

オランダ
判例速報
9/10月号

【会社法・M&A】

子会社による簡易版計算書類作成に関して親会社が提供したオランダ民法第2編第403条にいう債務履行保証（所謂「403-Declaration」）を撤回することについて、子会社の債権者が異議を申し立てたならば、例え債権者が有する債権の存在及びその範囲を親会社が争ったとしても、そのような債権が明らかに根拠を欠いていると考えられる場合を除き、裁判官は原則として債権者の異議申立てには根拠があると認めなくてはならないとした事例（オランダ最高裁2017年3月31日判決）

<ポイント解説>

オランダ子会社の計算書類作成に関して所謂403-Declarationを利用している日系企業は少なくありません。その法的リスクを痛感させられるのが本件です。

オランダ法人は原則として民法第2編第9章に含まれる規定を遵守する形で計算書類を作成しなくてはなりません。例外として、企業グループに所属する法人は、一定の要件を満たした場合、前述の規定から逸脱して、簡略な計算書類を作成してもよいとされます¹。そのような要件のうち、本件に関連するものとして、次の3つを挙げられます。すなわち、①オランダ法人の財務情報が他の法人又は企業の連結計算書類（EU法の適用を受けるか又はIAS/IFRSに基づき作成されたものに限る²）に連結されていること、②当該法人又は企業（以下「親会社」）がオランダ法人による債務の履行について連帯して且つ個別に責任を負うことを書面で宣言すること（以下「403-Declaration」又は「債務履行保証」）、及び③403-Declarationを商工会議所に登記することです³。

403-Declarationは、親会社においてこれを撤回することを宣言（以下「撤回宣言」）し、且つ撤回宣言を登記することで撤回することができます⁴。しかし、これは撤回宣言が行われた後直ちに終了するのではなく、一定の要件が満たされて初めて終了します⁵。すなわち、①オランダ法人がもはやグループに属さないこと、②撤回宣言の通知が少なくとも2ヶ月間商工会議所にて公共の閲覧に供されていたこと、③オランダ日刊紙上で撤回宣言登記の公告が行われてから2ヶ月が経過したこと、及び④撤回宣言の通知に対して債権者が適時に異議を申し立てなかったことが要件となります⁶。オ

¹ Art. 2:403 lid 1 BW.

² Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek, Artikel 2:403, aant. 2.

³ Art. 2:403 lid 1 BW.

⁴ Art. 2:404 lid 1 BW.

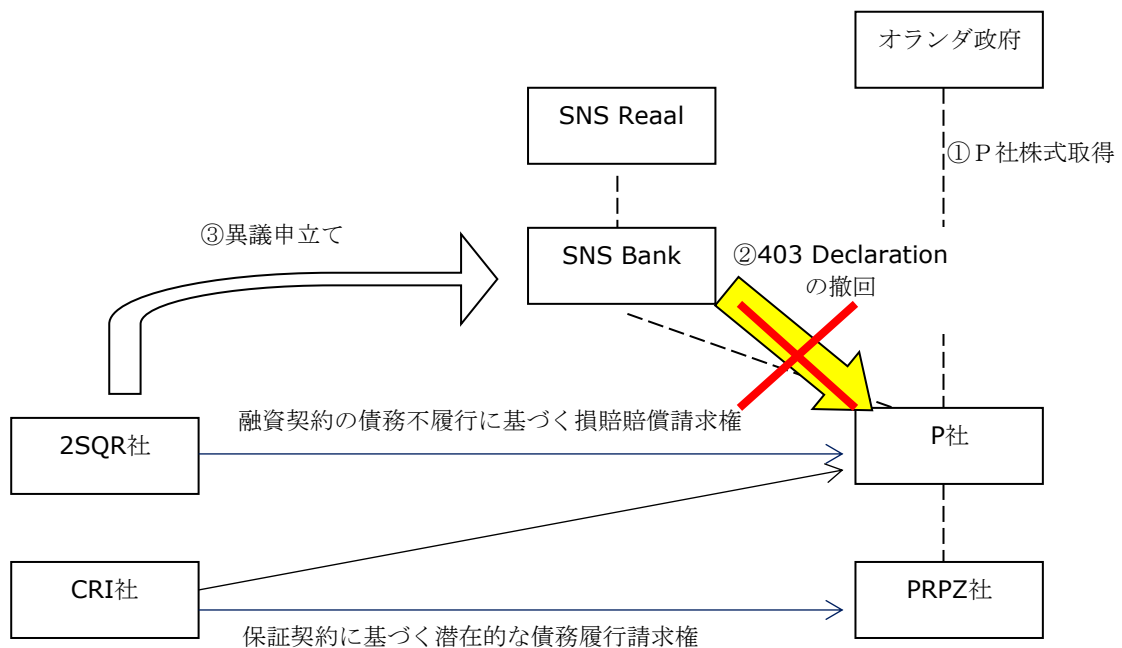
⁵ Art. 2:404 lid 3 BW.

