

労働者の請求により労働時間を変更する権利

——オランダ「労働時間調整法」(WAA)の意義

大和田 敢 太

- (1) 柔軟性と保障法の理念と評価
- (2) 労働時間調整の法的根拠
- (3) 労働時間調整法の内容と意義
- (4) 労働時間調整法の運用と評価

労働契約上の労働時間の変更の可能性は、使用者側からは、変形労働時間制を典型例として、労働基準法においても承認され、より一般的に就業規則の変更を通じて想定できるものであり、制度として認められている。それに対して、労働者側からは、労働条件の集団的規制の領域では団体交渉や労働協約といった法的な権利性を根拠にした制度を介して、労働時間を変更することを要求することもできるが、個別的労働者の次元では、個別交渉以外には、労働時間の変更を要求する制度は、格別存在しない¹⁾。

オランダでは、労働時間数の増減を請求することを労働者の権利として承認する立法が制定されている。それは、「労働時間調整法(2000年7月1日法)(Wet aanpassing arbeidsduur)」(以下WAAともいう)である。本稿は、この「労働時間調整法」の制定の背景と内容を紹介する。この新立法は、労働時間制決定における労働者の地位の承認という側面とともに、オランダモデルの一つの成

* 本稿は、日本学術振興会の特定国派遣事業(2004年度)により実施したオランダ・ライデン大学での調査研究の成果の一部である。ライデン大学法学部は、2004年8月、カメルリング・オネスやアインシュタインゆかりの研究施設を全面的に大規模改築した新しい建物(KOG)に移転したが、その伝統的な雰囲気と斬新なデザインやIT技術をふんだんに導入した研究環境のもとで充実した調査研究に従事できたことに、ファン・フォス教授はじめ関係各位に謝意を表したい。

1) 育児・介護休業法における「勤務時間の短縮の措置」を、労働時間の変更の権利と評価することは困難であろう。

果としての意義をも持ち合わせている。そのため、本稿では、オランダモデルの一展開として、この立法の登場の経緯と背景を捉える視点から、検討を進めることとする。

オランダモデルは、ジャーナリズム的視点からは、「何でもありのワンダーランド」（アエラ）とか「“何でもあり”の王国」（トラベル・ジャーナル）といった誇張も混じえた表現で賞賛されてきたことは周知のとおりであるが、そのオランダモデルの重要な側面と意義は、パートタイム政策とワークシェアリング政策、その成果としての低失業率であった。²⁾そして、これらの政策を立法化したのが、「柔軟性と保障法（1999年1月1日法）（Wet flexibiliteit en zekerheid）」と「労働時間調整法」である。前者の「柔軟性と保障法」については、すでに、別の機会において、紹介しているが、本稿での検討の対象としている「労働時間調整法」は、「柔軟性と保障法」制定後の、オランダモデルの新たな到達点と位置づけることができるものであるから、まず、「柔軟性と保障法」の運用と評価についてふれておく。そのうえで、「労働時間調整法」の内容と評価を取りあげることとする。

（1）柔軟性と保障法の理念と評価

（ア）柔軟性と保障法の理念

「柔軟性と保障法」は、労働契約の柔軟性（多様化）と労働者の地位の保障を立法目的としているが、その背後にあるのが、flexicurity理念である。このflexicurity理念は、最近ではドイツでも提唱されているが、⁴⁾労働市場の規制緩和・

2) オランダモデルの象徴的指標である失業率は、2000年度には、2%台にまで低下したが、最近上昇傾向にあり（2004年7-9月で6.1%）、経済政策分析局の2004年度予測値は7%程度となっている。他方では、労働力不足という結果（統計局調査では、2003年第3四半期以降増加している）も報告されているが、このような現象は、「柔軟性と保障法」の評価に投影せざるをえない。

3) 大和田敢太「オランダにおける労働市場の規制緩和と労働者の地位の保護」（彦根論叢第331号、2001年6月、241頁）、「オランダにおけるワークシェアリングと労働法の動向」（労働法律旬報第1529号、2002年6月、4頁）、「グローバルゼーションとオランダ労働法」（『グローバルゼーションと労働法の行方』（勁草書房）所収、2003年5月、153頁）参照。

4) 西谷敏「規制が支える自己決定」（法律文化社、2004年11月）135頁参照。

雇用形態の多様化といった要請と労働者の保護という課題を調整しようとする原理である。文字どおり、柔軟化 (flexibiliteit, flexibility) の要請と保障 (zekerheid, security) の理念の合体による、調整原理である。

このflexicurity理念は、「労働関係の開始においては、柔軟性が認められる。しかし、労働契約の形態がどのようなものであれ、それが長期化するのであれば、労働者の保障は、(使用者の責任とともに) 強化されなければならない。」と定義されるものである。その背景には、「回転ドア構造(revolving door construction)」の弊害(有期労働契約と派遣労働契約の交互利用による不安定身分の長期化)の除去を目的とし、「労働市場の自由化と社会的保護規制の尊重との混合」を狙ったものであるとされる。⁵⁾その結果、労働契約の柔軟化政策においても、労働者の権利保護が課題とならなければならないことが主張されるのである。

オランダ政府の社会・雇用省の解説書によれば、本法の目的として、「使用者が柔軟に企業経営することと、労働者が雇用と収入の保障を得ることの調和を図る」ことを強調するが、本法の中で、特に重要であり、flexicurity理念が最も具体的に現れているのは、フレックス労働者における労働契約性の推定、有期労働契約から期間の定めのない労働契約への転換制度、派遣労働契約規制(26週ルール)、解雇規制である。⁶⁾

(イ) 柔軟性と保障法の評価

本法の制定後の労働市場の現況(2002年)は、表①のとおりである。フレックス労働者の割合は、6.8%(1992年)、9.8%(1998年)、10.5%(1999年)、7.7%(2000年)と推移し、2002年には、11.7%に達している。柔軟性と保障法の制定が、「柔軟化」の進行への一定の制御(労働者の保障の重視)の

5) Gustav J.J. Heerma van Voss, Flexibility in Dutch Labour Law, Lecture for the Japan International Labor Law Forum delivered on March 17, 2000, pp. 8-9, 12.

