

# オランダ公立学校教育職員に係る法制度の転換

澤 田 裕 之\*

**キーワード：**オランダ、公務員、教育職員の雇用、服務規程

## はじめに

今日、オランダ王国（以下、オランダ）では民間の労使関係を公務員に対して適用することを定めた<sup>1</sup>「公務員法的地位標準化法（Wet normalisering rechtspositie ambtenaren）」が施行され、公務に就く者であってもその労使関係は民法の労働法が適用されている<sup>2</sup>。同法により、一部の公務員を除きすべての公務員は、法律的にも雇用形態などを含め民間被雇用者と同一となったのである<sup>3</sup>。従来、公務員はその採用に関して、“benoeming”（「任用」）や“aanstelling”（「任命」）の言葉が用いられてきたが、法律上、公務に従事する者であっても公務員の身分等を定めた 2017 年公務員法の適用外におかれ、代わりに民法に基づく労働法を根拠として直接契約する“arbeidsovereenkomsten”（「雇用契約」）が言葉としても使用されることとなったのである。

オランダでは 1950 年代より、公務員の法的地位のあり方が政策レベルで議論され、80 年代に入ると民間の雇用者と被雇用者の労使関係を公務員にも適用する、いわゆる「標準化（“normalisering”）」が目指され、公務員に対する民間の労働法の適用が本格的に議論されはじめた<sup>4</sup>。そして 2010 年 11 月 3 日、下院議会へ公務員法的地位標準化法案が提出された<sup>5</sup>。当然のことながら、公務員の法的な位置づけを民間に合わせていくためには関連する法令、規則等の改正が必要となり、一連の公務員法制度改革は教育の分野においても例外ではなかつ

---

\* 中部大学 教職課程センター 准教授

た。後述するが、オランダにおいても公立学校教育職員は公務員ではあったが、公務員法的地位標準化法では同教職員は 2017 年公務員法の適用外となるため、関連法の改正が必要となったのである。具体的には、2018 年 11 月 22 日に「教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案」が議会に提出され<sup>6</sup>、約 1 年の審議後、2019 年 6 月 12 日に可決され、2020 年 1 月 1 日、公務員法的地位標準化法が施行されたのである。同法の施行を受けて、公立学校に従事する全ての教育職員は、公務員としての「任命」を受けず、私立学校の教職員と同様に民法の私的雇用法の対象となり、「雇用される」という関係になったのである<sup>7</sup>。雇用形態でいえば、私立、公立の教育職員は同一となったということである。

しかし、この私立と公立の接近は、学校財政の面では従来より履行されている。オランダの場合、憲法第 23 条 7 項において「公立および私立学校の財政平等の原則」が保障されている<sup>8</sup>。私立学校の設置者である各協会または財団の理事会が設置母体となって設立された私立初等中等学校に対しては、一定の条件を満たすことで全ての経費が国庫より支出されることを憲法で謳っている。そのため、2023/24 年度の私立初等学校数をみても 4,567 校（前年度 4,610 校）と、公立学校の 2,015 校（前年度 2,051 校）と上回り、在籍する児童数も公立の初等学校の 432,019 人（前年度 436,309 人）に対して 1,042,502 人（前年度 1,055,727 人）と、全体の 71% が私立初等学校に在籍している。こうしたことは中等学校も同様であり、全体の 70% 以上の生徒が私立中等学校に在籍しており<sup>9</sup>、これは義務教育段階の学校の約 7 割が私学ということである。

他方、公立学校は第 23 条第 4 項において「自治体および第 132 条 a 項の各団体によって提供される。」<sup>10</sup>とされ、1 つまたは複数の市町村、市町村議会によって設立された公的法人（初等教育法第 47 条）、公教育のための財団（初等教育法第 48 条）、または公立学校と特別支

援学校の両校のための財団（初等教育法第 17 条）によって維持される学校をいう。これまで公立学校の教育職員は、このいずれかの公的な法人もしくは財団より任命を受け、公立学校の教育職員としてその服務に従事してきた。しかし、公務員法的地位標準化法によって、公的法人や財団が教育職員と雇用契約を結ぶという形になったのである。

私立、公立学校の教育職員の給与は、前述のように国庫より賄われており、結城忠（2009）は「国による財政支出は公立学校と私立学校が同一の基準によって行われるということであり（私学財政は 100% 国庫負担）、この結果、たとえば、教員の給与や労働条件は公立と私立とで何らかわるところはない。詰まるところ、オランダの私学は『私立公営』学校だということであり、このような私学は世界に類例を見ないと言ってよいだろう」<sup>11</sup>と述べ、これは同国の特長でもある<sup>12</sup>。このことに加えて、公務員法的地位標準化法による雇用形態も同じとなることは、換言すれば、これまで以上に両者の制度的差異は縮小されるということでもある。

子どもたちをはじめ、学びを受ける人たちが教育を通じて自らの生き方を見出すことができるようにするところが学校であり、そこに私立、公立という「区分」はどこまで有効なのか、そして学校種や教育職員の立場が異なることで学校の性格も変わる、もしくは変わらないとしたら、それは教育を受ける権利の保障からしても十分に果たしているとはいえないのではないだろうか。このような問題意識から本稿では「教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案」（以下、改正法案と略記）における政策レベルの議論を考察し、論点を見出すことを目的とする。以下では、①公務員法的地位標準化法成立までの経緯、②教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案の議論について、オランダ王国議会資料及び議事録を材料に分析を行う。

## 1. 公務員法的地位標準化法案

## オランダ公立学校教育職員に係る法制度の転換

公務員と民間被雇用者の「標準化」を巡る議論は先述の通り、1980年代に始まり、公務員と民間被雇用者は多くの分野で同一の規則下に置かれるようになった<sup>13</sup>。表1は「標準化」を巡る議論について時系列に示したものである。

表1. 標準化プロセスにおける社会制度改革

| 年         | 事項                                       |
|-----------|------------------------------------------|
| 1980      | 公務員によるストライキ禁止規則の廃止                       |
| 1984      | 紛争解決（諮問・仲裁委員会）の導入                        |
| 1989      | 協約要件の導入                                  |
| 1993      | 部門モデルの開始：雇用条件交渉の分散化                      |
| 1995      | 従業員代表委員会法が公共部門に適用されると宣言                  |
| 1995      | 労働時間法の公共部門への適用宣言                         |
| 1996      | 一般民間年金基金（ABP）の民営化                        |
| 1998-2001 | 公務員保険制度の導入                               |
| 2006      | 健康保険法から医療保険法に代わる                         |
| 2010      | 公務員法的地位標準化法案提出                           |
| 2012      | 2012年10月29日の政府合意「架け橋を築く」：解雇法と二次的雇用条件の平等化 |
| 2014      | 公務員の法的地位の正常化法案が衆議院で可決                    |
| 2016      | 上院で採択された公務員法                             |
| 2020      | 公務員（正規化）法発効                              |

（Sarah Palinckx, Ria Janvier 2020: Normalisering van de rechtspositie van de Nederlandse ambtenaren: bron van inspiratie?, vlaanderen is vernieuwend bestuur, Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing, p.6 を基に筆者訳出）

表1は、公務員法的地位標準化法の施行に至るまでの数十年にわたる社会制度改革である。特に集団的労使関係に関しては、S.リンクスらによれば、公務員法的地位標準化法の制定以前からオランダは合意

要件を導入することで、単一の片務性から部分的に脱却していたとしている<sup>14</sup>。

具体的な議論は、表 1 にもあるように、2010 年 11 月 3 日に K.カヤ議員（民主 66:D66）と V.ヒジウム（キリスト教民主アピール:CDA）議員により同法案が提出されたことにより開始された<sup>15</sup>。そして同月 8 日には、両者より公務員法の標準化法説明覚書が提出されている。覚書によれば法案審議を進める前提として、①「公務員」という個人的性格を廃止することを目的としていないこと、②「公務員」という呼称を廃止することを目的とせず公務員法も維持されることの 2 点を示しており、法案の主旨は公務員の雇用形態の改正としている<sup>16</sup>。

また公務員の雇用形態の見直しの必要性について、具体的には①政治的恣意からの脱却、②政府と公務員間の不平等性、③職務範囲拡大による公法および私法の接近の 3 点を公務員に特別な法的地位が必要と主張された理由がもはや時代遅れであり、法律の必要性について覚書で主張している<sup>17</sup>。そのため以下では 2010 年 11 月 8 日の説明覚書の内容を網羅的に論じる。

### 1-1. 政治的恣意からの脱却

従来まで、公務員に特例的な地位が付与されていたのは、政治的理由（閉鎖的な解雇理由）による解雇から公務員を保護するために必要とされ<sup>18</sup>、公務員には特例が認められていたと述べている。過去において公務員の特別な地位が確立されたのは、主に憲法上の要請（19 世紀は労働法が未整備であったため、憲法の解釈において公務員の法的地位を支えていた）に应えるものであった。

