

ドイツにおける弾力的労働時間の法規制

— 九四年新労働時間法

和田 肇

目次

- 一 はじめに
 - 二 旧労働時間法と労働時間の弾力化
 - 三 新労働時間法の規制
 - 1 新労働時間法の特徴
 - 2 労働時間の長さの変形制
 - 3 その他の労働時間規定
 - 4 許容規定
 - 四 ドイツ労働時間規制の特徴
- 〈資料〉

一 はじめに

労働時間(Arbeitszeit)・休憩(Ruhepausen)・休息(Ruhezeit)・日曜・祝日(Sonn- und Feiertag)に関するドイツの労働

時間法制¹⁾(Arbeitszeitrech)は、長い間おもに一八六九年の営業法(Gewerbeordnung)第一〇五条aないし第一〇五条j(同法自体は一八六九年の制定であるが、日曜・祝日に関する規定は一八九一年に追加された)、および一九三八年の労働時間法(Arbeitszeitordnung)によって規制されていた²⁾。しかし、この法規制が、その後の急速な経済生活、労働生活の展開にともなう労働時間制度の変化に十分に対応できない面を含んでいたため、これまで何回も法改正案が練られてきた。例えばキリスト教民主同盟・社会同盟(CDU/CSU)と自由民主党(FDP)の連立内閣の下で八四年には、今回とはば同内容の労働時間法改正案が第一〇国会に上程され、続いて八七年にも同じ内容の法案が第一国会に上程され、その際にSPD案や緑の党(DIE GRÜNEN)案も提案されたが、いずれも可決されるには至らなかった³⁾。

こうした中で九四年に、「労働時間法制の統一と弾力化のための法律」(Gesetz zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts)通称「労働時間法制法」(Arbeitszeitrechtsgesetz)がようやく成立した⁴⁾。同法は全体で二一編からなっており、第一編が労働時間を包括的に規制する部分で、「労働時間法」(Arbeitszeitgesetz)と名付けられており、第二編以下は関連諸法規(連邦休暇法(Bundesurlaubsgesetz)・営業法(Gewerbeordnung)・飲食店・ホテル法(Gaststättengesetz)・鉱山法(Bundesberggesetz)・閉店法(Ladenschlußgesetz)・パン・菓子製造販売業法(Bäckerarbeitszeitgesetz)・母性保護法(Mutterschutzgesetz)・船員法(Seemannsgesetz)など)を改正する部分となっている。このうち重要なものは、いうまでもなく第一編の労働時間法の部分である(以下では、一九三八年労働時間法を「三八年法」、これと営業法とを合わせて「旧労働時間法」、そして九四年労働時間法を「新労働時間法」という⁵⁾)。

旧労働時間法を改正する要因としては様々なものが挙げられるが、そのうちで最も重要な要因は、旧労働時間法の規制が硬直的にすぎ進捗している労働時間の弾力化⁶⁾に十分に対応できない、というものであった。このことは、法律の正式名称にも反映している。本稿は、新労働時間法について、労働時間の弾力化問題に焦点を当てて検討しよう

するものである。

なお、弾力的労働時間の法規制といった場合、事業所組織法(Betriebsverfassungsgesetz)との関係でも論じなければならぬ問題がある。それは、八四年の金属産業の労働協約以降導入された労働時間規制に関する労働協約の開放条項(Öffnungsklausel)の問題である。事業所組織法八七条一項二号によれば、事業所協議会(Betriebsrat)の共同決定権は「日々の労働時間の開始と終了」、つまり労働時間の配置について及ぶだけであり、労働時間の長さ自体には及ばない。つまり、労働時間の長さは労働協約の専権的規制事項である。しかし、八四年の金属産業の労働時間協約は、週所定労働時間を三八・五時間とした反面で、事業所内において三七時間ないし四〇時間の枠内で労働者毎に異なる労働時間を定めることができ、ただその平均で協約所定の労働時間を維持すればよいという制度を認めたため、各労働者の労働時間の決定は事業所協定に委ねられることになった。こうした協約条項はドイツの労働協約制度の根幹に関わる問題であり、活発な議論が今でも続いているが、これについての本格的な検討は他の機会に譲りたい。

以下では、まず、旧労働時間法の規制内容を簡単に概観し、それがどのような点で労働時間の弾力化に対応できなかったのかを明らかにし(二)、次いで、新労働時間法の規制内容とその問題点を検討し(三)、最後に、弾力的労働時間規制に関する日本との異同について言及する(四)。

注

(一) 労働時間法制といった場合、日本では主として労働時間、休憩、休日および年次有給休暇に関する労基法第四章の諸規定、年少者と女子に関するこれらの特例規定である同法第六章、第六章の二の諸規定をいうが、ドイツでは日本の年次有給休暇に当たる有給の保養休暇(Urlaub)は、労働契約法(Arbeitsvertragsrecht)の一つである連邦休暇法によって規制されており、その他に関する法制が労働保護法(Arbeitsschutzrecht)としての労働時間法制の中に位置づけられている。日本法との比較をする場合には、

これら全部を合わせて扱うことが必要であるが、本稿で設定した課題である「労働時間の弾力化」という視点からは、休暇法制は除外してもかまわない。

(2) ドイツの労働時間法制については、荒木尚志「西ドイツの労働時間制度」山口浩一郎他編『変容する労働時間制度』(一九八八年・日本労働協会)一九一―二六頁、四一一―四四四頁が詳しい。

(3) CDU/CSU・FDP政権の下での諸法案の内容と審議過程については、毛塚勝利「西ドイツにおける労働時間立法」労働法律旬報一一二八号(一九八五年)一五―二四頁、荒木・前掲論文注一(九四―一〇五頁、四二八―四三二頁参照)。

(4) 連邦議会には政府草案と理由書(BT-Drucks. 12/5888)、『社会民主党(SPD)案』(BT-Drucks. 12/5282)が提出され、政府案が修正を受けて採択されている(BT-Drucks. 12/6990)。

(5) 新労働時間法については筆者自身すでに概要を紹介しており(拙稿「ドイツの新労働時間法」日本労働研究機構雑誌一九九五年五月号四五頁以下)、本稿の叙述は一部これと重複するが、本稿は労働時間の弾力化により焦点を当てているし、また紙幅の関係上前稿で簡単にしか触れられなかった点を詳述している。また、新労働時間法については、藤原稔弘「ドイツの新労働時間法」と労働時間規制の柔軟化」労働一三五四号(一九九五年)六一―四頁、小俣勝治・藤原稔弘「ドイツにおける労働時間法の統一と柔軟化に関する法律(訳)」労働一三五四号一五―二二頁、田中清定「新しいドイツの労働時間法とEUの労働時間指令」関東学園大学法学紀要九号(一九九五年)八五―一五八頁、宮前忠夫「ドイツの週三五時間制と新労働時間法」季刊労働者の権利二〇九号(一九九五年)二三一―二八頁も参照。

(6) ドイツにおける労働時間の弾力化の歴史的背景と実態については、拙稿「ドイツにおける労働時間の弾力化」法政論集本号一頁以下参照。

(7) この協約については、毛塚勝利「西ドイツ・一九八四年」労働時間協約」日本労働協会雑誌三二〇号(一九八五年)五五頁、五八頁参照。

二 旧労働時間法と労働時間の弾力化

(1) 旧労働時間法は、おおむね次のような体系で労働時間を規制していた。

まず、三八年法三条は、「週日の通常の最長労働時間」を八時間と定め、同法四条はこれに対する例外として、規則的な労働時間短縮による二週間単位の変形制(「週日の労働時間が規則的に短縮される場合、この短縮分を同週、前週または翌週の週日に配分することができる」)、事業の性質による二週間単位の変形制(「事業の性質上労働時間の不均一な配分が必要な場合、右と同様とする」)、祝典等を理由とする五週間単位の変形制(「事業所の祝典、国民の祭典、公的行事またはこれに準ずる事由により週日の労働時間が喪失した場合、これを当該週日を含む五連続週の他の日に配分することができる」)、祝日の前後における労働開放を理由とする五週間単位の変形制(「祝日の前後の週日に労働時間が喪失した場合も、右と同様とする」)を認めていた。また時間外労働としては、準備後始末労働等として一日の労働時間が一〇時間を超えない限度での時間外労働(同法五条)、一年に三〇日、一日の労働時間が一〇時間を超えない限度での時間外労働(同法六条)、労働協約による一日の労働時間が一〇時間を超えない限度での時間外労働(同法七条)、営業監督局の許可による時間外労働(同法八条)、緊急時・非常時の時間外労働(同法一四條)をそれぞれ認めていた。そして、この時間外労働については、同法五条の準備後始末労働の場合、および同法一四條のうちの緊急時の場合を除いて二五%の時間外労働手当の支給が必要であった(同法一五條)。

同法は続いて、一日の労働時間の終了から翌日の労働時間の開始までに最低一一時間の連続した休息時間が与えられなければならないとし(同法一二條一項)、休憩時間については休憩時間の事前の特定、その時間帯、長さ等で男女で異なる規制をおいていた(同法二項、同法一八條)。深夜労働についても男女で異なる規定を設けていた(同法一九

日曜・祝日労働の規制は営業法におかれていたが、これによればすべての労働者について日曜・祝日労働が禁止され(同法一〇五条a)、ただ例外として、緊急の場合または公共の利益のために必要な場合(同法一〇五条c一項一号)、事業施設の監視や事業の継続に必要な整備・清掃労働について(同項三号)、原材料の腐敗、労働成果の損傷を防止するために必要な労働について(同項四号)、連続操業事業および季節的事业で、連邦労働社会大臣の政令による許可がある場合(同法一〇五条d)、日祝日における需要を満たす事業で監督官庁の許可がある場合(同法一〇五条e)、著しい損害を防止する労働で、監督官庁の許可がある場合(同法一〇五条f)、そしてホテルや飲食店のような日曜事業において(同法一〇五条i)、それぞれ日曜・祝日労働が認められていた。

この労働時間法制は、一日あるいは一週の労働時間の長さ(Dauer)とその配置(Lage)が嚴格に定まった定型的労働時間制を念頭に置いた法制であるといえる。

(2) ところが現実には、こうした法規制の枠組みを超えて労働時間の弾力化が進行しており、それとの関係で旧労働時間法には法律上の問題点が含まれていた。これが、新労働時間法の制定に至った大きな要因の一つといえる。

第一に、毎日の労働時間の長さや配置が変化し、一定の調整期間の中で労働時間の貸借を調整するフレックスタイム制(gleitende Arbeitszeit, Gleitzeit)については、三八年法三条以下との関係で問題があった。¹⁾ドイツにおいては、フレックスタイム制という概念について法律上の定義はないが、一般には日々の労働時間の長さあるいは配置を労働者が決定できる制度と考えられている。具体的形態としては、①コア時間帯(Kernzeit)と一日の労働時間の長さがあるから決められており、その枠内で労働者が出勤退勤時間を決定できるもの(単純フレックスタイム制(einfache gleitende Arbeitszeit))、②コア時間帯(最小労度時間の長さ)と一日の最長労働時間が決められており、その枠内で労働

