

【討論資料】

航空労働者としての働き方改革(仮称)

航空労働者としての働き方改革(仮称)にあたって 01 ページ

航空労働者としての働き方改革(仮称) 02 ページ

1. EU における労働規制の目的は労働者の健康と安全を守るため 02 ページ

2. EU 全体としての規制(2003 年)の具体的内容 03 ページ

- ・一日あたりの休息期間
- ・休憩時間週当たりの休憩時間
- ・週当たりの休息時間
- ・労働時間
- ・年次有給休暇
- ・夜間労働

【フランス】 05 ページ

労働時間の定義

- ・労働協約
- ・労働時間の上限(超過勤務含む)
- ・法定労働時間
- ・超過勤務
- ・変形性労働時間制
- ・休憩時間
- ・休養(休日)

【ドイツ】 07 ページ

- ・労働時間の規制
- ・深夜・交替制労働者の労働時間
- ・休憩時間
- ・休息時間
- ・日曜・祝日の休息
- ・年次有給休暇
- ・病気休暇
- ・時間外労働
- ・弾力的労働時間

【日本・EU・仏・独 労働規制の対比】 09 ページ

航空労働者としての働き方改革（仮称）にあたって

○日本の現状を見ると長時間・サービス残業が解消されておらず過労死や精神疾患が多発している。

※電通、NHK記者、スカイマークの整備士などの長時間勤務とサービス残業や交代制勤務の中での過労死など。

○日本は、ILO（国際労働機関）条約の労働条件の改善についての国際労働基準を批准していない。

※ILOの189の条約と202の条約の勧告があり日本は49の条約しか批准していない。

・一日8時間、週40時間制・最低賃金決定法・母性保護と婦人の夜業・有給教育休暇・有給休暇などが批准されていない。

○EUと各国での労働規制を比べると日本は規制が弱い、又はない。

※日本は、労働者の健康を守る文化が弱い。特に、政府と企業における労働者保護の観点が欠落している。

○安倍政権の「働き方改革」は企業の要望を受けた内容であり、労働者の意見が反映されていない。

※36協定における時間外労働規制は、月間60時間としつつも企業の要望に配慮し、繁忙期は過労死ライン80時間を上る100時間をとっている。結果として12ヵ月連続で「過労死ライン」近くまで働かせることが可能となり、休日を含めた上限960時間（80時間×12ヶ月）できる抜け穴の内容など。

○航空に働くすべての職種で長時間労働・勤務改悪の中で高稼働と過重労働に置かれている。

※健康破壊が進んでおりゆとりのある作業が困難な状況でモチベーションが厳しくなっている。

安全運航を守るためにも、航空労働者の視点から「働き方改革」が求めている。

○日本の労働運動として労働者の健康と安全を守る観点からの労働規制と改善が求められている。

○EUと各国の労働規制を学び、18春闘における運動に生かしていくことが必要である。

航空労働者としての働き方改革（仮称）

私たちが働く航空の現場では、航空会社の利益最優先の中で、すべての職種において、人員不足・勤務改悪の状況の中で労働強化により過酷な労働を強いられています。その結果、職場では、①勤務改悪と長時間労働＝稼働強化②休憩時間がまともに取得できず③有給休暇が取得できず、などの状況下で健康破壊をはじめ、事故・トラブルなどの事象が多発しています。

また、安倍政権は、成長戦略の一環として「働き方改革」を掲げ、同一労働同一賃金（非正規との格差解消）、長時間労働の見直し（残業＝36 協定や労働時間のインターバル）など企業の要望に基づき、官邸主導で進めています。解雇の金銭解決では、裁判で不当とされた解雇をお金で処理する「金銭解決制度」について進めています。また、「労働基準法の36 協定における時間外労働規制のあり方の再検討」では、月間60時間としつつも企業の要望に配慮し、繁忙期は過労死ライン80時間を上る100時間をとっています。これまで電通や関西電力、NHK記者の過労自殺、トヨタ下請け・スカイマーク整備士の過労死に見られるように過労死を反省し根絶を無くす内容になっていません。一方、「長時間労働の是正、インターバル規制」については、長時間労働へのインターバルは企業の努力義務としています。

