

# オランダの労働法制改革における フレキシキュリティ理念と 平等原則

大和田敢太

(滋賀大学教授)

EU 次元での社会政策やグローバリゼーションの影響のもとで、オランダの労働法制は、「柔軟性と保障法」(1999年1月1日法)と「労働時間調整法」(2000年7月1日法)の二立法を通じて、フレキシキュリティ理念と平等原則という二つの政策原理を追求した。フレキシキュリティ理念は、労働市場の規制緩和・雇用形態の多様化という柔軟化の要請と労働者の保護という課題との調整原理として登場するが、フレキシキュリティ理念が、平等原則と結合し、パートタイム労働者の保護政策に寄与することによって、労使の利益調整原理から、労働者の権利と地位の保護のための原則へと転換した。フレキシキュリティ理念は、使用者と労働者間の垂直的な次元での平等原則として、労働者間の水平的な次元での平等原則と結合したからである。柔軟性と保障法は、労働市場の流動化・労働契約の柔軟化の面とともに労働者の地位の保障を追求した。積極的なパート労働者の権利を保障する立法政策である労働時間調整法は、従業員が使用者に対して労働時間数の調整(増加・短縮)を請求することを認め、「パートタイム労働をする権利」を承認することとなった。パートタイム労働者の地位と権利に関する平等原則と差別禁止原則の交錯という視点からのパートタイム労働者の保護が、フレキシキュリティ理念の実質化として構想されたのである。

## 目次

- I オランダ・モデルと労働法
- II フレキシキュリティ理念と1999年法
- III パートタイム労働と2000年法

オランダにおける労働政策は、一般にオランダ・モデルとして位置づけられ、その成果が賞賛されてきたが、労働法制は、オランダ・モデル政策遂行の一環あるいはその具体的成果として分析されるものであるとともに、労働法制の改革が、オランダ・モデル政策遂行の原動力でもあった。オランダ・モデルは、国内的な労使関係に対応し、その枠組みでの政策展開であったが、その後、EU次元での社会政策やグローバリゼーションの影響のもとで、国内的な労働政策の弾力化や柔軟化という再編過程にとどまらない意義と役割を果たしてきた。それは、二つの立法を通じたフレキシキュ

リティ理念と平等原則という二つの政策原理が果たしてきた重要な役割によって確認することができる。

## I オランダ・モデルと労働法

### 1 オランダ・モデルと労働政策

オランダ・モデルは、失業率の減少、財政赤字の解消という経済政策の画期的な成功によって評価されてきたが、オランダ・モデルにおける労働政策の位置づけについては、重複し、錯綜するところもあるが、以下の六つの立場に分類される。

- ① 規制緩和の一モデルとみるもの
- ② パートタイム労働の一モデルとみるもの
- ③ 男女平等シナリオの一モデルとみるもの
- ④ ワークシェアリングの一モデルとみるもの

⑤ 協調的（政労使）合意システムの一モデルとみるもの

⑥ 労働法の柔軟化政策における労働者の地位の保障類型の一モデルとみるもの

これらの視点は、オランダの労働法制の最近の動向を分析する立場でもあり、その方法的立場自体が評価対象となりうるものである。この中で、オランダ・モデルを、ワークシェアリングの一類型として評価する傾向が強いが、その政策実現による成果自体と政策遂行の制度的枠組みや方法論とを区別することを前提としつつ、パートタイム労働を積極的に位置づけることとともに、その背景として合意システムとしての政労使協調制度を重視することに要約されるであろう。しかし、労働者の地位の保障という観点については、一般的には、パートタイム労働との関連で扱われ、その枠内で従属する位置づけを与えられていたが、それ独自として取り上げる必要がある。

オランダ・モデルの成功の背景には、その政策遂行を可能にした政労使協調主義的体制（ワッセナー合意、1982年）の存在が見逃せない。オランダ・モデルとして注目を集めることになる労働政策はこの政労使合意の形で開始されて以降に、労働法の再編が始まるので、オランダにおける労働法制の改革動向は、オランダ・モデルの一環として位置づけられるのである。その意味で、政労使の協調主義的合意システムと切り離れた労働政策と労働法の役割や機能の分析は、表層的な考察に過ぎないという限界とそれ故の批判の対象とならざるをえないが、ここでは、むしろ、オランダ・モデルを成功裡に導いた労働法や労働政策が、この協調主義的合意システムの支柱となり、その基盤となったことを指摘しておくにとどめたい。

## 2 グローバリゼーションと労働法

オランダ・モデル以前のオランダ労働法制<sup>1)</sup>は、制定法としての労働法の硬直性と労働政策の柔軟性を基本的特徴としていた。その例証として、解雇規制制度の変遷を挙げることができよう<sup>2)</sup>。オランダ・モデルとして実施されてきた労働法制改革は、オランダの国内的な労使関係制度の枠内で、それに対応しようとしたが、その限りでの限界も

