

# オランダ 判例速報 11/12 月号

## 【個人データ保護法】

産業医に相談することなく短期病欠労働者がどの程度働くことができるかを使用者で決定し且つこれをパーセンテージでシステムに記録した行為がオランダ個人データ保護法違反とされた事例  
オランダ個人データ保護庁 2016 年 10 月 6 日決定 (z2016-00165)

### <事例>

A は在宅介護に関するサービスを提供する財団であった（以下「A 財団」）。

A 財団は、労働者から病欠を理由とする欠勤の連絡があった場合、当該労働者と責任者が話し合いを行い、部分的に欠勤とすることに合意するということが慣行的に行われていた。

例えば、もし労働者が病気により半日しか働けないと連絡する場合には、責任者は A 財団の人事管理システムに 50%病欠) であると記録した。A 財団はこれを賃金支払義務の履行に必要と主張した。その上で、労働者と責任者は、労働者ができる業務が他にないか、業務をどのように遂行していくか等を話し合い且つ決定した。A 財団はこれを産業医 (bedrijfsarts、以下「産業医」) に相談することなく行った。

A 財団において産業医に相談するのは、労働者の病欠が長期化するか、又は燃え尽き症候群の兆候がある等、状況が複雑化する可能性がある場合のみであった。

### <判旨>

オランダ個人データ保護法 (以下「Wbp」) 第 16 条によると、データ主体の「健康に関する個人データ」の処理は原則として禁止される。但し、同法第 21 条に規定される例外が適用される場合はこの限りでない。

Wbp 第 16 条にいう「健康に関する個人データ」の定義は幅広く、医師が診療行為に際して処理する情報だけでなく、ある者の身体的又は精神的健康に関する全ての情報を含む。従って、労働者が使用者に病気を報告したという情報もここにいう「健康に関する個人データ」に含まれる。それは、例えその中に健康状態に関する情報が一切含まれていなかったとしてもである。

Wbp 第 21 条第 1 項 f 号 1 号及び 2 号によると、行政機関、年金基金、使用者、又はこれらの者たちの利益のために業務を行う機関においてデータ主体の「健康に関する個人データ」を処理してよいのは、以下の目的のために必要な場合に限る：

- 法令、年金規程又は集团的労働協約の適切な実施（但し、関係当事者の権利の有無がその健康状態により決せられるものに限る）；又は
- 病欠労働者の職場復帰又は指導。

ここにいう「病欠労働者の職場復帰又は指導」に必要な情報は、個人の健康に関する職業に関する法律 (Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg) 第 88 条、Wbp 第 9 条 4 項、Wbp 第 21 条 1 項 f 号 2 号、及び「労働者の病欠時の給与支払い義務の拡張に関する法律 (Wet uitbetaling loon doorbetaling bij ziekte)」の立法趣旨説明書によって定められている。すなわち、

産業医<sup>1</sup>が使用者に対して病欠労働者の健康状態に関して提供してよい情報は次のものに限定される：

- 病欠労働者が行うことができる（又はできない）作業内容；
- 回復までに要すると予想される時間；
- 病欠労働者がどの程度働くことができるかに関する情報；及び
- 病欠労働者の職場復帰を促進するために使用者において取らなければならない対策。

それ以外の労働者の健康に関する情報は、使用者の賃金支払義務及び職場復帰促進義務の履行に必要ながない。

使用者は労働者から病欠の連絡を受けた場合、限定的ながらも幾つかの質問をしてもよいとされる。なぜならば、使用者は病欠労働者の回復状況を把握する義務があるからである。しかし、使用者が労働者の病気の性質及び原因を聞くことは許されない。

使用者が労働者から病欠の連絡を受けた場合に労働者に対して質問し、且つその回答を記録してよい事項は次のものに限定される：

- 欠勤することが予想される期間；
- 進行中の業務；
- 疾病給付金に関する法律（Ziektewet）に含まれるセーフティーネットに関する規定の適用を受けることができるか否か；
- 問題となる病気が事故によるものか否か；
- 問題となる病気が交通事故によるものか否か、もし交通事故であるならば、その責任を問うことが可能な第三者が存在するか否か。

