

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

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2015-06-16 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 川口, 美貴 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00008711

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

川口美貴

〈目次〉

序

第一章 労働者の健康・自由時間保障

第一節 労働時間規制

1 労働時間規制の適用範囲

(1) 適用事業所

(2) 適用労働者

2 労働時間概念

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

(1) 実労働時間

(2) 換算制度

3 労働時間の制限

(1) 法定労働時間

(2) 法定外労働時間

4 労働時間の配分

(1) 週単位配分原則

(2) 例外

第二節 自由時間の保障

1 定期的な自由時間保障

(1) 休憩

(2) 休息時間

(3) 年次有給休暇

2 所定事由に基づく自由時間保障

(1) 代償休息

(2) 時間積立制度

第二章 雇用・労働形態の多様化と労働時間規制

第一節 雇用形態の多様化と労働時間規制

1 パートタイム労働

(1) 定義

(2) 実施要件

(3) 労働時間に関する特別規制

2 間欠的労働

(1) 定義

(2) 実施要件

(3) 労働時間に関する特別規制

第二節 労働形態の多様化と労働時間規制

1 幹部職員とそのカテゴリー

(1) 経営幹部職員

(2) 集団的勤務時間割に従う幹部職員

(3) その他の幹部職員

2 幹部職員の労働時間規制

(1) 経営幹部職員

(2) 集団的勤務時間割に従う幹部職員

(3) その他の幹部職員

結びにかえてー日本法への示唆

1 労働者の健康と自由時間保障

(1) 労働時間規制

フランスにおける労働時間法制の展開ー労働者の健康・自由時間保障と雇用・労働形態の多様化

(2) 自由時間保障

2 雇用・労働形態の多様化と労働時間規制

(1) パートタイム労働

(2) 幹部職員

序

フランスの労働時間法制は、近年、注目すべき新たな展開を見せている。

フランスにおいては、一九八二年一月一六日のオールドナンス以降、法定労働時間週三九時間を基軸とする労働時間法制が展開され、①失業・不況の克服、時短による雇用創出と、②弾力化による企業の生産性向上という二つの目的の間を揺れ動きながら、いくたびかの法改正が行われてきた。⁽¹⁾

しかしながら、一九九七年六月に社会党ジョスパン政権が誕生してから、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が焦眉の課題として掲げられることになった。そして、労働時間法制を抜本的に改正し、法定労働時間週三五時間を基軸とする新労働時間法制が導入されることになったのである。

そのため、まず、①一九九八年六月一三日の労働時間の短縮の導入・奨励に関する法律第四六一号(通称第一次オプリー法、以下「第一次オプリー法」と呼ぶ)⁽²⁾が制定され、これに伴い、②一九九八年六月二二日の適用デクレ第四九三、四九四、四九五、四九六、四九七、四九八号、③一九九八年六月二四日の労働時間短縮に関する通達等⁽⁴⁾が出された。次に、第一次オプリー法を補完・修正するものとして、①二〇〇〇年一月一九日の労働時間の交渉による短縮に関する法律第三七号(通称

第二次オプリー法、以下「第二次オプリー法」と呼ぶ⁽⁵⁾が制定されるとともに、②二〇〇〇年一月二八日のデクレ第七〇、七三、七四号、一月三一日のデクレ第八一、八二、八三、八四号、二月二日のデクレ第八九号、二月九日のデクレ第一一三三号、二月二一日のデクレ第一四〇号、二月二三日のデクレ第一四七、一五〇号⁽⁶⁾、③二〇〇〇年三月一〇日の労働時間の交渉による短縮に関する通達等⁽⁷⁾が相次いで出され、法定労働時間週三五時間制のもとでの新労働時間法制が完成された。そして、法定週三五時間制は二〇〇〇年一月一日から、第二次オプリー法の規定は二〇〇〇年二月一日から施行されるにいたつてゐる。

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、そのために雇用されている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でいる点で、雇用保障政策という観点からも注目されるものである。このようなワークシェアリングの考え方は、深刻な失業問題に直面しつつある日本においても、真剣に検討されるべきものといえよう。

しかしながら、フランスの新労働時間法制は、雇用保障政策の一環としてのみならず、その規制内容と個別労働者の権利保障、すなわち、労働者の健康と自由時間・私的生活がどのように保障されているか、という観点から大きな関心を寄せられるべきであることは言うまでもない。フランスは、従来から短短先進国の一つであり、法定週労働時間三九時間制時代の労働時間法制も注目すべきものであつた⁽⁸⁾。しかしながら、今回の労働時間法の大改正後の新労働時間法制においては、まず、前述のように、法定労働時間が週三九時間から三五時間に短縮され、従業員二〇人を超える企業については二〇〇〇年一月一日より、従業員二〇人以下の企業においては二〇〇二年一月より、法定週労働時間三五時間制へ移行する。また、新労働時間法制においては、法定労働時間の短縮のみならず、実労働時間の短縮を実現するために、従来よりいっそう、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・休暇による自由時間保障も拡充されている。日本においては、一九九四年から法定週労働時間四〇時間制に移行し、その後の労働基準法、育児介護休業法等の改正により、労働時間法制が進展しつつあるとはいえ、現在もなお、実労働時間の短縮と休息・休暇保障の拡充は、労働法制の最も重要

な課題の一つと云つてよいであらう。したがつて、新労働時間法制において、労働時間規制と休息・休暇保障がどのように再編成され、労働者の健康と自由時間・私生活がどのように保障されているかを体系的に検討することは、日本の労働時間法制を検討し、日本の労働者の健康と自由時間保障を進展させる上でも重要な示唆を与えるであらう。

また、フランスの労働時間法制は、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、一方で、非典型雇用(パートタイム労働、間欠的労働、派遣労働、期間の定めのある労働)の雇用形態の特殊性、他方において、産業部門、職種、職務内容や労働形態を考慮した、多様な労働時間規制が展開されてきた。新労働時間法制においては、パートタイム労働について、労働時間を含む労働者保護が強化されるとともに、従来特別規制の存在しなかつた幹部職員(cadre)について、その職務内容の特殊性への配慮と、労働者の健康と自由時間保障を両立させることを目的とした新制度が導入されている。日本においては、労働時間法制は、基本的には直接雇用されている期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者を想定しており、雇用形態の相違を考慮したきめの細かい労働時間法制は十分に展開されていない。また、労働形態の多様化に対しては裁量労働制の導入・拡大が図られているが、これが、労働者の健康と自由時間を保障しうる内容の法規制であるかは疑問である。したがつて、フランスの新労働時間法制が、雇用・労働形態の多様化に対応しどのような展開をみせているのか、これを検討することは、日本において、雇用・労働形態の多様化に対応するどのような労働時間法制を進展させるかを考える上でも重要であらう。

そこで本稿においては、第一次・第二次オプリー法による改正をふまえ、フランスの新労働時間法制⁽⁹⁾において、①労働者の健康と自由時間・私生活がどのようにに保障されているか、②雇用・労働形態の多様化に対応したどのような労働時間規制が行われているか、という観点から、労働者の健康・自由時間保障のための労働時間法制の一般的枠組み(第一章)、雇用・労働形態の多様化に配慮した特別規制(第二章)、の順に検討し、最後に日本法への示唆を提示することにした⁽¹⁰⁾。

(1) Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER et Alain SUPPIOT, Droit du travail 19e éd., Dalloz, 1999, p.891. 一九八二年から一九九三年までのフランスの労働時間法制の変遷の特徴については、三井正信「フランスにおける労働時間法改革と労働時間短縮」労働法学会誌八三号（一九九四年）五一頁以下、一九九三年から第一次オプリー法成立までの労働時間法制の流れに於けるものとして、盛誠吾「フランスにおける労働法の規制緩和と弾力化」労働法学会誌九三号（一九九九年）一〇〇頁以下。

(2) Loi N° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (Loi Aubry I), JO du 14 juin 1998, Légis.soc.-A2. N° 7864 du 25 mai 1998.

(c) Décrets Nos 98-493, 98-494, 98-495, 98-496, 98-497 du 22 juin 1998, JO du 23 juin 1998.

(4) Circulaire MES/CAB du 24 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail, JO du 25 juin 1998, Légis.soc.-A2. N° 7889 du 2 juillet 1998, N° 7890 du 3 juillet 1998 et N° 7891 du 6 juillet 1998.

(5) Loi N° 2000-37 du 19 janv. 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (Loi Aubry II), JO du 20 janv. 2000, Légis.soc.-A2. N° 8061 du 25 janv. 2000 et N° 8062 du 27 janv. 2000. なお、同法は、憲法院の二〇〇〇年一月十三日の判決（Decision N° 99-423 DC du 13 janvier 2000）により一部の規定が無効とされ削除された後、成立、公布された。

(6) Décrets Nos 2000-70, 2000-73, 2000-74 du 28 janv. 2000, Nos 2000-81, 2000-82, 2000-83, 2000-84 du 31 janv. 2000, N° 2000-89 du 2 fév. 2000, N° 2000-113 du 9 fév. 2000, N° 2000-140 du 21 fév. 2000, Nos 2000-147 et 2000-150 du 23 fév. 2000, Légis.soc.-A2. N° 8069 du 2 mars 2000.

(7) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, Légis.soc.-A2. N° 8070 du 10 mars 2000.

(8) 一九八七年七月段階でのフランスの労働時間法制を詳細かつ体系的に研究したものととして、山口・渡辺・菅野編『変容する労働時間法制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』

間制度—主要五カ国の比較研究—」日本労働協会(一九八八年)第二章「フランスの労働時間制度」(野田進執筆部分)一二八頁以下。

- (9) 第一次・第二次オプリー法のそれぞれについては、前述のようた、雇用・連帯省の詳細な通達が出されており(Circulaire MES/CAB du 24 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail, JO du 25 juin 1998, Légis.soc.-A2- N° 7889 du 2 juillet 1998, N° 7890 du 3 juillet 1998 et N° 7891 du 6 juillet 1998, Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, Légis.soc.-A2- N° 8070 du 10 mars 2000.)、第二次オプリー法による完成した新労働時間法制については、Liaison Sociales, numéro spécial de 13167 du 30 mai 2000, Durée du travail, Les 35 heures, la nouvelle réglementation; Mémento Pratique Francis Lefebvre Social 2000, n° 3760 et s., n° 2057 et s., n° 1853 et s.; Ministère de l'emploi et de la solidarité, Durée, réduction et aménagement du temps de travail, La documentation française, 2000; Ministère de l'emploi et de la solidarité, Guide pratique du droit du travail éd.2000-2001, La documentation Française, pp.80-130 等がこれを解説している。また、Droit social, n° 4 avril 1998, pp.312-387, Droit social, n° 9 /10 septembre-octobre 1998, pp.744-798, Droit social, n° 12 décembre 1999, pp.984-1038, Droit social, n° 3 mars 2000, pp.236-321, Droit social, n° 5 mai 2000, pp.471-491. 等が新労働時間法制の特集を組んでおり、これに関する多くの論文を所収している。なお、第二次オプリー法制定前の段階ではあるが、ワークシェアリングの企業負担という観点から三五時間法の概要を検討するものとして、鈴木秀貴「フランスにおける週三五時間労働法—ワークシェアリングによる雇用拡大とそのコスト—」時の法令第一六〇五号(一九九九年)六六頁以下、第一次オプリー法後の労働協約締結過程において生じた諸問題を検討するものとして、奥田香子「三五時間法」をめぐる諸問題」労働法律旬報一四七六号(二〇〇〇年)四頁以下。

- (10) 対象範囲が広範にわたるため、本稿においては、フランスの新労働時間法制の概要を分析することを主目的とし、労働時間法制の

各論点の詳細については改めて検討することにした。また、本稿は、第一次・第二次オプリー法の内容そのものを紹介することを目的とするものではないので、同法において規定されている経過措置、第一次オプリー法の規定に基づき締結された労働協約・協定で第二次オプリー法の内容に適合しないものの取扱い、週法定労働時間三五時間の規定が施行される以前に労働協約・協定により労働時間短縮を実施した場合の使用者に對する経済的援助等の規定については、特に触れない。

なお、新労働時間法制に関連しては、その労働時間規制の内容そのもののみならず、①法定労働時間短縮にあたり、雇用創出、労働者の所得保障、および、企業のコスト負担への配慮がどのように調整されているか、②法定労働時間短縮に伴う、所定労働時間やその他の労働条件の決定・変更はどのように行われ、その中で労使自治がどのような役割を果たしているか等、興味深い点は多々あるが、これらの点についても、それぞれ、雇用政策、または、集团的労使関係法制の展開の一環として、稿を改めて検討することにした。

第一章 労働者の健康・自由時間保障

フランスにおいて、労働時間法制は、日本と同様、①労働時間 (temps de travail) そのものの長さ・配分を規制するアプローチと、②自由時間 (temps libre)¹⁾ すなわち休息時間 (repos) と休暇 (congés) を保障するアプローチが組み合わされ、労働者の労働負担を制限しその健康を保障するとともに、自由時間・私的生活が保障されている。新労働時間法制においては、それらの規制内容がどのようなものとなったのか、以下、労働時間規制(第一節)、自由時間保障(第二節)、の順に検討してみよう。

第一節 労働時間規制

労働時間(狭義)の規制については、①その適用範囲(1)、②規制対象となる「労働時間」の概念(2)、③労働時間の長さ(3)、④労働時間の配分(4)、が問題となる。

第一次・第二次オプリー法は、第一に、労働時間の適用範囲から、一定の幹部職員(cadres)を除外し、第二に、労働時間概念についての修正、補充を行うとともに、第三に、法定労働時間を短縮し、労働時間の長さ・配分規制を大きく修正することになった。以下、新労働時間法制における労働時間規制の概要を、順に検討しよう。

1 労働時間規制の適用範囲

労働時間規制の適用範囲は、①適用事業所、および、②適用対象労働者の双方から確定される⁽²⁾。

(1) 適用事業所

労働法典上の法定週労働時間三五時間制を基軸とする労働時間(狭義)規制が適用される事業所は、①工業的・商業的事業所およびそれらの付属施設(その性質が公的か私的か、非宗教的か宗教的かを問わない)⁽³⁾、商工業部門の公社(EPIC: établissements publics industriels et commerciaux)⁽⁴⁾、法務関連事務所(Offices publiques et ministériels)(公証人、執行官、競売官、代訴人等の事務所)、自由業、民事営利社団、職業組合、非営利社団、父母または後見人のもとで家族の成員のみを雇用する事業所(公道で営業する事業所を含む)⁽⁵⁾、および、②工芸的または協同組合の事業所およびその付属

施設⁽⁶⁾である。また、農業事業所・開発研究所（行政機関の事業所を除く⁽⁷⁾）、および、海運企業⁽⁸⁾にも、労働法典の規定の参照により、法定労働時間週三五時間制が適用されている。

これに対して、①一九四〇年一〇月三日の法律とその適用アレテの対象となる、集团的旅客運送（フランス国有鉄道 SNCF、パリ市交通公団 RATP、地方鉄道、パリ以外の都市交通）、および、②国、地方公共団体、行政機関、公的医療施設^(8の2)の公務（fonction publique）には労働法典の規定は適用されない。

(2) 適用労働者

労働法典の労働時間規制は、前述の適用事業所に雇用される全ての賃金労働者（salariés）（その労働契約の期間の定め⁽⁹⁾の有無、通常の労働契約か派遣労働契約かを問わない）、見習（apprentis）、そして、家内労働者（travailleurs à domicile）⁽¹⁰⁾に適用される。

これに対して、労働者であっても、職務の性質、または、労務遂行方法の特殊性から、外交員（V.R.P.: voyageurs, représentants, placiers）⁽¹¹⁾、家事使用人（employés de maison）⁽¹²⁾、有資格の自宅保育者（自宅で個人または法人から未成年の子を預かる者）（assistantes maternelles）⁽¹³⁾、住居施設の管理人・使用人（concierges et employés d'habitation）⁽¹⁴⁾は、その適用を除外されている。さらに、第二次オブリイ法は、幹部職員（cadres）の労働時間に関する特別規制を労働法典において初めて導入し、幹部職員の一カテゴリーである経営幹部職員（cadres dirigeants）を、労働時間（狭義）規制の適用から除外することを明記した点で注目されることになった。⁽¹⁵⁾

2 「労働時間」概念

労働時間規制の中心軸となるのは、法定労働時間であるが、その規制対象は、法定週労働時間が三九時間であったときも、また、現在の三五時間制においても、原則として「実労働(travail effectif)」時間である⁽¹⁶⁾。しかしながら、不活動時間を含む断続的・監視的な職業・雇用については、デクレにより定められた法定労働時間を超える時間を「換算時間(heures d'équivalances)」とし、法定労働時間と同一視すべき時間とする、「換算時間制度(régime des heures d'équivalances)」が存在する点がフランスの特徴である。

実労働時間については、従来、労働法典においては、「労働時間は、更衣、食事に必要な時間とデクレにより定められた商業・工業における不活動時間を除いた実労働時間」と簡単に規定されているにすぎず⁽¹⁷⁾、判例がこれを補完していた。しかしながら、第一次・第二次オプリー法は、一九九三年一月二三日の労働時間に関するE.C指令⁽¹⁸⁾の国内法化、および、同指令の実労働時間に関する定義⁽¹⁹⁾と国内法の整合化の必要性を契機として、新たに「実労働時間」の定義に関わる規定を導入した。すなわち、従来の規定を削除し、近年の破毀院社会部の判例を労働法典に取り入れて、①実労働時間の一般定義、および、②食事・休憩時間、更衣時間、待機時間、職業教育時間の実労働時間性の判断基準を規定し、実労働時間の概念をより明確化した⁽²⁰⁾。また、換算制度について、同法は、これがデクレによってのみ許容されることを労働法典に明記した。そこで以下、労働時間規制の原則的对象である「実労働時間」、および、その例外としての「換算制度」について、順に検討しよう。

(1) 実労働時間

(a) 一般的定義

第一次オプリー法(第二条)と第二次オプリー法(第二条)により新たに労働法典に規定された定義によれば、「実労働時間 (temps de travail effectif)」とは、「労働者が使用者の指揮命令下 (à la disposition de l'employeur) におかれ、使用者の指示 (directives) に従わなければならない、自由に個人的用事 (occupations personnelles) を行うことができない時間」である。⁽²¹⁾

したがって、実労働時間と性質決定されるためには、使用者の指揮命令下であれば生産的活動を行っている必要はなく、生産的活動を行っていないなくても自由に個人的用事を行うことができないう状態であれば実労働時間である。他方、実労働時間は、使用者に命じられて行つた労働の時間であるから、たとえ生産的活動であっても使用者に命じられずに勝手に行つた労働の時間は実労働時間ではない。⁽²²⁾

(b) 食事・休憩時間

実労働時間の一般的定義に続いて、第二次オプリー法(第二条)は、第一に、「食事 (restauration) に必要な時間および休憩 (pause) のために割り当てられた時間」は、実労働時間の要件を充足すれば、実労働時間と判断されることを労働法典に明記した。⁽²³⁾

したがって、食事・休憩時間であっても、それが、「労働者が使用者の指揮命令下におかれ、自由に個人的用事を行うこ

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

とができず、使用者の指示に従わなければならない時間」であれば、当該時間は実労働時間である。他方、労働者が使用者の指揮命令下におかれず、自由に個人的用事を行うことができるのであれば、当該時間は実労働時間ではない。しかしながら、その場合であっても、労働協約 (convention collective)・協定 (accord collectif) (以下、「労働協約」) または労働契約は、当該時間を報酬の対象とすることが可能である。⁽²⁴⁾

(c) 更衣時間

第二に、第二次オプリー法 (第三条) は、「衣服の着脱 (opérations d'habillage et de déhabillage) に必要な時間」については、産業部門または企業・事業所レベルの労働協約、慣習、または労働契約により、当該時間が実労働時間とみなされる場合を除き、実労働時間に算入されないこととした。⁽²⁵⁾

しかしながら、「①勤務服 (tenue de travail) の着用が、法令上の規定、または、労働協約、就業規則もしくは労働契約により義務づけられ、②その着脱が企業内または労働場所でなされなければならない場合」は、当該着脱に必要な時間は、労働協約により、またはこれがないときは労働契約により決定された方法で (したがって、使用者が一方的に決定することはできない)、休息もしくは金銭による対価の対象としなければならない。⁽²⁶⁾⁽²⁷⁾ このように、「実労働時間ではないが休息または金銭による補償が法律上義務づけられる時間」が新たに創設された点は注目に値しよう。

(d) 待機時間 (période d'astreinte)

第三に、第二次オプリー法 (第四条) は、判例理論の蓄積をふまえて、「待機時間」の定義とその労働時間性に関する判

断を初めて労働法典に明文化した。他方、その実施や使用者の義務についての規制も整備されている。

(イ) 待機時間の定義と性質

「待機時間 (periode d'attente)」とは、「労働者が、使用者の恒常的・直接的指揮命令下にはないが、企業の業務のための労働を遂行するために出勤できるよう、その住居または近くにいることを義務づけられている時間」である⁽²⁸⁾。したがって、企業内や勤務場所での滞在が義務づけられているときは、その時間は待機時間ではなく実労働時間である⁽²⁹⁾。

