

第5章 オランダの最低賃金制度

1 最低賃金制度

(1) 概要

オランダの最低賃金は、15歳以上65歳未満の国内のすべての職業（徒弟（apprentice）を除く）の労働者に適用される。なお、15歳から22歳までの労働者については、各年齢に応じた減額率（15歳：70%～22歳：15%）による若年者最低賃金が適用される。また、パート労働者については労働時間に比例して減額された最低賃金が適用される。

オランダの最低賃金の大きな特徴は、社会保障との強いリンク（ネットの最低賃金額を社会保障給付水準にリンクさせる）があげられる。

最低賃金の改定は、原則半年ごと（1月及び7月）に行われる。

(2) 経緯

オランダの最低賃金は1969年に導入された。制定時の最低賃金の設定の考え方は、国内の所得状況を考慮した上で社会的に容認される労働報酬を保証することとされた¹。最低賃金制度導入以前（第二次大戦以降）の最低賃金は、労使交渉を通じて決定されていた。その際の考え方は配偶者及び子供2人を持つ成人フルタイム労働者が最低生活レベルを維持するに足りるものとするものであった。こうした最低基準の考え方は最低賃金制度にも受け継がれるものとなった。²

1969年の最低賃金導入時には24歳以上の労働者に適用されたが、1971年に23歳以上に引き下げられ、また、1974年には15～22歳の若年者最低賃金が導入された。若年者最低賃金は23歳以上に適用される最低賃金を年齢に応じて減額適用するものである。また、フルタイム労働者の標準労働時間の3分の1未満のパートタイム労働者は最低賃金の対象外であったが、1993年の法改正によりこれら労働者にも最低賃金が適用されるようになった。

最低賃金制度の導入以降の主な経過をまとめると次のとおり。

1969年 最低賃金制度の導入（適用年齢は24歳以上）

1971年 適用年齢を23歳以上に引き下げ

1974年 若年者（15歳～22歳）最低賃金の導入

1993年 標準労働時間の3分の1未満のパート労働者に最低賃金を適用

1996年 在宅就業者等への一定条件での最低賃金の適用

2007年 最低賃金違反事業主に対する行政罰の新設（罰金等）

¹ Robbert van het Kaar (2005), Hugo Sinzheimer Institute, University of Amsterdam
www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/word/nl0504102s.doc

² MISEP, BIR, The Netherlands (2005) 71頁

(3) 根拠法令

最低賃金に関する根拠法は、最低賃金及び休暇手当法：Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag（英訳名称：Minimum Wage and Holiday Allowance Act）。

(4) 担当行政機関

社会問題雇用省(Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid - SZW)/監督総局。

なお、社会問題雇用省には約400名の労働基準監督官が配属されており、年間約75,000件の臨検が実施されている。³

(5) 最低賃金の決定基準

最低賃金及び休暇手当法には、最低賃金の決定基準について規定した条項はない。最低賃金の水準（引上げ）は、後述の改定の方式に基づき、民間及び公的部門の賃金水準、社会保障給付水準及び雇用水準を考慮し決定されている。

(6) 適用範囲

15歳以上65歳未満のすべての国内の労働者に適用される。

ただし、15歳から22歳までの若年労働者については、各年齢に応じた以下の減額率が適用される。

表1 若年者に対する一般最低賃金の減額率

年齢	22歳	21歳	20歳	19歳	18歳	17歳	16歳	15歳
減額率	15%	27.5%	38.5%	47.5%	54.5%	60.5%	65.5%	70%

若年者最低賃金を設定している考え方としては、以下のものがあげられる。

- －生産性：23歳未満の労働者の生産性は、23歳以上の一般労働者の生産性より低いと考えられるため、一般より低い最低賃金を設定できるという考え方。
- －必要性：若年者は通常家族と同居するケースが多く、家族の責任を果たす度合いが小さいためかかる費用が少ない。したがって、所得保障として一般の最低賃金を保証する必要はないという考え方。
- －就学との関係：若年者に一般の最低賃金を適用した場合、彼らの就労意欲を高める効果がある反面、就学を疎かにするという考え方。

なお、オランダでは2004年5月から年齢差別禁止法が施行され、年齢を根拠とする差別が禁止されているが、同法第7条1項において労働政策に関する差別措置を例外とする旨の規定⁴が設けられており、若年者最低賃金の設定は維持されている。

³ Antoine T. J. M. Jacobs(2004) ‘Labour Law in The Netherlands’ 43頁の記述による。

⁴ 雇用、職業、職業訓練における年齢に関する均等待遇法の§3差別禁止の例外－客観的に正当化される取り扱いとして、第7項1a)に「差別が、法令によってあるいは法令に準じて策定された、特定の年齢集団の雇用を推進する、雇用あるいは労働市場政策に基づく場合。」と規定されている。JILPT(2004) 77頁。

パート労働者については、その労働時間に比例した最低賃金が適用される⁵。

また、在宅就業者（Home worker）やオンコール・ワーカー（On-call worker）⁶については、以下の条件⁷をすべて満たす場合に最低賃金が適用される。

- 2箇所を超える事業主を持たないこと。
- 自営業者、個人事業主（フリーランサーなど）として契約を結んだものではないこと。
- 家族以外の者がその業務の援助をしないこと（この場合、家族とは配偶者又はパートナー、同居している血族・姻族及び子供をさす）。
- 平均して1週間に最低5時間は就業していること。
- 最低3カ月間就業していること（就業と次の就業の間の期間が31日未満である場合はその期間を通算することができる）。

(7) 適用労働者数

2001年の国勢調査によれば、国内の労働者総数は678万6,511人、そのうち、適用外となる65歳以上の労働者数は2万3,506人、また、若年者最低賃金の適用となる15～22歳の労働者数は84万9094人である。

したがって、最低賃金（若年者及び一般）の適用者数は676万3,005人⁸、適用率は全体の99.7%に相当する。一般最低賃金適用労働者数（23～64歳）は591万3,911人、全体に占める割合は87.1%となる。

(8) 適用除外・減額措置

養成期間中の徒弟（apprentice）は最低賃金の適用除外となる。家事サービス労働者（Domestic/Housekeeping worker）については所定手続きを経たのち最低賃金より低い額を設定できる旨の規定（法第10条第2項）がある。⁹ また、若年者障害給付（WAJONG）の受給者¹⁰については、その使用者がWAJONGの運営機関である被用者社会保障給付機関（UWV¹¹）の

⁵ 最低賃金及び休暇手当法第12条第1項「使用者と労働者との間で労働時間を所定労働時間より短くする旨の合意がなされた場合、（中略）最低賃金として規定される額は労働時間数に比例して減少する。」また、民法典第648条では「使用者は、客観的な差別正当化の根拠がない限り、労働時間の長短によって労働契約締結、更新、締結の条件について労働者を差別してはならない。」とされている。

⁶ オンコールワーカーとは、事前に事業主に登録を行い、必要に応じて呼び出され短期間の就業を行う労働者をいう。

⁷ http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=95108&rubriek_id=13006&lijstm=0,310_6057,334_12070（社会問題雇用省/最低賃金Webサイト）の情報による。

⁸ ここでは、徒弟やUWVの許可を受けて最低賃金の適用を免除される障害者等の数を区別していない。以下の数字も同じ。

⁹ 前出のBilac TANER氏への照会によれば、同規定がこれまで運用された事例はないとのことである。

¹⁰ 障害度25%以上の障害を持ち、障害若年者援助法（WAJONG）に基づく給付を受ける者。WAJONG: Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jong Gehandicaptten (Act on the Disablement Assistance for Handicapped Young Persons)

¹¹ Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen (Institute for Employee Benefit Schemes)

許可を受けた上で最低賃金の適用を免除することができる¹²。

さらに、特定の企業や業種の存続又はその規模の存続が危ぶまれる場合には、当該企業又は関係労使団体の要請により協議を行い、当該企業又は業種の労働者について最低賃金の適用を免除することができる規定（法第10条第1項）がある。¹³