有していた。典型的には、オランダ・モデルの象徴としてのワークシェアリングは、国内的な労使関係における異なる雇用形態間の平行的ワークシェアリングにとどまっていたことである。このようなオランダ・モデルとしての限界を克服する方向が、EUレベルでの労働市場のミスマッチを解消することを指向する労働政策と連動した業種間異動を伴う対向的ワークシェアリングの試みとして、EUでの社会政策の進展とグローバリゼーションへの対応策として模索されている。つまり、労働法制の再編が、オランダ・モデルの枠を超えて、EUでの社会政策と経済政策の二つの側面（エコノミック・ヨーロッパとソーシャル・ヨーロッパ）の交錯と相克という傾向やグローバリゼーションに対応して進められるのである。労働法制の柔軟化や規制緩和といった方向での労働法制改革とEU統合に連動した社会的規制の強化を企図する労働法制改革の並行的あるいは共存的進展というところに、オランダ・モデルの構築として遂行されてきた労働法制再編の特色がある。

このオランダ・モデルとEU社会政策とグローバリゼーションへの対応における労働法の役割という視点からすれば、労働法は、以下の五つの機能を果たした。

- ① 雇用創出的機能（雇用形態の柔軟化と就業対策）
- ② 雇用保障的機能（労働者保護）
- ③ ワークシェアリングの機能（パートタイム労働の積極的活用）
- ④ 雇用転換促進的機能（労働市場のミスマッチ解消）
- ⑤ 社会保障的機能（失業給付の社会保障化）

この五つの機能のうち、前四者は、後述の新立法に対応するが、最後の社会保障的機能（失業給付の社会保障化）との関連で、次に、「オランダ・モデルにおける労働法の見えざる貢献」との位置づけから、「隠された失業者」の問題（失業対策としての社会保障給付）を取り上げる。これは、オランダ・モデル評価（視点）とその前提となる現状認識について、見過ごされがちな問題でもある。一部では「オランダ・モデルの影」として描出されることもあるが、重要なのは、それが、労

働法による政策展開の結果であるという点である。その意味で、「労働法の見えざる貢献」と位置づけることができる。

### 3 オランダ・モデルにおける労働法の見えざる貢献

#### (a)「隠された失業者」の問題

統計上の低失業率が意味する「真正な」失業者の背後に、「隠された失業者」が存在するという事実を見逃してはならない。この点は、かねてより、OECDも、早期退職者や社会保障受給者の存在に注目し、実際の失業率は、20数%程度上昇すると報告し、各方面からも指摘されてきた<sup>3)</sup>。来日したオランダの労働組合幹部も、「オランダ・モデルの欠点」として、百万人を数えるこの「隠された失業者」の存在を認めているところであるが<sup>4)</sup>、「就労不能手当(WAO)」受給者の問題である(自営業者向けにはWAZ, 若年者にはWajongという制度)。直訳によって、「障害者給付手当」とされたり、受給者は「障害者」として分類されたりもしているが、実態は、「失業手当」であって、その受給者は紛れもない失業者である。この手当は、「労働能力の低下」によって就労不能になった場合に支給されるが、精神的なストレスによる「就労不能」にある場合も対象とされる。「社会保障制度が充実し、働かなくとも暮らしていける状態があれば、どうしても障害者として生活していく人が増えてしまう」<sup>5)</sup>ということ、受給者が増加傾向にあるとともに、5年間の支給期間も、申請により延長されるために、長期化・固定化するようになり、労働市場からは完全に抜け落ちた存在(すなわち、「隠された失業者」となっていた。その意味で、「オランダ・モデルの欠点」としてその「影」の部分とされている。この手当受給者の職業復帰・労働市場への再編入が積極的雇用創出策として政策課題にもなっている。このWAO制度以外にも、いわば狭義の失業手当である「失業保険(WW)」も存在しており、2006年の立法改正では、実際の労働能力喪失状況と失業手当受給資格の厳密な連動を企図したものとなっている。失業政策・制度のあり方としても注目されようが、ここでは立ち入らないことにする。

#### (b) 正社員としてのパートタイム労働者と雇用調整弁としてのフレックス労働者

次に大きい問題は、オランダ型ワークシェアリングにおいて、その主役とされるパートタイム労働者の位置づけである。現在のパートタイム労働者の地位は、「短時間正社員」と表現するのが適切である。したがって、日本流の理解で、「パートタイム労働者の導入によるワークシェアリング」という理解は、二重の意味で厳密さを欠いている。一つには、パートタイム労働者として労働市場へ参入する契機(ワークシェアリング)は、失業者がパートタイム労働者として雇用を得る場合と、フルタイム正社員労働者がパートタイム正社員労働者に転換する(勤務時間の調整をする)場合とがあり、これら二つの事例をどのような関連において捉えるのか明らかにする必要がある。二番目は、ワークシェアリングの過程において、パートタイム労働者は安定した地位を与えられるが、その背後に存在する不安定就業者の存在を見過ごしてはならないことである。ここでいう不安定就業者は、「フレックス労働者」と表現されるが、多様な形態の有期労働契約労働者と派遣労働契約労働者を指している。ある統計では、就業者のうち、有期労働契約労働者は13%、派遣労働契約労働者は10%とかなりの比重を占めている。これらの不安定就業者が、雇用調整弁として果たしている役割は過小評価すべきでない。それは、有期労働契約期間について、法的規制が存在しないため、自由に定められ、かつては更新も実際上自由であったという一例をもって推し量ることができよう。ここにこそ、オランダ・モデルのもう一つの「影」の部分があり、その行き過ぎた濫用と弊害を是正しようとして登場したのが、1999年の「柔軟性と保障法」である。