待機時間中、現実に出勤して労務を遂行した場合のその「出勤時間 (duree de l'intervention)」は実労働時間である⁽³⁰⁾が、出勤がなかった場合の「待機時間」は実労働時間には算入されない⁽³¹⁾。しかしながら、待機時間については、金銭的または休息による補償が定められなければならない⁽³²⁾。すなわち、待機時間は、所定要件を充たす更衣時間と同様、「実労働時間ではないが、必ずそれに対して金銭または時間による対価を支払わなければならない時間」⁽³³⁾に分類される点が注目されよう。

(ロ) 待機の実施要件と使用者の義務

「待機」は、①拡張適用された労働協約もしくは企業・事業所レベルの労働協約により、または、②労働協約がない場合は、従業員代表 (representation du personnel)^(33s2)への通知・諮問と労働監督官への通知を要件として、使用者により実施される。しかしながら、いずれの場合も、①待機の編成方法、および、②待機に対する金銭的または休息による補償が定められなければならない⁽³⁴⁾。

待機時間の個別的プログラムは、例外的事情で少なくとも丸一日前に予告される場合を除き、当該各労働者に、少なくとも

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

も一五日前に通知しなければならぬ⁽³⁵⁾。また、使用者は、月末に、当該月の待機時間とそれに対する代償を記入した書類を労働者に交付するとともに、労働監督官の閲覧のために同書類を一年間保存することを義務づけられている⁽³⁶⁾。

(e) 職業教育時間

第四に、第二次オプリー法(第一七条)により、職業教育時間(*temps de formation*)は、労働時間性という観点からは、三つのカテゴリーに分類されることになった⁽³⁷⁾。

まず第一は、経営上の理由による解雇を回避するために、使用者の「労働者を雇用の変動に適応させる義務」⁽³⁸⁾の範囲内で行われる職業教育時間である。廃止・変動の対象になったポストに従事していた労働者を職業訓練等により再適応させる、「労働者を雇用の変動に対応させる義務」は、使用者の解雇回避義務の一つとして、破産院の判例により承認されてきたが、使用者が同義務を有することが労働法典において規定されるとともに、この「労働者を雇用の変動に対応させる義務」の範囲内で行われる職業教育時間は実労働時間であることが明記されることになった⁽³⁹⁾。

第二は、労働協約に基づいて組織され、労働者の同意を得て行われる職業教育時間であり、①拡張適用された全国全産業労働協約の規定に基づき実施される、一定の資格に裏打ちされた職業上の格付けの取得を目的とする職業教育⁽⁴⁰⁾と、産業部門別または企業別労働協約に基づき実施される、労働者の能力を發展させる職業教育⁽⁴¹⁾の二つに分類される。これらの職業訓練時間は、いずれもこれを導入する労働協約の定めに従い、その一部を実労働時間に算入しないことが可能である。なお、これらの職業教育時間については、実労働時間以外の時間に行われる場合であっても、労働者は労災・職業病に関する保護を享受する。これらの職業教育時間の実施によつて、当該労働者の報酬を変更することはできない。また、労働者が当該職業教育への参加を拒否してもそれは労働者の過失(非行)(*faute*) または解雇理由とはならない。

第三は、労働者が全く個人的にその能力を發展させるために教育訓練を受講する時間である。これは、実労働時間ではなく、休息时间(↓本章第二節1(2))に含まれることになる。

(2) 換算制度

(a) 意義

換算制度は、前述のように、法定労働時間を超える時間を法定労働時間と等しいものとする制度であり、不活動時間を含む実労働時間の特別の計算方法である。法定労働時間と等しいとされる換算時間 (*heures d'équivalences*) は、法定労働時間と同じ法的効果を持ち、換算時間を超える時間が法定外労働時間 (*heures supplémentaires*) とされる。すなわち、換算制度は、法定外労働時間の起算点を換算時間まで引き上げる効果を有する。⁽⁴²⁾

他方、換算時間に含まれる「不活動時間 (*periodes d'inaction*)」は、慣習または労働協約に従って報酬が支払われ⁽⁴³⁾たが、換算制度により実労働時間から除外される時間部分の報酬の有無および額は、慣習または労働協約により決定されることになる。

(b) 換算制度の導入

この換算制度の導入について、判例は、次第にその可能性を拡大し、デクレにより許容される場合のみならず、①拡張適用された産業部門別労働協約⁽⁴⁴⁾、または、②企業別・事業所別労働協約で、これに署名せずかつ直近の企業委員会選挙で過半

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

数の投票を得た一つまたは複数の労働組合の異議申立権⁽⁴⁵⁾の対象とならなかつた労働協約による導入を有効なものとして判断してきた。

これに対し、一方で、「社会的制度の等質性と競争の平等」を保障し、他方で、労使による労働時間の算定方法決定の可能性を保持するという配慮から、第二次オプリー法(第三条)は、企業・事業所別労働協約による換算制度の導入を禁止するとともに、産業部門レベルでの換算時間に関する団体交渉を可能とした⁽⁴⁷⁾。すなわち、「法定労働時間に等しいとされる時間」は、「不活動時間を含む一定の職業または雇用」において、①コンセイユ・デタの議を経たデクレ、または、②産業部門別労働協約の締結後これに基づいて出されるデクレによつてのみ導入されうることが労働法典に明記されたのである⁽⁴⁸⁾。

現在、換算時間制度の導入が認められている部門としては、①病院・医療関連施設(非営利病院施設を除く)(換算時間三七時間三七分/三五時間)、②食料品小売店(換算時間三八時間三〇分/三五時間)等がある^(48の2)。

3 労働時間の制限 (limitation du temps de travail)

フランスにおいて、労働時間の量的規制の原則となるのは、週単位で定められた法定労働時間(durée légale du travail)であり、その規制対象となるのは、前述のように実労働時間である。しかしながら、フランスにおける法定労働時間は、日本におけるそれとは異なり、割増賃金支払(または代償休息付与)等の対象となる法定外労働時間(heures supplémentaires)の起算点であり、労働時間の上限を規制するのは、一日および一週の本長労働時間(durée maximale du travail)である。したがつて、これらの最長労働時間が遵守されていれば、他の一定の要件のもとで法定労働時間を超過する労働を実施することが可能である。

労働時間の短縮による雇用創出を最大の目標とするオプリー法は、第一に、法定労働時間を週三五時間に短縮するとともに

に、第二に、実労働時間短縮の実効性を確保するため、時間外労働の実施や最長労働時間規制を厳格化した。

(1) 法定労働時間 (durée légale du travail)

第一次・第二次オプリー法により、「労働者の法定実労働時間は週三五時間である」と労働法典上規定され⁽⁴⁹⁾、従来の週三九時間から四時間短縮されることになった。一日の法定労働時間は、従来と変わらず規定されていない。この新たな法定労働時間は、従業員二〇人を超える企業については、二〇〇〇年一月一日から、二〇人以下の企業については、二〇〇二年一月一日から適用される⁽⁵⁰⁾。

(2) 法定外労働時間 (heures supplémentaires)

第一次オプリー法は、法定労働時間の短縮のみを規定し、法定外労働時間の検討を先送りしたので、法定労働時間週三五時間制のもとでの法定外労働時間制度は、第二次オプリー法により新たに整備されることになった。

(a) 定義

法定外労働時間 (heures supplémentaires) は、労働者が、一人の使用者のために、使用者の要求により、法定労働時間、すなわち週三五時間(または換算制度が導入されているときはこれと同一視される換算時間)を超えて労働する時間^(50の2)である。日本とは異なり、複数の使用者のもとで労働している労働者については、法定外労働時間か否かは、各使用者毎に判断さ

れる。⁽⁵¹⁾

法定外労働時間の判断は、**歴週 (semaine civile)** すなわち、月曜日の〇時から日曜日の二四時までを単位として行われる。ただし、企業別労働協約は、**歴週**を日曜日の〇時から土曜日の二四時までと規定することができる。⁽⁵²⁾

しかしながら、法定労働時間を超える時間であっても、以下の二つの場合は法定外労働時間と評価されない。すなわち、第一に、後述の、**変形労働時間制**(↓本節4(2))の枠内で調整される**変形時間 (heures modulées)**は、一定の要件を充足する限り、ある週に法定労働時間を超えても法定外労働時間と評価されない。また、第二に、事故、天災、不可抗力等法令の規定する事由により労働が集団的に中断し、通常の週の労働時間が例外的に減少した場合、一定の要件のもとで、使用者はその喪失した時間の労働を行わせることができるが、その回収時間 (**heures récupérées**) は、いわば移動された時間 (**heures déplacées**) であって、その時間の追加によりある週の労働時間が法定労働時間を超えても、法定外労働時間とは評価されない。⁽⁵⁴⁾

(b) 法定時間外労働の実施要件

(イ) 枠組み

法定外労働時間は、当該労働の実施要件により、①「自由な法定外労働時間 (**heures supplémentaires libres**)」と②「許可を要する法定外労働時間 (**heures supplémentaires soumises à l'autorisation**)」の二つのカテゴリーに大別される。

「自由な法定外労働時間」とは、デクレの定める年間割当時間 (**contingent annuel**) 内であれば、使用者が、労働監督官 (**l'inspecteur du travail**) への通知と、企業委員会 (**comité d'entreprise**) またはこれがない場合は従業員代表委員

(delegués du personnel) への諮問の後、労働監督官の許可なく実施しうる労働時間である⁽⁵⁵⁾。年間割当時間は、一九八二年一月二七日のデクレ第一〇一号により、労働者一人につき年一三〇時間と定められている。ただし、拡張適用された産業部門別労働協約は、これと異なる年間割当時間を定めることができる⁽⁵⁶⁾。

他方、「許可を要する法定外労働時間」とは、デクレまたは拡張適用された産業部門別労働協約の定めた年間割当時間を超える法定外労働時間である。その実施には、①企業委員会またはこれがない場合は従業員代表委員の意見を聴取した後、②労働監督官の許可を得ることを要する。労働監督官は、失業の多い時期、失業者の雇用のために時間外労働を禁止することが⁽⁵⁷⁾できる。

(ロ) オプリー法による改正

第二次オプリー法は、これらの法定外労働時間の実施要件に関し、以下のようにその維持または改正を行い、実労働時間の短縮を強化している点が注目される。すなわち、第一に、労働監督官の許可なく行うことのできる法定外労働時間の年間割当時間については、法定労働時間の短縮分、年間割当時間を延長して現在の労働時間を維持しようとする主張⁽⁵⁸⁾を退け、従来の年一三〇時間の割当時間を維持した⁽⁵⁹⁾。したがって、割当時間を使い切った場合の実労働時間は、(年一三〇時間は週あたり約二時間三〇分であるので、)従来は、週平均四一時間三〇分であったのが、新労働時間法制においては、週平均三七時間三〇分に短縮されることになった⁽⁶⁰⁾。

第二に、従来から、法定年間割当時間一三〇時間を超える法定時間外労働については、割増賃金支払(またはそれに代替する割増休息付与)に加えてその時間の一〇〇%に等しい代償休息 (repos compensateur) (ただし、従業員一〇人以下の企業については、五〇%) を付与することが義務づけられていた⁽⁶¹⁾(↓後述本項 (d) (ロ)) が、第二次オプリー法 (第五

条)は、拡張適用される産業部門別労働協約により年間割当時間が拡大された場合も、一三〇時間を超える時間については代償休息付与が義務づけられることを労働法典上明記した⁽⁶²⁾したがって、従業員一〇人を超える企業は、どのような場合も、結果として労働者に年一三〇時間以上法定労働時間を超えて働かせることはできない)。

第三に、変形労働時間制が適用される場合は、すでにそれにより労働時間配分の調整が行われ、法定時間外労働を行う必要性が少ないとの理由から、⁽⁶³⁾①当該変形制の週労働時間の振幅が三二時間から三九時間におさまっているとき、または、②法定労働時間を超える時間が七〇時間以下であるときを除き、当該労働者の法定外労働時間の年間割当時間は、九〇時間に削減されることになった⁽⁶⁴⁾。

他方、第四に、年間割当時間に算入される法定外労働時間の範囲は、従来と異ならない。したがって、①全て代替的代償休息付与という形式で補償された法定外労働時間⁽⁶⁵⁾、②事故の予防・対応のため緊急の必要性から行われる法定外労働時間⁽⁶⁶⁾、および、③一九三六年六月二二日のデクレが定める、一定の職業・部門において通常の時間外に行う必要がある準備、後始末、荷の積み降ろし等のために恒常的に許容される法定外労働時間は、年間割当時間には算入されない。

(c) 法定外労働時間の限定

前述の、法定外労働時間の年間割当時間と代償休息制度とともに、法定外労働時間を制限する機能を果たすのが、最長労働時間 (durée maximale du travail) である。法定外労働時間は、年間割当時間とそれに伴う代償休息制度により、一年間の上限が規制されるのみならず、三つの単位、すなわち、①一日、②一週、③継続一二週平均の最長労働時間により、それぞれの上界が設定される。そして、これらの最長労働時間規制は、全ての法定外労働時間、すなわち、年間割当時間内で行われる「自由な法定外労働時間」、および、「許可を要する法定外労働時間」のいずれにも適用される。

従来、最長労働時間は、法令の定める例外的場合を除き、①一日について一〇時間、②一週について四八時間、③継続一週について週平均四六時間と定められていたが、法定労働時間の短縮に伴いこれらの最長労働時間規制をどうするかが目されていた。

第二次オプリー法は、①一日最長労働時間一〇時間（ただし、1)労働監督官は、一時的業務増大の場合、これを超える労働を許可することができ、2)拡張適用された産業部門別労働協約は、一日二時間を限度としてこれを延長できる⁽⁶⁷⁾）、および、②一週最長労働時間四八時間（ただし、県の労働・雇用・職業訓練局長は、業務の特別な一時的増大の場合、週六〇時間を限度として、これを超える労働を許可することができる⁽⁶⁸⁾）については、現行規制を維持した。しかしながら、③継続一週平均の最長労働時間については、四六時間から四四時間へとこれを引き下げた⁽⁶⁹⁾。ただし、産業部門別労働協約の締結に基づくデクレによりこれを週平均四六時間まで引き上げることが可能であり、また、一定の要件を充足し、行政機関の許可に基づく延長も、週平均四六時間を限度として可能である⁽⁷⁰⁾。

(d) 法定時間外労働に伴う法的効果

法定時間外労働が行われた場合、フランスにおいては、当該労働者に対する大別二種類の代償措置を使用者に義務づけていた。一つは、(1)全ての法定時間外労働に対する代償措置で、①割増賃金の支払、②代替的代償休息 (repos compensateur de remplacement) の付与、または、③「①と②の組み合わせ」のいずれかの形式をとる。いま一つは、(2)一定基準以上の法定時間外労働に対し(1)にプラスして行われる代償措置で、義務的代償休息 (repos compensateur obligatoire) の付与という形式である。

第二次オプリー法は、これらの代償措置制度の枠組みを維持しつつ、法定労働時間短縮により法定外労働時間の起算点が

引き下げられたことに伴う、補足・修正を行った。以下、新しい制度の概要を検討しよう。

(イ) 全ての法定外労働時間に対する代償措置

全ての法定外労働時間に対し代償措置が規定されているが、その内容は、時間数により異なる。

まず、(1)新たに法定外労働時間と評価されることになる、「週三五時間を超え三九時間以下の時間」については、①通常の一〇〇%の賃金の支払にプラスして、賃金 (salaire) または休息 (repos) の形式による、二五%の特別加算 (bonification) が義務づけられる。どちらの形式をとるかは、拡張適用された産業部門別労働協約または企業別・事業所別労働協約により決定されるが、労働協約がない場合は、休息の形式で付与される。⁽⁷²⁾

ただし、1) 拡張適用された産業部門別労働協約もしくは異議申立権の対象とならない企業別・事業所別労働協約により、または、2) 年次団体交渉義務がなく拡張適用された産業部門別労働協約の適用されない企業においては、企業委員会または従業員代表委員が反対しないことを条件として、使用者の決定により、①の措置は、②労働された時間の一二五%に相当する代替的代償休息付与、または、③「①と②の組み合わせ」に代えることができる。⁽⁷³⁾

次に、(2)「週三九時間を超え四三時間以下の時間」については、「二五%」の割増、すなわち、①通常の一二五%の賃金の支払、②労働された時間の一二五%に相当する代替的代償休息の付与、または、③「①と②の組み合わせ」のいずれかが、(3)「週四三時間を超える時間」については、「五〇%」の割増、すなわち、①通常の一五〇%の賃金の支払、②労働された時間の一五〇%に相当する代替的代償休息の付与、または、③「①と②の組み合わせ」のいずれかが使用者に義務づけられる。⁽⁷⁴⁾従来は、週四七時間以下が「二五%」の割増、それを超える部分が「五〇%」の割増であった。したがって、第二次オプリー法により、法定労働時間の短縮に伴い、「五〇%」割増の起算点が四時間引き下げられたことになる。

これらの(2)「週三九時間を超え四三時間以下の時間」、および、(3)「週四三時間を超える時間」についての代償措置は、①の割増賃金の支払が原則ではあるが、1) 拡張適用された産業部門別労働協約もしくは異議申立権の対象とならない企業別・事業所別労働協約により、または、2) 年次団体交渉義務がなく拡張された産業部門別労働協約の適用されない企業においては、企業委員会または従業員代表委員が反対しないことを条件として、使用者の決定により、②の代替的代償休息付与、または、③の「①と②の組み合わせ」に代えることができる⁽⁷⁵⁾。

なお、休息形式をとる特別加算、および、代替的代償休息は、いずれも、労働者の都合により一日または半日を単位として、請求権発生後、七・八月を除く二ヶ月以内(ただし、拡張適用された労働協約または企業・事業所別労働協約は、六ヶ月を限度としてこれを延長しうる)に付与されなければならない⁽⁷⁶⁾。

また、いずれの場合も、割増賃金ではなく代替的代償休息により補償された法定外労働時間は、自由な法定外労働時間の年間割当時間には算入されない⁽⁷⁷⁾。したがって、ここでも、法定外労働時間については、賃金ではなく時間による代償(したがって、実労働時間の短縮)が選好されているといえよう。

(ロ) 一定基準以上の法定外労働時間に対する追加的代償措置

全ての法定外労働時間に対する代償措置にプラスして行われる、一定基準以上の法定外労働時間に対する追加的代償措置も、若干の修正が行われた。まず、(1)「従業員一〇人以下の企業」においては、従来と同様、「年間割当時間二三〇時間を超える法定外労働時間」につき、その五〇％に該当する義務的代償休息の付与が必要である⁽⁷⁸⁾。

これに対して、(2)「従業員一〇人を超える企業」においては、①「年間割当時間一三〇時間を超える法定外労働時間」については、その一〇〇％に該当する義務的代償休息の付与が義務づけられる⁽⁷⁹⁾。従来は、緊急の必要性のために行われる時間

外労働については、特別にその二〇%の義務的代償休息のみが義務づけられていたが、第二次オプリー法はこの特別規定を削除した。また、②年間割当時間内であっても、「週四一時間を超える時間」については、その五〇%に該当する義務的代償休息を付与しなければならないとされ⁽⁸⁰⁾、従来の起算点である「週四二時間」が一時間が引き下げられることになった。

なお、この義務的代償休息も、休息形式をとる特別加算および代替的代償休息と同様、労働者の都合により一日または半日を単位として、請求権発生後、七・八月を除く二ヶ月以内(ただし、拡張適用された産業部門別労働協約または企業・事業所別労働協約は、六ヶ月を限度としてこれを延長しうる)に付与されなければならない⁽⁸¹⁾。

4 労働時間の配分 (répartition du temps de travail)

フランスにおいては、労働時間配分は、①集団的・単一的勤務時間割 (l'horaire collectif et uniforme)、すなわち、同じ企業または事業所の従業員の就業時間は同じであること、および、②週単位で配分されることを原則とする⁽⁸²⁾。しかしながら、従来から、①「集団的・単一的勤務時間割の原則」については、(i)班によりその就業時間が異なる交替制労働⁽⁸²⁾ および、(ii)個別的勤務時間割 (horaires individualisés) (フレックスタイム制) が、②「週単位配分の原則」については、(i)変形労働時間制 (modulation du temps de travail)、および、(ii)サイクル労働 (cycles de travail) という例外が許容されており、労働時間の調整 (aménagement du temps de travail)、すなわち、労働時間配分の個別化・弾力化が進められてきた。

第一次・第二次オプリー法は、第一に、法定週労働時間の短縮により、週単位三五時間の配分を原則としたこと、第二に、その例外規定に関し、①従来の三種類の変形労働時間制を廃止し変形制を一つに統一化したこと、②サイクル労働の実施要件を緩和したこと、③法定週労働時間三五時間制への移行が円滑に行われるよう、新たに、休日の付与により週平均労働時間を三五時間とする「変形制」⁽⁸³⁾を導入したことが注目される。そこで以下、新労働時間法制における労働時間の配分規制

