

オランダの労働協約

Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)

ニールズ・ファン・ヘルダー *Niels van Gelder, LL.M.*

山田 千鶴子 *Chizuko Yamada, LL.M.*

HEUSSEN ホイセン法律事務所 Japan Desk

1. はじめに

オランダでは、雇用の労働条件その他は、本質的に使用者と労働者双方の合意に基づくものであるとされていますが、この雇用労働条件その他を決める労使間の表面上の自由には、重要な制限が課されています。制限が存在する理由の一つとして、通常、使用者の立場よりも労働者の立場のほうがはるかに弱いことが挙げられます。従って、労使間に交渉する完全な自由を与えてしまうと、必然的に、優位な側の使用者が一方的に雇用労働条件その他を決定してしまう恐れがあります。オランダでは、弱い立場にある労働者がある程度法律上の保護を受容するという原則が、一般的に認められています。

制定法により、雇用の労働条件その他を交渉する自由に対し主要な制限が課されています。オランダ労働法は、強行的及び半強行的な性質を持つ数多くの法規則を定めていて、法規定の性格として、決して外れることの許されない規定もあれば、労働協約又は書面（当事者間の取決め）によって規定外の別取決めをすることが認められるものもあります。

契約の自由に対し課せられる制限の一つに労働協約の存在があります。本稿においては、この労働協約について検討していきます。

2. 労働協約とは

労働協約（オランダ語で *Collectieve Arbeidsovereenkomst*）とは、一社又は二社以上の企業（使用者）又は使用者団体と、一つ又は二つ以上の労働組合が取り決めた協約をいい、独占的又は本質的に、雇用契約に関して遵守されなければならない労働条件が定められています。労働条件には、賃金、就業時間、有給休暇、時間外労働手当等が含まれます。加えて、雇用契約の締結及び終結、スクーリング、人員整理又は集団解雇における労働組合との交渉の内容が取り入れられた協約も珍しくありません。現在、オランダ労働人口の約85%が労働協約の適用を受けています。

労働協約が（単なる当事者間の契約と対比して）労働協約として法的効力を有するためには、社会雇用大臣に協約を提出通知する必要がある、協約に特に規定されていない場合、労働協約の有効期間は一年です。

3. 労働協約の種類

原則として、労働協約の種類には、企業別労働協約と産業部門別労働協約があります。企業別労働協約は、企業ごとに労働組合と企業が直接締結した協約で、その企業に雇用さ

れる労働者にのみ適用され、産業部門別労働協約は、一つ又は二つ以上の使用者団体と一つ又は二つ以上の労働組合が締結した協約で、その産業部門に属する全ての企業に（使用者が使用者団体に加盟していることを条件として）適用されます。産業部門別に適用される労働協約は、伝統的な産業部門（金属工業、農業、建設業等）によくみられ、企業別に適用される労働協約は、大企業又はニュー・エコノミー企業（IT、インターネット関連企業）にみられます。加えて、拡張適用が発生する労働協約もあります。（後述）

4. 労働協約の内容

原則的に、労働協約は三種類の条項（標準又は規範的条項、義務又は強制的条項及び対角的条項）を含みます。

規範的条項は、雇用契約の賃金、就業時間、時間外労働、休暇等に関する内容を定め、（労使間の雇用関係を規制する）性質上、水平的条項とも呼ばれ、一般的拘束力が発生する場合があります。（後述）

義務的条項は、協約の当事者間（使用者団体又は企業と労働組合）の関係を規制し、紛争解決に関する条項や（当事者間で、協約に規定されている労働条件変更を目的として争議行為をとらずに解決する基となる）いわゆる「休戦条項」があります。

対角的条項は、個々の労働契約の特定の当事者（通常、使用者）に向けられたもので、事業場のコンディション、募集、採用等に関する内容を定めています。

5. 労働協約の一般的拘束力

概して、労働協約の当事者である使用者団体に属する使用者に対してのみ拘束力が発生し、使用者団体に属さない使用者に雇用されている労働者は、協約に記載されている権利を享受することはできません。

労働者におけるこのような区別立てによりおこりうる不正競争を防ぎ、産業部門レベルで同様の雇用条件を図るために、社会雇用大臣は、労働協約の一般的拘束力を決定、公告することができます。社会雇用大臣により一般的拘束力を持つと公告された労働協約は、その協約の当事者である使用者団体に属さない使用者に雇用されている労働者にも適用されます。

