

国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

論題 Title	我が国及びフランスのホワイトカラー労働者の労働時間規制—「高度プロフェッショナル制度」創設に向けた動きに関連して—
他言語論題 Title in other language	White-collar Worker's Working Hours Regulations in Japan and France: Related to Movement toward the Establishment of "Advanced Professionals System"
著者 / 所属 Author(s)	岡村 美保子 (Okamura, Mihoko) / 国立国会図書館調査及び立法考査局専門調査員 社会労働調査室主任
雑誌名 Journal	レファレンス (The Reference)
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	810
刊行日 Issue Date	2018-07-20
ページ Pages	21-44
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	我が国における主にホワイトカラー労働者を対象とした労働時間規制の動きを概観し、フランスの労働時間法制を、主にカードルと呼ばれるホワイトカラー層に適用される制度を中心に概説する。

* 掲載論文等は、調査及び立法考査局内において、国政審議に係る有用性、記述の中立性、客観性及び正確性、論旨の明晰（めいせき）性等の観点からの審査を経たものです。

* 意見にわたる部分は、筆者の個人的見解であることをお断りしておきます。

我が国及びフランスのホワイトカラー労働者の労働時間規制 —「高度プロフェッショナル制度」創設に向けた動きに関連して—

国立国会図書館 調査及び立法考査局
専門調査員 社会労働調査室主任 岡村 美保子

目 次

はじめに

I 我が国におけるホワイトカラー労働者を対象とした労働時間規制

- 1 労働時間規制の適用除外（管理監督者）
- 2 裁量労働制
- 3 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設に向けた動き

II フランスの労働時間法制

- 1 沿革
- 2 現行労働時間法制の概要
- 3 カードル等の特別規定

おわりに

要 旨

- ① 「働き方改革」が重要な政策課題となっている。このうち、労働時間法制の見直しに関しては、長時間労働の是正のほか、多様で柔軟な働き方の実現のためとして、特定のホワイトカラー労働者の労働時間規制適用除外を制度化する「高度プロフェッショナル制度」の創設が目指されている。
- ② 現行労働基準法上、労働時間規制が適用除外されるホワイトカラー労働者は、「管理監督者」のみである。本来「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」とされているが、我が国では拡大解釈されて運用されてきた経緯がある。
- ③ 裁量労働制は、業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある場合に適用される、労働時間のみなし制度であるが、その創設以降、ホワイトカラー労働者への適用拡大が図られてきた。しかし、労働者の側の懸念から、その適用要件は厳しくされており、近年の労働基準法改正法案においても労使間の対立を招いている。
- ④ 第196回国会に提出された「働き方改革関連法案」に盛り込まれた「高度プロフェッショナル制度」は、その適用に当たっての、対象労働者の要件や手続、健康確保措置などが規定されているが、労働者の側から長時間労働への懸念が強く表明されている。
- ⑤ フランスには、カードルと呼ばれる上位ホワイトカラー層が存在する。2000年に、彼らを対象とした特別な労働時間制度が法定された。このうち、「日による一括方式」は、あらかじめ1年の労働日数とそれに対する報酬を定めておくもので、この制度の適用対象者に対しては、労働時間の上限規制や法定労働時間規制の適用を除外するものである。
- ⑥ 同制度では、労働協約及び個別の対象労働者との合意が要件となっており、労働日数の上限も定められているが、その後、制度の柔軟化が行われ、対象労働者も特定のカードル以外の労働者に広げられた。
- ⑦ その一方で、対象労働者の健康や休息に対する権利が問題とされ、数多くの訴訟が提起された結果、2016年に改正が行われ、労働協約に定める事項として、対象労働者の業務の負担の評価及び定期的な調査や、「接続されない権利」に関する事項等が付加された。

はじめに

「働き方改革」が重要な政策課題となっている。このうち、労働時間法制の見直しは、過労死の発生という悲惨な状況を受け、長時間労働を是正することにより労働者の健康を確保することを大前提としつつ、「マンアワー当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていく」⁽¹⁾ことが目的とされており、時間外労働の上限規制とともに、多様で柔軟な働き方の実現のためとして「高度プロフェッショナル制度」の創設が目指されている⁽²⁾。

高度プロフェッショナル制度は、元をたどればアメリカの制度である「ホワイトカラー・エグゼンプション制度」から着想を得たものである。しかし、アメリカには法律による労働時間規制が存在せず、同制度は、週 40 時間を超えて労働させた場合に 5 割増の賃金を支払うことを義務づけた公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938, 29 U.S.C. 201 et seq.）の規定の適用除外制度であって⁽³⁾、そのまま我が国の労働時間法制の参考とすることができるものではない。

フランスの労働時間法制には、カードル（cadre）⁽⁴⁾と呼ばれるホワイトカラー層に適用することを目的として創設された制度がある。本稿では、今後の議論の参考のため、I において我が国における、主にホワイトカラー労働者を対象としたこれまでの労働時間規制の動きを概観し、II において、フランスの労働時間法制を、この制度を中心に概説する。

I 我が国におけるホワイトカラー労働者を対象とした労働時間規制

1 労働時間規制の適用除外（管理監督者）

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）第 41 条は、同法の労働時間規制（労働時間、休憩及び休日）の適用除外を定める規定である。本条により適用除外とされるのは、①農業、畜産、養蚕、水産業に従事する者（第 1 号）、管理監督者等（事業の種類に関わらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者）（第 2 号）、監視又は断続的労働⁽⁵⁾に従事する者（第 3 号）である。

管理監督者等を適用除外する第 2 号は、8 時間労働制を規定する 1919 年 ILO 第 1 号条約第 2 条ただし書の規定「本条約の規定は、監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を処理する者には之を適用せず」をほぼそのまま取り入れたもので、その適用に当たり、特別の手續も行政官庁に対する届出も要らず、特段の労使の合意も要しない。これは、その範囲が労使にとって基本的に自明と考えられたためであるとされる⁽⁶⁾。同条の解釈を示す通達（昭 22・9・13

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、平成 30（2018）年 6 月 13 日である。

(1) 「働き方改革実行計画（本文）」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）pp.10-11. 首相官邸 HP <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/honbun_h290328.pdf>

(2) 同上, p.15.

(3) 濱口桂一郎「労働時間規制 ホワイトカラーエグゼンプションの虚構と真実」『世界』762 号, 2007.3, p.79.

(4) 主として高学歴者によって構成されている上位ホワイトカラー労働者を指す就業カテゴリー。

(5) 断続的労働に従事する者とは、休憩時間は少ないが手待ち時間が多い者の意（昭 22・9・13 発基第 17 号、昭 23・4・5 基発第 535 号、昭 63・3・14 基発第 150 号）。

(6) 西谷敏ほか編『労働基準法・労働契約法』（別冊法学セミナー No.220 新基本法コンメンタール）日本評論社、2012, p.179.

発基第 17 号) では、その範囲を「一般的には局長、部長、工場長等労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場に在る者の意」としている。昭和 63 (1988) 年には、「法制定当時には、あまり見られなかったいわゆるスタッフ職が、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらスタッフの企業内における処遇の程度によっては、管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ」として、一定の範囲のスタッフ職も該当者に含めるものとされた (昭 63・3・14 基発第 150 号)。

実務上は使用者がその範囲を決定してきたのが現状であり、この結果、職務上の管理職を管理監督者として取り扱うことが多いという実態がある⁽⁷⁾。また、2000 年代半ばに「ホワイトカラー・エグゼンプション」の我が国への導入が議論された背景には、それまで年功序列制で一定年齢になれば誰でも管理職に昇格させるというやり方で残業代をゼロにしていたところ、企業が組織のスリム化を図り、年功序列をやめるようになった結果、かつてであれば管理職として残業代がゼロになっていたはずの高給サラリーマンが、管理職の一步手前で大量に滞留することになったという事情があるとの指摘がある⁽⁸⁾。

2 裁量労働制

(1) 裁量労働制の新設

裁量労働制とは、業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある場合に、その労働者の労働時間を実労働時間ではなくあらかじめ決められた時間数とするという労働時間のみなし制度である。

昭和 60 (1985) 年の労働基準法研究会⁽⁹⁾報告において、「第三次産業の拡大や各産業・企業内部でのソフト化の進展等に伴い、①外交セールス、記事の取材等事業場外で労働するため、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な業務及び②研究開発、放送番組の企画等業務の性質上その業務の具体的な遂行については労働者の裁量に委ねる必要があるため、使用者の具体的な指揮監督になじまず、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務が増大している」⁽¹⁰⁾とされ、これらの業務に従事する労働者の実態に即した合理的な労働時間の算定が可能となる算定方法が提案された。これを受け、昭和 62 (1987) 年の労基法改正により事業場外労働のみなし労働時間制と共に裁量労働制が新設された⁽¹¹⁾。

対象業務について、条文上は包括的な定義を置き、具体的には労使協定⁽¹²⁾で定めるものとして、通達 (昭 63・1・1 基発第 1 号) により①新商品又は新技術の研究開発等の業務、②情報処理システムの分析又は設計の業務、③記事の取材又は編集の業務、④デザイナーの業務、⑤プロデューサー又はディレクターの業務を例示として挙げた。

(7) 島田陽一「ホワイトカラー労働者と労基法 41 条 2 号」『季刊労働法』214 号, 2006.秋季, pp.33-36.

(8) 濱口桂一郎「働き方 正しい「適用除外制度」を歪めてしまったのは誰だ」『エコノミスト』85 巻 10 号, 2007.2.20, p.68.

(9) 労働大臣が参集した有識者懇談会。

(10) 「労働基準法研究会報告」『労働法律旬報』1135・1136 号, 1986.1.25, p.77.