につき、週単位配分の原則とその例外に焦点をあてて順に検討しよう。

(1) 週単位配分の原則

オプリー法により法定労働時間が週三五時間に短縮されたため、労働時間の配分は週当たり三五時間が原則となる。

フルタイム労働者の週労働時間の各日への配分方法はデクレで定めるとされ、⁽⁸⁴⁾現在原則として以下の四つがある。すなわち、①日曜、および、月曜または土曜を週休とする、五労働日への労働時間の均等配分(一日七時間)、②日曜を週休とする六労働日への労働時間の均等配分(一日五時間五〇分)、③日曜を週休とする六労働日への不均等な労働時間配分(ただし、一労働日の最長時間八時間、半日の休息付与を条件とする)、④デクレ、拡張適用された労働協約、企業・事業所別労働協約、または、企業委員会もしくは従業員代表委員の同意に基づく、週四日または四日半への労働時間の配分、である。⁽⁸⁵⁾

しかしながら、拡張適用された産業部門別労働協約、または、企業・事業所別労働協約は、一週間内の労働時間の配分と調整については、異なる定めをすることが可能である。⁽⁸⁶⁾ただし、前述のように、一日の最長労働時間規制(一〇時間)が存在するので、これが、一日単位の労働時間配分の上限となる。

(2) 例外

(a) 変形労働時間制 (modulation du temps de travail)

変形制(modulation)は、企業の通常の活動に関連する経済的または季節的変動に対応し、繁忙期の法定時間外労働ま

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

たは閑散期の部分的失業 (chômage partiel) (一時的休業、操業短縮措置) を限定するものである。

フランスにおいては、従来、いずれも一年以内を単位とする三種類の変形労働時間制(タイプI、タイプII、タイプIII)が存在していたが、第二次オブリー法はこれら三つの変形労働時間制を廃止し、それに代わる単一の一年変形労働時間制を新たに創設して、変形時間規制を単純化することとした。

(イ) 実施要件

一年以内の期間を労働時間配分の単位とする変形労働時間制の導入は、①拡張適用された産業部門別労働協約、または、②異議申立権の対象とならない企業・事業所レベルの労働協約による規定をその要件とする。⁽⁸⁸⁾

(ロ) 労働協約の記載事項

変形労働時間制を導入する労働協約においては、まず第一に、その必要的記載事項として、①変形労働時間制の実施を正当化する経済的・社会的理由、②労働時間配分に関する指針的プログラム、③派遣労働を利用する場合の方法、④部分的失業の実施要件、⑤変形期間の期間の一部しか労働しない者、および、期間中労働契約が解除された者の報酬と代償休息への権利を規定しなければならない。また、⑥変形制が適用される各業務 (service) や作業所での変形労働時間の指針的プログラムの作成に関する規則、および、⑦場合により、個別の勤務時間割に基づいて労働する労働者の勤務の編成についても規定する。この場合は、個別の勤務時間割の変更要件、各労働者の労働時間の計算方法、変形期間中労働者が欠勤した場合⁽⁸⁹⁾の報酬についても、明記しなければならない。⁽⁹⁰⁾

また、第二に、任意的な記載事項として、①労働時間数に関わらず月額報酬を支払う、賃金均等支払 (lissage)⁽⁹¹⁾、②労働協約の適用対象として、期間の定めのある労働契約を締結している労働者、派遣労働者、または、それらの一定のカテゴリーの労働者を含めること⁽⁹²⁾、も規定することができる。

(ハ) 変形制の内容と実施方法

変形労働時間制の内容と実施方法については、前述のような協約の規定による規制がなされる他、その労働時間の長さと同配分、勤務時間割が変更される場合の手続等について、以下のような規制が行われている⁽⁹³⁾。

すなわち、まず第一に、労働週 (semaine travaille) の平均週労働時間は三五時間を超えてはならない。この平均週労働時間は、法定労働時間または協約の定める労働時間 (法定労働時間よりも短い場合) から祝日および法定休息・休暇 (週休および年次有給休暇) に対応する時間を差し引いたものを基礎として計算される。

第二に、一年の労働時間は一六〇〇時間を超えてはならない。一六〇〇時間が一年の上限とされた理由は、労働週の平均労働時間を三五時間とすると、一年の労働時間は、閏年か否かまたは祝日の位置の関係で年により異なるが、一五九〇時間から一六〇五時間の間となるからと説明されている⁽⁹⁴⁾。ただし、フランスにおいて法定休日となる祝日は五月一日の一日のみであるが、一年の労働時間を一六〇〇時間内に抑えるためには、週休と重ならない祝日を少なくとも八日、休日として付与⁽⁹⁵⁾することが必要となる。

第三に、変形労働時間制においても、最長労働時間規制は適用される。したがって、原則として、一日一〇時間、一週四八時間、継続する一二週の平均労働時間四四時間がその変形時間の上限となる⁽⁹⁶⁾ (↓本節3(2)(c))。

第四に、使用者は、変形制のプログラムの実施前には、企業委員会またはこれがない場合は従業員代表委員の意見を聴取

し、また、変形制プログラムの内容を変更する前には、企業委員会または従業員代表委員への諮問が必要である。また、企業長は、少なくとも年に一回、企業委員会またはこれがない場合は従業員代表委員に対して、変形制適用の総括報告書を提出しなければならぬ⁽⁹⁷⁾。

第五に、労働者の勤務時間割を変更する場合は、労働者は変更される日の少なくとも七労働日前にこれを通知されなければならない。この予告期間は、労働協約に明記され労働内容の特殊性により正当化される場合は、労働協約により短縮されるが、その場合、当該労働協約は、労働者が享受しうる対価を規定しなければならない⁽⁹⁸⁾。

(二) 変形制の法的効果

変形制が、①協約により定められた週最長労働時間を遵守し、②労働週の労働時間が平均三五時間以下という枠内で行われた場合は、たとえばある週の労働時間が週三五時間を超えてもそれは法定外労働時間ではなく、法定外労働時間の年間割当時間にも算入されない⁽⁹⁹⁾。

それに対して、①協約により定められた週最長労働時間、②労働週につき平均三五時間を超える労働時間、または、③年一六〇〇時間を超える時間は、法定外労働時間と評価され、場合に依じて、特別加算、割増賃金(または代替的代償休息)、および、義務的代償休息への権利を発生させるとともに、追加加算または割増が全て代替的代償休息の形で付与される場合を除き、法定外労働時間の年間割当時間に算入されることになる⁽¹⁰⁰⁾(↓本節3(2)(d))。

(b) サイクル労働 (cycles de travail)

「サイクル労働 (cycles de travail)」とは、企業または事業所において数週間を一サイクルとして行う労働時間編成で、同じ労働時間配分を各サイクルで繰り返す方法のみが許容される⁽¹⁰¹⁾。このサイクル労働は、労働時間の計算単位を一週間から一サイクル期間へと延長するもので、数週間単位の変形労働時間制の機能を有する。

サイクル労働は、連続操業を行う企業で許容され、従来その実施は、①デクレによる許容、または、②拡張適用された産業部門別労働協約による規定を要件としていた。第二次オプリー法⁽¹⁰²⁾（第八条）は、これらに加えて、③異議申立権の対象とならない企業別・事業所別労働協約による導入も新たに認めることとした。

サイクル労働が導入された場合も、最長労働時間規制は適用される。したがって、原則として、一日一〇時間、一週四八時間、継続する一二週の平均労働時間四四時間が、その変形時間の上限となる⁽¹⁰³⁾（↓本節3（2）（c））。また、サイクル労働を導入する労働協約は、各サイクルの最長時間を定めなければならないので、これが、一サイクルの労働時間の上限となる⁽¹⁰⁴⁾。

サイクル労働が実施される場合は、一サイクル期間の平均労働時間が週三五時間を超える部分のみが法定外労働時間と評価⁽¹⁰⁵⁾され、それとしての法的効果を生じさせることになる（↓本節3（2）（d））。

(c) 休日付与形式による労働時間短縮 (réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos)

第一次オプリー法（第四条）の規定を修正した第二次オプリー法（第九条）は、企業が、法定労働時間週三五時間制への移行と実労働時間の短縮を円滑に行うことができるよう、一種の変形制である、休日付与形式による労働時間短縮

(réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos) を許容することとした。具体的には、①四週間を単位とする休日付与、および、②一年を単位とする休日付与、の二つの方式が可能である。

(イ) 四週間を単位とする休日付与

「四週間を単位とする休日付与」形式は、四週間を単位として、法定週労働時間三五時間(またはより短い場合は協約の定める時間)を超えて行われる労働時間数に対応する、一日または半日の休日付与し、週の労働時間の全部または一部は三九時間以下に短縮する方法である。サイクル労働との違いは、サイクル労働の場合、同じ労働時間配分を繰り返すことが必要だが、同方式はこれを要求されないことにある。⁽¹⁰⁷⁾

この方式は、労働協約がなくても使用者が直接実施することが可能である。

休日が付与される日は、事前に作成されたカレンダーにより決定され、これを変更する場合は、少なくとも七日間の予告期間を置く必要がある。

同方式が導入された場合も、最長労働時間規制は適用される。したがって、原則として、一日一〇時間、一週四八時間、継続する一二週の平均労働時間四四時間が、その変形時間の上限となる。⁽¹⁰⁸⁾

同方式が適用される場合、法定外労働時間となるのは、①歴週において三九時間を超えてなされた労働時間(全体としてたとえ平均週三五時間におさまっていても)、および、②四週間を平均して週三五時間を超える時間で、①によりすでに法定外労働時間と評価された時間を除いた時間である。したがって、この方式においては、使用者の決定のみにより、休日の付与という方法で比較的容易に労働時間を調整できる代わりに、法定外労働時間と評価されない変形時間の上限は三九時間と厳しく限定されている。

(ロ) 一年を単位とする休日付与

「一年を単位とする休日付与」方式は、一年間を単位として、一日または半日の休日を付与し、一年間の平均週労働時間を三九時間以下に短縮する方法である。

同方式はその弾力性が大きいため、これを実施するには、拡張適用された産業部門別労働協約または企業・事業所別労働協約の規定が必要である。

同方式を導入する労働協約は、一部は労働者、一部は使用者の選択による、休日の取得方法を定めなければならない。また、休日の取得日が変わられる場合、その変更は少なくとも七日間の予告期間において通知されることが必要である。

同方式が導入された場合も、最長労働時間規制は適用される。したがって、原則として、一日一〇時間、一週四八時間、継続する一二週の平均労働時間四四時間が、その変形時間の上限となる。

同方式が適用される場合、法定外労働時間と評価されるのは、①年平均週三五時間を超える時間、②年一六〇〇時間を超える時間、③歴週において三九時間を超えてなされた労働時間（全体としてたとえ平均週三五時間におさまっていても）である。したがって、同方式においても、一年を単位とする休日の付与という方法で比較的容易に労働時間を調整できる代わりに、法定外労働時間と評価されない変形時間の上限は三九時間と厳しく限定されている。

第二節 自由時間の保障

労働者の労働期間中の自由時間は、通常、①一勤務、一日、一週、一年を単位として定期的に、または、②所定の事由に

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

基づき保障される⁽¹¹⁾。フランスの法令上の一般的制度においては、定期的な自由時間保障制度として、週の休息時間(週休)(*repos hebdomadaire*)⁽¹¹²⁾、祝日(*jours feries*)⁽¹¹²⁾、年次有給休暇(*congés payés annuels*)⁽¹¹³⁾があり、また、所定事由に基づく自由時間保障制度として、特別休暇(*congés spéciaux*)⁽¹¹³⁾の他、法定時間外労働を行った者に対する自由時間保障である、代償休息制度(*repos compensateur*)⁽¹¹⁴⁾、有給の休息時間の繰越・積み立てにより新たな有給休暇を保障する時間積立制度(*compte épargne de temps*)⁽¹¹⁴⁾が存在していた。

第一次・第二次オプリー法は、一九九三年一月二三日の労働時間の調整に関するEC指令⁽¹¹⁵⁾、および、一九九四年六月二〇日の若年労働者の保護に関するEC指令⁽¹¹⁵⁾の国内法化を契機として、新たに、休憩(*pause*)と一日の休息時間(*repos journalier*)に関する規定を労働法典におくこととし、それに関連して週休に関する規定を改正した。また、前述の、労働時間(狭義)規制の改正等に伴い、年次有給休暇、代償休息、時間積立制度も一部改正されることになった。他方、一日の休息時間の導入を契機として、休息時間概念も新たに論点となっている。そこで、以下、改正点を中心に、(1)定期的な自由時間保障(1)である、①休憩、②休息時間、③年次有給休暇、(2)所定事由に基づく自由時間保障(2)である、①代償休息制度、②時間積立制度について、新労働時間法制を検討しよう。

1 定期的な自由時間保障

(1) 休憩 (*pause*)

第一次オプリー法(第六条)は、一九九三年一月二三日の労働時間の調整に関するEC指令(第四条)を国内法化し、休憩(*pause*)⁽¹¹⁶⁾規定を労働法典に新設した。対象労働者は、自動車・運転労働者および船舶・航空機の乗組員を除く全ての労働者である。

働者である⁽¹¹⁷⁾。

同規定により、使用者は、六時間を超える労働に対し、これを上回る休憩付与の約定がない限り、少なくとも二〇分の休憩時間 (temps de pause) を与えることが義務づけられることになった。

しかしながら、日本における休憩時間とは異なり、この休憩時間は、食事等のための労働の中断であつて、必ずしも実労働時間に該当しない完全な自由時間の付与が義務づけられてはいるわけではない (作業現場を離れることのできない食事時間等も休憩時間でありうる)。したがつて、当該休憩時間が実労働時間に該当するか否かは別個に判断され、労働者が現実に全ての義務から解放されたときは実労働時間とはみなされないが、実労働時間の要件を充足するときは実労働時間に算入されることになる⁽¹¹⁸⁾。

(2) 休憩時間 (temps de repos)

(a) 休憩時間の定義

休憩時間の定義は、労働法典上存在しない。一九九三年一月二三日の労働時間の調整に関するEC指令は、「休憩時間 (période de repos)」を労働時間 (temps de travail) 以外の全ての時間と定義しており (第二条二号)、また、行政解釈も、現実の出勤のない待機時間は実労働時間ではないので、休憩時間に出勤のない待機時間を含んでも一日・一週の休憩時間規制に抵触しない (つまり現実の出勤のない待機時間は休憩時間である)⁽¹²⁰⁾ として、休憩時間を実労働時間以外の時間と解していると思われる。

しかしながら、判例は、待機時間は、たとえ実際に出勤することがなかったとしても休憩時間には含まれず、実際の出勤

のない待機時間は、実労働時間でも休息時間でもない⁽¹²¹⁾と判断している。したがって、実労働時間ではない時間が全て休息時間に該当すると解されているわけではない。

また、学説上も、休息時間は、労働者にとつて完全に自由な時間で個人生活を確保するものでなければならず、実労働時間ではないが職業生活と関連のある時間、すなわち、実作業のない待機時間、更衣時間、一定の職業教育時間、通勤時間等は第三の時間として、休息時間には含まれないとの見解が主張されている⁽¹²²⁾。したがって、今後、休息時間の定義に関する議論がどのように展開するかが注目されるところであろう。

(b) 一日の休息時間 (repos quotidien, repos journalier)

前述のように、第一次オプリー法(第六条)は、一九九三年一月二三日の労働時間の調整に関するEC指令(第三条)を国内法化し、一日の休息時間 (repos quotidien) に関する規定を労働法典に新設した。対象労働者は、休憩規定と同じく、自動車運転労働者および船舶・航空機の乗組員を除く全ての労働者である⁽¹²³⁾。

(イ) 原則

使用者は、原則として、少なくとも連続一一時間の一日の休息時間の付与を義務づけられる⁽¹²⁴⁾。休息時間を、労働者の完全な自由時間であり、実労働時間のみならず、待機時間、義務づけられた職業教育時間、移動時間等を除いた時間として限定的に理解するならば、労働者は、完全に自由に利用できる時間を一一時間保障されることになる。また、休息時間を、実労働時間以外の全ての時間として広く解するとしても、これは、少なくともその直接的効果として、一日の拘束時間

(amplitude de la journée du travail) すなわち、休憩を含む一日の就業の開始から終了までの時間を原則として最長一三時間に限定するものであり、実労働時間規制の観点から、従来の最長労働時間規制を補足する重要な規定であるといえよう。⁽¹²⁵⁾

(ロ) 例外

ただし、この継続一時間の休息時間の付与義務については、以下のように、①業務の例外的増大、②事故の発生や発生の危険性、③業務の特殊性を理由とする例外が認められている。⁽¹²⁶⁾

まず第一に、業務の例外的増大の場合につき、拡張適用された産業部門別労働協約、または、異議申立権の対象とならない事業所・企業別労働協約は、一日の休息時間を九時間まで短縮する規定をおくことができる。これらの労働協約がない場合は、休息時間の短縮は、労働監督官の許可に基づいてのみ行われる。

第二に、救出作業の組織、差し迫った事故の予防、器具・機械、設備、建物に発生した事故を修理するために即時に行うことが必要な緊急の仕事の場合は、使用者は、労働監督官への通知のみによって、休息時間規制に抵触することができる。

第三に、拡張適用された産業部門別労働協約は、特に、業務継続保障の必要性または労務遂行期間が分割されていることに特徴づけられる活動であることを理由として、休息時間規制に抵触する規定をおくことができる。

(c) 一週の休息時間(週休) (repos hebdomadaire)

(イ) 制度の概要

週の休息時間保障の対象となる労働者は、①工業的・商業的事業所およびそれらの付属施設(その性質が公的か私的か、非宗教的か宗教的かを問わない)、②自由業、法務関連事務所、民事営利社団、職業組合、非営利社団に雇用されている全ての労働者である。見習、家内労働者、農業労働者も適用対象となり、さらに、労働時間(狭義)規制の適用対象ではない、外交員、住居施設の管理人にも週休規制は適用される。これに対して、労働時間規制は適用される、①父母または後見人のもとで家族の成員のみを雇用する事業所(公道で営業する事業所を含む)、②工芸的または協同組合の事業所およびその付属施設の労働者には週休規制は適用されず、家事使用人、自宅保育者も規制から除外されている。また、鉄道従業員は特別規制の対象となる。⁽¹²⁸⁾

フランスの週の休息時間は、①一週一日、少なくとも連続二四時間、⁽¹²⁹⁾②日曜日⁽¹³⁰⁾に付与されることが原則である。しかしながら、経済的・社会的必要性から、いずれの原則についても、多くの例外規定が存在している。⁽¹³¹⁾

(ロ) オブリー法による改正

第二次オブリー法(第七、一〇、一八条)は、週休制度に関し、以下の三点の改正を行った。すなわち、まず第一に、一九九三年十一月二三日の労働時間の調整に関するEC指令(第五条)を国内法化し、連続二四時間の週の休息時間には一日の休息時間一時間を付加することを義務づけた。したがって、使用者は、労働者に、週に一回、少なくとも、連続三五時

間の休息を付与しなければならぬことになる。⁽¹³²⁾

また第二に、一九九四年六月二〇日の若年労働者の保護に関するEC指令（二〇条二項）の国内法化により、一八才未満の若年労働者には、連続二日の週の休息時間付与が義務づけられることになった。⁽¹³³⁾

そして第三に、日曜休日の規制を強化するため、労働監督官は、日曜休日規制に違反している小売業および消費者へのサービス供給事業所にこれをやめさせるため、大審裁判所（tribunal de grande instance）の所長に対するレフェレ（référé）（急速審理）の訴権を付与され、また、大審裁判所所長は、違反事業所に対し、間接強制（astreinte）を伴う日曜閉店を命じることができることになった。⁽¹³⁴⁾

(3) 年次有給休暇（congés payés annuels）

(a) 制度の概要

フランスの年次有給休暇制度⁽¹³⁵⁾の適用対象労働者は、①工業、商業、工芸、農業、協同組合の事業所に属する全ての現業労働者、職員、見習、②自由業、法務関連事務所、職業組合、営利社団、非営利社団、およびいかなる性質であれ全てのグループの労働者⁽¹³⁶⁾であり、③派遣労働者、住居施設の管理人、家内労働者、外交員、ジャーナリスト、労働者ではない支店の経営責任者、自宅保育者、家事使用人にも適用される。⁽¹³⁷⁾

これらの労働者には、原則として、(1)①同一の使用者のもとで、②年休基準年度（六月一日から五月三十一日）の間に、③少なくとも実労働一ヶ月（四週間または二四日の労働に相当する期間）に相当する期間勤務した場合、(2)一ヶ月の勤務について二・五労働日の有給休暇権が発生することになる。⁽¹³⁸⁾

