

労働時間編成の特定の側面に関する 2003 年 11 月 4 日の欧州議会及び理事会の指令 2003/88 / EC) の英語原文—日本語仮訳について

(訳者注：原典の名称：32003L0088 Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time)

(訳者説明)

日本における働き方改革の推進等のため、平成 30 年 7 月 6 日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立しました。この法律の重点は、①働き方改革の総合的かつ継続的な推進、②長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等、③雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保、であるとされています。この②においては、時間外労働の上限規制とともに、勤務間インターバル（下記の注を参照されたい。）について規定されました。

(注：労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第 2 条第 1 項により、平成 31 年 4 月 1 日から、事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、「～健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの設定～」に努めなければならないこととされました。この「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの設定」とは、「勤務間インターバル」を意味します。)

この勤務間インターバルについては、既に EU (欧州連合) において、「労働時間編成の特定の側面に関する 2003 年 11 月 4 日の欧州議会及び理事会の指令 2003/88 / EC」の第 3 条において、次のとおり規定されたことが契機の一つとなっています。

「第 3 条

毎日の休息

加盟国は、すべての労働者が 24 時間ごとに最低連続 11 時間の休息を取ることができるようにするために必要な措置を講じなければならない。」

そこで、本稿においては、日本における「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」で新たに規定された勤務間インターバルの規定の趣旨の理解の一助として、「労働時間編成の特定の側面に関する 2003 年 11 月 4 日の欧州議会及び理事会の指令 2003/88 / EC」の全文を「英語原文—日本語仮訳」として紹介するものです。

(資料作成者注：以下に「イタリック体で表記している部分」は、この資料の作成者が文意を補足するために加えたものです。)

[原典の名称]: 32003L0088 Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time

[原典の所在]: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>

英語原文	日本語仮訳
32003L0088 Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time Official Journal L 299 , 18/11/2003 P. 0009 - 0019	32003L0088 労働時間編成の特定の側面に関する 2003 年 11 月 4 日の欧州議会及び理事会の指令 2003/88 / EC 欧州連合官報 L 299、18/11/2003 P. 0009 - 0019
Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time	労働時間編成の特定の側面に関する 2003 年 11 月 4 日の欧州議会及び理事会の指令 2003/88 / EC

THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 137(2) thereof, Having regard to the proposal from the Commission, Having regard to the opinion of the European Economic and Social Committee <i>(1)</i> ,	欧州議会と欧州連合 (EU) の理事会は、 欧州共同体を設立する条約、特にその第 137 条 (2) を考慮し、 欧州委員会からの提案を考慮し、 欧州経済社会委員会 (1) の意見を考慮し <i>(1)</i> 、
---	--

<p>Having consulted the Committee of the Regions,</p> <p>Acting in accordance with the procedure referred to in Article 251 of the Treaty (2),</p> <p>Whereas:</p> <p>(1) Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993, concerning certain aspects of the organisation of working time (3), which lays down minimum safety and health requirements for the organisation of working time, in respect of periods of daily rest, breaks, weekly rest, maximum weekly working time, annual leave and aspects of night work, shift work and patterns of work, has been significantly amended. In order to clarify matters, a codification of the provisions in question should be drawn up.</p> <p>(2) Article 137 of the Treaty provides that the Community is to support and complement the activities of the Member States with a view to improving the working environment to protect workers' health and safety. Directives adopted on the basis of that Article are to avoid imposing administrative, financial and legal constraints in a way which would hold back the creation and development of small and medium-sized undertakings.</p> <p>(3) The provisions of Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the</p>	<p>地域委員会と協議した結果、</p> <p>条約第 251 条第 2 項に規定する手続に従い(2)、</p> <p>(次の理事会指令、欧州統合条約、理事会指令、事項等に) 鑑み、この指令を採択した。</p> <p>(1) 労働時間の編成の一定の観点に関する(3)、1 日の休息、労働からの休憩、1 週間の休息、1 週間の最大労働時間、1 年間の休暇の観点並びに夜間労働、交代制勤務及び労働態様の観点における、労働時間の編成のための最低限の安全及び健康上の要求事項を定めた、1993 年 11 月の理事会指令 93/104/EC に重要な改正がなされた。問題を明確にするために、関連する条項の成文化が策定されなければならない、 (訳者注：上記中の(1)、(2)及び(3)については、本稿の末尾にある脚注を参照されたい。)</p> <p>(2) 欧州連合条約第 137 条は、労働者の健康と安全を守るために労働環境を改善する目的で、加盟国の活動を支援し、補完することを欧州社会に規定している。その条項に基づいて採択された指令は、中小企業の創造と発展を妨げるような行政的、財政的、法的制約を課すことを避けることである。</p> <p>(3) 職場における労働者の安全衛生の改善を促進するための措置の導入に関する</p>
--	--

<p>introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work⁽⁴⁾ remain fully applicable to the areas covered by this Directive without prejudice to more stringent and/or specific provisions contained herein.</p> <p>(4) The improvement of workers' safety, hygiene and health at work is an objective which should not be subordinated to purely economic considerations.</p> <p>(5) All workers should have adequate rest periods. The concept of "rest" must be expressed in units of time, i.e. in days, hours and/or fractions thereof. Community workers must be granted minimum daily, weekly and annual periods of rest and adequate breaks. It is also necessary in this context to place a maximum limit on weekly working hours.</p> <p>(6) Account should be taken of the principles of the International Labour Organisation with regard to the organisation of working time, including those relating to night work.</p> <p>(7) Research has shown that the human body is more sensitive at night to environmental disturbances and also to certain burdensome forms of work organisation and that long periods of night work can be detrimental to the health of workers and can endanger safety at the workplace.</p> <p>(8) There is a need to limit the duration of periods of night work, including overtime, and to provide for employers who regularly use night workers to bring this information to the attention of the competent authorities if they so</p>	<p>1989年6月12日の理事会指令 89/391/EECの規定⁽⁴⁾は、この文書に含まれるより厳格及び／又は特別の規定を侵害することなく、この指令が適用される分野に完全に適用される。</p> <p>(訳者注：上記中の⁽⁴⁾については、本稿の末尾にある脚注を参照されたい。)</p> <p>(4) 職場における労働者の安全衛生及び健康の改善は、純粋に経済的な配慮よりも優先順位が低くなるべきでない目標である。</p> <p>(5) すべての労働者は、適切な休息期間を持つべきである。「休息」の概念は、時間の単位、すなわち、日、時間及び／又はその部分で表現されなければならない。地域社会の労働者は、毎日、毎週、毎年の休息と適切な休憩を与えられなければならない。この文脈では、毎週の労働時間に最大限の制限を設けることも必要である。</p> <p>(6) 夜間労働に関する者を含む労働時間の編成に関して、国際労働機関の原則を考慮する必要がある。</p> <p>(7) 研究は、人体が夜間には環境騒動に対して敏感であること、またある種の重荷を課する形態の作業組織にも敏感であり、長時間の夜間作業は労働者の健康に有害であり、職場での安全を危険にさらす可能性があることを示している。</p> <p>(8) 残業を含む夜間作業の時間を制限し、夜間労働者を定期的に使用する使用者に、所轄官庁が求めたならば、その注意を引くためにこの情報を提供させる必要がある。</p>
---	--

