

BUREN

LEGAL | TAX | NOTARY

オランダ労働法の概要

2021年10月

2022年10月改訂

ビューレン法律事務所

ジャパンプラクティスグループ

はじめに

- 本メモランダムは、オランダ労働法の実務で頻出する規則を概略的に説明することを目的としており、個別具体の案件に関する助言を目的とするものではありません。個別具体の案件につきましては、別途専門家の助言を求めて頂きますようお願い申し上げます。
- 本メモランダムの内容については、できる限り正確な情報を提供するように努めておりますが、正確性や安全性を保証するものではありません。また、作成時には正確な情報であったとしても、作成から時間が経過することにより、結果として最新の法令と異なる情報となっていることもあり得ます。本メモランダムに掲載された内容によって生じた損害等については、一切の責任を負いかねます。

オランダ労働法の法源

- 1) E U法・条約
- 2) オランダ国内法
例) 民法典第7巻・典型契約編・労働契約（以下「労働法」といいます。）
- 3) 判例
- 4) 労働協約（collectieve arbeidsovereenkomst、以下「CAO」といいます。）

個別の労働契約

- 1) 労働契約とは、ある自然人(労働者)が、別の自然人もしくは法人(使用者)に対して、①後者の指揮命令のもと、②労働を提供し、③その対価として報酬を得ることを目的とした契約を意味する(art. 7:610 lid 1 BW)。
- 2) 労働契約の成立には、通常の契約成立に関する規則が適用される(art. 3:33-35 en 6:217 BW e.v.)。

⇒労働契約締結の方式は形式自由で、書面でも口頭でもよい。

- 3) 使用者において、書面又は電子的方法で、労働条件に関する一定の事項を労働者に通知する義務がある(art. 7:655 lid 1 BW、次頁から6枚目参照)。これらの情報を提供する義務を拒否したか、又は誤った情報を提供した使用者は、労働者が被った損害を賠償する義務を負う(art. 7:655 lid 4 BW)。

⇒労働法は労働契約書の使用言語について定めていないが、労働者において内容を理解することができる必要がある。

使用者の労働者に対する通知事項

- 1) 労働契約の当事者の氏名(社名)及び居住地(所在地)。
- 2) 労働が行われる場所。
- 3) 労働者の肩書き及び労働者が遂行する業務の性質。
- 4) 勤務開始日。
- 5) 有期労働契約の場合、労働契約の終了日又は契約期間。
- 6) 有給休暇権、その他賃金が支払われる休暇決定方法又はこれらの権利の計算方法。
- 7) 労働契約を解約するために使用者及び労働者が考慮しなくてはならない手続き、その中には解約の要件及び通知期間が含まれる。または、情報提供の時点で解約通知期間がまだ明らかでない場合、その決定方法。
- 8) 賃金に関する情報。
- 9) 勤務時間が全部又は大部分予測可能な場合、通常の勤務時間、通常の勤務時間外に行われる労働に関する取り決め並びにそれに対する賃金、及びシフト変更に関する取り決め。

使用者の労働者に対する通知事項(続)

- 10) 勤務時間が全部又は大部分予測不可能な場合、勤務スケジュールが変化すること、賃金の支払いが保証された労働時間、保証された労働時間外に労働者が労働を行った場合の対価、労働を要求される可能性のある曜日と時間、及び使用者が労働者を招集するために遵守すべき最低通知期間。
- 11) 一日又は一週間当たりの通常の労働時間。
- 12) 労働者が年金制度に加入するか否か。
- 13) 労働者がオランダ国外で一か月を超える期間労働を行う場合は、労働を行う期間、宿泊施設、オランダ社会保障制度の適用又はこの法律の施行に責任を負う当局の明示、賃金が支払われる通貨、労働者が受け取る権利のある手当及び帰国手配の方法。
- 14) 適用される集団労働協約(CAO)。
- 15) 労働契約がart. 7:690 BWにいう派遣契約又はart. 7:690 BWにいうペイロール契約であるか否か。
- 16) 無期労働契約が締結されたか否か。
- 17) art. 7:628aにいうオンコール契約か否か。

