

		<p>監督官の許可を得なければならない。  イ デクレで定められた年間枠(contingent annuel d'heures supplémentaires) (180 時間) 内での超過時間労働の実施には、労働監督官の許可はに代えて通知で足りる (労働法典 L.212-6)。  ※ 拡張適用される産業部門労働協約・労使協定により、異なる年間枠を定めることができる。  (3) 割増賃金  週 35 時間を超えて労働させた場合には、拡張適用される産業部門労働協約・労働協定によって定められる 10 % 以上の割増率の割増賃金を支払わなければならない (労働法典 L.212-5 I)。  ※ 拡張適用される産業部門労働協約・労働協定がない場合には、週 35 時間を超え週 43 時間以下の時間を労働させた場合には、25 % の割増賃金を、それを超える部分については 50 % の割増賃金を支払わなければならない (労働法典 L.212-5 I)。  (4) 代償休日(repos compensateur obligatoire)  ア 従業員数 21 人以上の企業において、使用者は、労働者に対して、超過時間労働の年間枠の枠内で行われた週 41 時間を超える労働については超過労働時間の 50 % に相当する有給の代償休日を、請求権発生後、7・8 月を除く 2 か月以内に、全日又は半日単位のうち労働者が希望する単位で付与しなければならない。  イ 従業員数 20 人以下の企業については、超過時間労働の年間枠を超えた部分の 50 % に相当する代償休日を付与しなければならない (以上、労働法典 L.212-5-1)。</p>	
<p>弾力的労働時間制度  (1) 26週単位の変形制 (公正労働基準法第 7 条 (b) (1))  ア 労働協約により 26 週あたり 1,040 時間を上限として、特定の週に法定労働時間を超えても割増賃金の支払いを要しない。ただし、どの 26 週をとっても 1,040 時間以内であることが必要。  イ アにかかわらず、1 日 12 時間、1 週 56 時間を超える労働に対しては 1.5 倍の割増賃金を支払わなければならない。  ウ イを怠った場合又は 26 週について 1,040 時間を超えて労働させた場合は、26 週の各々について 1 週 40 時間の規定が適用されることとなる。  (2) 52週単位の変形制 (公正労働基準法第 7 条 (b) (2))  ア 労働協約により、① 52 週について 1,840 時間以上 2,080 時間以下の時間、時間分の賃金が保障されること、② 52 週について 2,080 時間を超えた時間について 1.5 倍の割増賃金が支払われること、かつ、③ 2,240 時間を超えて使用されないことが規定されている場合に、特定の週に法定労働時間を超えても割増賃金の支払いを要しない。  イ アにかかわらず、1 日 12 時間、1 週 56</p>	<p>(1) 6 暦月又は 24 週以内の期間 (調整期間) を平均して週日の労働時間が 1 日 8 時間を超えない場合に限り、1 日 10 時間まで労働時間を延長することができる (法第 3 条)。  ※ 労働協約又はこれに基づく事業所協定により、これより長い調整期間を設定することができる (法第 7 条第 1 項第 1 号 b)。  なお、法令上の制度ではないが、こうした長い調整期間の枠内で各労働者の労働時間を銀行口座のように記録・管理し、1 日 8 時間を超える時間外労働を休暇で補償する労働時間口座 (Arbeitszeitkonto) が普及している。  (2) (1) の特例として、労働協約又はこれに基づく事業所協定により、労働時間の中に常態としてかつ相当程度に手待又は呼出待機が含まれている場合には、① 法定労働時間の規定 (法第 3 条) 及び 1 日 8 時間を超える深夜労働の禁止の規定 (法第 6 条第 2 項) にかかわらず週日の労働時間を 110 時間を超えて延長でき (法第 7 条第 1 項)、② 法定労働時間の規定 (法第 3 条)、最低 11 時間の休息時間 (法第 5 条第 1 項) 及び原則として 1 日 8 時間を超える深夜労働の禁止 (法 6 条 2 項) にかかわらず、1 日の</p>	<p>(1) 年単位の変形労働時間制 (modulation du temps de travail)  使用者は、① 拡張適用される産業部門労働協約・労使協定又は企業・事業場協約・協定を締結して、一定事項を記載すること、② 労働時間が年間 1,600 時間を超えないこと (協約・協定によって年間 1,600 時間より低い上限時間を定めることも可。)、③ 1 日及び 1 週単位の最長労働時間を遵守すること (労働時間が 1 日 10 時間以下、1 週 48 時間以下、12 週平均 44 時間以下であることを要件として、1 年単位の変形労働時間制を導入することができる (労働法典 L.212-8)。  この場合、当該協約・協定の範囲内でなされた労働時間は、法定労働時間 (1 週 35 時間) を超えている場合であっても、法定外労働時間とならない。  ※ 使用者は、変形制のプログラムの実施前に、企業委員会又はこれがない場合には従業員代表委員の意見を聴取しなければならない。かつ、少なくとも年に 1 回はその実施状況報告書を企業委員会、これがない場合には従業員代表委員に通知しなければならない (労働法典 L.212-8)。</p>	<p>「法定労働時間」の欄を参照。</p>

