

# オランダ 判例速報 1/2 月号

## 【労働法・EU 一般データ保護規則】

- 求人者からの前職調査の照会を受けて元労働者に不利益な情報を求人者に提供した元使用者が損害賠償責任を負わないとされた事例。
- 元労働者において前職調査の照会先として元使用者を指定することは、元労働者において個人データが元使用者から求人先に提供されることに同意することを意味するとした事例。

(Arnhem-Leeuwarden 高裁 2018 年 8 月 21 日判決)<sup>1</sup>

元従業員から、現在求職中であり求人先から当時の勤務状況・態度などに関していわゆる退職証明書の提出を求められているので協力して欲しいという依頼を受けられることもあるのではないのでしょうか。また、元従業員からではなく、求人者から前職調査の照会があったとき、どのように対応すべきでしょうか。

### <ポイント解説>

民法の規定によりますと、使用者は、労働者の求めに応じ、労働契約の終了に際して、いわゆる退職証明書（オランダ語は *getuigschrift*、英訳は *reference*、以下「退職証明書」といいます。）を交付する義務を負います<sup>2</sup>。退職証明書には、(a) 労働者が行った労働の性質、一日あたり又は週当たりの労働時間、(b) 雇用関係の開始日及び終了日、(c) 勤務態度に関する報告、(d) 労働契約終了の態様に関する報告、及び (e) 使用者において労働契約を解約した場合、その理由（以下「記載事項」といいます。）を記載しなくてはなりません<sup>3</sup>。但し、使用者において記載事項の (c)、(d) 及び (e) を退職証明書に記載してもよいのは、労働者がこれを求める場合のみ（以下「特定事項記載依頼」といいます。）です<sup>4</sup>。なお、使用者において①退職証明書の発行を拒否するか、②特定事項記載依頼に応じることを怠るか、③故意又は過失により誤った情報を記載した場合、使用者は、労働者又は第三者に対して、これにより生じた損害を賠償する責任を負います<sup>5</sup>。

ここで、(元)使用者が、(元)労働者からの直接の求めではなく、求人者からの前職調査の照会を受けた場合に、(元)労働者からの求めがあったといえるか、(元)使用者において求人者に提供してよい情報は何か、及び、(元)使用者において(元)労働者にとって不利益となる情報を求人者に提供することが許されるか等が問題となります。

本判決において裁判所は、まず、(元)労働者において前職調査の照会先として(元)使用者を指定することは、(元)労働者においてその個人情報が(元)使用者から求人先に提供されることに同意することを意味すると判示しました。その上で、原則として、退職証明書の発行に際しては、可能な限り関連する情報を、言い換えるならば(元)労働者の職務遂行に関して重要な情報を、“潜在的な使用者”に対して提供してよいと判示しました。また、そのような情報には、“潜在的な使用者”にお

<sup>1</sup> Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 21 augustus 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:7492.

<sup>2</sup> Art. 7:656 lid 1 BW.

<sup>3</sup> Art. 7:656 lid 2 BW.

<sup>4</sup> Art. 7:656 lid 3 BW.

<sup>5</sup> Art. 7:656 lid 5 BW.

いて採用見送を決定するに至らしめる可能性がある、(元)労働者に不利な情報も含まれるとしました。そして、ある情報がここに言う「関連する情報」といえるか否かは、“潜在的利用者”の問い合わせの内容、(元)労働者の特定の振る舞いの深刻さ、職務遂行の態様、第三者の関連利益、不利な評価につながる特定の事象が発生してから経過した年月、及びその後の改善の有無によって異なるとしました。

しかしながら、実際に使用者において個別具体的な状況に照らしてある特定の情報が「関連する情報」に該当するか否かを判断するのは、困難であるように思われます。また、使用者においてその判断を誤った場合には、(元)労働者及び第三者(求人者)との関係で、損賠賠償責任を負う可能性があります。さらに、最近では個人データの取り扱いに関する規則も厳格化されています。

以上により、私見ではありますが、求人者から前職調査の照会を受けた場合には、求人者に対して回答するのは控え、上記民法の規定に従って労働者に対して退職証明書を発行するのが素直且つリスクの少ない対応であるように思われます。