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

(b) オプリー法による改正

第二次オプリー法(第一五條)は、有給休暇制度については、以下の五点につき改正を行っている。

第一に、休日付与に基づく時間短縮方法(↓本章第一節4(2)(c)の導入に伴い、そこで付与された休日には有給休暇発生要件において実労働期間とみなすことが明記された。⁽¹³⁹⁾ 第二に、労働協約がなく、使用者が(場合により従業員代表委員の意見聴取の後)有給休暇取得日を決定するときは、当該労働者の家族状況のみならず、当該労働者が他の一人または複数の使用者のもとで労働していることも考慮しなければならないとする規定が導入された。⁽¹⁴⁰⁾ 第三に、変形制または休日付与による時間短縮方法を採用する労働協約は、デクレの定める年休基準年度(六月一日から五月三十一日)を変更することができることとされた。⁽¹⁴¹⁾ 第四に、労働者は年休権発生後すぐに(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ことが明記されることになった。⁽¹⁴²⁾

他方、第五に、①労働時間が年単位で算定される場合(変形制、家族的理由による一週間以上の休暇、連続交替制労働、休暇付与による時間短縮、「自律的幹部職員」の一年単位の労働時間または労働日数の一括合意(↓第二章第二節2(3)(b)、(c))、②拡張適用された産業部門別労働協約または企業・事業所別労働協約の規定により、③起業休暇、サバティカル休暇のための二四日を超える有給休暇の繰り越し(最大六年間)、⁽¹⁴³⁾ および、一年一〇日分を限度とする時間積み立て制度への繰り越しに加えて、⁽¹⁴⁴⁾ 休暇取得期間が始まる年度の次年度に年休を繰り越すことが認められた。⁽¹⁴⁵⁾ このような、労働者の年休の繰り越しの可能性の拡大は、労働者の自由時間編成に関する裁量を拡大するものであり注目される。すなわち、労働者に対する自由時間保障の内容として、量的拡大(より多くの自由時間保障)のみならず、配置における労働者の裁量(労働者の選択する時期における自由時間保障)もまた考慮されているのである。

2 所定事由に基づく自由時間保障

(1) 代償休息 (repos compensateur)

すでに、法定外労働時間の項(↓本章第一節3(2))でもふれたように、フランスにおいては、法定時間外労働に対し、「金銭」ではなく「時間」により補償を行う「代償休息 (repos compensateur) 制度」が存在する。これは、いわば、法定時間外労働を行った労働者に対する代償としての、自由時間保障制度であるといえよう。

法定外労働時間は、一定時間数以上のものを除けば全て割増賃金支払による補償も可能であるが、新労働時間法制においては、①実労働時間の短縮により直接大きな効果をもたらす、「代償休息」方式が選好されつつあること、②法定労働時間の短縮に伴い、代償休息制度が適用される法定外労働時間部分が拡大したこと、が注目される。

この「代償休息」は、オプリー法による改正後、①休息付与方式の特別加算、②割増賃金の代替的代償休息、③義務的代償休息、の三つの種類が存在する。

(a) 休息付与方式の特別加算

前述のように、特別加算 (bonification) は、第二次オプリー法により導入された、法定労働時間週三五時間を超えて三九時間までの法定時間外労働に対して通常の一〇〇%の賃金の支払にプラスして義務づけられる代償措置であり、休息付与方式の特別加算は、当該法定外労働時間の二五%に相当する休息である。

特別加算の形式としては、この当該法定外労働時間の二五%に相当する休息付与、または、その二五%の労働時間に対応

する賃金支払の二つの形式があり、どちらの形式をとるか、拡張適用された産業部門別労働協約または企業別・事業所別労働協約により決定されるが、労働協約がない場合は、休息の形式で付与される⁽¹⁴⁶⁾。すなわち、ここでは、「金銭」による補償ではなく「時間」による補償が原則として位置づけられている。

(b) 代替的代償休息

代替的代償休息は、大別して二つの場面で付与される。第一に、前述のように、法定労働時間週三三時間を超えて三九時間までの法定時間外労働に対しては、通常の一〇〇%の賃金の支払にプラスしてその二五%に相当する休息付与または賃金支払が特別加算として義務づけられるが、これらの措置に代えて、労働された時間の一二五%に相当する代替的代償休息付与を付与することができる(またはその一部に代替する方法でも良い)⁽¹⁴⁷⁾。

第二に、(1)週三九時間を超え四三時間以下の法定外労働時間については、通常の一二五%の賃金の支払、(2)週四三時間を超える法定外労働時間については、通常の一五〇%の賃金の支払が使用者に義務づけられるが、①拡張適用された産業部門別労働協約もしくは異議申立権の対象とならない企業別・事業所別労働協約により、または、②年次団体交渉義務がなく拡張された産業部門別労働協約の適用されない企業においては、企業委員会または従業員代表が反対しないことを条件として、使用者の決定により、これを、当該法定外労働時間の一二五%または一五〇%の代替的代償休息付与に代えることができる(またはその一部に代替する方法でも良い)⁽¹⁴⁸⁾。

このように、代替的代償休息は、休息付与方式の特別加算とは異なり、割増賃金支払の例外的措置であるが、全て代替的代償休息により補償された法定外労働時間は、法定外労働時間の年間割当時間には算入されず⁽¹⁴⁹⁾、割増賃金より代替的代償休息の選択が優遇されているといえよう。

(c) 義務的代償休息

義務的代償休息は、前述の特別加算、割増賃金支払、または代替的代償休息に加えて、(1)従業員一〇人以下の企業においては、年間割当時間一三〇時間を超える法定外労働時間につき、その五〇%に相当する時間数、(2)従業員一〇人を超える企業においては、①年間割当時間一三〇時間を超える法定外労働時間については、その一〇〇%に相当する時間数、②年間割当時間内であつても、週四一時間を超える時間については、その五〇%に相当する時間数、付与される休息である。⁽¹⁵⁰⁾

これは、必ず休息の形で付与されなければならない(金銭で代替することはできない)、したがって、一定基準以上の法定外労働時間については、必ず「時間」で補償することを義務づけるもので、実労働時間の制限に有効な措置といえよう。

(d) 代償休息の付与方法

休息形式をとる特別加算、代替的代償休息、および、義務的代償休息は、いずれも、労働者の都合により一日または半日を単位として、請求権発生後、七・八月を除く二ヶ月以内(ただし、拡張適用された産業部門別労働協約または企業・事業所別労働協約は、六ヶ月を限度としてこれを延長しうる)⁽¹⁵¹⁾に付与されなければならない。

(2) 時間積立(時間貯蓄)制度 (compte épargne de temps)

(a) フランスの時間積立制度

時間積立制度は、労働者の複数年単位での自由時間管理の優遇を目的として、一九九四年七月二五日の利益参加に関する法律第六四〇号により創設されたものである。すなわち、労働者が、有給の休息・休暇への権利を繰り越し、積み立てて、無給の休暇を取得する際にこれを充当して休暇中の財政的基盤としうることを目的とする⁽¹⁵²⁾。

(b) オブリー法による改正

第二次オブリー法(一六条)は、同制度を補足・拡充⁽¹⁵³⁾し、①労働者が時間積立制度を利用しうる機会を拡大するとともに、②同制度を企業の弾力的な労働時間調整に利用しうる可能性を開いたことが注目されよう。

(イ) 労働者の個別的な制度利用

まず第一に、時間積立制度の利用期間が延長され、少なくとも二ヶ月の休暇に相当する時間が積み立てられてから五年以内に取得するという原則の例外として、一六才未満の子がいるとき、または、七五才以上の要介護状態の両親がいるときは、これをさらに五年延長できることとした。

第二に、時間積立制度に充当しうる休息・休暇を多様化(従来の一〇へ)し、①年休(一年につき一〇日)を限度

とする)、②起業休暇、サバティカル休暇のための年休の繰り越し部分、③協約所定の追加的休暇の全部または一部、④利益参加手当⁽¹⁵⁴⁾の全部または一部、⑤労働者の個別的賃金引き上げ部分(協約所定の条件で)、⑥代替的代償休息(協約所定の条件で)、⑦使用者に付与された追加休暇(協約所定の条件で)、に加えて、⑧追加的休暇に対する協約上の手当または他の手当、⑨特別加算休息、⑩休日付与による時間短縮において付与される休日、および、一年単位の労働日数の一括合意を行った幹部職員に付与される休息をその原資としうることとした。ただし、その日数は、一年二二日が限度である。

第三に、時間積立制度の利用により有給としうる期間が多様化され、従来、最低六ヶ月の無給休暇への充當に加えて、①育児休暇、子供の病氣・事故・障害、選択されたパートタイム労働⁽¹⁵⁵⁾(第二章第一節1(2)(b)のためにパートタイム労働へ移行する場合の非労働期間)、②実労働時間外で行われる職業教育時間、③五〇以上の労働者の段階的または全面的引退期間、にも利用しうることになった。

(ロ) 企業による労働時間調整のための利用

他方、労働者個人の自由利用の観点ではなく企業における集団的な「時間の移動」を可能にするために、①拡張適用された産業部門別協約または企業・事業所別協約は、②企業活動の繁閑により正当化される場合、③一年五日分、計一日を限度として、④法定外労働時間に付与される特別加算、代替的代償休息、義務的代償休息を時間積立制度に算入し、⑤その個別的または集団的利用方法を定めることができることとされている⁽¹⁵⁶⁾。

(一) なお、この他、フランスの労働時間法制においては、労働者の雇用保障と諸権利の保障ために、疾病、妊娠・出産、家族的事由、職業訓練の受講、経済的・社会的・労働組合教育の受講等を理由とする、特別休暇(congés spéciaux)、労働時間の短縮等の特殊な措置が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

別措置が豊富に存在し、その重要な内容の一つとなっている。しかしながら、これらの特別休暇・労働時間規制は、一般的な労働時間規制と自由時間保障とは一応区別して把握しうるものであること、また、すでにその主要な部分については先行研究があり(野田進『休暇』労働法の研究』日本評論社(一九九九年)六四頁以下、一四一頁以下、野田進・和田肇『休み方の知恵』有斐閣(一九九一年)三二六頁以下等)、今回のオプリー法による改正の対象となっていないことから、本稿においては、その検討を割愛する。

- (2) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 1. 参照。
- (3) ただし、陸上交通、河川交通、炭坑部門においては特別規制が存在する。
- (4) ただし、独自の身分規定 (statut) を有する企業については、特別の条件の下で適用される。
- (5) C.trav. art. L. 200-1.
- (6) C.trav. art. L.212-1, 1er al.
- (7) C. rural art. 992, 1er al.
- (8) C. travail maritime art. 24.
- (8 bis) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 1, I, 1.2.
- (9) C.trav. art. L.721-6, 1er al.
- (10) ただし、港湾労働者、新聞・雑誌・報道関係の記者・編集者、支店経営責任者、興業における間欠的労働形態の労働者とモデル (mannequins) などについては特別規制が存在する。
- (11) 判例上確立しており、行政通達もこれを確認している (Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 1, I, 1.2.)
ただし、外交員には、有給休暇の規定は適用される。
- (12) C.trav. art. L.772-2, Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 1, I, 1.2. ただし、家事使用人につい

ては、一九九九年一月二四日の全国労働協約が、法定労働時間に代わる協約上の週労働時間を四〇時間、時間外労働の最長限度を週一〇時間、連続する一二週で平均八時間とし、最初の八時間の時間外労働については二五％の割増賃金または割増休息、それ以上の時間外労働については五〇％の割増賃金または割増休息の付与を定めている。また、家事使用人は、後述の休息・休暇保障に関し、祝日と年次有給休暇については労働法典上の規定を享受し、週の休息時間（週休）については規定が適用されないが、同全国労働協約は、日曜日の連続二四時間を含む連続三六時間の休息時間を保障している。

(13) C.trav. art. L.773-2, Circulaire MESS/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 1, 1, 1.2.

(14) C.trav. art. L.771-2, Circulaire MESS/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 1, 1, 1.2. しかしながら、住居施設の管理人・使用人は、後述の休息・休暇保障に関し、週の休息時間（週休）と祝日、年次有給休暇についての労働法典上の規定を享受する。また、一九七九年二月一日の全国労働協約（一九九八年六月二五日最終改正）は、住み込みの管理人・使用人については、週あたり半日の追加休息時間を保障している。なお、住居施設以外の、職業上の施設（工場、事務所、商業施設）の管理人には労働法典上の労働時間規制が適用される。

(15) C.trav. art. L.212-15-1. 詳細は、第二章第二節で検討する。

(16) 現行条文においては、「労働者の法定実労働時間 (durée légale du travail effectif) は週三五時間と定める」と規定されている (C.trav. art. L.212-1, 1er al.)。

(17) C.trav. ancien art. L.212-4, 1er al.

(18) Directive 93/104/CE du Conseil 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JOCE L 307 du 13 décembre 1993.

(19) 一九九三年一月二三日の労働時間に関するEC指令においては、「実労働時間」は、「法令および/または当該国の慣習に従い、労働者が使用者の指揮命令下で、その活動または職務を遂行している全ての期間」と定義されている (第一条一号)。

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

- (20) これに対して、従来の重要な論点の一つであった「移動時間 (temps de déplacement) の労働時間性については、新労働時間法制においても触れられていない。
- (21) C.trav. art. L.212-4, 1er al. 第一次オプリー法は、この規定を従来の労働時間の定義規定 (C.trav. ancien art. L.212-4, 1er al.) に先置し、従来の規定も存続させていたが、第二次オプリー法は、従来の規定部分を条文から削除し、新たな規定のみとした。
- (22) Durée du travail, Les 35 heures, La nouvelle réglementation, op.cit., n° 3.
- (23) C.trav. art. L.212-4, al.2.
- (23の2) フランスの労働法典は、労働協約を、雇用・労働条件および社会的利益全体を対象とする集团的協約 (convention collective) と特定の二つまたは複数の主題のみを対象とする集团的協定 (accord collectif) に区別して規定している (C.trav. art. L.131-2.) が、その両者につき、当事者、成立要件、法的効果等で相違があるわけではない。以下においては、両者を併せて「労働協約」または「協約」と記述する。なお、フランスの労働協約法制の概要については、拙稿「フランスにおける集团的労使関係の国際化と国際労働関係法の展開」静岡大学法政研究第二巻三・四号(一九九八年)一一三頁以下、拙著『国際社会法の研究』信山社(一九九九年)二八四頁以下等参照。
- (24) C.trav. art. L.212-4, al.2.
- (25) C.trav. art. L.212-4, al.2.
- (26) C.trav. art. L.212-4, al.2.
- (27) なお、この更衣時間に関する規定は、これに対する対価について労使が交渉する時間的余裕を与えるため、法定労働時間週三五時間が適用される年の翌年(二〇〇一年一月一日または二〇〇三年一月一日)から適用される (Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 2, II.)。

- (82) C.trav. art. L.212-4 bis, 1er al.
(83) Durée du travail, Les 35 heures, La nouvelle réglementation, op.cit., n° 6.
(84) C.trav. art. L.212-4 bis, 1er al.
(15) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 4, 1.この点、解釈論上は異論がない。これに対して、新労働時間法制のもとで、待機時間が休息時間に該当するかどうかは大きな論点になっている。詳細は、本章第二節1(2)(a)にて後述する。

(26) C.trav. art. L.212-4 bis, al.2.

(33) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 4, IV.

(33(2)) フランスにおける労働者の集团的代表 (représentation collective des travailleurs) は、労働者の自主的団結である労働組合 (syndicats professionnels des salariés) と、従業員により選出される法定の従業員代表 (représentation du personnel) の二つに大別される。

主な従業員代表機関としては、①従業員代表委員 (délégués du personnel) (従業員一人以上の事業所において選出が義務づけられ、使用者に対する、法令、協約の適用に関する個別的・集团的要求の提出、労働監督官への従業員の苦情・意見の提出、使用者からの諮問を受ける権利等を有し、後述の企業委員会が存在しない場合はその代替としての権限を行使する) (C.trav. art. L.421-1 et s.)、②企業委員会 (comité d'entreprise) (従業員五〇人以上の企業において設置が義務づけられ、企業管理運営、企業活動に関する情報提供、諮問を受ける権利、利益参加協定の交渉と締結等の決定権限等を有している) (C.trav. art. L.431-1 et s.)、③衛生安全労働条件委員会 (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) (五〇人以上の従業員のいる事業所に設置) (C.trav. art. L.236-1 et s.)が存在する。

なお、フランスの労働組合法制の概要については、前掲拙稿「フランスにおける集团的労使関係の国際化と国際労働関係法の展開」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

開「六四頁以下、前掲拙稿『国際社会法の研究』二四五頁以下等、また、従業員代表法制の概要については、前掲拙稿「フランスにおける集団的労使関係の国際化と国際労働関係の展開」八八頁以下、前掲拙稿『国際社会法の研究』二六〇頁以下等参照。

(34) C.trav. art. L.212-4 bis, al.2.

(35) C.trav. art. L.212-4 bis, al.3.

(36) C.trav. art. L.212-4 bis, al.3.

(37) Durée du travail, Les 35 heures, La nouvelle réglementation, op.cit., n° 11 et s.

(38) フランスにおいては、「経営上の理由による解雇(l'licenciement pour motif économique)」(①特に経済的困難または技術的变化に引き続きなされた、②雇用の廃止もしくは変動または労働契約の本質的変更の結果としての、③労働者の人的領域に属さない一つまたは複数の事由により使用者が実施する解雇：C.trav. art. L.321-1, 1er al.)の正当性を判断するにあたっては、①まず実体的要件として、「現実かつ重大な理由(cause réelle et sérieuse)が存在するか否か、具体的には、(a)経済的事由の現実的存在、ならびに、(b)経済的困難等の理由と雇用の廃止・変動等との間の因果関係(雇用の廃止・変動等の必要性)、および、雇用の廃止・変動等と解雇の間の因果関係(解雇の必要性)を審査し、②さらに、手続的要件として、被解雇者選定の妥当性、および、労働法典上詳細に定められた解雇手続の履行の有無を検討する。この正当性判断の中の実体的要件の一つである「解雇の必要性」が認められるためには、使用者は、廃止・変動等の対象になったポストに従事していた労働者を、職業教育訓練等により「雇用の変動に適応させる義務(obligation d'adaptation)」および、当該企業・企業グループの中で当該労働者に従事可能な空いているポストへの従事を提案する「再配置義務(obligation de reclassement)」を履行したことが必要である。フランスの経営上の理由による解雇についての詳細は、野田進「労働契約の変更と解雇—フランスと日本」(一九九七年、信山社)二五九頁以下参照。

(39) C.trav. art. L.932-2, 1er al.

- (40) C.trav. art. L.932-1. 註釋14' Durée du travail, Les 35 heures, La nouvelle réglementation, op.cit., n° 13.
- (41) C.trav. art. L.932-2 al.2 et s. 註釋14' Durée du travail, Les 35 heures, La nouvelle réglementation, op.cit., n° 13.
- (42) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 3, I.
- (43) C.trav. art. L.212-4, al.4.
- (44) Cass.soc., 29 juin 1999, RJS 8-9/99 n° 1069, p.670.
- (45) フランスにおいては、通常の労働協約は、代表性を有する労働組合 (syndicat professionnel des salariés représentatif) が一つでも署名すれば有効に成立するが、労働者については、当該労働者が協約署名労働組合の組合員であるか否かに関わらず、協約署名使用者または使用者団体の構成員である使用者に雇用されている労働者全てに適用されるというシステムを考慮して、一定の要件のもとで、少数派である代表的労働組合のみの署名による労働協約の効力発生に反対する異議申立権 (droit à l'opposition) を協約当事者でない他の代表性を有する組合に認めている。すなわち、最も近い時期に行われた企業委員会の選挙 (企業委員会の選挙がないときは従業員代表委員の選挙) 時に、有権者総数の過半数の票を得た代表性を有する労働組合で、当該協約に署名しなかったものは、当該協約が一定の法定事項を含む場合、当該協約の署名から八日以内に当事者に理由を付した書面で反対を表明することができ、同異議申立権を行使された労働協約は書かれなかったものとみなされる (C.trav. art. L.132-26)。
- (46) Cass.soc., 29 juin 1999, RJS 8-9/99 n° 1069, p.670.
- (47) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 3, II.
- (48) C.trav. art. L.212-4, al.4. ただし、第二オプリー法は、第二九条 (非法典化) において、例外的に、承認された労働協約を適用して、社会福祉施設または医療社会福祉施設の監視室での不活動時間を含む宿直に対してなされた報酬の支払については、これを有効とした。これは、本来ならば、承認された労働協約は、換算制度を導入することができないので、宿直期間は実労働時間として報酬を支払わなければならないという問題を解決するために置かれた規定である (Legis.soc.-A2-N° 8062 du 27 janv. 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

2000, p.3.)。

(48) C. Mémento pratique Francis Lefebvre, Social 2000, op.cit., n° 3805.