(11) 当初は両者が一つの条 (第 38 条の 2) で規定された。

(12) 当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合 (過半数組合)、それがない場合には労働者の過半数を代表する者 (過半数代表者) と使用者との間で書面により締結される協定。

(2) 企画業務型裁量労働制の導入

平成4(1992)年の労働基準法研究会報告で、「いわゆるホワイトカラーの中には、管理監督者以外の者でも、業務の遂行について使用者から具体的な指示を受けずに自律的に働いている労働者が相当数存在しており、このような労働者については、一律に労働時間管理を行うことは困難であり、また必ずしも妥当ではない」⁽¹³⁾との見解が示された。そして、現行の労働時間法制とは異なる新たな規制の在り方を検討すべきとの意見があるものの、当面は既存の法制度の改善により対応すべきとして、導入後利用が進んでいなかった⁽¹⁴⁾裁量労働制の法制面・運用面での改善を検討してその活用を図るべきとされた。しかし、これを受けた平成5(1993)年労基法改正⁽¹⁵⁾では、労働者代表委員の反対で中央労働基準審議会⁽¹⁶⁾での審議が難航したため、対象業務の範囲を具体的に命令(省令)で定める⁽¹⁷⁾こととするにとどまった。

平成6(1994)年4月、労働省内に「裁量労働制に関する研究会」が設置された。日本経営者団体連盟(日経連)も裁量労働制研究会を設置し、同年11月に「裁量労働制の見直しについて(意見)」⁽¹⁸⁾を公表した。同意見は、産業構造の変化に伴い増加したホワイトカラー層に対しては、その従事する職務が「裁量的」であるため、労基法の規定とは別の形での労働時間規定が必要な時期に来ているとし、最終的にはアメリカの「イグゼンプション制」⁽¹⁹⁾のような形を考えているとした。その上で、一挙に適用除外とするのは無理な面もあるため、労基法第41条の管理監督者及びそれと同等のスタッフ並びに定型的な職務を行うホワイトカラー労働者以外のホワイトカラー労働者にできる限り裁量労働制を幅広く適用し、それが定着した段階でこれら裁量労働制の対象者をいわゆる「適用除外」扱いとすべきとした。

労働省の裁量労働制に関する研究会の報告は、平成7(1995)年5月に提出された。同報告は、産業界を中心に、広くホワイトカラー労働者が従事する事務部門における業務についても、その一部を新しい労働形態として裁量労働制の対象とすることで、経済社会の変化に対応した労働時間制度の弾力化を求める要請がある一方、対象業務の拡大が結果として労働者の保護を欠くことになるのではないかと懸念も表明されているとした。そして、労働大臣の指定する対象業務に新たに7業務⁽²⁰⁾を加えることに加え、企業において業務の遂行方法等を労働者に委ねる業務が増加していることにかんがみ、労働者の利益に十分な配慮を加えつつも、これらの業務の一部につき新たな裁量労働制の対象とすることが望ましいとして、その具体的な内容を提言した。⁽²¹⁾

(13) 労働省「労働基準法研究会労働時間法制部会報告(資料)『労働法律旬報』1297号, 1992.10.10, pp.49-50.

(14) 裁量労働制に関する労使協定の届出件数は、昭和63(1988)年34件、平成元(1989)年80件、平成2(1990)年123件であった。同上, p.47.

(15) 平成5年法律第79号

(16) 労基法の施行及び改正を審議するために労働省に設置された労働者、使用者、公益の代表者で構成される審議会。平成13(2001)年に労働政策審議会に統合された。

(17) 労働基準法施行規則により、通達によって例示されていたものと同じものを規定し、その他中央労働基準審議会の議を経て労働大臣の指定する業務、とされた(平成6年労働省令第1号)。

(18) 日本経営者団体連盟裁量労働制研究会「裁量労働制の見直しについて(意見)―1994.11(資料)―」『労働法律旬報』1351・1352号, 1995.1.25, pp.91-97.

(19) 「はじめに」で述べた「ホワイトカラー・エグゼンプション制度」のこと。「はじめに」で解説したように、アメリカの制度は、あくまで法定の時間を超えて労働させた場合に割増賃金を支払うことを義務づけた規定の適用除外に過ぎないため、労働時間規制を適用除外することとは本来は異なるものである。

(20) ①金融商品等の物品以外の新商品の研究開発の業務、②コピーライターの業務、③公認会計士の業務、④弁護士の業務、⑤一級建築士の業務、⑥不動産鑑定士の業務、⑦弁理士の業務

(21) 「裁量労働制に関する研究会報告」『労働法令通信』1700号, 1995.5.28, pp.2-9.

その後、中央労働基準審議会において裁量労働制の見直しに関する検討が行われ、労働者代表委員が反対する中、公益委員見解を基に取りまとめられた建議により法案が作成された。国会での激しい議論を経て成立した平成 10（1998）年労基法改正⁽²²⁾により、従来の裁量労働制に加えて、新たに「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」を自らの裁量で行う労働者を対象とする「企画業務型裁量労働制」（第 38 条の 4）が新設され、それまでの裁量労働制は「専門業務型裁量労働制」（第 38 条の 3）とされた。

企画業務型裁量労働制は、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」を自らの裁量で行う労働者を対象とするもので、労働条件を調査審議するために事業場ごとに設ける労使の代表からなる委員会（労使委員会）⁽²³⁾の全員合意の決議及び行政官庁への届出が実施要件とされ、健康・福祉確保措置や苦情処理措置の実施及び行政官庁への報告が義務付けられるなど、それまでの裁量労働制より厳しい要件が課せられた。

その後、平成 15（2003）年の労基法改正⁽²⁴⁾により、それまで健康・福祉確保措置や苦情処理措置の対象となっていなかった専門業務型裁量労働制についてもこれらの措置を講じることとされたほか、企画業務型裁量労働制の対象事業場を本社等事業運営上の重要な決定が行われる事業場に限定していたところ、この限定を廃止し、労使委員会の決議要件を委員全員の合意から 5 分の 4 以上の多数による議決に緩和する等、厳格な運用手続を見直した。

(3) 企画業務型裁量労働制の拡大（労基法改正法案）

平成 26（2014）年 6 月 24 日に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂 2014—未来への挑戦—」において、「企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者が、創造性を発揮し、企業の競争力強化につながるよう、生産性向上と仕事と生活の調和、健康確保の視点に立って、対象範囲や手続を見直し、「裁量労働制の新たな枠組み」を構築することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を日途に必要な法制上の措置を講ずる」⁽²⁵⁾との方針が打ち出された。これを受け、平成 27（2015）年 4 月に提出された労基法改正法案（「労働基準法等の一部を改正する法律案」（第 189 回国会閣法第 69 号。以下「平成 27 年労基法改正法案」という。)) に、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大⁽²⁶⁾が盛り込まれた。その後同法案は、審議が行われないうまま継続審査とされ続け、同様の内容が後述の「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」（第 196 回国会閣法第 63 号。以下「働き方改革関連法案」という。）に盛り込まれる予定であったが、裁量労働制のデータをめぐる問題が生じたため、裁量労働制に関する部分は法案から削除された⁽²⁷⁾。

⁽²²⁾ 平成 10 年法律第 112 号

⁽²³⁾ 企画業務型裁量労働制を適用するために新設された機関で、委員の半数は、過半数組合かそれがない場合には過半数代表者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていることが必要とされる。過半数組合及び過半数代表者については、前掲注⁽¹²⁾参照。

⁽²⁴⁾ 平成 15 年法律第 104 号

⁽²⁵⁾ 「『日本再興戦略』改訂 2014—未来への挑戦—」（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）p.36. 首相官邸 HP <<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbunJP.pdf>>

⁽²⁶⁾ 課題解決型提案営業、裁量的に PDCA を回す業務の 2 類型を追加。「労働基準法等の一部を改正する法律案の概要」厚生労働省 HP <<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/189-41.pdf>>

⁽²⁷⁾ 澤路毅彦「どうなる「働き方改革」」『世界』908 号, 2018.5, pp.101-102.

3 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設に向けた動き

(1) 議論の経緯

先に述べたように、第三次産業の拡大や技術革新の進展といった社会の変化に伴い、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務に対応するものとして裁量労働制が導入されたのだが、導入後、産業界を中心に広くホワイトカラー労働者にこれを適用するようという要望が出され、日経連の意見に見られるように、その先には、ホワイトカラー労働者の労働時間規制適用除外制度の導入が見越されていた。

平成 13（2001）年に提出された総合規制改革会議の「重点 6 分野に関する中間とりまとめ」は、「新しい労働者像に応じた制度改革」の中で、経済社会の構造変化により雇用の在り方の変化が生じているとし、「特に、高度な専門能力を有するホワイトカラー層などの新しい労働者像に、定型労働を行う労働者を念頭に置いた規制を一律に課すことは適切ではない」⁽²⁸⁾とし、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプションなどの考え方も考慮しながら制度改革を検討すべきとした。第 1 次答申では、「現行の裁量労働制は、みなし労働時間制を採用しており、労働時間規制の適用除外を認めたものではないが、その本質は「業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し当該業務に従事する労働者に対し具体的な指示をしないこと」にあることを踏まえると、管理監督者等と同様、時間規制の適用除外を認めることが本来の姿であると考えられる」とし、「中長期的には、米国のホワイトカラーエグゼンプションの制度を参考にしつつ、裁量性の高い業務については適用除外方式を採用することを検討すべき」⁽²⁹⁾とした。また、管理監督者等に対する適用除外制度の在り方も併せて検討すべきとした。これを受けた「規制改革推進 3 か年計画（改定）」（平成 14 年 3 月 29 日閣議決定）において、「高度の専門能力を有するホワイトカラー層などの新しい労働者像にも適切に対応した、新たな時代の雇用関係を規定する基本法とするために労働基準法の見直しを検討する」こととされ、厚生労働省は、平成 13（2001）年 9 月 19 日から労働政策審議会労働条件分科会での検討を開始している⁽³⁰⁾。

平成 16（2004）年には「規制改革・民間開放推進 3 か年計画」（平成 16 年 3 月 19 日閣議決定）が策定されたが、ここでもこの方針が踏襲され、平成 16（2004）年度中に海外事例の調査を行うこととされた⁽³¹⁾。

(2) 労基法改正法案

総合規制改革会議の後身にあたる規制改革・民間開放推進会議の第 2 次答申を受けて策定された「規制改革・民間開放推進 3 か年計画（再改定）」（平成 18 年 3 月 31 日閣議決定）では、この事項は「少子化への対応等」という横断的重点検討分野の中の「仕事と育児の両立を可能にする多様な働き方の推進」の中に「労働時間規制の適用除外制度の整備拡充」として掲げられ、裁量労働制の対象業務を含めたホワイトカラー労働者の従事する業務のうち裁量性の高い業務