#### <事実の概要>

- A氏は、臨時ドイツ語の教師として2012年12月より学校Cにて勤務を開始した。C校は、フローニンゲン公共教育機関(Openbaar Onderwijs Groep Groningen、以下「O2G2」といいます。)に属する学校である。
- 2012年12月20日及び21日、C校は、保護者向け学校指導要綱にA氏の名前を見つけた生徒の保護者より、「A氏は、過去にE校を解雇された教師と同一人物ではないのか?」という問合せを受けた。当該保護者は、C校に対して、①A氏がE校で勤務を開始して間もなく解雇されたこと、及び②A氏の振る舞いに問題があったこと、及びA氏が無犯罪証明書を提出することができなかったことが解雇の理由であったことを告げた。
- C校は、その後A氏と面談を行い、A氏の同意を得た上でE校に問い合わせを行った。
- 2013年1月22日、C校は、一連のやり取りを書面にし、これをA氏へ送付した。その内容はおよそ次の通りである。
- 「当校は、当校生徒の保護者より、貴殿が過去に学校Eを解雇された教師と同一人物ではないかとの問い合わせを受けた(・・・)。当校は、貴殿が履歴書にE校における勤務履歴を記載していなかったことに驚いた。当校は、クリスマス休暇終了後に面談を行った。その際、貴殿は、E校に即時解雇されたことは事実であると認めたが、当校が保護者から聞いた話は一部しか認めなかった(・・・)。貴殿が履歴書にE校における勤務履歴を記載しなかったことは、当校としては受け入れがたい。そこで、当校は、当時の出来事に関する情報提供を受けるため、当校においてE校に連絡を取ってもよいか貴殿に尋ねた。貴殿はこれを承諾した(・・・)。当校がE校から聞いたところによると、貴殿がE校に解雇された理由は、女性教職員及び女子生徒に対する貴殿の振る舞いに関係するものであったとのことである。また、教職員及び生徒は貴殿の振る舞いのために身の危険を感じ、且つ貴殿の振る舞いは威圧的なものであったとも聞いた(実際に具体的な事件があったかどうかは確認できなかったが)。また、貴殿の解雇には、貴殿が無犯罪証明書を提出しなかったことも関係しているとのことである(・・・)。その後、当校は、貴殿に対して、E校から聞いた内容を貴殿に伝えた(・・・)。当校は、具体的な事件が発生したという事実がないこと、及び貴殿の説明には理解しうる点もあることから、貴殿が当校に無犯罪証明書を提出することを条件に、貴殿が当校で勤務を継続することを認め、貴殿は速やかにこれを提出することを約束した(・・・)。しかし、その後、当校は、当校の生徒からも、貴殿が偶然を装って女子生徒に接触すること、貴殿が猥褻な目つきで女子生徒を見ること、女子生徒が貴殿の発言に対して不安を感じることに、生徒らが貴殿のE校における振る舞いに関する噂を聞いていること等の報告を受けた(・・・)。もし貴殿が当校に一週間以内に無犯罪証明書を提出しないならば、貴殿において当校で勤務を継続することは不可能となるであろう(・・・)。」
- A氏は、2013年夏をもってO2G2との労働契約が終了した後、他の教育機関であるRSGのJ校(「RSG・J校」といいます。)の求人に応募した。その際、A氏は、C校に事前に相談することなく、前職調査先としてC校を挙げた。
- RSG・J校は、C校に対して電子メールを送信し、A氏に関する情報提供を依頼した。
- C校は、RSG・J校からの問い合わせを受け、電話で情報提供を行った。その際、C校は、RSG・J校に対して、女性教師及び女子生徒は、A氏に対し不安を抱いていたこと、A氏は、無

犯罪証明書を提出しなかったこと、C校がA氏との労働契約を延長しなかったこと、A氏はE校に解雇されたことを口頭で説明した。

- A氏は、C校がRSG・J校に伝達した情報が原因で、RSG・J校に採用されなかったとして、O2G2を相手取り、不法行為に基づく損害賠償（12,600ユーロ）を求めて訴訟を提起した。
- 第一審ではA氏の請求が棄却されたが、A氏は控訴した。