こうした状況の中で、私たち航空労働者は、安全運航を支えるべく、航空労働者としての働き方改革が求められており、人間らしい労働（デーセントワーク）が必要です。そのためにも、EUと各国の労働規制がどのように制限されているかなどを学び、私たち航空労働者の労働の在り方を明らかにし、各労組の要求作りとその実現に結びつけていくことが求められます。

厚生労働省の要請を受けた独立法人・労働政策研究・研究機構がEU及び各国の労働規制について調査した内容について要約し下記に紹介します。

1. EUにおける労働規制の目的は労働者の健康と安全を守るため

EUの労働規制の目的は、「労働者の労働における安全、衛生及び健康が目的であって、単なる経済的思考に追随してはならない」として、労働者の労働時間の規制について、「労働時間は、生活・労働条件に関する問題」として労働時間指令が行われています。（1993年）提案では、労働者の健康と安全の観点から特に交代制勤務と夜勤労働及び一日・一週間の休憩期間が重要であるとして、必要最小限の条件を定めるとの考え方がしめされました。この内容は、最長労働時間を規定するのではなく、休息時間を規定することや夜間労働や交代制の規制を打ち出すことにより、安全衛生問題にかかわる指令を目指す目的です。

提案内容では、24時間当たり最低11時間の休息、7日当たり最低1日の休日を時間外労働により妨げられることなく実施するよう求め、年次有給休暇の保障をとっています。夜間労働については14日平均で24時間当たり8時間を超えないことや、肉体的・精神的な負荷の重い労働業務について時間外労働を禁止すること、夜間労働・交代制労働者の健康管理などの規定を設けています。

2. EU全体としての規制(2003年)の具体的内容

・一日あたりの休息期間

24時間につき最低でも連続の11時間の休憩(インターバル)を求める(政令には直接規定はないが、結果として一日の労働時間の上限は13時間となっている)

・休憩時間週当たりの休憩時間

6時間を超える労働日につき休憩時間を求めているが、時間や条件は労働協約や労使協定、国内法で定めるとしている。

・週当たりの休息時間

7日毎に最低でも24時間の休息時間と11時間の休息時間(連続35時間の休息時間)を求める。ただし正当な理由がある場合には24時間の休息でもよい。

・労働時間

労働者の安全衛生を保護する必要から、法令、規則、行政規定もしくは労働協約や産業レベルでの労働協約により週当たりの労働時間を定める。時間外労働を含めた7日当たりの平均労働時間は48時間を超えないこと。

※算定基礎期間は最高4ヶ月とされている。(4ヶ月の変形労働時間制は容認)