(49) C. trav. art. L.212-1, 1er al. 第一次オプリー法の時点では、法定実労働時間は三九時間であるという旧条文は残され、その後には、従業員二〇人を超える企業については二〇〇〇年一月一日から、二〇人以下の企業は二〇〇二年一月一日から、法定実労働時間は週三五時間とするという条文(C. trav. art. L.212-1 bis.)を付加する体裁であったが、第二次オプリー法(第一条)は、週三九時間を規定していた条文、および、第一次オプリー法が新たに置いた条文を削除し、「法定労働時間は週三五時間とする」という規定のみを、週三九時間を規定していた旧条文に代替した。

(50) Loi N° 2000-37 du 19 janv. 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (Loi Aubry II), 1er art. II. なお、この従業員数の計算方法は、従業員代表機関の設置義務を判断する場合のそれ(C. trav. art. L.421-1.)と同様である。従業員数は、規定の適用日以前三年間につき、月毎に計算され、少なくとも連続する十二ヶ月間、基準となる二〇人を超えていれば、法の適用上、従業員二〇人以上の企業と判断される(Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 1, II.)。

(50 bis) C. trav. art. L.212-5, 1er al.

(51) Gérard LYON-CAËN, Jean PELLISSIER et Alain SUPPIOT, Droit du travail, op.cit., p.886. ただし、複数の使用者がもつての労働に「*travaux*」一定の職種や緊急の場合等を除き、後述の最長労働時間の規制は適用される(C. trav. art. L.324-2, 324-3, 324-4.)。

(52) C. trav. art. L.212-5, al.5. 歴週の範囲は、第二次オプリー法第五条により初めて労働法典に明記された。

(53) C. trav. art. L.212-2-2, D.212-1, 212-2, 212-3 et 212-4.

(54) Gérard LYON-CAËN, Jean PELLISSIER et Alain SUPPIOT, Droit du travail, op.cit., p.887.

(55) C. trav. art. L.212-6, 1er al.

- (9) C.trav. art. L.212-6, al.2.
- (15) C.trav. art. L.212-7, 1er al.
- (58) すなわち、少なくとも法定労働時間短縮分四時間×四七週(年五二週一年次有給休暇五週)＝一八八時間を年間割当時間とし、労働監督官の許可なく平均週三九時間の労働を行わせることを可能とする。
- (55) Décret N° 2000-82 du 31 janv. 2000, op.cit., art.1er, 1er al.
- (60) ただし、週三五時間を超える労働時間の年間割当時間の算入については、従業員数別、時間別に段階的に行われ、全企業に完全に適用されるのは二〇〇四年一月一日以降である。
- (19) C.trav. art. L.212-5-1, al.3.
- (29) C.trav. art. L.212-6, al.2.
- (33) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 6, I, 1.1.3.
- (34) Décret N° 2000-82 du 31 janv. 2000, op.cit., art.1er, al.2.
- (35) C.trav. art. L.212-5 III, al.4.
- (36) C.trav. art. L.221-12, 212-5-1, al.2.
- (67) C.trav. art. L.212-1, al.2, D.212-12 à 212-15, D.212-16.
- (89) C.trav. art. L.212-7, al.2 et 4, R.212-2, 212-9 et 212-10.
- (69) C.trav. art. L.212-7, al.2.
- (70) C.trav. art. L.212-7, al.2.
- (71) C.trav. art. L.212-7, al.3 et 6, R.212-2, 212-3 à 212-8.
- (72) C.trav. art. L.212-5, 1er al., 1.

- (73) C.trav. art. L.212-5, 1er al., II, III.
- (74) C.trav. art. L.212-5, 1er al., II, III.
- (75) C.trav. art. L.212-5, 1er al., II, III.
- (76) C.trav. art. L.212-5, 1er al., I et III, et L.212-5-1.
- (77) C.trav. art. L.212-5, al.4.
- (78) C.trav. art. L.212-5-1, al.3.
- (79) C.trav. art. L.212-5-1, al.3.
- (80) C.trav. art. L.212-5-1, 1er al.
- (81) C.trav. art. L.212-5-1.
- (82) 交替制労働とは、①一日の作業時間中に複数の班が交替で労働する「リレー労働 (travail par relais)」②複数の班が異なる労働日に労働する「交替労働 (travail par roulement)」③複数の班が交替で労働し連続作業を行う「連続交替制労働 (travail en équipes successives, travail en cycle continu, travail posté)」等が存在する。詳細は、Mémento Pratique Francis Lefebvre, Social 2000, n° 3914 et s.
- (83) 同変形制は、第一次オプリー法第四条により導入され、第二次オプリー法第九条により修正された。
- (84) C.trav. art. L.212-2, 1er al.
- (85) Ministère de l'emploi et de la solidarité, Durée, réduction et aménagement du temps de travail, La documentation française, p.14.; Mémento Pratique Francis Lefebvre, Social 2000, n° 3834 et 3835.
- (86) C.trav. art. L.212-2, al.3.
- (87) C.trav. anciens articles L.212-2-1 et L.212-8, 註釋は、Mémento Pratique Francis Lefebvre, Social 1999, n° 3878 et

s. et n° 3884 et s.

- (88) C.trav. art. L.212-8, 1er al. et L.212-10, 1er al.
- (89) このように、労働協約の規定により、変形労働時間制の個別化（個別的な変形労働時間制）、すなわち、同じ長さの労働時間であっても各人が異なる勤務時間割に従って労働するという形態も可能であり、新たな個別的勤務時間割が認められることになった（Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op. cit., Fiche n° 9, I, 1.2.）
- (90) C.trav. art. L.212-8, al.5, 7, 9.
- (91) C.trav. art. L.212-8-5.
- (92) C.trav. art. L.212-8, al.10. なお、労働協約上の明文規定が存在しない場合、変形制は、期間の定めのある労働契約を締結しつゝる労働者、または派遣労働者には適用せられなく（Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op. cit., Fiche n° 9, I, 1.2.）
- (93) C.trav. art. L.212-8, 1er al.
- (94) 閏年を考慮し、祝日を全て休日として、労働週の平均労働時間を週三五時間とした場合の年労働時間は、以下のように計算されてくる（Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op. cit., Fiche n° 9, I, 1.1.）。まず、閏年を考慮すると、一年は三六五・二四日である。この中で労働せらるる日は、まず週休一日を除くと三三三・〇六日となり、さらに有給休暇五週間、すなわち労働日三〇日分を除くと二八三・〇六日である。この日から、日曜と重ならない固定祝日三日と他の祝日八日で当該年度日曜日と重ならない祝日の平均日数を除くと二七三・二日である。この労働せらるる日を六で割り、労働週を算出すると四五・五三週、これに週三五時間の労働時間をかけると、一年の労働時間は一五九三・七時間である。
- (95) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op. cit., Fiche n° 9, I, 1.1.
- (96) C.trav. art. L.212-8, al.2, 212-1, al.2, 212-7.
- (97) C.trav. art. L.212-8, al.6 et 8.

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

- (88) C.trav. art. L.212-8, al.6, 7 et 8.
- (89) C.trav. art. L.212-8, al.3.
- (90) C.trav. art. L.212-8, al.4.
- (91) C.trav. art. L.212-7-1, 1er al.
- (92) C.trav. art. L.212-7-1, al.2.
- (93) C.trav. art. L.212-1, al.2. et L. 212-7.
- (94) C.trav. art. L.212-7-1, al.2.
- (95) C.trav. art. L.212-7-1, al.3
- (96) C.trav. art. L.212-9, I.
- (97) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 10, I, 1.3.
- (98) C.trav. art. L.212-1, al.2. et L. 212-7.
- (99) C.trav. art. L.212-9, II.
- (100) C.trav. art. L.212-1, al.2. et L. 212-7.
- (101) C.trav. art. L.212-9, II.
- (102) C.trav. art. L.212-1, al.2. et L. 212-7.
- (103) これに対して、労働者の引退への権利と年金による所得保障は、労働者への恒久的自由時間保障ともいえよう。
- (104) フランスにおいて、法定祝日は一日ある(C.trav. art. L.222-1.)が、有給の休息の付与が義務づけられているのは、五月一日だけである(C.trav. art. L.222-5 et L.222-6.)。ただし、一八才以下の若年労働者および見習には法定祝日における休息付与が義務づけられている(C.trav. art. L.222-2 et L.222-4.)。詳細は、前掲山口・渡辺・菅野編『変容する労働時間制度―主要五カ国の比較研究―』2章フランスの労働時間制度(野田進執筆部分)一九六頁以下。
- (105) フランスにおいては、年次有給休暇以外の特別休暇として、①産前産後休暇、②疾病休暇、③教育訓練休暇、④家族的事由のため

- の休暇、⑤育児休暇、⑥起業休暇、⑦サバティカル休暇、⑧経済・社会・組合教育のための休暇、⑨幹部職員と青少年指導者のための教育休暇、等多様な休暇が整備されている。年次有給休暇を含め、フランスの主要な休暇制度を体系的に分析するものとして、野田進『休暇―労働法の研究』日本評論社（一九九九年）、特に、六四頁以下、一四一頁以下、一九〇頁以下参照。また、その他詳見¹⁴ Mémento Pratique Francis Lefebvre, Social 2000, n° 1854 et s., n° 6161 et s., n° 6003 et s.
- (14) Directive 93/104/CE du Conseil 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JOCE L 307 du 13 décembre 1993.
- (15) Directive 94/33/CE du Conseil du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail, JOCE L 216 du 20 août 1994.
- (16) C.trav. art. L.220-2.
- (17) Loi N° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (Loi Aubry I), op.cit.,art.7.
- (18) Circulaire MES/CAB du 24 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail, op.cit., Fiche n° 10.
- (19) C.trav. art. L.212-4.
- (20) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 4, V.
- (21) Cass.soc., 4 mai 1999 RJS 6/99 n° 820, p.500.
- (22) Philippe WAQUJET, Le temps de repos, Dr.soc., n° 3 mars 2000, p.288 et s.; En marge de la loi Aubry : travail effectif et vie personnelle du salarié, Dr.soc., n° 12 décembre 1998, p.967 et s.
- (23) Loi N° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (Loi Aubry I), op.cit.,art.7.

- (124) C.trav. art. L.220-1, 1er al.
- (125) Circulaire MES/CAB du 24 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail, op.cit., Fiche n° 9, 1.
- (126) C.trav. art. L.220-1, al.2 et 3, D.220-1 à D.220-7.
- (127) フランスの週休制度(一九八七年七月段階)の詳細は、前掲山口・渡辺・菅野編『変容する労働時間制度―主要五カ国の比較研究―』2章フランスの労働時間制度(野田進執筆部分)一八八頁以下。
- (128) C.trav. art. L.221-1.
- (129) C.trav. art. L.221-2 et L.221-4.
- (130) C.trav. art. L.221-5.
- (131) C.trav. art. L.221-5, L.221-6, L.221-8, L.221-8-1, L.221-9 à L.221-16, L.221-19 et s. 詳見『Mémento Pratique Francis Lefebvre, Social 2000, n° 3965 et s.; Durée du travail, Les 35 heures, La nouvelle réglementation, op.cit., n° 20 et 22.
- (132) C.trav. art. L.221-4, 1er al.
- (133) C.trav. art. L.221-4, al.2.
- (134) C.trav. art. L.221-16-1.
- (135) フランスの年次有給休暇制度の詳細については、前掲野田進『「休暇」労働法の研究』一九〇頁以下、前掲山口・渡辺・菅野編『変容する労働時間制度―主要五カ国の比較研究―』2章フランスの労働時間制度(野田進執筆部分)一九九頁以下参照。
- (136) C.trav. art. L.223-1.
- (137) C.trav. art. L.124-4-3, 771-4, 721-7, R.751-1, L.761-14, 782-7, 773-6, 772-3.
- (138) C.trav. art. L.223-2, 223-4.

- (139) C.trav. art. L.223-4.
- (140) C.trav. art. L.223-7, al.3.
- (141) C.trav. art. L.223-2, al.2.
- (142) C.trav. art. L.223-2, al.3.
- (143) C.trav. art. L.122-32-25.
- (144) C.trav. art. L.227-1.
- (145) C.trav. art. L.223-9.
- (146) C.trav. art. L.212-5, 1er al., I.
- (147) C.trav. art. L.212-5, 1er al., II, III.
- (148) C.trav. art. L.212-5, 1er al., II, III.
- (149) C.trav. art. L.212-5, al.4.
- (150) C.trav. art. L.212-5-1, 1er al. et al.3.
- (151) C.trav. art. L.212-5, 1er al., I et III, et L.212-5-1.
- (152) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 19.
- (153) C.trav. art. L.227-1.
- (154) C.trav. art. L.441-8.
- (155) C.trav. art. L.212-4-9.
- (156) C.trav. art. L.227-1, al.7.

第二章 雇用・労働形態の多様化と労働時間規制

雇用・労働形態の多様化は、それに対応した多様な労働時間規制を必要とする。フランスの労働時間法制は、従来から、法令レベルにおいても雇用・労働形態に配慮した多様な労働時間規制が展開されていた。すなわち、一方で、非典型雇用であるパートタイム労働、派遣労働、期間の定めのある労働について、その雇用形態の特殊性に着目した特別規制が行われ、他方において、その職種・職務内容や労働形態により、労働時間の特別な計算方法や規制が導入されてきた。

第一次・第二次オプリー法は、パートタイム労働について、法定労働時間短縮と一九九七年一月一五日のパートタイム労働に関するEC指令^(一)の国内法化を契機として、その定義と規制内容を改正するとともに、初めて、幹部職員(cadres)に關する特別規制を創設し、多様な労働時間規制を展開している点でも注目される点である。

そこで以下においては、雇用形態の多様化と労働時間規制という観点から、パートタイム労働(第一節)を、労働形態の多様化と労働時間規制という観点から、幹部職員(第二節)を対象として、その新たな労働時間規制を検討する。

第一節 雇用形態の多様化と労働時間規制

第二次オプリー法(第一二条)は、パートタイム労働(travail à temps partiel)については、第一に、一九九七年一月一五日のパートタイム労働に関するEC指令に国内法を適合させるために、その定義を修正し、第二に、その実施要件、労働時間規制等についても労働者の保護を強化するための修正を行った。他方、一九九三年二月の五カ年法により一年単位のパートタイム労働として組み入れられた、労働期間と非労働期間を繰り返す「間欠的労働(travail intermittent)」は、再び別個のカテゴリーとして規制されることになった。そこで以下においては、新労働時間法制における、パートタイム労働

働者」に該当せず、その保護規定を享受しない労働者が存在したが、新しい定義によりその問題は解消されることになった。⁽⁵⁾

(2) 実施要件

(a) 枠組み

パートタイム労働の実施要件の基本的枠組みは、従来と異ならない。パートタイム労働は、以下の三つのいずれかの手続、すなわち、①企業・事業所別労働協約または産業部門別の拡張適用された労働協約による規定、②労働協約がない場合は、企業委員会(これがない場合は従業員代表委員)の意見聴取の後、使用者による一五日以内の労働監督官への届出、または、③従業員代表が存在しない場合は、企業長のイニシアティブまたは労働者の請求に基づき、使用者による労働監督官への通知、の後に、⁽⁶⁾個別労使がパートタイム労働契約を締結し、実施される。

第二次オプリー法(第二二条)は、労働者の請求によるパートタイム労働(選択されたパートタイム労働: temps partial choisis)の実施につき、労働者の職業生活と個人的生活のよりよい調和を保障し、かつ、企業の運営に支障をきたすことのないよう、その要件を修正・拡充することにした。^(6,2)

(b) 選択されたパートタイム労働 (temps partial choisis)

選択されたパートタイム労働の実施方法は、①労働協約、または、②労働協約がない場合は法律により定められる。⁽⁷⁾

第一に、労働協約による場合、従来、労働者の請求に基づくパートタイム労働の実施要件は、産業部門別労働協約によつ

てのみ規定することができたが、オプリー法改正により、企業レベルの協約によってもこれを規定しうることになった。これら、部門レベルまたは企業レベルの労働協約は、①労働者が使用者にパートタイム労働への転換を請求する方法、②使用者がそれに回答すべき期間、③使用者が労働者の請求を拒否する場合はこれを正当化する客観的理由を付すこと、④同一事業所または企業内においてフルタイム労働者がパートタイム労働者に転換する方法およびパートタイム労働者がフルタイム労働者に転換する方法を明記することが必要である。

第二に、適用される労働協約がない場合は、①パートタイム労働への転換を希望する労働者はこれを書面により請求（パートタイム労働転換を希望する六ヶ月前）し、②使用者は三ヶ月以内に回答する。③使用者がこれを拒否する場合、その理由は、空きポストの欠如または同転換が企業の生産・良好な運営に支障をきたすことのおそれかでないならば、④使用者は、労働者の希望する時間以外のパートタイム労働を強制することはできない。

（3）労働時間に関する特別規制

フランスにおいては、従来から、パートタイム労働者の保護のため、フルタイム労働者との平等取扱保障等の規定がおかれるとともに、その短時間労働という雇用形態の特殊性に配慮した、特別の労働時間規制が行われていた。第一次・第二次オプリー法は、さらに、パートタイム労働者の保護を強化し、使用者がパートタイム労働を弾力的労働として濫用することを防止するための措置を拡充している点が注目される。

(a) 書面による労働時間の明示

パートタイム労働契約は、労働者の保護のため、書面によることを要する。労働契約においては、労働者の格付けおよび報酬の諸要素の他、従来から、①週(または場合により月)の労働時間、②法内所定外労働時間の上限、③各日への労働時間配分または月の各週への労働時間配分、④勤務時間割の変更が行われうる場合、を規定することが必要であったが、さらに、⑤各労働日の勤務時間割を労働者に書面で通知する方法、を規定することが明記された。⁽⁸⁾

(b) 勤務時間割の変更

所定の勤務時間割の変更については、これをなし得る場合を労働契約に規定するとともに、使用者は、変更の少なくとも七日前に、当該労働者にそれを通知しなければならない(ただし、拡張適用された産業部門別労働協約は、これを三労働日前にまで短縮することができる)。

勤務時間割の変更されうる場合が労働契約上規定されていないときは、労働者の勤務時間割の変更の拒否は、労働者の過失(非行)(Faute)または解雇の理由とはならない。また、労働契約に規定されている変更可能な場合に該当し、かつ、予告期間が遵守されている場合であっても、①やむを得ない家族的義務、②学校教育またはさらに高度な教育の受講、③他の使用者のもとでの労働、または、④賃金労働以外の職業活動への従事、に抵触するときは、労働者の勤務時間割変更の拒否は、労働者の過失または解雇の理由とはならない。⁽⁹⁾

(c) 一日の労働時間の配分：勤務の中断 (coupsures)

パートタイム労働者の場合、所定労働時間が短いので、フルタイム労働者と同じ一日の休息时间（一日継続二時間）規制のもとでは、勤務の中断時間を長く設定される可能性がある。

第一次・第二次オプリー法は、この勤務の中断時間 (coupsures) につき、①一日一回まで、②最長二時間を原則とした。この中断時間の原則について、拡張適用または認証された産業部門別労働協約は、当該職務の必要性を考慮してこれと異なる定めをすることができるが、その場合は、労働者の拘束時間と一日の労働時間の配分、および、(拘束時間が長くなることについて) 特別の対価を規定することが要求されることになる。⁽¹⁰⁾

(d) 法内所定外労働時間 (heures complémentaires)

パートタイム労働者の場合、その所定労働時間が短いために、フルタイム労働者に比して法内所定外労働時間 (heures complémentaires) となる時間が長く、したがって、その労働時間がより弾力的に延長される危険性がある。このため、従来から、①パートタイム労働者の所定外労働時間は、法定労働時間または協約所定労働時間を超えてはならない（したがって、いかなる場合もパートタイム労働者に法定時間外労働をさせることはできない）とされるとともに、②パートタイム労働者の法内所定外労働時間は、その週または月の所定労働時間の十分の一を上限とされてきた。また、③契約上規定された所定外労働時間の上限を超える労働を労働者が拒否しても、それは労働者の過失または解雇の理由とはならないことが明記されていた。⁽¹¹⁾

第一次・第二次オプリー法は、パートタイム労働者の法内所定外労働時間について、これらの規制を維持するとともに、⁽¹²⁾

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

- ① 法定の所定外労働時間の上限を引き上げうる労働協約の範囲の限定、
- ② 労働者の拒否権の拡大、
- ③ 賃金の支払、および、
- ④ 所定労働時間数の変更に関する規定を導入し、その規制を強化した。

(イ) 所定外労働時間の上限

パートタイム労働者の法内所定外労働時間の上限は、前述のように、その週または月の所定労働時間の十分の一であるが、労働協約は、これを所定労働時間の三分の一まで引き上げることができる(ただし、いずれの場合も、所定内・所定外労働時間の総計は、法定労働時間または協約所定労働時間を超えることはできない)。従来、この所定外労働時間の上限の引き上げは、① 拡張適用された産業部門別労働協約、または、② 企業別・事業所別労働協約のいずれによっても可能であったが、第一次オプリー法により、これは、拡張適用された産業部門別労働協約のみに限定されることになった。⁽¹³⁾

(ロ) 割増賃金の支払

労働者が、拡張適用された産業部門別労働協約により開かれた可能性に基づき、その週または月の所定労働時間の十分の一を超える時間を所定外労働時間の上限として契約上定めた場合であっても、週または月の所定労働時間の十分の一を超えてなされた所定外労働時間(常に法・協約内所定外労働時間である)については、使用者は、二五%の割増賃金を支払わなければならないこととされた。⁽¹⁴⁾このように、パートタイム労働者の一定の法内所定外労働について、フルタイム労働者の法定外労働と同様に割増賃金支払の制度が導入された点は注目し値するであろう。

