

過労死防止学会第4回大会
共通論題報告
**EUの労働時間法制
とその含意**

労働政策研究・研修機構
研究所長
濱口桂一郎

EU労働時間指令の特質

- ① EU労働時間指令は安全衛生規制である。
- ② EU労働時間指令は実労働時間規制である。
- ③ EU労働時間指令は賃金規制では**ない**。

実労働時間規制とはどういうことか？

週労働時間規制

第6条 最長週労働時間

加盟国は労働者の安全及び健康を保護する必要性を維持しつつ、以下を確保するために必要な措置をとるものとする。

- (a) 週労働時間の長さが、法律、規則若しくは行政規定により又は労働協約若しくは労使協定により制限され、
- (b) 7日の期間ごとの平均労働時間が、**時間外労働を含め**、48時間を超えないこと。

○週48時間とは、**そこから時間外労働が始まる時間ではなく、そこで時間外労働が終わる時間**である。日本の（一般に認識されている姿における）（正確に言えば、アメリカの公正労働基準法における）「法定労働時間」とは意味が全く異なる。敢えて言えば、旧女子規則における48（法定）＋6（時間外上限）＝54時間に相当するもの。

第16条 算定基礎期間

加盟国は次のものを規定することができる。

(b)第6条(週労働時間の上限)の適用に関しては、4ヵ月を超えない算定基礎期間。

第19条 算定基礎機関の適用除外の制限

…ただし、加盟国は、労働者の安全と健康の保護に関する一般原則を遵守し、客観的若しくは技術的理由又は労働組織に関する理由で、労働協約又は労使協定が12ヵ月を超えない算定基礎期間を設定することを認める選択肢を有するものとする。

○労使協定なしで4か月、労使協定ありで12か月までの長期変形労働時間制を認めているが、これも日本の(一般に認識されている姿における)変形制とは意味が全く異なる。**変形しても当該期間の週数×48時間で時間外労働はストップする**。それに対して後者は、変形した上限はそこから(時間外手当計算上の)時間外労働が始まる時間に過ぎない。敢えていえば、旧女子規則における $48(\text{法定}) \times 52 + 150(\text{時間外上限}) = 2646$ 時間に相当するもの。

週休規制

第5条 毎週の休息期間

加盟国は、7日の期間ごとに、すべての労働者に第3条にいう毎日の11時間の休息期間に加え最低24時間の継続的休息期間を確保するために必要な措置をとるものとする。

○7日ごとに24時間の休息(=休日)とは、いうまでもなく**絶対休日**である。休日出勤があり得る休日ではなく、**休日出勤が許されない休日**である。

○日本の(一般に認識されている姿における)法定休日とは、労働したときの割増率が25%(60時間を超えれば50%)ではなく35%である休日に過ぎないが、そのようなものとは全く異なる。

第16条 算定基礎期間

加盟国は次のものを規定することができる。

(a) 第5条(毎週の休息期間)の適用に関しては、14日を超えない算定基礎期間。

○2週間単位の変形休日制であるが、日本の(一般に認識されている姿における)変形制とは意味が全く異なる。変形しても2週間内に2日分の絶対休日が必要。

第17条 適用除外

2 第3項、第4項及び第5項の適用除外は、当該労働者に同等の代償休息期間が与えられるか、合理的な理由によりそれが不可能な例外的な場合には、当該労働者に適当な保護が与えられることを条件として、法律、規則若しくは行政規定又は労働協約若しくは労使協定によって採択することができる。

○下記第3条と同様にかなり広汎な適用除外が認められているが、原則として「同等の代償休息期間」が必要。

毎日の休息期間（インターバル規制）

第3条 毎日の休息期間

加盟国は、すべての労働者に、24時間の期間ごとに継続11時間の最低の1日ごとの休息期間を得る権利を確保するために必要な措置をとるものとする。

○(1)(2)と同様、これも**絶対休息期間規制**である。

○週労働時間をオプトアウトしても、インターバル規制はかかってくる。

○休憩時間を1時間とすれば、1日12時間×6日＝週72時間（拘束時間でいえば1日13時間×6日＝週78時間）が物理的上限となる。

第17条 適用除外

2 第3項、第4項及び第5項の適用除外は、当該労働者に同等の代償休息期間が与えられるか、合理的な理由によりそれが不可能な例外的な場合には、当該労働者に適当な保護が与えられることを条件として、法律、規則若しくは行政規定又は労働協約若しくは労使協定によって採択することができる。

