

# オランダにおける「フレキシブル・ワーク法」に基づく柔軟な働き方の申請権

有泉 明  
(東京大学大学院助教)

昨今の日本で議論が活発化している「働き方の柔軟性」には、働く時間の柔軟性と場所の柔軟性という2つの観点がありうる。これらを促進すべく、現在の日本では、労働基準法における多様な労働時間制度の導入や、テレワークのガイドラインの作成といった施策が講じられているものの、労働者が主体的に柔軟な働き方を実現することはなお困難な状況にある。この点について、オランダでは「フレキシブル・ワーク法」に基づき、労働者が使用者に対して労働時間・就業場所の調整を申請する具体的権利が認められており、注目に値する。本稿は、このオランダの労働時間・就業場所調整申請権について、その導入の背景、現行法の内容、最新の動向、社会調査などを概観することにより、その特徴を分析し、日本法への政策的示唆を導くことを目的とする。本稿での分析の結果、オランダの労働時間・就業場所調整申請権の特徴として、労働者の属性を問わず一般的に認められた権利であること、使用者の負担や事業運営の責任にも配慮して種々の要件が定められていること、そして労使間の自主的な協議を促進するものとして機能していることが明らかになった。日本法における柔軟な働き方の実現にあたって、本稿から導かれる政策的示唆として、労働者に具体的権利を付与するという新たなアプローチの可能性を提示していること、使用者側の事情への注意を喚起していること、また労使間の協議の重要性を強調していることが挙げられる。

【キーワード】労働時間・休日休暇、個別的労働関係法

## 目次

- I 問題の所在
- II 導入の背景
- III 労働時間調整申請権
- IV 就業場所調整申請権
- V 社会調査
- VI 労働時間・就業場所調整申請権の特徴
- VII 政策的示唆

## I 問題の所在

### 1 日本法の現状

近時の日本では、柔軟な働き方の促進の必要性が活発に議論されている<sup>1)</sup>。これは個々の労働者が、その時々状況に合わせて、自身の望む働き方を選択できることを志向するものである。これにより、ワークライフバランスの充実や、労働参加の促進による人手不足の解消といった効果が期

待されている。

ここで念頭に置かれている働き方の柔軟性には、2つの観点がありうる。第一に、働く時間の柔軟性がある。この点について、日本ではフレックスタイム制や裁量労働制など、労働者が働く時間を主体的に選択することを可能とする種々の労働時間制度が労働基準法に導入されている。もっとも、これらの制度の導入は専ら使用者の選択に委ねられており、制度が導入されていない事業場で働く労働者にとっては、なお労働時間の柔軟性を確保することは困難といえる。

第二に、働く場所の柔軟性がある。これを促進する動きとしては、2021年3月に改定された厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等による、テレワークの推進が挙げられる。もっとも、これは使用者の労務管理を中心に、テレワークの導入にあたって留意すべき点や望ましい取り組み等を明らかにするものであり、労働者が主体的にテレワークを要求することまで認めるものではない。

総じて、日本では、労働者が柔軟な働き方を実現できるか否かは、依然として、個々の使用者がそのような働き方を可能とする制度を導入しているかどうか大きく左右されているのが現状である。

## 2 オランダ法検討の意義

これらの働く時間・場所について、労働者が使用者に対して自らその調整を申請する権利を認めているのがオランダである。2000年に施行された労働時間調整法（Wet Aanpassing Arbeidsduur。以下、「WAA」という）で、労働者が使用者に対して、労働時間の延長・短縮を申請する権利（以下、「労働時間調整申請権」という）が導入された。さらに、WAAを改正し2016年に施行された「フレキシブル・ワーク法（Wet Flexibel Werken。以下、「WFW」という）」では、労働時間調整申請権が一層拡充・強化されたほか、就業場所の調整を申請する権利（以下、「就業場所調整申請権」という）も新たに導入された。2021年には、就業場所調整申請権の強化を内容とする「望む場所で働くための法（Wet werken waar je wilt）」案が提

出された。もっとも、同法案は2023年9月に第一院で否決され、廃案となった。

本稿は、これらの労働時間・就業場所調整申請権に係るオランダの法制度の特徴を分析し、日本法への政策的示唆を導くものである<sup>2)</sup>。

同様の権利はEUを中心にいくつかの国で導入されている<sup>3)</sup>が、オランダでは、パートタイム労働の急速な普及もあり、他国に先立ち法制化が始まっている。また、労働時間調整申請と就業場所調整申請で異なる規律がなされているなど、権利の内容自体も特徴的であるほか、判例や社会調査を参照することで、権利行使の実態を分析することが可能であり、検討の対象としても優れている。加えて、前述した近時の改正をめぐる動向も注目に値する。

また、オランダにおける柔軟な働き方に関しては、政治学、経済学や社会学の観点から、ワークシェアリングやパートタイム労働の活用等の労働政策について論じた研究は見られるものの<sup>4)</sup>、柔軟な働き方を促進すべく個々の労働者に与えられた権利について、法的な観点から論じるものは数が限られる<sup>5)</sup>。特に、WFWにより導入された就業場所調整申請権や、WFW後の動向を詳細に取り扱う研究は、管見の限り見当たらない。

以下では、まずWAAとWFWで柔軟な働き方の申請権が導入された背景をみていく（Ⅱ）。その後、労働時間調整申請権（Ⅲ）と就業場所調整申請権（Ⅳ）それぞれの現行法における権利の内容を、判例や学説、議会文書等を取り上げつつ紹介する。このうち、就業場所調整申請権については、「望む場所で働くための法」による権利の強化の試みとその失敗に至る経緯も概観する。その後、WFWの効果・影響を把握すべく2020年に実施された社会調査の内容を検討する（Ⅴ）。最後に、オランダにおけるこれらの申請権の特徴を分析した上で（Ⅵ）、本稿の検討から導かれる政策的示唆を明らかにする（Ⅶ）。

## II 導入の背景

### 1 パートタイム労働の広がり と WAA の制定

オランダでは、1970年代のオイルショック後の「オランダ病」と呼ばれる経済不況を乗り切ったためのワークシェアリングの手段として、パートタイム労働の活用が広がり、また当該不況により、妊娠・出産・子育て後の再就職が困難となり、失業する男性が増え、家計を支える必要も生じたことから、パートタイムで働くことを望む女性も増加した<sup>6)</sup>。これらの要因により、主たる仕事の労働時間が週30時間未満の労働者の割合は、1985年に約19%、1995年には約29%に達し、OECD諸国の中でも最も高い割合となっていた<sup>7)</sup>。