労働者が病気により合意された労働を行うことができないか否かを判断するのは産業医の役割である。労働者の安全、衛生及び福利に関する法律（Arbeidsomstandighedenwet）によると、産業医は使用者に対して病欠労働者に関する助言を行う専門家としての役割が与えられている。また、使用者は、そのような産業医の助言に基づき、賃金支払義務及び職場復帰促進義務の履行に関する決定を行うことが想定されている。これは、産業医は病欠労働者の医学的情報を使用者にそのまま伝えるのではなく、病欠労働者がどの程度労働を行うことができるのかという情報に翻訳してこれを使用者に伝達する役割を担うことを意味する。

以上のことは、使用者において労働者から病欠の連絡を受けた場合には、使用者は病欠の連絡があった事実を記録してよいことを意味する。それは、これが賃金支払義務の履行に必要なからである。しかし、労働者がどの程度就労不能であるかを決定するのは、ひとえに産業医の役割である。したがって、使用者は、産業医に相談することなく、直ちに労働者がどの程度就労不能であるかを決定してはならない。

なお、長期の病欠ではなく、短期の病欠の場合には、使用者には産業医に相談する義務はない。しかし、この場合、使用者は病欠の連絡があった事実を記録すれば足り、産業医と相談して病欠労働者がどの程度働くことができるかを決定する必要はない。すなわち、使用者において産業医と相談することなくこの情報をパーセンテージで表記し且つ記録することはできない。もちろん、実務において、例えば労働者がスポーツ中に怪我をした場合に、使用者と労働者が話し合い、一定期間合意された労働とは異なる労働を行うことに合意することは可能である。

本件においては、A 財団は労働者から病欠の連絡を受け、且つこれが短期の病欠である場合には、産業医に相談することなく、A 財団自身で労働者がどの程度労働を行うことが可能かを決定し且つこれを記録した。これにより A 財団は労働者の健康に関する個人データを処理したが、当該処理は賃金支払義務及び職場復帰促進義務の履行に必要なものであるということはできず、Wbp 第 16 条に違反したといわざるをえない。

A 財団に対して本決定から 2 ヶ月以内に前述の違反行為をやめるよう命じる。もし A 財団がこれを継続するならば、一週間につき 5,000 ユーロの過料の支払いを命じる。但し、過料の上限は 50,000 ユーロとする。

## 【労働法】

### 老齢年金受給年齢に達したことを理由による解雇

<sup>1</sup> 原文は「bedrijfsarts of arbodienst」。よって、ここにいる産業医にはアルボ医師も含む。

<ポイント解説>

原則として、使用者は、合理的理由が存在し且つ合理的期間内に配置転換が不可能な場合には、労働契約の解約通知を行うことができます(民 7 卷 669 条 1 項)。また、労働者が老齢年金(AOW)受給年齢に達する場合にも、それを理由に労働契約の解約通知を行うことができます(同巻同条同項)。本件では、使用者が労働者との見解の相違を理由に行った労働契約の解約通知の有効性が裁判で争われている最中に、労働者が既に老齢年金受給年齢に到達したことを理由に使用者が再度行った解約通知の有効性が争われました。下級審の判決ですが、老齢年金受給年齢に達することを理由にした労働契約の解約通知について理解するのに役立つと思われます。

労働者の中に老齢年金受給年齢に近い方がいる場合、労働契約書に、老齢年金受給年齢に達することを理由とする労働契約の終了に関してどのような規定が設けられているか確認することをお奨めします。なお、オランダの老齢年金受給年齢は段階的に引き上げられており、2017 年は 65 歳 9 ヶ月、2018 年は 66 歳です。

