

# EU 労働時間指令 2003/88/EC の適用範囲と柔軟性

——沿革と目的, そして基本権を踏まえて

井川 志郎

(山口大学講師)

本稿は、EU 労働時間指令 2003/88/EC の適用範囲と柔軟性（あるいは硬直性）を探るために関連規定を整理検討し、また、特に適用除外をめぐっては労働時間にかかる労働者の基本権を無視することはできないとの認識から、EU 労働時間法の基盤となっている基本権についても論ずるものである。かかる検討の前提として、上記指令の沿革や目的の確認も行う。結果として、①指令の目的はその発展史の特殊性ゆえ限定的であること（あくまで労働者の安全と健康）、②それにも拘わらず（あるいはそれゆえに）その適用除外・柔軟化規定の解釈は厳格に解されるべきとされていること、③特に適用除外制度については、労働時間にかかる労働者の基本権への適合性が問題となること、④当該基本権が EU では明文化されているところに特徴があること（EU 基本権憲章 31 条 2 項）、⑤しかし、当該基本権の淵源は EU 法上法的拘束力を有するわけではない条約や政治的宣言そして第二次法たる指令立法であることに鑑みると、明文化を待たずとも EU 法上はかかる基本権が認められたはずであること、といった諸点を指摘する。わが国の労働時間をめぐる政策議論においても、規制目的および人権・基本権を踏まえた考察が望まれる。

## 目次

- I はじめに
- II 沿革・目的・概要
- III 適用範囲と柔軟性
- IV 基盤としての基本権—— EU 基本権憲章 31 条 2 項
- V 結びにかえて

## I はじめに

本特集において筆者にもともと与えられた課題は、EU の労働時間の上限規制および休息時間規制の内容を紹介し、その加盟国における実施状況および現実への影響を検討し、わが国への示唆を探ることであった。

しかしまず、EU 労働時間指令 2003/88/EC<sup>1)</sup>における上限規制や休息規制の内容は既に先行研究で相当程度明らかにされており<sup>2)</sup>、本稿であえ

て再論する必要性を感じない。他方、EU の労働時間規制の実相を探ろうとすれば、指令の適用範囲や柔軟性（あるいは硬直性）についての理解が欠かせないところ、これらの点については必ずしも詳細かつ体系的に整理紹介されていないように思われる<sup>3)</sup>。そこで本稿では、規制の内容そのものよりも、その適用範囲と柔軟性に注目することとした。

また、現行 EU 法上、労働時間法は、労働者の社会的な基本権を無視しては語れないものとなっている。そして本論で確認していくように、まさに労働時間規制の適用除外をめぐって、労働時間に関する労働者の基本権は特に重要性を有する。そこで本稿では、そうした問題意識のもと、EU 労働時間法の基盤となっている基本権についても論ずることとした。

このように本稿は、先行研究と相まって、EU

労働時間法の全体像を明らかにしようとするものである。EUの労働時間規制の現実への影響如何は、そうした研究成果を前提に検討されるべきものであろう。また、EU労働時間指令の加盟国による実施状況については、欧州委員会が2017年に公表した報告書<sup>4)</sup>および付属の職員作業文書<sup>5)</sup>が大いに参考になる<sup>6)</sup>。ただしいずれの検討も、本稿では能力または紙幅の関係上断念した。

したがって本稿の検討対象は限定的であるが、その範囲でも、EU労働時間法のいくつかの特徴が明らかになる。そしてそこには、わが国にとっての示唆も見出すことができるように思われるので、最後に若干触れておくこととする。

## II 沿革・目的・概要

労働時間指令を理解しようとするれば、その特殊な来歴を把握しておかなければならない。また、次節で適用除外と柔軟化の諸規定を確認する前提として、同指令の目的と規制の概要についても簡単に説明しておく必要がある。

### 1 沿革

(1) まず指摘しておかなければならないのは、EU労働時間法制は、安全衛生の枠組みにおいて発生・展開しているということである<sup>7)</sup>。EU労働法において、安全衛生は、設備・機器や有害物質から労働者を保護する「技術的安全衛生」だけでなく、「社会的安全衛生」という領域を含み、EU労働時間法制はこの社会的安全衛生に位置づけることができる<sup>8)</sup>。

このようなEU労働時間法制の出自の背景には、EUに特有の事情があったことが、次に指摘されねばならない。すなわち、労働時間分野での初めての一般的規制<sup>9)</sup>たる旧労働時間指令<sup>10)</sup>が1993年に成立したとき、唯一EEC条約118a条が共同体の社会政策領域固有の立法権限を、しかも特定多数決で定めており、ただし、それは「安全衛生に関する労働環境」に関する限りで与えられていたものであったという、当時の共同体の権限状況<sup>11)</sup>である<sup>12)</sup>。

なお、同条は社会政策協定2条への発展を経

てEC条約137条そして現在のEU運営条約153条に引き継がれている。EUの労働法領域での権限は同条で今や広範な事項について認められているが、今でも最初に掲げられているのが「安全衛生に関する労働環境」、より正確に引用すれば、「労働者の安全衛生 (health and safety/die Sicherheit und die Gesundheit) の保護のためにとりわけ労働環境 (working environment/Arbeitsumwelt) を改善すること」(同条1項a号)である。

(2) 欧州司法裁判所 (ECJ) も、基本条約上の「安全衛生に関する労働環境」の概念について、広範な理解をしている<sup>13)</sup>：「118a条の文言上、同条にいう『労働環境』、『安全』および『衛生』という概念を、他の根拠を欠くなかで限定的に解し、そしてこれらの概念が、とりわけ労働時間編成の特定の側面のような、労働者を取り巻く環境にあつてその安全衛生に直接または間接に影響を与える全ての物理的およびその他の要素を含まないと解すべき根拠は、見当たらない。逆に、『とりわけ労働環境を』という文言は、118a条において理事会に労働者の安全衛生保護のために与えられている権限を広義に解釈することの正しさを示唆している。さらに、安全衛生概念のかかる解釈は、特に世界保健機関 (WHO) 憲章前文が、健康とは肉体的、精神のおよび社会的に完全に満たされた状態 (well-being) であり、単に疾病または病弱状態にないことを指すのではない、と定義づけていることから支持しうるものであり、同機関には全ての加盟国が加盟しているところである。」

(3) 現行の労働時間指令2003/88/ECは、旧労働時間指令93/104/ECが、指令2000/34/EC<sup>14)</sup>により適用範囲を拡大する形で改正された後に、それを整理統合したものである。そしてこの旧労働時間指令の成立を直接に後押ししたのは、政治的な宣言として可決された「労働者の社会的基本権に関する1989年共同体憲章」であった。すなわち、同憲章7条および8条(具体的内容についてはIVにおいて後述)は明確に労働時間に関する労働者の権利を謳っていた。そして、同憲章の実現のために欧州委員会が公表