すなわち、一般的拘束力を持つ労働協約は、その協約の当事者である使用者団体に属さない使用者に雇用されている労働者にも効力が発生し、強行法規としての性格をそなえ、協約に定める労働条件その他に関する基準に違反する雇用契約の部分は、無効となります。この場合において無効となった部分は、協約の定めるところによります。反対に、雇用契約に定める労働条件が労働協約の条件よりも上回っている場合は、協約がいわゆる「最低労働協約」であるという条件付で、労働条件は雇用契約に定める基準まで引き上げられます。但し、協約がいわゆる「水準労働協約」である場合は、これに該当しません。現在、約 250 の一般的拘束力を持つ労働協約があります。この数は、全産業部門別の協約の 70% を超えており、オランダの雇用関係において、いかに一般的拘束力を持つ労働協約が重要であるかを示していると考えられます。

6. 労働協約の適用

誰が労働協約の適用を受けるかは、本質的に、(i) 協約の種類 (ii) 協約で定められた「使用者」及び「労働者」の定義により異なります。

(i) 労働協約の種類による適用

普通、労働協約当事者の一方である労働組合の組合員ではない労働者には、その協約が適用されないと考えられがちですが、企業別労働協約、産業部門別労働協約共に、協約当事者の一方である労働組合の組合員ではない労働者にも適用されます。この根本的理由として、非労働組合員につき協約に定める労働条件その他に関する基準が適用されないと、

使用者にとって労働組合員よりも非労働組合員を雇用するほうが有益であり、使用者が非労働組合員雇用を優先することを防ぐことが挙げられます(図1参照)。上記に述べたように、一般的拘束力を持つ労働協約は、使用者が協約当事者の使用者団体の加盟員であるなしにかかわらず、全使用者及び労働者にその協約が拡張適用されます(図3参照)。

上述の他に、使用者の自由意志の結果(一般的拘束力を持つ労働協約が存在しない場合又は使用者が協約当事者の使用者団体の加盟員ではない場合に、使用者が任意に協約の定める内容を遵守する)又は慣習、慣行により、労働協約を受ける適用者が決定されます。

企業別労働協約	
使用者 = 労働協約当事者	
労働者 = 労働協約当事者の労働組合員	労働者 ≠ 労働協約当事者の労働組合員
適用	適用

(図1)

産業部門別労働協約			
使用者 = 協約当事者の使用者団体の加盟員		使用者 ≠ 協約当事者の使用者団体の加盟員	
労働者 = 協約当事者の労働組合員	労働者 ≠ 協約当事者の労働組合員	労働者 = 協約当事者の労働組合員	労働者 ≠ 協約当事者の労働組合員
適用	適用	非適用	非適用

(図2)

一般的拘束力を持つ労働協約			
使用者 = 協約当事者の使用者団体の加盟員		使用者 ≠ 協約当事者の使用者団体の加盟員	
労働者 = 協約当事者の労働組合員	労働者 ≠ 協約当事者の労働組合員	労働者 = 協約当事者の労働組合員	労働者 ≠ 協約当事者の労働組合員
適用	適用	適用	適用

(図3)

(ii) 労働協約の定める「使用者」及び「労働者」の範囲による適用

労働協約の適用を受けるためには、上記に述べた協約の種類及び協約の一般的拘束力の有無による結果だけでは十分ではありません。労働協約には通常「使用者」及び「労働者」の定義が定められており、当該協約でいう「使用者」と「労働者」と呼ばれる者が誰を指すかを規定しています。しかし、定義の表現が明確ではなく、定義を推察する必要が生ずる場合があります。

労働協約が、ある特定の労働者を「労働者」の定義から除外することも珍しくはありません（例えば、マネージャー職に就いている者、高賃金者、季節労働者、研修者）。従って、一般的拘束力を持つ労働協約において、「労働者」の範囲に誰が入るか決める場合、社会雇用大臣が公告した法令を検討する必要があります。又、産業部門別労働協約において、当該の産業部門全体がその協約の範囲に該当するかどうか確認することも必要です。一般的拘束力を持つ労働協約のなかには、ある特定の企業を除外しているものもあることに留意しなければなりません。