・年次有給休暇

最低4週間の年次有給休暇の付与を国内法などで定めること。

※代償手当で代えることは禁止

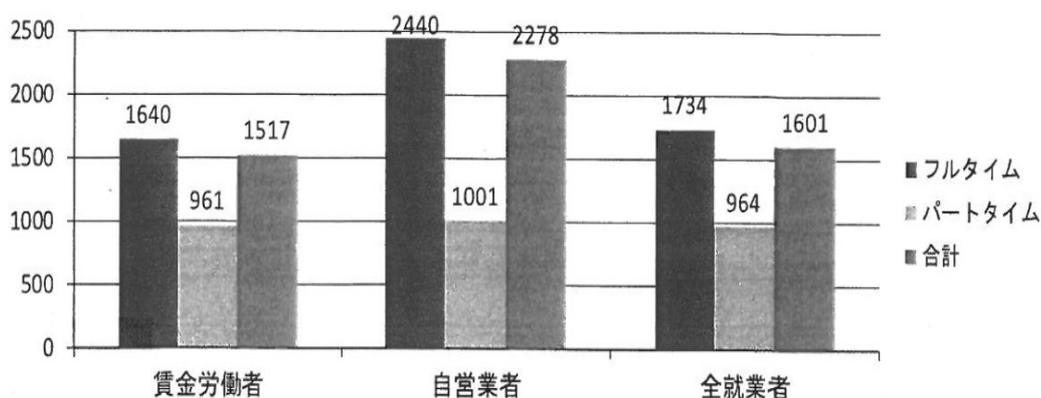
・夜間労働

夜間労働者の労働時間は、24時間につき平均8時間を超えないことを求める。

また、国内法や労働協約や労使協定により定めることを求める。

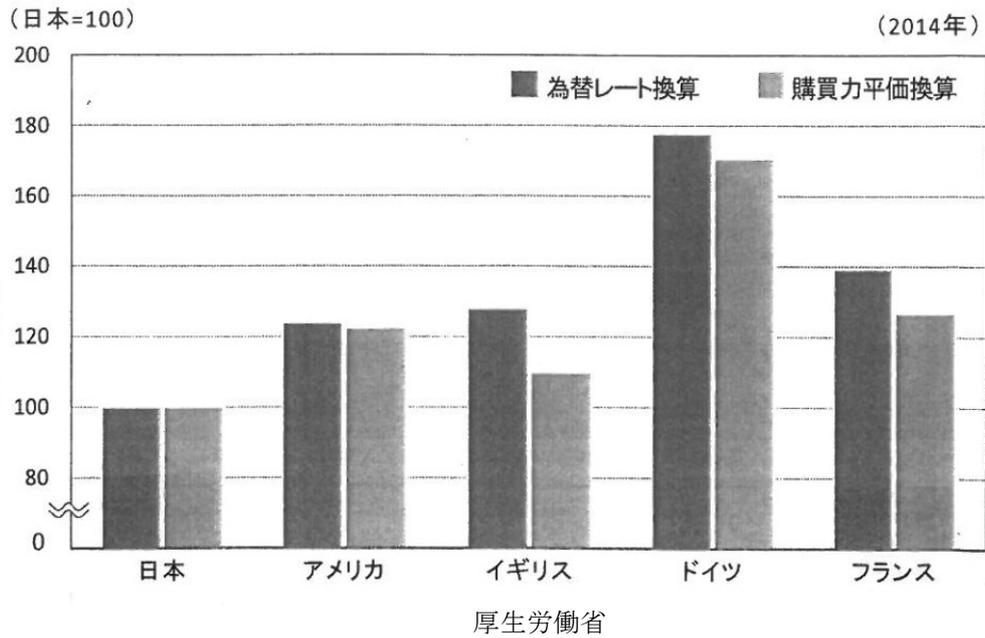
夜間労働者に対して定期的な健康診断を無料で行い、夜間労働に関連する健康上問題を抱える者については可能な限り昼間への労働への転換が行えるように講じることを求める。

1人当たり年平均実労働時間 (2009年、単位:時間)