した行動計画<sup>15)</sup>に基づいて立法されたのが、旧労働時間指令であった（同指令備考部（前文）第4段落も参照）<sup>16)</sup>。

## 2 目的

- (1) 旧労働時間指令 93/104/EC が成立する前の早い段階においては、労働時間政策は雇用の創出（ワークシェアリング）の文脈で語られることもあった<sup>17)</sup>。しかし、上述のような EU 特殊な事情によって、少なくとも法的に裏付けられる形では、そうした目的は消え去る。

旧労働時間指令において明らかにされた同指令の目的は、あくまで労働者の安全および健康の改善ないし保護であった（備考部（前文）第1、第5および第8段落、ならびに、1条1項参照）。現行労働時間指令 2003/88/EC のもとでも、指令の目的は労働者の安全および健康の向上であることが明確にされている（備考部（前文）第2および第4段落）。指令の目的規定（1条1項）は、「本指令は、労働時間編成にかかる最低限の安全衛生基準を定めるものである」としている。

- (2) ところで、労働時間指令そのものは労働者の安全と健康のための立法だとしても、EU 法上は、同時に中小企業への配慮も求められていることには触れておく必要がある。

EU 運営条約 153 条 2 項 b 号第 2 文は、社会政策領域での指令立法権限を与える第 1 文に続いて、「これらの指令においては、中小企業の設立および発展を妨げるような行政的、財政的または法的な規制を定めるべきではない」と規定する。かかる留保は、単一欧州議定書によって共同体史上初めての社会政策固有の立法権限が導入されたときから規定されているものである（EEC 条約 118a 条 2 項）<sup>18)</sup>。

もちろん、これにより中小企業がおおよそ拘束力のある措置の対象とはならないという極端な解釈が引き出されるものではない<sup>19)</sup>。このことは、単一欧州議定書の署名時に付された宣言において、同項が、「客観的に正当化できない方法で中小企業の労働者を不利に扱うことを意図しているものではない」ことが確認されたことから裏付けられる<sup>20)</sup>。

ただ、ECJ の解釈によれば、この規定からは、中小企業の負担を軽減するような特別な経済的規律を設けることが許されているということが導かれる<sup>21)</sup>。現行の労働時間指令においても、かかる配慮規定が確認されている（備考部（前文）第 2 段落）。

## 3 規制の概要

労働時間指令 2003/88/EC の規制項目は、(a) 日ごとおよび週ごとの休息时间、最低限の年次休暇、休憩、週ごとの労働時間の上限、ならびに、(b) 深夜労働、交替制労働および労働パターンの特定の側面となっている（労働時間指令 1 条 2 項）。要約すれば、日ごと・週ごと・年ごと労働時間を制限し、また、深夜労働および交替制労働についての特別な規律を設けているのが、労働時間指令といえる<sup>22)</sup>。以下ではこのうち、本特集との関係で、労働時間の上限と休息时间についての規制のみ簡単に概観しておく。

- (1) まず、労働時間指令 6 条は、1 週間の労働時間の上限を平均 48 時間と定めている。平均の算定基礎期間（reference period/Bezugszeitraum）は加盟国が定めるが、原則として 4 カ月以内とされている（16 条 (b)）。

なお、日ごとの労働時間の上限について規制はないが<sup>23)</sup>、後述の休息时间規制（11 時間）により、間接的に 13 時間の上限となっている<sup>24)</sup>。

- (2) わが国ではいわゆる勤務間インターバル制度との関連で引き合いに出されることが多いのが、休息时间規制である。労働時間指令によれば、1 日ごとに連続した 11 時間（3 条）、1 週ごとにそれにプラスして連続した 24 時間（5 条）の休息时间が最低限必要とされている。

## III 適用範囲と柔軟性

労働時間指令 2003/88/EC の適用範囲は、原則として私的部門と公的部門を含めてすべての活動に及ぶ（1 条 3 項第 1 文）<sup>25)</sup>。同項は安全衛生枠組指令 89/391/EEC<sup>26)</sup> の適用範囲規定（同指令 2 条）を参照しており、労働時間指令の適用範囲が、まずは安全衛生領域での基本指令たる安全衛生枠組

指令により決せられることを示している<sup>27)</sup>。同枠組指令の解釈に加えて、労働時間指令自体の文言からも、その適用範囲は広範なものと解される<sup>28)</sup>。ECJは、かかる広範な解釈の根拠として、職場における労働者の安全衛生の改善促進という目的を挙げている<sup>29)</sup>。

このように労働時間指令は原則としては広範な適用範囲を有するが、指令2000/34/ECによって旧労働時間指令よりも適用範囲が拡大されたとはいえず<sup>30)</sup>、今なお多岐にわたって適用除外や柔軟化の規定が存在している。

## 1 適用除外

### (1) 全面的適用除外（特定の公務および市民保護）

適用範囲の原則と同様に、適用除外についても安全衛生枠組指令の影響がある（労働時間指令1条3項第1文による枠組指令2条の参照）。すなわち、軍隊もしくは警察といった公務または市民保護業務（消防など）のうち、指令を適用することがその特性に不可避的に矛盾する特定の職務については、指令が適用されない（同条2項）。

注意されなければならないのは、ここで適用が除外されているのは上記業務のうち「指令を適用することがその特性に不可避的に矛盾する特定の職務」に限られているということであり、上記業務が全体として適用除外とはされていないということである。むしろ、累次のECJ判例<sup>31)</sup>によって強調されてきたのは、前述のとおり枠組指令の適用範囲は広範なものと解されなければならないことからして、同指令2条2項の例外は狭く解されなければならない、ということであった<sup>32)</sup>。

ここで重要なのは、かかる例外が許されるのは、当該職務に従事する労働者の安全および健康が保護されないからではなく、「公の秩序および公衆安全衛生のような公益を保護するために不可欠なサービスが適切に機能することを確保するという目的」が、当該職務に従事する「労働者の安全衛生を保障するという目的」に、その場面では例外的に優先されるからに過ぎない、ということである<sup>33)</sup>。

それゆえ、仮に本項に基づいて適用除外対象となっても、当該労働者の安全衛生が無視されてよ

いということではなく、可能な限り安全衛生を確保することが枠組指令上求められており（同項第2文）、かかる要請は、労働時間指令の枠組みでも働く（同指令1条4項）<sup>34)</sup>。

### (2) 全面的適用除外（船員）

労働時間指令において明示的に適用範囲から除外されるものもある。旧労働時間指令では、運輸および漁業ならびに研修医について全面的な適用除外が定められていたが、現行労働時間指令で全面的な適用除外として残っているのは、船員のみである（1条3項第2文）。