者が出退勤時間を決定できるもの（弾力的フレックスタイム制（qualifizierte Gleitzeit））、さらに③コア時間帯も労働時間の長さもあらかじめ決められておらず、出退勤時間を労働者が自由に決定できるもの（可変的労働時間制（variable Arbeitszeit））がある。以上のうち単純フレックスタイム制については、一日の所定労働時間があらかじめ決められているため法律上の問題はそれほどないが、弾力的フレックスタイム制や可変的労働時間制については、一日の労働時間が八時間を超えることがあり、その調整が二週間以上に及び（多くの場合一ヶ月間）、さらに調整期間を超えて一定限度まで貸借時間を繰り越して調整する制度があるなどのために、三八年法三条、四条あるいは一五条との関係で問題が出てくる。従来の法制によれば、フレックスタイム制は四つの変形制（三八年法四条）か労働協約による労働時間の延長の制度（同法七条）を利用してのみ可能であったが、それは、第一の変形制（規則的な労働時間短縮による二週間単位の変形制）にいう「労働時間の規則的短縮」といえるのか、第二の変形制（事業の性質による二週間単位の変形制）でいう「事業の性質」が認められるのか、第三の変形制（祝典等を理由とする五週間単位の変形制）にいう変形事由としての「これに準ずる事由」があるのか、等の疑問が出され、また労働協約で規定する場合には時間外労働手当の支給が必要となる（同法一五条）点と矛盾するといった問題が出てくる。^③

第二に、三八年法が変形労働時間制について認める調整期間は原則として二週間で、例外的な場合にも五週間とかなり限定的であるが、実際にはこれを大幅に超えて調整期間を設定している例が多々ある。例えば一九八四年に金属産業で締結された労働協約では、週労働時間がそれまでの四〇時間から三八・五時間に短縮されたこととバックにあって、二ヶ月間の調整期間を設けた変形労働時間制が可能となった。^④ また今日では、金属産業の労働協約には調整期間を六ヶ月とするものがあり、化学産業の労働協約にはさらに一二月とするものが見られる。^⑤ これについても学説では、三八年法七条は協約当事者に法定労働時間を延長して労働時間を設定する権限を与えていることに見られる

ように、労働協約の規制権限を大幅に承認しており、同法四条についての規制拡大も可能であるとする見解がある反面で、同法七条による規制拡大に対しては時間外労働手当の支給が必要であるのに、同法四条についての規制拡大にはそれが不要いとするのは理論上不整合であるとの反論も出される⁶⁾。そもそも三八年法は強行法規性が強く、同法七条を除いて労働協約による例外設定を認めていない。この点で同法は、年休請求権自体や適用範囲および最低年休日数に関する規定を除いて労働協約に大幅に例外設定権限を認める連邦休暇法(同法一三条参照)とは大きく異なっていた。

(3) とところで、弾力的労働時間規制に関して旧労働時間法にはいくつか問題があり、それが新労働時間法を制定する大きな動機であったことは否定できないが、しかしそれだけでは従来の法改正作業と異なり今回は比較的すんなりと法律が成立している事情を説明できない。そのためにはさらにいくつかの事情が絡み合っていた。

まず第一に、旧労働時間法には問題となる点が多々含まれており、これを是正する必要があった。具体的には次のような点である。

① 三八年法はすべての事業に適用されるわけではなく、農林・漁業は特別法もなく、三八年法の適用から除外されていた(同法第一条)。また、営業法によれば、日曜・祝日労働は工業的事業と商業で禁止されるが、商業については限定がないのに対して、工業的事業については限定列挙の形を取っているため(同法第一〇五b条一項)、その適用で遺漏が生じる。こうした法の適用範囲をすべての労働者とすべての事業に拡大する必要があった。

② 三八年法では、労働時間や休憩時間について男女で異なる規定を置いていたが(同法第一七条、第一八条等)、男、女平等という視点から見るとその合理性には問題があった。特に三八年法第一九条一項は、女子技能労働者(Arbeiterin)についてのみ深夜業を禁止していたが、九二年一月二八日の連邦憲法裁判所の判決により、これが違憲

とされた。⁷⁾したがって、この点については早急に法律の改正が必要であった。

第二に、九〇年一〇月三日に、旧東ドイツの五州およびベルリンの連邦加盟という形でドイツ統一が実現されるが、両ドイツ間で締結された統一条約(Einigungsvertrag)では、ドイツ連邦共和国の労働時間法制をただちに新連邦諸州に適用することをせずに、複雑な暫定措置を決めていた。例えば、旧東ドイツの労働法によれば、週労働時間は、二人以上子供のいる女性の場合四〇時間、交替制労働の場合四〇時間もしくは四二時間、その他の労働者については四三時間四五分とされ、労働協約や労働契約でこれがそれぞれの労働時間とされていた。したがって、労働時間の最高限度を定めるにすぎない三八年法がそのまま適用されると、基準となる労働時間がなくなるため(いわば法の欠缺)、九一年六月三〇日までは、労働協約や労働契約で他の定めを設けない限り、旧法の規定どおりで合意されたものと見なすことが行われていた。他方で統一条約第三〇条一項は、「労働契約法ならびに日曜・祝日労働の許容や女子労働の特別の保護を含む公法上の労働時間法を可及的速やかに新たに統一的に制定すること」を、統一ドイツの立法者の任務として規定していた。⁸⁾新労働時間法の制定はこの要請を受けている。

さらに第三に、ドイツで八〇年代以降進行している「労働法の弾力化」(Flexibilisierung des Arbeitsrechts)の流れを指摘しておくなければならない。これを集大成したのが、九一年に規制緩和委員会(Deregulierungskommission)が経済のあらゆる分野について行っている規制緩和の提案である。労働市場の分野では合計で一二の提案がなされているが、その最後に「労働時間の立法規制においてできる限り弾力性が追求されなければならない」と提案されている。⁹⁾そこで強調されているのは、生産コストの削減をもたらすために事業所の作業時間を延長する必要があるが、労働時間の弾力的規制はこれを可能にすること、それは多様化している個々の労働者の要求にも合致すること、そして厳格で保護的な労働時間規制はある労働者グループにとっては雇用の障害になっているが、この規制を緩和することによって就

労の機会が増大すること、などである。⁽¹⁰⁾ その後に出された政府の報告書でも、規制緩和があたかも長期化する高失業状態を解決するための特效薬であるかのように論じられている。⁽¹¹⁾ このことの可否は後に論じることとして、いずれにしても労働法の弾力化は労働法学会を巻き込み大きな流れとなっている。

注

(1) なお、フレックスタイム制を事業所で導入するに際しては、事業所組織法八七条一項との関係も問題となる。つまり、同項二号との関係では、フレックスタイム制の導入の可否、導入する場合のその態様、例えば単純フレックスタイム制のコア時間帯、弾力的フレックスタイム制のコア時間帯と最長労働時間あるいは貸借労働時間の可否とその調整期間等が、また同項四号および一〇号との関係では、賃金の計算・支払方法と関連する調整期間あるいは貸借労働時間の扱いが、それぞれ事業所協議会の共同決定の対象となる(Vgl. Rudolf Buschmann / Jürgen Uiber, Flexibilisierung: Arbeitszeit-Beschäftigung, Köln 1989, S. 121-136)。

(2) ドイツのフレックスタイム制の実例については、拙稿「ドイツにおける労働時間の弾力化」法政論集本号一頁、藤内和公「ドイツにおける労働時間短縮①金属産業」労旬一三三二号(一九九四年)九一一頁、毛塚勝利「ドイツにおける弾力的労働時間規制の運用実態」日本労働研究機構雑誌三九九号(一九九三年)三一頁、三八―三九九頁参照。

(3) この点については、荒木尚志「西ドイツの労働時間制度」山口浩一郎他編「変容する労働時間制度」(一九八八年・日本労働協会)三三―三五頁、藤原稔弘「ドイツの新労働時間法と労働時間規制の柔軟化」労旬一三五四号(一九九五年)八―九頁参照。

(4) この協約については、毛塚勝利「西ドイツ・一九八四年「労働時間協約」」日本労働協会雑誌三二〇号(一九八五年)五八―五九頁参照。

(5) Vgl. Lothar Clausen, Tarifverträge 1993, BARBI. 3/1994, S. 19, S. 23. 他の事例について、毛塚・前掲論文(注2)三四―三八頁参照。

- (6) この点については、荒木・前掲論文(注3)二八頁参照。
- (7) Urteil des BVerfG, DB 1992, S. 377.
- (8) Vgl. Rudolf Anzinger, Arbeitsschutz und Frauenarbeitsschutz, in: Reinhard Richardi/ Otfried Wlotzke (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrech, Bd. 2, München 1993, S. 1574ff., S. 1580-1581.
- (9) この報告については、西谷敏「ドイツ労働法の弾力化論(1)」大阪市大法学雑誌三九卷二号(一九九三年)一三七頁、一三九頁、二四〇頁参照。同論文および「同(2)」同雑誌(一九九五年)は、ドイツにおける労働法の弾力化の内容、背景、論拠を批判的に分析している。
- (10) Deregulierungskommission, Unabhängige Expertenkommission zum Abbau marktwidriger Regulierungen, Marktöffnung und Wettbewerb, Stuttgart 1991, S. 156, 157.
- (11) Unterrichtung durch die Bundesregierung, Zehntes Hauptachten der Monopolkommission 1992/93, BT-Drucks. 12/8323, S. 360.