<p>request.</p> <p>(9) It is important that night workers should be entitled to a free health assessment prior to their assignment and thereafter at regular intervals and that whenever possible they should be transferred to day work for which they are suited if they suffer from health problems.</p> <p>(10) The situation of night and shift workers requires that the level of safety and health protection should be adapted to the nature of their work and that the organisation and functioning of protection and prevention services and resources should be efficient.</p> <p>(11) Specific working conditions may have detrimental effects on the safety and health of workers. The organisation of work according to a certain pattern must take account of the general principle of adapting work to the worker.</p> <p>(12) A European Agreement in respect of the working time of seafarers has been put into effect by means of Council Directive 1999/63/EC of 21 June 1999 concerning the Agreement on the organisation of working time of seafarers concluded by the European Community Shipowners' Association (ECSA) and the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST)(5) based on Article 139(2) of the Treaty. Accordingly, the provisions of this Directive should not apply to seafarers.</p> <p>(13) In the case of those "share-fishermen" who are employees, it is for the Member States to determine, pursuant to this Directive, the conditions for</p>	<p>(9) 夜間労働者は、配属前及びその後に定期的に無料の健康診断を受ける権利があり、可能であれば健康問題に苦しんでいる場合には、適切な日中の仕事に移行することが重要である。</p> <p>(10) 夜間労働者及び交代制勤務労働者の状況は、安全衛生保護の水準が、作業の性質に合わせて採用されなければならない、防護の機能及び予防サービスと資源の組織と機能が効率的でなければならないことを要求する。</p> <p>(11) 特定の労働条件は、労働者の安全衛生に悪影響を及ぼすことがある。特定のパターンに従った作業の組織化は、作業を作業者に適応させる一般原則を考慮しなければならない。</p> <p>(12) 船員の労働時間に関する欧州協定は、1999年6月21日の理事会指令1999/63 / ECにより、この条約の第139条の(2)に基づいて欧州共同体船主協会 (ESCA)及び運輸労働組合連合 (FST) によって締結された船員の労働時間の組織に関する協定に関する1999年6月21日の理事会指令1999/63/ECの方法によって発効された。したがって、この指令の規定は、船員には適用されない。</p> <p>(13) 被雇用者である「共同漁業者」の場合は、加盟国は、この指令に従って、給付のための仕掛けを含む年次休暇の付与資格及び授与条件を決定することで</p>
--	---

<p>entitlement to, and granting of, annual leave, including the arrangements for payments.</p> <p>(14) Specific standards laid down in other Community instruments relating, for example, to rest periods, working time, annual leave and night work for certain categories of workers should take precedence over the provisions of this Directive.</p> <p>(15) In view of the question likely to be raised by the organisation of working time within an undertaking, it appears desirable to provide for flexibility in the application of certain provisions of this Directive, whilst ensuring compliance with the principles of protecting the safety and health of workers.</p> <p>(16) It is necessary to provide that certain provisions may be subject to derogations implemented, according to the case, by the Member States or the two sides of industry. As a general rule, in the event of a derogation, the workers concerned must be given equivalent compensatory rest periods.</p> <p>(17) This Directive should not affect the obligations of the Member States concerning the deadlines for transposition of the Directives set out in Annex I, part B,</p> <p>HAVE ADOPTED THIS DIRECTIVE:</p>	<p>ある。</p> <p>(14) 例えば、特定の分野についての休息期間、労働時間、年次休暇及び夜間労働に関する特別の基準は、他の共同体文書に規定されている。</p> <p>(15) 事業の中で労働時間の組織によって提起される可能性のある疑問を考慮して、労働者の安全及び健康を保護する原則の遵守を保障する一方で、この指令の特定の条項の適用において柔軟性を提供することが望ましいと思われる。</p> <p>(16) 特定の条項は、加盟国又は産業界の労使によって実施される適用除外の対象となることを規定することができる。原則として、適用除外の場合には、関係する労働者には同等の補償休息期間を与えなければならない。</p> <p>(17) この指令は、附属書 I、パート B に定められた指令の移行期限に関する加盟国の義務に影響を与えてはならない。</p>
<p>CHAPTER 1</p> <p>SCOPE AND DEFINITIONS</p>	<p>第 1 章</p> <p>適用及び定義</p>

<p>Article 1</p> <p>Purpose and scope</p> <p>1. This Directive lays down minimum safety and health requirements for the organisation of working time.</p> <p>2. This Directive applies to:</p> <p>(a) minimum periods of daily rest, weekly rest and annual leave, to breaks and maximum weekly working time; and</p> <p>(b) certain aspects of night work, shift work and patterns of work.</p> <p>3. This Directive shall apply to all sectors of activity, both public and private, within the meaning of Article 2 of Directive 89/391/EEC, without prejudice to Articles 14, 17, 18 and 19 of this Directive.</p> <p>This Directive shall not apply to seafarers, as defined in Directive 1999/63/EC without prejudice to Article 2(8) of this Directive.</p> <p>4. The provisions of Directive 89/391/EEC are fully applicable to the matters referred to in paragraph 2, without prejudice to more stringent and/or specific provisions contained in this Directive.</p>	<p>第 1 条</p> <p>目的及び適用</p> <p>1.この指令は、労働時間の編成のための最低限の安全衛生要件を定めている。</p> <p>2.この指令は次のものに適用される。</p> <p>(a) 毎日の休憩の最小時間、週の休息及び年次休暇、休憩及び最大週労働時間。そして</p> <p>(b) 夜間労働、交代制勤務労働及び作業パターンの特定の側面</p> <p>3.この指令は、この指令の第 14 条、第 17 条、第 18 条及び第 19 条を侵害することなく、指令 89/391 / EEC 第 2 条の意味において、公務及び民間のすべての活動分野に適用されなければならない。この指令は、指令 1999/63 / EC で定義されているように、この指令の第 2 条 (8) を侵害することなく、船員には適用されない。</p> <p>4. 指令 89/391 / EEC の規定は、この指令に含まれるより厳格かつ／又は特定の条項を侵害することなく、パラグラフ 2 で言及された事項に完全に適用される。</p>
<p>Article 2</p>	<p>第 2 条</p>

<p>Definitions</p> <p>For the purposes of this Directive, the following definitions shall apply:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "working time" means any period during which the worker is working, at the employer's disposal and carrying out his activity or duties, in accordance with national laws and/or practice; 2. "rest period" means any period which is not working time; 3. "night time" means any period of not less than seven hours, as defined by national law, and which must include, in any case, the period between midnight and 5.00; 4. "night worker" means: <ul style="list-style-type: none"> (a) on the one hand, any worker, who, during night time, works at least three hours of his daily working time as a normal course; and (b) on the other hand, any worker who is likely during night time to work a certain proportion of his annual working time, as defined at the choice of the Member State concerned: <ul style="list-style-type: none"> (i) by national legislation, following consultation with the two sides of industry; or 	<p>定義</p> <p>この指令の目的のために、次の定義が適用される。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「労働時間」とは、国内法及び／又は慣習に従い、労働者が、使用者の指示に応じて労働し、活動・職務を遂行するすべての時間をいう。 2. 「休息期間」とは、労働時間でない期間をいう。 3. 「夜間」とは、国内法で定める 7 時間以上の時間をいい、いずれの場合も深夜 12.00 から 5.00 時までの時間を含まなければならない。 4. 「夜間労働者」とは、 <ul style="list-style-type: none"> (a) 一方で、夜間に通常の業務として日常業務時間の少なくとも 3 時間働く労働者、そして、 (b) 他方、関係する加盟国の選択で定義されるように、年間労働時間のうち夜間に一定割合の時間を労働する可能性が高い (次に掲げる) 労働者： <ul style="list-style-type: none"> (i) 産業界の労使との協議に基づき、国内法により；又は
---	---