「労働者」の定義が明確でないことにより、ある特定の労働者にどの労働協約が適用されるべきかに関して論議が起ることがあります。例えば、ホテルで清掃人として働いている労働者は、ホテル・ケータリング業か清掃業、どちらの産業部門別労働協約の適用を受けるのでしょうか。これは決定が難しく、最高裁判所は、労働者の職務の性質よりも、企業の性質（労働者の職務が遂行される場所）が決定要因になる、という裁決を下しました。従って、ホテルで清掃人として働いている労働者は、清掃業ではなく、ホテル・ケータリング業部門の労働協約の適用を受けます。

7. オランダ労働協約が外国労働者に適用される範囲

概して、オランダの労働協約はオランダ国内で経営する企業にのみ適用されます。これらの企業は、オランダ国内で就業する労働者に対して労働協約の定めた規則を遵守する必要がありますが、オランダ企業から派遣されオランダ国外で臨時に駐在勤務をしている労働者にも、通常、当該労働協約が適用されません。

それでは、労働者が外国（例えば日系）企業に雇用されオランダ国内で就業している場合、その外国企業は、当該の労働者に対してオランダの労働協約の定めた規則を遵守する必要がありますのでしょうか。

日本の親会社に雇用されオランダの支店に派遣されている駐在員は、当該協約が一般的拘束力を持たない限り、オランダの労働協約の適用を受けません。日本の親会社がオランダに法人（子会社）を持つ場合は、オランダの労働協約の適用の有無は当該協約の種類により異なり、企業別労働協約において、その子会社が協約当事者である場合には当然適用を受けます。産業部門別労働協約においては、その子会社が当該協約の当事者である使用者団体の加盟員又は非加盟員であるかにより異なり、非加盟員である場合、当該協約が一般的拘束力を持つものでなければ、適用を受けません。

では、日本の親会社と日本人労働者の雇用関係が日本の法律の下で成立している場合、すなわち、日本の親会社と日本の労働法に従った雇用契約を結び雇用され、オランダの支店又は子会社に派遣されている駐在員の場合、

オランダの一般的拘束力を持つ労働協約の適用を受けるのでしょうか。

オランダ法の下では、外国法の下で雇用契約を結び雇用され、オランダ国内で臨時に駐在勤務をしている労働者についても、一定のオランダ法定最低雇用条件（休暇、男女雇用機会均等等）を享受する資格が発生します。さらに、オランダの一般的拘束力を持つ労働協約の定める就業時間、休暇、最低賃金、時間外労働手当、職場における安全と健康、男女雇用機会均等に関する規則は、（日本の労働法に従った雇用契約を締結して）オランダで臨時に駐在勤務をしている日本人労働者にも適用されます。最近まで、一般的拘束力を持つ労働協約に関するこの規制は建設業部門にのみ限られていましたが、2005年12月に、上記の規制を全ての産業別部門に適用させる旨の法案が可決され、新規定が施行されました。

8. おわりに

上述のように、オランダの一般的拘束力を持つ労働協約は、使用者が協約当事者の産業部門別使用者団体の加盟員であるなしにかかわらず、全使用者及び労働者にその協約が拡張適用されます。さらに、一般的拘束力を持つ労働協約の定める就業時間、休暇、最低賃金、時間外労働手当、職場における安全と健康、男女雇用機会均等に関する規則は、日本の労働法の下で雇用契約を結びオランダで駐在勤務をしている日本人労働者にも適用されます。

もともとオランダの労働協約は、日本のそれと比較して、（日本には存在しない）産業部門別協約の存在、さらに、産業部門別労働協約に一般的拘束力が発生する（日本の労働協

約は、一定の要件を満たした場合、一般的拘束力及び地域的の一般的拘束力が発生します【労働組合法第17条、第18条】が、これについて本稿では触れません）等、日本の方にとってはわかりづらく、去年の労働協約に関する法の改正によってますますその傾向が強くなってしまいました。

オランダの労働協約は、留意すべき重要な法源であるといえるので、オランダで活動する企業は、労働協約に関して十分に理解し、考慮し、注意する必要があります。

連絡先：Heussen Japan Desk

山田千鶴子

Phone: +31 (0)20 312 2806

E-mail: chizuko.yamada@heussen-law.nl

Website: www.heussen-law.nl