6) SZW, Flexibiliteit en Zekerheid, Maart 2000.

7) フレックス労働者は、狭義には、フレックスタイム労働者として、待機労働者、補助労働者、ゼロ労働時間労働者、労働時間上下限設定労働者、テレ労働者、自宅就労労働者などを意味する(これらの労働者類型に関連する契約形態が「呼出(オンコール)契約」であり、呼出労働者とも指称される)が、広義には、派遣労働者および有期労働契約労働者を含む。

役割を果たしつつ、基調としては、「柔軟化」を促進していることを窺わせる。その意味では、本法の立法目的の二つの側面は、微妙に達成されつつあるといえよう。⁸⁾

表① <雇用形態ごとの労働者の分布(性別・年齢・教育歴・出身国別比率(%))>

	派遣労働者	呼出労働者	有期労働契約労働者	フレックス労働者小計	常用労働者	労働者総計	自営・独立労働者(744人)
人数(千人) (比率)	207	263	354	824 (11.7)	6 245 (88.3)	7 069 (100)	882
男性	53	36	48	45	57	55	65
女性	47	64	52	55	43	45	35
15-24歳	41	60	50	51	13	17	4
25-34歳	30	9	14	16	27	26	19
35-44歳	17	13	15	15	28	27	30
45-54歳	10	11	15	12	24	22	30
55-64歳	2	7	7	6	8	8	17
義務教育・初等訓練	40	47	49	46	28	30	26
中等教育・訓練	44	40	34	39	43	42	45
高等教育・訓練	16	13	18	16	29	27	29
オランダ国内生まれ	65	84	81	78	84	83	86
移住者	35	16	19	22	16	17	14

(出所：SZWホームページ)

社会・雇用省は、フレックス労働契約の推移について、「顕著な変動」として、⁹⁾以下のように、分析している。

◎ フレックス労働者のうちの派遣労働者の割合は、2000年の三分の一から、2002年には四分の一へと低落した。しかし、派遣労働者の絶対数は、あまり変化しておらず、他方、他の形態のフレックス労働者が増加している。

◎ 呼出労働者は、2000年には、フレックス労働者の四分の一弱であったのが、2002年には三分の一にまで上昇し、絶対的にも、相対的にも、増加している。

◎ 有期労働契約労働者は、柔軟性と保障法制定時の予想をはるかに超えて増加した。

8) 廣瀬真理子「「ボルダーモデル」と福祉国家改革」(日蘭学会会誌第29巻第1号(2004年10月)6頁)は、柔軟性と保障法の運用と評価に関して、「制度的には、派遣労働者に正規労働者になる道が開かれたといえる。しかしながら、現実には、派遣労働者は正規労働者の穴埋めに利用されたり、正規労働者となる前に契約を終了されるなど、法と現実との間にはギャップがあることが報告されている。」としている。

9) International Site SZW, Flexible work in the Netherlands.

それは、主に、このフレックス労働者の継続的な雇用に起因していた。

◎ 同法は、フレックス労働を希望しあるいは余儀なくされる労働者に対して、より多くの規制されかつ安定した雇用関係を作り出すことを支援したことによって、フレックス労働者に対する保障は、全般的に改善された。ある領域では、労働者は、より大きな個人的な役割を有し、使用者に従属することが少なくなっている。

フレックス労働者の四分の一は、同法がその法的地位を改善したと考えており、他方、使用者の多くが、このような変化にそれほど否定的な見解ではない。

表①における「自営・独立労働者」は、その一部が、柔軟性と保障法の解釈と運用によって、労働者性が認定されることになって、フレックス労働者の中に分類されたものもある。それ以外の類型の「従業員のいない自営・独立労働者」については、従来から、税務や疾病保険制度における位置づけが、労働者扱いすることと使用者負担分の問題が絡んで、曖昧であり、2004年に、このタイプの労働者を対象とした疾病保険法（WAZ）が廃止されるという事情もあり、非典型的な労働関係を是正するとの位置づけから、労働者性を明確にする動きが強まっている。

立法制定当時、派遣業界では、派遣労働者に対して常用雇用者としての契約責任を負うことへの懸念が表明されており、その否定的効果の徴表とみられていた派遣労働者における派遣労働契約関係の常態化が、低学歴の労働者に最も重く影響を及ぼすと予測されていたが、表①¹⁰⁾で明らかなように、高学歴の労働者には影響が出ていないとともに、低学歴の労働者よりもむしろ中位の学歴の労働者にその最大比率化という現象になって影響が及んでいる。これは、派遣労働関係が、正規労働者の代替の機能を果たすとともに、職業教育・訓練の機会の保障という問題性を抱えるために、職業遂行能力をある程度備えている中位の学歴の労働者を必要とするという結果をもたらしているからである。

柔軟性と保障法の評価作業は、政府および労働財団によって実施されている。

10) Robbert van het Kaar, Flexicurity Act makes major changes to labour law, EIRO, NL9901177.

