

フランス、ドイツ、オランダへの視察結果 (労働時間管理、健康管理関係)

以下は、検討会委員（荒木委員、小畑委員、水島委員、石崎委員）が、11/25～12/2 にフランス、ドイツ、オランダに現地視察に行き、行政機関、研究者、労使団体から聴取した結果について、まとめたものである。（なお、視察先一覧は別添参照）

I. フランス

1. 制度の概要、運用の状況

- 最長労働時間は、1日10時間、週48時間、12週平均週44時間。
- (1) 副業の可否
 - 副業を行うこと自体は可能だが、以下のとおり、いくつかの制約がある。
 - ・ 職業活動の自由が保障されていることとの関係で、フルタイム労働者、パートタイム労働者共に副業は原則として認められるが、労働者は労働契約締結により当然に使用者に対して忠実義務を負うため、本業と競合するなど、本業の使用者の利益と反するような副業を行うことは忠実義務違反となることもある。
 - ・ 使用者は労働契約の中に専門条項（自営型か雇成型か問わず、あらゆる副業を禁止する条項）を盛り込む場合があるが、その条項の効力が認められるためには、その条項が企業の正当な利益にとって必要不可欠でなければならない。
 - ・ ①忠実義務や競業禁止義務違反にならないか、②複数就業の通算により労働時間規制に違反しないかを使用者がチェックする目的で、労働者が副業を行うときは使用者に対してその旨届出を行うことが必要となり得る。（様式などの定まった方法はない。）
 - ・ 後述する最長労働時間規制や休息時間規制に違反する副業は許されない。
 - 研究者等によると、実態は以下のとおり。
 - ・ 兼業禁止の契約条項は実務上ほとんど認められていない。競業に該当しない兼業を禁止する条項は、正当な理由がない限り効力が認められないため、こうした条項を設けること自体があまり意味のあることではないと考えられているようであった（使用者団体の説明）。また、兼業は雇用×雇用よりも雇用×自営、特にわずかな時間働くタイプの自営が多いが、こうした自営を使用者が禁止できるのは非常に稀である。
 - ・ 複数就業時に通算される労働時間について、最長労働時間規制は概ね遵守

されていると理解。使用者は最長労働時間を超過する副業を禁止することはできるが、そういう例は少なく、紛争になっているケースも少ない。

- ・ 兼業による負担や疲労の蓄積により、本業の労務が十分に遂行できなくなるため、使用者が兼業をやめるよう指示する例はあるが、そのようなケースでも必ずしも労働時間規制に違反しているわけではない。

(2) 副業をしている者の実態

- 本業が雇用の者で副業をしている者は、約5% (2014年)。
- パートタイムの副業をみると、短時間・低賃金の労働を掛け持ちしていて不安定な雇用を行っている者が多く、たとえ労働時間を通算してもフルタイムの労働時間には届かないケースがほとんどである。
- フランスでは、私生活の時間を更なる仕事のために使うという発想はあまり多くない。起業の準備という点については、そのための休暇制度が整備されている。(使用者団体の説明)

(3) 労働時間通算について

① 基礎的事項

- 法律による規定としては簡潔なものしかなく、上限となる労働時間を超えて働かせてはいけないという規制があるのみである。(1日10時間、週48時間、12週平均週44時間)
この規制について、研究・教育・芸術分野等での就労については、適用除外となる。
- 監督署からの働きかけなどを契機として、副業による長時間労働の問題が発生していると疑われる場合には、使用者は、労働者に対して労働時間規制を遵守していることを証明する書類を提出するように求める。その場合、労働者は副業に関する情報を報告する義務がある。報告の内容は、①使用者が誰かということ、②副業先で何時間働いているかということである。
- 情報提供により労働時間の超過が確認された場合には、労働者に、どちらの労働契約を打ち切るかを選ばせる。労働者が選択しない場合など、なお問題が残る場合には、労働者に帰責性があると判断して使用者がその労働者の解雇を行うことが可能となる。

② 副業先での労働時間の把握、労働時間の調整について

- 労働者が労働時間を報告する結果として、副業先での労働時間を使用者が把握することはある。また、監督署が報告を求めた場合には、使用者は報告する義務がある。ただし、労働時間管理簿に副業先の労働時間まで記録するとい

う法律上の義務はない。

- 複数の使用者がいる場合の調整について、理論的には、両使用者に労働者から情報提供がなされているという前提で労働時間規制を遵守しないといけないが、調整を行うことは難しく、実務上でできているかどうかは別問題である。

③ 割増賃金について

- 割増賃金の算定に当たっては、労働時間は通算しない。

④ 休息について

- 勤務間インターバルについては、ある日の最後に行う仕事から次の日の最初に行う仕事まで11時間の勤務間インターバルが確保できず、法違反が生じている可能性も理論的にはある。
- 研究者によると、1企業がインターバルを遵守しているかは問題になりうるが、複数の企業が守っているかどうかは行政も問題としておらず、紛争として争われることもない。

