

# EU における透明で予測可能な労働条件に関する指令

## —新たな就業形態への対応—

国立国会図書館 調査及び立法考査局  
海外立法情報課 濱野 恵

### 目 次

はじめに

- I 労働条件指令の根拠規定及び関連立法
  - 1 労働者保護政策における EU の権限
  - 2 立法過程における労使の関与
  - 3 労働条件指令に関係する既存立法
- II 労働条件指令の制定に至る経緯
  - 1 REFIT に基づく書面通知指令の見直し
  - 2 「欧州社会権の柱」における書面通知指令の見直しへの言及
  - 3 労使協議
- III 労働条件指令の制定
  - 1 指令の制定
  - 2 指令案からの変更点
  - 3 指令に対する懸念
- IV 労働条件指令の概要
  - 1 構成及び目的
  - 2 対象範囲
  - 3 労働条件に関する情報提供
  - 4 労働条件に関する最低要件
  - 5 紛争解決
  - 6 罰則及び後退禁止
  - 7 国内法への置換、指令の審査

おわりに

翻訳：EU における透明で予測可能な労働条件に関する 2019 年 6 月 20 日の欧州議会及び理事会の指令 (EU) 2019/1152

キーワード：非典型雇用、プラットフォーム労働、雇用類似の働き方、ギグ・エコノミー、書面通知指令、EU 社会政策、欧州社会権の柱、労働者性

## 要 旨

2019年7月11日、「EUにおける透明で予測可能な労働条件に関する2019年6月20日の欧州議会及び理事会の指令」(Directive (EU) 2019/1152)が公布された。同指令は、非典型雇用の増加や、オンラインプラットフォームを介した新たな就業形態の出現に対応するため、労働市場の適応性を確保しつつ、透明性が高く予測可能な雇用を促進し、労働条件を改善することを目的とする。同指令は、第1に、使用者に対し、職務内容、報酬、労働時間等の労働条件に関する15の事項を労働者に書面で通知することを義務付けた。第2に、労働条件に関する最低限の要件として、試用期間の制限、兼業制限の禁止、事前通知した時間帯以外での就業要請の制限、オンデマンド労働契約の濫用防止、より安定した就業形態への移行等を定めた。第3に、指令に定める規定が遵守されない場合の労働者の救済について定めた。

## はじめに

EUでは、人口構成の変化やデジタル化の進展を背景に、労働市場の柔軟化が進んでいる。短時間労働、派遣労働、より新しくはオンデマンド労働<sup>(1)</sup>のように、直接雇用・無期雇用・フルタイム就業という従来主流であった働き方とは異なる非典型的な雇用形態で働く者が増加している。さらに、シェアリングエコノミー<sup>(2)</sup>のような新たなビジネスモデルが台頭し、サービス提供者が、当該提供者と雇用関係にない事業者が運営するオンラインプラットフォームを介して物やサービスをユーザーに提供し、報酬を得るという、新たな就業形態も現れた。このような労働市場の柔軟化は、新たな雇用の創出と労働市場の成長に貢献する一方で、労働条件の不安定化や予測不可能性を引き起こしている<sup>(3)</sup>。

非典型的な雇用形態の増加を受けて、EUでは、1991年に「雇用契約又は雇用関係に適用される条件を労働者に通知する使用者の義務に関する理事会指令」(以下「書面通知指令」)<sup>(4)</sup>を

\* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2019年11月29日である。

- (1) 「オンデマンド労働 (on-demand work)」とは、継続的な雇用関係はあるが、使用者が労働者に継続的に業務を提供することはなく、必要がある場合に労働者を呼び出す形式の雇用契約をいう。「オンコール労働 (on-call work)」とも呼ばれる。労働時間の下限を規定せず、使用者が労働者を全く呼び出すことがない場合もある「ゼロ時間契約 (zero-hours contract)」も、オンデマンド労働に含まれる。European Commission, “Analytical Document Accompanying the document ‘Consultation Document: Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible revision of the Written Statement Directive (Directive 91/533/EEC) in the framework of the European Pillar of Social Rights,’” SWD (2017) 301 final, pp.24, 132. <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18313&langId=en>>
- (2) シェアリングエコノミー (sharing economy. EUでは「協働的 (collaborative) 経済」とも呼ばれる)とは、個人等が保有する活用可能な資産等 (スキルや時間等の無形のものを含む。)をインターネット上のマッチングプラットフォームを介して他の個人等も利用可能とする経済活動をいう。具体的には、配車サービスのUber、民泊サービスのAirBnBなどがある。このようなシェアリングエコノミーの下で働く者としては、例えば、タクシー配車サービスUberに登録し、ユーザーの要請に応じて、輸送サービスを提供する運転手などが挙げられる。シェアリングエコノミー検討会議・内閣官房情報通信技術 (IT) 総合戦略室「シェアリングエコノミー検討会議 第2次報告書—共助と共創を基調としたイノベーションサイクルの構築に向けて—」2019.5, pp.1-3. 首相官邸ウェブサイト <[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/senmon\\_bunka/shiearingu/dai2ji-houkokusho.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/senmon_bunka/shiearingu/dai2ji-houkokusho.pdf)>; 岡田悟「シェアリングエコノミーをめぐる論点」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』983号, 2017.11. <[https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_10983262\\_po\\_0983.pdf?contentNo=1](https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10983262_po_0983.pdf?contentNo=1)>

制定し、使用者に対し、就業場所、職務内容、雇用関係の始期・終期等の労働条件を労働者に通知することを求めてきた。同指令の制定から四半世紀が経過する中、労働市場の更なる変化に対応するため、2019年7月11日、「EUにおける透明で予測可能な労働条件に関する2019年6月20日の欧州議会及び理事会の指令」(Directive (EU) 2019/1152. 以下「労働条件指令」)<sup>(5)</sup>が公布され、同年7月31日に施行された。

本稿は、労働条件指令の制定根拠となるEU基本条約上の根拠規定及び関連立法、制定に至る背景と経緯、主な規定内容を紹介し、同指令の本文を全訳するものである。

## I 労働条件指令の根拠規定及び関連立法

### 1 労働者保護政策におけるEUの権限

EUにおいて、労働環境や労働条件の改善等の労働者保護を目的とした政策は、「社会政策 (Social policy)」として実施されている<sup>(6)</sup>。EUの基本条約の1つであるEU運営条約 (Treaty on the Functioning of the European Union) において、社会政策は、EUが加盟国と共有権限<sup>(7)</sup>を有する分野と位置付けられている (EU運営条約第4条第2項第b号)。したがって、社会政策については、EUと加盟国は双方とも立法を行い、法的拘束力を有する行為 (legally binding acts) を採択することができる。ただし、加盟国が立法権限を行使できるのは、EUがその権限を行使していない範囲に限られる (第2条)。

社会政策に関するEUの権限の詳細は、EU運営条約の第10編「社会政策」(第151条から第161条まで)に規定されている。EU及び加盟国は、雇用促進、生活条件及び労働条件の改善、適正な社会的保護、労使の対話、人材育成及び社会的排除への取組をその目的として掲げなければならない (第151条)。この目的を達成するため、EUは、次の11項目について、加盟国の取組を支援・補完する。すなわち、①労働者の安全衛生のための労働環境の改善、②労働条件、③労働者の社会保障及び社会的保護、④労働契約終了時の労働者の保護、⑤労働者への情報提供及び協議、⑥労使の利益の代表及び防御 (集团的労使関係の規律)<sup>(8)</sup>、⑦合法的に滞在

(3) European Commission, “Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union,” COM (2017) 797 final, p.1. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017PC0797&from=EN>>; Monika Kiss, “Ensuring more transparent and predictable working conditions,” *Briefing*, 2019.4, p.2. European Parliament website <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/628269/EPRS\\_BRI\(2018\)628269\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/628269/EPRS_BRI(2018)628269_EN.pdf)>

(4) Council Directive of 14 October 1991 on employer’s obligation to inform employees of the condition applicable to the contract or employment relationship (91/533/EEC), OJ L288, 1991.10.18. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1991/533/oj>> 書面通知指令 (雇用条件通知指令) の全訳は、「雇用条件通知指令」小宮文人・濱口桂一郎訳『EU労働法全書』旬報社, 2005, pp.188-192を参照。

(5) 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, OJ L186, 2019.7.11. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>>

(6) Manuel Kellerbauer et al. eds., *The EU Treaties and the Charter of Fundamental Rights: a commentary*, First edition, Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2019, p.1339; 中嶋章浩『EUの雇用・社会政策』(海外労働情報13-09)労働政策研究・研修機構, 2013, pp.2-6. <[https://www.jil.go.jp/foreign/report/2013/pdf/2013\\_0930.pdf](https://www.jil.go.jp/foreign/report/2013/pdf/2013_0930.pdf)>

(7) EUが政策を実施する権限は、EUの基本条約であるEU条約 (Treaty on European Union) 及びEU運営条約において付与された範囲内に限定される (EU条約第5条)。EU運営条約は、EUと加盟国の立法権限の配分を、主として3つの性質に類型化し、各類型に該当する政策分野を挙げている。立法権限の類型は、①EUのみが立法権限を有する排他的権限、②EUと加盟国の双方が立法権限を有する共有権限、③EUには加盟国の支援・調整等のみが認められる補充的権限である (EU運営条約第2条)。庄司克宏『新EU法基礎編』岩波書店, 2013, pp.29-34; 中村民雄『EUとは何か—国家ではない未来の形—』信山社, 2016, pp.87-89.