なお、旧法では病気や虚弱などの理由から生産性が低い労働者について最低賃金を免除できるとする規定があったが、1986年7月の法改正により同規定は削除されている。

(9) 最低賃金額

最低賃金は、賃金支払いの行われる期間（月、週又は日）ごとに、全国一律の額として、月額、週額及び日額として設定される。なお、月額の最低賃金額は原則として0.60ユーロの整数倍になる額に改定される。¹⁴

2008年1月1日現在の最低賃金額（一般）は次のとおりである。

月額	1,335.00ユーロ
週額	308.10ユーロ
日額	61.62ユーロ

なお、週額及び日額と月額との関係は、次の計算式による。

週額：	$3/13 \times \text{月額最低賃金}$
日額：	$3/65 \times \text{月額最低賃金}$

表2 若年者最低賃金額（2008年1月1日）

（ユーロ）

年齢	一般最低賃金の適用率	月額	週額	日額
22歳	85%	1,137.75	261.85	52.37
21歳	72.5%	967.90	222.35	44.67
20歳	61.5%	821.05	189.45	37.89
19歳	52.5%	700.90	161.75	32.35
18歳	45.5%	607.45	140.20	28.04
17歳	39.5%	527.35	121.70	24.34
16歳	34.5%	460.60	106.30	21.26
15歳	30%	400.50	92.40	18.48

(10) 時間あたり最低賃金の計算

最低賃金は上述のとおり月額を基本に週額及び日額が設定されているが、時間あたりの最低賃金額は設定されていない。時間あたりの最低賃金額は、そのフルタイム労働者の週あた

¹² 社会問題雇用省/最低賃金 Web サイトの情報による。

¹³ これについてもほとんど適用事例はなく、1974年以降は適用実績がないとのことである（Bilac TANER 氏への照会による。）。

¹⁴ 最低賃金及び休暇手当法第14条第9項では、月額最低賃金の改定は「€ 0.60の倍数のうちもっとも近い額において切り捨て、切り上げされる。端額が€ 0.30の場合は切り上げされる。」と規定されている。

りの標準労働時間をもとに、以下の計算式により導出される¹⁵。

○時間あたりの法定最低賃金額＝日額の法定最低賃金/（週労働時間/5）

具体例：週36時間労働の19歳の場合、32.35ユーロ/（36時間/5）＝時間当たり4.49ユーロ。

（11）適用される賃金の範囲

最低賃金には、契約に基づく基本賃金のほか、以下のものが含まれる。¹⁶

－業績に対する報奨金、交代制又は変則労働時間制の労働に対する手当、待機時間に対する手当、特殊勤務手当

－労働者が達成した売上に対し、給与支払日に毎回定期的に支払われる固定報酬

－業務上生じる第三者からの報酬（チップなど）のうち、事業主と労働者の間に取り決めがあるもの

－現物給付の一部（賄い付き社員寮やシャワー設備など事業主が一定額を経費として計上してよいもの。ただし業務を遂行するために必要と思われるものに限る）。

一方、以下の手当等は最低賃金に含めないこととされている。

－時間外手当

－休暇手当

－利益配分手当、年末手当、その他一定の売上に達した際に臨時に支払われる手当などの特別手当

－雇用者が補助する年金又は給与天引き貯蓄

－労働者が立て替えた業務上必要な経費に対する支払い

－医療保険料のうち事業主負担分

（12）改定的方式

最低賃金の改定は、法の規定に基づき、政府が1月及び7月の年2回行うこととされている。1991年までは市場の一般賃金及び消費者物価の上昇率が最低賃金改定に連動することとされていたが¹⁷、1992年に施行された新調整メカニズム法（WKA¹⁸）以降、最低賃金の改定は民間及び政府機関における団体交渉で合意された協約賃金の上昇率を最低賃金に反映させるものとされている。ただし次の場合には政府は賃金上昇率を最低賃金の改定にリンクさせることなく、引き上げを凍結することができることとされている¹⁹。これは、オランダの最低賃金額が社会保障給付額と直接連動しているため（後述参照）、最低賃金の改定が社会保障政策に大きな影響を及ぼすこととなるためである。

- ① 労働市場の賃金上昇率が高くそれに伴い最低賃金を引き上げると雇用に大きな影響が及ぶと予想される場合、

¹⁵ 社会問題雇用省/最低賃金 Web サイトの情報による。

¹⁶ 同上。

¹⁷ 旧最低賃金及び休暇手当法（WML）第14条の規定及び旧調整メカニズム法（WAM）による。

¹⁸ Wet Koppeling met Afwijkingmogelijkheid (Indexing with Possibilities of Adjustment Act)

¹⁹ 最低賃金及び休暇手当法第14条第5項の規定に基づき、別途政令で（凍結が）決定される。

② 失業者や障害者などの社会保障給付受給者数の増加が著しく租税や社会保険料率の大幅な引き上げが必要不可欠である場合。

①及び②の場合の具体的な判断にはI/Aレシオが用いられ、引き上げか凍結かが決定される。これは就業者数（A）に対する社会保障給付受給者数（I）のレシオとして求められ、この数値が一定水準を超えた場合、政府は最低賃金を凍結する決定を行うこととしている。最近では2003年7月～2006年の間凍結された。なお、I/Aレシオ自体は法律上明文の規定はない。また、その数値²⁰は変化（91年0.86→95年0.826）しており、現在（2006年）は約0.8²¹とみられている。

なお、政府が最低賃金の引き上げを決定する場合（凍結の場合を含む）、従来その決定に先立って公労使で構成される社会経済審議会（SER²²）に諮問することが義務義務付けられていたが、現在同審議会への諮問は義務付けられていない。²³ 現在、政府が引き上げの凍結を決定する場合は、その決定に先立ち国会に対しその理由を説明することが求められている²⁴。

また、上記の改定方式のほか、政府は法に基づき4年以内ごとに最低賃金額の水準について見直しが必要か否かの検討をすることが求められている²⁵。

（13）履行確保措置・罰則

法定最低賃金の履行については、社会問題雇用省の労働基準監督官（Labour Inspector）が担当しており、企業に対する臨検等において履行状況を調査している。

最低賃金法違反に対しては、最近まで最低賃金法に罰則が設けられておらず、労働基準監督官は是正のための権限を有していなかったが、2007年5月からのEU新規加盟国からの移民労働者の全面自由化に伴う移民労働者の流入による最賃違反事犯を抑制するため、罰金処罰をはじめとする履行確保措置が強化されることとなった。新たに設けられた行政処罰では、違反事犯に対し6,700ユーロ以下の罰金が科される。なお、違反を繰り返す悪質な使用者に対しては、前回の最低賃金違反から24か月経過していない違反の場合50%の割増の罰金を科することができる措置も盛り込まれている。

違反した使用者は罰金命令の通告から6週間以内に当該罰金を支払わなければならない。罰金の支払いが履行されない場合は、労働基準監督官により書面による督促が行われる。督促による支払い命令に従わない使用者に対しては、民事訴訟法に基づく強制執行により罰金

²⁰ 91年に設定された0.86の基準値は、ルベルス政権時（当時）の就業者数と社会保障給付受給者数のレシオが基準となったとされている。同基準が0.826に変更されたのは95年のコック政権になったときであることから、基準値自体は不変のものではなく、そのときの政権時の就業者数及び社会保障給付受給者数の状況をもとに設定されていたと考えられる。

²¹ 社会問題雇用省/賃金・所得課/政策アドバイザー、Bilac TANER氏への照会による。

²² Sociaal-Economische Raad

²³ 1995年以降、社会経済に関し立案された主要な施策についてSERへ諮問する義務はなくなった。なお政府はSERの意見を聴くことは続けているが、その意見に拘束されることはない。