## II フレキシキュリティ理念と1999年法

### 1 フレキシキュリティ理念をめぐって

オランダ・モデルにおいては、労働市場における柔軟化政策の遂行と社会的規制の必要性という

二つの要因の調整が意図され、労働市場の流動化・労働契約の柔軟化の面とともに労働者の地位の保障を追求することが課題となった。その法制化が、「柔軟性と保障法 (Flexibiliteit en Zekerheid)」(1999年1月1日法)の制定である。

1999年法は、「柔軟性と保障法」という法律名を冠しているが、この労働契約の柔軟性(多様化)と労働者の地位の保障という立法目的の背後にあるのが、フレキシキュリティ (flexicurity) 理念である。このフレキシキュリティ理念は、労働市場の規制緩和・雇用形態の多様化といった要請と労働者の保護という課題を調整しようとする原理として登場するが、文字どおり、柔軟化 (flexibiliteit, flexibility) の要請と保障 (zekerheid, security) の理念の合体による、調整原理である。

フレキシキュリティ理念は、「労働関係の開始においては、柔軟性が認められる。しかし、労働契約の形態がどのようなものであれ、それが長期化するのであれば、労働者の保障は、(使用者の責任とともに) 強化されなければならない」と定義されるものである。その背景には、「回転ドア構造」の弊害(有期労働契約と派遣労働契約の交互利用による不安定身分の長期化)の除去を目的とし、「労働市場の自由化と社会的保護規制の尊重との混合」を狙ったものであるとされる<sup>5)</sup>。その結果、労働契約の柔軟化政策においても、労働者の権利保護が課題とならなければならないことが要請されるのである。この独特の理念の到達点、「柔軟性と保障法」と後述の「労働時間調整法」である。その意味で、労使の利益の調整原理としてのフレキシキュリティ理念は、この二立法によって、法的な基礎と内実を与えられ、法的な概念となることによって、労使の利益調整原理から、労働者の権利と地位の保護原則へと転換したのである。それは、フレキシキュリティ理念が、平等原則と結合し、パートタイム労働者の保護政策に寄与することでも確認できるであろう。

近時の金融危機以降、雇用状況の悪化が深刻化しているが、中長期的には、一部の産業分野での構造的な労働力不足に対応するために、柔軟な労働市場において、労働者の職業選択と転職の自由を促進する労働政策が採用されている。その具体

的施策として、職業訓練制度に関する労働協約の締結が進んでいるが、一部の協約は、「職業訓練の義務制と権利性」を明記し、企業側の要請とともに労働者にとっての利益を確保し、フレキシキュリティ理念の具体化が窺われるところである。

オランダ人が、このフレキシキュリティという概念・理念・制度を創案したとの自負と自信が誇らしげに語られているが<sup>6)</sup>、同時に、その実効性は、欧州規模での政策に大きく依存するため、国内的なフレキシキュリティ政策と国際的な協調を重視せざるをえないのが現状である。そのような視点から、フレキシキュリティ概念は、欧州次元での社会政策やグローバリゼーションと高齢化に伴う将来の労働力人口構成に対応した、労働市場における柔軟化と保障を促進するものと強調されている<sup>7)</sup>。

## 2 「柔軟性と保障法」の意義と内容

### (a) 新法の課題

オランダ労働省の解説書は、本法の目的を「使用者が柔軟に企業経営することと、労働者が雇用と収入の保障を得ることの調和を図る」とことと強調しているが<sup>8)</sup>、「柔軟性と保障法」の最も重要な内容であり、フレキシキュリティ理念が最も具体的に現れているのは、フレックス労働者<sup>9)</sup>における労働者性や労働契約性の推定、有期労働契約から期間の定めのない労働契約への転換制度、派遣労働契約規制(26週ルール)、解雇規制である<sup>10)</sup>。

### (b) 労働者性や労働契約性の確定に関する、二つの法的推定規定(610条)

① 労働者が、同一の使用者のために、連続する3カ月間の間に、毎週あるいは月に最低20時間、働いた場合には、労働契約の存在を推定する。

② 労働時間数についての当事者の合意が不明確な場合には、最近の3カ月間の実労働時間数の平均をもとに、決定される。

### (c) 待機労働者(呼出契約)への3時間分の報酬保障(628条a)

待機労働者は、一回の呼出ごとに、少なくとも3時間の報酬の権利を有する。

### (d) 有期労働契約から期間の定めのない労働契

約への転換（668条a）

以下の有期労働契約は、自動的に期間の定めのない労働契約に転換する。

① 3回の連続する有期労働契約が、その期間満了直後あるいは3カ月以内に締結されている場合に、4回目の有期労働契約

② 連続する有期労働契約が、全体で、36カ月を超える期間を有する場合

(e) 派遣労働契約者の保護（「26週ルール」）（690条，691条）

派遣労働契約締結の26週間経過後は、一般の労働契約に適用される準則が、派遣労働契約に適用される。そのため、派遣会社は、派遣労働契約の期間中、仕事がない場合でも、派遣労働者に賃金を支払い続けなければならない。派遣労働者は、派遣会社によって、期間の定めのない労働契約によって雇用されるようになることもできる。