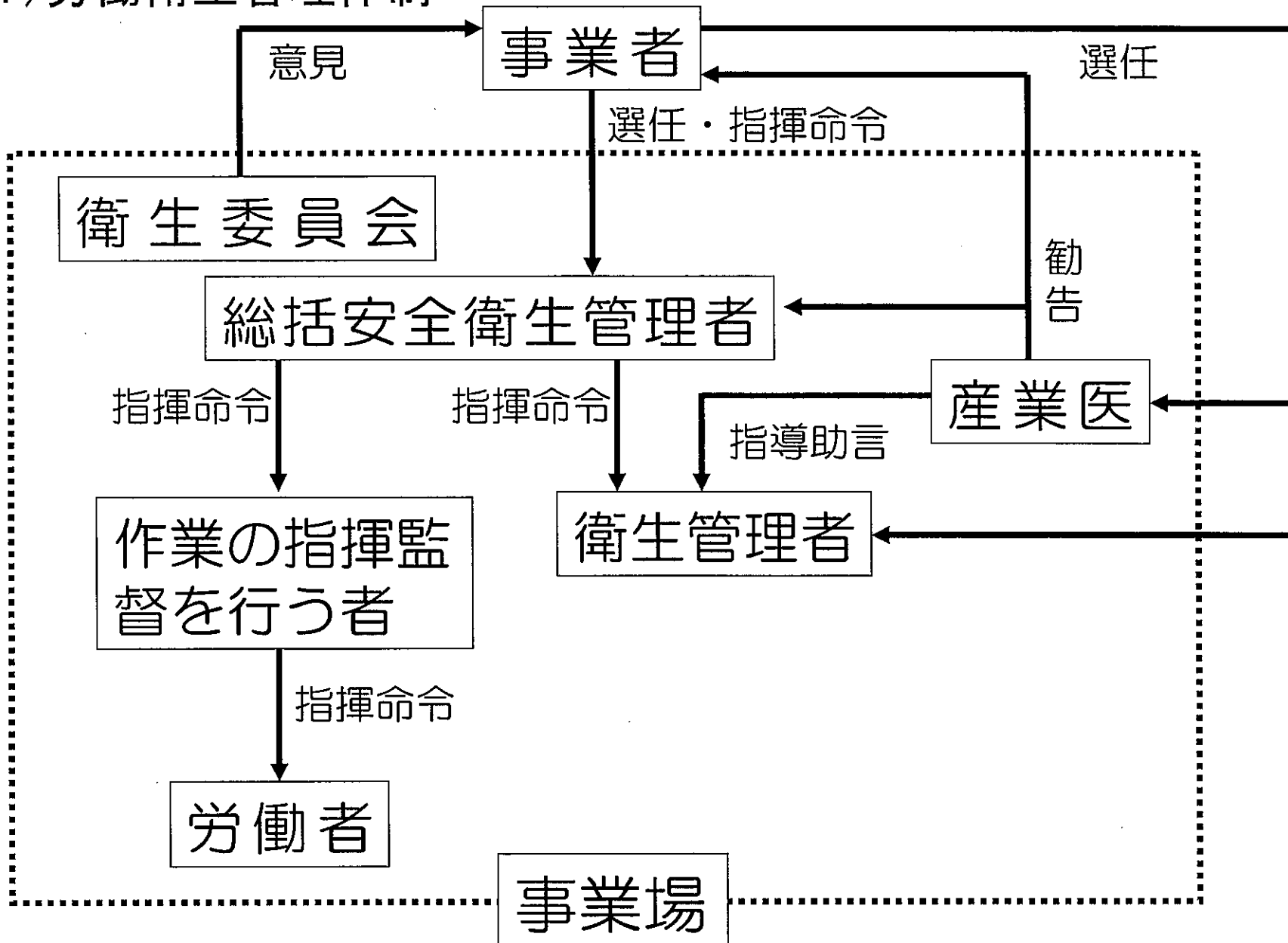
	<p>時間を超える労働に対しては、1.5 倍の割増賃金を支払わなければならない。 ウ イを怠った場合又は 52 週について 2,240 時間を超えて労働させた場合は、52 週の各々について 1 週 40 時間の規定が適用される。</p>	<p>労働時間を時間外労働の補償なしに 8 時間を超えて延長することができる(法 7 条 2a 項)。なお、②の場合には、当該労働者の個別の書面による同意も必要である(法第 7 条第 7 項)。 (3) 上記のほか、法令上の制度ではないが、コアタイムのないフレックスタイム制度である信頼労働時間制度(Vertrauensarbeitszeit)が、近年大企業の協約外職員を中心に普及し始めている。</p>	<p>(2) サイクル労働(cycles de travail) 労働時間の配分がサイクル(数週単位の期間)ごとに同様の形で繰り返される労働について、①継続的に操業される企業において、②デクレで定められている場合、又は拡張適用される産業部門労働協約・労使協定若しくは企業・事業場協定の締結がなされた場合、サイクル労働を実施することができる(労働法典 L.212-7-1)。 この場合、労働サイクル期間を平均して週 35 時間を超える労働時間のみが超過労働時間とされる。ただし、1 日及び 1 週単位の最長労働時間の規制(1 日 10 時間以下、1 週 48 時間以下、12 週平均 44 時間以下)の適用は除外されない。</p>	
深夜労働	<p>法令上の規定なし。</p>	<p>(1) 深夜労働(23 時から 6 時まで。製パン・製菓は 22 時から 5 時まで)は、1 日 8 時間を超えてはならない。1 か月以内又は 4 週以内の期間を平均して週日の労働時間が 1 日当たり 8 時間を超えない場合、1 日について 10 時間まで深夜労働の時間を延長できる(法第 6 条第 2 項)。 (2) ア 労働契約に調整規定がない場合、深夜労働に対しては、深夜労働時間分に相当する有給休暇の付与又は適当な率の割増賃金の支払が必要(法第 6 条第 5 項)。 