

# 平等原則と差別禁止原則の交錯

## オランダ平等法の示唆

大和田 敢 太

- ( 1 ) 立法規定における「平等」と「差別禁止」
- ( 2 ) オランダにおける平等原則の発展
- ( 3 ) オランダにおけるパート労働者の現状
- ( 4 ) オランダにおけるパート労働者の法的地位

### ( 1 ) 立法規定における「平等」と「差別禁止」

日本国憲法（第14条第1項）は、「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と定める。文言上、ここで規定する「平等」は、「差別されない」と同義であると一般に解されるべきであるが、判例では、本規定は「合理的理由のない差別を禁止する趣旨のものであつて、各人に存する経済的、社会的その他種々の事実関係の差異を理由としてその法的取扱に区別を設けることは、その区別が合理性を有する限り、何ら（本）規定に反するものではない<sup>1)</sup>」として、「差別」の概念には、「合理的差別」あるいは「差別の合理性<sup>2)</sup>」の内在的な基準が存在することを述べ、あるいは「較差」、「差異」、「差」、「不平等」、「不平等状態」、「不均等」あるいは「区別」といった「差別」概念に類似した別の概念や判断基準<sup>3)</sup>が存在することを述べてきた。また、「差

1) 台湾人元日本兵戦死傷補償請求事件・最三判1992・4・28判時1422号91頁。

2) 「差別的取扱いが合理的な根拠に基づくものであるか」尊属殺人事件最大判1973・4・4刑集27巻3号265頁。

3) 「(選挙区による)投票価値の較差」衆議院議員選挙無効請求事件・最大判1985・7・17民集39巻5号1100頁、「(地方公共団体間の地方公務員の失職に関する)取扱いの差異」地方公務員自動失職制違憲訴訟・最三判1989・1・17判時1303号139頁、「(条例の制定の結

別」概念や類似の概念や判断基準には、属性的なあるいは定性的な基準による判断と定量的な判断が混在している。その性格にしても、前述のように、「事実関係の差異」と「法的取扱(の)区別」という形で、異なる次元での異なる概念(基準)であることを示唆している。

他方、この平等原則の適用の可否が争われた裁判例においては、「平等」という概念には、一定の制約があることが判断されている。たとえば、「法が、国民の基本的平等の原則の範囲内において・・・具体的規定をすることを妨げるものではない。」<sup>4)</sup>という表現で、平等の定義が立法政策によって可変的であることを認めている。

このように、裁判例では、「平等」と「差別(禁止)」とは同義ではなく、また、「平等」概念と「差別」概念にも多様性があることが判示されてきているのである。

憲法における平等原則は、労働関係法規においては、労基法(第3条)では「均等待遇原則」として位置づけられ、その内容は、「差別的取扱をしてはならない」という表現定式が用いられ、第4条では「同一(賃金)原則」とされ、「差別的扱いをしてはならない」とされ、第2条では、「対等(の立場)」と表現されている。したがって、ここでは、「平等」概念は、「均等」あるいは「同一」あるいは「対等」と表現されている。そのため、英文表記<sup>5)</sup>では、「均等待遇」は「equal treatment」、「同一賃金」は「equal wages」、「対等の立場」は「equal basis」と表現されることとなっている。したがって、単純化すれば、「平等」=「均等待遇」=「同一」=「対等」は同義であり、「差別」=「差別的取扱

果による)地域差」東京都売春取締条例違反事件・最大判1958・10・15刑集12巻14号3305頁、「人口の較差が示す投票価値の不平等」千葉県議会議員選挙事件・最一判1989・12・18民集43巻12号2139頁、「投票価値の不平等状態」前掲衆議院議員選挙無効請求事件),(「事実関係上の差異から生じる不均等」関税法等違反事件・最大判1964・11・18刑集18巻9号579頁、「嫡出子と非嫡出子の法定相続分の区別」非嫡出子相続分規定違憲訴訟・最大判1995・7・5民集49巻7号1789頁。

4) 尊属傷害致死事件・最大判1950・10・11刑集4巻10号2037頁。

5) 労働省『英文 日本労働法令集』(Ministry of Labour, Labour Laws of Japan 1995)(労務行政研究所, 1995)および21世紀職業財団による翻訳(<http://www.jiwe.or.jp/english/law>)に依る。

(い)」は同義である。このような平等原則の位置づけは、労組法においては「均等の取扱」(第5条第2項3号)として、職安法の「均等待遇」(第3条)における「差別的取扱」として具体化されていることとも合致している。

他方、男女雇用機会均等法においては、「機会均等」原則が表明され、「平等」という文言の採用が回避されたが、その英文表記では「equal opportunity and treatment」である。その上で、「性別を理由とする差別の禁止」(第二章第一節)は、「(募集・採用における)均等な機会」(第5条)と「(配置・福利厚生・職種、雇用形態・退職勧奨、定年、解雇等における)差別的取扱い(をしてはならない)」(第6条)という表現で規定されている。また、今回の法改正(第7条)では、「間接差別」の規制を取り入れたが、その「間接差別」の概念については、省令が限定列举する「実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置」という形式および内容において曖昧なものであって、しかも、それを「講じてはならない」という表現で規制するにとどまり、「禁止」という形式と効果を定めてはいないのである。また、パート労働法の最近の改正では、「(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する)差別的取扱いの禁止」という原則が明記されるとともに、「均衡」原則という新たな概念を取り入れながら、「平等」原則自体との関係は明らかになっていない。

このように、労働関係における「平等」原則は、「均等」や「同一」あるいは「対等」という概念で表現され、「(差別的)取扱(い)」や「待遇」という内容で定義されていることになる。このことは、国際条約、とりわけ、ILO条約の日本語訳における用語法とも一致している<sup>6)</sup>。主要な用語法についてみると、原文における「equal」は、フィラデルフィア宣言(1944)では「(教育及び職業における)機会均等」(三(j))として「均等」と、同一賃金原則を謳う第100号条約(1951)では「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一の報酬」として「同一」と、家族的責任についての第156号条約(1981)では、「機会及び待遇の均等」として「均等」と、パート労働についての第175

6) 日本語訳は、ILO駐日事務所により公表されているが、多くは労働省編『ILO条約・勧告集』に収録されているので、労働行政の基本理念と合致しているのは当然のことになる。

号(1994)では「同等の条件」として「同等」と訳されている。また、「discrimination」は、差別禁止に関する第111号条約では、「差別待遇」と訳されるが、その第1条では、その「差別待遇」とは「すべての差別、除外又は優先」「機会又は待遇の均等を破り又は害する結果」と定義される。この「差別」概念に関しては、第100号条約や職業紹介に関する第181号条約(1997)では、「(性別による)差別なしに(定められる報酬率)」「(第1条)や「(年齢、障害に基づいて)差別することなく」(第5条)というように、何らかの制約や留保を附するものとはなっていない。このような「差別」概念は、世界人権宣言(1948)における「いかなる差別をも受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利」(第23条2)、社会権規約(1966)における「いかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬」(第7条)、自由権規約(1966)における「法律の前に平等であり、いかなる差別もなしに法の平等の保護」(第26条)、性差別撤廃条約(1979)における「あらゆる形態の差別」や「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限(であつて)」「(第1条)という表現に具象されている「差別」概念にも現れている。