(f) 解雇規制（667条以下）

労働契約の法定解約告知期間遵守による解雇手続制度を設けることにより、解雇規制を緩め、柔軟化した。他方で、解雇禁止の事由を追加的に明記することにより、調整を図った。

### 3 新法の成果と課題

本法の制定後（2002年）の労働市場の状況（表1）では、フレックス労働者の割合は、6.8%（1992年）、9.8%（1998年）、10.5%（1999年）、7.7%（2000年）と推移し、2002年には、11.7%に達している。1999年法の制定が、「柔軟化」の

進行への一定の制御（労働者の保障の重視）の役割を果たしつつ、基調としては、「柔軟化」を促進している。その意味では、本法の立法目的の二つの側面は、微妙に達成されつつあると総括される。

政府および労働財団の評価によれば<sup>11)</sup>、柔軟性と保障法は、労働力の柔軟な活用法の可能性を増大させたものの、労働力不足という現象が、その機会を現実を活用することを制約していると結論づけている。そして、使用者側の対応としては、企業運営の柔軟性を実現するためには、正規労働者の残業と非定型的な労働時間制度の活用を選択する傾向にあり、柔軟な労働形態の可能性の拡大を活用する場合には、連続した派遣労働契約を締結する傾向にある。他方、柔軟性と保障法によって、労働者は、柔軟な労働時間制のもとで労働することを希望しあるいは必要とする場合には、労働契約上の明確な規定を保障されるにいたったが、それは、必ずしも、期間の定めのない労働契約とはなっていない。

このような評価は、柔軟性と保障法の運用においては、労働市場の柔軟化の進展に対して労働者の地位の保障が不十分であることの反映である。そのため、労働者保護政策の強化のため、2000年以降の一連の雇用政策や立法制定の動向につながっているのである。このような経過から、労働時間調整法が登場しているが、2002年には、「適応性を欠く」労働者に対する雇用保障（復職要請）のための使用者の義務が規定された（658条a）。

表1 雇用形態ごとの労働者の分布（性別・年齢・教育歴・出身国別比率）

	派遣労働者	呼び出し労働者	有期労働契約労働者	フレックス労働者小計	常用労働者	労働者総計	自営・独立労働者（フルタイム）
人数（千人） （比率）	207	263	354	824 (11.7)	6,245 (88.3)	7,069 (100)	882
男性	53	36	48	45	57	55	65
女性	47	64	52	55	43	45	35
15-24歳	41	60	50	51	13	17	4
25-34歳	30	9	14	16	27	26	19
35-44歳	17	13	15	15	28	27	30
45-54歳	10	11	15	12	24	22	30
55-64歳	2	7	7	6	8	8	17
義務教育・初等訓練	40	47	49	46	28	30	26
中等教育・訓練	44	40	34	39	43	42	45
高等教育・訓練	16	13	18	16	29	27	29
オランダ国内生まれ 移住者	65 35	84 16	81 19	78 22	84 16	83 17	86 14

出所：International Site SZW, Flexible work in the Netherlands.

この条項は、労働時間規制に関する労働者の発言権の拡大とも位置づけられているが、労働者が自分の労働を遂行することがもはやできず、他の適切な労働が使用者の企業内において存在しないことが確認される場合には、使用者は、労働者が他の使用者によって所有される企業内において適切な雇用を見つけることを援助しなければならない。

### Ⅲ パートタイム労働と2000年法

#### 1 パートタイム労働と平等原則

オランダの労働市場において、パートタイム労働者の位置づけについては留意すべき問題があることは前述のとおりであるが、パートタイム労働者は、一般に「コンビネーション・ワーク」とか「1.5モデル」として積極的に評価され、パートタイム労働者の権利保護制度が重視され、その成果が、「労働時間調整法（Wet Aanpassing Arbeidsduur）」（2000年7月1日法）として結実している。そこでは、パートタイム労働者の権利保護制度が、「平等原則」の確立と定着によって企図された。先のフレキシキュリティ理念は、使用者と労働者間の垂直的な次元でのいわば「平等原則」ともいえるが、ここでは、労働者間の水平的な次元での「平等原則」が問題になる。

平等原則に関する立法は、個別的な規制が先行し、男女同等賃金原則が、1976年3月20日法によって定立された後、EC指令（1976年2月9日）に国内法を調整させる目的から、1980年3月1日法が、男女平等原則を定めた。労働市場における差別防止に関する1987年11月30日政令が、人種差別を防止する見地から、解雇に関する行政上の許可に関する基準を定め、1989年4月12日法が、女性の深夜労働禁止規定などの性別による差別的取扱い規定を廃止し、1989年4月27日法が、労働契約の終了に関して、男女間および既婚未婚間の平等待遇原則を定めている。その後、「平等原則」一般法として、1994年3月2日法（平等待遇法）が制定される。