⁽²⁸⁾ 総合規制改革会議「重点 6 分野に関する中間とりまとめ」2001.7.24, p.21. 内閣府 HP <<http://www8.cao.go.jp/kisei/siryu/010724/honbun.pdf>>

⁽²⁹⁾ 総合規制改革会議「規制改革の推進に関する第 1 次答申」2001.12.11, p.31. 同上 <<http://www8.cao.go.jp/kisei/siryu/011211/1-3.pdf>>

⁽³⁰⁾ 「規制改革推進 3 か年計画（改定）」（平成 14 年 3 月 29 日閣議決定）のフォローアップ結果 事項別措置概要一覧（平成 15 年 3 月 31 日現在）同上 <<http://www8.cao.go.jp/kisei/siryu/0305/1-2-06.pdf>>

⁽³¹⁾ 「規制改革・民間開放推進 3 か年計画」（平成 16 年 3 月 19 日閣議決定）同上 <<http://www8.cao.go.jp/kisei/siryu/040319/2-2-07.pdf>>

についての労働時間規制の適用除外制度を平成 17 (2005) 年度中に検討し、18 (2006) 年度に結論を得ることとされた⁽³²⁾。

平成 17 (2005) 年 4 月から、厚生労働省労働基準局長の下で「今後の労働時間制度に関する研究会」が開催され、平成 18 (2006) 年 1 月に報告書⁽³³⁾が出された。これを基に、労働政策審議会労働条件分科会で労働時間法制の在り方についての議論が行われ、平成 18 (2006) 年 12 月に答申が出された。この中で、「自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設」として、「一定の要件を満たすホワイトカラー労働者について、個々の働き方に応じた休日の確保及び健康・福祉確保措置の実施を確実に担保しつつ、労働時間に関する一律的な規定の適用を除外することを認めることとすること⁽³⁴⁾とされた。

これを受けて作成された法律案要綱では、「自己管理型労働制」として、新しい制度が盛り込まれた。しかし、マスコミはこれを一般労働者に対して残業代カットを認める「残業代ゼロ法案」と報道、労働者層を支持基盤とする政党や労働団体が反対運動を起こしたため⁽³⁵⁾、平成 19 (2007) 年第 166 回国会に提出された労基法改正法案⁽³⁶⁾には、同制度の創設は盛り込まれなかった。

前述の「『日本再興戦略』改訂 2014—未来への挑戦—」において、「働き方改革」として、「健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応える、新たな労働時間制度を創設する⁽³⁷⁾」方針が打ち出され、平成 27 年労基法改正法案には、裁量労働制に関する改正とともに、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設が盛り込まれた。

(3) 働き方改革関連法案

平成 28 (2016) 年 9 月に内閣総理大臣決裁により、総理を議長とする「働き方改革実現会議」⁽³⁸⁾が開催され、10 回の開催を経て、平成 29 (2017) 年 3 月、同会議により「働き方改革実行計画」が決定された。同計画に付された今後 10 年間の工程表（ロードマップ）において、対応策の一つである「法改正による時間外労働の上限規制の導入」につき、「創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要⁽³⁹⁾」として、同実行計画に基づく労基法改正法案とともに、平成 27 年労基法改正法案に盛り込まれ

⁽³²⁾ 「規制改革・民間開放推進 3 年計画（再改定）」（平成 18 年 3 月 31 日閣議決定）p.43. 同上 <http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/publication/2005/0331/item050331_02-02.pdf>

⁽³³⁾ 「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」2006.1. 厚生労働省 HP <<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/01/dl/h0127-1c.pdf>>

⁽³⁴⁾ 「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）（案）」同上 <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/12/s1227-15a.html>>

⁽³⁵⁾ 幡野利通「ホワイトカラー管理職等の労働時間規制の基本的構造と日本の制度の再構築（上）」『季刊労働法』221 号, 2008.夏季, pp.166-167.

⁽³⁶⁾ 第 166 回国会閣法第 81 号

⁽³⁷⁾ 「『日本再興戦略』改訂 2014—未来への挑戦—」前掲注⁽²⁵⁾, pp.8-9. 「一定の年収要件（例えば少なくとも年収 1000 万円以上）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」を創設することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目的に所要の法的措置を講ずる」とされた（同, p.22）。

⁽³⁸⁾ 「働き方改革実現会議の開催について」（平成 28 年 9 月 26 日内閣総理大臣決裁）首相官邸 HP <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/konkyo.pdf>>

⁽³⁹⁾ 「働き方改革実行計画（工程表）」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）p.39. 同上 <<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/kouteihyou.pdf>>

ている裁量労働制の改正や高度プロフェッショナル制度の創設を含む改正事項の国会での早期成立を図ることとされた。

同年4月から労働政策審議会労働条件分科会において議論が行われ、その報告に基づき、同年6月、労働政策審議会から厚生労働大臣に対して「時間外労働の上限規制等について」と題する建議が行われた⁽⁴⁰⁾。労働政策審議会労働条件分科会では、引き続き審議が行われる一方、厚生労働省において、平成27年労基法改正法案と新しく出された建議に基づき、法律案要綱の作成が進められた。

同要綱では、同制度の平成27年労基法改正法案に対するそれまでの批判に対応して、健康確保措置が強化された。平成29(2017)年9月には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」についての諮問につき、分科会として、高度プロフェッショナル制度の創設については、企画業務型裁量労働制の対象業務拡大とともに、労働者代表委員から実施すべきではないとの考え方に変わりはないとの意見があった旨を付した上で、厚生労働省案はおおむね妥当と認めるとした報告を行った⁽⁴¹⁾。

その後、働き方改革関連法案は、前述のように企画業務型裁量労働制の対象業務拡大に関する部分が削除された上で、平成30(2018)年4月、衆議院に提出された。

(4) 働き方改革関連法案による新制度の内容

働き方改革関連法案は、現在第41条のみである「労働時間等に関する規定の適用除外」に、第41条の2として、高度プロフェッショナル制度に関する規定を加える。

労使委員会が設置された事業場で、労使委員会がその委員の5分の4の多数により次の事項の決議をして使用者がその決議を行政官庁に届け出、使用者が書面で当該労働者の同意を得た場合に、その労働者が対象業務を行うに当たり、労基法の労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しないとする(同条第1項)。

(決議事項)

- ① 対象業務。「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務」⁽⁴²⁾から、労使委員会で決定したもの。
- ② 対象労働者の範囲。ただし、使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること及び年収が基準年間平均給与額(毎月勤労統計による)の3倍を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額⁽⁴³⁾以上であることが条件とされる。
- ③ 健康管理時間(事業場内にいた時間(厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを

⁽⁴⁰⁾ 労働政策審議会「時間外労働の上限規制等について(建議)」2017.6.5. 厚生労働省 HP <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000166799.html>> なお、同建議には、平成27年労基法改正法案の内容に関するものは含まれない。高度プロフェッショナル制度創設を含む平成27(2015)年の際の建議は、同「今後の労働時間法制等の在り方について(建議)」2015.2.13. 同 <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981.html>> を参照。

⁽⁴¹⁾ 「第141回労働政策審議会労働条件分科会議事録」2017.9.15. 同上 <<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000183594.html>>

⁽⁴²⁾ 平成27年労基法改正法案の際の労働政策審議会の建議では、「金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)、研究開発業務等を念頭」とされている。労働政策審議会「今後の労働時間法制等の在り方について(建議)」前掲注⁽⁴⁰⁾

⁽⁴³⁾ 同建議では、「労働基準法第14条に基づく告示の内容(1075万円)」を参考に検討とされている。同上

労使委員会で決議したときは、当該決議にかかる時間は除く⁽⁴⁴⁾と事業場外で労働した時間の合計)を把握する措置(厚生労働省令で定める方法に限る)を、当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

- ④ 年間 104 日以上、かつ 4 週間で 4 日以上の日を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が与えること。
- ⑤ 健康確保措置として、このほか、イ. 始業から 24 時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保すること(いわゆるインターバル規制)とともに深夜労働の回数を 1 か月につき厚生労働省令で定める回数以内とすること、ロ. 健康管理時間を 1 か月又は 3 か月につきそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること、ハ. 1 年に 1 回以上の継続した 2 週間(労働者が請求した場合には 1 年に 2 回以上の 1 週間、有給休暇を与えた日を除く)の日を与えること、ニ. 厚生労働省令で定める要件⁽⁴⁵⁾に該当する労働者に健康診断を実施すること、の以上四つの中からいずれかを決議及び就業規則等で定めるところにより使用者が講ずること。
- ⑥ 有給休暇の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち決議で定めるものを使用者が講ずること。
- ⑦ 苦情処理に関する措置を使用者が講ずること。
- ⑧ 同意をしなかった労働者に対する解雇その他の不利益取扱いの禁止。
- ⑨ その他厚生労働省令で定める事項。

健康確保措置に関し、平成 27 年労基法改正法案では、④、⑤の部分が、④及び⑤のイ及びロの三つからの選択とされていたところ、健康確保措置が不十分との批判に応じて、④を必須とし、更に⑤のハ及びニを加えてイからニまでのいずれかを選択するというように変更された。なお、「健康管理時間」という概念は、平成 27 年労基法改正法案で初めて取り入れられたものである。この際の労働政策審議会建議において、「本制度の適用労働者については、割増賃金支払の基礎としての労働時間を把握する必要はないが、その健康確保の観点から、使用者は、健康管理時間(「事業場内に所在していた時間」と「事業場外で業務に従事した場合における労働時間」との合計)を把握した上で、これに基づく健康・福祉確保措置を講ずることとすることが適当である⁽⁴⁶⁾とされた。

平成 30(2018)年 5 月 25 日、衆議院において法案修正が行われ、決議事項に「対象労働者のこの項の規定による同意の撤回に関する手続」が付け加えられた⁽⁴⁷⁾。これは、5 月 21 日の自由

(44) この「除く時間」については、厚生労働省労働条件政策課長が、平成 27 年労基法改正法案の際の建議の段階では詰めるには至らなかったが、完全に仕事から解放されて食事をしている時間やレクリエーションをしている時間などを念頭に置いていると説明していた。「第 126 回労働政策審議会労働条件分科会議事録」2015.2.17. 厚生労働省 HP <<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000083783.html>>