ただ、船員については、指令1999/63/EC（指令2009/13/ECにより改正）<sup>35)</sup>によって特別な労働時間法制が形成されている。

### (3) 部分的適用除外（運輸および海上漁船労働者）

労働時間指令20条1項第1文によれば、運輸労働者（mobile worker/mobile Arbeitnehmer）、すなわち「道路、空路または内水航路における旅客または貨物運送サービスを行う企業によって運行または航行要員として雇用されているすべての労働者」（労働時間指令2条7項）もまた、適用除外の対象となる。ただ、全面的に適用除外対象となるのではなく、休息時間にかかる諸規定（3～5条）および深夜労働者の労働時間の長さに関する規制（8条）が適用除外とされる。

また、21条1項第1文によれば、海上漁船労働者（workers on board seagoing fishing vessels/Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen）については、それらの規定に加えて、週あたりの労働時間の上限規制（6条）が適用除外とされる。

もっとも、運輸労働者について20条1項第2文は、加盟国がそれらの労働者に適切な休息が与えられるよう必要な措置をとるべきことを定めているし、後述4のように労働時間指令の特別法と位置付けることができる諸立法がEUレベルにおいても存在する。また、海上漁船労働者に対する保護基準について、同条1項第2文から7項において、特別な規定が置かれている。

## 2 選択的適用除外・柔軟化（デロゲーション）

続いて、労働時間指令上「デロゲーション（derogation/Abweichung）」として整理されている例外（17～19条）を扱う。これらの例外の特徴として、あくまでオプションである点で、他の上述の適用除外とは異なることを指摘できる<sup>36)</sup>。

これらのデロゲーションには大きく分けて3つ、すなわち17条1項、同条2項（および3～5項）ならびに18条に基づくものが存在する（19条は算定規則期間に関するデロゲーションの限度を規定したもの）。

さらにこの3つは、代替的規制が少なくとも明示的には求められていない17条1項と、必要となる同条2項および18条とに区分できる<sup>37)</sup>。EU学説でそういった言葉が使われているわけではないが、本稿では前者を選択的適用除外、後者を選択的柔軟化と表現しておく。

なお、沖合施設労働（offshore work/Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen：2条8項）にかかる20条2項の例外（算定基礎期間の延長）は、加盟国が「できる」ことであり、代替的期間が定められる必要があるため、本稿での分類に従えば、選択的柔軟化に整理されるべきであるが、詳細は割愛する。

(1) 17条1項（自律的労働者についての選択的適用除外）

本項のもとでは、従事している職務の特性ゆえ、休息時間にかかる諸規定（3～5条）、週あたりの労働時間の上限規制（6条）、深夜労働者の労働時間の長さに関する規制（8条）そして算定基礎期間にかかる規定（16条）からの逸脱が許される場合が規定されている。

対象となるのは、職務の特殊性ゆえ、労働時間が測定されずもしくは事前に決定されず、または、労働者自身が労働時間を決定しうる職務である（17条1項柱書）。同項（a）～（c）号において、対象となる職務が具体的に挙げられている。わかりやすいのは、（a）「上級管理職（managing executives/leitende Angestellte）その他独立した決定権限を有する者」であるが、（b）「家族たる労働者（family workers/Arbeitskräfte, die Familienghörige

sind）」そして（c）「協会または宗教的共同体において宗教的儀式を司る労働者」も含まれている。なお、これらはあくまで例示と解される<sup>38)</sup>。

本項による例外を導入することができるのは、加盟国に限られている。そして本項は、加盟国が例外を導入するにあたっては「労働者の安全と健康の保護のための一般的諸原則を顧慮」することを定めているが、上述のとおり、適用除外される労働時間指令上の諸規定に対応した代替的規制を設けるべきことは、少なくとも明示的には規定されていない。

本項の例外が許されるのはあくまで上記のような職務の特殊性ゆえ認められる特別な利益が存するからであり、当該職務に就く労働者の安全衛生が問題とならないということではない。したがってその範囲は、かかる特別な利益を保護するのに最低限必要なものに限定されるよう、厳格に解されるべきことになる<sup>39)</sup>。ECJは実際、職務の特殊性に基づく労働者の自律性が、労働時間の全体に及ぶ場合でないと同項の例外は認められないものと判示している<sup>40)</sup>。また学説上、報酬が高いことを職務の特殊性と捉えることは、労働時間指令の労働者保護目的とは相容れないとの指摘がある<sup>41)</sup>。やはり、あくまで労働時間に関する自律性が重要だということであろう。

さらに、欧州委員会の見解に従えば、自律性は問題となっている職務について評価されるのであって、一定のカテゴリーの労働者全体を広くここの適用除外の対象とすることはできない<sup>42)</sup>。

(2) 17条2項（特定の職務や状況についての選択的柔軟化）

本項は、3～5項に規定される例外の総則的な規定となっており、3～5項の規定とそれぞれ一緒になることで、個別具体的な例外を提供する。時限的なものとして規定された5項（研修医の特例）については既に期限が来ているので<sup>43)</sup>、3項と4項のみ簡単に紹介しておこう。

3項によれば、特定の職務（保安業務、治療業務、郵便業務など）や状況（災害など）について<sup>44)</sup>、休息時間にかかる諸規定（3～5条）、深夜労働者の労働時間の長さに関する規制（8条）そして算

定基礎期間にかかる規定（16条）からの逸脱が許される。ただし、算定基礎期間の例外には最長で12カ月という限界が設けられている（19条）。1項とは異なって週あたりの労働時間の上限規制（6条）からの逸脱は許されない。

4項によれば、交替制労働で勤務間に日ごとあるいは週ごとの休息を取れない場合、または、特に清掃員の業務のように労働時間が1日の複数の時間帯に分散される場合、その限りで、つまり日ごとおよび週ごとの休息時間規制（3条および5条）からの逸脱が許される。

前述の17条1項の例外の範囲にかかる厳格な解釈は、もとはといえば17条そのものの厳格な解釈を要請したECJ判例<sup>45)</sup>に依拠している。したがって、同条2項の範囲もまた、厳格に解されるべきことになろう。

他方、1項とは異なって、2項のデロゲーションの導入主体は加盟国に限られていない。すなわち2項によれば、ここでのデロゲーションは、法律および行政規則に加えて、労働協約および労使協定によっても可能とされている。

しかし2項が1項よりも厳格なのは、上述のとおり、ここでのオプションを利用するにあたって明確に代替的規制を求めていることである。すなわち、基本的には同等の（equivalent/gleichwertig）、それが不可能なときには適切な（appropriate/angemessen）保護が与えられることが、以上のデロゲーションの導入要件となっている。

