

第6-6表 労働時間・有給休暇制度

Table 6-6: Working-time and paid leave arrangement

	日本	アメリカ	イギリス
根拠法	労働基準法(昭和22年制定)	公正労働基準法(1938年制定)	労働時間規則(1998年制定)
法定労働時間	1週40時間 1日8時間	1週40時間	1週48時間(残業時間を含む1週平均)※17週平均
罰則	法定労働時間を超えて労働させた場合、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金。	故意に違反した場合(40時間を超えて労働させた場合において1.5倍の割増賃金を支払わなかった場合)、1万ドル以下の罰金又は6か月以下の禁固又はその両方。	法定労働時間、深夜労働及び代償休息についての違反は犯罪を構成する。 規則上の権利を侵害された労働者は、権利行使が許されるべきであった日から3か月以内に、補償裁定を求めて雇用審判所に救済を申し立てることができる。
適用関係	[適用除外] ・農林業、水産業 ・管理監督または機密の事務を取扱う者 ・監視または継続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けた者(他の法律の適用) ・船員 ・公務員	[適用除外] ・管理的被用者、運営的被用者、専門的被用者、外勤営業職(ホワイトカラーエグゼンプション) ・季節的な娯楽・レクリエーション事務所等の被用者 ・水産業の被用者 ・一定の条件の下で雇用された農業労働者 ・小規模地方新聞社の被用者 ・小規模な独立公共電話会社の交換手 ・アメリカ船以外の船員 ・臨時の子守又は個人の介護のために家事労働に雇われる被用者 ・犯罪捜査官 ・コンピュータ関連職	[適用除外] ・軍隊・警察その他市民保護サービスの特定の活動に従事する者等 ・幹部管理職、家族労働者、宗教的儀式の司祭労働者 ・家事使用人 ・労働者により署名された書面による個別的オプトアウトの合意により、法定労働時間の規則の適用を排除することができる

6 労働時間・
労働時間制度

第6-6表 労働時間・有給休暇制度（続き）

Table 6-6: Working-time and paid leave arrangement (cont.)

	ドイツ	フランス	EU指令
根拠法	労働時間法、 連邦労働者最低休暇法	労働法典L3121-10 (2008年5月1日より)	労働時間の設定に関する指令(1993年)
法定労働時間	平日1日8時間を越えてはならない(休憩を除いた時間)。	1週35時間又は年1,607時間	7日につき、時間外労働を含め、平均して、48時間を超えないこと(算定期間は最長4か月)
罰則	法定労働時間を超えて労働させた場合、15,000ユーロ以下の過料。 さらに、当該行為を(1)故意によって行い、それによって労働者の健康又は労働能力に危険を及ぼした場合、又は(2)執拗に繰り返すことにより行った場合は、1年以下の自由刑又は罰金刑。過失で健康を脅かした場合、6か月の自由刑又は罰金。	最長労働時間(例えば、1日当たり10時間)を超えて労働させた場合、第4種違警罪としての罰金が適用される。(違警罪は、違法に雇用された労働者数と同じ数だけ罰金刑を生じさせる。)	
適用関係	[適用除外] ・事業所組織法5条3項の管理職従業員及び主任医師 ・公務機関の長、その代理者、公務に従事する労働者で人事決定権限を有する者 ・家政共同体において、その保護の下にある者と共同生活をし、この者を独自の責任で教育、介護又は看護する労働者 ・聖職者(他の法律の適用) ・その他別の法律の適用がある者として、(i)18才未満の者(年少者労働保護法による)、(ii)船員(船員法による)等 ※ 事業所組織法5条3項の管理職従業員とは、(1)労働者を自己の判断で採用し、解雇する権限を有している者、(2)包括的代理権あるいは使用者との関係において重要な業務代理権を有している者、(3)その他、特別の経験と知識が必要とされる職務を通常行っており本質的に自由に決定を下す立場にある者	[法定労働時間の適用除外] ・国有企業(ガス、電気、国鉄等) ・商業代理人(判例、学説) ・家事使用人(判例、学説) ・住込み不動産管理人 ・守衛(判例、学説) ・取締役 ・上級幹部職員(幹部職カードル) ・家内労働者	[適用除外] ・空路、鉄道、道路、海上、内水及び湖沼における輸送、漁業、その他の海上労働及び訓練中の医師の業務 [加盟国による適用除外が可能なもの(年次休暇のみ適用)] ・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 [労働協約等による適用除外が可能なもの(法律等で代償休息を与えることが条件)(週労働時間、年次休暇は適用)] ・保安、監視の業務等

