定の適用が除外され得る業務（前節 6③～⑤参照）を列挙している（法第 4 条、規則第 3 条 1 項及び附則）。このうち、指定されている業務内容自体から明確にホワイトカラー相当の職種とみなし得るのは、「研究開発」（具体的な業務等の限定はない）のみである。同列に列挙されている他の業務（業種等）についても、ホワイトカラー相当の労働者を含む可能性があるが、業務の専門性等に関する条件は設定されていない。

3. 労働時間管理や健康確保の仕組みなどの有無・方法等

雇用主には、労働者全般の安全衛生・厚生に関して配慮義務が課されている³⁹ものの、最長労働時間に関する規定の適用が除外されている労働者について、時間管理に関する補完的な制度や、健康確保の仕組みは法律上規定されていない。なお前述（第 1 節 1）のとおり、雇用主は、各労働者の実際の労働時間等に関する記録を作成・保存する義務を有する（第 25 条）。EU レベルでは、自律的労働者に関して雇用主の記録義務を免除することができる、との欧州司法裁判所の判例⁴⁰も見られるものの、これに相当する法改正は行われていないとみられる。

4. 運用の実態、判例等

(1)労働時間の現状

ホワイトカラー相当の労働者の労働時間管理の状況について、運用実態に関する事例やデータを得ることはできなかった。以下では、全般的な労働時間や時間外労働等の現状に関する状況を確認する。

まず、時間外労働時間の現状であるが、統計局からは実労働時間ベースのデータが得られないため、ここでは賃金の支払い対象となる所定内・所定外労働時間に関する統計調査⁴¹のデータを参照する（図表 2-2）。フルタイム労働者における週平均労働時間は 2022 年時点で 36.3 時間、うち所定外労働時間は 0.99 時間である。業種別には、建設業（39 時間、うち所

³⁷ Organisation of Working Time (General Exemptions) Regulations, 1998

(<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/si/21/made/en/print>)

³⁸ 同規則は第 5 条で、休憩を認めることなく 6 時間を超えるシフト労働やその他労働に従事させることを禁じている（休憩の長さは雇用主が設定）。

³⁹ Safety, Health and Welfare At Work Act, 1989

(<https://www.irishstatutebook.ie/eli/1989/act/7/enacted/en/print.html>)

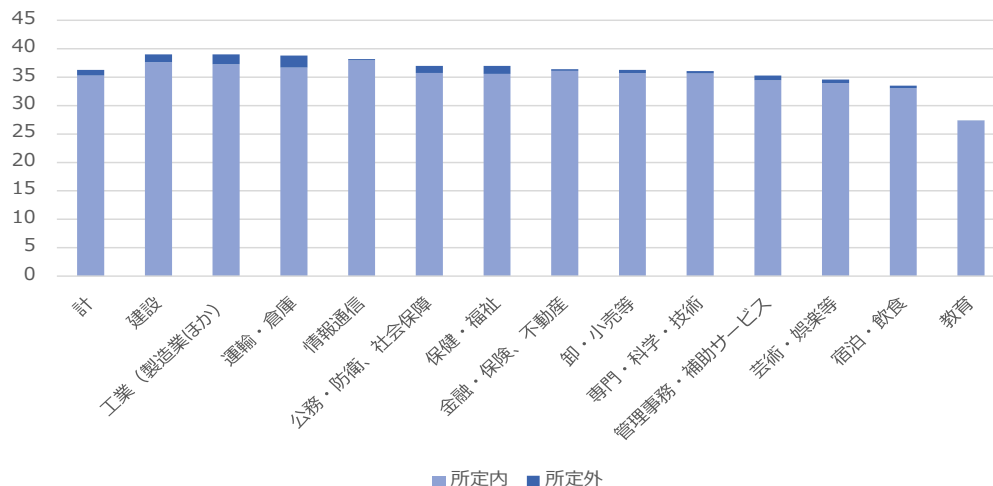
⁴⁰ C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE

(<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=en&mde=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1239687>)

⁴¹ Earnings, Hours and Employment Costs Survey. 農林漁業、世帯雇用主等を除く産業分類区分（NACE B から S）に分類される従業員 50 人以上規模の全企業を対象に（サンプルサイズ 7700 社）、四半期ごとに調査を実施。（<https://www.cso.ie/en/methods/earnings/earningshoursandemploymentcostssurvey/>）

定外 1.36 時間) や工業 (製造業ほか) (同 39 時間、1.7 時間)、運輸・倉庫業 (同 38.8 時間、2.1 時間) などでは相対的に労働時間が長い傾向にあるが、大半の業種で時間外労働は週 1 時間未満、また週平均労働時間も 40 時間を超えない範囲に留まる。

図表 2-2 賃金支払いの対象となる週平均労働時間(フルタイム労働者)(業種別、2022 年)



出所：Central Statistics Office ‘Earnings Hours and Employment Costs Survey’ (EHA05)
https://ws.cso.ie/public/api.restful/PxStat.Data.Cube_API.ReadDataset/EHA05/XLSX/2007/en

次に、EU の労使関係に関するシンクタンク Eurofound⁴²の欧州労働条件調査 (European Working Conditions Survey) ⁴³により、可能な範囲でより詳細な状況を確認することとした。同調査は、EU 域内及び近隣国の就業者を対象に、就労状況や労働条件をはじめ多岐にわたる内容を尋ねている。以下では、2015 年の調査結果から、時間外労働の扱いを含む労働時間の状況について、大まかな傾向を参照する⁴⁴。

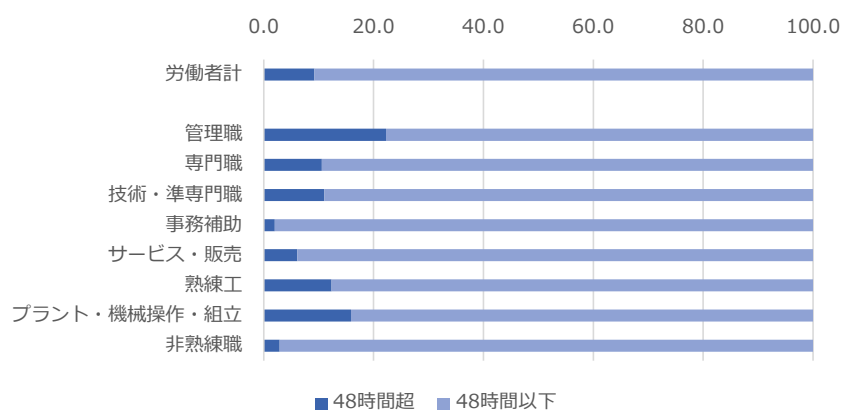
まず、主業における通常の週労働時間が、法定の最長労働時間である週 48 時間を超えている層を見ると、全体では 9.2%、管理職 (22.3%)、プラント・機械操作・組立職 (15.9%)、熟練工 (12.4%) で比率が高く、事務補助職 (2.0%)、非熟練職 (2.1%) で低い (図表 2-3)。うち一部は、最長労働時間の規制対象外と考えられ、また労働者によっては、参照基準期間内で労働時間を調整している可能性がある。

⁴² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
<https://www.eurofound.europa.eu/en/home>

⁴³ 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。

⁴⁴ 以下は、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、集計を行ったもの。アイルランドのサンプル数は 1,061 件だが、以下では労働者のみ (865 件) について集計している。サンプルサイズが小さいため、精度について留意が必要と考えられる。

図表 2-3 「主業における通常の週労働時間数」－職種別 (%)

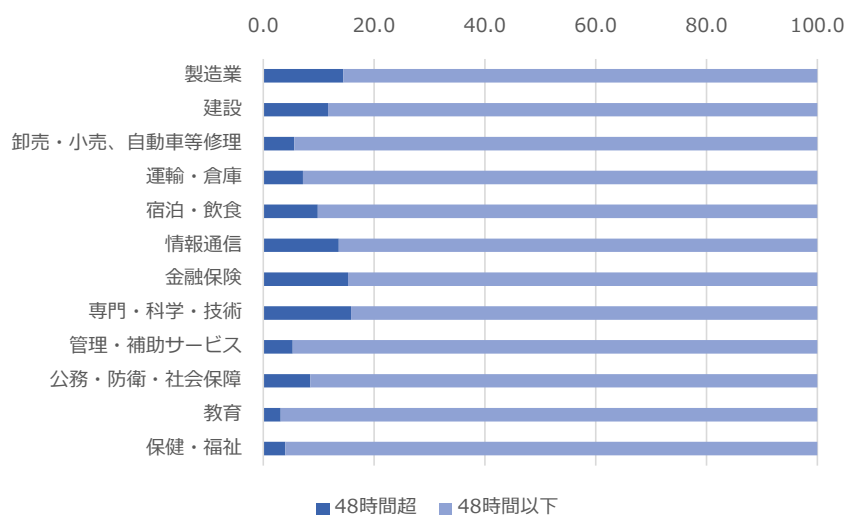


注：'How many hours do you usually work per week in your main paid job?'に対する回答（実数値）を時間数別に集計。なお、サンプルサイズの小さい一部職種を除外（熟練農林水産職）、比率の算出にあたっては、各区分の「不明」等を除外（以下も同様）。

出所：Eurofound 'European Working Conditions Survey' 2015 年調査

業種別には、突出した業種は見られないものの、専門・科学・技術（15.9%）、金融保険業（15.3%）、製造業（14.5%）で相対的に 48 時間超の労働者の比率が高く、教育業（3.1%）や保健・福祉業（4.0%）、管理・補助サービス業（5.3%）、卸売・小売、自動車等修理業（5.6%）などで低い（図表 2-4）。

図表 2-4 「主業における通常の週労働時間数」－業種別 (%)

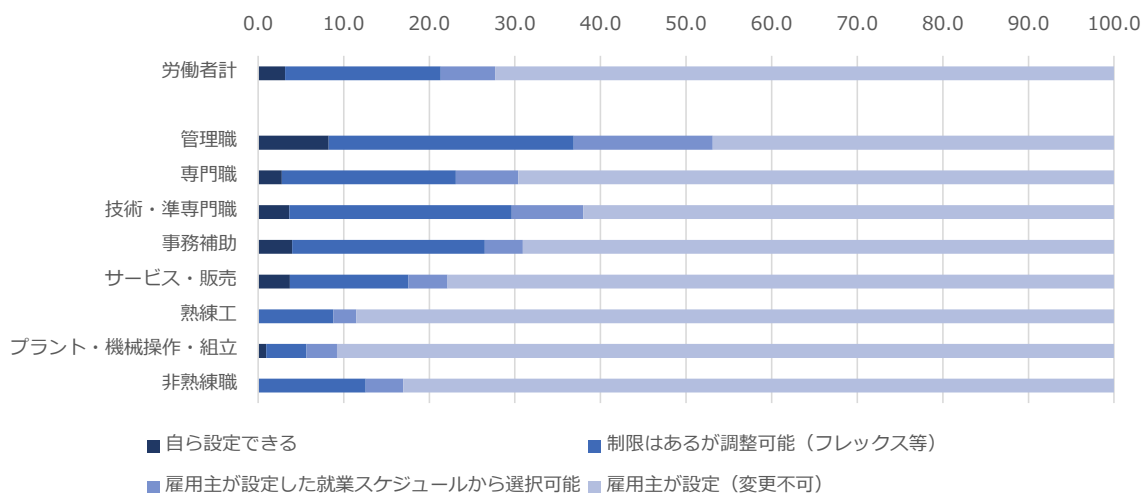


注：サンプルサイズの小さい一部業種を除外（農林水産業、鉱業・採掘業等）。

出所：同上

次に、労働時間の設定方法については（図表 2-5）、全体の 72.3%が「雇用主が設定（変更不可）」と回答しており、これに「制限はあるが調整可能」（18.2%）、「雇用主が設定した就業スケジュールから選択可能」（6.4%）が続く。「自ら設定できる」とする労働者は全体で 3.2%のみで、職種別には管理職（8.2%）において相対的に高いものの、法律上の「雇用契約に基づき、労働時間の長さを自ら決定できる者」に相当する労働者は、限定的とみられる。

図表 2-5 労働時間の設定方法－職種別（%）

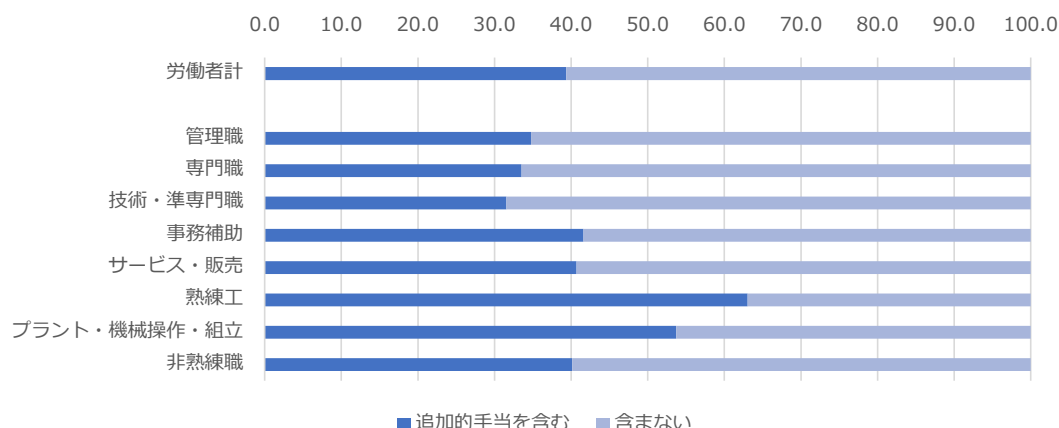


注：'How are your working time arrangements set?'に対する回答。選択肢は、1:They are set by the company / organisation with no possibility for changes、2:You can choose between several fixed working schedules determined by the company/organisation、3:You can adapt your working hours within certain limits (e.g. flextime)、4: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

出所：同上

また、「主業の給与に、追加的時間の労働／時間外労働に対する追加的手当が含まれるか」については、全体で 39.3%の労働者が、含まれると回答している（図表 2-6）。職種別には、熟練工（63.1%）、プラント・機械操作・組立職（53.7%）などで他職種よりも顕著に比率が高く、技術・準専門職（31.6%）、専門職（33.5%）、管理職（34.8%）などで低い。相対的に職務水準が低いと考えられる事務補助職やサービス・販売職、非熟練職（各 4 割前後）と、管理職や専門職など（3 割超）の間で、比率に大きな差が見られない結果となっているが、各々における追加的手当の内容（追加的時間数に対するものか等）の異同や多寡等は、調査からは明らかではない。

図表 2-6 「主業の給与に、追加的時間の労働／時間外労働に対する追加の手当が含まれるか」―職種別（％）

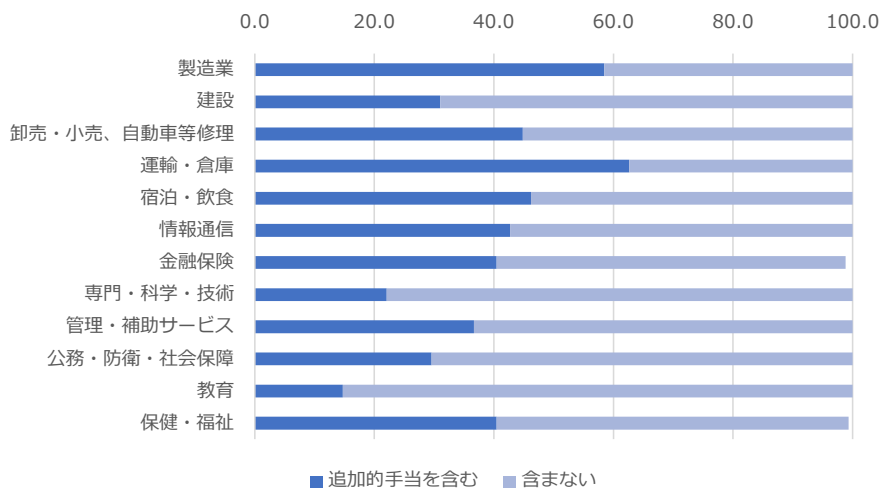


注：'Extra payments for additional hours of work/overtime [Earnings from main job, what do they include?]' に対する回答。他に給与に含みうる要素として尋ねているのは、①基本給、②歩合給／生産性手当、③劣悪／危険な労働条件に対する手当、④日曜労働手当、⑤個人業績手当、⑥チーム／グループ／部門業績手当、⑦企業業績手当、⑧持ち株収入、⑨福利厚生、⑩その他。

出所：同上

併せて、追加の手当について業種別の状況をみておく。運輸・倉庫業（62.6％）、製造業（58.5％）などが平均（39.3％）に比して顕著に比率が高く、教育業（14.7％）や専門・科学・技術（22.1％）、公務・防衛・社会保障（29.6％）などで低くなっている（図表 2-7）。

図表 2-7 「主業の給与に、追加的時間の労働／時間外労働に対する追加の手当が含まれるか」―業種別（％）



出所：同上

(2) 判例等

①「自らの労働時間を決定できる者」に関する裁定官決定

ホワイトカラー相当の労働者に関する最長労働時間の規制適用の是非が争点となった判例は得られなかったが、これに準ずる事例として、銀行役員による申し立てを扱った職場関

係委員会の裁定官決定（Adjudication Officer Decision - Ref: ADJ-00021873）⁴⁵を挙げる。

申立人は、雇用主の銀行に 1989 年から雇用され、2018 年に最高リスク管理責任者（Chief Risk Officer）に昇進、執行役員（Chief Executive Officer）となり、年 17 万 7,000 ユーロの基本賃金と 4 割の一時金などを得ていたが、雇用主による労働時間組織法違反をめぐって 2019 年、職場関係委員会に申し立てを行った。申し立て内容は、休憩や週当たりの休息を付与されず、労働時間の記録も行なわれていないこと、法定上限を超える長時間労働を求められ、防止措置も行われなかったことなど、計 18 点に及んだ。雇用主側はこれに対して、申立人は執行役員として「自らの労働時間を決定できる者」にあたり、休憩や過度な労働時間に関する問題は雇用主の責任ではないこと、また労働時間組織法の第 2 章の諸規定（休憩・休息、日曜労働、週最長労働時間、夜間労働時間、労働時間に関する情報提供、ゼロ時間労働等に関する規定）も適用されないことなどを主張した。

裁定官もまた、申立人の執行役員という地位に着目、自らの勤務時間を決められる高い地位にある者が、昼食休憩や労働時間について申し立てを行うのは異例であり、過度な長時間労働を避ける責任は申立人にあった、と述べている。また、雇用主側からは労働時間に関する記録の提出があったのに対して、申立人からは、実際に休憩や休息を取れなかったことや、過度の長時間労働、また上司等から労働時間の決定について制約を受けたことに関するエビデンスの提示はなかったとして、申立人が「自らの労働時間を決定できる者」に当たるとの雇用主側の主張を認め、全ての申し立てを棄却した。

②時間外労働の扱い

また、法定労働時間の違反を背景に、時間外労働の扱いが争われた事案として、Kepak Convenience Foods Unlimited Company v Grainne O'Hara⁴⁶が挙げられる。

原告は、事業開発責任者（Business Development Executive）として 2016 年 7 月に食品卸会社の Kepak 社に採用され、顧客やサプライヤーなどに対する営業業務を担当していたが、9 カ月後、能力不足を理由として会社側により雇用契約（試用期間）を打ち切られたことを受け、自らが法定労働時間を超えて就業せざるを得ない業務を課されていたことは労働時間組織法に反するとして、職場関係委員会に雇用主を提訴した。原告によれば、契約上の週労働時間は 40 時間であったが、担当業務として課されていた 1 日 5 カ所の顧客等の訪問が広域にわたり、多くの移動時間を要したことに加え、活動内容や顧客とのやり取りに関するシステム上での報告が複雑であったこと、さらに上司から評価指標の未達成や報告の遅れを指摘されていたこともあり、平日と週末の就業時間外に自宅で業務を処理せざるを得なかった⁴⁷。原告は、就業時間外（大半が夕方 5 時から深夜、一部は深夜以降）に雇用主との間

⁴⁵ <https://www.workplacerelations.ie/en/cases/2019/december/adj-00021873.html>

⁴⁶ Kepak Convenience Foods Unlimited Company v Grainne O'Hara, DWT1820 (<https://www.workplacerelations.ie/en/cases/2018/july/dwt1820.html>)

⁴⁷ 裁定官の裁定文書による（Adjudication Officer Decision - Ref: ADJ-00008654）。

でやり取りをした多数の電子メールの写しを証拠として提出、週の労働時間は 60 時間近くに達していたとした。雇用主側はこれに対し、原告は不要な訪問や、また非効率な入力手段の選択などで時間を費やしていたとして、業務量は契約時間内に処理可能な業務量であり、48 時間を超えて働くことは指示していない、などと主張した。

職場関係委員会の裁定官は、原告の雇用主が労働者の時間外労働時間を記録し補完する義務を怠っていたこと、また原告が契約上の労働時間及び法定上限を超えて働いていたことを認識していた（または認識すべきだった）にもかかわらず、黙認していたことなどを指摘、年間給与額の 4 万ユーロに基づいて時給 19～20 ユーロを算出し、雇用期間（39 週）分として 6,240 ユーロの支払いを命じた。雇用主は労働裁判所に控訴（同時に原告も、賠償額を不服として控訴）し、原告は自らの選択により時間外に働いていた等と主張したが、労働裁判所も職場関係委員会の判断を支持、雇用主は労働時間組織法が定める「雇用主は労働者が週最長労働時間を超えて働くことを認めてはならない」との義務に反しており、また常態化した（制度的な）違反に対する賠償額として過少であるとの原告側の主張を受け、金額を 7,500 ユーロに増額した。

判決には直接の言及はないが、原告は、雇用契約上は報酬の対象とされていなかった時間外労働について、雇用主の法令違反を理由に支払いを求めたと見られ、裁定官も申し立てを妥当と認めて、追加的時間の労働に対する報酬として支払い命令の額を算定している。ただし、支払い命令の額は計算上、週 8～10 時間相当分に留まり⁴⁸、ここでは法定の最長労働時間（週 48 時間）からの超過分のみが念頭に置かれた可能性が推測される（法定上限までの労働は、契約の枠内として許容）。

上記の 2 例のうち前者からは、「自らの労働時間を決定できる者」であるか否かの推定に、地位・権限が参照されていることがわかる。また後者では、本来法的権利が保証されていない時間外労働についても、契約内容にかかわらず労働時間と認めて保護を適用しうることが窺える。ただし、全ての労働時間を補償の対象と認めたわけではない（法定労働時間や記録義務の違反が補償の前提となっている）と見られる点には、留意が必要と考えられる。

第3節 勤務間インターバル制度、つながらない権利に関する動向・議論等

1. 勤務間インターバル制度

(1) 制度概要

第 1 節で述べたとおり、労働時間組織法は労働者に対して、24 時間当たり連続 11 時間の

(<https://www.workplacerelations.ie/en/cases/2018/february/adj-00008654.html>)

⁴⁸ 年間給与額 4 万ユーロからの時給 19～20 ユーロの算出には、52 週×40 時間が用いられたとみられる（およそ時給 19.2 ユーロとなる）。裁定官による支払い命令額 6,240 ユーロは、39 週分の平均時給を 20 ユーロとする場合、週当たり 8 時間分に相当、契約上の労働時間と原告の主張する実労働時間の差（約 20 時間）からは開きがある。なお、労働裁判所が示した賠償額（7,500 ユーロ）の場合、週およそ 9.6 時間相当。

休息を取得する権利を保証しており、雇用主は労働者が休息を取得できるよう配慮する義務を有する。対象は、同法が適用される労働者のうち、次項で述べる適用除外の業務の従事者を除く者全般である。雇用主は、各労働者の実際の労働時間等に関する記録を作成・保存する義務を有する（第 25 条）。雇用主がこれに反する場合、犯罪となり、1,900 ユーロ以下の罰金が科され得る⁴⁹。

なお、休息の長さ（11 時間）については、EU 指令の規定をそのまま使用しており、長短をめぐって特段の議論は見られない。

（2）適用除外

上述の適用除外（第 1 節 6）で示した適用除外の業務等については、基本的に休憩・休息に関する規定が適用されない。主なグループを以下に再掲する。

- ・海上労働、研修医、家族労働者、労働時間を自ら決定できる者、輸送労働者、市民保護サービス従事者
- ・特定の性質の業務
 - －シフト労働（シフト変更により休息が取れない場合）
 - －労働時間が分散する業務
 - －労働者が雇用主により、定期的に、自宅から職場または職場間の長距離の移動を求められる業務（オフショア労働を含む）
 - －人や財産の保護を目的とした警備または監視の性質を持ち、特定の場所に常駐することを要する、特に警備員や管理人、警備会社の業務
 - －特定の業種または公共サービスに属する業務（生産やサービスの提供がその時々で顕著に異なることが想定できるもの、労働者が生産やサービスの提供の継続の確保に直接かかわる性質のもの）
- ・労働協約等で適用除外が規定された労働者の従事する業務
- ・雇用規制命令で適用除外が規定された労働者の従事する業務
- ・回避不可能な影響を伴う、例外的あるいは緊急の状況、その他雇用主の管理の及ばない異常かつ予見不可能な状況

うち、特定の性質の業務に列挙された各業務、労働協約等あるいは雇用規制命令による適用除外、例外的・緊急の状況等については、確保できなかった休息と同等の代償休息の付与またはこれが不可能な場合には適切な保護の実施が、適用除外の条件となる⁵⁰。

⁴⁹ Organisation of Working Time (Records) (Prescribed Form and Exemptions) Regulations

⁵⁰ なお、適用除外となる労働者以外について、休息が確保できなかった場合に代償休息による代替を認める条文はない。

(3) 特例措置(インターバル時間を短縮できる特例)

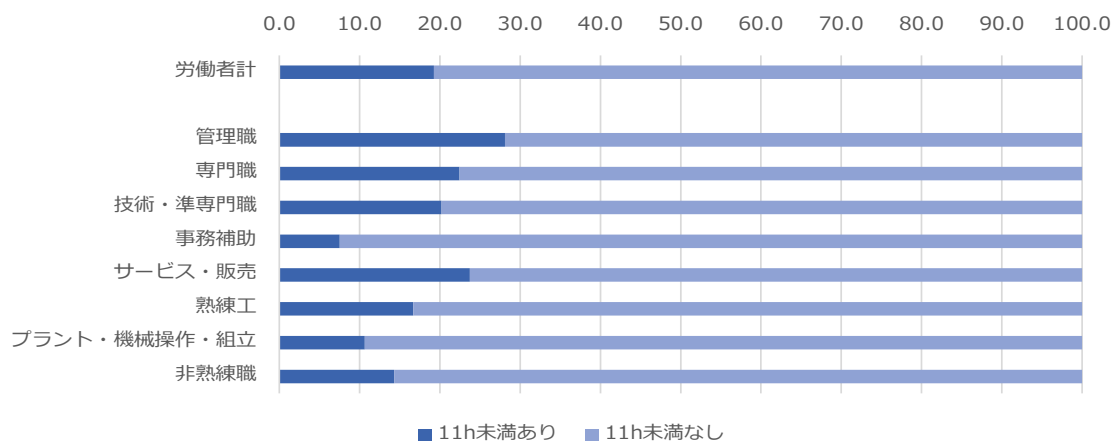
1 日当たりの休息期間の短縮を明示的に認める条文はない。ただし、上記のとおり客観的な理由により代償休息の付与が不可能な場合、休息の付与に代替しうる何らかの保護的手法によりこれを代替することが可能とされていることから、結果として 11 時間を下回る休息が許容され得るといえる。

(4) 現状

休息の付与(あるいは適用除外)の状況について、参照可能なデータ等は得られなかった。ここでは、先に紹介した Eurofound による欧州労働条件調査から「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」との設問に対する回答を、属性等の別に参照する⁵¹。

まず、全体では労働者の 19.2%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できないものの、全体の 8 割以上の労働者については、法定の 1 日当たりの休息時間が期間中常に確保されていたとみられる。職業別には、管理職(28.1%)やサービス・販売職(23.6%)、専門職(22.3%)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(7.5%)、プラント・機械操作・組立職(10.6%)、非熟練職(14.3%)で低い比率となっている(図表 2-8)。