このような状況から、まず、明らかなことは、「平等」(equal)という概念と原則が、類似の用語に置き換わることによって、真の「平等」という価値を毀損し、減殺させていないかということである。換言すれば、真の「平等」の価値を実現することを回避するために、類似の他の用語が安易に使われていることである。重大な問題は、そのことによって「平等原則」の軽視化と空洞化といった結果がもたらされることである。さらに、その「平等原則」の適用が、国際条約の文言では、「いかなる差別」も許さないと言明され、少なくとも憲法の次元では、「差別(禁止)」として解釈され、運用されてきたものが、労働関係においては、「差別」自体が禁止されるというよりも、その「取扱」や「待遇」が禁止されることと構成されている<sup>7)</sup>。「平等」類似の概念によって、「差

7) 国家公務員法(第27条)および地方公務員法(第13条)が明記する「平等取扱い原則」は「平等に取り扱われ・・・差別されてはならない」として、「取扱い」は「平等」概念と連結し、「差別」が独自の行為類型となる。

別」類似の内容を定義するということは、一種のトートロジーでもあるが<sup>8)</sup>、このようなレトリックによって、「平等」原則は、二重に疎んじられてきたといっても過言ではない。そのため、「平等」と「差別（禁止）」との関係を問い直す必要があるが、そのことを改めて明らかにしたのは、最近のパート労働法の改正問題である。

パート労働法の改正に関する国会審議<sup>9)</sup>において、以下のような質疑が交わされている。

「政府案で「差別禁止」ということは、同じ賃金体系の適用を保証する、と考えて良いのか。」(小宮山洋子議員)

「同じ賃金表を適用することが原則として求められる。」(大谷雇用均等・児童家庭局長)

ここでは、平等原則が明記されなかったパート労働法における「差別禁止」準則の解釈と運用が曖昧で、定義や適用範囲などにより抜け道が多く、実効性が疑問視されることが浮き彫りになっている。

パート労働法においては、平等 均衡 差別禁止となることによって、平等原則の具体化が、均衡という考え方に置き換わったが、「非正規労働者」と「正規労働者」との関係における日本的な特殊性が如実に明らかになっている。

日本においては、非正規労働者政策として検討の対象となっている二つの選択肢がある。一つには、非正規労働者の正規化あるいは直僱化という政策である。ILOのパートタイム労働条約(第175号条約)はパート労働者とフルタイム労働者の間の転換制度を規定しているが、パート労働法では、「正社員への転換推進の義務の周知」という構成で、二重三重の緩和策を設けたものとなっている。また、派遣労働法は「直僱(申入)義務」を定めている<sup>10)</sup>。しかし、何れも、非正規労働者に対する差別待遇を前提とした正規化あるいは直用化と

8) 生活保護法(第2条)が、「無差別平等」という「生活保護」原則を明記するが、「無差別」は、「平等」の概念定義あるいは修辭なのか、同義反復なのか問われる。いずれにせよ、「平等」も「差別」もそれ独自では、明確な定義による原則となりえていないことの証左である。

9) 2007年4月4日、衆議院厚生労働委員会。

10) 第40条の3および第40条の4。いずれも、派遣労働から有期労働への「直僱」に歪曲されている実態にある。

いう発想である。もう一つは、パート労働法における均衡原則であるが、これは、パート労働者と正規労働者の間の格差を前提とした「均衡」という考え方である。すなわち、パートタイム労働者と正社員であるフルタイム労働者の間の「不均衡」や「格差」を前提とし、それを是正する視点からの発想である。この「均衡」とは、「均等」や「平等」とどのような違いがあるのか問われなければならない。「均等」は「機会均等」(形式的平等性)を意味し、「平等」は「結果平等」(実質的平等性)を表すものと理解すると、いずれも同源性(同質性)を前提とした考え方であるのに対して、「均衡」は、格差を固定的に捉え、不均衡を所与の条件として評価したうえで、処遇しようとするもので、両者の間の非同源性(異質性)を当然視した考え方となる。その点では、「均衡原則」として議論するかぎり、パートタイム労働者を「社会的身分」と捉える発想を否定する立場であっても、結局は、そこから脱却できていないのである。

本稿では、こうしたパートタイム労働者観に象徴されている「平等原則」と「差別禁止」措置との関係を見直す意味からも、オランダの平等法制を検討する。その最も代表的なものはパート労働政策である。

オランダでは、積極的なパートタイム労働奨励政策を採用してきた。いわゆるオランダ型ワークシェアリング(オランダ・モデル)においては、そのパートタイム労働者が「短時間正社員」として重要な位置づけを与えられたのである。そのために、パートタイム労働を「1・5シナリオ」として位置づけ、労働時間と家庭責任の調和を図るとともに、パートタイム労働者の権利保護制度が重視されてきた。その中で、独創的な制度が、パートタイム労働とフルタイム労働の平等原則と労働者の請求によるパートタイムとフルタイムの転換制度(労働時間調整法)である。本稿は、このような「平等原則」の背景を概観した後、パート労働の実情とパート労働者の法的地位について分析する。

オランダの平等原則は、差別禁止概念と交錯しながら、パートタイム労働者の権利と地位の実効的な確立に寄与してきた。その平等原則の分析を通じて、平等原則の今日的な意義を解明し、そのことによって日本における平等原則・

差別概念の歪曲化と空洞化の問題点を明らかにする。

## (2) オランダにおける平等原則の発展

オランダ憲法(第1条)は、「オランダに居る人はすべて、平等な立場で平等に扱われなければならない。宗教、信条、政治的意見、人種または性別に基づくあるいはその他どのような理由であっても差別は許されてはならない。」と「平等」原則を宣言する<sup>11)</sup>。

平等原則に関する立法は、個別的な規制が先行し、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、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。その後、「平等」一般法として、1994年3月2日法(平等待遇法)が制定されるに至る。

平等待遇法<sup>12)</sup>は、前文で、「とりわけ憲法第1条を尊重して、社会生活における平等な参加を促進するために、宗教、信条、政治的意見、人種、性別、異性愛的あるいは同性愛的嗜好または市民としての地位を理由とした差別に対する保護を与えることが望ましく、そのため、法によって規定された場合を除いてこれらの理由に基づく差別を禁止することが望ましく、この禁止を実効あらしめるために、平等待遇法が制定される。」とその理念を明確にし、「宗教、信条、政治的意見、人種、性別、異性愛的あるいは同性愛的嗜好または市民としての地位にかかわらず、人の平等待遇」の原則を定めるとした。「差別」の範囲として「直接的なおよび間接的な差別、ならびに差別の教唆」と規定した上