労働財団 (Stichting van de Arbeid)<sup>8)</sup> や社会経済評議会 (Sociaal-Economische Raad. 以下、「SER」という)<sup>9)</sup> といった諮問機関も、パートタイム労働の広がりを歓迎した。特に労働財団は、1993年の勧告<sup>10)</sup> で、労働者の立場やライフステージに対応した労働パターンの多様化の一形態として、パートタイム労働の有用性を主張した上で、使用者が労働者からの労働時間調整の要求に原則として応じなければならない旨を労使が個々の労働協約において定めることを推奨した。

その後、1999年に政府はWAA法案を議会に提出したところ、当該法案の説明文書も、このようなパートタイム労働の活用をさらに推進すべきであるとの見解を表明している<sup>11)</sup>。その具体的なメリットとして、雇用の増加、パートからより長時間のパートへの移行の希望の実現、有給労働と無給労働の男女間でのより適切な分配の実現、仕事とケアの両立の促進、企業内の柔軟性の向上を挙げる<sup>12)</sup>。他方で、パートタイム労働者の割合には性別・職種による偏りが存在すること、男性労働者を中心に労働時間の短縮の需要が存在すること、そして女性のパートタイム労働者を中心に労働時間の延長の需要も存在することを示す。

そして、これらの課題への対応策として、労働時間を調整する権利を定める新たな法律が必要であるとする<sup>13)</sup>。すなわち、一部の労働協約には労働時間の調整に関する規定が含まれているもの

の、未だ十分に広がっていない。また、裁判例には民法第7巻611条の善良な使用者として行動する義務や、民法第6巻258条の事情変更の法理などに基づき、労働者による労働時間の短縮の要求を認めたものが存在するもの<sup>14)</sup>、これは例外的な場合に限られ、予測可能性を欠いていた。本法案により、労働時間の調整に明確な法的基準を与え、また労使間の個別協議のための枠組みを提供することができる<sup>15)</sup>。

このような経緯から2000年にWAAが施行され、労働時間調整申請権が導入された。これにより、同一の使用者のもとで1年以上勤務している労働者は、一定の手続要件のもと、労働時間の延長・短縮を使用者に申請する権利を有することになった。

### 2 WFW の制定

その後、2011年9月9日に、議会にWAAの改正案が提出された。これは議員の発議によるもので、労働者の主体要件や手続要件の緩和による労働時間調整申請権の拡充・強化、就業場所調整申請権の導入および勤務時間帯の調整申請権の導入を内容とするものであった。改正に伴い、法律の名称をWFWに変更することも提案された。

提案の背景は以下の通りである<sup>16)</sup>。すなわち、将来的に予想される労働力不足に対応するためには、すべての人々が自身の能力に応じて働くことができる環境の整備が不可欠であり、そのためには働き方の柔軟性の向上が求められる。他方、女性を中心に、家事や育児と仕事の両立に苦勞する労働者がおり、また男性を中心に、労働時間の短縮にあたり周囲からの圧力に直面する労働者もいることから、「文化の転換 (Cultuuromslag)」が必要である。WAAによりパートタイム労働はより一般的なものとなったが、本法案は、これと同様のアプローチを柔軟な働き方全般に普及させようとするものである。

同法案は、2016年にWFWとして施行された。第二院への提出から施行まで約4年半の時間を要したのは、法律の規定内容、特に就業場所調整申請権<sup>17)</sup> や労働者数による適用除外 (Ⅲ6で後述)<sup>18)</sup> について、議論が紛糾したことによると考えら

れる。

その後、2022年には、2019年に成立したEUの「ワークライフバランス指令（2019/1158 EU）」と「透明で予見可能な労働条件指令（2019/1152 EU）」の国内法化がなされ、元の労働形態に戻る権利や、調整申請権の行使に際しての不利益取扱いからの保護などが定められた。もっとも、労働時間・就業場所調整申請権の基本的内容は、WFWで形成されて以来、現在まで維持されている。

### Ⅲ 労働時間調整申請権

それでは、まず現行のWFWに定められた労働時間調整申請権の内容を見ていく。以下では、特段の記載がない限り、条文はWFWのものを指す。

なお、WFW制定時に新たに導入された申請の種類として、「勤務時間帯調整申請」がある。これは、総労働時間の増減なしに、労働が遂行される具体的な時間帯を調整する類型である（Ⅲ1で後述の「勤務時間帯」の定義を参照）。

もっとも、同類型には労働時間調整申請権とおむね同様の規律が妥当する。また、労働者が労働時間調整申請を行うにあたっては、使用者に「勤務時間帯の分配」の希望も伝えるものとされているところ（Ⅲ3で後述）これは勤務時間帯調整申請と同じく、労働が遂行される時間帯の分配に関するものであることから、労働時間の増減と勤務時間帯の調整を同時に希望する場合は、勤務時間帯調整申請ではなく労働時間調整申請を用いることとなる。判例においても、WFW制定後に勤務時間帯の調整申請の拒否の適法性が争われた事例は見当たらない。

以上のことから、勤務時間帯の調整申請権は、独立して取り上げる意義が薄いと考えられるため、本稿の検討の対象外とする。

#### 1 定義規定

1条は定義規定である。労働時間（arbeidsduur）は「労働者の週またはその他の合意された労働期間を構成する、合意された時間数」（同条c号）、「勤務時間帯（werktijd）」は「労働者が就労する、

労働日またはその他の合意された期間における、合意された時間帯」（同条e号）と定義される（下線はいずれも筆者による）。

このように、WFWにおける「労働時間」は、「週40時間」といった、一定期間における労働時間数を指し、他方「勤務時間帯」は「月曜から金曜の9時から17時」といった、労働が遂行される具体的な時間帯を指す。

#### 2 主体要件

2条1項は、申請が可能な労働者の主体要件を定める。すなわち、同一の使用者のもとで26週間以上勤続<sup>19)</sup>している労働者に、使用者に対して、労働時間の調整を申請（verzoeken）<sup>20)</sup>することを認める。中断期間が6カ月<sup>21)</sup>を超えずに、継続して労働が遂行された期間がその算入の対象となる。これは、当該労働者が遂行する労働内容について、これを承継したものとみなされる異なる使用者に雇用されていた期間にも準用される。

#### 3 申請権の内容

次に、申請権の具体的内容を見ていく。労働時間調整申請については、大きく分けて、調整の開始日（たとえば、2026年1月1日）、調整の程度（たとえば、週労働時間40時間から32時間への短縮）および調整の期間（たとえば、3カ月間）、そして勤務時間帯の分配の希望の4つの要素がある。このうち、調整の開始日、調整の程度および勤務時間帯の分配の希望は、申請にあたって必ず述べなければならない（2条3項）が、調整の期間を限定する必要はない。

調整の期間と調整の程度について、同条1項は、その度合いに関わらず申請が可能であることを明示している<sup>22)</sup>。WAA制定当時は、労働時間調整申請権は育児休暇等とは異なり、原則として無期限の調整に関するものであることが強調されていた<sup>23)</sup>が、WFW制定にあたり、一時的調整の申請も可能とされた。