イ 深夜労働者は、就業前及びその後 3 年以下の定期的な周期で、使用者の費用負担による労働医学上の検診を受ける権利を有する(50 歳以上は 1 年の間隔)(法第 6 条第 3 項)。 ウ 使用者は、緊急の経営上の必要性に反しない限り、①深夜労働を継続した場合に健康に危険を及ぼすと医師が判断した場合、② 12 歳以下の子を有し、その育児を頼める同居者がいない場合等には、その請求により深夜労働者を昼間の職場に配転しなければならない(法第 6 条第 4 項)。</p>	<p>深夜労働(21 時から 6 時まで)は、労働者の安全や健康の保護の要請を考慮に入れ、かつ、経済活動や公共サービスの継続性を確保する必要性によって正当化される場合のみ例外的に実施することができる(労働法典 L.213-1 条以下)。</p>	<p>(1) 深夜労働を含む労働時間は、17 週の基準期間を平均して、24 時間ごとに 8 時間を超えることはできない(規則第 6 条第 1 項)。なお、労働が特別な危険又は重度の肉体的精神的緊張を伴う場合には、基準期間による平均化は認められない(規則第 6 条第 1 項)。 なお、深夜労働とは① 7 時間以上の労働であって、かつ、②(i)「適切な合意」により決定された午前零時から午前 5 時までを含む時間又は(ii)その特定がない場合は午後 11 時から午前 6 時までの時間に行われた労働のことをいう。 (2) ア 使用者は、深夜労働を命ずる場合、労働者に対して事前及び定期的な無料の健康審査の機会を提供しなければならない(規則第 7 条第 1 項)。 イ 深夜労働により生じ又は悪化した健康上の問題を抱えているとの診断が医療専門家によりなされた場合には、使用者は、昼間の仕事に配置転換しなければならない(規則第 7 条第 6 項)。 ※ 労働協約又は労使協定により、深夜労働に関する規制の適用を修正、排除することが可能(規則第 23 条)。</p>