三 新労働時間法の規制内容

1 新労働時間法の特徴

(1) 新労働時間法は、営業法、三八年旧労働時間法およびそれらの付属法令に分かれて規制されていた労働時間規制を一つの法にまとめて整備した点、休憩時間や深夜業について男女で異なる規制を廃止し、これらを統一した点、労働者の健康保護の側面から深夜業や日曜・祝日労働に大幅に改善を加えた点、そしてその反面として、弾力的な労働時間規制を大幅に認め、その規制権限を労働協約や事業所協定等に委ねた点に特徴があるといえる。なお、休息時

説 間に關する規定は維持されているし、休憩時間に関する規定は、男女で同一内容にし、かつ改善を加えた点を除けば、基本的には従来の規定が維持されているといつてよい。

新労働時間法は、次のような構成を取っている(法律の全訳は資料参照)。

第一章 総則

第一条 法の目的 第二条 概念定義

第二章 週日の労働時間と労働から解放される時間

第三条 労働者の労働時間 第四条 休憩時間 第五条 休息时间 第六条 深夜・交替労働

第七条 例外規定 第八条 危険な労働

第三章 日曜・祝日休息

第九条 日曜・祝日休息 第一〇条 日曜・祝日の就労 第一一条 日曜・祝日の就労の調整

一二条 例外規定 一三条 授權・命令・許可

第四章 特別な場合の例外

一四条 非常時 一五条 許可・授權

第五章 法の施行

一六条 揭示と労働時間の証明 一七条 監督官庁

第六章 特別規定

一八条 法の適用除外 一九条 公勤務での就労 二〇条 航空での就労

二一条 内陸水運での就労

第七章 刑罰および過料規定

第二条 過料 第二条 刑罰

第八章 終結規定

第二四条 国家間協定およびEU法律文書の国内法化 第二五条 労働協約のための経過規定

第二六条 特定の労働者グループについての経過規定

(2) 新労働時間法一条は、まず法の目的を明らかにしているが、ドイツの労働立法でこのように法の目的について規定した例は珍しい。本条で特に注目されるのは、「労働者の安全と健康保護」とともに、「弾力的な労働時間のための基本条件を改善すること」が法の目的とされている点である。それは、「労働時間法の統一と弾力化のための法」という法全体の正式名称にも反映している。

この点が新労働時間法制定の際に最も議論を呼んだところである。すなわち、国会に提案されたSPD案¹⁾では、労働時間が労働協約によって相当程度短縮されてきている流れを新労働時間法は追認し、さらに雇用保障という側面を強く打ち出すべきことが強調された。そのために同法案では、法の目的として労働者の健康の保護、および労働生活と家庭生活との調和を図ることだけがあげられており、労働時間の弾力化についてはいっさい言及がない（同法案一条）。またこうした考えから、「通常の週労働時間は四〇時間とする。それは原則として五日―通常は月曜ないし金曜―に均一に割り振られなければならない」（同法案九条）とされていた。

こうした批判は、結局採用されるには至らなかった。そして、連邦労働社会省によれば、「本法によって労働者の健康保護が効果的になされるし、同時に弾力的・個別的な労働時間モデルの基本条件が整備され、これがひいてはドイツの産業基盤条件を強化することに役立つ」と説明される。立法の中心的目的が労働者の健康の保護にあるとし

でも、それとともにドイツの国際的な経済競争力の維持・強化の条件整備、そのための労働時間の弾力化ということが法の目的として強調されているところが、新労働時間法の大きな特徴といえる。法の目的のうち後者の弾力化の部分をどのくらい強調するかが新労働時間法の諸規定の解釈に影響を与えてくるであろう。

なお、新労働時間法が特に外国企業のことを念頭に置いた規定として一三条五項がある。この規定は明らかに国際競争力を念頭において設けられたものである。連邦参議院ではこの規定に対して例外拡大につながりかねない強い疑念が表明されたが、連邦労働省は、監督官庁(Aufsichtsbehörde)の許可が認められるのは、当該企業が新労働時間法で可能な週一四四時間の営業・稼働時間を既に利用しており、外国の競争企業が週一四四時間を超えて製造・営業しており、そして日曜・祝日操業をしないことによって競争力が相当程度失われ、そのため職場が失われる恐れがあるという全くの例外的な場合であるため、そのような疑念は当たらないと説明している。⁽³⁾ 具体的に念頭に置かれている業種は繊維産業であり、外国とは欧州連合(EU)加盟国を指している。

(3) 続いて二条には、概念定義の規定が置かれている。

同条一項によれば、「休憩時間を除いた労働の開始から終了までの時間」が労働時間とされるが、この定義は従来のもので全く変わらない。複数事業所での労働時間が通算される点も、また坑内労働については坑口計算制が取られている点も、従来と同様である。

同条二項によれば、法の適用を受ける労働者は、技能労働者(Arbeiter)、事務労働者(Angestellte)および職業訓練中の者である。技能、事務労働者の区別は、ドイツ労働法の伝統によるにすぎず、本法の実際の適用ではこうした区別は全く意味を持たない。同法一八条には法の適用除外者が規定されているが、これを除くすべての労働者が、事業の性格や性を問わず法の適用下にある。なお、法の適用除外者は、事業所組織法五条三項という管理職員、公勤務の管

理職員、家事使用人等、そして特別法がある一八歳未満の年少者、商船の船員、航空機の乗務員等である。

同条三項以降は、すべての労働者に共通の規定として、新たに「深夜時間」、「深夜労働」および「深夜労働者」について定義している。旧労働時間法では、女子技能労働者の深夜業を禁じた三八年法一九条一項で、「深夜」とは「二〇時から六時まで」とされていた。三八年法のこの規定は、前述したような事情から憲法違反とされたため、新労働時間法では性による異なる扱いは廃止された。

なお概念定義に関連して、法五条、七条等では「手待」(Arbeitsbereitschaft)、「待機」(Bereitschaftsdienst)、「呼出待機」(Rufbereitschaft)という用語が登場するが、これについての定義は行われていない。SPD案では、三条にこれについての次のような定義規定が考えられていた。

「手待とは、労働者が職場において、直ちに労働に従事できるよう用意している時間をいう。手待は労働時間に含まれる。

待機とは、労働者が労働から解放されながら、使用者の指定した事業所内の休憩場所において、直ちに労働に従事できるよう用意している時間をいう。待機は労働時間に含まれない。

呼出待機とは、労働者が事業所外で、いつでも労働に従事できるよう用意している時間をいう。呼出待機は労働時間に含まれない。」

この定義は、学説の多数説である「労務給付説」で主張されているものである。しかし、法は定義をおかなかつた。それは、学説・判例がまだ動いており、必ずしも説が定着していないことに配慮したものと思量される。

2 労働時間の長さの変形制

(1) 三条の構造

同法三条は労働時間について定めている。それによれば、「労働者の週日の労働時間は八時間を超えてはならない」、「六ヶ月または二四週の間の平均で週日の労働時間が八時間を超えないときのみ、これを一〇時間間まで延長することができる」。

週日の法定労働時間は八時間である。一週間の労働時間は規定されていないが、日曜が休日となるから(同法九条、
 一条参照)、計算上四八時間となり(八時間×六)、この点は従来と変わらない。しかし本条は、従来の労働時間制度に重大な変更を加えている。

三八年法では、まず週日の「通常の」(regelmäßig)労働時間が八時間を超えてはならないとされ、例外的に準備後始末労働の場合、一年に三〇日を超えない場合、あるいは労働協約による場合、それぞれ調整期間を設けることなく一日の労働時間を一〇時間まで延長できるとされていた。そして、この延長された分の時間外労働(Mehrarbeit)に対して一部の例外を除いて割増手当が支給されるという仕組みが取られていた。また、調整期間を設けて変形労働時間制を取ることは、個々の週日の労働時間を規則的に短縮する場合、および事業の性質から変形制が必要な場合にそれぞれ調整期間を二週間として、祝典等を理由とする場合に調整期間を五週間として認められているにすぎなかった。つまり、従来の法制度では、定型的な労働時間制度が基本とされ、変形労働時間制や時間外労働はかなり限定的な場合として想定されていたにすぎない。

これに対して新労働時間法三条では、「通常の」という表現が外されており、このことよって従来の法制度が二点

から修正されている。第一に、三八年法では事情の限定と短期の調整期間の下でのみ変形労働時間制が可能であったが、この事情の限定が外されるとともに、調整期間も六ヶ月または二四週間へと大幅に引き上げられている。前国会に提出された法案では調整期間が四ヶ月または一六週間となっていたが、これと比べても調整期間が大幅に引き上げられたことが分かる。これによって、三八年法では法的に疑問が残っていたいくつかの労働時間制度が可能となった。すなわち、フレックスタイム制については、一日の労働時間が時間外労働によらなくとも一〇時間まで可能となったこと、および変形労働時間制を取りうる事情の限定がなくなったことにより問題点は解消した。また労働協約における長期の調整期間についても、新労働時間法三条では調整期間自体が拡大されているのに加えて、後述するよう同法七条一項一号bでは労働協約で法の規定とも異なる調整期間を設けることを認めており、これらの規定により右の労働協約の長期の調整期間も問題がなくなった。

第二に、時間外労働を認める規定はなくなっており、時間外労働は「特別な場合の例外」として、非常時（同法一四條）と監督官庁（通常は営業監督庁（Gewerbeaufsichtsamt）である）の許可を受けた場合（同法一五條一項一号、一五号）、あるいは労働協約によって一年間に六〇日を最高限度として一日の労働時間を一〇時間まで延長する場合（同法七條一項c）しか認められていない。なお、緊急時・非常時、あるいは労働成果を保存するのに必要な場合の時間外労働を認める同法一四條は、二項二号を追加した点を除くと、三八年法一四條とほぼ同じ内容の規定といえる。

新労働時間法が時間外労働の認められる場合をこのように限定したことは、同法が大幅な変形労働時間制を導入したことと裏腹の関係にある。つまり、三八年法の下で時間外労働として扱われていた、あるいは扱わざるをえなかった部分は、新労働時間法の下ではより長期の調整期間の中で何らかの形で調整することが可能となり、また必ず調整せざるをえなくなった。その結果、もはや「特別の場合の例外」を除いて時間外労働を想定する必要がなくなった。ま

たそれを受けて、三十八年法一五条のような時間外労働の割増手当に関する一般的な規定も必要がなくなったと考えられるため、新労働時間法では設けられていない。

法定の時間外労働に対する割増手当に関する規定については、なお説明が必要であろう。時間外労働のうち準備後始末労働、緊急の場合や非常の場合の大部分についてはそもそも従来から時間外労働手当の支給は必要なかったから（三十八年法一五条一項二文⁵）、その限りでこれらとはほぼ同様の時間外労働を規定する新労働時間法一四条の場合に割増手当の規定が設けられていなくてもなんら不思議ではない。準備後始末労働については従来と同じく、それが本来の労働時間を有効に活用するために必要な労働であるという理由から、緊急時・非常時の場合についても同じく、その労働が非生産的なものにすぎないという理由から説明が可能である。しかし、監督官庁の許可を受けた場合および労働協約により延長する場合には従来はいずれも時間外労働手当の支給が必要であったから、この点では新労働時間法によって修正が施されていることになる。このことについては特に説明がなされていないが、監督官庁の許可がある場合については、その労働が後に何らかの形で調整される、あるいはされなければならないという理由から、そして労働協約による延長の場合には、延長の可能性とそれに対する手当の支給の有無はすべて労働協約の規制するところであるという理由から、それぞれ説明が可能であるように思われる⁶。

以上のことから、一日八時間、一週四八時間という労働時間は、もはや通常の労働時間を意味するのではなく、一定の調整期間を通じての労働時間の長さの目安としての意味しか持たなくなったといえる。この点が今回の最も重要な改正点である。

