

2022 年 8 月 1 日施行の労働法改正について

2022 年 8 月 1 日より、透明且つ予測可能な労働条件に関する EU 指令を施行する法律（Wet implementatie EU-Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden – Wtva、以下「本法」といいます。）が施行されました。本法は、透明且つ予測可能な労働条件に関する EU 指令¹を施行するためのものです。この EU 指令の施行により、既存の使用者の労働者に対する義務が幾つか変更されました。本稿では、重要な変更点についてご説明します。

1. 労働条件に関する情報提供義務の拡大

オランダ民法典（以下「民法典」といいます。）第 7 卷第 655 条によりますと、使用者は、労働者に対して書面で労働条件に関する一定の情報を提供する義務を負います²。本法の施行により、使用者の労働者に対する情報提供義務の履行期限は、原則として就労開始後 1 か月から就労開始後 1 週間に短縮されました³。また、情報提供義務の対象となる情報も増加し、使用者は新たに以下の情報も提供する義務を負います⁴。

- 有給休暇を取得する権利またはその算出方法；
- 解雇の際に使用者と労働者が順守すべき手続き（解約通知期間を含む）；
- 使用者が提供する研修（ある場合）を受講する権利；
- 試用期間がある場合には、その期間と条件；
- 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；及び
- 勤務時間が全部又は大部分予測不可能な場合、賃金の支払いが補償される労働時間、労働者が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。

上記の情報は、個別の労働契約書及び／又は社内規定に記載することが可能です。また、適用される法令及び／又は CAO（Collectieve arbeidsovereenkomst, 集団労働協約）の規定に言及することでこ

¹ Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union.

² artikel. 7:655 lid 1 BW.

³ artikel 7:655 lid 3 BW.

⁴ artikel 7:655 lid 1 BW.

これらの情報を提供したとの立場を取ることが可能な場合もあります。例えば、労働契約書の中で、労働契約の終了に関して、民法典第7巻第10章（労働契約）に言及することでこの情報を提供したとすることが考えられます⁵。

既存の労働者に関しては、原則として、当該労働者より要求された場合に限り、使用者は追加の情報を提供する必要があります⁶。

なお、使用者が労働者の情報提供要請に応じなかったり、労働者に誤った情報を提供したりしたことにより、労働者が損害を被った場合、使用者は、労働者に対して労働者が被った損害を賠償する責任を負います⁷。

2. 副業禁止の正当化

本法の施行後も、使用者及び労働者において副業禁止を合意することは引き続き可能です。但し、今後は、使用者においてこの合意に基づき労働者による副業禁止を主張することができるのは、これを主張する正当な理由を使用者が有する場合に限られます⁸。そのような正当な理由としては、例えば労働者の健康と安全、会社情報の秘密保持及び／又は利益相反の防止等が挙げられます。また、労働時間に関する法律（Arbeidstijdenwet）に基づく使用者の義務と、労働者による業務の履行が相反する場合も、副業禁止を主張する正当な理由となる可能性があります。

なお、有期労働契約に含まれる競合避止条項又は勧誘禁止条項の場合、労働者に競業避止義務又は勧誘避止義務を課さなくてはならない理由を労働契約書の中に明記しておく必要があります⁹。しかし、副業禁止の合意に関しては、労働契約書の中にこれを正当化する理由を明記する必要はありません。つまり、現時点では既存の副業禁止条項を修正する理由はありません。しかし、使用者が副業禁止条項を主張する時点で副業禁止を正当化する客観的な理由を提示できない場合、当該副業禁止条項は無効となる可能性があります。この場合、使用者は労働者に対して副業禁止を主張することはできません。

3. 必須の研修に係る費用

民法典第7巻第611a条（新）によりますと（概略的に申し上げます）、使用者は、労働者がその職務遂行のために必要な研修（以下本稿の目的のため「必須研修」といいます。）を受けることができるようにします¹⁰。また、使用者において、①EU法、②国内法、③CAO、④担当当局の定める規則

⁵ Eerste Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 35 962, C 5.

⁶ artikel 7:655 lid 10 BW.

⁷ artikel 7:655 lid 4 BW.

⁸ artikel 7:653a BW.

