

EU主要国のインターバル制度について

質問項目	ドイツ	フランス	イギリス
EU加盟国の中には、ギリシャ、スペインが1日の休息時間を12時間としていて、貴国の休息時間の時間数を11時間と決定した背景について。	労働時間法第5条第1項の規定に基づき、労働者は、1日の労働時間の終了後、原則として、最低11時間の休息時間を取らなければならない。 この連続した11時間の休息時間の規定は、1938年に制定された(以前の)労働時間法(Arbeitszeitordnung)第12条第1項を基にしているもので、EUの労働時間指令の規定にも対応するものである。	L3131-1で記されているように、11時間の休息は最低休息時間数である。 この休息時間規制は通常の労働時間規制、すなわち最大10時間であり「業務量の増大又は企業組織に由来する事由がある」場合は最大12時間と併せて適用される(L3121-19条) 労働時間が6時間ごとに最低20分の休息を与えなければならない規定(L3121-16)を踏まえると11時間とするのが適切である。	毎日11時間のEU指令を直接実施するためにとられたものである。
勤務間インターバル制度の原則の休息時間数の適用を受ける労働者について、労働者の前日の勤務終了後から翌日の始業時刻までの間に一定時間の休息時間が確保できず、11時間未満である場合の取扱いについて。	代替日に休息時間を繰り越す。	代替日に休息時間を繰り越す。 11時間以上の休息時間を受ける権利は、いかなる場合であれ、始業時間を繰り下げるよりも同時間以上の休息時間を与えることが優先される。	このような場合、労働者が取得することができなかった休憩の長さに対応する「補償的休憩」の期間を提供しなければならない。 また、補償的な休息はできるだけ早く、理想的には同じ日に行うべきである。
勤務間インターバル制度の適用除外を受ける者の中に、管理者、取締役、役員(※)などが含まれるが、その者の具体的な定義について。 ※ ドイツは管理的職員、フランスは企業の役員・独立営業職員VRP、英国は役員又は自ら方針を決定する権限を有する者	労働時間法第18条第1項第1項の規定に基づき、同法は、事業所組織法(Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG))第5条第3項の規定の意味における管理的職員には適用されない。 事業所組織法第5条第3項の規定によると、管理的職員は、労働契約及び企業又は事業所での地位に応じて、 ①事業所又は事業所の部局で雇用されている労働者の採用及び解雇を自身で行う権利を与えられているか、又は、 ②全権(Generalvollmacht)又は代理権を有し、その代理権は、使用者との関係でも重要であるか、又は、 ③通常、企業又は事業所の存続又は発展にとって重要で、その達成のためには特別な経験及び知識が求められるその他の業務を行っており、その際には、基本的に指示命令を受けずに、その決定を行うか、又はそれらの決定に重要な影響を与えるものである	11時間の休息時間の適用除外とすることが可能な活動はD3131-4に規定されている。 ・自宅と労働する場所又は複数の労働する場所間の距離が離れている業務 ・物品や人の保護の必要性から行う保管、監視、当直の業務 ・サービスや生産の連続性を保つ必要性のある業務 ・運輸業における荷物の運搬の業務 ・日において労働時間が分割されている業務	英国は「自律的労働者」の特定の定義を作成していない。 なお欧州委員会で、この定義に関する有用な法律上の議論を行う場合は、Working Time指令の議論にしっかりと基づいている。 ※Working Time指令 http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR
勤務間インターバル制度の適用除外・特例の適用を受ける業種・職種の人数や全雇用者に占める割合等を把握した統計の有無について。	無し。	無し。	無し。