<事案の概要>

- 1948 年生まれの A 氏は、1974 年よりマーストリヒトにある城を管理運営する B 社に勤務していた。2013 年 1 月 1 日時点では、週 20 時間勤務していた(以下「本件労働契約」)。
- A 氏が B 社の取締役会宛に、B 社の今後の方針について憂慮する書簡を送ったことがきっかけとなり、2016 年 4 月 1 日、B 社は A 氏に対し、A 氏と B 社取締役会との長期に渡る見解の相違を理由に、同年 8 月 1 日付でもって労働契約を解約するとの通知を行った(以下「4 月 1 日付解約通知」)。
- A 氏は 4 月 1 日付解約通知の取消しを裁判官に請求した。2016 年 12 月 6 日、裁判官は A 氏の請求を認め、4 月 1 日付解約通知を取り消した(以下「12 月 6 日決定」)。
- 12 月 6 日決定が下される前の 2016 年 10 月 27 日、B 社は A 氏に対し、「4 月 1 日付解約通知は、貴殿が老齢年金受給年齢に達した後に行った解約通知であるので、我々は、この解約通知は合法であると考えます。しかし、もし裁判官が 4 月 1 日付解約通知を取り消すならば、当社は老齢年金受給年齢に達していることを理由とする労働契約の解約を行う権利を未だ行使していないことになる。以上により、4 月 1 日付解約通知が万一取り消されることを条件に、貴殿が老齢年金受給年齢に達していることを理由に 2 月 1 日付にて貴殿との労働契約を解約することをここに通知する」との通知を行った(「10 月 26 日付解約通知」)。
- B 社は 12 月 6 日付け決定に対して控訴し、A 氏の出社を認めず、2017 年 2 月 1 日より A 氏への賃金の支払いを停止した。
- A 氏は 10 月 26 日付解約通知の取消し及び労働契約の継続の確認を裁判官に請求した。

<争点> 10 月 26 日付解約通知は適法に行われたか?

<判旨>

- 民 7 卷 671 条 1 項 g によると、老齢年金受給年齢に達することを理由とする労働契約の解約通知が行われる場合、例え労働者の書面による同意がなくとも、使用者は労働者との労働契約を解約することができる。
- 民 7 卷 669 条 4 項の要件は、次のとおりである：
  1. 予め当事者間で合意された労働契約が終了する年齢よりも前に、又は、そのような年齢が特段合意されていない場合は、「老齢年金法」が定める老齢年金受給年齢よりも前に、労働契約が締結されていたこと；
  2. 労働者が上記 1 の年齢に到達した後にのみ、使用者は労働契約の解約通知を行うことができること；及び
  3. 当事者間で、上記 1 の年齢に到達した後の労働契約の継続又は終了について、なんら書面にて合意していないこと。
- 上記 2 の要件について：A 氏は「労働者の老齢年金受給年齢到達を理由に労働契約を解約することができる使用者の権利は一度しか行使できないはずである。この点、B 社は、2016 年 4 月 1 日付解約通知でもってこの権利をすでに行使した。従って、B 社はこの権利を再度、労働契約の解約の根拠とすることはできない」と主張する。しかし、問題となる法文の文言及びその成立に関

する国会会議録によると、この権利が消滅するのは、労働契約が老齢年金受給年齢に達する又は達したことを理由に実際に労働契約が解約がされたとき、又は新たな労働契約が年金受給年齢に達した後に締結されたときだけである。

検討するに、本件においては、4月1日付解約通知は裁判官により取り消されている。確かにB社は控訴中ではあるが、裁判官によって4月1日付解約通知が取り消された状態になっている以上、B社が老齢年金受給年齢に到達したことを理由とした解約通知権を行使していないことは明らかである。その結果、B社の当該権利はまだ消滅していないといわざるをえない。

- 上記1の要件について：本件労働契約はA氏が老齢年金受給年齢に達する以前に締結したものである。従って、2016年10月27日付解約通知の時点において、A氏は老齢年金受給年齢に既に到達していたということについて争いはない。
- 上記3の要件について：老齢年金受給年齢に到達した後の労働契約の継続又は終了についてA氏とB社が何らかの取決めをしていたという事実はない。
- 従って、B社は、民7巻671条1項g及び民7巻669条4項に基づき、労働契約の解約通知を行うことができたといえる。その結果、本件労働契約は2017年2月1日付にて終了したことになる。
- 以上により、A氏の請求を棄却する。

### 不当解雇時に認められる衡平補償 (billijke vergoeding) の金額の算出には使用者への懲罰的要素は考慮してはならないとした事例

2017年6月30日 最高裁 ECLI:NL:HR:2017:1187

#### <ポイント解説>

労働契約が24ヶ月以上継続した後で使用者の主導で労働契約が解約される場合、いわゆる移行補償 (transitievergoeding、以下「移行補償」) を支払う義務が使用者に課せられます<sup>2</sup>。移行補償の趣旨は労働者への解雇の影響を考慮することにあるとされ、その金額は勤続年数によって自動的に決定されます。

