

オランダの従業員協議会(1)

Ondernemingsraden (Works Council) (Part 1)

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、会社における一定の決定事項について従業員が参加し話し合って同意するという在り方が、慣習として存在してきました。第二次世界大戦後、政府は、会社内で起こる変化に伴う決定事項における従業員の支持の重要性を認識するに従い、労使間における協議の形態の制度化を考慮するようになりました。すなわち、この制度化により、従業員の洞察及び利益を事項決定過程に反映することができ、その結果、よりバランスのとれた会社政策・方針が達成できるようになるという考え方です。

第二次世界大戦前にも協議のいくつかの形態は存在していましたが、制定化されておらず、1950年に、従業員協議会法(Wet op de Ondernemingsraden、略してWOR)(英語ではWorks Councils Act)が制定されました。この最初の従業員協議会法は範囲が非常に限られており、例えば、経営責任者を協議会委員長に配すことを許し、協議会委員の解雇における法的保護及び従業員協議会自体に対しての法的救済方法も存在していませんでした。

1950年以降、従業員協議会法は何度も改正を経て、現在では、この法の下で、従業員数が通

常50以上の会社の事業者は一定の決定事項について従業員協議会の事前のアドバイス又は承認を必要とする等、従業員が会社のマネジメントにおいて一定の参加を許され、従業員協議会は、従業員数が通常50以上の会社における従業員の利益保護を目的として設置されます。現行の従業員協議会法は、従業員協議会に関する規制枠組みを定めています。

本稿及び次稿においては、2回にわたり、この従業員協議会について解説、検討していきます。

2. 従業員協議会法原則

2.1. 事業所

全ての会社が従業員協議会法の適用を受けるわけではありません。従業員協議会法は、「事業所」は「社会の中で独立した単位として機能し、雇用契約または公法上の職員採用のもとに労働が行われる事業体」¹と定義しています。

この定義は、以下3つの重要な要素を含んでいます。

1. 事業所で一定数の従業員が協働しているこ

¹ 従業員協議会法第1章第1条1.c.

と、すなわち、事業所は組織体でなければなりません。

2. 従業員は雇用契約又は公法上の職員採用によって労働に従事する者を意味します。

3. 事業所は独立単位でなければなりません。すなわち、事業所は直接社会に物品及びサービスを提供し、第三者と契約を締結する権限を与えられていなければなりません。もしくは、社会の中でそれ自身の名称の下で機能している場合においても独立単位とみなされます。

以上3要素を構成する会社は、従業員協議会法の定義する事業所とみなされます。公開株式会社（NV）、限定株式会社（BV）、協会又は財団であるかは無関係です。要するに、会社がオランダにおいて法人である必要はありません。例えば、日系企業のオランダ支店も従業員協議会法の適用範囲に入ります。さらに、会社の事業内容及び会社が収益目的のために活動しているかの有無も無関係です。

本稿、次稿では、「事業所」、「会社」を、それぞれ交換可能な用語として使用することとします。

2.2 従業員協議会の種類

（中央協議会 / グループ協議会 / 合同協議会）

2箇所以上に事業所を営み2つ以上の従業員協議会を設置している会社は、従業員協議会法により適切な遂行を進めることになるならば、当該事業所につき（当該事業所がそれぞれ従業員協議会を設置しているかの有無に関わらず）中央協議会を設置することができます。また、1つ又は2つ以上のグループ協議会を設置することもできます。当該従業員協議会の過半数の要請があった場合、会社に中央協議会又はグルー

プ協議会設置の義務が発生します。いずれの協議会も、既存の全て又は過半数の事業所にとっての共同利害事項についてのみ協議することができ、グループ協議会は、中央協議会で協議された事項については協議することができません。この意味において、中央協議会又はグループ協議会が設置された場合、既存の個別の従業員協議会はその権利を行使することはできません。

2箇所以上に事業所を営む会社は、例えば、当該事業所が密接に関連しており、個別の従業員協議会設置が有効でない場合、又は、当該事業所個別では従業員数が50に満たないが合計すると50以上になる場合等、幾つかの事業所又は全事業所にまたがる合同協議会を設置することができます。

3. 従業員協議会設置

3.1 従業員数

50名以上の従業員が労働に従事する事業所を営む会社は、従業員協議会を設置しなければなりません。注意しなければならないのは、ここでいう従業員とは、事業者と雇用契約を締結し雇用された者、又は、公法上の職員採用のもとに労働に従事している者を指します。事業者に雇用され臨時に他の会社に派遣されている者も含まれます。テンプ・ワーカー（例えば、人材派遣会社から派遣され、事業所で労働に従事している者）については、24ヶ月以上当該事業所で労働に従事していること、及び、一定の条件²を満たした場合、ここでいうところの従業員に

² 事業所の事業枠内で労働に従事していることが条件です。例えば、人材派遣会社から病院に派遣されているメンテナンス・エンジニアは、病院の事業枠内で労働に従事してい

含まれます。従業員協議会法の適用範囲において、取締役は、事業所の労働に従事する者とみなされません。

従業員協議会法は、「通常少なくとも 50 人の従業員が労働に従事する事業所を営む事業者は、[...]」³と規定していますが、これは、この 50 以上という数に持続性がなければならず、永続的に従業員数が 50 を超える状態を意味しています。従って、従業員数が 50 を超えた場合、即時に、従業員協議会法における従業員協議会設置の義務が発生するものではありません。会社が予測可能な将来的にみて、従業員数が（永続的に）50 を下回るであろうことを立証した場合、これは従業員協議会設置反対の妥当な論拠と（一時的に）なりえます。