<p>(ii) by collective agreements or agreements concluded between the two sides of industry at national or regional level;</p> <p>5. "shift work" means any method of organising work in shifts whereby workers succeed each other at the same work stations according to a certain pattern, including a rotating pattern, and which may be continuous or discontinuous, entailing the need for workers to work at different times over a given period of days or weeks;</p> <p>6. "shift worker" means any worker whose work schedule is part of shift work;</p> <p>7. "mobile worker" means any worker employed as a member of travelling or flying personnel by an undertaking which operates transport services for passengers or goods by road, air or inland waterway;</p> <p>8. "offshore work" means work performed mainly on or from offshore installations (including drilling rigs), directly or indirectly in connection with the exploration, extraction or exploitation of mineral resources, including hydrocarbons, and diving in connection with such activities, whether performed from an offshore installation or a vessel;</p> <p>9. "adequate rest" means that workers have regular rest periods, the duration of which is expressed in units of time and which are sufficiently long and continuous to ensure that, as a result of fatigue or other irregular working</p>	<p>(ii) 国家レベル又は地域レベルで業界の労使の間で締結された団体協定又は(個別の)協定。</p> <p>5. 「交代制労働」とは、労働者が交代パターンを含む一定のパターンに従って同じ作業ステーションで互いに引き継ぎ、連続的又は不連続的であり、所定の日数の期間又は数週間にわたって異なる時間に労働者が働く必要性を伴う交代制での作業を組織するあらゆる方法を意味する;</p> <p>6. 「交代制勤務労働者」とは、作業スケジュールが交代制の一部である労働者を意味する。</p> <p>7. 「移動労働者」とは、道路、飛行又は内陸水路による乗客又は物品の輸送サービスを運営する事業者によって、移動又は飛行する人員の一員として雇用される労働者をいう。</p> <p>8. 「海上労働」とは、炭化水素を含む鉱物資源の探査、採掘若しくは採掘に直接的又は間接的に関係する海上設備（掘削を含む。）で主に行われる労働、又はその活動に関連する、海上装置から又は船舶のどちらから行われる潜水労働を意味する。</p> <p>9. 「十分な休息」とは、労働者が定期的な休息期間を有することを意味し、その期間は時間単位で表され、十分に長く、そして連続的で、疲労又はその他の不規則な作業パターンの結果として、彼等自身、仲間の労働者又は他の者を傷つける</p>
---	--

patterns, they do not cause injury to themselves, to fellow workers or to others and that they do not damage their health, either in the short term or in the longer term.	原因とならないもので、そして短期間又は長期間のいずれにおいても、彼等の健康を損なうものではないことを保障することを意味する。
CHAPTER 2 MINIMUM REST PERIODS - OTHER ASPECTS OF THE ORGANISATION OF WORKING TIME	第 2 章 最低休息期間—労働時間の他の観点
Article 3 Daily rest Member States shall take the measures necessary to ensure that every worker is entitled to a minimum daily rest period of 11 consecutive hours per 24-hour period.	第 3 条 毎日の休息 加盟国は、すべての労働者が 24 時間ごとに最低連続 11 時間の休息を取ることができるようにするために必要な措置を講じなければならない。
Article 4 Breaks Member States shall take the measures necessary to ensure that, where the working day is longer than six hours, every worker is entitled to a rest break, the details of which, including duration and the terms on which it is granted, shall be laid down in collective agreements or agreements between the two sides of industry or, failing that, by national legislation.	第 4 条 休憩 加盟国は、労働日が 6 時間を超える場合には、すべての労働者が休憩を取ることができるように、与えられる必要な時間や条件を含む詳細が、産業界の労使の間における団体協約若しくは協定において、又はそれがない場合には国の法律によって規定されることを保障するために必要な措置を講じなければならない。
Article 5 Weekly rest period	第 5 条 毎週の休息期間

<p>Member States shall take the measures necessary to ensure that, per each seven-day period, every worker is entitled to a minimum uninterrupted rest period of 24 hours plus the 11 hours' daily rest referred to in Article 3.</p> <p>If objective, technical or work organisation conditions so justify, a minimum rest period of 24 hours may be applied.</p>	<p>加盟国は、7日間ごとに、すべての労働者が最低 24 時間の中断されない休息期間さらに第 3 条に規定する毎日 11 時間の休息を確保できることを確保するために必要な措置を講じなければならない。</p> <p>目的、技術的又は作業組織の条件が正当化される場合には、最低 24 時間の休息が適用されることができる。</p>
<p>Article 6</p> <p>Maximum weekly working time</p> <p>Member States shall take the measures necessary to ensure that, in keeping with the need to protect the safety and health of workers:</p> <p>(a) the period of weekly working time is limited by means of laws, regulations or administrative provisions or by collective agreements or agreements between the two sides of industry;</p> <p>(b) the average working time for each seven-day period, including overtime, does not exceed 48 hours.</p>	<p>第 6 条</p> <p>最大週労働時間</p> <p>加盟国は、労働者の安全と健康を守る必要性を保つために、</p> <p>(a) 週労働時間の時間は、法律、規則、行政規定又は産業界の労使の団体協約若しくは協定によって制限される。</p> <p>(b) 残業を含む各 7 日間の平均労働時間は、48 時間を超えないことを保障するために必要な措置を講じなければならない。</p>
<p>Article 7</p> <p>Annual leave</p> <p>1. Member States shall take the measures necessary to ensure that every worker is entitled to paid annual leave of at least four weeks in accordance</p>	<p>第 7 条</p> <p>年間の休暇</p> <p>1.加盟国は、労働者が国内法令及び／又は慣行により定められた休暇の受給資格及び付与の条件に従って、少なくとも 4 週間の年次有給休暇を確保するために</p>

<p>with the conditions for entitlement to, and granting of, such leave laid down by national legislation and/or practice.</p> <p>2. The minimum period of paid annual leave may not be replaced by an allowance in lieu, except where the employment relationship is terminated.</p>	<p>必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2. 雇用関係が終了した場合を除き、年次有給休暇の最低限の期間は、引当金に置き換えることはできない。</p>
<p>CHAPTER 3</p> <p>NIGHT WORK - SHIFT WORK - PATTERNS OF WORK</p>	<p>第 3 章</p> <p>夜間労働—交代制労働—労働のパターン</p>
<p>Article 8</p> <p>Length of night work</p> <p>Member States shall take the measures necessary to ensure that:</p> <p>(a) normal hours of work for night workers do not exceed an average of eight hours in any 24-hour period;</p> <p>(b) night workers whose work involves special hazards or heavy physical or mental strain do not work more than eight hours in any period of 24 hours during which they perform night work.</p> <p>For the purposes of point (b), work involving special hazards or heavy physical or mental strain shall be defined by national legislation and/or practice or by collective agreements or agreements concluded between the two sides of industry, taking account of the specific effects and hazards of night work.</p>	<p>第 8 条</p> <p>夜間労働の長さ</p> <p>加盟国は以下のことを確保するために必要な措置を講じなければならない。</p> <p>(a) 夜間労働者の通常の労働時間は、いかなる 24 時間においても平均で 8 時間を超えない。</p> <p>(b) 特別な危険や重度の肉体的又は精神的緊張を伴う夜間労働者は、夜間労働を行う 24 時間のいずれの時間でも 8 時間を超えて働かない。</p> <p>(b) の目的のために、特別な危険又は重度の肉体的若しくは精神的緊張を伴う労働は、夜間労働の特別の影響及び危険を考慮して、国内法令及び／又は慣行によって、又は産業界の労使で締結された団体協約又は協定によって定義されなければならない。</p>
<p>Article 9</p>	<p>第 9 条</p>

<p>Health assessment and transfer of night workers to day work</p> <p>1. Member States shall take the measures necessary to ensure that:</p> <p>(a) night workers are entitled to a free health assessment before their assignment and thereafter at regular intervals;</p> <p>(b) night workers suffering from health problems recognised as being connected with the fact that they perform night work are transferred whenever possible to day work to which they are suited.</p> <p>2. The free health assessment referred to in paragraph 1(a) must comply with medical confidentiality.</p> <p>3. The free health assessment referred to in paragraph 1(a) may be conducted within the national health system.</p>	<p>健康診断及び夜間労働の昼間労働への転換</p> <p>1. 加盟国は以下のことを確保するために必要な措置を講じなければならない。</p> <p>(a) 夜間労働者は、配属前に無料の健康診断を受け、その後は定期的に健康診断を受けられる。</p> <p>(b) 夜間作業を行うという事実に関連していると認識されている健康上の問題を抱える夜間労働者は、可能なときはいつでも、それが適している昼間の作業に移される。</p> <p>2.第1項(a)にいう無料の健康診断は、医学的守秘義務を遵守しなければならない。</p> <p>3.第1項(a)で言及されている無料の健康診断は、国家保健システム内で実施することができる。</p>
<p>Article 10</p> <p>Guarantees for night-time working</p> <p>Member States may make the work of certain categories of night workers subject to certain guarantees, under conditions laid down by national legislation and/or practice, in the case of workers who incur risks to their safety or health linked to night-time working.</p>	<p>第10条</p> <p>夜間労働の保証</p> <p>加盟国は、夜間作業に関連する安全性又は健康へのリスクを負う労働者の場合には、夜間労働者の特定の分類の作業を国の法律及び／又は慣行によって定められた条件下で一定の保証を与えることができる。</p>
<p>Article 11</p>	<p>第11条</p>

