

## セミナー報告(1)

# 雇用法に関するセミナー

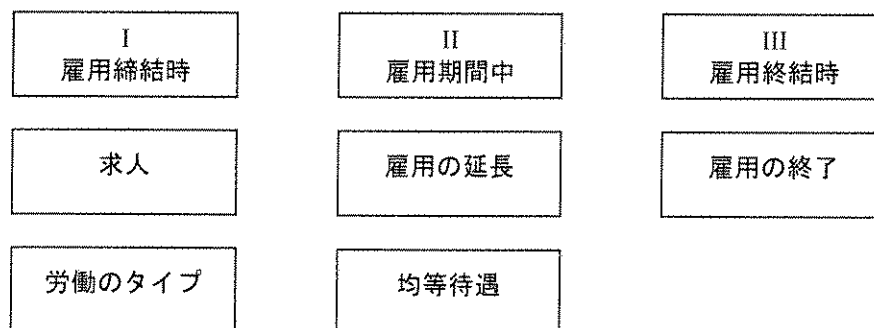
ホイセン法律事務所 Heussen, Japan Desk

山田 千鶴子 YAMADA Chizuko, LL.M.

### 1. はじめに

2006年11月23日(木)、在蘭日本商工会議所のご支援をいただき、INGにて、ING及びKPMGとの共催のJCCセミナーを開催させていただきました。

弊所のセミナー・テーマは「従業員雇用締結から終結における注意事項」とし、項目として、以下の事項をとりあげました。



今回のセミナーで、雇用に関し、日系企業の皆様の関心事項につき、使用者が注意しなくてはならない法的側面を、判例を挙げて、わかりやすく簡潔に説明することを意図しました。時間の都合上、以上の項目から、主に、求人及び均等待遇の項目にしばらく説明しました。

以下、紙面の都合上、内容とした事項のいくつかのみを、簡単に記載します。

### 2. 労働関係の法律

最初に、オランダ労働雇用に関連する法律にはどんなものがあるのかを、日本の労働法と比較して概説しました。日本で労働法ということばはよく耳にしますが、実は「労働法」という法律自体は存在しません。労働関係の法律を総称して労働法と呼んでいるのです。労働関係の法律はたくさんありますが、その中心となるのが、労働基準法、労働組合法、労働関係調整法のいわゆる労働三法です。オランダ労働雇用関係の基になる法律は、オランダ民法第7巻に収められています。労働関係

の法律を日本では、「労働法」と通常言っていますが、ヨーロッパ諸国では、「労働法」というよりも「雇用法」と呼んでいます。「労働法」「雇用法」は全く同じ意味をもちますので、それぞれ交換可能な用語として使用することとします。

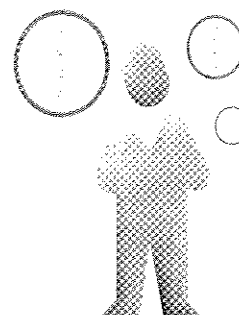
労働関係の法律とは？	
<p>◆ 日本労働法 ◆ 労働基準法 労働組合法 労働関係調整法 (労働三法) その他: - 職業安定法 - 障害者雇用促進法 - 高齢者雇用安定法 - 雇用保険法 - 男女雇用機会均等法 - 労働者派遣業法 等</p>	<p>◆ オランダ労働法 ◆ オランダ民法第7巻 その他: - 従業員協議会法 - 労働作業環境に関する法律 - 最低賃金法 - 労働作業環境に関する臨時政令 - 労働協約 等</p>

### 3. 均等待遇

#### 3.1. オランダ均等待遇関係の法律

オランダ均等待遇関係の法律は、以下の1から7までが存在します。

1. EU法(EU条約(差別撤廃)、EUディレクティブ)
2. オランダ憲法(宗教、人種、性別、(政治的)信念に関する差別を禁ずる)
3. オランダ民法(男女の性別、就業時間の長短(パートタイム/フルタイム)又は雇用期限(期限付/無期限)による労働者に対する差別を禁止)
4. 男女均等待遇法
5. 均等待遇法(性別、未婚既婚の身分、宗教、(政治的)信念、人種、国籍、性的嗜好)
6. 障害又は慢性病に関する均等待遇法
7. 雇用における年齢に関する均等待遇法