この法的地位とそれに伴う報酬（「維持権益」）は、当初、公務員を日々の雇用環境から守り、政治的恣意による解雇から保護する役割を果たしていた。その後、公務員は、行政執行の不変要素として、安定した国家と法の支配の公平な執行の基本であるという主張が加えられていく。同時に、公務員が政府と対等な立場で契約できないのは政

府の権限に起因するものであり、政府と公務員との間の当事者二者間雇用契約の対等性は崩れていくこととなると説明している。

しかし、S.リンクスらによれば、この点についてはオランダの民間を特徴づける解雇制度が存在し<sup>19</sup>、今回の法整備にあたっては大きな争点とはなっていないとする。オランダでは雇用者が被雇用者を解雇するにあたって、解雇前に第三者が解雇の合法性について裁定する予防的解雇テスト（De preventieve ontslagtoets）という制度があり、そのため公務員法的地位標準化法案を巡る議論においても優先度は必ずしも高くなかったとしている。

## 1-2. 政府と公務員間の不平等性

法案提出者は覚書において、公務員の地位に関して政策議論の場として 1952 年に法務大臣の指示のもと、ハーグに設立されたクラネンブルク国家委員会での議論の内容を示している。法務大臣は国家委員会に対して、①過去に公務員の法的地位が特別なものであった理由を調査すること、②公務員の法的地位は、公務および近代的公務の要件に照らして、一般的に、またその様々な部分において、現在、特別な規則によって特徴づけられるべきかどうか調査すること、③どの程度まで特徴づけられるべきかという問題について助言することの 3 点を指示し、その上で「民法上の雇用契約に基づいて公的機関に雇用される者の法的地位にも注意を払うこと」を要請した<sup>20</sup>。

クラネンブルク国家委員会の多数派は、公務員の公法上の法的地位を維持すべきかどうかに対して依然として肯定的な回答をしていた。その主な理由について、ニルス・スメッツ（2011）は「公益の保護者である政府は、公務員と公務員団体の両方と対等な立場で交渉することはできず、雇用条件は恒久的に一方的な任命に基づく公法的なものでなければならない」<sup>21</sup>との理由が委員会の多数派の意見だったとしている。この点について法案提案者は「雇用条件は恒久的に一方的な任命に基づく公法的なもの」でなくなるとすれば、「『それは政府

が公共の利益の代表を放棄することになり、そのため国家委員会は、雇用条件は引き続き一方的に、公法に基づいて決定されるべきであり、公務員の雇用契約は引き続き一方的な任命に基づくべきである。』とクラーネンブルク国家委員会の見解を説明覚書にて行っている。つまり政府と公務員は同等の立場にないため、本質的に双務的な雇用契約を結ぶことは不可能という見解が国家委員会の多数派の意見だったということである。

しかし法案提出者は、「すでに政府職員の大半は、使用者の権限の下で、従属的な立場で、給与を得て働いており、民間においても、立法府によって職務が決定されながら、通常の労働法が適用される職員が存在」し、そして当時、国家委員会においては少数派ではあったが、「公務員は民間被雇用者と同様に、第一義的に『従属的に履行される人間』であるという見解があり、これを逸脱する正当な理由がない限り、公務員にも同じ規則が適用されるべきという見解もあったとしている<sup>22</sup>。

### 1-3. 職務範囲拡大による公法と私法の接近

S.リンクスらによれば、第二次世界大戦前までは公務員の職務と雇用関係の特殊性から、雇用契約を結んで公務員を雇用することは不可能という見解が優勢であったが、戦後、好景気が到来し、夜警国家は福祉国家に道を譲らなければならなくなったことから、公務員の雇用に対する本来の基盤に疑問が生じたとしている<sup>23</sup>。これは政労使の協調による柔軟な経済運営により、順調な経済成長と失業率の大幅な低下を実現した「オランダモデル」と呼ばれる<sup>24</sup>政策を指し、同国が福祉国家へ転換していく過程で、政府が新たな任務を担うようになり、多くの公務員は従来の職務権限の行使のみでは対応が困難となったということである<sup>25</sup>。法案提案者によればこうしたことは、医療や銀行など民間側も公共の利益に関与する傾向が現れ、その結果、公務員の職務は民間被雇用者のそれとあまり変わらなくなり、公務員と民間

被雇用者の差異が明確でなくなったと述べている<sup>26</sup>。オランダの福祉国家への転換が、公務員の職務範囲を事実上拡大させ、かつ民間もこれまで公共の仕事とされてきた分野への参入が進むにことによって、それぞれの雇用形態の法的な定めが曖昧となった結果、公務員の法的地位は特段必要なくなったということである。

以上、公務員法的地位標準化法案の提案理由を法案提出者の説明覚書と先行研究を用いて概説した。

次に、同法の制定に係る「教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案」に着目して、その議論を考察する。その際、取り上げる議会資料はできる限り資料として示す必要があると考え、訳出箇所も示すこととする。

## 2. 教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案

これまで述べてきたように、2018年11月22日に下院へ「教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案」が提出された。同案と共に出された覚書においては次の表2のように目的が述べられている。

表2. 法案の目的と範囲

本法案は、公務員と被雇用者の法的地位をできる限り統一することを目的としている。詳しくは後述の第2節で説明するが、これまでいくつかの措置が取られてきた。

本法案の起点は、同法案に対する明確な反対意見がある場合を除き、公共部門の労使関係を最終的に民間企業と同じにすることを目的とする。

この法案は標準化プロセスの最終段階を踏み出すものであり、基本的には、公務員の任命と労働条件の一方的な決定を規定する公法的かつ一方的な法律を、労働協約が適用される二者間雇用協定に取って代わられることを意味する。これにより、公務員に関す

る行為や決定に対する公法上の法的保護も終了し、法的保護は私法的なもののみとなる。

法案は、公務員の特殊性を廃止するものではなく、「公務員」という呼称を追放しようというものでもない。公務員法も維持される。しかし、公務員の地位に関する規制のうち、公務の特殊性に密接に関連し、したがって現実の労働条件交渉に属する事項を超えるもののみを規制する。

法案はすべての公務員に適用せず、特定の公務員は除外されている。中でも最も重要なのは、軍人と司法官である。これらについては第 3 章で詳しく説明する。本法案は広範に及ぶ諸法令改正を伴うが、立法に関わる全てを包含するものではなく、あくまでも主要な点を規制するものである。この法案の採択後、政府は改正法に着手し、必要な法改正を行う必要がある。実際的な実施措置も講じなければならず、特に、公務員法に基づく審議会令、省令、地方条例に代わる労働協約の締結が必要となる。公務員法に基づくこれらの下位法および規則は、本法案が施行されると法律の運用により失効する。

(Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 550, nr. 3. p. 1 を筆者訳出)

改正法案の目的については、公務員の特殊性と、「公務員」という呼称を廃止するものではないこと、そして公務員法も維持することであるため、これまで概説してきた公務員法的地位標準化法案の内容と大きな違いは認められない。しかし、「公務員の地位に関する規制のうち、公務の特殊性に密接に関連し、したがって現実の労働条件交渉に属する事項を超えるもののみを規制する。」とし、法案は「立法に関わる全てを包含するものではなく、あくまでも主要な点を規制するものである。」ということから、覚書で用いられている「公務の特殊性」(het bijzondere karakter) が主要な点の一つとして挙げられたとして考えられる。

## 2-1.改正法案における現状の捉え

ではこれらを踏まえて、改正法案では現状（2010 年時点）をどのように捉えていたのか。次に示す内容は、覚書において具体的に示された公務員と民間被雇用者に適用されるそれぞれの雇用法についてである。

表 3: 改正法案における現状と法的差異

### 現状

公務員法と民間の雇用法は、形式的にも実質的にも 2 つの異なる法制度である。このことは、驚くべきことに両法体系が労働関係の規制という同じものを目的としていることにある。しかし、しばしば想定されることとは逆に、この 2 つの制度の実質的な違いは、近年あまり顕著ではなくなっている。2010 年現在、公務員の公法上の法的地位と被雇用者の私法上の法的地位の主な違いは、以下のように要約できる。

### 形式的な法的差異

公務員の法的地位は公法上の法的性格を持つ。被雇用者の法的地位は私法に準拠する。このことは、特に以下に反映されている。

- ・形式的に一方的な任命と、両面的な雇用契約
- ・労働条件に関する「組織的対話」と、使用者と従業員の間の契約の自由に基づく交渉
- ・公務員の権利と義務を定めた公法上の規則（公務員法、一般公務員規則（ARAR）、CAR/UWO など）対、被雇用者のための私法上の規則（民法（BW）、労働協約、施行規則など）。これらは、給与、休日、休暇、（法定外の）社会保障、懲戒、解雇などに関する規則
- ・解雇・雇用紛争における公法上の法的保護と私法上の法的保護

（この点で、公務員法は民事雇用契約よりも多くの法的保護を提供している。公務員は、すべての決定に対して異議を申し立てることができるだけでなく、一般行政法とは逆に、本人に関する内部的なすべての行為に対しても異議を申し立て、行政裁判所に提訴し、さらに中央不服審査会に提訴することができる。例えば、査定、異動、昇進の可否などである。民間の雇用法に基づく被雇用者は、民法第 7 条第 681 項に基づく明らかに不合理な解雇に対する不服申立てを除いて、(BBA の規則に従う) 解散や解雇に対して不服申立てをすることはできない。）

(Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 550, nr. 3. 3. Bestaande en beoogde situatie. pp. 6-7 を筆者訳出)

改正法案覚書では、当時の公務員法と民間雇用法の具体的な相違点が示されている。解雇を巡る規定では、とりわけ公務員の身分保障の充実が指摘されている。

この点について覚書ではさらに公務員法と民間雇用法における解雇に係る事項について詳細に示されている。

表 4: 重要な法律上の相違点、解雇法

#### 重要な法律上の相違点、解雇法

公務員法では解雇事由は「閉鎖的解雇制度」である。この 2 つの法制度がここ数十年で徐々に収斂するにつれ、こうした解雇の差異は重要性を失ってきた。公務員法における「閉鎖的解雇制度」は、公務員が解雇される理由の網羅的なリストで構成されている。これらの解雇事由は、部門によって異なるが、さまざまな法的身分規定に含まれている。解雇事由には、請求による解雇、業務不能、定年退職、能力不足または職務不適格、再編成または人員整理、懲罰

的解雇などがある。その根底にある考え方は、客観的な用語で定義された解雇事由を網羅的に列挙することで、政府雇用主は解雇事由を明確に選択しなければならず、その正当性は裁判所に提出し評価されるというものである。公務員の法的地位が政府雇用主によって一方的に決定されることを考えると、この制度は不平等補償の一形態と見なされる。1982年の時点で、デ・ヨングは、終身雇用の徹底的な規制は公務員の法的地位の確保につながるかもしれないが、雇用主はその代償として組織内の硬直性と柔軟性の欠如を支払わなければならないと主張していた。このように、公務員の法的保障に過度に重点を置くことは、政府の透明性、柔軟性、決断力を犠牲にすることになる。「閉鎖的解雇制度」の結果、公務員の法的地位の保障が高まったという主張は、今や否定されうる。

公務員の閉鎖的解雇制度に対して、民法で規定されている開放された解雇制度がある。「解雇の合理的理由」は十分である。雇用者は、それが合理的に導き出せるものであれば、解雇することができる。適切な場合には、裁判所が客観的基準を用いてその「程度」を検証する。

ヴァン・ボンは、現在の私的解雇制度は一見したところ「オープン私的解雇法と公務員解雇法の間にあるのは、1945年のBuitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) 第6条1項の予防的解雇テストに関するものである。それ自体は公法上のものであるが、BBAは民事上の雇用関係に適用され、公法上の雇用関係には適用されない。公務員解雇法では、解雇は解雇が実行された後に検証される。BBAに基づく解雇令第4項および第5項では、解雇事由として、経済的理由、職務不適格性、従業員側の重大な良心的相反、不法行為または過失、雇用関係の重大かつ永続的な障害、病気または障害による就労不能が挙げられている。これらの状況それぞれについて、解雇許可請求が評価される個別の基準が解雇令

に定められている。厳密には、解雇許可令は民法第 7 条第 685 項に基づく解雇には適用されないが、地域裁判所は、状況の変化に基づく解雇要求を評価する際、解雇許可令の内容も参考にする。その結果、私的な解散手続きにおいても間接的に重要な意味を持つ。ちなみに、雇用主は小地裁に雇用契約解消の請求を提出することで、予防的解雇テストを回避することができる。この請求が認められれば、通常、従業員への補償が認められる。

(Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 550, nr. 3. 3. Bestaande en beoogde situatie. pp. 7-8 を筆者訳出)

ここでは主に、法案が提出された時点において公務員の解雇に係るものとして「閉鎖的解雇制度」があり、福祉国家前の段階では公務員の法的地位を保障するために機能していたものの、近年同制度により政府の透明性や柔軟性を妨げる一因となること、一方、民間レベルでは「開放された解雇制度」が民法下で施行されており、両者の違いは、民間の場合は解雇の前段階で予防的解雇テストの有無ということがわかる。

以上、「教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案」で示された現状について論じてきた。当然のことながら「公務員法的地位標準化法案」と類似した内容となっていることがわかる。

それでは次に、改正法案で示された今後の公務員像についてみていくこととする。

## 2-2.改正法案による公務員像

前に述べたように、公務員法的地位標準化法案では「公務員」という地位は残し、その名称も変わらないことを法案提出者は述べていることを踏まえて、公務員法的地位標準化法成立後の公務員像について

次のように述べている。

表 5: 公務員法的地位標準化法成立後の公務員像①

想定される状況

本法案の目的は、特に民法第 7 巻第 10 章に規定されている民間雇用法の規則を、将来、現在の公務員の約 95%にも適用することである。こうして公務員は被雇用者となる。公務員と公的雇用主との間に私的労働法を適用しても、公的雇用主の立場が民間部門の雇用主とはいくつかの点で異なるという事実から目をそらすことはできない。雇用主である政府も公共の利益に奉仕している。このことは、公務員に特別な要件が課せられていることを意味する。従って、公務員と民間被雇用者の地位が標準になった後も、公的雇用主は民間被雇用者のように振る舞うことは許されない。政府は、公共の利益に奉仕し、国民を平等に扱い、関係者を優遇したり差別したりしない義務を負うことに変わりはない。これは、自らの利益を優先させることができる民間企業とは大きく異なる点である。

(Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 550, nr. 3. 3. Bestaande en beoogde situatie. pp. 8-9 を筆者訳出)

先ず、公務員法的地位標準化法が制定された後、9 割以上の公務員がそれまでの公務員の地位ではなくなるとされているが、「政府は、公共の利益に奉仕し、国民を平等に扱い、関係者を優遇したり差別したりしない義務を負うことに変わりはない。」として、民間と異なる点について示している。では公務員はどうあるべきとされたのか。

表 6: 公務員法的地位標準化法成立後の公務員像②

従って、民法第 3 条 14 項により、公的雇用主は雇用契約に基づく権限を行使する際、引き続き「善い統治」の原則を適用しなければならない。そのため公務員の法的地位の標準化は、民間被雇用者

としての公的雇用主が「民間」の基準や価値観を採用することを意味しない。そのような状況であっても、政府と公務員の誠実さは法律と規則で保証されなければならない。

2006 年以降、いくつかの法的地位に関する規則には、政府の雇用主に対して誠実さに関する方針の実施を義務付ける条項が含まれている。これに基づき、政府の雇用主は組織内で次のことを行わなければならない。職務の分離、補助的地位、金銭的利益相反の防止、内部告発者への対応に関する規則を定め、実施するという形で、あらゆるレベルで保守的な、高潔性ある政策を実施する必要がある、その上で行政の内部文化は「誠実さのジレンマを提起することを奨励する文化」でなければならない。

こうすることで、組織内の誠実さに関するリスクや脆弱性が可視化され、誠実さを持って行動する場合とそうでない場合の境界線が、継続的な対話の中で探求されるようになる。職員の誠実さと正しい態度を目指した政策の追求は、公共部門だけでなく民間部門でも問題であるが、公共部門の特殊性から、公共部門の雇用主における誠実さの要件は、一般に民間企業よりも包括的であり、その結果、より厳しいといえることができる。

公務員の意識には、高度に発達した民主主義と法の支配に対する意識が含まれ、これが公務員の誠実さの基礎を形成している。民主主義意識とは、公務員が、民主的に正統化された機関によって管理されている行政官の下で機能しているという事実を認識していることを意味する。法の支配に対する意識は、公務員は常に法の支配の要件に従わなければならないことを意味する。

(Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 550, nr. 3. 3. Bestaande en beoogde situatie. pp. 8-9 を筆者訳出)

従来までオランダにおける公務員に関する法律は、2017 年公務員法 (Ambtenarenwet 2017) があり、同法第 4 条では、「公共事業主は、

少なくとも人事考課や業務相談において誠実さを前提とし、誠実さに関する研修や教育を実施することにより、誠実さに関する方針が人事方針と一体のものであることを確保しなければならない。」<sup>27</sup>と規定される。この点、改正法案覚書においても同様な見解が述べられていることは、公務員としての認識は既存のままで、雇用形態の変更に公務員法的地位標準化法案の主眼が置かれていたことといえる。さらに次のように覚書で述べている。

表 7: 公務員法的地位標準化法成立後の公務員像③

私たちの見解では、公務員の誠実さを保障することは、典型的な雇用条件協議に属する問題を超越する問題であり、公法で規制されるべきと考える。従って、私たちは公務員法の関連規定を保持することを希望する。基本的権利の制限や信頼される地位に関する現行の規定も同様である。公務員の中核的能力について前述したことと合わせて、これらは、将来的には「公務員の地位」とも呼べるものの要素を形成している。これは、職務に就く際の宣誓や約束に最もよく表れている。私たちはまた、公務員法第 125 条に規定されている義務も維持したいと考えている。ちなみに、600,000 人の公務員のうち、比較的少数の者は、想定される正規化の対象から除外される予定である。これは、さまざまな理由から、現在の公法上の地位を維持し続けるべき限られた公務員グループに関するものである。これは主に、軍に所属する約 45,000 人の軍人に関するものである。派遣可能性を考慮すると、彼らの基本的権利（ストライキ権を含む）に対する特別な制限（特別懲戒法によって維持される）を伴う、このような広範囲に及ぶ要件が課せられているため、彼らの雇用関係を規制するには、公法上の法的地位が最も適切であると考えられる。

(Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 550, nr. 3. 3. Bestaande en beoogde situatie. pp. 8-9 を筆者訳出)

公務員の「誠実さ」については公法で定めるべきとして、この「公務員の誠実さ」については、1999 年 9 月 17 日に A.ペパー内務大臣（当時）が下院に宛てた書簡である『責任への信頼』で示されている内容を指している<sup>28</sup>。そして、仮にこれらの内容が法律によって規定されていない限りにおいて、国及び政府もしくは、国家政府に代わって任命される公務員についての規則は評議会令によって、または評議会令によって定められることを公務員法第 125 条では規定されていた<sup>29</sup>。

以上、「教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案」における現状の考察と改正法案に示された公務員像についてみてきた。

こうした改正法案については形式的には議会へ提出されて審議されるが、その過程ではいくつかの機関や組織が提出された法案に関し助言や勧告等を行っている。

### 2-3. 国務院諮問部からの意見

2018 年 11 月 22 日に下院へ「教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案」が提出されたが、同年 10 月 10 日付で国務院諮問委員会が質疑（第 W05.18.0183/1 号）し、基礎・中等教育・メディア大臣および内務・王国関係大臣を代表する形で教育文化科学大臣へ出された。両者の質疑応答について同年 11 月 26 日に「国務院諮問委員会の意見と追加報告」が出されていることから、ここでは追加報告を解題する。

教育文化科学大臣は、冒頭で次のように述べている。「公立学校だけでなく、長い間、民間雇用法の対象であり、標準化の影響を受けない私立学校についても、組織的協議と法的地位の規制に関する規定が、さまざまな部門法に盛り込まれている。これは、当該規定が健全性を保つための要件に含まれているためである。2016 年 8 月 18 日付の衆

議院宛の健全性を保つための要件の評価に関する書簡において、当時の教育文化科学事務次官は、健全性の概念の意味を説明し、政府と教育との関係において、健全性を保つための要件は広義の学校における教育の質を向上させる機能を果たすと述べた。これらは、すべての教育機関に等しく適用される客観的な基準であり、公費で運営される教育の場合、これに違反した場合は制裁を科すことができる。書簡の附属書にある目録では、組織的協議に関する規定と法的地位に関する規定の両方が、項目の要件に含まれている。憲法第 23 条第 5 項により、健全性を保つための要件は法律に盛り込まなければならない。その意味で、公立学校における法的地位の標準化によって、法的地位の規制と組織的協議に関する規定が冗長になることはない。」<sup>30</sup>

これは、私立学校の教職員はそもそも民間の雇用形態で契約を結ぶものの、教育活動を展開していく上では公法が適用されるところもあり、それは教育の質を維持向上させる（健全性）のために必要とされるという趣旨である。このことは憲法第 23 条 5 項においても要請されていることから<sup>31</sup>、組織的協議に関する規定と法的地位に関する規定共に必要とする政府の見解である。この点について、立法と行政に関する政府と議会への助言及び勧告を行う国務院諮問部<sup>32</sup>からの質疑と教育文化科学大臣の質疑応答について 2 点を示す。

表 8: 国務院諮問部からの意見

### 1. 組織的協議

#### ○国務院諮問部からの質疑

現在、すべての部門法に労働条件に関する協議の教育労働規約がある。これらの規定では、使用者は従業員の法的地位について従業員組合と協議しなければならない、協議の組織に関する合意は文書で定めなければならないと規定している。4 部門法のうち 2 部門（初等教育法と高等教育研究法）には、これに加えて、どの組合が協議に参加できるかについて紛争が生じた場合の解決に関する規

定が存在する。協議過程では、これらの教育労働規約の維持について意見が出された。これらの規定は余計であり、団体交渉における契約の自由の原則、標準化の考え方にそぐわず、固定された協議相手との協議規約につながると指摘したが、政府はこの批判を共有していない。説明覚書は、この規定が 1995 年の雇用条件分権化の際に社会的パートナーと教育文化科学省との間で結ばれた協約に由来するものであり、協議議定書の内容や協議に参加する者について何ら規定していないと指摘している。したがって、政府の見解では、契約の自由は制限されていない。

公務員法的地位標準化法 (Stb. 2017, 123) の目指すところは、公務員には民間の雇用法が適用されることである。その結果、立法者である政府はもはや職員の人事政策や雇用条件について発言権を持たず、国際労働法の範囲内で当事者に委ねられる。私法では、当事者は協議をどのように行うかについて互いに協定を結ぶ。これは紛争解決にも適用される。労働協約では、希望に応じて独自の紛争解決メカニズムを設けるのが一般的である。2005 年に WVO から紛争解決スキームが削除されたのもこのためである。このような背景から、当該条項が何を追加するのかは不明である。

以上のことから、当委員会と同規定を削除することを助言する。

#### ●教育文化科学省からの応答

教育分野の利用者が雇用条件に関して労働組合と組織的協議を行う法的義務は、教育部門における雇用条件形成の分散化の前提条件として、社会的パートナーと教育文化科学省の間で合意された。この分権化は 1990 年代初頭から教育部門ごとに実現され、2014 年 1 月 1 日の初等教育における (第一次) 雇用条件の分権化で完了した。これは本法案が扱う法的地位標準化とは別のものである。この地方分権では、雇用条件形成の責任が教育文化科学省大臣から個々の雇用主に移った。その後、使用者は使用者団体に、使用者に

代わって労働組合と労働協約を交渉するよう委任した。その目的は、地方分権が教育の質（提供レベル）と教育提供のための公的資金の効率的な支出を犠牲にしないことを十分に保証することであった。教育部門の教職員の法的地位が標準化したからといって、これらの公的部門に対する教育文化科学大臣の責任が縮小されるわけではない。組織的協議に関する法定規定は、その責任を実質化する一連の法定保証と労働組合および使用者団体との教育労働規約の一部である。

したがって政府は、組織協議に関する規定を削除するという部会の助言を採用しない。しかし、政府は、使用者と労働組合との協議議定書に、組織協議の実施方法に関する紛争の解決に関する合意を盛り込む法的義務は、標準化された協議制度にはなじまないという委員会の意見を共有している。民間の雇用法では、希望すれば労働協約に紛争解決の取り決めが規定されるのが通例である。これは協議相手間の選択でもある。標準化された後、これを教育法で義務付けるのはもはや適切ではない。したがって、政府は、WPO、WEC、WHW におけるこれらの義務を廃止するという委員会の助言を採用する。

## 2. 法的地位の規定

### ○国務院諮問部からの質疑

所管官庁は職員の法的地位の教育労働規約を確保しなければならないという規定は、同様に余分であるように思われる。法的地位は雇用契約や労働協約によって決定されるという点について、あらゆる雇用者に適用されるべきである。しかし標準化された後の公的機関の理事会にも従来の法的地位の規制を適用することに対して、諮問部はこれらの教育労働規約も削除することを推奨する。

### ●教育文化科学省からの応答

法的地位の規制に関する規定は、雇用条件の地方分権形成の際

に教育法にも盛り込まれた。法案に関する公開インターネット協議の際にも、一部の回答者から、教育分野に民間雇用法が導入された後はこの規定が冗長になるとの指摘があった。法案の説明文書に盛り込まれたこの点に対する政府の回答は、政府が、雇用条件形成の地方分権に伴い業法に盛り込まれたこの規定を維持することを重視する理由を説明している。この規定は、職員の法的地位を規制する責任が、教育文化科学大臣から雇用主、または管轄当局に移譲されることを明確にしている。先に示したように、管理・責任の移譲は、先に行われた雇用条件形成の地方分権に続くものである。この点で、教育部門は、標準化された後も雇用条件の形成において政府が使用者の立場にある国家公務員部門などの他の公的部門とは異なる。このため政府は、所管官庁が職員の法的地位を規制することを部門法に明示することが重要と考えている。

したがって、政府は、法的地位の規制に関する教育労働規約を削除するという国務院諮問部の助言を採用しない。

(Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 550, nr. 4.を基に筆者訳出)

先ず「1. 組織的協議」について国務院諮問部からは、すべての部門法に「労働条件に関する協議規定」が存在し、使用者は従業員の法的地位について従業員組合と協議すること、そして協議組織に関する合意は文書で定めなければならないことを規定している。しかし、公務員法的地位標準化法においては、民間被雇用者が自由に契約を結ぶことを目指していることから、教育労働規約が存在することによって、民間被雇用者が自由に契約を結ぶことの障害になることを国務院諮問部は危惧し規定の削除を助言した。これに対して教育文化科学大臣は、教育分野の使用者が雇用条件に関して労働組合と組織的協議を行う法的義務は、「教育分野における雇用条件形成の分散化の前提条件」として、教育に携わる社会機関と教育文化科学省の間で合意されていることから、これは本法案が扱う法的地位標準化とは別のものである

