



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Work Sharing Policy and Labor Market Flexibilisation in the Netherlands

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (2002). Work Sharing Policy and Labor Market Flexibilisation in the Netherlands. *Japanese Journal Of Labour Studies*, 44(11), 77-89. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14925>

Version: Not Applicable (or Unknown)

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

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14925>

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

日本労働研究 雑誌

提言

判例の意義と限界

●西谷 敏

ディ
ア
ロー
グ

労働判例この1年の争点

●村中 孝史

●中窪 裕也

論
文

特集●海外の労働法制——最近の動向——

フランス労働法制改革の動向

——社会的目標の実現と企業経営の自由の均衡の観点から

●V. ヴォキエ

オーストラリア労働法の規制緩和

——最近の動向と圧力

●ジューチョン・タン

オランダにおけるワークシェアリング政策と労働市場の柔軟化

●G. J. J. H. ファン・フォス

書
評

梅澤隆著『情報サービス産業の人的資源管理』

●鳥取部真己

読
書
ノ
ー
ト

橘木俊詔著『安心の経済学』

●金子 能宏

資
料

JIL労働文献目録

●日本労働研究機構

11

Nov. 2002
No. 508

THE JAPAN INSTITUTE OF LABOUR

THE JAPANESE JOURNAL OF LABOUR STUDIES

NIHON RŌDŌ KENKYŪ ZASSHI

Vol. 44 November 2002 No. 11

OPINION

Significance and Limit of Case Law

Satoshi Nishitani

DIALOGUE

Labour Law Precedents 2000-2001: The Issues Involved

Takashi Muranaka
Hiroya Nakakubo

SPECIAL ISSUE—New Trends in Labour Law of France, Australia and Netherlands

ARTICLES

New Trends in Reformation of French Labour Law

Vincent Wauquier

Deregulation of Australian Labour Law

Joo-Cheong Tham

Worksharing Policy and Labour Market Flexibilisation in the
Netherlands

Gustav J. J. Heerma van Voss

BOOK REVIEWS

Takashi Umezawa, *The Human Resource Management in Information
Technology Industry*

Maki Tottoribe

Toshiaki Tachibanaki, *Economics of Assurance*

Yoshihiro Kaneko

JIL BIBLIOGRAPHY OF LABOUR PUBLICATIONS

PUBLISHED MONTHLY BY THE JAPAN INSTITUTE OF LABOUR

Shinjuku Monolith, 3-1, Nishishinjuku 2-chome, Shinjuku-ku Tokyo, Japan

8-23, Kamishakujii 4-chome, Nerima-ku Tokyo, Japan

Homepage: <http://www.jil.go.jp/>

編集人・小野 旭/発行人・日本労働研究機構 本誌掲載記事の無断転載を禁止します © 2002 PRINTED IN JAPAN ヨシダ印刷株式会社

T1106967110000



雑誌06967-11

定価=895円
(本体=853円)

オランダにおける ワークシェアリング政策と 労働市場の柔軟化

G. J. J. H. ファン・フォス

(ライデン大学教授)

オランダのワークシェアリング政策は、労働市場の柔軟化に関する労使間の広範な合意と失業対策の成功のおかげで、各国から注目を浴びてきた。最も重要な要因は、1999年1月1日から施行された「柔軟化と保障法」である。同法の本当の成果をみるにはもう少し時間がかかるかもしれないが、少なくとも、ほぼ同時期に制定された「労働者派遣法」により、労働者派遣会社が事業の自由を得たことは大きな立法上の成果である。今や、オランダは、二つの制度を有している。一つは、正規の（期間の定めのない契約を有する）労働者の解雇規制、もう一つは、他の形態の労働関係に対する高水準の柔軟性と労働者の地位の保障である。今後は、解雇手続が、議論の対象となるであろう。オランダは他国から成功した国と見られているようであるが、それは、労働組合が、失業に関する行き詰まり状態を打開するために、長期にわたって獲得されてきた既得権を積極的に交渉の俎上に乗せていることによるのである。

目次

- I はじめに
- II 指標
- III 歴史的発展
- IV パートタイム労働者
- V 有期労働契約
- VI 呼び出し契約
- VII 労働者派遣業
- VIII 新立法の評価

I はじめに

オランダのワークシェアリング政策は、労働市場の柔軟化に関する労使間の広範な合意と失業対策の成功のおかげで、各国から注目を浴びてきた。最も重要な要因は、1999年1月1日から施行された「柔軟化と保障法」である。この法律は、失業を減らすために、オランダの労働法のなかに長期にわたって取り入れられてきたいっそうの柔軟化の成果である。私は、まず、いくつかの指標を

示し、次いで、立法の沿革を説明し、最後に、最近の立法のなかでより広範囲にわたって規定されている柔軟な労働関係の四つの形態について述べてみたい。

II 指標

1980年代を通じて、オランダは、高い失業率と相対的に低い経済成長率に苦しんできた。1990年代に、この構図は劇的に変化した。以下の指標がこのことを例証している。

この時期のオランダの相対的に低い失業率は各国のせん望の対象である。とはいえ、最近（2002年夏）少し上昇している。多くの要因によって、オランダにおける低い失業率を説明できよう。

- 貿易国家としてのオランダは、アメリカの経済成長によって恩恵を受けてきたという事実
- 1994年以降政府によって導入された減税
- 労働組合の節制的な賃金要求
- 高額な疾病手当、これが、隠された失業に影響

表1 実質国内総生産¹⁾

	1983	1985	1990	1995	1998	1999*
日本	2.3	4.4	5.1	1.5	-2.8	1.4
オランダ	1.7	3.1	4.1	2.3	3.7	3.0
EU	1.7	2.6	3.0	2.4	2.7	2.1
アメリカ	4.0	3.6	1.7	2.7	4.3	3.8

表2 平均失業率²⁾

	1980	1985	1990	1995	2000	2001
日本	2.0	2.6	2.1	3.1	4.7	5.0
オランダ	6.0	9.3	5.9	6.6	2.8	2.4
EU	—	—	8.1	10.5	8.1*	7.6
アメリカ	7.2	7.2	5.6	5.6	4.0	4.8