(ハ) 所定労働時間の変更

他方、第一次・第二次オプリー法は、パートタイム労働者の恒常的所定時間外労働を抑制し、使用者の恣意的な労働時間延長を回避するため、恒常的に所定外労働が行われる場合は、契約上の所定労働時間を変更することとした。すなわち、(1) ①継続一二週間、または、②一五週間のうちの一二週間の期間について、(2)なされた所定時間外労働が平均週二時間を超える場合、(3)当該労働者の反対がなければ、七日間の予告期間を経て、契約上の所定労働時間は、従前の所定労働時間に現実になされた所定外労働時間を加えた労働時間に変更される⁽¹⁵⁾。

(二) 労働者の拒否権

労働者は、従来通り、①契約上規定された所定外労働時間の上限を超える労働を拒否しても、それは過失または解雇の理由とはならない。また、さらに、②契約上の規定の範囲内の所定外労働であっても、その通知が、所定外労働が予定されている日から三日以内に行われる場合は、それに対する拒否は過失または解雇の理由とはならない⁽¹⁶⁾。これは、特に労働者の家族的な義務が予期しない職業上の義務により脅かされるのを防ぐために新設された規定である⁽¹⁷⁾。

(e) 変形労働時間制

従来、一年を単位とするパートタイム労働 (*travail à temps partiel annualisé*) (パートタイム労働の一年変形制) については、労働期間と労働しない期間を含む間欠的労働のみを対象とし、労働契約に基づく実施が認められていたが、第一

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

次・第二次オプリー法は、①間欠的労働(↓本節2)に加えて、②一年以下の期間を単位とする通常の変形時間制(*fait à temps partiel module*)を認め、代わりにその実施要件を厳格にするとともに、③一種の変形制である、家族的理由によるパートタイム労働(*temps partiel pour raisons familiales*)を新たに導入することにした。

(イ) 通常の変形労働時間制

通常のパートタイム労働の変形労働時間制は、一年以下の期間を単位とし、当該期間の平均労働時間が契約所定の週または月の労働時間を超えないことを条件として、週または月の労働時間を増減して配分するものである。現実に行われた労働が、契約所定の労働時間を上回るときは、契約の所定労働時間は変更され、労働者の反対がない限り、七日間の予告期間を経て、従来の所定労働時間に現実に履行された労働時間を加算した時間が、契約所定労働時間となる。⁽¹⁸⁾

この一年単位の変形労働時間制を実施するにあたっては、第一に、①拡張適用された産業部門別労働協約、または、②異議申立権の対象とならなかった企業別・事業所別労働協約の規定があり、これに基づく個別労使の書面による労働契約の締結が条件となる。そして第二に、これらの労働協約には、以下の必要的記載事項、すなわち、①対象労働者のカテゴリー、②労働時間の計算方法、③週または月の最低労働時間、④労働日の最低労働時間、⑤労働時間の増減の限度(ただし、労働時間の増減の振幅は、契約所定労働時間の三分の一を上回ることではできず、また、一週の労働時間は法定労働時間を超えることはできない)、⑥労働時間配分のプログラムが書面で労働者に通知される方法、⑦労働者に勤務時間を通知する条件と予告期間、⑧勤務時間変更の方法と予告期間、の規定が要求される⁽¹⁹⁾。

パートタイム労働の変形労働時間制については、フルタイム労働のそれと異なる労働時間の増減の振幅規制が行なわれ、労働時間配分の実効的規制が行われている。すなわち、第一に、当該変形制における労働時間の増減の振幅は、契約所定勞

働時間の三分の一を上回るものであつてはいけない。したがつて、たとえば、週所定労働時間が一八時間であるとき、週の労働時間の上限は二四時間、下限は一二時間となり、その範囲で労働時間の増減が行われなければならない。また第二に、通常のパートタイム労働と同様、一週の労働時間は法定労働時間を超えることができないので、週の最長労働時間は三五時間(20)に限定される。

(ロ) 家族的事由によるパートタイム労働

家族的事由によるパートタイム労働は、労働者の家族生活上の必要性のために、一年を単位として少なくとも一週間の一または複数の非労働期間を設定することにより労働時間を短縮する労働形態で、一種のパートタイム労働の一年変形制である。その労働時間は、法定週労働時間または協約所定労働時間もしくは当該事業所の所定労働時間(それが法定労働時間より短い場合)に基づき、法定休日および法定祝日に対応する時間を減じることにより算出される一年の労働時間よりも短く設定されなければならない(21)。このパートタイム労働を利用することにより、子を養育する労働者は、たとえば、子の学校休業期間中の全部または一部を非労働期間とすることができる(22)。

このパートタイム労働の実施は、労働協約の規定を要せず、労働契約レベルで、労働者の請求に基づいて行われる。使用者は、労働者の請求を拒否することができるが、企業活動の必要性に関連する客観的理由によりその拒否を正当化しなければならぬ(23)。労使の合意が成立した場合は、労働契約において、労働期間と非労働期間、および、賃金の均等払を行う場合はその旨を規定しなければならない(24)。

労働期間中は、労働者は、当該企業または事業所の集团的勤務時間割に従つて労働する(25)。したがつて、労働期間中は、パートタイムで労働することはできない。また、労働期間中の週法定労働時間を超える時間、または、当該事業所に一年変形労働

働時間制が適用されている場合は、同制度において法定外労働時間と評価される時間(↓第一章第一節4(2)(a)(二))については、当然それとしての法的効果(↓第一章第一節3(2)(d))を享受する。⁽²⁶⁾

2 間欠的労働 (travail intermittent)

間欠的労働に関する規制は、一九八六年八月一日のオールドナンスにより導入され、一九九三年一二月の五カ年法により、一年単位のパートタイム労働としてパートタイム労働の一形態とされたが、第二次オプリー法は、これを再び別個のカテゴリとして、規制対象とするにいたった。

間欠的労働が制度化された目的は、①特に、学校の学期編成、観光、興業、季節のサイクルに密接に関連して年間の業務量の繁閑差が大きい産業部門の特殊性を考慮し、そのような部門の企業に対し、労働する期間と労働しない期間を含む雇用について、常用的雇用である間欠的労働契約を締結する可能性を認めることにより、そのような業務量の繁閑に対応させること、②間欠的労働を行う労働者に対し、労働関係の安定と一定の法的保護を保障することにある。^(26の2)

(1) 定義

「間欠的労働 (travail intermittent)」とは、その性質上、労働期間と労働しない期間を交互に含む労働である。⁽²⁷⁾

(2) 実施要件

間欠的労働を実施するにあたっては、第一に、一年単位の変形労働時間制と同様、①拡張適用された産業部門別労働協約、または、②異議申立権の対象とならなかった企業別・事業所別労働協約の規定があり、これに基づく個別労使の労働契約が締結されることが条件となる。当該労働協約は、間欠的労働の対象となる常用的雇用の規定しなければならない。また、デクレの定める産業部門で、労働の性質により労働期間および労働期間内の労働時間数の配分を正確に決定できない部門においては、労働協約は、必要な適用方法、特に、労働者が提示された労働日と勤務時間を拒否することができる条件を規定しなければならない⁽²⁸⁾。

第二に、間欠的労働は、前述の労働協約により規定された雇用の特別のカテゴリーで、その性質上、労働期間と労働しない期間を交互に含む常用的雇用についてののみ利用するものである⁽²⁹⁾。したがって、その性質上、労働期間と労働しない期間を交互に含む雇用ではないにも関わらず、使用者が、企業に必要なときだけ労働者を呼びだして労働させることを許容するものではなく、また、労働者が間欠的労働を行うという選択に対応するものでもない⁽³⁰⁾。

第三に、間欠的労働の労働契約は、書面による期間の定めのない労働契約でなければならず、①当該労働者の格付け、②報酬の諸要素、③年間の最低労働時間、④労働期間、⑤労働期間内の労働時間数の配分、を規定しなければならない⁽³¹⁾。

(3) 労働時間に関する特別規制

間欠的労働については、前述のように、労働契約により、労働期間、年間の最低労働時間、労働期間内の労働時間数の配分が規定されなければならない。その他、労働期間の労働時間、休息・休憩に関しては、フルタイム労働者に対する一般的

規制が適用される。ただし、契約の定める年間の最低労働時間を超えて行われる労働時間は、その所定最低労働時間の三分の一を超えてはならない。⁽³²⁾したがって、使用者が最低労働時間を低く設定して所定外労働により労働量を調整しうる範囲は限定されており、このような配慮がなされている点は注目に値しよう。

第二節 労働形態の多様化と労働時間規制

フランスにおいては、法令レベルにおいても、労働者の労働形態・職務内容に着目した多様な労働時間の規制が行われている。すなわち、第一に、フランスにおいて、労働者の労働時間法制の中核をなすのは労働法典(Code du travail)であるが、①農林畜産業等の労働者については、農事法典(Code rural)が、②海上労働(海洋漁業、商船等)に従事する労働者については、海上労働法典(Code du travail maritime)が適用され、また、③国、地方公共団体、公的行政機関、公立の病院・医療施設の公務職員、④国有鉄道(SNCF)、パリ市交通公団(RATP)、その他集团的旅客輸送の労働者、⑤商工業の公社(EPIC)の労働者については、それぞれの身分規定(statut)が労働時間規制を行っている。

第二に、労働法典の労働時間規制の適用対象となる労働者についても、①その労働形態・職務内容の性質から労働時間規制を行うことが實際上・監督上困難であるという理由から、労働時間(広義)規制の適用を一部除外される者として、①外交員(V.R.P.: voyageurs, représentants, placiers)で勤務時間の監督を受けない者、②家事使用人(employés de maison)、③自宅保育者(assistantes maternelles)、④住居施設の管理人・使用人(concierges et employés d'immeubles d'habitation)が、また、②その労働形態・職務内容が特殊であることから、特別規制が行われている部門・職種として、道路交通、河川交通、炭坑、港湾労働、ジャーナリスト、支店経営責任者、興業における間欠的な労働形態の労働者およびモデル(mannequins)、家内労働者(travailleurs à domicile)等があり、さらに、③労務の提供時に不活動時間を含むた

め、デクレにより換算時間制度 (régime des heures d'équivalences) の導入が認められている部門として、①病院・医療施設、②食料品小売店等がある。そして、この他、労働時間の個別的規制につき、その労働形態や職務内容を理由とする多くの例外規定が存在する。

他方、フランスにおいては、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、幹部職員 (cadres) も他のカテゴリーの労働者と同じ規制に服していた。しかしながら、一方で、幹部職員の労働の多くの部分がその自律性に委ねられているというその労働の特殊性、他方で、今まで比較的同質的であった幹部職員のカテゴリーの多様化と労働形態の変容により、幹部職員の全てに他の労働者と共通の労働時間法制を適用することが法と実態との乖離をもたらしているという認識から、第二次オプリー法 (第十一条) は、労働法典に初めて、幹部職員の労働時間に関する特別規定を創設した。³⁵⁾

幹部職員の新たな労働時間規制は、法定労働時間週三五時間制への移行にともない、①その労働形態に対応した労働時間法制を整備するとともに、②長いといわれている幹部職員の実労働時間を短縮することにある。そのため、新労働時間法制は、幹部職員を三つのカテゴリーに分類し、それぞれについて異なる労働時間規制を行っている。そこで以下においては、幹部職員の区分 (1)、および、それぞれの労働時間規制 (2) について順に検討する。

1 幹部職員 (cadres) とそのカテゴリー

幹部職員 (cadres) は、①経営幹部職員 (cadres dirigeants)、②集团的勤務時間割 (集团的労働時制) に従う幹部職員 (cadres occupés selon un holaire collectif)、および、③その他の自律的幹部職員 (cadres autonomes) の三つのカテゴリーに分類される。

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

(1) 経営幹部職員 (cadres dirigeants)

「経営幹部職員 (cadres dirigeants)」とは、「①時間の利用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、②高度に自律的な決定権限を有しており、③その属する企業また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」⁽³⁶⁾である。

したがって、「経営幹部職員」と格付けられるためには、三つの基準、すなわち、①時間の利用編成において大きな独立性を有する重要な責任 (l'importance des responsabilités)、②その決定における独立性 (l'indépendance)、および、③報酬レベル (niveau de rémunération) を全て充足することが必要である。⁽³⁷⁾

具体的に、この「経営幹部職員」のカテゴリーに該当すると考えられるのは、①経営会議 (comité de direction) に席を有する経営担当者 (directeurs) または企業の経営戦略の決定の際に経営会議に参加する者、②その担当領域において完全な自由を有する経営会議の構成員、③その担当領域において事前の許可を要することなく全ての使用者の権限を行使し、その代わりに、黙示の権限譲渡 (委任) により企業長 (chef d'entreprise) の刑事責任を引き受ける幹部職員で、事実上の共同受任者 (co-mandataires de fait) とも呼べる労働者である。このカテゴリーは、いわゆる「上級幹部職員 (cadres supérieurs)」よりも小さなカテゴリーで、従業員の中のごく少数に限定され、企業長の回りの権限保持者の第一の環を構成するものである。従ってある業務の頂点に位置する全ての幹部職員が、経営幹部職員と考えられるわけではないとされている。⁽³⁸⁾

(2) 集团的勤務時間割に従う幹部職員 (cadres occupés selon un holaire collectif)

「集团的勤務時間割に従う幹部職員 (cadres occupés selon un holaire collectif)」(「組み込まれた」幹部職員 cadres <intégrés>とも呼ばれる)とは、①産業部門別労働協約または幹部職員の退職・共済に関する一九七四年三月二四日の全国労働協約第四条第一項における「幹部職員」の資格を有する者であつて、②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る⁽³⁹⁾である。

したがつて、「集团的勤務時間割に従う幹部職員」に該当するか否かは、①産業部門別労働協約または幹部職員の退職・共済に関する全国労働協約第四条第一項にいう「幹部職員」への該当性、および、②集团的勤務時間割の適用と労働時間の事前決定可能性、の大別二つの基準により決定される。

(a) 産業部門別労働協約または幹部職員の退職・共済に関する全国労働協約にいう幹部職員

幹部職員の退職・共済に関する一九七四年三月二四日の全国労働協約⁽⁴⁰⁾は、幹部職員のための補足的退職制度 (retraite complémentaire)⁽⁴¹⁾を創設したもので、同協約は、一九七二年二月二九日の法律により社会保障に加入義務のある全ての幹部職員および使用者に適用されている。同労働協約の第四条第一項は、同協約の適用対象として、職業部門別の賃金体系に関するアレテまたはそれらのアレテに代わる全国・地域レベルの産業部門別労働協約において技師 (ingénieurs) または幹部職員 (cadres) と定義されている者を挙げている。

したがつて、産業部門別労働協約または職業部門別の賃金体系に関するアレテもしくはそれらのアレテに代わる全国・地域レベルの部門別労働協約において「幹部職員 (cadres)」と格付けられている者は、第一の基準を充足することになる。

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

(b) 集团的勤務時間割の適用と労働時間の事前決定可能性

次に、その労働形態に関わる第二の基準、すなわち、1) 当該労働者の組織されている作業所、業務、班に適用される勤務時間割に従い労働し、2) その労働時間の長さを事前に決定することが可能であるという基準を充足する者としては、集团的勤務時間割に従っているのみならず、その労働のリズムが勤務時間割のリズムに密接に関連して、正確にまたは恒常的にそれと区別することができない幹部職員、すなわち、指示の伝達の許可、活動報告書の作成、次の日の労働の準備のために、限定的な時間、法定時間外労働をする幹部職員であると説明されている。⁽⁴²⁾

具体的には、①作業現場の長(chefs de chantier)、事務所・営業所の責任者(responsables d'agence)のように、他の労働者と一緒にいる幹部職員、または、②労働の班を統括し、他の労働者と同じように出勤を義務づけられている業務の長(chefs de service)等がこれに該当する。これに対し、ジャーナリスト(journalistes)、技師(ingénieurs)のように、しはしは労働の集団に組織されているが、その就業時間が不確実な者は、同カテゴリーには該当しない。⁽⁴³⁾

(3) 自律的幹部職員(cadres autonomes)

「自律的幹部職員(cadres autonomes)」(第三のタイプの幹部職員 cadres de troisième type) または「中間的な幹部職員 cadres (intermédiaires)」とも呼ばれる(と)は、①「集团的勤務時間割に従う幹部職員」と同様、産業部門別労働協約または幹部職員の退職・共済に関する一九七四年三月二四日の全国労働協約第四条第一項にいう「幹部職員」の資格を有する者であつて、②前述の二つの幹部職員のカテゴリーのいずれにも属さない者である。⁽⁴⁴⁾

このカテゴリーに属する幹部職員は、①その就業時間の管理・監督が困難な者、または、②その労働時間が不確実で事前

に確定できない者であり、⁽⁴⁵⁾ 技師、研究者 (chercheurs)、販売代理職の幹部職員 (cadres commerciaux)、一定の金融市場の取引担当者 (opérateurs sur les marchés financiers)⁽⁴⁶⁾ 等が例に挙げられている。

2 幹部職員の労働時間規制

それでは、①経営幹部職員、②集団的勤務時間割に従う幹部職員、および、③自律的幹部職員は、それぞれどのような労働時間規制に服するのであろうか。順に検討しよう。

(1) 経営幹部職員 (cadres dirigeants)

経営幹部職員には、狭義の労働時間と休憩・休息に関する規制、すなわち、法定労働時間、法定外労働時間、最長労働時間、深夜業、休憩、一日の休息时间、週休、祝日に関する規制は適用されない。これに対して、休憩に関する規制、すなわち、年次有給休暇、産前産後休暇、家族的事由による休暇、特別休暇、時間積立制度に関する規制は、他の労働者と同様に適用されることになる。⁽⁴⁷⁾

(2) 集团的勤務時間割に従う幹部職員 (cadres occupés selon un holaire collectif) ⁽⁴⁸⁾

(a) 労働時間規制の適用

集团的勤務時間割に従う幹部職員については、幹部職員以外のカテゴリーの労働者と同様、労働時間(狭義)、深夜業、休憩・休息・週休・祝日、休暇に関する全規制が適用される。

しかしながら、法定時間外労働が規則的に行われている場合は、従来通り、判例理論により形成された条件のもとで、週または月単位の労働時間数の一括合意 (convention de forfait) とそれに基づいて報酬の支払いが可能である。⁴⁹⁾

(b) 週または月単位の労働時間数の一括合意 (convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle)

(イ) 内容

「週または月単位の労働時間数の一括合意 (convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle)」とは、当該労働者の労働時間として、週または月を単位とし、法定外労働時間を含めた労働時間数(法定労働時間は週三五時間または月約一五一・六六時間であるからこれを超える時間数)を決定し、それに対して、法定外労働時間への割増賃金または追加加算を含めた報酬額を決定するものである。

これは、日本の裁量労働制とは異なり、本来別々に計算される所定労働時間と法内・法外の所定外労働時間およびそれに

対する報酬支払について、事前に、法定外労働時間を含めた労働時間数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つて、使用者は、依然、労働者の実労働時間を把握・計算する義務を有する。したがつて、このような一括合意は、労働者が規則的・恒常的に法定時間外労働を行う場合、法定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すぎない。⁽⁵⁰⁾

(ロ) 実施要件

この一括合意は、規則的・恒常的に法定時間外労働が行われているときにのみ許容され、個別労使の合意を必要とする。⁽⁵¹⁾ そして、この合意においては、対象となる労働時間数が決定されていなければならない。⁽⁵²⁾

(ハ) 労働時間に関する規制

前述のように、使用者は、実労働時間を管理する義務を有する。そしてこの一括合意が行われた場合も、法定労働時間、法定外労働時間の規制、法定時間外労働への代償、深夜業、休憩、一日の休息時間、週休・祝日、休暇に関する全規制が適用される。また、後述の、自律的幹部職員の場合とは異なり、法定外労働時間の年間割当時間（一三〇時間）⁽⁵³⁾ 規制も適用される。⁽⁵³⁾

(二) 報酬に関する規制

一括合意において約定される報酬は、一括合意のない場合に比して労働者に不利益を与えるものであってはならない。すなわち、報酬額は、約定された週または月当たりの労働時間数につき、当該企業の当該労働者に適用される協約最低賃金額を基礎とし、法定外労働時間に対する特別加算や割増賃金を考慮した額を下回ってはならない。⁽⁵⁴⁾

また、約定された労働時間数を超える労働が行われた場合は、当然、当該超過時間は法定外労働時間として評価され、それとしての賃金、特別加算、割増賃金または代替的代償休息、義務的代償休息への権利を発生させることになる。⁽⁵⁵⁾

(3) 自律的幹部職員 (cadres autonomes)

自律的幹部職員についても、集团的勤務時間割に従う幹部職員と同様、原則として、法定労働時間、法定外労働時間の規制、法定時間外労働への代償、深夜業、休憩、一日の休息時間、週休・祝日、休暇に関する規制が適用される。

