

## ドイツにおける使用者の労働時間把握義務の動向

小俣 勝治

### I はじめに

労働時間規制の実効性確保のための使用者による労働者の労働時間の把握・記録・管理措置についてわが労基法には規定はないが、従来から問題があったことから2001年の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(厚労省労働基準局長通達平13・4・6基発339号)が出されており、使用者には労働時間の適正把握・適切管理の責務の観点から、労働日ごとの始業・終業時刻の確認・記録、その方法及び保存等の義務が定められた。2017年のその改正版として「ガイドライン」(平29・1・20基発0120第3号)が定められている。主に、使用者による始業・終業の時刻の確認・記録する方法（自身の現認、タイムカード、ICカードやパソコンの使用記録などの客観的記録及び、自己申告－その場合の留意点）が示されている。他方、働き方改革に関連して労働安全衛生法の改正（66条の8の3、労安衛則52条の7の3）により、長時間労働対策としての「医師による面談指導」の実施対象者として、高度プロフェショナル制度の適用労働者に加えて、管理監督者などの労働時間の適用除外者やみなし労働制の適用者なども労働時間適正把握義務の対象者になった。これにより、通常に基づく労働時間適正把握責務から法律上の義務になったとされる。さらに、2021年3月に「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」においてテレワークにおける労働時間把握について前記ガイドラインに対応した内容が示されている<sup>(1)</sup>。

これに対しドイツでは、労働時間法上使用者による労働時間の記録義務は週日の法定労

働時間である8時間「を超える労働時間を記録」する義務が定められているのみで、法定時間内の労働であれば原則的にはそのような法的義務はない。ところが、EU司法裁判所が加盟国にはすべての労働時間の把握・記録義務が課されている旨の先決裁定を行って以降、この問題をめぐる議論が盛んになる中で、ドイツの連邦労働裁判所が労働時間法ではなく日本の労安衛法に相当する労働保護法に基づいて現行法上も使用者による労働時間管理・記録義務を認める旨の決定を出すに至り、連邦労働社会省はこれら判決に対応した労働時間法の改正案を示すに至っている。本稿は、これらの内容を紹介するものである<sup>(2)</sup>。

### II 2019年5月14日のEU司法裁判所大法廷判決

EuGH(Grosse Kammer), Urt. v. 14.5.2019  
— C-55/18 (NZA, 2019, 683)

#### 〈事実〉

本件は、ドイツ銀行の被用者（労働者）によって給付された日々の労働時間の把握のための事業所内部のシステムの欠如に関する Federation de Servicios de Domisiones Obras (CCOO) とドイツ銀行 SAE との間との法的紛争である。

2017年7月26日原告のCCOO(スペインにおける著名な労働組合)は国家の最高裁判所(Audiencia National)に団体訴訟で、被告ドイツ銀行はスペイン労働者憲章法(Estatuto de los Trabajadores)35条等に基づいて、その従業員(Mitarbeiter)によって給付された日々の労働時間を把握するためのシステム、すなわち定められた労働時間の遵守及び労働

組合代表に対する月々給付された超過時間（時間外労働）についての情報提供義務の遵守が検査されうるシステム、を設置することを義務付けられているとの確認を求めた。被告のドイツ銀行は、スペイン法上はそのような一般的に妥当する義務は定められていないと主張した。

国家の最高裁判所は特に、指令2003/88/EC（労働時間指令）<sup>(3)</sup>の22条（雑則）並びにスペイン法は特別な事例において給付された労働時間のリストを管理する義務を課すが、しかし「通常の」労働時間のリストを管理する義務を課すものではないと述べる。

しかるに、国家の最高裁判所は州最高裁（Tribunal Supremo）によってなされた労働者憲章法35条の解釈のヨーロッパ法との一致に対する疑念を提起しあつそれゆえ当該手続きを中止する決定をしてヨーロッパ司法裁判所に先決裁判の問題を付託した。

（参考）スペイン労働者憲章法

#### 34条 労働時間

労働時間は労働協約または労働契約によって確定される。

最長労働時間は年間の平均で週40時間である。

ある勤務期間（Arbeitszeitraum）の終了と次の勤務期間の開始との間には少なくとも12時間が空けられる。実際に給付される通例の（gewöhnlich）労働時間の数（量）は1日9時間を超えない。

#### 35条 超過時間（時間外労働）

前条に従って確定された原則労働時間を超えて給付された労働時間は超過時間となる。

（5）超過時間の算定ために、すべての被用者の労働時間は日々記録されかつ報酬の支払いのために確定された時点で合算される。その際被用者に相応の支払いのための受領証の形での記録のコピーが送信される。

なお、スペインでは上記労働者憲章法34条

に9項が追加され、すべてのスペイン国内で活動する企業はその規模に関係なく、全従業員の日々の業務の始業及び終業時間を記録することが、2019年5月12日から義務付けられている、といわれる<sup>(4)</sup>。