11)「オランダに居る人はすべて」という表現は、他の条項では「オランダ国民」という表現や単に「すべての人」という表現が用いられていることとの対比から、外国人を含むとされる。

12) 本文中で述べるように、平等待遇法は、「差別」の用語ではなく、「区別」の表現を用いるが、法令の英訳文は「discrimination」を用いており、便宜上「差別」と表記する。

で、「直接差別」を「宗教、信条、政治的意見、国籍、人種、性別、異性愛的あるいは同性愛的嗜好または市民としての地位を理由とする、人々の間の差別」と定義し、「間接差別」を「直接差別から起因する、直接差別として定義された以外の性質あるいは行為を理由とする差別」と定義した。さらに、「差別の禁止には、ハラスメントの禁止」が含まれると規定して、この「ハラスメント」の定義として、「(前述の文言で)定義される差別の特徴や行動に関連したもので、人間の尊厳を侵害し、脅迫的な、敵意的な、品位を貶め又は攻撃的な雰囲気を作り出すことを目的とし又はそのような結果を生み出す行為を意味する。」と規定されている<sup>13)</sup>。

「直接差別」には、除外規定は存しないが、「間接差別」の適用は、「差別が正当な目的によって客観的に正当化され、その目的を遂行するために用いられる手段が適切でかつ必要である場合」には例外が認められる。これ以外に、性別・人種・宗教に関しては、その所属が「差別要因」に該当しない場合が明示される<sup>14)</sup>。労働関係においては、「差別」の禁止の明示以外に、「差別することは違法である」として、以下の事項が列挙されている<sup>15)</sup>。

13) 他の差別事由と異なって、ハラスメントは、客観的に正当化されることができない。

14) 「性別を理由とする差別の禁止」は、性別が決定的な要因である場合、女性の保護、特に妊娠や母性保護に関連した場合には適用されない。また、本法は「差別が女性あるいは特定の人種あるいは文化的な少数派集団に属する人を、人種あるいは性別という理由との関係からの事実上の不利益を廃止あるいは縮減するために、特別の立場に置くことを目的とする特別の措置に関するもので、かつ差別がその目的と合理的に均衡している場合には適用されない。「人種を理由とする差別の禁止」は、ある人の人種的な所属が決定的な要因であり、その目的が正当であり、必要性がその目的に均衡している場合、差別が、ある人の人種的な所属を、関係する特定の職業活動に性質あるいはそれが実行される状況を理由として、真正なかつ決定的な職業上の要件と見なしかつそれを構成する場合で、その目的が正当であり、必要性がその目的に均衡している場合には適用されない。「国籍を理由とする差別禁止」は、差別が国際法の一般に拘束力のある規則や成文あるいは不成文のルールに基づく場合、国籍が決定的な要因である場合には適用されない。さらに、本法は、宗教的共同体や独立した集団の内部、その他の精神的な性質の結社の内部の法律関係、聖職者の事務所には適用されない。

15) 適用除外として、以下の事由が定められている。宗教的あるいはイデオロギーの原則に基づき設立された施設の自由、政治的原則に基づき設立された施設の自由、私教育の自由。また、雇用関係における私的な性格や政治的意見が必要となる諮問的組織にも例外規定がある。



雇用の広告および空き定員の充足のための手続

職業紹介

雇用関係の開始と終了

採用および解雇

雇用期間および雇用条件

雇用期間中あるいは先だって、教育あるいは訓練を受ける許可を与えること

昇進

労働条件

この平等待遇法は、「25年に及ぶ議会と社会での論議」を経て制定されたものだが、その立法過程における議論の特徴として指摘されているのは<sup>16)</sup>、まず、「差別」概念を明確にしたことである。つまり、「宗教、信条、政治的意見、性、国籍、異性愛または同性愛的傾向あるいは市民的地位に関する直接的および間接的区別（differentiation）」を、禁止していることである。「区別」は禁止の対象として、「差別」と位置づけられるのであって、「差別」の適用から逸脱するために「区別」が援用されてはならないのである。その意味で「区別」は、「差別」と同義のものとして扱われている。

Hendriks によれば、オランダ法は、悪意的な（pejorative）用語である「差別（discrimination）」に代わって、中立的な（neutral）用語である「区別（differentiation）」を意図的に使用しているのである<sup>17)</sup>。立法者は、平等待遇規範の侵犯は「差別するという意思」を必要としないことを明確にしたのである。そのため、刑法典で禁止されている差別を理由とする起訴のためには、「差別意図」が必要であるが、平等待遇法の適用においては、保護されている事由の一つにもとづく単なる区別はそれ自体で、平等規範の違反を構成するのである。区別という用語を使うことで、多義的な用語である差別よりもはるかに問題が少な

16) Aart Hendriks, *Legislation to Combat Age Discrimination in the Labour Market: An Examination of (the Experiences with) the Dutch Age Discrimination Act*.

17) J.E.Goldschmidt LL.M, *Anti-discrimination law in the Netherlands, Experiences of the first seven years*, Speech at the 'International Conference on Equal Treatment Between Persons and Prohibition of All forms of Discrimination' (Budapest, December 2001) は、「法は、「差別」という用語ではなく、「区別」という用語を用いている。そのため、不平等な取扱は、意図的な差別の事実よりも多くのものを包含する。」と指摘する。

いとされるのである。というのは、差別という用語は、当事者間に容易に感情的な反応を引き起こし、オープンな討議を妨げることになるからである。差別という用語の代わりに、問題の少ない用語である区別という用語を置き換えるという方法は、反対に、保護されている事由に基づく区別のあらゆる形態は、少なくとも、法的見地からは、善意であれ悪意であれ、その意図と無関係に、違法の疑いを免れえないものとなる。

この点は、「差別」の定義に議論を向けることは、不毛な労力を費やすことにもなるとの配慮がある。そのため、「不平等待遇は、一面では、認識(perception)の問題である。無意識的におよび故意ではなく被用者を不平等に扱う使用者がいる。そのため、立法に即して、平等待遇に関する情報を常に提供しなければならない<sup>18)</sup>とする理念が必要とされる。

そのような理念から、「保護事由は排他的でない方法」で定義されるとして、平等待遇法は「女性、人種的、宗教的および性的な少数派を保護するだけでなく、その用語をすべての人を包含するように使用」するとしている。そのため、「伝統的に差別の対象となってきた集団を保護する」(非対称的な方法)だけでなく、一般法としての規範力によって、すべての人の権利を擁護する手段(対称的な方法)として適用されるべきかが、論点の一つだとされている。

これは、規制方法としては、「開放された規範制度」である。その後制定された年齢差別禁止法は、「閉じられた制度」として、禁止されている差別の事由と法が適用される範囲に関して、包括的な説明を含み、非差別原則の例外が、制定法に定められたものに限定されている。これは、他面、年齢および障害という事由を、平等待遇法における「差別」事由に包含することについて論議の対象となったことを意味している。障害や年齢に基づく差異(distinction)は、たとえ必要とされなくても、往々にして正当化され、平等原則と両立するという主張から、平等待遇法にこれらの事由を含ませることはせず、特別法に委ねるという結論に至ったとされる<sup>19)</sup>。

18) SZW, Equal Treatment in the Netherlands.

