

オランダ労働法概説

はじめに

オランダには世界の港湾取扱貨物量で上位に位置づけられるロッテルダム港があります¹。また、オランダは、税関の効率性、インフラの質、輸送の適時性等を示す世界銀行の物流パフォーマンス指標において世界第4位に位置づけられています²。さらに、法人税の税率は20万ユーロを超える課税所得には25%が適用されます³。そして、オランダは多くの国と租税条約を締結しています⁴。こうした事実を背景に、多くの日系企業がオランダに進出しており、現地で労働者を雇用しています。従って、日系企業にとって現地の労務管理は重要な課題です。

本メモランダムは、オランダに進出している日系企業の皆様に、オランダ労働法に関する基本的な情報を提供することを目的としています。オランダ労働法の規定は典型契約を纏めた民法典第7編 (*Burgerlijk Wetboek Boek 7*) に主に格納されています。2014年6月に公布された労働法の一部を改正する法律 (*Wet Werk en Zekerheid*) により、有期雇用契約の締結に関する規定は2015年1月1日付けで、解雇 (雇用契約解約) の解約に関する規定は2015年7月1日付けで、大きく改正されました。本メモランダムは改正労働法の内容も反映されています。本メモランダムがオランダ労働法に関するご理解を深める一助になれば幸いです。

最後に、本メモランダムは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。当該個別具体の案件につきましては、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。

2017年9月1日

Buren N. V.
労働法グループ
ジャパンプラクティスグループ

¹ 国土交通省「世界の港湾取扱貨物量ランキング (1999年及び2014年)。

² The World Bank, LPI Global Ranking 2016.

³ Artikel 22 de Wet op de vennootschapsbelasting 1969.

⁴ オランダ政府ウェブサイト。

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/belastingen-voor-ondernemers/documenten/circulaires/2017/07/03/verdragenoverzicht-per-1-juli-2017>

目次

1.	オランダ労働法の法源	5
1.1	EU 法・条約	5
1.2	オランダ議会在定める法令（例：法律、規則）	5
1.3	判例（ <i>jurisprudentie</i> ）	5
2.	オランダ法における個別の労働契約	5
2.1	総説	5
2.2	労働契約の種類	6
2.2.1	有期労働契約と無期労働契約	6
2.2.2	非典型労働契約	7
2.3	報酬	7
2.4	諸手当	8
2.4.1	休暇手当	8
2.4.2	労働協約	8
2.4.3	Accrued rights: 権利の発生	8
2.4.4	習慣的福利厚生	8
2.5	労働契約上の権利義務	8
2.5.1	総説	8
2.5.2	試用期間	9
2.5.3	労働時間	9
2.5.4	休憩時間	9
2.5.5	Sundays and Night work 休日出勤および夜勤	9
2.5.6	超過勤務（残業）	10
2.5.7	時短勤務労働者	10
2.5.8	年次有給休暇	10
2.5.9	Other entitlements その他の権利	11
2.5.10	傷病	11
2.5.11	特別休暇	12
2.5.12	安全衛生	14
2.5.13	就業不能となった労働者の職務復職	14
2.5.14	損害賠償義務	15
2.5.15	個人データ保護	15
2.5.16	差別的取扱い	15
2.6	労働契約における規制項目	16
2.6.1	秘密保持義務	16
2.6.2	競業禁止義務	16
2.6.3	勧誘禁止条項	17
2.6.4	罰則	17
2.6.5	知的財産権の保護	17
2.7	年金	18
2.8	労働条件の調和	18
2.8.1	使用者による一方的な変更	18
2.8.2	合意による変更	18
2.8.3	裁判官の決定による労働条件の変更	18
2.9	求人	19
3.	オランダにおける労働協約（CAO）	19

3.1	労働協約	19
4.	オランダ法における労働契約の終了	20
4.1	停職	20
4.2	有期労働契約の終了	20
4.3	無期労働契約の終了	21
4.4	試用期間中の労働契約終了	23
4.5	解雇補償金	23
4.6	取締役	24
4.7	集团的整理解雇	25
5.	労働評議会	26
5.1	総説	26
5.2	労働評議会の構成及び活動方法	26
5.3	労働評議会の委員の保護	27
5.4	情報提供を受ける権利	27
5.5	協議をする権利	27
5.6	助言を行う権利	28
5.7	アムステルダム高等裁判所商事部での手続き	28
5.8	同意する権利	29
5.9	取締役の選任及び解任	29
5.10	小規模事業主	29
6.	事業譲渡	30
6.1	総説	30
6.2	社会経済委員会が定める合併規則	30
6.4	労働者の移転	31
7.	社会保険制度	32
7.1	総説	32
7.1	国民社会保険制度 (volksverzekeringen)	32
7.2	労働保険制度 (Werknemersverzekeringen)	32
8.	滞在及び労働許可	33
8.1	滞在許可	33
8.2	入国ビザ	33
8.3	労働許可	33
8.4	許可証の種類	34

1. オランダ労働法の法源

オランダの個別の労働契約 (*arbeidsovereenkomst*、使用者と労働者との間で締結される個別具体的な労働条件を定めた契約、後記2) および労働協約 (*collectieve arbeidsovereenkomst*、使用者と労働組合との間の労働条件に関する協定、以下「労働協約」または「CAO」、後記3) 等を解釈するにあたり、オランダ労働法の法源は、以下の3つに大別されます。なお、労働契約を規律する優先順位は、EU 法・条約、法律、労働協約、個別の労働契約の順番になります。

1.1 EU 法・条約

EU 法その他の国際条約、規則等は重要な法源の一つです。EU 法その他の国際条約は、労働法を含むオランダ国内法に様々な面で影響を及ぼします。EU 法のうち労働法に関する EU 指令は、オランダにおいては議会で制定された法律、規則等によって数多く国内法化・国内実施されています。例えば、いわゆる事業譲渡に係る EU 指令 (the Acquired Rights Directive) は、オランダでは 1981 年に事業譲渡 (労働者保護) 規則 (the Transfer of Undertaking (Protection of Employment) Regulations) として国内法化・国内実施されました。

1.2 オランダ議会が定める法令 (例: 法律、規則)

労働関係の基本法として、オランダの民法典 (Dutch Civil Code。以下「民法典」) 第 7 巻第 610 条から第 693 条までは、労働契約における使用者と労働者との間の基本的な権利義務関係を定めています。そのほか、労働時間法、労働環境法、最低賃金および休暇手当に関する法律といった労働者保護のための個別の法律が制定されています。

1.3 判例 (*jurisprudentie*)

判例は、裁判所によってこれまで確立されてきた裁判における判断例です。判例により、不明確な法令の規定や契約条項の解釈につき、重要な先例や原則が示されます。

2. オランダ法における個別の労働契約

2.1 総説

オランダ労働法では、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、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言います。

労働契約は口頭または書面により成立します。しかし、ある特定の条項 (競業禁止義務や試用期間など) については、書面により合意する必要があります。

労働契約書の使用言語は特に定められていませんが、労働者が労働契約の内容を理解することができる必要があります。労働者が理解できれば、労働契約書はオランダ語で作成する必要はありません。特に、国際企業においては、労働者に英語の労働契約を提供するのが一般的です。(労働契約への適用が宣言された就業規則など、労働契約の一部を構成するその他の書類

にも同じことが言えます）。労働者が労働契約の（一部の）内容を言語が理由で理解することができない場合は、労働者は、間違っただけの思い込みに基づいて労働契約を締結したとして、後に労働契約の（一部の）無効を主張することが可能となることもあります。このような状況を避けるべく、疑いの余地がある場合は、労働契約書に署名を行う前に、労働契約の翻訳を必要とするかどうかを、労働者に書面で確認することも重要です。

使用者は、常勤・非常勤を問わず、有期・無期も問わず、すべての労働者に対して、民法典第 7 巻第 655 条に基づき、労働契約で必ず定めなければならない労働条件（当事者、職務、契約開始日、契約期間、労働時間、年金、勤務地など）を提示しなければなりません。使用者は、労働開始日から 1 ヶ月以内に（労働期間が 1 ヶ月未満のときは速やかに）、これを行わなければなりません。また、これらが記載された書面には、使用者の署名が必要です。この労働条件の提示を怠った（あるいは不正確な提示をした）使用者は、労働者に生じた損害を賠償する責任を負います。

使用者と労働者の間で締結される労働契約は、その個別具体的な労働条件について定めます。当事者は主要な労働条件を契約書に明記することが求められます。さらに、裁判所においては、黙示の条件が労働契約の一部となると判断されることがあります。黙示の条件とは、その条件が契約に含まれることが当事者間において明白であったため、契約当事者があえて明示的に契約書に記載しなかったものです。黙示の条件として労働契約の一部と判断された裁判例は数多くあります（秘密保持義務など）。なお、法令で要求されている労働契約に必要な要件を省略することはできません。

2.2 労働契約の種類

2.2.1 有期労働契約と無期労働契約

オランダ労働法では数種類の労働契約が可能です。雇用期間の定めのない労働契約（以下「無期雇用契約」）も、雇用期間の定めのある労働契約（以下「有期雇用契約」）も可能です。

有期雇用契約は、原則として、期日の到来によって当然に終了します。ただし、当事者は労働契約を期日到来前に終了することができるという旨の合意をしておくことも可能です。

また、無期雇用契約においては、特定の日付をもって終了するのではなく、客観的基準に基づき特定の期間をもって終了することを定めること（例えば、ある特定のプロジェクトが行われている期間に限定するなど）も可能です。これに対して、一般的な無期雇用契約は、当然には終了せず、4.3 で述べる方法によってのみ終了することができます。なお、どの種類の労働契約でも常勤（フルタイム）または非常勤（パートタイム）での労働が可能です。

民法典第 7 巻第 668a 条によると、有期の労働契約が連続して更新され、一定の要件を満たした場合、自動的に無期の労働契約に変更されます（これを「契約の連鎖」といいます）。すなわち、(i) 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、または (ii) 契約の更新回数が 3 回を超える場合です。いずれの場合においても、最後に締結された有期の労働契約は自動的に無期の労働契約へと変更され、契約の終了には、4.3 で述べる民法典の規定が適用されることとなります。

また、この民法典の規定は、労働者が他の使用者の下で労働契約を継続する場合、労務の性質にもよりますが、その使用者が以前の使用者の承継者としてみなされる場合にも適用されます。労働者の派遣元企業と派遣先企業は、通常それぞれが労働契約の継承者としてみなされます。グループ内の別企業においても同様です。

2.2.2 非典型労働契約

無期または有期の労働契約とは別に、オランダには伝統的に数種の非典型的な労働に関する契約が存在します。これには、24 時間待機 (on-call) の形態の契約や公務員との契約から、ゼロアワーズ契約 (労働時間の定めがない契約) まで、様々な契約形態があります。