### (3) 18条（集団的手法による選択的柔軟化）

本条は、17条とは異なって職務や状況の限定なく、集団的手法すなわち労働協約または労使協定によるデロゲーションを認めている。デロゲーションが認められる範囲は、17条2項および3項に基づく柔軟化と同じで、許されていないのは週あたりの労働時間上限（6条）からの逸脱である。両条の柔軟化の対象は重なる場合があるが、18条は集団的手法を用いる限りにおいてより広く柔軟化を認めているものと理解できる<sup>46)</sup>。

しかし他方で、本条の例外も集団的手法さえ用いれば無制約というわけではなく、労働者の安全と健康の保護のために厳格に解されなければなら

ない<sup>47)</sup>。また、17条2項と同じく本条においても代替的規制が必要となる（18条第3段落）。

### 3 オプト・アウト

労働時間指令上、1週間の労働時間の上限規制（6条）は、特別な柔軟化の余地を残している。それが、22条に定められる、いわゆるオプト・アウトである。これは、もともとは旧労働時間指令が採択されたときにイギリスのために用意されていたオプションであったが（同指令18条1項（b）（i））、明文上はそうした限定がないため、2017年には18の加盟国が利用するに至っている<sup>48)</sup>。

具体的には、加盟国が国内法において、使用者はあらかじめ労働者の同意を得なければ4カ月の算定基礎期間で平均して1週間あたり48時間を超えて当該労働者を働かせることができないこと、また、使用者は労働者が当該同意をしないことをもって不利益取扱いをしてはならないこと等を確保するための措置を講ずる限りにおいて、加盟国は6条の適用を排除できることになっている。要するに、加盟国がそうした選択をするのであれば、労働者の個別合意により1週間の労働時間の上限規制を適用排除できることになっているのである。

労働者個人の同意で適用除外を認める点には大きな特色があるといえるだろう<sup>49)</sup>。ただ逆に、労働者個人の同意でなければ6条を適用除外することはできないのであって、集団的合意による逸脱は認められていない（集団的手法による選択的柔軟化を認めている指令18条においても、6条は対象とされていない<sup>50)</sup>）。

また、こうしたオプト・アウトの採用には加盟国によって上記の諸条件が整備されることが必要であるし、各加盟国がそれら諸条件に加えて上限規制を排除できる範囲を狭めることもある。

さらに、22条において求められている諸条件のうち、「労働者の安全衛生の一般的諸原則を遵守し、そのために必要な措置を講ずること」（1項柱書）が含まれているので、ただオプト・アウトするだけであればEU法違反を招来する可能性がある<sup>51)</sup>。

学説上は、22条が17条や18条といった他の

例外と同時に用いられることで労働者の負担が累積的に増えることを避け、労働者の安全および健康を保護するため、これらの例外の要件を厳格に解すべきだという指摘もある<sup>52)</sup>。

#### 4 (EU 法上の) 特別法の優先

最後に労働時間指令 14 条に定められる例外について説明しておこう。同条によれば、特定の職業集団あるいは職業活動に関して EU 法上の特別法がある場合、その限りで労働時間指令は適用されず、当該特別法が優先する。

注意が必要なのは、労働時間指令が全体として適用除外されるものではなく、特別な規律の存在する範囲に限られ、その他の部分ではなお労働時間指令の適用があることである<sup>53)</sup>。

例としては、まず、特別の保護対象になる集団についての特別法が挙げられる。母性保護指令 92/85/EEC<sup>54)</sup> は、深夜労働にかかる規制を設けているし (7 条)、年少労働者指令 94/33/EC は、日ごとおよび週ごとの労働時間の上限、深夜労働、休息时间ならびに休憩にかかる規制を定めている (8～13 条)。

また、特定の職業・産業集団に関して別個立法されている諸指令も、本条における特別法と扱うことができる<sup>55)</sup>。そうしたものとして、船員にかかる指令 1999/63/EC、内水運輸における指令 2014/112/EU<sup>56)</sup>、民間航空における指令 2000/79/EC<sup>57)</sup>、国際鉄道における指令 2005/47/EC<sup>58)</sup>、ならびに、道路運輸における規則 561/2006/EC<sup>59)</sup> および指令 2002/15/EC<sup>60)</sup> などがある。

#### IV 基盤としての基本権——EU 基本権憲章 31 条 2 項

EU 労働時間法の全体像は、以上のような第二次法のみによって明らかになるものではない。それが属するところの EU 労働安全衛生法に関して指摘されるのと同様に<sup>61)</sup>、EU 労働時間法を労働者の社会的基本権を無視して語ることはできないのである。

まず、EU 運営条約 151 条第 1 文には、EU の狭義の社会政策の目的が規定されており、そこで

は、1961 年欧州社会憲章および労働者の社会的基本権に関する 1989 年共同体憲章に留意すると定められている。欧州社会憲章 2 条は、「公正な労働条件に対する権利」という見出しのもと、労働時間、休暇、休息についての規定を置いている。1989 年共同体憲章は、7 条において生活・労働条件の改善が必要であることを規定し、対象として特に労働時間の長さおよび編成を挙げている。さらに 8 条では、「共同体内のすべての労働者が週ごとの休息时间および年次有給休暇についての権利を有するべき」ことを定める。既述のとおり、旧労働時間指令 93/104 はまさにこの 1989 年共同体憲章の実現のために立法されたものと位置付けられている。

次に、現在は第一次的 EU 法の 1 つである EU 基本権憲章 (EU 条約 6 条 1 項参照)<sup>62)</sup> には、「公正かつ適正な労働条件」と題された 31 条のもとで、全ての労働者にその「健康、安全および尊厳を尊重する労働条件に対する権利」が保障されている (同条 1 項)。そして続く 2 項は、すべての労働者が「労働時間の上限、日ごとおよび週ごとの休息时间ならびに年次有給休暇に対する権利」を有することを規定する。

以下では、現行 EU 法上の重要性に鑑みて、EU 基本権憲章 31 条 2 項についてのみ詳論する。

##### 1 位置付け・淵源

###### (1) 位置付け

EU 基本権憲章 31 条は、「公正かつ適正な労働条件」というタイトルから、労働者保護を広く基本権の次元に引き上げるものであり、それゆえ、EU 労働法の基本的方向性を示すものとして注目する学説もある<sup>63)</sup>。ただ多くの見解は、31 条自体の対象はそこまで広いと解しておらず、労働時間指令の根拠となった EU 運営条約 153 条 1 項 a 号にいうような、広い意味での「安全衛生」を対象としているものと解している<sup>64)</sup>。

したがって、EU 基本権憲章 31 条 2 項は、社会的安全衛生の保障の一部として、労働時間に関する保障を規定しているものと位置付けることができる (なお、社会的安全衛生のうち、母性保護や年少労働者の保護は、憲章 32 条および 33 条におい