その要約によれば、柔軟性¹¹⁾と保障法は、労働力の柔軟な活用法の可能性を増大させたものの、労働力不足という現象が、その機会を現実¹²⁾に活用することを制約していると結論づけている。そして、使用者側の対応としては、企業運営の柔軟性を実現するためには、正規労働者の残業と非定型的な労働時間制度の活用を選択する傾向にあり、柔軟な労働形態の可能性の拡大を活用する場合には、連続した、派遣労働契約を締結する傾向にある。他方、柔軟性と保障法によって、労働者は、柔軟な労働時間制のもとで労働することを希望しあるいは必要とする場合には、労働契約上の明確な規定を保障されるにいたったが、それは、必ずしも、正規の常用的な労働契約の締結とはなっていない。

叙示のような評価は、柔軟性と保障法の運用においては、労働市場の柔軟化の進展に対して労働者の地位の保障が不十分であることの反映である。このような事情から、労働者保護規定の補充が必要とされるにいたっており、2000年以降の一連の雇用政策や立法制定の動向に繋がっているのである。労働時間調整法もその一環として位置づけられるのであるが、同法以外の主要な雇用政策と立法による労働者保護の展開の課題としては、以下のような問題がある。

① 雇用保障

2002年に「適格性を欠く」労働者に対する雇用保障（復職要請）のための使用者の義務が規定化された（民法典第658a条として条文化¹²⁾）。

この条項は、労働時間規制に関する労働者の発言権の拡大とも紹介されてい

11) European Employment Observatory, MISEP Basic Information Report, October 2003, p. 52.

12) 民法典第658a条「1 使用者は、疾病による支障で労働をすることができなくなった労働者が速やかに本来の労働、または適切な代替労働を始めることができるように、妥当かつ必要な措置を取り、適切な指示を適宜与えなければならない。労働者が本来の労働を続けることが不可能となり、さらに使用者の事業内には適切な代替労働の可能性がない場合は、使用者は労働者が他の使用者のところで代替労働につけるよう努めるものとする。」

2 1項の使用者の義務に基づいて、使用者は労働者と協議のもとに「就労不能保険に関する法律」第71a条2項で定める行動計画を立てる。行動計画は労働者の協力のもとに定期的に評価され、必要に応じて調整される。

3 1項の代替労働とは、労働者の体力と能力を考慮して可能な全ての労働を含む。但し、身体的、精神的または社会的な理由でそれを労働者に強いることはできない場合は別とする。」

るが、2004年1月1日から施行された。労働者が「疾病」により自分の労働を遂行することがもはやできず、他の適切な労働が使用者の企業内において存在しないことが確認される場合には、使用者は、労働者が他の使用者によって所有される企業内において適切な雇用を見つけることを援助しなければならないのである。ここでいう「疾病」概念は多義的であり、この規定は、日本型「配転」あるいは「出向」類似の雇用保障制度とされている。

② 労働と育児調和政策

自治体レベルでの実験的な成功事例を踏まえて、政府が積極的に導入しようとしている政策が、学校、保育・育児施設とレジャー施設の間の協力関係を構築し、教育、保育・育児とスポーツ機能を調和させようとするものである。このような政策を背景に、「労働と育児法」(Wet arbeid en zorg)が、2001年12月1日から施行されている。この法律は、各種の休暇制度を整備・創設するものである。¹³⁾

- 13) 一部の休暇制度においては、その取得単位は、日単位(休日)ではなく、週当たりの時間単位となっており、その場合には、週労働時間数の削減という意義を有することにもなっている。

〈出産休暇〉 産前休暇(6週間)・産後休暇(10週間)の権利。疾病手当制度における「日額賃金」に相当する手当を受給することができる。

〈出生休暇〉 出産した人のパートナー(女性あるいは男性)もしくは子どもを認知る人のための、2日間の有給休暇。

〈養子休暇〉 養子縁組をする労働者のための、18週間の休暇制度。無給であるが、疾病手当法による手当がある。

〈緊急休暇〉 例外的な個人的な事情を含む特別な事由による、短期間の有給休暇。

〈父親休暇〉 パートナーが出産後、4週間の休暇、うち2日間は、有給。

〈短期休暇〉 病気の子、パートナー、同居の親を介護するための休暇。この休暇は、一年で2労働週を超えることはできない(最高10日間)。休暇中、70%の賃金支払いを受ける(ただし、法定最低賃金を下回らない)。短期休暇は、緊急休暇を補充するものである。

〈育児休暇〉 8歳以下の子どものために13週を超えない無給休暇の権利。原則として、最長6カ月間の連続期間中に週単位で取得し、週ごとの休暇時間は、週労働時間の半分を超えない。

〈長期休暇〉 育児や研究をするための長期休暇を取得する労働者に財政的支援を定める「職業生活中断基金法(1998)」の内容が移し替えられたものである。休暇は、週労働時間の最低三分の一以上の時間で取得され、その間、代替労働者が補充される。補充は、休暇期間中、少なくとも週12時間以上は行われなければならない。財政的支援は、一般失業基金(AWF)から拠出され、最高6カ月支払われる。

③ 生涯所得保障政策

オランダモデルにおいては、失業対策の側面から、早期退職制度（部分年金制度）の積極的活用が図られたが、年金財政上の困難性を打開するという政策的意図も含んで立案されているのが、労働生活全体を通じての所得保障政策と休暇制度である。この生涯所得保障計画の導入は、労働生活を通じて、労働と家庭責任を両立させることを財政的に可能とすることを目的として、企図されている。この制度は、勤労者の財産形成貯蓄に類似したものであるが、年間賃金額の12%までを、毎年、無税で、控除し、銀行口座あるいは保険会社の金融商品に投資することができるというものである。2004年1月1日から実施されている制度では、労働者の権利としての位置づけが明確にされているが、この制度の活用によって、労働者は、労働と他の活動（介護・能力開発・早期引退など）とを両立することができる可能性を拡大することを目的としている。特に、18カ月間認められている無給休暇の権利の行使を財政的に支援することを目的としているのである。また、年金制度とも連携し、公的年金の受給開始前の2年間は、労働者は、通常の労働時間の50%まで、パートタイム労働によって、年金受給資格の算定のために利用することが可能である。このことにより、労働者は、退職まで、徐々に労働時間を減少させていくことが可能となるのである。このように、休暇制度を財政的に支援することを通じて、労働者の労働のあり方の多様性を保障するという政策であるが、そのことにより、「生涯休暇」という位置づけの新たな休暇制度を創設するものとなっている。