もっとも、労働時間の延長申請に関しては、労働者自身の職務の範囲内でのみ可能である<sup>24)</sup>。したがって、他の職務に欠員がある場合に、当該職務に就くために労働時間延長申請を行うことは

できず、その場合は社内の通常の応募手続に従わなければならない<sup>25)</sup>。

調整の期間について、これがあらかじめ限定されている場合、労働者は当該期間の終了時に元の労働形態に戻る権利を有する(2条15項)。さらに、事情の変更により正当化される場合には、当該期間が終了する前に、元の労働形態に戻すよう使用者に申請することができ、この場合は2条4項から11項までの規定が準用される(同条16項)。これらは、前述の通り、EU指令の国内法化により導入されたものであるが、同指令は8歳までの子供を持つ親にのみ上記の権利を認めているのに対し、オランダではWFW上の申請権を有するすべての労働者に認められている。

勤務時間帯の分配の希望について、これはたとえば、週労働時間40時間から32時間への短縮を申請するに際して、短縮後の週32時間の労働時間を月曜から木曜の各日9時から17時に割り振ることを希望するといった内容をいう。前述の通り、調整の開始日・調整の程度と併せて、当該希望も申請の際に使用者に伝える必要がある。もっとも、使用者の決定のうち、勤務時間帯の分配に係る部分と、労働時間調整申請の本体といえる調整の開始日・調整の程度に係る部分とでは、適法性の審査基準が異なる。この点は、Ⅲ5の(2)と(3)で後述する。

なお、申請権の自由な行使を確保すべく、申請を理由とした雇用関係の終了(3条)と不利益取扱い・影響(3a条)が禁止されている。

#### 4 申請の手続

手続については、不測の事態がない限り、調整開始の2カ月<sup>26)</sup>前までに、調整の開始日、労働時間の調整の程度、勤務時間帯の分配の希望を明記した上で、書面で申請を行う必要がある(2条3項)。また、不測の事態がない限り、申請に対する使用者の決定が行われてから、次に新たな申請を行うまでには1年<sup>27)</sup>のインターバルを要する(同項)。

ここで重要なのは、労働者は申請の理由を説明する義務はないということである<sup>28)</sup>。後述する、調整の開始日および程度に係る決定の審査基準で

ある「ビジネスまたはサービス上の重要な利益」も、専ら使用者側の利益を考慮するものであり、労働者の利益との比較衡量を行うものではない。

2条3項の手続要件の不遵守と申請の適法性の関係について、判例の方向性は分かれている。すなわち、同項の手続要件は厳格に解釈されなければならないとの一般論を示すものがある<sup>29)</sup>。一方で、当該事案で問題となっている手続要件の性質や違背の程度を加味して、不遵守があってもなお申請の適法性には影響しないと判断するものもある<sup>30)</sup>。

#### 5 使用者の決定

##### (1) 協議義務

申請を受けた使用者は、決定を下す前に労働者と協議しなければならない(同条4項)。この協議義務はWAA制定の時から設けられており、パートタイム労働の促進と、その形態の決定に関する一次的な責任は個々の労使が負っていることを反映したものである<sup>31)</sup>。これにより、使用者による個別的な対応の余地が生まれ、当事者の協議によって要求が処理されることで、紛争の訴訟化を未然に防ぐ効果が期待されている<sup>32)</sup>。

##### (2) 調整の開始日および程度の決定に係る審査基準——「ビジネスまたはサービス上の重要な利益」

使用者が申請を受けた場合、調整の開始時期および程度に関しては、使用者の「ビジネスまたはサービス上の重要な利益(zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen)」に反しない限り、これを認めなければならない(2条5項)。したがって、使用者はこの点に関して労働者の申請を認めることが原則であり、当該利益の存在の立証責任を負うものとされている。前述の通り、この基準は専ら使用者側の事情を考慮するものであり、労働者の申請の理由は問題とならない。

WFWは、どのような場合に「ビジネスまたはサービス上の重要な利益」の存在が認められるかを、申請の類型別にそれぞれ3つずつ例示する。労働時間の短縮の場合は、空いた労働時間の再編成にあたってのビジネスの管理に関して、安全性

において、またはスケジュール上の、重大な問題を引き起こす場合である（順に同条9項a～c号）。労働時間の延長の場合は、財政上あるいは組織上の、十分な仕事がないため、または定められた配置枠や人件費が不十分なため、重大な問題を引き起こす場合である（順に同条10項a～c号）。

「ビジネスまたはサービス上の重要な利益」は、申請の本体部分についての決定の適法性審査基準であるため、裁判例でもその解釈について争われている。

個々の裁判例はいずれも事例判断の側面が強いが、一般論として、当該利益の存在は容易には認められないといえる<sup>33)</sup>。たとえば、初期の判例<sup>34)</sup>では、クライアントに自社の労働者を出向させる事業を営んでいた使用者が、労働時間短縮申請を受けた事案において、パートタイムでの出向はクライアントからの需要がないため、短縮申請を拒否する重要な利益を有すると主張し、これを裏付ける証拠として自社の同種の業務に従事する労働者のほとんどがフルタイムで働いているとのデータを提出した。しかし、裁判所は、業界全体でも同様の状況であることまでは示されておらず、またパートタイムでの出向の依頼が存在しないならば、使用者はこれを獲得すべく努力することが期待されるため、重要な利益は認められないと判断した<sup>35)</sup>。

また、WFW後の近時の判例<sup>36)</sup>では、使用者が労働者の短縮申請により空きが生じるシフトに入れる新たな人員の募集を行ったところ、労働時間が少なすぎるとの理由で誰も応募してこなかったため、2条9項a号事由が存在するとの主張がなされた。これに対して裁判所は、事業場の他の正社員が、現時点で定期的に残業に従事していることから、使用者はより長い労働時間を提示した上で募集を行うことも可能であったと認定し、労働時間の短縮申請を認めた。

これらの判例から、自社や業界全体の経済的事情については、使用者に高度な立証責任が課されており、また短縮申請により空きが生じる労働時間については、使用者がこれを埋め合わせる代替要員の確保に向けた努力をすることが要求されていることが窺われる。

そのほかの傾向として、使用者が内部方針において最低労働時間数を定めている場合でも、単に労働時間の短縮により当該定め反することになるという事情のみでは、重要な利益の存在は認められにくいことが挙げられる<sup>37)</sup>。もっとも、使用者がそのような方針の必要性について明確に説明している場合はこの限りではない<sup>38)</sup>。