#### ＜判旨＞（要約）

すべての被用者の最長労働時間の制限に対する権利及び1日及び1週の休息時間に対する権利は、特別の意味を有する連合の社会権の原則であるばかりでなく、EUV(EU条約)6条1項に基づき契約と同レベルの法的位置づけが相応しいヨーロッパ人権憲章31条2項の中にも明示的に保障されている。（30段）指令2003/88/ECの諸規定、就中3条、5条および6条は、この基本的権利を具体化しておりかつそれゆえこの観点において解釈されねばならない。（31段）この権利が確実に遵守（beachten）されるようには、指令2003/88/ECの諸規定は特にその指令に基づいて被用者に帰属する諸権利を犠牲にして抑制的に解釈されてはならない。（32段）また、被用者の生活条件および労働条件を改善するために定められている諸最低規範（規定）は指令2003/88/ECを通じて、就中、国内の労働時間諸規定の近接化を通じて確定されるべきである。（36段）したがって加盟諸国は、指令2003/88/ECの3条及び5条に基づきすべての被用者に24時間の期間ごとに11時間の継続した最低休息時間および7日の期間ごとに最低24時間の継続する最低休息時間が、与えられるよう必要な諸措置をとらなければならない。（38段）さらに同指令6条b号は超過時間を含めて週平均の労働時間の最大限度を48時間とすることを加盟国に義務付ける。（39段）

それゆえ加盟諸国は、指令2003/88/ECの完全な実効性を確保（gewährleisten）するにはこの最低休息時間の遵守を確実にして週最長労働時間の超過を阻止しなければならな

い。(40段) 同指令3条及び5条並びに6条b号は、それによって加盟国がその中に規定されている諸権利の実施・国内法化(Umsetzung)を確実にする必要のある具体的な措置を決定してはいない。これらの規定は加盟国にその(活動)範囲内で「必要な諸措置」をとることを委ねている。(41段) 加盟国は、指令2003/88/ECによって追及された本質的な目標(被用者の生活条件および労働条件の有効な保護並びに被用者の安全と健康のより良き保護)を念頭に置くと、この指令において確定されている日々の及び週の最低休息時間及び週の平均の最長労働時間に関する上限が被用者に実際に役立つことを確実にしなければならない。(42段)

以上のことから、加盟国による指令2003/88/ECの諸規定の実施のための諸様式(Modalitäten)の結果として、ヨーロッパ人権憲章31条2項及び同指令3条、5条及び6条b号に根差している(verankert)諸権利の空洞化(Auhölung)が生じてはならない。(43段) その際、被用者は労働契約の弱い当事者であることから、使用者が被用者に自らの権利の制約の負担(責任)を課しうる事態は避けられねばならない。(44段) 同様に、被用者はその弱い立場から、労働関係における不利益な影響を恐れて、使用者に対して諸権利を明確に主張することを思い止まることがあり得る。(45段) 以上を考慮すると、週の最長労働時間並びに日々の及び週の最低休息時間の現実の遵守を確かなものにするために、すべての被用者によって給付された日々の労働時間が測定されうるシステムの設置は、一体かついかなる程度まで、求められるかが検討されねばならない。(46段)

2.(1)「そのようなシステムなくしては、」被用者によって実際に給付された労働時間の数(量)とその時間的位置も通例の労働時間を超えた超過時間として給付された労働時間も客観的かつ信頼に足る形で算出(ermitteln)

されることはない。(47段)そのため、ヨーロッパ人権憲章31条2項及び指令2003/88/ECによって被用者に付与された諸権利を貫徹することは、被用者にとって極めて困難又は實際には全く不可能である。(48段)「日々の及び週の労働時間の数の客観的かつ信頼に足る確認」は、一定の算定期間において週の最長労働時間及び週の最低休息時間が遵守されているかの判断にとって、根本的である。(49段)したがって、それによって日々の及び週の労働時間の数が客観的かつ信頼に足るよう確認されうる装置を利用する義務を定めない国家の規定(法令)は、ヨーロッパ人権憲章31条2項及びこの(労働時間)指令によって付与された諸権利の実際上の実効性を確実にするには適さない。なぜならば、使用者もまた被用者もこれらの権利が遵守されているか否かを検証することができないし、そのことによって彼らは被用者の安全と健康のより良き保護を確実にするという指令の目標を危殆ならしめるからである。(50段)

スペインの週の最長労働時間はEU指令よりも被用者に有利であることは、EU指令の国内法化にあたって必要な様式の確定における困難さを変更するものではない。(51段)この困難さは、スペインにおいては被用者によって給付された超過時間の把握についてそのシステムを設置する必要【義務】があることによって、取り除かれない。「超過時間」としての分類(資格付け)は、その時々の被用者によって給付された労働時間の長さが既知であり従ってそれ以前に測定されていたことを前提にしている。給付された超過時間のみを把握する義務は、一方で指令2003/88/ECによって確定されている超過時間を含む週の最長労働時間は超えられないこと、および他方でこの指令に定められている日々の及び週の最低休息時間がいかなる場合にも遵守されることを、確保しうるいかなる有効な手段も被用者に提供するものではない。いずれにし

てもこのような義務では超過時間の給付に同意していない被用者にとっては特に週の最長労働時間の原則の遵守を確保しうるシステムの欠如は埋め合わされることはない。（52段）