⁶ Art. 2:404 lid 3 onder c BW.

ランダ法人の債権者は、公告後2ヶ月間、裁判所に異議申立てを行うことが可能です⁷。債権者の異議申立てには根拠があると認められた場合、親会社は、当該債権者の求めにより、原則として担保を差し出す義務を負います⁸。

ここで、オランダ法人の債権者が撤回宣言に対して異議を申立てた際に、親会社が債権の存在そのものを争った場合、そのような債権の存在を確かめる判断基準が問題となります。本件で最高裁は、そのような場合には、裁判官において明らかに債権が根拠を欠いていると考える場合を除き、原則として債権者の異議申立ては根拠があると認めなくてはならないことを明らかにしました。また、通常裁判官は民訴法上判決理由を説明する義務を負っていますが、この判断に関しては限定的な説明義務しか負わないことも明らかにしました。

なお、上告審では問題となりませんでした。原審においては、オランダ法人が債権者と締結した保証契約に基づく潜在的な保証履行請求権についても、403-Declarationの対象となると判示されたことにも注意が必要です。



< 事案の概要 >

SNS BankはSNS Reaalの子会社であった。PRPZ Financiering Participaties B.V. (以下「PRPZ社」)はPropertize B.V. (以下「P社」)の子会社であった。P社は2014年1月1日までSNS

⁷ Art. 2:404 lid 5 BW.

⁸ Art. 2:404 lid 4 BW.

Bankの子会社であった。

2006年12月4日、SNS Bankは、P社が行った法律行為から生じる債務のために403-Declaration（以下「P社用403-Declaration」）を発行した。その文面は「SNS Bankはここに、P社の法律行為から生じる債務について、民法第2編第403条第1項に意味するように、連帯して且つ個別に責任を負うことを宣言する」というものであった。

2008年1月30日、SNS Reaalは、PRPZ社の法律行為から生じる債務について、同様に403-Declaration（以下「PRPZ社用403-Declaration」、P社用403-Declarationと共同して「本件403-Declaration」）を発行した。

2010年9月8日、Commerz Real Investmentsgesellschaft MBH（以下「CRI」）は、当時建築中のハーグ市内の高層ビルを41百万ユーロで購入する契約を（以下「本件不動産売買契約」）締結した。この中でP社及びPRPZ社は、もし2025年までに売主による本件不動産売買契約の債務不履行があったならば、最高で20百万ユーロまでCRIに支払うことを保証した（以下「本件保証契約」）。

2011年及び2012年、オランダ国内及びドイツ国内で不動産開発業を営む2SQR Participatiemaatschappij B.V.及びそのグループ会社ら（以下「2SQR」）は破産宣告を受けた。2SQRは、破産宣告を受ける以前に、不動産開発計画のためにP社と融資契約（以下「本件融資契約」）を締結していた。しかし、P社が本件融資契約を解約したことにより、2SQRは資金繰りに窮することとなった。破産財団の不足額はおよそ157百万ユーロであった。

2013年2月1日付けオランダ財務省の省令により、SNS Bank及びSNS Reaalの株式が国に接収された。

2013年12月31日、SNS Bank及びSNS Reaalは本件403-Declarationを撤回した。同日、両社は、民法第2編第403条第3項第b号に基づき、P社及びPRPZ社の法律行為（2014年1月1日以前に行われたものに限る）から生じる債務に関する保証責任を終了させる意図であること、すなわち本件403-Declarationを撤回する意図であることを通知した。