また、労働者が従事する職務の重要性や広範さには、当該職務に従事する労働時間の短縮が使用者に経営上の不利益をもたらすに過ぎない場合には、重視されづらい<sup>39)</sup>。ただし、医療従事者など、その労働時間の短縮が人の生命・身体にまで危険を及ぼしうる場合には、上記重要な利益が認められる傾向がみられる<sup>40)</sup>。

労働時間の延長申請については、短縮申請に比べて裁判例は少ないが、たとえば、労働時間の延長が希望されている職務については、現在これに従事するオンコール労働者の新規募集を行っているため、編成の余裕がないとの使用者の主張を、オンコール労働者は有期契約で雇用されることから、一時的な問題に過ぎず、延長申請を拒否する理由にはならないとして却下したものがある<sup>41)</sup>。他方、延長申請を行った労働者は、現時点でも事実上労務を提供していない時間帯があり、これに加えて使用者が経営難に陥っており、配置枠や人件費を増やす余裕がないとの事情も踏まえて、申請を拒否することは正当であるとの使用者の主張を容れて、労働者の延長申請を認めなかったものもある<sup>42)</sup>。

### (3) 勤務時間帯の分配の決定に係る審査基準 ——「合理性と公平性の基準」

これに対して、申請にあたって労働者が希望を述べることができる、具体的な勤務時間帯の分配に関する使用者の決定には、別の適法性審査基準が適用される。すなわち、使用者は、「合理性と公平性の基準 (maatstaven van redelijkheid en billijkheid)」に基づいて、自身が労働者の希望に優先されるべき利益を有しているといえる場合、労働者の希望を変更することができる（2条7項）。

この「合理性と公平性の基準」は、オランダ民法上の事情変更の法理に由来しており、「ビジネ

すまたはサービス上の重要な利益」より緩やかな基準であると解されている<sup>43)</sup>。このように、使用者に労働者の希望を変更する余地が与えられたのは、使用者が事業運営の効率性と有効性に責任を負っているためである<sup>44)</sup>。

一方で、この基準の適用にあたっては、使用者は労働者の個人的な状況や責任をできる限り考慮すべきであるとされている<sup>45)</sup>。この点で、使用者の利益のみに着目する「ビジネスまたはサービス上の重要な利益」の基準とは性質を異にする。

裁判例では、比較衡量の枠組みが採用されており、勤務時間帯の分配に係る労働者の個別具体的な利益も考慮されている<sup>46)</sup>ものの、結果的には使用者による変更が認められている事案が多い<sup>47)</sup>。労働者側の希望が認められた事案は、当該希望を認めることにより問題が生じることを使用者がそもそも十分に立証できていない場合や、逆にそのような問題が生じないことを労働者側が十分に立証できている場合である<sup>48)</sup>。

#### (4) 決定とその通知

これらの審査基準を踏まえつつ、使用者は申請に対する決定を行う。決定の内容は書面で通知され、申請を拒否する場合や、労働者の希望と異なる勤務時間帯の分配を行う場合には、その理由を付さなければならない(2条8項)。

申請による調整開始の1カ月前までに使用者が決定を下さない場合には、労働者の申請に沿った調整がなされる(同条12項前段)。同条3項でいう不測の事態がある場合には、申請から5営業日以内に決定を行わなければならない(同項後段)。

使用者は、上記の決定または期限徒過による調整について、その後が生じた2条5項にいう労働時間に関するビジネスまたはサービス上の重要な利益に基づき、修正する権限を有する(同条13項)。修正の決定にあたっては、事前の協議義務と、理由の提示義務が課される(同条14項)。

#### 6 適用除外・法定基準からの逸脱

WFWは、同法の全部または一部が適用されない例外的場合もいくつか定めている。まず、一律に適用されない場合(適用除外)として、労働者

が一般老齢年金法(Algemene Ouderdomswet) 7a条に定める受給開始年齢に達している場合がある(1a条)。

また、WFW2条のあらゆる規定は、労働者数が10人未満の使用者には適用されない(2条18項)。これは、このような小企業が申請に応えることは、大企業よりも重大かつ広範な影響をもたらすことから設けられたものである<sup>49)</sup>。もっとも、その場合でも、使用者は労働時間の調整についての労働者の権利に関する規則を設ける必要がある。

他方、WFWが定める法定基準からの逸脱も認められている(2条17項)。当該逸脱は、労働協約の締結、または使用者と事業所委員会(ondernemingsraad)もしくは従業員代表(personneelsvertegenwoordiging)との書面での合意によって可能とされている。労働時間短縮申請権は、同項の協約等による逸脱の対象に含まれていない。もっとも、たとえば2条1項の勤続期間の要件を短縮するような、労働者に有利な形での逸脱は可能である<sup>50)</sup>。

## IV 就業場所調整申請権

### 1 現行法制度の内容

続いて、WFW制定で導入された就業場所調整申請権の内容をみていく。「就業場所(arbeidsplaats)」は「労務の遂行に関連して、労働者によって使用または通常使用される、合意された任意の場所」と定義される(1条d号)。申請の際は、希望する就業場所を明記する必要がある(2条3項)。

労働時間調整申請権との最大の相違点は、就業場所調整申請権については、使用者は申請を拒否する自由を有しており、その理由に制限はないという点である。使用者は申請を検討し、拒否する場合には労働者と協議を行う義務を負うにとどまり(2条6項)、申請の諾否自体にはWFW上何らの適法性審査基準も適用されない。この点で、就業場所調整申請権は労働時間調整申請権に比べて限定的な権利であるといえる。なお、26週間の

勤続要件（同条1項）や、使用者の決定における理由通知（同条8項）、期間制限（同条12項）などそのほかの規定は、おおむね同様に適用される。

当初の法案では、就業場所調整申請の諾否についても、「ビジネスまたはサービス上の重要な利益」の基準が適用され、使用者は原則として申請を認めなければならないとされていた<sup>51)</sup>。しかしその後、主に変更後の就業場所における労働安全衛生関連の規則の遵守に係る使用者の負担の観点から、権利自体を削除する提案が議員からなされた<sup>52)</sup>。最終的には、上記のように「尋ねる権利、考慮する義務（right to ask, duty to consider）<sup>53)</sup>」のみが定められる形で落ち着いた。

## 2 「望む場所で働くための法」

### (1) 法案の発議と審議の経過

近時、WFWを改正し、この制限的な就業場所調整申請権を強化する試みがなされた。それが、2021年1月に議会に提案された「望む場所で働くための法」である。これもWFWと同じく、議員立法による。

提案の理由は、以下の通りである<sup>54)</sup>。すなわち、コロナ禍により在宅勤務が広がり、社会調査でも半数近くの労働者が収束後もこれ続けるつもりであると回答しているところ、労働者が職場での勤務と在宅勤務のバランスを調整する上での自由度を高めるために、就業場所の調整申請を労働時間のそれと同等の権利として取り扱うことを提案する。これにより、就業場所の選択に係る労働者の立場が強化され、また労使間の対話が促進されることになる。