て保障されている)。

## (2) 淵源

EU基本権憲章は、内容的には基本権を新設するものではなく、これまでの基本権保障の現状を「可視化」するものとして意図されているに過ぎない(同憲章前文第4段落参照)。そこで31条2項に定められる労働時間についての権利の淵源を確認してみると、EU法上はそれ自体として法的拘束力を有しない諸憲章上の規定(上掲の欧州社会憲章2条、1989年共同体憲章7条および8条)、そして、労働時間指令の存在が挙げられている<sup>65)</sup>。

このことから思うに、EU法上の労働時間にかかる基本権というのは、演繹的な論理展開によって導き出された基本権ではなく、EU法上拘束力を有するわけではない国際条約や政治的意思表明そして個別立法の積み重ねを経て、いわば帰納的に導き出された基本権という位置付けを与えられるものなのではないだろうか。同項の目的があくまで社会的安全衛生の保障と捉えられるのも、そうした経緯を反映したものである。

ただ他方で、学説上は、人間の尊厳(Human dignity/Würde des Menschen: EU基本権憲章1条)および不可侵に対する権利(Right to the integrity of the person/Recht auf Unversehrtheit: 同3条)が31条の根底にあることが指摘されている<sup>66)</sup>。

## 2 権利性・名宛人・人的保護範囲

### (1) 権利性

ところでEU基本権憲章上の規定の中には、主観的権利を基礎づける「権利」とは明確に区別されたものとして、「原則」というカテゴリーに分類されるものがある。「原則」に属する諸規定に基づいて、連合機関あるいは加盟国当局に対して何か積極的な措置を求めることはできない(EU基本権憲章52条5項)<sup>67)</sup>。

この点、31条2項には1項とともに権利性が認められると解されている<sup>68)</sup>。このことは、同条において明確に「権利」という文言が使用されているという形式的な理由だけで説明されるわけではない<sup>69)</sup>。より実質的な説明としては、同条が欧州社会憲章や1989年共同体憲章といった基

本権カタログと歴史的な関連を持つことが指摘される<sup>70)</sup>。また2項については、人間の尊厳(1条)の保障に特別に密接な関係があること、また、肉体の不可侵に対する権利(3条1項)を労働関係について特別に規定したものと解されることと、より一般的な基本権規定との関係が根拠として挙げられる<sup>71)</sup>。

### (2) 名宛人

EU基本権憲章上の権利が連合と加盟国を拘束することに疑いはない(ただし加盟国に関しては連合法の適用領域における措置をとる場合に限られる)。このことは、まず、その公勤務関係に影響があるということを意味する。特に連合の公勤務関係にとっては重要である。というのも、関連指令は加盟国に対して義務を負わせるものであって連合を拘束するものではなく、連合の公勤務関係においては、EU基本権憲章31条が指令に代わる基準として適用されるからである<sup>72)</sup>。

EU基本権憲章上の権利に私人間での直接的な効力があるかについては争いがあるが、本条が国家に対する積極的な義務付け条項として機能すると解されていること(後述)、同条に違反するような法規定の不適用を導くこと、そして法規定の基本権適合的解釈が要請されることが、意味を有する<sup>73)</sup>。

### (3) 人的保護範囲

規定から分かるように、EU基本権憲章31条の基本権を保障されるのは、「労働者(worker/Arbeitnehmer)」である<sup>74)</sup>。労働者性にとって、私法・公法のいずれに基礎を置く関係かといったことや、企業の性質は関係なく、家事労働者も含まれるし、実習生や見習いの者も含まれる<sup>75)</sup>。

したがって、旧労働時間指令93/104/EC1条3項における広範な適用除外(空路、鉄道、道路、海上、内水および湖沼における輸送、漁業、その他の海上労働ならびに研修医の業務)は、それが維持されていれば、基本権上の疑念を生じさせるものであったといえる<sup>76)</sup>。

同様に、現在の労働時間指令で残されている適用除外や柔軟化についても、基本権の観点からの

審査が可能であり、審査の結果基本権侵害とされないように、EU 基本権憲章 31 条 2 項に適合的な解釈が求められることとなろう<sup>77)</sup>。

### 3 機能

#### (1) 防御権

基本権に拘束される者が基本権に対して制限 (limitation/Beeinträchtigung) を行ったとすれば、当該制限について正当化が必要になる (EU 基本権憲章 52 条 1 項参照)。制限と認められる典型例が、介入 (interference/Eingriff) であり、基本権享有主体に負担や不利益を生じさせるような行為がこれにあたる<sup>78)</sup>。基本権の第一義的な機能は、そうした介入に対する防御権としての機能である<sup>79)</sup>。

#### (2) 積極的義務付け

EU 基本権憲章上には、加えて、積極的な義務付けを行う基本権もあると解されている<sup>80)</sup>。かかる基本権のもとでは、不作為または不十分な措置も問題となる。ただし、EU 基本権憲章上、かかる積極的な義務付けによって連合の権限が拡大される結果をもたらさぬよう (51 条 2 項参照)、そうした不作為による「制限」の認定は、基本権に拘束される者に与えられている権限を超えて行われてはならないことになる<sup>81)</sup>。

EU 基本権憲章 31 条も積極的義務付けを含むものと解されている。そしてこの点に、私人間の労働関係にとっての、EU 基本権憲章 31 条の大きな意義を見出すことができる<sup>82)</sup>。規律内容には広範な裁量が認められると解されているものの、連合または加盟国が、そうした権限があるにも拘わらず、労働者の安全衛生のための規律を設けないとすれば、労働者の基本権を制限するものとして問題となる<sup>83)</sup>。したがって労働時間について基本権制限として特に問題となるのは、一定の労働者グループが具体的な労働時間規制の適用範囲外に置かれる場合である<sup>84)</sup>。

労働時間指令については例えば、17 条 1 項の適用除外や、22 条のオプト・アウトについて、EU 基本権憲章 31 条への適合性が論じられている<sup>85)</sup>。

#### (3) 対立する第一次法上の利益との調整

また、個別の指令が使用者の第一次法上の自由 (例えば、EU 基本権憲章 16 条の事業活動の自由) に介入するものである場合、EU 基本権憲章 31 条は当該介入の正当化理由となりうる。労働時間指令は、EU 基本権憲章 31 条 2 項の労働者の権利と、同 16 条の使用者の自由という、2 つの基本権が調整された結果のものであるべきともいえよう<sup>86)</sup>。前述のとおり、同指令が中小企業への配慮を確認しているのも、そういった文脈のもとで理解できる。