(2) 変形制の具体例

さて、この改正によってどのような労働時間制度が可能となったのか。具体例を示しながら考察してみたい。

① 労働協約および事業所協定により、週労働時間が三八時間、月曜から木曜まで八時間、金曜六時間と定まっている事業所で、例えば月曜に労働時間を二時間延長しようとすれば、従来の法制度ではこれを手当の支給を伴う時間外労働として行わざるをえなかつた(例えば三八年法六条の場合)。ところが新労働時間法では、六ヶ月または二四週間以内の調整期間内での二時間分を調整すればよいことになる。調整の仕方としては、二時間分がある日の労働時間から差し引くか、あるいはこうした時間をさらに貯めておいて代償休日を付与することが考えられる。

新労働時間法上要求されているのは、八時間を超えた労働時間を一定期間内で調整することだけである(公法上の違法性阻却の要件)。しかし、この法律に従って労働時間制度を変更する場合には事業所組織法による事業所協議会の共同決定も必要となる(私法上の効力要件)。すなわち、新労働時間法三条にいう調整期間の設定自体が、事業所組織法八七条一項二号(休憩時間を含む日々の労働時間の開始と終了ならびに各週日への労働時間の配分)および三号(事業所の通常の労働時間の一時的な短縮あるいは延長)にいう事業所協議会の共同決定事項と考えられる。⁽⁸⁾

② 変形労働時間制を取る場合の最長(実)労働時間は一日一〇時間、一週六〇時間であり、このことから相当長期の調整期間の下に週六〇時間労働も理論的には可能である。極端な場合には、六ヶ月(二六週間)の労働時間一、二四八時間(八×六×二六)を、最初の二〇週間に毎日一〇時間、六日間(一〇×六×二〇)一、二二〇(時間)働き、その後の六週間で完全に休日とするというように割り振ることも可能である。⁽⁹⁾

しかし、こうした労働時間制度についてはいくつか検討を要する問題が含まれている。第一に、六ヶ月の調整期間を二つつなげて、一年の最初の六週間で全く休みにし、その後四〇週間毎週六〇時間働き、そして最後の六週間で再び全く休みにすることが可能かどうか。こうした扱いを肯定する説は、規定の文言上これを排除する文言がないこと、最初の政府草案の理由書には一日八時間を超えた日の「その後の」二ヶ月または二四週間に調整すべきとされてい

だが、法律の中からは「その後の」という文言が消え、調整すべき期間に限定がないこと、肯定説の方が労働時間の弾力化の促進という法全体の趣旨に合致しているし、休暇を増やしたいという労働者の希望にも合致していることを理由としている。¹⁰これに対して否定する説は、法が一定期間の平均で週四八時間を超えないようにしたのは労働者を健康の危険から保護する趣旨であり、この危険は労働時間が最初に八時間を超えたときに生じるのであるから、このときを基準に調整期間を考えるべきであるとする。¹¹私見によれば、政府の立法理由書の中では、六ヶ月という長期の調整期間を認めたことで使用者には広範な弾力化のための裁量の余地が既に与えられたと考えており、また六ヶ月を超える調整期間も労働協約によつて可能なことを考えれば、先のような極端な変形労働時間制は労働協約によつてのみ可能と考えてもよいのではないだろうか。いずれにしても、労働協約所定の労働時間は週四〇時間を大幅に割り込んでおり、また概して労働組合は長期の調整期間を設けることに消極的であるから、現状では右のような事例がそれほど普及していくとは考えられない。¹²

第二に、六ヶ月のうち二〇週間働き、残り六週間は休みにするという制度の下では、年休の扱いも問題になる。法は調整期間中に労働力を最大限に活用できる制度を与えたのであり、労働者はいずれにしても休めばよいのであるから、年休や病気休暇は六週間の休みに組み込まれる、つまり二〇週間中の時間外労働分を年休等で調整することも可能であるとする説もある。¹³しかし、立法者はこうした立場を取らず、二〇週中に休暇を取得することも可能であると、この場合に休暇は通常の労働時間である八時間を基準として計算されると解している。¹⁴したがって、この場合の一日の休暇取得は、計算上は一・二五日（一〇時間÷八時間）の休暇取得として扱われることになる。

③ こうした極端な事例でなくとも、一日の労働時間が常態的に八時間を超える場合が多く存在する。例えば、平日の祝日と週末に挟まれた週日を休業日にしてブリッジ休暇を作り、この分を二〇週のうちの二〇〇日ほどに一日一

五分ずつ余分に働くために、この日の労働時間が八時間一五分となるような変形制、交替制を取る職場で五週に一回四連続休日を実現するために、他の日の労働時間を延長し、その結果この日の労働時間が八時間二〇分となるような変形制、そして営業時間の延長に合わせて労働時間を八時間一〇分延長しながら、右と同じく連続休日の実施と、年間数日の特別休日によりこれを調整する制度が、旧労働時間法の下でも行われていたが、新労働時間法の下ではこうした制度も法律上の問題が全くななくなっている。

3 その他の労働時間規定

(1) 休憩時間、休息時間

同法四条は、労働時間の途中に、労働時間の長さに応じて休憩時間を与えるべきこと、その最低分割時間、そして最長連続労働時間を規定している。三八年法では男女で休憩時間の長さに違いがあり(同法一二条一項(男子については、労働時間が六時間を超える場合三〇分以上の休憩時間)、一八条一項(女子については、労働時間が四時間三〇分を超え六時間以下の場合に二〇分以上、六時間を超え八時間以下の場合に三〇分以上、八時間を超え九時間以下の場合に四五分以上、九時間を超える場合に一時間以上の休憩時間)、また女子についてのみ四時間三〇分の最長連続労働時間の定めがあったが(同法一八条一項)、これらは合理的といえなくなったため今回改正され、男女同一の規定となった。ただし、この規定は男子にとっては改善となり、女子にとっては改悪となっている。

同法五条は、ドイツ労働時間法の特有の規定として、労働時間の終了から次の日の開始までの間の休息時間を定めている。このことは逆に、連続拘束時間は一三時間を限度とすることを意味している。二項は変形的休息時間制の規

定であり、労働時間中に待機や呼出待機がある場合の特例に関する規定である。

(2) 深夜・交替労働

深夜・交替労働についての新労働時間法の規定は大きな修正を受けている。すなわち、三八年法では女子技能労働者についてのみ深夜労働を禁止していたが(同法一九条一項)、憲法裁判所がこれを憲法違反と判断したのを受けて、性に関係ない規定に置き換えている(新労働時間法二条三項以降)。それと同時に、右の憲法裁判所判決では深夜労働は男女を問わずすべての労働者にとつて健康上必ずしも好ましくなく、新たな立法の際にこの点を十分考慮することを求めているが、新労働時間法六条は全体にわたりこの要請に配慮した規定となつている。

まず同条一項によれば、深夜・交替制労働については労働科学上の研究成果を取り入れることが要求されているが、そのようなものとして例えば九一年に公表された「生活・労働条件の向上に関する欧州財団」の指針がある。ここでは、①連続シフトをできれば二ないし四日にすること、②交替勤務の間に十分な休息時間を置くこと、③週末は恒常的に休日とすること、④連続労働日を八日以上としないこと、⑤早番、遅番、深夜シフトと交替させていくこと、⑥引継時間に柔軟性を持たせること、⑦労働者の希望をできるだけ叶えること、⑧シフトプランを適時に労働者に知らせること、などが指針として掲げられている。¹⁶⁾

同条二項では、深夜労働者の変形労働時間制の調整期間が、六暦月あるいは二四週間ではなく一暦月あるいは四週間に短縮されている。同条三項では、労働者に就業開始時あるいはその後定期的に健康診断を受ける権利を保障しており、同条四項では、深夜労働が労働者の健康に害を及ぼす場合、世帯に要保護児童あるいは要介護親族がいる場合に、それぞれ昼の仕事を配転することを要求する権利を労働者に認めている。同条四項によれば、使用者は緊急の経営上の必要性がある場合には労働者の請求を拒否することができるが、これについては事業所協議会の意見聴取が

義務づけられている。同条五項は、労働協約に調整規定が存しない場合に、深夜労働に対して有給の休日を与えるか、あるいはその分の割増手当の支給が必要であることを規定している。旧労働時間法では深夜労働についてのこうした特別規定がなかったから、この点でも改善されている。新労働時間法では時間外労働という概念を想定する必要がなく、そのためこれに対する手当の支給も必要ではなくなっているが、それに対して深夜労働については特別に保護を与える必要があるという配慮の働いていることが、ここからも窺える。

(3) 日曜・祝日労働

同法九条は、基本法一四〇条（ワイマール憲法一三九条参照）の要請を受け、これまで通り日曜・祝日の労働を禁止し、同法一〇条は、例外として日曜・祝日労働が認められる一六の業務を明確にしている。一六業務とは、救急・救命・消防業務、公共・防衛業務、医療・介護業務、宿泊・飲食店での業務、興行業務、非営利団体での業務、余暇・娯楽・観光・博物館での業務、マスメディアでの業務、メッセ・展示場での業務、運送業務、エネルギー・水供給・ゴミ処理場での業務、農業・畜産業務、監視業務、保守・保全業務、材料や生産物の損傷防止・継続的業務、製造施設の損傷防止業務である。

一〇条で掲げられている事業の多くは生活関連やサービス業であり、新たに付け加えられたものもあるが（公共的職務、非営利活動、農・畜産業等）、多くは従来から営業法や政令等で認められていたものである。その意味で新労働時間法は、従来法律（営業法）や様々な政令で規制されていた日曜・祝日労働を整理したものといえる。しかし、同条で重要なのは、日曜・祝日労働が以前より改善されている点である。

① 日曜・祝日労働が認められる要件として、その仕事を「週日に行うことができな」ことが新たに規定された（同法一〇条一項）。営業法では、一部の事業についてこうした要件が課されているにすぎなかった。

② 一年間で最低一五日間の日曜日は、非労働日として確保されなければならない(同法二二条一項)。このことは営業法では規定されていなかった。

③ 日曜労働に対しては二週間の、また祝日労働に対しては八週間の間に必ず代替休日を与えられなければならない。しかも、これは休息時間に引き続いて与えられることを要するため、このことよって三五時間の連続休息が可能となる(同法二二条三項、四項)。これも全く新しい規定である。

日曜・祝日労働については、連邦政府あるいは州政府の政令、所轄官庁の許可あるいは命令による例外設定がいくつか認められている(同法二三条)。こうした例外設定の権限付与は従来からあったものであるが(営業法一〇五条b二項、三項、一〇五条dないし一〇五条h)、ただ外国の競争企業との関係で例外を認める新労働時間法二三条五項は新たに設けられた規定である。

