

## オランダ労働法改正

2019年5月28日に労働法を一部改正する法案「労働市場におけるバランスに関する法律（*Wet arbeidsmarkt in balans*）」がオランダ国会第一院（*Eerste Kamer*）により可決され<sup>1</sup>、同年6月19日に公布されました。改正法は、無期労働契約締結の促進、及び無期労働契約で働く労働者とそれ以外の労働契約で働く労働者との格差を縮小することを目的としています。改正法は、一部例外を除き2020年1月1日より施行されます。主な改正点は以下の通りです。

### 1. 有期雇用契約から無期雇用契約への移行に関する「連鎖ルール」の緩和

現行法によりますと、①連続して更新された有期労働契約の期間が合計24ヶ月を超える場合、又は②有期労働契約の更新回数が3回を超える場合、最後の有期労働契約は、自動的に無期労働契約となります。法改正により、前述①にある24ヶ月は、36ヶ月へと変更されます。前述②の条件に変更はありません。

### 2. 移行補償金（*Transitievergoeding*）の計算方法の変更

現行法によりますと、24ヶ月以上労働契約が継続した後で使用者の主導により労働契約が解約されるか又は延長されない場合、使用者は原則として労働者に対して移行補償金を支払う義務を負います。また、移行補償金の額は、法律の規定により勤務年数に応じて自動的に算出されます。法改正により、上述の「24ヶ月以上労働契約が継続した後」という要件が撤廃されます。すなわち、労働者は、試用期間中も含め、雇用された第一日目より移行補償金を受取る権利を有することになります。

### 3. 50歳以上の労働者への移行補償金の特別措置廃止

現行法によりますと、10年以上勤務し、且つ使用者により解雇されたか又は労働契約が延長されなかった時点の年齢が50歳以上である労働者に対して、通常の移行補償金より高い額の補償金を認めています。法改正により、前述の規定は2020年1月1日をもって廃止されます。

### 4. 使用者による労働契約解約条件の緩和—累積事由の導入

民法典の規定によりますと、使用者は、合理的な理由が存在し且つ合理的期間内に配置転換を行うことができないならば、労働契約を解約することができます。また、法文には、そのような「合理的な理由」として、8つの解約事由を限定列挙しています<sup>2</sup>。現行法下では、使用者において8つの解約事由のうち何れか1つを立証しなくてはなりません。法改正により、「累積事由」が導入され、幾つかの解雇事由を組み合わせることが可能となります。すなわち、たとえ使用者においてある1つの解約事由を立証することができなくとも、複数の解約事由を組み合わせる場合、もはや使用者に対して労働契約の継続を期待することができないといえるならば、使用者による労働契約の解約が認められる可能性があります。例えば、「労働者の責めに帰すべき作為」を「能力不足」及び「労使関係のもつれ」と組みあわせるなどが考えられます。但し、裁判官は、累積事由を根拠に労働契約の解約請求を認める場合、追加の移行補償金を労働者に認めることができます。

### 5. ペイロール契約（使用者としての地位の移転に関する契約）からの労働者の保護

ペイロール契約（*payrollovereenkomst*）とは、派遣契約（*uitzendovereenkomst*）の一種で、次の2つの性質を有するものを意味します：

<sup>1</sup> <https://www.eerstekamer.nl/9370000/1/j9vkvfj6b325az/vkzi8gc2jczx/f=y.pdf>

<sup>2</sup> ①経済的事由、②2年以上の就労不能者、③病気などによる頻繁な欠勤、④能力不足、⑤労働者の責めに帰すべき作為又は無作為、⑥労働者による勤務拒否、⑦労使関係の対立、⑧その他合理的に判断し労使関係の継続が困難。

①使用者（派遣元）と第三者（派遣先）との間で締結される契約ではあるが、労働市場における需要と供給を一致させるという文脈で締結されるものではないこと；

②使用者（派遣元）において労働者を第三者（派遣先）に派遣するためには、第三者の同意が必要であること。

法改正により、ペイロールサービスを利用する使用者は、少なくとも自身が雇用している労働者と同じ労働条件を、ペイロール契約のもとで働く労働者へ提供しなければなりません。

## 6. オンコール契約で働く労働者の保護強化

法改正により、使用者は、オンコール契約に基づき働く労働者に対し、少なくとも勤務の 4 日前までに呼出の連絡を行わなければなりません。使用者による呼出が適時に行われなかった場合、オンコール契約に基づき働く労働者は、その呼出に応じる義務はありません。

## 7. 失業給付保険料の優遇処置

法改正により、使用者が負担する失業給付（ww）の保険料額は、有期労働契約よりも無期雇用契約を締結したほうが安くなります。

## 8. 施行日

改正法は、一部例外を除き、2020 年 1 月 1 日より施行されます<sup>3</sup>。特に、連鎖ルールや移行補償金に関する規定も、当該日付より適用されますのでご注意ください。

\*\*\*

---

<sup>3</sup> <https://www.eerstekamer.nl/9370000/1/j9vkvfj6b325az/vl0b7e7uc2yu/f=y.pdf>