図表 2-8 「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」—職種別



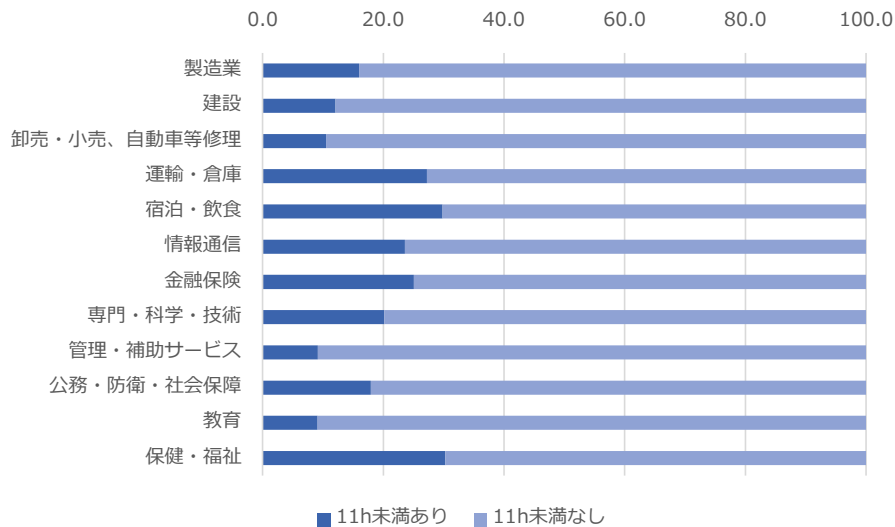
注: "Thinking of the last month, has it happened at least once that you had less than 11 hours between 2 working days?"に対する回答。なお、サンプルサイズの小さい一部職種を除外(熟練農林水産職)。

出所: Eurofound 'European Working Conditions Survey'2015 年調査

業種別には、保健・福祉業(30.3%)、宿泊飲食業(29.8%)、運輸・倉庫業(27.2%)などで相対的に比率が高く、教育業(9.1%)、管理・補助サービス業(9.2%)、卸売・小売、自動車等修理業(10.5%)などで低い。保健・福祉業は、看護・介護労働者を多く含むと見られ、上のサービス・販売職や専門職の高い比率の一端となっている可能性がある(図表 2-9)。

⁵¹ アイルランドのサンプル数 1061 件のうち、集計に使用したのは労働者に関する 868 件。

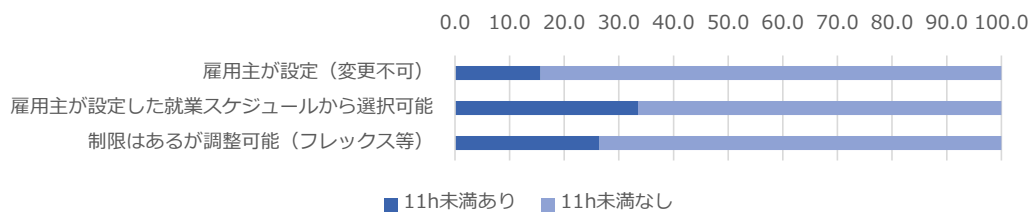
図表 2-9 「前月に、2 就業日の間隔が 11 時間未満となったことがあるか」―業種別



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、労働時間に関する裁量が大きい方が、比率が高い傾向にあることが窺える（「雇用主が設定した就業スケジュールから選択可能」（33.5%）、「制限はあるが調整可能（フレックス等）」（26.5%）、「雇用主が設定（変更不可）」（15.7%））（図表 2-10）。

図表 2-10 「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

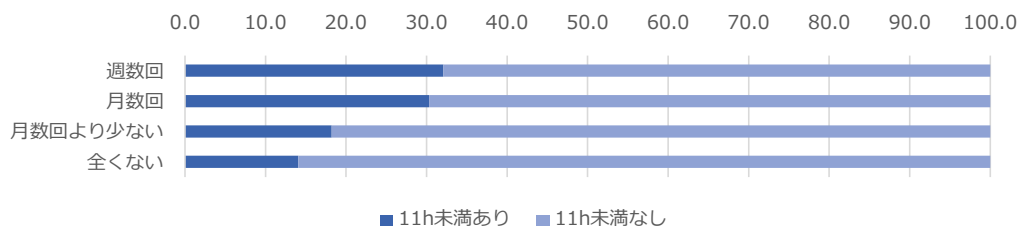


注：'How are your working time arrangements set?'に対する回答。選択肢は、1:They are set by the company / organisation with no possibility for changes、2:You can choose between several fixed working schedules determined by the company/organisation、3:You can adapt your working hours within certain limits (e.g. flexitime)、4:Your working hours are entirely determined by yourself。サンプルサイズの小さい選択肢を除外（「自ら設定できる」）。

出所：同上

また、業務量への対応のために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（「週数回」（32.1%）、「月数回」（30.3%）、「月数回より少ない」（18.2%）、「全くない」（14.1%））（図表 2-11）。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 2-11 「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。サンプルサイズの小さい選択肢を除外（「毎日」）。
出所：同上

前節で見た通り、統計上のフルタイム労働者の週当たり労働時間の平均は 40 時間を下回っており、また Eurofound の調査結果（通常の労働時間が週 48 時間を超える労働者は 1 割未満）からも、大半の労働者は週 48 時間の枠内で就労していると見られる。このため、1 日当たりの休息に関する規制が労働時間に及ぼし得る影響の範囲は限定的と考えられる。

2. 「つながらない権利」をめぐる法整備の状況、議論等

(1) 議論

政府は、就労促進策⁵²の一環として、リモートワークや柔軟な働き方（勤務時間や場所の柔軟化）を推進する方針を掲げており、これに付随する課題のひとつとして「つながらない権利」の保護を位置づけている。企業・通商・雇用省が 2019 年末に公表した報告書⁵³は、リモートワークのメリットとして、労働市場への参加拡大や、人材の獲得・維持、ワークライフバランスの向上など多くの点を挙げる一方で、従事者の長時間労働化や、労働密度の増加、私生活への支障などの負の側面があるとして、法的枠組みの整備の必要性に言及している。報告書によれば、労働者調査ではリモートワーク従事者の 46.7%が、仕事から離れて過重労働を避けることを最大の課題と回答しており、また雇用主の側では、リモートワークに関するガイダンスの不足から、導入を躊躇しているとの意見が聞かれたという。

翌年 2 月以降の新型コロナウイルス感染拡大への対応の必要から、リモートワークの促進とこれに関連した制度整備の重要性は、さらに高まることとなった⁵⁴。在宅で就業する労働

⁵² Department of Enterprise, Trade and Employment が、将来的な経済・雇用の発展に関する方針として 2019 年に公表した“Future Jobs Ireland” (<https://enterprise.gov.ie/en/publications/future-jobs-ireland-2019.html>)における柱の一つ。

⁵³ Department of Business, Enterprise and Innovation (2019) “Remote Work in Ireland” (<https://enterprise.gov.ie/en/publications/remote-work-in-ireland.html>)

⁵⁴ 政府は 6 月の政策方針文書（“Programme for Government: Our Shared Future” (<https://www.gov.ie/en/publication/7e05d-programme-for-government-our-shared-future/>)) で、つながらない権利に関する方針を年内に示すとともに、職場関係委員会に行為準則の作成を依頼することを検討していた。また、リモートワークに関するガイダンス更新のための一般向け意見聴取を 2020 年 7 月から 8 月にかけて実施、労働者の管理・監視などとの関連で、つながらない権利に関する法整備についても意見を募ったと見られる（Department of Enterprise, Trade and Employment ‘ Consultation on remote working

者⁵⁵の比率は、2020 年第 1 四半期の 8.8%から 2021 年第 1 四半期には 37.4%と、1 年で 4 倍に増加した。政府からの委嘱を受けて、職場関係委員会は労使などからの意見聴取の後、つながらない権利に関する行為準則案を作成し、2021 年 4 月に政府がこれを承認した^{56,57}。

政府や労使は、つながらない権利の厳格な法制化にはそれぞれの立場から積極的ではなかったと見られる。経営者団体 IBEC は従前から、つながらない権利に関して新たな措置を検討・提案するよりも、既存の法制度の周知や実施の徹底を図るべきであると主張していた⁵⁸。また、ナショナルセンターのアイルランド労働組合会議（Irish Congress of Trade Unions）は、既存の法律が想定していなかった技術的変化により、対応が不十分となっている権利の保護には賛同しつつも、職場関係委員会が画一的なルールを作るのではなく、雇用主が自らの事業や労働者の状況に適したルールの策定のために、労働者（またはその代表）と協力することを義務付けるべきであるとしている⁵⁹。

またこの間、議会ではつながらない権利に関する 2 件の法案（Organisation of Working Time (Amendment) (Right to Disconnect) Bill 2020⁶⁰及び Working from Home (Covid-19) Bill 2020⁶¹）が議員により提出された。いずれも、労働時間組織法など関連法の改正により、つながらない権利を法的に確立することを目指す内容で、政府も主旨には賛意を示したものの、硬直的な法規制は個々の企業や労働者が求める柔軟性を損ない⁶²、リモートワークを困難にしかねないと述べて、既存の法律による保護をベースに企業ごとの労使が協議を通じて方針を決めるべき、との立場を示している⁶³。

シンクタンク CIPD の調査⁶⁴によれば、労働者に対して就業時間外に仕事用の機器から離れる（切断する）ことを奨励している企業は 58%で、前年（2021 年）の 46%から増加して

guidance 2020: Summary and analysis of submissions received’ (<https://enterprise.gov.ie/en/what-we-do/workplace-and-skills/remote-working/consultation-on-guidance-for-remote-working/>)。

⁵⁵ 「通常、在宅で働く者」（過去 4 週間の半分以上の労働日数が在宅であった者）に関するデータ。（Central Statistics Office ‘LFS Employment Series Q3 2022’ QES20 (<https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-lfse/lfsemploymentseriesq32022/data/>)）

⁵⁶ Workplace Relations Commission ‘Tánaiste Signs Code of Practice on Right to Disconnect’, 1 April 2021 (https://www.workplacerelations.ie/en/news-media/workplace_relations_notices/tanaiste-signs-code-of-practice-on-right-to-disconnect.html)

⁵⁷ なお、リモートワークを申請する権利を盛り込んだ法律についても、2023 年に成立している（Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023）が、目下のところ未施行。
(<https://www.irishstatutebook.ie/eli/2023/act/8/enacted/en/print.html>)

⁵⁸ IBEC ‘Is there a need for “a right to disconnect”’, January 30, 2020
(<https://www.ibec.ie/connect-and-learn/insights/insights/2020/01/30/is-there-a-need-for-a-right-to-disconnect>)

⁵⁹ Irish Congress of Trade Unions “Code of Practice on the Right to Disconnect: Submission on behalf of ICTU” (<https://ictu.ie/publications/ictu-submission-wrc-right-disconnect-jan-2021>)

⁶⁰ <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2020/54/?tab=bill-text>

⁶¹ <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2020/55/?tab=bill-text>

⁶² 企業・通商・雇用相の答弁では、例えば夜 7 時に一律で接続を不可能にする場合、時間帯の異なる他の地域とのやり取りが必要な国際部門や、あるいは育児のため午後 4 時から 7 時まで中抜けをした後、就業を再開したい、といったニーズに対応できない等を理由として挙げている。

⁶³ Dáil Éireann debate -Wednesday, 18 Nov 2020 ‘Working from Home (Covid-19) Bill 2020: Second Stage [Private Members]’ (<https://www.oireachtas.ie/en/debates/debate/dail/2020-11-18/2/>)

⁶⁴ CIPD “HR-practices in Ireland 2022” (<https://www.cipd.org/ie/knowledge/reports/hr-practices-ireland-survey/>)

いる。一方で、企業の間では技術の進展につれて、「always-on」文化の広がり（47%の企業がそうした文化があると回答）がみられるとして、幸福（well-being）やワークライフバランスへの影響が懸念されるとしている。

なお、行為準則の導入に先立つ企業レベルでの労使の取り組みとして、アライド・アイリッシュ銀行（AIB）と金融サービス労組（FSU）によるつながらない権利に関するポリシーの合意の事例が知られている⁶⁵。

- ・ 会議の時間設定について：通常の就業時間内かつ可能なら昼休みを避ける、参加者を必要最低限にして従業員の時間を尊重する、会議を拒否する時間帯の設定を可能とする
- ・ Eメールについて：従業員は、夜・週末・年次休暇取得中はつながらないことを前提とし、もし就業時間外でメールを送信したい場合は、メールの末尾に「私は現在、柔軟な働き方で就業しているため、この時間にメールを送信しますが、あなたに就業時間外の返信や対応を求めるものではありません」と記載することや、送信遅延機能により次の就業時間に送信することを奨励

AIBのポリシーはこのほか、スケジュール管理や休憩の勧め、運動に関する注意喚起、休暇中は不在通知を設定しておくことなどを助言している。

また、前掲の *Kepak Convenience Foods Unlimited Company v Grainne O'Hara* は、つながらない権利に関連した判例として多く言及される。就業時間外の雇用主とのやり取りや自宅で行った業務に要した時間が、労働時間として認められ、雇用主に管理の責任（労働時間を記録するシステムの不備、原告の長時間の労働について認識していたはずであるにもかかわらず、対策を講じなかったこと）が問われたことによる。

（2）法整備の状況

つながらない権利は、法的権利として確立はされず、行為準則⁶⁶を通じて実施を後押しすることが選択された。行為準則はその目的として、契約より長時間働くことが義務のように感じている労働者や、つながらない権利の導入に取り組む雇用主を支援し、また関連して生じる公式・非公式の問題の解決に指針を提供することを掲げている。

以下の権利と義務が、柱として示されている。

- ・ 労働者が通常就業時間外で日常的に仕事を行うことを求められない権利
- ・ 通常就業時間外で仕事関連の事柄に立ち会うことを拒否することに対して罰則を科されない権利
- ・ 他の人々のつながらない権利を尊重する義務（例えば、通常就業時間外に、日常的に

⁶⁵ Chambers Ireland submission to the Workplace Relations Commission on the Code of Practice on the 'Right to Disconnect' January 2021 (<https://www.chambers.ie/wp-content/uploads/2021/01/Chambers-Ireland-submission-to-the-WRC-on-the-Right-to-Disconnect-final-2021.pdf>)

⁶⁶ Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect (https://workplacelrelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect/)

E メールや電話による連絡を行わない)

行為準則は、つながらない権利の実施における雇用主の義務として、労働者に対する労働時間に関する十分な情報提供を行うことや、労働者が休息を取るようにすること、安全衛生に関するアセスメントや管理、また安全衛生法の順守のために行動をとった労働者を不利益に扱わないことなどを挙げている。一方、労働者の義務としては、自らの労働時間の管理や同僚を含む安全衛生等に関する配慮、雇用主の実施する労働時間の記録（リモートワークを含む）への十分な協力、同僚・顧客・その他の人々のつながらない権利への配慮（通常の就業時間外に、日常的に E メールや電話をしない等）、取得できなかった法定の休憩・休息について理由とともに雇用主に書面で通知すること、自らの就業パターンを意識し、必要なら回復のための行動をとること、を挙げている。

加えて、行為準則は、つながらない権利に関するポリシーの構成と条文例を示している（図表 2-12）。ポリシーの目的や、雇用主・労働者双方の義務や管理者の役割等を明確化した上で、通信連絡や会議設定、申し立て手続きなどのルールを盛り込むことを推奨している。

図表 2-12 つながらない権利に関するポリシーの構成・条用例

構成	概要案	文例
導入部	導入部には、個別の職場に合わせたポリシーの目的を示すべき。	「我々にとって従業員の健康とウェルビーイングは最も重要であり、従業員が自らのウェルビーイングを優先することを奨励・支援する。仕事を遮断することは皆さんのウェルビーイングと健全かつ持続可能なワークライフバランスの達成に極めて重要である。組織は、個々の従業員が通常の労働時間外に仕事から離れ、緊急時や合意がある場合（例えばオンコール）を除いて、自由時間を楽しむ権利があると認識している。職場で、伝統的な勤務時間で働く場合であれ、リモートワークや柔軟な就業時間で働く場合であれ、従業員が仕事と私生活を両立することを奨励・支援するために、我々は「つながらない権利」を企業ポリシーとして導入した。これには、ウェルビーイングや労働時間、デジタル機器の使用その他に関するベストプラクティスのガイダンスを含む。」
ウェルビーイング	他のポリシーでウェルビーイングについて取り上げている場合はこれを参照しても良く、そうでない場合はつながらない権利が労働者の安全衛生、ウェルビーイングの確保を目的としたものであることを強調すべき。	「在宅で働く従業員は、1日の仕事の終了と私的な時間の開始の分かれ目を作るために、仕事の後のレジャー活動を計画することが奨励される。柔軟な働き方、あるいはリモートワークなどのスタッフは、労働時間組織法の定める労働時間のモニターと休憩のため、仕事からの切断がリマインドされる。」
雇用主と労働者の義務	ポリシーの実施には両者の協力が必要であること、それぞれの法的義務を強調すべき。	「雇用主の義務は～」、「労働者の義務は～」
マネージャーの役割	ラインマネージャーは労働者と密にやり取りをする立場にあるため、労働者が「つながらない」ために果たすべき役割を明確に設定すべき。	
労働時間	通常の労働時間は同じ組織内の労働者でも大きく異なり得る（人によっては9時～5時など伝統的な勤務時間、他の労働者は柔軟なあるいは変動する勤務時間、など）ため、全ての労働者がつながらない権利を有することを明確に述べなければならない。	
通信連絡	通信連絡に関するポリシーを設定し、ここで労働者の私的な時間が尊重されること、また一般的には労働者は通常の労働時間外では、仕事のEメールや連絡を遮断することが想定されることを強調すべき。	「可能であれば、Eメールの確認・送信は通常の労働時間内にのみ行うべきである。組織内の勤務形態の違いから、人によっては他の従業員に都合の悪い時間（例えば週末）にメールを送ることがあり得る。送信者は、連絡のタイミング、相手の邪魔になる可能性を考慮すべきであり、受信者は次の就業時間の再開まで返信を求められていないと理解すべきである。 従業員は、就業時間外の同僚からの仕事外の連絡への返答義務を感じるべきではないし、職場においてソーシャルメディアが適切な連絡手段であるか、ポリシーにおいて宣明すべきである。 マネージャーが合意された就業時間外に連絡する場合には、事業・運用上の必要から即座の返答が必要でない限り、即座の返答への期待を緩和するステートメントが付される。マネージャーが、チームのメンバーによる通常ではない時間のEメール送信や、過剰なログインに気づいた場合、仕事の負荷が管理できていないか、仕事から離れることができていない兆候の可能性があるので、当人と話し合うべきである。」 （不在通知、時間外の連絡に付する文章の例文） 「通常の就業時間はX時～Y時です。就業再開後にご連絡します。」 「現在、柔軟な働き方をしており、この時間にEメールを送信するのが都合が良いのですが、あなたの就業時間外に返信や対応を求めるものではありません。」
会議	会議のスケジュール設定や出席についてポリシーを設定すべき。	「会議に積極的な役割があり、何かを貢献できる人に参加者を限定して、従業員の時間を尊重する。従業員は、日々バーチャルなコミュニケーションの量を気かけ、管理すべきである。」
懸念の申し立て	非公式・公式に、つながらない権利に関する懸念の申し立てに関するポリシーを設定すべき。	

出所：Workplace Relations Committee “Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect”より作成。

小括

労働時間組織法による労働時間規制は、原則 4 カ月平均で週 48 時間の労働時間の上限や、24 時間につき連続 11 時間以上、7 日当たり連続 35 時間以上の休息など、基本的には EU の労働時間指令に準拠したものといえる。その上で、日曜労働やシフト労働に関する事前の情報提供に関する規定、あるいはゼロ時間労働の原則禁止など、固有のルールが盛り込まれている。

ホワイトカラー労働者に関して、明確な定義はされていないが、最長労働時間や休憩・休息など、主要な規定が非適用となる「労働時間の長さを自ら決定できる者」は、労働時間指令における「業務の特性を理由に、労働時間が計測及び／又は予め決定できないか、労働者自身が労働時間を決定しうる」のうち後者にあたり、わが国の管理監督者に類似するカテゴリと考えられる。Eurofound の調査によれば、労働時間を自ら設定できると回答した労働者は約 3% で、うちホワイトカラー相当の労働者はさらに少ないと考えられるが、実際の適用（非適用）状況は不明である。また、ホワイトカラー労働者には限定されないが、原則として変形労働時間制が可能であることや、業務の特性、労働協約等による休憩・休息等の適用除外など、必要に応じて柔軟な適用（非適用）が行われている可能性がある。なお、労働時間指令はオプトアウトによる最長労働時間の適用除外を認めているが、アイルランドでは導入されていない。

勤務間インターバル規制としては、上述の 24 時間につき連続 11 時間以上の休息を規定している。多様な業務で逸脱（11 時間未満）を認めるが、これには原則として同等の代償休息の付与（例外的に適切な保護）が前提となる。上述の Eurofound 調査では、過去 1 カ月で 1 度でも 2 勤務日の間が 11 時間未満となった労働者は約 2 割で、平均的な労働時間（フルタイム労働者で週 40 時間未満）を考えても、大半の労働者には法定の休息が確保されていると推測される。

また、つながらない権利に関しては、リモートワークや柔軟な働き方（勤務時間や場所の柔軟化）を推進したい政府の意向や、また労使とも厳格な法制化には消極的であったこともあり、法的権利の確立ではなく、行為準則（ガイダンス）により個別の企業等の実施を後押しする手法が選択された。

第3章 EU

はじめに

以下では、EU 労働時間指令の内容と、ホワイトカラー労働者への適用について概観する。併せて、勤務間インターバル規制の状況と、つながらない権利の制度化をめぐる国内の議論や動向についても、紹介を試みる。

第1節 労働時間に関する基本的な法制度

EU における労働者の労働時間に関する規制は、労働時間指令¹による。濱口（2022）²によれば、労働時間は従来、生活・労働条件に関する問題として扱われていたが、1990 年に公表された労働時間指令案は、安全衛生分野の立法として提案されることとなった。背景として、従来の全会一致原則のもとで、当時のイギリス政府の度重なる反対により停滞していた労働社会立法の状況を打破すべく、1985 年に成立した単一欧州議定書（Single European Act）によって、安全衛生分野に限っては多数決による採択が可能となったことが影響している、と濱口は推測している。最長労働時間を規定するのではなく、休息期間として裏側から規定することや、夜間労働や交代制の規制を前面に打ち出すことで、安全衛生問題に係る指令として多数決による採択を目指す意図があった、ということである。

欧州委員会が示した当初の指令案³は、後に盛り込まれる最長労働時間の規定を含んでおらず⁴、24 時間当たり最低でも連続 11 時間の休息、7 日当たり最低 1 日の休息の付与や、年次有給休暇（期間の規定なし）の保障、夜間労働に関する諸規定などの内容に留まっている。当時既に、多くの加盟国では週当たりの休息期間として 24 時間（労働協約では多くが 48 時間）、また 1 日当たり 9～12 時間の最長労働時間を定めており（図表 3-1）、当初案は、各国の既存の法制度に大きな影響を及ぼしにくい内容であったと推測される。

提案文書は、一般的な長時間労働の害や既存の研究（健康への害や事故の確率の増加）には言及しているものの、指令案の規定する 1 日及び週当たりの休息時間の明確な設定根拠は示しておらず、記述内容からは、むしろ当時の加盟各国における労働時間及び規制の状況に配慮したものであることが窺える。欧州委は、指令案の規定は大部分の加盟国で既に順守されている内容であり、またしばしば労働協約によってより拡張されていると述べ、あくまで

¹ 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>)

² 濱口桂一郎（2022）『新・EU の労働法政策』。労働時間指令案の公表から審議過程における議論の詳細は、同書を参照されたい。

³ Proposal for a Council Directive concerning certain aspects of the organisation of working time (COM(90)317)

⁴ 濱口によれば、週 48 時間の上限は、欧州理事会の審議における作業文書（1991 年）で初めて盛り込まれたが、理由は記されていない（理事会における加盟国の受け止めも、概ね好意的であったとされる）。

最低限の基準を設定するとの意図を強調している⁵。

図表 3-1 1990 年規則案当時の労働時間と規制の状況

	工業 平均操業 時間	労働時間(フル タイム)	小売業 営業時間	契約上の労働 時間(フル)	休息時間	最長労働時 間(1日)	週当たりの休息時間	
							法定	労働協約
ベルギー	77	37	51	38		12*	24	48
デンマーク					11		24	48
西ドイツ	53	38	48	39		10	24	48
ギリシャ	64	40				12	24	36~48
スペイン	69	40	45	43	12	9	36	48
フランス	69	39	56	38		12*	24	48
アイルランド	61	41				12	24	48
イタリア	73	39	49	38		10	24	48
ルクセンブルク						10	24	48
オランダ	74	39	52	40	9~11	10	24	48
ポルトガル	54	44	51	44		10	24	36~48
イギリス	76	37	58	39				48
加盟国平均	66	39	53	39				

注：欧州委の使用しているデータは、1989 年及び 1990 年の資料に基づくもの。なお、ベルギー、フランスの 1 日当たりの最長労働時間は労働協約による規定。またイギリスには労働時間に関する法律がなかった。

出所：European Commission (1990) "Proposal for a Council Directive concerning certain aspects of the organisation of working time (COM(90)317)"

指令は 1993 年の成立⁶以降、2000 年の改正（適用対象から除外される労働者の範囲の縮小など）を経て、条文を整理した 2003 年指令に置き換えられた。

指令の適用対象は、明示はされていないものの、安全衛生指令（89/391/EEC）⁷第 3 条の「労働者」（雇用主に雇用されている者で、研修生、アプレンティス（見習い訓練生）を含むが、家事使用人を除く）と解されている⁸。適用範囲は同第 2 条に準ずるとされ、公共・民間の全ての業種の業務（工業、農業、商業、管理、サービス、教育、文化、レジャー等）を範囲とする一方、指令との抵触が不可避な特定の性質の公共サービスの業務、すなわち軍、警

⁵ 休息期間を 24 時間当たり 11 時間とする欧州委案に対して、EU の諮問組織である経済社会評議会は、結果的に就労可能となる 13 時間（24 時間－11 時間）は、既存の（複数国で実施されている）最長労働時間に関する規制を 3～5 時間も上回るとして、休息期間を 12 時間に延長することを求めたほか、週当たりの休息についても、ILO 勧告（103 号・週休（商業及び事務所）勧告）を根拠に 36 時間（12＋24 時間）とすべきであるとした（後者については、欧州議会も同様に要請）。欧州委はほどなく、休息期間を 12 時間とする修正案を示したが、これは各国の支持を得られなかった（使用者側も強く反対した）とみられ（濱口(2022)（前掲））、最終的に当初の 11 時間で成立している。

⁶ Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time

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

⁷ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work

(<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>)

⁸ European Commission (2023a) "Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time". ただし、労働時間指令自体は第 3 条の労働者の定義に言及しておらず、また各国法の定義に依って区々に判断されるべきでもないとして、労働者であるか否かの判断は、事案ごとに業務の特質や当事者間の関係を客観的な基準によって評価した上で、行われるべきであるとする欧州司法裁判所の判例（後述の Isère 事件）もある。

(https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?toc=OJ%3AC%3A2023%3A109%3ATOC&uri=uriserv%3AOJ.C_.2023.109.01.0001.01.ENG)

察、また特定の市民保護サービスにおける業務については、非適用とされる（第 1 条 3 項）。加えて、既に労働時間に関する特定の法令が施行されている業務等についても非適用とされ（第 14 条）、年少者、民間航空、道路輸送、国際鉄道、内陸水路、漁業がこれに当たる⁹。規制の概要は以下の通りである。

1. 労働時間の上限

法令、規則、行政規定もしくは労働協約や産業レベルの労使協定によって週当たりの労働時間の上限を定めることとされ、算定基準期間（期間内の平均が規定に反しなければ良いとされる期間）における時間外労働を含めた 7 日当たりの平均労働時間が、48 時間（時間外労働を含む）を超えないことが求められる（第 6 条）。ここでの「労働時間」は、労働者が使用者の指揮命令のもとで労働し、国内法や慣行に従って業務または職務を遂行しているあらゆる時間とされる（第 2 条）。算定基準期間は、原則として最長 4 カ月とされる（第 16 条 b）が、適用除外が認められた業務については 6 カ月まで、さらに労働協約等により 12 カ月までの延長が可能である（後述）。

2. 休憩・休息

(1) 休息

24 時間につき最低でも連続 11 時間の休息の権利を付与しなければならない（第 3 条）（指令には直接の規定はないが、結果として 1 日当たりの労働時間の上限は 13 時間となる）。

また、7 日毎に最低でも連続 24 時間の休息と 11 時間の休息（連続 35 時間の休息）の権利を付与しなければならない（第 5 条）。正当な理由がある場合には、最低 24 時間の休息が許容される。算定基準期間は最長 14 日とされる（2 週間単位の変形休息は許容される）（第 16 条 a）。

なお、一部の業務については、非適用、または同等の代償休息の付与等を前提とした適用除外とすることが可能である（後述）。

(2) 休憩

6 時間を超える労働日について、休憩を与えなければならない（第 4 条）。時間の長さや条件については、労働協約や労使協定、あるいは国内法によって定めることとしている。

3. 休暇

各国法の定める条件に基づいて、最低 4 週間の年次有給休暇を取得する権利を付与しなければならない（第 7 条）。雇用関係が終了した場合を除き、代償手当によって取得に代えるこ

⁹ European Commission (2023a)