響を及ぼしている

●パートタイム労働の比率の高さ

しかし、このような現象を説明する要因の中で最も重要なものは、1980年代以降の雇用関係における柔軟性の促進であるという考え方が、一般に受け入れられている。

統計によれば、オランダにおける708万人の雇用のうち、

●412万6000人は、フルタイム労働者が従事している(58%)。

●295万4000人は、パートタイム労働者が従事している(42%)。

また、この708万人の雇用のうち、

●634万人は、期間の定めのない契約関係によって(89.5%)。

●74万人は、柔軟な雇用関係によって(10.5%)。

後者の74万人という集団のうち、

●26万9500人は、派遣会社により雇用されている派遣労働者である(労働力全体のうちの3.8%であり、柔軟な雇用関係のうちの36.4%にあたる)³⁾。

これらの数字を理解するためには、オランダでは、パートタイム労働が広範に受け入れられており、多くのパートタイム労働者が期間の定めのない立場(正社員の地位)を有していることを知る必要がある。オランダにおいて、「パートタイム労働」という用語は、企業内での標準的な労働時間に比較される短い労働時間を意味するにすぎない

いのである。

Ⅲ 歴史的発展

労働財団

歴史的にみて、オランダにおける使用者団体と労働組合の全国的レベルでの強固な協調関係は、第二次世界大戦終結時にさかのぼる。当時、国家再建の必要性が強く意識され、使用者団体、労働組合および政府は、国民経済を復興するために密接に協力することを決定した。こうして、全国的な使用者団体と労働組合から成る民間団体である労働財団が設立された。この協調関係は、賃金引き上げについての全国的な決定過程を含んでいた。1950年代には、国民経済を再建し、高い保障水準での全国的社会保障制度を設立する目的から、賃金水準は低く維持された。この協調関係によって、争議発生率は低下していった。1960年代には、労働者が経済成長に連動した高い賃金を要求し始めたため、この協調関係は、弱体化した。1970年の新しい「賃金法」においては、賃金交渉は、政府の干渉からほとんど完全に解放された。全国的な協議、協同および調整の方法は、現在まで残っているが、今日では、産業分野や企業レベルでの交渉が、集団協約において、賃金水準を自由に決定している。

ワッセナー合意

しかし、労働組合の側からの節制的な要求という伝統は、その後も、長い間続いていた。オランダの労働組合は、雇用創出を保障するために、経済成長と連動した高水準の社会保障や賃金引き上げを含む、連帯といった課題を常に重点としてきた。1960年代を通じて、社会保障予算は、徐々に増加し、1970年代には、インフレに連動（スライド）した自動的な給付補填が、労働協約の中に一般原則として盛り込まれるようになった。1970年代の二度にわたる石油ショックの後、1980年代初頭には、これらの事情が、高い失業率をもたらすことになった⁴⁾。

1982年に、ハーグ近郊のワッセナーで、最も重要な全国的労働組合FNVの指導者ウィム・コック（現「執筆時」首相）と最も重要な使用者団体VNOのクリス・ファン・フェーンが、歴史的な合意に達した。彼らは、賃金におけるインフレに連動した自動的な補填制度（スライド制）を廃止し、代わりに失業対策のために労働時間短縮を開始することに合意した。この合意によって、彼らは、政府が政策や権限を通じてみだりに賃金交渉に介入することをくい止めた。この労働時間短縮の重要な側面は、これが、柔軟性を伴って導入されようとしたことである。すなわち、すべての人々に対する一般的な労働時間短縮（たとえば、週36時間制）ではなく、産業分野や企業レベルで選択できる多様な形態のものである。オランダの労使関係に対するワッセナー合意の影響は、三つの点で重要性を帯びている。

1 1980年代を通じ、労働時間短縮が達成され、平均で週38時間労働となっているが、多くの多様な形態で行われている（たとえば、休日の増加、勤務時間の特定されない労働日、14日ごとの午後の休暇など）。

2 同時に、政府は、パートタイム労働の促進に着手した。オランダでは、子どもを持つ女性が自宅で育児をするという強い伝統によって、女性の労働市場への参加は、比較的低率であった。そのため、1970年代の女性解放運動とともに、パートタイム労働は、ひとつの実践的な妥協策として

提案されるものとなった。子どもを有する多くの女性が、パートタイムの職で働き始めることになり、女性の就業率は、相当に増加した。

3 使用者は、同時に、多くの有期契約を導入し、派遣会社を通じて多くの労働者を雇うことにより、労働力の外部的な柔軟化を促した。労働組合は、このような傾向に対する抵抗を徐々に弱めていった。多くの求職者は、国の公的な職業紹介所が仕事を供給することができない反面、派遣会社が実際に雇用を提供することができることに認識するようになった。これらの雇用は、有期のものであったが、多くの場合、労働者はひとたび企業に採用されれば、最初の契約期間の終了後には、期間の定めのない地位で引き続き企業内に留まることができた。これ以外にも、いわゆる「呼び出し契約」が、大変普及し、裁判所によって、また、労働組合によっても受け入れられた。

この結果、1998年には、オランダの労働力のうち、56%だけが通常のフルタイム雇用であり、13%は有期契約によるもので、37%はパートタイム労働であり、そのうちの75%は女性である⁵⁾。

解雇規制

オランダは、解雇に対しては、大変ユニークな保護制度を持っている。原則として、労働契約の解約は、労働行政機構の地方局長の事前の許可がなければ、可能とはならない。大企業からの批判にもかかわらず、この制度は依然として存続している。

労働組合および小企業は、この制度に好意的である。使用者は理由がある場合にだけ労働者を解雇できるから、労働組合は、その解雇予防的効果を評価する。小企業は、この制度を不当解雇についての労働者からの訴訟に対する保障とみなしている。