#### <判旨>

- まず問題となるのは、「いわゆる退職証明書を発行する際に、事実に関する情報のうち開示してよいもの／開示してはいけないものは何か」である。原則としては、「求人者が行う求人活動において応募者が元使用者を前職調査先として指定すること」は、「応募者において、元使用者が応募者の人柄及び勤務態様に関する情報を求人者に提供することに、同意を与えること」を意味する（EU一般データ保護規則6条1項1号及び旧オランダ個人情報保護法8条参照）。当該情報には、A氏も認めるように、応募者の肯定的な情報だけでなく、否定的な情報も含まれる可能性がある。もし応募者において、その人柄及び勤務態様に関する情報で否定的なものを排除することを望むのであれば、応募者はこれを退職証明書を発行する者（以下「退職証明書発行者」といいます。）に対して明確に伝えなくてはならない（民7巻656条3項参照）。その場合、退職証明書発行者は、当該証明書を発行することを真に望むか否かを検討しなくてはならない。また、退職証明書発行者は、“潜在的ユーザー”に対して、関係する応募者の正しい人物像を提供しなくてはならない。退職証明書発行者において必要な情報の提供を怠った場合（そして、その結果として実際に損害が発生した場合）、退職証明書発行者は、第三者（すなわち“新使用者”）に対して損害賠償責任を負う可能性がある（退職証明書の中に不正確な情報を記載した場合の責任に関しては、民7巻656条5項参照）。
- したがって、原則として、退職証明書の発行に際しては、可能な限り関連する情報を、言い換えるならば応募者の職務遂行に関して重要な情報を、“潜在的ユーザー”に対して提供してよい。そのような情報には、“潜在的ユーザー”において応募者の採用見送を決定するに至らしめる可能性がある、応募者に不利な情報も含まれる。ある情報がここに言う「関連する情報」といえるか否かは、“潜在的ユーザー”の問い合わせの内容、応募者の特定の振る舞いの深刻さ、応募者の職務遂行の態様、第三者の関連利益、不利な評価につながる特定の事象が発生してから経過した年月、及びその後の改善の有無によって異なる。また、当該情報には、退職証明書発行者本人が見聞きして取得した情報だけでなく、第三者（例えば元使用者）から取得した情報も含まれる。後者の場合、もし退職証明書発行者において第三者から取得した情報の正確性に疑いを有するならば、退職証明書発行者は当該情報を“潜在的ユーザー”に提供してはならならず、その場合情報提供者への照会を唆するか、又は当該情報の正確性に疑いがある旨を明示しなくてはならない。なお、もし退職証明書発行者において第三者から取得した情報の正確性を疑う必要がなかった場合には、もし後日これが誤りであることが判明したとしても、退職証明書発行者において注意義務を怠ったとはいえない。
- 判断するに、以上のことからすると、O2G2は、A氏に関する一連の情報をRSG・J校に提供することが許されたといえる。本件において最も重要なことは、A氏は、O2G2での求人応募に関連して履歴書を提出した際に、E校での勤務履歴を明記しなかったことである。すなわち、A氏がこれを明記しなかったことにより、O2G2は予期せずにA氏の人柄に関する保護者からの不穏な連絡に直面することとなり、さらにはA氏の職務継続に関してA氏と幾つかの取り決めを行わなくてはならなくなった。A氏がこのように不十分な履歴書をO2G2に提出した事実に鑑みると、C校での短い勤務期間、問題となる情報が学校教育の現場に与える影響の大きさ、及び教師の望ましくない振る舞いから生徒を守る必要性とも相俟って、O2G2において問題となる情報をRSG・J校に提供することは許されるといえる。
- （A氏の「O2G2が事実と異なる情報をRSG・J校に提供した」との主張に関して）不正確な情報を伝えたという事実だけでもって、直ちに注意義務を怠ったということはできない。そのように退職証明書発行者において注意義務違反があったということが出来るのは、退職証明書発行者において情報が不正確であることを知っていたか、又は知っていてしかるべき場合のみである。

本件においては、O2G2はE校からA氏の情報を取得しており、当該情報が正しいか否か疑問を持ってしかるべきだったとはいえない。また、O2G2（C校）は学校Eより得た情報についてA氏と話し合いを行っており、A氏は当該話し合いに関する報告書に署名している。こうした事実は、全てA氏がE校に在職時に行った行為に関係するものである。この点に関して、高裁は、蛇足ながら、A氏はE校によって解雇されたことを争っておらず、むしろA氏自身が訴状の中でE校により解雇されたことを説明していることを指摘しておく。

- 以上により、O2G2において不正確な情報を与えたことによりA氏に対して注意義務を怠ったとはいえない。よって、これによりA氏がRSG・J校で不採用となったか否かはもはや関係がない。
- 原審の判決を維持する。

#### 【労働法・国際私法】

- ストライキを実施したならば運行拠点を閉鎖すると通達していた格安航空会社は実際に運行拠点閉鎖を決定したことは、使用者の自由に事業を企画する権利の濫用であるとして、運行拠点閉鎖決定を理由とする配置転換条項の行使が禁止された事例
- アイルランド国籍の航空会社とオランダ拠点勤務の操縦士が労働契約の準拠法としてアイルランド法を選択していたにも関わらず、なおオランダ労働法の規定が適用されると判断された事例。