19) 2003年12月1日に平等待遇法(障害および慢性疾患障害)および2004年5月1日に雇用ノ

この平等待遇法は、差別事由として、「労働時間」は明記しなかったが、その後、民法典修正という形式（1996年11月1日）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。これらの条項は、民法典（雇用契約編）に挿入されている<sup>20)</sup>。

平等原則の適用に関して、最も重要な課題である同一賃金原則については、労働省は、職評価システムの性中立性を評価するための性中立評価マニュアルを公表している<sup>21)</sup>。それによれば、使用者は、男性と女性の間、パートタイム労働者とフルタイム労働者の間で、同一の賃金基準を適用しなければならない。そのために、以下のテストが適用される。

使用者は、透明な方法で、賃金を計算しなければならない。

賃金を計算する基準は、すべての被用者にとって同一でなければならない。

✓ における平等待遇法（年齢差別禁止法）として実現した。

20) 第646条「使用者は、労働契約締結、労働者の訓練・研修、労働条件、昇進、労働契約の終結に関して男女の差別をしてはならない。

男女の性別が決定的な要因である場合には、契約締結、訓練・研修に関して、1項規定の限りではない。

妊娠、または母性に関する女性保護のための取り決めにおいては、1項規定の限りではない。

女性労働者の事実上の不均等を是正または改善するために女性を優先する措置に関しては、その優先措置が不均等を是正の目的達成に妥当な現実性をもつものであるならば、1項規定の限りではない。

本条において男女の差別とは、直接的および間接的差別をいう。直接的な差別とは、妊娠、出産、母性に基づく差別をいう。間接的差別の中には、性の区別に直接関係なくても、例えば未婚既婚の身分、または家族構成の状態などのように結果として事実上性別の差が出てくるような事情にもとづいた差別を含む。

1項に定める差別禁止規定は、客観的に正当化され得る間接的な差別には該当しない。

自分にとって不利な、本条でいうような、差別を受けた、または受けているとして訴える者が法廷で差別の疑義ある事実を主張する場合、訴えられた者は本条規定に反した行為をしていないことを立証しなければならない。」

第647条「第646条1項に反する使用者による労働契約解除、または同項違反を主張して訴える労働者に対する使用者の契約解除は無効にすることができる。」

第648条「使用者は、労働契約が締結され、継続され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。」

第649条「使用者は、客観的に見て正当な根拠が無い限り、臨時雇用契約であるか否かで労働条件につき労働者の差別をしてはならない。」

21) SZW 雇用報告（The Position of Employees in the Labour Market in 2002 .）

使用者が、特定のグループに対する賃金に差異をもたらすような基準を用いる場合には、それを正当化することができなければならない。

こうしたテストを含めて、平等賃金を実現するための政策は、以下のような「Two-track policy」として定式化されている<sup>22)</sup>。

概括的な平等機会政策と、少数派のための一般政策

直接に賃金における不当な区別と闘うことを目的とする平等賃金政策

その後、ILOのパート労働条約(1994年)やEUパート労働指令(1997年)の採択という背景を経て、労働時間調整法(2000年7月1日法)が登場した。さらに、前述のような年齢差別に関する立法制定が進み、最も新しいものとしては、「集団解雇における年齢均衡原則に関する法律」(2006年3月1日法)が制定されている<sup>23)</sup>。

### (3) オランダにおけるパート労働者の現状

WAAの実施状況に関する政府調査報告書から、パート労働者の現状を反映している幾つかのデータを引用する<sup>24)</sup>。オランダでは、女性労働者は、他のヨーロッパ諸国におけるよりも遙かに多く、パートタイム型で働いている。

22) 現実的には、以下のようなデータが公表されている。女性は、男性と比べて、賃金(時間換算)が23%少ない。この差は、部分的には背景(教育、経験、職務等級等)における差に由来する(SZW雇用報告2005年版では、7%の格差が、説明不能とする)。同一の職および同一価値の職における男性と女性の場合には、女性は、男性に比べて5%少ない。週に12時間以上働くパートタイム労働者は、フルタイムで、同一価値の労働を遂行する同僚に比べて5%少ない。(週に12時間以下の)小パートタイム労働者も、フルタイムの同僚に比べて4%少ない。非オランダ人の被用者は、同じ仕事をするオランダ国籍の被用者に比べて4%少ない。有期契約の労働者は、期間の定めのない契約の労働者より3%少ない。政府部門で働く労働者では、男性と女性との賃金の格差は3%であり、小パートタイム労働者はフルタイム労働者よりも、1%少ない。

23) 企業が事業再構築や大量解雇する際の対象者の選定について、先任権原則(勤続期間の短い者が先に解雇される)に代えて、年齢階層毎に、削減数を定める。雇用の削減数は、15~25歳 25~35歳 35~45歳 45~55歳 55歳以上という5つの年齢階層に均等に割り振られ、現存する従業員の年齢構成が可能な限り、維持される。それぞれの年齢階層内の選定方法は、先任権原則が適用される([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006\\_8/holland\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_8/holland_01.htm))

24) 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 ,

これは、欧州委員会は、リスボン目標の中においては、好ましからざるものと見なしている状態である。このような事実は、2006年1月に公表されたオランダ雇用政策の評価においても明確に表明されている<sup>25)</sup>。表 におけるパート労働者の雇用状況の概況では、従業員10名以上の企業では、「女性労働者の割合」と「パート労働者の割合」とは相関関係にあり、それと「女性パート労働者の割合」とは相反関係にあることが特徴的である。その意味では、女性労働者の割合の高さは、パート労働者の割合の高さと結びついていないともいえる。

ここでは、使用者を対象とした調査結果に注目し、パート労働者に対する使用者側の評価に関する調査を引用してみる。表 では、パートタイム労働者の労働条件や解雇における不安定な地位に関する評価では、いずれも、パート労働者に対する労働条件の「差別」に反対するという意見が圧倒的に多いものの、設問による違いには大きいものがあって、賃金や解雇に比して、昇進には、賛成意見は、全体で31%を占めるのが突出している。これは、パートタイム労働者の契約期間や勤続年数との関係が不明であるが、その点の影響が少なくないものと推測することも可能であろう。しかし、表 でのパート労働者に対する労働条件の「差別」についての法的な評価では、賃金と解雇で、反対意見よりも違法評価が低く、昇進では反対意見よりも違法評価がむしろ高くなっていることは、設問の法的評価自体においては、契約期間や勤続年数といった条件を捨象しており、そのような数値結果が現れると想定すれば、前述のところと整合的な傾向とみることができる。この点は、表 において、パート労働者の「否定的な効果」において「業務計画化における問題」を指摘した比率が極めて高いこととも照応する傾向である。

25) 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 ; Onderzoek ten behoeve van de evaluatie Waa en Woa, Tabellenboek, Bijlage 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 .