また、多くの使用者は派遣労働者を利用しています。民法典第 7 巻第 690 条における人材派遣契約の要件を満たす場合、派遣労働者は、正式には、実際に労務を提供する派遣先企業とではなく、派遣元企業に雇用されていることとなります。しかしながら、労働時間法 (the Work Hours Act) や労働環境法 (the Working Conditions Act) などの法律の遵守が、派遣先企業には求められています。

いわゆる自営業者は、原則として、民法典第 7 巻第 10 章に定める労働法規定の適用範囲外です。従って、例えば、契約終了、休暇日数、休暇手当、傷病時の賃金支払義務などの規定は適用されません。自営業者は、所得税や社会保険料を管轄当局に自分で支払わなくてはなりません。以前は自営業者は、自営であることの証明である、いわゆる「VAR 宣言書」の発行を税務当局へ申請することができました。現在は VAR 宣言書の代わりにモデル契約書が導入されています。しかし、これは、労働法の規定が確実に適用外となる保障を与えるものではありません⁵。その点に関する限り、上記に述べたように、雇用の 3 つの条件 (①ある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) が満たされれば、労働契約が存在するとみなされ、その契約にすべての労働法の規定が適用されることとなります。つまり、契約書の文言として、自営業者との業務委託契約と記載されていたとしても、特に自営業者が自然人で企業ではない場合は、契約の一方当事者が相手方に対して相当程度の指揮命令をする立場にあれば、こうした実情に基づいて労働契約が存在すると判断され、労働法の規定がその契約に適用されることとなります。

公務員は、原則として、労働契約ではなく任命によって雇用され、民法典第 7 巻第 10 章の適用範囲外になります。ただし、現在、法案「公務員雇用標準化法」 (*Wet Normaliserende Rechtspositie Ambtenaren*) が議会に提出されており、公務員は一般労働者と同様の扱いを受けることとなります (同じ権利義務が発生します)。

取締役との契約も非典型契約となります。これについては、4.6 でさらに説明いたします。

2.3 報酬

原則として、労働契約の当事者同士は、労働者に支払われる賃金について自由に合意することができます。しかし、最低賃金及び最低休暇手当に関する法律 (*Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag*) により、一定の最低賃金と最低休暇手当が定められています。

最低賃金は、年 2 回、1 月 1 日と 7 月 1 日に調整されます。原則として 23 歳以上の人の最低賃金が取り決められています (22 歳以下の人の最低賃金は 15 歳から年齢ごとに定められています)。2017 年 1 月 1 日の 23 歳以上の人の最低賃金は、常勤の労働契約で、月額合計で EUR 1,551.60 (グロス) です⁶。

さらに、賃金に関する当事者間の契約の自由は、民法典第 7 巻第 646 条、男女均等待遇法 (*Wet Gelijke behandeling van mannen en vrouwen*)、その他の均等待遇に関する法律により制限されています。労働協約 (CAO) には、個々の使用者を拘束する賃金基準が含まれていることもあります。

⁵ 2016 年から VAR 宣言書は廃止され、代わりにモデル契約書が導入されます。

⁶ <https://www.government.nl/topics/minimum-wage/amount-of-the-minimum-wage>

2.4 諸手当

オランダでは、原則として当事者同士で、諸手当について自由に合意することができます。

2.4.1 休暇手当

An employer is obliged to pay the employee a holiday allowance, which is at least 8% of the salary. ただし、使用者は、少なくとも給与（年給）の8%を休暇手当として支払う義務があります。

* 休暇手当とは、労働者が夏の休暇を取ることができるように5、6月頃に支払われる手当をいいます。

2.4.2 労働協約

労働契約に労働協約が適用される場合には、使用者は労働者に労働協約に規定されている諸手当を付与する義務があります。例としては、13ヶ月目賞与、（一定の条件を満たすと支払われる）利益や業績に応じての賞与、通勤手当、食券支給、超過勤務（残業）手当などがあります。

* 13ヶ月目賞与とは、12月に支払われる賞与をいいます。法的根拠があるものではありません。

2.4.3 権利の発生

労働協約による諸手当とは別に、次の場合においても義務が発生することがあります。労働者がある手当を長期にわたって受けていた場合、労働者はその手当を受ける権利が存在すると主張することができ、使用者はその手当を支給するかどうかを自由に決められなくなる場合があります。ある諸手当（賞与や13ヶ月目賞与など）に関する権利が存在しているとの印象を持たれないように、これらの諸手当の支給は使用者の自由裁量によって行われるものであり、ある年に、あるいは数年間継続して行われたからといって、翌年以降の権利を保障するものではないということを、労働契約に記載することをお勧めします。

2.4.4 習慣的福利厚生

当事者は、個別の労働契約または就業規則において、社用車の支給（燃料カードを含む）、コンピューター、携帯電話その他の実費精算に関して個別に合意することができます。

2.5 労働契約上の権利義務

2.5.1 総説

労働契約上の使用者と労働者の権利義務関係は、個別の労働契約に規定された条件のほか、法令、慣習、労働協約および判例に基づき労働契約の一部とみなされる条件に基づき定められ

ます。オランダ法における重要な一般原則のひとつに「合理性および公平性の原則」があり、労働契約上の権利義務関係は、通常この一般原則に基づき解釈されます。この原則のもとでは、使用者と労働者は、「合理的な使用者」、「合理的な労働者」であることが求められます。その他、数多くの判例により、労働契約の条件に関する解釈が示されています。

2.5.2 試用期間

労働契約には、使用者、労働者のいずれからも即時に労働契約を終了させることのできる試用期間を定めることができます。労働保障局（以下「UWV」）または裁判所の許可を事前に取り必要はありません（この点については 4.4 をご参照ください）。試用期間については書面により定めなければなりません。試用期間の期間は、①6 ヶ月を超え 2 年未満の労働契約においては最長 1 ヶ月、②2 年以上または無期の労働契約においては最長 2 ヶ月となります。

有期の労働契約で期間が 6 ヶ月以下の契約に関しては、試用期間を定めることは法律により禁じられています。

2.5.3 労働時間

労働時間の上限は、労働時間法 (*Arbeidstijdenwet*) によって定められています。労働時間法に基づく労働時間と労働条件に関する規制は、広範囲で複雑なものとなっています。労働時間についての規制は、業種や職種によって異なります。原則として、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。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 時間です。労働協約または就業規則で、標準的な労働時間に関する規定を設けることも可能です。合意された労働時間が労働時間法に反する場合は、無効であると判断される場合があります。

2.5.4 休憩時間

連続勤務時間が 5.5 時間以上となる場合、労働者は少なくとも 30 分の休憩を取る権利があります。これを 15 分 2 回に分けることも可能です。連続勤務時間が 10 時間以上となる場合、少なくとも 45 分の休憩を取ることができます。これを 15 分 3 回に分けることも可能です。24 時間ごとに、労働者は原則として少なくとも連続 11 時間の休憩を取る権利があります。

2.5.5 Sundays and Night work 休日出勤および夜勤

労働時間法により、原則として、労働者は日曜日に働くことを禁じられています。第一の例外は、業務の性質上、日曜日に勤務することが必要であり、その旨が労働契約に記載されている場合です。第二の例外は、業務の状況により、日曜日に勤務することが必要となる場合です。その場合、労働者団体である労働評議会との事前合意が必要となります。労働評議会が設置されていない場合は、当該労働者との事前合意が必要です。また、使用者が労働評議会と合意に至ったとしても、さらに、当該労働者自身との間でも、日曜日に勤務することについて同意が必要です。すべての場合において、使用者は、労働者が、52 週間のうちに少なくとも 13 日は日曜日に勤務しなくてすむように勤務の調整をしなければなりません。ただし、この点については労働協約によって例外を定めることも可能です。

労働時間法により、原則として週最長 10 時間の夜勤が認められています。

2.5.6 超過勤務（残業）

残業手当に関する規定はオランダ労働法にはありません。判例によると、合理的な範囲内の残業、具体的には下記の要件を満たすような残業に関しては、原則として手当を支払う義務はありません。

- (i) 頻繁に発生する残業ではなく、
- (ii) 残業時間が限られており、かつ
- (iii) 残業が労働者の地位に伴うとみなされる場合

しかしながら、最高裁判所の判例によりますと、使用者が労働者に残業を命じた場合、または使用者が残業代を支払うことに同意した場合は、労働者は残業代を請求する権利があるとされています。

残業代の支払義務は、労働協約、労働契約または就業規則に定められていることもあります。土曜日や日曜日に働く労働者は、たとえば給与の 150% を残業代として受け取る権利があるといった規定があります。なお、残業時間については、労働契約書、労働協約または就業規則によって、残業代の支払ではなく、他の就業時間に振り替えることもできます。

2.5.7 時短勤務労働者

労働時間修正法 (*Wet aanpassing arbeidsduur*)、に基づき、6 ヶ月ごとに、労働者は使用者に対し労働時間の縮減（または増加）を請求することができます。原則として、①その労働者がその使用者のもとで少なくとも 1 年以上勤務し、かつ②その労働者の請求が使用者の重大な事業の利益（新たな人員配置の負担、安全性の問題など）を害さないときは、その要求に応じなければなりません。さらに、使用者は労働者と協議の上、重要な業務および事業上の利益を理由として、労働者の要求を拒むことができます。

2.5.8 年次有給休暇

法定の年次有給休暇の最低日数は、通常の常勤で週間労働日数の 4 倍の日数とされています。（民法典第 7 巻第 634 上～第 7 巻第 642 条で、労働者の有給休暇の権利および有給休暇の消化に関する詳細が規定されています）。従って、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ります。当事者同士で労働契約または労働協約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ます。オランダでは、5、6 週間の有給休暇が普通です。法定の最低日数に満たない年次有給休暇日数の合意は、無効です。さらに、就業規則に、たとえば近親者の死去など労働者に特別な出来事があった場合には、使用者の裁量により特別休暇を別途付与することを定めることができます。

2.5.9 Other entitlements その他の権利

法定の年次有給休暇に加えて、労働者はクリスマスなどの祝日に休む権利があります。

オランダにおける祝日は以下のとおりです。

- 元旦（1月1日）
- イースター
- 昇天祭
- ペンテコステ
- クリスマス（2日間）

国王の日（4月27日）と解放記念日（5月5日）は、オランダでは祝日とはなりませんが、これらの日に関しては、労働者に休みを与えることは義務ではありません。国王の日に関しては、労働者に休みを与えるのが習慣になっています。解放記念日は、大抵の会社においては、5年に1回休みとなっています（労働協約、労働契約書または就業規則において、これらの取決めを定めることが可能です）。オランダ法によると、聖金曜日は祭日であるとされますが、一般的にこの日は祝日扱いとして休みとされています。（労働協約、労働契約または就業規則において、これらの取決めを定めることができます）。

法定の年次有給休暇を買い取ることはできません。しかし、法定の最低日数を超える分に関しては、当事者同士の合意があれば、買取が可能です。労働契約の終了時の未消化の年次有給休暇については、労働者に金銭で支払われます。2012年1月1日以前に発生した未消化の法定の年次有給休暇は、有給が発生した暦年の末日から6ヶ月が経過すると消滅します。法定の最低日数を超える年次有給休暇は、5年が経過すると消滅します。労働者は、年次有給休暇中に給与を受領する権利があります。