(8) 「集团的労使関係の規律」という訳は、中嶋 前掲注(6), p.3による。

する第三国国民<sup>(9)</sup>の雇用条件、⑧労働市場から排除された者の統合、⑨労働市場における男女の機会均等及び職場における平等な取扱い、⑩社会的排除との闘い、⑪社会的保護制度の刷新である（第153条第1項）。労働条件指令は、②労働条件に基づき制定されている。

11の事項のうち、①から⑨までの事項について、EU理事会及び欧州議会は、加盟国に適用されるべき最低基準を、指令<sup>(10)</sup>の形式によって定めることができる。指令の採択に当たっては、原則として、EU理事会及び欧州議会が共同で立法を採択する通常立法手続がとられる（第153条第2項）。

## 2 立法過程における労使の関与

EUの社会政策においては、「社会的パートナー（social partners）」と呼ばれる労使団体の役割が重要とされており（EU運営条約第152条）、立法過程においても労使団体の関与が規定されていることが特徴である。

欧州委員会が社会政策分野の立法提案を行おうとする際には、提案に先立ち、EUレベルで組織された労使団体<sup>(11)</sup>に対し、協議を2回行わなければならない（第154条第2項及び同第3項）。また、労使団体が望む場合には、労使団体間で、EUレベルの労働協約を締結することができる（第154条第4項及び第155条第1項）。締結された労働協約の実施については、①労使団体及び加盟国における手続及び慣行により実施する方法（加盟国法による実施）と、②EU運営条約第153条第1項に掲げる事項の場合には、欧州委員会の提案を受けてEU理事会が合意の内容を「決定」<sup>(12)</sup>することで実施する方法（EU法による実施）の2つがある（第155条第2項）<sup>(13)</sup>。ただし、労使団体が労働協約の締結を望まない又は締結に至らない場合には、労使団体への協議の際に示された労使の意見等を踏まえ、欧州委員会が立法提案を行うことができる。労働条件指令の立法過程においても、2回の労使協議の後、欧州委員会が立法提案を行っている。

## 3 労働条件指令に関係する既存立法

労働条件指令の前身である1991年の書面通知指令において、使用者は、雇用開始から2か月以内に、労働条件に関する次の10項目を、書面により、労働者に通知しなければならないとされていた。すなわち、①雇用契約の当事者、②就業場所、③仕事内容、④雇用関係の開始日、⑤予定されている雇用期間（有期雇用の場合）、⑥有給休暇、⑦雇用関係を終了させる場合の告知期間、⑧報酬、⑨労働時間、⑩関連する労働協約である。また、これらの労働条件が

(9) 「第三国国民（third-country national）」とは、加盟国の市民権を持たず、域内自由移動の権利を有さない者を指す。

(10) EU法の法源には、基本条約であるEU条約及びEU運営条約、EU基本権憲章等の「第一次法」と、基本条約に基づきEUの諸機関により採択される「第二次法（派生法）」がある。派生法には、「規則（Regulation）」、「指令（Directive）」、「決定（Decision）」等がある。規則は、その内容が全ての加盟国において直接適用される。指令は、達成すべき結果については加盟国を拘束するが、実施の形式及び手段は加盟国に委ねられる。決定は、特定の国や人を指定している場合には、当該国や人のみを拘束する。庄司 前掲注(7), pp.198, 209-213.

(11) 代表的な団体としては、労働者側では欧州労働組合連盟（European Trade Union Confederation: ETUC）、使用者側ではビジネスヨーロッパ（BusinessEurope）等がある。欧州委員会が協議を行う労使団体のリストは、次のサイトに掲載されている。“List of European social partners’ organisations consulted under Article 154 TFEU.” European Commission website <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2154&langId=en>>

(12) EU運営条約上の文言は、「決定（Decision）」によるとされているが、狭義の「決定」（前掲注(10)参照）に限らず、労働協約の内容によって、規則、指令又は決定の中から最も適切な形式を欧州委員会が選択する。Catherine Barnard, *EU Employment Law*, Fourth Edition, Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2012, p.76.

(13) Robert Schütze, *European Union Law*, Second edition, New York: Cambridge University Press, 2018, p.799.

変更される場合には、変更が効力を発した日から1か月以内に書面で通知しなければならないと規定されていた。同指令の適用範囲は、加盟国の法令で規定する雇用契約又は雇用関係を有し、賃金を支払われる労働者であった。ただし、雇用期間が1か月以下又は週の労働時間が8時間以下の者、臨時的に雇用されている者には適用しないことが可能であった。

その他、非典型的な雇用形態の労働者保護に関しては、海外派遣労働者指令<sup>(14)</sup>(1996年)、パートタイム労働指令<sup>(15)</sup>(1997年)、有期労働指令<sup>(16)</sup>(1999年)、派遣労働指令<sup>(17)</sup>(2008年)等が制定されている。いずれも個々の雇用形態に該当する労働者にのみ適用されるものである。

## II 労働条件指令の制定に至る経緯

労働条件指令の制定(2019年)に至るまでには、主として2つの契機があった。第1は、2012年に開始されたEUの既存立法の事後評価枠組みである「規制適合性及び実績評価プログラム(Regulatory Fitness and Performance Programme: REFIT)」に基づく1991年の書面通知指令の見直しである。第2は、2014年11月に欧州委員会委員長に就任したジャン・クロード・ユンカー(Jean-Claude Juncker)氏が提唱した「欧州社会権の柱(European Pillar of Social Rights)」の一部としての側面である。これら2つの流れで指摘された問題点を踏まえ、書面通知指令が廃止され、新たに労働条件指令が制定されることとなった。

### 1 REFITに基づく書面通知指令の見直し

1991年の書面通知指令の制定後、同指令の実施に関する報告書が1999年、2007年、2009年に公表されたが、いずれも主として加盟国における指令の実施状況を報告するもので、指令の規定内容の実質的な評価は行われていなかった<sup>(18)</sup>。2012年12月、欧州委員会は、複数の政策評価プログラムを統合し、既存のEU法制を簡素化・明確化し、施策の費用対効果を一層高めることを目的として、既存立法の評価プログラムであるREFITを開始した<sup>(19)</sup>。2013年、欧州委員会は、全ての既存立法の点検結果を公表した<sup>(20)</sup>。その附則において、規定内容の評価を行うことが予定されている指令の1つとして、書面通知指令が掲載された<sup>(21)</sup>。2015年及び

(14) 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, OJ L18, 1997.1.21. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>> 同指令の2018年の改正については、島村智子「【EU】海外労働者派遣指令の改正」『外国の立法』No.277-2, 2018.11, pp.6-7. <[http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_11179143\\_po\\_02770203.pdf?contentNo=1](http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11179143_po_02770203.pdf?contentNo=1)> を参照。

(15) Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, OJ L14, 1998.1.20. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1997/81/oj>>

(16) Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, OJ L175, 1999.7.10. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>>

(17) Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, OJ L327, 2008.12.5. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj>>

(18) Kiss, *op.cit.* (3), p.2.

(19) European Commission, “EU Regulatory Fitness,” COM (2012) 746 final, 2012.12.12. pp.3-5. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0746&from=EN>>; 株式会社富士通総研「欧州連合(EU)における規制の政策評価に関する調査研究報告書」2016.12, p.29. 総務省ウェブサイト <[http://www.soumu.go.jp/main\\_content/000460726.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/000460726.pdf)>

(20) European Commission, “Regulatory Fitness and Performance (REFIT): Results and Next Steps,” COM (2013) 685 final, 2013.10.2. <[https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:97b27b3a-2ceb-11e3-8d1c-01aa75ed71a1.0002.02/DOC\\_1&format=DOC](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:97b27b3a-2ceb-11e3-8d1c-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=DOC)>

(21) European Commission, “Regulatory Fitness and Performance (REFIT): Results and Next Steps,” COM (2013) 685, 2013.10.2, Annex, p.11. <[https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:97b27b3a-2ceb-11e3-8d1c-01aa75ed71a1.0002.02/DOC\\_2&format=DOC](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:97b27b3a-2ceb-11e3-8d1c-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_2&format=DOC)>

2016年の欧州委員会事業計画も、同指令の評価実施について言及し<sup>(22)</sup>、2016年1月には、具体的な評価事項を示したロードマップが公表された<sup>(23)</sup>。

2017年4月26日、REFITによる評価結果報告書が公表された。同報告書は、書面通知指令は労働者保護と労働市場の透明性の向上に貢献したと肯定的に評価した上で、次の問題点を指摘した。すなわち、①指令の適用範囲に例外規定があり、どのような者を「労働者」とみなすかを加盟国が決定しうること、②家内労働者や新たな雇用形態の労働者が適用対象であるか否かが明確でないこと、③使用者が指令に違反した場合の制裁及び労働者の救済方法に改善の余地があること、④労働条件の通知期限が雇用開始から2か月と遅いこと等である<sup>(24)</sup>。

## 2 「欧州社会権の柱」における書面通知指令の見直しへの言及

2015年9月、ユンカー欧州委員会委員長は、欧州議会における最初の一般教書演説（State of the Union Speech）において、公正かつ真に汎ヨーロッパ的な労働市場に向けた活動を推進するため、「欧州社会権の柱」を策定すると発言した<sup>(25)</sup>。

「欧州社会権の柱」は、公正かつ正しく機能する労働市場及び社会保障制度を支えるため、「機会均等及び労働市場への参入」、「公正な労働条件」、「社会的保護及び包摂」の3つの分野における20の原則を定めるものである（表1参照）<sup>(26)</sup>。「欧州社会権の柱」には法的な拘束力はないが、EU及び加盟国の社会政策の指針となるものとされる<sup>(27)</sup>。