<p>Notification of regular use of night workers</p> <p>Member States shall take the measures necessary to ensure that an employer who regularly uses night workers brings this information to the attention of the competent authorities if they so request.</p>	<p>夜間労働者の定期的な使用の通知</p> <p>加盟国は、定期的に夜間労働者を雇用している使用者が、必要な場合には、この情報を所轄官庁の注意を引くようにするために必要な措置を講じなければならない。</p>
<p>Article 12</p> <p>Safety and health protection</p> <p>Member States shall take the measures necessary to ensure that:</p> <p>(a) night workers and shift workers have safety and health protection appropriate to the nature of their work;</p> <p>(b) appropriate protection and prevention services or facilities with regard to the safety and health of night workers and shift workers are equivalent to those applicable to other workers and are available at all times.</p>	<p>第 12 条</p> <p>安全衛生保護</p> <p>加盟国は以下のことを確保するために必要な措置を講じなければならない。</p> <p>(a) 夜間労働者及び交代制労働者は、仕事の性質に応じた、(次に掲げる) 適切な安全衛生保護を受ける。</p> <p>(b) 夜間労働者及び交代制労働者の安全衛生に関する適切な保護及び予防サービス又は設備は、他の労働者に適用されるものと同等であり、常に利用可能である。</p>
<p>Article 13</p> <p>Pattern of work</p> <p>Member States shall take the measures necessary to ensure that an employer who intends to organise work according to a certain pattern takes account of the general principle of adapting work to the worker, with a view, in particular, to alleviating monotonous work and work at a predetermined</p>	<p>第 13 条</p> <p>作業のパターン</p> <p>加盟国は、特定のパターンに従って作業を組織しようとする使用者が特に単調な労働を緩和し、予め定められた作業効率、特に労働時間中の休憩に関しては、活動の種類及び安全衛生要件に応じて、労働者に労働を適応させる一般的な原則を考慮することを保障するために必要な措置を講じなければならない。</p>

work-rate, depending on the type of activity, and of safety and health requirements, especially as regards breaks during working time.	
CHAPTER 4	第 4 章
MISCELLANEOUS PROVISIONS	雑則
Article 14	第 14 条
More specific Community provisions	より特別な共同体の規定
This Directive shall not apply where other Community instruments contain more specific requirements relating to the organisation of working time for certain occupations or occupational activities.	この指令は、特定の職業又は職業上の労働時間の編成に関連して、他の共同体文書により具体的な要件が含まれている場合は適用されるべきではない。
Article 15	第 15 条
More favourable provisions	より有利な規定
This Directive shall not affect Member States' right to apply or introduce laws, regulations or administrative provisions more favourable to the protection of the safety and health of workers or to facilitate or permit the application of collective agreements or agreements concluded between the two sides of industry which are more favourable to the protection of the safety and health of workers.	この指令は、労働者の安全衛生の保護により有利な法律、規則又は行政規定を適用し、若しくは導入し、又は労働者の安全衛生の保護により有利である業界の労使で締結された団体協約若しくは協定の適用を促進し、又は許可する加盟国の権利に影響を与えてはならない。
Article 16	第 16 条
Reference periods	関連する期間

<p>Member States may lay down:</p> <p>(a) for the application of Article 5 (weekly rest period), a reference period not exceeding 14 days;</p> <p>(b) for the application of Article 6 (maximum weekly working time), a reference period not exceeding four months.</p> <p>The periods of paid annual leave, granted in accordance with Article 7, and the periods of sick leave shall not be included or shall be neutral in the calculation of the average;</p> <p>(c) for the application of Article 8 (length of night work), a reference period defined after consultation of the two sides of industry or by collective agreements or agreements concluded between the two sides of industry at national or regional level.</p> <p>If the minimum weekly rest period of 24 hours required by Article 5 falls within that reference period, it shall not be included in the calculation of the average.</p>	<p>加盟国は、</p> <p>(a) 第5条（毎週の休息期間）の適用のための関連する期間は14日を超えないものとする。</p> <p>(b) 第6条（最大週間労働時間）の適用については、関連する期間は4カ月を超えないものとする。 ことを設定できる。</p> <p>第7条に基づいて付与された年次有給休暇の期間及び病気休暇の期間は、平均を計算する際には含まれず、又は中立的でなければならない。</p> <p>(c) 第8条（夜間労働の長さ）の適用については、産業界の労使の協議の後に定義された関連する期間又は国内若しくは地域レベルで産業界の労使で締結された団体協約若しくは協定によって定義される関連する期間。</p> <p>第5条で要求される毎週の最低24時間の休息期間がその関連する期間内である場合には、それは平均の計算に含まれてはならない。</p>
<p>CHAPTER 5</p> <p>DEROGATIONS AND EXCEPTIONS</p>	<p>第5章</p> <p>適用除外及び例外</p>
<p>Article 17</p>	<p>第17条</p>

<p>Derogations</p> <p>1. With due regard for the general principles of the protection of the safety and health of workers, Member States may derogate from Articles 3 to 6, 8 and 16 when, on account of the specific characteristics of the activity concerned, the duration of the working time is not measured and/or predetermined or can be determined by the workers themselves, and particularly in the case of:</p> <p>(a) managing executives or other persons with autonomous decision-taking powers;</p> <p>(b) family workers; or</p> <p>(c) workers officiating at religious ceremonies in churches and religious communities.</p> <p>2. Derogations provided for in paragraphs 3, 4 and 5 may be adopted by means of laws, regulations or administrative provisions or by means of collective agreements or agreements between the two sides of industry provided that the workers concerned are afforded equivalent periods of compensatory rest or that, in exceptional cases in which it is not possible, for objective reasons, to grant such equivalent periods of compensatory rest, the workers concerned are afforded appropriate protection.</p>	<p>適用除外</p> <p>1. 労働者の安全衛生の保護に関する一般原則を十分に考慮して、関連する活動の特性のために、労働時間が測定されず、かつ／若しくは予め定められていないか、又は労働者自身によって決定されることができ、特に、</p> <p>(a) 役員又は自主的な意思決定権限を有する他の者、</p> <p>(b) 家族労働者;又は、</p> <p>(c) 教会や宗教界で宗教的儀式を行う労働者、</p> <p>の場合には、加盟国は、第3条、第6条及び第8条から第16条までを適用除外とすることができる。</p> <p>2. 第3項、第4項及び第5項に規定されている適用除外は、関連する労働者が補償的な休息期間が許容され、又は客観的な理由によってそのような同等の補償的な休息期間を与えることができない例外的な場合には、関連する労働者は、適切な保護を与えられるならば、法律、規則若しくは行政的な規定又は産業界の労使の集団的協定若しくは協定によって採用されることができ</p>
---	---