2014年1月1日、P社及びPRPZ社は、SNS Bank及びSNS Reaalから分離された。同日、SNS BankはP社の株式を国に譲渡した。

2014年1月、CRI及び2SQRの破産管財人は、SNS Bank及びSNS Reaalを相手取って、本件403-Declarationの撤回に関して異議申立てを行った。また、2015年6月2日、2SQRの破産管財人は、P社及びSNS Bankを相手取って、債務不履行による損害賠償請求の訴えを別に提起した。ここで破産管財人は、P社は銀行として一般的法理から生じる顧客の保護義務を有しているにもかかわらず、それに違反して不当に本件融資契約を解約し、それが原因で2SQRを破産させ、結果として損害を与えたと主張した。

原審（アムステルダム高等裁判所）は、まず、そもそも①2SQRの破産管財人が主張する債務不履行に基づく損害賠償請求権、及び②CRIが主張する本件保証契約に基づく潜在的な履行請求権が、本件403-Declarationの対象となるか否かは、原審がその予備的な判断で対象となると判断すればそれで足りるとした。その上で、2SQRの破産管財人が主張する債務不履行に基づく損害賠償請求権に関しては、上記判断基準に照らすと、2SQRの破産管財人はその請求権の内容を十分に説明したということができ、よって当該損害賠償請求権は本件403-Declarationの対象になると判示した。また、CRIが主張する本件保証契約の潜在的な履行請求権に関しても、これがP社及びPRPZ社が行った法律

行為から生じる債務であることは疑いの余地がなく、本件保証契約の履行請求権が潜在的な性質を有すること自体はこれを本件**403-Declaration**の対象外とする理由にならないとして、これも本件**403-Declaration**の対象になるとした。

次に、原審は、**2SQR**の破産管財人が主張する債務不履行に基づく損害賠償請求権の存在がどれくらい確かなものかという問題について、実際に当該請求が認められるか否か、又認められた場合の金額はいくらになるのかは不明であるものの、少なくともその一部が認められる可能性は小さくなく、よって現実的なものであるとした。その上で、**403-Declaration**の撤回により債権者が不利益を被ることがあってはならないことに鑑みると、債権者が**403-Declaration**の対象となる請求権を有している可能性が小さくないことが認められる以上、その請求金額も債権者が請求する最高の額に設定することを認めるべきであり、請求金額が非現実的であることが明らかである場合を除き、原則として表面的な検討をすればそれで足りるとした。

そして、原審は、**CRI**が主張する本件保証契約の潜在的な履行請求権の存在がどれくらい確かなものかという問題については、当該請求権は本件不動産売買契約の中に明記されていることに鑑みると、これが存在することについて議論の余地はないとした。

SNS Bank及び**SNS Reaal**は、**403-Declaration**の対象となる債権の存在の確かさを検討するに際して原審が適用した判断基準は誤りであるとして、最高裁判所に上訴した。

<判旨>

立法過程を見ると、民法第2編第404条の趣旨は、**403-Declaration**を信頼した債権者の利益と、ある法人のため**403-Declaration**を発行したが当該法人がグループを離脱することになったためにこれを撤回したい法人の利益を、比較衡量することにあつたことは明らかである。ある債権者は、もし債務履行保証の終了によってその地位が実質的に弱まるならば、債務履行保証の撤回通知後、それに代わる担保の提供を請求することができる。本条の異議申立てに関する規則は、公開株式会社

(**N.V.**)の減資に対する異議申立てに関する規則に由来する。公開株式会社の減資に対する異議申立てに関する条文、すなわち民法第2編第100条の立法趣旨説明書によると、もしある請求権が請求可能な状態にあるならば、債権者は支払いを請求することができる。また、もし、異議申立てを回避する目的で、当該請求権の存在が争われないならば、債権者は直ちに支払いを受けることができる。しかし、もし当該請求権の存在が争われるならば、これを回収することができるようになるのは、司法機関の判決又は和解成立を待たなくてはならないが、それには一定の時間を要する。以上のことからすると、ある債権者の請求権の存在が争われた場合に、当該債権者において担保提供を要求する権利を有しているにもかかわらずこれを行使することをためらうことは、不合理であるといえる（但し、異議申立てを判断する裁判官において、争われる請求権の存在を認めない場合はこの限りでない）。異議申立てを行う権利は全ての債権者に与えられるものである。