²⁴ 法第14条第8項

²⁵ 法第14条第13項

の徴収手続きが開始される。なお、同強制執行で徴収される額は、支払うべき罰金に督促及び徴収に係る経費を加算したものとなる。

また、労働基準監督官は、最低賃金に関する義務を全く履行しないなどの悪質な使用者に対して、上述の罰金に加え、執行猶予付き罰金²⁶（法第18条N）を科することができる。

なお、罰金が科された使用者は、その関係する労働団体及び使用者団体にその旨通告されることとなっている（法第18条P）。

2 最低賃金の状況

(1) 最賃賃金の状況等

2000年以降の最低賃金（月額）の推移は以下のとおり。

改定年月	最低賃金額	引上げ率（％）
2000年1月	2,406.30ギルダ－	
同 7月	2,447.90 "	1.7
2001年1月	2,544.10 "	3.9
同 7月	2,601.30 "	2.2
2002年1月	1,206.60ユーロ	2.2
同 7月	1,231.80 "	2.1
2003年1月	1,249.20 "	1.4
同 7月	1,264.80 "	1.2
2004年1月	"（凍結）	－
同 7月	"（"）	－
2005年1月	"（"）	－
同 7月	"（"）	－
2006年1月	1,272.60 "	0.6
同 7月	1,284.60 "	0.9
2007年1月	1,300.80 "	1.3
同 7月	1,317.00 "	1.2
2008年1月	1,335.00 "	1.4

※ギルダ－とユーロの交換レートは、欧州委員会発表公式レート：1ユーロ=2.20371による。

²⁶ ここでいう執行猶予付き罰金とは、4週間以内に改善されない場合にその後一日につき規定の罰金が追加されるもの。

最低賃金で就労する労働者数及びその割合は以下の表のとおりである。

表3 産業別最低賃金労働者数 (2005) (千人)

	労働者数	最低賃金労働者数	最低賃金労働者の割合 (%)
産業計	6,975.4	284.3	4.1
農林漁業	97.3	6.9	7.1
鉱業	8.6	0.1	1.2
製造業	835.3	21.8	2.6
エネルギー・水道	25.2	0.2	0.8
建設	371.9	6.4	1.7
商業	1,152.4	81.5	7.1
ホテル・飲食店	255.5	24.6	9.6
運輸通信	424.3	27.2	6.4
金融	257.8	3.8	1.5
事業所サービス	1,185.4	55.8	4.7
公共機関	500.0	7.0	1.4
教育	468.9	3.1	0.7
ヘルスケア	1116.1	31.9	2.9
文化・その他サービス	276.6	14.1	5.1

(出所：CBS：Centraal Bureau voor de Statistiek)

最低賃金額と一般平均賃金の比較は、以下のとおりである。

平均賃金²⁷に対する最低賃金の割合 (%)

	年間平均賃金 (ユーロ) (男性、女性)		最低賃金の割合 (%) (男性、女性)	
2002年	31,700	(33,220、26,080)	46.2	(44.0 56.1)
2003年	32,940	(34,480、27,200)	45.8	(43.7 55.5)
2004年	33,800	(35,310、28,140)	44.9	(43.0 53.9)
2005年	34,510	(36,000、28,890)	44.0	(42.2 52.5)

(出所：CBS)

²⁷ ここでは、フルタイム労働者の賃金とし、税・社会保険料控除前で時間外手当を含まない。(以下同じ。)

表4 産業別年齢階層別年間平均賃金
(2004年、税・社保料控除前、時間外手当含まない)

(ユーロ)

	計		年齢階層									
	男	女	15～24		25～34		35～44		45～54		55～64	
産業計	33,800		17,870		29,020		36,560		39,280		40,370	
	35,310	28,140	18,160	17,350	29,770	27,270	37,350	32,430	40,440	32,760	41,340	33,380
農林漁業	27,530		17,890		25,840		30,860		31,750		33,000	
	28,120	21,390	18,190	—	26,420	—	31,190	—	32,400	—	33,310	—
鉱業	53,200		—		38,820		54,220		60,680		59,820	
	54,590	—	—	—	39,360	—	55,420	—	61,660	—	60,350	—
製造業	32,150		17,270		28,250		33,670		35,280		35,840	
	32,910	26,340	17,290	17,160	28,660	26,430	34,220	28,640	36,020	27,530	36,450	27,140
エネルギー・水	42,480		—		34,750		43,180		44,380		44,820	
	43,210	34,660	—	—	35,470	32,450	43,690	38,100	44,680	—	45,040	—
建設	32,640		20,100		29,780		34,880		36,720		38,610	
	32,840	26,520	20,220	—	29,910	26,980	35,040	29,940	36,910	—	38,810	—
商業	29,810		15,460		26,310		34,310		36,930		37,370	
	31,700	23,340	15,860	14,800	27,130	24,270	35,320	29,030	38,750	26,830	38,780	26,570
ホテル・飲食	23,530		16,550		23,720		27,380		26,440		30,350	
	24,660	21,110	17,340	15,050	24,090	22,960	28,690	23,160	29,040	21,410	31,390	—
運輸・通信	33,170		19,940		30,000		35,830		35,520		35,190	
	34,270	26,500	21,590	16,350	31,180	26,090	36,440	30,990	36,090	29,510	35,570	28,540
金融	41,940		17,710		32,580		47,500		49,710		51,770	
	45,960	31,450	17,270	18,110	34,540	29,600	50,300	37,860	52,970	35,150	54,020	33,840
事業所サ-	37,520		18,420		31,240		41,950		46,570		47,860	
	39,820	29,860	18,750	17,920	32,270	28,890	43,150	36,280	48,840	34,320	49,730	33,740
公共機関	35,870		20,350		29,660		36,850		40,570		41,720	
	37,060	31,480	20,650	19,650	29,890	29,270	37,390	34,660	41,260	36,130	42,360	36,610
教育	37,550		20,290		28,640		36,850		42,480		44,480	
	40,080	32,950	15,950	23,250	29,190	28,210	38,020	34,340	43,860	38,870	45,900	39,560
ヘルスケ	34,210		18,030		28,890		36,530		40,740		43,820	
	40,440	28,490	16,920	18,210	30,940	27,830	39,450	32,310	45,090	33,940	49,390	34,590
文化その	32,000		17,580		28,890		34,900		37,970		39,840	
サービス	33,520	28,310	17,490	17,800	30,400	26,720	35,700	32,410	39,380	33,800	41,350	33,800

(出所：CBS)

平均賃金(2004年)の最も低い業種は男女ともにホテル・飲食店(年額2万3,530ユーロ、最低賃金の割合²⁸64.5%)、次いで農林漁業(同2万7,530ユーロ、同55.1%)、商業(同2万9,810ユーロ、同50.9%)。業種別男女別にみた場合の最も低い賃金は、男女ともにホテル・飲食店で男性2万4,660ユーロ(同61.5%)、女性2万1,110ユーロ(同71.9%)である。また、年齢階層別を含めた最も低い賃金は、男女ともに商業の15～24歳層で、男性1万5,860ユーロ、女性1万4,800ユーロとなっている。²⁹

²⁸ ここでは、年額の最低賃金に「月額最低賃金×12(月)」を用い、年間平均賃金と比較している。(以下同じ。)

