

【商取引法】

ソフトウェアをインストールしたコンピューターを販売することがEU指令の不正な商慣行または誤解を生じさせる商慣行に該当しないと判断された事例（欧州司法裁判所CASE C-310/15 [2016]）



< 事案の概要 >

X氏は、2008年、フランスでY社のノートパソコン（以下「本件製品」）を購入した。本件製品には、Windows Vista Home Premium（以下「本件ソフトウェア」）がインストールされていた。X氏は、本件ソフトウェアのユーザーライセンス契約の申込みを拒否し、その代金を返金するよう請求した。

これに対し、Y社は、本件製品はコンピューター本体とソフトウェアを分けずに1つの製品として提供しているという理由で、返金を断った。その後協議を経て、Y社は、X氏に対し、販売契約を解除し、本件製品の返却と引き換えに、販売金額全額（549ユーロ）を返金することを申し出た。

X氏は、Y社の申出を断り、2011年2月、Y社に対してインストール済みのソフトウェアの代金として総額450ユーロおよび不正な商慣行による損害として2500ユーロの各支払を求めて、フランスの小審裁判所（フランスの第1審裁判所）に提訴した。

2012年9月13日、小審裁判所はX氏の請求を棄却した。X氏の控訴に対し、2013年11月5日、控訴院（フランスの控訴裁判所）は、地裁判決を維持し本件の販売は強制的な販売という不正な商慣行にはあたらないと判断した。X氏は、控訴院判決を不服として破棄院（フランスの最高裁判所）に上告をした。破棄院は、EU司法裁判所に対し、EU市場における企業の消費者に対する不正な商慣行に関するEU指令（2005/29）について先決裁定（EU司法裁判所が、加盟国の裁判所の求めにより、事案に適用されるEU法令の解釈を示す判断）を求めた。

< 争点 >

①ソフトウェアがインストールされていないコンピューターを購入する選択肢を与えずに、消費者にソフトウェアをインストールした製品を提供する行為は、EU指令にいう不正な商慣行にあたるか。

②コンピューターの製造業者が、各ソフトウェアの価格を明示しないで、コンピューターとインストール済みソフトウェアを抱き合わせて提供することは、EU指令にいう誤解を生じさせる商慣行にあたるか。

< 判決要旨 >

①について：

裁判所は、商慣行がEU指令に基づき不正と認められる条件として、(i)職業上の注意義務に違反していること、(ii)当該製品について平均的な消費者の経済行動を著しくゆがめまたはゆがめるおそれがあることという2つの条件を挙げた。

そして、(i)については、インストール済みのソフトウェアの入ったコンピューターのみを提供することが、その業態における誠実な市場慣行および信義誠実の原則に合致しているかどうかを検討する必要があるとした。その上で、裁判所は、本件販売は、一般向けのコンピューター製造の分野にお

る誠実な市場慣行と信義誠実の原則の要件を満たしていると判断した。理由として、ソフトウェアがインストールされ直ちに使用できる状態になっているコンピューターを購入することを好むかなりの割合の消費者がいるという関連市場の分析を前提に、Y社の抱き合わせ販売はその期待に沿っていること、本件製品を購入する前に、Y社の小売業者がX氏に対し、インストールされているソフトウェアの存在と各ソフトウェアの特徴を十分に伝えていたこと、X氏にソフトウェアのユーザーライセンス契約を申し込むか、または購入契約を解除するかのいずれかの選択肢があったことが示されている。

さらに、(ii)について、裁判所は、本件製品の型については、Y社が、ソフトウェアをインストールせずに販売していないことを消費者に購入前に十分に伝えていることから、平均的な消費者の経済行動を著しくゆがめ、またはゆがめるおそれはなかったと認定した。

以上から、裁判所は、本件の抱き合わせ提供という商慣行は、EU指令にいう不公正な商慣行には該当しないと結論付けた。

②について：

裁判所は、EU指令にいう誤解を生じさせる商慣行は、商慣行のすべての特徴・状況と通信媒体の制限を考慮に入れながら、一般的な消費者が情報を知らされた上で取引上の判断をし、別な判断をするのに必要とされる重要な情報を省略することが、誤解を生じさせる商慣行であると指摘した。