いずれにしても連邦労働社会省は、一〇条以下により日曜・祝日労働が許されるのは公共の福祉にとって必要な場合か、あるいは雇用保障の観点から必要な場合であり、十分根拠があるものとしている。また、統計では日曜・祝日労働に従事する者の割合は長い間ほぼ一定おり、八九年から九一年にかけてはむしろ八・八%から八・二%へと減少しており、この例外規定によって日曜・祝日労働に関する堤防が決壊されることにはならないと説明している。¹⁷⁾ドイツではこれまでもしばしば週末労働の導入が労使間で議論されてきたが、そこで問題になるのは主に土曜労働についてであった。¹⁸⁾これに対し週末労働を日曜労働にまで拡張しようとする主張はあまりなされていなかったが、新労働時間法施行後には同法二三条五項に基づいて日曜労働の許可を申し立てる事業所がわずかながら増えているとの報道もなされている。¹⁹⁾こうした傾向が今後大きな流れになるとは考えられないが、いずれにしてもこうした事態に直面して労働組合としても、日曜に限らず土曜を含めて週末労働を制限しようとする姿勢を強めている。

4 許容規定

新労働時間法の大きな特徴の一つに、労働協約およびそれに基づく事業所協定あるいは個別契約によって多くの例外設定が可能となったことがあげられる。法律の規定について労働協約により異なる定めをすることを認めたる規定を「労働協約に開かれた法規」(tarifdispositives Gesetzesrecht)としい、また労働協約が事業所協定などに規制権限を委ねる規定を「労働協約の開放条項」(Tariföffnungsklausel)としい、これらを合わせて許容規定(Zulassungsnorm)というが、同法七条と一二条はこれらを認める規定である。

この許容規定は、次のような特徴を有している。

① 例外設定の対象は、手待の場合の労働時間の延長、変形制の調整期間の拡張、一年で六〇日を限度とした労働時間の延長、休憩時間の短縮分割、休憩時間の短縮、深夜時間帯の変更、農業や医療・介護業務あるいは公勤務での特例の設定(同法七条)、非労働日である日曜日数の減少、代替休日の不付与等(同法一二条)広範囲に及んでいる。三八年法七条では、労働協約による一年に三〇日を限度とした法定労働時間の延長だけが認められていたにすぎなかったし、営業法には労働協約による例外設定を認める規定が存在しなかった。

② 三八年法では労働協約による例外設定だけが認められていたにすぎなかったが、新労働時間法では労働協約に基づいてではあるが事業所協定によっても例外設定が可能である。これにより労働時間規制に関する労働協約の開放条項の可能性が大幅に承認されたことになる。

③ 労働協約の適用領域においては、労働協約の適用を受けない使用者の事業所でも事業所協定等によって、また事業所協議会が存在しない場合には個別労働契約によって、それぞれ例外設定をする労働協約の規定を導入すること

ができるようになった(同法七条三項、一二条)。労働協約の開放条項は、これまで主としてその適用下にある事業所での事業所協定による例外設定を認めているにすぎなかったから、協約の適用下でない事業所での事業所協定による、さらに個別労働契約による例外設定を認めることは、従来の実務の枠をはみ出すことになる。

これらの規定により社会的パートナーである労働協約当事者と事業所協定当事者の労働時間規制に関する権限が相当程度強化されたことになる。連邦労働社会省によれば、こうした規定の趣旨として、国家法による規制は労働者の健康保護のための最低条件を定めるにすぎず、その上で地域や事業所の実情に合わせて労働時間制度を規制するのは、それに通暁している協約当事者あるいは事業所協定当事者といった社会的パートナーの役割であることが強調されるだけである。²⁰⁾

しかし、新労働時間法七条、一二条に対しては、次のような疑問が当然出される。すなわち、同法の規定の多くを労働協約に開かれた法規にしたことについては、法律の保護機能を減殺し、労働組合によっては法律の保護機能を十分に考慮することなく労働協約を締結する可能性があり、そのことよって法律基準の引き下げを招くことがありうる。²¹⁾ また労働協約の開放条項については、本来労働協約で決めるべき事項を事業所協定や個別契約に委ねるもので、基本法九条三項に基づく協約自治を危殆させるのではないか。後者は、労働時間規制に関する労働協約と事業所協定との機能変化というドイツ労働法の大きな問題と関係するので、別稿において論ずることとし、ここでは前者の問題についてだけ検討しておくたい。

労働時間に関する法律の中には、これまでも協約に開かれた法規がかなり存在していた。例えば、連邦休暇法一三条一項によれば、労働者に年次有給の保養休暇権を保障した一条、適用領域を定めた二条および最低休暇日数を定めた三条一項以外の規定について労働協約により異なる定めをすることができるとされるし、三九年労働時間法七条

は労働協約による一日の労働時間の延長を許容していた。また、一九八四年の法律改正によって導入された年少労働者保護法(Jugendarbeitsschutzgesetz)二一 a 条では、労働協約あるいはそれに基づく事業所協定や個別契約に、年少労働者の労働時間の特別な保護規定と異なる定めをする権限を広範に承認している。

右諸規定のうち特に年少労働者保護法二一 a 条の体裁は、新労働時間法七条、一二条と酷似しているため、これをめぐる議論が参考となる。法律上の疑問としては、次のようなものが出される。第一に、同条は本来法律が果たすべき労働者保護機能を協約当事者に委ねてしまい、社会的法治国原理に反するのではないか、第二に、同条は労働組合にとって協約締結強制として働き、協約自治の原則に反するのではないか。こうした疑問に対して、学説では憲法違反の疑いが否定されている。すなわち、前者の疑問に対しては、協約当事者に委ねられているのは労働者保護機能(Schutzfunktion)の行使ではなく、社会的諸事情に適切に対応するという機能(Sozialfunktion)であり、こうした権限委譲は社会的法治国原理を侵食しない。また後者の疑問に対しては、同条が協約締結強制に使われることがあるかも知れないが、協約自治の原則はそうした危険からの保護まで保障するものではないとされる。²⁷⁾

SPD 議員団は、同法の施行実施状況の調査を政府に依頼しているが、一九九二年に政府から議会に提出された調査報告によれば、この時点で様々な産業分野で一八の労働協約が同法二一 a 条を利用しており、その大部分は一日あるいは一週の労働時間の延長を認めるものである。²⁸⁾ この数値をどのように評価すべきかは速断できないが、例えば三八年労働時間法の下でも法律の枠を超えて調整期間を設定するような労働協約がかなり存在していたことを考えると、労働組合としては、協約に開放された法規を無制限に認めることや法律の保護機能を危殆させるような形でこれを実際に利用することには警戒を示しながら、利用するかどうかの判断を個別の協約締結団体に任せているといえう。

なお、新労働時間法施行以後に同法七条あるいは一二条を實際に利用した例として、次のものがある。九四年七月一日に締結されたハノーファー農業区域の農業事業に適用される一般労働協約四条によれば、週四〇時間を超えた時間外労働は最大五二〇時間まで労働者の労働時間コントに加算され、後に代替休暇の付与で調整されるが、この「調整期間が一年間」とされるし、代替休暇の付与で調整されない時間外労働が「年に最大六〇日まで、一日につき二時間」まで可能とされる。同月二一日に締結された製糖業での労働協約四条に関する覚え書きでは、キャンペイン期間中の日曜および週日に当たる祝日の労働の代替休日付与の調整期間を六ヶ月とし、間断なく継続している交替制事業所での日曜・祝日での労働時間を一二時間まで延長できること、交替制の場合の休憩時間を適当な短縮休憩に分割できることが取り決められている。同月二四日に締結されたライン地区の褐炭業での労働協約覚え書きでは、同じく交替制労働での休憩時間の分割が取り決められている。

注

- (1) BT-Drucks. 12 / 5282.
- (2) Pressemitteilung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 13. 7. 94.
- (3) Pressemitteilung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 29. 4. 94.
- (4) この点の学説・判例については、荒木尚志「労働時間の法構造」(一九九一年・有斐閣)四四—六三頁参照。
- (5) この点の理由については、荒木尚志「西ドイツの労働時間制度」(山口浩一郎他編)「変容する労働時間制度」(一九八八年・日本労働協会)五三—五四頁参照。
- (6) 新労働時間法の制定過程に関わった連邦労働省の労働時間問題担当参事官である Rudolf Anzinger氏に筆者が聞いた際に、彼もこうした説明でよいと返答している。なお同氏には、新労働時間法に関する質問に丁寧に答えて頂いたし、貴重な資料を提

供して頂いた。

- (7) Rudolf Buschmann / Jürgen Uiber, Arbeitszeitrechtsgesetz, Köln 1994, S. 58-59.
- (8) Johannes Zmarzlik, Das neue Arbeitszeitgesetz, DB 1994, S. 1082ff., S. 1083, Rudolf Anzinger, Arbeitszeitgesetz - Erfolgreich zum Abschluss gebracht, BARBl.6/1994, S. 5ff., S. 6.
- (9) 労働協約に日、週、月毎の協約所定労働時間を超えた時間外労働についての上限が定められていれば、当然それに従わなければならないが、実際にはそうした労働協約はまだ少ないと見られてくる(Anzinger, BARBl. 6/94 (Ann. 8), S. 6)。
- (10) Zmarzlik, DB 1994 (Ann. 8), 1083, Walter Erasmy, Ausgewählte Rechtsfragen zum neuen Arbeitszeitrecht (I), NZA 1994, S. 1105ff., S. 1106.
- (11) Buschmann / Uiber, Arbeitszeitrechtsgesetz (Ann. 7), S. 59.
- (12) 毛塚勝利「ドイツにおける弾力的労働時間規制の運用実態」日本労働研究機構雑誌三九九号(一九九三年)三九頁では、いくつかの事例分析の結果、ドイツの変形労働時間制はほとんどが定型的であり、長期・短期を問わず季節的な繁忙に合わせて利用することには主眼をおいていないと指摘する。
- (13) Peter Dobberahn, Das neue Arbeitszeitrechtsgesetz, München 1994, S. 13.
- (14) Rudolf Anzinger, Neues Arbeitsgesetz in Kraft getreten, BB 1994, S. 1492ff., S. 1493.
- (15) 以上の事例については、毛塚・前掲論文(注1)三四—三八頁参照。
- (16) Vgl. Rudolf Anzinger, Neues Arbeitsgesetz in Kraft getreten, BB 1994, S. 1492, S. 1494-1495.
- (17) Pressemitteilung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 29. 4. 94.
- (18) 金属産業使用者団体であるゲザムト・メタルの副委員長であるディーター・フント(Dieter Hundt)氏は、最近の新聞インタビューで、今後の労働協約交渉では土曜労働の実施を積極的に提起していく方針であると述べている(Süddeutsche Zeitung (SZ) vom 26. 6. 95)。ゲザムト・メタルがこうした主張をする背景には、ドイツの労働時間が他のEU諸国と比べても相当短く、下

イツ経済の国際競争力を維持し、雇用を創出していくのに週末労働をタブー視できないという思惑がある（Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 11. 8. 95）。なお、週末労働の問題については、井口泰、労働・休日の慣行見直しを迫られる西ドイツ社会—土曜日労働と閉店法改正をめくって「労働法学研究会報一七四一—一九八九年」二二頁、二五—二八頁も参照。

(19) 新聞報道によれば(SZ vom 17. 8. 95)、新労働時間法の成立後ノルトライン・ヴェストファーレン州だけで五三事業所で同法一三条に関する申立が許可されており(関係従業員数で三千人弱)、そのうち四八事業所の許可が同条五項に関するものであり、その三分の二は衣料産業に属している。

(20) Pressemitteilung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 29. 4. 94.

