



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

## **Flexibele arbeidsrelaties en aanpassing arbeidsduur**

Heerma van Voss, G.J.J.

### **Citation**

Heerma van Voss, G. J. J. (2000). Flexibele arbeidsrelaties en aanpassing arbeidsduur. *Jcc Holland*, 165(11/12), 5-11. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/18155>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/18155>

**Note:** To cite this publication please use the final published version (if applicable).

# パートタイム労働法の改正

ライデン大学教授

グスタフ・ヘルマ・ファン・フォス

(Prof. Gustav Heerma van Voss, Leiden University)

10月20日に日本労働研究機構の協力により開催しました「オランダ人事労務管理セミナー」のうち「パートタイム労働法の改正」について日本労働研究機構より内容をまとめたものが届きましたので報告いたします。  
(編集部)

皆様、こんにちは。今日は講演会に講師としてお招きいただきましてありがとうございます。私は日本を何度か訪れて日本の労働法についても学び、10年前には、日本労働研究機構の招聘で2カ月間日本に滞在した経験があります。本日、オランダの情報を皆様にご提供するという形でご恩返しができることを大変うれしく思っております。

本日のテーマであるパートタイム法は、正式には「労働時間調整法 (The Act on the Adjustment of Working Hours)」と呼んでおります。本日の講演では、労働時間に関する規制、労働時間の調整、オランダにおけるパートタイム労働、そして新しく成立した労働時間調整法についてお話ししたいと思います。

## 労働時間の規制

オランダにおける労働時間の規制は、幾つかのレベルに分けて取り上げることができます。まず法制上、1994年に制定された労働時間法という法律があります。この法律により、1日及び1週間当たりの労働時間の上限が設けられています。

次のレベルが団体交渉に基づく労働協約 (Collective Agreement) です。これは産別あるいは企業別で締結され、労働時間に関する詳細項目を設けています。例えば、労働時間法の上限が1日9時間であっても、協約で8時間に定められていることもあります。

3つ目のレベルが個別の雇用契約 (individual employment contract) です。労働法及び労働協約の枠組みの中で、個々に契約を結ぶことができます。

## さまざまな労働時間形態

オランダでは、個別の雇用契約のなかでパートタイム契約が頻繁に結ばれております。オランダ

のパートタイムという定義は、あくまでも労働時間がフルタイムより少ないというだけのことです。日本のパートタイムの概念と異なりますので、注意を要する点です。日本のパートタイム労働とは、単に時間数がフルタイムより短いだけではなく、労働時間以外の労働条件や福利厚生面においてフルタイムより実態上不利な待遇を受けているものと理解しております。オランダの場合、例えば、週に20時間あるいは24時間働くパートタイムであっても、労働時間に比例した平等の取扱を受けられます。

オランダでは、パートタイム労働以外にもフレキシブルな労働時間の形態があります。例えば、オンコール (On-call) という形態です。「オンコール契約 (On-call Contract)」とは、仕事がある時にのみ人を呼んで雇う臨時雇用です。繁忙期や病欠者の代替として呼ばれる人たちはオンコール契約を締結することになります。

しかしながら、今日、オランダ労働法ではこのようなオンコール労働者に対する保護が以前より厚くなっておりますので注意しなければなりません。例えば、オンコールという形態で始めても、働く時間や回数が多くなり、ある程度の期間が経つと労働者は正規雇用であると申し立てることができます。オランダの労働法では、定期的に働く労働者に対しては定期的な保護を付与しなければならないと定められています。定期的な保護を受けられない労働者というのは、偶発的な (Incidentally) 雇用に限られております。

また、一時的にその会社に仕事なくなった場合、労働時間の短縮を適用することが可能となります。これはあくまでも短期間であることと労働検査官の許可が必要となります。労働時間の短縮が適用された一例としては、オランダのダフ社 (トラック製造会社) が挙げられます。一時的にオラ

ンダ市場でトラック販売が苦境に陥ったときに適用されました。しかしながら、適用されるには、将来に回復の見込みがあるときのみです。その間は、従業員に失業保険が支給されます。