2.5.10 傷病

民法典第7巻629条によると、労働者は傷病により就労不能となった場合、労働契約の契約期間に限り⁷、104週の間、原則として、少なくとも一日あたりの賃金の70%を、使用者から受領する権利があります。また、病気になった最初の1年間については、当該金額が、法定の最低賃金額を下回ることがあってはなりません。なお、労働契約に、病気になった最初の2日間については、労働者は賃金を受領する権利はないと定めることも可能です。また、4週間以内に発生した就労不能の期間は、合算され一つの傷病期間とみなされます。これにより、労働者が再度病気になるたびに、前述した104週の期間が繰り返されることを防ぐことができます。使用者は、さらに、労働者が病気の間、賃金を受領する権利があるかを管理するために傷病規程を労働者が遵守しない場合に、賃金の支払いを停止することができます。故意に病気になった場合など、民法典第7巻第629条第5項に定める場合には、労働者は賃金を受領する権利は

⁷有期労働契約を有する労働者は、有期労働契約の契約期間中、賃金を受領する権利を負う。契約終了日の到来によって、疾病給付金に関する法律（Ziekwet）に基づく給付金を受領する権利を得る（art. 29 ZW）。もし使用者においていわゆる職場復帰義務を十分に果たさなかった場合には、UWVに対して課徴金を支払う義務を負う可能性がある（art 38 lid 2 jo. art. 39a ZW）。Tekst & Commentaar Burgerlijk Wet boek Boek 7, Artikel 629, aant. 2.参照。

ありません。一方で、使用者の傷病による 104 週間の賃金支払義務が終了した後、社会保障の支払を所管する UWV は、使用者が復職に関する規定および義務を遵守していなかった場合に、使用者による賃金支払義務期間の延長を命ずることができます。病欠及び就業不能おける傷病給付制限に関する法律 (*Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters*)によると、労働者が退職時に病気であった場合、または労働契約終了後 4 週間以内に病気になったことを報告した場合で、かつ、労働者がまだ別の使用者に雇用されておらず、失業給付の受給資格がない場合、前の使用者は、その労働者が病気の間、復職プログラムの責任を負う可能性があり、傷病給付および、会社の規模によっては、さらに高い社会保険料を支払う責任を負うことがあります（小規模の組織は、社会保険料を支払う義務はありません）。詳細は、2.5.10 も合わせて参照ください。

一方、労働者にも一定の義務が課せられます。とりわけ、労働者は、使用者または第三者のもとで、代替的な職務に就くことを求められることがあります。さらに、労働者は使用者の求めに応じて合理的な健康診断を受ける義務があります。

2.5.11 特別休暇

休暇の大半は、労働と医療に関する法律 (the Work and Care Act、オランダ語 : “*Wet arbeid en zorg*”)に規定されています。

(i) 産前産後休業

労働者は出産予定日の 6 週間前から、産前休業を取得することができます⁸。労働者は休業開始日を後にずらすことも可能です。その場合は、その分産後休業が長くなります。いずれの場合も、出産予定日の 4 週間前までには産前休業に入らなくてはなりません。産後は、10 週間の産後休業を取得することができます（産前休業が出産予定日 6 週間前より後に始まった場合や、子供が保育器で過ごさなければならないような場合には、期間は長くなります）⁹。万一、子供の母親が出産中または出産後に死亡した場合は、産後休業取得の権利はいわゆるパートナー（オランダ語 : *partner*、以下「パートナー」）に移ります。使用者は、産前産後休業の間も賃金を支払う義務がありますが、使用者は、UWV から給付金を受領することができます（休業前に得ていた最終の賃金の 100%。但し、日給換算で最高日給額として合計 EUR 199,15 を上限とします（2015 年 7 月 1 日現在））。労働者が受領する権利があるのは、原則として最高日給額となりますが、一般的には、休業前に得ていた最終の賃金の 100%の額が労働者に支給されています。なお、休業中も、年次有給休暇は発生します。労働協約または個別の労働契約書により、さらにより条件を規定することができます。

(ii) 養子縁組及び里親休業

養子縁組および里親制度においては、子供を迎える 4 週間前から 26 週間の期間内で、連続して 4 週間（無給）の休業を取得する権利があります。この休業期間中、労働者は、UWV から、最高日給額に相当する額の給付金を受けることができます。休業中も、年次有給休暇は発生します。

⁸ Art. 3:1 lid 2 van de Wet arbeid en zorg.

⁹ Art. 3:1 lid 2 van de Wet arbeid en zorg.

(iii) 緊急・短時間休業

労働者の個人的な特別な事情（たとえば、労働者の家の水漏れ）や通院などの特別な事情がある場合には、通常、半日以下の範囲で、状況に応じて合理的な範囲の時間については、労働者は減給されることなく緊急・短時間休業を取得する権利があります¹⁰。

(iv) 短期看護休業

労働者は、近親者または身近な人（子供、登録したパートナー等）の看護（世話）のために短期間休業を取得する権利があります¹¹。労働者は、最低 70%の賃金を受領することができます（但し、法定最低賃金より上の額でなければなりません）¹²。休業中も、年次有給休暇は発生します¹³。

(v) 長期看護休業

労働者は、近親者および身近な人の長期にわたる疾病の看護のために、年間（最大で）週労働時間の 6 倍にあたる期間の長期休業を取得する権利があります¹⁴。この期間中、使用者には給料支払義務はありませんが¹⁵、年次有給休暇は発生します¹⁶。

(vi) 育児休暇

8 歳以下の子の父母または後見人である労働者は、最長で週労働時間の 26 倍にあたる期間を育児休暇（無給）として取得する権利があります¹⁷。この期間中、年次有給休暇は発生しません。

(vii) 父親産休

子供が生まれた後、出産をした女性のパートナーである父親や子供を認知した父親は、2 日間の有給の父親産休を取得する権利があります。この父親産休を取得する権利がある労働者は、さらに最長で 3 日間の無給の父親産休を取得する権利があります。

(viii) 政治活動休業

労働者は、使用者に対して公法人の集会に参加する許可を請求することができます。この休業期間中に賃金を受領する法律上の権利はありません。

¹⁰ Art. 4:1 de Wet arbeid en zorg.

¹¹ Art. 5:1 de Wet arbeid en zorg.

¹² Art. 5:6 de Wet arbeid en zorg.

¹³ Art. 5:15 de Wet arbeid en zorg.

¹⁴ Art. 5:9 de Wet arbeid en zorg.

¹⁵ *Idem*.

¹⁶ Art. 5:15 de Wet arbeid en zorg.

¹⁷ Art. 6:2 de Wet arbeid en zorg.

2.5.12 安全衛生

労働者の労働環境に関する使用者の重要な義務は、労働環境に関する法律（*Arbeidsomstandighedenwet*）および労働環境に関する命令（*Arbeidsomstandighedenbesluit*）に定められています。使用者は、特に、労働者を傷病や健康への危険から守り、傷病労働者の仕事への復帰を促進しなければなりません。使用者は、産業医または労働環境サービス機関（危険の概要と調査について使用者の支援をし、傷病労働者を支援し、使用者に対し傷病労働者の復帰に関する助言などを行う機関）の利用が求められます。The Working Conditions Act is enforced by the Health and Safety Inspectorate (in Dutch: “*Arbeidsinspectie*”). 労働者健康安全局（*Arbeidsinspectie*）が労働環境に関する法律の監督を行っています。労働者健康安全局は無作為に会社の監査を行い、労働災害事故を調査します（使用者は、労働者健康安全局に対し、重大な労働災害事故を報告する義務があります）。

労働環境に関する法律に基づき、使用者には、企業内のすべてのリスクを査定し、リスク査定一覧の報告書を作成し、そのリスク査定に対する対策を含む行動計画（アクションプラン）を作成する義務があります。これらをまとめて、「RI&E」といいます。RI&E は（多くの場合）資格を有する健康安全専門家によるチェックを受ける必要があります。また労働評議会による承認が必要とされ、定期的にアップデートを行わなくてはなりません。RI&E の作成に続き、アクションプランに基づき、使用者は、顕著なリスクに対する内部方針、規定、マニュアルを作成し、それらを労働者に提示する必要があります。また、使用者において、労働者が健康安全に関する社内規定を遵守しているかをチェックすることが重要です。

2.5.13 就業不能となった労働者の職務復職

労働者が就業不能となった場合、使用者は、就業不能の労働者が職務をこなすことのできるような労働条件および労働環境を変更したり、または適度な代替業務を与えたりして、当該労働者に合った業務を提供しなければなりません。以下の点は判例で明確になっています。

- フルタイムで働いていた労働者がパートタイムでしか働けなくなった場合、使用者は、パートタイムで働くことを認めなければならない。
- フルタイムで働くことはできるが、以前の職務を果たすことができない場合（例えば重い荷物の持運び）、使用者はこれらの職務を別の者が行うように手配する義務がある。
- 労働者が以前と同様の職務を果たすことができない場合、使用者は、他の適切な業務を提供する義務がある。

これらの使用者の義務は以下の法律に定められています。就業不能保険に関する法律（*Wet op de Arbeidsongeschiktheids- verzekering*）、就業能力に応じた仕事と収入に関する法律（*Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen*）、病欠及び就業不能おける傷病給付制限に関する法律（*Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters*）。

使用者は、労働環境サービス機関と就業不能となった労働者と一緒に、アクションプランを作成しなければなりません。アクションプランには、使用者と労働者が取るべき行動、その行動のタイムスパン及び行動とアクションプランの査定を少なくとも含むことが求められます。労働者は、積極的にこのアクションプランの作成及びその査定に協力し、自分に見合った仕事を受け入れなければならない、必要に応じて労働条件の変更を受け入れなければならない。労働者が協力しない、または見合った職務を受け入れない場合は、使用者は賃金を支払う義務はありません。逆に、使用者が上記の義務を遵守しない場合には、UWV は使用者に対して 2 年を

超える期間の賃金の支払いを命じることができます。

労働者が退職時に病気であるか、または労働契約終了後 4 週間以内に病気となった場合で、いまだ新しい雇用先がなく、かつ失業給付の受給資格がない場合には、以前の使用者は、その労働者が病気の間、復職プログラムや傷病給付の支払いの責任を負わなければならない場合があり、高い社会保険料（金額は会社の規模によって異なり、小規模な組織においては高い社会保険料の負担はなし）を支払わなければならない可能性もあります。

2.5.14 損害賠償義務

使用者は、労働者の身体・生命の危険、重要な財産への職場で負傷した労働者は、使用者が安全・衛生に配慮した労働環境を整備していなかった場合、その使用者に対して生じた損害の賠償を請求することができます。労働者の不注意な行動により生じた損害に対しては、使用者はその責任を負いません。その不注意の証明責任は使用者にあります。労働者が業務の遂行中に第三者に損害を与えた場合においても、使用者はその第三者に対して損害を賠償する責任を負います。