ある法人（以下「親会社」）が民法第2編第403条第1項第c号の規定に基づいて**403-Declaration**を発行することにより他のオランダ法人の財務情報を連結した場合、親会社は、そのグループに属する法人で、且つ連結の対象となるもの（以下「グループ企業」）が行った法律行為から生じる債務について、連帯して且つ個別に責任を負う。第三者は基本的に親会社の債務履行保証とその継続性を信頼してグループ企業と契約を締結する。本条の内容及び上述の民法第2編第100条の立法趣旨に鑑み

ると、このような第三者の信頼は、債務履行保証の終了に際しても保護されるべきである。親会社による債務履行保証の終了のために債権者の安定性を犠牲にすることは許されない。

以上のことに鑑みると、もし債権者が有する請求権の存在及びその範囲が争われた場合には、当該請求権には明らかに理由を欠くと判断される場合を除き、裁判官は原則として異議申立てには理由があると認めなくてはならない。

【労働法】

病気による就労不能期間中に前使用者の元で労働を行っていたことにつき労働者が嘘をついたことを理由とする即時解雇は有効でないとした事例

ハーグ高裁2017年4月3日判決 (Hof Den Haag, 03-04-2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:876)

<ポイント解説>

労働契約の当事者は、「緊急の事由 (*dringende reden*)」がある場合、これを他方当事者に速やかに通知することにより、労働契約を即時に解約することができる (いわゆる即時解雇である) (民7巻677条1項)。ここにいう使用者にとっての「緊急の事由」とは、労働者の行為、特質、振舞いの結果、使用者にとって、労働契約の継続が合理的に判断して期待できない事態を指す (民7巻678条1項)。使用者において有効な「緊急の事由」なくして労働契約を即時に解約した場合には、裁判官は、これを取り消すか、又は労働者の求めに応じて補償金の支払いを使用者に対して命じることができる (民7巻681条1項)。本件は労働者の虚言が有効な「緊急の事由」といえるか否か争われた事案である。判断基準は過去の判例を踏襲したもので目新しさはないものの、実務において即時解雇の合法性を事前に予測することは難しいといわれているところ、参考になるとと思われる。

<事案の概要>

- A氏とE社は労働契約関係にあり、A氏の労働時間は週24.5時間、給料は4週間毎の支払いという契約内容であった (以下「本件労働契約」)。
- 別途、A氏はY社とゼロ時間労働契約を締結していた。
- 2016年5月18日より、A氏は極度の疲労のため病気を理由に欠勤となった。
- 2016年6月1日の産業医の診断には、「体調は完全ではない。ホームドクター訪問後、治療を始める。自分の職務を100%遂行するのは無理であり、今後2週間は半日勤務のみ、また、夜の勤務が望ましい。完全職場復帰見込み予定は2016年6月20日。」とあった。
- 2016年6月10日に、労働者Aの上司が労働者宅を訪問したが、A氏は不在であった。
- 同日、上司は、「本日6月10日、12:08と15:30に貴殿宅を訪問したが、貴殿は病欠中にもかかわらず不在であった。会社はそのような連絡を受けてない。近所の人によると、貴殿はY社に仕事に行っているとのことであった。」というEメールをA氏に出した。
- A氏は、「その日の12時頃、確かにY社に行ったが、健康状態について話すためであり、働きに行ったのではない。その他の時間は、子供を学校に迎えに行っていた。」という内容のEメールを同日に返信した。
- 2016年6月15日、産業医は、「体調は完全ではなく現在治療中。病状は悪化。現在A氏は、自分の職務を100%行うことができない状態。完全復帰見込み予定は2016年6月21日。」という診断を下した。

- 2016年6月24日に、A氏はE社の取締役との話合いを持った。その中でA氏は、頻繁に病気で欠勤していた5月18日から6月22日までの期間、Y社では働いていないと説明した。
- 2016年6月29日、E社は、「社内で調べた結果、貴殿は病欠中の期間、Y社にて働いていたという事実を確認した。貴殿が病欠中に当社の許可を得ずに他社にて働いていたこと、そして、そのことに対し繰り返し事実を反することを述べていたことは、弊社にとっては緊急の事由である。したがって、弊社は、貴殿を即時に解雇する。」という旨の書簡をA氏に送付した。
- 2016年7月26日に、A氏はハーグ地方裁判所に訴えを提起した。A氏は主位的に即時解雇の取り消し及び未払い給料の支払い、予備的に解雇補償金（Transitie vergoeding）及び公正な賠償金（billijke vergoeding）の支払いを請求した。
- E社は、A氏の請求の棄却を主張した。
- ハーグ地裁はA氏の請求を棄却した。
- A氏はこの判決を不服とし控訴した。