しかし、期間の定めのない労働契約の労働者に対する正規の解雇手続は、使用者にとって煩瑣なものと考えられていた。労働局長の許可が請求された事案のほとんどで（約90%）、許可は認められたが、使用者は、解雇許可が政府の権限に属していることを容認していない。

実際、裁判所に対して労働契約の解消を請求す

る（民法典第7篇685条）ことにより、このような行政上の「許可手続」を回避しようとする使用者が増加してきた。この司法上の解雇手続は、「厳格な理由」が存する場合にのみ可能であるが、裁判所はこれを通常の解雇手続として受理するようになり、使用者や法律家の間でも評判をとるようになった。1998年には、解雇手続の半分が、この方法で行われていた。使用者にとっての唯一の不都合な点は、裁判所が使用者に対して、通常行われていることであるが、労働者に補償を義務づけることである。1997年に、関係する裁判官の団体が、勧告を公表したが、そこには、この補償の算定方式の提案が含まれていた。「A（勤続年数）×B（月給額）×C（調整係数）」という算式である。この調整係数は、使用者が解雇に責任を有する場合には、1以上であり、労働者がより責任を負う場合には、1以下である。このような算定方式は、この手続が実際に採られるならば、解雇された労働者に対して契約解約手当（解雇補償金）の権利に途を開くものとなっている。

柔軟性の導入

労働市場をより柔軟化するために、様々な形態の「柔軟な労働」が一般化してきた。主として、1980年代の経済的に不安定な時期に、使用者が、有期労働契約をより頻繁に活用し始めた。しかし、この有期労働契約の更新は、制定法によって事実上制約が課されていた。すなわち、有期労働契約がひとたび更新されるとその契約は期間の定めのない労働契約として扱われ、そのため、契約終了のためには解雇予告によってはじめて解約されるので、それゆえ、政府の許可が必要とされた。そのため、多くの使用者は、有期契約の更新を避けるため、派遣会社の利用や「呼び出し契約」のような他の形態の柔軟な労働関係を活用し始めたのであった。こうして、これらの柔軟な労働関係の活用が、1990年代、大変な好評を博した。裁判所は、これらの新しい形態の柔軟な労働関係を受け入れたが、長期に継続する関係の場合には、裁判所は、労働者に対して、（期間の定めのない）労働契約としての通常の保護を、しばしば認めた。他方、労働組合は、労働契約における柔軟性の必

要性を徐々に認めていった。たとえば、1990年代の多くの労働協約において、有期労働契約は、2回以上更新されるとしても、全体の契約期間がたとえば2年以内に収まっている場合には、解雇予告を必要とすることなく、更新されるということが認められている。民法典に対するこのような例外規定は、労働協約において合意されている場合には、許されていたからである。また、派遣会社の利用は、労働組合によって積極的に受け入れられるようになったが、それは、労働組合側が、以下のように判断したからである：多くの労働者は、自分たちが派遣労働者としてひとたび採用されれば、その後は、期間の定めのない地位で働き続けることができる形で、企業に採用されるという点で労働者派遣は役に立つと評価している。

「柔軟性と保障」

1996年に、労働財団によって、新しい合意が実現した。労使の中央組織は、「柔軟性と保障」と呼ばれる報告書に同意した。この報告書は、「包括的な取引」である。労働組合は、労働者を不当解雇から保護するために、通常の労働契約の解約に対する行政による予防的監督の制度を存続させることを希望した。使用者は、他の形式の労働契約、特に有期労働契約におけるよりいっそうの柔軟性と引き替えに、この要望を受け入れた。また、労働組合は、当該の労働者のより強力な地位と引き替えに、「呼び出し契約」と派遣会社を認めたのであった。

この報告書の一般的な考え方は、どのような労働関係の始期においても、柔軟性は認められるが、それが、長期にわたって継続するのであれば、そこで選択された契約形態が何であれ、労働者のより強い保障が、使用者の責任とともに、認められなければならないというものである。

こうして、よりいっそうの柔軟性が、有期労働契約とともに、期間の定めのない労働契約に関する解雇法制にも取り入れられることが提案された。派遣会社は、規制が縮減されるとともに、派遣会社から派遣される労働者の地位は、特に一定の期間働き続けた後は、改善されることとされた。同じ制度が、「呼び出し契約」に基づき雇われる労

働者にも適用されることとされた。政府は、労働財団の報告書において提起された方針にほとんど全面的に従って、制定法を改正した。このようにして、「柔軟性と保障に関する法律」が、1999年1月1日に導入された。

「ポルダー・モデル」という名称は、オランダにおいて、使用者組織と全国的労働組合の間でのこのように新しく打ち立てられた協調関係に対して、授けられた。全国レベルでの緊密な協調関係という古くからの伝統に依拠しながら、各団体は、労働関係は、高水準の失業率やグローバリゼーションから起因する新しい要求に対処するために、変革されなければならないと認識したのであった。「ポルダー」は、オランダでは、海水から得た土地の一部、すなわち、海水の中に堤防を築き、海水を排出することにより実現したものである。物語にもある考え方によれば、オランダの文化は、水との永遠の闘いを通じて形成されているのだが、そこから、オランダ人は、協調し、妥協を受容することを強いられてきたと言われている。今日では、「ポルダー・モデル」は、使用者と労働者が双方の利益のために協調するという優れた能力に立脚しているのである。

新しい立法

新しい立法は、二つの制定法から成っている。

- a 1998年7月1日の「労働者派遣法」
- b 1999年1月1日の「柔軟性と保障法」

前者の立法は、独立した制定法である。後者は、幾つかの制定法の修正を含んでいる。重要なものは、民法典における修正である。民法典における新しい条項あるいは修正された条項のうち最も重要なものは、本論文の末尾(89-91頁)に掲載してある。

解雇手続をより効率的にするために、「柔軟性と保障法」の中に、幾つかの措置が取り入れられた。それは、解雇予告期間の短縮化、経済的理由による解雇の場合の失業手当取得の簡便化、労働者が解雇を受け入れ失業手当を要求するだけの場合の「異議不申立」手続などである。権利濫用を防止するため、地方労働局長が解雇許可請求を受理した後に疾病が生じた場合には、疾病中の労働