とは禁止しなければならない。また、付与日数の算出に当たっては、労働者が傷病休暇を取得していた期間を含めてはならない（第 16 条 a）。

4. 夜間・シフト労働

夜間労働者の通常の労働時間¹⁰は、平均で 24 時間につき 8 時間を超えてはならない（第 8 条）。ただし、特別な危険又は高度の肉体的若しくは精神的な緊張を伴う労働については、夜間労働者の労働時間は 24 時間につき 8 時間以内とし、そうした労働について国内法や労働協約や労使協定により定めることを求めている。なお、通常の夜間労働の労働時間に関する算定基準期間は、労使からの意見聴取の後に定めるか、国あるいは地域レベルの労働協約・労使協定によって定めることとしている（第 16 条 c）。

また、労働者には夜間労働への従事に際して、及びそれ以降も定期的に、無料の健康診断を提供することとし、夜間労働に関連する健康上の問題を抱えている者については、可能な限り昼間労働への転換が行われるよう施策を講じることを求めている（第 9 条）。

5. 変形労働時間制

上述のとおり、週当たりの最長労働時間は所定の算定基準期間における平均による調整が可能であり、このため基本的には変形労働時間制が認められているといえる。算定基準期間は原則として最長 4 カ月とされるが（第 16 条 b）、適用除外に基づいてこれを逸脱する場合、最長 6 カ月まで延長が可能である（第 19 条）。さらに、労働者の安全衛生の保護の原則を順守する前提で、また客観的、技術的あるいは労働組織上の理由がある場合、労働協約等により最長 12 カ月までの延長が可能である（第 18 条、第 19 条）。

6. 適用除外等

指令は、以下の各カテゴリについて、労働時間指令の非適用または適用除外を定めている。

①軍隊、警察等（指令の非適用）

軍隊や警察のほか、民間保護サービス等には適用されない（第 1 条 3 項）¹¹。

②自律的労働者（休憩・休息、最長労働時間、夜間労働、算定基準期間の規定の非適用）

業務の特性から、労働時間が計測及び／又は予め決定できないか、労働者自身が労働時間を決定しうる場合（いわゆる「自律的労働者」（autonomous worker））には、1 日及び週当たりの休息、休憩、最長労働時間及び夜間労働の規定は適用しないことができる（年次有給

¹⁰ なお、夜間（night time）の定義は国内法によるが、午前 0 時から午前 5 時までを含まなければならない（第 2 条 3 項）。

¹¹ ただし、欧州司法裁判所は累次の判決において、軍や警察の全体が非適用となる訳ではなく、通常業務や事前に計画可能な業務については、指令が適用され得るとの判断を示しているとされる（European Commission (2023a)）。

このほか上述のとおり、既に労働時間に関する特定の法令が施行されている業務等（年少者、民間航空、道路輸送、国際鉄道、内陸水路、漁業）も非適用（第 14 条）。

休暇のみ適用) (第 17 条 1 項)。

(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

③特定の性質の業務(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)(休息・休憩、夜間労働、算定基準期間の規定の適用除外)

以下の業務¹²については、法令や労使協定により、1 日及び週当たりの休息、休憩、夜間労働、算定基準期間の規定を適用しないことができる(最長労働時間、年次有給休暇のみ適用)。ただしその場合、同等の代償休息を与えるか、客観的な理由によりそれが不可能な例外的な場合には、適切な保護を与えなければならない(第 17 条 2 項、3 項(a)~(g))。また、算定基準期間の延長を認める場合、6 カ月を超える期間を設定してはならない(第 19 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) サービス又は生産の連続性を保つ必要のある業務

(i) 病院又は類似の施設、居住施設及び刑務所の行う収容、治療、看護の業務(研修医を含む)

(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、伝送及び供給、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) 鉄道輸送の従事者

(i) 業務が断続的である場合

¹² なお欧州委(European Commission (2023a))によれば、欧州司法裁判所による累次の判決では、第 17 条 3 項による適用除外は列举された業務に限定されるものではなく、例えば一時医療チームの医療・看護スタッフの活動、救急サービス、サービスの継続を要する休暇・レジャー施設における活動、消防、指令が適用される軍勤務者一などの活動が含まれ得るとの判断が示されてきた。このことは、第 17 条 3 項の諸業務に関連する業務も、適用除外の対象となり得ることを意味している、と欧州委は述べている。

- (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
- (f) 使用者の管理能力を超える異常な予知できない状況
- (g) 災害が発生し又は災害の危険が差し迫っている場合

④シフト労働、労働時間が分散する業務(休息の適用除外)

次の場合には1日及び週当たりの休息の規定を適用除外とすることができる（第17条4項）。

- (a) シフト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中で分散する場合

⑤労働協約等(休息・休憩、夜間労働、算定基準期間の適用除外)

労働協約または全国、地域レベルの労使間の協定、あるいは業種別のより下位レベルの労使で合意されたルールに準ずる労働協約や協定により、休息・休憩、夜間労働、算定基準期間に関する規定を適用除外とすることができる（業務等の限定なし）。ただし、同等の代償休息の提供、または例外的に、客観的な理由によりこれが不可能な場合には、適切な保護が行われることを条件とする（第18条）。算定基準期間の延長を認める場合は、6カ月を超える期間を設定してはならない。ただし、労働者の安全衛生の保護の原則を順守する前提で、また客観的、技術的あるいは労働組織上の理由がある場合、12カ月を超えない範囲で期間を設定することが可能（第19条）。

⑥移動労働者(休憩・休息、夜間労働の適用除外)

移動労働者（陸路、空路、水路により物資や旅客の運搬サービスに従事する労働者）に対しては、1日及び週当たりの休息、休憩及び夜間労働に関する規定の適用が除外される（第20条）。ただし、そうした労働者が十分な休息を得る権利について、必要な措置を講じなければならない。また、オフショア労働者については、労使代表との協議等を前提に、客観的、技術的あるいは労働組織に関する理由に基づいて、算定基準期間を12カ月に延長することができる。

⑦遠洋漁船の船員(休憩・休息、最長労働時間、夜間労働の適用除外)

加盟国船籍の船員については、1日及び週当たりの休息、休憩、最長労働時間、夜間労働に関する規定を適用除外とすることができる（第21条）。

⑧労働者の合意に基づく最長労働時間の適用除外(オプアウト)

以下について必要な措置を行う場合には、週当たりの最長労働時間の規定を適用除外とすることを認めている（いわゆる「オプアウト」）（第22条1項）。この場合、算定基準期間にかかわらず、週48時間を超える労働が可能となるが、他の規定（休息等）は適用される。

- (a) 使用者は、予め労働者の同意を得ている場合以外で、4カ月平均で週48時間を超えて労働させてはならない。

- (b)労働者は、(a)に同意をしないことを理由にして不利益取り扱いを受けてはならない。
- (c)使用者は週 48 時間を超える労働を行う全ての労働者の最新の記録を保存しなければならない。
- (d)記録は監督当局が閲覧可能な場所に置くこととし、当局は労働者の安全衛生を理由として、法定の週最長労働時間を超えて労働させることを禁止もしくは制限することができる。
- (e)使用者は監督当局の求めに応じて、こうした労働者に関する情報を提供しなければならない。

第2節 ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制

1. 時間外労働の扱い

労働時間指令には、時間外労働に関する規定はない。最長労働時間の規制は、所定外労働時間を含む実労働時間を対象としており、時間外労働のみについての上限や、時間外労働に対する割増率の設定（あるいは時間外手当を含む報酬全般）については規定していない。

なお、Eurofound (2022)¹³によれば、加盟国の大半で、時間外労働に対して一定の割増率を含む報酬を定めている（図表 3-2）。報酬は金銭の支払いのほか、時間単位の代休（一定の期間内に取得）による場合もあり、多くの国では労働協約等による選択を認めている。また、例えばドイツでは、代休、金銭補償のほか、時間講座への貯蓄により長期休暇に加えるという手法も採られており、労働者がこれらのうちから選択できる場合もあるとされる。一方で、代休の付与を主な解決法として、これが難しい場合等に金銭の支払いによる国もある（例えばクロアチア、ルーマニア、エストニア）。

割増率は、平日の時間外労働は一般的には 50%、休祝日や夜間についてはより高い 100% を設定する国も多く見られる。代替的な時間休に対して、この割増率が適用されることも多い（例えば、平日の時間外労働に対して 1.5 倍の代休を付与）。一部の国では、最低基準の順守を前提に、労働協約や企業別協定、あるいは雇用契約において、別途の規定を設定することを認めている（ブルガリア、チェコ、リトアニア、ノルウェー、スロヴァキア、スペイン、スウェーデン）。また、ドイツ、アイルランド、オランダ、イギリスでは、時間外労働に対する法定の割増率はなく、個別の契約、協定、労働協約により設定されている。

¹³ Eurofound (2022) “Overtime in Europe: Regulation and practice”
(<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/overtime-europe-regulation-and-practice>)

図表 3-2 時間外労働の割増率に関する法制度の概要

	割増率	備考
オーストリア	50%、時間休による場合は時間外1時間に対して1.5時間。	割増賃金によるか、時間休によるかは労働協約、労使協定で決定。協定等がない場合は割増賃金による。
ベルギー	50%、日祝日は100%。	-
ブルガリア	50%、週末は75%、祝日は100%。	-
クロアチア	労働法により割増を義務化、率等は労働協約による。	代替の時間休が労働協約、雇用契約または就業規則により実施される場合あり。
キプロス	労働協約により規定、割増率は平日の50%から週末の100%まで幅あり。	割増率は公共部門の方が低い。時間休による場合もあり。
チェコ	代替の時間休を労使が合意しない限り、割増率の下限は25%。	公共部門では、休息期間の時間外労働に50%の割増率あり。
デンマーク	典型的には50%、日曜や夜間（午前0～5時）の就労は100%まで上昇の場合あり。	時間外手当と代替の時間休のいずれによる場合もあり、労働協約や雇用契約によって決定。代替の時間休は時間外労働から4カ月以内の取得を要する。
エストニア	労使で金銭補償を取り決めない限り、割増のない時間休による。割増の場合は50%。	-
フィンランド	日当たりの割増率は最初の2時間が50%、以降が100%。過当たりの時間外労働（週40時間を超えた時間）の割増率は50%。	2～3週単位の労働については、最初の12時間または18時間の時間外労働が50%、以降が100%。同等の割増率による時間休の場合もある。
フランス	企業・支部レベルの協約で、10%を下限とする割増率を設定。そうした協約がない場合、最初の8時間の時間外労働に25%、以降50%。全てまたは一部を時間休とすることが可能。	企業／事業所／支部レベルの協約で割増率を設定。
ドイツ	労働者に時間外手当の支払いを受ける法的権利なし。	雇用契約、労働協約、労使協定により割増率を設定。
ギリシャ	年間で最初の120時間について40%。これを超える時間外労働は例外的とみなされ、60%。	超過労働（慣習的労働時間（40時間）を超えて法定の所定内上限までの時間）に20%の割増。
ハンガリー	50%、または労使間で合意があれば割増のない時間休。過当たりの休息日または祝日の場合は100%。	過当たりの休息日または祝日については、合意があれば、割増のない時間休と50%の割増分の賃金の支払いによることが可能。
アイルランド	労働者に時間外手当の支払いを受ける法的権利なし。	雇用規制命令、業種別雇用命令によっては時間外手当の規定あり。
イタリア	時間外労働の長さ、時間帯（日中／夜間）、祝日（を含む）か否か、代替の時間休を含むか否かによって異なる。	代替の時間休を申請することができるが、その場合割増率は引き下げられる（通常は割増率の半減）。
ラトヴィア	50%、祝日は100%。労使間の合意により、代替の時間休とすることができる。	-
リトアニア	50%、休息日及び夜間は100%、祝日は150%。	労働者の申請により代替の時間休の取得（または年休への加算）も可能。
ルクセンブルク	時間外労働1時間に対して1.5時間の追加の休息、休息が取得できない場合は割増率40%。	時間外労働分の時間休を取得せずに離職する場合も、割増率の適用が可能。
マルタ	50%、日祝日は100%。労使の合意により代替の時間休とすることも可能。	業種により適用される賃金規制命令が異なるため、多様。
オランダ	労働者に時間外手当の支払いを受ける法的権利なし。	時間休によるか手当によるか(通常は割増率を伴う)を労働協約が設定、しばしば労働者による選択を許容。
ポーランド	50%、日祝日・休息日・夜間は100%。	代替の時間休の提供（賃金と同様割増率を適用）が可能。
ポルトガル	最初の1時間は25%、以降は37.5%、週の休息日・祝日は50%。	-
ルーマニア	代替の時間休を60日以内に取得。	時間休の取得が可能でない場合、賃金の75%を下回らない額による支払い。
スロヴァキア	最低でも25%（危険業務の場合35%）、労使合意により代替の時間休によることも可能。	労働協約でより高い割増率を定めることも可能。
スロヴェニア	通常30～50%を労働協約または雇用契約により設定。	時間外分の手当の支払いを前提に、労使間の合意により代替の時間休によることも可能。
スペイン	労働協約（ない場合は個別の契約）により時間外手当について規定（通常の時間当たり額を下回ってはならない）、または同等の代替休息の付与。	協約がない場合、代替の時間休を4カ月以内に付与することを義務付け。
スウェーデン	時間外または追加的労働に対して、時間休または割増賃金の支払いが可能。	金銭による支払いは、労働協約または個別の雇用契約が規制、内容は非常に多様。
ノルウェー	40%、労働協約による場合はより高い割増率（時間外がいつ行われたかにより、50%または100%）。	労使の書面による合意により、全部または一部を代替の時間休によることが可能。
イギリス	労働者に時間外手当を支払う法的義務なし、割増率に関する規定もなし。	時間外手当の額は雇用主や業種によって異なる。

出所：Eurofound (2022) “Overtime in Europe: Regulation and practice”

2. 対象範囲・要件

労働時間指令は、いわゆる「ホワイトカラー労働者」を定義のうえ、通常の労働者とは異なる規定を適用するという手法を採っていない。また上記の通り、時間外労働に関する割増率等の規定も設けられていない。以下では、制度上のカテゴリとしてホワイトカラー相当の業務と適用除外（特に最長労働時間の適用除外）の対象と考えられる「自律的労働者」（前節6②）と、ホワイトカラー相当の業務としてカテゴリ化されていないが、何らかの適用除外の対象となり得る労働者に分けて考えることとしたい。

①自律的労働者（休憩・休息、最長労働時間、夜間労働、算定基準期間の適用除外）

第17条1項において逸脱が認められている、「業務の特性を理由に、労働時間が計測及び／または予め決定できないか、労働者自身が労働時間を決定しうる」¹⁴労働者（自律的労働者）のうち、「役員又は自ら方針を決定する権限を有する者」¹⁵は、わが国における「管理監督者」に類似するカテゴリと考えられる。

労働時間指令の解釈に関する欧州委の文書¹⁶は、自律的労働者としての逸脱は、労働時間が計測及び／又は予め決定できないこと、または労働者自身が労働時間を決定しうることのいずれもが、業務の特性を理由とする場合にのみ可能であるとしており、ある職種カテゴリ（例えば「管理職」）に属する労働者全体に適用され得るものではないことを確認している。また、逸脱を適用しうる範囲は、労働時間の全体にこれらが適合する場合のみであるとの欧州司法裁判所の判断¹⁷を引いて、労働時間の一部のみが当てはまる場合には、条文は適用されないとの見方を示している。

同文書は、欧州司法裁判所が自律的労働者には該当しないとの判断を示した二つの事件を例示している。その一つ、Isère 事件¹⁸においては、「休暇・レジャーセンターに教育コミットメント契約により雇用された労働者」¹⁹が自律的労働者に当たるかが問題となった。労働者の業務内容とセンターの運営に関する説明内容から、労働者が自らの労働時間を決定することができなかったという事実に基づいて、自律的労働者には当たらないとの判断がなされた。もう一方の Hälvä 事件²⁰では、一時的に養親の代わりをする「代理親」が自律的労働者

¹⁴ ‘when, on account of the specific characteristics of the activity concerned, the duration of the working time is not measured and/or predetermined or can be determined by the workers themselves’

¹⁵ ‘managing executives or other persons with autonomous decision-taking powers’

¹⁶ European Commission (2023a)

¹⁷ Case C-484/04, Commission v United Kingdom における法務官意見、後述の Isère 事件の判決など。

¹⁸ Case C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Ministère de la Santé et des Sports (<https://curia.europa.eu/juris/documents.jsf?critereEcli=ECLI:EU:C:2010:612>)

¹⁹ 長期休暇中の子供用キャンプの実施、監督などを行うもの。年間 80 日まで同契約に基づく就労が可能。(Service-public.fr ‘Animation : qu'est-ce que le contrat d'engagement éducatif ?’ (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23425>), Askenazy, Phillippe (2014) ” The Parameters of a National Minimum Hourly Wage” (<https://www.iza.org/publications/pp/85/the-parameters-of-a-national-minimum-hourly-wage>))

²⁰ Case C-175/16, Hannele Hälvä and Others v SOS-Lapsikylä ry, (<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=193217&pageIndex=0&doclang=en&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1208522>)

に該当しないとの判断が支持された。代理親は、労働時間や日々の仕事、活動・不活動期間については一定の自律性が認められたものの、自発的労働者の適用には労働時間の量やスケジュールの決定に関する自律性が不可欠であり、これを欠いていたとされたことによる。

欧州委はこれらの要素に照らして、自発的労働者には、定められた時間に職場に出勤する必要がなく、自律的にスケジュールを決定できるがゆえに、労働時間の全体が計測されないか前もって決定されない高位の経営管理者のほか、例えば雇用関係の下にある専門職や上級弁護士、あるいは研究者で、労働時間の決定に十分な自律性を有する者も含まれ得る、との見方を示している。17 条 1 項が列挙する 3 つのカテゴリ（役員等、家族労働者、宗教労働者）は、一般的に労働時間に関して高度な自律性を有し、自律的労働者に該当しうる者の例示であり、これらのカテゴリに属する全ての労働者（例えば全ての経営責任者）が該当するわけでもなければ、カテゴリ外の労働者でも基準を満たせば自律的労働者に該当しうる、と述べている。

また、労働時間指令に関する加盟各国の法整備状況についての欧州委のレポート²¹によれば、自律的労働者についての各国法の定義には異同が見られ、指令の文言をそのまま使用している場合（キプロス）のほか、同様の用語は用いているものの、家族労働者（アイルランド）や役員（ギリシャ、クロアチア、ルクセンブルク、オーストリア）についてより厳密な定義を設定しているもの、あるいは在宅労働・テレワークの従事者などの新しいカテゴリを追加しているもの（イタリア、フィンランド）などがあるとしている²²。

役員に関するより詳細な基準を設定している加盟国では、要件として、意志決定や事業運営の管理に関する労働者の権限（例えば、雇用主の代理として法律行為（契約など）に関する決定を行う、など）（ギリシャ、フランス、クロアチア、ルクセンブルク、ポーランド、スロヴェニア）や、労働者の報酬水準（企業や業種内の他の労働者よりもずっと高い報酬を得ている）（ギリシャ、フランス、ルクセンブルク）を設定している例が見られる。また、こうした要件に加えて、役員との契約に関する労使協議会（works council）への情報提供（クロアチア）や、労使間の書面による協定（ポルトガル）といった手続きを義務付ける加盟国もあるとされる。

あるいは、より具体的な範囲について法律で定めることで、明確化を図っている場合もある（例えば、医長、公共サービスの長（ドイツ）、警察の一定以上の指揮官（スペイン））。欧州委は、これらの労働者は労働時間について十分な裁量を有することが想定されるものの、

²¹ European Commission (2023b) “Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time” (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=SWD:2023:40:FIN>)

²² 自律的労働者に関する各国のより詳細な定義等については、European Commission (2015) “Study measuring economic impacts of various possible changes to EU working time rules in the context of the review of Directive 2003/88/EC”を併せて参照のこと。
(https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=706&internal_pagesId=205&tableName=INTERNAL_PAGES&moreDocuments=yes)

指令に準ずるものか否かは「業務の特性を理由としていること」を満たしているか否かによる、としている。

一方、労働者の労働時間が計測されないか予め設定されないこと、または労働時間を自ら設定できることを定義に含めていない加盟国もあり、欧州委は、例えば以下のような基準は指令の求める内容を満たしていない可能性を示唆している。

－最低賃金の3倍の給与を得ている（オランダ）

－極めて重要な地位にあるか、信用を置かれ、最低賃金の7倍の給与を得ている（ハンガリー）

なお、各国法の基準が不十分と考える場合、欧州委は違反手続き（警告ののち、欧州司法裁判所に提訴）を通じて是正を求めることができる。自律的労働者のうち「役員又は自ら方針を決定する権限を有する者」の関連では、例えば2014年に、イタリアが公的医療サービスの医師に対して、最長労働時間及び1日当たりの休息に関する規定を適用していないことは指令違反に当たるとして、欧州司法裁判所に提訴を行っている²³。イタリアでは、法律上も労働協約上も、医師を経営管理者相当（‘executive’ doctors）として分類していたが、実際には経営管理者としての権限を持っていないと欧州委が判断したことによる。提訴を受けて、イタリアは法改正により対応したと見られ、欧州委も提訴を取り下げるに至っている²⁴。

②その他（休息・休憩、夜間労働、算定基準期間の規定の適用除外、最長労働時間の適用除外）

前節で列举した各種の適用除外の対象範囲となる業務のうち、指定された業務自体から明確にホワイトカラー相当とみなし得るのは、「研究開発業務」のみである。同列に列举されている他の業務（業種等）についても、ホワイトカラー相当の労働者を含む可能性があるものの、ホワイトカラー相当の業務に固有の条件は設定されていない。

また、最長労働時間の規定が除外される「オプアウト」（前節6⑧）についても、対象業務に限定が設けられておらず、ホワイトカラー相当の労働者を含みうる。

3. 労働時間管理や健康確保の仕組みなどの有無・方法等

雇用主には、安全衛生指令²⁵により、労働者全般の安全衛生に関して配慮義務が課されているものの、夜間労働に関するものを除いて、健康確保の仕組みについては規定していない。また、雇用主に対して労働者の労働時間の記録義務を課す規定もない²⁶が、欧州司法裁判所

²³ ‘Action brought on 17 March 2014 – European Commission v Italian Republic (Case C-124/14)’ (<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=153041&pageIndex=0&doclang=en&m ode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1331816>)

²⁴ C-124/14, Commission v Italy, Order ECLI:EU:C:2015:52 (<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=162161&pageIndex=0&doclang=IT&m ode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=11060442>)

²⁵ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>)

²⁶ Eurofound ‘Recording of working hours’ (<https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/recording-working-hours>)

による 2019 年の判決²⁷において、休息、最長労働時間に関する権利の実効性を確保するためには、加盟国は雇用主に、「各労働者の毎日の労働時間の長さの計測に関する、客観的かつ信頼性があり、労働者にアクセス可能な制度」の設置を義務付けなければならない、との判断が示された²⁸。ただし、加盟国はその実施に際して、業種ごとの特性や、事業者ごとの（例えば規模等の）性質に応じて、義務付ける記録の形式を設定する裁量を有するとされ、また自律的労働者に関しては、休憩・休息及び最長労働時間に関する逸脱と、記録制度の設定義務の免除が可能とされている。

なお、欧州委はこれに関連して、物理的な監視外で労働の組織や実施に一定の柔軟性や自律性を有しうるリモートワークやテレワークの従事者をどのように扱うか（例えば11時間の中断されない休息の付与について）という問題が浮上している、としている²⁹。

4. 現状

EU の労使関係に関するシンクタンク Eurofound³⁰の欧州労働条件調査（European Working Conditions Survey）³¹は、就業者に対して、時間外労働の扱いを含む労働時間の状況について尋ねている。以下、2015 年調査の結果から、傾向を参照することとしたい³²。

まず、労働時間の長さに関する傾向と、追加的時間の労働／時間外労働に対する追加的手当の有無に関する状況を職業別に確認する（図表 3-3）。主業における通常の週労働時間数が 48 時間を超える労働者の比率は全体で 9.0%、管理職（23.7%）、熟練農林水産職（19.0%）、プラント・機械操作・組立職（14.1%）などで高く、事務補助職（3.0%）、非熟練職（4.8%）、専門職（7.8%）などで低い。最長労働時間が非適用である層（自律的労働者のほか、オプトアウトに同意した層など）をどの程度含むかは調査からは不明だが、管理職における長時間労働の傾向が確認できる。また、主業の給与に追加的時間の労働／時間外労働に対する追加的手当が含まれる労働者の比率は全体で 35.5%、プラント・機械操作・組立職（52.6%）、熟練工（49.4%）、サービス・販売職（36.3%）で高く、管理職（26.5%）、専門職（27.8%）、事務補助職（28.9%）で低い。管理職でも 4 分の 1 が追加的手当の支給対象となっている

²⁷ C-55/18, 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&m ode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1239687>)

²⁸ European Commission (2023a)

²⁹ 同上

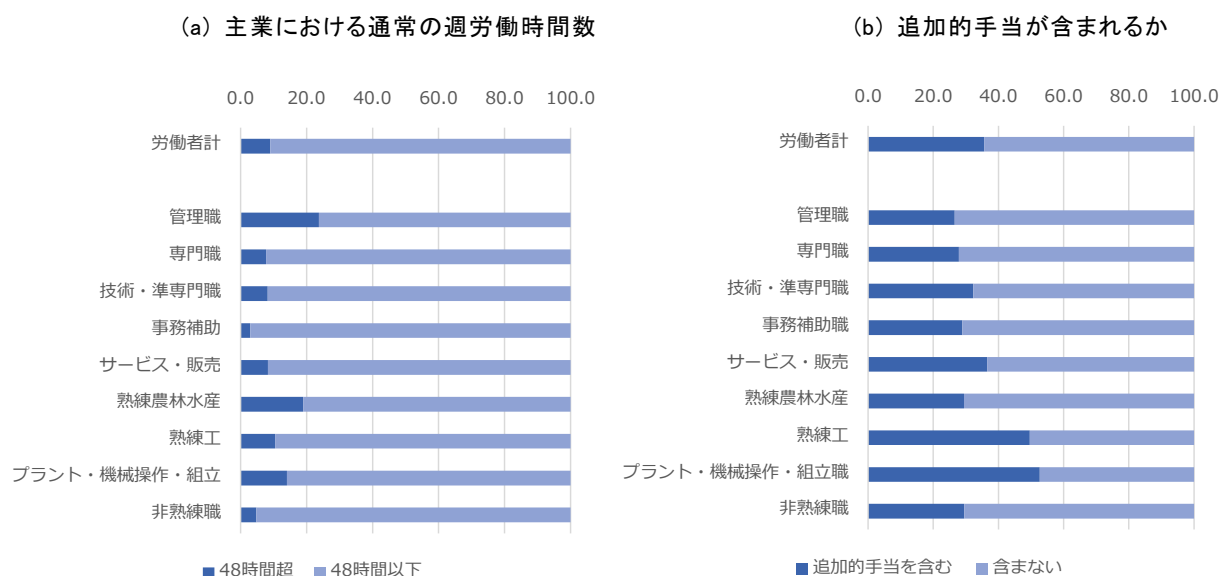
³⁰ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

³¹ 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。(<https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/european-working-conditions-survey>)。

³² 同調査のデータを提供する UK Data Service (<https://ukdataservice.ac.uk>) から得られた個票データについて、EU28 カ国（サンプル数 3 万 5,765 件）の労働者のみ（同 3 万 458 件）について集計を行った。

図表 3-3 「主業における通常の週労働時間数」、

「主業の給与に、追加的時間の労働／時間外労働に対する追加の手当が含まれるか」―職種別（％）



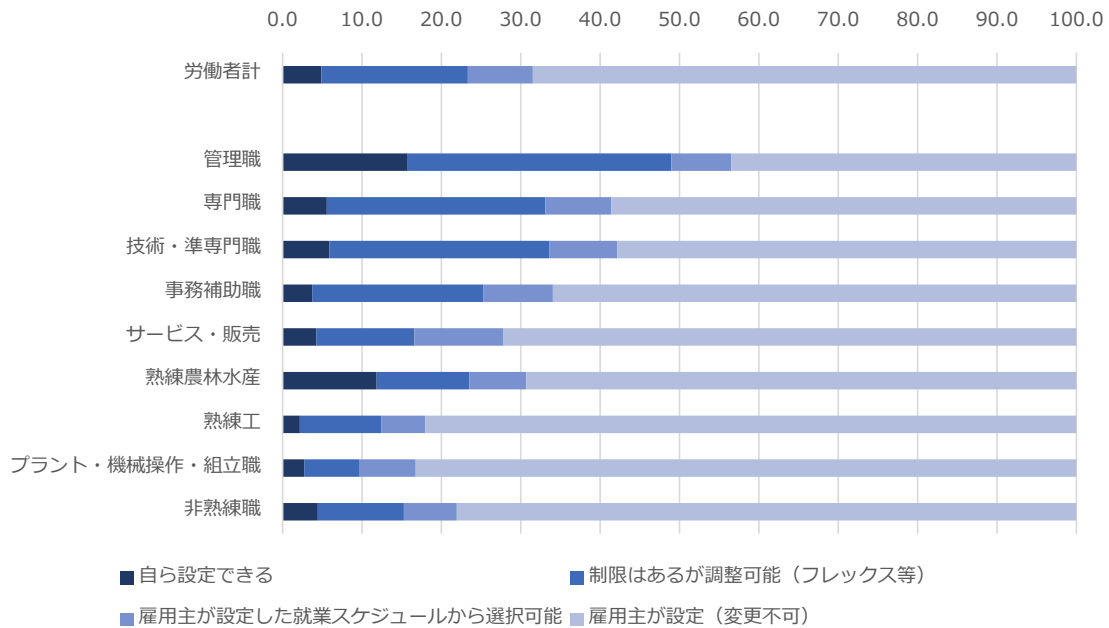
注：図表(a)は、'How many hours do you usually work per week in your main paid job?'に対する回答（実数値）を、時間数別に集計。また図表(b)は、'Extra payments for additional hours of work/overtime [Earnings from main job, what do they include?]'に対する回答。他に給与に含みうる要素として尋ねているのは、①基本給、②歩合給／生産性手当、③劣悪／危険な労働条件に対する手当、④日曜労働手当、⑤個人業績手当、⑥チーム／グループ／部門業績手当、⑦企業業績手当、⑧持ち株からの収入、⑨福利厚生（医療サービス、契約店の利用等）、⑩その他。