<争点>

E社の主張する「緊急の事由」は、即時解雇を正当化するのに十分なものであったかどうか。

<判旨>

- ある即時解雇が有効であったかの判断においては、即時解雇は最終手段であるということを、まず念頭においておかなければならない。即時解雇が労働者へ与える影響を考えると、例外的な場合にのみ、即時解雇は行われるべきである。「緊急の事由」とは、ある労働者の行為、特質、振舞いの結果、使用者にとって労働契約の継続が合理的に判断して期待できない事態である。その判断には、労働者の個人的な事情や年齢、即時解雇がその労働者に及ぼす影響など、あらゆる事情を考慮しなければならない。
- A氏は、E社において一部就労不能であった2016年の5月と6月の間、Y社で勤務はしていないと繰り返し述べていた。これは事実と反しており、それはA氏も認めている。また、何度か事実を打ち明ける機会がA氏にはあったのだが、A氏は怖くてできなかったと証言している。このような行為は、良き労働者としての義務違反であるので、その点については、A氏は責任を負うべきである。E社はA氏の使用者として、A氏が他社で勤務していたかを知る権利がある。他社で働くことは、E社への復帰を遅らせる原因、そして復職プログラムの妨げとなる可能性がある。その可能性は、A氏が本来E社にて勤務しなければならない時間において、他社で働いていたとなると、さらに高くなる。A氏はE社における信頼を失った。
- ただし、上記の事情は「緊急の事由」とは認められない。E社に対し繰り返し嘘をつき、良き労働者としての義務に違反したことについては、A氏は責任をとらなくてはならないが、提示された証拠等からは、A氏の行為は、E社への悪意ではなく、ただ、何か良くないことを行ってしまったことに対して問いかけられたことに驚き、怖くなったためにしてしまったことであることが認められる。他社で働いていた期間は4週間という限られた期間であり、しかもA氏が100%就労不能という状態ではないときであった。またA氏は、E社よりY社で働くことの許可は一応得ていたのである。A氏がまだ少し働くことができる状態であったときに、負担の軽いY社の仕事を引き受けたことは、理解できる部分がある。また、幼い二人の子供を抱えるシングルマザーであるA氏に即時解雇が与える影響も、考慮しなければならない。
- 以上により、労使関係を直ちに終了させなければならないほどの必然性が欠けると判断する。本件のような場合においては、即時解雇は過酷すぎる制裁である。使用者において、通常の裁判所

への労働契約解消請求という手順ではなく、即時解雇を選択しなければならなかった理由が見られない。したがって、本件労働契約終了の取消請求は、一審にて不当に棄却されたと判断する。

- なお、2016年6月29日付にて本件労働契約は終了していることに鑑みると、職場復帰は現実的ではなく、公正な賠償金を認めるのが妥当である。もしE社が2016年6月24日のA氏との面談の後、A氏を即時解雇ではなく、民7巻669条3項b号に挙げる、「信頼関係を失ったことによる継続的な労使関係のもつれ」を根拠とした解雇理由に基づき、本件労働契約の解約請求が2016年7月に行われていたならば、おそらく2016年9月には当該解消請求は認められていたと思われる。そして、本件労働契約の継続期間は5年以下なので、使用者側が遵守すべき法定解約通知期間は1か月である。よって、本件労働契約は2016年11月1日付にて終了していたといえる。したがって、賠償金額は2016年6月29日から2016年10月31日までの給料に相当する額（14週間分の給料）、そしてこの期間中、不当に給料を手にする事ができなかったこと及び不当即時解雇に対して立ち向かわなければならなかった心理的負担に対して、14週間分の給料額に10%上乗せした額、計5,175ユーロを公正な賠償金額とする（ただし、厳密には、この額から下記の1,680ユーロを差し引いた額3,495ユーロが正確な額となる）。
- 民7巻672条9項の規定に沿って、法定解約通知期間を遵守しなかったことによる賠償金も、認められなければならない。その金額は1,680ユーロである。
- 使用者の主導により労働契約が解約される場合、使用者は民7巻673条1項に規定される解雇補償金を支払わなければならない。但し、労働者に重大な責めに帰すべき事由がある場合はこの限りでない。しかし、立法趣旨によると、労働者に重大な責めに帰すべき事由があるとされるのは、極めて例外的な場合のみである。本件においては、A氏が事実を反することを述べたことが労使関係の拗れの原因となった。しかし、A氏の行動は悪意のあるものであるとは認められず、ただ拙劣さによるものであり、労働者の重大な責めに帰する事由があるとは言えない。したがってA氏の請求の通り、解雇補償金4,417ユーロの支払いをE社に命じる。