として採用しないとした。

また「2. 法的地位の規定」について国务院諮問部は、公務員法的地位標準化法は、全ての雇用者が自由に被雇用者を採用できることを見込むものであるが、教育文化科学省の見解ではあくまでも一部規制を設けることとしており、法案になじまないとの理由から削除することを奨めている。これに対して教育文化科学大臣は、「教育部門は、標準化された後も雇用条件の形成において政府が使用者の立場にある国家公務員部門などの他の公的部門とは異なる」ことから、「所轄官庁が職員の法的地位を規制することを部門法に明示することが重要」と見解を述べている。

## 2-4.各政党質疑と教育文化科学省の回答

それでは、議会では改正法案についてどのような議論が行われたのか。以下では、2019年1月17日の各政党の「教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案」の質疑内容（議会資料番号 35 089. nr.5）と同年4月11日の教育文化科学省の質疑回答（議会資料番号 35 089. nr. 6）を用いて訳出する。表内の「質疑/提案主体」の項には、オランダで使用されている政党の略字で示す。なお、2019年1月時点の政権与党であった CDA は政府見解を支持しており質疑等はされていないが、議会議事録資料として訳出のみに留めた。

表 9: 自由民主国民党（Volkspartij voor Vrijheid en Democratie）による質疑①と教育文化科学省の質疑回答①

|                                                     |
|-----------------------------------------------------|
| 質疑/提案主体/VVD<br>資料番号 35 089 nr. 5<br>日付 2019年1月17日   |
| 質疑①:<br>公立学校に携わる人々にとって本法案により、実際にどのようなことになるのか説明を求める。 |

公務員法的地位標準化法により、現行の公務員法は公務員法 2017 に置き換えられる。現行法案ではまず、教育分野の公的機関（初等・中等教育、大学、研究機関、学術病院）に勤務する人々を公務員法 2017 の適用範囲から除外することが規定されている。現在、これらの職員は現行の公務員法の適用を受けており、間もなく公務員ではなくなる。公務員法 2017 からこれらの職員を除外するということは、例えば、高潔性、付随的活動、不正行為の報告、宣誓または約束、基本的権利の制限などに関する規定が適用されない（されなくなる）ことを意味する。結局のところ、教育部門は、誠実さ、付随的活動、不正行為の報告といったテーマについて、教育労働協約や規範の中ですでに独自の協定を結んでいる。さらに、本法案には、公務員法的地位標準化法が教育部門で発効できるよう、必要な技術的調整が盛り込まれている。例えば、公的機関に勤務する職員の任命証書は雇用契約に変更されるなどである。その他の条文も民事労働法の発効に合わせて技術的に調整される。公務員法的地位標準化法の施行により、私立学校機関と公立学校機関の職員の法的地位は完全に平等になる。例えば公的機関の職員については、この標準化により、民事雇用法の解雇制度が適用されることになる。今後、解雇の請求は、異議申し立てや不服申し立ての手続きではなく、UWV または小地区裁判所を経由することになる。さらに、連鎖条項や経過の補償など、民事雇用法のその他の規則もすべて適用されることになる。

オランダ科学研究機構（NWO）のような組織とは異なり、この法案では TNO のような TO2 機関（TO2: Applied Research Organisations）については例外が設けられておらず、これらの機関の職員は公務員法の下に置かれることになるが、これに対して政府に説明を求める。

回答/教育文化科学省

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 資料番号 35 089 nr. 6                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 日付 2019 年 4 月 11 日                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p>質疑①に対する回答:</p> <p>この法案は教育部門に関するもので、NWO のような研究機関も含まれる。NWO のような研究機関は、高等研究や科学研究と密接に関連している。教育部門では現在、いわゆるハイブリッド制度が適用されており、公的機関は公務員法、私的機関は民事労働法が適用されている。今回の法案は、このハイブリッド・システムに終止符を打つことを目的としている。教育労働協約が適用されるすべての使用者を公務員法 2017 の適用除外とすることで、労働協約の中で 1 つの制度が適用されることになる。このため、本法案では、研究機関向け労働協約が適用される NWO は除外されている。TNO を含む TO2 知識機関は教育部門の対象外であるため、教育労働協約の 1 つの適用範囲には含まれず、NWO との比較は成り立たない。これらの機関には、1 つの部門内のハイブリッド制度という問題は生じない。さらに、TNO は、教育部門に該当しない公法に基づき設立された他の法人と同様、公務員法 2017 の意味における政府雇用主である。このことは、Wnra 2 (2 Parliamentary Papers II 2010/11, 32 550, no.6, p.24) の説明覚書にも明記されている。</p> |

表 10: 自由民主国民党 (Volkspartij voor Vrijheid en Democratie) による質疑②と教育文化科学省の質疑回答②

|                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>質疑/提案主体/VVD</p> <p>資料番号 35 089 nr. 5</p> <p>日付 2019 年 1 月 17 日</p>                               |
| <p>質疑②:</p> <p>VVD は、DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs) のインフォメーションセンターでは、時折質問が増えることを予想している。DUO が</p> |

|                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| このような追加の質問に対応できるかどうか、政府に質問している。                                                                                      |
| 回答/教育文化科学省<br>資料番号 35 089 nr. 6<br>日付 2019 年 4 月 11 日                                                                |
| 質疑②に対する回答:<br>教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案の議論に対する問い合わせが増加することに対して、DUO が対応可能かについてであるが、偶発的な質問の増加は、限定的なものであるため、問題は生じないと予想される。 |

TO2 知識機関とは、応用研究評価研究機関 (Evaluatieonderzoek organisaties voor toegepast onderzoek :TO2) <sup>33</sup>を指しており、オランダの応用研究の 5 つの組織(Deltares、MARIN、NLR、TNO、WUR)をまとめる機関である。政府は同機関は公務員法的地位標準化法の適用から外れる機関であり、同機関に所属する職員等はこれまでの公務員法が適用されるとしている。また、教育文化科学大臣から委嘱される形で、教育関係法令施行のための提案を行う他、社会雇用省に代わって市民統合法を施行する教育行政庁 (Dienst Uitvoering Onderwijs: DUO) の対応について VVD は質疑した。

表 11: キリスト教民主アピール (Christen Democratisch Appèl) による質疑

|                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 質疑/提案主体/CDA<br>資料番号 35 089 nr. 5<br>日付 2019 年 1 月 17 日                                   |
| CDA は、本法案に関心をもって注目している。CDA は、教育において教職員の法的地位に 2 つの制度を設けることは望ましくないという政府の見解を支持し、それ以上の質問はない。 |

表 12: 民主 66 (Democraten 66) による質疑①と教育文化科学省の質疑回答①

|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>質疑/提案主体/D66</p> <p>資料番号 35 089 nr. 5</p> <p>日付 2019 年 1 月 17 日</p> | <p>質疑①:</p> <p>D66 は、政府が教育法を公務員法（法的地位の正常化法）に適合させる案を提出しただけでなく、現在も公務員としての地位にある教育関係者の地位を廃止する案を提出したことを喜ばしく思う。これにより、教育に携わるすべての職員が同じ-私法上の-法的地位を持つことになる。D66 はこれを歓迎している。</p> <p>公務員法的地位標準化法の出発点が、特に雇用関係の開始と終了、雇用条件の設定に関して、そうすべきでないという重要な論拠がある場合を除き、公的部門の雇用関係を民間部門の雇用関係と同等にすべきであるということは理解した。その場合に限り、公務員については異なる規定を維持すべきである。そしてこの原則は、教育分野にも適用されるべきだと考えている。この原則が現行法案に一貫して適用されているかどうか、政府に問う。</p> |
| <p>回答/教育文化科学省</p> <p>資料番号 35 089 nr. 6</p> <p>日付 2019 年 4 月 11 日</p>  | <p>質疑①に対する回答:</p> <p>公務員法的地位標準化法は、公的部門における労働関係を民間部門における労働関係と同等になるべきであるということは、本法案の前提でもある。本法案には、教育部門のすべての公的機関に民事労働法を導入することを可能にする技術的調整が含まれており、これらの機関は公務員法 2017 の運用から免除される。すべて</p>                                                                                                                                                                                                       |

の公的機関に民事労働法を導入することで、特別支援教育ですで行われているように、今後はその職員とも双方向の雇用契約が結ばれることになる。したがって、公務員法的地位標準化法の前提は本法案においても一貫して適用されている。

表 13: 民主 66 (Democraten 66) による質疑②及び③と教育文化科学省の質疑回答②及び③

質疑/提案主体/D66

資料番号 35 089 nr. 5

日付 2019 年 1 月 17 日

質疑②:

法的地位の規定と組織的協議に関する規定の廃止を勧告する国務院諮問部の質疑に対する政府の答弁に納得していない。これらの規定が公務員法的地位標準化法以前には別の文脈で有用であると考えられていたという事実は、それ自体、標準化後の現在も維持する理由としては不十分であると考ええる。