(2) 労働時間調整の法的根拠

2000年に労働時間調整法が制定される以前に、個別の労働者が、使用者に対して、労働時間を削減することを要求し、フルタイム労働からパートタイム労働に転換することを請求できるか、その法的根拠をめぐっての実務上および理論上の議論があった。裁判所によって受け入れられた主張もあるが、そのような法的検討と労働運動の蓄積の上に、労働時間調整法が登場した。労働時間調

14) 最初の立法提案は、1997年に野党議員から提出され、20%の範囲内で労働時間を /

整という概念によって、労働者の請求による労働時間の増減の権利の構想は、パートタイム労働の法的地位をめぐる議論と法的整備の道程から登場してきている。同法の規範的な意義を確定するためにも、立法状況と司法上の論点を概観しておくことにする。

(ア) 立法状況

現行の労働時間法は、1995年11月23日に制定され、1996年1月1日から施行されているが、日9時間・週45時間という「法定労働時間」は、3カ月単位では、週40時間の枠内に収まらなければならない。他方、この「法定労働時間」は、労働協約による延長（日1時間分）が可能であり、また、「偶発的な作業」の必要による延長（日11時間・週54時間・3カ月平均週45時間）が認められる。

労働時間法の中で、使用者は、労働時間の決定に関して、労働者の希望や個人的事情を考慮する義務条項が設けられている。この条項は、フルタイムからパートタイムへ移行したい労働者の意思を尊重することを使用者に求めるものである。労働時間調整法制定以前の裁判において、労働者側が労働時間短縮を請求する根拠にこの条文が援用されていることもあるが、判決で認容された事例が確認できていないところから、私法上の効果は不明である。

このような労働時間制度の下で、パートタイム労働は、フルタイム労働と平等待遇を保障され、「コンビネーション・ワーク」とか「1・5モデル」として、積極的に位置づけられている。ライデン大学法学部では、教職員数は、「フル

短縮する権利を承認するというものであったが、労働組合側の賛否の見解が分かれ、議会では否決された。このような経過が今回の政府からの立法提案に結実した。

- 15) 労働時間法第4:I条（第1項）「使用者は、被用者の労働の希望を可能な限り尊重し、被用者が正当に要求することのできる限り、被用者の個人的事情を考慮する。」

第4:Ia条（第1項）「使用者は、被用者の労働時間の決定に際しては、被用者が正当に要求することのできる限り、労働以外の被用者の個人的事情を考慮する。その中には、子ども、扶養義務家族、親族や近親者の世話および被用者の負う社会的責任が含まれる。」

- 16) オランダのパートタイム政策に関しては、さしあたり以下参照。前田信彦「オランダにおけるパートタイム労働の動向と家庭生活の変化」(海外社会保障情報第124号, 1998年Autumn, 89頁), 「オランダのパートタイム労働と政策の現状」(労働調査第355号, 1998年9月, 26頁)。岩上真珠「オランダのパートタイム就労政策—ジェンダーと」

タイム換算」で公表されているように、パートタイム労働とフルタイム労働の区別は、労働時間数の差だけであるという制度の貫徹が図られようとしている。

パートタイム労働とフルタイム労働の平等待遇を確認する立法条項は、現在は、民法典に挿入されている。その沿革であるが、平等原則に関する立法は、男女同等賃金原則が、1976年3月20日法によって定立された後¹⁷⁾、EC指令（1976年2月9日）に国内法を調整させる目的から、1980年3月1日法が、男女平等原則を定めた。労働市場における差別防止に関する1987年11月30日の政令が、人種差別を防止する見地から、解雇に関する行政上の許可に関する基準を定め、1989年4月12日法が、女性の深夜労働禁止規定などの性別による差別的取扱い規定を廃止し、1989年4月27日法が、労働契約の終了に関して、男女間および既婚未婚間の平等待遇原則を定めている。このような経過を経て、1994年3月2日法は、差別禁止法（平等待遇法）を定めるが、ここでは、「宗教、信条、政治的意見、人種、性別、国籍、性的傾向あるいは婚姻関係」を理由とする差別を禁止するものであったが、「労働時間」は明記されていなかった。その後、1996年11月1日、民法典修正という形式で、労働時間によって、労働者を差別することを禁止する条項が追加され、現行の平等待遇法が整備された¹⁸⁾。この条項は、民法典（雇用契約編）に挿入されている（第648条¹⁹⁾）。平等待遇法に基づき設置されている平等待遇委員会（CGB）に係属し、差別事件について下され

「シティズンシップの視点から」(家族社会学研究No.10(2), 1998年, 43頁)。

17) 同等の価値を有する労働に対して、他の性の労働者が得ている賃金と平等の賃金に対する権利の確認。

18) この間、最低賃金と休暇に関する1991年11月14日法は、週労働時間の三分の一以下のパートタイム労働者には最低賃金を適用しないとしていた。

19) 民法典第648条「1 使用者は、労働契約が締結され、継続されあるいは終了される際の条件において、労働時間数の違いを根拠として、被用者の間での差別を、そのような差別が客観的に正当化される場合を除いて、行ってはならない。以上の条文に反してなされるもしくは被用者が本条の規定を司法上の手続きあるいは他の手続きで主張した事実を根拠になされる、使用者による労働契約の解約は、無効とされる。