休息・休日	<p>法令上の規定なし。</p>	<p>(1) 休息時間(Ruhezeit) 労働者には、1 日の労働時間の終了後に連続した 11 時間以上の休息時間が与えられなければならない(法第 5 条第 1 項)。 (2) 日曜・祝日の休息 ア 原則として、労働者を、日曜及び法定祝日の零時から 24 時まで就労させてはならない(法第 9 条第 1 項)。 イ ①緊急・救急隊及び消防隊における場合、②病院その他の人の治療、介護及び介助の施設における場合等については、平日に労働をすることが可能でない範囲において、日曜・祝日に就労させることができる(法第 10 条第 1 項)。</p>	<p>(1) 1 日の休息時間(repos quotidien, repos journalier) 使用者は、2 労働日の間に少なくとも継続した 11 時間の休息時間を保障しなければならない(労働法典 L.220-1)。 ※ 業務の例外的増大がある場合、拡張適用される産業部門別労働協約・労使協定等において、1 日の休息時間を 9 時間まで短縮する規定を置くことができる等の例外がある(労働法典 L.220-1、D.220-1 等)。 (2) 週 1 週の休息時間(週休)(repos hebdomadaire) ① 使用者は、同一の労働者を 1 週につき 6 日を超えて労働させてはならない(労働法典 L.221-2)。 ② 週休は少なくとも継続する 24 時間((1)の休息時間 11 時間を加えて合計 35 時間)としなければならない(労働法典 L.221-4)。</p>	<p>(1) 1 日の休息時間(daily rest period) 労働者には、24 時間ごとに少なくとも 11 時間の連続した日ごとの休息時間が与えられなければならない(規則第 10 条)。 (2) 1 週の休息時間(weekly rest period) 労働者は、24 時間以上の週ごとの休息時間の権利を有する。この時間は、14 日の基準期間を平均して 24 時間であればよい。 ※ 労働協約又は労使協定により、休息・休日に関する規制の適用を修正、排除することが可能(規則第 23 条)。</p>