しかしながら、第二次オプリー法は、第一に、自律的幹部職員には、法定外労働時間の年間割当時間規制を適用しないこととした。⁽⁵⁶⁾したがって、自律的幹部職員については、①労働監督官の許可なく法定時間外労働をさせることができ、また、

②一年一三〇時間を超える法定外労働時間について、義務的代償休息を付与する義務を免除される。ただし、その他の法定外労働時間に対する代償措置、すなわち、特別加算、割増賃金の支払(または代替的代償休息の付与)、および、従業員二人以上の企業における週四一時間を超える法定時間外労働についての義務的代償休息の付与義務は、当然適用される。

第二に、第二次オプリー法は、自律的幹部職員は、実労働時間の短縮を享受しなければならぬと労働法典に規定する一方、同幹部職員については、三つの種類の個別的一括合意 (convention individuelle de forfait) すなわち、①週または

月単位の労働時間数の一括合意、②一年単位の労働時間数の一括合意、および、③一年単位の労働日数の一括合意を認め、それぞれ異なる労働時間および報酬の決定方法を許容し、労働時間規制を多様化するにいたった点⁽⁵⁷⁾が注目される。これは、法定労働時間の短縮に伴い、同カテゴリーの幹部職員が、新たな法定労働時間を超えて労働することを可能としつつも、新労働時間法制の適用後は、以前よりも実労働時間を短縮することを使用者に義務づけるものとして注目されよう。そこで以下においては、順にこれら三つの一括合意の内容を検討する。

(a) 週または月単位の労働時間数の一括合意 (*convention individuelle de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle*)

(イ) 内容

週または月単位の労働時間数の一括合意 (*convention individuelle de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle*) は、前述の、集团的勤務時間割に従う幹部職員の場合と同様、当該労働者の労働時間として、週または月単位で、法定外労働時間を含めた労働時間数(法定労働時間は週三五時間または月約一五一・六六時間であるから、これを超える時間数)を決定し、それに対して、法定外労働時間への特別加算および割増賃金を含めた報酬額を決定するものである。

やはり前述の集团的勤務時間割に従う幹部職員の場合と同様、これは、日本の裁量労働制とは異なり、本来別々に計算される所定労働時間と法内・法外の所定外労働時間およびそれに対する報酬支払について、事前に、法定外労働時間を含めた労働時間数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、依然、労働者の実労働時間を把握・

計算する義務を有する。したがって、この一括合意も、労働者が規則的・恒常的に法定時間外労働を行う場合、法定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すぎない。⁽⁵⁸⁾

(ロ) 実施要件

この一括合意は、第一に、(1)拡張適用された産業部門別労働協約または企業・事業所別労働協約が、①対象となる幹部職員のカテゴリー、②一括合意される労働時間数、③締結されうる個別の一括合意の形態と主要な特徴を規定し、(2)それに基づいて、個別労使が合意することにより行われる。しかしながら、第二に、後述の二つの一括合意の場合とは異なり、労働協約の規定がない場合は、労働契約のみにより行うことができる。⁽⁵⁹⁾

ただし、いずれにせよ、この一括合意は、両当事者の明示の合意に基づき行われなければならない(したがって、労働協約による強制はできない)、また、恒常的に法定時間外労働が行われていることが必要である。また、当該幹部職員の実労働時間は法定労働時間短縮以前よりも短縮されなければならない。⁽⁶⁰⁾

(ハ) 労働時間に関する規制

前述のように、使用者は、まず、労働者の実労働時間を計算・管理する義務を有する。しかしながら、この一括合意を枠づける労働協約が存在する場合、当該労働協約は労働時間の管理方法を、デクレ⁽⁶¹⁾の定める方法(各労働者について、使用者は、個別的勤務時間割の場合、タイムレコーダー、タイムカード、実労働時間の記録等何らかの方法により、一日および一

週の実労働時間を計算しなければならない)に代えることができる。⁽⁶²⁾

この一括合意が行われた場合も、法定労働時間、法定外労働時間の規制、法定時間外労働への代償、深夜業、休憩、一日の休息時間、週休・祝日、休暇に関する全規制が適用される。ただし、前述のように、集団的勤務時間割に従う幹部職員とは異なり、法定外労働時間の年間割当時間(一三〇時間)の規制はない。⁽⁶³⁾

(二) 報酬に関する規制

集団的幹部職員の場合と同様、一括合意において約定される報酬は、一括合意のない場合に比して労働者に不利益を与えるものであつてはならない。すなわち、報酬額は、約定された週または月当たりの労働時間数につき、当該企業の当該労働者に適用される協約所定の最低賃金額を基礎とし、法定外労働時間に対する特別加算や割増賃金を考慮した額を下回つてはならない。⁽⁶⁴⁾

また、約定された労働時間数を超える労働が行われた場合は、当該超過時間は法定外労働時間として評価され、それとしての賃金、特別加算、割増賃金または代替的代償休息、義務的代償休息への権利を発生させることになる。⁽⁶⁵⁾

(b) 一年単位の労働時間数の一括合意 (convention individuelle de forfait en heures sur une base annuelle)⁽⁶⁶⁾

(イ) 内容

一年単位の労働時間数の一括合意 (convention individuelle de forfait en heures sur une base annuelle) は、当該労働者

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

働者の労働時間として、一年単位で、場合により法定外労働時間も含めた労働時間数を決定し、それに対して、法定外労働時間(年平均労働時間が週三五時間を超える場合)への特別加算および割増賃金を含めた報酬額を決定するものである。⁽⁶⁷⁾

この一括合意も、前述の週または月単位の労働時間数の一括合意の場合と同様、日本の裁量労働制とは異なり、事前に、法定外労働時間を含めた労働時間数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つて、使用者は、依然、労働者の実労働時間を計算・管理する義務を有する。⁽⁶⁸⁾

しかしながら、この一括合意は、週または月単位の労働時間数の一括合意とは異なり、法定外労働時間と評価される時間が、週三五時間を超える時間ではなく、年平均週三五時間を超える時間とされていることから、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点で重要である。また、後述(↓本項(二))のように、労働協約により、当該労働者の労働時間規制の緩和を行うことも可能である。

(ロ) 対象労働者

一年単位の労働時間数の一括合意は、(1)自律的幹部職員のみならず、(2)幹部職員でない事業所外労働者(salaried itinerants non cadres)⁽⁶⁹⁾も、①その労働時間を事前に決定することができず、②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しうる者は、これを行うことができる。

いずれも、一括合意を行うことができる労働者の具体的カテゴリーは、拡張適用された産業部門別労働協約、または、企業・事業所別労働協約が定める(したがって、協約の規定外の労働者は一括合意をおこなうことができない)。しかしながら、特に、幹部職員でない事業所外労働者については、労働協約は、法の要求する基準、すなわち、①労働時間の事前決定の不可能性、および、②自律性を充足する者の中から対象者を確定しなければならない⁽⁷⁰⁾。これらの基準の該当性は、その労

働の通常かつ規則的（恒常的）な活動で判断され、①労働時間の事前決定の不可能性は、当該労働者の労働の開始時間および終了時間が使用者により強制されないこと、②労働者の自律性は、労働日の時間の利用が使用者の指揮命令により決定されないことを要し、具体的には、外交販売員、外交販売技術者、メンテナンスを行う技術者等がこれに該当しうると解されている。⁽⁷¹⁾

（ハ）実施要件

この一括合意は、(1)①拡張適用された産業部門別労働協約、または、②企業・事業所別労働協約が、(2)①対象となる幹部職員のカテゴリー、②一括合意される労働時間数、③締結されうる個別の一括合意の形態と主要な要素を規定し、(3)それに基づいて、個別労使が合意することによってのみ行われる。⁽⁷²⁾ 週または月単位の労働時間数の一括合意とは異なり、労働協約がない場合は、この一括合意を行うことはできない。

この一括合意は、両当事者の明示の合意に基づき行われなければならない（したがって、労働協約による強制はできない）、⁽⁷³⁾ また、当該幹部職員の実労働時間は、法定労働時間短縮以前よりも短縮されなければならない。⁽⁷⁴⁾

（ニ）労働時間に関する規制

前述のように、使用者は、まず、労働者の実労働時間を計算・管理する義務を有する。しかしながら、この一括合意を許容する労働協約は、労働時間の管理方法として、デクレ⁽⁷⁵⁾の定める方法（使用者は、個別的勤務時間割の場合、各労働者について、タイムレコーダー、タイムカード、実労働時間の記録等何らかの方法により、一日および一週の実労働時間を計算し

なければならぬ) 以外の方法を規定することができる。⁽⁷⁶⁾

この一括合意が行われた場合も、原則として、法定労働時間、法定外労働時間の規制、法定時間外労働への代償、深夜業、休憩、一日の休息時間、週休・祝日、休暇に関する全規制が適用される。ただし、前述のように法定外労働時間の年間割当時間(二三〇時間)の規制はない。⁽⁷⁷⁾

しかしながら、例外的に、労働協約は、法定最長労働時間(一日一〇時間、週四八時間、継続一二週平均四四時間)を超える、一日、週、継続一二週平均の最長労働時間を定めることができる。ただし、この例外設定には、以下の要件が付されることになる。すなわち、①当該労働協約が企業・事業所別労働協約である場合、これは異議申立権の対象であつてはならない。また、②一日の休息時間(継続一一時間)および週休(継続三五時間)の規定は遵守されなければならない。さらに、③当該労働協約は、法定最長労働時間に代わる新たな最長労働時間の適用を監督する方法、および、労働の編成方法と労働者の労働負担(業務量)に関する条件を規定しなければならない。⁽⁷⁸⁾

(ホ) 報酬

一括合意により約定される報酬額は、約定された一年の労働時間数につき、当該企業の当該労働者に適用される協約所定の最低賃金額を基礎とし、法定外労働時間(年平均週三五時間を超える時間)に対する特別加算や割増賃金を考慮した額を下回つてはならない。⁽⁷⁹⁾

また、約定された労働時間数を超える労働が行われた場合、明文規定はないが、当該超過時間は、当然、賃金、および、それが法定外労働時間であればそれとして、特別加算、割増賃金または代替的代償休息、義務的代償休息への権利を発生させることになる⁽⁸⁰⁾と解される。

(c) 一年単位の労働日数の一括合意 (convention individuelle de forfait en jours sur une base annuelle)⁽⁸¹⁾

(イ) 内容

一年単位の労働日数の一括合意 (convention individuelle de forfait en jours sur une base annuelle) は、当該労働者の労働時間として一年の労働日数を決定し、それに対する報酬額を約定するものである。約定される労働時間の長さ、時間数ではなく日数により算定される点、この一括合意の特徴である。⁽⁸²⁾

したがって、この一括合意は、前述の週、月、または一年単位の労働時間数の一括合意とは決定的に異なり、使用者の労働時間の管理義務を労働日数に限定し、実労働時間数の計算・管理義務を免除するものである。換言すれば、この一括合意は、当該幹部職員の実労働時間規制を限定する機能を有し、その点で最も注目される一括合意のカテゴリーといえよう。

(ロ) 対象労働者

一年単位の労働日数の一括合意をなしうるのは、自律的幹部職員であって、①その職務の性質、②責任、および、③その労働時間の利用方法において有する自律性の度合いから、労働時間の長さが事前に決定できない者である。⁽⁸³⁾

一括合意を行うことができる労働者の具体的カテゴリーは、①拡張適用された産業部門別労働協約、または、②異議申立権の対象とならない企業・事業所別労働協約により定められる（したがって、協約の規定外の労働者は一括合意を行うことができない⁽⁸⁴⁾）が、労働協約は、法の要求する基準を遵守して対象者を決定しなければならない。⁽⁸⁵⁾

(ハ) 実施要件

一年単位の労働日数の一括合意は、まず、(1)①拡張適用された産業部門別労働協約、または、②企業・事業所別労働協約(ただし、一年単位の労働時間数の一括合意とは異なり、事業所・企業別労働協約は、異議申立権の対象とならないものに限定される)が、(2)①一括合意を行いうる幹部職員のカテゴリー、②一括合意の対象となる一年の労働日数(ただし、二一七日を限度とする)、③労働された一日または半日の計算方法、および、取得された一日または半日の休日の計算方法、④協約の適用と当該労働者の労働の編成の態様の監督、労働日の拘束時間、労働者の労働負担(業務量)に関する条件を規定し(なお、その他、協約は、休息日を所定の要件で時間積立制度に組み入れることを規定しうる)、(3)それに基づいて、個別労使が合意することによって行われる。⁽⁸⁷⁾

この一括合意も、両当事者の明示の合意に基づき行われなければならない(したがって、労働協約による強制はできない)、また、当該幹部職員の実労働時間は、法定労働時間短縮以前よりも短縮されなければならない。⁽⁸⁸⁾

(ニ) 労働時間規制

一年単位の労働日数の一括合意が行われると、使用者は、当該労働者について、①実労働時間数の計算と管理は要求されないが、②労働日数、ならびに、一日および一週間の休息時間の計算と管理はなお義務づけられる。

一年単位の労働日数の一括合意が行われると、使用者は、当該労働者について、実労働時間数の計算と管理を要求されない。したがって、第一に、実労働時間数の計算を基礎とする労働時間規制、すなわち、法定労働時間、法定外労働時間に関する代償措置、最長労働時間規制は適用されない。⁽⁸⁹⁾

しかしながら、第二に、実労働時間の規制は全く行われないわけではなく、労働日数によって行われる。使用者は、まず、一年の労働された日を計算・管理しなければならず、その書類を三年間、労働監督官の閲覧のために保存しなければならない。⁽⁹⁰⁾次に、労働日数の上限は、労働協約によって定められ、二一七日を限度とする。第二次オプリー法の施行以前、幹部職員は、約二二六日か二二七日労働していたといわれ、従来の労働日数をこの二一七日という労働日数に縮減するためには、さらに九日か一〇日のさらなる休日の付与を必要とすることになる。⁽⁹¹⁾そして、この二一七日を限度として労働協約で定められた労働日数を超えて労働させることができるのは、①休日を時間積立制度に算入する場合、または、②年次有給休暇を繰り越す場合の二つに限定され、これら二つ以外の場合で労働日数の上限を超える場合、それらの日数は、次年度三ヶ月以内に休日として取得されなければならない。したがって、次年度の労働日数の上限は、その日数分縮減されることになる。⁽⁹²⁾

第三に、労働日数の一括合意が行われた場合であっても、労働者の自由時間確保のための休憩・休息・休暇規定は、休憩を除き適用される。したがって、使用者は、当該幹部職員に対し、①少なくとも有給休暇等の法定休暇を他の労働者と同様に保障しなければならない他、②一日に、少なくとも連続一時間の休息时间、③一週に、連続二四時間の週休に一日の休息时间一時間を付加した連続三五時間の休息を付与しなければならない。⁽⁹³⁾特に、一日の休息時間の規制は、当該幹部職員の一日の拘束時間（労働時間プラス休憩時間）を最長二三時間に限定する機能を有する点で、重要であるといえよう。この規制の適用を確保するため、労働協約は一日および一週の休息時間の具体的適用方法を定めなければならない。⁽⁹⁴⁾協約で規定される規制の監督方法が、企業内において休息時間の規制が遵守されるか否かの鍵として重要視されている。⁽⁹⁵⁾

(ホ) 労働者保護の特別規定

前述のように、労働日数の限定および一日・一週の休息时间、休暇保障により、実労働時間の短縮と自由時間確保が配慮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

されているとはいえ、他の一括合意とは異なり実労働時間数の直接規制が行われない「労働日数の一括合意」においては、⁽⁹⁶⁾①長時間労働、および、②労働負担に比し報酬が低く抑えられる危険性が存在する。

このような危険性を回避するため、第二次オプリー法は、以下のような、労働者保護のための規定をおいた点で注目される。すなわち、①実労働時間が当該一括合意以前に比し短縮されない場合、または、②当該幹部職員に課せられた責務と明らかに関係のない報酬しか受けなかった場合、当該幹部職員は、仮に異なる定めが労働協約または労働契約上規定されていたとしても、裁判所に対して、その格付けに対応した適用労働協約の定める最低賃金、または、それがない場合は企業の慣行的賃金基準を考慮して算定される、損害賠償を請求することができる⁽⁹⁷⁾ことが、労働法典上明記されたのである。

- (1) Directive 97/81 CE du Conseil du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, JOCE L 14 du 20 janvier 1998.
- (2) オプリー法による改正以前のフランスのパートタイム労働法制については、水町勇一郎「パートタイム労働の法律政策」有斐閣(一九九七年)二八頁以下、拙稿「フランスにおけるパートタイム労働法制の展開」静岡大学法経研究四四巻三号(一九九五年)四七頁以下等参照。
- (3) C.trav. art. L.212-4-2, al.2.
- (4) C.trav. ancien art. L.212-4-2, al.2, 3 et 4.
- (5) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 12, I.
- (6) C.trav. art. L.212-4-2, 1er al.
- (7) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 16.
- (8) C.trav. art. L.212-4-9, Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 16.

- (80) C.trav. art. L.212-4-3, al.1er et 2.
- (81) C.trav. art. L.212-4-3, al.1er, 5 et 6.
- (82) C.trav. art. L.212-4-4, al.3.
- (83) C.trav. ancien art. L.212-4-3, al.6 et 9.
- (84) C.trav. art. L.212-4-3, al.2, 3, 4 et art.L.212-4-4.
- (85) C.trav. art. L.212-4-4, 1er al.
- (86) C.trav. art. L.212-4-4, al.2.
- (87) C.trav. art. L.212-4-3, al.7.
- (88) C.trav. art. L.212-4-3, al.4.
- (89) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, III.
- (90) C.trav. art. L.212-4-6, al.1er et 5.
- (91) C.trav. art. L.212-4-6, al.2.
- (92) C.trav. art. L.212-4-6, al.2.
- (93) C.trav. art. L.212-4-7, 1er al.
- (94) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 15.
- (95) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 15, I.
- (96) C.trav. art. L.212-4-7, al.4.
- (97) C.trav. art. L.212-4-7, al.2.
- (98) C.trav. art. L.212-4-7, al.3.

- (26) ② Circularre MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 17.
- (27) C.trav. art. L.212-4-12.
- (28) C.trav. art. L.212-4-12 et L.212-4-13, al.3.
- (29) C.trav. art. L.212-4-12.
- (30) Circularre MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 17, I.
- (31) C.trav. art. L.212-4-13, 1er al.
- (32) C.trav. art. L.212-4-13, al.2.
- (33) Circularre MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11.
- (34) C.trav. art. L.212-15-1 à 212-15-4.
- (35) 同規程は、二〇〇〇年一月一日の施行を予定する。
- (36) C.trav. art. L.212-15-1.
- (37) Circularre MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, II.
- (38) Rapport AN N° 1826 de M.Gaëtan GORCE sur le projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail du 1er oct. 1999, p.165 et 166.
- (39) C.trav. art. L.212-15-2.
- (40) Retraite et prévoyance des cadres, Convention collective nationale du 14 mars 1947, à jour de avenant A 190 du 9 juin 1998.

(41) フランスの社会的保護 (protection sociale) 制度 (日本では、社会保障制度) は、①「社会保険」「労働災害・職業病補償」「家族給付」の三部門からなる「社会保障 (sécurité sociale)」②「失業補償 (indemnisation du chômage)」③「補足的社会的

的保護 (protection sociale complémentaire)』および「④社会扶助と社会福祉 (aide sociale et action sociale) の四領域に大別される。第三の「補足的社会的保護」は、社会保障の補完的役割を果たすもので、賃金労働者を対象とするものとしては、対象者全員強制加入の補足的制度 (régime complémentaire) と任意加入の共済および追加的退職制度が存在する。補足的退職制度は、前者の補足的制度の一部をなすもので、社会保障の基礎制度の老齢・遺族保険の給付の上積みを行う。

なお、フランスの社会的保護制度の概要については、拙著『国際社会法の研究』信山社（一九九九年）三八〇頁以下参照。また、フランスの社会保障制度を総括的に取り扱った近年の著作として藤井良治・塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障6 フランス』東京大学出版会（一九九九年）がある。特に、補足的退職制度については、前掲拙著『国際社会法の研究』三九三頁以下、森戸英幸「雇用法制と年金法制（三）」法学協会雑誌一〇〇巻一号（一九九三年）七〇頁以下、前掲藤井良治・塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障6 フランス』一三七頁以下（加藤智章執筆部分）等参照。

(42) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, III.

(43) Rapport AN N° 1826 de M.Gaëtan GORCE, op.cit., p.166 et 167.

(44) C.trav. art. L.212-15-3, I.

(45) Rapport AN N° 1826 de M.Gaëtan GORCE, op.cit., p.167.

(46) Ministère de l'emploi et de la solidarité, Durée, réduction et aménagement du temps de travail, La documentation française, 2000, p.104.