²⁹ 年齢別の賃金データは未詳のため、15～24歳層の平均賃金に占める若年者最低賃金の割合を示すことはできない。

(2) 最低賃金水準の労働者及び最低賃金未満労働者の状況

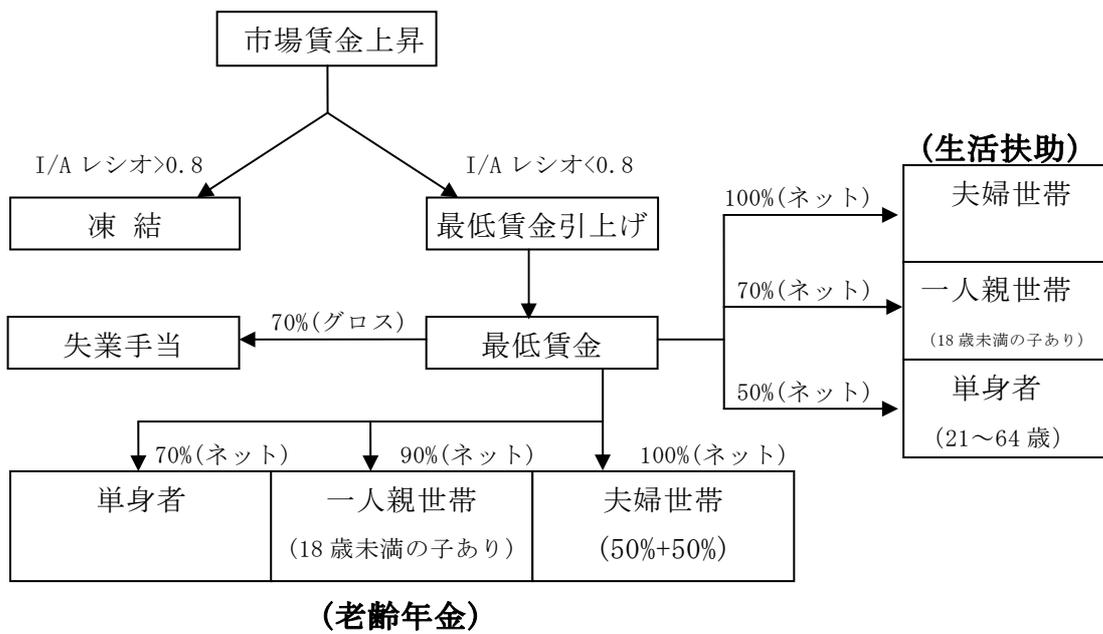
最低賃金水準の労働者数は全体の4.1%（2005年）である。³⁰また、最低賃金未満労働者数（2004年10月）は同0.6%である。³¹

(3) 社会保障との関係

オランダの最低賃金制度の特徴の一つは、社会保障政策との直接的なリンクである。最低生活保障を最低保障所得として定義し、その水準を最低賃金と関連付けている。各種の社会保障給付の基準は、最低賃金をもとに設定されている。³² なお、給付、手当等の種類により基準となる最低賃金はグロスとネット（税・社会保険料控除後）に分かれる。

最低賃金と主な社会保障給付とのリンクを図に示すと以下のようになる。

図1 最低賃金改定システムと社会保障とのリンク



³⁰ 出所：CBS

³¹ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/07/articles/nl0707049i.html>、及び Robbert van het Kaar 氏への照会による。

³² 小越洋之助（1995）（1998）、栃木一三郎（2007）

・失業手当 (WW ³³) :	短期給付の場合 ³⁴	→最低賃金 (グロス) の70%
・生活扶助 (WWB ³⁵) :	夫婦世帯 (21~64歳) 1人親世帯 (18歳未満の子あり) 単身者 (21~64歳)	→最低賃金 (ネット) の100% →最低賃金 (同) の70% →最低賃金 (同) の50%
・老齢年金 (AOW ³⁶) :	夫婦世帯 (ともに65歳以上) 夫婦世帯 (一方が65歳未満) 1人親世帯 (18歳未満の子あり) 単身者	→最低賃金 (ネット) の50%+50% →最低賃金 (同) の50%、ただしこのほか、同50% 分が補足給付 (TW) から支給される ³⁷ 。 →最低賃金 (同) の90% →最低賃金 (同) の70%
・若年者障害給付 (WAJONG) :	→給付額は年齢及び障害等級に応じて異なるが、最低賃金 (グロス) が給付水準の基礎となっている。 具体例: 23歳で障害程度が80%以上の場合、給付は最低賃金 (同) の70%。 ³⁸	

3 最近の最低賃金を巡る議論等

(1) 最低賃金に対する評価

全体として、労使は現行の最低賃金の調整システムに一定の評価をしており、また、国内労働者の大半 (約85%) が団体協約賃金の適用を受けていることから、最低賃金の水準について大きな議論はなされていない。また最低賃金と雇用の関係 (若年者雇用問題を除く) についても労使は大きな関心を示していないとみられる。

むしろ、政府が、前述のとおり社会保障制度との連関が強いため最低賃金水準の決定に高い関心を寄せ、かつ影響を与えているとみられる。³⁹ 最低賃金に関係する政府等の近年の具体的な動きとして、以下を挙げることができる。

- 政府は1990年代後半に長期失業者の雇用促進のために最低賃金の適用を免除する法案を提案した。その内容は長期失業者を雇用する事業主に最大2年間最低賃金の70%での雇用を認めるものであった (同法案はその後撤回されている)。
- 2004年12月に、政府・連立与党が長期失業者の雇用のため最低賃金の90%での雇用 (資格取得後通常の協約賃金による2年以上の雇用を保証する) を認める合意をした (労働団体が労働者の基本的権利を侵害するものとして反対しており、未だ実現はしていない)。
- 月額最低賃金基準から時間額基準への転換 (後述参照のこと)。

(2) 若年者 (年少者) に対する最低賃金の適用問題

年少労働は、現行では13歳及び14歳の労働について、労働時間法 (Arbeidstijdenwet - ATW) の規定により、休校日に軽微な非工業の就労 (light non-industrial work) が認めら

³³ Werkloosheidswet (Unemployment Benefits Act)

³⁴ 失業前の勤続期間が短い者が、所得比例給付ではなく、一律の短期給付を受ける者の場合。

³⁵ Wet Werk en Bijstand (Act on Employment and Social Assistance)

³⁶ Algemene Ouderdoms Wet (General Old Age Pensions Act)

³⁷ 65歳未満の配偶者 (又はパートナー) に勤労所得がある場合は補足給付が減額される。

³⁸ 障害度 25%以上 35%未満: 最低賃金の21%、以下、同 35~45%: 同 28%、同 45~55%: 同 35%、同 55~65%: 同 42%、同 65~80%: 同 50.75%。

³⁹ この記述は主に Robbert van het Kaar (2005) による。

れている⁴⁰。労働団体はこうした13歳及び14歳の労働に対しても労働者の基本的な権利を付与すべきだとの考えに立ち、最低賃金の導入を求めている。これに対し2005年4月にハーグの司法裁判所は政府が当該年齢に係る最低賃金を導入すべきである旨判決を下したが、2006年11月の最高裁（控訴審）では当該導入が否決された。最高裁の判断は、13歳及び14歳の年少者に一定の就労を認めるが、本来学業に専念すべき年齢の彼らに報酬を得ることを目的とする就労は認めないという趣旨から最低賃金は適用しないというものである。

(3) 最低賃金と若年者雇用

一部の業種では、若年者に対する割安な最低賃金の設定⁴¹を活用した、より減額率の高い年少労働者の選り好みが見られる。小売業、特にスーパーマーケットにおける若年労働者について、経営者が賃金コストを抑えるために、より安く正規に雇用できる年少者を採用する傾向にあるとの指摘がある。⁴² スーパーマーケットで棚入れやレジ打ちなどの簡単な仕事を行っている者が国内に約10万人おり、その半数以上が15～23歳、その中でも16～19歳のものが多くを占めているとみられる。労働時間は週12時間未満、契約は臨時雇用が大半である。経営者が18歳を過ぎて年長となった従業員の再契約をせず、代わりに、より年少の者を採用する傾向にあることが問題となっている。

こうした問題に対し、中央労働団体（FNV⁴³）は若年者最低賃金の撤廃及び18歳からの一般最低賃金適用を要求している。

(4) 最低賃金違反への罰金等の導入

2004年5月にEUに新規加盟した東欧10か国のうちマルタ及びキプロスを除いた8か国からの移民労働者の受け入れについては、2007年5月1日から制限が撤廃された。

