

EU労働時間指令 詳細

EU 加盟国の全ての労働者に、**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設けること**とされている。業務の特殊性から労働時間の長さが測定できない場合、労働者自身が労働時間を決定し得る場合や、保安・監視の業務、サービス・生産の連続性を保つ業務、観光旅行業務・郵便業務などの場合は、休息期間の規定を適用しないことができるなど**かなり広範な例外、特例措置を許容**。インターバル時間数は、ドイツ、フランス、イギリスにおいては 11 時間、ギリシャ、スペインにおいては 12 時間とされている。

【例：ドイツの適用除外規定】 ①以下の場合には特例：**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)]

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。・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応させること(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]

EUのインターバル制度詳細(国別)

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の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。