また、教育労働規約が、監視され、違反すれば罰せられる可能性があるともみなされるとしているが、これが規定を維持する十分な理由になるとも考えられない。当時、これらの規定によって、職員の法的地位を規制する責任が教育文化科学大臣から雇用者に移ったことが明確になっていたのは事実かもしれないが、現在ではそのことに曖昧さはないはずである。教育文化科学大臣の責任という観点から、もし教育関連法が、雇用者は職員の法的地位の教育労働規約を確実に履行しなければならないと明記していなければ、教育の健全性という観点から何が問題になるのか。そのようになると、労働協約は締結されないのではないか。政府に対して質問する。

質疑:②

労働党は、法的地位と協議規定を評価し、それらが維持されていることに満足している。教育関連法の規定には、健全性が規定されているとみなすことができる。健全性の要件は、政府と教育との関係において、広い意味での学校教育に関する質の標準化機能を果たすものである。これらは、すべての教育機関に等しく適用される客観的な基準である。違反した場合は、資金援助による制裁の対象となる。憲法は、法律に健全性を盛り込むことを立法者に義務づけている。したがって、教育文化科学大臣がこの規定を施行することは論理的であるだけでなく、義務でもあると考えるが、政府はこのような見解を共有していると捉えてよいのか？

回答/教育文化科学省

資料番号 35 089 nr. 6

日付 2019 年 4 月 11 日

質疑①に対する回答:

政府は、教育に関する協議義務を法律から削除する理由はないと考えている。雇用条件形成の地方分権化以来、この規定は雇用条件資源の最適かつ効率的な利用を保証してきた。公立学校における公務員の法的地位の正常化が導入されても、この点は変わらない。政府の見解では、これらの規定を維持することが重要である。教育文化科学大臣は、教育の質とアクセシビリティに関して特別な責任を負っており、そのために法定にも健全性を定めている。教育の質は、十分な人数を確保できる十分な資格を持った教員に依存する。そのためには良好な雇用条件が不可欠である。組織的な協議に関する規定は、教育部門ごとに、雇用主（団体）と被雇用者団体の双方が雇用条件の作成に関与することを保証するものである。これらの規定の主な目的は、そのバランスを保証することである。また、団体交渉法を含む民事労働法がすでに適用されている特殊教育においても同様である。公教育における公務員の法的地位

の正常化は、この規定を削除する理由にはならない。

また、職員の法的地位の規制が教育文化科学大臣から雇用者または雇用者団体に分権化されたことが、誰にとっても十分に理解されていないことも指摘されている。同省は、雇用条件や労働協約の適用について教員から定期的に質問を受けるが、これらの質問は使用者（組織）または労働組合に属する。さらに、この点で、教育部門は、正規化後も雇用条件形成の面で政府が使用者の立場をとっている国家公務員部門などの他の公的部門とは異なっている。このため、政府は、主務官庁が職員の法的地位を規制することを部門法に明記することを重視している。

教育法における協議義務は、現在でも、すでに私立学校に適用されている民事労働法を補完するものであり、本法案によって効率学校にも適用されることになる。教育分野で特別なのは、公的資金を使用する雇用主には、良質な教育を提供する法的義務があるということである。そのためには十分なチェック・アンド・バランスのシステムが必要である。雇用条件基金（予算の大部分）の支出が関係する場合、労働組合との協議義務はその一部である。協議義務は民事労働法を補完するもので、前述のとおり、雇用条件協議の主導権は使用者と労働組合にある。労働組合の立場は労働法で保護されているが、教育法はその上に教育資金獲得の条件として使用者に協議義務を課している。

質疑②に対する回答:

労働党は、法的地位と協議規定を評価し、それらが維持されていることに満足している。労働党は、憲法が立法者に対して法律に健全性の要件を盛り込むことを義務付けていると主張している。彼らは、教育文化科学大臣がこの規定を維持することは論理的であるだけでなく、義務であるという見解を政府が共有しているかどうかを尋ねている。D66 の質問への回答でも説明したように、この

規定は教育職員の雇用条件の分野における平和と安全を促進するものである。PvdA 議員が述べているように、また追加報告書（Parliamentary Papers II 2018/19, 35 089, no.4.）でも示されているように、法的地位と組織的協議に関する規定は、健全性の要件に含まれている。同規定は、使用者側と被雇用者側の組織間で労働資源の使用が協議されることを保証することで、労働資源の最適かつ効率的な使用を保証するものである。結局のところ、雇用条件協約には給与協約だけでなく、従業員の訓練・能力開発のための施設や予算、従業員の持続可能な配置など、その他の協約も含まれる。この規定は、利用可能な資源の範囲内で、職員にとって最適な労働条件の創出を促進するものである。職員の良い労働条件は、教育の質とアクセシビリティを確保するために不可欠である。

このような理由から、法的地位と組織的協議に関する規定は、健全性の要件に含まれている。憲法 23 条 5 項は、健全性の要件を法律に盛り込むことを求めている。しかし、この規定は、雇用条件が確立されるレベル（教育機関のレベルかセクターのレベルか）については言及していない。

D66 からの質疑①については、公務員法的地位標準化法は、雇用関係の開始と終了、雇用条件の設定に関して、原則的に民間部門の雇用関係と同等にすべきであることを踏まえ、仮にこうした同等な基準を適用することが困難な状況に限って、公務員については異なる規定を設ける必要がある、そしてこれを教育分野にも適用することが必要であり、「教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案」においてもこの原則が適用されているかについて確認している。教育文化科学省は同原則が本法案においても適用されていると回答した。

質疑②については、教育関連法の規定には、「健全性」が規定されているとみなすことができるとし、広義的にこの「健全性」が規定されることで、学校教育に関する質の標準化を図ることができること、

そして憲法第 23 条 5 項で「法律に健全性を盛り込むこと」が立法者に義務づけていること、以上 2 つの理由をもってこの規定を施行することは義務でもあると考えるが、政府も同様な見解をしているかについて質問している。これに対して教育文化科学省は、「法的地位と組織的協議に関する規定は、健全性の要件に含まれている」と示したが、この規定がどの段階の規定に盛り込まれるかについては言及されていないとした。

表 14: 改革党 (Staatkundig Gereformeerde Partij) による質疑①と教育文化科学省の質疑回答①

|                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>質疑/提案主体/SGP</p> <p>資料番号 35 089 nr. 5</p> <p>日付 2019 年 1 月 17 日</p>                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>質疑①:</p> <p>なぜ政府は、公立の応用科学大学が高等職業教育と同様の方法で設立されるという事態を想定していないのかと尋ねる。</p>                                                                                                                                                                                                             |
| <p>回答/教育文化科学省</p> <p>資料番号 35 089 nr. 6</p> <p>日付 2019 年 4 月 11 日</p>                                                                                                                                                                                                                  |
| <p>質疑①に対する回答:</p> <p>現在、公立の MBO 機関も公立大学も存在しない。しかし、教育・職業教育法 (WEB) は、追加の法改正を必要とせず、公立 MBO 機関の設立をすでに認めている。しかし、公立 MBO 機関とは異なり、公立応用科学大学の設立と資金調達には、追加の法改正が必要である。というのも、すべての公設応用科学大学は、高等教育・科学研究法 (WHW) の付属書に記載されているからである。したがって、公立の応用科学大学が将来創設される場合には、MBO の公立大学が創設される場合とは異なり、法改正が必要となる。結局のと</p> |

ころ、新しい公立応用科学大学は、HRA の付録に記載されなければならない。この法改正は、もちろん、この新しい大学が公的雇用主とならないように公務員法 2017 を改正する必要もある。しかし現時点では、公立大学が存在しないため、公立大学を除外する理由はなく、また HRA は追加の法改正なしに公立大学を設立することを認めていない。HRA の付属書 c に記載されている教育機関は、現在では存在しない。同付属書はいずれ修正される予定である。

表 15: 改革党（Staatkundig Gereformeerde Partij）による質疑②と教育文化科学省の質疑回答②

質疑/提案主体/SGP

資料番号 35 089 nr. 5

日付 2019 年 1 月 17 日

質疑②:

労働協約が普遍的拘束力を有するとされる状況を、労使間の協議義務に関する規定において政府はどの程度想定しているのか。労働協約が普遍的拘束力を有するとされた状況では、意図された目的が達成されるため、協議の義務は不必要であるように思われる。他方で、労働協約が普遍的拘束力を有するとされていない状況では、使用者の団体に加盟していない権限のある当局が、とりわけ少数の職員が関与している場合、従業員の団体と協議を行う義務があるのか、あるいはそうあるべきなのかという疑問が生じる。そのような状況において、所轄官庁の立場がより保護される必要がないのかどうかというのが質問の主旨ある。政府に対し、提案されている規制の必要性和望ましきについて詳しく説明するよう求める。

回答/教育文化科学省

資料番号 35 089 nr. 6

日付 2019 年 4 月 11 日

質疑②に対する回答::