25) Recommendations Concerning the "Road Map for Equality between Women and Men 2006 2010" COM( 2006 )92 DEF. April 2006 .

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、前述の政府報告書(2004年)は、一部企業では、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、パートタイム労働者への適用に問題があることを指摘していた。表

は、企業内の就業規則類の適用におけるパート労働者の地位であるが、労働時間に関連するものは、低くなるとしても、全体としては、パート労働者とフルタイム労働者との間において労働条件や待遇の面で異なる制度を設けたり、それを適用することを拒む傾向にあり、それは、パート労働者とフルタイム労働者との間の法的な「平等」原則として認識されると評価される。表は、パート労働者からの労働条件についての苦情の内容に関する調査であるが、賃金に関するものは高くないという事実は、パート労働者の地位や労働条件に関する問題点と矛盾が賃金には集中していないということを物語っており、その「平等」政策の成果の反映であろう。

以上の分析は、あくまで政府の実施した調査結果に基づく分析であるが、パート労働者の現状とその「平等」と「差別禁止」の認識や規範意識を反映したものと位置づけることができる。そこでは、パート労働者とフルタイム労働者との「平等」という原則は、異なる扱い(「区別」)をしないという価値観に支えられているとみることもできる。そして、このような基本的な考え方の確立において、法律の果たした役割について、表が問おうとしている。それによれば、39.5%の使用者が、平等待遇法の存在が労働条件を変えたと回答している。そのためには、設問にあるような労働協約や経営協議会が介在しており、労働組合の役割も看過されるべきではないが、平等政策の実施において、法律が果たす先導的な役割の重要性をも実証しているのである。

表以下は、労働時間調整法の実施状況に関するもので、すでに、他の機会にも触れているので<sup>26)</sup>、紙幅の関係上もあって、個々の調査結果に対するコメントは省略し、データを紹介するにとどめる。

26) 大和田敢太「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」彦根論叢第353号(2005)80頁以下。

表 <パート労働者の現状>

| 企業規模（従業員数）  |           | 10名未満企業 |       | 10名以上企業 |       |
|-------------|-----------|---------|-------|---------|-------|
|             |           | 企業数     | 比率（%） | 企業数     | 比率（%） |
| 総計          |           | 265     | 100.0 | 725     | 100.0 |
| 分野別         | 工業・建設・農業  | 59      | 22.3  | 240     | 33.1  |
|             | 流通・飲食ホテル業 | 98      | 37.0  | 193     | 26.6  |
|             | サービス業     | 86      | 32.4  | 207     | 28.5  |
|             | 官公庁       | 22      | 8.3   | 86      | 11.8  |
| 女性労働者の割合    | 0         | 60      | 22.6  | 3       | 0.4   |
|             | 25%未満     | 27      | 10.2  | 319     | 44.1  |
|             | 25 - 49%  | 31      | 11.7  | 198     | 27.4  |
|             | 50 - 74%  | 74      | 27.8  | 151     | 20.9  |
|             | 75 - 100% | 74      | 27.8  | 53      | 7.3   |
| パート労働者の割合   | 0         | 99      | 37.4  | 16      | 2.2   |
|             | 25%未満     | 24      | 9.1   | 396     | 54.6  |
|             | 25 - 49%  | 41      | 15.5  | 176     | 24.2  |
|             | 50 - 74%  | 55      | 20.8  | 92      | 12.7  |
|             | 75 - 100% | 46      | 17.4  | 46      | 6.3   |
| 女性パート労働者の割合 | 0         | 117     | 44.2  | 18      | 2.5   |
|             | 25%未満     | 2       | 0.8   | 99      | 13.7  |
|             | 25 - 49%  | 12      | 4.5   | 186     | 25.7  |
|             | 50 - 74%  | 37      | 14.0  | 218     | 30.1  |
|             | 75 - 100% | 97      | 36.6  | 203     | 28.0  |
| 交替勤務制       | 有り        | 18      | 6.8   | 170     | 23.5  |
|             | 無し        | 247     | 93.2  | 555     | 76.5  |
| 土日勤務        | 有り        | 128     | 48.3  | 317     | 43.7  |
|             | 無し        | 137     | 51.7  | 408     | 56.3  |
| 時間調整協約      | 有り        | 191     | 72.1  | 573     | 79.0  |
|             | 無し        | 63      | 23.8  | 149     | 20.6  |
|             | 不明        | 11      | 4.2   | 3       | 0.4   |

（10名以上企業の内訳は、10 - 49名が285社（39.3%）、50 - 99名が119社（16.4%）、100名以上が32社（4.3%）である。）

（一部の表では、修正値を用いたため、小計・比率が一致しない。）

表 &lt;パート労働者の労働条件のあり方についての使用者の評価(従業員数10名以上企業回答)&gt;