者に対する解雇制限が明示されている。

次に、パートタイム労働、有期労働契約、呼び出し契約および派遣労働者といった最も重要な柔軟な労働関係の規制について、詳しく述べておこう。

IV パートタイム労働者

オランダは、パートタイム労働における「世界チャンピオン」である。パートタイム労働者の大半は、女性であるが、男性も時々パートタイムで働くことを選択することがある。

パートタイム労働は、一般に、「正規の労働」として受け入れられている。原則として、企業は、パートタイム労働者とフルタイム労働者を、労働時間数に比例して、平等に扱うのである。もちろん、年金制度や昇進・異動などの問題は残されている。パートタイム労働は、すべての産業分野で同じように受け入れられているのではなく、多くは、事務の分野である。また、最も高い地位の職にもまだ受け入れられていない。これは、いわゆる「ガラスの天井」の原因の一つとしてみなされているものであり、多くの女性は、より高い地位の職に到達するためには、実際に多くの課題を抱えている。

オランダにおけるパートタイム労働者の地位は、法的には、原則として、フルタイム労働者の地位と異なることはない。1996年に、民法典は、労働時間数に比例した、パートタイム労働者とフルタイム労働者の平等待遇を明記した。したがって、欧州連合のパートタイム指令の適用は、オランダでは大きな問題とはなっていない⁶⁾。

2000年7月に、「労働時間調整法」という名称の法律が、オランダで導入された。この法律は、労働者に対して、労働時間数を増減して調整するという要求を行うことを認めている。使用者は、厳格な企業経営上の理由からのみ、そのような要求を拒否できるにすぎない。法律は、そのような理由を例示している。たとえば、使用者は、労働時間を縮減する請求を拒否するためには、それが、勤務時間割りに重要な問題を引き起こすことを明らかにしなければならない。労働時間を延長する

請求を拒否するためには、使用者は、定員がないとかそのための予算がないとかの主張をすることができよう。

実際、この法律は、使用者の自由にかかなりの制限を加えているとみなされている。それは、男性と女性が仕事と家庭責任を調和させる可能性について、オランダの立法者が配慮した表現であるといえよう。それは、また、オランダにおけるパートタイム労働の受容の反映でもある。

V 有期労働契約

オランダでは、最初の有期労働契約は、目的や期間を問わず、自由に締結することが常に可能であった。原則として、その利用は、法的には制限されていなかった。しかし、1999年まで、民法典は、2回目の継続する有期労働契約は、解雇予告なしでは終了されないと定めていた。このことは、(解雇理由の妥当性を審査する)労働行政の地方労働局長の事前の解雇許可の要件と解雇予告期間の遵守を意味していた。これらの制限は、期間の定めのない労働契約のための制限と異なるものであるだけに、使用者は、この立法規定が極めて制約的であると考えていた。

こうして、原則として、これらの制限を回避するために、二通りの方法が設けられていた。

a 使用者は、二つの契約の間に、少なくとも31日間の間隔を置くことによって、この期間経過後は、2回目の契約は継続した契約とみなされないことである。実際には、使用者は、しばしば、労働者派遣会社を通じて、有期契約終了の直後に、同一の労働者を同一の職のために雇い入れることがある(いわゆる「回転ドア構造」)。最高裁判所は、1991年のカンピナ事件において、使用者が数年にわたって、このような手段を用いている場合には、法律の合理的な適用によって、その有期契約は、民法典の意味する継続する有期労働契約としてみなされなければならないと判示した⁷⁾。他の事案では、労働者が最初は、労働者派遣会社を通じて受け入れられ、その後、派遣先の企業に雇われて同一の仕事の継続していた。この事例においては、労働者派遣会社のために労働に従事した期

間は、民法典に定められた最長2カ月間という試用期間の算定に含まれると判示された⁸⁾。

b 次に、労働協約によって、この準則の例外を設けるといふ民法典に定められている可能性を利用することである。1980年代の高水準の失業のために、労働組合は、しばしば、労働協約において、この準則の例外を認めた。幾つかの産業分野や企業レベルでの集団協約において、解雇予告をなす義務は、労働者が同一の使用者に対して、一定期間(しばしば2年)労働した後にのみ適用されると定めていた。

前述のように、裁判所は、前者の可能性を厳しく解釈したので、後者の選択の可能性が重要になった。使用者の全国組織と労働組合の間での1996年の「柔軟性と保障」に関する先の合意の結果、オランダ政府は、「柔軟性と保障に関する1999年法」において、有期労働契約の新しい制度を導入した。それは、新法の最も重要な変更点である。

現行の準則(民法典第7篇668a条)によれば、全体で3年の期間内に収まっていけば、解雇予告を行うことなく終了させることができる三つの継続した有期労働契約を結ぶことが可能である。4回目の契約、あるいは最初の契約締結からの労働に従事した期間が全体を通して36カ月を超えている契約は、自動的に(「法的に」)期間の定めのない契約に転換し、労働者に対し解雇についての(期間の定めのない労働契約としての)保護を与えることになる。

この転換は、有期労働契約を使用者にとって魅力的なものとするのを期待されている規制緩和の一つの重要な形態である。

新しい条項の可能性を濫用することを回避するために、三つの原則が取り入れられた。

● 3カ月以内の間隔において締結される複数の契約は、継続しているものとみなされる。

● 同一の使用者と同一の労働者の間での継続する有期労働契約にとっては、別個の契約によって遂行される労働が、同一のものであるかどうかは重要ではない。

● 業務に関して相互に承継しているとみなされるべき2人の継続する使用者のために、同一の労

働者が労働に従事する場合の有期労働契約は、継続する契約とみなされる。だから労働者が、継続する契約の一部については、派遣会社のために労働した場合にも、契約継続の準則は適用される。ここでは、4回目の契約が決定的役割をはたす。つまり、その時点で、労働者を雇用する使用者は、期間の定めのない契約による使用者となるからである。もちろん、この場合に、継続する契約により従事される労働は、同一のものでなければならない。