当初案は、就業場所調整申請の諾否にも、労働時間調整申請と同じく「ビジネスまたはサービス上の重要な利益」の基準を導入するものであった<sup>55)</sup>。その後、SERが、当初案の「ビジネスまたはサービス上の重要な利益」の基準では、使用者の利益のみが考慮され、労働者の利益との比較衡量がなされない点を問題視し、就業場所についての労働者の決定権と使用者によるカスタマイズの良好なバランスを保つためには、「ビジネスまたはサービス上の重要な利益」ではなく「合理性と公平性の基準」が用いられるべきであると提言

した<sup>56)</sup>。これに基づき、諾否の適法性審査基準が合理性と公平性の基準に置き換えられた<sup>57)</sup>。

2022年7月、第二院で法案は可決された。この時点で反対票を投じたのは自由党（PVV）、民主主義フォーラム（FVD）、ファン・ハーガ派閥（Groep Van Haga）のみであった<sup>58)</sup>。

### (2) 法案否決とその背景

しかし、2023年9月の第一院の議決では、自由民主国民党（VVD）、農民市民運動（BBB）、政治改革党（SGP）らも反対に転じ、法案は否決された<sup>59)</sup>。

これらの政党は、当該議決に先んじた全体討論の場で反対の理由を述べており、その内容は大きく分けて3つに分類される。第一に、在宅勤務がもたらす悪影響への懸念である。PVVは、在宅勤務は労働者の集中力を削ぎ、孤立をもたらしうるほか、使用者の負担を増加させると指摘した<sup>60)</sup>。

第二に、法案の規定内容に対する批判である。VVDは、合理性と公平性の基準が不明確であることや、法案の規制に対する管理・監督のシステムが設けられていないことを問題視した<sup>61)</sup>。

第三に、新たに法律を設けることの必要性に対する疑念である。BBBは、現在の慣行において重大な訴訟には至っておらず、労使の自主的な取り組みで就業場所の問題は解決できると述べた<sup>62)</sup>。SGPも、法律の強制による対話の実効性に疑問を呈した<sup>63)</sup>。

かくして、「望む場所で働くための法」は廃案となった。この顛末に対しては、主に前述した立法の必要性の観点から、妥当あるいは予想された帰結であったとの評価が一般的なようである。もっとも、法的な枠組みを提供することで労使間の対話の促進が期待されていたため、同法案の否決は、労使間の信頼関係を強化する機会を失わせたことを意味するとの批判的な見解もみられる<sup>64)</sup>。

## V 社会調査

WFWの効果・影響について、社会雇用省の委託による調査報告書が2021年に作成された<sup>65)</sup>。これは、社会調査と判例の分析を内容とするもの

である。本稿では、同報告書の中から、2020年9月から実施されたアンケート調査のうち、労働時間の調整要求<sup>66)</sup>、就業場所の調整要求の実態と、これに対するWFWの影響を把握するのに有用と考えられる部分を扱う。

## 1 要求の実態

調査では、493人の労働者（オンライン調査）、397の使用者（電話調査）の回答が分析の対象となった。

まず、労働者側への調査からみていく。これによると、2016年1月から2020年3月までの間に（以下、調査の対象となる申請は、すべてこの期間中のものである）、何らかの調整の要求を行った労働者は、全体の16%であった。そのうち労働時間の延長の要求が最も多く44%、労働時間の短縮が27%、就業場所の調整が15%であった。

実際に要求が認められた割合は、表1の通りである。

表1 労働者による要求が認められた割合（要求の類型別）  
（単位：%）

	労働時間短縮	労働時間延長	就業場所調整
認められた	59	44	25
部分的に認められた	23	44	25
認められなかった	18	8	42
まだ反応がない	0	3	8

出所：Evaluatie wet flexibel werken, de Beleidsonderzoekers 2021, Tabel 5.4から筆者作成。

次に、使用者側に視点を移す。労働者からの要求の有無・数を類型別にみると、労働時間の短縮要求を1件以上受けたのが62%（23%が10件以上）、労働時間の延長は51%（17%が10件以上）、就業場所の調整は21%（4%が10件以上）だった。労働者側の統計とは異なり、短縮要求が延長要求をやや上回っている。

実際に要求を認めた割合は、表2の通りである。

## 2 WFWの影響

報告書は、WFWが実際の要求に与えた影響についても調査を行っている。まず、要求を行った労働者の中で、要求にあたってWFWに依拠し

表2 使用者が要求を認めた割合（要求の類型別）

（単位：%）

	労働時間短縮	労働時間延長	就業場所調整
全部	81	59	59
大部分	15	22	21
半数	2	10	6
ごく一部	1	5	12
全く認めなかった	2	4	2

出所：表1に同じ、Tabel 5.6から筆者作成。

たと回答したのは、40%にとどまった。申請の類型別にみると、労働時間短縮の要求では55%、延長では47%であるのに対して、就業場所調整の要求では17%にとどまった。WFWに依拠しなかった理由として、53%がWFWを知らなかった、47%が自分たちの組織では話し合いで解決するため、これに依拠する必要がなかったと回答した。

使用者側への調査では、労働者が要求の際にWFWに依拠していた割合について、その少なさがより顕著となっている。1件もWFWに依拠していなかったとの回答が、労働時間短縮・延長は共に93%、就業場所の調整は88%であった。

また、労使のWFW自体に対する認知度も調査された。表3の通り、労働者の約3分の2、使用者の約3分の1がWFWの内容を知らないという結果となった。

表3 労使のWFWの認知度

（単位：%）

	よく知っている	かなり知っている	少し知っている	名前は知っているが、内容は知らない	全く知らない
労働者	4	12	16	25	44
使用者	6	29	28	16	21

出所：表1に同じ、Figuur 3.1およびFiguur 3.2から筆者作成。

他方、「申請権」自体に対する認識は事情が異なるようである。「労働者は労働時間の調整を申請する権利を有しているか」という問いに対して、労働者側は77%、使用者側は97%が「はい」と回答した。就業場所の調整を申請する権利につ

いての同様の質問にも、労働者側は73%、使用者側は92%が「はい」と回答した。

### 3 検討

以上の調査結果を検討するに、以下の3点を指摘できる。

第一に、労働者の間では、労働時間の調整に対する需要が高く、就業場所の調整に対する需要は限られている。もっとも、調査の対象となった要求は、コロナ禍が本格化する前の2020年3月以前のものに限られていたことには留意すべきである。

第二に、労働時間調整の要求、特に短縮の要求は使用者に認められやすく、就業場所の調整は認められにくい。これは、「ビジネスまたはサービス上の重要な利益」が判例法理において厳格に適用されてきたこと、これに対して就業場所の調整申請については、主に使用者の負担の観点から、申請を検討する義務を負うにとどめられていることも整合的である。