⑤ 監督状況について

- 監督署が使用者に対して、労働時間通算に関する働きかけを行うケースは非常に稀である。通算による違反が生じていることが発覚する例としては、労災事故が発生して監督署にて処理を行う際に、被災者が実は兼業によって労働時間の上限を超過していたことが後々に発覚するという例がある。
- 研究者によると、通算した労働時間の最長労働時間の遵守状況や、使用者の情報提供依頼・労働者の申告義務について、実務上は、労働監督官は点検できていない。

⑥ 違反、罰則の状況について

- 労働時間を通算して上限規制を超える場合の罰金は1500ユーロ、再犯の場合は3000ユーロが科されるが、これは理論上のもので、実際に適用されるケースは稀。特に労働者に対して罰金を科す例は、実務上ほとんどない。
- 副業は監督署としても関心の低い分野であるが、その理由としては労働時間を通算しても上限規制にかかってくるケースがほとんどないためである。

(4) 健康管理について

- 一般的な健康診断は、採用後3か月以内、その後の定期的な健康診断は最低5年に1回行われる（2年に1回だったものが緩和された）。深夜労働者やハイリスク業務に従事する者を対象とする健康診断はより短い間隔（前者は3年

以内、後者は2年以内)で実施される。

- 複数の使用者に雇用されている者か否かで使用者に課される実施義務に違いはない。

2. 労使の受け止め方

(使用者団体)

- フランスでは高い失業率が続いており、副業・兼業の前にこちらの問題に対する関心が中心。副業・兼業に対しては極めて関心は低い。

フランスで兼業が広まっていない理由として考えられるのは、フランスの労働時間制度の多様化・柔軟化が進んでいるため、その働き方にあった兼業を探すことが難しくなっていると考えられる。また、フルタイム労働者は法定及び協約上の最低賃金により、十分な収入を得られ、兼業をする必要性が低い。

- 実務上(現場の感覚では)、労働時間規制について使用者は11時間の休息時間を労働者に付与してさえすれば、大きな問題はないと考えている。兼業では労働時間が通算されるが、労働時間規制に対する労働監督官の対応は厳しいものではない。ただし、実際に事故が起きた時には使用者として義務違反を問われることになるため、使用者の関心がないわけではない。
- 最長労働時間規制及びその通算については安全の保護という面からの規制であり、使用者としても重要だと考えている。一方で割増賃金については、報酬に関する規制という点で性質が異なるものであり、労働時間を通算して決定すべき性質のものではない。

Ⅱ. ドイツ

1. 制度の概要、運用の状況

○ 最長労働時間は、1日10時間、週48時間、6か月平均1日8時間。

(1) 副業の可否

○ 憲法により職業選択の自由が保障されていることから、原則として、副業は自由であり、雇用契約に基づく副業の禁止は、使用者の正当な利益を保護するために必要だという場合や法規制に抵触する場合にのみ可能。副業が制限できるケースとしては下記があげられる。

- ・ 本業への支障がある場合
- ・ 競業禁止に該当することになる場合
- ・ 休暇期間中に行われ、休養という休暇の趣旨が達成されない場合
- ・ 全ての使用者の下で働く労働時間の合計が労働時間法で定められた労働時間の上限を超えるケース（フルタイムかパートタイムかは問わないが、自営業は含まない）

○ 使用者は、禁止される副業について契約上規定したり、副業について、使用者の承認にかからしめ、報告させる申告義務を課すことがある。ただし、労働者が副業しようとする目的等を申告する場合、使用者は正当な利益を阻害しない限り承認を与えなければならない（労働者団体の説明）。労働者が副業の承認を使用者に申請する場合に、その申請は通常認められる。（使用者団体の説明）

(2) 副業をしている者の実態

○ 雇用されている者のうち、雇用の副業をしている労働者の割合は約9%（2018年）。自営の副業主を算出することは統計上不可能。

○ 副業をしている多くの者は、時々又は季節的にではなく、定期的に副業を行っている。

○ 複数就業者の中で最も多いのは、社会保険加入義務のある就業と僅少就業（年収450ユーロ以下の就業）の副業が組み合わさった形態（約280万人：2018年）。

(3) 労働時間通算について

① 基礎的事項

○ 副業先と結んだ労働契約は上限時間（1日10時間、週48時間、6か月平均1日8時間）を超える部分については無効。ただし、労働者は既に働いた部分の対価としての賃金請求権を失わない。

- 使用者は労働者に副業の有無を質問することを労働契約に設ける権利があり、労働契約を締結する際に副業の有無を聞くことができるが、その場合に労働者は真実を伝える義務を負う。 副業を承認制にすることによって、労働者は副業の事実を伝えないといけないことになる。