策定に際し、EUの諸機関から意見が提出され、書面通知指令の見直しの方向性にも言及があった<sup>(28)</sup>。特に、欧州議会が2017年1月に採択した「欧州社会権の柱」に関する決議は、書面通知指令の対象を全ての雇用形態と雇用関係に拡大することを提案し、全ての雇用形態に適用される労働条件に関する枠組みを定める指令の制定が必要であるとした。この枠組み指令には、特に、①インターンシップや訓練生等の就業形態の濫用を防止すること、②デジタルプラットフォーム等によって仲介される就業形態においては、純粋な自営業者と雇用関係にある者との間の明確な区別をすること、③オンデマンド労働の制限規定等を盛り込むべきであるとした<sup>(29)</sup>。

(22) European Commission, “Commission Work Programme 2015: A New Start,” COM (2014) 910 final, 2014.12.16, Annex 3, p.6. <[https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:d3effd56-8600-11e4-b8a5-01aa75ed71a1.0008.02/DOC\\_3&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:d3effd56-8600-11e4-b8a5-01aa75ed71a1.0008.02/DOC_3&format=PDF)>; *idem*, “Commission Work Programme 2016: No time for business as usual,” COM (2015) 610 final, 2015.10.27, Annex 2, p.5. <[https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:27e16b3f-7d78-11e5-b8b7-01aa75ed71a1.0015.02/DOC\\_3&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:27e16b3f-7d78-11e5-b8b7-01aa75ed71a1.0015.02/DOC_3&format=PDF)>

(23) “Evaluation and Fitness Check (FC) Roadmap,” 2016.1. European Commission website <[https://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_empl\\_021\\_evaluation\\_written\\_statement\\_directive\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_empl_021_evaluation_written_statement_directive_en.pdf)>

(24) European Commission, “REFIT Evaluation of the ‘Written Statement Directive’ (Directive 91/533/EEC),” SWD (2017) 205 final, 2017.4.26, pp.35-36. <<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/10102/2017/EN/SWD-2017-205-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF>>

(25) Jean-Claude Juncker, “State of the Union Address 2015,” 2015.9.9, p.18. European Commission website <[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/state\\_of\\_the\\_union\\_2015\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/state_of_the_union_2015_en.pdf)>

(26) 「欧州社会権の柱」については、井川志郎「EU労働法の再生となるか？—「欧州社会権基軸」をめぐる展開—」『労働法律旬報』1898号, 2017.10.25, pp.30-37; 田中俊郎「急激に変化しつつある世界に対応する「欧州社会権の柱」」『EU MAG』65号, 2018.2.22. <<http://eumag.jp/issues/c0218/>>; 「欧州委、「欧州における社会権の柱」を公表」2017.9.労働政策研究・研修機構ウェブサイト <[https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2017/09/eu\\_01.html](https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2017/09/eu_01.html)> を参照。

(27) European Commission, “Establishing a European Pillar of Social Rights,” COM (2017) 250 final, 2017.4.26, p.7. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0250&from=EN>>; 井川 同上, p.34.

(28) 濱口桂一郎「EUの透明で予見可能な労働条件指令案」『季刊労働法』260号, 2018.春季, pp.210-211.

(29) European Parliament resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social Rights (2016/2095(INI)), OJ C242, 2018.7.10, pp.32-33. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0010&from=EN>>

2017年4月26日、欧州委員会は、「欧州社会権の柱に関する欧州委員会勧告」<sup>(30)</sup>を採択し、同時に、EU理事会、欧州議会に対し、この政策文書の内容を共同で宣言することを提案した<sup>(31)</sup>。書面通知指令の見直しは、「欧州社会権の柱」の20の基本原則のうち、特に、「公正な労働条件」の分野における⑤「安全かつ適応性のある雇用」及び⑦「雇用条件及び解雇の際の保護に関する情報」に係る事項と位置付けられた<sup>(32)</sup>。その後、2017年11月に、EU理事会、欧州議会、欧州委員会は、「欧州社会権の柱」を3機関の共同宣言として採択した<sup>(33)</sup>。

表1 「欧州社会権の柱」における3つの分野と20の基本原則

機会均等及び労働市場への参入	公正な労働条件	社会的保護及び包摂
①教育、訓練、生涯教育 ②ジェンダー平等 ③機会均等 ④就業への積極的支援	⑤安全かつ適応性のある雇用 ⑥賃金 ⑦雇用条件及び解雇の際の保護に関する情報 ⑧社会的対話と労働者の参加 ⑨ワーク・ライフ・バランス ⑩健康的で安全かつ十分に適応性のある労働環境及びデータ保護	⑪保育及び子供の支援 ⑫社会的保護 ⑬失業給付 ⑭最低限の所得 ⑮高齢者の所得と年金 ⑯医療 ⑰障害者の包摂 ⑱介護 ⑲住宅及びホームレス支援 ⑳絶対不可欠なサービスへのアクセス確保

(出典) Commission Recommendation of 26.4.2017 on the European Pillar of Social Rights, C (2017) 2600, OJ L113, 2017.4.29. <<http://data.europa.eu/eli/reco/2017/761/oj>>; 田中俊郎「急激に変化しつつある世界に対応する「欧州社会権の柱」」『EU MAG』65号, 2018.2.22. <<http://eumag.jp/issues/c0218/>>等を基に筆者作成。

### 3 労使協議

「欧州社会権の柱」の欧州委員会勧告の採択と同日の2017年4月26日、欧州委員会は、EU運営条約第154条の規定に基づき、書面通知指令の見直しに関する労使団体との第1次協議を開始し、第1次協議の添付文書として、前述のREFIT報告書を公表した。

第1次協議では、REFIT報告書や「欧州社会権の柱」の策定の過程で指摘された点を踏まえ、①書面通知指令の対象労働者の拡大等による同指令の機能拡充、②労働条件の最低要件を同指令に追加する可能性の2点が論点とされた<sup>(34)</sup>。2017年9月21日、欧州委員会は、労使団体との第2次協議を開始した。第2次協議では、書面通知指令の見直しの具体的な内容として、①「労働者」の範囲の明確化、②労働条件に関して労働者に提供されるべき最低限の情報の拡張、③労働条件の最低基準として新たに定める内容が論点とされた<sup>(35)</sup>。

2回の協議を通じて、欧州委員会は、労使団体に対し、EU運営条約第155条に基づく労働

(30) Commission Recommendation of 26.4.2017 on the European Pillar of Social Rights, C (2017) 2600, OJ L113, 2017.4.29. <<http://data.europa.eu/eli/reco/2017/761/oj>>

(31) European Commission, “Proposal for an Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights,” COM (2017) 251 final, 2017.4.26. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1570504916042&uri=CELEX:52017DC0251>>

(32) European Commission, *op.cit.* (3), p.2; Directive (EU) 2019/1152, *op.cit.* (5), 前文 (2), (3).

(33) “European Pillar of Social Rights,” 2017.11.16. European Commission website <[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)>

(34) European Commission, “First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible revision of the Written Statement Directive (Directive 91/533/EEC) in the framework of the European Pillar of Social Rights,” C (2017) 2611 final, 2017.4.26, p.14. <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17657&langId=en>>

協約の締結を望むかを尋ねたが、協約の締結には至らなかった。このため、欧州委員会は、労使協議で示された意見を踏まえ、書面通知指令に替わる新たな指令案を作成することとした。

### Ⅲ 労働条件指令の制定

#### 1 指令の制定

2017年12月21日、欧州委員会は、「EUにおける透明で予測可能な労働条件に関する欧州議会及び理事会指令案」<sup>(36)</sup>を公表した。前身の書面通知指令からの大きな変更点は、①使用者が労働者に最低限提供すべき情報を10項目から15項目に増やしたこと、②労働条件に関する最低限の要件に関する規定を新設したことである。また、労働条件の通知期限が、前身の書面通知指令における雇用開始2か月後までから、労働条件指令では雇用開始1か月後までに短縮され、労働条件指令に定める規定が遵守されない場合の労働者の救済に関する規定が拡充された。

2019年2月7日、欧州委員会、EU理事会及び欧州議会は、指令案の修正内容に関する非公式の合意に達した。合意された修正指令案は、同年4月16日には欧州議会で、6月13日にはEU理事会で正式に採択された。労働条件指令は、同年7月11日に公布され、7月31日に施行された。

#### 2 指令案からの変更点

欧州委員会が当初提示した指令案からの主な変更点は、①指令の適用が除外され得る労働者の範囲の拡大（第1条）、②指令案では条文中に明記されていた「労働者」、「使用者」、「雇用関係」の定義を条文から削除（第2条）、③オンデマンド契約に対する一定の制限を設ける規定の新設（第11条）である<sup>(37)</sup>。

①について、指令案では、労働時間が1か月8時間以下の労働者を適用除外とすることが可能とされていたが、成立した指令では、4週平均で週3時間以下（1か月12時間相当）の労働者を適用除外とすることが可能とされ、適用除外の範囲が拡大された。

②について、指令案の段階では「労働者」、「使用者」、「雇用関係」<sup>(38)</sup>は指令本文中に明文で定義されていたが、成立した指令本文からは削除された。これは、指令案に対する使用者団体の意見<sup>(39)</sup>やEU理事会<sup>(40)</sup>及び欧州議会<sup>(41)</sup>での議論において、幅広い範囲の者を含みうる「労働者」の定義をEU共通の定義とすることで、本来は「労働者」の範囲に含めるべきではない自営業者等が指令の適用対象となりうることへの懸念が示されたことを反映したとみられる<sup>(42)</sup>。

③について、オンデマンド労働の要件は、指令案の段階では置かれていなかったが、欧州委員会、EU理事会及び欧州議会による非公式の修正協議の際に追加された。

(35) European Commission, “Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible revision of the Written Statement Directive (Directive 91/533/EEC) in the framework of the European Pillar of Social Rights,” C (2017) 6121 final, 2017.9.21, pp.10-14. <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18309&langId=en>> 労使協議における議論については、濱口 前掲注(28), p.213-215を参照。

(36) European Commission, *op.cit.*(3)

(37) 濱口桂一郎「EUの透明で予見可能な労働条件指令」『労基旬報』2019.9.25.