なお、比率の算出にあたっては、各区分の「不明」「無回答」等を除外している（以下も同様）。

出所：Eurofound 'European Working Conditions Survey' (2015)

次に、労働時間の設定方法をみる（図表 3-4）。全体では、68.5%が「雇用主が設定（変更不可）」と回答しており、これに「制限はあるが調整可能」（18.5%）、「雇用主が設定した就業スケジュールから選択可能」（8.2%）が続く。「自ら設定できる」とする労働者は全体で 4.9%、職種別には管理職（15.8%）、熟練農林水産職（11.9%）で相対的に比率が高い。指令における「労働者自身が労働時間を決定しうる」者のうち「役員又は自ら方針を決定する権限を有する者」は、この管理職（あるいは専門職）に多く含まれると考えられるが、全体に占める比率はいずれにせよ限定的といえる。

図表 3-4 労働時間の設定方法－職種別（％）

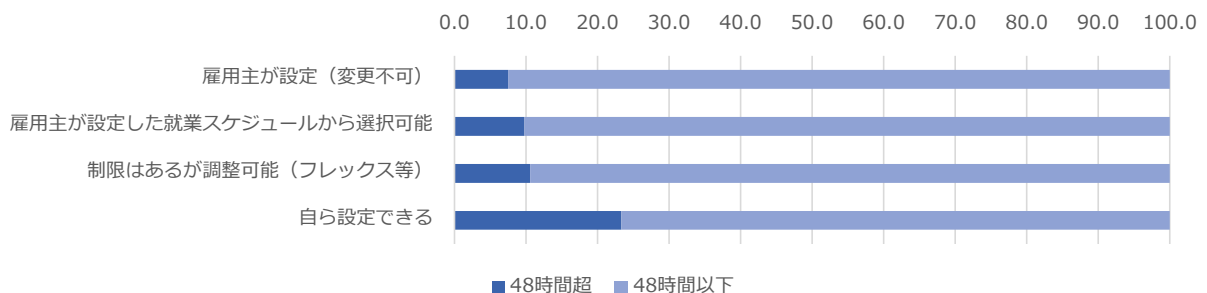


注：'How are your working time arrangements set?'に対する回答。選択肢は、1:They are set by the company / organisation with no possibility for changes、2:You can choose between several fixed working schedules determined by the company/organisation、3:You can adapt your working hours within certain limits (e.g. flextime)、4: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

出所：同上

また、先の主業における労働時間数について、労働時間の設定方法別でみると、48 時間超の比率が「自ら設定できる」と回答した労働者で顕著に高い（23.3％）結果となっている（ほか、「雇用主が設定した就業スケジュールから選択可能」（7.5％）、「雇用主が設定（変更不可）」（9.8％）、「制度はあるが調整可能（フレックス等）」（10.6％））。労働時間に関する裁量の度合いの高さが、相対的な長時間労働の傾向につながっている可能性が推測される（図表 3-5）。

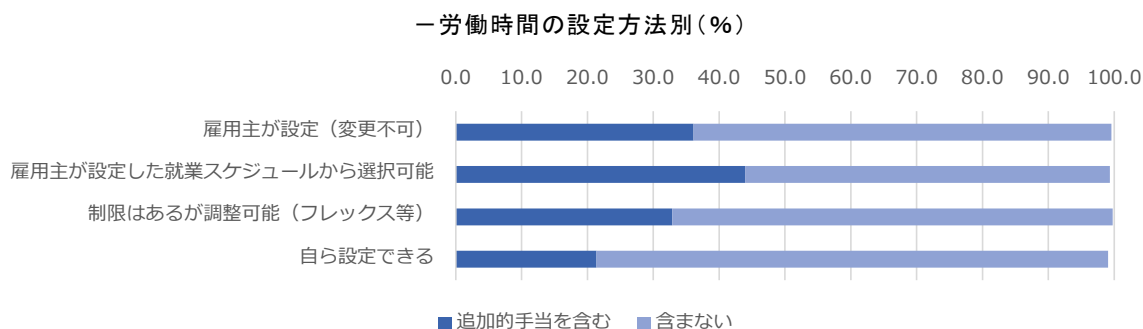
図表 3-5 「主業における通常の週労働時間数」－労働時間の設定方法別（％）



出所：同上

併せて、追加的時間の労働／時間外労働に対する追加的手当の有無を労働時間の設定方法別にみると、「雇用主が設定した就業スケジュールから選択可能」（44.0%）、「雇用主が設定（変更不可）」（36.1%）、「制度はあるが調整可能（フレックス等）」（32.9%）の順に高い。「自ら設定できる」は 21.4%と他の区分より比率は低いものの、労働時間に関して高い裁量を持つ労働者も、少なからず追加的労働／時間外労働が追加的手当の対象となっていることが窺える（図表 3-6）。

図表 3-6 「主業の給与に、追加的時間の労働／時間外労働に対する追加の手当が含まれるか」



出所：同上

第3節 勤務間インターバル制度、つながらない権利に関する動向・議論等

1. 勤務間インターバル制度

(1) 制度概要

上述の通り、指令は 24 時間につき最低でも連続 11 時間の休息を付与することを求めている。逸脱がなければ、1 日の連続した労働時間は最長で 13 時間に限定される。

大半の加盟国ではこれに準じた制度が実施されているとされ、また一部の加盟国では、例えば 1 日当たりの休息を 12 時間とするなど³³、より保護的な内容を定めている場合がある（このほか、1 日当たりの最長労働時間の設定等）。

なお、休息の長短をめぐって特段の議論は見られない。

(2) 適用除外

上述の適用除外（第 1 節 6）で示した適用除外の業務等については、基本的に休憩・休息に関する規定が適用されない。主なグループを以下に再掲する。

- ・ 自律的労働者（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、教会又は教団の宗教的儀式を司る労働者）
- ・ 特定の性質の業務（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

³³ ブルガリア、スペイン（民間部門）、クロアチア、ラトヴィア、ルーマニア、スロヴェニア（労働時間が不規則、または一時的に変更される場合を除く）、スロヴァキア（European Commission (2023b)）。

状況や災害時等)

- ・シフト労働（シフト変更により休息が取れない場合）、労働時間が分散する業務
- ・労働協約等による除外（業種等の限定なし）
- ・移動労働者

うち、特定の性質の業務に列挙された各業務、また労働協約等による除外については、代償休息の付与またはこれが不可能な場合には適切な保護が、適用除外の条件となる（第 17 条 2 項及び第 18 条）。また、移動労働者については、労働者が十分な休息を得る権利について、必要な措置を講じることが条件とされる。

代償休息付与の時期については、欧州裁が **Jaeger** 事件において、原則として休息が取られるはずであった時間の勤務の終了直後に付与されなければならないとの判断を示している³⁴。状況によっては、全てまたは一部の付与を遅らせることが加盟国に認められ得るが、その場合も全ての休息が付与されなければならないとされる。また、客観的な理由により同等の代償休息を与えることが不可能であり、適切な保護をもってこれに替えることは、「全くの例外的」状況にのみ認められ得る。一方で、週当たりの代償休息については直後でなくともよい、との見方を欧州委は示している。

（3）特例措置（インターバル時間を短縮できる特例）

1 日当たりの休息期間の短縮を明示的に認める条文はない（同等の代償休息の付与を要する）。ただし、上記のとおり客観的な理由により代償休息の付与が不可能な場合、休息の付与に代替しうる何らかの保護的手法によりこれを代替することが可能とされていることから、結果として 11 時間を下回る休息が許容され得るといえる。

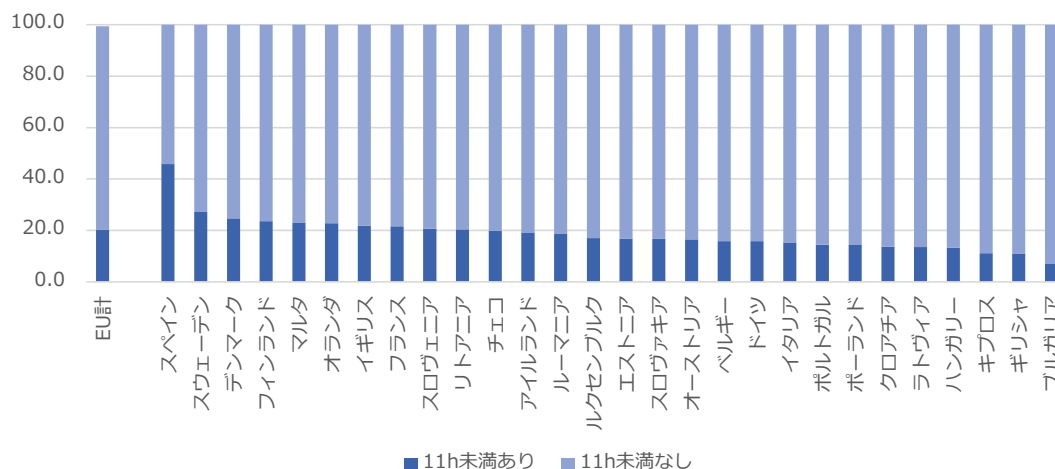
（4）現状

上述の Eurofound による欧州労働条件調査は、「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」を尋ねており、「ある」と回答した比率は、EU 全体で 20.2%、スペイン（45.8%）やスウェーデン（27.2%）、デンマーク（24.7%）、フィンランド（23.6%）などで高い（図表 3-7）。また、EU 全体の「ある」と回答した者の業種別内訳では、製造業や保健・福祉業、卸売・小売業、運輸・通信業などの比率が相対的に高い³⁵。11 時間未満となった頻度は同調査から確認できないものの、全体の 8 割以上の労働者については、法定の 1 日当たりの休息時間が期間中常に確保されていたとみられる。

³⁴ European Commission (2023a)

³⁵ 製造業 13.9%、保健・福祉業 13.4%、卸売・小売業 11.1%、運輸・通信業 9.4%、など。この調査からは要因等は判断できないものの、例えばスペインでは「ある」との回答に占める職種別のサービス・販売職の比率が高い、あるいはスウェーデンについては業種別の保健・福祉業の比率が高いなどの特徴が見られる。

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」(%)



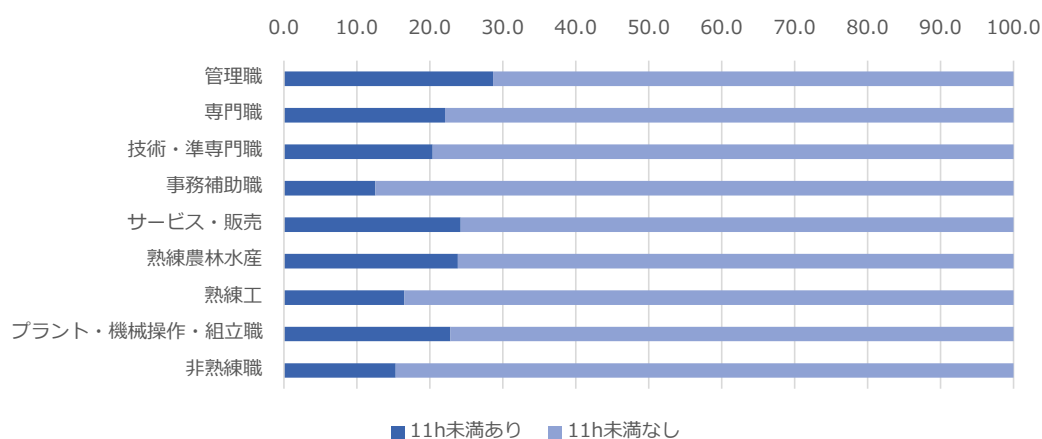
注：‘Thinking of the last month, has it happened at least once that you had less than 11 hours between 2 working days?’に対する回答。

出所：Eurofound ‘European Working Conditions Survey’ (2015)

職種別に見ると、管理職（28.7%）やサービス・販売職（24.2%）、プラント・機械操作・組立職（22.8%）などで相対的に比率が高い一方、事務補助職（12.5%）、非熟練職（15.3%）、熟練工（16.5%）で低い比率となっている（図表 3-8）。

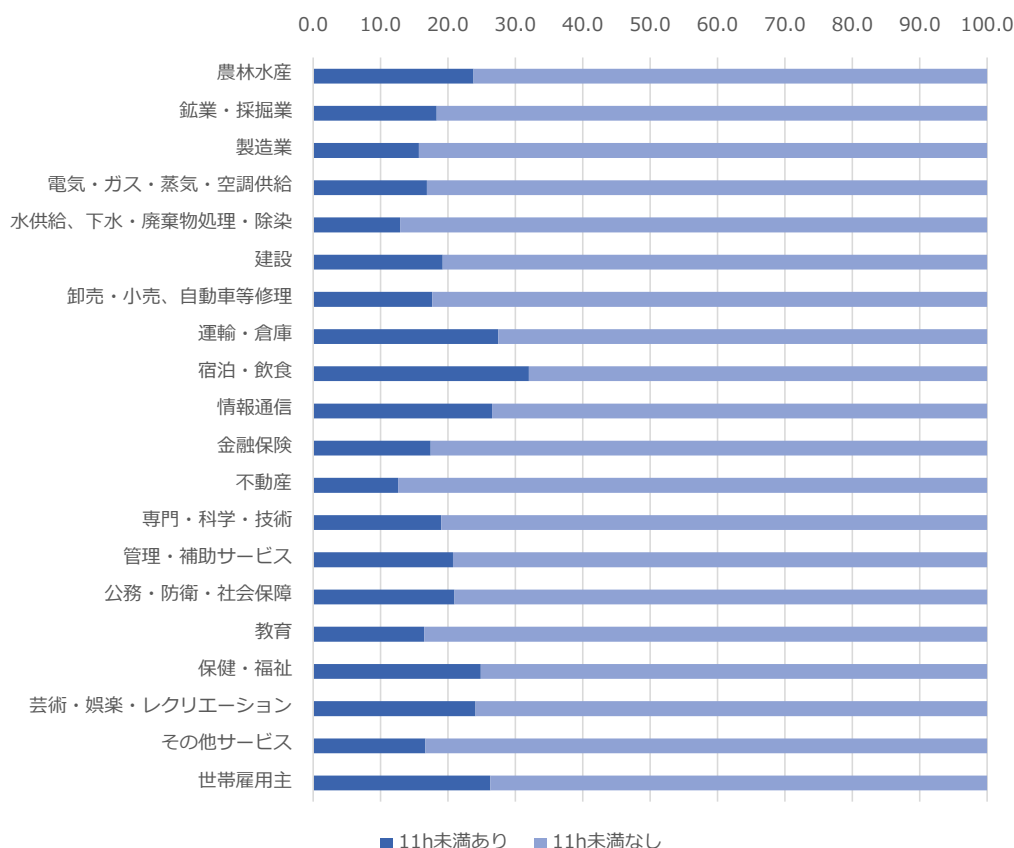
また業種別には、宿泊・飲食業（32.0%）、運輸・倉庫業（27.5%）、情報通信業（26.5%）などで高く、不動産業（12.6%）、水供給、下水・廃棄物処理・除染業（12.9%）、製造業（15.7%）などで低い（図表 3-9）。

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」－職種別



出所：同上

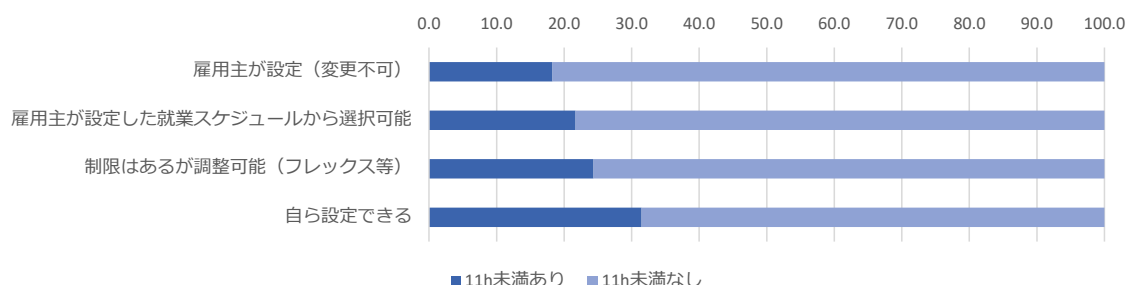
図表 3-9 「前月に、2 就業日の間隔が 11 時間未満となったことがあるか」―業種別



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、労働時間に関する裁量が大きい方が、比率が高い傾向にあることが窺える（「自ら設定できる」（31.5%）、「雇用主が設定した就業スケジュールから選択可能」（24.4%）、「制限はあるが調整可能（フレックス等）」（21.7%）、「雇用主が設定（変更不可）」（18.3%））（図表 3-10）。

図表 3-10 「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

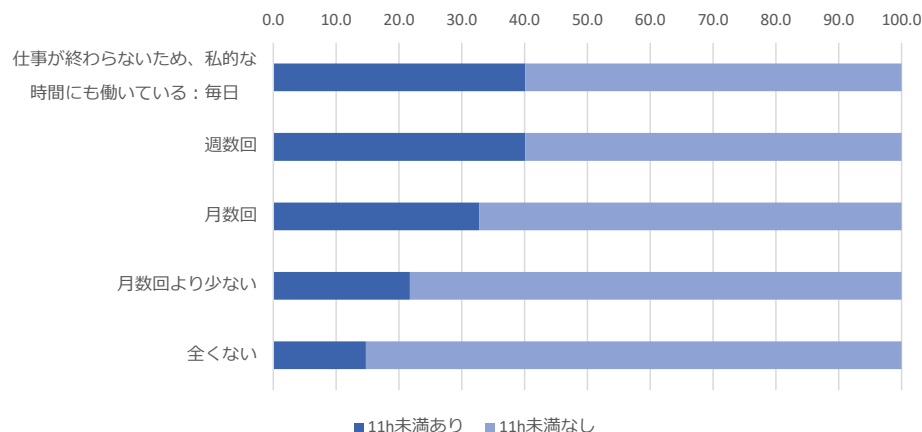


注：'How are your working time arrangements set?'に対する回答。選択肢は、1:They are set by the company / organisation with no possibility for changes、2:You can choose between several fixed working schedules determined by the company/organisation、3:You can adapt your working hours within certain limits (e.g. flextime)、4:Your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

出所：同上

業務量への対応のために私的な時間にも働いている頻度別には、「毎日」（40.1%）と「週数回」（40.1%）における比率がほぼ同等で4割と高く、頻度が低いほど比率が低下する傾向にある（図表 3-11）。オフィス／現場以外でも可能な仕事の従事者ほど、相対的に休息を確保しにくい状況にあることが推測される。

図表 3-11 「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。

サンプルサイズの小さい選択肢を除外（「毎日」）。

出所：同上

2. 「つながらない権利」をめぐる法整備の状況、議論等

（1）議論

Eurofound (2020)³⁶によれば、つながらない権利の必要性に関する議論は、デジタル化の進展により就業場所や時間の多様化が可能となったことを背景に生じてきた。情報通信技術を活用した柔軟な働き方は、通勤時間の短縮、労働時間の自律性の向上、ワークライフバランスの改善の機会、生産性の向上などのプラスの効果がある一方で、高いストレスや、健康・幸福（ウェルビーイング）への悪影響の可能性、長時間労働化、仕事と私生活への支障、激務化といったデメリットが見られ、このためリスクへの対処の必要性に関する認識が、政府や労使の間で広がってきたという。加えて、新型コロナウイルスへの対応策として、情報通信技術を活用した柔軟な働き方が事業継続や雇用維持の面から重要な役割を担った。テレワークの急速な普及につれ、より多くの労働者や雇用主がそのメリットやデメリットを認識するようになり、議論の活性化につながったとされる。

EU レベルの法制化をめぐるのは、欧州議会が 2021 年に採択した勧告³⁷において、つなが

³⁶ Eurofound (2020) "Right to disconnect in the 27 EU Member States"

(<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2020/right-disconnect-27-eu-member-states>)

³⁷ European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL))

らない権利に関する指令の制定を欧州委に要請するとともに、指令案の素案を示している。同案はその目的として、デジタルツールを仕事で使用する労働者が、つながらない権利を行使することを可能にし、雇用主が労働者のつながらない³⁸権利を尊重するために、最低限の要件を定めることを掲げている（第 1 条）³⁹。加盟国に対して、適切なレベルの労使と協議の後、労働者がつながらない権利を行使することを可能にし、雇用主が公正かつ透明性のある仕方でこれを実施するための詳細な仕組みを確立することを求め、そのために提供されるべき最低限の労働条件として以下を挙げている（第 4 条）。

- a.仕事に関連した監視ツールを含め、仕事に使用するデジタルツールを切断するための実地的な仕組み
- b.労働時間の計測システム
- c.つながらない権利を考慮した安全衛生の評価（心理的リスクの評価を含む）
- d.雇用主が労働者のつながらない権利の実施に関する要件から逸脱する（ことを認める）場合の基準
- e.雇用主による逸脱⁴⁰において、就業時間外に行われた労働に対する補償の算定方法を決定する基準（安全衛生指令、労働時間指令、透明で予見可能な労働条件指令、ワークライフバランス指令、各国の国内法や慣行に準拠）
- f.雇用主による、これらの労働条件に関する就業内訓練などの意識啓発の実施

なお議会案は、加盟国が国内法や慣行に則って、労使による全国・地域別・業種別または組織別の労働協約に、こうした労働条件の設定・補完を委ねることを認めつつ、労働協約が適用されない労働者にも保護が及ぶことを求めている。雇用主には、各労働者に対して、つながらない権利に関する（労働協約等で設定された条件の明示を含め）明確かつ十分な情報を提供する義務が課される（第 7 条）。これには、少なくとも上記の条件（a～f）のほか、不利益な扱いからの保護や、救済を受ける権利を含まなければならない。

労働者による権利の行使（または行使しようとしたこと）を理由として、雇用主が差別や不利益な扱い、解雇、その他の不利益な措置を行うことを禁止するよう求めている（第 5 条）。労働者が、こうした不利益な扱いを受けた可能性（法的推定）について、裁判所その他の所管組織への申し立てにおいて確立した場合には、雇用主に反証（解雇等が他の理由で行われたことの証明）の責任が課される、としている。

権利を侵害された労働者には、速やかかつ効果的で公平な紛争解決の手段を提供するとと

(https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html)

³⁸ なお、「つながらない」(disconnect)については、就業時間外に、デジタルツールを通じて仕事に関連した直接間接の活動・連絡に携わらないこと、と定義している。

³⁹ Social Europe ‘Just a matter of time? The ‘right to disconnect’ (12 December 2023) は、指令案がつながらない権利自体を法的権利として規定しなかった点について、EU レベルの経営側によるロビー活動の影響を示唆している。

⁴⁰ なお、雇用主による逸脱は、不可抗力その他の緊急事態といった例外的な状況でのみ認められるべきであり、雇用主が都度、影響を受ける労働者に対して書面で理由を提示することを要するべきである、としている。

もに、権利侵害に対する救済を受ける権利を与えることを求めている（第 6 条）。その際、本人の合意に基づいて、労働組合や他の労働者代表が、代理または支援のため、行政手続きに関与することを認めることができる。加盟国には、違反に適用されるべき罰則を定め、その実施に必要な措置を講じることが求められる（第 8 条）。罰則は、効果的かつ相応で、違反を抑止するものでなければならない。

欧州議会の勧告に対して、欧州委は具体的な対応方針を示していない。一方、欧州レベルの労使は 2022 年、複数年にわたる社会的対話に関する合意の一環として、テレワークとつながらない権利に関する法的拘束力のある枠組み合意の締結に向けて、協議を実施する旨を確認した⁴¹。しかし、労使間の交渉は成果がないまま打ち切りとなったとみられる。EU レベルの労働組合の連合体 ETUC（European Trade Union Confederation）によれば、1 年以上に及ぶ交渉にもかかわらず、参加した使用者側の 3 組織⁴²のうち 2 組織が具体的な案文に関する協議を拒否し、交渉を離脱した⁴³。この結果を受けて、ETUC は欧州委に対し、早期に法制化の作業を進めるよう要請している。

（2）現状

ア．法制化等

Eurofound（2023）⁴⁴は、一部の加盟国におけるつながらない権利の法制化等の状況についてまとめている（図表 3-12）。これによれば、保護対象とする範囲の設定には、公共・民間部門の労働者全般を対象とするもののほか、企業規模や仕事における ICT の使用、あるいはテレワーカーか否かなど、幅が見られる。雇用主に義務付けられた取り組みの手法も、企業別その他の労働協約における合意のほか、企業ポリシーへの記載、個別の労働者との契約等を通じた合意など、対象範囲によっても多様である。制度の厳格さは、執行（監督機関による取り締まり等）にもよるため一概には言えないが、違反内容によっては犯罪となり得るほか、罰金の対象とする国も見られる。

⁴¹ European Social Dialogue WORK PROGRAMME 2022 – 2024

(<https://www.buinesseurope.eu/publications/european-social-dialogue-work-programme-2022-2024>)

⁴² BusinessEurope（EU レベルの代表的使用者団体）、SGI Europe（公共・公益部門）、SMEUnited（中小企業部門）の 3 団体。うち、どの組織が交渉を離脱したかは不明。

⁴³ ETUC ‘Telework: Legislative action needed by EU Commission’ (November 27, 2023)

(<https://www.etuc.org/en/pressrelease/telework-legislative-action-needed-eu-commission>)

⁴⁴ Eurofound (2023) “Right to disconnect: Implementation and impact at company level”

(<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/right-disconnect-implementation-and-impact-company-level>)