（東ブラーバンド地裁2018年11月1日決定（保全事件）<sup>6</sup>）

#### <ポイント解説>

オランダの失業保険等の給付を司る公的機関UWVの施行規則によりますと、原則として使用者は、個別具体の状況においてその事業を終了する必要性に直面したならば、当該事業を終了する自由を有します<sup>7</sup>。また、民法の規定によりますと、使用者が、書面にて合意された労働条件の一方的変更条項を行使することができるのは、①使用者において重大な利益を有しており、且つ②当該利益が労働者の有する利益に優越する場合に限ります<sup>8</sup>。

本件においては、格安航空会社は、操縦士らが所属する運行基地の閉鎖を決定したことを理由に、労働契約書に規定された配置転換条項に基き、操縦士らの配置転換を申し出ました。しかし、裁判所は、ストライキが実施された場合には運行基地を閉鎖することを格安航空会社が操縦士らに事前に通達していたこと、及びストライキが実施された後で格安航空会社が本当に運行基地閉鎖を決定したことに鑑み、当該決定は「使用者の自由に事業を企画する権利」（自由に拠点設置場所を選択する権利）の濫用であるとして、当該決定を根拠とする配置転換条項の行使は許されないとしました。やや極端な事例ではありますが、拠点の閉鎖及びそれに伴う人員整理の一例として紹介します。

また、本件労働契約書には、格安航空会社が本拠地を有するアイルランドの法律を準拠法とすることが明記されていました。にもかかわらず、オランダの裁判所は、当地の国際私法の規定に従い、オランダ労働法の強行法規が適用されるとしました。本件は、当地の国際私法の法的枠組みをご理解いただく一助にもなると思われれます。

#### <事実の概要>

- 原告16名（以下「本件操縦士」又は「本件操縦士ら」といいます。）は、ボーイング737-800型の操縦士として、アイルランド国籍の格安航空会社R社（以下「R社」といいます。）と労働契約（以下「本件労働契約」といいます。）を締結していた。
- R社は、アイルランドを主たる拠点とするとともに、オランダ王国・アイントホーフェン市内の空港に運行基地（以下「本件運行基地」といいます。）を有していた。
- 本件労働契約には、本件操縦士の配置転換に関する規定が含まれていた。（以下「本件配置転換条項」といいます。）その内容は主に次の通りであった。①R社は、アイルランド国籍の航空会社であること、②本件操縦士は、アイルランド国籍の航空機内で労働に従事すること、③本件労働契約には、アイルランド法が適用されること、④本件操縦士は、原則としてアイントホーフェン空港に配置されること、但し、R社は、R社が合理的見地からして必要と考えるその他の場所

<sup>6</sup> Rechtbank Oost-Brabant 1 november 2018, ECLI:NL:RBOBR:2018:5330.

<sup>7</sup> UWV Uitvoeringsregels ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, november 2015, p. 11.

<sup>8</sup> Art. 7:613 BW.