(45) 要綱では、健康管理時間が 1 週間当たり 40 時間を超えた場合のその超えた時間が 1 か月当たり 80 時間を超えた場合又は本人から申出があった場合を規定することとしている。「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」pp.15-16. 同上 <<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000177551.pdf>>

(46) 労働政策審議会「今後の労働時間法制等の在り方について(建議)」前掲注(40) また、「健康管理時間の把握方法については、労働基準法に基づく省令や指針において、客観的な方法(タイムカードやパソコンの起動時間等)によることを原則とし、事業場外で労働する場合に限って自己申告を認める旨を規定することが適当である。」とされた。

(47) 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する修正案」衆議院 HP <http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/honbun/syuuseian/9_555A.htm>

民主・公明両党と日本維新の会・希望の党との合意に基づく修正で、制度を適用された労働者が本人の意思で同制度から離脱することができることを法律上明文化するものである⁽⁴⁸⁾。

決議の届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、健康確保措置である④から⑥までの措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない（同条第2項）。

厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために、労働政策審議会の意見を聴いて、指針を定めて公表する（企画業務型裁量労働制に関する規定（第38条の4第3項）の準用：同条第3項）。

また、労使委員会の委員は決議の内容が指針に適合したものになるようにしなければならず（同条第4項）、行政官庁は指針に関して、労使委員会の委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができるという規定（同条第5項）を置いたが、これらは平成27年労基法改正法案にはなかったものである。

このほか、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の改正により、健康管理時間が厚生労働省令で定める時間を超える労働者に対する医師による面接指導を義務づけている（第66条の8の4の新設）。

(5) 新制度に関する論点

(i) 労使の主張

労働政策審議会労働条件分科会の労働者代表委員は、平成27年労基法改正法案に関する審議の時から一貫して、同制度に対する懸念を示し、その創設に反対してきた。その理由として挙げられたのが、要綱案に盛り込まれた健康確保措置をもってしてもなお長時間労働を助長するおそれが払しょくされていないということであり、以下のような主張がなされた。

- ① 「時間ではなく成果で報酬を決める制度」とも言われているが、年収要件、労使委員会の決議など一定の要件を満たす労働者につき、最低基準を定める労基法の労働時間に関する規制の適用を除外する制度であること。
- ② 日本の労働時間規制は、変形労働時間制⁽⁴⁹⁾や裁量労働制などにより、既に十分柔軟であること。
- ③ この制度の対象となるような労働者は仕事への強い責任感などから働き過ぎてしまうことにどのようにして歯止めをかけるのかということこそが問われていること。⁽⁵⁰⁾

一方、使用者側委員は、業務が複雑化・高度化し、判断を求められるスピードが速くなっている企業実態を踏まえた柔軟な労働時間制度の必要性を主張し、健康確保措置を拡充した法律案要綱を妥当な内容と評価した。⁽⁵¹⁾

(ii) 対象労働者の要件

対象労働者の要件は、使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていることとされており、個々の労働者の職務が明確であることを求めている。欧米では一般的である、職務を

⁽⁴⁸⁾ 「働き方法案 修正合意」『日本経済新聞』2018.5.22.

⁽⁴⁹⁾ 変形労働時間制とは、単位となる一定期間内の所定労働時間を平均すると週の法定労働時間を超えないことを条件に、その一定期間内の特定の日又は週に、1日又は1週の法定労働時間を超えて労働させることを使用者に認める制度をいう。現在1週間単位（労基法第32条の5）、1か月単位（同第32条の2）、1年単位（同第32条の4）のものが法定されている。

⁽⁵⁰⁾ 「第141回労働政策審議会労働条件分科会議事録」前掲注(41)

⁽⁵¹⁾ 同上

ベースとし、職務記述書が重要な役割を果たす人事管理を前提とした制度が、個々のホワイトカラー労働者の職務内容や職責が不明確で、上司・同僚と調整を図りつつ業務を遂行することが多く、職務記述書も普及していない我が国で、適正に実施可能であるかに疑問を抱く見解がある⁽⁵²⁾。

年収要件については、平成 18 (2006) 年の「今後の労働時間制度に関する研究会」の報告書で「年収額の水準が相当程度高いことは、本人の同意が真意によるものである」また「労働時間規制による保護を与えなくても自律的に働き方を決定できると考えるための重要な要素となるため、一定水準以上の額の年収が確保されていることが必要である」⁽⁵³⁾と考えられることを理由としていた。これに対し、労働政策審議会労働条件分科会において、労働者代表委員は、年収を要件に労働時間規制の適用を外すことに合理的理由が見出せず、また、今後引き下げられる懸念が大きいためとして批判していた⁽⁵⁴⁾。

(iii) 労使委員会

高度プロフェッショナル制度の手続要件として、企画業務型裁量労働制と同様、労使委員会の決議を要することとされている。1名の過半数代表者との間でも締結することが可能な労使協定とは異なり、労使委員会は労働者側委員が複数で構成されるので、労働者の利益をより適切に代表することができるかとされているが、労使混成であるため、使用者側の人事担当者の方が制度に関する知識に精通していることも多く、使用者側主導になる危険性も指摘されている⁽⁵⁵⁾。

また、労使委員会の労働者側委員は過半数組合か過半数代表者が選任するが、組合組織率の低さや過半数代表者の選出方法が不適切である場合が多くみられることなどの問題がある⁽⁵⁶⁾。

企画業務型裁量労働制導入に係る検討において、労使委員会が構想されたのは、「労働者の利益への配慮に欠けることのないよう、手続的要件を適正なものとする必要がある」⁽⁵⁷⁾との判断からであり、労働者保護の観点から、実効ある労使の合意がなされる必要がある。この点については、そもそも実務上重要な役割を果たす過半数代表者が、使用者から労働者利益を守るための制度的基盤（人的・経済的独立性の確保や情報力格差の是正等）を欠いていることが問題であり、新たな労働者代表制度の構築こそが急務であるとの指摘がある⁽⁵⁸⁾。

52) 笹島芳雄「労働政策の展望—労働政策や労働研究の中長期的な展望等について考察し提言する ホワイトカラー・エグゼンプションの日本企業への適合可能性—」『日本労働研究雑誌』670号, 2016.5, pp.102-105.

53) 「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」前掲注33)

54) 「新たな労働時間制度、裁量労働制の新たな枠組み、フレックスタイム制の見直しについて」(第120回労働政策審議会労働条件分科会資料 No.3) p.2. 厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000065498.pdf>

55) 西谷ほか編 前掲注(6), p.157.

56) 平成 24 (2012) 年に企業の社長と従業員過半数代表者に対して行われたアンケート調査で、労働組合が存在する企業の割合は 18.4%、過半数組合のある企業は 12.5% に過ぎず、時間外労働等に関する労使協定である三六協定の締結の際に労働者側の当事者は、その 59.5% が過半数代表者であったが、過半数代表者が施行規則や通達に定められている資格・選出要件を満たしている企業の割合は 35.7% に過ぎなかった。過半数組合のある企業 12.5% を含めると正当な集团的労使関係が成り立っている企業は 48.2% となる。「ディスカッションペーパー 14-03 労使コミュニケーションの実態と意義—アンケート調査を基に— 概要」2014.12.25. 労働政策研究・研修機構 HP <<http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2014/14-03.html#note>>

57) 「裁量労働制に関する研究会報告」前掲注(21), p.7.

58) 桑村裕美子「労働時間の法政策的検討—2015年労働基準法改正案を中心として—」『日本労働研究雑誌』679号(特別号), 2017.1, p.16.

II フランスの労働時間法制

1 沿革

(1) 雇用政策と労働時間法制の柔軟化

フランスの労働法は、「栄光の30年 (Trente Glorieuses)」と呼ばれる第二次世界大戦後の経済成長の中で、社会的分業・大量生産を行う労働者に対してその生産性上昇分を社会的保護の充実によって分配することにより、労働者層の生活の安定と消費の拡大が生まれ、これによって投資が刺激され総需要の拡大がもたらされるという好循環により、労働者の保護、労使自治や企業内における決定への労働者の参加の強化という方向で、国家主導で発展を遂げた⁽⁵⁹⁾。しかし、1973年の石油危機に端を発する経済危機が1970年代後半には深刻化し、企業の再編成、失業の増加、雇用の不安定化が進む中で、フランスの労働法は、中央集権的で硬直的な性格を有しているがゆえに、多様な利益や実態に対して十分な調整や対応ができず、機能不全に陥っていると批判がなされるようになった⁽⁶⁰⁾。以後、政権は右派から左派へ、またコアビタシオンと呼ばれる保革共存へと変わっていったが、一貫して労働時間法制の柔軟化が進められた。また、雇用創出を目的とした労働時間短縮政策が次々に実行されていった⁽⁶¹⁾。

(2) オブリー法

1997年6月に発足した社会党政権は、法定労働時間の短縮による実労働時間の短縮と雇用の拡大を焦眉の課題として掲げた。1998年に第1次オブリー法⁽⁶²⁾、2000年に第2次オブリー法⁽⁶³⁾が制定され、法定労働時間週35時間制の下での新労働時間法制が完成した。この新労働時間法制は、失業の防止と雇用の創出を最重要課題とし、そのために労働者の実労働時間短縮とワークシェアリングに取り組んだ。その一方で、労働時間制限の実効性を確保するための多様な規制が複合的に組み合わされ、休息⁽⁶⁴⁾・休暇による自由時間保障も拡充された。また、フランスでは、従来から雇用・労働形態に配慮した多様な労働時間規制が展開されており、新労働時間法制においては、パートタイム労働について労働時間規制を含む労働者保護が強化されるとともに、「はじめに」で述べたカードルについて新しく規定が設けられた。⁽⁶⁵⁾

(3) その後の改正

2002年、規制緩和による経済活性化を掲げる右派政権が発足し、時間外労働の年間上限時間の引上げが行われた。

⁽⁵⁹⁾ 水町勇一郎『労働社会の変容と再生—フランス労働法制の歴史と理論—』有斐閣、2001、pp.111-112。

⁽⁶⁰⁾ 同上、p.117。

⁽⁶¹⁾ 藤本玲「第3章 フランス」労働政策研究・研修機構編『労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査』(JILPT資料シリーズ No.104) 2012、pp.39-41。<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2012/documents/0104_03.pdf>