2 第1項に反する定めは、無効である。

3 第1項の最初の文章に言及されている解約の告知は、使用者に対して損害賠償の責を負わせない。

4 平等待遇法第11条に定められている平等待遇委員会は、第1項に言及されているような差別があったのかあるいはあるのかを調査することができる。」

た決定の状況は表②のとおりであるが、労働時間（パートタイム）を差別理由とする案件は、2002年に急増するという現象がみられるが、労働時間調整法制定

表② <平等待遇委員会(CGB)の決定>

		1994/95	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
決定数	法律に違反する	62	80	96	94	66	70	91	72	80
	法律に違反しない	50	57	70	103	52	69	64	114	70
	不受理	9	9	3	12	0	6	14	13	11
	その他(管轄なし)	1	3	2	2	0	0	2	5	5
	(合 計)	100	145	155	167	118	101	150	204	166
差別事由	性 別	87	85	72	96	42	51	70	101	86
	人種・国籍	7	35	48	53	40	47・16	45・24	63	42・3
	宗 教	4	14	13	11	12	7	13	18	15
	性的傾向	5	5	7	8	7	5	4	1	6
	結婚歴	6	9	16	14	6	8	4	10	7
	政治的意見	0	0	3	6	0	0	0	1	0
	信 条	0	1	1	5	0	0	0	2	0
	労働時間(A'-トタイム)		0	11	18	11	11	11	32	18
	労働契約(派遣契約)									1
	(合 計)	109	149	171	211	118	145	171	228	178

(「人種・国籍」は、2000年度からは、2002年度を除き、区別されて集計されている。)(差別事由は、重複しているので、決定数の合計に一致しない。)

(出所：CGBホームページ)

が影響を及ぼしていることの反映ともみられる。²⁰⁾

企業内でのパートタイム労働者の平等取扱いに関する実情について、後述の政府報告書は、大規模企業の中での、交替勤務手当、法定外勤務手当、時間外超過勤務手当、訓練コースあるいは研究費用に関する規定、高齢者の処遇に関して、以下のように報告している。

法定外勤務手当に関する規定の19%が、すべてのパートタイム労働者に適用されているわけではない。時間外超過勤務手当に関連する規定の19%、交替勤務手当に関する規定の13%、高齢の労働者のための規定の9%、訓練・研究費用規定の3%についても同様であ

20) 政府報告書によれば、CGBは、労働時間に関する差別事件について、2001年までに、59の決定を公表している。これらのうち、35件は、パートタイムで働く労働者あるいは公務員の請求に基づき、出されている。決定の多くは、労働時間を根拠にして、報酬、非正規な労働時間や法定外時間に対する手当、高齢者の労働者のための規定、より短い労働時間の適用、旅行費用や研究費用の償還あるいはフレキシブル労働時間規定などの雇用上の条件について、不平等な取扱いが生じたかどうかという問題に関連している。

る。労働者が、この5年以内に、労働時間を理由に、時間単位の賃金額、福利（主として、旅費の償還と賃金関連規定）や昇進に関連して、不利益を被ったと考えたことがあるかという質問について、労働者の13%が時間単位の賃金額に関して、8%が福利に関して、12%が昇進に関して、労働時間を理由に不利益を被ったという印象を有していた。週に12時間以下の職の労働者は、不利益を被ったという印象を持つことがより多くあった。

（イ） 裁判上の論点

2000年に労働時間調整法という実定法上の根拠規定が登場するまで、労働者が、使用者に対して、労働時間の削減を請求し、「パートタイムの権利」の承認を求める場合に、裁判上、当事者によって援用されている法的規定には以下のようなものがある。

① 労働時間法第4:I条（使用者は、労働時間の決定に関して、労働者の希望や個人的事情を考慮する義務があるとする）

② 民法典第648条（差別禁止条項）

③ 民法典第685条（労働契約の「部分的解約」説。労働契約の解約を定める条文を根拠とする「部分的解約」によって、フルタイムからパートタイムへの変更が要求されているが、「部分的解約」理論は、学説においては、必ずしも支持を得ているとはいえないとされているが、一部の判決ではその有効性について言及されている）

④ 民法典第611条（「善意の使用人」規定。労働時間を削減し、パートタイムへの転換を主張する労働者の請求を認容した二判決（アムステルダム区域裁判所1995年8月28日判決・フェンロー区域裁判所1998年4月8日判決）は、民法典第611条の「善意の使用人」規定と「経験則」を根拠にしているが、他の根拠が裁判所によって認められた事例は存在しないようである）

（3） 労働時間調整法の内容と意義

労働時間調整法（WAA）の内容を要約すると、要件・手続きとしては、同一の企業に1年以上勤続している労働者は、使用者に対して、少なくとも4カ月

前までに、書面で、労働時間数変更の要求をする（変更開始の期日、変更される週労働時間数、労働時間の割り振り方法を明記する必要があるが、理由を明示する必要はない）。変更される労働時間数に制限はないが、法定労働時間数や協約に定める労働時間数を超えることはできない。労働者側の請求に対して、使用者側が、変更予定日の1カ月前までに書面で、労働時間数変更に関する決定を回答しない場合には、労働者の請求どおりに、労働時間数を変更される。

労働者の労働時間数調整（増減）要求に対して、使用者は、決定を下すまえに、労働者と協議しなければならない。使用者は、この要求に対して、厳格な企業経営上の理由からのみ、その請求を拒否できるにすぎない。具体的には、使用者が労働者からの労働時間数短縮請求を拒否できるのは、①代替要員の確保が困難な場合、②安全性に問題を生じる場合、③作業工程・計画に重要な問題を引き起こす場合である。他方、労働時間数増加請求を拒否するためには、①定員上の問題がある場合、②十分な業務量がない場合、③予算上の問題がある場合とされている。