(2) 労働時間測定システムがなくてもスペインでは、これらの権利の侵害に対する拠点を知らせかつそのようにして証明責任の転換を招来するために、他の証明手段、例えば特に、証人の証言 (Zeugenaussagen)、E-mail の提示またはモバイルテレfonまたはコンピュータの検査結果などを利用することができる。（53段）しかるに、そのような証明手段によっては、被用者によって日々または週に給付された労働時間の数が客観的かつ信頼に足る形では確認されえない。（54段）特に、労働関係における被用者の弱い立場に基づいて証人証拠 (Zeugenbeweis) だけでは、問題の諸権利の実際の遵守が確認されうる有効な証明手段とはみられない。被用者は場合によつては、使用者が労働関係上被用者に不利益に影響する諸措置をとることを恐れて、使用者に対する不利な証言を躊躇するからである。（55段）これに対し、被用者によって給付された日々の労働時間が測定されうるそのシステムは、信頼できるデータ入手する有効な手段を提供することによって、諸権利の反転 (Verkehrung) の証明も、また権限ある官庁および国家の裁判所によるこれらの権利の実際の遵守のコントロールをも容易にすることができる。（56段）上記のシステムなくしては、これらの官庁は、彼らのコントロール任務及び刑罰（制裁）を課すために必要なものである、個々の企業における被用者によって給付された労働時間に関する客観的かつ信頼に足るデータへのアクセス入手するいかなる効果的な手段も有しない。（57段）同様にそのようなシステムなくしては、指令の遵守は使用者に何らかの活用の余地を与えるから、指令2003/88/EC によって付与され

た権利の遵守の完全な確保はあり得ない。（58段）

3. (1) 使用者に対する労働時間測定義務を創設しない加盟国の規定は、加盟国の規定（法律）が被用者に最長労働時間の制限及び最低休息時間に対する権利の実際の遵守を確保せず、したがってこの最低規範を被用者の安全と健康の保護にとって不可欠とみなすことこの指令の目標と合致しないことになり、結果としてこの指令の3条及び5条並びに6条b号において保障された諸権利を空洞化させることになり得る。（59段）指令2003/88/EC によって予定されている諸権利およびヨーロッパ人権憲章31条2項に根差している基本的権利の実際の実効性を確保するために、加盟諸国はそれによって被用者によって給付された日々の労働時間のすべてが測定されうる、客観的で信頼できかつアクセス可能なシステムを導入することを義務付けなければならない。（60段）この結論は指令89/391/EEC の諸規定によって確認される。指令2003/88/EC の1条2項及び4項（適用範囲）並びにその第三制定理由 (Erwägungsgrund) 並びに指令89/391/EEC の16条3項（適用範囲）は、指令2003/88/EC におけるより厳格な規定及びより特別な規定を害することなく、日々の及び週の最低休息時間及び週の最長労働時間については無制限に適用される。（61段）その限りにおいて、それによってすべての被用者によって給付された日々の労働時間が測定されうる客観的で信頼に足りかつアクセス可能なシステムの設置は、指令89/391/EEC の4条及び6条1項に基づき加盟国及び使用者の、被用者の安全と健康の保護のための組織と必要な手段を用意すべき一般的な義務から生ずる。さらにそのようなシステムは、被用者の安全と健康の保護にあたって特別の機能を有する被用者代表が同指令11条【労働者参加】3項において予定される権利、すなわち、使用者に適切な措置を要請しかつ提案を提出

する権利行使しうるようにするために、必要である。(62段)

(2) 加盟国は、自らに開かれた活動領域の範囲内において、その種のシステムの実施のための具体的な様式、とりわけその方式を確定する義務を負っている、しかも場合によってはその時々の事業（業務）分野の特殊性とりわけその規模などの考慮の下で、である。このことは、指令2003/88の17条（適用除外）1項（自律的意志決定権者、家族従業者、教会関係被用者）を害することなく、適用される。同項によれば、遂行されている業務の特別のメルクマールを理由として労働時間の期間（長さ）が測定されえずかつ／または事前に決定できないまたは被用者によって自ら決定されうる場合には、加盟国は被用者の安全と健康の保護の一般的諸原則の下で特に労働時間指令の3条ないし6条の例外とすることが許される。(63段) 他方で、道路輸送（Straßenverkehr）の分野における走行業務に従事する者に関する指令2002/15/ECの9条b号や運河船の走行における労働時間形成の一定の局面の規律に関する指令2014/112/ECの付録12条の特別規定が明示的にこれらの保護の下にある被用者の労働時間の把握のための義務を規定することによって、今まで述べてきたことが覆されるわけではない。(64段) 特別の保護への欲求の存在は連合の立法者に一定の被用者グループに関してその種の義務付けを定める契機となるとしても、それによってすべての被用者によって給付された日々の労働時間が測定されうる、客観的で信頼に足るそしてアクセス可能なシステムの設置をその本質とする類似の義務は、指令2003/88/ECの実際の実効性を確保しかつヨーロッパ人権憲章31条2項に根差している（本判決30段において指摘される）基本的権利の意味を配慮するためには、より一般的にすべての被用者のために必要である。(65段)

ところで、スペイン政府並びにイギリス政

府によって言及された、使用者のためのそのようなシステムと結びつき得るコストに関しては、指令2003/88/ECの第4の制定理由から明らかのように、被用者の安全と健康の有効な保護は純粹に経済的な考慮の下に置かれることは許されないことが指摘されねばならない。(66段)

4. 結局のところ、先決裁判問題に対しては、指令2003/88/ECの3条、5条および6条はヨーロッパ人権憲章31条2項並びにEC指令89/391/EECの4条、11条3項及び16条3項の観点の下で、それらの規定は国家の裁判所によるその解釈に基づいて使用者が、それによって各被用者によって給付された日々の労働時間が測定されうるシステムを設置する義務を負っているというように解釈されるべきであると返答されるべきである。(71段)