	日本	アメリカ	イギリス
法定労働時間の特例	・商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業で10人未満の特別措置対象事業場週44時間制	特定の業種、企業に関して特例あり ・石油製品の卸又は大量販売の地方的独立企業(年間売上100万ドル未満等)。 ・小売又はサービス業について、その労働者の通常賃金率が最低賃金の1.5倍以上かつ賃金に占める歩合給の割合が5割以上の場合、割増賃金の支払いを要しない。 ・タバコの葉の製造について、1日10時間、1週48時間(年間14週を限度)等。	・労働者が職場から遠く離れて暮らしている場合。 ・警備産業の場合。 ・役務又は生産の継続が必要な場合等には、基準期間を26週まで延長することができる。 ・労働の編成に関する客観的で技術的な理由に基づいて労働協約又は労使協定が例外規定をおく場合には、基準期間を52週まで延長することができる。
弾力的労働時間制度	労使協定または就業規則等で定めることにより、一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる。この「変形労働時間制」には次のものがある。 [1か月単位] 1か月内の一定の期間を平均し、1週の労働時間が40時間以内。 [1年単位] 1年以内の一定の期間を平均し、1週の労働時間が40時間以内。1週について52時間、1日について10時間、連続して労働させる日数は6日以内。 [1週間単位] 1週を40時間以内として、1日10時間まで労働させることが可能。但し、小売業、旅館、料理店、飲食店であって、かつ、規模30人未満のもの。 上記の変形労働時間制とは別に「フレックスタイム制」がある。この場合、使用者が始業・終業時刻を当該労働者の決定に委ねることを就業規則等で定め、かつ一定事項を労使協定で定めれば、フレックスタイム制をとる労働者を清算期間(1か月以内で労使協定で定めた期間)を平均し、1週間当たりの法定労働時間を超えない範囲で1週または1日の法定時間を超えて労働させることができる。	[26週単位の変形制] 労働協約により26週当たり1,040時間を上限として、特定の週に法定労働時間を超えても割増賃金の支払いを要しない。どの26週をとっても1,040時間以内であることが必要。 但し、1日12時間、1週56時間を超える労働に対しては、1.5倍の割増賃金を払わなければならない。これを怠った場合又は1,040時間を超えて労働させた場合は、26週の各々について1週40時間の規定が適用される。 [52週単位の変形制] 労働協約により52週について1,840時間以上2,080時間以下の時間が保障され(労働がなくとも時間分の賃金の支払いは保障される)、かつ、2,240時間が上限として規定されている場合に、特定の週に法定労働時間を超えても割増賃金の支払いを要しない。 1日12時間、1週56時間を超える労働に対しては、1.5倍の割増賃金を支払わなければならない。これを怠った場合又は2,240時間を超えて労働させた場合は52週の各々について1週40時間の規定が適用される。保障時間を超えて労働させた場合、超えた時間について1.5倍の割増賃金を支払わなければならない。	基準期間は17週未満の雇用ならその期間とされ、一定の労働者に関しては26週まで延長することが可能。延長できる場合とは、労働者が職場から遠く離れて暮らしている場合、警備産業の場合、役務又は生産の継続が必要な場合(例えば、保険、報道、通信、公益施設)、予見可能な活動時間の波がある場合、活動が不測である例外的な事件、事故又は緊急な事故の危険によって影響を受ける場合。 週の最高労働時間については17週間で、時間外労働を含め1週を平均して48時間を超えない範囲で可(52時間まで労使協定により延長可)。

第6-6表 労働時間・有給休暇制度（続き）

Table 6-6: Working-time and paid leave arrangement (cont.)