2.5.15 個人データ保護

個人データを扱うすべての組織は、個人データ保護法（“*Wet bescherming persoonsgegevens*”）を遵守しなければなりません。個人データ保護法は、個人データの保護に関する EU 指令 Personal Data Protection (95/46/EG) の国内での実施法です。同指令は特に以下の事項を規定しています：

- 組織は、当該個人の明白な同意がある場合、またはその組織において個人データの収集および処理に関し個人データ保護法第 8 条に掲げる正当な理由がある限り、個人データを収集し、処理することができる；
- 個人データが処理される対象者には、少なくとも個人データを処理する組織の属性及びデータ収集の目的を知らせなければならない；
- 個人データは、特定の目的のために、かつデータの使用前に明確な正当な目的がある場合にのみ収集処理が可能である。収集及び処理は、処理が上記の目的に沿っている場合にのみ、行うことができる；
- 組織において、必要以上に長い期間の個人データの保管は許されていない；
- 組織は、個人データを保護するための適切な技術及び組織的な手段を講じる義務があります。；
- 組織には、個人データの処理に関しオランダデータ保護局（DPA）に報告をする義務が課せられることがあります。

2.5.16 差別的取扱い

男女の平等取扱いの原則は、ヨーロッパにおけるこの問題の発展に伴って、オランダ労働法にも取り入れられてきました。男女平等取扱法（*Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen*）は、労働契約の開始または終了、賃金、職業訓練、昇進その他の労働条件について、男女の平等取扱いについて規制しています。これらの事項について、直接的または間接的に（例えば、既婚未婚、家族状況に基づいてなど）、男女間における区別をしてはならないとさ

れています。これらの規定に反する取扱いを受けたと考える労働者は、オランダ人権委員会 (*College voor de rechten van de Mens*)に訴えることができます。特に労働法規によって禁止されているその他の差別的取扱いとして、年齢による差別、フルタイムとパートタイム雇用間の差別、有期または無期雇用かによる差別、障害に基づく差別などが挙げられます。

これらの規制の根拠となるのは、平等取扱法 (*Algemene wet gelijke behandeling*)、年齢に関する労働者平等取扱法 (*Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid*)、常勤と非常勤に関する平等取扱法 (*Wet gelijke behandeling van tijdelijke en vaste werknemers*)、有期雇用に関する平等取扱法 (*Wet gelijke behandeling voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd*)、障害者及び慢性疾患労働者に関する平等取扱法 (*Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte*) が挙げられます。さらに、人種差別はオランダ刑法 (*Wetboek van Strafrecht*) によって禁止されています。

信教、政治的信条、人種、性別その他の理由による差別は、オランダ憲法により禁止されています。一般に憲法は国家のみを名宛人とし、私人間の関係には直接には適用されませんが (この点については学者の間でも争いがあります)、労使関係において、例えば信教、政治的信条や意見に基づく差別は、裁判所において非難を受けることは明らかであり、なんらかの正当な理由のない場合、そのような差別は債務不履行または不法行為差別による労働契約の終了の場合、労働者は労働契約終了を取り消すことができます。この場合、労働契約は終了していないとみなされ、労働者は賃金をさかのぼって請求できます。

2.6 労働契約における規制項目

2.6.1 秘密保持義務

企業秘密が労働者により拡散されることを防ぐため、労働契約期間中および労働契約後の一定期間の間は、使用者 (または関連企業) の秘密情報を拡散することを労働者に禁止することを規定した守秘義務条項を労働契約に含めることを強くお勧めします。

使用者が明白に、その情報は秘密であると表明した情報、状況から判断し労働者はその情報が秘密であるという知り得るべき情報が、秘密情報となります。

2.6.2 競業禁止義務

オランダ法のもとでは、労働契約に、労働契約終了後一定の期間労働者に競業行為を制限する競業禁止条項を定めることができます。競業禁止条項は書面にて合意されなければなりません。

2015年1月1日より、雇用と社会保障に関する法律 (*Wet Werk en Zekerheid*) に基づき、有期雇用契約においては、競業禁止条項 (または、競業禁止条項と同種の勧誘禁止条項) を規定することは禁止されています。会社の利益のために当該条項を規定する必要性があると明確に実証する場合は、その限りではありません。そのような場合、特別な雇用/職務のため、競業禁止条項を労働契約に定めることによる使用者のメリットが、労働者のデメリットを上回るものでなくてはなりません。

従って、競業禁止条項には、競業禁止に関する事業、労働者の職務、労働者が入手し得る企業情報および労働者が競業他社に移った場合に生じ得る損害を明示しなければなりません。使用者の利益を表明できるのは、労働契約開始時および使用者が競業禁止条項に訴える時の2つ

の時期です。2015年7月1日以前に有期労働契約において合意された競業避止条項（または勧誘禁止条項）はそのまま有効となります。

要件

競業避止条項は、書面により、成人（民法第7巻612条によると16歳以上）と合意した場合にのみ有効です。労働者は、競業避止条項の軽減または無効を裁判所に申し立てることができます。裁判所は、競業避止条項の（完全な）維持は、使用者の利益に比べ、労働者に不当に不利益を与えるのではないか（たとえば、期間や地理的範囲制限が不合理でないかどうか）を査定します。裁判所は使用者に対し、競業避止条項が存続する期間、労働者へ補償金を支払うことを命ずることもできます。使用者が労働契約の終了について賠償する責任を負っている場合は、使用者は、競業避止条項に基づく権利を主張することはできません。

2.6.3 勧誘禁止条項

労働者が、雇用期間中または労働契約終了後一定期間の間に、使用者（または関連企業）の他の労働者を他社へ引き抜くことを防止するために、勧誘禁止条項を労働契約に定めることをお勧めします。勧誘禁止条項は、競業避止条項ではありません。従って、この条項を、有期労働契約（会社の利益に関する制限なく）に規定することも可能です。

2.6.4 罰則

上記に述べた制限条項（知的財産に関する条項などその他の制限条項も含む）に関しては、労働契約において、制限条項で言及された義務に違反した労働者は違約金（違反の各事実に対する違約金および／または違反が続く各日に対する違約金）を支払うという条項を含めるのが一般的です。使用者は、労働契約にある条項の遵守を求めることも可能です。さらに使用者は、違約金の代わりに損失および損害の全面的な補償（法定利息および費用を加算）を請求することも可能です。使用者は、これらの制限条項の違反を理由にして、違反の重大性により即時解雇を行うことも可能です。

2.6.5 知的財産権の保護

著作権法 (*Auteurswet*) により、労働契約期間中、労働者が、芸術品または科学的発明など特定の創作をした場合、当事者間で別途取決めがない限り、使用者がそれらの創作の創造者とみなされます。実務においては、何を「特定」の創作とするかがよく問題となります。(i) 職務内容の詳細な記述があり、その中に創作の発明が含まれている。(ii) 使用者が労働者に対し、創作を発明するように指示をしていた。(iii) 創作の発明が、労働者の通常業務または業務の一部である。これらの場合においては、（たとえ著作が業務時間外に創作されたとしても）使用者は（スムーズに）創作の創造者として認められる可能性が高くなります。

争いを避けるために（すなわち使用者の知的財産権を守るために）、労働者による創作物は、使用者の所有となること（詳細かつ包括的な形での創作物の描写をお勧めします）、そして労働者は創作物に関するすべての権利、資格および利益を、対価を受ける権利が発生することなく、使用者に譲渡することを記載した知的財産に関する条項を労働契約書に規定することをお勧めします。

2.7 年金

オランダでは、一般老齢年金に関する法律 (*Algemene Ouderdomswet*) (以下「AOW」) に基づき、オランダに居住または働くすべての人は、原則として自動的に AOW に加入し、年金受給権利を毎年積み立てています。数年前より受給開始年齢が変更となり、政府は AOW 受給開始年齢を 65 歳 (2012 年) から 67 歳 (2021 年) になるように段階的に上げています。2021 年より以降は、AOW 受給開始年齢は、平均余命に基づいて決定されます。

さらに、労働者は雇用期間中、企業年金に参加するのが一般的です。ただし、原則として、使用者に企業年金を提供する義務はありません。

産業によっては、(強制加入) 産業年金基金を設置している場合もあります。使用者が企業年金を提供する際には、年金に関する法律 (*Pensioenwet*) (以下、「年金法」といいます) が適用されます。年金法第 7 条により、使用者は、雇用開始から 1 ヶ月以内に、企業年金を提供するかどうかを、労働者に知らせる義務があります。

オランダ法においては、主に 2 つのタイプの年金があります。第一の年金は、保険会社、産業年金基金または (企業) 年金基金への使用者からの拠出金額によって受給額が決まる確定拠出年金です。第二の年金は、定年退職時の受給金額が拠出金額によって定まるのではなく、労働者が年金に加入した時点であらかじめ受給額を定める確定給付年金です。確定給付年金の設定には、一般的にいくつかの方法がありますが、(i) 平均賃金を基に受給金額が確定する平均給与方式、および (ii) 定年退職する前の最終の賃金を基に受給金額が確定する最終給与方式に区別することができます。

2.8 労働条件の調和

2.8.1 使用者による一方的な変更

民法典第 7 巻第 613 条によると、使用者による一方的な労働条件の変更は、(i) 両当事者の書面による合意、かつ (ii) 労働条件の変更により使用者が得る重要な利益が労働者の利益を上回ることを証明できる場合にのみ可能です。

両当事者において、使用者による一方的な労働条件を変更できる権利について書面により合意していなかった場合には、使用者は原則として、一方的に労働条件の変更をすることができません。ただし、例外的に、使用者が一方的に労働条件の変更をすることができる場合がいくつかあります (以下の 2.8.2 および 2.8.3 をご参照ください)。

2.8.2 合意による変更

使用者は、労働者の合意を得られれば、労働条件の変更を行うことができます。

2.8.3 裁判官の決定による労働条件の変更

使用者からの労働条件の変更提案に労働者が同意しない場合、使用者は裁判所に申立てを行うことができます。オランダの判例によると、労働環境の変更に伴う労働条件の変更について、使用者の合理的な提案に労働者は従うべきであるとされています。労働者がそのような使用者

の提案を拒否できるのは、労働者に当該提案を受け入れることが合理的に見て期待できない場合に限られます。

変更される労働条件の内容によっては、変更は労働者委員会に関する法律 (*Wet op de Ondernemingsraden*) 第 27 条第 1 項の定義に該当します。その場合、労働条件の変更には、個別の労働者の同意だけでなく、労働者評議会の事前の承認も必要です。この詳細については、以下の 5.8 にて説明いたします。