### III 2022年9月13日の連邦労働裁判所 (第1部) の決定

BAG Beschl. v. 13. 9. 2022-1ABR22/21 (NZA, 2022, S. 1617)

#### 事実

当事者は事業所委員会に労働時間の把握のため電子システムの導入に関する発議権が認められるか否かについて争っている。複数の使用者が完全入所住宅施設（Vollstationäre Wohninrichtung）を共通の事業として営んでいる。そこには本件の事業所委員会が設立されている。事業所の当事者は2018年に労働時間に関する事業所協定を締結した（BV Clinic Planner）。同時に彼らは労働時間把握に関する事業所協定について交渉したが、合意は成立しなかった。2018年5月使用者は、事業所にはいかなる電子時間把握システムも導入しないと決定した。

事業所委員会の申請に基づいて労働裁判所は「電子式時間把握の導入と適用に関する事

業所協定の締結」という規律対象で仲裁委員会を開始した。使用者はその権限を争った。事業所委員会は、事業所Gにおいて電子式時間把握の導入の発議に関して事業所組織法(BetrVG)87条1項6号<sup>(5)</sup>に基づく共同決定権を有することの確認を求めて申請した。

労働裁判所はこの申請を退け、LAGは事業所委員会の抗告に基づきこれを認容した。使用者の法律抗告は成功した。

#### 理由（要約）

1 事業所のある特定の措置の実施について使用者に対して拘束力ある法律上の義務が存在する場合—及びその限りにおいて—これに向けられた事業所委員会の発議権(Initiativrecht)の余地はない。(18段) したがって、本件で申し立てられた発議権は事業所委員会には帰属しない。使用者はすでに法律に基づいて、それによってその共同の事業所における超過時間を含めた労働時間の開始と終了及びその期間（長さ）が把握されるシステムを導入することを義務付けられている。それゆえ事業所委員会の発議権は（本件で申請者によって希求されたように）、この関連の時間把握の導入の是非（Ob）には向けられない。(19段)

2. とはいえる、使用者のそれ相応の義務はヨーロッパ人権憲章の31条2項（すべての労働者は、最長労働時間の制限、各日および各週の休息時間並びに年次有給休暇に関する権利を有する。）から直接に生ずるのではない。この規定は、使用者に対して、それによって事業所における超過時間を含む労働時間の開始と終了及びその長さが把握されるシステムの導入に関する何ら直接効力を有する義務を基礎づけてはいない。(20段) 指令2003/88/EC(労働時間指令)の3条及び5条の規定は、ヨーロッパ人権憲章31条2項で保障された最長労働時間の制限並びに日々及び週の休息時間に対する基本権を具体化しておりかつ

それゆえその観点で（im Licht）解釈されねばならない。EU司法裁判所(EuGH)の判例によれば、被用者の安全と健康の保護のために、それによって被用者によって給付された日々の労働時間が測定されうる、客観的で信頼に足りかつアクセスしやすいシステムを導入する使用者の義務は、この指令が完全な効力を展開できるようにするための、必要な措置の一部である。(EuGH 14.5.2019 Rn. 38ff.) (22段) (裁判所によって使用された「測定 Messung」の概念にもかかわらず) この必要とされるシステムは（超過時間を含む）日々の労働時間の開始と終了を単に収集することに限られない。これらのデータはむしろ同時に記録されねばならない。そうでなければ日々の労働時間の位置もまた算定基礎期間の範囲内における日々の及び週の最長労働時間の遵守も検査されない。(EuGH 14.5.2019, Rn. 47, 49) (23段) EU司法裁判所は2019年5月14日の裁判において、それによってすべての被用者によって給付された日々の労働時間が測定されうる、客観的で信頼できかつアクセス可能なシステムを導入すべき使用者の義務をヨーロッパ人権憲章31条2項の基本権保障から直接導き出しているのではない。ヨーロッパ司法裁判所は指令2003/88/ECのとりわけその3条、5条、6条の諸基準並びに指令89/391/EECをこの観点【ヨーロッパ人権憲章】の下で解釈しているのである。(EuGH 14.5.2019, Rn. 30) たとえ決定的な先決裁判問題がヨーロッパ人権憲章31条2項の解釈に向かっているとしても、EU司法裁判所は指令2003/88/EC並びに指令89/391/EECの解釈に自己限定している。(24段)

3. 労働時間法16条2項1文からも、事業所におけるその従業員のすべての労働時間を把握すべき使用者の法律上の義務は推認されえない。(25段) この規定は、使用者が労働時間法3条1文に基づく週日の労働時間「を超えた」被用者の労働時間を記録しなければ

ならないことを定めるにすぎない。この規定はその文言に従えば被用者のすべての労働時間の、記録を随伴した、把握を要求するのではない。(26段)

体系性と規律の関連性は労働時間法16条2項1文に規定されている記録義務の制限された解釈を裏づける。(33段) 労働時間法21a条7項1文によれば、使用者は、道路輸送(Straßenverkehr)における被用者の労働時間を記録すべく義務づけられている。労働時間法16条2項1文が労働時間の記録に関する包括的な【記録】義務を創設したはずとすれば、「特別規定」の章におけるこの規定は、必要なかったであろう。(34段)とりわけ、オフショアー労働時間法(Offshore-ArbZV)の規則8条及び内陸水路船労働時間規則(BinnenschiffArbZV)10条1項はこのことを明らかにする。これらの規定によれば使用者は「労働時間法16条2項(1文)とは異なって」すべての労働時間を記録しなければならない、とある。そこで的方式は、まさに労働時間法16条2項1文がすべての労働時間の文書記録(Dokumentation)への義務を内包しないことを証明する。(35段)

