

諸外国の制度について

厚生労働省労働基準局提出資料

諸外国の制度について①

	ドイツ	フランス
副業・兼業の可否	<ul style="list-style-type: none"> 副業に関して雇用契約等での制限は見られるが、理由を問わない一律の全面禁止は認められていない(無効である)。 使用者は「正当な利益」(競業避止等)に影響を及ぼさなければ、従業員に副業に同意する義務がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 複数の雇用主の下で就業する雇用労働者には、忠実義務(競業避止義務)の履行が求められる。 労働協約や雇用契約で副業を禁止することは可能である。
労働時間規制の原則	<ul style="list-style-type: none"> 1日8時間を超えてはならない(6か月又は24週間以内を平均して1日当たり8時間を超えない場合に限り、1日10時間まで延長が可能) 1週間当たり48時間を超えてはならない(一定の条件下で延長が可能) 	<ul style="list-style-type: none"> 原則として、1日10時間、1週48時間(12週平均が44時間となる必要あり)を超えてはならない 基本的には法定労働時間の週35時間を超える労働契約は締結できない。
割増賃金	<ul style="list-style-type: none"> 法定なし(労働協約等による) 	<ul style="list-style-type: none"> 各雇用契約の所定労働時間を超過した場合、割増賃金が支払われる。
通算	通算する(労働時間法2条1項)	通算する(政府解釈)
労働時間の上限を超えた場合の責任	<p>諸説ある。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 本業の使用者が常に責任を負う(連邦労働裁判所はこの立場) ② 後から労働契約を締結した使用者が責任を負う ③ 労働時間の順序に関係なく労働時間を違法に超過した場面の使用者が責任を負う 	<ul style="list-style-type: none"> 法定の最長労働時間を超過して労働をした場合、雇用労働者、雇用主の両方が罰則の対象となる。
副業・兼業の事実の把握	<ul style="list-style-type: none"> 使用者は労働者に対して副業の有無やその労働時間等について申告を求める権利(照会権、質問権)を有しており、労働者は回答する義務がある。(通説) 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用主は、従業員に対して労働時間に関する規定を遵守していることを明らかにする書面での証明書を求めることができる。(労働法典D8261-2条)

「多重就労者に係る労働時間管理の在り方に関する調査研究」(平成23年3月 厚生労働省委託事業)、

「諸外国における副業・兼業の実態調査－イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ－」(平成30年4月JILPT)をもとに厚生労働省労働基準局監督課において作成

諸外国の制度について②

	オランダ	イギリス
副業・兼業の可否	<ul style="list-style-type: none"> 法的には禁止していないが、企業レベルで就業規則・協約等で禁止する傾向がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用主が被用者に対して副業を禁止あるいは制限する場合、一般的に、その旨を雇用契約に条項として盛り込むことによって行うとみられるが、これには雇用主の事業の損害となるとの合理的な根拠(競業の禁止等)を要するとされる。
労働時間規制の原則	<ul style="list-style-type: none"> 最長労働時間は、原則として1日12時間、1週60時間(1か月(4週間)で平均して55時間、4か月(16週間)で平均して48時間を超えてはならない) 	<ul style="list-style-type: none"> 最長労働時間は、17週を平均して1週当たり48時間(労働協約等により52週に延長可能) 労働者がオプトアウト(適用除外)に合意した場合は、週あたりの上限を超えた就労が認められている。
割増賃金	<ul style="list-style-type: none"> 法定なし(労働協約等による) 	<ul style="list-style-type: none"> 法定なし(労働協約等による)
通算	通算する(労働時間法5:15条)	通算する(政府解釈)
労働時間の上限を超えた場合の責任	<ul style="list-style-type: none"> 実際に法定労働時間を超過させた使用者だけでなく、双方の使用者が責任を負う。(ただし、労働者の通知があることが前提。) 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用主には、労働者の健康と安全に配慮し、週当たり労働時間の上限の遵守のために必要なあらゆる合理的な措置(オプトアウトへの合意も含む。)を講じることが義務づけられている。
副業・兼業の事実の把握	<ul style="list-style-type: none"> 労働者はそれぞれの使用者に対し、自主的に、かつ時機に応じて、使用者が労働時間規制を遵守するために必要な情報を報告する義務がある。(労働時間法5:15条6項) 	<ul style="list-style-type: none"> 使用者は、労働者に対して副業の有無を確認し、労働者が副業を行っている場合には、通算の労働時間が法定の上限を超えないようにすることが望ましい。超える場合には、労働時間の制限など合理的な手段を講じてこれを防止するか、オプトアウトへの合意により上限を適用除外とする必要がある。(政府解釈)

「多重就労者に係る労働時間管理の在り方に関する調査研究」(平成23年3月 厚生労働省委託事業)、

「諸外国における副業・兼業の実態調査－イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ－」(平成30年4月JILPT)をもとに厚生労働省労働基準局監督課において作成

諸外国の制度について③

	アメリカ
副業・兼業の可否	<ul style="list-style-type: none"> 法的に規制なし。
労働時間規制の原則	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間の上限規制がない。
割増賃金	<ul style="list-style-type: none"> 週40時間を超える労働に対して、通常の賃金の1.5倍以上の割増賃金を支払わなければならない。
通算	「共同使用(joint employment)」の場合は通算する(政府解釈)
労働時間の上限を超えた場合の責任	<ul style="list-style-type: none"> 複数の使用者が「共同使用者」の関係にあると判断される場合には、当該複数の使用者の下における労働時間は、週40時間を超えるか否かの計算上、通算されることになる。 この場合、「共同使用者」とされる全ての使用者が、「個別にかつ連帯して」割増賃金の支払いをはじめとする法が定める責任を負担する。(具体的な取扱いは明らかではない。)
副業・兼業の事実の把握	<ul style="list-style-type: none"> 労使共に義務なし。 雇用契約上労働者に申告義務が課されることはありうる。

「多重就労者に係る労働時間管理の在り方に関する調査研究」(平成23年3月 厚生労働省委託事業)、

「諸外国における副業・兼業の実態調査－イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ－」(平成30年4月 JILPT)をもとに厚生労働省労働基準局監督課において作成

2017.4の欧州委員会の報告書(※)によると、加盟国の状況は以下のとおり。

<通算する国(労働者ごとに時間規制を適用)>

オーストリア、ブルガリア、クロアチア、キプロス、フランス、ドイツ、ルクセンブルグ、イギリス、エストニア、ギリシャ、アイルランド、イタリア、リトアニア、オランダ、スロベニア

<通算しない国(契約ごとに時間規制を適用)>

チェコ、デンマーク、スペイン、ラトビア、ハンガリー、マルタ、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、スロバキア

<その他(同一事業主であれば労働者ごとに時間規制を適用し、異なる事業主であれば契約ごとに時間規制を適用)>

ベルギー、フィンランド、スウェーデン

※ REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL AND THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE
Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organization of working time