(47) C.trav. art. L.212-15-1. なお、一九九三年一月三日の労働時間の調整に関するEC指令は、労働者の健康と安全に留意するとうる留保の下、その業務の特殊性により、労働時間が算定もしくは事前に決定できないとき、または、労働者によって決定する場合、休憩、一日の休息时间、一週の休息时间、最長労働時間、深夜業に関する規定はこれを適用除外しうるとし（第一七条一項）、その例として、「経営幹部職員またはその他の自律的決定権を有する者」を挙げている（同項a）。

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

- (8) C.trav. art. L.212-15-2.
- (9) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, III.
- (10) Ministère de l'emploi et de la solidarité, Durée, réduction et aménagement du temps de travail, op.cit., p.104.
- (11) Cass.soc. 31 mars 1998, RJS 5/98, n° 594, p.386; 6 juillet 1999, RJS 10/99, n° 1259, p.777.
- (12) Cass.soc. 19 janv.1999, RJS 3/99, n° 376, p.233.
- (13) Décret N° 2000-82 du 31 janv.2000, art.1er, Légis.soc. -A2- N° 8069 du 2 mars 2000, p.9.
- (14) C.trav. art. L.212-15-4, 1er al.
- (15) Ministère de l'emploi et de la solidarité, Durée, réduction et aménagement du temps de travail, op.cit., p.104.
- (16) Décret N° 2000-82 du 31 janv. 2000, art.1er, Légis.soc. -A2- N° 8069 du 2 mars 2000, p.9.
- (17) C.trav. art. L.212-15-3, I.
- (18) Ministère de l'emploi et de la solidarité, Durée, réduction et aménagement du temps de travail, op.cit., p.104.
- (19) C.trav. art. L.212-15-3, I.
- (20) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, IV.
- (21) C.trav. art. D.212-21, 1er al.
- (22) C.trav. art. D.212-21, al.2.
- (23) Décret N° 2000-82 du 31 janv. 2000, art.1er, Légis.soc. -A2- N° 8069 du 2 mars 2000, p.9.
- (24) C.trav. art. L.212-15-4, 1er al.
- (25) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, IV, 4.1.
- (26) C.trav. art. L.212-15-3, II, 1er al.

- (69) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, IV, 4.2.1.
- (69) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, IV, 4.2.3.
- (69) C.trav. art. L.212-15-3, II, al.2.
- (70) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, IV, 4.2.2.
- (71) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, IV, 4.2.2.
- (72) C.trav. art. L.212-15-3, I.
- (73) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, IV, 4.2.3.
- (74) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, IV.
- (75) C.trav. art. D.212-21, 1er al.
- (76) C.trav. art. D.212-21, al.2.
- (77) Décret N° 2000-82 du 31 janv. 2000, art.1er, Légis.soc. -A2- N° 8069 du 2 mars 2000, p.9.
- (78) C.trav. art. L.212-15-3, II, 1er al.
- (79) C.trav. art. L.212-15-4, 1er al.
- (80) Mémento Pratique Francis Lefebvre, Social 2000, n° 3947.
- (81) C.trav. art. L.212-15-3, III.
- (82) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, IV, 4.3.1.
- (83) C.trav. art. L.212-15-3, III, 1er al.
- (84) C.trav. art. L.212-15-3, III, 1er al.
- (85) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, IV, 4.3.2.

- (98) C.trav. art. L.227-1.
- (78) C.trav. art. L.212-15-3, III, 1er al.
- (88) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, IV.
- (88) C.trav. art. L.212-15-3, III, al.2.
- (96) C.trav. art. D.212-21-1.
- (16) Mémento Pratique Francis Lefebvre, Social 2000, n° 3949. なお、この二七日という労働日数は、有給休暇五週間(年三〇日)と週休二日(年約一〇四日)の日曜日と重なるから祝日約一〇日を休日として付与されて、なお、約四日の休日付与を要する日数である。
- (26) C.trav. art. L.212-15-3, III, al.3.
- (33) C.trav. art. L.212-15-3, III, al.2.
- (46) C.trav. art. L.212-15-3, III, al.2.
- (56) Circulaire MES/CAB du 3 mars 2000, op.cit., Fiche n° 11, IV, 4.3.4.
- (96) 実労働時間規制は、労働者の労働負担を直接規制する唯一の手段であり、労働者の健康と自由時間保障にとつて非常に重要であるがゆえに、この労働日数の一括合意のように実労働時間数が規制対象とならない場合は、適切な労働負担と報酬を保障する措置と健康保障措置が必要である。Marie-Ange MOREAU, Temps de travail et le charge de travail, Dr.soc., n° 3 mars 2000, p.263 et s.
- (57) C.trav. art. L.212-15-4.

結びにかえて―日本法への示唆

以上、フランスの新労働時間法制について、その一般的枠組み（第一章）、および、雇用・労働形態の多様化に対する特別規制として、パートタイム労働者と幹部職員の労働時間規制（第二章）を検討してきた。日本法との本格的な比較検討については、稿を改めて論ずることにしたいが、さしあたり、①労働者の健康と自由時間をどのように保障すべきか、②雇用・労働形態の多様化に対応したどのような労働時間規制を行うべきか、という観点から、日本の労働時間法制への示唆となる点を若干指摘し、結びに代えることにしたい。

1 労働者の健康と自由時間保障

(1) 労働時間規制

フランスにおける労働時間（狭義）規制は、その規制対象も規制内容も興味深い。

まず、労働時間の規制対象についてであるが、日本と同様、対象は原則として「実労働時間」である。実労働時間の概念（↓第一章第一節2（1））は、一般的には使用者の指揮命令下にあることが重要な基準であり、日本におけるそれと類似しているが、第一に、所定の要件を充足する更衣時間と待機時間について、「実労働時間」とは法律上判断されないが、「休息や金銭補償等対価を必要とする時間」と規定されている点は、多様な時間規制のあり方として参考にならう。また、第二に、職業教育時間の労働時間性が議論され、一種の解雇回避義務である、使用者の労働者を雇用の変動に対応させる義務の枠内で行われる教育訓練時間は実労働時間とされている点が注目される。

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

また、不活動時間を含む一定の職業について、法定労働時間を超える時間を換算時間として法定労働時間と同一視する「換算制度」(↓第一章第一節2(2))は、フランス独特の制度であるが、不活動時間を含む時間について、全てを実労働時間とするかまたは労働時間規制の対象からはずすかという二者択一ではなく、一定部分を実労働時間として認定するという中間的手法は、検討に値すると思われる。

次に、労働時間の規制内容であるが、最も強調しなければならないのは、実労働時間を短縮するために、多様な規制が何重にも張り巡らされていることであろう。まず第一に、法定労働時間は週三五時間に短縮され(↓第一章第一節3(1))、これを基軸として労働時間法制が構築されている。しかしながら、第二に、法定労働時間だけでなく、実労働時間を実際に短縮するために、最長労働時間規制として、①一日一〇時間、②一週四八時間、③継続一二週平均四四時間が最長労働時間として規定され(↓第一章第一節3(2)(c))、また、④法定時間外労働の一年の割当時間(二三〇時間)(↓第一章第一節3(2)(b))も労働時間の上限規制の機能を有している。そして、第三に、法定時間外労働については、①全ての法定外労働時間に対して、その時間数に応じた割増賃金またはこれに代替する代償休息の付与が使用者に義務づけられているとともに、②年間割当時間一三〇時間を超える労働については、従業員数一〇人以下の企業についてはその五〇%、一〇人を超える企業についてはその一〇〇%に相当する代償休息の付与が義務づけられている(従業員数一〇人以上の企業は、さらに週四一時間を超える時間についてもその五〇%に相当する代償休息の付与が義務づけられている)(↓第一章第一節3(2)(d))。このような、絶対的最長労働時間規制、および、法定時間外労働に対する代償措置としての休息時間付与は、現実には実労働時間を短縮する有効な手段として、日本においても是非採用されるべきであろう。

また、変形労働時間制においても、法定労働時間が短縮されたため、週平均労働時間が三五時間と短縮されている(↓第一章第一節4(1))が、さらに労働者を保護するための多様な規制がなされている点は参考にならう。すなわち、第一に、一年変形制(↓第一章第一節4(2)(a))については、①その実施に、所定の事項を記載した拡張適用された産業

部門別労働協約または異議申立権の対象とならない企業・事業所別協約の締結を必要とするともに、②一年の労働時間数の上限を一六〇〇時間とし、③一日・一週・継続一二週の最長労働時間を適用することにより、その労働時間の増減の振幅を規制している。また第二に、サイクル労働（↓第一章第一節4（2）（b））についても、①その実施に、所定の事項を記載した拡張適用された産業部門別労働協約または異議申立権の対象とならない企業・事業所別協約の締結を必要とするとともに、②一日・一週・継続一二週の最長労働時間を適用することにより、その労働時間の増減の振幅を規制している。そして第三に、休日付与形式による労働時間短縮方法（↓第一章第一節4（2）（c））については、①一年を単位とする場合は、その実施に、所定の事項を記載した拡張適用された産業部門別労働協約または企業・事業所別協約の締結を必要とするとともに、②一年を単位とする場合はその労働時間数の上限を一六〇〇時間とし、③一日・一週・継続一二週の最長労働時間を適用する他、④歴週三九時間を超える時間は全体として週平均三五時間以内におさまっていても法定外労働時間と評価し、その労働時間の振幅を制限しているのである。

（2）自由時間保障

他方、自由時間保障からのアプローチについても、休息時間の概念、および、保障される自由時間の内容のいずれも関心がもたれるところである。

まず、休息時間の概念に関連しては、時間を労働時間と休息時間（非労働時間）に二分類するのではなく、労働時間、休息時間、いずれにも属さない第三の時間に三分類する見解が注目される（↓第一章第二節1（2）（a））。この見解は、休息時間に算入しうる時間を個人生活の領域に属する完全に自由に利用しうる時間に限定し、労働時間規制の対象となる実労働時間とは評価しえないが、労務の提供、職業生活に関連し、時間の利用方法が限定される待機時間、更衣時間、職業教育

時間、通勤時間等を休息時間から排除することによって、労働者の自由時間と個人生活をより実効的に保障しようとする。たしかに、このような労務の提供に関連する時間は、労働負担を直接増大させる時間ではないが、労働者の自由時間を浸食する時間である。日本には、一日の休息時間規制が存在しないこともあり、どのような時間が自由時間として保障されるべきかという議論はあまりなされてこなかったが、今後は、規制されるべき労働時間のみならず、保障されるべき自由時間の内容を明確化することが重要な課題となるであろう。

次に保障される自由時間の内容であるが、第一に、週の休息時間(週休)に加えて一日の休息時間(↓第一章第二節1(2))が新設されたことは重要であり、日本においても立法論として検討すべきであろう。一日の休息時間は、一日の拘束時間を限定する効果を有するものであるから、実労働時間規制という観点からも、一日の最長労働時間規制を補足する重要な意義を有する。また、休息時間を完全に自由に利用しうる時間に限定すれば、実労働時間規制では制限できない労務提供に関連した非実労働時間を制限することができ、労働者の個人生活保障の点から大きな影響を与えうるものといえよう。

第二に、本稿では詳細にふれることはできなかったが、従来から指摘されているように、年次有給休暇と多彩な特別休暇により構成されている休暇制度の充実は、大いに参考されるべきであろう。単に疲労の回復や健康保障のための休息のみならず、個人の生活を楽しむ、また、家族生活と職業生活を調和させるためにも、年次有給休暇、育児や家族的理由による休暇を初めとする休暇制度の拡充は、日本の労働時間法制の主要な課題であろう。年次有給休暇については、フランスのように、週休と同様、その付与を使用者に義務づけ、全休暇日数が取得されるような法の整備が必要であると思われる。

第三に、フランスにおいては、自由時間の量的な充実のみならず、年休の繰り越しや無給休暇への充当(↓第一章第二節1(3)(b))、時間積立制度(↓第一章第二節2(2))のように、労働者が長期的視野でその自由時間を配置・組織しうる制度が整備されつつある点も注目される。これは、一日、一週、一年の休息、休暇が十分に保障されていることが前提であるが、労働者の個人生活をさらに充実させるといふ観点からは、労働者が有給の休暇を積み立て、その計画に合わせ

て職業生活期間中の自由時間を組織するという制度は、労働者に大きな利益をもたらすものであろう。

2 雇用・労働形態の多様化と労働時間規制

(1) パートタイム労働と間欠的労働

日本において、パートタイム労働をめぐる主要な論点は、その賃金等待遇面についての平等取扱いと社会保険・税制上の取扱いであり、その労働時間規制については、有給休暇の比例的付与を除き活発に議論されてきたとは言い難い。これに対し、フランスにおいては、パートタイム労働が「所定労働時間の短い労働」であるので、通常のフルタイム労働を想定した労働時間規制では、労働時間の長さ・配分の弾力的な労働として使用者に濫用されうるといふ問題意識から、以下のような特別の労働時間規制が行われており（↓第二章第一節1（3））、日本のパートタイム労働法制においても示唆的であるといえよう。

すなわち、第一に、パートタイム労働契約は書面によることを要し、労働時間の長さ・配置、勤務時間割が変更されうる場合、各労働日の勤務時間割を書面により通知する方法、所定外労働時間の上限等を規定することが必要である。

第二に、勤務時間割の変更については、予告期間・方法の他、家族責任、教育の受講、他の使用者のもとでの労働や他の職業生活者と抵触するときは、勤務時間割変更を労働者が拒否しうることが法令上定められ、労働者の個人・家庭生活、または、他の職業生活との調和が考慮されている。

第三に、勤務の中断時間は一日一回、最長二時間が原則とされ、所定労働時間の短いパートタイム労働者の拘束時間が長時間にならないよう配慮されている。

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

第四に、パートタイム労働者の所定外労働時間については、①所定外労働時間は法定労働時間または協約所定労働時間を超えてはならず(したがって、パートタイム労働者に法定時間外労働をさせることはできない)、②法内所定外労働時間の上限は所定労働時間の十分の一であり、③例外的に拡張適用された産業部門別労働協約により法内所定外労働時間の上限を所定労働時間の三分の一まで引き上げた場合、使用者は所定労働時間の十分の一を超える所定外労働時間に対して割増賃金を支払わなければならない。また、④継続一二週間または一五週のうち一二週間、週平均所定外労働が二時間を超える場合は当該労働者の反対がなければ所定労働時間の変更されることとされ、使用者が所定労働時間を短く設定して所定外労働により労働時間の長さを調整する可能性を限定している。さらに、⑤労働者は、契約上規定された所定外労働時間の上限を超える労働のみならず、契約上の規定範囲内であっても三日間の予告期間をおかない所定外労働を拒否することができることが法令上保障され、労働者の個人・家庭生活との調和が考慮されている。

そして第五に、パートタイム労働の変形労働時間制については、①所定の事項を規定した拡張適用された産業部門別労働協約または異議申立権の対象とならない企業・事業所別協約の締結を前提とし、集团的規制を担保するとともに、②各週の労働時間の増減は契約所定労働時間の三分の一をその上・下限とし、また、週の最長労働時間を法定労働時間(三五時間)として、その所定労働時間の短さに対応した労働時間の振幅規制がなされている。

他方、フランスにおいては、その労働の性質上、労働期間を交互に含む労働につき、期間の定めのない労働契約により労働者を雇用することを可能にするため、間欠的労働が制度化されているが、この間欠的労働については、①使用者による濫用を防ぐため、その利用は、労働の性質上、労働期間を労働しない期間を交互に含む労働に限定され、②その実施については、所定の事項を規定した拡張適用された産業部門別労働協約または異議申立権の対象とならない企業・事業所別協約の締結を前提とし、③間欠的労働契約は所定の事項を記載した書面によることを要求するとともに、④年間の契約所定最低労働時間を超える労働時間はその三分の一を上限とし、使用者が契約最低労働時間を低く設定して所定外労働

により労働時間の長さを調整する可能性を制限している（↓第二章第一節2）。

（2）幹部職員

フランスの新労働時間法制においては、従来特別規制の存在しなかった「幹部職員」を、①「経営幹部職員」、②「集团的勤務時間割に従う幹部職員」、③「自律的幹部職員」の三つのカテゴリーに分類し、それぞれ異なる労働時間規制を行うこととされた点が注目される（↓第二章第二節）。

第一に、経営幹部職員は、労働時間法制上の位置づけとしては、日本の労基法第四十一条にいう「管理監督者」に対応すると思われるが、その範囲は、①責任の重要性と労働時間の独立性、②高度に自律的な決定権限、③最も高いレベルの報酬の要件を全て充足するものに限定され、上級幹部職員よりさらに少数の、企業長の周辺に位置する権限保持者のみを対象としている点が特徴的である（↓第二章第二節1（1））。経営幹部職員には、休暇規定のみが適用され、狭義の労働時間、休憩・休息に関する規定は適用除外されるため、その対象範囲は限定されるべきことが、行政解釈上も強調されている（↓第二章第二節2（1））。

第二に、集团的勤務時間割に従う幹部職員は、①集团的勤務時間割に従い、②労働時間数を事前に決定しうる者で、作業現場の長、事務所・営業所の責任者、他の労働者と同じように出勤を義務づけられている業務の長等を対象とする（↓第二章第二節1（2））。この幹部職員は、職務の性質上、集团的勤務時間割に付随して法定時間外労働を恒常的に行う場合であっても、全ての労働時間規制の適用を受け、労働時間法制上の保護を享受する。ただし、賃金管理を簡素化するため、週または月単位の労働時間数の一括合意（法定外労働時間を含めた労働時間数とそれに対する割増賃金等を含めた報酬を決定する）を行うことも認められているが、この場合も労働時間規制は適用され、使用者は当然実労働時間数を把握・計算する

義務を有している(↓第二章第二節2(2))。

第三に、自律的幹部職員は、前述の二つのカテゴリーの幹部職員、すなわち、経営幹部職員、集团的勤務時間割に従う幹部職員のいずれにも属さない幹部職員で、①その就業時間の管理・監督が困難な者、または、②その労働時間が不確実で事前に確定できない者である(↓第二章第二節1(3))。自律的幹部職員の場合、「労働時間規制の適用除外」でも「全面適用」でもなく、まさに「特別規制」が適用される点で注目されよう。すなわち、(1)法定外労働時間の年間割当時間(一三〇時間)の適用が除外され(したがって、労働監督官の許可なく割当時間を超えて労働させることができるが、義務的代償休を除く法定外労働時間に対する代償措置は必要である)とともに、(2)現在よりも、実労働時間を短縮することを条件として、それぞれ所定の要件の下に、三つの種類の個別的一括合意、すなわち、①週または月単位の労働時間数の一括合意、②一年単位の労働時間数の一括合意、③一年単位の労働日数の一括合意が認められることになったのである(↓第二章第二節2(3))。

①週または月単位の労働時間数の一括合意(↓第二章第二節2(3)(a))、および、②一年単位の労働時間数の一括合意(↓第二章第二節2(3)(b))は、いずれも実労働時間数が規制対象であり、実労働時間数と法定外労働時間に対する代償措置を含めた報酬が保障されなければならない(ただし、②一年単位の労働時間数の一括合意は、一年を単位として週平均三五時間を超える時間数を法定外労働時間とするので、個別的な一年変形制としての効果も有し、より弾力的な時間配分が可能である)。これに対して、③一年単位の労働日数の一括合意(↓第二章第二節2(3)(c))は、自律的幹部職員のうちその職務の性質、責任、労働時間決定における自律性により事前に労働時間を決定できない者が、一年の労働日数とそれに対する報酬を約定するものであり、約定される労働時間の長さが労働時間数ではなく日数により算定される。したがって、実労働時間数は規制の対象とはならず、使用者は実労働時間数を計算・管理する義務を免除される点で、日本のみなし労働時間制、特に裁量労働制と類似し、比較法的にも興味深いものといえよう。

この「一年単位の労働日数の一括合意」については、実労働時間数を規制対象からはずすことによる、業務量の増大と長時間労働、および、労働負担に比し少ない報酬となる危険性を回避し、労働者の健康・自由時間と正当な報酬を保障するための配慮が法律レベルでなされている点が注目され、日本の裁量労働制においても参考になるであろう。すなわち、第一に、「一年単位の労働日数の一括合意」は、所定の事項を規定した拡張適用された産業部門別労働協約または異議申立権の対象とならない企業・事業所別労働協約の締結を前提とし、集团的規制が担保されている。第二に、労働時間数の代わりに労働日数の規制による実効的な実労働時間の短縮が目指されており、一年間の労働日数は二一七日を限度として労働協約で定められた日数とされている。第三に、休息時間に関する規制は適用されるため、一日少なくとも継続一一時間、一週少なくとも継続三五時間の休息付与が使用者に義務づけられており（したがって、使用者は実労働時間は管理しなくてもよいが、休息時間の管理は必要である）、これが当該幹部職員の自由時間を保障する。そして第四に、当該一括合意以前に比べて実労働時間が短縮されない場合、または、その労働負担に比してその報酬が少ない場合、当該幹部職員は、適用される労働協約、企業慣行等に基づき算定される実労働時間に対応した賃金との格差部分を損害賠償として請求しうることとされたのである。