労働契約上合意された職務とは異なる職務を労働者が行っている状況で、経済的理由による職務の消滅を理由に使用者側の労働契約解約請求が認められた事例

Rotterdam地裁2017年3月7日（Rb. Rotterdam, 7 maart 2017,
ECLI:NL:RBROT:2017:1996）

<ポイント解説>

もし労働契約を解約することについて「合理的な理由」があり、且つある合理的な期間内に労働者を他の適合する職務に配置転換することが不可能であるならば、使用者はこれを解約することができません（民7巻669条1項）。ここにいう「合理的な理由」は法律に限定列挙されています（民7巻669条3項）。その内の一つが経済的理由による職務の消滅である（民7巻669条3項a号）。この場合、いわゆるリフレクシオン原則（*Afspiegelingsbeginsel*）が遵守されなくてはなりません（解雇規則（*Ontslagregeling*）第4章）。すなわち、ある交換可能な職務（ポジション）が消滅するならば、当該交換可能職務カテゴリーの中で、幾つかの年齢グループに労働者を分けた上で、原則として当該年齢グループの中で勤務年数が短い者から順に解雇することが求められます（同規則第11条第1項）。ここにいう交換可能な職務とは、その内容、必要とされる技能及び能力からみて同質であり、且つ水準及び報酬が同等のものを意味します（同規則第13条第1項）。これらの要素は総合的に判断されなければなりません（同条2項）。本件は、労働者が実際に行っている職務内容が労働契約書に

記載された職務内容と異なる状況において、実際の職務内容が外部委託されることにより、当該労働者の職務が消滅したとして、労働契約の解約が認められた事例です。判断基準は既存の法令に基づくもので、目新しさはないものの、経済的理由による職務の消滅を理由とする労働契約解約請求の判断枠組みを理解する上で参考となると思われます。

<事案の概要>

- A社は工業及び健康産業用のガスを4つのユニットにて製造する会社である。
- 各ユニットにて作業するには、それぞれのユニットに応じた訓練を受け資格を取得しなければならない。
- B氏は1996年4月1日よりA社にて勤務。2005年1月1日付の職務は日勤オペレーターであった。2009年10月よりB氏は病欠となり、2010年1月より復職プログラムを開始した。
- 2010年8月に行われた労務専門家（*Arbeidsdeskundige*）による報告には、「B氏の職務は、過去5年、主に（90%）計装図の調整を行う事務職であり、時折、オペレーション業務を行っている。」とあった。2016年5月に産業医は、B氏は完全に復職したと判断した。
- 2016年6月よりA社はC社と交渉を始め、2016年9月にA社は計装図業務をC社へ委託することを決定した。
- 2016年10月10日に、B氏は人事部と勤務時間の拡大について話し合った。同年10月20日の再度の話し合いにて、労働契約解約同意書が提示され、B氏は同日付けにて自宅待機となった。
- 2016年11月11日、A社はUWV（失業給付金、就業不能給付金等の支払いを司る公共機関）へB氏との労働契約解約の許可を申請したが、棄却された。
- A社は、UWVの決定を不服とし、B氏との労働契約の解約を求め裁判所に控訴した。