立法過程で連邦参議院は、労働時間法16条2項1文における「第3条1文の週日の労働時間を超えて」の文言を削除する提案をしていた。国家の営業監督官による有効な監督は労働時間の完璧な記録がなされる場合にのみ可能であることがその理由である。使用者にとっての追加的な費用は発生しない、というのは、通常は何らかの記録は賃金計算のため及び他の理由に基づいてどのみち行われているからである。連邦政府が「更なる立法手続において」検討しようとしたその提案は、その後取り上げられなかつた。このことは、労働時間法16条2項1文による使用者の記録義務は意識的に週日の労働時間を超えた労働時間に限定されるべきことを認識させるものである。(40段)

4. 共同事業所(Gemeinschaftsbetrieb =複数企業の共同の事業所)におけるすべての労働時間が把握されるシステムを導入する使用者の義務は、労働保護法3条2項1号から生ずる。(42段)この枠組規定(Rahmenvorschrift)によれば、使用者は労働保護法3条1項に基づいて諸措置の計画と実施のために、就労者の業務【活動】の種類とその数を考慮して「適切な組織」を確保(sorgen)しかつ「必要な手段」を用意しなければならない。EU法に合致した理解では、この法律の規定は、超過時間を含む労働時間の開始と終了及びその期間(長さ)を含む被用者によって給付された日々の労働時間の把握のためのシステムを導入すべき使用者の(原則的な)義務を内容とする。(43段)労働保護法3条2項1号の文言はそのような解釈に矛盾しない。(44段)「適切な組織」を確保しかつそのための「必要な手段」を用意する(法律用語的には広く理解された)使用者の義務(Verpflichtung)は、被用者の労働時間の把握のためのシステムの導入と利用をも含みうる。(45段)

労働保護法3条2項1号のそのような理解(かかるシステムの利用は「1項に基づく諸措置の計画と実施のために」行われることを前提にする—46段)にとって決定的なのは、立法資料において明白な立法者の意思である。それによればこの国家の規定によって、指令89/391/EECの6条が転換(国内法化)されるべきであった。この規範はとりわけ、使用者が、適切な組織と必要な手段を用意することを含む、被用者の安全と健康保護のために必要な措置をとることを規定する。労働保護法3条2項1文は一立法者の転換意思に即応して指令89/391/EECの6条1項前段(Unterabsatz)に方向づけられるので、その条項には立法者の観念に従えばEU法の基準と同一の意味内容が相応しいはずである。EUの基準は、EU司法裁判所の判例に従いすべての労働時間の把握に対する客観的で信

頼に足りかつアクセス可能なシステムの設置に関する使用者の義務もまた内容として含む。EU裁判所はこの解釈はヨーロッパ人権憲章31条2項との関連における指令2003/88/ECの3条及び5条並びに6条b号に基づいてのみ支えられているのではない。(EuGH 14.5.2019, Rn62) ヨーロッパ司法裁判所は事業所における相応の労働時間把握システムの導入及び利用に関する義務を指令89/391/EECの6条1項において承認された一般的な労働保護法上の使用者の組織義務から導き出している。(47段)

労働時間に関する内容的基準が労働時間法において規律されているという事情は、すべての労働時間のシステム的な把握に関する使用者の義務が労働保護法から生じうるとの帰結を許容しないでもない。就労者の労働保護及び健康保護の重要な要素を表す労働時間の視点は、労働保護法の適用範囲（同法1条）から排除されていない。労働保護法5条3項4号はまさに、労働時間も直接的な危険要素として労働保護の規律対象に属することを示している。(49段) 労働時間法と労働保護法は労働法上の問題提起にあたって並列的に適用されることはEU法上も決まっている。両法律の基礎になっている指令2003/88/ECと指令89/391/EECの規定は相互に排他的ではない。指令2003/88/ECの第3制定理由によれば、指令89/391/EECの諸規定は指令2003/88/ECにおいて規律されている労働時間のテーマ（Materie）—そこに含まれている厳格かつ/又は特殊な規定—に対して完全な範囲において適用可能であり続ける。かくて指令89/391/EECは最低休息時間及び週の最長労働時間の遵守に対しても適用される。(EuGH 14/2019-Rn. 61) (50段)

1996年8月21日に発布された、精肉産業における被用者権の確保に関する法律（GSA Fleisch）6条1項、最低賃金法（MiLoG）17条1項、被用者送出法（EntG）19条1項及び被

用者派遣法（AUG）17c条1項における諸規定にも同じことが妥当する。特別の状況に対するこれらの規定が日々の労働時間の開始と終了及びその期間を把握する記録義務を命ずる限りにおいて、この事態は、立法者が労働保護法3条2項1号の規範について、一これに関してそれによって明示的に要求されるのとは異なり—この規範は指令89/381/EECの6条1項の諸基準に従いすべての被用者のために必要な労働時間把握の意味には理解しえないとの基本決定を行ったという逆推論（反対解釈）を必然的に許すものではない。(54段)