○実際には、業務の性質から必ず毎日11時間の休息期間をとることが困難な場合があるので、かなり広汎な適用除外を規定している。ただし、原則として「**同等の代償休息期間**」が必要。具体的には：

3 本条第2項に従い、第3条、第4条、第5条、第8条及び第16条の適用除外は、次の場合に認められる。

- (a) 沖合労働を含め、労働者の職場と住居が離れている場合や労働者の複数の職場が相互に離れている場合の活動、
- (b) 財産や生命を保護するために常駐が求められる警備や監視の活動、特に警備員や管理人又は警備保障会社の活動、
- (c) サービス又は生産の継続の必要性のある活動、とりわけ、
 - (i) 研修医の活動を含む病院又は類似の施設、居住施設及び刑務所によって提供される収容、治療及び／又は看護に関する活動、
 - (ii) 港湾又は空港労働者、
 - (iii) 新聞、ラジオ、テレビ、映画制作、郵便及び電気通信サービス、救急、消防及び防災のサービス、
 - (iv) ガス、水道及び電力の生産、送電、供給、家庭廃棄物の収集と焼却場、
 - (v) 技術的な理由で仕事を中断できない産業、
 - (vi) 研究開発活動、
 - (vii) 農業、
 - (viii) 定期的な都市交通サービスで乗客の輸送に関わる労働者、
- (d) 活動の波が予測可能な場合、特に、
 - (i) 農業、
 - (ii) 観光旅行業、
 - (iii) 郵便業
- (e) 鉄道輸送に従事する者の場合、
 - (i) その活動が断続的であるか、
 - (ii) 労働時間を列車に乗車して過ごすか、又は、
 - (iii) その活動が輸送時刻表に関係し、交通の継続性と定期性の確保に関係する者。
- (f) 指令89/391/EEC第5条第4項に規定された事情がある場合、
- (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 本条第2項に従い、第3条及び第5条の適用除外は、次の場合に認められる。

- (a) 労働者がシフトを交替し、あるシフトの終了から次のシフトの開始まで1日及び／又は週の休息期間をその都度とることができない交替制労働の場合、
- (b) 労働時間が1日中に分散する活動の場合、特に清掃員の活動の場合。

代償休息期間とは？

○「同等の代償休息期間」は、「労働者が連続的な労働による疲労や過重負担を被ることがないように補償の対象となる労働時間のすぐ後に(immediately)与えなければならない。」

○「ある労働日において休息期間を減少させることにより1日の労働時間を延長する場合、原則として労働者は次の労働時間が開始する前に(before commencing the following period of work)その減少分に相当する連続する時間から成る同等の代償休息期間を与えられなければならない。」

(2003年欧州司法裁イエーガー判決)

安全衛生規制とはどういうことか？

第1条 目的と適用範囲

1 本指令は労働時間編成のための**最低の安全及び健康の要件**を定める。

第2条 定義

9 「十分な休息」とは、その長さが時間の単位で表され、かつ**疲労又は不規則な労働形態の結果として、労働者が自身、同僚労働者その他の者への傷害を引き起こしたり、また短期的又は長期的にそれらの者の健康を害しないようにするために十分に長くかつ継続的な規則的な休息期間を労働者が取ることをいう。**

OEU労働時間指令は、1983年の労働時間の短縮に関する勧告案がイギリス保守党政権の反対により採択されなかったことにかんがみ、多数決で採択しうる安全衛生に係る指令案として1990年に提案された。