使用者の労働者に対する通知事項(続)

- 18) 派遣契約の場合、派遣先の情報。
- 19) 試用期間の長さとその条件(試用期間がある場合に限る)。
- 20) 使用者が提供する研修(ある場合)を受講する権利。
- 21) 労働者が受ける権利を有する社会保障に関する情報で、これには様々な休暇、失業、障害、年金給付に関する情報が含まれる。

労働契約の種類

- 1) 有期労働契約 (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd)
 - a) 合意又は法律により定められた期間が終了することにより、労働契約は法により自動的に終了する (art. 7:667 lid 1 BW)。
 - b) 連続して締結された複数の有期労働契約に関して、以下の条件のうちいずれかが満たされる場合、最後の有期労働契約はその締結日より無期労働契約とみなされる (art. 7:668a lid 1 BW、以下「チェーンルール」といいます。) :
 - ① 複数の有期労働契約の期間が合計36か月を超える場合；又は
 - ② 契約の更新回数が3回を超える場合。

⇒ 労働契約が6か月を超える中断期間を経て締結される場合、チェーンルールは適用されない (art. 7:668a lid 1 BW)。

⇒ 異なる使用者と労働契約が締結される場合であっても、合意された労働が合理的見地からして同一であるならば、なおチェーンルールは適用される (art. 7:668a lid 2 BW)。

例) 派遣契約に基づき働いていた労働者と労働契約を締結する場合。

労働契約の種類(続)

2) 無期労働契約(arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd)

期間の定めのない労働契約を終了するためには、事前の解約通知を必要とする (art. 7:667 lid 6 BW)

3) オンコール契約 oproepovereenkomst)

- a) 合意された週当たりの労働時間が15時間未満で且つ勤務日時が規定されない場合又はオンコール契約にあたる場合、労働者は、3時間未満の労働を行った各時間について、あたかも3時間労働を行ったかのように賃金を受け取る権利を有する (art. 7:628a lid 1 BW)。
- b) オンコール契約にあたる場合、使用者は、労働者に対して、遅くとも勤務開始時間の4日前までに労働すべき時間を書面又は電子的方法で通知しなくてはならない (art. 7:628a lid 2 BW)、使用者が前述の義務を果たさない場合、労働者は使用者の呼び出しを拒否することができる (同上)。

賃金及び手当

1) 賃金 (loon)

a) 使用者は、労働者に対して合意された期日に賃金を支払う義務を負う (art. 7:616 BW)。

⇒別段の合意がない限り「賃金」とはグロス賃金を意味する。

b) 21歳以上の労働者は、最低賃金を受け取る権利を有する (art. 7 lid 1 WML)。

⇒最低賃金の額は以下のオランダ政府のウェブサイトを確認可能:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>

⇒CAOによって最低賃金を規定することも可能。

c) 労働契約書の中でインフレ率に合わせて賃金を変更することに合意することがよく行われているが、労働法により使用者にこの義務が課せられているわけではない。

賃金及び手当(続)

2) 休暇手当(vakantiebijslag)

- a) 労働者は、使用者に対して、少なくとも賃金の8%に相当する休暇手当に関する権利を有する(art. 15 lid 1 WML)。
- b) 休暇手当は、原則として6月に支払われる(art. 17 lid 1 WML)。

3) 13か月賃金(13de maand)

労働法に規定されているものではないが、労働契約又はCAOの中で、12月に月あたり賃金(グロス)に相当する金額を労働者に支払うと合意されることがある。

4) 残業手当

労働法に規定されているものではないが、労働契約又は就業規則の中で残業手当の支払いについて合意することがある。また、CAOの中で残業手当に関して規定されることがある。

賃金及び手当(続)

5) 病欠期間中の賃金支払い義務

- a) 労働者において病気、妊娠又は出産により合意された労働を行うことができない場合、労働者は、104週間、最低でも70%の賃金を受け取る権利を有する(art. 7:669 lid 1 BW)。なお、最初の52週間については、法定の最低賃金を下回ってはならない(同上)。