#### 労働時間法 (Working Hours Act)

それでは、労働時間法についてご説明いたします。通常、1日の労働時間の上限は9時間、週単位では45時間となります。しかし3カ月単位になると週平均40時間を超えてはならないとなっております。ということは、従業員が1週間45時間働いている場合、同じ四半期のどこかで調整して平均40時間になるようにしなくてはなりません。しかしながら、労働時間数を団体交渉で、1日10時間、週50時間まで引き上げることができます。そして四半期の週平均は45時間まで延長することが可能です。このようなルールには例外がありますが、それはあくまでも偶発的な作業 (Incidental Overwork) の調整のときだけです。その場合は通常、1日11時間、労働協約においては1日12時間まで引き上げることが認められております。

労働協約で決定された労働時間は法定労働時間よりも優先されるので、非常に魅力的な存在です。ただし、残業に関しては注意を払う必要があります。残業が恒常的となった場合、労働検査官の指摘を受けることになるからです。

#### オランダにおけるパートタイム労働

次に、オランダにおいてパートタイム労働が重要になってきた背景についてお話ししたいと思います。

1960年代までの女性の労働参加は、欧州諸国に比べても非常に低いものでした。当時は、男性が稼ぎ手であり、女性は家庭を守るものという考え方が常識であったからです。このような考え方は、他のヨーロッパ諸国と異なるもので、女性に家庭外と家庭内の二重労働を強制しないこと、つまり仕事をせずに家庭を守ることは良いことだと見なされてきました。

しかし1970年代に入ると、女性も労働市場への参加を求めるようになりました。70年代に労働市場にアクセスする権利について、男女平等を求める解放運動が起こったからです。それが契機となり、1980年代に男女平等法という法律

が制定されました。それと同時に、女性は育児と労働の選択を強いられることなく両立させることが必要であるという観点から、パートタイム労働が促進されるようになりました。ヨーロッパ諸国の場合、子供を託児所に預ける場合が多いのですが、オランダでは子供は家庭で育てるという考え方が根強かったので、特にパートタイム労働が促進されました。

パートタイム労働を促進したもう一つの要因は、1980年代の高い失業率です。仕事を分配する、ワークシェアリングを通じて失業率を低くするためにパートタイム労働が必要であったわけです。当時の失業率は10%以上の高水準だったため、政府は一刻も早く失業率を低下させるために労働時間の短縮を強力に推し進めました。労働時間の短縮については、全ての人が均等に労働時間を短縮したわけではなく、さまざまな差異を設けフレキシブルな労働時間を設定しました。その一環として、パートタイム労働も促進されたわけです。結果的にパートタイムの就業者が急増し、この政策は成功をおさめました。

今日、オランダの失業率は3%から4%を推移しており、ヨーロッパ諸国と比較するとかなり低い水準を保っています。失業率が低くなった要因がパートタイム労働だけとは言えませんが、その一因になっていることは確かなことです。

現在、ドイツ政府はパートタイム労働を促進していますが、これはオランダの成功例を見たからです。しかし、オランダでパートタイムがこれほどの成功をおさめた背景には、政府の方針があったただけだからではありません。実際に、特に女性のニーズに適合していたからです。

1990年代に入ると、パートタイム労働が余りにも成功をおさめた結果、就業人口の多くの部分をパートタイム労働者が占めるようになりました。そして、彼らの利益は労働組合などによって保護されるようになりました。現在では、パートタイム労働者は、実質的に、正規のフルタイム労働者と同等の取扱を受けるようになっております。

そのような経験を経て、1996年にパートタイム労働者とフルタイムの労働者を同等に取扱うことが法律で定められました。例えば、同じ時間給を支払うというようなことです。しかしながら、平等に取扱うことに幾つかの問題があります。平等とは具体的にどのようなことを意味するか必ず

しも明確でない部分もあるからです。例えば、ある企業が病欠の従業員に対して保険金を払う場合、フルタイムとパートタイムの間で差をつけずに同額支払うのか、あるいは労働時間に比例して支払うか、そのような問題がいくつか考えられます。