このWAAの条文全体の試訳を以下に引用する。

労働時間調整法

<第1条>

この法律および本法に基づき諸規定においては、以下のように、用語が定義される。

使用者：民法に基づく雇用契約あるいは公法上の任用に基づいて、他の者に、労働を遂行させる者

被用者：前項の者の下で指揮命令される者

<第2条>

1 被用者は、労働時間調整の予定されている開始時期以前までに、少なくとも1年間、使用者のために役務を行っていれば、その雇用契約あるいは公法上の任用に基づいて、労働時間の調整を使用者に請求することができる。

1年の期間の算定にあたっては、中断期間が3カ月を越えずに、継続して、労働が遂行

されている期間が対象となる。

この規定は、遂行されている労働内容からすると、相互に継承していると合理的にみなされなければならない複数の使用者のために労働が遂行されている期間にも適用される。

2 軍人に関しては、労働時間調整の権利は、国防大臣および社会・雇用大臣の提案に基づく行政規程によって、パートタイム労働に関する無給休暇の行使条件とともに、定められる。

3 労働時間調整の請求は、労働時間調整の開始予定日、週単位のあるいは労働時間が異なる期間単位で合意されている場合にはその期間における調整する労働時間数、および週単位あるいは異なる合意による期間において予定される労働時間の割り振りの方法について記載した書面をもって、開始予定日の少なくとも4カ月前に、使用者に対して通知されなければならない。

被用者は、使用者が労働時間調整の請求を許可あるいは拒絶した後は、2年ごとに一度だけ新たな請求を行うことができる。

4 使用者は、被用者からの請求に関して、被用者と協議を行わなければならない。

5 使用者は、労働時間調整に関する被用者からの請求について、企業あるいは業務上の重要な利益に反しないかぎり、同意する。

6 使用者は、被用者の希望に合致するように、労働時間を割り振る方法を決定する。

使用者は、労働時間を割り振る方法についての被用者の希望が、合理性と公平性の基準に基づいて、拒絶されなければならないような利益を有する場合には、その希望を変更することができる。

7 労働時間調整の請求に関する決定は、使用者から被用者に対して、書面で通知される。

使用者が労働時間調整の請求を受け入れない場合あるいは被用者の希望に反して労働時間を割り振ることを決定する場合には、その決定は、理由を添えて書面で通知される。

8 労働時間の短縮の場合に、その短縮が以下のような深刻な問題を引き起こす時には、企業あるいは業務の重要な利益が考慮されるものとなる。

a 減らされた労働時間の代替についての経営上の理由

- b 安全上の理由
- c 作業工程・計画に関連する技術上の理由

9 労働時間の増加の場合に、その増加が以下のような深刻な問題を引き起こす時には、企業あるいは業務の重要な利益が考慮されるものとなる。

- a 財政的あるいは組織上の理由
- b 十分な労働が供給できない場合
- c 確定している職業訓練費や人件費が充分ではない場合

10 使用者が労働時間調整の予定されている開始日の1カ月前までに、請求について決定を下さない場合には、労働時間は、被用者の希望に従って、調整されるものとなる。

11 労働時間の増加に関してのみ、権限ある当局によって認証された労働協約あるいはその目的のための権限ある当局による規則によって、もしくは労働協約や規則が適用されずあるいはかかる規定を有しない場合には、使用者が企業評議会あるいはそれが設置されていない場合には、従業員代表機関との書面による合意に達しているのであれば、本条の一あるいは複数の規定は、除外されうる。

12 本条項は、被用者数10人未満の使用者には、適用されない。

かかる使用者は、労働時間調整に対する被用者の権利に関する規定を定めなければならない。

<第3条>

使用者は、法的手続きであると否とを問わず、被用者が労働時間調整を請求したことに関わる事情を理由として、被用者との労働関係を終了させることはできない。

<第4条>

社会・雇用大臣は、司法大臣および内務・王室関係大臣と協力して、本法の施行後の3年以内に、本法の実施の実効性と影響に関する報告書を国会に送付する。

<第5条>

本法は、政令の定める日に効力を発する。

<第6条>

本法は、「労働時間調整法」と名称する。

WAAは、「パートタイムの権利」を承認するものと紹介されたり、「労働と家庭責任の両立」を目的としていると評価されている。当事者による評価は、後述するとして、ここでは、WAAの意義は詳論する紙幅はないので、その主要な評価視点として、以下の10点を指摘することができるであろう。

- ① 労働者の発議による労働時間の変更の権利
- ② パートタイムとフルタイムの転換の権利
- ③ パートタイム労働者への平等待遇原則の適用
- ④ 労働と個人生活の両立の保障と促進
- ⑤ 労働と家庭生活の調和政策の具体化
- ⑥ 女性労働者の労働権の保障
- ⑦ 特別な形態の休暇制度の創出
- ⑧ 労働時間の弾力化の一類型
- ⑨ 労働時間制度における労働者の意思の尊重
- ⑩ 週労働時間の日単位への割り振りのあり方

(4) 労働時間調整法の運用と評価

政府は、WAAの実施状況に関する報告書を国会に提出しているが²¹⁾、その調査

表③ <貴企業では、労働者が労働時間を短縮することは可能ですか>

	小規模企業(265社)	大規模企業(725社)
つねに可能	85(32.1)	73(10.1)
ほぼ可能(状況次第)	62(23.4)	518(71.5)
ほぼ不可能(状況次第)	19(7.2)	121(16.7)
不可能	90(34.1)	13(1.7)
分からない	9(3.3)	