|             |           | 同一の職能と職務のフルタイム労働者より、賃金が低いこと |           |         | フルタイム労働者より、昇進の機会が少ないこと |           |          | 合理化の際に、パート労働者の解雇が、最初に実施されること |           |          |
|-------------|-----------|-----------------------------|-----------|---------|------------------------|-----------|----------|------------------------------|-----------|----------|
|             |           | 賛成                          | 反対        | 無回答     | 賛成                     | 反対        | 無回答      | 賛成                           | 反対        | 無回答      |
| 総計(725)     |           | 80(11.0)                    | 629(86.7) | 17(2.3) | 225(31.0)              | 408(56.3) | 92(12.7) | 62(8.5)                      | 596(82.2) | 67(9.3)  |
| 分野別         | 工業・建設・農業  | 35(4.6)                     | 202(84.3) | 3(1.1)  | 75(31.5)               | 132(55.1) | 32(13.5) | 16(6.7)                      | 195(81.5) | 28(11.8) |
|             | 流通・飲食ホテル業 | 19(10.0)                    | 169(87.8) | 4(2.2)  | 75(38.9)               | 94(48.9)  | 24(12.2) | 26(13.3)                     | 158(82.2) | 9(4.4)   |
|             | サービス業     | 21(10.1)                    | 178(85.8) | 8(4.1)  | 64(31.1)               | 115(55.4) | 28(13.5) | 15(7.4)                      | 166(80.2) | 25(12.2) |
|             | 官公庁       | 4(5.2)                      | 80(93.2)  | 1(1.6)  | 10(11.7)               | 67(78.3)  | 9(10.0)  | 4(5.2)                       | 76(88.7)  | 5(6.1)   |
| 従業員数        | 10-49人    | 42(14.9)                    | 234(82.2) | 8(2.9)  | 106(37.4)              | 133(46.8) | 45(15.8) | 46(16.3)                     | 199(70.0) | 39(13.7) |
|             | 50-99人    | 12(10.1)                    | 102(85.5) | 5(4.4)  | 33(27.5)               | 78(65.6)  | 8(6.8)   | 8(6.4)                       | 104(87.6) | 7(6.1)   |
|             | 100人以上    | 25(7.9)                     | 293(91.1) | 3(1.0)  | 86(26.6)               | 197(61.1) | 39(12.2) | 8(2.4)                       | 293(91.1) | 21(6.5)  |
| 女性労働者の割合    | 0         | 3(100)                      | 0(0.0)    | 0(0.0)  | 1(50.0)                | 1(50.0)   | 0(0.0)   | 0(0.0)                       | 3(100)    | 0(0.0)   |
|             | 25%未満     | 42(13.2)                    | 272(85.0) | 6(1.8)  | 95(29.8)               | 180(56.3) | 44(13.8) | 24(7.4)                      | 264(82.7) | 32(9.9)  |
|             | 25-49%    | 16(8.3)                     | 175(88.7) | 6(3.0)  | 55(27.9)               | 113(57.0) | 30(15.0) | 12(6.0)                      | 171(86.3) | 15(7.6)  |
|             | 50-74%    | 13(8.6)                     | 135(89.4) | 3(2.0)  | 59(39.2)               | 81(53.7)  | 11(7.2)  | 19(12.7)                     | 116(77.0) | 16(10.3) |
|             | 75-100%   | 6(10.3)                     | 46(86.0)  | 2(3.6)  | 14(25.1)               | 33(60.6)  | 8(14.3)  | 7(12.7)                      | 42(77.9)  | 5(9.3)   |
| パート労働者の割合   | 0         | 10(63.1)                    | 5(28.4)   | 1(8.5)  | 11(65.1)               | 2(9.9)    | 4(25.0)  | 3(20.2)                      | 7(41.5)   | 6(38.4)  |
|             | 25%未満     | 43(10.8)                    | 345(87.2) | 8(2.1)  | 119(30.2)              | 223(56.4) | 53(13.4) | 23(5.8)                      | 341(86.1) | 32(8.1)  |
|             | 25-49%    | 11(6.2)                     | 162(92.2) | 3(1.5)  | 49(28.2)               | 104(59.5) | 22(12.3) | 19(10.9)                     | 144(81.9) | 13(7.2)  |
|             | 50-74%    | 14(15.1)                    | 75(81.6)  | 3(3.4)  | 34(37.5)               | 51(55.9)  | 6(6.6)   | 12(12.7)                     | 70(75.9)  | 10(11.4) |
|             | 75-100%   | 2(4.3)                      | 42(92.6)  | 1(3.1)  | 11(23.4)               | 27(60.0)  | 7(16.3)  | 5(10.2)                      | 35(76.9)  | 6(12.9)  |
| 女性パート労働者の割合 | 0         | 12(65.9)                    | 5(26.2)   | 1(7.9)  | 11(60.1)               | 3(16.8)   | 4(23.1)  | 3(18.6)                      | 8(45.9)   | 6(35.5)  |
|             | 25%未満     | 13(13.1)                    | 86(86.4)  | 1(0.6)  | 29(29.0)               | 59(59.0)  | 12(12.0) | 10(10.0)                     | 79(79.7)  | 10(10.2) |
|             | 25-49%    | 25(13.3)                    | 160(85.9) | 1(0.8)  | 63(33.9)               | 104(55.8) | 19(10.3) | 8(4.1)                       | 161(86.3) | 18(9.6)  |
|             | 50-74%    | 16(7.3)                     | 194(88.7) | 9(4.0)  | 61(27.9)               | 123(56.1) | 35(16.0) | 27(12.6)                     | 176(80.7) | 15(6.8)  |
|             | 75-100%   | 14(7.0)                     | 184(90.7) | 5(2.3)  | 61(30.1)               | 120(58.9) | 22(11.0) | 13(6.6)                      | 172(74.5) | 18(8.9)  |



表 <パート労働者の労働条件のあり方についての使用者の法的評価  
(従業員数10名以上企業回答)>

|         |                             |           |                        |           |
|---------|-----------------------------|-----------|------------------------|-----------|
|         | 同一の職能と職務のフルタイム労働者より、賃金が低いこと |           | フルタイム労働者より、昇進の機会が少ないこと |           |
|         | 違法                          | 合法        | 違法                     | 合法        |
| 総計(725) | 458(63.2)                   | 267(36.8) | 527(72.7)              | 198(27.3) |

|                              |           |                                       |           |                                       |           |
|------------------------------|-----------|---------------------------------------|-----------|---------------------------------------|-----------|
| 合理化の際に、パート労働者の解雇が、最初に実施されること |           | 週5日20時間勤務の労働者が40時間勤務の労働者より、通勤手当が少ないこと |           | 救急救命講座の受講がフルタイム労働者は有給で、パート労働者は無給であること |           |
| 違法                           | 合法        | 違法                                    | 合法        | 違法                                    | 合法        |
| 480(66.2)                    | 245(33.8) | 452(62.3)                             | 273(37.7) | 527(72.7)                             | 198(27.3) |

表 <パート労働者の効果について(従業員数10名以上709企業回答)>

| 積極的な効果    | 企業数(回答比率) | 否定的な効果    | 企業数(回答比率) |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 上質な従業員の確保 | 565(79.7) | 費用がかかりすぎる | 281(39.6) |
| PR        | 338(47.7) | 業務計画化の問題  | 402(56.7) |
| 計画化       | 370(52.2) | 頻繁な入退社    | 54(7.6)   |
| 積極的な効果はない | 34(4.8)   | 動機付けの低さ   | 92(13.0)  |
| わからない     | 22(3.1)   | 否定的な効果はない | 150(21.2) |

表 <企業内の規則の適用について(各規定を有する従業員数10名以上企業回答)>

|                    | 所定労働週<br>超過勤務規定 | 時間外労働<br>手当規定 | 職業教育訓<br>練費用規定 | 高齢者雇用<br>継続規定 |
|--------------------|-----------------|---------------|----------------|---------------|
| パート労働者・フルタイム労働者に適用 | 321(80.7)       | 483(81.0)     | 651(97.3)      | 352(91.0)     |
| フルタイム労働者のみ適用       | 12(3.0)         | 107(18.0)     | 18(2.7)        | 30(7.8)       |
| 最低労働時間の定めのある労働者のみ  | 65(16.3)        | 6(1.0)        |                | 5(1.3)        |

表 <パート労働者の側からの苦情について(従業員数10名以上企業回答)> 「質問」内訳

|       | フルタイム労働者より賃金が低いことの苦情や質問 | フルタイム労働者より労働条件が悪いことの質問 | 日労働時間   | 11(12.9) |
|-------|-------------------------|------------------------|---------|----------|
|       |                         |                        | 休日・育児休暇 | 19(22.4) |
|       |                         |                        | 賃金      | 15(17.7) |
| 有り    | 19(2.6)                 | 45(6.2)                | 諸手当     | 12(14.1) |
| なし    | 675(93.1)               | 650(89.7)              | 健保・年金   | 6(7.1)   |
| わからない | 31(4.3)                 | 30(4.1)                | 育児手当    | 4(4.7)   |
|       |                         |                        | 職業教育訓練  | 5(5.9)   |
|       |                         |                        | その他     | 13(15.3) |