(21) DGB-Stellungnahme zum Entwurf für ein Arbeitszeitgesetz, AuR 1993, S. 51, S. 52-53.

(22) Johannes Zmarzlik / Rudolf Anzinger, Jugendarbeitschutzgesetz, Kommentar, 4. Aufl., S. 305-306.

(23) BT-Drucks. 12 / 3219, S. 9-10.

四 ドイツ労働時間規制の特徴

新労働時間法における週労働時間は、三八年法と同じく四八時間であるが、ドイツにおける労働協約所定の週労働時間はすでに四〇時間を大幅に割り込んでいる。一九九五年初頭の労働者平均で、週所定労働時間は旧連邦諸州(旧西ドイツ)で三七・七一時間、新連邦諸州(旧東ドイツ)で三九・六八時間となっている。また週三五時間制は、最も早いザールラント州鉄鋼業と旧連邦諸州印刷業で九五年四月一日から、そして最も多くの労働者をカバーする旧連邦諸州金属産業で同年一〇月一日から実施されるようになって¹⁾いる。

こうした数値を見ると、SPD草案のように週労働時間を四〇時間に設定してもよいのではないか、という疑問が

当然出てこよう。しかし、新労働時間法はこうした途を取らず、週所定労働時間の設定を労働協約に任せた。その背景には、労働時間規制に込める当事者の意味合いの違いがある。すなわち、八〇年代以降労働組合は、労働の分かち合い(ワーク・シェアリング)の発想の下に高失業率に対応すべく労働時間の短縮を推進してきたが、SPDも同じ発想から労働時間法に失業対策法としての位置づけを与えようとしてきた。これに対してCDU/CSUとFDPの連立政権の提案した新労働時間法は、資本主義国で最も短くなった労働時間に対して、労働時間の弾力化を推進することによってドイツ企業の国際競争力を維持しようとする経営側の意向を色濃く反映している。

労働時間の弾力化を促進するような形で労働時間規制を行おうとする考えの背後には、ドイツの労働時間の弾力化の水準がまだ低いという認識がある。八九年にEGの中で行われた調査によると、EG各国の週所定労働時間は三九時間とほぼ平均しているが、事業場の操業時間(Betriebszeit)は、ドイツが最も短く五三時間、フランス、イタリア、イギリスなどでは約七〇ないし八〇時間となっている。これを見ると、ドイツでは労働時間と事業場の操業時間との分離がそれほど進んでいないことになる。このことを反映して、交替制を導入している事業所割合は、ドイツで六〇%強、フランス、イタリア、イギリスでは八〇%前後であり、また週末労働従事者の割合は、ドイツで一四%、ベルギー、フランス、イギリスでは一五ないし二〇%であり、ドイツの数値はそれほど高くない²⁾。

しかし、こうした評価に対しては、各国で統計の取り方が違い、他の国と同じような統計にするとドイツはむしろ両方の時間の分離が進んでいる部類に属するとの批判がある。これによると、他の国では各事業所がその操業時間として申告した時間に基づいて統計処理しているのに対して(事業所ベース方式)、ドイツではそれよりはるかに数値が低く出る調査方法、すなわち操業時間が異なる場合には各部門毎に計算し、さらに労働者数を交替シフトで除した数値を基にして計算する方法(労働ポスト方式)を取っており、もしドイツで同じ事業所ベース方式で計算すると、事業

所の操業時間は週七三時間になる。⁽³⁾

こうした認識のどちらが正しいかは、ここでは実証できない。しかし、いずれにしても、年間所定労働時間で比べると、ドイツ(旧連邦諸州)で一、六二〇時間、オランダで一、七二四時間、イギリスで一、七五二時間、フランスで一、七五五時間、ギリシアで一、八三二時間となっており、ドイツの所定労働時間が他国と比べて相当短いことは確かである。ここに、労働時間の弾力化を推し進める経済的要因を見て取ることができる。

新労働時間法が労働時間規制を大幅に弾力化した重要な要因として、ドイツの労働時間規制(法律のみならず労働協約によるものも含まる)の特徴も挙げておかなければならない。旧労働時間法は、日曜・祝日就業、時間外労働や拘束時間について厳格な制限を置いており、これに加えて労働協約は、日、週、あるいは月の時間外労働時間数の制限、法律の規定を上回る時間外労働割増手当の規定を設けている。⁽⁵⁾こうした労働時間規制は、法律の部分は直接規制型であり、労働協約の部分はコスト圧力型の要素も加わっているといえる。⁽⁶⁾このことを反映して、時間外労働は七〇年代の前半に一〇〇時間前後となったが、それ以降はそれ以下の水準で推移しており、最近では七〇時間前後でほぼ一定している。また年次有給休暇については、協約所定日数で日本の約二倍あるだけでなく、それがほぼ完全取得されている。有給休暇時期を確定してこれを付与することが使用者の義務とされていることだけでなく(連邦休暇法(Bundesurlaubsgesetz)七条)、各事業所で休暇の年間計画付与の制度が整備されていることがその大きな理由となっている。⁽⁷⁾これらのことは、ドイツでは日本のように、時間外労働(法律や労働協約に上限規制がなく、割増手当によるコスト圧力も弱く、なおかつ事前の計画性もない)や年次有給休暇(労働者の希望によるまばらな取得で、かつその場合にも使用者の時季変更権行使がありうる)の制度の活用によって労働時間を弾力させることが非常に困難であることを意味している。

その反面で、労働時間は大幅に短縮されてきた。こうした事態に直面して労働時間を弾力化しようとするならば、変形制を大幅に認める労働時間規制を導入するしかない。すなわち、日本では比較的定型的に定まった労働時間が運用面で弾力化されてきたのに対して、ドイツでは労働時間制度自体の弾力化を図るしかない。新労働時間法はそれを可能にしたが、その際の大きな特徴は法定時間外労働(Mehrarbeit)の観念を完全に放棄したことである。新労働時間法の下では、労働日の八時間を超える労働は一部例外を除いて必ず調整期間の中で調整されなければならない。

新労働時間法は大幅な変形労働時間制を導入したとはいえ、一日あるいは一週の労働時間の限界を設け、調整期間内で労働日の時間外労働を調整することを新たに規定し、休息时间(その反面としての拘束時間)と日曜・祝日労働についても厳格な規制を置いており、直接規制型の労働時間規制はその限りでもなお維持されているといえる。

注

- (1) Lothar Clausen, Tarifverträge 1994, BARBL. 3/1995, S. 26.
- (2) Vgl. Hermann Berlé / Claus F. Hofmann, Arbeitszeit in der EG, BARBL. 4/1992, S. 18, S. 20-27.
- (3) Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, Arbeitszeit im Überblick, Köln 1994, S. 22-24.
- (4) Süddeutsche Zeitung vom 30. 3. 95, GLOBUS.
- (5) その例については、荒木尚志「資料(西ドイツ)」山口浩一郎他編「変容する労働時間制度」(一九八八年・日本労働協会)四三二―四四四頁参照。
- (6) 労働時間規制の型については、山口浩一郎他「諸外国の労働時間制度」山口他・前掲書九頁、一〇頁参照。
- (7) 野田進・和田肇「休み方の知恵」(一九九一年・有斐閣)一三一―一三六頁参照。

労働時間法の統一と弾力化のための法(労働時間法制法)

第一編 労働時間法

第一章 総則

第一条 法の目的

法の目的は、

- 一 労働時間を設定するに際して労働者の安全と健康保護を保障し、弾力的な労働時間のための基本条件を改善すること、
- 二 日曜日と国民の祝祭日を労働者の休息と精神的高揚の日として保護することにある。

第二条 概念定義

- (1) 法における労働時間とは、休憩時間を除いた労働の開始から終了までの時間をいう。複数の使用者の下での労働時間は通算されるものとする。坑内においては、休憩時間も労働時間に含まれる。
- (2) 法における労働者とは、技能労働者(Arbeiter)、事務労働者(Angestellte)および職業訓練に雇用されている者をいう。
- (3) 法における深夜時間とは、二三時から六時までの時間をいう。
- (4) 法における深夜労働とは、二時間以上の深夜時間を含むすべての労働をいう。
- (5) 法における深夜労働者とは、
 - 一 その労働時間の設定に基づいて、常態として交替制で深夜労働に従事すべき労働者、または

二 一 暦年間に四八日以上深夜労働に従事する労働者をいう。

第二章 週日の労働時間と労働から解放される時間

第三条 労働者の労働時間

労働者の週日の労働時間は、八時間を超えてはならない。六暦月以内または二四週間以内の平均で一日の労働時間が八時間を超えない場合のみ、週日の労働時間を一〇時間まで延長することができる。

第四条 休憩時間

労働時間が六時間を超え九時間以下の場合には事前に定められた最低三〇分の休憩時間を、労働時間が合計で九時間を超える場合には同じく最低四五分の休憩時間を、労働時間の途中に与えなければならない。第一文の休憩時間は、各々最低一五分の時間単位で分割することができる。労働者を休憩時間を与えず六時間以上継続して雇用してはならない。

第五条 休息時間

- (1) 労働者には、一日の労働時間が終了した後に最低一一時間の連続した休息時間が与えられなければならない。
- (2) 前項の休息時間は、病院その他の人の医療、介護および養護の施設、ホテルその他の宿泊施設、交通機関、放送局、農業ならびに畜産業においては、一暦月または四週間以内に他の日の休息時間を一二時間以上に延長することにより調整される場合には、一時間分まで短縮することができる。
- (3) 第一項にかかわらず、病院その他の人の治療、介護および養護の施設においては、待機(Bereitschaftsdienst)または呼出待機(Rufbereitschaft)の間に労働させることにより、休息時間の半分を超えない範囲で休息時間を短縮する場合、この短縮分を他の時期において調整することができる。
- (4) 自動車運転手および運転助手に関するEU法規がより短い休息時間を許容する場合には、第一項にかかわらずこの法規が適用