(38) 指令案第2項第1項では、「労働者」は「一定の期間内に、報酬と引き換えに、他の者のためにその指揮下で業務を遂行する者」、「使用者」は「労働者との雇用関係の直接的な又は間接的な当事者である自然人又は法人」、「雇用関係」は「上記の定義による労働者と使用者の間の就業の関係」と定義されていた。

### 3 指令に対する懸念

欧州議会における修正指令案に関する討論では、特に、指令の対象となる「労働者」の範囲に関して多くの意見が出された。主に、労働時間が一定以下の者や公務労働等に従事する者を加盟国が指令の対象外とし得ること、労働時間の下限を規定せず、使用者が労働者を全く呼び出すことがない場合もある「ゼロ時間契約」が禁止されなかったことを懸念する意見が多く見られた<sup>(43)</sup>。

欧州労働組合連盟は、これらの点に加えて、より安定した雇用形態への移行に関し、使用者は労働者からの要求に対し合理的な回答を提供する義務が課されたのみであり、労働者をより安定した雇用形態に移行させる義務は課されなかったことは遺憾であるとしている<sup>(44)</sup>。

## IV 労働条件指令の概要

### 1 構成及び目的

労働条件指令は、全5章26か条から成り、EU運営条約第153条第1項第b号、同第2項第b号に基づき、労働条件に関する最低条件を指令の形式で定める。同指令の目的は、労働市場の適応性を確保しつつ、透明性が高く予測可能な雇用を促進することにより、労働条件を改善することである（労働条件指令第1条第1項。以下、括弧内の条文番号は、労働条件指令の条文番号を示す）。

### 2 対象範囲

労働条件指令は、EUの司法裁判所（Court of Justice）の判例を考慮に入れつつ、加盟国の法令や労働協約で定義される雇用契約又は雇用関係を結んだ労働者に適用される（第1条第2項）。司法裁判所の判例において、労働者とは、一般に、「一定の期間内に、報酬と引き換えに、

(39) 指令案の公表に当たり、使用者団体が公表した声明では、EU共通の「労働者」の定義を設けることはEUの権限を超えるものであり、本来は雇用関係にない者までもが「労働者」とされ、法的に不明確な状況を招く可能性があるため、定義規定を設けることには反対であるとしている。Kiss, *op.cit.*(3), p.6; “Commission proposal for a Directive on transparent and predictable working conditions: BusinessEurope’s views,” 2018.2.26, pp.3-4. BusinessEurope website <[https://www.besbusiness.eu/sites/buseur/files/media/position\\_papers/social/2018-02-26\\_business\\_europe\\_position\\_draft\\_directive\\_transparent\\_predictable\\_working\\_conditions.pdf](https://www.besbusiness.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2018-02-26_business_europe_position_draft_directive_transparent_predictable_working_conditions.pdf)>; “UEAPME position on a proposal for a directive on transparent and predictable working conditions in the European Union COM (2017) 797,” 2018.2.26, p.2. SMEunited website <<https://smeunited.eu/admin/storage/smeunited/180226-ueapme-position-on-transparent-and-predictable-working-conditions.pdf>>

(40) 欧州議会との修正協議に先立ち、EU理事会における議論の内容をまとめた文書には、EU共通の「労働者」の定義を置くことへの懸念が表明されている。Council of the European Union, “Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union: General approach,” 2018.6.14, pp.4-5. <[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST\\_10054\\_2018\\_INIT&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_10054_2018_INIT&from=EN)>

(41) EU理事会との修正協議に先立ち、欧州議会による修正案を示した文書では、この指令に定める基準を満たさない自営業者は、指令の対象としないことを指令本文で明示すべきとしている（Amendment 52）。“Report on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union,” 2018.10.26. European Parliament website <[http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0355\\_EN.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0355_EN.html)>

(42) この点について、詳しくは、濱口 前掲注(37)を参照。

(43) Enrique Calvet Chambon議員の下記の発言は、欧州議会で示された懸念点を整理している。“5. Transparent and predictable working conditions in the European Union (debate),” CRE 16/04/2019-5, 2019.4.16. European Parliament website <[http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-8-2019-04-16-ITM-005\\_EN.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-8-2019-04-16-ITM-005_EN.html)>

(44) “New Directive on workers’ rights must be adopted, transposed and implemented properly,” 2019.2.7. ETUC website <<https://www.etuc.org/en/pressrelease/new-directive-workers-rights-must-be-adopted-transposed-and-implemented-properly>>

他の者のためにその指揮下で業務を遂行する者」<sup>(45)</sup>と定義されている。労働条件指令の趣旨を説明する指令前文では、この定義に該当するのであれば、家内労働者、オンデマンド労働者<sup>(46)</sup>、断続的 (intermittent) 労働者<sup>(47)</sup>、バウチャー労働者<sup>(48)</sup>、プラットフォーム労働者<sup>(49)</sup>、訓練生等も、指令の対象となりうると説明している<sup>(50)</sup>。ただし、前文には法的拘束力はない。

加盟国は、連続する4週間の週平均労働時間が3時間以下の者をこの指令の適用対象から除外することができる(第1条第3項)。ただし、報酬の支払われる労働時間があらかじめ保証されていない就業形態の場合は、平均労働時間数の要件は適用されない(第1条第4項)。また、公務員や船員、個人の世帯で家内労働者を雇用する者等には、一部の規定が適用されない(第1条第6項から第8項まで)。

### 3 労働条件に関する情報提供

使用者は、労働者の就業開始に際し、労働条件に関する情報を書面で提供しなければならない。書面での提供は紙によるほか、労働者が情報にアクセスでき、保存・印刷ができること等を前提に、電子的な手段で行うことができる(第3条)。

使用者が労働者に最低限提供すべき情報は、次の15項目である。すなわち、①雇用関係の当事者の身元、②就業場所、③職名や仕事内容、④雇用関係の開始日、⑤雇用関係の終了日又は予定期間(有期雇用の場合)、⑥試用期間、⑦報酬、⑧労働時間、⑨不規則な勤務形態であって、具体的な労働時間をあらかじめ通知することができない場合は、最低限保証される労働時間数、就業の可能性がある日時、就業開始までの最低告知期間等、⑩派遣先に関する情報(派遣労働者の場合)、⑪訓練に参加する権利、⑫有給休暇、⑬雇用を終了する場合の手續、⑭関連する労働協約、⑮社会保障に関する情報である(第4条。表2参照)。⑥、⑨、⑩、⑪、⑮は、書面通知指令には相当する項目がなく、今回、労働条件指令で新たに追加された。

労働条件指令に定める15項目のうち、特に重要な①から⑨までの項目については、就業初日から7日以内に労働者に通知されなければならない。残りの⑩から⑮までの6項目は、就業初日から1か月以内に提供しなければならない(第5条。表2参照)。

他の加盟国や第三国での就業を要求される労働者に関しては、上記の15項目に加えて、就業先の国名及び派遣予定期間、報酬支払に使用される通貨、業務に付随する現金給付又は現物

(45) Case *Lawrie-Blum*, C-66/85, EU:C:1986:284, para.17. 最近では、Case *Ruhrlandklinik*, C-216/15, EU:C:2016:883, para.27.

(46) 前掲注(1)参照。非典型的な雇用形態の定義については、EUの専門機関で労働条件に関する調査研究等を行う欧州生活労働条件改善財団(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Eurofound)が2015年に公表した報告書(Eurofound, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, 2015. <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)>)が引用されている。同報告書を詳細に紹介した次の資料に、これらの雇用形態の定義部分の解説が掲載されている。仲琦『欧州の新たな非典型就労組織に関する研究』(労働政策研究報告書 No.190)2017, 労働政策研究・研修機構, pp.21-70. <<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2017/documents/0190.pdf>>

(47) 個別的なプロジェクトや季節業務のために特定の任務を定期的には又は不定期に行う、有期雇用契約。Eurofound, *ibid.*, p.46; 仲 同上, p.37.

(48) 業務の遂行に対し、使用者が、現金のかわりに公的機関等から入手したバウチャー(voucher)によって報酬を支払う就業形態。Eurofound, *ibid.*, p.82; 仲 同上, p.50.