政府はこれに先立ち、こうした移民労働者受け入れの自由化を踏まえ、最低賃金未満での違法雇用が行われないよう、関係行政機関との連携を強化するとともに、履行確保のため罰則を設ける最低賃金法の改正を図ることとした。

罰則については、従来最低賃金違反に対する罰則はなかったが、前述した罰金等による履行確保措置（1の（13）履行確保措置・罰則の項を参照）が設けられている。

(5) 月額基準から時間額基準への転換

政府は最近現行の月額を基本とする最低賃金を時間額基準へ転換を企図している（当初は

⁴⁰ MISEP, BIR, The Netherlands(2005) 82頁

⁴¹ オランダより高い最低賃金水準にある隣国ベルギー、ルクセンブルグの若年者への一般最低賃金の減額適用に対し、オランダの減額率は大きい（cf. ルクセンブルグ：17歳80%、15、16歳75%。ベルギー：20歳94%、19歳88%、18歳82%、17歳76%、16歳以下70%。）。

⁴² この情報は、2007年にJILPTの招聘研究員として来日した英国ブラッドフォード大学経営学部講師 Arjan B. KEIZER氏（オランダ人）からのもの。

⁴³ Federatie van Nederlandse Vakverenigingen(Dutch Trade Union Federation)

2007年1月の改定からの導入を企図していた。)。時間額最低賃金に変更することにより労働者及び労働基準監督官の最低賃金遵守の確認を容易にする意図とみられる。フルタイム労働者の標準的な労働時間について現行では法の定めはないが、一般に週36～40時間とみられている。最低賃金を時間額に変更する場合、標準的労働時間をどうするかという問題があるが、政府は時間額設定の際に38時間又は40時間とより長い労働時間を基準にするのではとの懸念が労働団体に拡がっている。その場合従来週36時間労働の労働者は時間額への変更により一定の減額になるため、労働団体を中心に反対の声が上がっており、現在までのところ時間額最低賃金は導入されていない。

<参考文献>

- JILPT (2003) 「諸外国における最低賃金制度」(第6章 オランダの最低賃金制度)
- JILPT (2004) 「欧州における高齢者雇用対策と日本一年齢障壁是正に向けた取り組みを中心として」(第7章 オランダの状況)
- 小越洋之助 (1995) 「オランダにおける最低賃金と社会保障」早稲田大学「産業経営」
- 小越洋之助 (1998) 「オランダにおける就労インセンティブ政策と社会保障」海外社会保障研究 125号 Winter 1998
- Antoine T. J. M. Jacobs (2004) *Labour Law in The Netherlands*, Kluwer Law International
- 栃木一三郎・連合総合生活開発研究所編 (2007) 「積極的な最低生活保障の確立－国際比較と展望」
- European Employment Observatory (2005) MISEP, Basic Information Report, The Netherlands
- Robbert van het Kaar, Hugo Sinzheimer Institute, University of Amsterdam
- www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/word/n10504102s.doc

<参考Webサイト>

- <http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm> (オランダ社会問題雇用省)
- www.eurofound.europa.eu/eiro (欧州労使関係観測所 (EIRO))

1968年11月27日法律 オランダ最低賃金および最低休暇手当法（仮訳）

第一章 総則

第一条

1. 本法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。
 - a. 大臣：社会問題・雇用大臣
 - b. 法律による規制：
 1. 賃金の構成に関する法律（Wet op de loonvorming）の第五条および第六条にある規制
 2. 企業組織に関する法律（Wet op de Bedrijfsorganisatie）（官報1950、K22）の第十六条第三項または第八十六条第三項にある規定
 3. 企業組織に関する法律の第九十三条第二項dにある規定
 - c. 罰金が科されうる事実：本法律に違反する行為または怠慢、および罰金が科されうる事柄
 - d. 罰金：国家に対しある額の金銭を支払うことを無条件の義務とすることからなる行政上の制裁

2. 本法律において共同労働協約とは、共同労働協約における規制の全般的適用の宣言およびその取り消しに関する法律第二条（Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten、官報1937、801）に従い全般的に適用される旨、宣言されたものも含む。

第二条

1. 本法律において、雇用関係とは、私法による労働契約に基づく雇用関係をいう。
2. また、仲介業務を提供する者（A）が、仲介業務の提供を受ける者（B）との契約に基づき、報酬を対価として仲介業務の提供を受ける者（B）またはその者（B）への依頼者と第三者との間に契約が成立するよう仲介業務を提供する場合には、これも雇用関係であると見なす。ただし、仲介業務を提供する者（A）がその業務を提供する相手が複数ではなく、仲介業務を提供する者（A）にとってそれが副次的な業務ではなく、且つ二人を超える者にその業務の支援をさせていない場合に限る。

3. 雇用関係には、国、州、市、治水委員会、泥炭管理委員会または泥炭ポルダールの権限を与えられた機関の私法による労働契約で雇用された者の労働関係は含まれない。ただし、失業者の雇用促進に関する法律（Wet inschakeling werkzoekenden）に定められた雇用関係については除く。

第三条

1. 報酬を対価として副次的ではない労働を提供する者の労働関係が、前述の規定により雇用関係とは見なされないが、社会的見地から雇用関係であると見なすことが適正であると思われる場合、同じく雇用関係であると見なされることのできるよう、政令により規則を定めることができる。
2. 労働関係の特殊な性質またはその特殊な関係に伴い適正と判断される場合には、政令により指定される範疇に属する者は、当該政令により雇用関係であると見なされないよう定めることができる。

第四条

1. 本法律において、労働者とは、雇用関係にある自然人をいう。
2. 雇用関係に基づく労働を我国の領域内で行わない者は、当該者が我国の領域内に居住し、且つ使用者も我国の領域内に居住あるいは法人登記されている場合に限り労働者とは見なされる。使用者が我国の領域内にその企業や職業の業務実行のための施設を有するか、あるいは我国の領域内に居住する代表者がいる場合、本項第一文の適用においては我国の領域内に設立されている使用者であると見なされる。北海採鉱労働法（Wet arbeid mijnbouw Noordzee）で定められる労働者として雇用関係がある者は、いかなる場合にあって労働者とは見なされる。
3. 我国の領域内に居住しない者がその雇用関係に基づく労働を我国の領域外で行う場合、政令により労働者であると定めることができる。
4. 一時的に我国の領域内に居住する者または一時的に我国の領域内で労働する者に対しては、政令により第一項および第二項に定める規定が適用されない場合がある。
5. 前述の各項の適用において、我国の領域内に母港を有する船舶や航空機は、その使用者および乗組員は我国に属するものと見なされる。

第五条

1. 本法律において、使用者とは、労働者と雇用関係にある者をいう。
2. 第二条第二項の場合においては、使用者とは、仲介業務の提供に関する契約を結んだ者のことをいう。
3. 第三条第一項が適用される場合においては、政令により誰が使用者であるかも同時に定められる。

第六条

1. 本法律において、賃金とは雇用関係により得られる金銭による収入のことをいう。ただし、以下の場合を除く：
 - a. 時間外勤務による収入
 - b. 休暇手当
 - c. 利益配分手当
 - d. 特別な機会における手当
 - e. ある一定の期間が経過した後、またはある条件の下で手当を受け取る旨なされた合意に基づく手当
 - f. 労働者がその雇用関係に関連して支払う必要のあった経費の補償として見なされることのできる手当
 - g. 一家の生活費の大部分を負担する者や世帯主に対する特別手当
 - h. 1964年所得税法第三十二条第一項（Wet op de loonbelasting 1964）に定められる給与貯蓄制度に従った手当
 - i. 年末手当
 - j. 医療保険法（Zorgverzekeringswet）第四十六条に定められている手当、または医療保険法第二条第二項 a に定められている、労働者の医療保険料のうちの使用者負担分。
2. 第一項に述べられた場合以外の例外を政令により定めることができる。
3. 大臣は、収入のうち何が第一項cからiまでに定められる手当に該当するかを判断するための規則を制定することができる。