② 副業先での労働時間の把握、労働時間の調整について

- 労働契約において、使用者に、労働者に対して副業先の労働時間数を聞く権利が認められる場合、使用者から質問された労働者は正確に答える義務があるため、それによって労働時間を把握可能。
- 副業から得た収入に対しては、本業から得た収入よりも高い社会保険料率が適用されることとの関係で、副業先の使用者は、仮に労働者が何も言わなかったとしても、他に本業を有していることを察知する場合がある。(使用者団体の説明)
- 使用者は労働時間を記録する義務を負うが、実労働時間ではなく、8時間を超えた部分の時間について記録すれば足りるとされている。(労働者団体の説明)
- 使用者に労働時間の調整を義務付ける明文の規定はないが、使用者は労働時間規制を守らなければならないことから、副業先の労働により労働時間法違反とならないよう調整する(例えば副業を承認しない)、あるいは調整される(超える部分の労働契約が無効となる)。

③ 割増賃金について

- 法律上の規制はなく、協約により設定される。当該使用者の下での時間外労働に対する割増手当として支払われるものなので、算定に当たっては、労働時間は通算しない。(労働者団体の説明)

④ 休息について

- 休息時間の規制は大きなトピックとなり、使用者側や一部の法学者から、休息時間中の短時間(15分程度)の就労は休息時間を中断させないなどの主張も出ている。(労働者団体の説明)
- 理論的には、本業が終わった後で副業に従事することにより、休息時間規制に抵触する可能性があるが、実務上はあまり監督されていない。(労働者団体の説明)

⑤ 監督状況について

- 監督について、連邦ではなく州のレベルで行っている。

- 労働時間法については、監督署の人材不足の影響もあり、必要とされているほど監督がされていない。
- 原則として、労働者や組合等から申告がない限り、監督は実施されない。(労働者団体の説明)
- 監督は使用者ごとに行われているので、労働者が他の使用者の下でどの程度働いているかについてや、通算した労働時間について、監督署がどこまで把握しているかは疑問。(使用者団体の説明)

⑥ 違反、罰則の状況について

- 労働時間法における履行確保については、監督署の人材不足のため、あまり実施されていない。(労働者団体の説明)
- 行政上の過料については、使用者に故意または過失がある場合にのみ科されるので、使用者が副業の事実を知り得なかったような場合には、労働時間通算による最長労働時間規制違反の責任について免責されると考えられる。

(4) 健康管理について

- 労働者一般に対する健康診断実施義務は原則としてなく、深夜労働者やハイリスク業務に従事する者を対象とする健康診断の実施が使用者に義務付けられている。
- 複数の使用者に雇用されている者か否かで使用者に課される実施義務に違いはない。

2. 労使の受け止め方

(労働者団体)

- 労働時間の通算については維持すべき。 デジタル化によって労働者はいつでもどこでも働けるような状況になり、労働負担の上昇からの保護という点からは、労働時間規制を緩和すべきではない。一番大切なのは、使用者が労働者の実労働時間を把握する義務を法律上設けることだと考える。(現在は、残業時間の記録及びその保存のみが法律上義務付けられている。)
- 労働時間通算のために、使用者間で労働時間を通知する義務を課すことや、監督署に対して使用者が副業の有無等を通知する義務を課すことまでは必要ないと考える。

(使用者団体)

- 労働時間は1日単位ではなく、1週単位で調整すべき。 労働者がオフィスと家の双方で働く場合には、日単位の最長労働時間規制を超えることが多いが、

1日10時間という日単位の最長労働時間規制を削除すれば、労働者はより自由に労働時間を調整することができ、ワークライフバランスを実現することもできる。もしこの規制を削除した場合には、コンセプトの変更を理由として、労働時間通算の規定も修正されることになるだろう。

- 労働者は自分を守るために自分自身で労働時間を管理することが重要。

Ⅲ. オランダ

1. 制度の概要、運用の状況

○ 最長労働時間は、1日12時間、週60時間、16週平均週48時間。

(1) 副業の可否

○ 研究者によると以下のとおり。

- ・ 労働者には職業選択の自由が認められており、使用者がそれを限定することは難しくなっている。制限できるのは、労働者の健康阻害や競業を避ける場合や使用者の正当な利益を守るために必要な場合である。副業に対する制限や副業申告義務を課すことは、労働協約又は個別労働契約によりなされる。副業制限や申告義務に反する場合、使用者は解雇を行うことがある。
- ・ 複数就業の問題は、現時点ではオランダでは重要視されていない問題であるが、今後、フレキシブルな仕事が増えてくることにより重要な課題となることが想定される。