(49) シェアリングエコノミー(前掲注(2)参照)において、サービス提供者と利用者の間をつなぐオンラインプラットフォーム上で、個人の資産、時間、スキル等をシェアする者。プラットフォームへの従属の程度、労働の性質、報酬の有無により、「労働者」又は「自営業者」に分類される。European Commission, *op.cit.*(1), p.133; European Commission, “A European agenda for the collaborative economy,” COM (2016) 356 final, 2016.6.2, pp.3, 12-13. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1569827666405&uri=CELEX:52016DC0356>>

(50) Directive (EU) 2019/1152, *op.cit.*(5), 前文(8)

給付、帰国に関する情報を、労働者が派遣元の国を出国する前に提供しなければならない。海外労働者派遣指令<sup>(51)</sup>の対象となる海外派遣労働者 (posted worker)<sup>(52)</sup>に関しては、さらに、受入国の国内法に基づき労働者が受ける権利を有する報酬、派遣に特有の手当、旅費、宿泊費等の弁済に関する取決め、労働条件を一覧できる政府ウェブサイトへのリンク等の情報も提供しなければならない (第7条。表2)。

表2 労働条件指令 (Directive (EU) 2019/1152) により労働者への情報提供が義務付けられる内容

期限	就業開始から 7日以内	就業開始から 1か月以内	出国前まで (他の加盟国又は第三国で 就業する場合)
内容 (注1)	①雇用関係の当事者の身元 (第4条第a号) ②就業場所。就業場所が一定でない場合には、様々な場所が就業場所となりうる又は労働者が就業場所を決定できるという原則及び事業の登録場所又は使用者の居所 (同第b号) ③仕事の職名・等級・性質・種類、又は、仕事内容の簡単な説明 (同第c号) ④雇用関係の開始日 (同第d号) ⑤有期雇用契約の場合、雇用関係の終了日又は雇用関係の予定期間 (同第e号) ⑥試用期間の長さ及び条件 (同第g号) ⑦報酬 (基本額、支払頻度、支払方法等) (同第k号) ⑧就業パターンが予測可能な場合、労働者の標準的な労働時間等 (同第l号) ⑨就業パターンが予測不可能な場合、 (i) 就業日程が変動的であるという原則、賃金支払が保証される労働時間数等 (ii) 就業を要請されうる日時 (iii) 就業開始前の最低告知期間、キャンセル期限 (同第m号)	⑩派遣労働者の場合、派遣先事業者の情報 (第4条第f号) ⑪使用者が提供する訓練を受ける権利 (同第h号) ⑫有給休暇の日数。情報提供時にこれを示すことができない場合は、有給休暇の割当て及び決定のための手続 (同第i号) ⑬雇用関係を終了させる場合の手続 (告知期間を含む)。情報提供時に告知期間の長さを示すことができない場合、当該告知期間の決定方法 (同第j号) ⑭労働条件を規定する労働協約 (同第n号) ⑮社会保険料を受領する社会保障機関及び使用者が提供する社会保障 (同第o号)	・就業先の国名、派遣予定期間 (第7条第1項第a号) ・報酬支払に使用される通貨 (同第b号) ・業務に付随する現金給付又は現物給付 (同第c号) ・帰国に関する情報 (同第d号) <海外派遣労働指令 <sup>(注2)</sup> の対象となる海外派遣労働者 <sup>(注3)</sup> の場合> ・受入国の国内法に基づき労働者が得る権利を有する報酬 (第7条第2項第a号) ・派遣に特有の手当、旅費、食費及び宿泊費の弁済に関する取決め (同第b号) ・労働条件を一覧できる公的ウェブサイトへのリンク (同第c号)

(注1) 表中の条文番号は、労働条件指令 (Directive (EU) 2019/1152) の条文番号を指す。

(注2) 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, OJ L18, 1997.1.21. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>>

(注3) EU加盟国で雇用され、使用者によって他の加盟国に限られた期間派遣されて就業する労働者をいう。

(出典) 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, OJ L186, 2019.7.11. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>> を基に筆者作成。

(51) Directive 96/71/EC, *op.cit.*(14).

(52) EU加盟国で雇用され、使用者によって他の加盟国に限られた期間派遣されて就業する労働者を指す。

使用者が労働者に情報提供すべき項目に関して変更が生じた場合には、使用者は、遅くともその変更が効力を発するまでに、変更に関する情報を労働者に提供しなければならない(第6条)。

#### 4 労働条件に関する最低要件

オンデマンド労働者等の新たな就業形態で働く労働者を保護するため、労働条件指令には、書面通知指令には設けられていなかった、労働条件に関する最低限の要件に関する規定が新設された。なお、加盟国は、労働者保護を担保しつつ、これらの要件とは異なる要件を定める労働協約の締結を認めることができる(第14条)。

労働条件指令に定める最低限の要件は、次の6つである。

- ① 試用期間を設ける場合、その期間は原則として6か月を超えてはならない(第8条)。
- ② 使用者は、労働者が、当該使用者との就業日程の範囲外の時間帯において、他の使用者の下で就業することを禁止してはならない(第9条)。この規定は、特にオンデマンド労働者のように、労働時間や収入が定まっておらず、収入額も低い傾向にある就業形態の労働者が、他の使用者の下での就業を禁止され、生活に必要な十分な収入を得ることができない状態になることを防ぐことを主たる目的としている<sup>(53)</sup>。
- ③ 就業パターンが不規則な労働者は、a) 就業の可能性があると事前に知らされている時間帯に、b) 事前に合理的な通知期間が置かれた場合に限り、就業を要請されうる。この2つの条件を満たしていない場合、労働者は、就業の要請を断ることができる。あらかじめ合意した仕事を、使用者が合理的な期限を過ぎてキャンセルした場合、加盟国は、労働者が補償を受けられるようにしなければならない(第10条)。
- ④ オンデマンド雇用契約に関しては、使用者による濫用を防ぐため、a) オンデマンド労働の利用及び期間を制限する、b) 報酬が支払われる最低限の労働時間を規定した雇用契約があると推定する等の措置がとられなければならない(第11条)。この要件は、指令案の段階では置かれていなかったが、EU理事会、欧州議会、欧州委員会による非公式の修正協議の際に追加された。
- ⑤ 労働者は、6か月の就業後、使用者に対し、より予測可能で安定した労働条件を求めることができる。使用者は、1か月以内に、合理的な回答を書面で行わなければならない(第12条)。この規定は、フルタイムや無期雇用への移行のほか、報酬支払が保証されている労働時間がより長い雇用や、就業日程がより変則的でない雇用への移行も想定している<sup>(54)</sup>。
- ⑥ EU法、国内法令又は労働協約が労働者に職業訓練を提供することを義務付けている場合には、労働者に訓練を無料で提供し、訓練期間を労働時間に算入しなければならない(第13条)。

(53) European Commission, "Impact Assessment Accompanying the document 'Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union'," SWD (2017) 478 final, p.19. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1569829047646&uri=CELEX:52017SC0478>>; Danilo Bianchini et al., "Study to support impact assessment on the review of the Written Statement Directive: Directive 91/533/EEC – LOT2," 2017.12.19, p.59. European Commission website <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18796&langId=en>>; 濱口 前掲注(28), p.219.

(54) European Commission, *op.cit.*(3), p.13; 濱口 同上

## 5 紛争解決

労働者が労働条件に関する書面を期限までに受け取らなかった場合、加盟国は、労働者に有利な労働条件が存在することを推定するか、労働者による所轄官庁への苦情申立と救済が可能になるようにするか、又はその両方を実施することを確保しなければならない（第15条）。該当する項目に関する情報提供がなかった場合の「労働者に有利な労働条件」としては、例えば、期間の定めのない雇用関係であること、試用期間がないこと、フルタイム雇用であること等が推定される<sup>(55)</sup>。

労働条件指令に定める権利に対する侵害が生じた際は、雇用関係が終了した者も含め、労働者が効果的で公正な紛争解決手段を利用でき、救済措置の対象となるようにしなければならない（第16条）。

加盟国は、苦情申立等を理由とした不利益な取扱いから労働者を保護する措置を導入しなければならない（第17条）。労働条件指令に基づく権利の行使を理由とした解雇又はそれに相当する処分<sup>(56)</sup>は禁止される。不当な解雇又は処分の対象となったと考える労働者は、使用者に対し、解雇又は処分の理由の開示を要求することができ、使用者は、書面で回答しなければならない。また、裁判所その他の所轄官庁において、労働者が、不当な解雇や処分の対象となったと考える事実を提示した場合、解雇又は処分が指令に基づく権利を行使したことに起因するものではないことを証明する責任は、使用者が負う（第18条）。

## 6 罰則及び後退禁止

加盟国は、労働条件指令に基づき採択された国内規定又は同指令の適用範囲内にある既存の関連規定に対する違反に適用される罰則に関する規則を定めなければならない（第19条）。労働条件指令は、加盟国の労働者に既に与えられている保護を引き下げるための理由とされてはならない（「後退禁止（Non-regression）」の原則）。また、労働条件指令は、加盟国が、労働者にとってより有利な規定を置くことを妨げない（第20条）。

## 7 国内法への置換、指令の審査

加盟国は、2022年8月1日までに、労働条件指令の内容を国内法化することが求められる（第21条）。労働条件指令に定める権利及び義務は、同日までに全ての雇用関係に適用される（第22条）。また、同日、書面通知指令は廃止される（第24条）。欧州委員会は、2027年8月1日までに、加盟国及びEUレベルの労使団体と協議し、かつ、零細、小規模及び中規模企業への影響を考慮して、労働条件指令の実施について審査し、適切な場合には、法改正を提案する（第23条）。

## おわりに

オンラインプラットフォームの台頭やビジネス環境の変化等により、従来主流であった、直接雇用・無期雇用・フルタイム就業という働き方とは異なる新たな就業形態が出現し、労働市

(55) Directive (EU) 2019/1152, *op.cit.* (5), 前文 (39)

(56) 「解雇に相当する処分」とは、例えば、オンデマンド労働者が、仕事の割当てを受けられなくなる状態を指す。  
*ibid.*, 前文 (43)

場の柔軟化が進むという現象は、EUに限らず、日本を含め、多くの国で生じている。

EUは、新たな就業形態の増加による労働市場の活性化を保ちつつも、そのような就業形態で働く者を保護するために、労働条件指令を制定した。同指令は、加盟国が満たすべき最低限の基準として、労働者が就業日程や報酬等の重要な労働条件についてあらかじめ通知され、使用者による不当な兼業禁止や仕事の直前キャンセル等から保護されることを目指すものであり、2022年8月1日までに加盟国において国内法に取り入れられ、実施される。