⁽⁶²⁾ Loi Aubry I. Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail. 当時の労働担当大臣の名前からこのように呼ばれる。

⁽⁶³⁾ Loi Aubry II. Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

⁽⁶⁴⁾ 1日の休息時間(少なくとも11時間の継続した休息時間の付与の使用者への義務付け、いわゆる「勤務間インターバル」)は、EU労働時間指令の国内法化として、第1次オブリー法により導入された。

⁽⁶⁵⁾ 川口美貴「フランスにおける労働時間法制の展開—労働者の健康・自由時間保障と雇用・労働形態の多様化—」『静岡大学法政研究』5巻1号、2000.8、pp.84-86。

2007年に当選したサルコジ(Nicolas Sarkozy)大統領は、2008年の法律⁽⁶⁶⁾により、労働時間法制の改革を行った。時間外労働の年間割当(contingent annuel)制度の改正⁽⁶⁷⁾や変形労働時間等の労働時間調整制度の再編を行った。また、時間外労働の年間割当の決定や労働時間調整につき、従来国が最低労働条件を定め、特定の場合に労働協約⁽⁶⁸⁾によってこれを適用除外することを認める方式であったところ、法令による規制は、該当する労働協約がない場合に初めて適用されることとした。また、カードル等に適用が可能な特別な労働時間法制に関する改正や、日曜休日原則の緩和が行われた。⁽⁶⁹⁾

オランド(François Hollande)大統領の社会党政権下で、労働法を大幅に改正する2016年の法律⁽⁷⁰⁾(以下「2016年法」という。)が制定された。これにより、労働法典⁽⁷¹⁾中の労働時間法制部分は、その構成が大きく変更された。週休、若年労働者の特別規定、労働時間及び休息の監督に関する規定を除き、各項目ごとに、直接適用される規定である「公序(Ordre public)」、労働協約によって定める事項を定める「団体交渉の領域(Champ de la négociation collective)」、該当する労働協約がない場合に限り適用される「補充規定(Dispositions supplétives)」の3構成とされた⁽⁷²⁾。また、後述のように、カードル等に適用が可能な特別な労働時間制度に関する改正が行われ、労働環境のデジタル化に対応するための方策の一つとして、「接続されない権利(droit à la déconnexion)」(後述)が、企業における義務的団体交渉の対象事項の一つとして明文化された⁽⁷³⁾。

2017年にも労働法典の改正が行われた⁽⁷⁴⁾。労働時間法制に関わる部分を直接改正するものではないが、団体交渉に関する改正等、関連性を有する部分も含まれている。

2 現行労働時間法制の概要

上記のとおり、労働時間規制に関する労働法典の構成は、2016年法により改編された。現行

(66) Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(67) 年間割当としてデクレ(首相の発する命令)で定められた時間内の時間外労働は、労働監督官への通知で行わせることができ、年間割当を超える時間外労働は労働監督官の許可を必要としていた。2008年法による改正により、年間割当は労働協約で定めることとし、また、年間割当を超える時間外労働の労働監督官の許可を不要とし、代わりに代休の付与が義務化された。

(68) 定義上「労働協約(convention collective)」は労働者の雇用条件、労働条件及び福利厚生条件の総体を決定することを目的とし、「集団協定(accord collectif)」はこれらの条件のうち特定の事項のみを対象とするが、両者に要件や法的効果の差異はない。両者をまとめて指す場合には、労働協約を用いることとする。

(69) 桑村裕美子「フランス労働法における規制手法の新展開—労働者保護規制の柔軟化と労働協約および個別労働契約の役割—」『法学』73巻5号, 2009.12, pp.598-601, 612-619.

(70) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(71) 労働法典(Code du travail)は、1910年にそれまで個別の法律であったものをまとめることにより制定された。以後、労働関係を規律する法令は、おおむね労働法典に新規条文の追加又は条文の改正と言う形で取り込まれている。

(72) 野田進ほか「フランス「労働改革法」の成立—労働法の「再構築」始まる—」『季刊労働法』256号, 2017.春季, pp.133-136.

(73) 同上, p.158. 同文献では「アクセス遮断権」としている。なお、2016年法制定当時L.第2242-8条だった該当規定は、2017年の改正により、L.第2242-17条となっているが、これは、団体交渉に関する改正の一環として、義務的団体交渉を定める規定を、労働時間に関する規定と同様、公序、団体交渉の領域、補充規定に再編したことによる。小山敬晴「団体交渉の強化に関する二〇一七年九月二二日のオルドナンス第一三八五号の解説」『労働法律旬報』1908号, 2018.3.25, p.16.

(74) 安藤英梨香「【フランス】労働法改正」『外国の立法』No.274-1, 2018.1, pp.16-19. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11019009_po_02740106.pdf?contentNo=1>

の規定は、まず最低限の法律による定め（公序）を置き、次に労働協約により定めるべき事項を定め、そして適用できる労働協約がない場合の依るべき規定を置くという構成になっている。

フランス労働法の特徴及び近年の傾向として、「集团的労働条件規範設定における分権化」⁽⁷⁵⁾ということがある。フランスでは、労働組合の組織率が非常に低いとされている（現在おおむね8%程度）にもかかわらず、1936年に部門別協約（convention collective de branche）⁽⁷⁶⁾の拡張適用制度⁽⁷⁷⁾が法制化されたため、労働協約の適用率は9割を超えているとされる⁽⁷⁸⁾。一方で、労使自治の伝統を有するドイツとは異なり、伝統的に法律が規範設定の中心を担ってきたため、法律—（全国職協定）⁽⁷⁹⁾—部門別協約—企業・事業所別協約—個々の労働契約という規範の階層性が形成されてきた⁽⁸⁰⁾。しかし、1980年代以降、状況が複雑化する中で、現場の事情に詳しい労使の意思を尊重する方が合理的であると考えられ、労働時間の分野を中心に、労使合意に基づく国家規制の柔軟化が進められ、また、部門別協約から企業・事業所別協約へと比重が移されてきている⁽⁸¹⁾。こうしたことを受け、労働協約に関しては、原則として企業・事業所別協約が優先され、それが無い場合には部門別協約によることとされている。

(1) 適用範囲

労働法典の労働時間、休息及び休暇に関する規定は、民間の（私法上の）使用者とその被用者である労働者に適用される。ただし、商工業的公施設法人⁽⁸²⁾にも適用される。（労働法典 L.第3111-1条。以下に記載する条名は労働法典のもの。）

全面的にこれらの規定の適用を除外されるのは、我が国同様、指導的カードル（cadres dirigeants）と呼ばれる管理監督者のみである（L.第3111-2条）。これについては後述する。

(2) 労働時間の上限

特定の時期に行わなければならない業務、季節労働、週・月・年の特定の日に増加する業務につき（D.第3121-4条）労働監督官が許可した場合、法令で定める一定の条件の下での緊急の場合及び労働協約により上限を定める場合を除き、1日の労働時間の上限は10時間と定められている（L.第3121-18条）。労働協約により、12時間を限度として、企業活動の増加又は企業の組織上の理由による1日の労働時間の10時間を超える上限を設定することができる（L.第3121-19条）。

同一週の中における週の労働時間の上限は、48時間と定められている（L.第3121-20条）。例

⁽⁷⁵⁾ 細川良「フランス二〇一七年労働法改革の背景と意義—解題に代えて—」『労働法律旬報』1908号、2018.3.25、p.7.

⁽⁷⁶⁾ フランスでは、金属産業部門のように自動車産業や航空機産業など多様な産業が一つの部門を形成していたり、映画産業のようにカメラマン、映画館、翻訳・字幕等、一産業内で職種ごとに多くの部門に分かれて協約を締結している場合も多い。同上、p.9.

⁽⁷⁷⁾ 部門別労働協約は、一定の条件の下に労働担当大臣が「拡張適用手続」を実施することにより、協約に記載された適用範囲に含まれる全ての労働者及び使用者に義務的に適用される。同上

⁽⁷⁸⁾ 同上、p.6.

⁽⁷⁹⁾ 部門及び地域を超えて、労使の全国中央組織の間で締結される協定。

⁽⁸⁰⁾ 細川 前掲注⁽⁷⁵⁾、p.6.

⁽⁸¹⁾ 桑村 前掲注⁽⁶⁹⁾、p.601. 2017年の労働法典改正は更にこれを推し進め、企業・事業所別協約の部門別協約に対する優越を原則とすることを明示した。小山 前掲注⁽⁷³⁾、p.12.