オプトアウトと待機時間のダブルバインド

○イギリス保守党政権の抵抗により、いわゆるオプトアウト規定（労働者個人の同意により第6条の適用除外）が設けられたが、本来の安全衛生とは若干異なる面があるからか？

第22条 雑則

- 1 加盟国は労働者の安全と健康の保護の一般原則を尊重しつつ、かつ次のことを確保するために必要な法的措置を取ることを条件として、第6条を適用しない選択肢を有するものとする。
 - (a) 使用者が最初からそうした労働を行うとの労働者の同意を得ていない限り、使用者が労働者に対し第16条第(b)号に定める算定基礎期間平均で計算された7日の期間で48時間を超えて労働することを要求しないこと。
 - (b) 労働者がそうした労働を行うとの合意を与えようとしないことを理由として、使用者が労働者に不利益を与えないこと。
 - (c) 使用者がそうした労働をおこなうすべての労働者の最新の記録を保管すること。
 - (d) その記録は管轄官庁の監督下に置かれ、管轄官庁は労働者の安全及び／又は健康に関する理由により、週労働時間の上限を超える可能性を禁止し又は制限することができる。
 - (e) 使用者は、その要求に応じて管轄官庁に対して、第16条第(b)号に規定された算定基礎期間平均で計算される7日の期間に月48時間を超えて労働するという労働者の同意があった場合に関する情報を与えること。

○実際にはイギリスでは雇用契約締結時にほぼ必ずオプトアウト条項を入れるようになっており、第6条は有名無実化している。
○これに対して労働組合側や大陸欧州諸国がその廃止を要求してきた。

○ところが、その大陸諸国の足もとで、待機時間の扱いをめぐる問題が発生。

○…2000年のSIMAP事件(スペイン)判決と2003年のイエーガー事件(ドイツ)判決は、病院における医師の待機時間を全て労働時間指令にいう労働時間に該当すると明確に判断した。労働時間に該当するということは、上記週総実労働時間の上限に服するということであり、待機時間に時間外手当を出せばいいという問題ではない。救急病院は待機時間も含めて週48時間以内になるように医師を配置しなければならないのであり、そのためには膨大な数の医師を新たに雇用しなければならない。これは事実上不可能である。そこで、背に腹は代えられない各国は、医療従事者についてオプアウトを導入するという苦肉の策に出た。しかしながら、オプアウトは本来廃止されるべき例外規定である。そこで、労働時間指令上に待機時間は労働時間ではない旨を明記し、欧州司法裁判所の判例を立法によってひっくり返したいという医療サイドの要求が、指令改正案に飛び込んできたのである。(「海外労働事情－EU労働時間指令改正の動向」(『労働法律旬報』2009年1月合併号))

○2004年に欧州委員会は、個別オプアウトに週65時間の上限を設定するとともに、待機時間のうち不活動時間は労働時間と見なさないという改正案を提案。2008年に閣僚理事会で合意に達したが、欧州議会が同意せず決裂、廃案。

○その後、2010年に再度EUレベル労使団体への協議を行ったが、2013年に決裂。2014年には一般協議を実施したが、改正の見通しは立っていない。

適用除外

第17条 適用除外

1 労働者の安全と健康の保護の一般原則を尊重しつつ、加盟国は、当該活動の特定の性格を考慮に入れて、**労働時間の長さが測定されず及び／又は予め決定されない場合又は労働者自身によって決定できる場合**、特に次のような場合においては、第3条から第6条まで、第8条及び第16条を適用除外することができる。

- (a) 経営管理者その他の自律的な意思決定権限を有する者、
- (b) 家族従業者、又は、
- (c) 教会及び宗教団体の宗教的儀式を執り行う労働者。

賃金規制では**ない**とはどういうことか？

○文字通りの意味である。EU労働時間指令は時間外手当について一切規定していない(欧州司法裁判決、欧州委員会解釈通知)。その意味では、アメリカの公正労働基準法とはまったく重なり合うところのない規定である。したがって、EU指令における(実労働時間規制の適用除外である)オプアウトとアメリカの(時間外手当支払義務の適用除外である)ホワイトカラーエグゼンプションとはまったく関わりのない制度である。(世に誤解多し)

労働時間規制に関する3つの大誤解

- ① 日本の労働時間規制は**厳しい**
- ② 労働時間の規制緩和はワークライフバランスに**役立つ**
- ③ 残業代ゼロ法案は**けしからん**

→すべて間違い。しかし、マスコミも、政治家も、場合によっては学者までこの間違いに乗っている。

日本の労働時間規制は厳しいのか？

○いうまでもなく、労働時間規制とは物理的労働時間の規制である。残業代をいかに規制しようが、それは賃金規制に過ぎない。

○現行労働基準法上、年少者を除けば物理的労働時間の上限は存在しない。
(かつては女子に存在)