第三に、WFW上の権利としての労働時間・就業場所調整申請権の影響力は限定的である。労働者の多くはWFWに依拠することなく要求を行っており、WFW自体の知名度も高いとはいえない。しかしながら、これはWFWが定める権利が、現実の要求に何ら影響を及ぼしていないことを必ずしも意味しない。申請権の存在自体は労使間で広く認識されており、このような抽象的な認識こそが、労働者による要求、使用者による慎重な検討、そして労使間の協議を促すインセンティブとなっているものと推測される。労働者が要求の際WFWに依拠しなかった理由として話し合いで解決できることを挙げている点、また労働者による要求の一定数について「部分的に認められた」との回答が得られている点からも、協議を通じた柔軟な調整が行われていることがみとれる。

## VI 労働時間・就業場所調整申請権の特徴

本稿が取り上げたオランダにおける労働時間・

就業場所調整申請権（以下、「本申請権」という）の導入経緯や内容、その実態などからは、以下の3つの特徴が導かれる。

第一に、本申請権は、同一使用者のもとでの26週間の勤続という主体要件を満たしさえすれば、原則としてあらゆる労働者に認められるという意味で、一般的な性格を有する。権利の導入の背景の1つにはワークライフバランスの推進があるものの、権利の対象は育児や介護を行う者などに限られてはおらず、広く労働者にその時々状況に応じた柔軟な働き方の実現可能性を与えている。この特徴は、申請の理由の説明が法律上要求されていないことにも表れている。

第二に、本申請権は、労働契約の労働者による一方的変更の可能性を認めている点で、契約の一般原則の例外的側面を有している。特に労働時間の調整申請については、調整の開始時期・程度に関する限り、使用者は原則として調整に同意しなければならず、「ビジネスまたはサービス上の重要な利益」に反する場合にのみ、これを拒否することができる。他方、このような一方的変更による使用者への負担や、使用者が負う事業運営の責任の観点から、本申請権は一部制限されている。すなわち、勤務時間帯の分配の決定にあたっては使用者に一定の裁量が認められており、労働者数による適用除外が存在し、また就業場所の調整申請権については使用者に拒否の自由が認められている。

第三に、本申請権は、法定の権利であるものの、これが実際に法的な権利として行使され、労働者の望む柔軟な働き方が強制力をもって実現されることが必ずしも念頭に置かれているわけではない。WFWでは、申請の諾否を決定する前に協議を行う義務が使用者に課されており、また労働時間の短縮以外の権利については、労働協約等による法定基準からの逸脱が可能である。実態上も、特に労働時間の延長申請や勤務時間帯の調整申請が問題となった判例の少なさや、アンケート調査の結果から、自主的な協議により紛争が未然に防がれ、あるいは解決されていることが推測される。IIで述べた通り、WAAやWFWの説明文書でも、本申請権は、パートタイム労働・柔軟

な働き方をドラスティックに広げるものというよりも、既に広がっているこれらの働き方を後押しするためのものとして位置付けられている。以上のことから、本申請権は、柔軟な働き方の実現に向けた労使の自主的な取り組みや協議を促進するものであるといえる。

## Ⅶ 政策的示唆

以上の検討から得られる日本法への政策的示唆をいくつか挙げて、本稿を閉じたい。

まず、特に労働時間調整申請権の発展の背景には、WAA 前からオイルショック後の不況への対処としてのパートタイム労働が既に広がっており、また協約や判例法理により調整の権利が一部認められていたため、法律上の権利が導入される素地が出来上がっていたという、オランダ特有の歴史的経緯がある。同申請権は、契約の一般原則の例外的側面を有することからしても、WFW と同様の権利の導入を、直ちに日本法における議論の俎上に載せることには慎重さを要する。他方で、WFW が、働く時間・場所の柔軟性の実現にあたって、使用者にその主導権を委ねるアプローチではなく、労働者の側に一般的・具体的な権利を付与するというアプローチを採用していること自体は、日本法にとって1つの新たな法政策上の選択肢を示唆するものである。

加えて、WFW に設けられた権利の一部制限と、「望む場所で働くための法」による就業場所調整申請権の強化の試みとその失敗は、労働者への権利の付与とその強化・拡充により使用者に生じる負担や、使用者が有する事業運営上の責任に対する配慮の姿勢を示している。政策の立案にあたっては、このバランスに対する注意が要求される。この点において、現行の WFW の規定ぶりは、主要な政策目的たる労働者の柔軟な働き方の促進のみならず、これと相対しうる使用者側の事情とのバランスをも考慮したものとして、参照の価値が認められる。

他方、Ⅵで示した通り、本申請権は、労使の自主的な取り組みや協議を促進するものである。柔軟な働き方の実現にあたっては、労働者の希望通

りの働き方が完全に実現されるか、あるいは全く実現されないかの二者択一的な解決は必ずしも妥当とはいえない。協議を重視するオランダの法制度は、労使がお互いの希望を共有し話し合うことで、双方が納得できる形で働き方の柔軟性が実現されることの重要性を示唆しているといえる。さらに視点を広げれば、広く労働者の柔軟な働き方へのニーズを集約し、使用者と交渉できるような、集団的交渉の担い手の役割の重要性も導かれよう。

この点と関連して、労働組合や事業所委員会、労働協約などのオランダ法上の集団的労使関係に係る法制度が、柔軟な働き方の実現に果たす役割については、本稿では十分な検討がなわなかった。そのほか、働く時間の柔軟性については、労働時間による差別的取り扱いの禁止について定める民法第7巻648条や、多様な休暇制度など、これを支える他の制度も存在する。働く場所の柔軟性に関しても、在宅勤務における使用者の監督と労働者のプライバシー保護との関係などが議論されている。これらは今後の研究課題としたい。

謝辞 本論文執筆に際して、Guus Heerma van Voss 名誉教授（ライデン大学）、Evert Verhulp 教授（アムステルダム大学）から、オランダ法についての貴重な情報提供をいただいた。ここに記して、深く感謝申し上げます。