21) Evaluatie Wet aanpassing arbeidsduur, Brief van de minister van sociale zaken en werkgelegenheid, Tweede Kamer, vergaderjaar 2003-2004, 29503, nr. 1, 2 april 2004.; Evaluatie Wet aanpassing arbeidsduur, Verslag van een schriftelijk overleg, Tweede Kamer, vergaderjaar 2003-2004, 29503, nr. 2, 6 juli 2004.; Arbeidsinspectie, Wet aanpassing arbeidsduur, Een onderzoek naar in CAO's vastgelegde afspraken om de arbeidsduur te verminderen of te vermeerderen, Bijlage bij kamerstuk 29503, nr. 1, September 2003.; SZW, Wet aanpassing arbeidsduur, Jurisprudentieonderzoek, Bijlage bij kamerstuk 29503, nr. 1.; Onderzoek ten behoeve van de evaluatie Waa en Woa, Tabellenboek, Bijlage ↗

によれば、この法律は、労働者および使用者により多くの法的安定性を与え、特に女性が働き続けることをより容易にしていると結論づけるとともに、詳細なデータを公表している。その骨子を要約的に引用しておく²²⁾（別表参照）。

表④ <2000年7月以降、あなたは、労働時間の短縮あるいは増加を希望したことがありますか>

		回答数	短縮希望	増加希望	希望無し	無回答
総 数		1125 (100)	288 (25.6)	167 (14.8)	659 (58.5)	11 (1.0)
性別	男	637 (56.6)	169 (26.5)	76 (12.0)	389 (60.9)	3 (0.5)
	女	488 (43.4)	119 (24.4)	91 (18.6)	270 (55.4)	8 (1.6)
週労働時間	12時間未満	132 (11.7)	11 (8.0)	40 (30.6)	77 (58.3)	4 (3.1)
	12-19時間	57 (5.1)	11 (19.2)	18 (31.9)	28 (48.9)	
	20-34時間	278 (24.7)	74 (26.6)	47 (17.0)	154 (55.4)	3 (1.0)
	35時間以上	659 (58.5)	193 (29.3)	62 (9.3)	400 (60.7)	4 (0.6)
学歴	低学歴	103 (9.1)	14 (13.6)	14 (13.3)	73 (71.6)	2 (1.5)
	中学歴	622 (55.2)	162 (26.0)	103 (16.6)	353 (56.8)	4 (0.6)
	高学歴	398 (35.3)	113 (28.4)	50 (12.7)	230 (57.7)	5 (1.2)
	不明	4 (0.4)			3 (77.2)	1 (22.8)
年齢	24歳以下	102 (9.1)	10 (9.7)	30 (29.6)	60 (59.0)	2 (1.7)
	25-34歳	384 (34.1)	123 (32.0)	56 (14.7)	201 (52.4)	4 (1.0)
	35-44歳	335 (29.7)	76 (22.7)	43 (12.8)	213 (63.4)	3 (1.0)
	45-54歳	222 (19.7)	53 (23.8)	31 (14.0)	136 (61.4)	2 (0.8)
	55-64歳	84 (7.5)	27 (32.4)	7 (7.9)	49 (58.9)	1 (0.7)
企業規模 (従業員数)	10名未満	117 (10.4)	24 (20.7)	19 (16.5)	71 (60.6)	3 (2.1)
	10-49名	265 (23.5)	82 (30.9)	28 (10.6)	154 (58.3)	1 (0.2)
	50-99名	145 (12.9)	33 (22.8)	30 (20.9)	81 (55.6)	1 (0.7)
	100名以上	591 (52.4)	149 (25.3)	90 (15.2)	345 (58.5)	7 (1.1)
	不明	9 (0.8)			8 (92.8)	1 (7.2)
女性 労働者 比率	0	30 (2.7)	7 (22.9)	4 (13.4)	19 (63.7)	
	25%未満	280 (24.9)	83 (29.7)	26 (9.3)	169 (60.4)	2 (0.6)
	25-49%	391 (34.8)	108 (27.6)	61 (15.6)	220 (56.4)	2 (0.4)
	50-74%	229 (20.4)	59 (25.9)	40 (17.3)	129 (56.5)	1 (0.3)
	75-100%	154 (13.7)	26 (17.0)	32 (20.9)	94 (60.8)	2 (1.3)
	不明	41 (3.6)	5 (12.4)	4 (10.2)	27 (64.5)	5 (12.9)
パートタイム 労働者 比率	0	62 (5.5)	19 (30.1)	5 (8.7)	38 (61.2)	
	25%未満	413 (36.7)	127 (30.8)	43 (10.5)	239 (57.7)	4 (1.0)
	25-49%	270 (24.0)	69 (25.6)	44 (16.4)	154 (57.0)	3 (1.0)
	50-74%	181 (16.1)	30 (16.6)	44 (24.4)	107 (59.0)	
	75-100%	78 (6.9)	14 (18.5)	17 (21.6)	47 (59.9)	
	不明	121 (10.8)	29 (23.8)	13 (10.9)	75 (61.8)	4 (3.5)
労働時間 調整のための 労働協約	有	894 (79.4)	206 (23.0)	143 (16.0)	536 (59.9)	9 (1.1)
	無	191 (17.0)	74 (38.7)	14 (7.3)	103 (54.0)	
	不明	41 (3.6)	9 (22.4)	10 (24.4)	20 (48.9)	2 (4.3)

↘ bij kamerstuk 29503, nr. 1, 13 november 2003.; Onderzoek ten behoeve van evaluatie Waa en Woa, Eindrapport, Bijlage bij kamerstuk 29503, nr. 1, 13 november 2003.