3.2 労働協約

従業員協議会法の下で、その義務が発生しない場合においても、当該会社が、労働協約によって、事業所に従業員協議会設置を義務付けられている場合は、従業員協議会法の定める規定が適用されます。事業所で労働に従事する従業員数が当該労働協約の定める従業員協議会設置を義務付ける数を下回った場合、又は、当該労働協約の有効期間が終了した場合は、「設置された従業員協議会は現行協議会任期終了時を以って自動的に消滅する」⁴と従業員協議会法は規定しています。但し、会社は任意に従業員協議会を継続することができます（3.3.2 参照）。

るとみなされませんが、同メンテナンス・エンジニアがメンテナンス・カンパニーに派遣された場合、メンテナンス・カンパニーの事業枠内で労働に従事しているとみなされます。

³ 従業員協議会法第 2 章第 2 条 1.

⁴ 従業員協議会法第 2 章第 5a 条 1.

3.3 選挙

3.3.1 従業員協議会委員

従業員協議会は従業員が直接選出した代表者により構成され、選挙手続の枠組が従業員協議会法により規定されています。選出される従業員協議会委員の数は、会社の従業員数により次のように異なります。

従業員数	従業員協議会委員数
50 - 100	5
100 - 200	7
200 - 400	9
400 - 600	11
600 - 1000	13
1000 - 2000	15

上記図の従業員数を超える場合、最高 25 名まで、従業員数が 1,000 増えるごとに 2 名ずつ従業員協議会委員の数を増やします。

事業者との雇用契約又は公法上の採用のもとに少なくとも 6 ヶ月以上勤続の従業員に従業員協議会委員選出の選挙権が与えられます。テンプ・ワーカーについては、当該事業所で 24 ヶ月以上勤続していなければなりません⁵（3.1 参照）。被選挙権に関しては、従業員協議会法は「事業所入所後少なくとも一年間勤続の従業員が被選挙権を有する」⁶と規定しています。テンプ・ワーカーの被選挙権については、24 ヶ月以上勤続していなければなりません。

⁵ 従業員協議会法は、選挙権を有するための勤続期間を 6 ヶ月と規定しており、テンプ・ワーカーについては特別に言及していません。従業員協議会法の制定過程において、テンプ・ワーカーについては 24 ヶ月プラス 6 ヶ月の勤続期間が必要であると指摘されてきましたが、多くの学者は、選挙権取得のために 24 ヶ月で十分だとしています。

⁶ 従業員協議会法第 3 章第 6 条 3

選挙は、1名又は2名以上の候補者リストの中から、無記名秘密投票で行われます。候補者リストは、法的組織体として組合員の利害のために2年以上活動してきた労働組合が提出することができます。又、労働組合員ではない、事業所有権従業員の3分の1以上を代表する従業員グループも、候補者リストを提出することができます。

3.3.2 従業員協議会委員の任期

従業員協議会委員の任期は3年で、任期後即時再選することもできますが、従業員協議会が、委員の任期を2年又は4年、又は、半数の委員が2年ごとに退任するよう決めることもできます。

任期満期以外の理由で、委員の退任は、以下のような場合におこります。

- 委員が事業所との雇用契約を終結した場合。
- 委員が従業員協議会委員を辞任した場合。委員は辞任について、書面で、従業員協議会委員長及び事業者に通知しなければなりません。
- 簡易裁判所の裁定による場合。事業者は労使間の協議を妨げるという理由、又、従業員協議会は従業員協議会の適切な任務遂行の妨害になるという理由により、当該委員に対する部分的又は全面的な任務停止処分を簡易裁判所に申立てすることができます。

設置されている従業員協議会は、事業所で労働に従事する従業員数が50を下回った時点では存続することができますが、従業員数減少が永続的性格を持つ場合(3.1参照)、従業員協議会設置の法的義務は自動的に消滅します。その場合、新たな従業員協議会を設置する必要はあり

ませんが、事業所は任意に従業員協議会を存続することを決めることができ、産業委員会が事業者者に任意設置の旨を書面で要請することもできます。

3.4 免除

会社は、メリットになる特別な事情がある場合、従業員協議会設置義務免除を社会経済審議会に書面で要請することができます。免除は最高5年まで許可されます。社会経済審議会は産業組合に免除要請を通知し、産業組合は見解及び判断を提出することができます。

従業員協議会設置義務免除は合理的な事由がある場合のみ許可されます。例えば、従業員協議会以外の従業員代表形態がすでに存在している、又は、従業員が協議会設置に無関心である等の理由では免除されません。従業員数合計50を下回る従業員数減少の見通しが確実な場合、通常、協議会設置義務免除は許可されません。

《次号に続きます。次号は、主に、従業員協議会の権限について解説、検討していきます。》

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 (日本語)