説
される。

第六条 深夜・交替労働

- (1) 深夜・交替労働者の労働時間は、労働科学により人間らしい労働の形成として確認されている知見に従って設定されなければならない。
 - (2) 深夜労働者の週日の労働時間は、八時間を超えてはならない。第三条の規定にかかわらず、一暦月または四週間以内の平均で一日八時間を超えない場合にのみ、週日の労働時間を一〇時間まで延長することができる。第二条第五項第二号にいう深夜労働者が深夜労働に従事しない期間については、第三条第二文が適用される。
 - (3) 深夜労働者は、就業の開始前に、また就業の開始後は三年以下の定期的な周期で労働医学の検診を受ける権利を有する。満五〇歳に達した労働者は、一年の周期でこの権利を有する。検診の費用は、使用者が深夜労働者に対して当該事業所の産業医または事業所外の産業医による無料の検診を提供しない場合には、使用者が負担しなければならない。
 - (4) 使用者は、
 - (a) 労働医学上、深夜労働を継続することが労働者の健康に危険を及ぼすと確認された場合、または
 - (b) 労働者の世帯に、同居する他の人によって面倒を見てもらうことができない一二歳未満の子供がいる場合、または
 - (c) 労働者が、その世帯に同居する親族によって世話をしてもらうことができない重度の介護が必要な親族の世話をしなければならぬ場合には、
- 緊急の経営上の必要性に反しない限り、労働者の要求に基づいて、その者にふさわしい昼の職場に配転しなければならない。深夜労働者をその者にふさわしい昼の仕事に配転することが、使用者の理解によれば緊急の経営上の必要性に反する場合には、事業所協議会・職員協議会(Betriebs- oder Personalrat)の意見を聴取しなければならない。事業所協議会・職員協議会は、配転を求める提案を使用者に提出することができる。
- (5) 労働協約に調整規定が存在しない場合には、使用者は深夜労働者に、深夜時間帯に給付された労働時間分の相当の有給休日を

与えるか、または深夜労働につき労働者に生じる総賃金に対する相当の割増手当を支給しなければならない。

(6) 深夜労働者も、他の労働者と同様に、事業所内での継続職業訓練教育および昇進を促進する措置を利用できることが保障されなければならない。

第七条 例外規定

(1) 労働協約において、または労働協約に基づく事業所協定において、次のことを認める定めを置くことが許される。

一 第三条にかかわらず、

(a) 労働時間の中に常態としてかつ相当程度に手待(Arbeitsbereitschaft)が含まれている場合には、調整を行うことなく週日の労働時間を一〇時間を超えて延長すること、

(b) 他の調整期間を設けること、

(c) 調整を行うことなく一年間で六〇日を限度として、週日の労働時間を一〇時間まで延長すること、

二 第四条第二文にかかわらず、交替制事業および交通事業での休憩時間の合計時間を適当な長さの短縮休憩時間に分割すること、

三 第五条第一項にかかわらず、労働の種類が休憩時間の短縮を必要とし、かつ休憩時間の短縮分が設定された調整期間内で調整される場合には、休憩時間を二時間分まで短縮すること、

四 第六条第二項にかかわらず、

(a) 労働時間中に常態としてかつ相当程度の手待が含まれている場合に、調整を行うことなく週日の労働時間を一〇時間を超えて延長すること、

(b) 他の調整期間を設定すること、

五 第二条第三項にいう七時間の深夜時間帯の開始時間を、二時から二四時の間に設定すること。

(2) 労働者の健康の保護が適切な時間調整で保障される場合には、労働協約において、または労働協約に基づく事業所協定におい

て、さらに次のことを認める定めを置くことが許される。

- 一 第五条第一項にかかわらず、待機および呼出待機について休息時間を、こうした勤務の特殊性に適應させること、とりわけこうした勤務の間の労働利用の結果、休息時間を短縮した分を他の時間で調整させること、
 - 二 第三条、第五条第一項および第六条第二項の規定を、農業において耕作および収穫期ならびに天候の影響に對應させること、
 - 三 第三条、第四条、第五条第一項および第六条第二項の規定を、人の治療、介護および養護に際して、こうした仕事の性格および患者の福祉に適切に對應させること、
 - 四 第三条、第四条、第五条第一項および第六条第二項の規定を、連邦、州、地方自治体の官庁および事業所、その他の公法人上の団体、施設、財団ならびに公勤務に適用される労働協約またはそれと基本的に同等の内容を持つ労働協約の適用下にある使用者について、こうした機関での仕事の性格に對應させること。
- (3) 第一項または第二項による労働協約の適用領域において、労働協約の例外規定は、労働協約の拘束下でない使用者の事業所では事業所協定によつて、事業所協議会がない場合には使用者と労働者の書面による合意によつて取り入れることができる。かかる労働協約に基づいて例外規定を事業所協定において設けることができる場合には、労働協約の拘束下でない使用者の事業所においてもこれを利用することができる。第二項第四号による労働協約の例外規定は、労働協約の拘束下でない使用者と労働者の間で、公勤務に適用される労働協約規定の利用が合意され、使用者が事業所のコストを専ら税法上の出捐として補填する場合には、この者の間でも適用される。
- (4) 教会および公法上の宗教団体は、第一項および第二項の例外をその規約の中に定めることができる。
- (5) 労働協約による規定が通常設けられない領域では、第一項または第二項の範囲内での例外は、経営上の理由から必要があり、かつ労働者の健康に害を及ぼさない場合には、監督官庁(Aufsichtsbehörde)による許可を受けることができる。
- (6) 連邦政府は、経営上の理由から必要があり、かつ労働者の健康に害を及ぼさない場合に限り、連邦参議院の同意の下に、政令により第一項または第二項の範囲内での例外を設けることができる。

第八条 危険な労働

連邦政府は、労働者の健康の保護にとって必要な限りで、連邦参議院の同意の下に政令により、労働者の健康に特別な危険を及ぼす可能性があるいくつかの職種、一定の労働または一定の労働者グループについて、第三条の枠を超えた労働時間の制限、第四条および第五条の枠を超えた休憩時間と休息時間の拡張、第六条における深夜・交替労働者の保護のための規定の拡張、および第七条による例外設定の可能性の制限をすることができる。前項は、炭鉱監督(Bergaufsicht)の下にある事業所での職種および労働には適用されない。

第三章 日曜・祝日休息

第九条 日曜・祝日休息

- (1) 労働者を、日曜および法定祝日の〇時から二四時まで就労させてはならない。
- (2) 通常昼夜交替シフトを敷いている届出義務のある事業場では、休息の開始に引き続いて二四時間事業場が停止している場合には、日曜・祝日休息の開始または終了を六時間まで前後にずらすことができる。
- (3) 自動車運転手および運転助手については、二四時間の日曜・祝日休息の開始を二時間まで早めることができる。

第一〇条 日曜・祝日の就労

- (1) 週日に、次の仕事を行うことができない場合には、第九条の規定にかかわらず日曜・祝日に就労させることができる。
 - 一 救急、救命および消防の仕事、
 - 二 公共の安全と秩序、および裁判所と官庁の機能を維持するための仕事、ならびに防衛の目的を持った仕事、
 - 三 病院およびその他の人の治療、介護および養護の施設での仕事、
 - 四 飲食店およびその他の接客の施設ならびに家政での仕事、

- 五 音楽演奏、演劇上演、映画上映、展示、催し物、その他類似の行事での仕事、
 - 六 教会、宗教団体、組合、社団、政党、その他類似の団体の非営利的活動および行事での仕事、
 - 七 スポーツでの仕事、余暇、保養および娯楽のための施設での仕事、観光での仕事、ならびに博物館および科学図書館での仕事、
 - 八 放送局、日刊紙・スポーツ紙の新聞社、通信社、配達を含み他の報道作品のために日々の時事問題を提供する機関での仕事、日々のニュースや画像に関する文章、フィルムおよび印刷物を制作する仕事、日々の音声録音や撮影の仕事、ならびに月曜日か祝日の次の日に最初の発刊日がある出版物の運送や販売取次の仕事、
 - 九 営業法第四編にいう見本市、展示およびマーケットでの仕事ならびに市民祭での仕事、
 - 一〇 交通事業での仕事、および道路交通法(Straßenverkehrsordnung)第三〇条第三項第二号にいう腐敗しやすい商品の運送や取次における仕事、
 - 一一 エネルギーと水供給事業での仕事、ならびにゴミと下水処理事業での仕事、
 - 一二 農業、家畜業および動物の治療や介護の施設における仕事、
 - 一三 警備事業での仕事および事業所施設の警備の仕事、
 - 一四 自らのまたは他の事業所の通常の操業継続にとって必要となる限りでの事業所施設の清掃と保守のための仕事、暦日における完全な操業を再開するための準備労働、および情報ネットワークとコンピュータシステムの機能を維持するための仕事、
 - 一五 自然産物や材料の腐敗、または労働成果の損傷を防止する仕事、もしくは継続性を必要とする研究の仕事、
 - 一六 製造施設の損壊または重大な損傷を防止するための仕事。
- (2) 製造の中断の結果、第一項第一四号で許される労働が、製造を継続する場合より多数の労働者の投入を必要とする場合には、第九条の規定にかかわらず、労働者を日曜・祝日に製造労働に従事させることができる。
- 第一条 日曜・祝日の就労の調整

(1) 一年に最低一五日の日曜は、非労働日でなければならない。

(2) 日曜・祝日労働については、第三条ないし第八条が準用される。ただし、日曜・祝日の労働時間によって第三条、第六条第二項および第七条に規定された最長労働時間および調整期間を超えてはならない。

(3) 労働者が日曜日に就労した場合、就労した日を含む二週間の期間内に一日の代替休息日を与えられなければならない。労働者が週日に当たる祝日に就労した場合には、就労した日を含む八週間の期間内に一日の代替休日を与えられなければならない。

(4) 第九条の日曜・祝日休息日または第三項の代替休息日は、技術上のまたは労働組織上の支障がない限り、第五条による休息時間に直接接続して労働者に与えられなければならない。

第二条 例外規定

労働協約または労働協約に基づく事業所協定において、次のことについて認める定めを置くことができる。

一 第一条第一項にかかわらず、一年間の非労働日である日曜日の日数を、第一〇条第一項第二号、第三号、第四号および第一〇号の施設においては一〇日まで、放送局、演劇、オーケストラまたは展示での仕事では八日まで、映画館および畜産の事業では六日まで減ずること、

二 第一条第三項にかかわらず、週日に当たる祝日に代替休息日を与えない取り決めをすること、または労働者を設定されるべき調整期間内に就労から免除すること、

三 第一条第一項ないし第三項にかかわらず、海運において当該規定から労働者に与えられた休日をもとめて付与すること、
四 第一条第二項にかかわらず、間断なく継続している交替制事業所において、当該措置によって日曜・祝日に付加的な非番が達成できる場合に、日曜・祝日での労働時間を一二時間まで延長すること。