この新しい立法規制は、有期労働契約に関する最近のEU指令に合致している。しかし、指令は、同時に、期間の定めのない契約の労働者と有期労働契約の労働者との平等待遇の原則が導入されることを求めている。これは、おそらくオランダにおける立法規制を必要とすることになるが、実際には、実質的な変化をもたらすことはないであろう。だが、期間の定めのない契約の労働者と有期労働契約の労働者とは賃金体系を異にしている一部の企業では、この原則について衝突問題が起こることになる。

VI 呼び出し契約

独特の類型であるこの呼び出し契約のもとでは、労働がなされるべき時間数や具体的な勤務時間帯は、あらかじめ設定されていない。オランダにおいてこの形式の契約の人気は、大変高いものがある。全労働力のうち約6%が、この形式の契約によって、労働をしている。この形式の契約は、16%の企業によって利用され、その従業員数の平均17%を占めている⁹⁾。この形式の契約には、幅広い内容があり、仕事の確保がかなり不確実な数時間のものから、実際の勤務の確実性の高い週20~30時間といった時間数の多いものまである。

呼び出し契約に基づいて働く労働者の法的地位は、時にそれほど強いものではなかった。理論的には、二つの形態の呼び出し契約が区別されていた。

●ゼロ時間契約：この契約は、労働が行われる

あるいは与えられるということを保証しない。労働が用意されているとしても、両当事者は、その労働に従事することを完全に自由に決めることができる。これ自体は、労働契約ではなく、予定賃金などの枠組みを定める合意である。労働者が具体的な呼び出しに応えるたびごとに、労働者は、使用者と有期労働契約を締結することになる。

●上下限時間設定契約：この契約は、最低限の労働時間数を定める。たとえば、労働時間は、週20~30時間の間と定めることになる。勤務時間帯はあらかじめ定められておらず、きわめて柔軟であるが、この契約は、労働契約である。

しかし、使用者は、いわゆるゼロ時間契約を結んだとしても、実際には、労働者を使用することはまれということがよくある。裁判所は、このようなやり方について、労働関係が緊密になれば、民法典のもとでの労働契約として認定されやすくなるという解釈を行ってきた。これは、労働者に賃金と労働の機会を要求する権限を認めようとする考え方である。また、裁判所は、労働者が通常の労働に従事していたのであれば、その労働者は、直前の期間中に働いた労働時間数の平均にしたがって労働する権利を有すると判示した。

まず、このことは、1994年に、アグファ社とスホールデルマンさんとの間の画期的な事件で、オランダ最高裁によって承認された。スホールデルマンさん(女性)は、数年間にわたり、いわゆる「ゼロ時間契約」によって働き、時には、派遣会社を通じて、派遣労働者として雇われていた。これらの契約は、労働力不足を補うために、時間単位で雇われる人のために利用されてきたのである。スホールデルマンさんは、期間の定めのない契約の従業員と同一の労働に従事するのだが、賃金は低く、地位の保障も少ないといった関係が続いていた。最高裁は、最初に合意された契約の期間は、確定的なものではないと結論づけた。当事者が、実際に労働契約に与えた内容、最初の合意とは異なった内容に意義を見いださなければならぬとされた。最高裁は、また、異なる賃金を正当化する客観的な事由が存在しないならば、同一の条件のもとでの同一の労働に対する同一の賃金

という一般に受け入れられている原則が考慮に入れられなければならないという結論を下した¹⁰⁾。前者の準則は新しいものではなかったが、このように原則として定式化されたことはなかった。同一労働同一賃金原則は、労働法学界の中で、以前には、男女間の賃金格差の問題以外では、詳しく議論されてこなかった。この点は、本稿の主題から離れるが、新しい議論に途を開いている。

「柔軟性と保障法」は、呼び出し契約の労働者が、常に、裁判に訴えなければならないということを防ぐために、この呼び出し契約の労働者の地位を強化することを目的としている。しかし、一般原則を定めるのは難しい。そのため、民法典では、二つのいわゆる「事実の推定」が採用された。

●民法典第7編610a条：労働者が、連続する3カ月間の間、毎週、あるいは少なくとも月に20時間、他人のために、労働に従事する場合には、この労働が、労働契約に基づいていることが推定される。

●民法典第7編610b条：労働契約が少なくとも3カ月間存続する場合には、契約された労働時間数は、どの月でも、直前の3カ月の月平均労働時間数に等しいものと推定される。この新しい条項は、使用者が労働者の労働時間数を減らそうとする場合には、重要な効果を有するのである。

両方の場合において、使用者は、一時的な労働増加とか季節的な労働であるとかの、異なる合意がなされていることを立証することは可能である。この場合、使用者は、このことを証明せねばならず、また上記の理由による合意が労働者にとって、契約内容の適正化や勤務時間表のいっそうの明確化を促進することになることも立証しなければならない。

二つ目の措置は、労働者に与えられる労働が存在しない場合に、使用者が、労働者に賃金を支払う義務を契約で免れることは難しくなったということである。この義務は、今後は、契約期間の最初の6カ月間（適用される労働協約がより長い期間を定めることができるが）に対してだけ、契約で

免除されることができる（民法典第7編628条）。

呼び出し契約の労働者に対する3番目の改善点は、1回の呼び出しごとに少なくとも3時間分の賃金を支払う義務である。この義務は、1週間に15時間以下の呼び出し契約で、正確な勤務時間帯が不確実な場合とか、全体の労働時間数そのものが不明確な場合といった労働時間数の少ない契約において、使用者に課されている。その目的は、これらの労働者は、1時間の労働のために呼び出しを受けることを待ちながら電話のそばに1日中待機しているとか、きわめて短い時間働くために移動することを余儀なくされてはならないからである。

たとえば、ある労働者が、月曜日から金曜日まで毎日、午前の9時から11時まで、働く場合には、この準則は適用されない。この場合には、労働者は、1週に15時間以下しか働いていないが、正確な勤務時間は特定されている。しかし、労働者が、1日に2時間働くが、勤務時間は予定されておらず、その日ごとに変わる場合には、この準則は適用され、その労働者は、働く度に、3時間分の賃金を支払われなければならない。