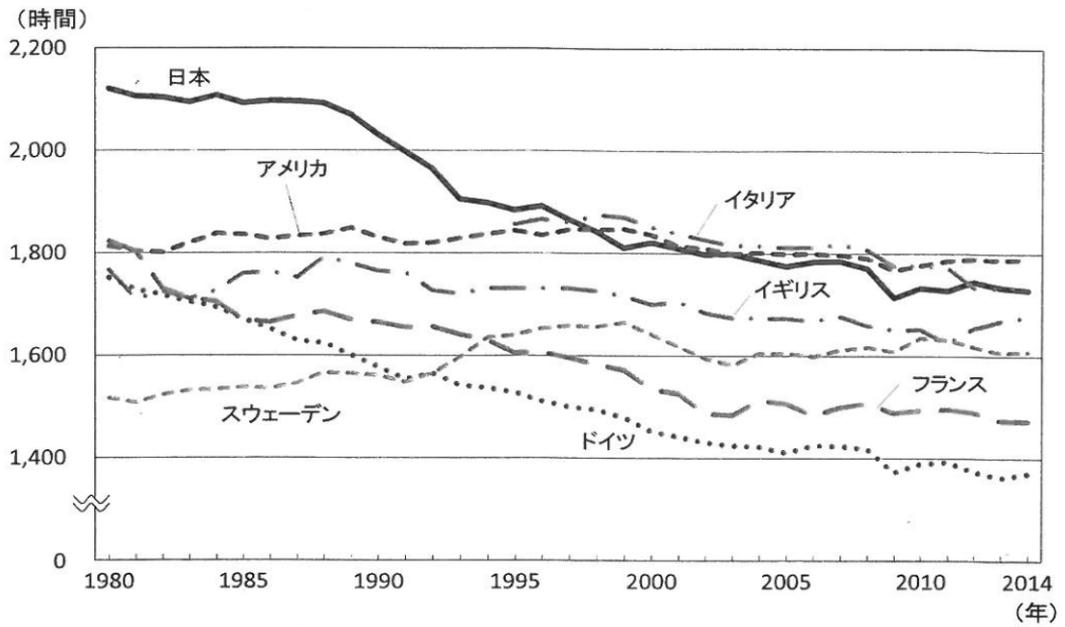


フランス国立統計経済研究所より
(2015.2)「平成26年毎月勤労統計調査」

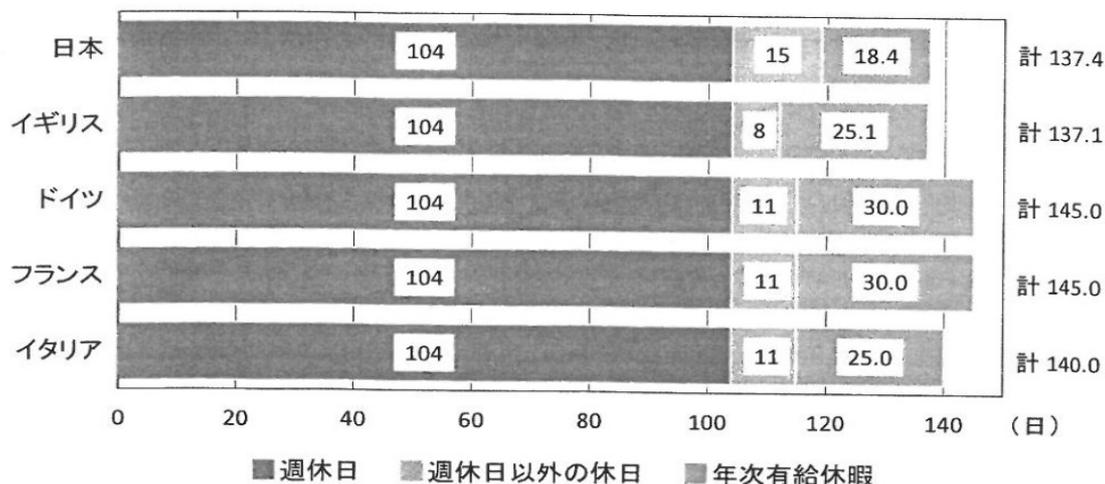
時間あたり賃金（製造業、2014年）



一人当たり平均年間総実労働時間（就業者）



年間休日数（2014年）



労働政策研究所・研究機構の資料（2015.10）「平成 27 年就労条件総合調査」

【フランス】

フランスでは、労働法典（法令）の法定労働時間（2000 年）は、週 35 時間で、所定内労働時間を週 35 時間以下に定め、かつ雇用創出又は維持した企業に対して、従業員の社会保険料・使用者負担が軽減される。

労働時間の定義

食事及び休憩時間は、通常労働時間と見なされない。ただし、昼食時間でも使用者の指揮命令下に置かれている場合は労働時間と見なされる。（労働法典）また、不衛生又は汚れやすい職種の場合は、シャワーにかかる時間に対し報酬が支払われる。（労働法典）