⁽⁸²⁾ 公施設法人とは公法上の法人格を有する施設又は機関であり、このうち私企業に近い形で公益性を有する商業的又は工業的活動を行うのが商工業的公施設法人。

外的な事情がある場合には、法令に定める条件に基づき、週 60 時間を限度として、労働監督機関が上限の緩和を許可することができるが、許可申請にあたっては、企業の従業員代表機関が意見を提出し、この意見が労働監督機関に伝達されることが要件とされている(L.第 3121-21 条)。

12 週の労働時間の平均は、44 時間を超えてはならないとされている(L.第 3121-22 条)が、労働協約により 46 時間を限度として 44 時間以上とすることができる(L.第 3121-23 条)。労働協約がない場合、労働監督機関の許可を得ることで 46 時間まで延長できるが、許可申請にあたっては、1 日の上限の場合と同様に、従業員代表機関が意見を提出することが要件とされている(L.第 3121-24 条~L.第 3121-26 条)。

(3) 法定労働時間と時間外労働

法定労働時間(durée légale)は、それを越えた労働時間につき割増賃金の支払いや有給の代償休暇(代休)⁽⁸³⁾の付与を受ける権利が発生するものである。

現在、フルタイム労働者の法定労働時間は週 35 時間であり(L.第 3121-27 条)、週ごとに計算される時間外労働に対しては、割増賃金又は代休の権利が生じる(L.第 3121-28 条、L.第 3121-29 条)。時間外労働は労働協約であらかじめ定める年間割当⁽⁸⁴⁾の限度内で行うことができるとされ、年間割当を超える実労働時間に対しては、義務的代休の権利が生じる(L.第 3121-30 条)。

労働協約で定めるとされているのは、週を構成する連続する 7 日間(L.第 3121-32 条)、時間外労働の割増賃金の割増率(ただし 10% を下回ってはならないとされている)、年間割当、年間割当を超える時間外労働の条件、代休についてである(L.第 3121-33 条)。

該当する労働協約がない場合には、週を構成する 7 日間は、月曜の 0 時に始まり、日曜の 24 時に終わり(L.第 3121-35 条)、時間外労働の割増賃金は、最初の 8 時間は 25% 増、それ以降は 50% 増とされる(L.第 3121-36 条)。

(4) 休息

法令で定める条件の下で労働協約で定める場合(L.第 3131-2 条)及び例外的な業務の増加につき法令で定める場合(L.第 3131-3 条)を除き、全ての労働者は、1 日につき最低 11 時間の連続した休息(repos)(勤務間インターバル)を与えられる(L.第 3131-1 条)。

週の休息に関しては、全ての労働者につき週に 6 日を超えて就労させることを禁じ(L.第 3132-1 条)、週の最低休息時間は 24 時間と規定する(L.第 3132-2 条)。また、労働者の利益のため、この休息は日曜日に与えられるものとする(L.第 3132-3 条)。以上が原則であり、これに対し、いくつもの適用除外規定が設けられている(L.第 3132-4 条~L.第 3132-28 条)。

3 カードル等の特別規定

(1) カードルと労働時間

前述のように、フランスでは、主として高学歴者によって構成されている上位ホワイトカラー労働者を指すカードルという就業カテゴリーがある⁽⁸⁵⁾。

⁽⁸³⁾ 法定労働時間内で実際には就労しない時間。通常時間単位で付与される。藤本 前掲注(61), p.43.

⁽⁸⁴⁾ 2008 年の労働法典改正前は、デクレ(首相の発する命令)で定めるものとされていた。前掲注(67)参照。

⁽⁸⁵⁾ 元来フランス語で「カードル」という言葉は、「枠」、「額縁」、「枠組み」の意味であり、組織の設立目的に沿って戦略と具体策を策定する職業人、すなわち企業や官庁などで管理職や高度専門職に就いている者を指す。葉山 滉『フランスの経済エリートカードル階層の雇用システム』日本評論社, 2008, p.i.

カードルは、1930年代にエンジニアを中心に広がった社会運動の中で一定の社会階層に対する呼称となり、第二次世界大戦後に政府機関で公式に採用されるようになった⁽⁸⁶⁾。高度成長期には、エンジニアに加えてマネジメント系専門家が大量に登場し、カードル層を形成した。⁽⁸⁷⁾

就業者に占める社会職業分類における「カードル・高度な知的職業」の割合は、1982年には8.6%であったが、石油ショック後のサービス経済化、ホワイトカラー化、高学歴化の進展により大幅に増加した⁽⁸⁸⁾。その割合は、近年においても年々増加している（表1）。

表1 社会職業階層別就業者の割合（%）

	農業経営者	職人・商人・企業主	カードル・高度な知的職業	中間職	職員	工具
2007年	2.1	6.3	15.9	23.1	29.3	23.3
2012年	2.0	6.4	17.9	24.6	28.2	20.9
2017年	1.6	6.5	18.0	25.7	27.2	20.8

（出典）“Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe et l'âge en 2017: Données annuelles de 2007 à 2017.” INSEE HP <<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489546#tableau-Donnes>> を基に筆者作成。

従来、法令上は、労働者のカテゴリーに着目した労働時間規制は行われておらず、カードルも他のカテゴリーの労働者と同じ規制に服していたが、実際には慣行あるいは社会一般の通念として、カードルについては「時間をカウントしない」という考え方が定着しており、出退社時のチェックや残業時間の正確な把握がなく、報酬も、独立自由業としてのエンジニアの請負業務の発想を強く残して任務や職責遂行に対して一括して支払われていた⁽⁸⁹⁾。

こうした慣行は、高い賃金と高い職位への上昇という暗黙の約束をベースにしたカードル特有のキャリア形成のパターンもあり、カードル自身にも受け入れられていた。しかし、1980年代を通じて悪化したその労働時間の長時間化やそれに伴うストレスの顕在化、IT化の進行に伴う管理職としてではなく専門職として働くカードルの割合の増加や女性の増加等によるカードルの多様化、さらに1990年代にはカードルのリストラも盛んに行われるようになり、次第に彼らにも受け入れがたいものとなってきた。⁽⁹⁰⁾

(2) カードルに対する特別規定の創設

こうした中、週35時間制の導入を柱とする2本のオプリー法のうち、2000年の第2次オプリー法により、労働法典に初めてカードルの労働時間に関する特別規定が創設された。

第2次オプリー法は、労働法典の労働時間に関する節（chapitre）の中に「カードルに関する特別規定」と題する款（section）を新設し、カードルを三つに分類してそれぞれについての規定（旧L.第212-15-1条～L.第212-15-3条）を置いた。これらの規定は2008年に削除され、この款は、現在の労働法典には存在しない。

⁽⁸⁶⁾ 国立統計経済研究所（Institut national de la statistique et des études économiques: INSEE）は、社会職業階層（catégorie socioprofessionnelle）の分類を作成しているが、この中に「カードル及び高度な知的職業」というカテゴリーがある。

⁽⁸⁷⁾ 葉山 前掲注⁽⁸⁵⁾, pp.6-9.

⁽⁸⁸⁾ 同上, p.4.

⁽⁸⁹⁾ 同上, p.113.

⁽⁹⁰⁾ 同上, pp.118-120.

①指導的カードル

その労働時間の編成において大きな独立性を有する重要な責任を付与され、高度に自律的な決定権限を有しており、その属する企業又は事業所の報酬システムの最も高いレベルに位置する報酬を受けている者と定義され、これに該当する者は、狭義の労働時間と休憩・休息に関する規制（法定労働時間、時間外労働、労働時間の上限、深夜業、休憩、一日の休息時間、週休、祝日）は適用されない。これに対して、休暇に関する規制（年次有給休暇、産前産後休暇、特別休暇等）は、他の労働者と同様に適用される。⁽⁹¹⁾

指導的カードルに関する条文は、制定当時（旧 L.第 212-15-1 条）と同内容で、現在では労働法典中、労働時間、休息及び休暇に関する規定の冒頭、適用範囲を定める規定の中に適用除外規定として置かれている（L.第 3111-2 条）。

②集団的勤務時間制（集団的労働時間制）に従うカードル（cadres occupés selon l'horaire collectif）

部門別労働協約又はカードルの退職・共済に関する 1947 年 3 月 14 日の全国労働協約⁽⁹²⁾ 第 4 条第 1 項におけるカードルの資格を有する者であって、当該労働者の組織されている作業所、業務、班の共通の勤務時間割に従い労働し、その労働時間の長さを事前に決定することが可能な者と定義された（旧 L.第 212-15-2 条）⁽⁹³⁾。

労働時間に関しては、他の労働者と変わりがなく、法制上特別な取扱いを受けない。ただし、従来からの慣行により、判例理論により形成された条件の下で、後述の特別な方式のうち、週又は月単位の「時間による一括方式」（forfaits en heures）の適用は許された⁽⁹⁴⁾。

③自律的カードル（cadres autonomes）

第 3 のタイプのカードル（cadres de troisième type）又は中間的なカードル（cadres intermédiaires）とも呼ばれ、②と同じカードルの資格を有し、①、②のいずれにも該当しない者と定義された（旧 L.第 212-15-3 条）。その就業時間を管理・監督することが困難な者又はその労働時間が不確実で事前に確定できない者であり、エンジニア、研究者（chercheurs）、販売代理職のカードル（cadres commerciaux）、一定の金融取引市場の取引担当者（opérateurs sur les marchés financiers）等が例に挙げられた。⁽⁹⁵⁾

旧 L.第 212-15-3 条には、これらの者は「労働時間の短縮を享受しなければならない」と規定されたが、以下に述べるこれらの者に適用される通常と異なる労働時間及び報酬の決定方式が定められた。

(3) 労働時間と報酬の特別な決定方式

以下に述べる特別な労働時間と報酬の決定方式は、自律的カードルに特有なものとして定められたが、当初から、(i) は、労働時間を事前に決定することができず、かつ、与えられた責任を遂行するためにその労働時間を自由に編成することができる、カードル以外の事業所外勤務の労働者（salariés itinérants）にも適用可とされた。2003 年には、適用可能なカードル以外の労働者

⁽⁹¹⁾ 川口 前掲注(65), pp.154, 157.

⁽⁹²⁾ カードルのための補則的退職制度を創設したもので、その第 4 条第 1 項は、同協約の適用対象として、部門別の賃金体系に関する法令又はそれらの法令に代わる全国・地域レベルの部門別労働協約においてエンジニア又はカードルと定義されている者を挙げている。

⁽⁹³⁾ 川口 前掲注(65), p.155.

⁽⁹⁴⁾ 同上, p.158.

⁽⁹⁵⁾ 同上, pp.156-157.