平等待遇法は、前文で、「社会生活における平等な参加を促進するために……差別に対する保護

を与えることが望ましく、そのため、法によって規定された場合を除いてこれらの理由に基づく差別を禁止することが望ましく、この禁止を実効あらしめるために、平等待遇法が制定される」とその理念を明確にし、「宗教、信条、政治的意見、人種、性別、国籍、異性愛的あるいは同性愛的嗜好または市民としての地位にかかわらず、人の平等待遇」の原則を定めるとした。「差別」の範囲として「直接的なおよび間接的な差別、ならびに差別の教唆」と規定した上で、「直接差別」を「宗教、信条、政治的意見、国籍、人種、性別、異性愛的あるいは同性愛的嗜好または市民としての地位を理由とする、人々の間の差別」と定義し、「間接差別」を「直接差別から起因する、直接差別として定義された以外の性質あるいは行為を理由とする差別」と定義した。さらに、「差別の禁止には、ハラスメントの禁止」が含まれると規定して、この「ハラスメント」の定義として、「差別事由や行動に関連したもので、人間の尊厳を侵害し、脅迫的な、敵意的な、品位を貶め又は攻撃的な雰囲気を作り出すことを目的とし又はそのような結果を生み出す行為を意味する」と規定されている。

「直接差別」には、除外規定は存しないが、「間接差別」の適用は、「差別が正当な目的によって客観的に正当化され、その目的を遂行するために用いられる手段が適切でかつ必要である場合」には例外が認められる。これ以外に、性別・人種・宗教に関しては、その所属が「差別要因」に該当しない場合が明示されている。労働関係においては、「差別」の禁止の明示以外に、「差別することは違法である」として、以下の事項が列挙されている<sup>12)</sup>。

- ① 雇用の広告および空き定員の充足のための手続
- ② 職業紹介
- ③ 雇用関係の開始と終了
- ④ 採用および解雇
- ⑤ 雇用期間および雇用条件
- ⑥ 雇用期間中あるいは先だって、教育あるいは訓練を受ける許可を与えること
- ⑦ 昇進

⑧ 労働条件

この平等待遇法は、差別事由として、「労働時間」は明記しなかったが、その後（1996年11月1日）、労働時間によって、労働者を差別することを禁止する条項が追加され、現行の平等待遇法が整備された。これらの条項は、民法典（646-649条）に挿入され、フルタイム労働者とパートタイム労働者との平等原則が制定法として確認された。このような経過をたどって、ILOのパート労働条約（1994年）やEUパート労働指令（1997年）の採択という背景を経て、2000年に労働時間調整法が制定され、労働者に対して、労働契約上の労働時間数を増減するための請求権を認め、フルタイム労働とパートタイム労働との間の労働者の変更権として、「パートタイム労働をする権利」を承認することとなった。この新立法は、オランダ・モデルの成果と到達点として評価されることがあるが、むしろ重視すべきは、平等原則とフレキシキュリティ理念の具体化として、労働時間制決定における労働者の地位と権利の承認という意義を承認したことである。

平等原則の適用に関して、最も重要な課題である同一賃金原則については、労働省は、性中立評価マニュアルを公表している<sup>13)</sup>。それによれば、使用者は、男性と女性の間、パートタイム労働者とフルタイム労働者の間で、同一の賃金基準を適用しなければならない。そのために、以下のテ

ストが適用される。

- ① 使用者は、透明な方法で、賃金を計算しなければならない。
- ② 賃金を計算する基準は、すべての被用者にとって同一でなければならない。
- ③ 使用者が、特定のグループに対する賃金に差異をもたらすような基準を用いる場合には、それを正当化できなければならない。

こうしたテストを含めて、平等賃金を実現するための政策は、以下のような「Two-track policy」として定式化されている。

- ① 概括的な平等機会政策と、少数派のための一般政策
- ② 直接に賃金における不当な区別と闘うことを目的とする平等賃金政策

その後、2003年12月1日に（障害および慢性疾患に関する）平等待遇法、2004年5月1日に雇用における年齢差別禁止法が施行され、「集団解雇における年齢均衡原則に関する法律」（2006年3月1日法）が制定されている。

平等待遇法に基づき設置されている平等待遇委員会（CGB）に係属し、差別事件について下された決定の状況は表2のとおりであるが、労働時間（パートタイム）を差別理由とする案件は、2002年に急増するという現象がみられるが、労働時間調整法制定が影響を及ぼしていると思われる。企業内でのパートタイム労働者の平等取扱いに関す

表2 平等待遇委員会（CGB）の決定

		1994/95	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
決定数	法律に違反する	62	80	96	94	66	70	91	72	80	131	130	
	法律に違反しない	50	57	70	103	52	69	64	114	70	106	132	
	不受理・管轄なし	10	12	5	14	0	6	16	18	16	28	28	
差別事由	性別	87	85	72	96	42	51	70	101	86	88	53	
	人種・国籍	7	35	48	53	40	63	69	63	45	59	37	
	宗教	4	14	13	11	12	7	13	18	15	11	17	
	性的傾向	5	5	7	8	7	5	4	1	6	4	2	
	結婚歴	6	9	16	14	6	8	4	10	7	10	11	
	政治的意見	0	0	3	6	0	0	0	1	0		1	
	信条	0	1	1	5	0	0	0	2	0		2	
	労働時間（パートタイム）			0	11	18	11	11	11	32	18	23	22
	労働契約（派遣契約）										1	5	9
	障がい・慢性疾患											22	36
	年齢											21	100
(合計)		109	149	171	211	118	145	171	228	178	259	290	