第二章 最低賃金

第七条

1. 雇用関係の基盤となる契約により、23歳以上で65歳に満たない労働者は、雇用関係に基づき行う労働について、本条以降において最低賃金として規定される額以上を使用者から賃金として受け取る権利がある。
2. 第八条第一項に定める最低賃金を受け取る権利のある年齢について共同労働協約において変動があり、それにより新たな判定が必要であると思われる場合には、政令により、23歳未満の労働者のうち、22歳または21歳に達している者についても、第一項に述べられた権利があると定めることができる。
3. 政令が規定する範疇に属し、23歳に満たない、あるいは第二項が適用された場合においては、同項に定められた年齢に満たない労働者が、政令が規定する第二項の規定より更に低い年齢に達した場合に、第一項に定めた最低賃金を受け取る権利を有する旨、政令で定めることができる。
4. 労働者が雇用関係に基づいて行った労働に対し第三者から報酬を受け取る場合に、その報酬が労働契約に含まれるものである場合、第一、第二、第三項の適用においては使用者から受け取ったものと見なされる。
5. 労働者が雇用関係の基盤となる契約に定められた法的規制に従い、労働を行わない期間に受け取る権利のある賃金は、第一、第二、第三項の適用においては、雇用関係において実行した労働に対する賃金であると見なされる。この規制に従い賃金が引き下げられる場合には、第一、第二および第三項の適用においては、その引き下げられた分も使用者から受け取っているものと見なされる。

第八条

1. 最低賃金の額は、支払いの行われる期間毎に、以下のように定められる：
 - a. 一ヶ月または複数月：€ 1264.80 [2007年7月1日より€ 1317]、およびこの倍数に等しい額
 - b. 一週間または複数週：€ 291.90 [2007年7月1日より€ 303.90]、およびこの倍数に等しい額

- c. その他の期間：€ 58.38 [2007年7月1日より€ 60.78]を、その期間における労働日数で乗じた額。労働日とは、労働者が労働を行った、または労働者が第七条第五項に定める賃金を受け取る権利を有する日をいう。
2. 本法律において前項に定める額が参照されている場合に、第十四条が適用された場合においては、それにより定められた最新の額が参照の対象となる。
3. 第一項の規定にかかわらず、第七条第一項に定める権利が同条第三項に定める政令により認められた労働者に対する最低賃金は、本条第一項に述べる額のうち、当該政令が規定する割合に該当する額となる。この割合は、労働者の年齢や企業、職業の業種ごとの範疇により異なる場合がある。

第九条

労働契約に基づかない雇用関係にある労働者に対する賃金の支払いは、最低賃金額に関しては、四半期毎に行われる。ただし、当事者間においてそれより短い期間において支払いが行われる旨の合意がある場合にはこの限りではない。

第十条

1. 大臣は、ある企業または業種の存続またはその企業または業種の規模の存続が深刻に危ぶまれると判断される場合には、使用者または法人の資格を持つ使用者団体あるいは労働者団体からの要請により、その企業または業種の労働者のうち大臣が指定する範疇に属する者の最低賃金を、大臣が定める期間において、第八条に定める額より低い額とすることができる。この定めには、条件を付加することができる。要請は、その要請者が、交渉をするに値すると大臣が判断する労働者団体または使用者団体と交渉を行ったことが明らかでない場合においては、受け入れられない。
2. 大臣は、自然人の家事に関するサービスのみを、またはそれを主に行う労働者のうち、大臣が指定する範疇に属する者に対し、第一項に規定する趣旨に関する命令を職務上行うことができる。
3. ある業種の労働者に対する第一項および第二項の施行に関する命令は、官報にて告知される。

第十一条

法律による規定あるいは共同労働協約において、複数の支払期日を含む清算期間が定められている場合、当該清算期間は第八条の適用においては支払期日であると見なされる。一つの清算期間は十二ヶ月を超えてはならない。

第十二条

1. 使用者と労働者の間で労働時間を所定労働時間より短くする旨の合意がなされた場合、第八条より第十一条までによって労働者に対する最低賃金として規定される額は、労働時間数に比例して減少する。
2. 所定労働時間とは、契約に基づく労働関係において、一般的にフルタイムの雇用関係を成立させると見なされる労働時間のことをいう。
3. 大臣は、職務上または法人資格を持つ雇用者団体および法人資格を持つ労働者団体共同の要請により、その命令によって指定される範疇に属する労働者に対し、他の労働時間を所定労働時間として定めることができる。
4. 賃金が労働時間数によって定められているのではなく、行われた労働の結果による出来高払い制の場合、本法律においては以下の場合を労働時間と見なす：実行された労働に常識的に費やされた時間。

第十三条 [1986年7月1日 削除]

第十四条

1. 第八条第一項aに定める額は、毎年1月1日に大臣によって以下に基づき見直しが行われる：
 - a. 前年のマクロ経済展望の公表により見積もられる、当該年の契約賃金の変動の半分；および
 - b. 前年のオランダ中央経済計画の公表により見積もられた前年の契約賃金の変動と、前年のマクロ経済展望の公表により詳細に見積もられた前年の契約賃金の変動との間の差。
2. 第八条第一項aに定める額は、前年のマクロ経済展望の公表により見積もられる当該年の契約賃金の変動の半分および、当該年の中央経済計画の公表により見積もられる当該

年の契約賃金の変動との間の差に従い、毎年7月1日に大臣によって再度見直しが行われる。

3. 第一項および第二項において、契約賃金の変動とは以下のことをいう：オランダ経済政策分析局が公表する、百分率で表示される市場セクター、医療・教育セクター、政府における契約賃金変動の平均。
4. 第一項あるいは第二項の適用が第八条第一項aに定める額の引き下げにつながる場合には、当該額は変更されず、そのまま維持される。本項第一文に従い第一項または第二項が適用されなかった場合には、その際に算出された割合は、次の見直しの際の、また必要であればその次の見直しの際にも計算に加算される。
5. 極端な賃金の変動が認められ、それにより雇用機会への悪影響が予想される場合、或いは社会保障政策において量的な変動があり、そのため保険料または税金の大幅な値上げが必要不可欠である場合、第八条第一項aに定める額は、第一項より第四項までの規定にかかわらず、1月1日付および7月1日付をもって政令により規定される。
6. 1月1日付をもって第五項が適用された場合には、同年7月1日付の第二項適用は見送られる。しかし、第五項適用の根拠となる事実が既に存在しないことが明らかになった場合には、第八条第一項aに定める額は、7月1日付をもって当該年の中央経済計画の公表により見積もられる当該年の契約賃金の変動、および1月1日付で行われた見直しの間の差に従い、大臣による見直しが行われる。
7. 7月1日付をもって第五項または第六項第一文が適用された場合には、翌年1月1日付の第一項bの適用は見送られる。
8. 第五項に定める政令が準備される場合、大臣はその政令案を、それを説明する書類と共に上院・下院の双方に提出する。政令案の推薦は、その提出後十日を過ぎた場合またはそれ以前に両院が更なる説明の必要はない旨宣言した場合はその後に行われる。
9. 第一項から第四項まで及び第六項に従った賃金額の見直しは、€ 0.60の倍数のうちもっとも近い額において切り捨て、切り上げされる。端額が€ 0.30の場合は、切り上げされる。