<判旨>

- 解雇規則によると、使用者は、経済的理由に基づき労働契約の解約を行う場合、効率的事業運営のため必要な対策により構造的に職務が消滅することを立証しなくてはならない。また、交換可能な職務に該当する場合には、リフレクシオン原則を遵守しなくてはならない。最後に、合理的な期間内に（必要な訓練を行うなどしても）同じ企業内で他の適当な職務への配置転換ができないことを立証しなくてはならない。なお、無期労働契約で雇用されている労働者をよりフレキシブル又は安価な労働力に取って替えることだけを目的とした業務の外部委託により職務が消滅する場合には、雇用契約解約のための合理的な理由は存在するとはいえない。
- 経済的事情の有無について：使用者は、原則として、事業の運営方法を自由に決めることができる。それは例え職務の消滅を伴う組織再編に至るとしても変わらない。この使用者の選択の検討は、これを慎み深く行わなければならない。しかし、使用者は、職務の構造的消滅等を立証することにより、その選択に関して説明する責任を負う。この点A社は、経済的理由として、A社の核たる事業ではない計装図業務を外部委託することを挙げている。また、A社はこれが効率的な事業運営をもたらすものであることを裏付け可能な情報に基づいて十分に証明している。また、B氏が主張する同氏とA社人事部との衝突が生じる前に、既にA社において当該業務の外部委託が検討され、且つ決定されていたことが認められる。さらに、無期労働契約の労働者を安い労働力と取り替えるのが、当該業務の外部委託の唯一の目的であるという事実は見られない。最後に、B氏と人事部との間の問題又はA社内その他の事情が本件労働契約解約請求の真の理由であるとB氏は主張するが、これは十分に主張・立証されていないと言わざるをえない。これらはB氏を解雇するための策略であるとの同氏の主張を認めることもできない。

- B氏の職務について：B氏が2009年に病気になる前まで、B氏の正式な職務は、書面にあるように日勤オペレーターであったということは、A社とB氏の間で争いはない。2013年の組織変更及び2015年の事業拡大により、現行の日勤オペレーターの業務は、2009年当時の日勤オペレーターの業務内容より複雑になり拡大していることから、B氏が2009年より以前に行っていた日勤オペレーター業務は、現時点で既に存在しないことが、裁判中に提出された書面等から判明している。2010年8月の労務専門家の報告にもあるように、B氏の職務は、過去5年（彼が病気になる2009年よりも前から）、主に計装図を扱う事務職であり、オペレーター業務を行うのは例外的であった。現行の日勤オペレーター業務は、主にパネル操作および製造ユニットへの作業許可の発行であり、B氏が以前日勤オペレーターとして行っていた業務とは、本質的に異なるものである。B氏の書面上での職務が日勤オペレーターであるとしても、彼がすでにここ数年、主に事務職を行っている事実と照らし合わせると、彼の職務はもはや（現行の）日勤オペレーターであるとはいえない。B氏の職務は、計装図に関する事務仕事とその他の2つで構成され、計装図の作業は外部へ委託、その他の部分は関連する日勤オペレーターの部署へ振り分けられたのである。したがって、B氏の行っていた職務は消滅したと結論できる。
- 交換可能な職務であるかについて：交換可能な職務とは、その内容、必要とされる技能及び能力からみて同質であり、そしてレベル及び報酬が同等のものである。これらの要素は総合的に判断されなければならない。上記に述べたように、B氏が行っていた業務と現行の日勤オペレーターが行っていた業務とは大きな違いがある。責任もB氏が行っていた職務より、日勤オペレーターの方が重い。時折、B氏が作業許可の発行補助を行っていたという事実は考慮するに足らない。また、B氏は、日勤オペレーターとして要求される、各製造ユニットを操作できるすべての資格を持っていない。そして、日勤オペレーターの給料は、B氏が行っていた職務より高給である。結果、B氏が行っていた業務と日勤オペレーターの業務は、交換可能な職務ではないと言える。
- リフレクション原則について：B氏は、Rozenburg地区にて計装図業務を行っていた唯一の労働者である。従って、そもそも複数の労働者がいないため、リフレクション原則は適用されない。
- 配置転換義務について：現在、A社にある空きポジションには、B氏は必要な資格と経験を持っていないことから、合理的な期間内に、B氏の配置転換を行うこと又は他の適当な職務を与えるのは、たとえ、なんらかの訓練をしたとしても難しいであろうことを、A社は十分に示したので、A社は配置転換義務を満たしたといえる。
- 結論：A社の経済的理由に基づく本件労働契約解約請求を認容する。2017年6月1日付にて労働契約を解約する。