

	ドイツ	フランス	イギリス	EU指令
上限	<p>○1日8時間、又は調整期間(6か月又は24週間以内)を平均して1日当たり8時間(このとき1日の労働時間の上限は10時間)</p> <p>○労働協約又はこれに基づく事業所協定により、別の調整期間を定めることが可能(12か月平均で週当たり48時間以内であることは必要)</p>	<p>○1日10時間、1週48時間、12週平均44時間</p> <p>(参考:時間外労働の上限及び手続)</p> <p>○時間外労働の年間割当(上限)は企業又は事業場の協定で定め、それが無い場合は産業部門労働協約を適用する。労働協約又は企業若しくは事業場の協定が無い場合は年間220時間</p> <p>○年間割当内でなされる時間外労働は、雇用主から企業委員会又は従業員代表に対し通知を行うことで可能</p> <p>○年間割当外で時間外労働を行う場合は、雇用主から企業委員会又は従業員代表に対し事前の協議を行わなければならない。また、年間割当外でなされた時間外労働については、代償休日の付与が義務づけられる</p>	<p>○調整期間(17週)を平均して1週当たり48時間</p> <p>○調整期間は、労働協約又は労使協定により52週に延長可能</p>	<p>○加盟国は、調整期間(4か月以内)の平均で、1週間当たり、時間外労働を含め、48時間を超えないことを確保するために必要な措置をとるものとする</p>
変形制による弾力化等	<p>【上限に係る弾力化措置】 (労働協約又は事業所協定によるもの)</p> <p>○労働協約又はこれに基づく事業所協定により、次のことが認められる。(12か月平均で週当たり48時間以内であることは必要)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常時かつ相当程度の待機を伴う業務について1日10時間超に延長すること ・農業において季節・天候の影響に対応させること ・医療・介護において業務の特性、患者の福祉に対応させること ・公務において業務の特性に対応させること <p>(特定のケースに該当するもの)</p> <p>○①緊急事態や当事者の制御を超える想定外の事態における一時的な業務、②仕事の成否に関わる業務や損害回避のために行う業務であって少人数で行うもの、③研究・教育、③急を要する医療・介護などの業務の場合、上限時間を超える労働が可能(6か月又は24週間の平均で週48時間以内であることは必要)</p> <p>○監督機関は、①建設及び組立現場、②季節的業務、③公共の利益について緊迫した必要がある場合、上限時間を超える労働を許可することができる(6か月又は24週間の平均で週48時間以内であることは必要)</p>	<p>【上限に係る弾力化措置(1日当たり)】</p> <p>○1日について、一時的な業務増等の場合に企業委員会又は従業員代表の意見を付し労働監督官の許可を得て延長可能</p> <p>○1日について、労働協約により12時間まで延長可能</p> <p>【上限に係る弾力化措置(週当たり)】</p> <p>○業務の一時的な大幅増という特別な状況において企業委員会又は従業員代表の意見を付し労働監督官の許可を得て一時的に、1週60時間まで延長可能(12週平均44時間以内であることは必要)</p> <p>○企業又は事業場の協定、それが無い場合は産業部門労働協約により、12週平均46時間まで延長可能</p> <p>○労働監督官の許可を得て一時的に、12週平均46時間を超えて延長可能</p>		<p>○加盟国は、労働協約等により調整期間を12か月以内とすることを認めることができる</p> <p>○沖合労働について調整期間を12か月まで延長可能</p>
適用除外(業種・業務等)	<p>○指導的地位の職員、院長、公務幹部、家族労働者、聖職者</p> <p>○労働協約又はこれに基づく事業所協定により、労働時間に常時かつ相当程度の待機時間が含まれている場合に、特段の調整なしに、上限時間を超えて労働時間を延長することができる(労働者による書面の同意が必要)</p> <p>※これに基づき、公共医療機関・消防・警察の一部、連邦政府職員において、適用除外(オプトアウト)が実施</p>	<p>○経営幹部職員</p> <p>○年間労働日数制(幹部職員、又は、労働時間が予め決定できず時間の使い方に真に自律性のある労働者が対象)の労働者</p> <p>○農業・畜産・林業、海上労働、公務、商業代理人</p> <p>○公共医療機関の一部において、個別合意による適用除外(オプトアウト)が実施</p>	<p>○個別合意による適用除外(オプトアウト)</p> <p>○私的に雇われた家事使用人は適用除外</p> <p>○研修医については、調整期間は26週</p> <p>○沖合労働については、調整期間は52週</p> <p>○軍隊・警察、船員、航空、道路輸送</p> <p>○業務の特殊性から労働の連続時間が測定できないか、予め定められていない又は労働者自身が労働時間を決定しうる場合(特に、役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者、聖職者)</p>	<p>○軍隊・警察、船員</p> <p>○業務の特殊性から労働時間の長さが測定されない、予め決定されない、又は労働者自身が決定しうる場合(特に、役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者、聖職者)</p> <p>○個別合意による適用除外(オプトアウト)</p>
割増賃金等	<p>法定なし(割増賃金率は基本的に労働協約等により定められる)</p> <p>(参考:労働時間貯蓄制度)</p> <p>労働者が所定労働時間を超えて労働した時間について、時間外手当の支払いに代えて各人ごとの「労働時間口座」に貯蓄しておき、後日、当該労働者が当該時間を休暇に充てることが出来ることとする労働協約上の制度。清算期間(多くのものは1年以内)や利用上限時間(平均60時間程度)等は、協約ごとに規定。普及状況は、企業規模や産業セクター間で異なるが、金融部門等で普及が進んでいる。</p>	<p>○法定労働時間(週35時間)を超えた時間は時間外労働時間となり、賃金又は休息の割増加算の対象となる</p> <p>○賃金の休暇への変更は企業又は事業所の協定、それが無い場合は使用者の一方的決定によりなされる</p> <p>○割増率は、賃金であっても休暇であっても同一であり、10%を下回らない範囲で企業又は事業所の協定により決定され、それが無い場合は、最初の8時間は25%、それ以降は50%となる</p>	<p>法定なし(割増賃金率は基本的に労働協約等により定められる)</p>	
罰則	<p>故意又は過失により法定労働時間を超えて労働させた場合は、過料(15000ユーロまで)</p> <p>(当該行為を故意によって行い、それにより労働者の健康又は労働能力に危険を及ぼした場合、又は、執拗に繰り返すことにより行った場合は、1年以下の懲役又は罰金)</p>	<p>最長労働時間(1日10時間等)を超えて労働させた場合、第4種違警罪としての科料(750ユーロ)又は刑法罰が適用</p>	<p>罰金刑、禁固刑(上記のうち総量規制のみ)</p>	<p>罰則に関する規定なし</p>