2.9 求人

就職面接の際に求職者より得た個人データは、個人データ保護法にある「処理」にあたります。使用者は、求職者が EU 国籍以外の場合、合法的な滞在許可・労働許可を保持しているかを確認することが許されています。さらに、業務の遂行に健康状態が関係する場合以外、使用者は、求職者の健康状態を尋ねることは禁じられており（プライバシーの権利に直接関わる情報のため）、求職者は、尋ねられても答える義務はありません。特別な健康状態が求められる職務の場合、求職者に（事前の）健康診断を受けさせることは許されています。

また、使用者は、求職者に妊娠の可能性を聞くことは、性差別になるので禁じられています。そして求職者は、たとえ有期労働契約に申込みをしている場合であっても、この質問に回答する義務はありません。採用しなかった求職者の個人データを、面接終了後 4 週間を超えて保管することは禁じられています（本人の同意が得られた場合は、原則最長 1 年間の保管は可能です）。

身元調査

労働契約を開始する際、使用者は労働者に身元確認書類の提出を求める義務があります。使用者は、身元確認書類の写しを当該労働者との労働契約終了後少なくとも 5 年間保管しておく必要があります（労働契約終了した年の翌年 1 月から数えて 5 年）。労働契約を締結するに先立って、労働者に対し、安全保障・法務省により発行される善行証明書の提出を求めることも可能です。当該労働者の特定の職務に関連する犯罪履歴の有無のみがスクリーニングの対象です。特定の職務（高い信用が求められる警察官、教師、病院や託児所に従事する職員など）に就く者に対し善行証明書を提出させることは、使用者の義務でもあります。労働者の就労前に使用者は、労働者が業務を遂行するのに必要な特定の職業証明書の提出を求めることができます。医師、警察官、弁護士などの特定の職種においては、有効な資格または登録がない状態で業務を行うことは法律により禁じられています。

3. オランダにおける労働協約 (CAO)

3.1 労働協約

3.3.1 総説

労働組合は、政府の介入を受けずに労働協約を交渉し、締結することが可能です。労働組合と使用者団体の間で労働協約が締結されます。オランダの大規模な労働組合は、オランダ労働組合連合 (FNV) とキリスト教民主労働者国民全国連合 (CNV) です。オランダでは、閉鎖または組織変更により集団解雇が発生する場合には、通常、労働組合および労働評議会または社員代表

委員会による、いわゆるソーシャルプランへの合意が必要となります。

重要な使用者団体として、オランダ産業及び使用者連合（“VNO-NCW”）があり、貿易業、工業、金融業、保険業、卸売業、大規模小売業などの様々な使用者組織から構成されています。労働協約は、労働組合と大規模な会社との間で合意されることもあります。その場合、労働協約は、その特定の大規模な会社のみにも適用されます。

3.3.2 適用

使用者と労働者は次の場合に、労働協約に拘束されます。（i）使用者と労働者が、労働協約を締結している労働組合または使用者団体に加入している場合（法律により、使用者は、労働組合に加入していない労働者に対しても、同じ労働条件を付与する義務があります）。（ii）労働協約が適用される旨が個別の労働契約に記載されている場合。（iii）労働協約が特定の業界全体を拘束する旨の宣言がなされた場合。社会雇用省は、当事者の請求により、ある特定の状況において労働協約の一定の規定を、原則として、特定の業界の部署におけるすべての労使関係に適用すると宣言することもできます。その場合、使用者団体に加入していない使用者も、労働協約にある条項に拘束されます。

使用者は、労働者が労働協約に加盟している労働組合の組合員であるかどうかにかかわらず、労働者を平等に扱わなければなりません。労働協定では、個々の使用者を拘束する給与形態、休暇、労働時間などに関する条項を取り決めることが可能です。使用者と労働者は、基本的に労働協約の内容から逸脱することは許されていません。労働協約は、個別の労働契約で合意できる内容を制限します。しかし、労働協約で定められている報酬よりも高い額を合意することは可能です。

4. オランダ法における労働契約の終了

4.1 停職

オランダ法には、停職に関する法律の規定はありません。一般に、停職は、労働者が即時解雇につながる緊急な事件を起こしたときなど、深刻な理由があるのみ許されています。そのような事件を調査するために、停職が許されています。使用者が提起する労働契約の解約申立手続期間中、停職にすることも可能ですが、その労働者が出社することが職場にとって許容できない場合のみです。下級裁判所の判決は、労働者には働く普遍的権利があると推定する傾向があります。停職中、労働者は賃金を受け取る権利があります。

4.2 有期労働契約の終了

有期労働契約は、原則として合意された期間の経過をもって終了します。

使用者が、合意された期間より前に労働契約を終了させたい場合、解雇許可が必要となります。ただし、労働契約に期間中に解雇通知の条項が含まれていることが条件です。もしくは裁判官に労働契約の解約を請求しなければなりません。解雇許可及び裁判所における手続きの詳細については、下記 4.3.2 をご参照下さい。

有期の労働契約の期間が6ヶ月以上の場合、使用者は労働者に対し、契約終了日の1ヶ月前までに、労働契約を延長するか否か、そして延長する場合には労働条件を書面にて通知する必要があります。

民法典第 7 卷 668a 条に、契約の連鎖 (chain of contracts) に関する規定があり、有期労働契約が連続して延長され、(i) 合計連続契約期間が 24 ヶ月を超える場合、または、(ii) 連続した契約が 3 つを超える場合、自動的に無期雇用契約に自動的に移行します。

4.3 無期労働契約の終了

オランダでは、無期労働契約は次の方法により終了することが可能です。

4.3.1 双方の合意

労働契約は当事者間の合意により終了することができます。労働者は、使用者からの労働契約終了の提案を受け入れた場合でも、原則として失業給付を受けることができます。そのため、双方の合意による労働契約の終了は一般的です。

当事者は、労働契約の終了にあたっての条件について合意します。使用者は、解雇補償金 (transition payment) をベースとした一定の退職金を支払うのが通常です (詳細については下記を参照)。合意書には、互いの完全な免責条項を含むのが一般的です。これにより、訴訟のリスクを防ぐことができます。労働契約終了の合意書に署名後 14 日以内であれば、労働者は理由を述べることなく、書面により合意を撤回することができます。当事者同士が労働契約終了の合意に至らず、使用者側が労働契約の終了を意図する場合は、UWV による解雇許可、あるいは裁判所による労働契約の解約の決定が必要です。

4.3.2 解雇

使用者は、労働者に対する通知により、労働契約を終了させることもできます。他の国と大きく異なるのは、原則として、労働契約を終了する前に、使用者は UWV による解雇許可を取得する、あるいは、裁判所による労働契約の解約決定が必要です。

使用者による解雇は、解雇の理由に応じて、法律で定められた方法によって行わなければならないとします。事業および経済的事情ならびに長期病欠による解雇は、UWV の手続を通じ解雇が行われます。その他の事由による解雇は、裁判所を通じて行われます。

労働者が無期労働契約を終了する場合は、使用者と異なり UWV や裁判を通す必要はなく、使用者に対し通知することにより、労働契約を終了させることができます。通知をする際には、定められた通知期間を念頭に入れておかななくてはなりません。

UWV による解雇許可は、解雇の理由が合理的であると UWV が納得した場合にのみ交付されます。経済的事情による解雇の場合、UWV は、経済的事情により労働者の職務が消滅しているか否か、および経済的事情により労働契約を終了する判断に正当性があるか否かだけを判断するのではなく、会社や関連会社において配置転換が可能かどうかを精査します。

この点からも、全従業員の解雇で無い限り、使用者は「リフレクション原則」(後述)を遵守しなければなりません。

(i) UWV による解雇許可

解雇許可の交付後、使用者は (正式に) 労働者に対し解雇予告を行うことができます。別段の合意がない限り、解雇予告は月の末日より前に行う必要があります。解雇通知を行う際には、法定または契約上の予告期間を守らなくてはなりません。この際、UWV の手続期間は差引きます。この予告期間の経過をもって労働契約は終了します。このとき初めて、労働者の賃金その

他の報酬を受け取る権利及び労務を提供する義務は消滅します。

使用者が遵守すべき法定解雇予告期間は、以下のとおりです：

- 雇用期間が5年未満の労働者 1か月；
- 雇用期間が5年以上10年未満の労働者 2か月；
- 雇用期間が10年以上15年未満の労働者 3か月；
- 雇用期間が15年以上の労働者 4か月。

20名以上の労働者を解雇する場合は、整理解雇となる可能性があります。詳細は4.7をご参照ください。

リフレクション原則

経済的事情によって解雇を行う場合は、「リフレクション原則」に沿って解雇の順番を決定します。

まず、職務が交換可能な労働者を年齢別のグループに分けます。年齢別のグループの中で、もっとも新しく雇用された労働者から解雇しなければなりません。

年齢別のグループは次のとおりです：

- 15歳以上25歳未満；
- 25歳以上35歳未満；
- 35歳以上45歳未満；
- 45歳以上55歳未満；
- 55歳以上老齢年金受給年齢。

例外として、老齢年金受給年齢に達している労働者は、最初に解雇の対象となります。また、特定の場合、または集団協約により、リフレクション原則と異なる取扱いをすることも可能です。なお、会社や支店の全面的な閉鎖、または類似職務のグループが余剰となった場合などには、リフレクション原則は適用されません。

解雇禁止

差別による労働契約終了の禁止に加えて、民法典第7巻第670条は、就労不能となって2年未満の労働者、妊娠中の労働者（妊娠中あるいは産前産後休暇中も含む）、兵役中の労働者、労働評議会の委員である労働者（あるいはその他の民法典第7条第670条第4項に挙げる委員会）、労働組合の委員である労働者を解雇するのは禁止されています。

さらに、育児休暇、長期または短期の介護休暇を取得中の労働者、事業譲渡によって移動してきた労働者、日曜勤務を拒否した労働者、差別を受けたと主張する労働者に対し労働契約の解約通知を行うのも禁止されています。

(ii) 裁判所による労働契約の解約

経済的事情または長期就労不能以外の理由で解雇を行う場合は、裁判所の手続により労働契約の解約を行います。まず使用者は労働契約解約の請求を申し立てます。裁判所は、法律に定められた雇用契約解約理由（たとえば職務遂行能力の欠如、労働者の責めに帰すべき行為・怠惰、労使関係のこじれ）が存在する場合に限り、労働契約を解約します（民法典第7巻669

条)。

解約の理由は、説得力のあるものでなくてはなりません。例えば、職務遂行能力の欠如の場合、その労働者に対し、パフォーマンスが良くないという警告を行い、そして改善のための十分な時間と指導を与えたことを明確に証明できる資料がなければなりません。労働契約の解消手続では、両当事者が双方の主張に基づいて陳述を行います。その後、口頭審理が行われます。手続は、計約 6~8 週間を要します。

2015 年 7 月 1 日より、雇用と社会保障に関する法律に基づき、裁判所の判決に対し、控訴及び上告が可能となりました。さらに、労働者は、UWV の決定に対し、控訴を行えるようになりました。