<p>3. In accordance with paragraph 2 of this Article derogations may be made from Articles 3, 4, 5, 8 and 16:</p> <p>(a) in the case of activities where the worker's place of work and his place of residence are distant from one another, including offshore work, or where the worker's different places of work are distant from one another;</p> <p>(b) in the case of security and surveillance activities requiring a permanent presence in order to protect property and persons, particularly security guards and caretakers or security firms;</p> <p>(c) in the case of activities involving the need for continuity of service or production, particularly:</p> <p>(i) services relating to the reception, treatment and/or care provided by hospitals or similar establishments, including the activities of doctors in training, residential institutions and prisons;</p> <p>(ii) dock or airport workers;</p> <p>(iii) press, radio, television, cinematographic production, postal and telecommunications services, ambulance, fire and civil protection services;</p> <p>(iv) gas, water and electricity production, transmission and distribution, household refuse collection and incineration plants;</p>	<p>3 本条第2項に従って、第3条、第4条、第5条及び第8条から第16条までの適用除外は、次の場合にすることができる、</p> <p>(a) 海上の労働を含む、労働者の作業場と居住地が互いに離れている場合又は労働者の異なる作業場が互いに遠く離れている活動の場合、</p> <p>(b) 財産及び人を保護するために、特に警備員及び介護者又は警備会社で、常駐することが求められる警備活動及び監視活動の場合、</p> <p>(d) サービス又は生産の継続性の必要性を伴う活動の場合、特に：</p> <p>(i) 訓練施設、居住施設及び刑務所の医師の活動を含む、病院又は同様の施設によって提供される受け入れ、治療及び／又はケアに関するサービス、</p> <p>(ii) ドック又は空港の労働者；</p> <p>(iii) 報道、ラジオ、テレビ、映画製作、郵便及び通信サービス、救急車、火災及び民間保護サービス。</p> <p>(iv) ガス、水及び電力の生産、送配分、家庭用ゴミ収集及び焼却プラント、</p>
---	---

<p>(v) industries in which work cannot be interrupted on technical grounds;</p> <p>(vi) research and development activities;</p> <p>(vii) agriculture;</p> <p>(viii) workers concerned with the carriage of passengers on regular urban transport services;</p> <p>(d) where there is a foreseeable surge of activity, particularly in:</p> <p>(i) agriculture;</p> <p>(ii) tourism;</p> <p>(iii) postal services;</p> <p>(e) in the case of persons working in railway transport:</p> <p>(i) whose activities are intermittent;</p> <p>(ii) who spend their working time on board trains; or</p> <p>(iii) whose activities are linked to transport timetables and to ensuring the continuity and regularity of traffic;</p>	<p>(v) 技術的な理由により業務を中断することのできない業種。</p> <p>(vi) 研究開発活動</p> <p>(vii) 農業;</p> <p>(viii) 定期的な都市交通サービスに関する乗客の運送に関わる労働者、</p> <p>(d) 予見可能な活動の急増がある場合、特に：</p> <p>(i) 農業;</p> <p>(ii) 観光;</p> <p>(iii) 郵便サービス。</p> <p>(e) 鉄道輸送に従事する者の場合：</p> <p>(i) その活動が断続的である;</p> <p>(ii) 列車で労働時間を過ごす者又は、</p> <p>(iii) その者の活動が運行スケジュール及び交通の継続性と規則性を保証することとリンクしている者、</p>
--	--

<p>(f) in the circumstances described in Article 5(4) of Directive 89/391/EEC;</p> <p>(g) in cases of accident or imminent risk of accident.</p> <p>4. In accordance with paragraph 2 of this Article derogations may be made from Articles 3 and 5:</p> <p>(a) in the case of shift work activities, each time the worker changes shift and cannot take daily and/or weekly rest periods between the end of one shift and the start of the next one;</p> <p>(b) in the case of activities involving periods of work split up over the day, particularly those of cleaning staff.</p> <p>5. In accordance with paragraph 2 of this Article, derogations may be made from Article 6 and Article 16(b), in the case of doctors in training, in accordance with the provisions set out in the second to the seventh subparagraphs of this paragraph.</p> <p>With respect to Article 6 derogations referred to in the first subparagraph shall be permitted for a transitional period of five years from 1 August 2004.</p> <p>Member States may have up to two more years, if necessary, to take account of difficulties in meeting the working time provisions with respect to their responsibilities for the organisation and delivery of health services and medical care. At least six months before the end of the transitional period, the</p>	<p>(f) 指令 89/391 / EEC の第 5 条 (4) に規定された状況、</p> <p>(g) 事故や差し迫った事故のリスクがある場合。</p> <p>4 本条第 2 項に従い、第 3 条及び第 5 条の適用除外は、次の場合にすることができる、</p> <p>(a) 交代制労働活動で、作業者が交代制を変更するごとに、1 つの交代制勤務の終わりから次の交代制勤務の開始までに、毎日及び／又は毎週の休息時間を取ることができない場合;</p> <p>(b) 1 日を超えて分割された業務を含む活動の場合、特に清掃スタッフの場合。</p> <p>5. 本条第 2 項に従い、第 6 条及び第 16 条 (b)の適用除外は、本項の第 2 サブパラグラフから第 7 サブパラグラフで設定された規定に従って、することができる。</p> <p>第 6 条に関しては、第 1 パラグラフで言及された適用除外は、2004 年 8 月 1 日から 5 年間の経過措置期間の間で許容されなければならない。</p> <p>加盟国は、必要な場合には、組織への責任と保健サービスと医療の提供に関する彼等の責任に関する労働時間規定に適合させることの困難を考慮して、さらに 2 年の期間を持つことができる。経過期間終了の少なくとも 6 カ月前に、関連する加盟国は、委員会にその理由を通知しなければならず、その結果欧州委員会は、</p>
---	--

<p>Member State concerned shall inform the Commission giving its reasons, so that the Commission can give an opinion, after appropriate consultations, within the three months following receipt of such information. If the Member State does not follow the opinion of the Commission, it will justify its decision. The notification and justification of the Member State and the opinion of the Commission shall be published in the Official Journal of the European Union and forwarded to the European Parliament.</p> <p>Member States may have an additional period of up to one year, if necessary, to take account of special difficulties in meeting the responsibilities referred to in the third subparagraph. They shall follow the procedure set out in that subparagraph.</p> <p>Member States shall ensure that in no case will the number of weekly working hours exceed an average of 58 during the first three years of the transitional period, an average of 56 for the following two years and an average of 52 for any remaining period.</p> <p>The employer shall consult the representatives of the employees in good time with a view to reaching an agreement, wherever possible, on the arrangements applying to the transitional period. Within the limits set out in the fifth subparagraph, such an agreement may cover:</p> <p>(a) the average number of weekly hours of work during the transitional period; and</p>	<p>適切な協議の後に、そのような情報の受領後 3 カ月以内に意見を述べることができる。加盟国が委員会の意見に従わなければ、当該加盟国は、その決定を正当化するであろう。</p> <p>加盟国の通知及び正当化並びに委員会の意見は、欧州連合（EU）の官報に掲載され、欧州議会に提出されるものとする。</p> <p>加盟国は、必要に応じて、第 3 項に記載された責任を果たす上での特別な困難を考慮して、最長 1 年間の追加期間を設けることができる。彼等は、そのパラグラフに記載された手順に従わなければならない。</p> <p>加盟国は、経過期間の最初の 3 年間は週平均労働時間が平均 58 時間、次の 2 年間は平均 56 時間、残りの期間は平均 52 時間を超えないように保障しなければならない。</p> <p>可能であれば、経過期間に適用される取決めについて、使用者は、合意に達する見通しで、使用者は適切な時期に被雇用者の代表者と協議しなければならない。</p> <p>第 5 パラグラフに規定された期間内で、そのような協定は、次のものをカバーするであろう。</p> <p>(a) 経過期間における週労働時間の平均数。そして、</p>
--	---

