

「休む権利」を重視

長時間労働、過労死が社会問題となつて久しい日本。対照的にヨーロッパ諸国は労働時間が短く、長いバカンスが定着するなど時短では日本よりもはるかに先を行っています。労働法制の面で、このような社会的規制をサポートしているのが、EU（欧州連合）の労働時間指令です。

EU労働時間指令は93年11月に採択されました。EUの加盟国内の利害対立を乗り越えて、「週48時間労働制」が採択

されました。これは、時間外労働も含めて上限を48時間とするもので、日本のように36条協定さえ結ばば事実上、制限なく長時間労働が許容される法制度とは根本的に異なる点に注意が必要です。

また、労働時間の上限を週48時間までとしつつ、さらに11時間の勤務間隔時間（休息期間）を置くなど、EU指令はとにかく労働者を「休ませよう」とする点で徹底しており、労働者の「休む権利」を重視しています。

労働時間指令は00年6月に改正され

て、適用除外となつてきた輸送、漁業、研修医などに関しても適用されるよう、適用範囲を拡大することで合意されています。

長年の議論を経て成立・改正されてきた労働時間指令は、ヨーロッパ型社会を支える基礎となつており、各国で国内法化され、ヨーロッパ諸国のゆとりある労働時間の実現に貢献しています。日本でも、労働時間の総量規制や休息時間についての議論が活発化しています。

まず、EU労働時間指令の概要について見ていきましょう。

EUには、加盟28カ国の労働時間に関して最低基準を規定する「労働時間指令」があります。この指令の目的と適用範囲（第1条1項）は、「労働時間編成のための安全及び健康の要件を定める」こと、

労働時間指令

小川英郎

弁護士（日本労働弁護団常任幹事）

労働時間規制 日欧の彼我

長時間労働が職場に蔓延する日本。他方、日本よりはるかに労働時間が短い欧州諸国。なぜこんなに違うのか。EU労働時間指令が定める時間規制に学ぶべきだ。

及び、①毎日の休息、②週休、③年次有給休暇の最低期間、④休憩、⑤最長週労働時間、⑥夜間労働、⑦交替制労働、⑧シフトについて適用されることになっていきます。EUの労働時間指令では、具体的に、労働者の健康と安全衛生が、使用者の経済的要求によつて損なわれないよう、週労働時間や休息期間（勤務終了から次の勤務開始までの時間）、年次休暇などを規定しています。

最低11時間の「休息期間」

以下、それぞれの規定について、具体的に見ていきます。

①休息期間

指令第3条は、毎日の休息期間を定めています。「加盟国は、すべての労働者に、24時間の期間ごとに最低11時間の継続する毎日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」と定めています。

1日の仕事が終わる、次の仕事が始ま

るまでの間に、連続11時間の休息期間を連続して設けなさい、ということですが、たとえば、夜11時に仕事が終われば、次の日の仕事はどんなに早くとも午前10時からしか始まらないというわけです。

1日は24時間ですから、11時間の休息期間を設けるということは、残りの13時間が、残業を含めた1日の労働時間の上限になります。休息期間を設けることによって、1日の労働時間の上限を規制しているのです。労働者は疲労が過度に蓄積する前に休息を取り、疲労を回復できることになります。

②休憩時間

指令第4条は「加盟国は、1日の労働時間が6時間を超える場合、すべての労働者に休憩時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し、その詳細は、その付与される長さや諸条件を含め、労働協約又は労使協定、またそれができない場合は国内用により定められるものとする」と規定しています。日本の

労基法34条と類似の規定ですが、原則として労働協約や労使協定によつて詳細を定めることとされている点が異なっています。

③毎週の休息期間（週休）

指令第5条は「加盟国は、7日の期間ごとに、すべての労働者に第3条（毎日の休息期間）にいう毎日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。目的、技術又は労働組織条件上の正当な理由がある場合には、24時間の最低休息期間が適用され得る」と規定しています。

休息時間11時間に加えて、週に1回は24時間の継続的休息期間が確保されることとなりますので、連続35時間の休息期間が与えられることとなります。ただし、算定期間は14日を超えない範囲で認められますので（指令16条）、変形週休制は許容されます。