図表 3-12 加盟国におけるつながらない権利に関する法制化の概要

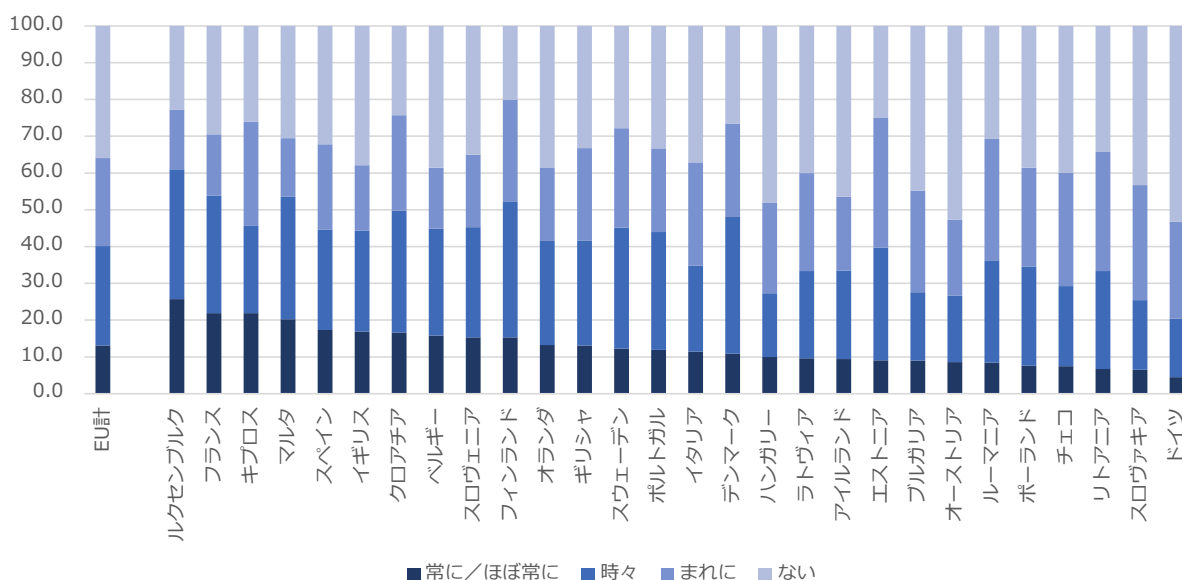
	対象	実施	罰則
ベルギー	従業員20人超の民間企業（2023.1-）	企業別の労働協約または就業規則につながらない権利を盛り込むこと。ただし全国／業種別協約でカバーされている場合は免除。協約・就業規則には、権利保護のための手法の記載を要する。	労働協約・就業規則への記載の有無に関する罰則はなし。業種別協約に盛り込まれている場合、順守義務あり。違反は犯罪となる。また企業別協約に反する場合、民事の制裁が可能。
	連邦職員（2022.2-）	契約上の労働時間外の連絡は、例外的または予見不可能な理由で次の就業時間まで待てないか、職員がオンコールの状態にある場合のみ。職員が応答しない場合も、不利益な扱いをしてはならない。協議委員会を年1回開催し、問題を議論することを要請。	なし
フランス	従業員50人超の企業（ただし裁判所、労働協約は全ての労働者への適用可能性を示唆）（2017.1-）	つながらない権利を含む協定の締結のため、労組との交渉を義務化。また特に、従業員11人超規模の企業でそうした協定がない場合、社会経済委員会との協議の後、つながらない権利の行使に関する条件を規定する憲章を作成しなければならない。	法的規定はないが、職場における平等・生活の質の向上に関する交渉義務を果たさない場合、雇用主には罰則として、1年の収監と3,750ユーロの罰金が科され得る。協定や憲章がないことへの罰則は設定されていないが、リスク評価の実施義務を怠る場合、罰金が科され得る。
	公共部門のテレワーカー（2016.2-）	つながらない権利を明確に制定してはいるが、テレワークの枠組みに関する行政法において、テレワーク従事者が雇用主による指揮命令の連絡を受けることができる時間帯を設定しなければならない。	なし
ギリシャ	民間部門のテレワーカー（2023.1-）	労働者に、終業時間外及び休暇中、就業及びデジタルな手段による連絡を断つ権利を付与。権利を行使した労働者に、不利益な扱いをすることを禁止。「つながらない」ための手法について、企業レベルの労使で合意するか、企業ポリシーに記載しなければならない。同時に、労働者とのテレワーク契約に「つながらない」ための手法を記載しなければならない。	労働監督機関による遵守状況の評価に際しては、関連する接続状況のデータや労働時間に関する情報の提出を要請することが可能。
	無期雇用の公務員、有期・無期雇用の公共部門の職員でテレワーク可能な者（2023.1-）	契約上の労働時間の終了時点から、テレワーカーのつながらない権利を、職務遂行に使用される情報技術・連絡手段から保護。	罰則に関するガイダンスは今のところなし。
アイルランド（実施準則）	全ての労働者（2021.4-）	労働協約や企業ポリシーを通じて実施。法的手続きの際に証拠として使用することができ、判決において考慮され得る。	罰則は個別の事案に関する裁判所の審理による。
イタリア	スマートワーキング（就業場所の柔軟化）の契約下にある労働者のいる全ての企業（2017.6-）	スマートワーカーとの個別の合意に、休憩時間や、労働者が仕事中の機器から切断するための技術的・組織的手段を盛り込むことを要する。	法律上の規定はなし。
ルクセンブルク	仕事にICTを用いる全ての労働者（2023.7-）	業種・企業レベルの労働協約を通じて実施。協約等がない場合は、企業レベルでつながらない手法を定めたスキームの設置を要する。従業員150人未満規模の企業は、従業員代表に対して、つながらない権利の尊重のためのスキームの導入・修正について情報提供と協議を行うことが求められる。150人以上規模企業では、従業員代表との間でスキームの導入・修正に関して合意しなければならない。	違反の場合、労働監督官により251～25,000ユーロの罰金が課され得る。
ポルトガル	仕事目的でICTを使用する全ての労働者（2022.1-）	労働者の休息期間に、雇用主が連絡を行うことを禁止。	就業時間外の雇用主による連絡は、原則として規則に反しており、行政違反として612～9,690ユーロの罰金の対象となり得る。
スロヴァキア	全てのテレワーカー（不特定のテレワーカーを含む）（2021.3-）	日ごとの休息期間や休暇中のテレワーカーに、仕事用機器を使わない、あるいはつながらない権利を保証。権利を行使する労働者に対する不利益な扱いを禁止。	つながらない権利に限定された罰則に関する規定はないが、労働法典違反として監督官が罰金を課することがあり得る（1,000～20万ユーロ）。
スペイン	全ての労働者（実質的にはリモートワークのためのICTを使用する労働者）（2018.12-）	労働協約を通じて実施。協約がない場合、雇用主はつながらない権利に関するポリシーにより、権利の実施手段や、従業員の意識啓発のための訓練に関するガイドラインを設定しなければならない。リスク予防プロセスは、労働時間の配分、就業可能な状態の制限、休憩に関して、心理社会的及び組織的側面に注目すべき。	違反に対しては、個人情報保護機関により、70～22万5,018ユーロの罰金が科され得る。

注：フランスの法制化及び実施状況の詳細は、労働政策研究・研修機構(2024)『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—』第1章フランス（北澤謙執筆）を参照。

出所：Eurofound (2023) “Right to disconnect: Implementation and impact at company level” より抜粋。

なお、Eurofound (2020)は、制度化などの取り組みが進んだ国の多く（フランス、ルクセンブルク、ベルギー、アイルランド）で、ICT を利用した柔軟な働き方の普及率が相対的に高いことを指摘しており⁴⁵、実態として普及が進むテレワークに関して、ルール整備の必要が生じたことが大きな要因となっていると見られる。また、欧州労働条件調査は、「過去 12 カ月間、就業時間外にどの程度の頻度で仕事について心配したか」を尋ねており、「常に／ほぼ常に」と回答した比率の上位国に、つながらない権利の法制化を実施したルクセンブルク（25.7%）やフランス（21.9%）、スペイン（17.3%）、ベルギー（15.8%）が含まれていることは、示唆的ともいえる（図表 3-13）。労働者が感じる心理的負荷の要因について、同調査から情報を得ることはできないが、テレワークの普及はその一因となっていると考えられる。こうした背景が、労働法制における労働者保護的な傾向の度合い⁴⁶などとも相まって、つながらない権利の法整備を後押しした可能性が推測される。

図表 3-13 過去 12 カ月間、就業時間外にどの程度の頻度で仕事について心配したか(%)



注：‘Kept worrying about work when you were not working [How often (in the last 12 months) have you ...?]' に対する回答。

出所：Eurofound ‘European Working Conditions Survey’ (2015)

イ. 企業における実施状況

Eurofound (2023)は、つながらない権利の企業における実施状況をめぐって、ベルギー、

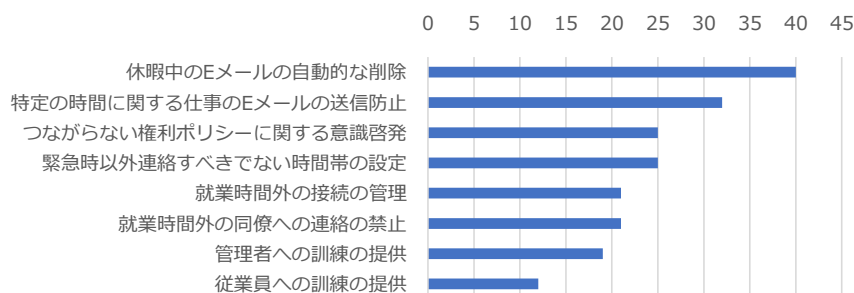
⁴⁵ Eurofound (2020)。ただし、こうした働き方の普及が特に進んでいる北欧諸国では、法制化の議論は活発ではないとされる。

⁴⁶ 直接参照可能な指標はないが、OECD の雇用保護法制指標 (OECD Indicators of Employment Protection (<https://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>)) を参照するなら、ポルトガル (2.9)、ベルギー、イタリア (いずれも 2.7) などが保護の度合いにおいて加盟国でも上位にあり、これにルクセンブルクやギリシャ (同 2.5)、フランス、スペイン (同 2.4) が続く。

フランス、イタリア、スペインの 4 カ国の労働者を対象に実施した調査⁴⁷の結果を以下のよう

- にまとめている。
- ・回答者の 80%以上が、典型的な週に契約時間外に仕事に関する連絡を受け取っている。4 分の 3 は同僚から、67%はラインマネージャー／上司から、日常的に連絡を受けている。9 割がそうした連絡に応答しており、4 人に 1 人は折り返しの電話やメールを行っている。
 - ・45%が自社につながらない権利に関する制度があると回答。うち 8 割が自分にも適用されると考えている。しかし、実施のための何らかのアクションがあったと考える者は半数に留まる。
 - ・仕事関連のデジタルな手段からの切断について、最も普及しているとみられる措置は、休暇中の E メールの自動的な削除や、仕事に関するメールの送信防止である（図表 3-14）。より穏当な手段、例えば訓練や意識啓発は、さほど実施されていないと労働者は考えているが、使用者の側ではこれが最も重要な活動に類すると考えている。

図表 3-14 つながらない権利のために自社で実施されている措置（%）



注：自社につながらない権利に関するポリシーがあると回答した労働者のうち、各措置が実施されていると回答した者の比率。

出所：Eurofound (2023)より作成。

- ・就業時間外の連絡に応答する理由として多く挙げられているのは、自分の職務として責任を感じる（82%）、常に状況を把握しておきたい（75%）、それが期待された対応であるため（75%）、返答しないことによるマイナスの影響を危惧（61%）、昇進への良い影響を期待（50%）。
- ・回答者の半数近くが、恒常的に契約上の時間以上働いており、最も多い理由は時間内に終わらなかった仕事を完了するためと回答している（37%）。また 3 分の 1 以上が、管理職の要請により時間外労働を行っており、17%は主に時間外に連絡を受けたため、と

⁴⁷ つながらない権利の法制化を行った加盟国のうち、ベルギー、フランス、イタリア、スペインの 4 カ国において 2022 年 12 月にウェブインタビューを実施、1,634 人が回答。なお、併せて実施を試みた企業調査については、4,000 件以上のメール等を通じた募集に対して、回答は 13 件しか得られなかったという。報告書は、対象選定や調査手法等の要因と並んで、企業における関心が非常に低かったことが影響した可能性を挙げている。

している。管理職や同僚、顧客からの連絡を受けて行われた追加的労働時間は、最も報酬を受け取ることが少ないとみられる時間外労働である。

- ・ つながらない権利の有無は、労働者が時間外に連絡を受けたり、それに応答したりすることを必ずしも削減していない。しかし、権利を制度化していない企業の労働者からの回答は、制度のある企業の労働者に比して、追加的な時間労働したとの回答の比率が高い（19%と14%）。制度のある企業では、協定等に基づいて追加的な労働に従事し、報酬が支払われている（または代休の付与）傾向にある。これは、特に時間外に連絡を受けて行われた追加的な労働によく当てはまる。
- ・ つながらない権利に関するポリシーのある企業では、勤務時間に関する高い裁量権があると回答しており、つながらない権利は勤務時間の柔軟性の制約になっていないことを示している。
- ・ 回答者のワークライフバランスに関する満足度は全般的に高く、労働時間が家庭その他の責任とよく調和していると85%が回答。ただし、つながらない権利に関するポリシーのある企業の労働者では、ポリシーがない企業の労働者に比べて比率がより高い（92%と80%）。
- ・ 回答者の45%が、就業時間外に連絡を受けることでワークライフバランスや健康、ウェルビーイングが損なわれたと感じており、特に女性でそうした回答が多かった。25-39歳層で比率が高かったが、これは小さな子供を持っている者が多いためとみられる。またリモートワーカーは職場でのみ就業する労働者と比べて悪影響を回答する比率が高かった。健康問題として多く回答されたのは、頭痛（41%）、背中の痛み（35%）疲労（34%）、不安感・ストレス（33%）。健康問題は、追加的な労働を求められる層でより広く見られた。つながらない権利を実施している企業に属する労働者では、健康問題を回答する比率はより低かった。例えば、過去12カ月間におけるストレスや不安感を報告した比率は、つながらない権利を実施していない企業の労働者では38%、実施している企業の労働者では28%であった。
- ・ 約8割が労働条件に非常に満足していると回答している。この比率は、つながらない権利のある企業の労働者で29%、ない企業では15%であった。
- ・ つながらない権利に関するポリシーのある企業の労働者の7割超が、良い影響があったと回答、26%はなんの影響もなかったとしている。

報告書は、「always on」（仕事から切り離れることができない）文化や時間外労働は、ワークライフバランスや健康・厚生、仕事の満足度にマイナスの影響を及ぼす傾向が言われているが、つながらない権利の導入は、これらにプラスの影響を与えることが調査結果から確認されたとしている。また、労使は業種・企業別協定や企業ポリシーに関する交渉を通じて、つながらない権利の実施に重要な役割を有している、と指摘している。

一方で、つながらない権利の実施だけでは、職場文化の変化をもたらすことは難しく、職場の状況に合わせた意識啓発や訓練、時間外の連絡を制限する効果的な施策の併用が重要であるとしている。さらに、「つながりすぎ」(over-connection)の状況を生み出す他の理由、すなわち過大な仕事量や訓練不足、非効率な仕事のプロセスなどに関する評価と対策の実施、また効果的な監視システムによる補強が必要であるとしている。

小括

労働時間指令は、既に大部分の加盟国で法制化されていた労働時間規制の内容に配慮の上、最低限の基準を設定する意図で導入されたとされる。原則 4 カ月平均で週 48 時間の労働時間の上限や、24 時間につき連続 11 時間以上、7 日当たり連続 35 時間以上の休息といった基本的な規定は、各加盟国で法制化され浸透してきたと見られる。

ホワイトカラー労働者に関して、労働時間指令は明確に定義していないが、最長労働時間や休憩・休息など、主要な規定が非適用となる自律的労働者のうち「役員又は自ら方針を決定する権限を有する者」は、わが国の管理監督者に類似するカテゴリと考えられる。ただし、自律的労働者としての適否は、労働時間に関する（量・スケジュールを含めた）自律性あるいは計測／予め設定することの不可能性が最も基本的な要件とされ、これをもたらす特性となっている限りにおいて、職位や権限を根拠とすることを認めているといえる。指令の挙げる業務は例示の位置づけであり、加盟国においては(他のホワイトカラー相当の業務を含む)より多様な業務への適用が許容され得るが、その場合も上記の原則により適否が判断されると見られる。Eurofound の調査によれば、労働時間を自ら設定できると回答した労働者は約 EU 全体で 5%だが、職位等の条件に適合する労働者は、より少ないと考えられる。また、ホワイトカラー労働者には限定されないが、原則として変形労働時間制が可能であること、あるいはオプトアウトによる最長労働時間の規定の適用除外や、業務の特性、労働協約等による休憩・休息等の適用除外など、柔軟な適用（非適用）を許容する内容ともいえる。

勤務間インターバル規制としては、上述の 24 時間につき連続 11 時間以上の休息を規定している。多様な業務で逸脱（11 時間未満）を認めるが、これには原則として同等の代償休息の付与（例外的に適切な保護）が前提となる。時間数の根拠は示されていないが、当時一部の加盟国における規制内容や、ILO 条約の内容が参照されたと見られる。

また、つながらない権利に関しては、EU レベルでのルール化は頓挫した状況にあるものの、加盟国における法制化の広がりや、デジタル機器を通じた就業の普及などの状況の変化が、今後の取り組みを後押しすると考えられる。ただし、具体的な実施手法の適否は職場によっても異なると見られ、このため法的権利の確立よりも、手続きのルール化やガイダンス等が主な内容となるのではないかと考えられる。

補章 韓国一雇用労働部『勤労基準法上の労働時間規制の主な内容』(抜粋)

本章では、韓国雇用労働部が 2021 年に公表した『勤労基準法上の労働時間規制の主な内容』¹を仮訳のうえ紹介するが、これに先立って、基本的な労働時間制度の概略を以下にまとめる。

(1)労働時間の上限

1 日 8 時間、週 40 時間の法定労働時間（第 50 条）²に加え、当事者間の合意を前提に延長労働（時間外労働）として週 12 時間（第 53 条 1 項・2 項）、計週 52 時間が上限とされる（p.106～参照）。なお、有害・危険作業については、1 日 6 時間、週 34 時間が上限とされる（産業安全保健法第 139 条 1 項）。

時間外労働については 5 割の割増率を規定している。また祝日労働については 8 時間までが 5 割、これを超える場合は 10 割の割増率とされる（第 56 条）。追加的賃金を支払う代わりに、労働者代表との書面合意に基づき、代休を付与することもできる（第 57 条）。

(2)休憩・休息

休憩については、4 時間の労働に 30 分、8 時間の労働に 1 時間を付与することを義務付けている（第 54 条）。

また 1 日当たりの休息については、労働者全般に関する規定はないが、特例業種（陸上運送業、保健業など 5 業種）（第 59 条）（p.103 参照）、3 カ月を超える弾力的労働時間制（第 51 条、51-2 条）、1 カ月を超える選択的労働時間制（第 52 条）については、1 日当たり 11 時間以上の休息の付与を義務付けている（p.115 参照）。また、特別延長労働については、1 日当たり 11 時間以上、または／及び週当たり（1 週間未満であれば特別延長労働と同等の時間、また 1 週間以上の場合は週毎に 24 時間以上）の休息が付与され得る（複数の健康確保措置のうちから選択）（p.113 参照）。

なお、週ごとに 1 日の有給の休日を保障することが雇用主に義務付けられている（第 55 条）。

(3)休暇

勤続期間等によって算定方法が異なり、勤続 1 年超(かつ 1 年の 80%以上勤務)で年 15 日、以降は勤続 2 年ごとに 1 日加算され、最長で 25 日が付与される。また、勤続 1 年未満（または前年の勤務が 80%未満）の場合は、ひと月の皆勤ごとに 1 日が加算される（第 60 条）。

¹ 고용노동부 『근로기준법상 근로시간 규정 주요 내용입니다』
(https://www.moel.go.kr/local/uijengbu/info/policydata/view.do?bbs_seq=20210301205)

² 勤労基準法については、政府サイトが提供する英訳を参照した。
(<https://law.go.kr/LSW/eng/engLsSc.do?menuId=2&query=LABOR%20STANDARDS%20ACT>)

(4)夜間・シフト労働

夜間労働は、午後 10 時から午前 6 時の時間帯に実施された労働を指し、5 割の割増率が規定されている（法 56 条）（p.107 参照）。時間数に関する個別の上限は設けられていない。追加的賃金を支払う代わりに、労働者代表との書面合意に基づき、代休を付与することも可能である（第 57 条）。なお、妊産婦、18 歳未満の者に夜間労働に従事させることを原則禁止、18 歳以上の女性については本人の同意を要する（法 70 条）。

シフト労働に関する個別の規定は設けられていないと見られる。

(5)変形労働時間制

以下の二種の制度がある。

- －弾力的労働時間制：季節的影響や時期による繁閑のある業務等について、所定の期間において週平均 40 時間を超えない範囲で、原則 2 週間（週当たりの上限 48 時間＋延長労働 12 時間）、または労使代表との書面合意により 3 カ月、6 カ月まで（同 52 時間＋延長労働 12 時間）、週当たりの労働時間の調整が可能（p.110、117 参照）。
- －選択的労働時間制：日によって業務量のばらつきがある業務について、就業規則への記載及び労働者代表との合意を前提に、1 カ月または 3 カ月以内の期間における合計労働時間を定め、平均週 40 時間を超えない範囲で、1 日の労働時間を労働者が決定できる（p.111、132 参照）。

(6)適用除外等

勤労基準法は、農林業、畜産・水産業、監視・断続的労働、管理・監督・機密業務の従事者について、労働時間、休憩、休日に関する規定を非適用としている（法 63 条）（p.114 参照）。また、特例制度として、法律で指定された業種（陸上運送業、水上運送業、航空運送業、その他の運送関連サービス業、保健業）については、労働者代表との書面合意を前提に、労働時間、休憩に関する規定の適用を除外することができる（法 59 条）（p.113～参照）。

弾力的労働時間制では、所定の期間内の特定週において、週 64 時間までの労働が可能である（第 51、51-2 条）。また、選択的労働時間制では、所定の期間内の特定週における労働時間の上限の適用が除外される。

このほか、緊急時等の場合（特別延長労働）（第 53 条 4 項、施行令 9 条）についても、労働時間の上限の適用が除外される。

(7)ホワイトカラー労働者に係る労働時間法制

上記の管理・監督業務の従事者は、労働時間、休憩、休日に関する規定が非適用とされる。

また選択的労働時間制度においては、日によって業務量のばらつきがある業務として、ソフトウェア開発、事務管理（金融取引・行政処理等）、研究、デザイン、設計等を対象として

いる。1 カ月または 3 カ月（新製品、新技術の研究開発業務の場合）以内の期間における合計労働時間を定め、平均週 40 時間を超えない範囲で、労働者が労働時間を決定できるもので、週当たりの労働時間の上限が適用されない（ただし、定められた合計労働時間を超過した労働は加算手当の対象）（p.111 参照）。

裁量労働時間制は、業務の性質から遂行方法を労働者の裁量に委任する必要があると大統領令等で指定された業務について、使用者が労働者代表との協定で定めた労働時間を働いたものと認める制度で（第 58 条 3 項）、新商品・新技術の研究開発、人文社会科学・自然科学の研究、情報処理システムの設計・分析、新聞・放送等の取材・編制・編集、衣服・室内装飾・工業製品・広告等のデザイン・考案など、あるいは会計・訴訟・税務・法務・労務管理・特許・鑑定評価・金融投資分析・投資資産運用等の事務における相談・助言・鑑定または代行など、多様な業務が対象とされている（p.112 参照）。同様に、労働時間の上限が適用されない（ただし、協定により定められた労働時間のうち、法定時間を上回る時間については加算手当の対象）。

（8）勤務間インターバル規制・つながない権利

上述のとおり、特定の労働時間制度に関するものを除いて、1 日当たりの休息は法的に規定されていない。

また、つながない権利に関しては、一部の地方自治体で条例等が制定され、また企業の間では自発的な取り組みもあるとされるものの、法制化には至っていないと見られる³。

³ 京畿研究院（2021）“‘연결되지 않을 권리’도 지켜져야 할 소중한 권리”（『「つながない権利」も保護すべき重要な権利』）
(<https://www.gri.re.kr/web/contents/issdiag.do?schM=view&page=7&viewCount=10&schPrjType=ISS&schStartYear=&schEndYear=&schSubj1=&schSubj2=&schProjectNo=20210575&schBookResultNo=14858>)

勤労基準法上の労働時間規制の主な内容(抜粋)

2021 年 3 月 雇用労働部

I 背景

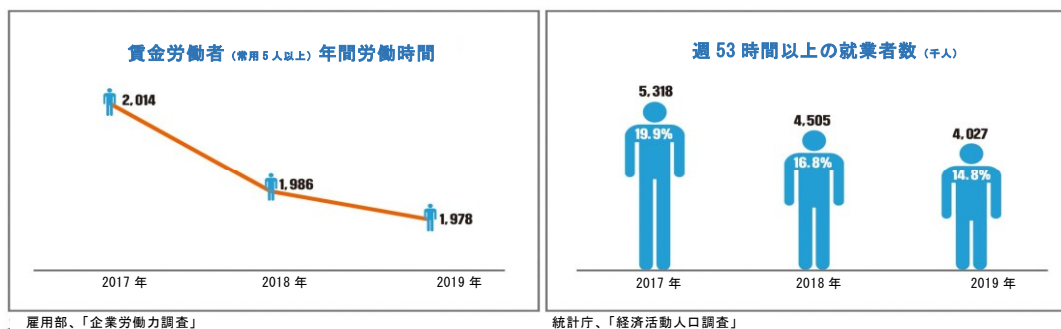
- OECD 加盟国中、最高水準であり、韓国社会の長年の慣行である長時間労働問題を改善し、国民の健康的な暮らしのため、及び仕事と生活のバランスを取るために、**2018 年 3 月に 1 週の最大労働時間を 52 時間に短縮する勤労基準法の改正***が行われた。

* (主な内容) ▲延長・休日労働を含む **1 週最大 52 時間労働**、▲**特例業種の大幅縮小** (26→5 業種)、▲**休日労働割増率の明記**、▲**官公署公休日の有給休日の義務化**、等

- 改正法は企業状況を考慮して**段階的に施行**されるが、雇用労働部は様々な**現場支援政策**及び**制度補完等**によって企業の週 52 時間制の順守を支援する。

○ 週 52 時間制の施行 (2018 年 7 月) 以降、年間労働時間が**連続 2,000 時間未満**を維持し、**週 53 時間以上の就業者の割合***も**着実に減少**している。

* 統計庁経済活動人口調査 : (2017 年) 19.9% → (2018 年) 16.8% → (2019 年) 14.8% → (2020 年) 12.4%



- 一方、**週 52 時間制の現場定着を支援**するために、企業の**障害解消と労働権保護**を調和させる方向で**週 52 時間制の補完立法を推進**する。

○ **2019 年 2 月 19 日** : 弾力的労働時間制の改正方向について、**政労使合意の導出**、ただし、第 20 代国会では法改正が完了しないまま会期が終了した。

○ 第 21 代国会で弾力的労働時間制及び選択的労働時間制の改正、特別延長労働認可制度の健康保護措置等を含めた勤労基準法の改正案が**国会本会議を通過 (2020 年 12 月 9 日) → 公布 (2021 年 1 月 5 日) → 施行 (2021 年 4 月 6 日)**

* 弾力的及び選択的労働時間制の改正内容の場合、5~49 人の事業場は 2021 年 7 月 1 日施行

参考 2018 年 3 月労働時間短縮に関する勤労基準法改正の主な内容

1 延長及び休日労働を含む 1 週最大 52 時間の実施(企業規模別の段階的施行)

- ▲ (2018 年 7 月 1 日) 300 人以上の事業場及び国家・自治体・公共機関
- ▲ (2019 年 7 月 1 日) 特例から除外された 21 業種の 300 人以上の事業場
- ▲ (2020 年 1 月 1 日) 50～300 人未満の事業場
- ▲ (2021 年 7 月 1 日) 5～50 人未満の事業場

2 30 人未満の事業場は追加延長労働を一時的に認める。(2021 年 7 月 1 日～2022 年 12 月 31 日)

*労働者代表と書面合意した場合は、1 週 8 時間の範囲内で追加延長労働を認める。
(この場合、1 週の最大労働時間は 60 時間まで可能)

3 18 歳未満の年少労働者の最大労働時間の短縮(2018 年 7 月 1 日施行)

*法定労働時間：1 週 40 時間→1 週 35 時間
延長労働の限度：1 週 6 時間→1 週 5 時間

4 休日労働加算手当の割増率の明示(公布の日から施行、2018 年 3 月 20 日)

*8 時間以内 50%、8 時間超過 100%

5 特例業種の縮小(2018 年 7 月 1 日)及び特例導入事業場の 11 時間連続休息時間を保障する。(2018 年 9 月 1 日施行)

*特例維持 5 業種：①陸上運送業(「旅客自動車運輸事業法」の路線旅客自動車運送事業を除く。)、②水上運送業、③航空運送業、④その他の運送関連サービス業、⑤保健業

6 官公署の公休日を有給休日として義務適用する。(企業規模別の段階的施行)

- ▲ (2020 年 1 月 1 日) 300 人以上
- ▲ (2021 年 1 月 1 日) 30～300 人未満
- ▲ (2022 年 1 月 1 日) 5～30 人未満

Ⅱ 労働時間規制の概観

1. 労働時間の意味及び判断原則

□ 労働時間の意味

- 「労働時間」は、労働者が使用者の**指揮・監督の下に従属している時間**、すなわち使用者が労働力を自由に使用できる**実拘束時間**を意味する。

* 使用者の指揮・監督は明示的なものだけでなく、黙示的なものも含む。

□ 労働時間の判断原則

- 労働時間に該当するか否かは、使用者の指示があるか、業務遂行（参加）義務の程度、遂行又は参加を拒否した場合の不利益があるか、時間・場所の制限の程度等の**具体的な事実関係を考慮して個別に判断する**。

* 判例も一律に判断せず、個別事案について様々な事情を総合して判断している。

労働時間で定めた休憩時間又は睡眠時間が、**労働時間に属するのか、休憩時間に属するの**かは、**特定の業種又は業務の種類で一律に判断するものではない**。それは、労働契約の内容又は就業規則及び団体協約の規定、労働者が提供する業務の内容及び具体的な業務方法、休憩中の労働者に対する使用者の干渉又は監督があるか、自由に利用できる休憩場所があるか、その他に労働者の実質的な休憩を妨害する、又は使用者の指揮・監督を認めるに値する事情があるか、及びその程度等の様々な事情を総合して個別事案ごとに具体的に判断しなければならない。（大法 2014 タ 74254、2017 年 12 月 5 日）

□ 主な事例

○ 休憩時間・待機時間

- －労働者が使用者の指揮及び監督から離れ、自由に利用することが保証された休憩時間は、労働時間から除く。
- －自由に利用することが難しく、使用者の**指揮及び監督下**にある待機時間は労働時間に該当する。