<p>(b) the measures to be adopted to reduce weekly working hours to an average of 48 by the end of the transitional period.</p> <p>With respect to Article 16(b) derogations referred to in the first subparagraph shall be permitted provided that the reference period does not exceed 12 months, during the first part of the transitional period specified in the fifth subparagraph, and six months thereafter.</p>	<p>(b) 経過期間の終わりまでに週平均労働時間を平均 48 時間に短縮するための措置</p> <p>第 16 条 (b) 項に関しては、第 5 パラグラフに規定する経過期間の最初の部分において、その基準期間が 12 カ月を超えず、その後 6 カ月を超えない場合には、第 1 パラグラフに関連する適用除外は、許容されるものとする。</p>
<p>Article 18</p> <p>Derogations by collective agreements</p> <p>Derogations may be made from Articles 3, 4, 5, 8 and 16 by means of collective agreements or agreements concluded between the two sides of industry at national or regional level or, in conformity with the rules laid down by them, by means of collective agreements or agreements concluded between the two sides of industry at a lower level.</p> <p>Member States in which there is no statutory system ensuring the conclusion of collective agreements or agreements concluded between the two sides of industry at national or regional level, on the matters covered by this Directive, or those Member States in which there is a specific legislative framework for this purpose and within the limits thereof, may, in accordance with national legislation and/or practice, allow derogations from Articles 3, 4, 5, 8 and 16 by way of collective agreements or agreements concluded between the two sides of industry at the appropriate collective level.</p>	<p>第 18 条</p> <p>集団的な協定による適用除外</p> <p>第 3 条、第 4 条、第 5 条及び第 8 条から第 16 条までの適用除外は、国家レベル又は地域レベルで業界の労使の間で締結された団体協約若しくは協定により、又は彼等によって定められた規約に従って、より低いレベルの業界の労使の間での集団的な協定又は協定によって、行うことができる。</p> <p>この指令が対象とする事項に関する国レベル又は地域レベルの両側の業界の集団的協定若しくは (個別の) 協定の結論を保障する法的なシステムがない加盟国又はこの目的のための法的な特別の枠組みがある加盟国は、国の法制及び/又は慣行に従って、期限内に、第 3 条、第 4 条、第 5 条及び第 8 条から第 16 条までの適用除外を、適切な集団的レベルでの産業界の労使で締結された集団的協定又は (個別の) 協定の方法によって、許容することができる。</p>

<p>The derogations provided for in the first and second subparagraphs shall be allowed on condition that equivalent compensating rest periods are granted to the workers concerned or, in exceptional cases where it is not possible for objective reasons to grant such periods, the workers concerned are afforded appropriate protection.</p> <p>Member States may lay down rules:</p> <p>(a) for the application of this Article by the two sides of industry; and</p> <p>(b) for the extension of the provisions of collective agreements or agreements concluded in conformity with this Article to other workers in accordance with national legislation and/or practice.</p>	<p>第 1 パラグラフ及び第 2 パラグラフに規定されている適用除外は、関係する労働者に同等の補償休息期間が与えられることを条件として、又は客観的な理由によりそのようか休息期間が与えられない場合で、関連する労働者に適切な保護が与えられる例外的な場合に、許容されるものとする。</p> <p>加盟国は、次の事項に関して、規則を定めることができる。</p> <p>(a) 本条を産業界の労使で適用するため。そして、</p> <p>(b) 国内法制及び／又は慣行に従い、本条に基づいて締結された集団協定又は（個別の）協定の規定を他の労働者に拡大すること。</p>
<p>Article 19</p> <p>Limitations to derogations from reference periods</p> <p>The option to derogate from Article 16(b), provided for in Article 17(3) and in Article 18, may not result in the establishment of a reference period exceeding six months.</p> <p>However, Member States shall have the option, subject to compliance with the general principles relating to the protection of the safety and health of workers, of allowing, for objective or technical reasons or reasons concerning the organisation of work, collective agreements or agreements concluded between the two sides of industry to set reference periods in no</p>	<p>第 19 条</p> <p>関連する期間からの適用除外の制限</p> <p>第 17 条 (3) 及び第 18 条に規定する第 16 条 (b) から適用時がする選択肢は、6 カ月を超える基準期間の設定をもたらすことは、許容されない。</p> <p>しかしながら、加盟国は、労働者の安全衛生の保護に関する一般原則の遵守を条件として、客観的若しくは技術的理由又は作業の編成に関する理由のために、12 カ月を超えない関連する期間を設定する産業界の労使で締結された集団的な協定又は個別の協定を認容する選択肢を持つものとする。</p>

<p>event exceeding 12 months.</p> <p>Before 23 November 2003, the Council shall, on the basis of a Commission proposal accompanied by an appraisal report, re-examine the provisions of this Article and decide what action to take.</p>	<p>2003年11月23日の前に、理事会は、評価報告書を添付した欧州委員会の提案に基づいて、本条の規定を再検討し、取るべき措置を決定しなければならない</p>
<p>Article 20</p> <p>Mobile workers and offshore work</p> <p>1. Articles 3, 4, 5 and 8 shall not apply to mobile workers.</p> <p>Member States shall, however, take the necessary measures to ensure that such mobile workers are entitled to adequate rest, except in the circumstances laid down in Article 17(3)(f) and (g).</p> <p>2. Subject to compliance with the general principles relating to the protection of the safety and health of workers, and provided that there is consultation of representatives of the employer and employees concerned and efforts to encourage all relevant forms of social dialogue, including negotiation if the parties so wish, Member States may, for objective or technical reasons or reasons concerning the organisation of work, extend the reference period referred to in Article 16(b) to 12 months in respect of workers who mainly perform offshore work.</p> <p>3. Not later than 1 August 2005 the Commission shall, after consulting the Member States and management and labour at European level, review the</p>	<p>第20条</p> <p>移動労働者及び海上労働</p> <p>第3条、第4条、第5条及び第8条は、移動労働者には適用しない。</p> <p>しかしながら、加盟国は、第17条(3)(f)及び(g)に定められている場合を除き、そのような移動労働者が適切な休息を取ることを確保するために必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2. 労働者の安全衛生の保護に関する一般原則への遵守を条件として、並びに関連する使用者及び被雇用者の代表者との協議や、社会的対話のあらゆる形態を奨励するための努力があれば加盟国は、作業の編成に関する客観的若しくは技術的理由又は作業の編成の理由により、主に海上労働を行う労働者に関して、第16条(b)にいう関係期間(経過期間)を12カ月に延長することができる。</p> <p>3. 欧州委員会は、2005年8月1日までに、加盟国及び欧州レベルの管理職及び労働者と協議した上で、必要に応じて、安全衛生の大局的な観点から、適切な</p>

<p>operation of the provisions with regard to offshore workers from a health and safety perspective with a view to presenting, if need be, the appropriate modifications.</p>	<p>修正を提供する視点を持って、海上労働者に関する条項の運用を見直さなければならぬ。</p>
<p>Article 21</p> <p>Workers on board seagoing fishing vessels</p> <p>1. Articles 3 to 6 and 8 shall not apply to any worker on board a seagoing fishing vessel flying the flag of a Member State.</p> <p>Member States shall, however, take the necessary measures to ensure that any worker on board a seagoing fishing vessel flying the flag of a Member State is entitled to adequate rest and to limit the number of hours of work to 48 hours a week on average calculated over a reference period not exceeding 12 months.</p> <p>2. Within the limits set out in paragraph 1, second subparagraph, and paragraphs 3 and 4 Member States shall take the necessary measures to ensure that, in keeping with the need to protect the safety and health of such workers:</p> <p>(a) the working hours are limited to a maximum number of hours which shall not be exceeded in a given period of time; or</p> <p>(b) a minimum number of hours of rest are provided within a given period of time.</p>	<p>第 21 条</p> <p>海上を航行する漁船に乗船する労働者</p> <p>1. 第 3 条から第 6 条まで及び第 8 条は、加盟国の旗を掲揚して海上を航行する漁船に乗船している労働者には適用しない。</p> <p>しかしながら、加盟国の旗を掲揚して海上を航行する漁船に乗船しているいかなる労働者も、十分な休息を取得し、及び 12 カ月を超えない関連する期間を通じて計算する週平均の 48 時間の労働時間数の制限を受ける権利がある。</p> <p>2. 第 1 パラグラフ、第 21 パラグラフ並びに第 3 パラグラフ及び第 4 パラグラフに規定する限度内で、加盟国は、労働者の安全と健康を守る必要性を保持しつつ、次の事項を保障しなければならない。</p> <p>(a) 労働時間は、所定の期間内に超えてはならない最大時間数に制限される。又は、</p> <p>(b) 一定時間内に最低限の休息時間が与えられる。</p>