労使関係の継続が合理的に困難であるという理由により、労働者が、裁判所に対し労働契約の解約を求める手続を開始することも可能です。

4.3.3 即時解雇

即時解雇を正当化するような緊急の事情がある場合（これ以上の労働関係の継続が合理的に期待できないような場合など）、労働契約を即時に終了させることができます。民法典第 7 卷 678 条には、詐欺および窃盗などの「緊急の事情」となり得るであろう行為が例示列举されています。「緊急の事情」かどうかは、すべての関連する事実および状況を考慮し、個別に判断しなければなりません。そのため、裁判所が、特定の場合において「緊急の事情」があると認めるかどうかを予測することはしばしば困難となります。労働者に対し、いつどのように解雇を通知しなくてはならないかについては、厳格な手続要件が求められています。「緊急の事情」は相手方に対し即時に連絡し、通知することなく労働契約を終了しなければなりません。しかし、判例によれば、たとえば弁護士への相談による短時間の遅れは許容されます。

労働者も、緊急の事情を理由に労働契約を即時に終了させることが可能です。民法典第 7 卷 679 条に、緊急の事情となり得る行為が例示列举として挙げられています。

4.4 試用期間中の労働契約終了

2.4.2 に述べたように、無期労働契約および 6 か月以上の有期雇用契約においては、当事者それぞれが労働契約を即時に終了することのできる試用期間を設けることができます。終了にあたり UWV または裁判所による事前許可は不要です。

4.5 解雇補償金

解雇の理由に関係なく（双方の合意により労働契約が終了した場合は除く）、2 年以上継続した労働契約が終了する場合は、民法典第 7 卷 673 条に基づき、使用者はいわゆる「解雇補償金」を支払う義務があります。原則として、勤続年数 10 年までは勤務一年ごとに月給 3 分の 1、10 年以上の勤続年数に対しては勤務一年ごとに月給 2 分の 1 が解雇補償金の額となります。

（最高上限額は EUR75,000。年間給与 EUR75,000 を超える労働者に対しては、最高給与 1 年分の額）。労働者の責めに帰すべき重大な事由によって労働契約が終了する場合は、労働者に解雇補償金を受領する権利はありません。50 歳以上の労働者は、50 歳以降の勤続年数 1 年について 1 ヶ月分の月給額の補償金を受け取ることができるという特別な規定があります（2020 年 1 月まで）。また、財務状況が厳しい労働者数が 25 人未満の小規模会社には、解雇補償金の算出の起算日を 2013 年 5 月 1 日にできるという特別な規則が適用されます。

4.6 取締役

総説

会社と取締役の関係は、通常オランダ会社法と労働法により規定されています。取締役の解任の手續にあたっては、オランダ会社法に基づく取締役の解任手續と、オランダ労働法に基づく労働契約終了の手續と、区別して検討する必要があります。

法定取締役の解雇

定款の定めにより法定の取締役に任命された者の労働契約は、前述した労働契約の終了とは異なる手續で行います。法定の取締役の選任は、定款により権限を与えられた機関である株主総会あるいは監査役会の決議によって行われます。選任された者取締役は商工会議所の登記所に取締役として登記する必要があります。このような場合、通常の労働者の地位との関係とは異なり、法定の取締役には会社法に基づく関係および労働者としての労使関係が存在することになります。

会社法的側面について（会社法上の取締役解任手續き）

法定の取締役を選任する権限は、解任をする権限も含みます。民法典第2巻に、すべての会社の業務執行取締役はそれを選任する権限を持つ会社機関により何時でも解任され得ると定められています（例えば、株主総会または監査役会）。

監査役会は、業務執行取締役の解任に先立って株主総会に対し解任について諮問しなければなりません。その義務を怠った場合、解任決議は無効となります。法定の取締役は、原則として UWV による解雇許可または裁判所の介入を要することなく解任することができます。しかし、株主総会または監査役会の開催に関する手續（聴聞への出席通知の期間、会議の少なくとも 8 日前までなど）を守らなければなりません。オランダ法または定款に反する解任決議は無効です。解任決議の手續に瑕疵があった場合は、その決議を取消すことが可能です。会社機関の権限分配において考慮されるべき合理性・公平性の原則に反する解任決議も同様に取消すことができます。業務執行取締役は、解任権限を持つ機関が解任を検討している事実を、まず知らされなければならず、権限のある会社機関に対し意見を述べる機会を与えられなければなりません。法定の取締役は、聴聞の機会及び法的助言を受ける権利があり、さらに、解任が協議される株主総会または監査役会に出席する権利があります。取締役が、労働評議会法に定める「マネージャー」に該当する場合、労働評議会は、取締役の解任について助言を行う機会を与えられます。

労働法的側面について（法的取締役と締結された雇用契約の解約手續き）

業務執行取締役の労働契約の終了には、UWV による解雇許可は不要です。最高裁判所の判決によると、定款の定める取締役が株主総会または監査役会により解任される場合は、自動的に労働契約が終了します。従って、UWV による事前許可または裁判所による手續きは不要です。法定の取締役と会社との関係が終了した場合も、労働契約は自動的に終了しますが、使用者は法定解雇通知期間を遵守しなければなりません。もし、この期間が守られない場合は、使用者は賠償責任を負います。

ゴールデンパラシュートと呼ばれる、労働契約が終了した時点で、取締役に対する金銭的補償に関する取決めをしている労働契約もあります。さらに、法定の取締役は解雇補償金を受領する権利があります。

4.7 集団的整理解雇

4.7.1 整理解雇

使用者が同一地域において3か月以内に少なくとも20名以上の労働者を解雇する場合、整理解雇の通知に関する法律 (*Wet Melding Collectief Ontslag*) が適用されます。この法律によると、使用者は解雇予定についてUWV及び関係のある労働組合に対し通知をし、まず解雇予定とそれがもたらす社会的影響について労働組合と討議しなくてはなりません。

労働組合が通知がなされたことおよび整理解雇に同意することを書面により明示しない限り、個別の解雇許可のUWVに対する申請は、予定される整理解雇を通知した1か月後のみに行うことができます。使用者は、その後UWVの事前の同意を得た後、関係する個別の労働者を改めて有効に解雇することができます。

4.7.2 ソーシャルプラン

留意すべきは、事業所の閉鎖や大規模な解雇を行う場合、労働組合や労働評議会との間で、ソーシャルプランについて合意をする慣習があることです。労働協約において、労働組合とソーシャルプランについて協議または合意する義務を使用者に課していることがしばしばあります。UWVまたは裁判所の批判に耐えうるソーシャルプランを作成することが重要です。労働組合が(書面による)ソーシャルプランについてあらかじめ協議を受け、同意をしていた場合には、UWVまたは裁判所は、それを解雇許可または解雇手当の決定の基礎として受け入れます。

裁判所は、そのソーシャルプランが当該労働者に対して明らかに不合理な結果を生じさせる場合に限り、個々の労働者に対しより高額な補償金を付与します。

労働者は、労働契約が終了するまで賃金を全額受け取り、働き続けることができます。労働契約が正式に終了する前に、会社が閉鎖された場合、当該労働者については、賃金の支払いを維持したまま非懲罰的な停職を行うことが最も妥当です。

以下、労働評議会の特定の規定につきご説明します。

4.7.3 労働評議会による助言及び助言を求めるタイミングについて

一般に、労働評議会法 (*Wet op de ondernemingsraden*) に従った労働評議会への諮問は、労働組合との交渉と同時に行われます。上述したように、労働組合との間でソーシャルプランについて実際に合意しなければならないという法律上の要件はなく、単なる協議で足りるとされています。使用者は、原則として協議の手続を踏めば、次の段階に進むことができます。しかし、ソーシャルプランに同意がされていない状況において、使用者が、労働評議会から肯定的な助言を得ることは、通常困難です。労働評議会法第25条に従い使用者に義務付けられるこの助言手続については、以下の5.6でご説明します。

整理解雇の手順に関する決まったスケジュールはありませんが、整理解雇の通知に関する法律に定める1ヶ月の待機期間を考慮しなければなりません。実務上、労働評議会が助言を行い、ソーシャルプランが締結されるまでおよそ4ヶ月を要します。事業主の決定が労働評議会の助言に沿ったものである場合、事業主はこの決定をそのまま実行することができます。もしそうでない場合、1ヶ月の待機期間を遵守する必要があります。労働評議会によってアムステルダム高等裁判所の商事部 (*Ondernemingskamer van het Gerechtshof te Amsterdam*、以下「商事部」という) に、訴訟が提起された場合は、数ヶ月にわたり手続が遅延することがあり

ます。

労働評議会法に従って、使用者が決定を実行することが可能となった後、使用者はUWVに解雇許可を申請しなければなりません。この手続には通常2ヶ月から3ヶ月を要します。解雇許可を得た後は、解雇予告期間を遵守しつつ、個々の労働者に通知をしなければなりません。法律上、解雇が禁止される労働者については、解雇予告の通知を行う代わりに、労働契約の解消手続が行われることとなります。

5. 労働評議会

5.1 総説

労働評議会法によると、通常50名以上の労働者を雇用し事業を行っている事業主は、諮問及び労働者の代表のために、労働評議会を設置する義務があります。労働協約(CAO)で、労働評議会の設置義務が規定されることがあります。労働評議会法は、「事業」を、「労働契約または公法による任命に基づき労務が遂行される独立の事業体として社会で活動するすべての組織」と定義しています。この定義は、「事業」は必ずしも会社という形態である必要はないことを示しています。また、「事業主」とは事業を行うあらゆる自然人または法人を指します。

労働評議会は、労働評議会法により様々な権利が与えられています。最も重要な権利は、「助言を行う権利(=意見を述べる権利)」と「同意を与える権利」です。

2つ以上の事業を行う事業主は、すべての事業のために中央労働評議会を設置することができます。関連事業の各労働評議会の過半数により請求された場合は、事業主は中央労働評議会を設置する義務を負います。これらの規定は、1つの企業グループにおいて、2つ以上の労働評議会が設置された場合にも準用されます。中央労働評議会は、設置された事業のすべてまたは過半数の労働評議会の共通の利益に関する事項についてのみ権限を有しています。各労働評議会は、中央労働評議会の取り扱う事項を取り扱う権利はありません。複数の事業を持つ事業主は、グループ労働評議会または中央労働評議会を設置することができ、またはその設置を義務付けられる場合があります。

5.2 労働評議会の構成及び活動方法

労働評議会の委員は、その事業において雇用されている者の中から直接選出されます。委員の人数は事業における労働者の数により異なり、3名から最大25名です。労働評議会は、とりわけ委員の選出手続及び活動方法について運営規則を作成しなければなりません。事業主の許可があれば、労働評議会は運営規則により、労働評議会の委員数を変更したり、1人以上の代理人を選任したりすることができます。労働評議会の委員の候補者リストは、投票権を有する労働者が在籍する労働組合によって提出されるか、または投票権を有する30名未満の労働者(労働組合員ではないもの)、及び全労働者数の3分の1未満の労働者により提出されます。