○ 出張

- －事業場が所在する地域から出張地が所在する地域までの**移動時間**は、労働時間に含めることが原則である。

○ 教育時間

- －使用者が**義務的に実施**するようになっている各種教育を実施する場合、その時間は労働時間と認められる。
- －しかし、労働者の**個人的支援**の法定義務履行による教育、又は**履修が推奨**されるレベルの教育を受ける時間は、労働時間とみなすことは難しい。

○ ワークショップ・セミナー

- －使用者の**指揮・監督下**における効果的な業務遂行等のための相談目的のワークショップ

プ・セミナーの時間は、労働時間と認められる。

－単純に職員間の団結支援目的で行われるワークショップ等は、労働時間とみなすことは難しい。

○ 接待

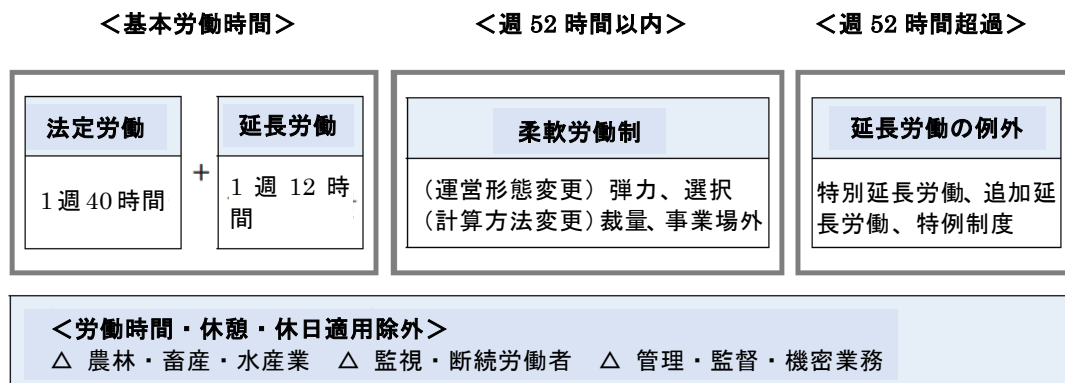
－業務遂行と関連がある第三者を所定労働時間外に接待する場合、それに対する使用者の指示又は最小限の承認がある場合に限って、労働時間と認められる。

○ 会食

－会食は労働者の基本的な労務提供とは関連がなく、事業場内の構成員の士気振作、組織の結束、及び親睦等を強化するためのものであることを考慮すると、労働時間とみなすことは難しい。

2. 法定労働時間、及び延長・夜間・休日労働

- ◇ 勤労基準法上、労働時間の規定は「基本 40 時間＋延長 12 時間」（1 週最大 52 時間）を基本の枠組みとするが、
- 平均的に週 52 時間を超えない範囲内で労働時間の運用形態、又は計算方法を変更する柔軟な労働時間制、及び
 - 週 52 時間の例外が認められる特別延長労働の認可、追加延長労働（30 人未満の事業場）、特例制度等によって労働時間運用における柔軟性を確保する。



- 法定労働時間
 - （成人労働者）1 日 8 時間、1 週 40 時間（勤労基準法第 50 条）
 - －有害・危険作業に従事する労働者は 1 日 6 時間、1 週 34 時間（産業安全保健法第 139 条 1 項）
 - （年少労働者）1 日 7 時間、1 週 35 時間（勤労基準法第 69 条）
- 所定労働時間
 - 「勤労基準法」第 50 条、第 69 条本文、又は「産業安全保健法」第 139 条 1 項による労働時間、すなわち、法定労働時間の範囲内で労働者、及び使用者の間で定めた労働時間（勤労基準法第 2 条 1 項第 8 号）
- 延長労働の制限
 - 当事者間で合意すれば、1 週 12 時間を限度に延長労働が可能である。（勤労基準法第 53 条 1 項・第 2 項）
 - －年少労働者は、1 日 1 時間、1 週 5 時間を限度とする。
 - －短時間労働者は所定労働時間を超えて 1 週 12 時間を限度とする。（期間制法第 6 条）
- 延長・夜間・休日労働の加算手当
 - （延長労働）法定労働時間を超えて労働した時間については、通常賃金の 50% 以上を

加算して支給する。

* 勤労基準法第 2 条 1 項第 9 号による**短時間労働者**の場合には、法定労働時間を超えていなくても**所定労働時間を超えて働いた時間については、通常賃金の 50%以上を加算**して支給する（期間制法第 6 条 3 項）。

- （夜間労働）夜間労働（午後 10 時から翌日午前 6 時までの間の労働）については、通常賃金の 50%以上を加算して支給する。
- （休日労働）8 時間以内は通常賃金の 50%、8 時間超過は通常賃金の 100%以上を加算して支給する。

* 加算手当が適用される休日労働には、法定休日だけでなく、所定休日も含む。

- 延長又は休日労働が夜間労働に該当する場合は、それぞれの理由ごとの割増率を合算して支給する。

□ 妊産婦及び年少者の保護

- 勤労基準法は、妊産婦及び年少者の延長・夜間・休日労働について、一定の制限を設けて、より手厚く保護している。

－妊産婦及び 18 歳未満の者の夜間・休日労働の制限（勤労基準法第 70 条 2 項）

－産後 1 年未満の女性労働者の時間外労働の制限（勤労基準法第 71 条）

－妊娠中の女性労働者の時間外労働の絶対禁止（勤労基準法第 74 条）

法定労働時間及び延長・夜間・休日労働

区分		法定労働時間	延長労働	夜間・休日労働	備考
成人 (18 歳以上)	男性	1 日 8 時間、 1 週 40 時間 (§50)	当事者間の合意 1 週 12 時間 (§53)	別途規定なし	
	女性	同上	同上	労働者の同意 (§70①)	
年少者 (18 歳未満)		1 日 7 時間、 1 週 35 時間 (§69)	1 日 1 時間、 1 週 5 時間 (§69)	原則的禁止 労働者の同意 雇用労働部の認可 (§70②)	弾力的労働時間制・選択的労働時間制・追加延長*の適用除外 (§51③、§52①、§53③) *30 人未満 1 週 8 時間以内（2021 年 7 月 1 日～2022 年 12 月 31 日）
妊産婦	妊娠中	1 日 8 時間、 1 週 40 時間 (§50)	絶対禁止 (§74⑤)	原則的禁止 労働者の明示的請求 雇用労働部の認可 (§70②)	弾力的労働時間制適用除外 (§51③)
	産後 1 年未満	同上	当事者間の合意 1 日 2 時間、 1 週 6 時間、 1 年 150 時間 (§71)	原則的禁止 労働者の同意 雇用労働部の認可 (§70②)	

3. 柔軟労働時間制

□ 制度の意味

- 柔軟労働時間制は、労働時間の決定及び配置等を弾力的に運用することができるようにする制度である。

―業務量の多寡によって、労働時間を適切に配分し、又は労働者の選択に委ねることで、労働時間を柔軟かつ効率的に運用することが可能である。

*弾力的労働時間制（第 51 条、第 52-2 条）、選択的労働時間制（第 52 条）

―労働時間の算定が難しい場合は、別途定めた時間を労働時間として認める。

*事業場外労働のみなし労働時間制（第 58 条 1 項・第 2 項）、裁量労働時間制（第 58 条 3 項）

□ 制度導入時の留意事項

- それぞれの制度ごとに、就業規則の変更、又は労働者代表との書面合意等の条件を確認して、適正な手続きに沿って導入する。

―また、就業規則等に詳細な運用規定を策定して、労使間の争いの余地を最小化することが望ましい。

- **2 週以内の弾力的労働時間制は就業規則の作成・変更が必要**

―就業規則の変更時、労働者の過半数*の意見を聞かなければならず、不利益な変更には労働者の過半数の同意が必要である。

*労働者の過半数で組織された労働組合がある場合は、その労働組合、そのような労働組合がない場合は、労働者の過半数

―就業規則で定めて制度を導入する場合、変更した就業規則を雇用労働部長官（地方雇用労働官署長）に申告しなければならない。

- **3 カ月以内又は 3～6 カ月の弾力的労働時間制は、労働者代表*との書面合意が必要**

*労働者の過半数で組織された労働組合がある場合は、その労働組合、そのような労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者

- 選択的労働時間制は、就業規則の根拠及び労働者代表との書面合意のいずれも必要

- 事業場外労働のみなし労働時間制の内、労使が定めた時間を労働したものと認める制度及び裁量労働時間制は、労働者代表との書面合意が必要

- 合意は必ず書面で作成して、労使当事者が署名又は捺印する。

*記載事項、合意内容等はそれぞれの制度によって異なり、使用者と労働者代表の間に書面合意が有効に成立していれば、柔軟労働時間制度の施行過程において、個別労働者の同意は必ずしも必要なものではない。

- 労働者代表との書面合意書類は、合意した日から **3 年間保存**する。

□ 制度類型

類型	内容	適合職務
弾力的 労働時間制 (法律第 51 条、 第 51-2 条)	仕事が多い週(日)の労働時間を増やす代わりに、他の週(日)の労働時間を減らして、平均的に法定労働時間(週 40 時間)内に労働時間を調整する勤務制度	季節的影響を受ける、又は時期別(繁忙期・閑散期)の業務量のばらつきが多い業種等
選択的 労働時間制 (法律第 52 条)	一定期間(1 カ月又は 3 カ月以内)の単位で定めた合計労働時間の範囲内で、業務の開始及び終了時刻、1 日の労働時間を労働者が自主的に決定できるようにするが、平均的に法定労働時間(1 週 40 時間)内に調整する制度	労働時間(労働日)によって、業務量のばらつきが発生して、業務調整が可能なソフトウェア開発、事務管理(金融取引・行政処理等)、研究、デザイン、設計等
事業場外労働の みなし労働時間制 (法律第 58 条 第 1・2 項)	出張等の理由で労働時間の全部又は一部を事業場外で労働して労働時間を算定することが難しい場合に、所定労働時間、業務遂行に通常必要な時間、労働者代表と書面合意した時間を労働したものと認める制度	労働時間の大部分を事業場外で労働する営業職、アフターサービス業務、出張業務等
裁量 労働時間制 (法律第 58 条 3 項)	業務の性質に鑑みて、業務遂行方法を労働者の裁量に委任する必要がある業務で、施行令及び告示に規定された業務については、使用者が労働者代表との書面合意で定めた労働時間を働いたものと認める制度	勤労基準法施行令第 31 条及び関連告示に定める業務に限る。 1. 新商品・新技術の研究開発、人文社会科学・自然科学の研究 2. 情報処理システムの設計又は分析 3. 新聞、放送又は出版事業の記事取材、編制又は編集 4. 衣服・室内装飾・工業製品・広告等のデザイン又は考案 5. 放送プログラム・映画等の製作事業におけるプロデューサー又は監督 6. 会計・訴訟・税務・法務・労務管理・特許・鑑定評価・金融投資分析・投資資産運用等の事務において他人の委任・委託を受けて相談・助言・鑑定又は代行する業務

① 弾力的労働時間制

区分	2 週以内 弾力的労働時間制	3 カ月以内 弾力的労働時間制	3 カ月超 6 カ月以内 弾力的労働時間制（新設）
意味	2 週以内の単位期間を平均して、1 週間の労働時間が 40 時間を超えない範囲内で、特定週に 40 時間、特定日に 8 時間を超えて労働	3 カ月以内、又は 3 カ月を超えて 6 カ月以内の単位期間を平均して、1 週間の労働時間が 40 時間を超えない範囲内で、特定週に 40 時間、特定日に 8 時間を超えて労働	
実施条件	①就業規則（10 人以上の事業場）又はそれに準ずるもの（10 人未満の事業場）に規定しなければならない。 ②特定週に 48 時間を超過してはならない。	①労働者代表との書面合意 -対象労働者の範囲、単位期間、 労働日及び労働日別の労働時間 、書面合意の有効期間 ②3 カ月以内（1 カ月、3 カ月等） ③特定週に 52 時間、特定日に 12 時間を超過してはならない。	①労働者代表との書面合意 -対象労働者の範囲、単位期間、 単位期間の週別労働時間 、書面合意の有効期間 ②3 カ月超 6 カ月以内（4 カ月、5 カ月、6 カ月等） ③特定週に 52 時間、特定日に 12 時間を超過してはならない。
有効期間設定	有効期間を定める義務はないが、就業規則に有効期間を定めることが望ましい。	労働者代表との書面合意で定める。	
1 週間の最長労働時間	* 延長労働：1 週 12 時間まで可能 -60 時間（48+12 時間）	* 延長労働：1 週 12 時間まで可能 -64 時間（52+12 時間）	
延長労働となる場合（加算賃金支給）	単位期間を平均した 1 週の労働時間を 40 時間に定めた場合、次のいずれか一つに該当すれば延長労働となる。 ①単位期間を平均した 1 週間の労働時間が 40 時間を超過 ②特定週の労働時間が 48 時間を超過	単位期間を平均した 1 週の労働時間を 40 時間に定めた場合、次のいずれかに該当すれば延長労働となる。 ①単位期間を平均した 1 週間の労働時間が 40 時間を超過 ②特定週の労働時間が 52 時間を超過 特定日の労働時間が 12 時間を超過 ③書面合意で定めた単位期間の労働日及び労働日別の労働時間を超過	
適用除外	①年少者（15 歳以上 18 歳未満、就職認可証を保有する 15 歳未満） ②妊娠中の女性労働者		
賃金補填方法の整備	①使用者は、弾力的労働時間制を導入した場合、既存の賃金水準が低下しないように賃金補填方法を整備しなければならない。 ②雇用労働部長官は、必要な場合、賃金補填方法を提出させる、又はこれを直接確認することができる。		使用者は弾力的労働時間制を導入する場合、既存の賃金水準が低下しないように賃金補填方法を策定して地方労働官署に申告する。
中途入退社等	中途入退社、配置転換等で弾力的労働時間制の単位期間が中断した、又は単位期間の途中に弾力的労働時間制を適用された場合は、弾力的労働時間制を適用された実労働期間について、その期間の平均 1 週 40 時間を超過した時間については、通常賃金の 50% 以上を割増する。		

② 選択的労働時間制

- **（意味）**一定期間（1 カ月以内、ただし新製品又は新技術の研究開発業務に限り 3 カ月以内）に定めた合計労働時間の範囲内で、**業務の開始時刻及び終了時刻、1 日の労働時間を労働者が自主的に決定することができる制度**
 - － **（完全選択的労働時間制）**精算期間中、業務の開始及び終了時刻が労働者の自由な決定に委ねられており、使用者が関与しない制度
 - － **（部分選択的労働時間制）**一定の時間帯を定めて、その時間（義務的労働時間帯）には、労働者が使用者から時間的拘束及び具体的な業務指示を受け、残りの時間帯は労働者が自由に決定する制度
- **（実施条件）**就業規則等に業務の開始及び終了時刻を**労働者の決定に委ねる**という内容及び委ねる労働者について規定されていること。
 - － **労働者代表との書面合意**
 - *対象労働者、精算期間及び労働時間、義務的労働時間帯及び選択的労働時間帯（必要時）、標準労働時間（休日・休暇等の計算基準となる 1 日の労働時間）
- **（延長労働）**延長労働の加算手当を支給しなければならない時間は、**精算期間において合計法定労働時間を超過した時間**である。
 - *日・週単位で延長労働は計算できず、実際に延長労働をしたかどうかは精算期間後に知ることができる。
 - －延長労働は、**精算期間を平均して 1 週 12 時間を限度とする。**
- **（適用除外）**年少者（15 歳以上 18 歳未満）、就職認可証を保有する 15 歳未満
 - *弾力的労働時間制と異なり、妊娠中の女性について除外する規定はない。

③ 事業場外労働のみなし労働時間制

- **（意味）**労働者が出張、その他の理由で**労働時間の全部又は一部を事業場外で労働して労働時間を算定することが難しい場合**において、労働時間を認める制度
 - －労働者が実際に労働した時間と関係なく、「**所定労働時間**」、「**業務遂行に通常必要な時間**」、「**労使が書面合意した時間**」の内の一つを労働時間とみなす。
 - *事業場外で労働しても労働時間の算定が可能な場合を除く。
- **（実施条件）**事業場外で労働して、労働時間を算定することが難しいこと
 - *事業場外で労働しても使用者の具体的な指揮・監督が及ぶ場合は、労働時間の算定が可能なので、適用対象から除外する。
 - －労働したものと認める時間
 - ① **原則的に所定労働時間を労働したものとみなす。**
 - *法定労働時間（1 日 8 時間、1 週 40 時間）の範囲内で労使が定めた時間
 - ② **しかし、通常所定労働時間を超えて労働する場合は、通常必要な時間を労働した**

ものとみなす。

- ③ 上記②にかかわらず、労使が書面合意した場合には、その時間を労働したものとみなす。

*実際の労働時間が書面合意で定めた時間を超過しても延長労働ではない。

ただし、書面合意で定めた時間の内、法定労働時間を超過する時間は実際に労働していなくても延長労働とみなす。

- （夜間・休日労働）夜間・休日労働が発生した場合は、別途の加算手当を支給しなければならない。

④ 裁量労働時間制

- （意味）業務の性質に鑑みて、業務遂行方法を労働者の裁量に委任する必要がある業務（大統領令で定めた業務）として、

－「使用者と労働者代表が書面合意で定めた時間」を労働したものとみなす制度

*労働時間の配分だけでなく、業務遂行方法まで労働者の裁量に委ね、実際の労働時間と関係なく、労使が書面合意した時間を労働時間とみなす。

- （実施条件）裁量労働時間制の対象業務に該当するもの

勤労基準法 施行令第 31 条	1. 新商品又は新技術の研究開発、人文社会科学又は自然科学分野の研究業務 2. 情報処理システムの設計又は分析業務 3. 新聞、放送又は出版事業における記事の取材、編制又は編集業務 4. 衣服・室内装飾・工業製品・広告等のデザイン又は考案業務 5. 放送プログラム・映画等の製作事業におけるプロデューサー又は監督業務 6. その他に雇用労働部長官が定める業務
雇用労働部告示 第 2019-36 号	会計・訴訟・税務・法務・労務管理・特許・鑑定評価・金融投資分析・投資資産運用等に関して、他人の委任・委嘱を受けて、相談・助言・鑑定又は代行する業務

－対象業務の遂行方法について労働者の裁量性が保障されること

*裁量労働制の対象業務に該当し、使用者と労働者代表間の書面合意があっても、業務遂行手段又は労働時間の配分等に関して、労働者に裁量がなければ適正な制度運用とはいえない。

－労働者代表との書面合意

*①対象業務、②使用者がその業務の遂行手段、時間配分等に関して労働者に具体的な指示をしないという内容、③労働時間の算定は書面合意で定めるところによるという内容

- （法的効果）適正に導入・運用されている裁量労働時間制では、書面合意に明示された労働時間を働いたものとみなす。

4. 週 52 時間制の例外

1 特別延長労働認可制度(労働基本法第 53 条 4 項)

- (概要) 特別な事情がある場合、労働者の同意及び雇用労働部長官の認可を受けて、週 12 時間を超えて延長労働が可能
- (認可理由) 次の 5 つの理由のいずれかに該当する場合

区分	内容
1 号	災害及びそれに準ずる事故の收拾又は予防のための緊急措置が必要な場合
2 号	人命保護又は安全確保のための緊急措置が必要な場合
3 号	施設・設備の故障等、突発的状況の発生を收拾するための緊急措置が必要な場合
4 号	通常の場合に比べて業務量の爆増＋短期間内に処理しなければ事業に重大な支障・損害が発生する場合
5 号	雇用労働部長官が国家経済力の強化等のために必要だと認める研究開発

○ 特別延長労働の認可時間・期間

- － (時間) 原則的に 1 週 12 時間を超えない範囲内で認可、例外的に 12 時間を超える場合、連続 2 週を越えないように運用・指導する。
- － (期間) 認可理由ごとに 1 回の最大認可期間及び年間活用可能期間を設定する。

認可理由	1 回の最大期間	1 年間に活用可能な期間
第 1 号、2 号理由	4 週以内*	理由解消に必要な期間
第 3 号、4 号理由		90 日 (第 3 号及び第 4 号によるそれぞれの期間を合算)
第 5 号	3 カ月以内	3 カ月を超える場合、審査*を経て活用期間の延長 *追加延長労働の現状、健康保護措置を施行しているかの確認等

*「脳心血管系疾病認定基準」(発病前 4 週間に 1 週平均 64 時間を超過する場合、関連性が強い。)を勘案する。

○ 労働者の健康保護措置

1. 次のいずれか一つ以上の措置を実施する。

- ① 特別延長労働時間を 1 週 8 時間以内で運用する。
- ② 労働日終了後、次の労働日開始前までに、連続 11 時間以上の休憩時間を付与する。
- ③ 特別延長労働途中又は終了後、次のように連続休憩時間を付与する。
 - － (1 週未満) 特別延長労働終了後、特別延長労働時間と同程度の休憩時間を付与する。
 - － (1 週以上) 1 週単位で 1 日 (24 時間) 以上の連続休息を保障する。

2. 労働者の要請があれば健康診断を受けられるように措置する。
3. 特別延長労働開始前の労働者に健康診断を受けられるという事実を書面で通知する。
4. 健康診断の結果、担当医師の所見があれば、休暇の付与、労働時間の短縮、夜間労働の制限等の適切な対策を実施する。

2 労働時間及び休憩時間の特例制度(勤労基準法第 59 条)

- 統計庁長が告示する産業に関する標準の中分類又は小分類の内、次のいずれかの事業*に該当し、労働者代表と書面合意した場合、1 週 12 時間を超えて延長労働をさせたり、休憩時間を変更できる制度

*①陸上運送業（路線旅客自動車運送事業は除く。）、②水上運送業、
③空港運送業、④その他運送関連サービス業、⑤保健業

3 30 人未満の事業場の追加延長労働(勤労基準法第 53 条 3 項)

- 週 52 時間制の施行に関して、30 人未満の零細企業を考慮し、労働者代表との書面合意時に 1 週 8 時間の範囲内で延長労働を一時的（2021 年 7 月 1 日～2022 年 12 月 31 日）に認める。

*（書面合意事項）①延長された労働時間を超過する必要がある理由及びその期間、②対象労働者の範囲（18 歳未満の年少労働者は除く。）

4 労働時間等の適用除外(勤労基準法第 63 条)

- 事業の性質又は業務の特殊性によって、労働時間等の適用が適切でない業種・職種について、労働時間、休憩、休日の適用を除外する。

*①土地の耕作・開墾、植物の植栽・栽培・採取事業、その他の農林事業
②動物の飼育、水産動植物の採取・捕獲・養殖事業、その他の畜産・養蚕、水産事業
③監視又は断続的労働に従事する者で使用者が雇用労働部長官の承認を受けた者
④管理・監督業務又は機密を取扱う業務

Ⅲ 週 52 時間制補完立法の主な内容

1. 総括

● 弾力的労働時間制

- （単位期間）単位期間が 3 カ月超～6 カ月以内の別途の弾力的労働時間制度の新設
- （導入・運用要件）労働者代表との書面合意によって導入
 - （労働時間の事前確定）3 カ月を超過する弾力労働制を導入する際は、単位期間の労働時間は書面合意で週ごとの労働時間を事前に確定するが、労働日ごとの労働時間は、各週の開始 2 週間までに労働者に通知する。
 - （労働時間の途中変更）書面合意時に予測できなかった天災地変、機械の故障、業務量の急増等のやむを得ない理由の発生時には、労働者代表との合意を経て、週ごとの労働時間の変更が可能であり、
 - －この場合、変更された労働日ごとの労働時間は、変更された労働日の開始前に該当する労働者に通知する。
- （健康保護）3 カ月を超過する弾力労働制を導入する際は、労働日間に 11 時間以上の連続休息時間制を義務化する。
 - ただし、天災地変等の大統領令で定めるやむを得ない場合には、労働者代表との書面合意があれば、それに従う。
- （賃金補填）3 カ月を超過する弾力労働制を導入する際は、使用者は賃金補填方法を策定して雇用労働部長官に申告しなければならず、申告していない場合は過料を賦課する。
 - ただし、労働者代表との書面合意で賃金補填方法を策定した場合には、申告義務を免除する。
- （単位期間中断時の賃金算定）弾力的労働時間制の単位期間より実際に労働した期間が短い場合、単位期間中に実際に労働した期間を平均して 1 週 40 時間を超えて労働した時間の全部について、加算賃金を支給する。

● 選択的労働時間制

- （精算期間）新商品又は新技術の研究開発業務の場合、現行の 1 カ月以内の精算期間を最大 3 カ月以内に拡大する。
- （健康保護）1 カ月を超過する精算期間を定めた場合、労働日間に 11 時間以上の連続休息時間制を義務化するが、
 - 天災地変等の大統領令で定めるやむを得ない場合には、労働者代表との書面合意があれば、それに従う。
- （賃金補填）1 カ月を超過する精算期間を定めた場合、1 カ月ごとに平均して、1 週間の労働時間が 40 時間を超えた時間については加算賃金を支給する。

● 特別延長労働認可制度

- （健康保護） 勤労基準法第 53 条 4 項による特別延長労働をする労働者の健康保護のために使用者は健康診断の実施、又は休憩時間の付与等の雇用労働部長官が定める適切な措置を講じなければならない。

● 施行時期等

- （施行時期） 弾力的労働時間制及び選択的労働時間制は、週最大 52 時間制の施行時期に合わせて段階的に適用する。

* ▲（2021 年 4 月 6 日）50 人以上及び国家・自治体・公共機関 ▲（2021 年 7 月 1 日）5～50 人未満

- 特別延長労働認可制度の健康保護措置の義務は 2021 年 4 月 6 日から施行する。
- （準備行為） 法施行以前に書面合意等の制度導入のための準備行為をすることは可能である。

* 単位期間 3 カ月超の弾力的労働時間制、精算期間 1 カ月超の選択労働時間制

2. 弾力的労働時間制

1 単位期間が3カ月を超えて、6カ月以内の弾力労働制(新設)

イ. 現行規定

- 現在は単位期間が2週以内、又は3カ月以内の場合のみ規定されている。

＜現行の弾力的労働時間制＞

区分	2週単位（第51条1項）	3カ月単位（第51条2項）
期間	■2週以内の一定期間	■3カ月以内の一定期間
規定	■就業規則（又はそれに準ずるもの） ー 必須記載事項なし	■労働者代表との書面合意 ①対象労働者の範囲 ②単位期間 ③単位期間の労働日及び労働日ごとの労働時間 ④書面合意の有効期間
制限	■特定週 48 時間制限 （1 週 12 時間の延長労働可能） ■特定日労働時間制限なし	■特定週 52 時間制限 （1 週 12 時間の延長労働可能） ■特定日 12 時間制限 （延長労働可能）

ロ. 改正規定（第51-2条1項、新設）

- 使用者は、労働者代表との書面合意によって次の各号の事項を定めれば、3カ月を超えて6カ月以内の単位期間を平均して、1週間の労働時間が第50条1項の労働時間を超えない範囲で、特定した週に第50条1項の労働時間を、特定した日に第50条2項の労働時間を超えて労働させることができる。ただし、特定した週の労働時間は52時間を、特定した日の労働時間は12時間を超過することはできない。

1. 対象労働者の範囲
2. 単位期間（3カ月超～6カ月以内の一定の期間で定めなければならない。）
3. 単位期間の週ごとの労働時間
4. その他に大統領令で定める事項

ハ. 改正理由

- 2018年3月の勤労基準法改正で1週の最大労働時間が68時間から52時間へ短縮され、特例業種が大幅に縮小された。
- ー 法施行以降、業務の特性上2～3カ月の集中労働が必要な大型装置産業（大規模修繕期間等）、海外建設業、ICT産業及び季節的需要変動が大きい事業等を中心に、
- ー 現行の3カ月単位の弾力的労働時間制では、週最大52時間の順守が難しいという現場の懸念事項が継続的に提起されていた。

- また、海外主要国も週 40 時間制の導入時点で弾力的労働時間制の単位期間を拡大するなど制度を補完した。

* ▲（日本）1 週、1 カ月、1 年（労使協定）、▲（ドイツ）6 カ月、1 年（労働協約）

▲（フランス）4 週、1 年（労働協約、産別協約で許容された場合は最大 3 年）

- ただし、単位期間を過度に拡大する場合、労働者の健康権侵害の懸念などにより、政
労使が議論し、6 カ月に拡大された制度を別途新設することで合意し、
－これによって労働時間の合理的配分及び活用が可能になるように週最大 52 時間制の
施行と共に労働時間制度の一部を整備した。

二. 詳細な内容の説明

(1) 単位期間（第 51-2 条 1 項）

- 改正勤労基準法第 51-2 条 1 項による弾力的労働時間制は、現行制度（2 週・3 カ月以
内）とは区別される別途の制度を新設するもので、
－弾力的労働時間制の単位期間は、3 カ月超～6 カ月以内の一定期間で定めなければな
らない。