注：差別事由は、重複しているため、決定数の合計に一致しない（出所：CGB Fact sheet 1994-2005）。

る実情について、後述の政府報告書は、大企業では、交替勤務手当、法定外時間勤務手当、訓練コースあるいは研究費用に関する規定、高齢者の処遇に関して、パートタイム労働者への適用に問題があることを指摘していた。

## 2 労働時間調整の法的根拠

このような平等原則の発展を背景に、労働時間調整法は、労働者による労働時間数の調整（増加・短縮）を請求する権利を認めるのであるが、労働時間調整法という実定法上の根拠規定が登場するまで、労働者が、使用者に対して、労働時間の削減を請求し、「パートタイム労働をする権利」の承認を求める場合に、裁判上、以下のような法的規定が援用されている。

- ① 労働時間法第4・1条（使用者は、労働時間の決定に関して、労働者の希望や個人的事情を考慮する義務がある）
- ② 民法典第648条（労働時間数による差別禁止条項）
- ③ 民法典第685条（労働契約の「部分的解約」）。この理論は、学説においては、必ずしも支持を得ているとはいえないとされているが、一部の判決で援用されている）
- ④ 民法典第611条（「善意の使用者」規定。労働時間を削減し、パートタイムへの転換を主張する労働者の請求を認容した二判決（アムステルダム地裁1995年8月28日判決・フェンロー地裁1998年4月8日判決）が根拠としている）

## 3 労働時間調整法の内容

平等待遇法によるパート労働者の「平等」と「差別禁止」から、積極的なパート労働者の権利を保障する立法政策が、労働時間調整法として実現する<sup>10)</sup>。

労働時間調整法は、従業員が使用者に対して労働時間数の調整（増加・短縮）を請求することを認めている。要件・手続としては、同一の企業に1年以上勤務している労働者は、使用者に対して、少なくとも4カ月前までに、書面で、労働時間数変更の要求をする（変更開始の期日、合計労働時間数、労働時間の配分方法を明記する必要があるが、

理由を明示する必要はない）。変更される労働時間数に制限はないが、法定労働時間数や協約に定める労働時間数を超えることはできない。労働者側の請求に対して、使用者側が、変更予定日の1カ月前までに書面で、労働時間数変更に関する決定を回答しない場合には、労働者の請求どおりに、労働時間数に変更される。

労働者の労働時間数調整（増減）要求に対して、使用者は、決定を下すまえに、労働者と協議しなければならない。使用者は、この要求に対して、厳格な企業経営上の理由からのみ、その請求を拒否できるにすぎない。具体的には、使用者が労働時間数短縮請求を拒否できるのは、①代替要員の確保が困難な場合、②安全性に問題を生じる場合、③勤務時間割り振り制度に重要な問題を引き起こす場合である。他方、労働時間数延長請求を拒否するためには、①定員上の問題がある場合、②十分な業務量がない場合、③予算上の問題がある場合とされている。

## 4 労働時間調整法の運用と評価

政府は、労働時間調整法の実施状況に関する報告書を国会に提出しているが<sup>15)</sup>、その調査によれば、この法律は、労働者および使用者により多くの法的安定性を与え、特に女性が働き続けることをより容易にしていると結論づける。多くの労働者が、労働契約上の労働時間数を変えることを要望しているとされ、約4分の1の労働者（男性の27%、女性の24%）は、労働時間数を週に4時間から8時間、減らしたいと希望していた。大企業の5分の4で、中小企業では6分の1で、使用者は労働者から労働時間数を少なくするという請求を受けていたが、その請求の4分の3は認容された。労働時間数の増加については、女性労働者の5分の1、男性労働者の8分の1が希望しているところであり、増加請求の4分の3以上が認められたという結果が報告されている。

この労働者の側からの労働時間数を変更（増減）する権利（パートタイム労働をする権利）の承認が当事者に与えた影響についての調査結果（表3）からは、パートタイム労働に対する社会的評価と法的評価に齟齬はあるものの、労働時間調整法が