○労基法32条の上限(1日8時間、週40時間)は36条の労使協定によって法律上上限なく延長できる。

○いわゆる「限度基準」が大臣告示で存在するが、「労働契約に対して強行的補充的効力を有するようなものではない」。

○その限度基準にも、適用除外がある。

○それゆえに、日本は約1世紀前のILO第1号条約(週48時間)も批准できない。

○事実上、日本で意味があるのは残業代規制のみ。

○では、他の先進諸国は？

○アメリカは残業代規制のみで物理的労働時間規制が存在しない。

○確かにアメリカには公正労働基準法という立派な名前の法律があり、週40時間を超えて労働させた場合には通常の賃金の5割増を払えと規定している。しかし、週40時間を超えて働かせてはいけない(日本の第32条)とか、その場合には何らかの手続をとれ(日本の第36条)といった規定は何もない。だから、はじめから週100時間という契約で働かせることだって十分可能。はじめの40時間は最低賃金で、あとの60時間はその5割増であれば、何の問題もない。

○アメリカにあるのは賃金規制に過ぎない。その賃金規制を一定のホワイトカラーについて適用除外しているに過ぎない。労働時間規制とは何の関係もないホワイトカラーエグゼンプションを、あたかも労働時間規制の適用除外であるかの如く思いこんで、無理矢理に話を進めようとするれば、当然労働時間規制の本来の趣旨から問題が生じてくる。

←→これに対して、EUは指令で物理的労働時間を規制し、28加盟国で国内法化されている。

→日本の労働時間規制は厳しくない。アメリカと並んで、世界で最も労働時間規制の緩い国の一つ。

労働時間の規制を緩和すれば ワークライフバランスに役立つのか？

○かつての規制改革・民間開放推進会議の答申は、「仕事と育児の両立を可能にする多様な働き方の推進」という節の筆頭に「労働時間規制の適用除外制度の整備拡充」という項目を挙げていた。

○これは、労働基準法の法的性格に対する根本的誤解に由来する。

○労働基準法の名宛人は使用者であり、その規定は「1日8時間、週40時間以上働かせてはならない」という意味でしかない。「1日8時間、週40時間まで働け」などという意味は全くない。

○労基法の上限の範囲内で、どんなに短く働くことも、十分に可能である。

○上限規定の緩和には、より長く働かせることが可能になるという以上の意味はあり得ない。

○ワークライフバランスとの関係での柔軟化の障害になり得るのは、就業規則の必要的記載事項としての始業・終業時刻等。物理的労働時間の上限規制ではない。

→労働時間の規制緩和はワークライフバランスに役立たない。

残業代ゼロ法案はけしからんのか？

○物理的労働時間規制が極小化された日本で、唯一法律上の武器として駆使されているのが残業代規制(労基法37条)。いわゆる労働時間訴訟なるものも、中身はほとんどすべて「残業代払え」。

○(労基法の本来の趣旨であったはずの)物理的労働時間規制からすれば、適用除外は真に自律的に働く者に厳格に限定されるべきだが、残業代という賃金規制にまで、同じ基準をあてはめると、とりわけ職能資格制の下では矛盾が生じる。

○管理職並みの高給ではあるが管理職ではない者に残業代を払うと公平感に反し、払わないと法律に反する。→昭和52年通達(スタッフ管理職を管理監督者扱い)は厳密には法律違反だが常識にかなっているので今まで誰も文句なし

○近年の成果主義賃金制度の下でも、時間内であれば規制がないのに、時間外になると厳格に時間に比例した残業代の支払いが要求され、不公平感をもたらしうる(労働基準法施行規則第19条)。

○企画業務型裁量労働制やいわゆるホワイトカラーエグゼンプションとは、実はこういう残業代規制の問題点を解決するためのものであったはず。(経団連の提言)

○ところが残業代規制と物理的労働時間規制がごっちゃになり、労働側から「過労死促進」との(きわめてまっとうな)批判を呼び起こした。

○それをさらに歪めたのは、マスコミや政治家が(過重労働はそっちのけで)もっぱら「残業代ゼロ法案」として批判したこと。このため、真の目的であり、それ自体は極めてまっとうであった、残業代規制の合理化ということが、世間的には一番口にできないタブーになってしまった。