⁹ artikel 7:653 lid 2 BW.

¹⁰ artikel 7:611a lid 1 BW.

に基づき労働者に対して必須研修（以下本稿の目的のため「必須法定研修」といいます。）を提供する義務を負う場合、使用者は、必須法定研修を無償で提供しなくてはならず、且つ労働者が必須法定研修を受ける時間は労働時間とみなされます¹¹。これは、今後、返還制度を含む学費に関する条項は、そのような学費が必須法定研修に関するものである場合に限り無効となることを意味します。すなわち、必須法定研修を受講することで発生する全ての費用は使用者が負担しなければなりません（例：旅費、書籍及び他の教材の費用、試験費用）。また、合理的に可能な範囲で、労働者は労働時間の中で必須法定研修を完遂する機会を提供されなければなりません。そして、その労働時間はあくまでも労働時間としてみなされます。

立法資料や学説では、ある研修が、いつ本改正法にいう必須法定研修に該当するのか、又この概念をどの程度広く解釈するべきかという問題について議論されています。一方で、使用者が提供する義務のある研修は、例えば安全や専門的な技能を最新の状態に保つことに関連するものが想定されます。他方で、労働者が専門的な資格を取得、維持又は更新するために受講することが義務付けられている研修は、使用者に EU 法、国内法又は CAO に従いこれを提供する義務がない限り、本法律にいう必須法定研修の対象とはなりません。さらに、職業資格に関する指令（指令 2005/36/EC、以下「職業資格指令」といいます。）¹²の対象となる研修は、本法にいう必須法定研修ではありません。職業資格指令は看護師、警備員、医師及び弁護士といった所謂規制された職種に関わるものです。従って、使用者には、職業資格指令の一覧に掲載されている研修に関する費用を負担する義務はありません。

4. 予測可能な労働関係の要求

柔軟な労働に関する法律（Wet Flexibel Werken）によりますと、労働時間、就労時間及び勤務地の調整を希望する労働者は、当該調整の実施希望日から遡って少なくとも 26 週間以上使用者のもとで雇用されていることを条件に、当該調整を使用者に対して請求することが可能です¹³。本法の施行により、労働者は新たに、より予測可能で安定した労働条件を使用者に請求することが可能となりました¹⁴。具体的には、例えば無期労働契約の締結を請求したり、一定の労働時間が定められた契約の締結を請求することができます。労働者は、書面にて請求を提出しなければなりません¹⁵。また、10 名以上の労働者を雇用している使用者は請求後 1 か月以内に、10 名未満の労働者を雇用している使用者は請求後 3 か月以内に、理由を添えて書面で請求に応じるか否かを決定しなくてはなりません¹⁶。使用

¹¹ artikel 7:611a lid 2 BW.

¹² Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications.

¹³ artikel 2 lid 1 Wet Flexibel Werken.

¹⁴ artikel 2b lid 1 Wet Flexibel Werken.

¹⁵ Idem.

¹⁶ artikel 2b lid 2 Wet Flexibel Werken.

者が期限以内に決定を下さない場合、労働者の請求に従って労働契約が変更されたと見なされます¹⁷。

5. EU 域内の赴任

本法の施行により、使用者が労働者を他の EU 加盟国に赴任させる場合、当該労働者に対して、いわゆるサービス提供の枠組みでの労働者の赴任に関する指令¹⁸が適用されるならば、使用者は労働者の赴任開始前に以下の情報を提供しなければなりません¹⁹。

1. 労働者を受け入れる EU 加盟国において有効な法律に基づき労働者が受け取る権利のある報酬；
2. 旅費、生活費及び食費の手当並びに払い戻しの取り決め；及び
3. 本目的のために受け入れ側の EU 加盟国が作成した公式ウェブサイトへのリンク。

ご質問や、さらに詳しい情報をお知りになりたい場合は、お気軽に **Buren N.V.** ジャパンプラクティスグループ (JapanDeskJP@burenlegal.com) までお気軽にお問い合わせください。

¹⁷ artikel 2b lid 3 Wet Flexibel Werken.

¹⁸ Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services.

¹⁹ artikel 3 lid 2 Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.