SGP が説明した観点からも、提案されている制度は依然として必要かつ望ましいものである。追加報告書（Parliamentary Papers II 2018/19, 35 089, no.4.）でも示されているように、法的地位と組織的協議に関する規定は、健全性の要件に含まれている。協議義務は、立法者が資金調達条件として機関に課す一連の健全性要件の一部である（Parliamentary Papers II 2000/01, 27 783, no.）その目的は、教育職員のために利用できる雇用条件の資源を最適かつ効率的に使うことである。D66 の質問に対する回答にもあるように、教育の質とアクセシビリティを保証するためには、良好な雇用条件が必要であるという事実に基づいている。法的地位の標準化はこれを損なうものではなく、したがって規定を削除する理由にはならない。労働協約の条項が一般的拘束力を有すると宣言できることや、一部の教育委員会が使用者団体に加盟していないという事実も目新しいものではなく、上記の理由からも、この条項を削除する理由にはならない。

労働協約条項の一部が普遍的拘束力を有する可能性があるといえ、協議条項が冗長になるわけではない。結論をいえば、一般的に適用される場合は、(a) の「特定の期間（労働協約の一般的拘束力を宣言する決定の期間）」、および b 項「労働協約の条項が一般的拘束力を有すると宣言されている限り」に適用される。

所轄官庁が、その組合員を代表して従業員団体と労働協約を締結する権限を定款に定められている使用者団体に加盟していない場合、協議義務は、所轄官庁に勤務する職員の人数に関わらず、全面的に適用される。政府は、職員数が極めて少ない権限のある当局の職員の法的地位も、協議義務による保護に値すると考えている。所轄官庁が使用者団体への加入を通じて職員の法的地位を規制し

ないことを選択した場合、所轄官庁自身が法的地位を規制し、職員団体と協議するよう配慮しなければならない。その際、これらの協議当事者は既存の労働協約に従うかどうかを自由に選択できる。また、多くの教育委員会が従業員組合と合同協議を行う可能性もある。従業員団体との協議の実施における管轄当局の協力は、小規模な教育委員会にとっては特に効果的であろう。最後に政府は、法定協議義務は法的地位の規制に限定されるものではなく、「職員の法的地位にとって一般的に重要なその他の事項」も対象となると指摘している。したがって、法定協議義務は団体交渉と完全に一致するわけではない。その他の事項が職員の法的地位に影響を及ぼすが、労働協約によって（完全に）規制されていない限り、これらの事項もまた、普遍的適用の可能性のある宣言の範囲外となる。このような場合、個々の管轄当局のレベルで従業員団体と協議を行わなければならない（合同かどうかは問わない）。

SGP は「公立の応用科学大学が高等職業教育と同様の方法で設立されるという事態を想定していない」理由を求めた（質疑①）。教育文化科学省はこれに対して、現段階で公立大学が設置されていないことを挙げている。仮に公立大学が設立されている場合は 2017 公務員法の法改正、そして将来設立が必要となる場合も改めて法律の改正が必要との見解を示した。

質疑②では「労働協約が普遍的拘束力を有するとされる状況」における「労使間の協議義務に関する規定」の政府としての認識についてである。とりわけ労使間の協議が義務、若しくは努力義務になるのかについてである。これに対して教育文化科学省は、法的地位と組織的協議に関する規定は、健全性の要件に含まれ、協議義務は、立法者が資金調達条件として機関に課す一連の健全性要件の一部であり、その目的は、教育職員のために利用できる雇用条件の資源を最適かつ効率的に使うことである。そのため、教職員の人数に関係なく、協議義

務はあるとしている。また法規定の範囲外となるケースとして、複数の教育委員会（教育関連団体）が合同で協議する場合を挙げている。

以上の政策レベルの議論及び条文の修正を経て、「教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案」は 2019 年 6 月 13 日に可決した。そして 2020 年 1 月 1 日に公務員法的地位標準化法が施行されることとなったのである。

## おわりに

本稿では、民間の労使関係を公務員に対して適用することを目的とした公務員法的地位標準化法に係る、教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案に焦点をあてて、その議論について考察してきた。

公務員の法的地位を巡っては長く議論されてきた歴史があり、公務員法的地位標準化法はその議論の歴史にひとつの区切りをつけたものとして捉えることができる。同法により 9 割以上の公務員がそれまでの公務員の地位ではなくなるということは、逆にいえば大多数の公務員が担ってきた公務が、民間が担うものと重なることを意味しているということでもある。公務員法的地位標準化法が必要とされた背景には、時代が移り、社会が変化していくなかで、公務員の位置づき方も決して不変なものではなく、むしろその時代や社会に応じた公務員が求められたということである。

しかし、そうした変化のなかにあっても、同法案提出者も当初から指摘していたように、公務員は誠実さをはじめ、公益への奉仕は普遍的なものであり、民間被雇用者には義務として課せられない「特殊性」として公務員法的地位標準化法の施行後も職性の中心概念として位置づけられることを必要視していた。

この「特殊性」が、教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案においては、「誠実さ」や「健全性」に置換された。国务院諮問部への応答において教育文化科学省は、公務員の法的地位を標準化する

目的であっても、公立学校の教職員が「標準化」されるその他の公務員と同一に位置付けることはできないとして、それは教育が「特殊性」を内在した営みであることに他ならない。そしてこうした「誠実さ」や「健全性」は公立学校に従事する教職員のみならず、私立学校の教職員も持ち合わせていなければならない。公立、私立という学校の違いによるものではなく、教育を行う者として共通に認識していなければならない一つの観念として捉えることができる。

以上、本稿は公務員法的地位標準化法案及び教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案に着目して論じてきたが、その過程で次の2点が今後の研究課題として想定することができた。

第1に教育公務員の法的地位標準化に関連する改正法案の分析である。本稿では主に下院議会の資料を用いて論じてきたが、これを上院議会へと拡大させ、同改正法案の要点として捉えることができた「教育の特殊性」や「誠実さ」「健全性」という文言を軸に分析を行いたい。

また、本稿でも述べてきたように、オランダでは公務員を巡る議論が長く展開されてきている。その過程で1952年のクラネンブルク国家委員会の設立は政策としても1つの重要な起点として考えられることから、クラネンブルク国家委員会における議論の分析と報告書の解題を行い、オランダにおける公務員の法的地位を巡る議論の歴史的展開について考察することが第2の研究課題である。

これらの研究は、筆者がこれまで行ってきた「オランダの公立、私立学校の財政平等の原則」の理論研究において、とりわけ公立学校ならびに公立学校教職員に係る制度理論を進めるためにも必要である。オランダは私立学校、公立学校の制度の隔たりが少ない。これは子どもをはじめとして学ぶ側の人々にとって、学びたい場所を選択できるということであり、それを可能としている制度を今後も検討していきたい。

## 引用・参考文献

<sup>1</sup> オランダ中央政府ホームページ「公務員の新しい法的地位」、URL: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/overheidspersoneel/werknemers-bij-de-overheid/nieuwe-rechtspositie-ambtenaren> (2024/02/18)。議会採決の流れについては、2017 年 3 月 7 日に下院議会において公務員法的地位標準化法案が可決成立して、2020 年 1 月 1 日施行となった。

(Tweede Kamer Vergaderjaar 2016–2017, 32 550, nr. 61)

<sup>2</sup> オランダ中央政府ホームページ「公務員の新しい法的地位」、URL: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/overheidspersoneel/werknemers-bij-de-overheid/nieuwe-rechtspositie-ambtenaren> (2024/02/18)。議会採決の流れについては、2017 年 3 月 7 日に下院議会において公務員法的地位標準化法案が可決成立して、2020 年 1 月 1 日施行となった。

(Tweede Kamer Vergaderjaar 2016–2017, 32 550, nr. 61)

<sup>3</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 550, nr. 3, p. 1.

<sup>4</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 550, nr. 3, p. 1.

<sup>5</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 550, nr. 1

<sup>6</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 35 089, nr. 1

<sup>7</sup> Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap., URL: <https://www.nieuwsbrievenminocw.nl/actueel/nieuws/2019/11/25/wet-normalisering-rechtspositie-ambtenaren-onderwijs> (2024/02/18)

<sup>8</sup> 憲法第23条は2023年1月時点において修正は見られないが、ここでは内務省憲法法制局が発行している最新の憲法典より、同条7項の原文及び訳出を示す。Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Directie Constitutionele Zaken en Wetgeving., Directie Constitutionele Zaken en Wetgeving Grondwet voor het Koninkrijk der Nederlanden 2018. Hoofdstuk 1 Grondrechten, § 23 (7) ; Het bijzonder algemeen vormend lager onderwijs, dat aan de bij de wet te stellen voorwaarden voldoet, wordt naar dezelfde maatstaf als het openbaar onderwijs uit de openbare kas bekostigd. De wet stelt de voorwaarden vast, waarop voor het bijzonder algemeen vormend middelbaar en voorbereidend hoger onderwijs bijdragen uit de openbare kas worden verleend. 訳出: 私立一般初等教育で、法律で定められた条件を満たす学校

は、公立教育と同じ基準により公費を拠出するものとする。この法律は、私立一般中等教育及び準備高等教育に公的資金を拠出するための条件を定める。」

<sup>9</sup> 中央統計局ホームページ「教育機関;サイズ、種類、哲学的根拠」Onderwijsinstellingen; grootte, soort, levensbeschouwelijke grondslag, URL: StatLine - Onderwijsinstellingen; grootte, soort, levensbeschouwelijke grondslag (cbs.nl) (2024/02/12)

<sup>10</sup> 憲法第 23 条 4 項についてはその原文のみを、第 132 条 a 項については、原文及び訳出を載せておく。Artikel 23 § 4. In elke gemeente en in elk van de openbare lichamen, bedoeld in artikel 132a, wordt v an overheidswege voldoende openbaar algemeen vormend lager onderwijs gegeven in een genoegzaam aantal openbare scholen. Volgens bij d e wet te stellen regels kan afwijking van deze bepaling worden toegel aten, mits tot het ontvangen van zodanig onderwijs gelegenheid wordt gegeven, al dan niet in een openbare school.