(2) 副業をしている者の実態

- 副業をしている者は、雇用されている者全体の約7% (2017年)。
- 本業・副業の合計した労働時間は36.8時間(本業27時間、副業9.8時間)。
- 収入を得るための副業は少ない。(例えば、一般家庭で男性が一人で働いている場合、最低賃金の収入であっても生活は十分できる。)
- オランダの文化では長時間労働しない傾向があり、副業に関して問題視されていない。

(3) 労働時間通算について

① 基礎的事項

○ 研究者によると以下のとおり。

- ・ 法的枠組みとしては、1日12時間、週最長60時間の規制があるが、16週間の平均が週48時間となることが必要。一方、労働協約では伝統的に週40時間と定めているものが多い。労働協約の時間を超えて働くことが許容されているが、そのときに初めてこの法的枠組みが機能する。また、労働協約による法規制からの逸脱が柔軟に認められており、労使で合意できれば、上限を動かすことができる。
- ・ 労働人口の50%はパートタイム労働者であり、副業による最長労働時間の超過はそれほど問題視されていない。一方、例えば、清掃業、建設業だと恒常的な兼業を重ねていて最長労働時間を超過していることは考えられるが、認識されていない可能性もある。

- 最低賃金の3倍以上稼ぐ労働者、研究者、芸術家等については、労働時間規制が適用除外となる。

② 副業先での労働時間の把握、労働時間の調整について

- 使用者は、1日単位の実労働時間の記録が必要だが、その方法については特段の定めはない。
- 研究者によると以下のとおり。
 - ・ 複数就業の場合に、労働時間を通算して規制が適用されることとなっており、そのため労働者は使用者に自分の労働時間を伝える義務が課されている。
 - ・ 複数就業を知った使用者は、使用者間で調整するためにコンタクトを取らないといけないことになる。ただし、法律上はそれに関する問題・紛争を解決するための手続は用意されていない。しかし、理論的には、双方が調整せずに放置した場合は、双方の使用者が法違反に問われることとなる。

③ 割増賃金について

- 研究者によると、法律上の規制はなく、協約により設定される。また、割増賃金でなく、労働からの解放時間（代替休暇又は自由時間）の付与によって調整するケースが多い。

④ 休息について

- 休息時間規制違反は、それほど多くの労働者が兼業をしていないため、少ないと考えられる。
- 研究者によると、休息時間違反は起こりうるが、行政は問題視していないし、労働者も問題を意識していないと考えられる。

⑤ 監督状況について

- 理論的には、従業員が複数の使用者の下で労務に従事する場合、監督官は他の使用者の管理簿を調査して、整合性をチェックするというにはなっている。ただし、実際は不明。
- 監督は労働者からの申告で実施することは少なく、苦情自体も少ない。労働環境に問題がある場合、通常、労働者は組合に相談し、組合を通じて改善されることが多い。
- 研究者によると、副業は個人の問題であり、労働者本人の意思によって行っているものなので、労働者が違法を申告しない限り、発見は困難であり、監督は事実上されていない状況。

⑥ 違反、罰則の状況について

- 研究者によると、以下のとおり。
 - ・ 通算した労働時間について、最長労働時間を超える違反の事例自体が少ない。また、予期できず緊急性がある場合等は例外的に最長労働時間（1日12時間）以上働かせることも認められる。
 - ・ 理論上は最長時間を超えた場合に使用者に1000-10000ユーロの制裁金が科され、不服がある場合には、地方裁判所や行政裁判所機能を持つ国策会議に持ち込まれることになるが、副業に関するケースは少ない。
 - ・ 労働者が副業の報告義務に違反した場合、制裁金（行政罰）を科されることは理論的にはありうるが、労働監督官がその事実を知ることはないのが普通なので、実際には行われていないだろう。（ただし、社会保険料の負担等の関係から、労働者が複数就業を秘密にしておくことは難しいのではないか。）

（4）健康管理について

- 全使用者はすべての労働者に対して定期的な健康診断の機会を提供しなければならない。労働者は健康診断を受けるかどうかを決める権利を有している。従って、労働者は健康診断を受診する義務はないが、使用者には労働者に健康診断の機会を提供する義務がある。
- 複数の使用者に雇用されている者が否かで使用者に課される実施義務に違いはない。

2. 労使の受け止め方

- オランダでは労使団体のヒアリングは実施せず。

海外視察先一覧

○視察日程：平成30年11月25日～12月2日

○視察先

・フランス

- ① 労働省
- ② 全国被用者疾病保険金庫（CNAMTS）
- ③ フランス企業運動（MEDEF）
- ④ Michel Minet 氏（フランス国立工芸院 研究者）

・ドイツ

- ① ドイツ労働総同盟（DGB）
- ② ドイツ経営者連盟（BDA）
- ③ 連邦労働社会省（BMAS）

・オランダ

- ① 社会・雇用省
- ② Heerma van Voss 氏（ライデン大学 研究者）