

# オランダ 判例速報 9/10 月号

## 【労働法】

**例えば即時解雇は合法であったと認められたとしても、労働者の移行補償を受け取る権利は必ずしも排除されるわけではないとした事例（最高裁 2018 年 3 月 30 日判決<sup>1</sup>）**

### <ポイント解説>

労働契約が 24 ヶ月以上継続した後で、使用者の主導により、労働契約が解約されるならば、原則として使用者は、いわゆる移行補償（transitievergoeding、以下「移行補償」といいます。）を労働者に対して支払う義務を負います<sup>2</sup>。但し、『著しく責めに帰すべき労働者の作為又は不作為』により労働契約が解約される場合は、使用者に移行補償を支払う義務はありません<sup>3</sup>。なお、裁判官は、例えば『著しく責めに帰すべき労働者の作為又は不作為』があったとしても、合理性及び公平性の見地からして労働者に移行補償を認めないことが受け入れがたい場合には、この全部又は一部の支払を使用者に命じることが可能です<sup>4</sup>。

他方、使用者は、『緊急事由』（dringende redenen、以下「緊急事由」といいます。）が存在する場合には、これを労働者に通知することで、即時に労働契約を解約することができます（以下「即時解雇」といいます。）<sup>5</sup>。ここにいう『緊急事由』とは、労働者による詐欺、窃盗、使用者又はその他労働者に対する脅迫又は暴力、業務命令違反等、合理的見地からして使用者においてもはやこれ以上の労働契約の継続を期待することができない事由を意味します<sup>6</sup>。

ここで、即時解雇の要件である『緊急事由』が存する場合には、使用者側の移行補償支払義務免除の要件たる『著しく責めに帰すべき労働者の作為又は不作為』も存すると常にいうことができるかが問題となります。言い換えると、即時解雇が有効であった場合には、使用者は常に移行補償支払義務から免除されるかが問題となります。

本判決において、オランダ最高裁は、単に即時解雇の要件である『緊急事由』が存するからといって、使用者の移行補償支払義務免除の要件たる『著しく責めに帰すべき労働者の作為又は不作為』があったと認めることはできないと判示しました。その上で、即時解雇は有効であったと判断したのみで、特段理由を述べることなく『著しく責めに帰すべき労働者の作為又は不作為』があったとして移行補償支払請求を棄却した原判決には理由に不備があるとして、これを破棄差し戻しました。

### <事実の概要>

- A氏は、1991年よりB社にて倉庫係として勤務していた。
- B社では、勤務開始時、勤務時間中の飲酒及び薬物の使用を禁じる「アルコール・薬物に関する規則」が設けられていた。

<sup>1</sup> ECLI:NL:HR:2018:484

<sup>2</sup> Art. 7:673 lid 1 onder a B.W.

<sup>3</sup> Art. 7:673 lid 7 onder c B.W.

<sup>4</sup> Art. 7:673 lid 8 B.W.

<sup>5</sup> Art. 7:677 lid 1 BW.

<sup>6</sup> Art. 7:679 lid 1 BW.

- 2015年8月19日、A氏は酒に酔った状態で出勤。B社はA氏に対し、同年9月8日に正式な警告を行った。しかし、A氏が再び酒に酔った状態で出勤してきたので、B社は2016年3月17日にA氏を即時解雇した。
- A氏は、即時解雇を不服とし、その取消しを求めて訴えを提起した。A氏は、主的に即時解雇の取消し及び賃金支払いを、予備的に移行補償の支払いを請求した。
- 原審は、A氏の即時解雇は有効であったと判示した。その上で、特段理由を述べることなく同氏に『著しく責めに帰すべき労働者の作為・不作為』があったとして同氏の移行補償支払請求を棄却した。A氏は、原審判決には理由に不備があるとして、最高裁に上告した（A氏は、原審が判断理由を明示しなかったため、アルコール依存症は同氏の著しく責めに帰すべき作為又は不作為ではないと主張・立証する機会を奪われたと主張）。

#### <判旨>

- 判断するに、労働法の規定によると、もし労働契約が24ヶ月以上継続した後で使用者主導で労働契約が解約されるならば、原則として使用者は、移行補償を労働者に対して支払う義務を負う<sup>7</sup>。但し、『著しく責めに帰すべき労働者の作為又は不作為』により労働契約が解約される場合は、使用者に移行補償を支払う義務はない<sup>8</sup>。なお、裁判官は、例え『著しく責めに帰すべき労働者の作為又は不作為』があったとしても、合理性及び公平性の見地からして労働者に移行補償を認めないことが受け入れがたい場合には、なおこの全部又は一部の支払を使用者に命じることができる<sup>9</sup>。
- 単に即時解雇の要件である『緊急事由』が存在するからといって、直ちに『著しく責めに帰すべき労働者の作為又は不作為』があったと認めることはできない。過去の最高裁判例によると、例え労働者の振舞いを労働者の責めに帰することができなくとも、即時解雇の要件である『緊急事由』が存在すると認めることは可能である。改正労働法の立法過程からすると、この解釈に変更はなされていない。
- 条文の文言には、即時解雇の要件である『緊急事由』が存在する場合には使用者は移行補償支払義務を負わないとは規定されていない。また、立法過程を示した資料にも、立法者がそのような意図を有していたとの記述は見当たらない。むしろ、立法趣旨全体を見ると、使用者において移行補償支払義務を負わないのは『著しく責めに帰すべき労働者の作為又は不作為』が存在する場合に限定され、それが欠ける場合は、例え即時解雇が有効であったとしても使用者側に移行補償支払義務が発生する可能性は排除されないというのが立法者の趣旨である。
- 以上により、例え労働者が有効に即時解雇されたとしても、労働者の移行補償を受け取る権利は必ずしも排除されるわけではないといえる。また、裁判官は、即時解雇の要件である『緊急事由』が存在すると判断する場合においても、なお労働者に移行補償を受け取る権利があるか、個別に検討・判断しなくてはならない。
- 再審理のため高裁へ差し戻す。

\* \* \*

<sup>7</sup> Art. 7:673 lid 1 onder a B.W.

<sup>8</sup> Art. 7:673 lid 7 onder c B.W.

<sup>9</sup> Art. 7:673 lid 8 B.W.