

オランダ
判例速報
5/6月号

【労働法】

使用者による労働者の通信機器の使用監視が認められる要件について

2017年9月5日 欧州人権裁判所（European Court of Human Rights）大法廷 判決¹

欧州人権条約（European Convention on Human Rights、以下「ECHR」といいます。）8条1項によりますと、全ての者は、私的及び家庭生活、住居及び通信の権利を有します。また、欧州人権裁判所の確立した判例によりますと、電話による会話も、同条同項にいう『私的』な『通信』の対象となります²。さらに、電話による会話が職場から行われる場合も同様です³。さらに、職場から送信される電子メールや、さらにはインターネットの使用状況の監視により生じる情報についても同様のことがいえます⁴。

その一方で、労働法は、労働者と使用者に対して労働条件を交渉する余地を残しています⁵。従って、使用者と労働者の関係の大部分は、労働契約の当事者である労働者及び使用者が任意でこれを取り決めることが可能です⁶。また、欧州全体には、労働者による職場における私的生活及び通信に関する権利行使のあり方について、統一的なコンセンサスはありません⁷。従って、欧州人権裁判所の見方では、欧州評議会加盟国（以下「加盟国」といいます。）には、労働者による職場での私的な通信機器の使用を使用者において制限してよい条件を定める法的枠組みの必要性の決定に際して、大きな裁量権が与えられなくてはなりません⁸。

しかしながら、例えば加盟国にこの点に関して大きな裁量権が与えられているとしても、何ら制限が課されなくてもよいということにはなりません⁹。すなわち、加盟国には、使用者による労働者の通信監視が濫用されないよう、確実にする責務があります¹⁰。より具体的には、加盟国は、使用者による労働者の通信監視の要件を定めるに際して、次の点を考慮しなくてはなりません¹¹。

(i) 労働者に対して、事前に通信を監視するための対策を講じる可能性があることを事前に且つ明確に通知すること、また、実際にそのような対策を講じた場合にも、これを通知すること。

(ii) 監視の方法が、監視を行う文脈に適したものであり且つ適した度合いであること（通信の流れを監視するのかそれともその内容までも監視するのか、通信の全部又は一部を監視するのか、一時的監視かそれとも常時監視か、一部労働者だけ監視するのかそれとも全員監視するのか）。

¹ *Bărbulescu v. Romania*, European Court of Human Rights, no. 61496/08, Judgment of 5 September 2015.

² *Idem*, para 72.

³ *Idem*.

⁴ *Idem*.

⁵ *Idem*, para 118.

⁶ *Idem*.

⁷ *Idem*.

⁸ *Idem*, para 119.

⁹ *Idem*, Para 120.

¹⁰ *Idem*.

¹¹ *Idem. r.o. 121.*

(iii) 監視を行うことに関して使用者が正当な理由を有していること（特に使用者において労働者の通信の内容まで監視する場合、これは労働者のプライバシーの侵害の度合いが高いため、使用者においてより重要な正当な理由を有していることが必要となる）。

(iv) 労働者のプライバシーの侵害度合いがより低くて済む監視システムを構築することはできなかったといえること。

(v) 監視の対象となる労働者に及ぼす影響を考慮すること（とりわけ、監視により得られた情報は、使用者が事前に通知している監視目的にのみ使用されること）。

(vi) 労働者に対してそのプライバシーの保護に関する適切な保護手段が提供されていること（使用者は原則として労働者の通信の内容を見ないようにすること、但し、使用者が事前に通信の内容を見ることもあることを通知する場合は除く）。

上記の点は、使用者による労働者の通信監視の要件を加盟国において定める際に考慮すべき点ですが、企業において従業員の電子通信機器の監視を実施する際の条件を検討するのにも参考となると考えられます。

能力不足による解雇請求において、能力不足であることを書面にて十分に警告していなかったことを理由に、解雇は不当であったとされた事例
デンボッシュ高等判決2017年10月12日

<ポイント解説>

使用者は、もし合理的な理由があり、且つ合理的期間内に他の職への配置転換を行うことが不可能であるならば、労働者との労働契約を解約することができます¹²。ここにいう「合理的理由」の一つに、労働者の能力不足があります¹³。その要件は、①労働者に対して能力不足の事実を適時に知らせたこと、②労働者に対して能力不足を改善する機会を十分に与えたこと、③能力不足は使用者による教育不足、又は労働者が置かれている労働環境によるものではないこと、及び④能力不足の原因が、病気や身体欠陥によるものではないことです¹⁴。また、使用者において能力不足を理由に労働契約を解約する場合には、裁判官にこれを請求する必要があります¹⁵。