- に本件操縦士を配置することができること、⑤本件操縦士は、配置場所に関する R 社の求めに従うこと、⑥R 社は、本件操縦士を同社の他の運航基地に配置する権利があること。
- また、本件労働契約には、R 社及び本件操縦士との間の雇用関係は、常にアイルランド法に準拠し、且つ同法によって解釈されることが規定されていた。
  - 本件操縦士らはオランダ操縦士労働組合（以下「オランダ操縦士労働組合」といいます。）に加入していた。
  - オランダ操縦士労働組合は、R 社との集团的労働契約に関する交渉が決裂したことを受け、2018年8月10日よりストライキを実施することを宣言した。
  - R 社は、ストライキの禁止を求める仮処分を裁判所に申し立てた。しかし、2018年8月9日、裁判所は当該申立てを棄却した。ストライキの影響にも関わらず、R 社はフライトの運行を取り止めることなく予定通り実施した。
  - 2018年9月14日、R 社は、本件操縦士らに対して書簡を送付し、もしフライト運行状況の乱れが継続するならば、海外の他の運行基地からオランダ国内の利用者にサービスを提供すべく本件運行基地の組織再編を実行すること、その結果、本件運行基地に配置される機材及び乗組員数が削減されるであろうことを通達した。
  - 2018年9月24日、オランダ操縦士労働組合は、再度ストライキの実施を宣言した。これに対して R 社は、再度本件操縦士らに書簡を送付し、再度ストライキが実施された場合、組織再編が行われ、且つその結果として機材及び乗組員数が削減されるであろうことを通達した。
  - 2018年9月28日、2度目のストライキが実施された。
  - 2018年10月1日、R 社は、2018年11月5日付けでもって本件運行基地を閉鎖することを発表するとともに、本件操縦士らに対して、他の運行基地への配置転換を申し出た。
  - 2018年10月12日、本件操縦士らは、①R 社による本件操縦士らの配置転換を禁じること、②本訴手続きにおいて R 社の一方的配置転換命令が正当であると裁判所に判断されるまで、本件操縦士らに当該命令に従う義務がないことを確認すること、③もし R 社が本件操縦士らを配置転換したならば、本件操縦士一人につき EUR1.000.000,00 を支払うよう R 社に命じること、④R 社に対して 2018年11月4日以降も賃金等を支払い続けるよう命じること等を求めて、裁判所に仮処分を申し立てた。
  - 本件操縦士らは、①オランダ民法7巻613条の規定によると、書面にて合意された労働条件の一方的変更条項を行使するためには、使用者において重大な利益を有しており、且つ当該利益が労働者の有する利益に優越しなくてはならないこと、②オランダ民法7巻613条の規定は強行法規であること、③本件配置転換条項は、オランダ民法7巻613条にいう一方的変更条項に該当すること、④本件配置転換条項の行使に関して R 社が有する利益は、本件操縦士らが有する利益に優越しないこと、⑤R 社は、事業上の理由ではなく、本件操縦士らがストライキを実施したことに対する報復処置として本件運行基地の閉鎖を決定したこと、よって当該決定は正当性を欠くこと、結果として R 社が本件配置転換条項を行使することは許されないことを主張した。
  - これに対して R 社は、①契約債務の準拠法に関する EU 規則 593/2008 (Rome I Regulation、以下「ローマ I 規則」といいます。) 8 条 1 項によると、個別の労働契約は、(原則として) 契約の当事者が選択した国の法律に準拠し、且つそれに従って解釈されること、②R 社及び本件操縦士らは、本件労働契約の準拠法としてアイルランド法を選択していること、よって本件には原則としてアイルランド法が適用されなくてはならないこと、③本件配置転換条項は、オランダ民法7巻613条にいう労働条件の一方的変更条項には該当せず、本件操縦士が事前に同意していた一種の移動条項にすぎないこと、④本件操縦士らは、R 社が業務の執行に必要な指示・命令を与える権利を有していることを失念していること、⑤本件操縦士らは、アイルランド法下で認められる労働者保護規定がオランダ法下で認められる労働者保護規定に比して劣り、よってオランダ法が適用されるべきと主張するが、これを十分に疎明していないこと、⑥仮に本件配置転換条項がオランダ民法7巻613条にいう労働契約条項の一方的変更条項に該当するとしても、R 社は本件配置転換条項を行使することに正当な利益を有し、且つ当該利益は労働者らが有する利益に優越すること等を主張した。

#### <判旨>

- 本件操縦士らは、本件に関する争いは、オランダ法に基いて判断されるべきと主張する。R 社は、当事者間でアイルランド法を準拠法として選択することに合意していると主張する。この点につき、当裁判所は、次のように判断する。