* 3 カ月以内の一定の期間で導入する場合は、法律第 51 条 2 項が適用される。

(2) 導入要件（第 51-2 条 1 項）

- （導入）労働者代表との書面合意で導入
－3 カ月超～6 カ月以内の一定期間を単位期間とする弾力的労働時間制を導入するため
には、使用者及び労働者代表は次の事項を書面で作成して、署名・捺印しなければな
らない。
 - ①対象労働者の範囲
 - ②単位期間（3 カ月超～6 カ月以内の一定期間）
 - ③単位期間の週ごとの労働時間
 - ④その他に大統領令で定める事項

労働者代表制度の概要

- （労働者代表）事業又は事業場に労働者の過半数で組織された労働組合がある場合は、その労働組
合、労働者の過半数で組織された労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者
- （判断時点）労働者の過半数を判断するための時点は、該当する弾力労働制の導入当時
- （労働者の範囲）労働基本法上の「使用者」の範囲に含まれる者は、労働者代表となる者又は選出
される労働者の範囲から除外する。

- (選定方法)「労働者の過半数で組織された労働組合」がない場合、労働者の過半数を代表する者の選定方法は、該当事案について労働者代表として権限を行使するということを労働者に周知させる状態で労働者の過半数の意思が反映された投票・挙手等の民主的方法*によって選出又は選定する。
*『労働者の直接・秘密・無記名投票による選出』(2020年10月16日経済社会労働委員会合意文)が望ましい。
一 この場合、立候補等に対して使用者の干渉は排除されなければならない、労働者の自由な意思表示が保障されなければならない。
一 一方、「労働者参加及び協力増進に関する法律」による労使協議会の労働者委員は、弾力労働制の導入に対する代表権を行使することについて、労働者全体の過半数の意思を代表する者に選定された場合でなければ原則的に労働者代表とみなすことはできない。

- (労働時間) 弾力的労働時間制の下での労働時間は、^①単位期間を平均して1週間40時間、^②特定週52時間、^③特定日12時間を超過することはできない。
一 ただし、法律第53条2項に従って、当事者間で合意すれば、書面合意で事前に労働すると定めた各労働日及び各週の労働時間を超えて、1週間12時間の限度内で労働時間を延長することができる。

◆ 弾力労働制の下で延長労働をする場合で、1週間に可能な合計労働時間

→使用者と労働者代表の間で各週に労働すると書面合意して定めた時間を超えて、1週12時間の限度内で延長が可能である。(加算手当を支給)

(例) 1週35時間労働すると定めた週：35時間+12時間(延長)=47時間

1週52時間労働すると定めた週：52時間+12時間(延長)=64時間

(3) 書面合意に含めなければならない内容

① 対象労働者の範囲 (第51-2条1項1号)

- 適用対象労働者の範囲は、対象業務、対象職種等を定めた後、これに属する労働者を対象とするか、適用対象となる個別労働者を特定して、定めることができる。
一 ただし、この場合、該当する労働者については、労働日間の11時間連続休息制、賃金補填方法の策定及び申告義務等が適用されるので、対象範囲を明確に規定し、該当する労働者にも知らせる必要がある。
- 一方、適正な書面合意によって、弾力労働制を導入する場合には、個別労働者又は過半数要件を充足していない労働組合の同意は必要ない。
一 また、書面合意の内容に従って、該当する労働者の労働契約書の更新、又は就業規則の変更は必ずしも必要ではないが、
一 制度の円滑な運用のために、就業規則等に細かな運用規則を定めて、紛争の可能性を最小化することが望ましい。

② 単位期間（第 51-2 条 1 項第 2 号）

- 法律第 51-2 条による弾力的労働時間制の単位期間は、**3 カ月超～6 カ月以内の認められた期間**で定めなければならない、

*（例）4 カ月、5 カ月、6 カ月、14 週、20 週、26 週等

―労働時間の事前確定及び途中変更、労働日間の 11 時間連続休息等の履行において、その基準となる**単位期間の開始日を明確にする必要がある。**

③ 単位期間の週別労働時間（第 51-2 条 1 項第 3 号）

- 労働者代表との書面合意によって、**該当する単位期間全体について各週別の労働時間を事前に定めなければならない。**

―この場合、単位期間内の**各週の労働時間は 52 時間を超過してはならず**（法律第 51-2 条 1 項）、

―書面合意等によって定めた単位期間の週ごとの労働時間は、**掲示又は閲覧、個別に労働者に通知する等**の方法で労働者が**自分の週ごとの労働時間を確認**できるようにすることが望ましい。

④ 書面合意の有効期間（施行令第 28-2 条 1 項）

*（勤労基準法施行令第 28-2 条 1 項）法律第 51-2 条 1 項第 4 号で『その他に大統領令で定める事項』とは、書面合意の有効期間をいう。

2 労働日間に 11 時間以上の連続休息の付与

イ. 改正規定（第 51-2 条 2 項、新設）

- 使用者は、第 1 項に従って労働者を働かせる場合には、労働日終了後、次の労働日開始前までの労働者に、連続して 11 時間以上の休憩時間を与えなければならない。ただし、天災地変等の大統領令で定めるやむを得ない場合には、労働者代表との書面合意があれば、それに従う。

ロ. 改正理由

- 単位期間を最大 6 カ月に拡大した場合、**長期間の集中的な労働が可能になり、慢性過労及び労働者の健康権を脅かす要因となり得るので、健康権保護措置を別途策定する。**
―特に、延長労働が加わると、**1 週最大 64 時間の長時間労働が一定期間連続するので、健康を損なうおそれがある。**
- これに対して労働者の過労防止のために、労働日終了後、次の労働日開始前までに**最低 11 時間以上の連続休息時間の付与を義務化し、**
―天災地変等の大統領令で定める**やむを得ない場合**には、労働者代表との書面合意によって**例外を認める。**

- ◆ ドイツ、フランス等の海外主要国では、長時間労働を防止するために弾力的労働時間制以外に通常労働においても労働日間の 11 時間連続休息時間制を運用中であり、
- － 韓国の場合、労働時間及び休憩時間の特例（法律第 59 条）の適用時には、労働日間の 11 時間の連続休息時間制を運用中である。

ハ. 詳細な内容の説明

(1) 適用対象労働者

- 3 カ月を超過する単位期間を定めた弾力的労働時間制を適用されるすべての労働者に適用
 - 労働者代表との書面合意で定めた対象労働者全体に適用されるが、単位期間全体について労働日間に 11 時間以上の連続休息を付与する。
 - 一方、事業又は事業場に所属する労働者の内、弾力的労働時間制の適用を受けない労働者、及び既存の 2 週以内又は 3 カ月以内の制度（第 51 条）が適用される労働者には、労働日間の 11 時間連続休息を付与する義務はない。

(2) 労働日間の付与（第 51-2 条 2 項）

- 11 時間連続休息は、『労働日終了後、次の労働日の所定労働開始前』（以下「労働日間」）までの間に付与する。
 - 「労働日間」とは、特定労働日の労働が終了した時から次の労働日の所定労働義務を履行するために労働を開始する時までの間をいう。

* 労働日は該当する労働者の所定労働義務がある日で 24 時間基準、カレンダー上の 1 日と一致しないことがある。

- － 「労働日の終了」とは、「該当労働日の労働が終了した時」を意味し、この場合に該当労働日の労働が翌日になっても連続して行われる労働は、該当労働が終了する時まででは前日の労働に該当する。

*（例）書面合意で特定日 9:00～21:00（10 時間、休憩 2 時間を除く。）に働くとした場合、延長労働なく労働が終了すれば、21:00 から 11 時間連続休息を付与するが、4 時間の延長労働（21:00～翌日 1:30、休憩 30 分を含む。）が行われた場合、それは前日の労働に該当し、労働が終了した翌日 1:30 から 11 時間連続休息を付与する。

- － 「次の労働日の開始」とは、該当労働日の労働終了後、「翌日の所定労働義務を履行するために勤務を開始した時」を意味する。

* 該当労働日の労働が終了した時刻は、書面合意で働くとした時間の終了時刻ではなく、実際に労働が終了した時刻を意味し、特定日に延長労働が行われた場合、延長労働が終了した時刻から起算して連続休息を保障しなければならない。

↳（例）書面合意で特定日 9:00～21:00（10 時間、休憩 2 時間を除く。）に働くとした場合、2 時間の延長労働

働（21:00～23:00）が行われた場合、該当労働者の次の労働日の労働開始時刻は 11 時間連続休息後の 10:00 以降でなければならない。

- 「連続 11 時間以上」の休憩時間を付与
 - 「連続」は、途切れずに行われることを意味し、11 時間以上の休憩時間の途中で使用者が一時的に労働をさせた場合、休憩が途切れるので、
 - ―一時労働が終了した後、再び起算して 11 時間以上連続して休憩を付与しなければならない。
 - また、労働者が連続休息時間の 11 時間以内に出勤した場合は、使用者は明示的に労務受領を拒否し、労働者に休憩を付与しなければならない。

(3) 11 時間以上の連続休息時間付与の例外（第 51-2 条 2 項）

- 大統領令で定めるやむを得ない場合
 - 「やむを得ない場合」とは、事業運営において予測ができない例外的な事由の発生により労働日間に 11 時間以上の連続休息を付与できない場合をいい、
 - ―①災害又はそれに準ずる事故の収拾及び予防、②人命保護又は安全確保のための緊急措置が必要、③その他に①及び②に準ずる理由に該当する場合。
 - *（勤労基準法施行令第 28-2 条 2 項）法律第 51-2 条 2 項で『天災地変等の大統領令で定めるやむを得ない場合』とは、次の各号のいずれかに該当する場合をいう。
 - 1. 「災害及び安全管理基本法」による災害又はそれに準ずる事故が発生し、それを収拾する、又は災害等の発生が予想され、それを予防するために緊急措置が必要な場合。
 - 2. 人の生命を保護する、又は安全を確保するために緊急措置が必要な場合。
 - 3. その他に 1 号及び 2 号に準ずる理由で法律第 51-2 条 2 項本文による休憩時間を与えることが難しいと認められる場合。
- 労働者代表との書面合意に従う。
 - 大統領令で定める理由によって「労働日間に 11 時間以上の連続休息時間」を順守することが難しい場合は、労働者代表との書面合意があればそれに従う。
 - ―労働者代表との書面合意の際は、労働者の過労を防止し、健康権を保護できる別途の方法を設けることが望ましい。
 - *大統領令で定めた理由に該当しても、労働者代表との書面合意で別に決めていなければ、労働日間に 11 時間以上の連続休息時間を付与しなければならない。
 - 一方、やむを得ない理由で「労働日間に 11 時間連続休息時間」を付与することが難しい場合にも、使用者は代替人材等の対策を講じて労働日間に連続休息時間が最大限保障されるように努力しなければならない。

(4) 違反時の処罰（第 110 条 1 号）

- 改正勤労基準法第 51-2 条 2 項に違反した場合には、「2 年以下の懲役又は 2 千万ウォン以下の罰金」に処す。

③ 労働日ごとの労働時間の通知

イ. 改正規定（第 51-2 条 3 項、新設）

- 使用者は、第 1 項第 3 号による各週の労働日が開始する 2 週間までに、労働者に該当週の労働日ごとの労働時間を通知しなければならない。

ロ. 改正理由

- 3 カ月を超える単位期間全体について、労働日ごとの労働時間を事前に確定することは現実的に難しい側面がある。

*2018 年 11 月労働研究院が実施した『弾力的労働時間制の活用実態調査』によると、

▲（導入事業場）最も必要だと回答したのは、労働時間の事前特定要件の緩和（24.6%）であった。

▲（未導入事業場）300 人以上では書面合意要件の緩和（56.7%）を、300 人未満では労働時間の事前特定要件の緩和（46.4%）を要請した。

- これによって、単位期間内の労働時間は週単位で事前確定するものとするが、労働時間の予測可能性の確保のために該当週の労働日ごとの労働時間は各週の労働日が始まる最低 2 週間までに通知するものとする。

ハ. 詳細な内容の説明

(1) 各週の労働日開始 2 週間までに該当週の労働日ごとの労働時間を確定

- 「2 週間まで」は、各週の労働時間が開始する開始日を基準に最低 2 週が確保されなければならないことを意味する。

*（例）2021 年 4 月 19 日（月）～ 4 月 23 日（金）の期間の労働日別労働時間は、遅くとも 2021 年 4 月 4 日（日）までに通知する。

- また、「労働日ごとの労働時間」を確定しなければならない範囲は、該当週全体の労働日別労働時間であり、

ーこの場合、特定日に実際に働かなければならない時間の総量（1 日の労働時間）以外にも各労働日の「始業及び終業時刻」も確定することが望ましい。

(2) 労働者に通知

- 「該当労働者に通知」は、個別労働者が自分の労働日ごとの労働時間を明確に知ることができるように直接通知し、又は
ー詳細な勤務表の配布、又は自由に閲覧・接続できる場所又は社内ネットワーク等に掲

示する等の方法でなければならない。（該当場所又は社内ネットワークに掲示した事実を労働者に知らせる必要がある。）

4 やむを得ない理由発生時の週ごとの労働時間の変更

イ. 改正規定（第 51-2 条 4 項、新設）

- 使用者は、第 1 項による労働者代表との書面合意の当時には予測できなかった天災地変、機械の故障、業務量の急増等のやむを得ない理由が発生した時は、第 1 項第 2 号による単位期間内で、平均して 1 週間の労働時間が維持される範囲で、労働者代表との合意を経て、第 1 項第 3 号の事項を変更することができる。この場合、該当労働者に変更された労働日が始まる前に変更された労働時間を通知しなければならない。

ロ. 改正理由

- 企業運営において、突発的な状況等で労働時間の調整が避けられない場合、事前に確定した週ごとの労働時間を変更する必要がある。
ーただし、その変動を過度に容易に行った場合、労働者の労働時間の予測可能性が低下し、仕事と生活のバランス及び健康権を毀損するおそれがあるので、一定条件下でのみ変更できるように制限を設ける。

ハ. 詳細な内容の説明

(1) 弾力的労働制導入当時に予測できなかった天災地変、業務量の急増等、「やむを得ない理由」の発生

- 「やむを得ない理由」とは、書面合意の当時には予測できなかった突発的な理由によって、事前合意した労働時間に従って労働者を労働させることが事実上不可能、又は著しく不合理となった場合で、
ー天災地変、機械の故障、業務量の急増、又はそれに準ずる理由をいう。
- 具体的に「機械の故障、業務量の急増」等、書面合意時に予測できなかった事情変更で、労働時間を変更しなかった場合、事業運営の中断又は支障が発生する、又は財産上の損害を招く場合で、
ー通常発生する、又は予測可能な業務量の増加、定期的なメンテナンス・保守など、日常的な事業活動に伴う労働時間の途中変更は「やむを得ない理由」に該当するとはいえない。

やむを得ない理由（例）

1. **（天災地変等）**「災害及び安全管理基本法」による災害（①自然災害、②社会災害及び③海外災害）又は④これに準ずる事故等を考慮できるものである。
 - ①（自然災害）台風等の自然現象によって発生する災害
 - ②（社会災害）国民の生命・身体・財産及び国家に被害を与える各種事故、国家基盤体系の麻痺、感染症、又は家畜伝染病の拡散等
 - ③（海外災害）大韓民国の領域の外で発生した内戦・内乱、クーデター等、大韓民国国民の生命・身体及び財産に被害を与えた、又は与えるおそれのある災害
 - ④（これに準ずる事故）「災害及び安全管理基本法」による災難と類似した水準の緊急性及び不可避性が認められる場合
2. **（機械の故障等）**施設・設備等の予測できない作動停止又は非正常な作動、予測できない重大な誤謬等が発生した場合
 - 「施設・設備等」には、道具・機械・装置・設備等の故障だけでなく、システム・ソフトウェア等に発生する障害も含む。
3. **（業務量の急増等）**業務量が臨時又は突発的な理由で通常予想できる範囲を大きく上回る場合で、人材・設備等の代替が難しい、又は事前に定めた労働時間の運用では他の適切な対処を期待することが難しい場合。

- 一方、「やむを得ない理由」に認められる場合には、弾力的労働時間制が適用される労働者全体に対する労働時間の変更だけでなく、一部の労働者の労働時間を変更することも可能である。

（2）労働者代表との協議

- 「協議」は途中変更となるやむを得ない理由等を説明し、個別労働者の健康権の保護、生活上の不利益等を総合的に考慮しなければならないのは言うまでもなく、労働者代表の意見を聴取する等の実質的な協議でなければならない、
—使用者が一方向的に労働者へ労働時間を変更して通知した、又は形式的な協議手続きのみを経た場合等は労働者代表との実質的な協議がなされたと認めることは難しい。

（3）1 週平均労働時間を維持

- 週別労働時間を変更する場合、変更後の週別労働時間を含めて単位期間全体の平均労働時間は制度導入時に書面合意した 1 週平均労働時間を維持しなければならない。
- この場合、週別労働時間の変更は、残りの単位期間全体の週別労働時間だけでなく、特定週の労働時間の変更も可能であるが、

―特定週の労働時間を変更する場合には、単位期間全体を平均して書面合意時に定めた 1 週平均労働時間が維持されるように残りの単位期間の各週の労働時間を変更して確定しなければならない。

(4) 変更された労働日の開始前に日ごとの労働時間を労働者に通知

- 「開始前」は該当労働日の開始前を意味するが、天災地変等の緊急な場合を除いては十分な期間を設けて、労働者が自分の労働日別の労働時間を知ることができるようにすることが望ましい。
- 一方、第 51-2 条 3 項で該当週の労働日別の労働時間は、最低 2 週間までに通知して、労働者が自分の労働時間を事前に予測できるようにした制度の趣旨を勘案すると、
―差し迫った週の特定日の労働時間を変更する場合にも、該当労働日の労働時間のみを変更して通知するのではなく、該当日が属する週全体の日ごとの労働時間を確定して通知することが望ましい。

*（例）2021 年 5 月 7 日（金）に 5 月 10 日（月）～ 5 月 16 日（日）の期間中の特定日の労働時間を変更しようと合意した場合、労働者には 1 週（5 月 10 日～ 5 月 16 日）全体の各日の労働時間を通知する。

―また、労働時間の変更によって、残りの単位期間の週ごとの労働時間に変更された場合には、2 週以内の差し迫った週を除いて*、各週の労働日の開始 2 週間までの労働日ごとの労働時間を確定・通知しなければならない。

*労働日ごとの労働時間の変更時点から 2 週以内の期間については、労働時間変更時点で労働日ごとの労働時間を確定して通知する。

5 賃金補填方法の策定及び申告義務

イ. 改正規定（第 51-2 条 5 項、新設）

- 使用者は、第 1 項に従って労働者を働かせる場合には、既存の賃金水準が下がらないように賃金項目を調整、又は新設する。あるいは、加算賃金を支給する等の賃金補填方法を策定して、雇用労働部長官に申告しなければならない。ただし、労働者代表との書面合意で賃金補填方法を策定した場合は、この限りではない。

*既存の 2 週以内及び 3 カ月以内の弾力労働制では、『既存の賃金水準が下がらないように賃金補填方法を整備しなければならない（第 51 条 4 項）。』とし、申告義務及び処罰規定を設けていない。

ロ. 改正理由

- 弾力的労働時間制の下では、1 週最大 52 時間（2 週単位は 1 週最大 48 時間）まで働くことが可能であり、この場合 1 週 40 時間を超過しても使用者の加算手当の支払い義務はない。

- －これに勤労基準法第 51 条 4 項では、使用者に賃金補填方法の整備義務を付与しているが、該当規定違反に対する罰則規定がなく、実効性が低いという指摘がある。
- 一方、単位期間が最大 6 カ月まで拡大された場合、労働者にとっては追加的な賃金減少につながる可能性があり、使用者には人件費削減等の手段として誤用・乱用される可能性があるので、
- －労働者の不利益及び制度の誤用・乱用の防止等のために使用者の賃金補填方法の整備義務の実効性を確保したものである。

ハ. 詳細な内容の説明

(1) 賃金補填方法を策定して申告（第 51-2 条 5 項）

- 既存の賃金水準が下がらないように賃金補填方法を策定
 - 「賃金補填」とは、弾力的労働時間制を導入しなかった場合の労働者の賃金額を基準として、制度の導入によって賃金水準が低下しないように補充*することを意味する。
*賃金水準が低下しているかは単位期間全体の賃金を基準に判断する。
 - 具体的に、賃金項目を調整若しくは新設、または加算賃金支給等の方法*を別途策定しなければならない、労使間の紛争を遮断するために事前の十分な合意によって策定することが望ましい。
*（例）単位期間全体について事前に働くと定めた時間以内だとしても 1 日 8 時間、1 週 40 時間を超過する時間については割増賃金を支給する等
 - 一方、実質的な賃金補填方法が含まれていない、又は客観的に著しく足りていない水準で補填すると定めた場合等は、適正な賃金補填方法の策定とはみなされず、
－賃金補填方法を策定していたとしても、これを履行していない場合には、法律第 43 条違反となり得るので注意すること。
- 雇用労働部長官に賃金補填方法を申告
 - 改正法では「賃金補填方法」を申告するように規定しているので、賃金補填のための詳細方法が含まれていない、又は著しく低下した水準の補填方法の場合には適正な申告とみなすことが難しい。
－この場合、雇用労働部長官は使用者に適切な賃金補填方法を策定して再申告するように指導することができる。
*賃金補填方法の申告の受理権限は地方雇用労働官署の長に委任（施行規則第 8-2 条）する。

(2) 申告義務の例外（第 51-2 条 5 項）

- 制度導入時に使用者と労働者代表の間で書面合意によって賃金補填方法を策定した場合には、雇用労働部長官に申告する義務が免除される。
- －ただし、労使間の争いが発生する等、未申告の適正性についての確認が必要な場合に

は「秩序違反行為規制法」（第 22 条等）による調査等を行うことができる。

(3) 違反時の処罰（第 116 条 1 項 3 号）

- 勤労基準法第 51-2 条 5 項による申告義務を履行しない場合、500 万ウォン以下の過料を賦課する。

* 必要な時は「秩序違反行為規制法」による調査等が可能である。

6 適用の制限

イ. 改正規定（第 51-2 条 6 項、新設）

- 第 1 項から第 5 項までの規定は、15 歳以上 18 歳未満の労働者及び妊娠中の女性労働者に対しては適用しない。

* 既存の 2 週以内又は 3 カ月以内の弾力労働制も同一の内容で規定している。

ロ. 改正理由

- 弾力的労働時間制は、労働時間の不規則的配分及び弾力的配置を内容とすることで長時間労働及び不規則な労働による健康権毀損のおそれがあり、
—これによって、通常の成人労働者に比べて精神的・身体的により注意を要する年少労働者及び妊娠中の女性労働者については特別な保護が必要である。
- このため、既存の 2 週以内又は 3 カ月以内の制度でも 15 歳以上 18 歳未満の労働者及び妊娠中の女性労働者については、制度の適用を制限しており、（法律第 51 条 3 項）
—単位期間を拡大した新設された制度でも同一の内容を規定したものである。

ハ. 詳細な内容の説明

(1) 15 歳以上 18 歳未満の労働者

- 成人労働者に比べて精神的・身体的に弱い 15 歳以上 18 歳未満の労働者の特別な保護のために、不規則な労働時間の運用が可能な弾力的労働時間制の適用を制限している。
—同一趣旨で就職認可証を保有する 15 歳未満の労働者についても弾力的労働時間制の適用は制限している。

(2) 妊娠中の女性労働者

- 妊娠中の女性労働者は通常の成人労働者に比べてより注意を要し、特に母性保護のために特別な保護が必要なので、労働者の健康を侵害し得る弾力的労働時間制の適用を制限している。

7 単位期間より短い労働期間についての賃金精算

イ. 改正規定（第 51 条の 3、新設）

- 使用者は、第 51 条及び第 51-2 条による単位期間の内、労働者が働いた期間がその単位期間より短い場合には、その単位期間の内、該当する労働者が働いた期間を平均して 1 週間に 40 時間を超えて働いた時間の全てについて、第 56 条 1 項による加算賃金を支給しなければならない。

*この規定は、既存の 2 週以内又は 3 カ月以内の弾力労働制度に適用される新設規定である。

ロ. 改正理由

- 弾力的労働時間制は単位期間を平均した労働時間が週 40 時間を超えない範囲で労働時間の運用の柔軟性を高める制度であり、
 - －単位期間全体の労働時間を平均して 1 週の労働時間が法定労働時間の 1 週 40 時間以内でなければならない。
- ただし、単位期間途中に入退社等が発生した、又は期間制労働者の残りの労働契約期間が単位期間より短い場合等については、単位期間全体の労働時間を平均することができないので、
 - －このような場合については賃金算定基準を明確にする必要がある。

ハ. 詳細な内容の説明

(1) 第 51 条及び第 51-2 条に規定された制度の適用

- 単位期間より短い労働時間についての賃金精算基準は 3 カ月超 6 カ月以内の弾力労働制だけでなく、第 51 条による 2 週又は 3 カ月以内の一定期間を単位期間とする弾力労働制にも適用する。

(2) 実際に働いた期間が弾力労働制の単位期間より短い場合

- 「実際に働いた期間が弾力労働制の単位期間より短い場合」とは、単位期間の途中の採用及び退職、配置転換*、休職等で弾力労働制を新しく適用された又は適用が中止された場合を意味する。

*（例）一つの事業場で複数の弾力的労働時間制（A 制度、B 制度）が適用されている場合、（A）制度を適用された労働者が単位期間途中の配置転換で、（B）制度を適用されるようになった場合、配置転換前の制度（A）では中途退職者との精算が、配置転換後の制度（B）では中途採用者との精算が必要である。

- －この場合、期間制・臨時的等の労働契約形態で判断せず、実際に働いた期間を基準に適用するかを判断する。

(3) 単位期間中、該当労働者が働いた期間を平均

- 単位期間途中の入退社等が発生した場合、単位期間内に**実際に働いた期間全体**を平均して1週の労働時間を算定する。

(4) 平均週 40 時間を超過した時間は通常賃金の 100 分の 50 を加算

- 実際に働いた期間を平均して **1 週 40 時間を超過した時間**については、その時間分の賃金及び第 56 条 1 項による加算手当を支払う。
 - － 実労働期間を平均して 1 週 40 時間を超過した時間は、『当該期間の**総実労働時間**』から『40 時間（法定労働時間）×（実際に働いた期間の逆日数／7）』の式で計算した時間を除いた時間である。

$$\begin{array}{l} \text{実労働期間の平均 1 週} \\ \text{40 時間を超過した時間} \end{array} = \begin{array}{l} \text{実労働期間の} \\ \text{総実労働時間} \end{array} - \left(40 \text{ 時間} \times \frac{\text{実労働期間の逆日数}}{7} \right)$$

- － この場合、1 日及び 1 週の延長労働で既に加算手当が支給された時間については、平均週 40 時間を超過した時間の算定時に除く。

- 第 51 条の 3 の規定に従って、賃金及び加算手当を算定しなければならない時点は、中途退職者等については、当該単位期間終了時点となる。

例

- 次の表のように働く途中で退職、又は配置転換等で弾力労働制を適用されなくなった場合（6 週までの労働については既に賃金支給）

区分	1 週	2 週	3 週	4 週	5 週	6 週	7 週	8 週	9 週	10 週
所定	46	48	52	52	52	48	50	52	46	(退職)
延長	10	8	12	12	12	10	10	8	8	
計	56	56	64	64	64	58	60	60	54	

① 実際に働いた期間の総労働時間（A）：536 時間（所定 446＋延長 90）

② 40×（実際に働いた期間の逆日数／7）（B）：360 時間

③ 既に加算手当が支給された時間（C）：64 時間

⇒退職時に追加で加算手当が支払われなければならない時間 [(A)－(B)－(C)]：112 時間

- 一方、弾力労働制の導入後、実労働時間によって、第 56 条による法定延長労働手当以上を既に支給していた場合、再算定して支払わなければならないものではない。

* 賃金補填方法の一環で弾力的労働時間制の下でも実労働時間が 1 日 8 時間、1 週 40 時間を超過した時

間について、加算手当を支払う等の法定労働時間を基準に加算手当を支給していたら、追加で加算手当を算定して支払わなければならないものではない。

(5) 違反時の処罰（第 109 条 1 項）

- 改正勤労基準法第 51 条の 3 を違反した場合には、「3 年以下の懲役又は 3 千万ウォン以下の罰金」に処する。

3. 選択的労働時間制

- 1 新製品又は新技術の研究開発業務の場合には、精算期間を現行の 1 カ月以内から 3 カ月以内に拡大

イ. 現行規定（第 52 条）

- 使用者は、就業規則（就業規則に準ずるものを含む。）に従って、業務の開始及び終了時刻を労働者の決定に委ねるとした労働者に対して、労働者代表との書面合意によって次の各号の事項を定めた場合、1 カ月以内の精算期間を平均して 1 週間の労働時間が第 50 条 1 項の労働時間を超えない範囲であれば、1 週間に第 50 条 1 項の労働時間を、1 日に第 50 条 2 項の労働時間を超えて労働させることができる。（第 52 条）
 - 1. 対象労働者の範囲（15 歳以上 18 歳未満の労働者は除く。）
 - 2. 精算期間（1 カ月以内の一定の期間で定めなければならない。）
 - 3. ～6.（省略）