④最長週労働時間

指令第6条は、最長週労働時間を定め、「週労働時間の長さが、法律、規則若しくは行政規定により、または労働協約若しくは労使協定により制限され」「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」として、平均48時間を上限としています。算定の基礎となる期間は最高4ヵ月とされていますので、4ヵ月単位の変形労働時間制は認められます。

⑤ 年次休暇

指令第7条は、最低4週間の年次有給休暇の付与を求めています。この最低期間は実際に休日として与えなければならず、代償手当で代替することはできません。

⑥ 夜間労働の長さ

EU指令で、夜間とは、午前零時から午前5時までを含む7時間を下回らない期間（指令2条3項）をいいます。また、夜間労働者とは「通常、1日の労働時間のうち3時間以上を夜間において労働す

る労働者」をいいます。

例えば、午後10時から午前5時までの夜間と定めた場合は、この時間帯に3時間以上働く労働者が夜間労働者となりま

す。指令8条は、この夜間労働に関する規定です。夜間労働者の通常の労働時間は、24時間の期間ごとに平均8時間を超えないこととされていますので、長期間の徹夜が連続するような働き方をさせることはできません。この算定期間は労働協約、労使協定によって定めることとされています。

また、特別な危険や重い心身の緊張を伴う夜間労働については、24時間ごとに8時間を超える労働を禁止しています。重い心身の緊張を伴うような労働は、たとえば、午後7時から働き始めた労働者の場合、1時間の休憩を入れたとしても午前4時までしかできないことになりま

す。また、夜間労働者は無料の健康診断を

加盟国は、業務内容の特質を考慮して、一定範囲の労働者を適用除外とすることができます。例えば、会社の役員や家族

労働者、教会の労働者などは、週労働時間や夜間労働規則の適用から除外できません（指令17条1項）。

このほか、新聞、ラジオ、テレビなどのマスコミ労働者や警備業務、病院や公益事業、研究開発など継続的な活動が求められる場合も、休息期間を補償することを条件に、週休や夜間労働規則などの適用を除外できます（指令17条2項）。また、労働者個人の同意に基づき、加盟国に週48時間労働などを適用しないことを認める「オプトアウト」条項（指令22条）もあります。

労働時間の上限規制を

他方、日本の労働基準法は、EU指令とはかなり異なっています。32条で週40時間制（1日8時間）、週休制が定められています

ですが、36協定を締結することに

よって、使用者は延長時間の範囲内で時間外労働を命ずることができません。

時間外労働の上限については、大臣告示によって1ヵ月45時間、年間360時間などの限度基準が定められています。法的な拘束力はなく、特別条項付き協定を締結すれば、さらに長時間の時間外労働が認められる仕組みとなっており、実際に、大手企業では年間1千時間を超える協定も珍しくありません。過労死レベルの残業も許容されてしまうのです。

本来は、36協定の締結にあたって、労働組合が職場の実情を踏まえて慎重に検討し、時間外労働を認める場合の「やむを得ない事由」を限定するなどして、歯止めをかける仕組みとなっており、本来の趣旨に沿って運用されていれば、いま日本社会に蔓延する長時間労働は防止できるはずでした。

ところが現実には、36協定は長時間労働のまましく「免罪符」となり、32条に定める1日8時間労働・週40時間の順守



▲日本の労働時間は先進国でワーストだ（本文とは関係ありません）

受ける権利や、健康問題がある場合の昼間労働への配転の権利も定められていません（指令第9条）。また、夜間労働者及び交替労働者の安全と健康の保護を各国に求めています（指令12条）。

⑦ 適用除外

など、何か別世界の空論とみなされるような社会になってしまっています。EUのような労働時間の上限規制がないことが、最大の問題です。

一方で、過労死・過労自殺の増加が深刻化する中で、14年に「過労死等防止対策推進法」が全会一致で成立し、11月から施行されています。世界に類を見ない立法例ですが、過労死の原因究明を国が責任を持って進めることなどを定めており、大変重要な法律です。また、規制緩和の旗振り役である政府の「規制改革会議」でさえ、労働時間規制緩和一辺倒とはいかなくなり、労働時間の総量規制や休息時間の導入を主張せざるを得ない状況も生まれてきています。

労働者の「休む権利」を正面から見据えた議論が今後、重要となっていくでしょう。その際に、EU指令の理念は大変参考になると思われます。労働組合の取り組みが期待されることです。

（指令の訳文は、旬報社「EU労働法全書」
小宮文人・濱口桂一郎訳による）