・ Artikel 132 (a) 1. Bij de wet kunnen in het Caribische deel van N ederland andere territoriale openbare lichamen dan provincies en geme enten worden ingesteld en opgeheven.

訳出: 1. 同条において、オランダのカリブ海地域における州及び市町村以外の地方公共団体の設立及び解散を認める。

<sup>11</sup> 結城忠、『教育の自治・分権と学校法制』東信堂、2009 年、pp. 347-348。

<sup>12</sup> 私学はキリスト教系やイスラーム教系、ヒンズー教系などの各宗派をはじめ、イエナ教育やドルトン・プラン教育など、特定の教育思想を実践する諸学校が設立されている。Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap., Instellingen po. URL: <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/instellingen/aantal-scholen-in-het-primair-onderwijs> (2024/02/18)

<sup>13</sup> Barentsen, Barend 2017: Normalisering ambtelijke rechtspositie, Nederlands Juristenblad, 92(8), 508-516. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/47881>

<sup>14</sup> Sarah Palinckx, Ria Janvier 2021: Normalisering van de rechtspositie van de Nederlandse ambtenaren: bron van inspiratie?, Publiekrechtelijke kronieken. - Brugge , Brugge : 2021, 23.06.2023. p.6

- 
- <sup>15</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 550, nr. 1
- <sup>16</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 550,, nr. 3, p. 1.
- <sup>17</sup> Tweede Kamer 2010-11, nr. 32.550/3, I, 4, zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-32550-3.html.
- <sup>18</sup> Tweede Kamer 2010-11, nr. 32.550/6, I, 2, zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-32550-6.html.
- <sup>19</sup> Sarah Palinckx, Ria Janvier 2020: Normalisering van de rechtspositie van de Nederlandse ambtenaren: bron van inspiratie?, vlaanderen is vernieuwend bestuur, Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing, p.6
- <sup>20</sup> 内務・王国関係省ホームページ「長年にわたる公務員の役割と地位に関する展示会」、URL: <https://www.kennisvandeoverheid.nl/leren-van-het-verleden/tentoonstellingen/de-ambtenaar> (2024/02/18)
- <sup>21</sup> Niels Smetsers 2011: De ambtelijke status: Een onderzoek naar de normalisering van de rechtspositie van de ambtenaren in Nederland. Afstudeerscriptie Master Recht & Management, Faculteit der Rechtsgeleerdheid Universiteit van Tilburg, Oisterwijk, p. 13.
- <sup>22</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 550, nr. 3, pp. 2-3.
- <sup>23</sup> Sarah Palinckx, Ria Janvier 2020: Normalisering van de rechtspositie van de Nederlandse ambtenaren: bron van inspiratie?, vlaanderen is vernieuwend bestuur, Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing, p.6.
- <sup>24</sup> 水島治郎『反転する福祉国家』、岩波書店、2013 年 1 月、p. 40.
- <sup>25</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 32 550, nr. 4, p. 1.
- <sup>26</sup> F.M. van der Meer, C. van den Berg en G. Duijckstra, , Naar een overheid en ambtenarenstatus nieuwe stijl. Het eigene van de overheid en haar personeel in een systeem van multi-level governance vanuit internationaal perspectief gezien, Leiden, Centrum voor Publieke Sectorhervormingen. Bestuurskunde Universiteit Leiden, 2011, 27-28.
- <sup>27</sup> 2017 公務員法第 4 条について訳出は本文に記載があるため、ここでは原文のみを載せておく。Ambtenarenwet 2017, § 2. Verplichting en van overheidswerkgevers, Artikel 4 (2) : Een overheidswerkgever zorgt ervoor dat het integriteitsbeleid een vast onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid, in ieder geval door integriteit in functioneringsgesprekken en werkoverleg aan de orde te stellen en door het aanbieden van scholing en vorming op het gebied van integriteit.
- <sup>28</sup> Tweede Kamer 1999-2000, 32.550. nr. 1.
- <sup>29</sup> 公務員法第 125 条は 1 項 (a) ～ (n) 及び 2 項で構成されていたので、ここでは 1 項のみ原文及び訳出を載せる。1.Voor zover deze

onderwerpen niet reeds bij of krachtens de wet zijn geregeld, worden voor de ambtenaren, door of vanwege het rijk aangesteld, bij of krachtens algemene maatregel van bestuur voorschriften vastgesteld betreffende: (a) .aanstelling, schorsing en ontslag; (b) .het onderzoek naar de geschiktheid en de bekwaamheid; (c) .bezoldiging en wachtgeld;

(d) .diensttijden; (e) .verlof en vakantie; (f) .voorzieningen in verband met ziekte; (g) .bescherming bij de arbeid; (h) .woon-, verblijfs- en bereikbaarheidsverplichtingen; (i) .medezeggenschap; (j) .overige rechten en verplichtingen; (k) .disciplinaire straffen, met dien verstande dat een boete dan wel een inhouding of korting op de bezoldiging per opgelegde disciplinaire straf ten hoogste gelijk is aan het bedrag van het salaris van de ambtenaar over anderhalve maand; (l) .de instelling en werkwijze van commissies waaraan de beslissing met uitsluiting van administratieve organen is opgedragen, voor zover deze worden mogelijk gemaakt; (m) .de wijze, waarop met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheidspersoneel overleg wordt gepleegd over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoelestand van de ambtenaren, alsmede de gevallen waarin overeenstemming in dat overleg dient te worden bereikt; (n) .de gevallen waarin berichten inzake de rechtspositie van de ambtenaar in afwijking van artikel 2:14, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht uitsluitend elektronisch verzonden behoeven te worden en de voorwaarden die daarbij in acht worden genomen.

訳出: 1. 国家によって、または国家に代わって任命された公務員は、法律で規定されていない限り、次の事項に関する規定が公布される: (a) .任命、停職、解雇 (b) .適性および能力の審査 (c) .報酬および待機手当 (d) .勤務時間 (e) .休暇および休日 (f) .疾病に関する規定 (g) .職場における保護 (h) .住居、居住、アクセシビリティの義務 (i) .参加 (j) .その他の権利と義務 (k) .懲戒的制裁、ただし懲戒的制裁 1 回当たりの罰金又は報酬の控除若しくは減額は、当該職員の 1 ヶ月半の給与額を超えてはならない; (l) .可能な限り、行政機関を除く決定が委ねられる委員会の設置および運営方法。 (m) . 公務員の法的地位に関する一般的な関心事項について、

関連する公務員労働組合と協議を行う方法、およびそのような協議において合意に達するべき場合（n）。一般行政法第 2 条第 14 項第 1 号にかかわらず、公務員の法的地位に関するメッセージを電子的にのみ送信する必要がある場合、およびその際に遵守すべき条件。

<sup>30</sup> Tweede Kamer, 2018–2019, 35 089, nr. 4, p. 1.

<sup>31</sup> 憲法典より、第 23 条 5 項は次の通りである。Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Directie Constitutionele Zaken en Wetgeving., Directie Constitutionele Zaken en Wetgeving Grondwet voor het Koninkrijk der Nederlanden 2018. Hoofdstuk 1 Grondrechten, § 23 (5) ; “De eisen van deugdelijkheid, aan het geheel of ten dele uit de openbare kas te bekostigen onderwijs te stellen, worden bij de wet geregeld, met inachtneming, voor zover het bijzonder onderwijs betreft, van de vrijheid van richting.” 訳出「全部または一部が公的資金で賄われる教育に課される健全性の要件は、私立教育に関する限り、教育の自由を十分に考慮した上で、法律によって規定されている。」

<sup>32</sup> 国務院ホームページ、URL: <https://www.raadvanstate.nl/>及び国務院諮問部 URL: <https://www.raadvanstate.nl/overrvs/organisatie/afdeling-advisering/#:~:text=De%20Afdeling%20advisering%20van%20de,Thom%20de%20Graaf.> (2024/02/19)

<sup>33</sup> 応用研究評価研究機関(TO2)ホームページ、URL: <https://to2-federatie.nl/organisaties/> (2024/02/19)