表 3-1 パート労働者の労働条件のあり方についての使用者の評価と法的判断（従業員数 10 名以上企業回答）

	同一の職能と職務のフルタイム労働者より、賃金が低いこと			フルタイム労働者より、昇進の機会が少ないこと			合理化の際に、パート労働者の解雇が、最初に実施されること		
	賛成	反対	無回答	賛成	反対	無回答	賛成	反対	無回答
総計 (725)	80 (11.0)	629 (86.7)	17 (2.3)	225 (31.0)	408 (56.3)	92 (12.7)	62 ( 8.5)	596 (82.2)	67 (9.3)
[女性労働者の割合]									
0	3 (100.0)	0 ( 0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)	3 (100.0)	0 ( 0.0)
25%未満	42 (13.2)	272 (85.0)	6 (1.8)	95 (29.8)	180 (56.3)	44 (13.8)	24 ( 7.4)	264 (82.7)	32 ( 9.9)
25-49%	16 ( 8.3)	175 (88.7)	6 (3.0)	55 (27.9)	113 (57.0)	30 (15.0)	12 ( 6.0)	171 (86.3)	15 ( 7.6)
50-74%	13 ( 8.6)	135 (89.4)	3 (2.0)	59 (39.2)	81 (53.7)	11 ( 7.2)	19 (12.7)	116 (77.0)	16 (10.3)
75-100%	6 (10.3)	46 (86.0)	2 (3.6)	14 (25.1)	33 (60.6)	8 (14.3)	7 (12.7)	42 (77.9)	5 ( 9.3)
[パート労働者の割合]									
0	10 (63.1)	5 (28.4)	1 (8.5)	11 (65.1)	2 ( 9.9)	4 (25.0)	3 (20.2)	7 (41.5)	6 (38.4)
25%未満	43 (10.8)	345 (87.2)	8 (2.1)	119 (30.2)	223 (56.4)	53 (13.4)	23 ( 5.8)	341 (86.1)	32 ( 8.1)
25-49%	11 ( 6.2)	162 (92.2)	3 (1.5)	49 (28.2)	104 (59.5)	22 (12.3)	19 (10.9)	144 (81.9)	13 ( 7.2)
50-74%	14 (15.1)	75 (81.6)	3 (3.4)	34 (37.5)	51 (55.9)	6 ( 6.6)	12 (12.7)	70 (75.9)	10 (11.4)
75-100%	2 ( 4.3)	42 (92.6)	1 (3.1)	11 (23.4)	27 (60.0)	7 (16.3)	5 (10.2)	35 (76.9)	6 (12.9)
[女性パート労働者の割合]									
0	12 (65.9)	5 (26.2)	1 (7.9)	11 (60.1)	3 (16.8)	4 (23.1)	3 (18.6)	8 (45.9)	6 (35.5)
25%未満	13 (13.1)	86 (86.4)	1 (0.6)	29 (29.0)	59 (59.0)	12 (12.0)	10 (10.0)	79 (79.7)	10 (10.2)
25-49%	25 (13.3)	160 (85.9)	1 (0.8)	63 (33.9)	104 (55.8)	19 (10.3)	8 ( 4.1)	161 (86.3)	18 ( 9.6)
50-74%	16 ( 7.3)	194 (88.7)	9 (4.0)	61 (27.9)	123 (56.1)	35 (16.0)	27 (12.6)	176 (80.7)	15 ( 6.8)
75-100%	14 ( 7.0)	184 (90.7)	5 (2.3)	61 (30.1)	120 (58.9)	22 (11.0)	13 ( 6.6)	172 (74.5)	18 ( 8.9)
法的評価	合法	違法		合法	違法		合法	違法	
	267 (36.8)	458 (63.2)		198 (27.4)	527 (72.6)		245 (33.7)	480 (66.3)	

表 3-2 合理化の際、パート労働者の解雇が、最初に実施されることについての立法規制の有無

よく知っている	159 (21.9)
一部知っている	226 (31.2)
知らない	133 (18.4)
分からない	207 (28.6)

出所：Tabellenboek Onderzoek ten behoeve van evaluatie Waa en Woa.

社会的に受容されている現状として判断することができる。

### 5 「パートタイム労働への変更権」の定着と判例動向

航空会社の乗務員指導室に勤務する女性労働者が、育児休暇の後、週労働時間を 38 時間から 24 時間に短縮することを請求した事案において、判決は、労働者側からの労働時間数の短縮（パートタイム労働への転換）請求に関して、会社側は、厳格な企業経営上の理由を立証していないと判示している（アムステルダム地裁 2002 年 11 月 20 日判決）。使用者が主張しうる重要な企業の利益については、それが重大な問題を引き起こす可能性がある場合のみ認められるとした。特に、育児休暇中には交替制や労働時間短縮で対応されてきたという事情が存在する場合には、労働者の請求（パートタイム労働への転換）が認められる傾向に

ある。

訪問医師の地域マネージャーが、週労働時間を 38 時間から 20 時間へ短縮する請求が争われた事案では、労働協約が、訪問医師の業務について週に最低 32 時間と定めていたことから、地裁判決（アーネム地裁 2002 年 5 月 22 日）は労働者の請求を認めなかったが、控訴審判決（アーネム高裁 2002 年 12 月 10 日）は労働協約は労働時間の増加の場合にのみ有効であるとし、企業の重大な利益を否定し、労働者の請求を認めている。

最近の最高裁判決（2007 年 1 月 5 日）は、百貨店業界の企業年金制度加入資格について、パートタイム労働者には 5 年間（現行 1 年間）の勤続歴（待機期間）を課している規定について、パートタイム労働者には、この待機期間中に、企業年金制度に加入する選択の可能性が与えられていることを根拠に、このような規定が、パートタイム労働者とフルタイム労働者の間の差別に該当しないと判断している<sup>16)</sup>。