労働評議会は、少なくとも1年に60時間の会議を開催することができます。委員は年間少なくとも5日間、就業時間中に、全賃金の支払いを受けながら研修に参加することができます。労働評議会は、常設委員会または特別委員会を設置することができます。事業主は労働評議会(その小委員会も含む)の運営に必要な(事務的)設備を提供しなければなりません。労働評議会の活動に必要とされる合理的な経費は事業主の負担となります。事業主は、労働評議会の使う経費を適切と考える額に固定することも可能です。

特定の議題が取り扱われる際には、労働評議会は、専門家を招致することができます。さらに、専門家に対して書面による意見の提出を求めることもできます。専門家への相談に要した

費用については、そのような費用が発生する前に事業主に通知した場合に限り、事業主の負担となります。

労働評議会は、その権利を強化するために、事業主に対して法的手続を取ることもできます。この費用は事業主の負担となりますが、そのような費用が発生する前に通知された場合に限られます。事業主側に発生した法的手続の費用については、労働評議会は責任を負いません。

5.3 労働評議会の委員の保護

労働評議会（その小委員会）委員の地位を保護するため、労働評議会法は、事業主には、労働評議会の委員候補、現委員および元委員が、その地位を理由とした不利益を受けないようにする義務があると規定しています。さらに、(i) 労働者が書面により労働契約の終了に同意した場合、(ii) 緊急の事情により即時解雇された場合を除き、労働評議会の委員との労働契約を終了することは禁じられています。会社の事業の一部または全部が停止し、その結果、労働評議会の委員の職務が消失する場合には、その委員との労働契約を終了させることは可能です。

5.4 情報提供を受ける権利

労働評議会は、適切な任務遂行のために合理的に見て必要と判断されるすべての情報を、書面で請求することにより、受領することができます。事業主は年度初めに、事業の法的小および組織構成などの議題に関する概要情報を、労働評議会に提供しなければなりません。

さらに、事業主は労働者評議会に対し、少なくとも年2回、口頭または書面により、前期の事業活動および実績（特に労働評議会の事前の助言が求められる事項について（5.6 参照）、オランダまたは海外全ての事業における次期の事業活動及び実績予想を報告しなければなりません。長期的戦略のプランがある場合、事業主はこれに関する情報も労働評議会に提出しなければなりません。（連結）年次決算書および年次報告書も、承認後速やかに労働評議会に提出されなくてはなりません。

事業主は少なくとも年2回、前期の事業における人員構成および労働者の労働環境等に関する方針のほか、人員計画の予定に関する概要情報を書面で提供する必要があります。

労働評議会（その小委員会も含む）の委員及び労働評議会に助言を行う専門家は、その権限により得た事業に関する全情報のほか、明示的に守秘義務のある事項または黙示的に守秘義務が求められる事項に関する情報について秘密を遵守する義務があります。

5.5 協議をする権利

事業主及び労働評議会は、いずれか一方より、理由が付された請求があった場合、請求を受けてから2週間以内に協議会を開催しなければなりません。これらの協議会では、事業に関する事項を話し合います。労働評議会はこれらの議題を提案し、意見を述べる権利を有します。これらの協議会では、事業の経営者が事業主を代表します。労働評議会法において、「経営者」とは、単独または共同で、その事業の業務を指揮する最高の権限を直接に行行使する者と定義されています。協議会では、少なくとも年2回、事業の概要状況が討議されなければなりません。事業主が、公開有限責任株式会社または非公開有限責任株式会社で監査役会が設置されている会社は、監査役会（またはその代表者）も協議会に出席する義務を負います。会社株式の半分以上が直接または間接的に他の会社によって保有されている場合、その（親）会社の取締役会（またはその代表者）は、同様に労働評議会との協議会に出席する義務があります。

5.6 助言を行う権利

労働評議会法第 25 条によると、事業に大きな影響を与える重要な一定の決定及びその実行については、事業主は労働評議会の事前の助言を求める必要があります。事前に助言を求める必要のある事項の例としては次が挙げられます。(i) 事業の支配権の全部または一部の譲渡、(ii) 新事業の開始、買収または売却、(iii) 事業活動の全部または重要な部分の閉鎖、(iv) 事業活動の大幅な縮減、拡大または変更、(v) 事業組織または権限に関する重要な変更、(vi) **これらの事項について助言を行う外部専門家の指名。**

事業主に対する労働協議会の助言は、採択されるであろう決定事項に十分に影響を与えることができる時期に請求されなければなりません。助言を請求する際には、事業主は労働評議会に対して、検討事項を説明し、その決定の理由のほか、労働者への影響およびその影響を軽減するために講じる手段について説明する義務があります。

検討事項について、少なくとも 1 回の協議を行う必要があります。労働評議会はいつまでに助言を行わなければならないといった期限はありません。一定の合理的な期間であればよいとされ、数週間から数か月と様々です。労働評議会がより多くの情報を求めたり、別の提案を行うことにより、大半の事案で遅延が発生しています。労働評議会が助言に必要とされる限り、追加の情報が提供されるべきですが、助言に必要かどうかは、基本的に労働評議会が判断します。

助言がされた後、その助言に従って決定を行うかは事業主の自由です。事業主は決定後、速やかに労働評議会に書面により決定の通知を行います。決定が完全に労働評議会の助言に沿っていない場合、事業主は書面で、なぜ助言から逸脱しているのかについて説明しなければなりません。

決定が助言と異なる場合には、事業主は決定後 1 ヶ月の待機期間の間、その決定を実行することはできません。労働評議会は、決定の内容についての通知を受けます。事業主が労働評議会の助言を求めなかった場合や、事業主の決定が労働評議会の助言から逸脱する場合、労働評議会は、アムステルダム高等裁判所商事部にて訴訟手続きを行うことができます。裁判所が、事業主の決定は合理的ではないと判断した場合、裁判所は、要求された場合、事業主に対する決定の取消しなどの制裁を課すことができます。

5.7 アムステルダム高等裁判所商事部での手続き

事業主が労働評議会の助言を求める機会を与えなかった、事業主の決定が助言から逸脱し、または助言を行った当時に知り得ていたなら、異なる助言をしていたであろうというような事実や状況が明らかとなった場合、労働評議会は商事部にて申立てを行うことができます。

労働評議会は、事業主の決定が通知された後 1 ヶ月以内に申立てをしなければなりません。商事部は、労働評議会の請求により、申立手続の間、事業主の決定を停止することができます。商事部は、事業主に決定の取消しもしくは事業主の決定による影響の回復を求め、または決定を実行に移すことの禁止を命じることができます。商事部は、利益衡量をしたうえ、合理的な事業主であれば行わなかったであろう決定を事業主が行った場合、事業主に対し審査中の決定を取消すことを命じることができます。判例によると、商事部は実体上の理由で、事業主の決定を取消すことは少ないといえます。

事業主の決定の多くが、労働評議会の助言を得る手続に関する理由により取り消されています。助言を請求していなかった場合だけでなく、重要な情報が労働評議会に提供されなかった場合、助言を請求するのが遅かった場合、労働者評議会に十分に事案を検討する機会を与え

なった場合などがあげられます。

さらに、事業主が労働評議会の主張により別の決定に至らなかった理由を詳細に渡り十分に説明していなかった場合には、事業主の決定は明らかに不合理であると判断する商事部の判例が増加しています。

5.8 同意する権利

労働評議会法第 27 条によると、事業主が事業に福利厚生制度を新たに導入したり、変更したり、廃止したりする特定の決定（例、企業年金制度、従業員利益配分制度、貯蓄制度、休日労働時間、賃金や職務分類制度に関する規則）を行う場合には、労働評議会による事前の同意が必要とされています。事業主は、その決定の理由の要約及び労働者が受けるであろう影響を記した検討中の決定を、書面で労働評議会に提出する義務があります。検討されている決定は、少なくとも 1 回は労働評議会との協議会で討議しなければなりません。労働評議会の同意は、労働協約においてすでに規定されている場合、または雇用契約の条件が公法に基づく機関により定められている場合には必要とされません。

事業主が労働評議会の同意を得なかった場合、事業主は、決定を行う許可を裁判所に請求することができます。裁判所は、同意を拒絶した労働評議会の決定が不合理であるかまたは事業主の検討している決定が重要な組織上、経済上、社会上の理由に基づいている場合にのみ、その許可を与えます。

労働評議会の事前の同意または裁判所の許可を得ずに行われた事業主の決定は、無効です。事業主が労働評議会に決定を通知したときからまたは事業主が決定を実行していることを労働評議会が知ったときから 1 ヶ月以内であれば、労働評議会はその決定の取消しを書面により請求することができます。労働評議会は、裁判所に対して、その無効である決定の実行の差止めを請求することができます。

5.9 取締役の選任及び解任

労働評議会法は、事業の取締役（単独または共同で事業を指揮する最高権限を直接に行使する者）を選任または解任する決定につき、事業主は労働評議会に対し事前に助言を求めなければならないと定めています（第 5.6 参照）。

事業がいわゆる大会社である場合（簡単に要約すると、(i) 発行済株式資本と準備金との合計額が少なくとも EUR 16,000,000 以上で、(ii) その会社または子会社が（法定の）労働評議会を設置しており、かつ (iii) 連結にて少なくとも従業員が 100 人以上いる場合）、労働評議会は監査役の選任について助言する権利があります。

5.10 小規模事業主

労働評議会法は、10 人以上 50 人未満の労働者を雇用している小規模事業主において、従業員代表 (*personeelsvertegenwoordiging*) に関する特別の規定を設けています。

労働評議会法によると、10 人以上 50 人未満の労働者を雇用する小規模事業主は、年 2 回のスタッフミーティングに参加する機会を労働者に与えることを義務付けられています。少なくとも年 1 回、事業の全般的な状況が話し合われますスタッフミーティングの助言を行う権限は、少なくとも 4 分の 1 以上の労働者について失業または業務の性質、労働条件もしくは労働環境の変更を生じさせる決定に限られています。

50 人以下の労働者を雇用している企業については、労働者の要求があれば、使用者は労働

者代表委員会を設置することができます。労働評議会法は、労働者代表委員会に一定の権限を与えています。

この労働者代表委員会（「準」労働評議会）には、通常の労働評議会に適用される全ての規定が適用されるわけではありません。もっとも重要な違いは、助言を行う権限であり、少なくとも 4 分の 1 以上の労働者について失業または業務の性質、労働条件もしくは労働環境の変更を生じさせる決定に限られています。

6. 事業譲渡

6.1 総説

オランダにおいて既存事業を取得するためには、(i) 株式の取得、(ii) 全部または一部の事業資産の取得または (iii) 法律上の合併を行います。ここでは、事業取得に関する労働法規の適用に焦点を当てます。

別の会社の支配権を取得（50%以上の支配権を取得）する場合の、労働者保護を目的とする 2 つの制度は、合併規則 (*SER Fusiegedragsregels*) および労働評議会法によって規定されています。さらに、オランダは、EU 指令 77/187（1998 年（98/50）と 2001 年（2001/23）に改正）の国内法化・国内実施が行われています。