・労働協約

労働法典の規定と比べて規定に反する内容を盛り込むことはできない。（労働法典）また、労働協約に明記されない項目については、労働法典の規定が適用される。

・労働時間の上限（超過勤務含む）

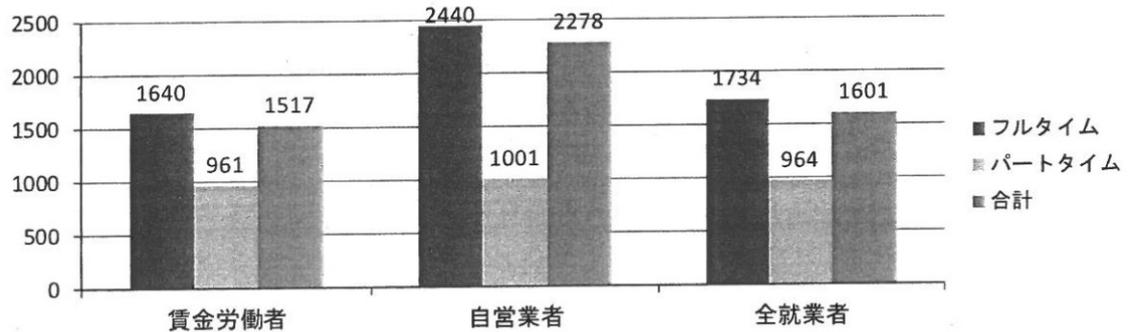
1 日 10 時間（労働協約で規定されている場合には 12 時間）、夜間勤務は 1 日 8 時間（労働協約で規定されている場合には 10 時間）。1 週間で 48 時間（労働協約で規定されている場合には 60 時間）。12 週間で平均 44 時間を超える就業は禁止されている。（労働法典）

・法定労働時間

週 35 時間とする。（労働法典）週 35 時間を超える就労は、割増賃金の支払いを生じる。ただし、労働協約で規定がある場合には、割増賃金の代わりに代休を付与することも可能である。

超過勤務については、法定労働時間を超えて就業した場合には超過勤務手当が支払われるか、代休が付与される。ただし、代休付与は、原則として労働協約に規定がある場合にかぎられる。また、1週間の総労働が35時間を上回らない場合には超過勤務手当（割増賃金）の支払い義務はない。

図表3-1 1人当たり年平均実労働時間（2009年、単位：時間）



出所：フランス国立統計経済研究所 Insee, Enquêtes Emploi en continu 2009

・超過勤務

労働協約がない場合には年間220時間が限度である。割増賃金は、原則として25%（最初の8時間、36時間～43時間）または50%（8時間以降44時以降～）の割増賃金（1）が支払われる。

※（1）割増賃金にかかわる所得税および社会保険料について労働者負担が実質免除される。

・変形性労働時間制

導入することができるが、その場合には4週を限度としなくてはならない。（労働法典）変形制労働時間が適用されている労働者に対しては、労働時間が年1607時間を超えた場合、平均労働時間が週35時間を超えた場合などに超過勤務手当が支給される。（労働法典）

・夜間労働

夜間の経済活動の必要性及び社会的有益性を明記しなければならない。そのうえで労働協約を締結しなければならない。女性の夜間労働は、従事することができるが、妊娠中に特別の配慮を受けることができる。また、子供の世話（子育て）や介護など家庭の事情で夜間労働に従事できない場合は、夜間労働を拒否することができる。その場合、雇用主（会社）はそれを理由に解雇することはできない。

・休憩時間

原則として6時間（2）に一度、20分以上の休憩時間を与えなくてはならない。（労働法典）

※（2）連続して6時間を超える就労はできない。勤務終了後は、少なくとも11時間就労することはできない。（労働法典）

・休養（休日（3））

1週間に一度は連続した24時間の休養を与えなければならない。（労働法典）

かつ、最低休養時間 11 時間就労することができないため連続した 35 時間の休養となる。

※（3）休日として、原則は日曜日に与えることが定められている。例外として日曜日に就労が認められるのは、季節労働、駅・港での荷役業務、清掃や保守管理業務、国防に関連する教務、運輸業、発電所や製鉄所など 24 時間稼働している事業所、ホテル・レストラン興業施設など。