その後、EU法の中でもパートタイムとフルタイムに対する取扱の平等が規定されました。ですから、今後、EU法に基づく判例によって明確でない部分が明確になっていくものと思われまゝ。しかし今日、パートタイム労働は、フルタイムと全く同価値の、そして重要且つ通常の就業形態と認識されていると理解しなければなりません。

このような背景があるからこそ、オランダではフルタイムで働いている人がパートに切り替わりたいと要求するケースがあるわけです。他国では、大体の場合が逆で、パートで働いている人がフルタイムを希望することが多いようです。オランダのケースは日本人だけでなく、ヨーロッパの国、例えば隣国であるベルギー人にすら奇妙に映るようです。オランダのパートタイム労働の成功には、とりわけ女性にとっての仕事と家庭の両立、パートタイム労働が法律により保護されているという要因があり、上手く機能していることを認識していただきたいと思います。

1980年代から90年代にかけて、オランダでは、フルタイムで働いていた女性が育児と仕事の両立を目指し、パートタイムへの変更を要望するケースが増えてきました。大抵の場合、使用者側は要望を受け入れてきました。というのは、労働時間の調整が可能である仕事が多かったということと、オランダ人はパートタイム労働という概念に慣れていたので。しかし、ある企業ではフルタイムからパートタイムへの切り替えを拒否しました。そのケースは裁判まで持ち込まれ、裁判所では両者の立場を十分に検討した上で判決を出しました。

一部の国会議員がこの裁判に注目し、労働時間短縮を希望する労働者の権利を守ろうという動きが出てきました。当初、この議員のイニシアティブ（法案）は議会を通過しませんでした。その後、第2次コック内閣においてフェアスタンドという女性の副大臣（次官）がパートタイム労働に関心を寄せるようになり、仕事と家庭生活・育児の両立という問題を非常に重視しました。オランダでは、多くの女性そして男性にとっても、仕事

と家庭の両立が十分でないと労働不能いわゆるバーンアウトに陥ってしまう問題があるので、仕事と家庭の両立は非常に重要な問題だと認識されていきました。そのような経緯のなか、今年の7月に労働時間調整法が制定されました。しかし、この法律が労働時間に係る最終の法律ではありません。現在、一定の休職期間を設けることを可能とする「雇用とケア法」が審議されています。

#### 労働時間調整法

それでは、2000年7月に成立した労働時間調整法の概要をお話します。

この法律では、従業員は労働時間の調整（増加や減少）を使用者に要請することができます。労働時間の増加にはあまり触れませんでした。労働時間を増やすことも可能なわけです。ですから、数年の間、労働時間を短縮し、その後またフルタイムに戻ることも可能です。しかしながら、同法のもとでは残業時間を増やすことはできません。この点は使用者にとって厳しいところです。

繰り返しになりますが、労働時間の調整の要望は、原則として、使用者は受け入れなければなりません。使用者の中には非常に不安を覚える方もいらっしゃるかと思いますが、認識していただきたいのは、多くの企業では労働時間の柔軟化は既に行われていたので、決して革命的なものではないということです。

ただし、会社にとって深刻な影響を及ぼす場合、一定条件のもとに拒否することができます。どのような条件かは、後で述べさせていただきます。

労働時間の調整に関して、団体交渉で拒否できる事項は労働時間の増加という項目のみです。そして留意すべき点は、従業員が10名以下の小企業に対してはこの法律は適用されないということです。

労働時間の調整に関していくつかの条件があります。まず、1年以上働いている従業員を対象としていることです。次に、書面による要請であること。ですから、例えば、上司と単に労働時間の短縮について話し合っているだけでは正式な要請と見なされません。そして、正式な要請は4カ月前に行わなければなりません。その書面の中で、開始日、合計の労働時間、労働時間の配分を明記します。例えば、週3日に短縮したい場合、月火水にするか月水金にするか、そのような事項を要