さらに、裁判所は、この重要な情報とは、EU指令にいう消費者が情報を知らされた上で取引を決めるために必要な情報の主要な項目であるとし、その重要性は、商慣行の背景を斟酌し商慣行のすべての特徴を考慮に入れながら審査するとした。その上で、裁判所は、ソフトウェアの各構成の価格を明示しないことにより、消費者が取引上の判断や別の判断をすることが妨げられるおそれはないと認定した。

<コメント>

欧州司法裁判所が、インストール済みのソフトウェアを備えたコンピューターの抱き合わせ提供に関して判断したのは初めてと思われます。欧州司法裁判所は過去の判例で、①いわゆる商品の抱き合わせ提供はEU市場における企業の消費者に対する不公正な商慣行に関するEU指令の対象となりうること、②EU指令に限定列挙される行為のみが自動的にEU指令にいう不公正な商慣行とみなされること、③抱き合わせ提供はそのような行為として列挙されていないため、直ちに不公正な商慣行とはみなされないこと、④ある抱き合わせ提供行為がEU指令にいう不公正な商慣行とみなされるか否かは個別に審査されることを判断してきました。本判決は、こうした過去の判例を踏襲したものであるといえます。

【労働法】

オランダ会社法上の取締役の地位とオランダ労働法上の労働者の地位の両方を有するドイツ居住者を被告とする損害賠償請求事件において、ブリュッセル規則Iに基づき、オランダの裁判所には管轄権がないと判断した事例（最高裁2017年2月3日判決 - 欧州司法裁判所先行判決 CASE C-47/14の内容を踏まえたもの）

<事案の概要>

2001年4月25日、オランダ法に基づき設立されたX社の株主総会は、ドイツ居住のY氏を取締役に選任した。同年5月7日、X社及びY氏は雇用契約（以下「本件雇用契約」）を締結した。

2006年12月31日、本件雇用契約が解約された。

X社は、Y氏の職務遂行に関して深刻な誤りがあったとして、オランダのAlmelo地裁に訴えを提起し、損害賠償金の支払を請求した（注）。

X社は、主位的に、①Y氏が会社法上の取締役としての職務を不適切に行った責任を負うこと、および②Y氏が故意又は重過失により本件雇用契約上の義務を適切に履行しなかった責任を負うことを主張した。さらに、X社は、予備的に、Y氏が犯した重大な誤りは、不法行為に該当すると主張した。

Y氏は、上記のX社の主張に対して、民事及び商事事件における裁判管轄及び裁判の執行に関する2000年12月22日の理事会規則（EC）44/2001（以下「ブリュッセルI規則」）に基づき、オランダ

の裁判所には本件訴えの管轄権がないと主張した。

ブリュッセルI規則5条1項a号および同条3項は、ある加盟国に居住する者は、別の加盟国で訴訟が提起されることがあるとし、契約に関する訴訟については契約上の義務の履行地の裁判所で、支店、代理店その他の事業所の事業から生ずる争訟については、当該支店、代理店その他の事業所の所在する地の裁判所が裁判管轄を有するとしている。一方、ブリュッセルI規則は、18条1項の「雇用契約から生じる個別の義務」に関係する場合、20条1項により、使用者は労働者の居住するEU加盟国の国内裁判所においてのみ訴訟を提起することができる旨を定めている。

Almelo地裁は、ブリュッセルI規則の5条1項a号および同条3項の規定に基づいたとしても、同裁判所に本件の管轄権があるとすることはできないと判断した。

X社の控訴に対し、Arnhem高裁は、Almelo地裁の判決を支持した。Arnhem高裁は、まず、X社の上記の主位的請求の②および予備的請求は、ブリュッセルI規則の18条1項にいう「雇用契約から生じる個別の義務」に関するものであり、使用者は、労働者が居住するEU加盟国の国内裁判所においてのみ請求を行うことができると判断した。

また、Arnhem高裁は、X社の上記の主位的請求の①に対しては、ブリュッセルI規則にはこうした訴えに関する管轄権を特段規定されていないため、原則として同規則の2条1項（被告人が居住する加盟国の国内裁判所が管轄権を有する）が適用され、オランダには裁判管轄権はないと判断した。