一方、使用者が不当に労働契約の解約を行った場合、労働者は裁判官に対してこれを取り消す(すなわち労働契約の回復)か、又は衡平性の観点から特別な補償 (billijke vergoeding、以下「衡平補償」) を支払うよう使用者に対して命じるよう請求することができます<sup>3</sup>。衡平補償の趣旨は使用者の責めに帰すべき作為又は不作為を考慮することにあるとされ、その金額の算出方法は法文に特段明記されておらず、個別具体の状況に応じて裁判官がこれを決定することになっています。

本件では、①衡平補償の金額の算出に際して、移行補償の金額の算出において既に考慮されている解雇の影響も再度考慮してよいか、及び②使用者への懲罰的意味合いも考慮してよいか争われました。

最高裁は、上記①の解雇の影響を再度考慮することについては肯定し、上記②の懲罰的意味合いを考慮することについては否定しました。本件は、衡平補償の金額の算出において考慮される要素を明らかにした、重要な判決であると言えます。

#### <事案の概要>

- A氏は1989年より美容師として、週1回4.5時間という契約でB社にて勤務していた。
- 2015年の夏、A氏は願い出た休暇届けが、B社により却下されたにもかかわらず、休暇をとった。
- B社はA氏との労働契約の解約を通知したが、この解約通知は不当なものであった。
- B社はA氏に対して移行補償を支払った。
- A氏は不当解雇を主張し、使用者に衡平補償の支払いを命じるよう裁判官に請求した。
- 原審はA氏の請求を認容したものの、衡平補償の金額の算出方法に関して、「勤続年数や解雇の影響といった要素は既に支払われた移行補償に含まれている、よってこれを衡平補償の算出に考慮する必要はない。また、衡平補償には、使用者に対する制裁的な意味が含まれている」と決定した。
- A氏は原審の決定には法律の適用及び解釈に誤りがあるとして上告した。

<sup>2</sup> Art. 7:673 lid 1 BW.

<sup>3</sup> Art. 7:681 lid 1 BW.

<判旨>

- 衡平補償の金額は、個別具体のあらゆる状況を考慮してこれを決定しなければならない。立法趣旨説明書によると、衡平補償の金額は、その性質から使用者の著しく責めに帰する作為又は不作為によって決せられるものである。また、解雇の影響は移行補償の算出において考慮される。しかしながら、立法者は、衡平補償の金額を算出するにあたり、解雇の影響を考慮してはならないとはしていない。いいかえると、立法者は、解雇の影響が使用者の責めに帰すべき作為又は不作為による限り、衡平補償の金額を算出する際に、解雇の影響を考慮することに反対はしていない。
- 使用者が不当に労働契約を解約する場合に労働者が得ることができる補償の金額が、使用者が正当に労働契約を解約する場合に労働者が得ることができる補償の金額よりも低くなるのは、法の意図するところではない。よって、使用者が労働契約を不当に解約した場合には、移行補償には労働者が受ける解雇の影響の全てが含まれるとすべきではない。
- 使用者が労働契約を不当に解約した場合、労働者は、労働契約解約の取消か、又は衡平補償の支払のいずれかを請求することができる。どちらを選択するのかは、労働者の自由である。もし労働者が解約の取り消しを請求し、それが裁判官によって認められた場合には、労働者は賃金を受け取る権利がある。したがって、衡平補償の金額を決定する際には、解約取消請求が認められた場合に労働者が受け取ることができるであろう賃金の額を考慮すべきである。そして、その具体的な金額は、勤務年数などの状況によって当然に異なる。
- また、労働者が既に新しい職を見つけたか否か、又は労働者において受け取った移行補償の金額等は、衡平補償の金額を減額する要素となり得る。
- なお、立法主旨説明書には、衡平補償には使用者に対する制裁的な意味があるとの記述はみあたらない。よって、衡平補償の金額を算出する際には、制裁的要素を考慮する必要はない。