○時給800円の非正規はいくら残業しても1時間1000円だが、時給換算4000円の高給社員が1時間残業したら5000円。この格差増幅が国家権力によって強制すべき『正義』か？

○低賃金労働者の割増付き働かせ放題はOKだが、高給労働者の定額働かせ放題だけは許しがたいのか？

→高給労働者の残業代は労働時間の上限規制をほったらかしてまで断固護持すべき『正義』に非ず

拙稿「ホワイトカラーエグゼンプションの虚構と真実」@『世界』2007年3月号

ホワイトカラーエグゼンプションをめぐる最大の問題点は、マスコミや政治家のレベルにおいては、**本来問題とすべきではないことが問題とされ、真に問題とすべきことが後ろに隠れてしまっている**ことである。

以下順次説明していこう。多くのマスコミや政治家にとっては、ホワイトカラーエグゼンプションはサラリーマンから残業代を取り上げる制度であるがゆえに、慎重に対処すべきものであるらしい。ことごとく「残業代ゼロ」と言いつのる朝日新聞の編集部も似たような発想であろう。しかし、残業代がゼロであることはなにゆえに悪いことなのか、きちんとした説明がされたことはない。確かに、現行労働基準法第37条は、管理監督者でない限り時間外労働に対しては25%の割増賃金を払うことを義務づけている。これに反して残業代を払わなければ「サービス残業」として摘発され、膨大な未払残業代を払わされることになる。しかし、立法論としてそれがどこまで正当化しうるものなのかは、少なくとも政治的なレベルでは論じられていない。後述するように、この点については**日本の法制はヨーロッパ諸国よりも過剰に厳格**であり、規制を緩和する正当性は大きいにある。

しかしながら、ここで正当性があるのは時間外手当支払い義務という規制の緩和であって、労働時間規制の緩和ではない。現在提起されようとしているホワイトカラーエグゼンプションの最大の問題点は、それが時間外手当の適用除外にとどまらず、労働時間規制そのものを適用除外しようとするところにあるのだ。労働基準法の条文で言えば、第37条にとどまらず、第32条及び第36条が適用されなくなってしまうという点に問題があるのである。どういう問題があるのか。生命と健康である。**労働時間規制とはゼニカネのためのものではない。労働者の生命と健康を守るためにある。**これ以上長時間働いては生命と健康に危険だ、というのが労働時間規制の最大の目的である以上、これを外すことには慎重でなければならない。さもなければ過労死や過労自殺が続出する危険性すらあろう。ところが、この最大の問題点は、審議会における労働組合側の主張では繰り返し提起されていたにもかかわらず、マスコミや政治は余り関心を持っていないようだ。



拙著『新しい労働社会』岩波新書(2009年)

「残業代ゼロ法案」というフレームアップ

こうして、労使が本音で議論できるはずの残業代の適用除外ではなく、「自由度の高い働き方」という虚構の論理に乗った労働時間規制の適用除外が、2006年12月の労働政策審議会答申という形で世間に発表されたとたん、事態はさらに奇怪な方向にねじ曲がっていきます。

労働側も過労死遺族会も長時間労働や過労死の恐れゆえに批判していたこの制度を、ほとんどのマスコミは「残業代ゼロ法案」と呼び、どんなに残業しても残業代が支払われないがゆえにけしからん制度だと(のみ)批判を繰り広げました。世論に敏感な政治家たちも一斉に否定的な発言を始めましたが、その中に「長時間労働」とか「過労死」という言葉は見あたらず、「**残業代ピンハネ**」と**いった扇情的な発言に終始**しました。

実は、この答申は、自由な働き方だから労働時間規制を撤廃するといいながら、木に竹を接ぐように、在社時間を管理して長時間労働には医師による面接指導を行えと求めています。本来ならば、「それで十分なのか、時間そのものを規制すべきではないのか」といったまともな議論の出発点になり得たでしょう。



濱口桂一郎×渡辺輝人「労働時間改革をめぐる実務家と政策論者の視点」@『POSSE』第24号(2014年)