労働保護法3条2項1号から生じる使用者の義務、すなわち、それによって超過時間を含めて日々の労働時間の開始と終了が把握されるそのようなシステムを導入しかつ利用する義務は、一事業所組織法87条による共同決定にとって重要なように、一その事業所において就労している事業所組織法5条1項の意味の被用者にも適用される。(55段) 労働時間の把握に関する使用者の義務は、その者のために国家の立法者が指令2003/88/ECの17条（適用除外）1項（自律的意志決定権者、家族従業者、教会関係労働者）の基礎に基づき同指令の3条、5条及び6条b号の基準から除外していない被用者に關係する。EU司法裁判所は労働時間把握義務が当該指令の「17条（適用除外）1項を害せずに」適用されることを認めている。(EuGH 14.5.2019 Rn, 63) このことは、労働時間の把握は加盟国がその者のために例外を規定した被用者には拡張されないことを意味する。なぜなら、その労働時間の長さは行われた業務の特別のメルクマールに基づき測定されないまたは事前に決定されない、または被用者自らによって決められうるからである。(56段) この例外は本件では存在しない。労働時間法の18条から21条（適用除外、公勤務の就労、航空上の就労、内水航行の就労）に定められた規定は関

係しない。この理由に基づいて、これらの規定がどれほど連合法上の諸要求に合致するかは裁判上重要ではない。その他の、(指令2003/88/ECの17条1項に基づいて原則的に可能な)被用者のための特別規定を(今までのところ)立法者は行っていない。(57)

5. 事業所委員会がBetrVG87条1項に基づく発議権の確認を両使用者の共同の事業所における労働時間の把握の制度設計(Ausgestaltung)に限定して要望する限りにおいて、その申請(申立て)は成功していない。(58段)

ヨーロッパ司法裁判所の基準によれば、被用者の安全と健康の保護のためには、それによって被用者によって給付された日々の労働時間が測定されうる「客観的で、信頼に足りかつアクセス可能なシステム挿入を導入しなければならない。(EuGH 14.5.2019, Rn. 38ff.)」その際—立法者によって(まだ)いかなる具体的な規律もなされていなかった限りで—その枠内においてとりわけこのシステムの方式を確定すべき活動領域が存在する。その選択にあたってはとりわけ、その時々関係する被用者の業務(職務)分野と企業の特性—とりわけその規模—が考慮されねばならない。労働時間の把握は例外なくかつ強行的に電子式でなされなければならないものではない。むしろ例えば、一業務【事業】や企業ごとに一紙媒体の記録でも十分であるはずである。さらには、かかるシステムの設置と維持(Vorhalten)が使用者に課せられる場合でも、関係する時間の記録をそれとして当該の被用者に委任することは、EU法上の基準により排除されているものではない。その時々の選択とより詳細な形成にあたってはしかるに、労働に当たっての被用者の安全と健康保護の改善は、純粹に経済的な考慮に劣後されではならない目標設定であることが尊重されねばならない。(EuGH 14.5.2019, Rn. 66)(65段)

労働保護法3条2項1号から生ずる、共同の事業所における労働時間の開始と終了の把

握のためのシステムを確立する使用者の義務は、必然的に電子式方式における時間把握に関連するわけではないので、事業所組織法(BetrVG)87条1項7号に基づくそのような時間把握システムの形成にあたって事業所委員会に帰属する発議権もまたこれにのみ制限されるわけではない。(67段)

#### IV 連邦労働社会省の草案(労働時間法の改正)

2020年12月22日の法律第6条(Artikel)によって最後に修正されている1994年6月6日の労働時間法(BGBI.I.S. 3334)は、以下のように修正される。

1. 16条は以下のように修正される。

a) 第2項は以下のように修正される。

(2) 使用者は、労働給付の各日に被用者の日々の労働時間の開始、終了及び期間(長さ)を電子式で記録する義務を負う。使用者は、7条(例外規定)7項(労働時間の延長)に基づき労働時間の延長に同意した被用者のリスト(Verzeichnis)を作成管理しなければならない。使用者は第1項及び第2項に基づく労働時間の証拠を少なくとも2年保管しなければならない。

b) 次項の第3項から第8項までは追加される。

(3) 第2項第2文に基づく記録は被用者または第三者によって行われうる。使用者は正しい(ordnungsgemäß)記録であることに対する責任を維持する。

(4) 2項第1文による記録が被用者によって行われかつ使用者が契約上合意されている労働時間の管理(コントロール)を放棄する場合、使用者は適切な措置によって労働時間及び休息時間の期間と位置に関する法律の規定違反が被用者に確實に周(通)知されるようにしなければならない。

(5) 使用者は第2項第1文に基づいて記録

された労働時間被用者にその請求に基づいて情報提供しなければならない。使用者は【労働時間の】記録の写しを被用者にその請求に基づいて供与しなければならない。

(6) すべての使用者は、本法の適用範囲にある被用者の実際の就労の総計の期間【時間の長さ】について労働時間諸規定の遵守の管理（監視）のために、国内における必要な記録を少なくともすべての請負（製作物）給付または役務給付（Werk-order Dienstleistung）の期間について、ただし総計2年を超えることなく、保管する義務を負う。監督官庁の請求に基づいて諸資料は就労の場所に保管しなければならない。建設業では建設現場に保管されねばならない。

(7) 労働協約においてまたは労働協約に基づく事業所協定若しくは職員協定において以下のことが認められる。すなわち、

1. 第2項第1文とは異なって記録を非電子的形式においてなしうる
2. 第2項第1文とは異なり記録を別の日に、ただし遅くとも労働給付の日の後7暦日を経過するまでに行うことができる。
3. 第2項第1文による記録義務は、遂行される業務（職務）の特殊なメルクマールのゆえにすべての労働時間が測定されえない被用者または事前に確定されている被用者若しくは被用者自身によって確定されうる被用者にあっては適用されない。