EU主要国のインターバル制度について

	EU指令	ドイツ	フランス	イギリス
内容	加盟国は、すべての労働者に、24時間ごとに、最低でも連続11時間の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。[§ 3]	労働者は、1日の労働時間の終了から次の日の開始までの間に連続した最低11時間以上の休息時間をとらなければならない。[§ 5(1)]	勤務終了後は、少なくとも11時間、就労することができない。[§ L3131-1]	労働者には、24時間当たり最低でも連続11時間の休息期間が与えられなければならない。[§ 10]
適用除外	<p>①軍隊・警察、船員 [§ 1(3)]</p> <p>②業務の特殊性から労働時間の長さが測定できない、又は労働者自身が決定しうる場合 [§ 17(1)]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・聖職者 <p>③以下の場合には適用除外(法令又は労使協定で同等の代償休息期間又は適当な保護の付与が条件)。[§ 17(2)(3)(4)]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・沖合労働など職場と自宅が離れている場合や、複数の職場が相互に離れている場合 ・保安・監視 ・サービス・生産の連続性を保つ必要のある業務(病院(研修医を含む)、港・空港、新聞・テレビ、ガス・水道・電力、技術的理由により中断不可能な産業部門、研究開発、農業、乗客輸送) ・観光、郵便 ・災害等(予知できない異常な状況、結果不可避の例外的出来事[89/391/EEC § 5(4)]) ・鉄道輸送 ・交替制労働者・清掃員 <p>④国レベル又は地域レベルの労使の合意による場合における全ての活動(同等の代償休息期間又は適当な保護の付与が条件) [§ 18]</p> <p>⑤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) [§ 20]</p>	<p>①管理的職員及び医長 [§ 18]</p> <p>②公勤務の主任、その代理、ならびに人事案件について独自の決定権を有する公勤務の労働者 [§ 18]</p> <p>③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育児、介護または看護する労働者 [§ 18]</p> <p>④協会及び宗教団体の礼拝の仕事を行う者 [§ 18]</p>	<p>①企業の役員、独立営業職員VRP(フリーで活動するセールスマン)、住宅の管理人、家政婦、ベビーシッター</p> <p>②農業、運輸業(トラック運転手)、港湾関係企業(特別の規定が適用)</p> <p>③労働協約がない場合でも、労働監督官が許可した場合や、緊急時(業務上の事故処理など)</p>	<p>①軍隊・警察、船員、航空、道路輸送 [§ 18]</p> <p>②業務の特殊性から労働の連続時間が測定できないか、予め定められていない又は労働者自身が労働時間を決定しうる場合 [§ 20]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・聖職者 <p>③以下の場合には適用除外(同等の代償休息期間を可能な限り認める又は安全衛生上適当な保護の措置が条件)。[§ 21, § 22, § 24]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・沖合労働など職場と自宅が離れている場合や、複数の職場が相互に離れている場合 ・保安・監視 ・サービス・生産の連続性を保つ必要のある業務(病院(研修医を含む)、港・空港、新聞・テレビ、ガス・水道・電力、技術的理由により中断不可能な産業、研究開発、農業、乗客輸送) ・観光、郵便 ・災害等(予知できない異常な状況、結果不可避の例外的出来事) ・鉄道輸送 ・交替制労働者、清掃員 <p>④移動労働者 [§ 24A]</p> <p>⑤労働協約又は労使協定による適用除外が可能(同等の代償休息期間を可能な限り認める又は安全衛生上適当な保護の措置が条件)。[§ 23]</p>
特例		<p>①以下の場合には特例を設けることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療・介護、飲食・宿泊、交通機関、放送局、農業・畜産においては、1か月又は4週間以内に他の日の休息時間を12時間以上に延長することにより調整される場合には、1時間分まで短縮。[§ 5(2)] ・医療・介護においては、待機の間労働させることにより、休息時間の半分を超えない範囲で休息時間を短縮する場合、この短縮分を他の時期において調整。[§ 5(3)] ・当事者の意思に関係なく生じる緊急時や非常時の一時的な労働に従事する場合 [§ 14(1)] ・それを行わないと著しい損害を及ぼしかねない労働に一時的に従事する場合 [§ 14(2)] ・スケジュール変更のできない研究・教育や医療・介護 [§ 14(2)] <p>②労働協約又はこれに基づく事業所協定において、次の特例を設けることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休息時間の短縮が必要な業務について、休息時間を2時間分まで短縮すること(調整期間内で短縮した分を調整) [§ 7(1)3] ・待機についての休息時間を、こうした勤務の特殊性に適應させること(休息時間の短縮した分を他の時間で調整) [§ 7(2)1] ・農業において季節・天候の影響に対応して、労働者の健康を保護できる範囲で休息時間を短縮すること [§ 7(2)2] ・医療・介護において患者等の福祉に対応して、労働者の健康を保護できる範囲で休息時間を短縮すること [§ 7(2)3] ・公務において業務の必要性に対応して、労働者の健康を保護できる範囲で休息時間を短縮すること [§ 7(2)4] 	<p>①業務の増大の場合、事業所委員会又は労働者代表の意見を付して労働監督官の許可を得ることにより特例を設けることができる。[§ L3131-2, § D3131-4, § D3121-16~18]</p> <p>②労働協約により、以下の場合には休息時間を9時間まで短縮することができる。(同等の代償休息期間又は他の代償措置が条件) [§ L3131-2, § D3131-1, D3131-3, D3131-6]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場と自宅が離れている又は複数の職場が相互に離れている場合 ・保安・監視 ・交代勤務など連続稼働する業務 ・運輸業に係る荷役等 ・日において労働時間が分割されている業務 <p>③労働協約により、業務の増大の場合には9時間まで短縮することができる。(同等の代償休息期間又は他の代償措置が条件) [§ L3131-2, § D3131-2, D3131-3, D3131-6]</p>	<p>①労働協約又は労使協定による特例が可能。[§ 23]</p>