	ドイツ	フランス	EU指令
法定労働時間の特例	- 定期的に長時間の待待時間がある場合、労働協約又は労働協約に基づく事業所協定により、平日に10時間を超えて労働時間を延長可能。 ※ 定期的に長時間の待待時間がある場合とは、10時間を超える労働時間延長が労働保護法上有害でないと認められる程度で、具体的には全労働の25%ないし30%程度以上の待待時間があることが必要であると一般的に解されている。	[法定労働時間の適用除外]の項目参照 - 一部の産業では、超過勤務手当の支払い対象となる労働時間が異なっている(例えば、青果小売業などでは、週39時間目以降)。	使用者は、あらかじめ労働者の同意を得ている場合にのみ、4か月平均週48時間を超えて労働させることができる。
弾力的労働時間制度	[6か月又は24週間単位の変形制] 6か月又は24週以内(労働協約又は事業所協定でこれより長い期間の設定可)の期間を平均して週日の労働時間が1日8時間を超えない場合、1日10時間まで労働時間を延長できる(但し、夜間労働者については、変形期間は1か月又は4週以内)。	[1年変形労働時間制] 使用者は、(1)拡張適用される産業部門別労働協約・労使協定又は意義申立権の対象とならない企業・事業場別協定を締結して、一定事項を記載すること、(2)労働時間が労働週で平均して週35時間を超えず、かつ年間1,607時間を超えないこと、(3)1日及び1週単位の最長労働時間を遵守すること。 「労働時間が1日10時間以下、1週48時間以下、12週平均44時間以下であること」を要件として、1年単位の変形労働時間制を導入することができる。 [サイクル労働] 労働時間の配分がサイクル(数週単位の期間)ごとに同様の形で繰り返される労働について、 (1)継続的に操業される企業において、(2)デクレで定められている場合、又は拡張適用される産業部門別労働協約・労使協定若しくは異義申立権の対象とならない企業・事業場別協定の締結がなされた場合、サイクル労働を実施することができる。この場合、労働サイクル期間を平均して週35時間を超える労働時間のみが超過労働時間とされる。但し、1日及び1週単位の最長労働時間の規制(1日10時間以下、1週48時間以下、12週平均44時間以下)の適用は除外されない。	週の最高労働時間については、4か月を超えない算定基礎期間において、時間外労働を含め1週を平均して48時間を超えない範囲で可。

	日本	アメリカ	イギリス
時間外労働 (上限規制, 割増賃金率)	[上限規制] 36協定で定められる一定期間についての延長時間の限度基準(告示) 1週間15時間 2週間27時間 4週間43時間 1か月45時間 2か月81時間 3か月120時間 1年間360時間 [割増賃金率] 法定8時間以上時間外労働:25%以上 (1) 36協定の告示の限度時間を超え1か月60時間までの時間外労働に対する割増賃金率については, 25%を上回る労使協定を締結するよう努力義務。 (2) 1か月60時間を超える時間外労働について, 割増賃金率を50%以上に引上げ(中小企業は当分の間, 適用猶予) (3) 労使協定によって改正法による法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて, 有給の休暇を付与できる((1)(2)(3)は2008年成立の改正労働基準法。施行は2010年4月) 深夜(午後10時から午前5時)労働:25%以上 (例:時間外労働との重複は50%以上) 休日労働(法定4週4日の休日の労働):35%以上 (例:時間外労働との重複は60%以上)	[上限規制] 連邦法上の規定なし [割増賃金率] 50%	[上限規制] 週労働時間の上限を時間外労働を含め平均して週48時間とする(17週平均)。 ※ 最大52週まで労使協定により延長可。 1日の休息期間を最低連続11時間とする(若年労働者(18歳未満)については12時間以上)。 [割増賃金率] 法令上の規定なし
休日労働 (割増賃金率)	1週1日または4週4日以上の日を与えなければならない。 [割増賃金率] 35%以上	連邦法上の規定なし [割増賃金率] 法令上の規定なし	1週1日の休日(若年労働者について2日) [割増賃金率] 法令上の規定なし