Ⅶ 労働者派遣業

1975年以降、労働者派遣業に対する制限は、段階的に、大規模に、縮小され続けてきた結果、ほとんど廃止されるまでに至っている。1975年に、労働者派遣業に対する公的規制は、免許制度に切り替えられた。労働者派遣業は、政府に事業を実施する許可を求めるというものであったが、政府は、この業務が、良好な運営がなされているか否かを監視しようとした。政府は、社会保険料が派遣会社によって支払われること、会社が適正な運営を行っていることや、労働者が同一の企業内で同一の労働に従事している通常の労働者と同一の賃金を支払われていることを要求した。一部の分野（たとえば、建設業）では、労働者派遣は、監督不能な「闇労働」という弊害の経験がかつてあったために、絶えず禁止されてきた。その他の分野では、派遣労働者は、最長3カ月の期間、利

用することが認められてきた。その後、この最長期間は、6カ月に延長され、結局は、1年間が黙認されていた。

しかし、年々、この形態の労働は、オランダで、大変な人気を集めるようになった。実際、派遣労働は、「労働者募集」の一形態となってきた。他方では、派遣労働者の法的地位は、不安定なままであった。例として、派遣会社は、派遣労働者と労働契約を締結していることを否認した。しかし、この形態の労働の増大と信用を獲得したいという派遣会社の希望が、徐々に、変化をもたらした。1980年代、一般労働組合が、労働者派遣会社業界団体と派遣労働者のための全国規模の労働協約を実現することに成功し、多くの裁判所が、派遣労働者は働き始めた後は、労働契約という法的根拠に基づいて労働していると考えようになった。最終的には、検事総長が、最高裁において、これが、先例的な法的見解であると論告したのであった¹¹⁾。業界団体も、この点について、以前の立場を変更し、1996年の労働組合との協約において¹²⁾、派遣労働者は、労働契約に基づいて労働しているという原則を受け入れた。これに対して、労働組合側は、労働者派遣会社を通常の使用者として受け入れた。このことは、政府の特別な監視を必要とはしないことを意味した。

1999年1月に、この協約が、「柔軟性と保障法」の結果として、労働法典の中に、その第7編690条および691条の制定という形で、条文化された。この第7編690条は、「派遣契約」を特別な形式の労働契約と定義している。その柔軟性は、派遣労働のための契約期間の26週間経過以降には認められる解雇規制（解雇予告）を、その最初の26週間においては除外することと、この26週間の期間中、派遣先企業が派遣契約を終了する場合には、派遣労働契約を即時に終了するという条項を同意の上で定めることができるという内容によって表現されている。このような条項が存在する場合には、派遣労働者は、いつでも、その派遣労働契約を終了することが認められている。この26週間という期間は、労働協約によって延長することが可能である。

法律上の問題は、この期間を延長する労働協約

を締結する労働組合の組合員ではない労働者は、労働大臣がその労働協約を拡張していない場合に、この民法典の例外条項に拘束されるかということである。実際には、派遣労働者で組合員ではないものは多くはない。法律家の多くは、労働者は、その協約に拘束されるという見解を採っているが、ほとんどの場合は、運用の実態を理由としている。理論的には、この点は、オランダの労働協約立法制度のもとで、解明することは容易ではない。

派遣労働者のための新しい労働協約（1999～2001年度）においては、重要な例外規定が設けられた。法律の予定する例外期間が、26週間から1年間場合によってはそれ以上に延長されたのである。見返りに、労働組合は、派遣労働者が派遣会社のために26週間以上働く場合には、派遣労働者のための職業訓練の権利と年金制度への加入を獲得した。大きな労働者派遣会社は、今後は、より長期間、派遣労働者を雇うであろうと予測されている。

これらの労働者派遣会社は、今日では、一般に受け入れられているということで、許可制度は、1998年7月1日に、新しい「労働者派遣法」によって廃止された¹³⁾。

労働者派遣会社は、今や、他の企業と同様に、自由に事業ができる。新法においては、二つの原則だけが、存続している。第1の原則は、派遣労働者は、争議行為に代替するために用いられてはならないということである。第2の原則は、派遣労働者の賃金は、労働が行われている企業の従業員として同一の労働を行っている労働者の賃金と同一でなければならないことである。しかし、後者の原則は、労働協約（派遣先企業の協約あるいは労働者派遣会社の協約）によって、適用除外が認められる。労働者派遣会社は、独自の雇用政策を展開する使用者であるという主張によって、別個の賃金政策を用いることができるのである。労働者派遣会社は、時には、数年にわたって、労働者を雇い続け、連続して、異なる企業に労働者を派遣することがある。それゆえ、労働者派遣会社は、労働者を自己の会社に拘束しておくために、労働者に、より多くの勤続による優遇、より良好な待遇そしてより高い賃金を与えようとするのである。

VIII 新立法の評価

「柔軟性と保障法」に対する最初の反応は、同法が、解雇規制を以前よりもっと複雑にしたというものであった。新法導入後の数カ月間の概況によれば、新法は、有期労働契約を促進する目的を有していたが、多くの使用者は、有期労働契約を用いることに抵抗があったようだ。使用者は、法律上の問題を防止するために、しばしば、労働者派遣会社からの派遣労働者を雇うことを選択した。しかし、これは、新立法に対する硬直的な態度である。すべての人に問題を明確にするには、時間がかかるであろう。本当の成果は、長期的に観察されなければならない。

第2の現象としては、労働者派遣会社の労働者たちが、この業界での新しい労働協約の成果として、1999年7月1日に、期間の定めのない契約を獲得しようとしたことである。これら労働者は、この期日以前に解雇されていた。全国労働組合であるFNVは、1999年春に、1万人の労働者の地位が危うくなっていると警告を発していた。その後、業界団体が、1500人の労働者が、解雇されると公表した。これらの労働者は、長い目で見て、雇用される可能性がないとみなされたのであった。他の労働者は、期間の定めのない契約による労働者として受け入れられた。

