

オランダ労働法の概要

2025年3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。

目次

・オランダ労働法の法源	3
・個別の労働契約	4
・使用者の労働者に対する通知事項	5
・労働契約の種類	8
・賃金及び手当	10
・有給休暇	13
・労働時間	14
・労働契約の解約	15
・解雇禁止	16
・CAO 定義・適用範囲	17
・CAO 適用場面	18
・公益通報者保護法 概要	20
・公益通報者保護法 違反時の制裁	23

オランダ労働法の法源

1) EU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で確認可能:

<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る (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)。

CAO 定義・適用範囲

定義

CAOは以下の当事者間の合意であり、労働契約に基づき遵守されるべき労働条件を主または排他的に規定する協約を意味する(Art. 1 lid 1 WCAO)。

- 1) 1つ以上の使用者または1つ以上の完全な法的能力を持つ使用者団体;および
- 2) 1つ以上の完全な法的能力を持つ労働者団体

適用範囲

- 1) CAOは当該CAOの適用範囲を規定する(Arbeidsrecht in de praktijk, 13de druk, 10.2.1)。
- 2) CAOの種類
 - 会社別CAO: 当該会社にのみ適用(同上)。
 - 業界全体CAO: 業界内の複数の使用者に適用(同上)。
- 3) 適用範囲の基準
 - 業務内容や労働者のポジションが基準となる場合がある。これにより労働者により適用有無が異なる場合、1つの会社内で複数のCAOが適用されることがある(同上)。

CAO 適用場面

1) 団体会員・関与

- CAOを締結した団体の会員である個人
- CAOの有効期間中に会員となった個人
- CAOに「関与」している個人(Art. 9 lid 1 WCAO)
- 団体の会員である使用者と労働者
- CAOに「関与」している使用者と労働者
- 「関与」: CAOの適用範囲に含まれることを意味する。使用者がCAOに拘束されない場合、その使用者の労働者も当該CAOに拘束されない。

CAO 適用場面(続)

2) 組み込み条項

- 「組み込み条項」: CAO規定を労働契約に組み入れる際の労働契約の条項
- 労働契約の当事者である使用者および労働者はCAOが規定する権利と義務を順守する義務を負う。
- CAOが規定する権利は裁判において強制力を持ち、使用者および労働者は後天的権利を理由にCAOに拘束される可能性がある。

3) 一般拘束力の宣言

- 社会雇用大臣は、あるCAOに一般的拘束力があると宣言することができる。
- 一般拘束力宣言をされたCAOは、そのCAOの適用範囲内の全ての使用者および労働者に適用される。
- 適用範囲内の全ての当事者はCAOの規定を遵守する義務を負う。

公益通報者保護法(Wet bescherming klokkenluiders、「WPA」)概要

- 1) 一般的に少なくとも50人以上の労働者を雇用する使用者は、組織内の不正行為の疑いを通報するための内部手続きを確立しなければならない(art. 2 lid 1 WPA)。
- 2) 上記労働者の定義: EU機能条約45条1項にいう従業員(一定期間、他人のために、他人の権限の下で役務を提供し、その見返りとして報酬を受け取る者)、その組織で働く自営業者、研修生、ボランティア(Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 35 851, nr. 3, p. 20)。
- 3) 通報者の定義: 従業員、自営業者、ボランティア、研修生など雇用関係以外の関係に基づき業務を遂行する者、求職者、株主、取締役、監督役、請負業者、下請業者、供給業者、およびそれらの監督下で働く者。
- 4) 内部通報制度は以下の一定の要件を満たさなければならない(art. 2 lid 2 WPA)。
 - 内部通報がどのように行われるのかを規定する。
 - WPAが定める不正行為の疑いの定義に基づき、不正行為の疑いがある場合を規定する。

公益通報者保護法 概要(続)

- 労働者は、いかなる場合においても以下の方法で通報できることを規定する。
 - － 書面；
 - － 口頭（電話又は他の音声メッセージシステム）；または
 - － 通報者の要望がある場合には、合理的な時間枠内で対面での面談。
- どの指定された第三者又は他の者に不正行為の疑いが通報されるのか、どの第三者が通報内容に対して慎重なフォローアップを実施するのかを規定する。
- 不正行為の疑いについて、労働者が秘密裏にアドバイザーに相談する機会を持つことを規定する。
- 通報者は、通報内容が受領されてから 7 日以内に受領通知を受け取ることを規定する。
- 上記の受領通知が送付されてから3か月を超えない時間枠の中で、通報内容の評価及び該当する場合には通報内容のフォローアップに関する情報が通報者へ提供される合理的な期間を設定する。

公益通報者保護法 概要(続)

- 5) 使用者は労働者に対して、以下の情報を書面又は電子的方法で提供する。
- 内部手続き；
 - 社外での不正行為の疑いを管轄当局及び該当する場合は欧州連合の機関、団体、事務所及び組織に報告する方法；及び
 - 不正行為の疑いを通報する際の労働者に対する法的保護。
- 6) 内部通報制度は、労働者ではないが使用者の業務に関する活動を行う、または行ったことのある者に対しても適用することができ、その場合、上記5)が規定する情報はこのような者に対しても提供されなければならない。

公益通報者保護法 違反時の制裁

1) 内部通報制度の義務

- 使用者は、法的要件を満たす内部通報制度を設ける義務がある。
- 義務を果たしていない場合、労働者は裁判所に訴えを提起し、制度の確立を求めることが可能 (art. 2 lid 5 WPA)。

2) 外部通報のリスク

- 通報者は、内部通報を経ずに外部へ直接通報することも可能 (通報者は保護される)。
- 内部通報制度が適切に導入・周知されていない場合、外部通報のリスクが高まる。

3) 通報者の保護

- 通報者が通報後に使用者から不利益を被った場合、内部通報制度の有無に関わらず法的保護を求めることが可能。

改訂履歴

- 2025年3月改訂
- 2025年2月改訂
- 2022年10月改訂
- 2021年10月作成

BUREN

LEGAL | TAX | NOTARY

岡野・ハイマンス 謙次

Kenji Okano-Heijmans

Partner/Advocaat
Schenkkade 50
2595 AR The Hague
T: +31 70 318 42 00
E: k.okano@burenlegal.com

Amsterdam | Beijing | Den Haag | Luxemburg | Shanghai

De informatie in deze publicatie is uitsluitend bestemd voor algemene doeleinden. De informatie kan niet worden beschouwd als een juridisch, financieel, fiscaal of ander professioneel advies. Buren N.V. aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade die voortvloeit uit het gebruikmaken of vertrouwen op informatie in deze publicatie.

B