働者の要件から事業所外勤務であることが外され⁽⁹⁶⁾、2005年には、(ii)も同様のカードル以外の労働者に適用できることとされた⁽⁹⁷⁾。

前述のように、「カードルに関する特別規定」と題する款は現在は存在せず、これらの特別規定は、労働法典の労働時間、休息及び休暇に関する規定の中に「第5款 一括方式の合意 (Conventions de forfait)」として規定されている。

(i) 時間による一括方式

時間による一括方式とは、当該労働者の労働時間として、週、月又は年を単位とし、あらかじめ時間外労働を含めた労働時間を決定し、それに対して時間外労働時間への割増賃金又は追加加算を含めた報酬額を決定する方式をいう。我が国の裁量労働制と異なり、本来別々に計算される法定時間内・時間外の所定労働時間及びそれに対する報酬支払いについて、事前に時間外労働時間を含めた労働時間とそれに対応する報酬額を一括して合意しておくものであって、使用者は、労働者の実労働時間を把握・計算する義務を有する。労働者が規則的・恒常的に法定時間外労働を行う場合、時間外労働時間を含めた労働時間とそれに対する特別手当・割増を含めた賃金の恒常的な支払いを事前に決定することにより、使用者の賃金管理を簡素化する機能を有するに過ぎないが、年単位の場合、法定外労働時間と評価される時間が週35時間を超える時間ではなく、年平均週35時間を超える時間とされており、一種の個別的な変形制でもあり、使用者の賃金管理の簡素化のみならず、労働時間の弾力的配分を可能にするものとなっている。⁽⁹⁸⁾

現在は、週単位、月単位のもの、全ての労働者が締結することができる旨明記されており (L.第3121-56条第1項)、これらは対象労働者の承諾と書面による個別合意により実施することができる (L.第3121-55条)。

年単位のもの、その職務の性質がその職場において適用される集団的労働時間に従う者 (上記②のカードル) でないカードル及びその労働時間の編成について実際に自律性が認められているその他の労働者のみをその対象とすることができ (L.第3121-56条第2項)、個別合意のほか、企業・事業所別労働協約、それがない場合には部門別労働協約が必要とされる (L.第3121-63条)。

労働協約で定めなければならない事項は、①一括方式の個別合意の締結をすることができる労働者の具体的なカテゴリー (労働法典の定める範囲内に限る)、②「一括」の基準となる期間 (暦年かその他の連続する12月の期間か)、③「一括」の中に含まれる時間数、④労働者の報酬に関して考慮される期間中の欠勤及び出退勤の条件、⑤個別合意の主要な内容 (特に「一括」の中に含まれる時間数は必須とされる) の5点である (L.第3121-64条I)。

この方式が適用される労働者の報酬は、一括して設定された労働時間数に対応するその企業内で適用される最低報酬を下回ってはならず、「一括」の時間の中に時間外労働が含まれる場合には、割増賃金が支払われる (L.第3121-57条)。

(ii) 日による一括方式

日による一括方式 (forfaits en jours) とは、あらかじめ1年の労働日数とそれに対する報酬を定

⁽⁹⁶⁾ Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi. 第2条による改正。

⁽⁹⁷⁾ Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises. 第95条による改正。この規定については、制定時に憲法裁判所に違憲の申立てが行われたが、却下された (“Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005.” Conseil constitutionnel HP <<http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2005/2005-523-dc/decision-n-2005-523-dc-du-29-juillet-2005.972.html>>.)

⁽⁹⁸⁾ 川口 前掲注⁽⁶⁵⁾, pp.161-166.

めておくものである。時間ではなく、日数のみ決定するもので、1日の労働時間の上限（L.第3121-18条）、週の労働時間の上限（L.第3121-20条、L.第3121-22条）、法定労働時間（L.第3121-27条）の規定は適用除外とされる（L.第3121-62条）が、休息、祝祭日等それ以外の労働時間規制は適用される。対象労働者は年単位の時間による一括方式と同じであり（L.第3121-56条第2項）、同様に対象労働者との書面による個別合意のほか、労働協約が必要である。

労働協約では、年単位の時間による一括方式と同様の事項（⑤に関しては、「一括」の中の「時間数」ではなく「日数」）のほか、①使用者が当該労働者の業務の負担（charge de travail du salarié）の評価及び定期的な調査を行うための方式、②当該労働者の業務の負担、ワークライフバランス、報酬及び当該企業における労務体制に関し、使用者と当該労働者が定期的に意思疎通を図るための方式、③労働者が「接続されない権利」（後述）を行使するための方式、の3点を定めなければならない（L.第3121-64条Ⅱ）。

ただし、労働協約に上記の内容の約定（stipulations）がない場合でも、使用者が、①労働日数を明らかにする管理書類を作成すること、②その労働者の業務の負担が1日及び週の休息時間の遵守と両立するようにすること、③合理的な労働の負担、業務のやり方、ワークライフバランス、報酬についての面談を年に1度設定することの3点を遵守すれば、実施が可能とされている（L.第3121-65条）。

労働日数は、労働協約で上限（218日を限度とする）を定めるが、2005年法及び2008年法による改正により、個々の労働者が希望すれば、使用者との書面による合意（一括合意文書の修正条項（avenant））により給料の増額（割増率は10%を下回らないこととされている）と引換えに当該年度の休日の一部を放棄し、1年で218日を超えて働くことが可能とされた（L.第3121-59条）。この合意の有効期間は1年間とされ、暗黙の了解で更新することはできない。休日放棄の場合の1年の労働日数の上限も、労働協約で定める事項とされているが、「1日の休息、1週間の休息並びに当該企業において休業とされる祝祭日に関するこの編第3章の諸規定及び有給休暇に関する第4章の諸規定に合致していなければならない」（L.第3121-64条）と規定されており⁽⁹⁹⁾、労働協約にこれに該当する約定がない場合には235日を上限とするとされている（L.第3121-66条）。

この方式の合意をした労働者には、その受け取る報酬が明らかに課せられた業務と無関係である場合には、労働協約や労働契約に反してでも、その企業における実際の給与水準を考慮した損害賠償を請求する司法裁判を起こす権利が認められている（L.第3121-61条）。

(4) 日による一括方式適用者の実態

フランス労働担当省の統計局（direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques: DARES）によると、日による一括方式の適用者は年々増えており、従業員10人以上の私企業におけるフルタイム従業員のうち、現在1割を超える者がこの方式の適用を受けている。その多くはカードルであり、カードルはその半数弱がこの方式で就業している（表2）。⁽¹⁰⁰⁾

⁽⁹⁹⁾ 理論上は、週1日の休日（52日）、法律で就労が禁止されている5月1日（メーデー）（1日）及び1年間就業した者に付与される年次有給休暇（30日）を除いた282日の就労が可能となる。もっとも、235日を超える上限を設定することは困難とされる。Philippe Florès, “Le forfait en jours après la loi du 8 août 2016,” *Droit Social*, 2016(11), 2016.11, p.899.

⁽¹⁰⁰⁾ “Les salariés au forfait annuel en jours: Une durée du travail et une rémunération plus importantes,” *Dares Analyses*, No.048, 2015.7. <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015_-_048.pdf> 以下、この項の記述はこの文献による。

表2 「日による一括方式」適用者と通常の時間労働者（2010年）

	カードル		非カードル		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%
日による一括方式	100万	46.8	20万	2.7	120万	11.8
時間労働	110万	53.2	820万	97.3	930万	88.2
合計	210万	100.0	840万	100.0	1050万	100.0

* フランス本土の従業員数10人以上の私企業（農業分野を除く）のフルタイム従業員。
 (出典) “Les salariés au forfait annuel en jours: Une durée du travail et une rémunération plus importantes,” *Dares Analyses*, No.048, 2015.7. <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015_-_048.pdf> を基に筆者作成。

企業の規模別では大企業に多く、また業種では、金融・保険業、情報通信業において多くみられる。

労働日数は一括方式の方が少ないが、時間数では多くなっている。一括方式、通常の時間労働共に、カードルの労働時間は長い（表3）。

表3 「日による一括方式」適用者と通常の時間労働者の平均労働時間（2010年）

	カードル		非カードル		カードル・非カードル	
	一括方式	時間労働	一括方式	時間労働	一括方式	時間労働
1年の労働日数	213	217	209	214	212	215
通常の週労働時間数	46.6	44.4	40.3	38.0	44.6	39.0
年実労働時間数	1968	1923	1704	1642	1888	1685

* フランス本土の従業員数10人以上の私企業（農業分野を除く）のフルタイム従業員。
 (出典) “Les salariés au forfait annuel en jours: Une durée du travail et une rémunération plus importantes,” *Dares Analyses*, No.048, 2015.7. <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015_-_048.pdf> を基に筆者作成。

(5) 日による一括方式の問題点と2016年改正

(i) 経緯

もともと長時間労働をしていたカードルの制度であったことにも起因していると思われるが、上記のように、この方式は長時間労働となりがちである。この制度の法制化以降、この方式が1946年憲法前文第11段（国による健康や休息の保障）、欧州社会憲章⁽¹⁰¹⁾第2条第1項（公正な労働条件についての権利・第1項は労働時間）及び第4条第2項（公正な報酬に関する権利）⁽¹⁰²⁾やEU労働時間指令⁽¹⁰³⁾第17条第1項（経営管理者等に対する年次有給休暇に関する規定以外の規定の適用除外）及び第19条（算定基準期間の適用除外）の規定に反していないかが問題となってきた⁽¹⁰⁴⁾。数多くの訴訟が提起され、2011年には破棄院⁽¹⁰⁵⁾が、健康と休息の権利は憲法的要請の一つであること、EU労働時間指令の当該規定は、労働者の安全及び衛生の保護という一般原

⁽¹⁰¹⁾ Charte sociale européenne. 1961年10月18日に採択された、欧州評議会による国際人権条約。欧州人権条約に欠けていた経済的・社会的権利を中心に規定するもの。

⁽¹⁰²⁾ 欧州社会憲章には、集団申立制度があり、2000年及び2003年に、フランスの労働組合がこの制度に関して申立てを行っている。渡辺豊「社会権の実効性確保における実施措置の意義と役割—欧州社会憲章における集団申立て制度を中心にした検討—」『一橋法学』4巻2号、2005.7、pp.629-667。

⁽¹⁰³⁾ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. 同指令の概略について、田中敏「時間外労働の上限規制をめぐる動向」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』986号、2017.12.7、p.10. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10994223_po_0986.pdf?contentNo=1> 参照。

⁽¹⁰⁴⁾ Florès, *op.cit.*(99), p.898.