さらに、治安関連公務員等の労働時間指令からの全面的適用除外 (2 条) が許されるのは、適用除外により確保されようとしている公益が、一定の場合には労働者の安全衛生を保障するという目的に優先されるからだと考えられている。そしてこのことをある学説は、それらの利益の「実践的調和 (praktische Konkordanz)」だと表現している<sup>87)</sup>。これは、ドイツにおいて、憲法的価値同士の相克関係の調整に用いられる手法を指す表現である<sup>88)</sup>。やはり、憲法的レベルでの調整の結果として指令が存在すべきという理解がみてとれる。上記説明を基本権論として捉えなおせば、公益に基づく適用除外は、対象となる労働者の (労働時間に関する) 基本権を可能な限り保障しようという考慮がないまま導入されれば、基本権侵害と捉えられるべき、ということになるであろう。

## V 結びにかえて

最後に、以上の検討から確認できる EU 労働時間法のいくつかの特徴を指摘し、わが国にとっての示唆を探りたい。

**【特徴①】** EU 労働時間指令 2003/88/EC は、共同体/連合に与えられた権限との関係でのその発展史の特殊性ゆえ、もっぱら労働者の安全と健康の保護ないし向上を目的としている。

**【特徴②】** 指令上の適用除外・柔軟化の規定は、(22 条のオプト・アウトについては議論の余地がありそうであるが) 基本的に、かかる目的から厳格に解される。具体的には、労働者の安全と健康の保

護ないし向上という目的を上回るだけの利益があり、それを守るために必要な限度で、また、適切な代替的保護が与えられる場合に、例外が許容されることになる。

【特徴③】 特に労働時間規制からの適用除外規定は、EUでは、労働時間にかかる労働者の基本権の観点からその基本権適合性が審査されることになる。

【特徴④】 労働時間にかかる労働者の基本権は、現行EU法上、EU基本権憲章31条2項に明文で規定されている。

【特徴⑤】 当該基本権は、EU法上法的拘束力を有するわけではない条約や政治的宣言そして第二次法たる指令立法の積み重ねにより、いわば帰納的に導き出されたものといえる。

以上の発見<sup>89)</sup>は、わが国の労働時間法制における適用除外・柔軟化の制度の法的評価を考えるにあたって示唆的である。

まず、EU労働時間指令は、【特徴①】のように労働時間を負荷時間としか捉えず、その他の側面を捨象してしまっているようであるところに物足りなさを感じないでもない。しかし労働者の安全衛生の観点からだけでも（あるいはだからこそなのか）、【特徴②】のように適用除外を限定的に理解すべきと考えられている。

そして何より適用除外の是非が、基本権論のレベルでも語られていること（【特徴③】）は、昨今のわが国における労働時間の法政策をみると、注目に値する。この点、EUにおいてそうした議論がなされることを、【特徴④】の結果に過ぎないと評価するのは、あまりに単純な見方である。というのも、既述のようにEU基本権憲章は基本権を新設するものではなく、そして、EU基本権憲章31条2項の基本権の成り立ちについては、【特徴⑤】が指摘できる。つまり、EUにおいては、明文の規定がなくとも労働時間にかかる権利が基本権として保障されていたはずだということである。むしろ、EUにおいて当該基本権が、その淵源たる指令の出自の特殊性に引きずられて、あくまで安全衛生を目的としているものと捉えられているのに対して、わが国の法体系のもとでは、そ

うした超国家的組織ならでの権限問題に縛られることなく、より自由な発想で議論することが可能なはずである。

労働時間法制の現実への影響の検証も当然重要であるが、労働法学においては、また欲をいえば広く労働時間をめぐる政策論議においても、そもそもの理念や原理、そして労働者の人権・基本権を踏まえた議論が求められていよう<sup>90)</sup>。

※本稿はJSPS科研費JP18K12651の助成を受けたものである。

- 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, OJ (2003) L 299, p. 9.
- 2) 導入までの経緯も含めて、濱口桂一郎『EUの労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2017年）307頁以下が参照されるべきである。また最近では、高橋賢司「EU法における労働時間法制」立正法学論集51巻1号（2017年）63頁以下が、判例も含めて多くを紹介している。
- 3) 分かりやすく全体像を整理しているものとして、JILPT資料シリーズNo. 104「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」（2012年）4-6頁〔樋口英夫担当〕があるが、報告書の性質上、十分に詳細かつ体系的なものとはいえない。
- 4) COM (2017) 254 final.
- 5) SWD (2017) 204 final.
- 6) 高橋・前掲注2) 論文および樋口・前掲注3) 報告書7-10頁では、1つ前の報告書（2010年）が紹介されている。
- 7) 濱口・前掲注2) 書307頁参照。
- 8) *Fuchs/Marhold*, *Europäisches Arbeitsrecht*, 4. Aufl., Wien 2014, S. 490 参照。社会的安全衛生にはほかに、妊産婦保護や年少者のような特定の属性を有する集団への保護が含まれる。
- 9) なお運輸政策の領域では、既にEEC条約75条に基づく労働立法があり、そこに労働時間規制も含まれていた。すなわち、規則3820/85 (OJ (1985) L 370, p.2) である。
- 10) Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, OJ (1993) L 307, p. 18.
- 11) 条約上の権限条項の発展については拙著『EU経済統合における労働法の課題』（旬報社、2018年12月刊行予定）第1章第1節第1項および第2項を、安全衛生分野での個々の立法の発展については濱口・前掲注2) 書272頁以下を参照されたい。
- 12) 特定多数決の手続を用いることでデッドロックを回避する意図があったと推測するものとして、濱口・前掲注2) 書317頁。
- 13) ECJ judgment of 12.11.1996, Case C-84/94 [*United Kingdom v Council*] ECL:EU:C:1996:431, para. 15.
- 14) Directive 2000/34/EC of the European Parliament and of the Council of 22 June 2000 amending Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organisation of working time to cover sectors and activities excluded from that Directive, OJ (2000) L 195, p. 41.
- 15) COM (89) 568 final.
- 16) 以上の経緯については、拙著・前掲注11) 書の第1章第1節第1項IIの4も参照されたい。