濱口: …皮肉な言い方をすれば、一方にサルを神様だと思い込んで拝んでいる人がいて、その傍らにはサルを悪魔だといって叩こうとしている人々がいるというような状況です。たとえば変形労働時間制といっても、1日10時間に達したときに、そこで強制的に労働を終わらせる義務はなく、それ以降は割増しを払う必要があるというだけです。時間外労働や休日出勤といった際、日本人には時間外手当や休日手当を払うべき時間という以上の意識がない。そのため、法定休日か否かという議論も、単に割増率が25%か35%かという議論に還元されてしまいます。そんなものが休日規制の名に値するのかが問題ですが、実務家からも学者からも提起されることはありません。ここに最大の問題があるというのが私の問題意識です。

労働時間規制でないものを労働時間規制だとするこのような発想は、マスコミや政治家など労働法サークルの外部にまで浸透しています。ここでも残業代ゼロが是か非かという議論に現れているように、**サルを拝んだり叩いたりしているだけで、本質的な部分がすっぽりと抜け落ちている**わけです。

濱口: しかし、そのような主張は結局のところ、過労死するほど働かせても残業代さえきちんと支払っていれば問題ないという発想に吸収されてしまうと思います。EUの労働時間指令は残業代の話は一切抜きにして時間だけを規制しており、また日本も昔は女性に対して1日2時間、年150時間という物理的な時間外労働の上限がかけられていました。一方でアメリカはお金で間接的に規制しようという立場です。

いまの立法論の議論は、工場法・労働基準法以来の物理的な労働時間規制の建前が運用のなかで実質的に空洞化されてきたところを、さらに建前の部分も空洞化しようとしています。実務家として残業代請求が主戦場だと思うのはよく理解できますが、立法論の基本からいえば、**残業代だけに集中した議論は、100年前から続く天守閣をやすやす明け渡して、二の次に作っていた小さな櫓にしがみついている、と言わざるを得ません**。主たる天守閣が空洞化している中では櫓しか闘う拠点がないので、現実にはそれが役に立っているのは確かですが、その櫓が攻撃されている理由は天守閣との関係ではなく、櫓そのものにあります。城を守る方の立場からすると天守閣をそっちのけにして櫓だけ守ってみても意味をなさないわけですが、攻める方からみると、櫓だけが邪魔者に見えるのです。具体的には、櫓に対する攻撃にあたっては、天守閣との関連ではなく、櫓そのもの、つまり賃金制度としての合理性に対して批判がなされるわけです。もっとも典型的なのは、時間と比例した賃金制度はおかしいという主張ですね。そのため、櫓だけしか目に入らない議論をしていると、賃金制度の基準を時間に置くべきか成果に置くべきかという狭い議論に陥ってしまうので、まさに櫓だけが攻防の場となってしまいます。労働法の実務家も解釈学者も含めたすべての人に対して、そのような議論をされていていいのかと問いかけたい最大の理由がここにあります。



産業衛生学会におけるシンポジウムで報告

- 第85回日本産業衛生学会(2012年6月1日、名古屋国際会議場):メインシンポジウム「希望に満ちた労働と生活への構想」
- 第88回日本産業衛生学会(2015年5月15日、グランフロント大阪):シンポジウム4「新しい労働時間規制と疲労対策—勤務間インターバル制度に関連して」
- 第90回日本産業衛生学会(2017年5月13日、東京ビッグサイトTFTビル):公募シンポジウム18「過重労働対策から考える労働時間と休息確保のあり方～我が国の勤務間インターバル制度」



第90回
日本産業衛生学会
産業保健近未来図

2017年5月11日(木)～13日(土)

会場 東京ビッグサイトTFTビル(東京都江東区有明)
学会長 柳澤 裕之(東京慈恵会医科大学 環境保健医学講座 教授)

演題募集期間▶2016年11月1日(火)～2016年12月10日(土)
事前参加申込期間▶2016年11月1日(火)～2017年3月31日(金)

おかげさまで参加者は最終的に4800名を超え、無事に盛会裏に終えることができました。
皆様からのご指導、ご支援、ご協力に、心より感謝と御礼を申し上げます。