

第 6-6 表 労働時間・有給休暇制度

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

	日本	アメリカ	イギリス
根拠法	労働基準法 (1947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か月以下の懲役又は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： ・農業、伐採業、畜産業、水産業（林業を除く） ・管理監督又は機密の事務を取扱う者 ・高度プロフェSSIONAL制度（2019年4月～） ・監視又は断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 ・臨時的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： ・船員、軍隊・警察その他市民保護サービス等に従事する者、民間航空の乗務員、乗客・貨物輸送の運転手等 ・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、宗教的儀式の司祭労働者 ・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
法定労働時間の特例	特別措置対象事業場（商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業で常時10人未満の労働者を使用する事業場）について、週44時間制を認めている	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

第 6-6 表 労働時間・有給休暇制度 (続き)

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

	日本 (続き)	アメリカ (続き)	イギリス (続き)
弾力的労働時間制度	<p>労使協定又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」は以下のとおり (注1)</p> <p>①1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</p> <p>②1年単位： 1か月を超え、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日10時間以内、連続して労働させる日数は6日以内</p> <p>③1週間単位： 1週40時間以内の範囲で、1日10時間まで労働させることが可能。ただし、常時使用する労働者が30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店のみ</p>	<p>26週単位の変形制： 労働協約により26週当たり1040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を要しない。どの26週をとっても1040時間以内であることが必要 (注2)</p> <p>52週単位の変形制： 労働協約により52週について1840時間以上2080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は保障される）、かつ2240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 (注3)</p>	<p>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</p> <p>※延長できる場合： ・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</p> <p>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週まで労使協定により延長可）</p>

- 注 1) 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適用する労働者に対して、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週又は1日の法定時間を超えて労働させることができる。
- 2) ただし、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1040時間を超えて労働させた場合は、2週の各々について1週40時間の規定が適用される。
- 3) 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2240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。

第 6-6 表 労働時間・有給休暇制度 (続き)

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

	日本 (続き)	アメリカ (続き)	イギリス (続き)
時間外労働の上限規制	<p>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 (法定)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1か月45時間 ・1年間360時間 <p>特別条項の場合でも以下の制限 (罰則あり)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働が年720時間以内 ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、2～6か月平均80時間以内 ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月まで 	連邦法上の規定なし	<p>週労働時間の上限は時間外労働を含め平均して週48時間とする (17週平均)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 (18歳未満の若年労働者については、12時間以上) とする
時間外労働の割増賃金率	<ul style="list-style-type: none"> ・法定8時間以上の労働：25%以上 (注4) ・深夜労働 (午後10時から午前5時)：25%以上 (時間外労働との重複は50%以上) 	50%	法令上の規定なし
休日労働の割増賃金	<p>1週1日又は4週4日以上の日を与えなければならない</p> <p>割増賃金率：35%以上 (深夜労働との重複は60%以上)</p>	<p>連邦法上の規定なし</p> <p>割増賃金率：法令上の規定なし</p>	<p>1週1日の休日 (若年労働者については2日)</p> <p>割増賃金率：法令上の規定なし</p>
年次有給休暇取得時の要件	<ul style="list-style-type: none"> ・雇い入れの日から6か月間、その後は1年間の継続勤務をしていること ・全労働日の8割以上を出勤していること 	連邦法上の規定なし	

注 4) ①特別条項付き36協定の「時間外労働の限度時間に関する基準」(厚生労働省告示)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めること。②1か月60時間を超える時間外労働について、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。③1か月60時間を超える時間外労働について、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。

第 6-6 表 労働時間・有給休暇制度 (続き)

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

	日本 (続き)	アメリカ (続き)	イギリス (続き)
年次有給休暇の付与日数	<ul style="list-style-type: none"> ・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) ・2023年の労働者1人平均付与日数は16.9日、うち取得日数は11.0日、取得率は65.3% (厚生労働省2024年就労条件総合調査) 	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	連邦法上の規定なし	法令上の規定なし
年次有給休暇の付与方法	<ul style="list-style-type: none"> ・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。ただし、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 ・使用者は、年10日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対しては、基準日から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければならない。5日を超える分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 	連邦法上の規定なし	<ul style="list-style-type: none"> ・分割して取得可能 ・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可能
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 (請求権の時効は2年)	連邦法上の規定なし	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 arrangements (cont.)

	ドイツ	フランス	EU指令
根拠法	労働時間法(ArbZG) 連邦労働者最低休暇法(BurlG)	労働法典 (L3111-1条からL3172-2条) (2008年)	労働時間の設定に関する指令 (2003年)
法定労働時間	平日1日8時間を超えてはならない (休憩を除いた時間)	1週35時間 (L3121-27条) 又は年1607時間 1日10時間 (L3121-18条)、1週間に48時間 (L3121-20条) を超えてはならない。	7日につき、時間外労働を含め、平均48時間を超えてはならない (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、3万ユーロ以下の過料。 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) (労働法典L3121-18条)	—
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、①18歳未満の者 (年少者労働保護法による)、②船員 (船員法による) 等 (注5)	法定労働時間の適用除外： ・国営企業 (ガス、電気、国鉄等) (特別の身分規定) ・商業代理人 (労働法典特別規定) ・家事使用人 (労働法典特別規定) ・住込み不動産管理人 (労働法典特別規定) ・取締役 ・上級幹部職員 (幹部職カードル) (L3111-2条) ・家内労働者 (労働法典特別規定) ・坑内労働者 (鉱山法典) ・農業労働者 (農村及び海事漁業法)	適用除外： 軍隊・警察その他市民保護サービス等に従事する者、船員 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