- 1) 代表的なものとして、雇用政策研究会「雇用政策研究会報告書——多様な個人が置かれた状況に関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて」（2024年8月）10-12頁。
- 2) 本稿のⅡとⅢは、拙稿「オランダにおける労働時間調整請求権について」労働問題リサーチセンター『雇用・就業関係の変化と労働法システムの再構築』189-212頁（労働問題リサーチセンター、2024年）を加筆・修正したものである。
- 3) たとえばドイツでは、一定規模の使用者のもとで6か月以上勤続する労働者に、労働時間の短縮を要求する権利が認められている。またイギリスでは、原則として全ての労働者に、就業初日から、労働時間や労働日、就業場所等の変更を要求する権利が認められている。
- 4) 財務省財務総合政策研究所「『経済の発展・衰退・再生に関する研究会』報告書」47-76頁〔長坂寿久（2001年6月）、権丈英子「オランダの労働市場」日本労働研究雑誌693号48頁以下（2018）、水島治郎『反転する福祉国家——オランダモデルの光と影』（岩波書店、2019）、久保隆光「オランダにおける多様な働き方の経緯」日本労働研究雑誌761号68頁以下（2023）等。
- 5) 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65頁（2005）等。
- 6) 財務省財務総合政策研究所・前掲注4）55-59頁〔長坂寿

- 久], 水島・前掲注4) 86-90頁, 権丈・前掲注4) 48-54頁, Visser, J. and Hemerijck, A. C. *A Dutch Miracle*, Amsterdam University Press, pp. 33-44 (1997) 参照。
- 7) OECD. (2025). Incidence of full-time and part-time employment based on OECD-harmonized definition. Accessed September 6, 2025, from [https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=DF\\_FTPT\\_COMMON\\_INC&pg=0&snb=1&vw=tb&dfds\]=dsDisseminateFinalDMZ&dfid\]=DSD\\_FTPT%40DF\\_FTPT\\_COMMON\\_INC&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&df\[vs\]=1.0&dq=EMP.\\_T.Y15T64.EMP.MAIN.ICSE93\\_1%2B.T.PT.A&pd=1984%2C&to\[TIME\\_PERIOD\]=false&ly\[cl\]=TIME\\_PERIOD&ly\[rw\]=REF\\_AREA&lb=bt](https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=DF_FTPT_COMMON_INC&pg=0&snb=1&vw=tb&dfds]=dsDisseminateFinalDMZ&dfid]=DSD_FTPT%40DF_FTPT_COMMON_INC&df[ag]=OECD.ELS.SAE&df[vs]=1.0&dq=EMP._T.Y15T64.EMP.MAIN.ICSE93_1%2B.T.PT.A&pd=1984%2C&to[TIME_PERIOD]=false&ly[cl]=TIME_PERIOD&ly[rw]=REF_AREA&lb=bt).
- 8) 労働財団は、労使団体の代表者で構成される私的団体であり、政府に対して社会経済に関わる政策についてのアドバイスを行い、またさまざまなセクターの企業における労働条件の交渉過程に関して中央レベルで調整する諮問機関である（善積京子「オランダにおけるワーク・ファミリー・バランス」追手門学院大学地域創造学部紀要4巻110頁（2019））。
- 9) SERは、公労使の委員で構成される公共団体であり、政府・国会に対して社会・経済分野の政策に関する助言を行う諮問機関である。
- 10) *Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijd-arbeid en differentiatie in arbeidsduurpatronen*. De Stichting van de Arbeid 1993.
- 11) *Kamerstukken II* 1998/99, 26358, nr. 3, pp. 2-3. Kamerstukkenとは、特定の法案やテーマに関する政府と議会の間の交換文書である。以下、同一の文書を再引用する場合、「議会文書」という。
- 12) 議会文書・前掲注11) p. 10.
- 13) 議会文書・前掲注11) p. 8.
- 14) Zie bijv. Ktr. Almelo 22 november 1995, ECL:NL:KTGALM:1995:A19266; Ktr. Venlo 8 april 1998, Prg. 1998, 4979 (ただし、部分的かつ暫定的な短縮に限って認められている)。なお——後者の判決がその例であるが——オランダではいわゆる仮処分命令 (voorlopige voorziening) の形式により判決が下されることがある。これは、当事者の緊急の利益の存在を要件として、口頭審理による迅速かつ簡易な手続でもって、原則として本案訴訟における判決が下されるまでの暫定的なものとして発出される。
- 仮処分命令は、オランダ民事訴訟法223条に基づいて、訴訟係属中の事件において、原告が主たる請求に付随してこれを求めた場合に下される。また、同法254条以下に規定されている独立した訴訟手続たる略式訴訟 (kort geding) が提起された場合も、仮処分命令の形式で判決が下される。特に後者の略式訴訟は労働事件で広く利用されているところ、略式訴訟において仮処分命令が下された事件の95%では本案訴訟が提起されていないことから (Zie Boonekamp, R. J. B., *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. Procesrecht. 6. Het kort geding*, Deventer: Wolters Kluwer 2024, p. 17)。ここでの仮処分命令は事実上最終的な司法判断として機能していることが窺われる。本稿で引用する裁判例にも、仮処分命令の形式がとられているものがあるが、上記の点に鑑みると、少なくとも現実の紛争を解決する実態上の効果に関しては、仮処分命令と本案訴訟における判決で大きな相違はないと解されるため、本稿では両判決の区別を特設問題としないこととする。
- 15) 議会文書・前掲注11) p. 9.
- 16) *Kamerstukken II* 2010/11, 32889, nr. 3, onder 1.1.
- 17) 具体的な修正提案として、議会文書・後掲注52)、議会文書・後掲注53) など。
- 18) 当初はWAAで設けられた適用除外が撤廃される予定だった (議会文書・前掲注16) p. 9) が、途中で撤回された (*Kamerstukken II* 2012/13, 32889, nr. 11)。
- 19) WAAでは1年間であった。
- 20) 拙稿・前掲注2) 190頁以下や大和田・前掲注5) 65頁以下では、WFW上の権利は「請求権」と呼称されている。しかし、VIで述べる通り、WFW上の権利は、使用者に柔軟な働き方の実現を強制するものというよりも、労使の協議を促進するものであることが、本稿の検討により明らかとなった。また、たとえば通常の債権債務関係における債権者から債務者への履行請求を指す場合は、WFWの“verzoeken”ではなく、“vorderen”という別の語が用いられている (オランダ民法第6巻38条以下参照)。これらのことから、本稿では「申請権」という訳語を充てている。
- 21) WAAでは3カ月であった。
- 22) WAAにはこの文言はなかった。なお、延長申請について、当該組織の最長労働時間を超えることはできない (議会文書・前掲注11) p. 17)。
- 23) *Kamerstukken II* 1998/99, 26358, nr. 5, p. 23.
- 24) Verhulp, E., *T&C Arbeidsrecht*, art. 2 Wfw, aant. 1c (online, 13 december 2025).
- 25) 議会文書・前掲注11) p. 14.
- 26) WAAでは4カ月であった。
- 27) WAAでは2年であった。
- 28) 議会文書・前掲注23) p. 23.
- 29) Ktr. Zutphen 26 november 2002, r.o. 3.4, ECL:NL:RBZUT:2002:AF1085 (書面による申請の要件の不遵守、または当時のWAAにおける調整開始日の4カ月前までの申請の要件 (注26) 参照) の不遵守。結論として、いずれの不遵守についても、WAA上不適法な申請であるとの帰結を導くことになる (判断)。
- 30) Zie bijv. CRvB 18 mei 2017, ECL:NL:CRVB:2017:1873 (調整開始日の4カ月前までの申請の要件の不遵守); Ktr. Rotterdam 29 maart 2005, *JAR* 2005/165 (勤務時間帯の分配の不記載)。
- 31) 議会文書・前掲注11) p. 11.
- 32) 議会文書・前掲注11) p. 14.
- 33) Gundt, N., “2.4.3.4 Belangenafweging”, in J. P. Kroon and P. de Casparis (eds.), *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer: Wolters Kluwer (online, 13 december 2025); Verhulp, E., *T&C Arbeidsrecht*, art. 2 Wfw, aant. 3b (online, 13 december 2025).
- 34) Ktr. Groningen 23 maart 2001, *JAR* 2001/87.
- 35) もっとも、本判決は仮処分命令であったところ、使用者が命令に従い労働時間の短縮を実際に行った結果、事業運営に支障が生じた場合は、本案訴訟において重要な利益の存在を改めて主張することは可能であると付言している。
- 36) Ktr. Utrecht 15 januari 2020, ECL:NL:RBMNE:2020:210.
- 37) Zie bijv. Hof Arnhem 10 december 2002, *JAR* 2003/70 (事業所委員会の同意に基づく、週32時間以上働かなければならないの方針); Ktr. Alkmaar 18 augustus 2010, ECL:NL:RBALK:2010:BO0942 (週24時間以上働かなければならないの方針)。
- 38) Zie Gundt, n 33 (online, 13 december 2025). Zie ook bijv. Ktr. Haarlem 11 juli 2005, *JAR* 2005/182 (週2日から3日 (twee om drie dagen) 勤務しなければならぬの方針は、児童保育法が定める責任ある保育を提供する義務を果たすべく設けられた)。
- 39) Zie bijv. Ktr. Haarlem 17 mei 2001, *JAR* 2001/117 (「巣の中の蜘蛛 (een spin in het web)」のような役割との使用者の主張); Hof Amsterdam 26 april 2007, r.o. 4.4.2, *JAR* 2007/193 (「幅広い (veelomvattend)」職務権限)。