請します。

しかし、労働時間の配分に関しては使用者側にも裁量が少しあります。というのは、労働時間の調整に関する要請は2年に1度しか行うことができません。つまり、毎月新しいリクエストが来るという心配はしなくていいわけです。使用者は決定を出す前に要請した従業員と協議をしなくてはなりません。

それでは、どのような場合に使用者は労働時間調整の要請を拒否することができるのでしょうか。従業員の要請を受け入れることによって企業に非常に深刻な問題が起きる場合です。この法律では幾つかの例を挙げています。

要請が時間短縮の場合、3つのケースを挙げています。第一に、代替要員の確保が非常に困難な場合。探しても実際に見つけることが非常に難しい、不可能に近い場合が当てはまります。2つ目は、安全性の問題です。オランダの裁判の判例にあります。航空会社のKLMにおいてパイロットが時間短縮を要求しました。会社側はある程度の短縮であれば認めるが大幅な短縮は認められないと主張しました。パイロットというのは定期的に飛行業務に従事しなければ、技術や熟練度が落ちてしまうという理由からです。3番目は、それを認めることによって作業のスケジュールを組むのが非常に難しくなるような場合です。例えば、

ある人が1日1時間だけ労働時間の真ん中に要求した場合、その1時間を代替で埋めるのが非常に困難な場合が当てはまります。以上に挙げた3つのケースだけが拒否できる条件では必ずしもありません。他のケースも認められるかもしれませんが、判例ではこれらを例として挙げています。

逆に、労働時間を増やしたいという要求があった場合、それを拒否できる条件を3つ挙げています。1つは、財政的あるいは組織的に問題が生じる場合。2つ目も1番目とだいたい同じですが、十分な業務量がない場合。3つ目も同じかもしれませんが、予算がない場合です。つまり、使用者は、仕事がないのに労働時間の増加を要求されても応じる必要はないわけです。

使用者は従業員からの要求を拒否する場合、十分な理由を示さなくてはなりません。しかし、会社にとって不可能なことを要求されることもないわけです。オランダのメディアや法律の専門家のコメンテーターは、労働時間調整法はオランダに実質的な変化をもたらさない、このようなことは既に行われているからだと言います。しかしながら、日本企業にとっては新しいことかもしれません。こちらで働く日本人の管理職の皆様にも、オランダ社会とパートタイム労働についてしっかりと把握していただきたければと思います。

ご清聴ありがとうございました。

## 質 疑 応 答

<質問1> 今回の新しい法改正では、10人以下の事務所には適用されないというお話でしたが、この10人はオランダの事務所の人数が10人という解釈でよろしいですね。

<V.V.> オランダにおける事務所です。10人以下だと思います。法律の文言では「1使用者につき」となっていますが、多国籍企業のように世界中の従業員を合わせて10人という意味ではありません。ただし、オランダ国内に幾つかの事業所や工場を持っている場合は、全ての事業所・工場を合計した従業員数が10人以下でないと適用外とはなりません。また、法律によると、小企業に関しては自ら規則を設けるべきだという条項が盛り込まれているのですが、残念ながらこれに関しては判例など明確なことが出ておらず分からない状態

です。

<質問2> 「パートタイム・コントラクト (Part-time Contract)」と「オンコール・コントラクト (On-call Contract)」の差は、働く時間の差という認識で正しいのでしょうか。

<V.V.> これは、時間の差の問題でなく、どの程度まで規則性があるかないかの差です。パートタイムは、週の労働時間や労働日がおおよそ決まっており定期的なものであります。一方、オンコール契約は、いつ呼び出しがあるか分からないものであり、呼び出しがあった時点で労働時間や労働日が決まる、非常に不定期なものです。

<質問3> そうすると、例えば、アカウンティン

グのために月末の3日間だけ働いてもらう、年間36日働いてもらう場合は、いわゆるパートタイム・コントラクトになるのでしょうか。

<V.V.>この場合、毎月、月末の3日間働くことになればパートタイムだと思えますが、経理の仕事があるときだけ呼ぶ、そしてその仕事があるかわからないとなれば、不明確ですが、オンコール契約になるかと思えます。