X社は、Arnhem高裁の判決には法令の解釈適用に誤りがある等を理由として、オランダ最高裁へ上告した。

<争点>

ブリュッセルI規則の2章5節にある加盟国国内裁判所の管轄権に関する規定（18条から21条までの規定）と、同規則の5条1項a号および同条3項の規定の関係はどのように解釈されるべきか。すなわち、被告人が取締役としてその職務を不適切に行ったとして会社法上の規定に基づく責任を問われるだけでなく、労働者として故意または重過失によりその雇用契約上の義務を適切に履行しなかったとして責任を問われる場合には、労働者の居住する加盟国国内裁判所でなく（本件においてはドイツ）、支店、代理店その他の事業所の所在する地のEU加盟国国内裁判所（本件においてはオランダ）に管轄があるとすべきか。

<判旨>

ある企業（本件においてはX社）において、ある者（本件においてはY氏）に対して当該企業の経営者としての役職を与えかつ会社法上の取締役の地位を与えていた場合、もし当該役職者（本件においてはY氏）が、当該企業（本件においてはX社）の経営者および会社法上の取締役として、一定期間、当該企業のため、当該企業の指揮命令下で、一定の対価を受け取ることと引き換えに任務を遂行していたならば、雇用関係から生じる争いに関する管轄規定であるブリュッセルI規則の18条から21条の規定が適用されなくてはならず、同規則の5条1項及び3項の規定を適用してはならない。実際に、ある者が、ある企業の経営者及び会社法上の取締役として、一定期間、当該企業のため、当該企業の指揮命令下で、一定の対価を受け取ることと引き換えに任務を遂行していたか否かを確認するのは、加盟国国内裁判所の役割である。

本件においては、Y氏がX社の経営者及び会社法上の取締役として、一定の期間、報酬を受け、会社（この場合はX社）の指揮命令下で、任務を遂行していたと認められるかを検討するために、本件を原審に差し戻す必要はない。本件においてすでに提出された書面から、前述の要件が充足されていること、及びY氏とX社の間にはブリュッセルI規則の18条から21条までにいう雇用契約関係が存在していたと結論付けざるをえない。

以上により、Almelo地裁にはX社がY氏を相手に提起した訴えの管轄権がないと判断したArnhem高裁の判断は正しい。本件においては、ブリュッセルI規則の5条1項及び同条3項の規定は適用されず、同規則の20条の規定により、X社のY氏に対する訴えは、同氏が居住する加盟国内裁判所のみ、すなわちドイツ国内裁判所のみが管轄権を有する。

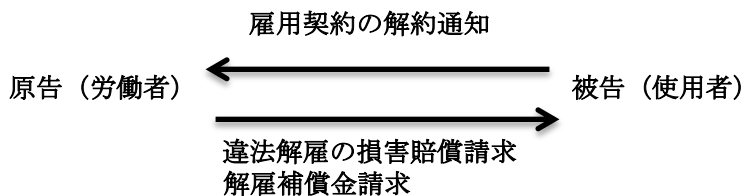
<コメント>

当地においては、現地法人の経営に責任を負う者に対して、会社法上の取締役の地位を与えるのみ

ならず、雇用契約を締結して労働法上の労働者としての地位を与えるということがよく行われています。これは日本企業に限ったことではありません。本件は、そうした状況下で会社側が取締役／労働者を相手取って訴える場合にどの加盟国国内裁判所が管轄権を有するかという問題について判断した事例であり、大変参考になると思われます。

(注) ブリュッセル規則は、2015年1月10日より、民事及び商事事件における裁判管轄並びに裁判の承認及び執行に関する2012年12月12日の欧州議会及び理事会の (EU) Nr.1215/2012規則 (「ブリュッセル I 改定規則」) に置き換えられました。これに伴い、本文中の第5条1項は現在、第7条1項、同3項は現在、第7条2項、第18条は現在、第20条、第20条は現在、第22条と、それぞれ条文番号が変更となっています。

労働者の年齢が老齢年金受給年齢に近いことに鑑みて、使用者に対して法定の解雇補償金の一部のみの支払いを命じた事例 (Oost-Branbant地裁2016年12月13日判決)



< 事案の概要 >

原告 (以下「労働者」) は、1978年8月1日から、教師として被告の学校 (以下「使用者」) に務めていた。

労働者は、2014年6月10日に病気となり、以後、仕事ができない状態になった。

使用者は、失業給付等の給付金に関する業務を担当する公共機関であるUWVから雇用契約解約通知の許可を得て、2016年5月31日に、労働者との雇用契約 (以下「本件雇用契約」) を2016年8月23日付けで解約するとの通知をした。

