

諸外国の制度について（労働時間）

	フランス	ドイツ	オランダ
副業・兼業の可否	<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。 	<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、従業員の副業に同意する義務がある。 	<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。
労働時間規制の原則	<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。 	<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"> 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）
割増賃金	<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。 	<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（政府解釈）	通算する（労働時間法2条1項）	通算する（労働時間法5:15条）
労働時間の上限を超えた場合の責任	<ul style="list-style-type: none"> 法定の最長労働時間を超えて労働をした場合、雇用労働者、雇用主の両方が罰則の対象となる。 	<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"> 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。）
副業・兼業の事実の把握	<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D 8261-2条） 	<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"> 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）