

EUにおける透明で予測可能な労働条件に関する指令(抜粋)

第4条 通知義務

- 1 加盟国は使用者が労働者に雇用関係の本質的な側面を通知するよう求められることを確保するものとする。
- 2 第1項にいう情報は少なくとも次のものを含むものとする。
 - (m) 労働パターンが完全に又は大部分が予見可能でない場合、使用者は労働者に以下を通知するものとする。
 - (i) 作業日程が変動的であるという原則、最低保証賃金支払時間数及び最低保証時間を超えてなされた労働の報酬、
 - (ii) 労働者が労働を求められる参照時間及び参照日、
 - (iii) 労働者が作業割当の開始以前に受け取るべき最低事前告知期間、及びもしあれば第10条第3項にいう取消の最終期限、

第10条 最低限の労働予見可能性

- 1 加盟国は、労働者の作業日程が完全に又は大部分が予見可能でない場合、以下の条件をいずれも充足しない限り、労働者は使用者によって労働を求められることがないよう確保するものとする。
 - (a) 第4条第2項第(m)号第(ii)文にいう事前に決定された参照時間及び参照日の範囲内で労働が行われる場合、
 - (b) 第4条第2項第(m)号第(iii)文にいう国内法、労働協約又は慣行に従い定められた合理的な事前告知期間において使用者が労働者に作業割当を通知する場合。
- 2 第1項に定める要件の一又はいずれも充足されない場合、労働者は不利益な結果をもたらすことなく作業割当を拒否する権利を有するものとする。
- 3 加盟国が使用者に補償を支払うことなく作業割当を取り消すことを許容する場合、加盟国は国内法、労働協約又は慣行に従い、労働者が既に合意した作業割当を使用者が一定の合理的な期限後に取り消した場合には労働者が補償を受ける権利を有することを確保するために必要な措置をとるものとする。
- 4 加盟国は、国内法、労働協約又は慣行に従い、本条の適用の態様を規定することができる。

第11条 オンデマンド契約への補完的な措置

- 加盟国がオンデマンド又は類似の雇用契約の利用を許容する場合は、濫用を防止するために以下の一又はそれ以上の措置をとるものとする。
- (a) オンデマンド又は類似の雇用契約の利用及び期間の制限、
 - (b) 一定期間内に労働した平均労働時間に基づき、最低限の賃金支払対象時間を伴う雇用契約の存在の反証可能な推定、
 - (c) 濫用の効果的な防止を確保するための他の同等の措置。
- 加盟国はかかる措置を欧州委員会に通知するものとする。