第6-6表 労働時間・有給休暇制度（続き）

Table 6-6: Working-time and paid leave arrangement (cont.)

	ドイツ	フランス	EU指令
時間外労働 (上限規制, 割増賃金率)	[上限規制] 労働協約又は事業所協定に定めをおくことにより, 定期的な長時間の手待時間がある場合(労働協約又は事業所協定の定めが必要), 週日に1日10時間まで労働時間を延長することが可能。但し, 12か月平均の週労働時間が48時間を越えてはならない(7条)。 緊急事態又は非常事態が発生した場合は, 同法の労働/休養時間規定から外れてよい(14条)。さらに, 特別な前提条件下で, 管轄官庁が, 同法労働時間からの逸脱を認可することもできる(15条)。 [割増賃金率] 法令上の規定なし 一般に身体障害者は時間外労働に拒否権を持つ。妊婦, 授乳者に対する時間外労働は禁止。	[上限規制] 業界, グループ企業, 企業, 事業所単位での労使合意のもとに, 従業員が希望し, かつ雇用主が認める場合, 法定残業時間の上限), 又は労働協定により定められた残業時間の上限を超えて, 残業を行うことができる。法定の時間外労働時間の上限は, 「時短緩和法」により180時間から220時間に引き上げられた。上限を超えた残業時間に対する手当の支給金額は労使協定で定められており, 増額率は通常の残業時間に適用される率を下回ることはいできない。また, 週単位の法定最長労働時間(同じ週で, 48時間, 12週平均で週44時間)を超えることはできない。但し, 年間枠を超えた残業時間に対して法定代休を与えることはできない。 [割増賃金率] 25% 従業員数20人未満の小規模企業については, 2008年12月末まで割増賃金率を10%に設定する例外措置がとられていたが, 「労働・雇用・購買力のための法案」可決(2007年8月1日)により, 同措置の廃止及び2007年10月1日から企業の規模にかかわらず割増賃金率を25%とすることが決定した(企業規模による所得税・社会保険料の免除措置あり)。	[上限規制] 週労働時間の上限を時間外労働を含め平均して週48時間とする(算定基準期間は4か月以内)。 24時間につき最低連続11時間の休憩時間(裏返せば1日につき労働時間の上限は原則として13時間)。
休日労働 (割増賃金率)	原則として, 日曜日及び法定の祭日は労働者を就業させてはならない。但し, マスメディア及び輸送業務等については例外が認められている。 [割増賃金率] 法令上の規定なし	原則として, (1) 1週につき6労働日を超えて労働させることの禁止。 (2) 週休は少なくとも継続する24時間。 (3) 日曜日に与えなければならない。ただし, 一定の場合に適用除外あり。 [割増賃金率] 例えば, 日曜日が定休日の商店が, 例外的に日曜日に営業する場合, 日曜日に就業する従業員に対して, 少なくとも2倍の賃金を支払わなくてはならない。但し, 観光地などの日曜営業の場合は, その限りではない。(2009年の法改正以降) (労働法典 L3132-27条)	