表 <平等待遇法(1996年)は、労働条件を変えたかどうか(従業員数10名以上企業回答)>

|        |            | 企業数       |
|--------|------------|-----------|
| 変      | 労働協約を通じて   | 255(35.2) |
| え      | 経営協議会を通じて  | 16(2.2)   |
| た      | 個別的な事案によって | 15(2.1)   |
| 変えなかった |            | 239(33.0) |
| わからない  |            | 200(27.5) |

表 <労働者の労働時間増減請求があった企業・経営協議会数(%)>

|          | 従業員数10名未満の企業数(265) | 経営協議会数(280) |
|----------|--------------------|-------------|
| 短縮の請求    | 32(12.1)           | 117(41.8)   |
| 増加の請求    | 20(7.6)            | 5(1.8)      |
| 短縮・増加の請求 | 10(3.8)            | 99(35.4)    |
| 請求なし     | 202(76.2)          | 12(4.3)     |
| 無回答      | 1(0.4)             | 47(16.8)    |

表 <労働時間短縮・増加請求の回数(経営協議会調査)>

| 短縮請求回数 | 企業数<br>(216)(%) | 増加請求回数 | 企業数<br>(104)(%) |
|--------|-----------------|--------|-----------------|
| 1回     | 4(1.9)          | 1回     | 8(7.7)          |
| 2-5    | 79(36.6)        | 2-5    | 38(36.5)        |
| 6-10   | 41(19.0)        | 6-10   | 10(9.6)         |
| 11-25  | 16(7.4)         | 11-25  | 6(5.8)          |
| 25超    | 19(8.8)         | 25超    | 9(8.7)          |
| 無回答    | 57(26.4)        | 無回答    | 33(31.7)        |

表 <労働時間短縮・増加請求に対する使用者の対応(経営協議会回答)>

| 短縮請求  | 企業数(216)(%) | 増加請求  | 企業数(104)(%) |
|-------|-------------|-------|-------------|
| すべて受入 | 35(16.2)    | すべて受入 | 18(17.3)    |
| 一部受入  | 140(64.8)   | 一部受入  | 46(44.2)    |
| 一部拒否  | 22(10.2)    | 一部拒否  | 20(19.2)    |
| すべて拒否 | 4(1.9)      | すべて拒否 | 0(0.0)      |
| 無回答   | 15(6.9)     | 無回答   | 20(19.2)    |

表 <労働時間短縮・増加請求に対する使用者の対応(従業員10名以上725企業回答)>

| 短縮請求 | 企業数(%)    | 増加請求  | 企業数(%)    |
|------|-----------|-------|-----------|
| 常時可能 | 73(10.1)  | 常時可能  | 27(3.7)   |
| 概ね可能 | 518(71.5) | 概ね可能  | 400(55.2) |
| 状況次第 | 121(16.7) | 状況次第  | 196(27.0) |
| 不可能  | 13(1.8)   | 不可能   | 52(7.2)   |
|      |           | その他   | 44(6.1)   |
|      |           | 分からない | 8(1.1)    |

表 &lt; 労働時間短縮・増加請求を拒否する使用者の理由(従業員10名未満企業回答) &gt;

| 労働時間短縮拒否理由  | 回答数(企業比率) | 労働時間増加拒否理由   | 回答数(企業比率) |
|-------------|-----------|--------------|-----------|
| 代替要員確保の困難   | 60(34.8)  | 週労働時間不足      | 71(40.7)  |
| 安全上の理由      | 8(4.8)    | 人件費不足        | 37(21.5)  |
| 勤務交替上の理由    | 62(36.0)  | 勤務交替上の困難     | 39(22.7)  |
| 運営上の理由      | 7(4.2)    | 法定・協定労働時間に抵触 | 41(23.8)  |
| 費用          | 23(13.2)  | 労働量不足        | 25(14.5)  |
| 最小限の週労働量の維持 | 16(9.2)   | 他            | 40(23.4)  |
| 他           | 66(38.7)  |              |           |

#### (4) オランダにおけるパート労働者の法的地位

##### (ア) 労働時間調整法の意義

平等待遇法によるパート労働者の「平等」と「差別禁止」から、積極的なパート労働者の権利を保障する立法政策が、労働時間調整法として実現する。

労働時間調整法は、労働者による労働時間数の調整(増加・短縮)を請求する権利を認めるのであるが、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、以下のような法的規定が援用されている。

労働時間法第4・1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<sup>27)</sup>)

民法典第648条(労働時間数による差別禁止条項)

民法典第685条(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を認めるもので、一部の判決で援用されている)

民法典第611条(「善意の使用者」規定。労働時間を削減し、パートタイ

27) 労働時間法第4・1条「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・1a条「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かぎり、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。」

ムへの転換を主張する労働者の請求を認容した二判決（アムステルダム地裁1995年8月28日判決・フェンロー地裁1998年4月8日判決）は、民法典第611条の「善意の使用者」規定と「経験則」を根拠にしている<sup>28)</sup>

労働時間調整法は、従業員が使用者に対して労働時間数の調整（増加・短縮）を請求することを認めている。要件・手続きとしては、同一の企業に1年以上勤務している労働者は、使用者に対して、少なくとも4ヶ月前までに、書面で、労働時間数変更の要求をする（変更開始の期日、合計労働時間数、労働時間の配分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ヶ月前までに書面で、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、労働時間数が変更される。

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、使用者が労働時間数短縮請求を拒否できるのは、代替要員の確保が困難な場合、安全性に問題を生じる場合、勤務時間割り振り制度に重要な問題を引き起こす場合である。他方、労働時間数延長請求を拒否するためには、定員上の問題がある場合、十分な業務量がない場合、予算上の問題がある場合とされている。

#### （イ）判例の動向

ここでは、労働時間調整法の適用に関する判例を紹介し、パート労働者の権利と法的地位のあり方を分析する<sup>29)</sup>。

アムステルダム地方裁判所判決（2002年11月20日、JAR2002, 281）

KLM 航空会社で、客室乗務員指導室に勤務し、120名の日本人とインド人の

28) 民法典第611条「善意の使用者」規定「使用者および労働者は、それぞれ善良なる使用者および善良なる労働者として行動しなければならない。」

29) SZW, Wet aanpassing arbeidsduur, Jurisprudentieonderzoek 3<sup>e</sup> meting, Bijlage bij kamerstuk 29503 ,nr .1 .