法定休日は年間 11 日で、日曜日にその日が当たった場合に翌日の振替とならない。ただし、法定祝日 5 月 1 日（メーデー）は、病院や公共交通機関などを除き就労は禁止とされている。

・年次有給休暇（ヴァカンス）

10 日間以上就業した労働者に対して付与される。付与日数は 1 カ月間の就業につき 2.5 日。1 年間就業したものには 30 日間（4）の年次有給休暇が付与される。

※（4）30 日とは、1 週間に 1 日の休日以外と規定されているため、5 週間に相当する。

【ドイツ】

ドイツにおける法定労働時間規制は、労働時間に関する規制は原則として法律に基づくが、具体的かつ詳細な取り決めは、労働協約や事業所協定、または個別協約に基づいて実施されています。

・労働時間の規制

1 日の労働時間は 8 時間を超えてはならない。ただし、6 ヶ月又は 24 週以内の期間を平均して週日の労働時間を超えない場合に限り 1 日 10 時間まで働くことができる。（労働時間法）

管理的職員（4）については、労働時間制度の適用が除外（5）されている。

※（4）管理的職員とは、雇用されている労働者を自己判断で採用及び解雇する権限を有する者・包括的代理権または業務代理権を有する者・企業または事業所の存続と発展にとって重要であり、かつ、職務遂行に特別な経験と知識を必要とするような職務を行うもの。

※（5）労働時間制度適用除外は、最長時間、休憩・休息時間、深夜労働、日曜・祝日労働および労働時間記録。

・深夜・交替制労働者の労働時間

健康上好ましいものでなく、何らかの規制が必要であるとの観点から、特に養育に責任を負っている者に対する保護措置が設けられている。例えば、深夜労働が自身の健康に害を及ぼす、世帯に子供や要介護者がいる場合には日中の標準労働時間帯に仕事を配置転換する要求の権利を持つとされている。

・休憩時間

6 時間～9 時間の労働については 30 分以上、9 時間を超える労働については 45 分以上の休憩を与える義務がある 6 時間を超える場合には、休憩時間なしに働かせはならない。尚、休憩時間は少なくとも 15 分ごとの分割が可能である。

- ・ **休憩時間**

1日の労働時間終の終了から次の日のかいしまでに連続した最低11時間以上の休憩時間（インターバル）を取らなければならない。また、残り13時間（残業含む）は連続拘束時間の限度となる。（労働時間法）

- ・ **日曜・祝日の休息**

0時～24時まで就業してはならないとしている。（労働時間法）

- ・ **年次有給休暇**

継続勤務期間が6ヶ月以上の労働者は1年につき24日以上の子次有給休暇を取ることかできる。（労働時間法）

- ・ **病気休暇**

有給休暇中に病気になった場合には、労働負不能の医師の診断がある日については、有給に算定されない。この場合には、「賃金継続支給法（連邦休暇法）」により有休の病気休暇となる。また、6週間までの就労できない期間中における賃金継続支払い請求権を有する。

- ・ **時間外労働**

「特別な場合の例外」として認められている。監督官庁の許可を受けた場合、または、労働協約によって1年間にお60日を限度として、一日の労働時間を10時間まで延長することが可能となっている。

- ・ **弾力的労働時間（6）**

労働時間法に基づいて1日の労働時間は原則として8時間を超えてはならないとされている。例外としては6カ月平均で8時間を超えなければ10時間まで延長することができる（調整器期間）。調整期間の設定や労働時間制度の変更には、事業所委員会の決定が必要である。

※（6）弾力的労働時間には、一定期間単位変形労働時間制やフレックスタイム制（7）がある。

※（7）フレックスタイム制には一日の労働時間の長さが決められている「単純フレックス制」と1日の最長労働時間の枠内で出退を決定する「弾力的フレックスタイム制」およびとコアタイム（出勤時間の義務）が定められていない「可變的労働時間制」の3種類がある。