⁽¹⁰⁵⁾ 民事及び刑事の上告事件を管轄する最高司法裁判機関。

則の遵守の上で加盟国に労働時間に関する規定の適用除外を認めるものであることを理由として、日による一括方式に係る合意は、その約定により労働時間の上限並びに1日及び週の休息の遵守を保証する労働協約によって規定されていなければならないとし、この方式の休日放棄による労働日数の上限超過は、労働協約で1日及び週的最長労働時間を制約する規定がある場合のみ有効であるとの判断を示した⁽¹⁰⁶⁾。

その後、労働協約の不備を理由として、相当数の個別合意が無効とされた。2016年法の法案影響調査報告書⁽¹⁰⁷⁾によると、日による一括方式を労働協約で定める部門は51に上り、約30万の企業がその影響下にあった。この方式を利用するのは大企業に多いが、一方で中小企業は個別の労働協約締結が困難な場合があり、その意味で部門別労働協約の影響は大きい。こうした状況を受け、破産院は2014年の年次報告において、労働法典に労働者の健康と安全の保護を保証する労働協約の義務的条項を規定すべきとする勧奨を行った⁽¹⁰⁸⁾。また、2015年の労働担当省のデジタル化と労働生活に関する報告書も、労働時間に関する記述の中で、この方式がデジタル化の中での自律した労働者に最も適格的であるので、安定して適用できるものにしなければならないとして、法改正を勧奨した⁽¹⁰⁹⁾。

こうした経緯があり、2016年法において、労働協約に定める個別合意の内容を明確にし、一定の義務を果たす場合には、現状では不完全な内容である労働協約による個別合意を有効とするため、労働法典の改正が行われたのである。

(ii) 改正点

まず、年単位の時間による一括方式と日による一括方式に共通して労働協約に定めることとされる事項に、一括の基準となる期間（暦年かその他の期間か）及び労働者の報酬に関して考慮される期間中の欠勤及び出退勤の条件を付加し、個別合意の内容に関して「一括」の中に含まれる時間数及び日数を特に明記した（L.第3121-64条I）。そして、日による一括方式の個別合意のための労働協約に関する規定L.第3121-64条IIを新設した。また、判例及び法改正により不完全とされた労働協約に基づく個別合意を救済すべく、その有効性を担保するための条件を規定するL.第3121-65条を新設した。さらに、2016年法第12条により、同法公布前に締結された労働協約に基づく個別合意の救済も図られた。

(iii) 接続されない権利

日による一括方式の適用の要件としての労働協約で定めるべき事項として新たに付け加わったものに、接続されない権利の行使のための方式がある。この接続されない権利は、法律上の定義は特になく、「労働者が休息時間や休暇の間に、職業上の情報通信機器に接続されない権利」

⁽¹⁰⁶⁾ Cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-71107.

⁽¹⁰⁷⁾ “Etude d’impact: Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs” 24 mars 2016, p.37. Légifrance HP <https://www.legifrance.gouv.fr/content/download/9970/117549/version/2/file/ei_libertes_protections_entreprises_actifs_cm_24.03.2016.pdf> 法案影響調査報告書とは、法案の目的、EU法との関係、国内法秩序への影響、廃止されるべき法令、経過措置の提案、もたらされる可能性のある経済的・財政的・社会的・環境的帰結の評価などをその内容とする、政府提出法案に添付することを義務づけられた文書。国立国会図書館調査及び立法考査局編『フランス議会下院規則』（調査資料 2017-1-b. 基本情報シリーズ 25）2018, pp.9-10. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11062326_po_201701b.pdf?contentNo=1>

⁽¹⁰⁸⁾ “RAPPORT ANNUEL 2014: Le temps dans la jurisprudence de la Cour de cassation,” 2015, pp.77-78. <https://www.courdecassation.fr/IMG/pdf/rapport_2014.pdf>

⁽¹⁰⁹⁾ Bruno Mettling, *Transformation numérique et vie au travail*, 2015.9, pp.19, 48-49. La documentation Française HP <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/docfra/rapport_telechargement/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>

であると説明されている。私生活において業務命令に応じるべき労働者の義務の存否が従来から問題となっていたところ、2004年の破棄院判決で、労働時間外に個人用携帯電話が繋がらなかった事実は懲戒解雇の要件となる重大な非行には当たらないとされ⁽¹¹⁰⁾、2005年と2013年の全国職協定⁽¹¹¹⁾に関連する規定が盛り込まれるなど、以前から認められていた。⁽¹¹²⁾

前述のとおり、この接続されない権利は、2016年法により、日による一括方式の要件として加えられたのみではなく、企業における義務的団体交渉の項目に付け加えられたが、その対象として念頭に置いていたのは、やはり日による一括方式で就業する労働者であった。デジタルツールは、労働における自律を促進する反面、監視や統制が強化される要因ともなり得、厳密な労働時間管理がなされていないからこそ自律性を失う場合があるためである。⁽¹¹³⁾

権利行使の方式を企業交渉に委ねたのは、グローバル化が加速する中で時差の有無にかかわらず外国企業とのやり取りが頻繁に行われる業界もあるなど、その確保の仕方はオーダーメイドにならざるを得ず、企業レベルで交渉を行うのが最も実効性があると考えられたからであるという⁽¹¹⁴⁾。

日による一括方式の合意において、労働協約に接続されない権利の行使に関する約定がない場合には、使用者がその方式を決定するが、それをあらゆる手段によって対象労働者に通知することとされている。また、従業員が50人以上の企業では、使用者が従業員代表機関の意見を聴いて作成する憲章(charte)によることとされている。(L.第3121-65条II)

おわりに

労働時間規制の適用除外を伴う日による一括方式は、カードルと呼ばれる上級ホワイトカラー労働者をその主な対象とした制度である。このような職業階層が社会的に認知されているという点は、我が国とは異なっている。その適用対象者は長時間労働となる傾向があり、しかもそれはデジタル化の進展に伴い更に悪化することが危惧されており、接続されない権利が法に規定されるに至った。我が国においても、平成25(2013)年に行われたアンケート調査で、勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡を取る頻度が、専門業務型裁量労働制適用者では「よくある」25.4%、「ときどきある」36.4%、企画業務型裁量労働制適用者では、それぞれ16.9%、36.8%、通常の労働時間制適用者で8.8%、28.8%という結果が出ている⁽¹¹⁵⁾。

フランスの場合、柔軟化が進められているとしても、まず一般の労働時間規制として、現在我が国で議論となっている絶対的上限規制や休息时间(勤務間インターバル)⁽¹¹⁶⁾が制度化されて

⁽¹¹⁰⁾ Cass. soc. 17 février 2004, n° 01-45889.

⁽¹¹¹⁾ Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail; Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail.

⁽¹¹²⁾ 野田ほか 前掲注(72), pp.156-157.

⁽¹¹³⁾ 同上, p.158.

⁽¹¹⁴⁾ 同上

⁽¹¹⁵⁾ 池添弘邦ほか『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果: 労働者調査結果』(JILPT 調査シリーズ No.125) 労働政策研究・研修機構, 2014, p.15. <<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/documents/0125.pdf>>

⁽¹¹⁶⁾ 我が国では、1日8時間、1週40時間が原則的な上限として定められている(労基法第32条)が、三六協定と呼ばれる労使協定によりこれを超えて働かせることができ(同第36条)、三六協定による時間外労働に法的上限は付されていない。働き方改革関連法案には、この第36条を改正して上限を設けることと、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」(平成4年法律第90号)第2条の改正により、事業主の努力義務に終業から始業までの時間(勤務間インターバル)の設定を加えることが盛り込まれている。

いる点は、制度を比較する際に考慮すべき点であろう。EUの労働時間指令、特に休息時間に関する規定が法改正を促す結果となるなど一定の歯止めとしての効果を有している。もっとも、2015年のフランス労働担当省の報告書では、法の枠組と実際の業務のずれについての指摘もされている⁽¹¹⁷⁾。同報告書は、自律した労働者にとって「労働時間と労働の場所」という概念が消滅していく以上、困難ではあるが、その業務の負担の測定によって労働時間の測定を補う必要があるとし、それによって十分な休息時間を確保することが、労働者の健康保護の保証につながるとしている⁽¹¹⁸⁾。しかし、業務分掌が一人一人の労働者ではなく、部や課といった組織について定められていることが多い⁽¹¹⁹⁾我が国の企業において、真に自律しており、個々の業務負担を適正に評価することが可能な労働者は、現在のところそう多くはないのが現状であろう。

フランスでは、部門別労働協約から企業・事業所別労働協約へと比重が移されてきているとはいえ、部門別労働協約の役割は未だ大きなものがある。この点、労働協約は企業別組合を前提に企業レベルで締結されるのが通例である我が国との間に相違がある。労働の態様が多様化している現在、個別の事情に合わせた柔軟な対応が必要であるとしても、労使協議が労働者保護のために実効性を確保できるような仕組みが必要であろう。我が国においては、実質的な労働時間規制の上限がなくなってしまうのは、三六協定と呼ばれている時間外労働等に関する労使協定が労働者保護の役割を果たしていないことにも、その原因がある⁽¹²⁰⁾。また、労使自治の適正な運用を可能とする体制を整備しつつ、労使自治に委ねる部分と法で規制しなければならない部分を精査して制度設計することが必要である。この点、フランスの公序、労働協約により定めるべき事項、適用できる労働協約がない場合の依るべき規定という整理の仕方は、参考になるかもしれない。

サービス残業が蔓延（まんえん）し、過労死も発生している我が国では、命と健康を守るためのホワイトカラー労働者に対する労働時間規制の模索は不要とは言えない。その際には、管理監督者の適用除外や裁量労働制等既存の制度も含めた見直しも必要となってこよう⁽¹²¹⁾。新制度の創設が盛り込まれた働き方改革関連法案は、平成30（2018）年6月29日、参議院本会議で可決、成立したが、その先をも見据えた検討が行われることが望まれる。

（おかむら みほこ）

(117) 子どもを16時30分に学校に迎えに行き、寝かしつけた後21時に仕事を再開して1時間半仕事をした場合、22時30分の11時間後である翌朝9時30分以前に仕事をすると違法となってしまう。Mettling, *op.cit.*(109), p.49.

(118) *ibid.*, p.19.

(119) 笹島 前掲注(52), p.103.

(120) むしろ、低い基本給を補うために残業手当で収入を増やそうとする組合員の要求を背景に、青天井の三六協定に労働組合が手を貸してきたという事情がある。森岡孝二「労働時間の決定における労使自治と法的規制」『日本労働研究雑誌』677号, 2016.12, p.59.

(121) 水町勇一郎「労働時間法制の課題と改革の方向性」鶴光太郎ほか編著『労働時間改革—日本の働き方をいかに変えるか—』日本評論社, 2010, pp.133-143; 島田陽一「ホワイトカラーの労働時間制度の立法的課題」同, pp.145-158.