スチュワード・スチュワーデスを指導する女性労働者が、育児休業（育児時間制度）中、交替制勤務を採ることを合意していた。そこでのXの仕事ぶりは、使用者から大変高い評価を受けていた。

労働者は、育児休業の後、週労働時間を38時間から24時間に短縮することを請求した。使用者は、就業規則の規定を理由に請求を拒否した。その規則によれば、客室乗務員指導室の指導員は、常に、待機していなければならないと規定されていた。使用者は、労働者に、パートタイムで働くことが可能な別の職を提案した。そこで、労働者は、使用者に対して上記週労働時間数の短縮（パートタイム労働への変更）を求めて提訴した。

判決では、客室乗務員指導室に関する使用者の方針は、十分に検討されたものであったとしても、労働者の要求に応じられないことを正当化するほどの合理性と必要性を有しないと判示された。判決によれば、立法者の考え方は、労働時間調整（短縮）の権利は、特別な場合においてのみ妨げられうるということである。育児休業中における問題のない満足すべき仕事の状況を考慮すると、Xの請求を拒否するための実質的な特別の事由は存在せず、使用者の拒否権は受け入れられない。

本件は、労働者側からの労働時間数の短縮（パートタイムへの転換）請求に関して、会社側は、厳格な企業経営上の理由を挙証していないと判示した。使用者が主張する重要な企業の利益については、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と考えられている。特に、育児休暇中には交替制や労働時間短縮で対応されてきたという事情が存在する場合には、労働者の請求（パートタイムへの転換）が認められる傾向にある。しかし、同種の事案でも、逆の見解もある。

アムステルダム地方裁判所判決（2001年12月21日、未掲載）

KLMの客室乗務員である女性労働者が、育児休業中、所定労働時間の25%の時間で勤務していたが、育児休業後は、労働時間が50%になるところを、引き続き25%への短縮を請求した。使用者は、業務の性格から、短い労働時間によっては、労働者は、経験の希薄化をもたらすとして、最低限50%の労働時間

を必要としていると主張した。また、労働者の請求に対して、使用者が速やかに回答しなかったことが争われた。

判決では、法の定める使用者の回答期限は守られたものの、配慮を欠いていることが認められたが、そのことによって、労働者の請求を正当化することはできないとした。判決は、業務上の必要性については、その内容の判断を避けながら、労働時間数に関して、経営協議会が合意していたこと、労働組合が本件のような労働時間短縮に賛同していなかった事情を考慮して、労働者は、業務上の必要性に関する理由を争うことはできないとして、使用者側の労働時間短縮の拒絶を認めた。

この事案は、の事案とほぼ類似の内容であるにもかかわらず、労使協議会や労働組合との合意の存在<sup>30)</sup>が、労働者個人の請求権との関係が問われ、労働者の権利主張と衝突する可能性を示している点は、判断の分かれた要因であるが、もう一つの論点である、労働時間調整の請求に対する使用者の回答期限の問題については<sup>31)</sup>、判決は、解釈を緩和しようとしている。

ズットヘン地方裁判所判決（2002年11月26日，JAR2003，1）

事務所主任である男性労働者が、週労働時間を38時間から32時間への短縮の請求を行った。労働者の3回の請求は、最初は口頭でなされ、その後2回の請求は短縮される労働時間の開始の4ヶ月前までになされなかった。使用者は、小さな企業内で、労働者の果たしている役割を理由にするとともに、請求が、4ヶ月前という請求期限要件を満たしていないことを主張し、請求を拒否した。

30) WAA 第2条 は、労働時間の増加に関しては、労働協約、労使協議会あるいは従業員代表機関における合意事項については、同法の適用除外の可能性を定めている。アーネム地方裁判所判決（2002年5月22日，JAR2002，140）では、訪問医師の地域マネージャーが、週労働時間を38時間から20時間へ短縮する請求が争われた。労働協約が、訪問医師の業務について週に最低32時間と定めていたことから、地裁判決は労働者の請求を認めなかったが、控訴審（アーネム高裁2002年12月10日判決，JAR2003，70）では、労働協約は労働時間の増加の場合にのみ有効であるとし、企業の重大な利益を否定し、労働者の請求を認められている。

31) WAA 第2条 「使用者が労働時間調整の予定されている開始日の1ヶ月前までに、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。」

判決は、WAAに基づく請求に対して期間内に回答しないことへの制裁の厳しさを理由に、その請求期限の要件は、制限的に解釈されなければならないと判示した。請求が、特にWAA第2条3項の要件を満たさない場合には、民法典第611条(「善意の使用者」規定)だけが適用されうるとした。この事案では、民法典第7巻第611条が適用されるとしても、使用者は、定期的に協議しており、重大な企業の利益について十分に正当な理由を与えており、代替提案も行っているという理由から、請求は却下されるとした。

判例は、労働時間短縮についての手続的要件について厳しい姿勢を示すとともに、労働時間の配分(週労働時間の日単位への「割り振り」)についても、当事者の合意を尊重するという立場から、判断を回避する傾向にある。

ヘルトゲンボシュ地方裁判所判決(2002年2月8日, JAR2002, 57)

デパートメントストアの販売員の女性労働者が、出産休暇の後、週労働時間を38時間から22.8時間の短縮と週3日による労働時間(22.8時間)の割り振りを請求した。使用者は、その業務は、フルタイムで行われなければならないという理由で、この請求を拒否した。

使用者は、同僚の労働者とのデュアル・ジョブ(2人の労働者による分担)を提案したが、両人とも拒否した。労働者は、異なる職で3日働くことを提案されたが、この申し出を拒否した。

判決は、使用者が労働者の請求によって減少する16時間弱の労働時間を確保することが不可能であると判断したことが正当であるかどうか判断する必要があるとし、それは可能であるにもかかわらず、使用者が外部的な解決策を追求しなかったとして、労働者の請求を認容した。しかし、判決は、労働時間の割り振りについては、当事者の主張が不明確であるという理由から、判断しなかった。

ミドルブルグ地方裁判所判決(2002年1月18日, JAR2002, 41)

配達人の女性労働者が、出産休暇の後、週労働時間を38時間から19時間に短縮することと、午後の勤務制で働くことを請求した。使用者は、労働時間の短縮を認めたが、午後の勤務制は拒否した。



判決は、10人未満の企業であるため、WAA 導入のための協定の存否を問題にした。控訴審判決（ミドルブルグ高裁2002年5月17日、未掲載）は、協定が制定されていなくても、労働者の短縮は受理されるとしたが、労働時間の割り振りは認められないとした。本件では、使用者は、企業の利益が真実危機に瀕する場合にのみ、請求を拒絶することができるとし、企業の規模が小さいことを理由に、拒絶は、不合理ではないと判断された。

最近の最高裁判決（2007年1月5日）は、百貨店業界の企業年金制度加入資格について、パートタイム労働者には5年間（現行1年間）の勤続歴（待機期間）を課している規定について、パートタイム労働者には、この待機期間中に、企業年金制度に加入する選択の可能性が与えられていることを根拠に、このような規定が、パートタイム労働者とフルタイム労働者の間の差別に該当しないと判断している。

労働大臣によれば、「平等待遇と非差別が、われわれの社会的行動の中に組み込まれなければならない。」<sup>32)</sup>という言明がなされているが、パート労働者の地位と権利に関する現状から、平等原則と差別禁止原則の交錯という本稿の視点の意義が再確認されるであろう。

---

32) Aart Jan de Geus, 「未来の欧州における平等」に関する EU 会議での結語演説 (SZW 雇用報告2005年版)。