<質問4>オランダのパートタイム労働者の(全雇用者に占める)比率がわかりましたら、男性、女性別に分けて教えていただきたいと思えます。

<V.V.>おおよその数字ですが、全パートタイム労働者のうちの約90%が女性で10%が男性です。そして、就労者の大体3分の1ぐらいがパートタイム労働者だと思えます。

<質問5>パートタイム制度の経営に対する効率性、迅速性の問題です。例えば、オランダで、ある会社に何か依頼を頼み、その催促の電話を入れると、「担当者は本日休みです。来週から出てきます。」という返事をもらうケースがよくあります。もし、仕事の継続性を保つために、引継ぎ用の代替要員を補充すると効率が随分落ちると思えます。一方、担当者が出てくる来週まで放置しておく、一仕事の依頼者が上司か顧客かにより違ってもいいかもしれませんが、迅速性が随分損なわれるかと思えます。このようなことは、上司にしても顧客にしても気長でないと耐えられないと思えます。日本の経営、あるいは日本企業の対顧客の関係では、このような悠長さは許されないと思うのです。ということは、パートタイム制度を有効に導入していくためには、経営の考え方あるいは顧客の気長さ、そういうものに支えられないと日本ではなかなか難しいなというのが率直なコメントです。

<V.V.>最初に「効率性」という言葉が聞こえたので、もっと直接的なコストに関してパートタイムは効率的かどうかという質問だと思ってしまい、その考えを頭で準備しましたので、それについてちょっとお話しさせていただきます。

確かに今まで1人でやっていた仕事を2人でやるとコストは余分にかかります。例えば、1人午前中に来て1人が午後に来ると2人分の交通費が必要になりますし、何らかのコーディネーション

というか、連絡が必要になってくるわけです。そういった意味ではコストがかかります。しかしながら、パートタイム労働者のほうがフルタイム労働者より生産性が高いと言われていています。最終的な価値をどのように出すか明言できないわけです。それには、新しいアプローチが必要だと思えますし、実際、徐々に根づいてきていると思えます。もちろん私も顧客として電話をかけた場合、担当者がおらず十分な対応が得られなかったこともありましたが、最近では、それに対する体制がだんだんと整ってきているように思えます。2人のパートタイマーが1つの仕事をする場合、十分な連絡をとりスムーズに仕事を進めるための組織的なバックアップが整ってきているのだと思えます。

しばしば「管理職はパートタイマーに向いていない、パートタイマーとしては働けない」と言われてきました。この問題に関しては、雇用平等という側面から様々に取り上げられてきており、実際に調査も行われました。調査結果によると、実は、管理職こそ職場を離れて仕事をしているケースが多いのです。いくつもの会議に出席している時は必ず代理の者がおり、むしろ管理職こそパートタイム労働に適しているのではないかという結果が出てきました。もちろん、パートタイム労働がより一般的になると、さまざまな問題が生じるだろうと思えます。しかし、これに慣れて現実を受け入れていくメンタリティーの養成も必要だと思えます。

<質問6>パートタイム労働の話で触れておられたと思えますが、「残業でカバーできない」というお言葉があったと思えます。実際、私の会社には多くのオランダ人がおり、彼らはパートタイムで働いておりますので、パートタイムの概念は理解していると思えます。例えば、1日何時間、週何時間、日本でかつて女性の残業時間の枠が年間で何時間を超えてはいけないという上限があったようなことだと思えます。ただ、パートタイムになると、例えば、1日9時間で週45時間、3カ月平均で週40時間を超えてはいけないというルールがあるわけですから、当然、1日の労働時間については多少なりともフレキシビリティはあるはずだと思えます。その中で先生の言われた「残業」というのは何なのか、どういう意味を持つのでしょうか。合意した時間を超えてはいけないと

いう意味でおっしゃっただけなのか、あるいは金銭面的な意味で割り増し賃金が生じるという意味でしょうか。つまり税法上の課税率が高くなるような意味で残業とおっしゃったのでしょうか。一番伺いたいことは、パートタイムの合意を形成した場合、残業という概念が存在するのでしょうか、ということです。