第七条第三項ないし第六項は適用される。

第三条 授権・命令・許可

(1) 連邦政府は、重大な損害の発生を回避するために、労働者と日曜・祝日休息の保護に考慮して、連邦参議院の同意の下に政令

- 一 第一〇条による日曜・祝日労働が認められる職種、ならびにそこで許される労働についての詳細を決定し、
 - 二 第九条にかかわらず、第一〇条の枠を超える例外を、
 - (a) 労働者の日曜・祝日労働が国民の日常的なまたは当該日における特に顕著な需要を満たすために必要な事業について、労働の中断や延期が、
 - aa 技術水準から、その労働の性格上不可能または重大な困難を伴つてのみ可能であるような事業所、
 - bb 労働者の生命と健康にとつて特別な危険をもたらすような事業所、
 - cc 環境、エネルギーまたは水の供給に重大な支障をきたすような事業所について、
 - (c) さらに公共の福祉の理由から、とりわけ雇用を確保するために許容し、
- また労働者と日曜・祝日休息の保護にとつて必要な条件を決定することができる。
- (2) 連邦政府が、第一項第二号^aの権限を行使しない場合には、州政府が政令によつてそれに対応する規定を制定することができる。
- 州政府はこの権限を、政令によつて州最上級官庁に委任することができる。
- (3) 監督官庁は、
 - 一 就労が第一〇条によつて許されるか否かを確認し、
 - 二 第九条にかかわらず、
 - (a) 商業において特別な事情から営業取引の拡張が必要となる日曜・祝日に、一年で一〇日を限度として、
 - (b) 特別な事情から過度の損害を避けるために必要な場合に、一年間に五日を限度として日曜・祝日に、
 - (c) 一年のうちで日曜に一日、法律によつて定められた在庫調査を行うために、それぞれの労働を許可し、
- また公的な礼拝のために決められた時間を考慮して、就労時間に関する命令を発することができる。
- (4) 監督官庁は、第九条にかかわらず、化学、生物学、工学および物理学上の理由により日曜・祝日にも継続して行う必要がある

労働について、労働者がそれに従事することを許可しなければならない。

(5) 監督官庁は、第九条にもかかわらず、法律上認められている週営業時間を相当活用し、また外国での営業時間がより長いために、競争能力が予測できないほど侵害され、かつ日曜・祝日労働の許可によつて就労が保障されうる場合には、日曜・祝日での労働者の就労を許可することができる。

第四章 特別な場合の例外

第一条 非常時

(1) 第三条ないし第五条、第六条第二項、第七条、第九条ないし第一条にかかわらず、当事者の意思に関係なく生じ、かつその結果を他の方法では処理できないような緊急時や非常時の、とりわけ原材料または食料が腐敗したり労働成果が無に帰してしまう危険がある場合の一時的な労働については他の扱いができる。

(2) 第三条ないし第五条、第六条第二項、第七条、第一条第一項ないし第三項および第一二条にかかわらず、

一 比較的少数の労働者が、それを行わないと労働の成果に危険を及ぼし、または著しい損害を及ぼす結果となりうるような労働に一時的に従事する場合、

二 研究および教育の仕事、延期できない準備後始末労働、ならびに延期できない人の治療、介護および養護の仕事、または動物の治療や介護の仕事で数日就労する場合で、

かつ使用者に他の予防措置を講ずることが期待できない場合にも、これと異なる扱いができる。

第十五条 許可・授権

(1) 監督官庁は、

一 第三条、第六条第二項および第一条第二項の例外である一日の労働時間の延長を、

- (a) 継続的に交替制を実施している事業所で付加的に非番を確保するために、
 (b) 建設および機械組立工場について、
 それぞれ許可し、

二 第三条、第六条第二項および第一条第二項の例外である一日の労働時間の延長を、週日における八時間を超える労働時間の延長分が他の時期でのそれに対応する労働時間の短縮によって調整される場合に、季節的繁忙事業所で繁忙期に許可し、

三 第五条および第一条第二項の例外である、休息時間の長さや位置の変更を、手待、待機および呼出待機について、公勤務でのその労働利用の特殊性に応じて許可し、

四 第五条および第一条第二項の例外である休息時間の変更を、通常週毎の勤務交替を三週間の期間内に二回導入するために許可することができる。

(2) 監督官庁は、公共の利益にとつて緊急に必要な限りで、法が定めた例外を超える例外を許可することができる。

(3) 連邦防衛省は、その業務領域において、連邦労働社会省の同意の下に政令により、防衛上必要な理由から、法に基づいて公布される政令および労働協約において確定された労働時間の限界と制限を越えて労務に従事することを労働者に義務づけることができる。

第五章 法の施行

第一六条 揭示と労働時間の証明

- (1) 使用者は、法、法に基づいて公布され事業所に適用される政令、第七条第一項ないし第三項および第一二条にいう事業所に適用される労働協約および事業所協定の写しを、閲覧のために事業所の適切な場所に備え付けるか、または揭示しなければならない。
 (2) 使用者は、第三条第一文における週日の労働時間を超える労働者の労働時間を記録しなければならない。この記録は最低二年

間保存されなければならない。

第十七条 監督官庁

- (1) 法および法に基づいて交付される政令の遵守は、州法により権限を持つ官庁(監督官庁)によって監督される。
- (2) 監督官庁は、法および法に基づいて公布される政令によって課される義務を使用者が履行するに際して必要な措置を命ずることができるとができる。
- (3) 連邦の公勤務および連邦の直轄下にある公法上の団体、施設、財団については、監督官庁の任務と権限は、所轄連邦省またはそれによって指定された官庁によって取り扱われる。このことは、第一五条第一項および第二項の権限についても同じである。
- (4) 監督官庁は、法および法に基づいて公布される政令の履行に必要な情報の提出を使用者に求めることができる。監督官庁はさらに、第七条第一項ないし第三項および第一二条の労働時間の証明書、労働協約または事業所協定の提出もしくは閲覧のための送付を使用者に求めることができる。
- (5) 監督官庁の監督官は、事業所の営業時間および労働時間中に職場に立ち入り臨検することができる。この時間以外、または職場が住居内にある場合には、公共の安全と秩序への緊急の危険を回避するためにのみ、所有者の許可を得ずにこれに立ち入り臨検することができる。使用者は、職場への立ち入り臨検を許可しなければならない。住居不可侵の基本権(基本法第一二条)は、その限りで制限される。
- (6) 情報提供の義務を負う者は、その答についてその者自身が、または民事訴訟法第三八三条第一項第一号ないし第三号に記載された親族が、刑事訴追もしくは秩序侵害に関する法による手続の危険にさらされる可能性がある場合には、その質問に対する情報提供を拒否することができる。

第一八条 法の適用除外

(1) 法は、次の者には適用されない。

一 事業所組織法第五条第三項にいう管理職員および医長、

二 公勤務の主任、その代理、ならびに人事案件について独自の決定権を有する公勤務の労働者、

三 家政共同体において、その保護の下にある者と共同生活をし、この者を独自の責任で育児、介護または看護する労働者、

四 教会および宗教団体の礼拝の仕事を行う者。

(2) 一八歳未満の者の就労については、法に代わり年少者労働保護法(Jugendarbeitsschutzgesetz)が適用される。

(3) 商船における船員法三条にいう乗務員としての労働者の就労については、法に代わり船員法(Schiffahrtsgesetz)が適用される。

(4) パンと菓子の製造販売業での労働者の就労については、法に代わりパンと菓子の製造販売業における労働時間法(Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien)が適用される。

第一九条 公勤務での就労

公勤務における高権の任務を遂行する場合には、労働協約に規定がない限り、所轄行政官庁により官吏(Beamte)に適用される労働時間規定を労働者(Arbeitnehmer)にも準用することができる。この場合に、第三条ないし第一三条は適用されない。

第二〇条 航空での就労

飛行機の乗務員としての労働者の就労には、労働時間および休憩・休息時間に関する法の規定に代わって、航空機事業所法(Betriebsordnung für Luftfahrzeug)第二施行令の飛行、航空乗務および休憩・休息時間に関する、その都度適用されているテキストの規定が適用される。

第二一条 内陸水運での就労

法の規定は、ライン河船舶審査法および内陸水運船舶審査法の休憩・休息时间に関する、その都度適用されるテキストでの規定に反しない限り、内陸水運の乗組員の就労について適用される。同規定は、労働協約により内陸水運の特殊性に適したものであることができる。

第七章 刑罰および過料規定

第二条 過料

- (1) 使用者として故意または過失により次の行為を行う者は、秩序違反となる。
- 一 第三条または第六条第二項に反し、また同時に第一条二項にも反して労働者を労働時間の限界を超えて就労させた場合、
 - 二 第四条に反して休憩時間を与えないか、規定されている最低時間分を与えないか、または適切な時期に与えない場合、
 - 三 第五条第一項に反して休息时间を与えないか、第五条第二項に反して休息時間の短縮を他の時期における休息時間の延長によつて調整しないか、または適切な時期に調整しない場合、
 - 四 第八条第一文、第一三条第一項または第二項、もしくは第二四条による政令が、一定の構成要件のために本条の過料規定を参照として支持している限りで、これに違反した場合、
 - 五 第九条第一項に反して労働者を日曜日または祝日に就労させた場合、
 - 六 第一条第一項に反して労働者をすべての日曜日に就労させたか、もしくは第一条第三項に反して代替休日を与えないか、または適切な時期に与えない場合、
 - 七 第一三条第三項第二号に基づく執行可能な命令に違反した場合、
 - 八 第一六条第一項に反してそこで支持された備え付け、または掲示を行わない場合、
 - 九 第一六条第二項に反して記録を作成しないか、または適切に作成しない場合、もしくはそこで指示された期間保存しない場

一〇 第一七条第四項に反して情報を提供しないか、適切に提供しないか、または完全には提供しない場合、資料を提出または送付しないか、もしくはは完全には提出または送付しない場合、または第一七条第五項第二文に反して措置を講じない場合。

(2) 前項の第一号ないし第七号、第九号および第一〇号の秩序違反には、最高三万マルクの過料に、また前項第八号の秩序違反には最高五万マルクの過料に処することができる。

第二三条 刑罰

(1) 第二二条第一項第一号ないし第三号、第五号ないし第七号の行為を、

一 故意で行い、そのため労働者の健康と労働力を害した者、または

二 固執して繰り返した者は、

一年以下の自由刑もしくは罰金刑に処せられる。

(2) 第一項第一号の場合に過失で危険を引き起こした者は、六ヶ月以下の自由刑または一八〇日数罰金 (*Tagessatz*) 以下の罰金刑に処せられる。

第八章 終結規定

第二四条 国家間協定およびEU法律文書の国内法化

連邦政府は、連邦参議院の同意の下に、国家間協定上の義務の履行のために、または法の規定領域に関係するEU理事会または委員会の法律文書を国内法化するために、法による政令を公布することができる。

第二五条 労働協約のための経過規定

法の施行時に存在しているか、または余後効を有している労働協約の中に、第七条第一項または第二項もしくは第一二条第一文

による例外規定があり、これが右各条の設定する最高限度枠を超えている場合にも、当該労働協約上の規定は影響を受けずに存続する。労働協約により許される事業所協定も、第一文による労働協約と同じ扱いとする。第一文は、第一一条第三項にかかわらず、休日の就労に対して代替休日の付与に替わって割増手当の支給を定める労働協約上の規定に準用される。

第二六条 特定の労働者グループについての経過規定

第五条は、医師、病院その他の人の治療、介護および養護を行う施設の看護者については、一九九六年一月一日より適用する。