	日本	アメリカ	イギリス
年次有給休暇制度における継続勤務要件	初年度においては6か月間、その後は1年間の継続勤務	法令上の規定なし	13週間
年次有給休暇の付与日数	6か月で10日、2年6か月までは1年ごとに1日追加、以後1年ごとに2日追加(最高20日)	連邦法上の規定なし	5.6労働週(最高28日)
年次有給休暇の連続付与	法令上の規定なし	法令上の規定なし	法令上の規定なし
年次有給休暇の付与方法	使用者は、労働者の請求する時季に与えなければならない。但し、事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季に与えることができる。5日を超える年次有給休暇については労使協定による計画的付与制度あり。 労使協定により、1年に5日分を限度として年次有給休暇を時間単位で取得することが可能(2008年成立の改正労働基準法。施行は2010年4月)。	法令上の規定なし	・年次有給休暇は、分割して取得することができる。 ・年次有給休暇は、原則としてそれが発生した年次休暇年内にのみ取得することが可能。 ・雇用が終了した場合を除き、年次有給休暇を手当に置き換えることはできない。 ・使用者は、休暇を禁じようとする期間の休暇日数に相当する長さの予告を与えることにより特定の日の休暇を阻止することができる。また、一定の日に休暇の全部又は一部を取るよう求めることができる。
未消化年休の取扱い	次年度への繰越しが認められている。	法令上の規定なし	法令上の規定なし

第6-6表 労働時間・有給休暇制度（続き）

Table 6-6: Working-time and paid leave arrangement (cont.)

	ドイツ	フランス	EU指令
年次有給休暇制度における継続勤務要件	労働契約が成立してから6か月以上	同一の使用者の下で最低でも(実働で)10日間勤務すること。	加盟国の法令や慣行の定める取得と付与の条件による。
年次有給休暇の付与日数	1暦年につき24週日(週日とは日曜日、日曜日以外の所定休日及び法定祝日を除く暦日)、週5日制の場合は20週日	1年30労働日(1月につき2.5労働日)	最低4週間の年次有給休暇を付与(代償手当は禁止)。
年次有給休暇の連続付与	連続12週日の付与を要するが、労働協約等で異なる定めも可能。	連続12労働日を超える有給休暇を、1年に1度以上与えなければならない。但し、連続して取得することのできる有給休暇の最高日数は24労働日。	
年次有給休暇の付与方法	使用者が労働者の希望を配慮した上で決定(使用者に決定権)。但し、従業員代表がある場合には、代表と同意の上で定める。	休暇取得可能時期(労働協約又は団体協定で定めた5月1日～10月31日を含む期間)に労働協約、団体協定の規定又は慣習により付与。これらが無い場合は従業員代表委員の意見聴取後使用者が付与。	—
未消化年休の取扱い	休暇は休暇年度内に付与、取得するものとされているため繰越しは原則として認められない。事業所の都合、又は個人的な都合で繰り越された場合にも翌年3月末までに取得しなければならない。	一部の企業では、日数を限定して持ち越しを認めているが、原則として未消化の有給休暇は消滅する。ただし、退職時に未消化の有給休暇は有給休暇手当として支給される。また、「労働時間貯金制度」を業界、グループ企業、企業、事業所レベルでの労使合意に基づき制定できる。これまで1年間に貯蓄できる有給休暇の上限を22日とし、消化の有効期限を5年間とする規定があったが、「時短緩和法」により撤廃。条項を労使合意のもとに自由に決定できるようになると同時に、労働時間貯金の現金化(企業による休暇の買取)も可能となった。	—

資料出所 労働政策研究・研修機構(2012.3)「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査(資料シリーズNo.104)」報告書、中窪裕也(1995)「アメリカ労働法」,「労働時間の設定に関する指令」(1993年11月23日の労働社会相理事会指令)、山口浩一郎他(1988)「変容する労働時間制度」,日本労働研究機構(1994)「労働時間制度の運用実態」,日本:労務行政研究所「平成24年労働法全書」,厚生労働省ウェブサイト,イギリス:ビジネス・イノベーション・技能省,ドイツ:連邦社会労働省及び法務省,フランス:労働省及び政府公共サービスサイト,EU:欧州委員会及び各国ウェブサイト等