新しい立法の全体的な成果は、労働者派遣会社が事業の自由を得たことであるように思われる。これは、ヨーロッパでは、唯一の例外をなすからである。スウェーデンだけがこの種の自由主義的な制度を有するが、他の国では、依然として、多くの制限を設けている。しかし、これは、関係する労働者の地位を改善する労働協約によって補われている。

今や、オランダは、二つの制度を有している。一方では、正規の（期間の定めのない契約を有する）労働者の解雇を規制するための政府の強力な立場、他方では、他の形態の労働関係に対する高水準の柔軟性である。

今後、解雇手続は、絶えず、議論の対象となるように思われる。社会問題・雇用大臣は、政府に

よるあるいは裁判所による正規労働者の解雇の規制に関連して、「解雇規制の二重制度」に関する評価検討委員会をすでに設置している。しかし、柔軟な契約形態の労働者の地位もまた、検討の対象とされなければならない。その結論が明らかになるには、長期の作業を要するであろう。

一部の国の政府は、オランダ政府をうらやましくみているようだ。それは、労働組合が、失業に関する行き詰まり状態を打開するために、長期にわたって獲得されてきた既得権を積極的に交渉の俎上にのせていることを理由としている。また、ヨーロッパのレベルでは、使用者団体と労働組合の間の協調関係が、このレベルでの一部の協約のおかげで、発展してきている。イギリスでは、政府は、労働法の柔軟化を促進している。ドイツでは、それが、激烈に議論されている。この間、ベルギー、フランスその他の国においては、労働市場によりいっそうの柔軟性を導入することへの抵抗は、依然として、強いものがある。そこでは、労働契約におけるよりいっそうの柔軟性の導入は、労働法制度を損なうという懸念が大きいのである。

オランダでは、現在では、関心の的は、いわゆる外部的柔軟性（柔軟な契約、解雇）から、内部的柔軟性（企業内での移動性）に移ってきているようである。労働者は、企業が労働と個人生活の間の調和を探求することを強く要求するようになっており、企業は、労働者が労働現場における適応性により融通を持たせることを要求しつつある。

* 本論文は、2000年のJIL国際労働法フォーラムでの報告を基にして、2002年現在の改訂を行った。

1) *算出法は前期より変更。出所： OECD, *Economic Outlook* 66, December 1999, p.195. 1999年値は予測値。

2) 民間部門の労働力の比率。出所： OECD, *Economic Outlook* 66, December 1999, p.216 and OECD *Employment Outlook* 2002. EUの1990年値は、1991年のもの。

3) 1999年第3四半期のデータ。出所：オランダ中央統計局。

4) 失業率は、1971年の1.3%から、1980年には6.0%に、1983年には12.0%にまで上昇した。1983年以降は、再び低下した。出所： OECD, *Economic Outlook* 50, Paris 1991.

5) 数字は以下の文献による。W. van Eeckhoutte, "Aspecten van flexibilisering", in: F. J. L. Pennings (red.), *Flexibilisering van het sociaal recht in België en Nederland*, Deventer: Kluwer 1998, pp. 1-7.6.

6) パートタイム労働についての基本合意に関する1997年

- 12月15日の評議会指令 (Directive 97/81/EG)。Official Journal January 20, 1998, L 14, pp. 9-14.
- 7) Hoge Raad (Supreme Court) 22 November 1992, Nederlandse Jurisprudentie (Dutch Case-Law) 1992, 707 (Bootsma a. o./Campina).
- 8) Hoge Raad (Supreme Court) 13 September 1991, Nederlandse Jurisprudentie (Dutch Case-Law) 1992, 130 (Dingler/Merkelbach).
- 9) 数字は以下の文献による。I. Piets & D. de Wolff, 'De oproepovereenkomst naar Belgisch en Nederlands recht', in: F. J. L. Pennings (red.), *Flexibilisering van het sociaal recht in België en Nederland*, Deventer: Kluwer 1998, p. 31-61, 32.
- 10) Dutch Supreme Court 8 April 1994, Nederlandse Jurisprudentie (Dutch Case-law) 1994, no. 794 (Agfa-

Gevaert vs. Schoolderman).

- 11) コーブマン検事総長論告 (1996年4月7日)。Jurisprudentie Arbeidsrecht (Case-law Labor Law) 1996/168。この事件では、訴えが取り下げられたため、最高裁は、判決を下さなかった。
- 12) この協約は、産業分野レベルで締結されたが、柔軟性と保障に関する全国規模の協約と連動していた。
- 13) 労働者派遣法については、以下参照。Staatsblad (Bulletin of Acts and Orders) 1998, 306。
(訳 大和田敢太・滋賀大学経済学部社会システム学科教授)

Gustav J.J. Heerma van Voss ライデン大学法学部教授。
労働法専攻。

【添付資料】

オランダ民法典 (抜粋)

第7篇 特別な契約

第10章 労働契約

第1節 一般規定

第610a条

他人の利益のために、連続する3カ月の間、毎週、あるいは月に20時間を下回らない時間、他人から賃金を受け、労働を遂行するものは、労働契約に服する労働を遂行するものとみなされる。

第610b条

労働契約が少なくとも3カ月間存続する場合には、契約された労働時間数は、どの月でも、直前の3カ月の月平均労働時間数に等しいものとみなされる。

第2節 賃金

第628条

1 使用者の責に帰せられるべき事由に基づき、労働者が、契約された労働を遂行しなかった場合には、労働者は、時間単位で定められた賃金の権利を保持する。

2 労働者が、法律による定められた保険に基づく、あるいは保険政策に基づく、もしくはその加入が約定されていたあるいは労働契約から生じる基金から、何らかの金銭給付の資格を有する場合には、その賃金は、その金銭給付額から控除される。

3 賃金が時間単位以外の方法で定められている場合には、本条項の規定は以下の条件で適用される——その賃金は、労働者がその期間中得ることができた平均賃金を意味するとみなされる。