- 17) 濱口・前掲注2) 書308頁以下, また, C. Barnard, *EU Employment Law*, 4th ed., Oxford 2012, p. 534 参照。
- 18) ただし, ドイツ語版で‘Betrieb’が‘Unternehmen’に変わるといったような, わずかな文言の変化はある。
- 19) ECJ judgment of 12.11.1996, Case C-84/94 [*United Kingdom v Council*] ECLI:EU:C:1996:431, para. 44 参照。
- 20) *Fuchs/Marhold*, a. a. O. (Fn. 8), S. 477 参照。
- 21) ECJ judgment of 30.11.1993, Case C-189-91 [*Kirsammer-Hack*] ECLI:EU:C:1993:907, para. 34. 本件では, 一定規模以下の企業への解雇規制の適用除外のEU法適合性が争われた。
- 22) *Kocher*, *Europäisches Arbeitsrecht*, Baden-Baden 2016, § 5 Rn. 48 参照。
- 23) 年少労働者については, 日ごとの労働時間の上限も規制されている(指令94/33/EC(OJ(1994)L216,p.12)の8条)。
- 24) *Thüsing*, *Europäisches Arbeitsrecht*, 3. Aufl., München 2017, § 7 Rn. 31 参照。
- 25) 労働時間指令の人的な適用範囲は, 労働者(worker/Arbeitnehmer)である。ここでいう「労働者」とは, EU法独自に定義付けられるものと解されており(ECJ judgment of 14.10.2010, Case C-428/09 [*Union syndicale Solidaires Isère*] ECLI:EU:C:2010:612, para. 28 参照), その解釈も興味深い点ではあるが, 本稿では割愛する。
- 26) OJ(1989)L183,p.1.
- 27) ECJ order of 14.7.2005, Case C-52/04 [*Personalrat der Feuerwehr Hamburg*] ECLI:EU:C:2005:467, para. 38; judgments of 5.10.2004, Cases C-397/01 to C-403/01 [*Pfeiffer and Others*] ECLI:EU:C:2004:584, para. 48; of 3.10.2000, Case C-303/98 [*Simap*] ECLI:EU:C:2000:528, paras. 30-31.
- 28) 枠組指令に関して, ECJ judgment of 5. 10. 2004, Cases C-397/01 to C-403/01 [*Pfeiffer and Others*] ECLI:EU:C:2004:584, para. 52; Franzen/Gallner/Oetker/*Klindt/Schucht*, *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*, 2. Aufl., München 2018, RL 89/391/EWG Art. 2 Rn. 4 参照。  
労働時間指令に関して, ECJ judgments of 14.10.2010, Case C-428/09 [*Union syndicale Solidaires Isère*] ECLI:EU:C:2010:612, para. 21; of 26.6.2001, Case C-173/99 [*BECTU*] ECLI:EU:C:2001:356, para. 45; Franzen/Gallner/Oetker/*Gallner*, *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*, 2. Aufl., München 2018, RL 2003/88/EG Art. 1 Rn. 32 参照。
- 29) ECJ judgment of 14.10.2010, Case C-428/09 [*Union syndicale Solidaires Isère*] ECLI:EU:C:2010:612, para. 22; order of 14.7.2005, Case C-52/04 [*Personalrat der Feuerwehr Hamburg*] ECLI:EU:C:2005:467, para. 42; judgments of 5.10.2004, Joined Cases C-397/01 to C-403/01 [*Pfeiffer and Others*] ECLI:EU:C:2004:584, para. 52; 3.10.2000, Case C-303/98 [*Simap*] ECLI:EU:C:2000:528, para. 34.
- 30) 詳細な経緯については, 濱口・前掲注2) 書335頁以下を参照されたい。
- 31) ECJ order of 7.4.2011, Case C-519/09 [*May*] ECLI:EU:C:2011:221, para. 19; judgment of 14.10.2010, Case C-428/09 [*Union syndicale Solidaires Isère*] ECLI:EU:C:2010:612, para. 24; order of 14.7.2005, Case C-52/04 [*Personalrat der Feuerwehr Hamburg*] ECLI:EU:C:2005:467, para. 42; judgment of 5.10.2004, Joined Cases C-397/01 to C-403/01 [*Pfeiffer and Others*] ECLI:EU:C:2004:584, para. 52; orders of 3.7.2001, Case C-241/99 [*CIG*] ECLI:EU:C:2001:371, para. 29; 3.10.2000, Case C-303/98 [*Simap*] ECLI:EU:C:2000:528, para. 35 参照。
- 32) *Gallner*, a. a. O. (Fn. 28), Art. 1 Rn. 34 f. も参照されたい。
- 33) ECJ judgment of 14.10.2010, Case C-243/09 [*Fuß*] ECLI:EU:C:2010:609, para. 44; order of 14.7.2005, Case C-52/04 [*Personalrat der Feuerwehr Hamburg*] ECLI:EU:C:2005:467, para. 61 参照。
- 34) *Thüsing*, a. a. O. (Fn. 24), § 7 Rn. 8 参照。
- 35) OJ(1999)L167,p.33; OJ(2009)L124,p.30.
- 36) 同旨のものとして, *Thüsing*, a. a. O. (Fn. 24), § 7 Rn.12 参照。
- 37) C(2017)2601/2, p. 57 も参照。
- 38) *Gallner*, a. a. O. (Fn. 28), Art. 17 Rn. 4 参照。
- 39) ECJ judgment of 26.7.2017, Case C-175/16 [*Hälvä and Others*] ECLI:EU:C:2017:617, para. 31 参照。
- 40) ECJ judgments of 26.7.2017, Case C-175/16 [*Hälvä and Others*] ECLI:EU:C:2017:617, para. 32; of 14.10.2010, Case C-428/09 [*Union syndicale Solidaires Isère*] ECLI:EU:C:2010:612, para. 41; 9.9.2006, C-484/04 [*Commission v UK*] ECLI:EU:C:2006:526, para. 20 参照。
- 41) *Gallner*, a. a. O. (Fn. 28), Art. 17 Rn. 4.
- 42) C(2017)2601/2, p. 55 参照。
- 43) 濱口・前掲注2) 書343頁, また, *Gallner*, a. a. O. (Fn. 28), Art. 17 Rn. 29 参照。
- 44) ここでは紹介しきれないので, 濱口・前掲注2) 書329-331頁を参照されたい。
- 45) ECJ judgments of 14.10.2010, Case C-428/09 [*Union syndicale Solidaires Isère*] ECLI:EU:C:2010:612, paras. 39-40; of 9.9.2003, C-152/02 [*Jaeger*] ECLI:EU:C:2003:437, para. 89.
- 46) ECJ judgment of 21.10.2010, Case C-227/09 [*Accardo and others*] ECLI:EU:C:2010:624, paras. 35-36 参照。また, *Gallner*, a. a. O. (Fn. 28), Art. 18 Rn. 6; *Thüsing*, a. a. O. (Fn. 24), § 7 Rn. 20 参照。
- 47) ECJ judgment of 9.9.2003, C-152/02 [*Jaeger*] ECLI:EU:C:2003:437, para. 89 参照。この先決裁定は旧労働時間指令の17条に関するものであるが, 同条3項が現在の労働時間指令18条の前身である。本条の厳格な解釈については, *Gallner*, a. a. O. (Fn. 28), Art. 18 Rn. 6 も参照。
- 48) COM(2017)254 final, p. 11 参照。
- 49) 労働時間概念をめぐるECJ判例の判示とも関連して, このオプト・アウトの是非について長らく議論がされていることについて, 濱口・前掲注2) 書348以下を参照されたい。
- 50) ECJ judgment of 5.10.2004, Cases C-397/01 to C-403/01 [*Pfeiffer and Others*] ECLI:EU:C:2004:584, paras. 73-74.
- 51) *Gallner*, a. a. O. (Fn. 28), Art. 22 Rn. 4 ff. 参照。
- 52) *Gallner*, a. a. O. (Fn. 28), Art. 22 Rn. 14.
- 53) *Gallner*, a. a. O. (Fn. 28), Art. 14 Rn. 1 参照。
- 54) OJ(1992)L348,p.1.
- 55) C(2017)2601/2, pp. 13-15; *Gallner*, a. a. O. (Fn. 28), Art. 19 Rn. 2; *Thüsing*, a. a. O. (Fn. 24), § 7 Rn. 10 参照。
- 56) OJ(2014)L367,p.86.
- 57) OJ(2000)L302,p.57.
- 58) OJ(2005)L195,p.15.
- 59) OJ(2006)L102,p.1.
- 60) OJ(2002)L80,p.35.
- 61) *Fuchs/Marhold*, a. a. O. (Fn. 8), S. 474 f. 参照。
- 62) なお, EU基本権憲章の第一次法化は2007年リスボン条約改正(2009年発効)によるものだが, 同憲章にはECJも拘束されるので, 同改正以前に採択された指令の解釈にも影響を及ぼすということになるであろう。
- 63) T. Blanke, in: B. Bercussion (ed.), *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Baden-Baden 2006, p. 359 (at 359) 参照。