注 5) 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

第 6-6 表 労働時間・有給休暇制度 (続き)

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

	ドイツ (続き)	フランス (続き)	EU指令 (続き)
法定労働時間の特例	定期的に長時間の手待時間がある場合、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 (注6)	「法定労働時間の適用除外」の項目参照 (p.219)。労働協約で例外を規定している等の場合には1日12時間まで就労が認められる (L3121-19条)。一部の産業では、超過勤務手当の支払対象となる労働時間が異なる。勤務時間中に実際の就労をしない期間が含まれる職種 (労働法典L3121-13条)、例えば、商品の輸送、青果物、食料品、乳製品の小売業などは週38時間までが法定労働時間	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 (ただし、夜間労働者については、変形期間は1か月又は4週以内)	包括労働時間制： 使用者は、①拡張適用される産業部門別労働協約・労使協定又は異議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1607時間を超えないこと、③1日及び1週単位の最長労働時間を遵守すること (注7) 年間労働日数制： 年間に就労する日数を予め定める制度。適用対象は、労働時間の配分の裁量を委ねられ、且つ、所属する部署における通常の就業時間を適用するのが不可能な性質の業務に従事している幹部職員 (カードル) か、労働時間を予め定めておくことが不可能で、大きな責任を持ち、就業時の時間配分に大きな独立性を持っている、つまり自分の意思で、労働時間を管理・調整することが可能な被用者に限られる (L3121-58条)。予め定められた日数 (最長で218日) を就労しなくてはならない。1日または1週間の最長 (可能) 労働時間の規制は適用されない。休憩や休日、有給休暇などは、他の雇用労働者と同様に保証される。事前に定められた労働日数を超えて就労した場合は、超過勤務手当 (少なくとも10%の割増賃金) が支払われる (L3121-59条)。ただし、原則として、235日を超えて就労することはできない (L3121-66条)	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。なお、特定の性質の業務 (サービス・労働の連続性を要する等) については、法律や労働協約等により、4か月を超える算定期間を定めることが可能

注 6) 定期的に長時間の手待時間がある場合は、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%程度以上の手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。

7) 「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、年間1607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 (労働法典L3121-34条～L3121-36条)。

第 6-6 表 労働時間・有給休暇制度 (続き)

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

	ドイツ (続き)	フランス (続き)	EU指令 (続き)
時間外労働の上限規制	労働協約又は事業所協定に定めをおくことにより、定期的に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。ただし、12か月平均の週労働時間が48時間を超えてはならない (7条) (注8)	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時間に引上げられた (労働法典D3121-24条) (注9)	なし ※週労働時間の上限 (週48時間) は時間外労働を含む。なお、24時間につき最低連続11時間の休息の付与を義務化
時間外労働の割増賃金率	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	25% (労働法典L3121-36条) 労使で合意した拡張適用される産業部門労働協約・労使協定がない場合、最初の8時間 (週35時間から43時間まで) について、それを超える部分については50%。労働協約がある場合、協約によって定められる10%以上の割増率で割増賃金を支払えばよいものとされている	—
休日労働の割増賃金	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。ただし、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、①1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 (注10)	—
年次有給休暇取得時の要件	労働契約が成立してから6か月以上	同一の使用の下で最低でも (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5日制の場合は20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)	1年30労働日 (1か月につき2.5労働日) (労働法典L3141-3条)	最低4週間の年次有給休暇を付与 (代償手当は禁止)

注 8) 緊急事態又は非常事態が発生した場合は、一時的な労働については、異なる定めをすることができる (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)。

9) 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。ただし、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 (労働法典D3121-14-1条、L3121-22条)。

10) 割増賃金率 (2009年の法改正以降) : 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。ただし、観光地などの日曜営業の場合は、その限りではない (労働法典L3132-27条)。

第 6-6 表 労働時間・有給休暇制度 (続き)

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

	ドイツ (続き)	フランス (続き)	EU指令 (続き)
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。ただし、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 (労働法典L3141-4条)	—
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)。ただし、従業員代表がある場合には、代表と合意の上で定める	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 (労働法典L3141-13条)	—
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歴年開始3か月以内に取得しなければならない	産業別、グループ企業単位、企業レベル、事業所レベルでの労使合意に基づき「労働時間貯蓄口座 (Compte-Epargne Temps)」を制定でき、従業員は有給休暇の権利を蓄積し、消化できなかった休暇、取得できなかった休憩を金額に換算して、報酬として即時にあるいは延期して受け取ることができる (労働法典L3151-2条など)	—

出典：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)」報告書及び各国ウェブサイト、[日本] 厚生労働省、[アメリカ] 中窪裕也 (1995) 「アメリカ労働法」、[イギリス] Gov.uk、[ドイツ] 労働社会省及び法律サイト、[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