日本においても、雇用類似の働き方をしている者や、不安定な労働条件下に置かれている労働者の保護についての議論が進められている<sup>(57)</sup>。EUの取組も、その議論において1つの参考となるのではないだろうか<sup>(58)</sup>。

(はまの めぐみ)

---

(57) 例えば、厚生労働省は、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、雇用類似の働き方全般（請負、自営等）の保護の在り方について有識者会議で検討するとされたことを踏まえ、平成29（2017）年10月に、「雇用類似の働き方に関する検討会」を設置し、平成30（2018）年3月に報告書を取りまとめた。平成30年10月からは、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」において、より詳細な検討が行われている。令和元（2019）年6月に公表された「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」の中間整理では、「雇用類似の働き方」として保護すべき対象者は、「発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対償として報酬を得る者を中心として考えることが適当」とされている。「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 中間整理」pp.1, 13. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000523635.pdf>>

(58) 濱口桂一郎氏（労働政策研究・研修機構労働政策研究所長）は、労働条件指令の内容は、日雇い派遣等の極度に不安定な雇用形態について、より重要であるとしている。濱口 前掲注(37)

# EUにおける透明で予測可能な労働条件に関する 2019 年 6 月 20 日の 欧州議会及び理事会の指令 (EU) 2019/1152

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

国立国会図書館 調査及び立法考査局  
海外立法情報課 濱野 恵訳

## 【目次】

### 第 1 章 総則

- 第 1 条 目的、対象及び範囲
- 第 2 条 定義
- 第 3 条 情報提供

### 第 2 章 雇用関係に関する情報

- 第 4 条 情報提供の義務
- 第 5 条 情報提供の時期と手段
- 第 6 条 雇用関係の変更
- 第 7 条 他の加盟国又は第三国に派遣される労働者のための追加情報

### 第 3 章 労働条件に関する最低要件

- 第 8 条 試用期間の最長期間
- 第 9 条 並行雇用
- 第 10 条 就業の最低限の予測可能性
- 第 11 条 オンデマンド契約のための補完的措置
- 第 12 条 他の雇用形態への移行
- 第 13 条 義務的な訓練
- 第 14 条 労働協約

### 第 4 章 通則

- 第 15 条 法的推定及び早期解決メカニズム
- 第 16 条 救済の権利
- 第 17 条 不利益な取扱い又は結果からの保護
- 第 18 条 解雇からの保護及び立証責任
- 第 19 条 罰則

### 第 5 章 最終規定

- 第 20 条 後退禁止 [Non-regression] 及びより有利な規定
- 第 21 条 [国内法への] 置換及び実施
- 第 22 条 経過措置
- 第 23 条 委員会による審査
- 第 24 条 廃止
- 第 25 条 施行
- 第 26 条 名宛人

欧州議会及びEU理事会は、EU運営条約、特にその第153条第2項第b号に鑑み<sup>(1)</sup>、その第153条第1項第b号と併せて、[…中略] この指令を採択した。

## 第1章 総則

### 第1条 目的、対象及び範囲

1. この指令の目的は、労働市場の適応性を確保しながら、より透明で予測可能な雇用を促進することにより、労働条件を改善することとする。
2. この指令は、司法裁判所 [Court of Justice] の判例を考慮して、各加盟国で有効な法律、労働協約若しくは慣行により定義される雇用契約又は雇用関係を有する [欧州] 連合の全ての労働者に適用される最低限の権利を定める。
3. 加盟国は、この指令に定める義務を、連続する4週間の参照期間における所定労働時間及び実際の労働時間が週平均3時間以下の雇用関係にある労働者には適用しないことを決定することができる。同じ企業、企業グループ若しくは企業体を形成する又はこれらに所属する全ての使用者の下での労働時間は、その平均3時間 [の労働時間] に計上される。
4. 第3項は、報酬支払が保証される仕事量が雇用開始前にあらかじめ決定されていない雇用関係には適用されない。
5. 加盟国は、この指令に定める使用者の全ての義務が履行されている限り、当該義務の実行に責任を負う者を決定することができる。加盟国は、これらの義務の全て又は一部を、雇用関係の当事者ではない自然人又は法人に割り当てることを決定することができる。  
この項は、欧州議会及び理事会の指令 2008/104/EC<sup>(2)</sup> には影響を及ぼさない。
6. 加盟国は、客観的な根拠に基づき、第3章の規定を公務員、公的緊急サービス、軍隊、警察当局、裁判官、検察官、捜査官又はその他の法執行業務 [従事者] には適用しないことを規定することができる。
7. 加盟国は、世帯内で、それらの世帯のために労働が行われる場合に使用者として行動する

\* この翻訳は、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, OJ L186, 2019.7.11 <<http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>> の前文を除いた条文を邦訳したものである。翻訳に当たり、同指令のフランス語版及びドイツ語版を参照し、指令案段階での本文の大部分を訳出した濱口桂一郎「EUの透明で予測可能な労働条件指令」『季刊労働法』260号、2018.春季、pp.215-221を参考にした。注は全て訳者によるものであり、規則、指令の詳細を示した原注は、本稿のフォーマットに合わせて脚注に取り込んだ。訳文中の [ ] 内の語句は、原語又は訳者による補記である。また、訳文の「理事会」は全てEU理事会 (Council of the European Union) を、「委員会」は全て欧州委員会 (European Commission) を指す。なお、本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2019年11月29日である。

(1) 欧州連合 (EU) 運営条約 (Treaty on the Functioning of the European Union) は、欧州連合 (EU) 条約 (Treaty on European Union) と並ぶEUの基本条約である。社会政策に関するEUの権限の詳細は、EU運営条約の第10編「社会政策」(第151条から第161条まで) に規定されている。第151条は、EU及び加盟国は、就業促進、生活及び労働環境の改善、適正な社会的保護、労使の対話、人材育成及び社会的排除への取組を目的として掲げなければならないと規定している。この目的を達成するため、EUが加盟国を支援・補完できる事項として、①労働者の安全衛生のための労働環境の改善、②労働条件、③労働者の社会保障及び社会的保護、④労働契約終了時の労働者の保護、⑤労働者への情報提供及び協議、⑥労使の利益の代表及び防御 (集团的労使関係の規律)、⑦合法的に滞在する第三国国民の雇用条件、⑧労働市場から排除された者の統合、⑨労働市場における男女の機会均等及び職場における平等な取扱い、⑩社会的排除との闘い、⑪社会的保護制度の刷新の11事項が掲げられている (第153条第1項)。このうち、①から⑨までの事項について、欧州議会及び理事会は、加盟国に適用されるべき最低基準を、指令の形式によって定めることができる (同第2項第b号)。

(2) Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, OJ L327, 2008.12.5. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj>> (派遣労働者について最低限の労働条件を定める指令)

自然人には、第 12 条、第 13 条及び第 15 条第 1 項第 a 号に定める義務を適用しないことを決定できる。

8. この指令の第 2 章は、指令 2009/13/EC<sup>(3)</sup> 及び指令 (EU)2017/159<sup>(4)</sup> にそれぞれ影響を及ぼすことなく、船員及び漁師に適用される。第 4 条第 2 項第 m 号及び第 o 号、第 7 条、第 9 条、第 10 条並びに第 12 条に定める義務は、船員又は漁師には適用されない。

## 第 2 条 定義

この指令の適用上、次の定義が適用される。

- (a) 「就業日程」とは、就業を開始し終了する日時を定める日程をいう。
- (b) 「参照日時」とは、使用者の要求に応じて労働が行われ得る特定の日の時間帯をいう。
- (c) 「就業パターン」とは、使用者が決定する特定のパターンに従った労働時間の編成及び配分の形式をいう。

## 第 3 条 情報提供

使用者は、この指令により要求される情報を各労働者に書面で提供しなければならない。情報は、紙で、又は、労働者が情報にアクセス可能であり、情報の保存及び印刷が可能であり、かつ、使用者が送信又は受領の証拠を保持することを前提とした電子形式で、提供され及び伝達されるものとする。

## 第 2 章 雇用関係に関する情報

### 第 4 条 情報提供の義務

1. 加盟国は、使用者が労働者に雇用関係の重要な要素を通知することを確実に義務付けられるよう取り計らわなければならない。
2. 第 1 項に掲げる情報には、少なくとも次のものを含めるものとする。
  - (a) 雇用関係の当事者の身元
  - (b) 就業場所、ただし、固定の又は主たる就業場所がない場合には、労働者が様々な場所で雇用される又は労働者が就業場所を自由に決定できるという原則、及び、事業の登録場所又は適切な場合には使用者の居所
  - (c) 次のいずれかの事項
    - (i) 労働者が雇用される仕事の職名、等級、性質又は種類
    - (ii) 当該仕事の簡単な指定又は説明

---

(3) Council Directive 2009/13/EC of 16 February 2009 implementing the Agreement concluded by the European Community Shipowners' Associations (ECSA) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on the Maritime Labour Convention, 2006, and amending Directive 1999/63/EC, OJ L124, 2009.5.20. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2009/13/oj>> (船員について最低限の労働条件等を定める国際労働機関 (International Labour Organization: ILO) の 2006 年海上労働条約 (Maritime Labour Convention) に関し、欧州共同体船主協会 (ECSA) と欧州輸送労働者連盟 (ETF) が締結した労働協約を EU 法として実施するための指令)