<V. V.>残業に関してはオランダ法では明確な規制がありません。上限時間しか明記されておらず、いつ残業を依頼できるのかということは明文化されていないわけです。皆様方も日本とオランダでは随分残業に対する考え方が異なることにお気づきになったかと思います。一般的にオランダ人は多くの残業をこなすことにあまり慣れておりません。通常、夕食は家で家族と共にする、子供たちとの時間を大切にしている傾向が強いからです。

私は以前、富士フィルムが新しい工場を立ち上げた頃に関係者の方から次のような話を聞いたことがあります。日本人は、新規工場の立ち上げのような非常に大切な時期は、従業員もその家族も残業することを承知していると期待を込めて言ったのですが、オランダ人の従業員からは、家族がいるので残業するのが当然とは思わないという反応が返ってきたそうです。そこで、富士フィルムも徐々にオランダ人の仕事に対する考え方などを探り、1週間ぐらい事前に依頼をすれば大体受け入れてくれるということが分かってきたそうです。突然でなく、従業員が自分たちで計画を立てられるだけの余裕を与えることがポイントだということです。これはフルタイムの場合でしたが、パートタイムにも全く同じことが適用されると思います。従業員に対する配慮の姿勢も大事なわけです。また、従業員によってニーズが異なりますので、個々人に合わせてその都度どこまで可能かどうか確かめるべきでしょう。

ご質問の中で、残業と割増賃金について触れられていましたが、EUの判例によりますと、パートタイムの場合は仮に残業しても残業の時間給は通常の時間給と同等でよい、つまり割増賃金を支払う義務はありません。フルタイムの場合は割増賃金となります。しかし、判例にかかわらず団体協定でどのように規定されているのかを確認することが先決です。団体協定があれば、それが優先されます。

<質問7>残業について伺います。

例えば、日本でもフレックス制度のように勤務時間帯をずらした制度を導入する場合は、会社と労働組合は何を指して残業とするか規定するかと思います。さきほどの私の質問が曖昧だったかもしれませんが、パートタイム契約を締結した場合、先生のご説明によりますと、割増賃金を支払う必要はないということですね。つまり、残業の概念は存在しないのでしょうか。労働協約の中で残業に係る事項を盛り込む場合、例えば、何時を超えたら残業となる、あるいは労働時間の上限を超えたら残業になる、というように規定するのでしょうか。あるいは残業という概念は一切存在しないという理解をしてもいいのでしょうか。

<V. V.>残業の定義は、雇用契約 (Employment Contract) で合意した労働時間を超えた部分を指します。もう一つの定義は、法定労働時間の上限を上回った場合です。通常、これらの定義はパートタイム契約にも適用されます。例えば、パートタイム契約の労働時間が週当たり18時間だとすると、19時間目からは残業の取扱いになります。EUの判例では、週当たり18時間のパートタイム労働者が、フルタイムと同じように契約を超えた労働時間についての割増賃金を要求したのですが、認められず同じ時間給を支払うことになりました。なぜなら、19時間目以降に割増賃金を支払うと、新たな不均衡をもたらすからだというわけです。つまり、フルタイム労働者の19時間目以降の賃金がパートタイムのそれより低くなってしまふからです。

しかし、もしパートタイム労働者が組合員として団体交渉に臨み、パートタイム労働者に割増賃金を支払うという協約を締結することは不可能ではありません。今までそのようなケースを見たことはありませんし、裁判所が無効と見なすかもしれませんが。

<質問8>質問は3つあります。

1点目は具体的な例です。フルタイムの女性の従業員が妊娠し、産休と育児休暇を取得したのですが、その後、50%の条件で戻ってきたいという要望がありました。弊社では、通常、パートタイムに変更する場合は年間ベースの契約書をつくり1年ごとに見直す方針をとってきたのですが、先の法改正により、この女性はパートタイム契約を無期限に要求してきました。彼女の要請を拒否