4 しかし、その賃金は、労働者が労働を遂行しなかったことにより軽減できた出費額を控除されなければならない。

5 労働契約の最初の6カ月間、書面による契約によってのみ、1項から4項までの例外が、労働者の利益に反して認められうる。

6 第668a条の意味における労働契約の継続の場合において、第5項の例外は、全体として6カ月を超えない期間、約定されうる。

7 第5項に基づく期間の満了時に、労働協約だけによって、あるいは権限を有する公の機関によりその立場からなされた監督だけによって、本条の例外が、労働者の利益に反して認められうる。

第 628a 条

1 週あたり 15 時間以下の労働時間数が約定され、そして、労働が遂行されなければならない勤務時間帯が特定されていない場合、あるいは労働者が労働する時間数が明確には約定されていない場合には、労働者は、労働者が労働を遂行した時間数が 3 時間以下の場合の各期間中について、労働者は 3 時間の労働を遂行したならば得たであろう賃金の権利を有する。

2 この条項については、労働者の利益に反するいかなる例外も認められない。

第 5 節 労働契約における特別の規定

第 652 条

1 当事者が試用期間を約定した場合には、両当事者は平等に試用として扱われなければならない。

2 試用期間は、書面によって合意されなければならない。

3 期間の定めのない労働契約を発効するに際して、2 カ月を超えない試用期間が合意されることができる。

4 期間の定めのある労働契約の発効に際して、試用期間は、以下の期間を超えずに、合意されることができる。

a 2 年以下の期間で合意されている場合には、1 カ月

b 2 年以上の期間で合意されている場合には、2 カ月

5 期間の定めのある労働契約の満期が、暦日に設けられていない場合には、1 カ月を超えない試用期間が合意されうる。

6 労働者の利益に反する、第 4 項 a 号、および 5 項の例外は、労働協約によって、あるいは権限を有する公の機関だけによってなされることができる。

7 試用期間が両当事者にとって同一ではない、あるいは 2 カ月よりも長い期間定められているいかなる規定、および当事者が新たな試用期間に入り、その結果として、合わせた試用期間が 2 カ月を超えることになるすべての規定は、無効である。

第 9 節 労働契約の終了

第 668a 条

1

a 同一の当事者間において、期間の定めのある労働契約が、36 カ月以上にわたって、最大 3 カ月の間隔を置いて、繰り返した時から、最終の労働契約が、その時点から、期間の定めのないものとして、発効したとみなされる。

b 同一の当事者間において、3 回を超えて期間の定めのある労働契約が、3 カ月を超えない間隔を置いて、繰り返した時から、最終の労働契約が、期間の定めのないものとして、発効したとみなされる。

2 第 1 項は、遂行される労働に関して、お互いに継承者とみなされなければならない異なる使用者と 1 人の労働者の間の、継続する労働契約に対しても、準用し、適用されなければならない。

3 第 1 項 a 号および前項は、同一の当事者間で 36 カ月以上にわたって発効していた労働契約に即刻に継続して、3 カ月を超えない期間で発効した労働契約には適用されない。

4 解雇予告の期間は、第 1 項の a 号あるいは b 号に規定された最初の労働契約が効力を生じた時から、計算される。

5 労働者の利益に反する、第 1 項から 4 項での例外は、労働協約だけによって、あるいは権限を有する公の機関だけによってなされることができる。

第 11 節 派遣契約

第 690 条

派遣契約は、使用者の職業あるいは事業の遂行の枠内において、労働者が、第三者によって使用者に認められた業務の契約によって、第三者の監督および指揮のもとで、労働を遂行するために、使用者によって、第三者に委ねられる労働契約である。

第 691 条

1 第 668a 条は、労働者が 26 週間を超える期間、労働を遂行したならば、派遣契約に適用される。

2 派遣契約においては、第 690 条に基づき、第三者のために使用者によって労働者を派遣することは、第三者の要請により終了するものであるから、その契約は、法律により終了すると書面に規定される。この条文に基づく規定が、派遣契約に含まれているならば、労働者は、その契約の終了を直ちに通告することができる。

3 労働者が、26 週間を超える期間、使用者のために労働を遂行したならば、第 2 項に基づく規定は、もはや効力を有しない。この期間の満了の際に、第 2 項に基づき告知をなす労働者の権利は、消滅する。

4 第 1 項および 3 項に基づく期間の算定に際しては、1 年を下回る間隔を置いて、労働が遂行された連続する期間は、同じく、計算される。

5 第 1 項および 3 項に基づく期間の算定に際

しては、遂行された労働に関して、お互いに継承者とみなされなければならない異なる使用者のために労働が遂行された期間については、同じく、計算される。

6 本条は、使用者および第三者が、民法典第 2 篇第 24b 条に基づくようなグループの一部をなしており、あるいは第 2 篇第 24a 条に基づくような一方が他方の子会社である場合の派遣契約には適用されない。

7 第 1 項、3 項、4 項および 5 項に基づく期間について、労働者の利益に反する例外は、労働協約だけによって、あるいは権限を有する公の機関だけによってなされる規制によってなされることができる。

(訳 大和田敢太・滋賀大学経済学部社会システム学科教授)

『日本労働研究雑誌』テーマ指定投稿の募集

『日本労働研究雑誌』では、特集の充実を図るため、下記のテーマにつき投稿を募集いたします。審査のうえ採択された投稿は、原則としてテーマ関連の特集号に掲載いたします。投稿手続きおよび審査方法は通常の投稿と同様です。特集テーマおよび掲載号につきましては変更することもございますので、ご了承ください。なお、特集内容以外の投稿も引き続き歓迎しています。

記

『日本労働研究雑誌』2003年特集テーマ予定

掲載号	特集テーマ	原稿締め切り日
2003年		
5月号	「雇用システムの変化と能力開発」	2003年 1月1日
6月号	「NPOと労働」	2月1日
7月号	「失業」	3月1日
8月号	「キャリア・カウンセリング」	4月1日