ロ. 改正規定（第 52 条 1 項、改正）

- 使用者は、就業規則（就業規則に準ずるものを含む。）に従って、業務の開始及び終了時刻を労働者の決定に委ねるとした労働者に対して、労働者代表との書面合意によって次の各号の事項を定めれば、1 カ月（新製品又は新技術の研究開発業務の場合は 3 カ月とする。）以内の精算期間を平均して、1 週間の労働時間が第 50 条 1 項の労働時間を超えない範囲で、1 週間に第 50 条 1 項の労働時間を、1 日に第 50 条 2 項の労働時間を超えて労働させることができる。
 - 1.（現行と同じ。）
 - 2. 精算期間
 - 3. ～6.（現行と同じ。）

ハ. 改正理由

- 2018 年 3 月の勤労基準法改正で 1 週の最大労働時間が 68 時間から 52 時間へ短縮され、特例業種が大幅に縮小された。
 - －法律施行後、業務の特性上精算期間が 1 カ月以内に制限された現行の選択的労働時間制では、週最大 52 時間制に対処することが難しいと継続して指摘されている。
 - －また、第 21 代国会で選択的労働時間制の法改正案も発議された。（3 件）
- ○ このため、労働時間の弾力的運用及び労働者の時間選択権の重要性が高い『新製品又は新技術の研究開発業務』については、選択的労働時間制の精算期間を現行の 1 カ月以内から 3 カ月以内へ拡大した。

* 新製品又は新技術の研究開発業務以外では、現行の 1 カ月以内の精算期間を維持している。

二. 詳細な内容の説明

(1) 精算期間（第 52 条 1 項）

- 改正勤労基準法第 52 条 1 項による**最大 3 カ月以内の精算期間**は、**新製品又は新技術の研究開発業務に限って適用**するもので、
－それ以外の業務は 1 カ月を超える精算期間を定めることはできない。

(2) 新製品又は新技術の研究開発業務（第 52 条 1 項）

- 改正勤労基準法第 52 条本文で規定している『**新製品又は新技術の研究開発**』業務というのは、材料、製品、生産・製造工程等の**開発又は技術的改善等**を意味し、
－製造業での**実製品**だけでなく、SW、ゲーム、金融商品等の**無形の製品の研究開発等**を含む。
*この場合、新製品又は新技術の研究開発業務でない『人文社会科学又は自然科学分野の研究業務は含まれない。』(大学又は公共・民間の研究所等で人文社会科学又は自然科学分野の研究を主たる業務として遂行する場合。)]
○ また、研究開発業務には、当該業務に**直接的に付随する試験・分析等の支援業務**も含まれているとみなすべきであるが、
－素材・部品・装備等を単純に調達する、又は事務・会計等の研究開発業務を**間接的に支援する行政業務**は含まれない。
○ また、主たる業務が**研究開発業務**（又は、これに直接的に付随する業務）**以外の業務**の場合には、**1 カ月を超過する精算期間を適用できない**。

*研究開発業務と無関係な業務を並行する場合、主たる業務に従って判断する。

(2) 導入条件（第 52 条 1 項）

- （導入）就業規則の規定及び労働者代表との書面合意で導入する。
－3 カ月以内の一定期間を精算期間とする選択的労働時間制を導入するためには、使用者は**就業規則又はこれに準ずるもの***に**制度の趣旨****及び対象となり得る労働者の範囲を特定しなければならない。
*「就業規則に準ずるもの」は、特別な形式を要しないが、最低限書面で作成して選択的労働時間制の導入を該当する労働者に周知させるものでなければならない。
**『業務の開始及び終了時刻を労働者の決定に委ねる』という趣旨でなければならず、始業時刻又は就業時刻の内、いずれか一つのみを労働者の決定に委ねるものは認められない。
－この場合、就業規則の作成・申告義務がない**常時労働者 9 人以下の事業場**では、**就業規則がある場合は、その「就業規則」、就業規則がない場合には、「就業規則に準ずるもの」**で規定する。
－また、使用者及び労働者代表*は次の事項を書面で作成して署名・捺印しなければならない

らない。(現行の1カ月以内の制度と同一である。)

- ① 対象労働者の範囲(15歳以上18歳未満の労働者は除く。)
 - ② 精算期間
 - ③ 精算期間の総労働時間
 - ④ 必ず働かなければならない時間帯を定める場合には、その開始及び終了時刻
 - ⑤ 労働者が自分の決定によって働ける時間帯を定める場合には、その開始及び終了時刻
 - ⑥ その他に大統領令で定める事項
- (労働時間) 選択的労働時間制の下での労働時間は、精算期間を平均して1週間40時間を超過することはできない。
- ーただし、法律第53条2項に従って当事者間で合意すれば、精算期間を平均して1週間に12時間を超えない範囲で労働時間を延長することができる。

(3) 書面合意に含めなければならない内容

- ① 対象労働者の範囲(第52条1項1号)
- 適用対象労働者の範囲は対象業務、職群、部署等を定めた後、これに属する労働者を対象とするが、適用対象となる労働者を個別に特定して定めることができる。
 - ーただし、この場合の該当労働者については、労働日間に11時間以上の連続休息、1カ月ごとの加算手当の精算等が適用されるので、対象範囲を明確に規定し、該当労働者にも知らせる必要がある。
 - 一方、適正な書面合意がなされたら、個別の労働者又は過半数条件を充足していない労働組合の同意は必要ない。
 - ーまた、書面合意の内容に従って、該当労働者の労働契約書の更新又は就業規則の変更は必ずしも必要ではないが、
 - ー制度の円滑な運用のために就業規則等に詳細な運用規定を策定して、紛争の可能性を最小化することが望ましい。
- ② 精算期間(第52条1項第2号)
- 『新製品又は新技術の研究開発業務』を遂行する労働者を対象とする選択的労働時間制の精算期間は、3カ月以内の一定の期間で定めなければならない。
 - * (例) 4週、10週、13週、1カ月、2カ月、3カ月等
 - 特に、1カ月を超過する精算期間を定めた場合には、労働日間に11時間の連続休息、1カ月ごとの加算手当の精算等が適用されるので、その基準となる精算期間の開始日を明確にする必要がある。

③ 精算期間の総労働時間（第 52 条 1 項第 3 号）

- 選択的労働時間制では、各労働日又は週別労働時間を予め定めることはできず、**精算期間全体の総法定労働時間以内の範囲で総労働時間を定めなければならない。**

ーこの場合、**精算期間全体の総法定労働時間は 40 時間×（精算期間の総日数）÷7 日**で計算する。

*（例）1 カ月を精算期間と定めた場合、その月が 30 日であれば、総法定労働時間は、 $171.4 \text{ 時間} < 40 \text{ 時間} \times (30 \text{ 日} \div 7 \text{ 日}) >$ となり、その時間を超える時間が法律上加算手当が支給される延長労働となる。

④ 義務的労働時間帯及び⑤選択的労働時間帯（第 52 条 1 項第 4 号及び第 5 号）

い必ず書面合意で定めなければならない事項ではない。

- 労働者が**必ず労働しなければならない時間帯（義務的労働時間帯）**及び労働者が自ら労働提供するかを決定できる時間帯（選択的労働時間帯）を設ける場合には、**書面合意によって、その開始及び終了時刻を定めなければならない。**

ーこの場合、**義務的労働時間帯が長すぎて、労働者の裁量に委ねられている時間が短すぎる場合には、制度の趣旨に符合しておらず、適切な制度運用とみなすことはできない。**

⑤ 標準労働時間（施行令第 29 条 1 項）

- 「標準労働時間」とは、**有給休暇等の計算基準で使用者と労働者代表が合意して定めた 1 日の労働時間**をいう。

*（勤労基準法施行令第 29 条 1 項）法律第 52 条 1 項第 6 号で『その他に大統領令で定める事項』とは、**標準労働時間（有給休暇等の計算基準で使用者及び労働者代表が合意して定めた 1 日の労働時間をいう。）をいう。**

2 労働日間に 11 時間以上の連続休息の付与

イ. 改正規定（第 52 条 2 項 1 号、新設）

- 使用者は、第 1 項に従って 1 カ月を超過する精算期間を定める場合には、次の各号の措置を講じなければならない。

1. 労働日終了後、次の労働日の開始前までの労働者に対して、連続して 11 時間以上の休憩時間を与えること。ただし、天災地変等の大統領令で定めるやむを得ない場合には、労働者代表との書面合意があれば、それに従う。

ロ. 改正理由

- **新製品又は新技術の研究開発業務**について、選択的労働時間制の精算期間を最大 3 カ

月とする場合、長期間の集中的な労働が可能になり、慢性過労及び労働者の健康権を脅かす要因となり得るので、別途健康権の保護措置を策定する必要がある。

－特に、1 週最大 64 時間を超過する長時間労働が連続的に行われる可能性があるので、健康権等の基本的な労働権を毀損するおそれがある。

- これに伴い、労働者の過労防止及び健康保護等のための手段として、労働日終了後、次の労働日の開始前までに 11 時間以上の連続休息時間の付与を義務化するが、
- －天災地変等の大統領令で定めるやむを得ない場合には、労働者代表との書面合意で例外を認める。

ハ. 詳細な内容の説明

(1) 適用対象の労働者

- 新製品又は新技術の研究開発業務で 1 カ月を超過する精算期間を定めた選択的労働時間制が適用される労働者のすべてに適用される。
- 使用者と労働者代表間の書面合意で定めた対象労働者全体に適用され、精算期間全体について労働日間に 11 時間以上の連続休息を付与しなければならない。
- 一方、事業又は事業場に所属する労働者の内、選択的労働時間制の適用を受けない、又は 1 カ月以内の選択労働制の適用を受ける労働者には、労働日間に 11 時間連続休息を付与する義務はない。

(2) 労働日間の付与（第 52 条 2 項 1 号）

↳ 3 カ月超 6 カ月以内の弾力的労働時間制（p.120）と同内容。

- 11 時間連続休息は「労働日終了後、次の労働日の所定労働開始前」（以下「労働日間」）までの間に付与する。
- 「労働日間」とは、特定労働日の労働が終了した時から次の労働日の所定労働義務を履行するために労働を開始する時までの間をいう。

* 労働日は該当する労働者の所定労働義務がある日から 24 時間基準で、カレンダー上の 1 日と一致しないことがある。

－「労働日の終了」とは「該当労働日の労働が終了した時」を意味し、この場合、該当労働日の労働が翌日になったとしても連続して行われた労働は該当労働が終了する時までは前日の労働に該当する。

*（例）書面合意で特定日 9：00～21：00（10 時間、休憩 2 時間を除く。）に労働すると定めた場合、延長労働なく労働が終了すれば 21：00 から 11 時間連続休息を付与するが、4 時間の延長労働（21：00～翌日 1：30、休憩 30 分を含む。）が行われた場合、それは前日の労働に該当して労働が就労した翌日 1：30 から 11 時間の連続休息を付与する。

－「次の労働日の開始」とは、該当労働日の労働終了後、「翌日の所定労働義務を履行す

るために労働を開始した時」を意味する。

* 該当労働日の労働が終了した時刻は書面合意で労働すると定めた時間の終了時刻ではなく、実際に労働が終了した時刻を意味し、特定日に延長労働が行われた場合、延長労働が終了した時刻から起算して連続休息を保障しなければならない。

↳ (例) 書面合意で特定日 9:00~21:00 (10 時間、休憩 2 時間を除く。) に働くと定め、2 時間の延長労働 (21:00~23:00) が行われた場合、該当労働者の次の労働日の労働開始時刻は 11 時間の連続休息後の 10 時以降でなければならない。

□ 「連続 11 時間以上」の休憩時間を付与

- 「連続」は途切れずに続いていることを意味し、11 時間以上の休憩時間の途中で使用者が一時的に労働をさせたら休憩が途切れるので、
 - ー 一時労働が終了した後、再び起算して、11 時間以上連続して休憩を付与しなければならない。
- また、労働者が連続休息時間内に出勤した場合は、使用者は明示的に労務受領を拒否し、労働者に休息を付与しなければならない。

(3) 11 時間以上の連続休息時間の付与の例外 (第 52 条 2 項 1 号)

↳ 3 カ月超 6 カ月以内の弾力的労働時間制 (p.121) と同内容。

□ 大統領令で定めるやむを得ない場合

- 「やむを得ない場合」とは、事業運営において予測できない例外的な事由の発生により、労働日間に 11 時間以上の連続休息を付与できない場合をいい、
 - ー ①災害又はそれに準ずる事故の收拾及び予防、②人命保護又は安全確保のための緊急措置が必要、③その他に①及び②に準ずる理由に該当しなければならない。

* (勤労基準法施行令第 29 条 2 項) 法律第 52 条 2 項 1 号で『天災地変等の大統領令で定めるやむを得ない場合』とは、次の各号のいずれかに該当する場合をいう。

1. 第 28-2 条 2 項 1 号又は 2 号に該当する場合
2. その他に第 28-2 条 2 項 1 号に準ずる事由で法律第 52 条 2 項 1 号本文による休息時間を与えることが難しいと認められる場合

□ 労働者代表との書面合意に従う。

- 大統領令で定める理由によって「労働日間に 11 時間以上の連続休息時間」を順守することが難しい場合には、労働者代表との書面合意があればそれに従う。
 - ー 労働者代表との書面合意時には、労働者の過労を防止し、健康権を保護できる別途の方法を策定することが望ましい。

* 大統領令で定めた理由に該当しても労働者代表との書面合意で別に定めていなければ、労働日間に 11 時間以上の連続休息時間を付与しなければならない。

- 一方、やむを得ない理由で「労働日間に 11 時間の連続休息時間」を付与するのが難し

い場合にも、使用者は人材代替等の対策を講じて、労働日間の連続休息時間が最大限保障されるように努力しなければならない。

(4) 違反時の処罰（第 110 条 1 号）

- 改正勤労基準法第 52 条 2 項 1 号を違反した場合には、「2 年以下の懲役又は 2 千万ウォン以下の罰金」に処する。

③ 精算期間 1 カ月ごとに加算手当の精算

イ. 改正規定（第 52 条 2 項 2 号、新設）

- 使用者は、第 1 項に従って 1 カ月を超過する精算期間を定める場合には、次の各号の措置を講じなければならない。
 2. 1 カ月ごとに平均して 1 週間の労働時間が第 50 条 1 項の労働時間を超過した時間については、通常賃金の 100 分の 50 以上を加算して労働者に支給すること。この場合、第 56 条 1 項は適用しない。

ロ. 改正理由

- 選択的労働時間制の下では、1 日・1 週の労働時間に上限がなく、精算期間の総法定労働時間の範囲内では、1 日 8 時間、1 週 40 時間を超過しても使用者の加算手当の支給義務がなく、労働者の賃金減少が発生し得るという問題が提起されてきた。
- 今回の勤労基準法の改正で、新製品又は新技術の研究開発業務の場合、精算期間が最大 3 カ月まで拡大され、労働者には追加的な賃金の減少となる可能性があり、使用者には人件費削減等の手段として誤用・乱用の可能性があるので、
ー労働者の不利益及び制度の誤用・乱用の防止等のために加算賃金の支給基準を定めて労働者の賃金損失が発生しないようにしたものである。

ハ. 詳細な内容の説明

(1) 精算期間 1 カ月ごとの区分（第 52 条 2 項 2 号）

- 精算期間が 1 カ月を超過する場合、『精算期間 1 カ月ごと』というのは、精算期間の最初の開始日を基準にカレンダー上の 1 日となる毎時点まで 1 カ月ごとに区分した期間を意味し、
ー精算期間が月単位でなく、最後に 1 カ月に満たない期間が発生した場合には、その期間について賃金を精算する。

（例）2021 年 5 月 1 日を起算日とする 12 週間の精算期間を定めた場合、1 カ月ごとに区分した期間は、
▲2021 年 5 月 1 日～5 月 31 日、▲6 月 1 日～6 月 30 日、▲7 月 1 日～7 月 23 日の各期間となる。

(2) 週平均 40 時間となる 1 カ月ごとの労働時間（第 52 条 2 項第 2 号前段）

- 1 週平均 40 時間となる 1 カ月ごとの労働時間は次のように算出する。

* 1 カ月ごとに区分した期間の最後が 1 カ月に満たない期間はその期間を基準とする。

$$\text{1 週平均 40 時間となる 1 カ月ごとの労働時間数} = 40 \text{ 時間} \times \frac{\text{1 カ月ごとの逆日数}}{7 \text{ 日}}$$

※ 1 カ月ごとの逆日数が ▲31 日の場合 177.1 時間、▲30 日の場合 171.4 時間

▲29 日の場合 165.7 時間、▲28 日の場合 160 時間

(3) 法律第 50 条 1 項を超過した時間は通常賃金の 100 分の 50 以上を加算して支給する。

（第 52 条 2 項 2 号前段）

- 精算期間を 1 カ月ごとに区分した期間の 1 週の平均労働時間が法律第 50 条 1 項（1 週 40 時間）を超過する時間については、通常賃金の 100 分の 50 以上を加算して支給する。

*（例）1 カ月（逆日 30 日）の実労働時間が 190 時間の場合には、1 週平均 40 時間となる 1 カ月の労働時間 $171.4 \text{ 時間} < 40 \text{ 時間} \times (30 \text{ 日} / 7 \text{ 日}) >$ を超過した 18.6 時間について通常賃金の 50% 以上を加算して支給する。

- 一方、改正法律第 52 条 2 項 2 号による加算賃金の支給と関係なく、1 カ月ごとに区分した期間の労働可能な時間は、全体の精算期間の総法定労働時間（基準労働時間＋延長労働時間*）の範囲内で労働時間に上限の制限がない。 **

* 法律第 53 条 2 項に従って精算期間全体を平均して 1 週間に 12 時間を超えない範囲で労働時間の延長が可能である。

** 精算期間を 3 カ月に定めた場合、1 カ月ごとの労働時間の上限は、精算期間全体の総法定労働時間を 3 で割った時間ではなく、精算期間全体の総法定労働時間の範囲内で自由に定めることができる。

(4) 法律第 56 条 1 項は適用しない。（第 52 条 1 項第 2 号後段）

- 1 カ月を超過する選択的労働時間制で、改正法律第 52 条 2 項 2 号による加算賃金を支給した場合には、選択的労働時間制での延長労働（法律第 53 条 2 項）についての加算賃金の支給規定（法律第 56 条 1 項）の適用を除外する。

— 法律第 56 条 1 項の適用を排除しない場合、重複して加算賃金が支給されると解釈されるおそれがあるので、適用除外を明確に規定したものである。

- 一方、適用を排除する規定は、法律第 56 条 1 項による延長労働（法律第 53 条 2 項によって、延長された時間の労働）に対する加算賃金なので、

— 1 カ月を超過する選択的労働時間制で、休日労働及び夜間労働が発生した場合は、法律第 56 条 2 項及び 3 項による休日労働及び夜間労働に対する加算賃金は別途支給し

なければならない。

(5) 違反時の処罰（第 109 条 1 項）

- 改正勤労基準法第 52 条 2 項 2 号を違反した場合には、「3 年以下の懲役又は 3 千万ウォン以下の罰金」に処する。

4 適用の制限

- 対象労働者の範囲（15 歳以上 18 歳未満の労働者は除く。）（第 5 条 1 項 1 号）
- 現行の精算期間が 1 カ月以内の制度と同様に 1 カ月を超える精算期間を定めた場合にも年少労働者の適用を除外する。

* 就職認可証を保有する 15 歳未満の労働者についても選択的労働時間制の適用は制限する。

- 一方、妊娠中の女性労働者及び産後 1 年が経過していない女性労働者の場合、選択的労働時間制の適用を排除していないが、
 - ― 選択的労働時間制を適用される場合でも妊娠中又は産後 1 年未満の労働者については、法律第 70 条、第 71 条及び第 74 条 5 項に従って、夜間・休日労働及び時間外労働の制限規定は適用される。

4. 特別延長労働の健康保護措置

1 使用者の労働者健康保護措置の義務化

イ. 現行規定（施行規則第9条4項）

- 管轄の地方雇用労働機関署の長は、第3項に従って労働時間延長の認可又は承認をする場合、労働時間を延長できる期間は特別な事情に対処するために必要な最小限とし、使用者が労働者の健康を保護するための適切な措置を行うように指導することができる。

*使用者の健康保護措置義務を指針で定めて、認可条件等として運用しているが、これを違反する場合に対する別途の処罰規定はない状況である。

ロ. 改正規定（法律第53条7項、新設）

- 使用者は、第4項に従って延長労働をする労働者の健康保護のために健康診断の実施、又は休息時間の付与等の雇用労働部長官が定めるところによって、適切な措置を講じなければならない。

ハ. 改正理由

- **特別延長労働認可制度による労働者の健康権毀損等を防止するために、勤労基準法施行規則第9条4項等に基づいて特別延長労働として認められた時は、使用者の労働者健康保護措置を指導***してきた。

*使用者は特別延長労働認可申請書（労働基本法施行規則別紙第5号書式）に、事業場が適用予定の健康保護措置を記載しなければならない。

ーしかし、これについての**法的根拠が微弱**で、健康保護措置の**実効性**に対する憂慮が**継続して提起**されているので、使用者の労働者健康保護措置の義務を**法律に直接規定**して**実効性を確保**したものである。

二. 詳細な内容の説明

(1) 健康診断の実施、又は休息時間の付与等の雇用労働部長官が定めるところによる適切な措置（第53条7項）

- 使用者は特別延長労働を行う労働者の健康保護のために健康診断の実施、又は休息時間の付与等の雇用労働部長官が定めるところによって**適切な措置を講じ**なければならない。

雇用労働部の告示の制定案（特別延長労働健康保護措置）

I. 健康保護措置

1. 使用者は、勤労基準法第 53 条 4 項に従って、延長労働（以下『特別延長労働』とする。）を行う労働者の健康を保護するために、次の内の一つ以上の措置を実施しなければならない。
 - ①特別延長労働時間（追加延長労働時間）を 1 週 8 時間以内で運用する。
 - ②労働日の終了後、次の労働日開始前までに連続して 11 時間以上の休息時間を付与する。
 - ③特別延長労働時間の途中、又は終了後、次のような連続した休息時間を付与する。
 - －（1 週未満の場合）特別延長労働終了直後、特別延長労働時間と同程度の連続休息を付与する。
 - －（1 週以上の場合）1 週単位で 1 日（24 時間）以上の連続休息を保障する。
2. 使用者は 1 号以外にも特別延長労働を行う労働者の要請がある場合には、該当する労働者が「国民健康保険法」による健康診断を行っている機関で健康診断を受けられるようにしなければならない。
3. 使用者は特別延長労働期間が始まる前に、該当する労働者に第 2 号による健康診断を受けられるという事実を書面で通知しなければならない。
4. 使用者は第 2 号の健康診断による担当医師の診療所見があれば、休暇の付与、労働時間の短縮、夜間労働の制限、連続休息時間の付与、特別延長労働の中断、作業場所の変更、作業転換等の該当する労働者の健康を保護する適切な措置を講じなければならない。

II. 行政事項

- 1.（施行日）この告示は 2021 年 4 月 6 日から施行する。
- 2.（適用例）この告示は施行日以降に地方雇用労働官署の長が特別延長労働を認可する場合（この告示の施行日前に認可申請が受付され、処理が進行中の場合を含む。）から適用する。ただし、事後承認の場合は、この告示施行日以降、特別延長労働を行う場合について適用する。

(2) 違反時の処罰（第 110 条 1 号）

- 改正勤労基準法第 53 条 7 項を違反した場合は、「2 年以下の懲役又は 2 千万ウォン以下の罰金」に処する。

5. 施行時期等

(1) 施行時期（附則第1条）

- この法律は、公布した日から施行する。ただし、第53条7項の改正規定及び第110条1号の改正規定の内、『第53条7項』に関する部分は公布後3カ月が経過した日から施行し、第43-2条1項、第51-2条、第51-3条、第52条、第53条2項、第57条、第109条、並びに第116条の改正規定、及び第110条1項の改正規定の内、『第51-2条2項、又は第52条2項1号』に関する部分は、次の各号の区分による日から施行する。

1. 常時50人以上の労働者を使用する事業又は事業場、「公共機関の運営に関する法律」第4条による公共機関、「地方公企業法」第49条及び同法第76条による地方公社及び地方公団、国家・地方自治体、又は政府投資機関が資本金の2分の1以上を出資している、又は基本財産の2分の1以上を出捐した機関・団体、及びその機関・団体が資本金の2分の1以上を出資している、又は基本財産の2分の1以上を出捐した機関・団体、国家及び地方自治体の機関：公布後3カ月が経過した日

*2021年1月5日改正勤労基準法公布→2021年4月6日施行

2. 常時5人以上50人未満の労働者を使用する事業又は事業場：2021年7月1日

(2) 準備行為等（附則第2条から第4条）

- 使用者は、この法律の施行前に3カ月を超過する弾力的労働時間制の導入のために、労働者代表との書面合意等、必要な準備行為を行うことができる。（附則第2条）
- 使用者は、この法律の施行前に1カ月を超過する選択的労働時間制の導入のために、労働者代表との書面合意等、必要な準備行為を行うことができる。（附則第3条）
- 雇用労働部長官は、弾力的労働時間制、及び選択的労働時間制の円滑な施行等のために、実態を調査・把握することができる。（附則第4条）

Ⅳ 施行令の改正に関する追加の留意事項

1 改正理由

- 法律の改正で「労働者代表との書面合意」対象が拡大*することによって、施行令の内、次と関連する条文を整備する必要がある。

労働者代表書面合意事項の新設内容

- ◆（法律第 51-2 条 1 項・2 項・5 項）3 カ月超 6 カ月以内の弾力的労働時間制の導入、11 時間連続休息時間の例外、賃金補填方法関連の書面合意事項
- ◆（法律第 52 条 2 項 1 号）1 カ月超 3 カ月以内の選択的労働時間制の 11 時間連続休息時間の例外

－施行令の内、第 8-2 条（労働者の要求による書面交付）*、第 22 条（保存対象書類等）**を今回改正された条項に変更する。

* 法律第 17 条 2 項による労働条件の書面明記について、労働者代表との書面合意によって労働条件が変更された場合には、労働者の要求があれば交付する。

** 法律第 42 条による契約書類の保存に、書面合意書類を保存対象書類として規定する。

- 一方、従前の法律・施行令改定時、反映されなかった条項も含めて準備する。

2 労働条件の書面交付

- 現在の勤労基準法第 17 条によって、使用者は①賃金、②所定労働時間、③週休日及び公休日、④年次有給休暇を明記した書面を労働者に交付しなければならない。
－ただし、法令・団体協約・就業規則の変更、又は労働者代表との書面合意によって変更される場合には、労働者の要求があれば交付する。
- 法律改正で新設された労働者代表との書面合意事項を反映⇒施行令第 8-2 条で労働者の要求があれば労働条件を書面に明記する場合に追加

*（既存）3 カ月以内の弾力的労働時間制の導入（法律第 51 条 2 項）、選択的労働時間制の導入（第 52 条）、補償休暇（第 57 条）、事業場外労働のみなし労働時間制（第 58 条 2 項）、裁量労働制（第 58 条 3 項）、特例制度（第 59 条）、年次休暇代替（第 62 条）に従って、労働者代表との書面合意によって変更される場合

*（追加）3 カ月超 6 カ月以内の弾力的労働時間制の導入・11 時間連続休息時間の例外・賃金補填方法の申告義務の例外（第 51-2 条 1 項・2 項・3 項）、選択的労働時間制の 11 時間連続休息時間の例外（第 52 条 2 項 1 号）、30 人未満の追加延長労働（第 53 条 3 項）、公休日代替（第 55 条 2 項）に従って、労働者代表との書面合意によって変更される場合

3 保存対象書類

- 現在、勤労基準法第 42 条に従って使用者は大統領令で定める労働契約に関する重要

な書類を 3 年間保存しなければならない、
—施行令第 22 条で保存対象書類の内の一つに、「労働者代表と書面合意した書類」を
規定する。

- 法改正で新設された労働者代表との書面合意事項を反映⇒施行令第 22 条で**使用者が
3 年間保存しなければならない書類**に追加

*（既存）3 カ月以内の弾力的労働時間制の導入（法律第 51 条 2 項）、選択的労働時間制の導入（第 52 条）、事業場外労働のみなし労働時間制・裁量労働制（第 58 条 2 項・3 項）、特例制度（第 59 条）

*（追加）3 カ月超 6 カ月以内の弾力的時間制の導入・11 時間連続休息時間の例外・賃金補填方法の申告義務の例外（第 51-2 条 1 項 1・2・5 号）、選択的労働時間制の 11 時間連続休息時間の例外（第 52-2 条 1 項 1 号）、30 人未満の追加延長労働（第 53 条 3 項）、公休日の代替（第 55 条 2 項）、補償休暇（第 57 条）、年次休暇の代替（第 62 条）

JILPT 資料シリーズ No. 283

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—

発行年月日 2024年6月12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