労働大臣によれば、「平等待遇と非差別が、われわれの社会的行動の中に組み込まなければならない<sup>17)</sup>」という言明がなされているが、パートタイム労働者の地位と権利に関する平等原則と差別禁止原則の交錯という視点からのパートタイム労働者の保護が、フレキシキュリティ理念の実質

化として構想されているのである。

- 1) 1936年に、ドイツから亡命してきたジンツハイマーが、ライデン大学でオランダの大学における初代労働法講座教授に任命された時点からの、オランダにおける「社会法」の歴史的回顧として、以下の文献がある。Joseph J. M. van der Ven, *Social Law in the Netherlands, Fifty years of Labour Law and Social Security, Studies at the occasion of the fiftieth anniversary of the chair in sociaal recht at the Rijksuniversiteit Leiden*, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1986.
- 2) ヤン・ハインシウス (川田琢之訳) 「20世紀末期のオランダ労働法——雇用関係における「フレキシキュリティ」化の傾向」日本労働研究雑誌 No. 464 (1999) 111頁以下参照。
- 3) OECD, *Economic Surveys 1999-2000, Netherlands, 2000*; L'incapacité de travail, plaie du "modèle polder," *Entreprise & Carrières*, n° 540 du 5 au 11 septembre 2000, p. 11.
- 4) 「オランダの最新労働事情——オランダ・モデルは今」(オランダキリスト教労働者全国連盟 (CNV) 役員による JIL 国際講演会, 2001年5月)。
- 5) Gustav J. J. Heerma van Voss, *Flexibility in Dutch Labour Law*, Lecture for the Japan International Labor Law Forum delivered on March 17, 2000, pp. 8-9, 12.
- 6) ティルブルグ大学 (法学部) には、フレキシキュリティ研究所が設立され、2009年1月に創立事業を催している。Toespraak minister Donner bij de opening van Reflect, The Research Institute on Flexicurity, Labour Market Dynamics and Social Cohesion van de Universiteit van Tilburg op 29 januari 2009.  
<http://internationalezalen.szw.nl>
- 7) Lans Bovenberg and Ton Wilthagen, *On the Road to Flexicurity, Dutch proposal for a pathway towards better transition security and higher labour market mobility*, Flexicurity paper 2008-15, Tilburg University, September 2008.
- 8) SZW, *Flexibiliteit en Zekerheid Voor werkgevers en (tijdelijke) werknemers*, Maart 2000, p. 2.
- 9) フレックス労働者は、狭義には、フレックスタイム労働者として、待機労働者、補助労働者、ゼロ労働時間労働者、労働時間上下限設定労働者、テレ労働者、自宅就労労働者などを意味する (これらの労働者類型に関連する契約形態が「呼出 (オンコール) 契約」である) が、広義には、派遣労働者および有期契約労働者をも含む。
- 10) 大和田敢太「オランダにおける労働市場の規制緩和と労働者の地位の保護——「柔軟性と保障法」(1999年1月1日法)の紹介」彦根論叢 331号 (2001) 254頁以下参照。本文引用の条文 (数) は、特記なき限り民法典のものである。なお、(邦訳)「オランダ労働法」(民法典第7巻雇用編および従業員協議会法) が、JETRO・在蘭日本商工会議所・ペイカー & マッケンジー法律事務所・アムステルダム市の共同企画によって刊行されている (2003年7月)。
- 11) European Employment Observatory, *MISEP Basic Information Report*, October 2003, p. 52.
- 12) 適用除外として、以下の事由が定められている。①宗教的あるいはイデオロギーの原則に基づき設立された施設の自由、②政治的原則に基づき設立された施設の自由、③私教育の自由。また、雇用関係における私的な性格や政治的意見が必要となる諮問的組織にも例外規定がある。
- 13) SZW 雇用報告 (The Position of Employees in the Labour Market in 2002.)
- 14) 大和田敢太「労働者の請求により労働時間を変更する権利——オランダ「労働時間調整法」(WAA)の意義」彦根論叢 353号 (2005) 65頁以下参照。
- 15) Evaluatie Wet aanpassing arbeidsduur; Brief minister met het kabinetsstandpunt over de evaluatie van de Wet aanpassing arbeidsduur, Kamerstuk 2003-2004, 29503, nr. 1, Tweede Kamer, 8-4-2004.; Evaluatie Wet aanpassing arbeidsduur; Verslag schriftelijk overleg, Kamerstuk 2003-2004, 29503, nr. 2, Tweede Kamer, 14-7-2004. Tabellenboek Onderzoek ten behoeve van evaluatie Waa en Woa.
- 16) Wet aanpassing arbeidsduur Jurisprudentieonderzoek, Bijlage bij kamerstuk 29503, nr. 1, 8-4-2004. 同報告書で紹介されている13判決のうち、労働者側の労働時間短縮請求に対して、企業の重要な利益の判断は、認容 (4例) 否認 (6例) である。
- 17) Aart Jan de Geus, 「未来の欧州における平等」に関する EU 会議での結語演説 (SZW 雇用報告 2005年版)。

おおわだ・かんだ 滋賀大学経済学部教授。最近の主な著作に『フランス労働法の研究』(文理閣, 1995年)。労働法専攻。