（以下省略）

## V 解説

### 1. EU(CCOO) 判決について

EU司法裁判所の判決では、すべての被用者の最長労働時間の制限と日々の及び週の最低休息時間の権利はヨーロッパ人権憲章31条2項の明示的保障を受けて2003年のEU労働時間指令（3条、5条及び6条b号）において具体化されているので、この権利はEU加

盟国に等しく実現されるべきである。（31, 32, 36段）これら権利の遵守を確かにためにはすべての被用者によって給付された日々の労働時間が測定されうるシステムの設置が必要であり、（46段）そこで条件は労働時間の数量が客観的かつ信頼に足る形で算出されることである。（47段）。その意味では、超過時間のみの把握・記録義務を定めるスペインの方式【ドイツもこの方式であるが】では不十分である（52段）。すなわち、加盟国は、EU労働時間指令に定められた権利とヨーロッパ人権憲章31条2項に根差した基本権の実効性を確保するには、すべての被用者によって給付された日々の労働時間が測定されうる、客観的で信頼に足りかつアクセスが容易なシステムの導入を使用者に義務付けなければならない。（60段）その規範的根拠には、上記のもの以外に、指令89/391/EEC（4条・6条1項）が挙げられている。（61段）すなわちそのようなシステムの設置【義務】は、これらの規定に基づく加盟国と使用者の、被用者の安全と健康の保護のための組織と必要な手段を提供すべき一般的義務から生ずる。（62段）

これに関する文献は多数存するが、ここでは限られたものを参照するのみである。先ず、このEUの労働時間指令は指令内容の国内法化に当たっての実施規定や監視規定について自ら定めず、これをむしろ加盟諸国において事情に合わせて必要な措置（6条）をとるよう委ねている。CCOO一判決の中に指令からは生ずることのない使用者の記録義務を読み込むとすれば、EU司法裁判所は新たな法を発明したことになり、そのことは許される法の継続形成（裁判官による法の創造）の限界内では難しいことである。また、労働時間指令17条1項の業務の特性による労働時間を把握できないものに対する適用除外を考慮すると「すべての被用者によって」給付された労働時間を測定する義務と両立するか疑問

である<sup>(6)</sup>。

のみならず、実施及び監督措置に対する権限欠如は指令89/391/EEC の 6 条 1 項（使用者の一般的保護義務）の示唆によって埋め合わせることはできない。なるほど指令2003/88/EC の第 1 条 4 項並びにその第 3 の立法理由は、労働保護の枠組指令が労働時間指令に対して、そこでの厳格かつ特殊な規定を害することなく完全に適用されることを指示する。

しかしながら労働保護枠組指令 6 条 1 項は、この特殊な規定に予定された義務を超える義務を創設することはできないのであって、むしろそこで基礎づけられた義務を具体化し形成することができるにすぎない。そうでなければ、その一般条項的な理解を考慮すると、当該規範は特殊な規定における諸々の差異を選り好みで均等化できる全権委任 (Universalermächtigung) になってしまうであろう。

そうなれば立法機能は無意味になろう。

(Hanau, a.a.O., S. 118)

## 2. BAG 判例について

BAGはCCOO判決に倣って、被用者の安全と健康の保護のために必要な措置として、使用者の、日々の労働時間が測定されうる、客観的で信頼に足りかつアクセスしやすいシステムの導入義務を位置づける (22段—CCOO判決の38段を引用)。BAG 決定は EU 司法裁判所がこの使用者の義務を指令2003/88/EC の 3 条、5 条及び 6 条及び指令89/391/EEC をヨーロッパ人権憲章31条 2 項の観点から解釈した結果であることに注目する。(24段)

このような義務の規範的根拠として労働時間法16条 2 項 1 文はその立法の経緯（連邦参議院の提案を無視した）から見ても無理であり、(40段) また当該条項とは異なり「すべての労働時間を記録する特別法規」の存在は一般法の労働時間法上は超過時間部分のみの記録が念頭に置かれていることを表している。(34・35段) そこで BAG はその根拠を

労働時間法ではなく労働保護法 3 条 2 項 1 号に求める。(42段以下) この規定は指令89/391/EEC の 6 条の国内法化とみられ、CCOO 判決がその義務の根拠としてこの指令を援用することをその理由としている。(47段) 労働時間法と労働保護法は指令2003/88/EC と指令89/391/EEC にそれぞれ対応し、相互共存・補完関係にあるとみているのであろう。(50段)

BAG 決定は、労働時間が測定されうる客観的で、信頼に足りかつアクセスしやすいシステムの導入義務はなおいかなる様式・方式をとるかの具体的規律にあたっては国家の活動領域があり、電子式方式に限られるものではなく、紙媒体も考えられまた、記録自体を被用者へ委任する方式も考えられるとしている点で、その内容が一義的な法的義務になっていないとして、事業所委員会の発議権が成立しない所以ともされている。(65段)

これに対しては以下の点が指摘される。

先ず、労働時間記録義務の根拠にされた労働保護法は労働時間法に対しては補完的 (subsidiär) であり、直接罰金の対象となるのは労働時間法違反のみである。しかもドイツの立法者はこの分野で全く活動していないのではなく、むしろすでに適切な、最終的な対抗的規範を創設している。それが労働時間法16条 2 項である。(Hanau, a.a.O., S. 118)