		<p>※ 救護、急迫する災害の予防、災害の復旧の場合の緊急労務など、労働法典に列挙された一定の場合には、週休が停止する等の例外がある（労働法典 L.221-12 等）。</p> <p>※ 18 才未満の若年労働者には、連続 2 日の週の休息時間を付与することが必要（労働法典 L.221-4）。</p> <p>(3) 日曜休日制 週休は、原則として日曜日に与えなければならない（労働法典 221-5）。</p> <p>※ 即時に消費される食料品の製造、ホテル・レストラン業等法令により認められている業種（労働法典 L.221-9 ～）等については、日曜に労働させることが可能。</p>		
年次有給休暇	<p>法令上の規定なし。</p>	<p>(1) 取得要件・付与日数 ア 労働関係の継続が 6 か月以上の労働者は、1 暦年につき 24 日以上の有給休暇を取得する権利を有する（連邦休暇法 (Bundesurlaubsgesetz) 第 3 条第 1 項、第 4 条）。</p> <p>イ 以下の場合には、労働者は継続勤務 1 か月当たり 12 分の 1 の有給休暇を取得する。</p> <p>① 待機期間（6 か月の労働関係の継続）が満了しないために当該暦年内に完全な休暇請求権を取得しない場合（法第 5 条第 1 項 a）</p> <p>② 労働者が待機期間満了前に当該労働関係から離脱した場合（この場合、休暇として取得することはできないが、弁償の権利が生じる。）（法第 5 条第 1 項 b）等</p> <p>(2) 付与方法 ア 有給休暇の時期の確定に当たっては、労働者の希望が配慮される。ただし、差し迫った事業上の理由に抵触する場合又は他の労働者の有給休暇の希望があって、社会的観点から当該他の労働者の希望を優先させるべきときに当該者の有給休暇の取得と抵触する場合は、この限りではない（法第 7 条第 1 項）。</p> <p>イ 有給休暇は、まとまって与えられる。ただし、差し迫った事業上又は労働者個人の理由により必要な場合は、有給休暇を分割することができる。この場合、労働者が 12 日を超える有給休暇の権利を有している場合、分割された有給休暇は少なくとも 12 日を連続させなければならない（法第 7 条第 2 項）。</p>	<p>(1) 取得要件・付与日数 労働者には、①年休基準年度（6 月 1 日～翌年 5 月 31 日）の間に、同一の使用の下で少なくとも実労働 1 か月に相当する期間（4 週又は 24 週日）勤務した場合は、② 1 か月に相当する期間の継続勤務につき 2.5 労働日の有給休暇権が発生する（労働法典 L.223-1、L.223-2）。</p> <p>※ 労働者は、有給休暇権発生後、年休基準年度の終了を待たずに、年休を取得することができる。</p> <p>※ 有給休暇権の合計は年間 30 労働日（5 週）を超えることはできない。</p> <p>(2) 付与方法 ① 有給休暇の取得時期は、5 月 1 日～10 月 31 日を含む期間で、(i)労働協約・労使協定により、又は(ii)これを欠く場合には企業委員会及び従業員代表委員と協議した後、慣習に従って、使用者が決定する（労働法典 L.223-7）。</p> <p>② 12 労働日を超えない有給休暇は、継続して与えなければならない。ただし、継続して与えられる休暇の期間は 24 週日（4 週間）を超えてはならない（労働法典 L.223-8）。</p>	<p>(1) 取得要件・付与日数 労働者は、年次休暇年に 4 週間の年次有給休暇を取る権利を有する（規則第 13 条第 2 項、第 7 項）。</p> <p>(2) 付与方法 ア 年次有給休暇は、分割して取得することができる（規則第 13 条第 9 項）。</p> <p>イ 年次有給休暇は、それが発生した年次休暇年内にのみ取得することが可能（規則第 13 条第 9 項）。年次休暇取得に当って、労働者は取得しようとする休暇期間の 2 倍の告知期間が必要である一方、使用者は休暇を禁じようとする休暇日数に相当する告知期間をもって、特定の日の休暇の取得を拒むことができる。また、休暇取得を禁止しようとする日数の 2 倍の長さの告知期間をもって、一定の日に休暇の取得をするよう労働者に求めることができる。</p> <p>ウ 年次有給休暇を手当に置き換えることはできない（規則第 13 条第 9 項）。ただし、雇用の開始から付与された年次休暇をすべて取得せずに雇用を終了した場合、使用者は労働者に対して「適切な合意」による金員、適切な合意がない場合には休暇日分の賃金額を支払わなければならない（規則第 14 条第 2 項）。</p>