※弾力的労働時間制として「労働時間口座」があり、残業時間をためておいて、手当や有給休暇として利用できる制度がある。

日本・EU・仏・独 労働規制の対比

	日本	EU指令	フランス	ドイツ
根拠法について	労働基準法	労働時間の設定に関する指令	労働法典	労働時間法
法定労働時間	週40時間・1日8時間	7日につき時間外を含め、平均48時間を超えないこと	1週間35時間又は年1607時間	平均1日8時間を超えてはならない
労働時間の上限 一人当たり平均	1日8時間、週40時間	7日につき時間外労働を含め、平均48時間を超えないこと(算定期間は低期間は最長4ヶ月)	1日の労働時間は8時間を超えてはならない。ただし、6ヶ月又は24週以内の期間を平均して週日の労働時間を超えない場合に限り1日10時間まで。	法定労働時間週35時間 1日10時間(労働協約で規定されている場合には12時間)、夜間勤務は8時間(労働協約で規定されている場合には10時間)
年間労働時間 2015年	1719時間		1482時間	1371時間
休憩時間 (インタール)	特に定めはない。	24時間につき最長11時間		1日の労働時間終了から次の日の開始まで最低11時間の休憩時間を取らなければならない。 日曜・祝日の休息は0時～24時まで就労してはならない。
休憩時間	6時間を超え8時間以下の場合には、少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間を与えなくてはならない。	6時間を超える労働日に休憩時間を求められているが、時間や条件は労働協約や労使協定、国内法で定める		6時間～9時間の労働については30分以上、9時間を超える労働については45分以上の休憩を与える義務がある。6時間を超える場合には休憩なしに働かせることはできない。 休憩は15分事の分割が可能。
夜間・深夜労働	深夜労働時間帯は、22時～5時まで。夜間・深夜労働時間の制限規定はない。 ※使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせなくてはならない (労働基準法66条3項)	8時間を上限とする。法律または労働協約により逸脱可能。(代償的休息が前提)ただし、危険業務などでは8時間を超えてはならない。	夜勤労働は1日8時間(労働協約で規定されている場合は10時間) 夜間労働とは午後9時～午前6時とされる。※深夜勤務については特別な配慮を受けることができる。子供世話や介護など、家庭の事情で夜間労働に従事できない場合には従業員は拒否することができ、雇用主は、それを理由に解雇することはできない。	夜間労働は19時～22時、深夜労働は22時～6時の働く者。深夜労働に従事する者は1日8時間を超えてはならない。 ※労働者は、深夜労働が自身の健康に害を及ぼす場合や、世帯に子供あるいは要介護者がいる場合には、日中の標準労働時間帯の仕事に配転する権利がある。
超過勤務	1週間15時間 2週間27時間 1ヶ月45時間 1年間360時間 ※36協定を結ばば青天井で労働時間を延長することができる。	週労働時間を時間外を含め平均して週48時間とする。 ※24時間につき最低11時間の休憩時間となり、1日につき労働時間の上限は原則として13時間となる。	時間緩和法により220時間に引き上げ。週単位の法定最長労働時間(同じ週で48時間、12週平均で週44時間)を超えることはできない。	労働協約がない場合には年間220時間が限度。週日に1日10時間日間で労働時間を延長可能、但し12ヶ月平均の労働時間が48時間を超えてはならない。
年次有給休暇	6ヶ月で10日、2年6ヶ月までは1年ごとに1日追加、以降1年ごとに2日追加(最高20日)	最低4週間の年次有給休暇を付与することとを国内法で定めること	1年就労したのものには30労働日1ヶ月の就労につき2.5日 ※5週間	1年につき24日以上 週5日制の場合は20日することができる ※実態は5～6週間
年間休日*	137.4日		145日	145日
最低賃金(時給)	823円(東京907円)		1294円	1172円
定年制	60歳以上(延長可)	雇用における年齢を理由とする差別は禁止	70歳以上(延長可)	65歳以上(延長可)

*週休日・週以外の休日・年次有給休暇