<p>The maximum number of hours of work or minimum number of hours of rest shall be specified by law, regulations, administrative provisions or by collective agreements or agreements between the two sides of the industry.</p> <p>3. The limits on hours of work or rest shall be either:</p> <p>(a) maximum hours of work which shall not exceed:</p> <p>(i) 14 hours in any 24-hour period; and</p> <p>(ii) 72 hours in any seven-day period;</p> <p>or</p> <p>(b) minimum hours of rest which shall not be less than:</p> <p>(i) 10 hours in any 24-hour period; and</p> <p>(ii) 77 hours in any seven-day period.</p> <p>4. Hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.</p> <p>5. In accordance with the general principles of the protection of the health and</p>	<p>労働時間の最大数又は最低休息時間の数は、法律、規則若しくは行政規程規又は産業界の労使間の団体協約又は個別の協定によって特定されなければならない。</p> <p>3. 労働時間又は休息時間の制限は、次のいずれかでなければならない。</p> <p>(a) 最大労働時間は以下を超えてはならない：</p> <p>(i) 任意の 24 時間で 14 時間。そして、</p> <p>(ii) 任意の 7 日間で 72 時間;又は、</p> <p>(b) 最低休息時間は、以下より少なくしてはならない：</p> <p>(i) 任意の 24 時間で 10 時間。そして、</p> <p>(ii) 任意の 7 日間で 77 時間。</p> <p>4. 休息時間は 2 つの期間以内に分割することができ、そのうちの 1 つの期間は、少なくとも 6 時間の長さとし、連続した休息期間の間の間隔は 14 時間を超えてはならない。</p> <p>5. 労働者の健康及び安全の保護に関する一般原則並びに客観的若しくは技術</p>
---	--

<p>safety of workers, and for objective or technical reasons or reasons concerning the organisation of work, Member States may allow exceptions, including the establishment of reference periods, to the limits laid down in paragraph 1, second subparagraph, and paragraphs 3 and 4. Such exceptions shall, as far as possible, comply with the standards laid down but may take account of more frequent or longer leave periods or the granting of compensatory leave for the workers. These exceptions may be laid down by means of:</p> <p>(a) laws, regulations or administrative provisions provided there is consultation, where possible, of the representatives of the employers and workers concerned and efforts are made to encourage all relevant forms of social dialogue; or</p> <p>(b) collective agreements or agreements between the two sides of industry.</p> <p>6. The master of a seagoing fishing vessel shall have the right to require workers on board to perform any hours of work necessary for the immediate safety of the vessel, persons on board or cargo, or for the purpose of giving assistance to other vessels or persons in distress at sea.</p> <p>7. Members States may provide that workers on board seagoing fishing vessels for which national legislation or practice determines that these vessels are not allowed to operate in a specific period of the calendar year exceeding one month, shall take annual leave in accordance with Article 7 within that</p>	<p>的理由は又は作業の編成の理由のために、加盟国は、基準期間の設定を含む、第1パラグラフ、第2パラグラフ、第3パラグラフ及び第4パラグラフで設定された制限に対する例外を許容することができる。そのような例外は、可能な限り、定められた基準に従うが、より頻繁に若しくはより長い休息期間又は労働者の代償としての休息を与えることを考慮に入れることができる。これらの例外は、</p> <p>(a) 関連する使用者及び労働者の代表と可能な場合に協議し、社会的対話のあらゆる関連形態を奨励するための努力がなされている場合には、法律、規則若しくは行政規程又は、</p> <p>(b) 産業界の労使の団体協約又は協定</p> <p>によって設定されることができる。</p> <p>6. 海上を航行する漁船の船長は、船舶、乗船者、船上貨物の緊急の安全又は他の船舶又は海で苦しんでいる者への援助のために必要ないかなる労働時間を、船上にいる労働者に要求する権利を有しなければならない。</p> <p>7. 加盟国は、国内法令又は慣行がこれらの船舶が1月を超える暦年の特定の期間に操業することを許可されていないと決定した海上を航行する漁船に乗船している労働者は、第7条に従って基準期間内で、年間の休息を取らなければならないことを規定することができる。</p>
---	--

period.	
Article 22	第 22 条
Miscellaneous provisions	雑則
<p>1. A Member State shall have the option not to apply Article 6, while respecting the general principles of the protection of the safety and health of workers, and provided it takes the necessary measures to ensure that:</p> <p>(a) no employer requires a worker to work more than 48 hours over a seven-day period, calculated as an average for the reference period referred to in Article 16(b), unless he has first obtained the worker's agreement to perform such work;</p> <p>(b) no worker is subjected to any detriment by his employer because he is not willing to give his agreement to perform such work;</p> <p>(c) the employer keeps up-to-date records of all workers who carry out such work;</p> <p>(d) the records are placed at the disposal of the competent authorities, which may, for reasons connected with the safety and/or health of workers, prohibit or restrict the possibility of exceeding the maximum weekly working hours;</p> <p>(e) the employer provides the competent authorities at their request with information on cases in which agreement has been given by workers to</p>	<p>1. 加盟国は、労働者の安全衛生の保護に関する一般原則を尊重しつつ、以下を確実にするために必要な措置を講ずるならば、第 6 条を適用しない選択肢を有するものとする。</p> <p>(a) 使用者は、最初に第 16 条 (b) で規定された基準期間の平均として計算された、7 日間にわたって 48 時間以上働くことの合意を得ていない限り、そのような 7 日間にわたって 48 時間以上働くことを労働者に要求しない。 ;</p> <p>(b) 労働者は、そのような作業を行うことに同意する意志がない理由をもって、使用者の損害に責任を負わない。</p> <p>(c) 使用者は、そのような作業を行うすべての労働者の最新の記録を保持する。</p> <p>(d) 記録は、権限のある当局の処分に置かれ、労働者の安全及び／又は健康に関連する理由により、最大週労働時間を超える可能性を禁止又は制限することができる。</p> <p>(e) 使用者は、権限のある機関に、その要求により、第 16 条 (b) に規定する基準期間の平均として計算され、労働者が 7 日間にわたって 48 時間を</p>

<p>perform work exceeding 48 hours over a period of seven days, calculated as an average for the reference period referred to in Article 16(b).</p> <p>Before 23 November 2003, the Council shall, on the basis of a Commission proposal accompanied by an appraisal report, re-examine the provisions of this paragraph and decide on what action to take.</p> <p>2. Member States shall have the option, as regards the application of Article 7, of making use of a transitional period of not more than three years from 23 November 1996, provided that during that transitional period:</p> <p>(a) every worker receives three weeks' paid annual leave in accordance with the conditions for the entitlement to, and granting of, such leave laid down by national legislation and/or practice; and</p> <p>(b) the three-week period of paid annual leave may not be replaced by an allowance in lieu, except where the employment relationship is terminated.</p> <p>3. If Member States avail themselves of the options provided for in this Article, they shall forthwith inform the Commission thereof</p>	<p>超える労働を行うことについて合意した場合の情報を提供する。</p> <p>2003年11月23日の前に、理事会は、評価報告書を添付した欧州委員会の提案に基づき、本パラグラフの規定を再検討し、どのような措置を取るべきかを決定しなければならない。</p> <p>2. 加盟国は、第7条の適用に関して、その移行期間において、次の(a)又は(b)であるならば、1996年11月23日から3年以下の移行期間を利用する選択肢を有するものとする。</p> <p>(a) すべての労働者は、国内法令及び／又は慣行により定められた休暇の受給資格条件を満たして、3週間の有給休暇を受給する。そして</p> <p>(b) 3週間の年次有給休暇は、雇用関係が終了した場合を除いて、代わりに手当として置き換えることはできない。</p> <p>3. もし、加盟国が本条に定める選択肢を利用するならば、その加盟国は直ちに委員会に通知しなければならない。</p>
<p>CHAPTER 6</p>	<p>第6章</p>
<p>FINAL PROVISIONS</p>	<p>結末規定</p>
<p>Article 23</p>	<p>第23条</p>
<p>Level of Protection</p>	<p>保護の水準</p>