(4) Council Directive (EU) 2017/159 of 19 December 2016 implementing the Agreement concerning the implementation of the Work in Fishing Convention, 2007 of the International Labour Organisation, concluded on 21 May 2012 between the General Confederation of Agricultural Cooperatives in the European Union (Cogeca), the European Transport Workers' Federation (ETF) and the Association of National Organisations of Fishing Enterprises in the European Union (Europêche), OJ L25, 2017.1.31. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2017/159/oj>> (漁業従事者について最低限の労働条件等を定める ILO の 2007 年漁業労働条約に関し、欧州農業協同組合委員会 (Cogeca)、欧州輸送労働者連盟 (ETF) 及び EU 漁業団体連合 (Europêche) が締結した労働協約を EU 法として実施するための指令)

- (d) 雇用関係の開始日
  - (e) 有期雇用契約の場合、雇用関係の終了日又は予定期間
  - (f) 派遣労働者の場合、派遣先事業者について判明した時点で直ちに、その身元
  - (g) 試用期間がある場合、その期間及び条件
  - (h) 使用者が提供する訓練がある場合、それを受ける権利
  - (i) 労働者に与えられる有給休暇の日数、又は、情報提供時にこれを示すことができない場合には、当該休暇の割当て及び決定のための手続
  - (j) 正式な要件及び告知期間を含む、雇用関係が終了する場合に使用者及び労働者が遵守すべき手続、又は、情報提供時に告知期間の長さを示すことができない場合には、当該告知期間の決定方法
  - (k) 当初の基本額、該当する場合は個別に示された他の構成要素並びに報酬の支払頻度及び支払方法を含め、労働者が受ける権利のある報酬
  - (l) 就業パターンが完全に又はほとんど予測可能な場合、労働者の標準的な勤務日又は週の長さ、時間外労働及びその報酬に関するあらゆる取決め並びに該当する場合はシフト変更に関するあらゆる取決め
  - (m) 就業パターンが完全に又はほとんど予測不可能な場合、使用者が労働者に通知しなければならない次の事項
    - (i) 就業日程が変動的であるという原則、報酬支払が保証される時間数及びその保証時間数に加えて行われた労働に対する報酬
    - (ii) 労働者が就業を要求されうる参照日時
    - (iii) 就業割当ての前に労働者が受ける権利を有する最低告知期間、及び、該当する場合には、第10条第3項に掲げるキャンセル期限
  - (n) 労働者の労働条件を規定する労働協約、又は、特定の共同組織若しくは機関が事業外で締結した労働協約の場合には、当該協約を締結したそれらの組織若しくは機関の名称
  - (o) 使用者の責任である場合、雇用関係に付随する社会保険料を受領する社会保障機関の特定及び社会保障に関して使用者が提供するあらゆる保護
3. 第2項第g号から第l号まで及び第o号に掲げる情報は、適切な場合には、これらの各号を規定する法律、規則及び行政若しくは法的規定又は労働協約への参照の形で提供することができる。

## 第5条 情報提供の時期と手段

1. あらかじめ提供されていない場合には、第4条第2項第a号から第e号まで、第g号、第k号、第l号及び第m号に掲げる情報は、就業初日から7暦日以内の期間に、1つ以上の文書の形で労働者に個別に提供されるものとする。第4条第2項に掲げるその他の情報は、就業初日から1か月以内に文書の形で労働者に個別に提供されるものとする。
2. 加盟国は、第1項に掲げる文書の書式及びひな形を策定し、労働者及び使用者が、全国で単一の公的ウェブサイトで利用可能にすること又は他の適切な手段によることを含め、それらを自由に使用できるようにすることができる。
3. 加盟国は、適用される法的枠組みを規定する法律、規則及び行政若しくは法的規定又は全体に適用される労働協約に関して使用者が伝達しなければならない情報が、明確に、透明に、包括的にかつ容易にアクセスできる方法で、既存のオンラインポータルを含め、遠隔から電

子的にアクセスできる手段により、一般に無料で利用可能とされるよう確実に取り計らわなければならない。

## 第 6 条 雇用関係の変更

1. 加盟国は、第 4 条第 2 項に掲げる雇用関係の要素のあらゆる変更及び第 7 条に掲げる他の加盟国又は第三国に派遣される労働者のための追加的な情報のあらゆる変更について、最も早い機会にかつ遅くともそれが効力を発する日までに、使用者が労働者に文書の形式で確実に提供するように取り計らわなければならない。
2. 第 1 項に掲げる文書は、第 5 条第 1 項に掲げる文書、及び、関係する場合には、第 7 条に掲げる文書において引用された法律、規則、行政若しくは法的規定又は労働協約の変更を単に反映するための変更には適用されない。

## 第 7 条 他の加盟国又は第三国に派遣される労働者のための追加情報

1. 加盟国は、労働者が通常就業している加盟国以外の加盟国又は第三国で働くことを要求される場合、使用者が労働者の出国前に第 5 条第 1 項に掲げる文書を提供し、当該文書には少なくとも次に掲げる追加情報が含まれるよう確実に取り計らわなければならない。
  - (a) 国外就業が行われる国及びその予想される期間
  - (b) 報酬支払に使用される通貨
  - (c) 該当する場合、就業割当てに関連する現金給付又は現物給付
  - (d) 本国への帰国が規定されているか否かに関する情報、及び、規定されている場合には、労働者の帰国に適用される条件に関する情報
2. 加盟国は、指令 96/71/EC<sup>(5)</sup> の対象となる派遣労働者には、更に加えて次の事項が確実に通知されるようにしなければならない。
  - (a) 労働者が受入先加盟国で適用される法に基づき受ける権利を有する報酬
  - (b) 該当する場合、派遣に特有のあらゆる手当並びに渡航費用、食費及び宿泊費の弁済に関するあらゆる取決め
  - (c) 欧州議会及び理事会の指令 2014/67/EU<sup>(6)</sup> 第 5 条第 2 項<sup>(7)</sup> に基づき受入加盟国によって設置された全国で単一の公的ウェブサイトへのリンク
3. 第 1 項第 b 号及び第 2 項第 a 号に掲げる情報は、適切な場合には、当該情報を規定する法律、規則、行政若しくは法的規定又は労働協約の特定の規定への参照の形で提供することができる。
4. 加盟国が別段の定めをしない限り、労働者が通常就業している加盟国外における各就業期間の長さが連続 4 週間以下である場合、第 1 項及び第 2 項は適用されない。

(5) 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, OJ L18, 1997.1.21. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>> (EU 加盟国で雇用され、使用者によって他の加盟国に限られた期間派遣されて就業する労働者（海外派遣労働者）について、最低限の労働条件等を定める指令）

(6) Directive 2014/67/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System, OJ L159, 2014.5.28. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj>> (海外派遣労働者指令の実施指令)

(7) 情報へのアクセスの改善のため、受入加盟国が設置する全国で単一の公的ウェブサイトにおいて、海外派遣労働者に適用される労働条件等に関する情報を無料で提供することを規定している。

## 第3章 労働条件に関する最低要件

### 第8条 試用期間の最長期間

1. 加盟国は、雇用関係が国内法又は慣行で定義される試用期間を条件とする場合、その期間が6か月を超えないよう確実に取り計らわなければならない。
2. 有期の雇用関係の場合、加盟国は、当該試用期間の長さが、予定契約期間及び仕事の性質に相応するよう確実に取り計らわなければならない。同じ役割及び任務の契約を更新する場合、その雇用関係は新たな試用期間を条件としてはならない。
3. 加盟国は、例外的に、雇用の性質によって又は労働者の利益のために正当化される場合には、より長い試用期間を設けることができる。試用期間中に労働者が欠勤した場合、加盟国は、欠勤期間に応じて試用期間の延長を可能とする規定を置くことができる。

### 第9条 並行雇用

1. 加盟国は、使用者が、労働者が当該使用者との間で定められた就業日程の外で他の使用者の下で就業することを禁止したり、そのようなことを行っただけのために労働者が不利益な取扱いを受けたりすることがないよう確実に取り計らわなければならない。
2. 加盟国は、安全衛生、営業秘密の保護、公共サービスの高潔性<sup>(8)</sup>又は利益相反の回避のような客観的根拠に基づいて、使用者による兼職制限<sup>(9)</sup>の使用条件を定めることができる。

### 第10条 就業の最低限の予測可能性

1. 加盟国は、労働者の就業パターンが完全に又はほとんど予測不可能な場合には、次に掲げる両条件が満たされない限り、労働者が使用者から就業を要求されないよう確実に取り計らわなければならない。
  - (a) 第4条第2項第m号(ii)に掲げる所定の参照日時の範囲内で就業が行われること
  - (b) 労働者は、第4条第2項第m号(iii)に掲げるとおり、国内法、労働協約又は慣行に従って定められた合理的な告知期間内に、使用者から就業割当てを通知されること
2. 第1項に規定された要件のいずれか又は両方が満たされていない場合、労働者は、不利な結果を被ることなく、就業割当てを拒否する権利を有する。
3. 加盟国が使用者に補償なしで就業割当てをキャンセルすることを認める場合には、加盟国は、使用者が労働者とあらかじめ合意していた就業割当てを、規定された合理的な期限後にキャンセルしたとき、労働者が補償を受ける権利を確保するために必要な措置を、国内法、労働協約又は慣行に基づき講じるよう確実に取り計らわなければならない。
4. 加盟国は、国内法、労働協約又は慣行に基づき、この条の適用のための方式を定めることができる。

(8) 「高潔性 (integrity)」は、政府が、法的規制の遵守にとどまらず、市民やビジネスにとって信頼のおけるパートナーであるようにすることを示し、倫理と正直さが核になるとされる。European Commission, “Quality of public administration: A toolbox for practitioners. Principles and values of good governance,” 2017.8, p.6. <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/16a5a8e0-d8a8-11e7-a506-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-109655411>>