- 64) Calliess/Ruffert/*Krepper*, EUV/AEUV Kommentar, 5. Aufl., München 2016, GRCh Art. 31 Rn. 1 f.; Franzen/Gallner/Oetker/*Schubert*, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 2. Aufl., GRCh Art. 31 Rn.1; Streinz/*Streinz*, EUV/AEUV, 3. Aufl., München 2018, GR-Charta Art. 31 Rn. 4 参照。
- 65) OJ (2007) C 303, p. 26; *Streinz*, a. a. O. (Fn. 64), Art. 31 Rn. 2 参照。
- 66) *Jarass*, Charta der Grundrechte der Europäischen Union Kommentar, 3. Aufl., München 2016, Art. 31 Rn. 2; *Schubert*, a. a. O. (Fn. 64), Art. 31 Rn. 1; *Seifert*, EuZA 2013, S.299, 309 参照。
- 67) この点については、拙著・前掲注11) 書の第2章第2節第1項Iの2を参照されたい。
- 68) *Jarass*, a. a. O. (Fn. 66), Art. 31 Rn. 2; *Schubert*, a. a. O. (Fn. 64), Art. 31 Rn. 2.
- 69) かかる文言が決定的な理由にならないことについては、EU基本権憲章の解釈にあたって考慮されることになっている(52条7項参照) 解説文(OJ (2007) C 303, p. 17) が、「権利」という文言が使用されている規定を「原則」の例として明示的に挙げていることが示している(at 35)。
- 70) *Schubert*, a. a. O. (Fn. 64), Art. 31 Rn. 2.
- 71) *Seifert*, a. a. O. (Fn. 66), 309.
- 72) *Jarass*, a. a. O. (Fn. 66), Art. 31 Rn. 3 参照。
- 73) *Jarass*, a. a. O. (Fn. 66), Art. 31 Rn. 3 参照。
- 74) ここでの労働者概念は、労働時間指令のそれ(前掲注25) 参照)と同じものとして、EU法独自に解釈される(ECJ judgment of 26.3.2015, Case C-316/13 [*Fenoll*] ECLI:EU:C:2015:200, paras. 25-26; *Schubert*, a. a. O. (Fn. 64), Art. 31 Rn. 7 参照)。労働者類似の者が含まれるかという興味深い論点もあるようだが、本稿では割愛する。
- 75) *Schubert*, a. a. O. (Fn. 64), Art. 31 Rn. 8 参照。
- 76) *Schubert*, a. a. O. (Fn. 64), Art. 31 Rn. 22 参照。
- 77) *Schubert*, a. a. O. (Fn. 64), Art. 31 Rn. 24 参照。
- 78) 詳細については *Jarass*, a. a. O. (Fn. 66), Art. 52 Rn. 11 ff. を参照されたい。
- 79) *Schwarze/Becker/Hatje/Schoo/Hatje*, EU-Kommentar, 3. Aufl., Baden-Baden 2012, GRCh Art. 51 Rn. 24 参照。
- 80) Calliess/Ruffert/*Kingreen*, EUV/AEUV Kommnetar, 5. Aufl., München 2016, GRCh Art. 51 Rn. 25; *Jarass*, a. a. O. (Fn. 66), Art. 52 Rn. 17; *Hatje*, a. a. O. (Fn. 79), Art. 51 Rn. 25 参照。
- 81) *Jarass*, a. a. O. (Fn. 66), Art. 52 Rn. 17 参照。
- 82) *Jarass*, a. a. O. (Fn. 66), Art. 31 Rn. 10 参照。
- 83) *Jarass*, a. a. O. (Fn. 66), Art. 31 Rn. 10; *Schubert*, a. a. O. (Fn. 64), Art. 31 Rn. 21 参照。
- 84) *Schubert*, a. a. O. (Fn. 64), Art. 31 Rn. 22 参照。
- 85) 前者につき、*Schubert*, a. a. O. (Fn. 64), Art. 31 Rn. 22, 後者につき、*Gallner*, a. a. O. (Fn. 28), Art. 22 Rn. 15 参照。
- 86) *Schubert*, a. a. O. (Fn. 64), Art. 31 Rn. 24 参照。
- 87) *Gallner*, a. a. O. (Fn. 28), Art. 1 Rn. 36.
- 88) *Hesse*, Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland, 20. Aufl., Heidelberg 1999, Rn. 72 参照。
- 89) ただし、【特徴①】は先行研究(濱口・前掲注2)書)から既に読み取れたことである。
- 90) 人権・基本権の観点の必要性については、浜村彰「労働法における立法政策と人権・基本権論を比較法的に検討する今日的意義」日本労働法学会誌129号(2017年)3頁以下参照。その後、基本的人権保障の観点からわが国の労働時間法について考察を加えたものとして、緒方桂子「労働時間の法政策」日本労働法学会編『労働条件論の課題』講座労働法の再生第3巻(日本評論社, 2017年)107頁以下、沼田雅之「憲法27条と時間外・休日労働規制」同書177頁以下がある。

いかわ・しろう 山口大学経済学部講師。最近の主な著書に『EU経済統合における労働法の課題——国際的経済活動の自由との相克とその調整』(旬報社、2018年12月刊行予定)。労働法、EU法専攻。