ここで、上記要件①にいう能力不足の通知を書面で行う必要があるか否かが問題となります。法文にはこの点特段明記されていません。従って、これを口頭で行ってもよいとも考えられます。しかし、本判決において高裁は、「使用者は、能力不足の事実を知らせると共に、それが改善されなかった場合どうなるのか（解雇の可能性があること）を書面にて警告しなければならなかったのに、これを怠った」として、一審の使用者側の雇用契約解約請求を認めた決定に誤りがあったとしました。高裁の判断理由からすると、労働者が能力不足を否定する場合、能力不足の指摘と改善が見られない場合の結果の通知を書面で行う必要性が高まるように思われます。

本決定は、法文に規定のない、さらに厳しい要件を求めたものといえます。最高裁の決定ではないため、今後本決定が実務にどのような影響を与えるかは明らかではありません。しかし、能力不足の労働者への対応として、留意すべき点であることは間違いありません。

¹² オランダ民法7巻669条1項。

¹³ 同巻同条3号d号。

¹⁴ 同上。

¹⁵ オランダ民法7巻671b条1項a号。

<事実の概要>

個人事業を営んでいたA氏は、C社との間で、「Aの個人事業の一部をC社が買い取り、A氏はC社と雇用関係を結ぶ」という契約を、2014年10月に締結した。2014年11月よりA氏は、オールラウンド顧客担当という職務にて、無期労働契約のもと、C社で働き始めたが、2017年1月16日にA氏は停職となり、労働契約終了についての交渉がA氏とC社の間で行われたが合意には至らなかった。その為、C社は、A氏的能力不足を理由に、裁判官へ労働契約の解約を請求した。裁判官は、C社によるA氏的能力不足の主張を認め、労働契約書の解約の判決を言い渡した。A氏はこの判決を不服とし控訴した。

<争点>

能力不足を理由に解雇を認めた一審の判断は合法であったかどうか。

<判旨>

C社によると、A氏的能力不足は大きく分けて2つあった。第一に、A氏はコンピューターの知識が全く欠けており、想像力も乏しく、学ぼうという意欲が全く見られなかった。A氏の仕事振りはずさんであり、同僚は常にA氏の誤りを指摘しなければならず、それは会社にとっても大きな損害であった。C社は、頻繁にA氏を指導し、ほぼ毎日のようにA氏のパフォーマンスについて話し合った。第二に、A氏の社内及び社外での態度は、傲慢不遜であり容認できるようなものではなかった。

民法7巻669条3項e号の規定によると、能力不足による労働契約の解約は、契約上定められた仕事の遂行に適した能力を持っていないという事実だけでなく（ただし、病気や身体欠陥が能力不足の原因であってはならない）、使用者は、労働者に能力不足であることを適時に伝え、改善する機会を十分に与えていたという場合に認められる。

判断するに、C社はA氏的能力不足について、ほぼ毎日繰り返し口頭で同氏に警告していたことが認められる。しかしながら、A氏的能力不足に改善が見られない場合にC社が取る手段は、解雇という労働者にとって大きな影響を与えるものである。この点を考慮すると、C社は、良き使用者として、A氏に対して、彼的能力不足とその結果としての解雇の可能性を書面にて行うべきだったといわざるをえない。まして、A氏が、自分の能力不足を認めていない状況においては、なおさらである。

C社は従業員を50人ほど抱える会社であり、製造ラインの従業員とは人事考課を行い、書面にて記録している。また、C社は、外部のリーガルアドバイザーを起用している。この状況において、何故、C社がA氏に対し書面での通知を全く行わなかったのか理解できない。C社は、それを行う機会は十分にあったはずである。A氏はC社に対し、同僚との働き方について数多くの電子メールを送っているにもかかわらず、C社はA氏に対し何の返信もしていない。C社はA氏に対し、同僚の態度が問題なのではなく、A氏の態度が問題なのであって、A氏は彼の態度を改善しなければならないという返信を行うべきだったことは明らかである。

A氏が、自分が何をしなければならないのか、そして、それをしなかった場合にどうなるのかということをも十分かつ明確に理解していたとは言いきれない。

以上により、使用者側の雇用契約解約請求を認めた一審の決定には誤りがあったと判断する。