22) 調査対象数は、労働者1000名、企業1250社（内従業員数10名未満の小規模企業500社）、労働評議会250組織で、サンプル数の少ない労働評議会を除いて、全体状況を反映していると評価されている。

WAAの活用

この2年半において、労働時間を短縮したいと希望した労働者のうちのおおよそ半数（53％）は、使用者に対して、この希望を伝えている。希望を伝達しなかった労働者のうちの過半数（60％）にとって、その理由は、経済的影響が余りにも大きいと考えたからであった。希望が使用者によって却下されるであろうと予想したという理由から（23％）、あるいはそれが企業における自分の地位を危険にさらすという理由から（17％）、自分の希望を伝えなかった労働者もいる。

労働時間の短縮を請求した労働者の半数以上（54％）が、使用者から、その請求を許可されている。請求の10％は、部分的に承認をうけており、請求の23％は、使用者によって拒否されている。労働者の12％は、使用者からまだ何らの回答も得ていない。

使用者による部分的な合意は、ほとんど、労働者が削減したいと希望した労働時間数に関するものである。労働時間の割り振りは、ほとんど問題になっていない。

労働者の請求を拒否するために、使用者が主張した理由は、条文の中に列挙されているような実質的に機能的なあるいは部門的な利益、例えば、要員確保、スケジュール、作業工程・計画にとって非常に困難であること、代替要員を見つけることが非常に困難であることなどに大体合致している。請求が拒否され、あるいは全面的には受け入れられなかった労働者のうち10人にひとり、次の手続きに進んでいる。

労働者は、より多くの場合に、労働時間数を増加することに関する希望を使用者に実際に伝えている（77％）。これらの請求は、労働時間を短縮する請求ほどには、使用者によって同意されていない。請求の39％が受け入れられ、23％が部分的に受け入れられ、14％が引き続き検討されているところである。

請求の部分的な承認は、ほとんど労働者が働きたいと希望している追加の労働時間数に関するものであり、希望された労働時間の割り振りは、異議もほとんど受けていない。請求を拒否する主たる理由は、条文に述べられている実質的に機能的なあるいは部門的な利益、例えば、十分でない人件費予算や十分でない業務量などに一致している。

大規模企業の80％以上が、この2年半に、労働時間の短縮のための一件以上の請求を受け取っており、小規模企業の中では、この数字は、16％である。大規模企業の41％および

小規模企業の12%が、労働時間を増加するための一件以上の請求を受け取っている。大規模企業と小規模企業のおおよそ90%が、これらの請求の全てあるいは一部を許可している。

立法の効果

大規模企業の53%は、WAA発効時に、労働協約を通じて、労働時間調整政策をすでに実施していたが、この二年半に、労働時間を変更するための請求を受け取った企業の45%は、立法の導入以降、請求数が増えてきたという見解を有している。これらの企業は、この増大の理由を主として、労働と家事とを両立したいとする労働者の要求に求めている（81%）。

使用者に自分の希望を表明し、その制定法上の権利を認識している労働者のうち、8%は、制定法上の権利が請求をなすにあたって、決定的な役割を果たしており、21%においては、立法が、支えになっている。これらの労働者が、WAAは、使用者が請求を取り扱うにあたってどの程度重要であったと判断しているか質問された場合に、労働者の三分の一は、立法が重要な役割を果たしたと考えていた。

WAAによって意図された積極的效果

労働への女性の参加が、第一子の誕生時の頃に減退するが、最近では、多くのフルタイム労働が、パートタイム労働に転換している。実質的な職業的な関与と重要な家庭内の関与を両立している男性と女性の割合が、1995-2000年度には、41%から49%へと上昇してきていることが留意されなければならない。家族の世話は、依然として、多くは女性に負っている（女性は、週に25.7時間であるが、男性は、12.0時間）。これらの変化が、WAAの導入以降、どの程度変わってきたのかは、不明である。

小規模企業の約半数と大規模企業の37%が、労働時間調整の積極的な効果として、柔軟性を挙げている。

表⑤ <労働者が労働時間短縮を希望する最も重要な理由（回答総数 288）>

理由	労働者数	比率(%)
家事・育児	99	34.2%
他の仕事	11	3.7
社会関係の維持	16	5.6
仕事と勉強の両立	18	6.3
趣味	85	29.6
肉体的健康	22	7.5
精神衛生	14	4.9
他の理由	22	7.8
無回答	1	0.4

報告書は、WAAの解釈をめぐる裁判例²³⁾を分析しているが、条文ごとの、運用状況や論点を以下のように整理している。

＜第2条3項（請求）＞

裁判所では、あまり議論されていない。

＜第2条4項（協議の義務）＞

法律に従って、協議が行われたのか否か明らかではないことが、しばしばある。

＜第2条5項（請求の許可）＞

最低労働時間数に関する従業員代表機関の同意要件は、WAAに反するもので、労働時間の短縮についての請求の許可を阻止するものではない。

＜第2条6項（労働時間割り振り）＞

労働時間割り振りは、労働者が育児休暇期間中にすでに経験している場合には、より容易に実施されてきた。

異なる提案がなされる場合には、それが実施されている。使用者の利益と労働者の理由が大きな役割を果たしている。

＜第2条8項・9項（重要な企業の利益）＞

事案によって左右されている。

重要な企業の利益は、それが重大な問題を引き起こすであろう場合に、受け入れられるにすぎない。

＜第2条12項（小企業）＞

WAAが、小企業の使用者は、企業の利益と労働者の利益の両方を考慮しなければならないことを明らかにしていると判示されている。

以上、WAAの評価報告書を手掛かりに、WAAの運用と労働者による労働時間変更の権利の実態を概観してきた。労働条件の決定システムへの労働者の参加という視点からも、今後の労働法制のあり方に問題を提起するところが多いであろう。

23) 13判決が報告されているが、労働者側の労働時間短縮請求に対して、企業の重要な利益の判断は、認容（4例）否認（6例）である。