- 40) Zie bijv. Ktr. Heerenveen 1 juni 2006, *JAR* 2006/148; Ktr. Almelo 28 december 2007, *JAR* 2008/41 (いずれも薬局アシスタント); Ktr. Nijmegen 1 september 2006, *JAR* 2006/277 (リウマチ専門看護師)。
- 41) Rb. Maastricht 2 februari 2001, ECLI:NL:RBMAA:2001:AD8215.
- 42) Rb. Amsterdam 1 februari 2017, *JAR* 2017/60.
- 43) 議会文書・前掲注 23) p. 26 参照。なお、Ⅲで前述の通り、勤務時間帯調整申請には原則として労働時間調整申請権と同様の規律が妥当し、その諾否の適法性を判断するにあたっては「ビジネスまたはサービス上の重要な利益」の基準が適用される(2条5項)。このため、同じ勤務時間帯の調整の要求であっても、それが労働時間調整申請に付随した「勤務時間帯の分配(の希望)」としてなされたものか、労働時間の延長・短縮を伴わない「勤務時間帯調整申請」としてなされたものかによって適用される基準が異なり、前者の方が使用者の裁量が大きいのという帰結となる。この相違の理由について説明する文献は見当たらないが、前者の申請の場合に、労働者の申請する延長・短縮に応じた上で、重ねて勤務時間帯の分配の希望にまで応じることは、使用者にとって大きな負担となりうることに配慮したものと解される。
- 44) 議会文書・前掲注 11) p. 16.
- 45) 議会文書・前掲注 23) p. 26.
- 46) Zie bijv. Rb. Haarlem 8 december 2011, *JAR* 2012/29 (宗教上の理由で日曜は働きたくないとの意向、土曜の勤務時間を増やすと私生活に支障をきたすといった事情を考慮); Rb. Dordrecht 1 maart 2007, *JAR* 2007/147 (希望した分配が認められない場合には、育児に要する費用が増えることを考慮)。
- 47) Zie *Ibid.* Zie ook bijv. Ktr. Bergen op Zoom 22 september 2010, ECLI:NL:RBBRE:2010:BN9440.
- 48) Ktg. Arnhem 17 september 2007, ECLI:NL:RBARN:2007:BB4550; Rb. Haarlem 30 oktober 2006, ECLI:NL:RBHAA:2006:AZ1194.
- 49) *Kamerstukken II* 1999/00, 26358, nr. 29.
- 50) 議会文書・前掲注 11) p. 17.
- 51) *Kamerstukken II* 2010/11, 32889, nr. 2.
- 52) Zie bijv. *Kamerstukken II* 2013/14, 32889, nr. 16.
- 53) *Kamerstukken II* 2014/15, 32889, nr. 17, p. 3.
- 54) *Kamerstukken II* 2020/21, 35714, nr. 3, pp. 1-2.
- 55) Zie *Kamerstukken II* 2020/21, 35714, nr. 2.
- 56) *Kamerstukken II* 2021/22, 35714, nr. 16, p. 2.
- 57) *Kamerstukken I* 2021/22, 35714, nr. A.
- 58) *Handelingen II* 2021/22, nr. 100, item 12. *Handelingen* とは、オランダ議会の議事録である。
- 59) *Handelingen I* 2023/24, nr. 1, item 7.
- 60) *Handelingen I* 2022/23, nr. 43, item 3, pp. 4-5.
- 61) *Ibid.*, pp. 15-16.
- 62) *Ibid.*, pp. 2-3.
- 63) *Ibid.*, p. 18.
- 64) Cornax, M. M. 'De Wet werken waar je wilt is van de baan: een stok in het wiel van goed werkgeverschap', *AA* 2024, afl. 4, p. 316.
- 65) *Evaluatie wet flexibel werken*, de Beleidsonderzoekers 2021.
- 66) 調査では、使用者に対して広く労働時間・就業場所の調整を求める労働者の行為を指す単語として、WFW 上の「申請」にあたる "verzoek" がそのまま用いられている。本稿では、説明の便宜のため、WFW 上適法な要求のみを指す場合には「申請」、WFW 上の適法性を問題としない場合には「要求」と呼称している。

〈投稿受付 2025 年 4 月 17 日, 採択決定 2025 年 11 月 11 日〉

ありいずみ・あきら 東京大学大学院法学政治学研究所  
助教。最近の主な論文に「オランダの解雇法制——近時の  
動向をふまえて」『労働市場の活性化と法政策の課題』(労  
働問題リサーチセンター, 2025 年)。労働法専攻。