

オランダ  
判例速報  
7/8月号

【労働法】

合意された労働を行う能力を労働者が有しているか否かの判断に関して、使用者に一定の裁量権があることを認めた事例（最高裁 2018 年 2 月 16 日決定<sup>1</sup>）

＜ポイント解説＞

労働法の規定によりますと、使用者は、「合理的な理由」が存在し、且つ合理的な期間内に他の適した職に労働者を配置転換することができないならば、労働契約を解約することができます<sup>2</sup>。ここにいう「合理的な理由」の一つに、「労働者の能力不足」があります<sup>3</sup>。但し、①使用者において能力不足を適時に指摘すること、②能力不足を改善する機会を与えたこと、且つ③能力不足の原因が労働者教育に関する使用者の配慮不足であってはならないことが要件となります。

一方、民事訴訟法上、裁判官は、当事者が互いに主張し且つ争った内容に基づいて事実を認定します<sup>4</sup>。また、ある事実を主張する当事者は、他方当事者がこれを争うならば、これを証明する責任を負います<sup>5</sup>。この証明責任の規則は、労働契約の解約請求のような申立手続きにも適用されません<sup>6</sup>。

ここで、そもそも労働者が「労働者の能力不足」を争った場合に、使用者においてこれを証明しなければならないかが問題となります。本判決で最高裁は、改正労働法（2015 年 1 月 1 日施行）の立法経緯からすると使用者が「労働者の能力不足」を判断する一定の裁量権を有しているといえることから、「証明責任の規則適用の問題」と「労働者の能力不足」の判断との問題は、分けて考えなくてはならないとしました。

本判決によると、使用者が「労働者の能力不足」を主張した場合、例え労働者がこれを争っても、合理的見地からして使用者がそのような判断に至ることはないと言える場合を除き、原則として使用者側の主張が採用されることとなります。もっとも、使用者は、他の要件（即ち上記①～③の要件）を主張し且つこれを証明しなくてはならないことには変わりはありません。

＜事実の概要＞

D 社は、建築資材を販売する会社である。A 氏は、1990 年より D 社にて勤務し、1990 年から 2002 年までは製造リーダー、2002 年からは製造リーダー及びファシリティーマネージャーという 2 つの職を兼任した。2004 年からはファシリティーマネージャー職のみを遂行していた。

2015 年 7 月、D 社は A 氏に対し、オペレーション業務への職務変更を検討していると伝えた。その後 D 社と A 氏の間で幾度か話し合いがされたが、職務変更の合意には至らなかった。2015 年 11 月 25 日、A 氏は病欠を届け出た。しかし、産業医は、A 氏は病気ではないと診断し、調停者を起用し、労使関係のもつれを解決をするように助言した。

<sup>1</sup> HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:182

<sup>2</sup> Art. 7:669 lid 1 BW

<sup>3</sup> Art. 7:669 lid 3 onder d BW.

<sup>4</sup> Art. 149 Rv.

<sup>5</sup> Art. 150 Rv.

<sup>6</sup> *Idem*.

2015年12月30日、D社は、A氏の能力不足を理由とし、A氏との労働契約の解約を裁判官に請求した。一番では、D社の請求は棄却された。D社は控訴した。控訴審では、D社の請求が認められた。A氏は控訴審判決を不服とし、上告した。

<判旨>

2016年の最高裁判決によると、民事訴訟法上の証明責任に関する規則は、労働契約の解約請求にも適用される<sup>7</sup>。従って、使用者は、労働契約の解約を請求する場合、その根拠となる事実関係を主張しなければならないだけでなく、労働者がこれを十分に争うならば、これを証明する義務を負う<sup>8</sup>。但し、民事訴訟法上の事実関係の証明責任は、争いの余地がないほどに証明する必要はなく、十分な蓋然性でもって足りる<sup>9</sup>。使用者が労働者の雇用契約の解約を請求する場合も、これに変わりはない。

上記の証明責任に関する規則の適用に関する問題と、民7巻669条3項d号にいう「労働者の能力不足」の規範が充足されるか否かという問題は、全く別の問題である<sup>10</sup>。すなわち、立法主旨によると、労働者が合意された職務を遂行する能力を備えているかどうかの判断は、原則として使用者がこれを行う。従って、裁判官において雇用契約の解約を認めてはならないのは、解雇理由を考慮した上で、ある使用者において解雇しようとは思わないことが合理的見地からして明らか場合に限られる<sup>11</sup>。以上のことからすると、使用者は、労働契約にて合意された職務の遂行を行う能力を労働者が有しているか否かの判断について、一定の裁量権を持つといえる<sup>12</sup>。

高裁の判断理由は上記の判断基準に基づいているものと思われる。よって、当該判断理由は誤ったものであるということとはできない。また、高裁は誤った判断基準を適用したということもできない。よって、上告を棄却する。

---

<sup>7</sup> HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:182, r.o. 3.4.2.

<sup>8</sup> *Idem*, r.o. 3.4.3.

<sup>9</sup> *Idem*.

<sup>10</sup> *Idem*, r.o. 3.4.4.

<sup>11</sup> *Idem*, r.o. 3.4.4.

<sup>12</sup> *Idem*, r.o. 3.4.3.