できるかどうか、ということが質問の1点目です。

2点目は、パートタイムの時間を減らす場合、会社側が拒否できる条件に、代替（リプレースメント）、安全性（セーフティ）、そしてワークスケジュールの問題をご紹介して下さったと思いますが、このワークスケジュールをもう一度ご説明していただけますか。

3点目は、先生のご専門と直接関係ないかもしれませんが、例えば、特別休暇、葬式や結婚式などの慶弔の特別休暇を1日付与する場合、例えば、（労働時間がフルタイムの半分の）パートタイムの従業員には、1日の半分、半日を与え、残りは有給を取得させるようなことは出来るのでしょうか。最近、フルタイムの従業員に何だか申しわけないような気がしております。

<V.V.>最初のご質問ですが、御社の場合は毎年パートタイムを見直すと仰いましたが、この女性はずっと50%で働き続けていきたい、御社の慣行を守りたくないということが趣旨だったのでしょうか。

<質問者>おそらく50%で働ける状態をずっと自分の権利として持つておきたいということだと思います。会社側としては、1年後になるべく50でなく60にし、徐々に100に近づくように説得したいと考えております。

<V.V.>最初のご質問ですが、このようなケースはよく見受けられます。フルタイムの女性が妊娠し、産休（今は16週間ですが）と育児休暇を取得した後、勤務時間を減らしてほしいと要請することです。今後、2人目、3人目ということもありうるわけですから、どうか気を落とさず前向きになっていただきたいのですが、法律によると、この女性の要請は受け入れるしかありません。

オランダでは、育児休暇の期間は、どの程度育児と仕事を両立させられるか、新しい生活のバランスをつかむ試験期間と見なされています。たいていの場合、50%ぐらいに仕事を減らす場合が多いです。このように労働時間の削減要請に対して使用者は何もすることができません。その従業員が去ってしまう場合もあります。その場合、その従業員に対する投資を失うことになってしまいますから、復帰しただけ良かったと言えるかもしれません。会社側として行使できる影響力は僅かなものかもしれませんが、育児休暇のとり方、どのように期間を配分するかは交渉の余地があります。

繰り返しますが、50%を保持したい要請についてですが、新しい法律のもとでは確かに使用者として受け入れるしかありません。

2つ目のご質問の、時間短縮を拒否する幾つかの根拠としての「ワークスケジュール」についてですが、要請を受け入れることによって従業員全体のスケジュールの計画に深刻な影響をもたらす場合です。例えば、チームを組んで8時間シフトで働くとしします。そのチームの1人が7時間だけしか働きたくないと言った場合、全体の計画に深刻な影響をもたらします。新しく計画を立て直すのは非常に難しい、あるいは不可能であるというような根拠となるわけです。しかしながら、これはあくまでも再計画を立てるのが非常に困難な場合しか受け入れられません。一見困難に見えても努力すればやり繰りがつくような場合は、従業員の要請が認められます。

3つ目の特別休暇については、パートタイムに関する比較的明確なルールがあります。例えば、労働日以外にお葬式があった場合は有休とならない。ただし、労働日にお葬式があれば有休として取得できる。月火水が労働日の場合、木曜日にお葬式があれば特別休暇とし有休にはならないけれど、月曜日にお葬式があれば有休となる。これは、午前中だけ働く人、午後だけ働く人の場合も同じようなルールが適用されるわけです。

これは、労働日が明確な場合のパートタイムの例であり、ある程度フレキシブルになっている場合は、妥当な解決策を見出さなくてはならないでしょう。同じことが国民休日に関しても言えます。例えば、月曜日働く人がラッキーなのは、だいたい国民の祭日は月曜日が多いからです。

もう一つ、従業員側に裁量がある場合、例えば、いつ病院に行くかなどという場合は、できる限り自分が働いていない日に行くということになっていきます。診察日などを自分で選べない場合は例外となります。

<質問9>パートタイムとフルタイムの労働者では、病欠率はどちらが高いでしょうか。

<V.V.>確実な統計は手元にありませんが、パートタイムのほうが病欠率は低いでしょう。やはりストレスの比率が小さいからだと思えますし、また、病気の回復も早いからです。