この16条 2 項に対して労働時間測定及び記録方式を個別に採用する特別規定は、もし使用者の労働時間の把握に関する一般的義務が労働保護法 3 条 2 項 1 号によって存在しているとすれば、全く余計なものとなってしまうだろう。さらに、1994年の労働時間法の立法者は労働時間法16条 2 項の現行の規定でこの労働時間指令の基準を正しく転換していることから出発する。(Franzen, a.a.O., S. 78)

加盟国は EU 法（判例）への適合化意思をもってその転換（国内法化）を行うのであるが、それは、立法時期のみならず後事の新時

代のEU司法裁判所の新解釈にも適合しようとすること（抽象的転換意思）は問題である。そうなるとドイツの立法者は（一度）転換された指令が後事において従前と異なる理解がなされるとそれに従うことになり、【法律の】文言はもはや何の役割も果たさず空虚な、新たにEU法による決定（解釈）で埋められる容器になってしまう。（Hanau, a.a.O., S. 118）

### 3. 改正案について

改正案については、先ず法案16条2項1文では被用者の日々の労働時間の開始、終了及び期間（長さ）が把握されねばならない。日々の労働時間の開始と終了のみによっては給付された労働時間の完全な形象は示されない。様々な種類の労働時間の中断もありまた、労働時間概念の限界事例—勤務旅行（出張）、呼出待機、ホームオフィス—の取扱いをどうするかなどの難点も指摘される。（548）また16条2項1文の技術的要件（電子式記録）は外勤務や建設現場などではその前提が確保しがたい場合もある<sup>(7)</sup>。

3項の労働時間把握の委託では信頼労働時間のモデルを承認している。そこでは使用者が労働時間の目標を定式化し、被用者に自己責任でその為に必要な労働時間の割り振りを委ねる。しかし4項で信頼労働時間に対する重大な制約が定式化されている。法違反が被用者に周知されることを確保するために適切な措置を取らなければならないのであるが、いかなる措置が適切かについては示されていないからである。立法理由は3項について、労働保護官庁は法違反の確認に当たって使用者が記録される者に対し把握義務に関して正しく情報提供しかつ記録物を少なくとも無作為抽出検査によって定期的に管理しているかどうかを考慮すべきであることが指摘されている。（Greiner/ Kalle, a.a.O., S.550）4項の要件に関する判例が現れるまでは使用者としては労働保護法上の諸限界の包括的な検証の

ために情報収集すべきであり、特にホームオフィスにおいて信頼労働時間を法的に安定的に確実にするために、4項の要件はこの3項の事例を超えるべきではないだろう。使用者には被用者によって作成された記録物を別にすれば、追加的な認識（情報）源は存在しないからである。（Greiner/ Kalle, a.a.O., S.551）

### 注

- (1) 詳しくは、荒木尚志ほか編著『注釈労働基準法・労働契約法第1巻』（有斐閣・2023）398頁以下、水町勇一朗『詳解 労働法 第3版』（東大出版会・2023）704頁以下参照
- (2) 邦語文献として、ハイケ・アルブス（佐々木達也翻訳）「ドイツ労働時間法とEU労働時間指令—労働時間把握の将来」日独労働法協会会報第17号（2020）17頁以下、和田肇「巻頭言—労働時間を完全に正確に把握する義務？」労旬1939号（2019）4頁、橋本陽子「最近のドイツにおける労働時間法の展開について—労働時間把握義務と時間外労働に対する賃金請求権の問題を中心に—」武井寛ほか編『労働法の正義を求めて—和田肇先生古希記念論文集』（日本評論社・2023）441頁以下
- (3) EU労働時間指令については、小宮文人・濱口桂一朗『EU労働法全書』（旬報社・2005年）155頁、EEC健康安全枠組指令については同書141頁以下の翻訳を参照。また、EU労働時間指令の制定史、適用除外、オプトアウトさらにヨーロッパ人権憲章31条2項について詳しくは、井川志郎「EU労働時間指令2003/88/ECの適用範囲と柔軟性」日本労働研究雑誌702号（2019）17頁以下参照  
EU人権憲章  
31条 公正な労働条件（歐州憲法条約）
  1. すべての労働者は、自らの健康、安全及び尊厳を尊重する労働条件を求める権利を有する。
  2. すべての労働者は、最長労働時間の制限、各日および各週の休息時間並びに年次有給休暇に関する権利を有する。
- (4) [https://www.ey.com/ja\\_jp/library/info-sensor/2019/info-sensor-2019-07-05](https://www.ey.com/ja_jp/library/info-sensor/2019/info-sensor-2019-07-05)
- (5) ドイツの労働法令については、山本陽大編著『現代ドイツ労働法令集』（労働政策研究・研修機構、

2022) を参照。

- (6) Hans Hanau, Der kreative Umfang des BAG mit der unionsrechtskonformen Auslegung des deutschen Arbeitszeitsrechts.RdA 2023, S.115(117-118)Martin Franzen, Zurück zur Stechuhr? Arbeitszeit von europäischen HerausforderungenNZA, Beilage 3-2023.S.72ff.77
- (7) Stefan Greiner, Ansgar Kalle, Einführung einer allgemeinen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, NZA 2023, S.547ff、S.550)