(9) 「兼職制限 (incompatibility restriction)」は、他の特定の使用者の下で就業することを禁止する規定。European Commission, “Impact Assessment Accompanying the document ‘Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union,’” SWD (2017) 478 final, 2017.12.21, p.19. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0478&qid=1569483169343&from=EN>>

## 第 11 条 オンデマンド契約のための補完的措置

加盟国がオンデマンド又は同様の雇用契約の使用を認める場合、濫用を防止するため、次に掲げる措置のうち 1 つ以上を講じなければならない。

- (a) オンデマンド又は同様の雇用契約の使用及び期間の制限
- (b) 一定期間の平均労働時間に基づいて、報酬が支払われる最低時間数を伴う雇用契約が存在するという反証可能な推定
- (c) 濫用の効果的な防止を確保するその他の同等の措置

加盟国は、これらの措置について委員会に通知しなければならない。

## 第 12 条 他の雇用形態への移行

1. 加盟国は、試用期間がある場合にはその期間を終え、同じ使用者の下で少なくとも 6 か月勤務した労働者が、より予測可能で安全な労働条件の雇用形態がある場合にはそれを要求し、書面による合理的な回答を受け取ることができるよう確実に取り計らわなければならない。加盟国は、この条に基づく義務を生じさせる要求の頻度を制限することができる。
2. 加盟国は、使用者が、第 1 項に掲げる書面による合理的な回答を、要求から 1 か月以内に確実に行うようにしなければならない。使用者として行動する自然人及び零細、小規模又は中規模企業に関しては、加盟国はその期限を 3 か月以内に延長し、当該労働者の状況に関する回答の正当性が変化しない場合には、当該労働者によって提出されるその後の同様の要求に対して口頭で回答することを認めることができる。

## 第 13 条 義務的な訓練

加盟国は、労働者が雇用された仕事を遂行するため使用者が労働者に訓練を提供することが [欧州] 連合法、国内法又は労働協約により義務付けられている場合、そのような訓練が労働者に無料で提供され、労働時間として算定され、可能な場合は労働時間中に実施されるよう確実に取り計らわなければならない。

## 第 14 条 労働協約

加盟国は、労使団体が、労働者の全体的な保護を尊重しながら、第 8 条から第 13 条までに掲げる労働者の労働条件とは異なる労働条件に関する取決めを定める労働協約を国内法又は慣行に従って、維持し、交渉し、締結し及び実施することを認めることができる。

## 第 4 章 通則

### 第 15 条 法的推定及び早期解決メカニズム

1. 加盟国は、労働者が第 5 条第 1 項又は第 6 条に掲げる文書の全部又は一部を期限内に受け取っていない場合には、次のいずれか又は両方が確実に適用されるようにしなければならない。
  - (a) 労働者は、加盟国によって定義された有利な推定から利益を得るものとし、使用者は反論する可能性を有するものとする。
  - (b) 労働者は、管轄官庁又は機関に苦情を申し立て、適時かつ効果的な方法で十分な救済を受ける可能性を有するものとする。
2. 加盟国は、第 1 項に掲げる推定及びメカニズムの適用は、[情報提供の要求が] 使用者に通知され、かつ、使用者が不足する情報を適時に提供しなかったことを条件とすることができる。

## 第 16 条 救済の権利

加盟国は、雇用関係が終了した者を含め、労働者が、効果的かつ公平な紛争解決にアクセスすること及びこの指令から生じる権利が侵害された場合に救済を受ける権利を有することを確実にしなければならない。

## 第 17 条 不利益な取扱い又は結果からの保護

加盟国は、使用者への苦情の申立て又はこの指令に定める権利を遵守させる目的で開始されたあらゆる手続きから生じた、使用者によるあらゆる不利益な取扱い及びあらゆる不利益な結果から、労働者の代理人を含めた労働者を保護するために必要な措置を導入しなければならない。

## 第 18 条 解雇からの保護及び立証責任

1. 加盟国は、この指令に定める権利を行使したことを理由とする労働者の解雇又は同等の取扱い及び解雇の全ての準備を禁止するために必要な措置を講じなければならない。
2. この指令で規定された権利を行使したことを理由として解雇された又は同等の効果のある取扱いを受けたと考える労働者は、使用者に対し、解雇又は同等の取扱いの正当な根拠のある理由を提示するよう要求することができる。使用者は、それらの理由を書面で提示しなければならない。
3. 加盟国は、第 2 項に掲げる労働者が、裁判所又はその他の管轄官庁若しくは機関にそのような解雇又は同等の取扱いがあったと推定される事実を提示した場合には、当該解雇が第 1 項に掲げる理由とは異なる理由によって行われたことを証明するのは使用者であることを確実にするための必要な措置を講じなければならない。
4. 第 3 項は、加盟国が立証に関し労働者により有利な規定を導入することを妨げない。
5. 加盟国は、裁判所又はその他の管轄官庁若しくは機関が事件の事実を調査すべき手続に第 3 項を適用することは要求されない。
6. 第 3 項は、加盟国により別段の定めがなされない限り、刑事訴訟には適用されない。

## 第 19 条 罰則

加盟国は、この指令に基づき採択された国内規定の違反、又は、この指令の範囲内にある権利に関して既に施行されている関連規定の違反に適用される罰則に関する規則を定めなければならない。規定される罰則は、実効性、比例性<sup>(10)</sup>、抑止力を有するものとする。

## 第 5 章 最終規定

### 第 20 条 後退禁止 [Non-regression] 及びより有利な規定

1. この指令は、加盟国内の労働者に既に与えられている一般的な保護水準を下げるための有効な理由とされてはならない。
2. この指令は、労働者により有利な法律、規則若しくは行政規定を適用し若しくは導入する

---

(10) 比例性の原則とは、EU 司法裁判所の判例によって EU 法の一般原則の 1 つとして確立した原則であり、EU 法に基づき実施される措置は、目的を達成するために適当であり、かつ、達成に必要な範囲を超えてはならないことを意味する。また、EU 条約第 5 条第 4 項は、EU の活動内容及び形式は、EU の基本条約の目的の達成に必要とされる範囲を超えてはならないと規定している。庄司克宏『新 EU 法 基礎編』岩波書店、2013、pp.38-39; 中西優美子『法学叢書 EU 法』新世社、2012、pp.29-31、108-109。

加盟国の特権又は労働者により有利な労働協約の適用を奨励し若しくは認める加盟国の特権に影響を及ぼさない。

3. この指令は、[欧州] 連合の他の法的行為によって労働者に付与される他の権利には影響を及ぼさない。

### 第 21 条 [国内法への] 置換及び実施

1. 加盟国は、2022 年 8 月 1 日までに、この指令を遵守するために必要な措置を講じなければならない。加盟国は、当該措置を委員会に直ちに通知しなければならない。
2. 加盟国は、第 1 項に掲げる措置を採択する際に、それらの措置においてこの指令に言及しなければならない又は当該措置の公布時にそのような言及を添付しなければならない。当該言及の方法は、加盟国が定めるものとする。
3. 加盟国は、この指令が対象とする分野において採択する国内法の主要な規定の条文を委員会に伝達しなければならない。
4. 加盟国は、この指令の実施を目的として、国内法及び慣行に基づき、労使団体の効果的な関与を確保し、かつ、社会的対話を促進し強化するための適切な措置を講じなければならない。
5. 加盟国は、労使団体が共同で要請した場合に、加盟国がこの指令の下で求められる結果を常に保証できるようにすることを確保するために必要な全ての措置を講じることを条件として、労使団体にこの指令の実施を委託することができる。

### 第 22 条 経過措置

この指令に定める権利と義務は、2022 年 8 月 1 日までに全ての雇用関係に適用される。ただし、使用者は、第 5 条第 1 項、第 6 条及び第 7 条に掲げる文書を、その日 [2022 年 8 月 1 日] に既に雇用されている労働者から要求があった場合に限り、提供し又は補完するものとする。そのような要求がなかったことは、第 8 条から第 13 条で定められた最低限の権利から労働者を除外する効果を持たない。

### 第 23 条 委員会による審査

2027 年 8 月 1 日までに、委員会は、加盟国及び連合レベルの労使団体と協議し、かつ、零細、小規模及び中規模企業への影響を考慮した上で、この指令の実施について審査し、適切な場合には、法改正を提案するものとする。

### 第 24 条 廃止

指令 91/533/EEC<sup>(11)</sup> は 2022 年 8 月 1 日に廃止される。廃止された指令への言及は、この指令への言及と解される。

### 第 25 条 施行

この指令は、『欧州連合官報 [Official Journal of the European Union]』における公布日の翌日から起算して 20 日後に施行する。

(11) Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship, OJ L288, 1991.10.18. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1991/533/oj>> (通称「書面通知指令 (Written Statement Directive)」。書面通知指令は、本稿で訳出した労働条件指令の前身であり、1991 年に制定された。書面通知指令は、使用者に対し、就業場所、職務内容、雇用関係の始期・終期等の 10 項目の労働条件を労働者に通知することを求めていた。労働条件指令は、書面通知指令で義務付けられていた通知項目を 10 項目から 15 項目に拡大し、書面通知指令にはなかった最低労働条件に関する規定を新設した。書面通知指令 (雇用条件通知指令) の全訳は、「雇用条件通知指令」小宮文人・濱口桂一郎訳『EU 労働法全書』旬報社、2005, pp.188-192 を参照。

## 第 26 条 名宛人

この指令は、加盟国を名宛人とする。

2019 年 6 月 20 日、ブリュッセルにおいて採択

欧州議会議長 A. TAJANI

理事会議長 G. CIAMBA

(はまの めぐみ)