10. 第一項より第六項までに従った見直しの際には、同時に第八条第一項bおよびcに定められた額の見直しも行われ、同様の方法でbに定められた額は見直された額の十三分の三に、cに定められた額は同じく六十五分の三に規定される。
11. 第一項より第六項まで及び第十項に従い見直された額は、第八条第一項に定める額に代わり導入される。ただし次の見直しの際には、第九項に定める切り上げ、切捨ては行なわれなかったものと見なされる。
12. 第五項に定める政令が1月1日或いは7月1日までに準備されないことが予想される場合は、大臣は、第八条第一項に定められる最新の最低賃金の額が、大臣が定める期間（最大三ヶ月）において引き続き有効である旨を命令により定めることができ、政令はその期間の後に定められる。
13. 大臣は、最大四年を超えない一定期間が終了する毎に、まず1994年またはそれ以前に、第八条第一項に定められる額を通常とは異なる変更が望まれる状況が存在しないかどうかを確認する。その後、政令により第八条第一項に述べられた額に代わる額を定めることができる。第八項は同様に適用される。
14. 第八条第一項aにおいて定められる額は、第十五条第四項により最低休暇手当が引き上げられる程度に合わせ、その施行時期と同時に政令により引き下げられる。第九、十および十一条は同様に適用される。本項に基づく引き下げが第十三項に基づく通常とは異なる変更と同時に行われる場合には、第八条第一項に定められる額の変更は、一つの政令によって行われ、同時に第八項も同様に適用される。
15. 第十三項および第十四項に定められる通常とは異なる変更、または引き下げが第一項から第六項まで及び第十項の適用と同時に行われる場合には、第八条第一項に定められる額の変更は、第一項から第六項まで及び第十項の適用については第十三項および第十四項に基づき見直された額である、という前提のもと、一つの政令によって行われる。

第三章 最低休暇手当

第十五条

1. 雇用関係の基盤となる契約により、労働者は、賃金並びに医療保険法(Ziektewet)、労働および介護法(Wet arbeid en zorg)第三章第二節第一段および失業保険法(Werkloosheidswet)に基づき、雇用期間中に支給される給付金の8%以上の額に当たる休暇手当を使用者から受け取る権利がある。ただし、賃金および給付金の合計が最低賃金の三倍を超える場合にはこの限りではない。
2. 第一項にいう合計は、休暇手当を受け取る権利が発生する期間にある支払期日において、平均して第八条に述べられる最低賃金額の三倍を超える額となる場合、最低賃金の三倍を超えると見なされる。
3. 労働者が雇用関係に基づいて行った労働に対し第三者から報酬を受け取る場合には、その報酬が労働契約に含まれるものである場合、第一項および第二項の適用においては、使用者から支払われる賃金であると見なされる。
4. 大臣は、第十四条第十三項の適用と同時に、共同労働契約において合意された休暇手当の変動の程度により、最低休暇手当の引き上げが望まれる状況にあるかどうかを確認する。加えて、第一項に定める割合、並びに第十六条第二項および第三項に定める割合も同様に、政令により引き上げることができる。その場合には、第一項に基づき労働者が使用者から受け取る権利のある最低金額も合わせて定めることができる。

第十六条

1. 第二項、第三項および第四項に定める場合を除き、法律による規定あるいは共同労働協約により、労働者には休暇手当を受け取る権利がない、または受け取る権利のある額が第十五条に基づく休暇手当の額よりも低くなるよう定めることができる。
2. 労働者が当該年の六月一日付で、それ以前の一年間で受け取る権利を獲得した賃金、並びに同期間に休暇手当を受け取る権利を獲得した場合においては、賃金とその休暇手当との合計が、労働者が同期間に受け取る権利を獲得した最低賃金の金額の108%より少ない場合には、労働者は同期間においては前述の合計が108%を上回るようになるよう、更に休暇手当を受け取るることができる。

3. 労働者が第二項に定める期間において、雇用関係が存在する期間中に医療保険法、労働および介護法第三章第二節第一段および失業保険法に基づき給付金を受け取る権利を獲得した場合においては、労働者は使用者から休暇手当を受け取る権利があり、その休暇手当と給付金の合計は、労働者がその期間に受け取る権利を獲得した、または獲得すると予想される、医療保険法および失業保険法に基づき最低賃金から算出される給付金額の108%以上とならなければならない。
4. 第十五条第四項が適用された場合においては、労働者は第二項に定める期間において休暇手当を受け取る権利があり、その休暇手当に賃金または労働者がその期間に受け取る権利を獲得した医療保険法、労働および介護法第三章第二節第一段および失業保険法により支給される給付金を加えた額は、第十五条第四項により定められる最低額および最低賃金または労働者がその期間に受け取る権利を獲得した、または獲得するであろうと予想される、医療保険法および失業保険法により最低賃金から算出される給付金額の合計以上とならなければならない。
5. 使用者と労働者の間で合意された賃金が最低賃金の三倍を超える場合には、労働者は休暇手当を受け取る権利がない、或いは受け取る権利のある休暇手当の額は低くなる旨、書面による合意によって規定することができる。第十五条第二項も同様に適用される。
6. 労働者に対し、法律による規制または共同労働協約、あるいは全般的に適用される旨宣言された共同労働協約の適用が義務付けられている使用者が、第一項に基づき第十五条の適用を免除される場合には、前述の適用義務が存在しない労働者に対しても、書面による合意により、同様の方法で第十五条の適用が免除される。
7. 労働者が雇用関係の基盤となる契約に定められた法的規定に従い、労働を行わなかった期間の賃金を受け取る権利がある場合、医療保険法、労働および介護法第三章第二節第一段および失業保険法に基づき支給される給付金は、その額が前述の法的規定に従い賃金から引かれる場合には、本条の適用においては使用者から支払われる賃金であると見なされる。

第十七条

1. 5月31日までに受け取る権利を獲得した賃金および医療保険法、労働および介護法第三章第二節第一段および失業保険法により支給される給付金に基づき受け取る権利を獲得した休暇手当は、以下の項に定める場合を除き、毎年六月に支給される。

2. 法律による規定または書面による同意により、第一項に定める支給の時期は、暦年に一回以上支給される場合に限り、別の時期に行われても差し支えない。
3. 雇用関係終了の際には、労働者がその時点において受け取る権利のある休暇手当の額が労働者に対し支給される。

第十八条

1. 法律による規制または共同労働協約が制定する場合、使用者は、休暇手当に関する労働者に対する義務を、労働者に対し基金が支払う休暇券を支給する、または労働者に対する休暇手当の支払いを基金に委託することができる。ただし、労働者が受け取る権利のある額が、この休暇券の支給または支払いの委託により、第十五条および第十六条により労働者が受け取る権利のある額より低くなることがあってはならない。
2. 第一項に定める基金は、民法第七巻、第631条第三項cの条件に従い設立されていなければならない。

第四章 監督

§ 1. 監督官の指名

第十八条a

本法律およびそれに基づく規定の遵守を監視するために、大臣の命令により、大臣の管轄する役人が指名される。

§ 2. 罰金による行政処罰

第十八条b

1. 第七条に基づき使用者に課される、第二章にて最低賃金として指示される内容に関する義務の遵守が果たされていない、または充分ではないこと、および第十五条に基づき使用者に課される義務の遵守が果たされていない、または充分ではないことを罰金が科されうる事実と見なす。
2. また、使用者が自身の企業、機関などに存在する者との雇用関係の性質、当該者に対し使用者によって支払われた賃金または休暇手当あるいは勤務時間などを証明する書類を全くあるいは十分に提出できない場合、これも罰金が科されうる事実と見なす。

第十八条c

1. 罰金が科されうる事実は、自然人および法人のいずれによっても行われる。
2. 罰金が科されうる事実が法人によって行われた場合には、罰金は以下の者に科される：
 1. 当該法人、または
 2. 本法律または本法律による規定により生じる義務を、遵守しない行動をする旨指示を与えた者、および指揮をした者、または
3. 1. および2. の両方。
3. 第一項および第二項の適用において、以下の者は法人と同格であると見なす：法人資格のない会社、団体、船舶会社および基金