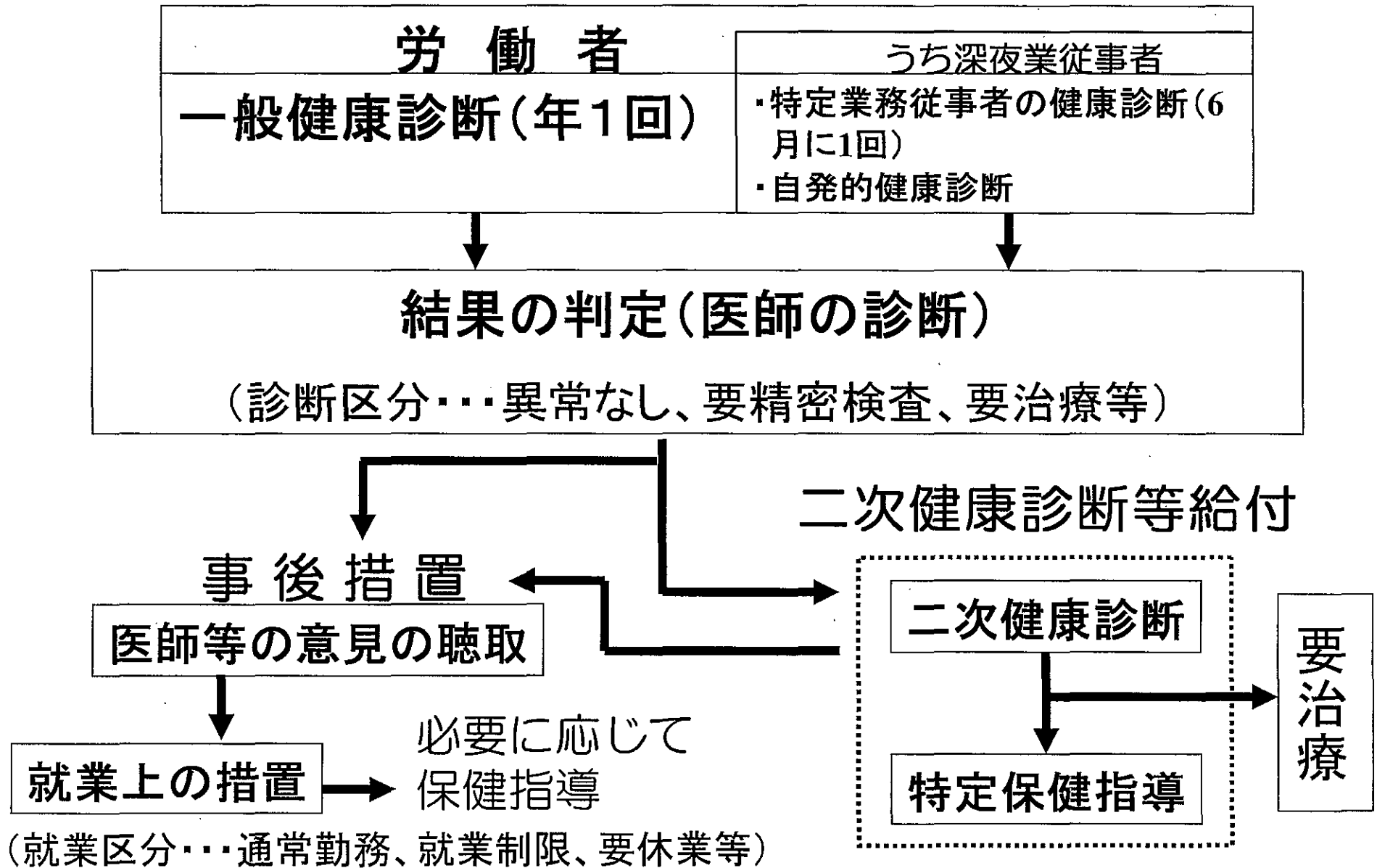
資料出所：労働政策研究・研修機構「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」（2005年）

# 労働衛生管理体制等について

## (1) 労働衛生管理体制



## (2) 健康診断に基づく健康確保措置



### (3) 長時間労働者に対する面接指導制度の創設

(平成18年4月1日施行)

#### ■ 面接指導【義務】

1週当たり40時間を超えて行う労働が  
1月当たりで月100時間を超え、  
疲労の蓄積が認められる者(申出により実施)

産業医による  
面接指導受診の勧奨

#### ■ 必要な措置【努力義務】

面接指導を受けない労働者であっても

- ① 長時間にわたる労働により疲労の蓄積が認められ  
又は労働者自身が健康に不安を感じた者(申出により実施)
- ② 事業場で定めた基準 に該当する労働者

#### ■ メンタルヘルス面もチェック