有給休暇(vakantie)

- 1) 労働者は、賃金を受け取る権利を有していた1暦年について、合意された週当たり労働時間の4倍に相当する有給休暇権を取得する(art. 7:634 lid 1 BW)。
⇒常勤(週5日、40時間勤務)で、法律上20日の年次有給休暇となる。当事者同士で労働契約またはCAOで法定の最低日数より多い日数を取り決めることも可能であり、また実務においてはこうした例が多く見られる。

労働時間

- 1) 原則として、18歳以上の労働者は、一日最長12時間、週に最長60時間の範囲内で働くことができます (art. 5:7 lid 2 ATW)。
- 2) ただし、連続する16週間につき最長労働時間は週に平均48時間、そして連続する4週間につき最長労働時間は週55時間となる。

労働契約の解約

1) 契約期間の終了

有期労働契約は、合意された契約期間が終了することにより、法により自動的に終了する(art. 7:667 lid 1 BW)。有期労働契約を契約期間中に解約することができるのは、その旨書面で合意されている場合に限られる(art. 7:667 lid 2 onder b BW)。

2) 解約通知による解約

無期労働契約の解約には、原則として解約通知を必要とする(art. 7:667 lid 6 BW)。使用者は、①合理的理由が存在し、且つ②合理的期間内に配置転換を行うことができない場合、労働契約を解約することができる(art. 7:669 lid 1 BW)。例えば、経済的・組織的理由によるポジションの消滅を根拠として労働契約を解約する場合、UWVに対して事前に解約通知実施許可を申請しなくてはならない(art. 7:671a lid 1 BW)。また、能力不足を理由に労働契約を解約する場合、裁判官に解約を請求しなくてはならない(art. 7:671b lid 1 onder a BW)。

3) 労働者及び使用者双方の書面による合意(art. 7:670b lid 1 BW)

4) 即時解雇(art. 7:677 lid 1 BW)

解雇禁止

例:

- 1) 労働者が病気により合意された労働を行うことができない期間(原則として最長104週間)(art. 7:670 lid 1 BW)。
- 2) 労働者の妊娠中(art. 7:670 lid 2 BW)。
- 3) 労働者がワークスカウンセルの役員に選任されている場合(art. 7:670 lid 4 BW)

解雇禁止の例外

例:

- 1) 労働者が書面で労働契約の解約に合意する場合(art. 7:671 lid 1 BW)。
- 2) 労働契約の解約が試用期間中に行われる場合(art. 7:671 lid 1 onder b BW)。
- 3) 労働契約の解約が法定取締役に関係する場合(art. 7:671 lid 1 onder e BW)。

BUREN

LEGAL | TAX | NOTARY

岡野・ハイマンス 謙次

Kenji Okano-Heijmans

Senior Associate/Advocaat
Johan de Wittlaan 15
2517 JR Den Haag
T: +31 70 318 4813
E: k.okano@burenlegal.com

burenlegal.com

Amsterdam
World Trade Center
Toren C - level 14
Strawinskylaan 1441
1077 XX Amsterdam

Postbus 78058
1070 LP Amsterdam

T 020 333 8390
F 020 333 8399

Beijing
ZhongYu Plaza, Room 1602
No. 6, North Gongti Road
ChaoYang District
100027 Beijing
The People's Republic of China

T +86 (10) 8 5235 780
F +86 (10) 8 5235 770

Den Haag
Johan de Wittlaan 15
2517 JR Den Haag

Postbus 18511
2502 EM Den Haag

T 070 318 4200
F 070 356 1340

Luxemburg
Rue Goethe 5
L-1637 Luxemburg
Luxemburg

T +352 (0)2644 0919
F +352 (0)2717 7700

Shanghai
Room 2505B, ICC-Tower
No. 3000, North Zhongshan
Road
200063 Shanghai
The People's Republic of China

T +86 (21) 6 1730 388
F +86 (21) 6 1730 386