労働協約においては、一定の労働者保護規定が含まれることがあります。一般に、民法典第 7 巻 662 条から第 666 条までの規定を除き、これらの制度は事業の取得方法に関わらず適用されます。一方、オランダ民法第 662 条から第 666 条までの規定は、通常、事業資産の取得により買収が行われる場合に適用されます。

6.2 社会経済委員会が定める合併規則

合併規則は、社会経済委員会により作成された行動規範であり、合併交渉中の企業の労働者の利益を保護について定めています。合併規則において、合併とは、事業の直接および間接的な全部もしくは一部支配権の獲得もしくは譲渡または事業グループの設立と定義されています。合併規則は、合併交渉における株主（第 1 章）および労働者（第 2 章）の両方の利益の保護を目的としています。この規則は、買主と売主が最終的な合意に至る前に、遵守されなければなりません。

6.2.1 適用範囲

社会経済委員会が定める合併規則は、(i) 少なくとも 50 人以上の労働者を常時雇用するオランダで設立された少なくとも一つ以上の会社関係しているか、または(ii) 合併に関与する会社が、少なくとも 50 人以上の労働者を常時雇用するオランダで設立された事業のグループに所属する場合に適用されます。労働協約において、これらの基準を充たすか否かに関わらず、合併規則を適用すると定めることができます。

合併規則は、(i) 全ての合併の当事者が一つのグループに属する場合、(ii) 合併が家族法、破産法または相続法によるものである場合、(iii) 合併により事業または合併事業の支配権が移行するが、労働者数が通常 10 人以下である場合、または(iv) 合併がオランダ法の管轄外で行われる場合には適用されません。合併規則は地理的な適用範囲があります。

6.2.2 労働者保護制度

予定されている合併に係る労働者の利益について、労働組合に意見を表明する機会を与えなければなりません。労働組合の判断は、合併の賛否および合併を行う場合の合併の条件について十分に影響を与えることができる時期に行われる必要があります。

労働組合の関与は、合併の準備や開始が公告される前に、行われる必要があります。合併規則によると、当事者は、合併の事実、予測される法的、経済的及び社会的影響について労働組合に通知する義務があります。また、これらの影響に関して採られる対応手段について情報を提供しなければなりません。この労働組合に情報を提供する義務の理由は、合併条件が確定する前に、労働組合に意見を表明する機会を与えるためです。

労働組合は、合併および主にその社会的影響に関する追加情報の提供を求めることができます。労働組合は、提供された情報について守秘義務を負うことがあります。

労働評議会法第 25 条に定める労働評議会による助言の参考として、当事者は、労働組合の決定に関連する労働評議会に伝えなければなりません。

合併準備または成立に関する公告が行われる場合、労働組合に対し公告前にその内容を通知しなければなりません。労働組合への通知と同時に、社会経済委員会に対しても、予定されている合併について書面により通知する必要があります。

6.2.3 罰則

合併規則は法律ではなく、単なる行為規範です。したがって、労働評議会法とは異なり、合併規則には関連労働組合による法的救済制度の規定はありません。しかし、合併規則紛争解決委員会が、当事者が合併規則が遵守していないという決定をすることがあります。この委員会の決定は公開されます。さらに、合併規則は一般的で慣習上の注意義務を規定しており、合併規則の違反を理由に違反行為を差し止める判断が通常なされています。

6.3 労働評議会法

上記 5.6 で述べたように、労働評議会法第 25 条に基づき、事業主は、経営上の事項のうち、(i) 事業の全部または一部の支配権の移転、および(ii) 他の事業の開始、買収、廃止について、特定の決定及びその実施をする場合には、労働評議会に事前に助言を請求しなければなりません。助言手続の詳細については、上記 5.6 をご参照ください。

6.4 労働者の移転

事業譲渡

事業資産の売買による事業の移転の場合、民法典第 7 巻第 662 条から第 666 条までの規定が適用されます。民法典第 7 巻第 662 条によると、「事業譲渡」とは、合意による（資産の）移転と考えられています。判例によると、第 7 巻第 662 条から第 666 条までの規定を適用するには、事業活動自体の移転となる合意が必要です。通常、これは「資産・負債購入契約」となります。第 7 巻第 662 条から第 666 条までの規定は、破産による破産管財人による事業譲渡には適用されませんが、一時的支払停止における事業譲渡には適用されます。

第 7 巻第 662 条から第 666 条までの要件を満たすと、事業譲渡が行われるのと同時に、買主

が使用者の権利義務及び労働者との間の既存の労働契約を承継します。事業譲渡後 1 年間は、売主と買主は、連帯して譲渡以前に発生した労働契約上の義務を果たす責任を負います。

民法典第 7 巻第 664 条第 1 項は、企業年金に関する特別の例外を定めています。しかし、同条第 2 項では、第 1 項の例外は、承継される労働者が譲渡前に年金基金への加入が義務付けられており、譲渡後もこの義務が継続する場合には適用されないと規定されています。

事業譲渡時に、進行している訴訟手続は、労働者とともに移転します。労働協約に規定された労働条件も、同様に買主に移転します。

株式の売買及び合併

株式の取得による事業の移転は使用者の変更ではないので、民法典第 7 巻第 662 条から第 666 条までは適用されません。法律上の合併の場合も同様です。

7. 社会保険制度

7.1. 総説

オランダでは、およそ次の 2 つの社会保険制度が存在します：

- (i) オランダ居住者に一般に適用される国民保険制度 (*Volksverzekeringen*) ；
- (ii) 労働者に適用される労働者保険制度 (*Werknemersverzekeringen*) 。

7.1 国民社会保険制度 (*volksverzekeringen*)

国民社会保険制度は次の法律に定められています：

- 定年後の最低収入を保障するための「老齢給付法」 (*Algemene Ouderdomswet (AOW)*) ；
- 「遺族給付法」 (*Algemene nabestaandenwet (Anw)*) ；
- 「特別疾病費用給付法」 *Wet langdurige zorg (Wlz)* ；
- 子育て援助のための「児童手当法」 (*Algemene Kinderbijslagwet*) 。

オランダ居住者及び雇用による賃金税納付義務者は、国民社会保険に加入する義務があり、収入に応じて算出された保険料を納めます (上限あり) 。

7.2 労働保険制度 (*Werknemersverzekeringen*)

労働保険制度は、次の法律に定められています。

- 失業保険法 (*Werkloosheidswet: WW*) ；
- 就労不能保険法 (*Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)*, *Wet werken inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)*) ；
- 疾病給付金法 (*Ziektewet : ZW*) 。

使用者に雇用されている労働者は、原則として労働保険へ加入しなければなりません。労働保険料は、収入に応じて算出され、使用者が支払います (上限あり) 。保険料は業種、企業の活動や規模により異なりますが、労働者一人につき一ヶ月当り概算で最大約 EUR750 です。

8. 滞在及び労働許可

8.1. 滞在許可

EU 加盟国及びスイスを含む欧州経済領域（“EEA”）以外の外国人及びその家族が、オランダに3ヶ月（90日）以上滞在する場合、滞在（及び労働）許可が必要です。

滞在許可を得るためには、滞在許可の種類に応じて、一定の取得条件を満たす必要があります（詳細は下記をご参照ください）。通常、滞在許可は、労働許可を取得した後にあります。

8.2. 入国ビザ

大抵の場合、滞在許可の取得を希望する人は、まず入国ビザ（“MVV”）を申請しなければなりません。EU加盟国（EEA及びスイスを含む）、モナコ、バチカン、アメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、日本及び韓国の国籍保持者は、入国ビザは不要です。その他の外国籍の人は入国ビザを申請しなければなりません。MVVは、ステッカーでパスポートに貼られる特別の種類旅行査証です。そのパスポートの保持者はオランダに入国することが許されます。MVVは最長90日間有効で、申請者である外国人が居住する国にあるオランダ大使館もしくは領事館、またはオランダ政府代表事務所が設置されている近隣国で取得することができます。

外国人はオランダ入国後3日以内に、9箇所ある移民局（IND）の事務所のいずれかで、滞在許可を申請しなければなりません。オランダに滞在するための要件をすべて満たせば、滞在許可が下ります。MVVを必要とする外国人が最初にそれ未取得せず、のちに滞在許可を申請した場合には、滞在許可の申請は拒否され、オランダを退去しなければなりません。

8.3. 労働許可

労働許可は、外国人労働法（Wet arbeids vreemdelingen:WAV）に基づいて発行されます。この法律には、オランダで働く外国人についての権利に関して多くの制約が定められています。原則として、労働許可は、EU/EEAの労働市場において適当な人材が見つからない場合にのみ発行されます。

使用者は、労働許可を保持していない外国人を労働させる目的で雇用することはできません。使用者が故意に法律違反を行ったか否かにかかわらず、労働許可なくオランダで働く労働者一人につき、使用者に€ 12,000の罰金が科されます。WAVにより使用者とみなされる会社も、同額の罰金が科せられます。

オランダで雇用されて働くことを望む外国人は労働許可を取得しなければならないというのが、大原則です。この規則には、いくつかの例外があります（以下参照）。パートタイム業務、経験を積むための仕事、オンザジョブトレーニングや、ボランティア業務の場合であっても労働許可は必要です。たとえ労働者が他の会社、たとえば職業紹介所を通して人材を募集する場合であっても、労働許可の取得は必要です。WAVをはじめその他の関連法律を遵守する責任は、仕事をさせている事業主にあるので、使用者において労働者が労働許可を保持しているかを確認すべきです。

次に掲げる人については、労働許可は不要です：

- 自営業者として滞在許可を有している人。彼らは実際に自営業者でなければならず、自身で滞在許可を申請しなければなりません；
- 知的労働者として滞在許可を保持している人；
- （欧州）共同体法に基づきオランダの滞在を許可されている人（たとえば、スイスを含むEU/EEA国籍保持者とその家族）。彼らは有効なパスポートをもってオランダでの労働

- 働が可能です；
- 永住許可を有する難民；
 - 評議会の命令により適用を除外された人（機械修理、講演、ソフトウェアのインストールするためなど、かなり短期間の労働のためにオランダに来た外国人）；
 - 自由に労働することが許可されている旨を明示している滞在許可を保持している外国人。

労働市場で、その業務を遂行することができる労働者がいる場合には、通常は、労働許可は下りません。ここでいう労働市場とはオランダだけではなく EU 及び EEA も含みます。その他の要件としては、EU 及び EEA 内において、労働許可を申請する少なくとも 5 週間前までに（外国から労働者を募集する前に）、その職務の求人広告を行う必要があります。これには時間と労力がかかります。また労働許可は、通常特定のまたは特別な役職にのみ認められます。

8.4. 許可証の種類

滞在許可及び労働許可は、数種の異なる手続により取得することができます。企業に最も一般的に利用されているのは、知的労働者制度です。知的労働者制度の手続は迅速ですが、別途登録しているオランダ企業の労働者のみが対象となり、かつ一定以上の給与を得ている必要があります。

* * *