第十八条d

1. 第十八条aに従い指名された役人は、罰金が科されうる事実があると確認した場合、それに関する報告書を作成する。
2. 報告書には日付が明記され、いかなる場合においても以下の内容が記載される：
 - a. 罰金が科されうる事実を行った者の名前
 - b. 違反した法的規則を併記した、罰金が科されうる事実の内容
 - c. 罰金が科されうる事実に関わった者
 - d. 罰金が科されうる法的規制の遵守が義務付けられる自然人あるいは法人
3. 第一項に定める役人が、罰金が科されうる事実に関係した者に対し何らかの行為を行い、これにより第一項に定められる、罰金が科されうる事実を行ったことによる報告書がその役人によって作成されるという結論に至ることが妥当である場合、当事者がその件に関し報告・言明をする義務は消滅する。第一文に定められる者に対しては、情報提供を要請する以前にこの件について口頭で告知される。
4. 報告書は第十八条e第一項に基づき指名された監督官宛てに送付される。
5. 報告書は、第四項に定められる送付と同時に、その写しが第二項dに定められる者宛てに送付または交付される。
6. 第五項第一文に定められる者が当該者のオランダ語力の不足のために報告書を充分理解することができない場合には、当該者の要請により、第一項に定められる役人は当該

報告書に記載された内容をその者が理解可能な言語によって伝えられるよう可能な限りの手配をする。

第十八条e

1. 大臣により指名され、大臣の管轄する監督官は、本法律により生じる義務を負う自然人または法人に対し、当該違反が罰金が科されうる事実として確証された場合において、罰金を科することができる。
2. 本法律において罰金が科されうると定められた事実に関連する事柄は、罰金が科されうる事実を行った全ての者に対し適用される。
3. 第一項に定められる、本法律から生じる義務が課される者が死亡した場合には罰金は科されない。
4. 本法律による、第一項に定められる監督官による命令は、大臣に代わり下される。

第十八条f

1. 第十八条e第一項に従い、指名された監督官が、罰金が科されうる事実を行った自然人または法人に対し罰金を科す意向である場合には、当該者はその意向の根拠の明示と共に違反事実について通告される。
2. 一般行政法第4.1.2節の規定にかかわらず、第十八条e第一項に基づき指名された監督官は、第一項に定められる者に対し、その監督官が定める期間以内に書面にてまたは口頭にて、罰金が科される前に当該者の見解を述べる機会を与えなければならない。
3. 第二項に定められる者が当該者の見解を口頭で述べるが、当該者のオランダ語理解力が不十分である場合、第十八条e第一項に定められる監督官は、当該者の要請に基づき、その必要性がないということを適切に判断できる場合を除き、当該者を支援する通訳が指名されるよう可能な限りの手配をする。

第十八条g

1. 罰金が科されうる事実に対し科される罰金は、第二項に定める場合を除き、6700ユーロ以下とする。

2. 第十八条e第一項により指名される監督官は、罰金を科されうる事実が確認された日において、同じ法律違反による罰金が科されうる事実が以前に確認されてから24ヶ月が経過しておらず、以前の罰金が科されうる事実に対して科された罰金が確定している場合においては、科される罰金の額を50%引き上げる。
3. 大臣は、それぞれの罰金が科されうる事実に対する罰金額などの施行細則を制定する。
4. 裁判官は、一般行政法8：69条の規定にかかわらず、異議または抗告において当事者の不利益となるように罰金の額を変更することができる。

第十八条 h

1. 罰金は第十八条e第一項に従い指名される監督官の命令により科される。
2. 命令には、いかなる場合においても以下の内容が記載される：
 - a. 罰金の額
 - b. 罰金が科される根拠となる事実
 - c. 罰金が科されうる事実に関わった者
 - d. 法律違反が罰金が科されうる事実である場合、本法律の遵守が義務付けられる自然人または法人
 - e. 罰金が支払われなければならない期限
3. 命令は第十八条dに定められる報告書の日付より13週間以内に発令されなければならない。
4. 第二項cおよびdに定められる者が当該者のオランダ語力の不足のために命令を充分理解することができない場合には、当該者の要請により、第一項に定められる監督官は当該命令に記載された内容を当該者が理解可能な言語によって伝えられるよう可能な限りの手配をする。

第十八条 i

1. 罰金を科す権限は、罰金を科されうる事実が確証された日より二年後に消滅する。
2. 罰金を科すことに関する命令により、第一項に定められた期間は停止される。

第十八条 j

1. 罰金は、第十八条 h に定められる命令が通告されてから六週間以内に支払われる。
2. 罰金を科された者は、第十八条 e 第一項に基づき指名された監督官に対し、要請があった場合には、罰金の執行に際し当然に必要な情報を提供する。
3. 罰金を科された者が死亡した場合には、まだ徴収されていない額についてはその罰金は消滅する。

第十八条 k

1. 支払いが行われない場合には、第十八条 e 第一項の定めにより指名された監督官は、罰金を科された者に対し、書面によって二週間の期間以内に義務を果たすよう督促する。支払うべき罰金には督促にかかわる費用が加算される。
2. 督促には、罰金が督促に指定された期間以内に納入されなかった場合には、第十八条 l に従い徴収される旨の通告が含まれる。

第十八条 l

1. 支払いが行われない場合には、第十八条 e 第一項の定めにより指名された監督官は、罰金が科された者から、支払うべき罰金に督促および徴収に関わる費用を加算した額を、強制命令により徴収する。
2. 強制命令は、費用は執行官による令状送達が行われ、罰金が科された者がその費用を負担し、民事訴訟法第二卷（Boek 2 van het Wetboek van Burgerlike Rechtsvordering）にいう債務名義となる。
3. 強制命令が送達されてから六週間は、強制命令に対する異議申し立てをすることができ
る。
4. 異議申し立ては第十八条 h に定められる命令を受領しなかった、あるいは命令に科された罰金が不当に、または高額すぎる額が規定されているという理由では認められない。
5. 異議申し立ては、要請に基づき異なる命令が裁判所から下された場合を除き、強制命令の執行を停止しない。

第十八条 m

罰金が不当に科された場合には、納入された金額は、罰金が不当に科されたことが確定した日より六週間以内に、法律で定められた利息と共に返金される。

§ 3. 執行猶予付き罰金による命令

第十八条 n

1. 大臣により指名され、大臣の管轄する監督官は、第七条に基づき課される、第二章において最低賃金と規定される内容を遵守する義務を全く履行しない、あるいは不十分である使用者、並びに第十五条に基づき課される義務を全く履行しない、あるいは不十分である使用者に対し、執行猶予付きの罰金による命令を下すことができる。
2. 行政処罰および執行猶予付きの罰金による命令は同時に下すことができる。
3. 執行猶予付きの罰金による命令は、最長で二年間有効とする。
4. 大臣は、執行猶予付きの罰金による命令に関する施行細則を制定する。

第十八条 o

執行猶予付きの罰金が不当に徴収された場合には、納入された金額は、不当に徴収されたことが確定した日より六週間以内に、法律で定められた利息と共に返金される。

§ 4. 情報の交換

第十八条 p

ある使用者に対し罰金が科された場合には、その対象となる使用者団体および労働者は、当該案件について通告される。

第十章 雑則

第十九条

本法律に反する条件は無効とする。

第二十条

第三章に定める休暇手当の支払いを請求する権利は、その支払いが本来行われるべきであった時点より二年が経過すると時効となる。

第二十一条 [2007年5月4日 削除]

第二十二条 [2007年5月4日 削除]

第二十三条 [2007年5月4日 削除]

第二十三条 a

第六条第一項hは、2002年12月31日時点での内容が、2002年12月31日以降に支給された割増金貯蓄または2003年1月1日以前に天引貯蓄された、2002年12月31日時点での1964年所得税法第三十一条aの内容に定められる割増金貯蓄制度に従って一時的に入金された割増金貯蓄に対し、2007年末まで適用される。

第二十四条

本法律は、以下の名前によって引用することができる：最低賃金および最低休暇手当法

第二十五条

本法律は、本法律が官報により公布された日より十週間後に施行される。