- 本件労働契約は、2009年12月17日以降に締結された。よって、本件労働契約の準拠法の問題には、ローマⅠ規則<sup>9</sup>が適用される。ローマⅠ規則の前文44条によると、アイルランドは、ローマⅠ規則を受諾し且つこれを適用する意思があることを表明している。
- ローマⅠ規則8条1項によると、原則として、個別の労働契約には、当事者が選択した国の法律が適用される。従って、原則としては、本件労働契約には、アイルランド法が適用される。
- しかしながら、同規則同条同項によると、たとえ当事者がある国の法律を準拠法として選択したとしても、労働者はなお、もし当事者が準拠法を選択していなかったならば本条2項、3項及び4項の規定に従って適用されたであろう法律の労働者保護規則から生じる利益を享受することができる。この点、本件においては、同上2項（及び4項）の規定によると、もしR社及び本件操縦士らが準拠法を選択していなかったならば、オランダ法が適用されていたといえる。それは、本件操縦士らは、通常オランダから労働を行っていたからである。また、本件労働契約が最も密接な関係を有している国は、オランダであるからである。
- 本件操縦士らは、オランダ法下では、R社による配置転換命令に対する保護を享受することができる。それは例えば、R社が主張する本件配置転換条項が、民7巻613条にいう労働条件の一方的変更条項に該当する場合である。検討するに、まず、本件配置転換条項は、本件労働契約に明記されている。よって、書面で合意するという要件は満たされているといえる（・・・）。次に、同巻同条にいう「労働条件」という概念は幅広く、法的に明確に定義されていない。この点、本件配置転換条項によると、本件操縦士らは、「原則として」アイトホーフエン空港にある本件運行基地に配置される。判断するに、この「原則として」の配置場所は、同巻同条にいう「労働条件」に該当するといえる。また、本件配置転換条項によると、R社は本件労働者の原則的な配置場所を一方的に変更することができる旨規定されている。以上のことから、本件配置転換条項は、民7巻613条にいう労働条件の一方的変更条項に該当するといわざるをえない。また、オランダ労働法は、労働者の保護を目的としており、民7巻613条の規定から使用者に有利なように逸脱することは禁じられている。よって、民7巻613条の規定は、ローマⅠ規則8条1項にいう労働者を保護するための強行法規に該当する（・・・）。
- 以上により、本件は、オランダ法に基いて判断されなくてはならない（・・・）。
- R社が希望する本件操縦士らの配置転換命令が、アイトホーフエン空港にある本件運行基地の閉鎖に関する決定に基くものであることに、当事者間で争いはない。この点、R社は、本件操縦士らは、当該決定の撤回を請求しているわけではないと主張する。当裁判所は、R社の当該主張は正しいといわざるをえない。しかし、これは、本件操縦士らの配置転換の正当性を判断するために、当該決定の正当性を当裁判所が判断することを妨げるものではない（・・・）。
- 確かに、R社が主張するように、原則として使用者は、その事業をどのように企画するかを自ら決定することができる。それには、ある運行拠点の営業を継続するか否かも含まれる。また、使用者は、その拠点の設置場所を自由に決定することもできる。しかし、R社は、そのような使用者の自由には制限が課せられていることを見落としている。すなわち、欧州委員会委員のマリアヌ・ティッセン氏曰く、「域内市場はジャングルではない。そこには公正な労働力の移動と、労働者の保護に関する明確な規則が存在する」。拠点設置場所を選択する使用者の自由は絶対的なものではなく、労働者が法により認められた保護が受けられなくなったり、配置転換の強制を争う権利を奪われるようなことがあってはならない。
- 判断するに、本件においては、R社は、その権能を濫用したといわざるをえない。すなわち、本件の個別具体の事情に鑑みると、R社は、2018年11月5日付けでアイトホーフエン空港にある本件拠点を閉鎖する決定を下してはならなかった。
- まず、R社は、2018年9月14日及び同年同月25日付けの書簡でもって、本件操縦士らに対して、もしストライキを実施したならば、本件運行基地を閉鎖することを通知している。当裁判所は、当該通知にて言及される本件運行基地の閉鎖が生じせしめる結果に鑑み、当該通知を非常に深刻なものであると判断する。これは、R社が、ストライキが実施された後の2018年10月1日に、実際に本件運行基地を閉鎖することを決定していることに鑑みると、なおさらである。すなわち、R社は、本件運行基地の閉鎖の可能性を伝えることで本件操縦士らを脅しただけでなく、実際にこれを実行せしめたのである。以上のことからすると、R社が本件運行基地の閉鎖を決定したのは、経済的な理由ではなく、本件操縦士らがストライキを実施したことが理由であるといえる。この点、R社は、本件拠点の閉鎖は経済的な理由であると主張するが、十分にこれを疎明

<sup>9</sup> REGULATION (EC) No 593/2008 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I)

していない（・・・）。（当事者により提出された証拠書類には）ストライキへの直接的言及がなされているが、ストライキを行う権利は、労働者の基本的権利に関するものである（・・・）。また、R社がストライキと関係なく本件運行基地を閉鎖したであろうことを示す証拠は何もない（・・・）。

- 「R社は本件運行基地の閉鎖を決定してはならなかった」ということは、その制裁として、R社において本件配置転換条項を主張することは許されないということを意味する。すなわち、R社自らが本件配置転換条項を主張せざるをえない状況を作り出しておきながら当該条項を主張することは許されない。
- 以上の理由だけでもって、R社の主張は失当であるといえる。反対に、本件操縦士らの申立ては、原則としてこれを認容する。

\*\*\*