<p>Without prejudice to the right of Member States to develop, in the light of changing circumstances, different legislative, regulatory or contractual provisions in the field of working time, as long as the minimum requirements provided for in this Directive are complied with, implementation of this Directive shall not constitute valid grounds for reducing the general level of protection afforded to workers</p>	<p>変化する状況に照らして、労働時間の分野における異なる立法、規制又は契約上の規定を発展させる加盟国の権利を損なうことなく、この指令に規定されている最低限の要件が満たされている限り、この指令の実施は、労働者に与えられる一般的な保護水準を低下させるための有効な根拠とはならない。</p>
<p>Article 24</p> <p>Reports</p> <p>1. Member States shall communicate to the Commission the texts of the provisions of national law already adopted or being adopted in the field governed by this Directive.</p> <p>2. Member States shall report to the Commission every five years on the practical implementation of the provisions of this Directive, indicating the viewpoints of the two sides of industry.</p> <p>The Commission shall inform the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work thereof.</p> <p>3. Every five years from 23 November 1996 the Commission shall submit to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee a report on the application of this Directive taking into account</p>	<p>第 24 条</p> <p>報告</p> <p>1. 加盟国は、本指令が適用される分野で既に採用されている、又は採用されつつある国内法の条文を欧州委員会に伝えなければならない。</p> <p>2. 加盟国は、産業界の労使の視点を示すこの指令の規定の実施的な実施について、5年ごとに委員会に報告しなければならない。</p> <p>欧州委員会は、欧州議会、理事会、欧州経済社会委員会及び職場における安全衛生保護に関する諮問委員会に、それについて通知しなければならない。</p> <p>3. 1996年11月23日から5年ごとに、欧州委員会は欧州議会、理事会及び欧州経済社会委員会に、本条第22条及び第23条並びに本条第1項及び第2項を考慮したこの指令の適用に関する報告書を提出しなければならない。</p>

Articles 22 and 23 and paragraphs 1 and 2 of this Article.	
<p>Article 25</p> <p>Review of the operation of the provisions with regard to workers on board seagoing fishing vessels</p> <p>Not later than 1 August 2009 the Commission shall, after consulting the Member States and management and labour at European level, review the operation of the provisions with regard to workers on board seagoing fishing vessels, and, in particular examine whether these provisions remain appropriate, in particular, as far as health and safety are concerned with a view to proposing suitable amendments, if necessary.</p>	<p>第 25 条</p> <p>海上を航行する漁船に乗った労働者に関する規定の運用の見直し</p> <p>欧州委員会は、2009年8月1日までに、加盟国と欧州レベルの管理職及び労働者との協議を経て、海上を航行する漁船の船員に関する条項の運用を見直し、特に、健康及び安全が関係している限り、必要に応じて適切な改正案を提案するという視点から、これ等の規定が依然適切であるかどうかを判断しなければならない。</p>
<p>Article 26</p> <p>Review of the operation of the provisions with regard to workers concerned with the carriage of passengers</p> <p>Not later than 1 August 2005 the Commission shall, after consulting the Member States and management and labour at European level, review the operation of the provisions with regard to workers concerned with the carriage of passengers on regular urban transport services, with a view to presenting, if need be, the appropriate modifications to ensure a coherent and suitable approach in the sector.</p>	<p>第 26 条</p> <p>乗客の運送に係る労働者に関する規定の運用の見直し</p> <p>委員会は、2005年8月1日までに、加盟国と欧州レベルの管理職及び労働者との協議の上、この部門における一貫した適切な取組みを確実にするために、必要であれば、適切な修正を提示する視点から、定期的な都市交通サービスに関する乗客の輸送に関わる労働者に関する規定の運用を見直さなければならない。</p>
<p>Article 27</p> <p>Repeal</p>	<p>第 27 条</p> <p>廃止</p>

<p>1. Directive 93/104/EC, as amended by the Directive referred to in Annex I, part A, shall be repealed, without prejudice to the obligations of the Member States in respect of the deadlines for transposition laid down in Annex I, part B.</p> <p>2. The references made to the said repealed Directive shall be construed as references to this Directive and shall be read in accordance with the correlation table set out in Annex II.</p>	<p>1. 附属書 I の A で言及された指令により改正された指令 93/104 / EC は、附属書 I のパート B に規定されている移転の期限に関する加盟国の義務を侵害することなく、廃止される。</p> <p>2. 上記の廃止指令への参照は、この指令への参照と解釈され、附属書 II に記載された相関表に従って読み込まれるものとする。</p>
<p>Article 28</p> <p>Entry into force</p> <p>This Directive shall enter into force on 2 August 2004.</p>	<p>第 28 条</p> <p>施行</p> <p>この指令は、2004 年 8 月 2 日に施行される。</p>
<p>Article 29</p> <p>Addressees</p> <p>This Directive is addressed to the Member States.</p> <p>Done at Brussels, 4 November 2003.</p> <p>For the European Parliament</p> <p>The President</p>	<p>第 29 条</p> <p>提出</p> <p>この指令は、加盟国に提出される。</p> <p>ブラッセルで、2003 年 11 月 4 日</p> <p>欧州議会のために、</p> <p>議長</p>

P. Cox	P. Cox
For the Council	理事会のために
The President	議長
G. Tremonti	G. Tremonti

(以下脚注)

(1) OJ C 61, 14.3.2003, p. 123.	(1) 欧州官報 C.61, 14.3.2003,p.123
(2) Opinion of the European Parliament of 17 December 2002 (not yet published in the Official Journal) and Council Decision of 22 September 2003.	(2) 欧州議会の 2002 年 12 月 17 日の意見（未だ官報では公示されていない。）及び 2003 年 9 月 22 日の理事会決定
(3) OJ L 307, 13.12.1993, p. 18. Directive as amended by Directive 2000/34/EC of the European Parliament and of the Council (OJ L 195, 1.8.2000, p. 41).	(3) 欧州官報 L 307, 13.12.1993, p. 18.欧州議会及び理事会の指令 2000/34/EC によって改正された指令（欧州官報 L 195, 1.8.2000, p. 41）
(4) OJ L 183, 29.6.1989, p. 1.	(4) 欧州官報、L 183, 29.6.1989, p. 1.
(5) OJ L 167, 2.7.1999, p. 33.	(5) 欧州官報、L 167, 2.7.1999, p. 33.

(以下 Annex（附属書）)

ANNEX I	附属書 I
PART A	パート A

<p>REPEALED DIRECTIVE AND ITS AMENDMENT</p> <p>(Article 27)</p> <p>>TABLE></p> <p>PART B</p> <p>DEADLINES FOR TRANSPOSITION INTO NATIONAL LAW</p> <p>(Article 27)</p> <p>>TABLE></p>	<p>廃止された指令及びその修正</p> <p>(第 27 条)</p> <p>表</p> <p>パート B</p> <p>国内法への転換の起源</p> <p>(第 27 条)</p> <p>表</p>
<p>ANNEX II</p> <p>CORRELATION TABLE</p> <p>>TABLE></p>	<p>附属書 II</p> <p>正誤表</p> <p>表</p>