現在これらの様々な制定法を、一つの均等待遇法にまとめる要請、動きがありますが、テクニカル上、非常に困難ではないかと考えられます。

#### 3.2. 差別の種類

均等待遇法は、一言で言うと、差別を禁じる法律です。差別には、明確に禁じられている性質/立場に基づく差別であるところの直接的差別と、明確に禁じられてはいない性質/立場に基づく差別であるところの間接的差別があります。直接的差別の一例として、日系企業を含むアジア系企業が、性別を男性に限ったり、年齢を30歳とか35歳以下に限った求人広告を、新聞やwebsitesに載せているのが

今でも時々目につきますが、こういった差別は禁止されていますので、注意を要します。

直接的差別	間接的差別
<p>明確に禁じられている性質/立場に基づく差別</p> <p>例:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 男性又はオランダ人の労働者に限る求人広告(性別/国籍)</li> <li>▪ 30歳以下の労働者に限る求人広告(年齢)</li> <li>▪ 特定の労働者に限る求人を人材斡旋会社に提示すること</li> <li>▪ パート労働者の時間外労働手当をフルタイム労働者の時間外労働手当よりも低く規定している規則</li> </ul>	<p>明確に禁じられてはいない性質/立場に基づく差別</p> <p>例:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 新卒又は特定の経験をもつ労働者に限る求人広告</li> <li>▪ 労働者の最後の給料又は経験に基づきボーナス・レベルを決めること(性別)</li> <li>▪ 職場でのヘッドスカーフ着用禁止(宗教)</li> <li>▪ 職場で特定の言語使用禁止(国籍/人種)</li> </ul>

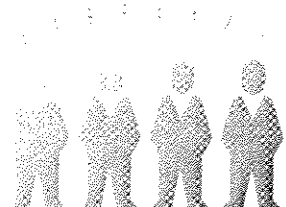
### 3.3. 均等処遇委員会

最後に、Q&A 中にご質問のありました「均等処遇委員会」について簡単に概説します。ユトレヒトに均等処遇委員会(オランダ語の略は CGB)という特別委員会があり、あらゆる均等待遇に関する苦情申立をすることができます。差別行為にあったとする本人のみならず、本人の代わりに従業員協議会のメンバー等が苦情申立をすることができ、必ずしも弁護士をたてる必要はありません。裁判所に申し立てるには裁判費用がかかりますが、均等処遇委員会への申立は無料です。

均等処遇委員会の裁定は裁判所の裁定と異なり、法的拘束力をもちません。いわゆる意見書として結論(決定)がおきるわけです。しかし、委員会の決定で勝利した側が、この後この意見書を添えて裁判所に提訴すると、裁判所で勝利する確率が大変強いものとなります。

均等処遇委員会は、各ケースについて、匿名ではなく実名で、委員会の出版物及び website 上で発表します。どこの何会社が、どのような差別待遇を行っていたかということが、周知の事実となってしまうわけです。某日系企業が、オランダ人女性労働者に、均等待遇法に違反したとして、提訴された判例も存在します。

### 4. おわりに



今回のセミナーの関連資料が必要な方は、JCC 又は下記にご連絡ください。

尚、内容についてのご質問等ございましたら、下記までお問い合わせ下さい。

Heussen Japan Desk  
 山田千鶴子  
 Phone: +31 (0)20 312 2806  
 E-mail: [chizuko.yamada@heussen-law.nl](mailto:chizuko.yamada@heussen-law.nl)  
 Website: [www.heussen-law.nl](http://www.heussen-law.nl) (日本語)