しかし、労働者は、解約通知の時点で、まだ就労ができない状態だった。一般に、ある労働者が病気による就労不能である間は、原則として2年間、使用者は雇用契約解約の通知を行うことが禁じられている。本件で、この期間が終了したのは2016年6月10日であったにもかかわらず、使用者はその前に本件雇用契約の解約通知を行った。

労働者は、使用者を相手取って裁判所に訴えを提起した。労働者は、(i) 本件雇用契約の違法解約を理由に、違法解雇の損害賠償3,916.49ユーロの支払、及び(ii)使用者の主導による本件雇用契約の解約を理由に、解雇補償金 (*transitievergoeding*、以下「解雇補償金」) 73,541.42ユーロの支払を請求した。

労働者の (i) の主張に対して、使用者は、UWVが雇用契約解約通知の許可を使用者に付与する際に、雇用契約解約禁止期間は2016年5月25日に終了すると仮定しており、解約通知期間の計算にUWVにおける審査期間を考慮した結果、2016年8月23日付けでの解約となったのであるから、本件雇用契約の解約は違法な解雇ではなかったと主張した。

また、労働者の (ii) の主張に対して、使用者は、立法過程を示した資料を根拠に、解雇補償金の趣旨は、労働者において解雇されることに対する補償が支払われるようにし、かつ次の仕事を見つけや

すくすることにあるので、本件では、労働者はまもなく老齢年金受給年齢に達し、かつ就労不能給付を受け取っている以上、労働市場で新しい仕事を見つけることはもはや期待できず、解雇補償金制度の趣旨は本件にはあてはまらなると主張した。

<争点>

①本件雇用契約は違法に（＝解約通知期間を遵守することなく）解約されたか。②使用者は労働者に対して解雇補償金を支払う義務を負うか。

<判旨>

①について：

裁判所は、労働者の病気による就労不能は2014年6月10日から始まっており、使用者はこの事実を争っていないので、本件雇用契約の解約通知は、雇用契約解約禁止期間に違反していると認めた。使用者の主張については、雇用契約が暦月の末日で終了するように雇用契約の解約通知を行わなくてはならない旨の法律の規定を根拠に失当としている。

また、裁判所は、使用者が労働者に対して雇用契約解約通知をすることができる2016年6月10日以降に解約をしたならば、本件雇用契約は、正規の雇用契約終了日である2016年9月30日の24時をもって終了するはずだったと認定した。

①の争点の結論として、本件雇用契約の解約は、雇用契約の解約日に関する規定と病気による労働不能期間中の解雇禁止に関する規定との関係で、違法に解約されたと判断し、使用者に対し、解約通知による本件雇用契約終了日から正規の雇用契約終了日までの期間の給与に等しい金額3,916.49ユーロの支払を命じた。

②について：

裁判所は、解雇補償金の趣旨を、解雇に対する補償を提供するとともに、次の仕事を見つけることを容易にすることにあると解釈し、本件の労働者は65歳であり、また就労不能給付金を受給していることから、合理的見地からして、労働者が労働市場で新しい仕事を見つける可能性は低いとみなすことができると判断した。そして、次の仕事を見つけることを容易にするという観点からすると、この老齢年金受給年齢に到達した労働者と、本件の労働者との間には、ほとんど差が無いと認めた。

しかし、一方で裁判所は、老齢年金受給年齢に到達した労働者と本件の労働者との間には、明確な違いがあると指摘した。前者は老齢年金受給年齢に到達するまで給与を得ることができるのに対して、後者はそれができないという点である。すなわち、本件の労働者は、雇用契約終了の時点から老齢年金受給年齢に到達するまでの期間、収入を逸することとなるのである。

②の争点の結論として、裁判所は、労働者が解雇補償金の一部を受け取る権利を有することは合理的といえると判断し、使用者に対し、解雇補償金として25,000ユーロ支払を命じた。

<コメント>

①雇用契約が少なくとも24ヶ月継続し、かつ②使用者が雇用契約を解約するか、または延長しない場合、原則として使用者はいわゆる解雇補償金を支払う義務を負います（民7巻673条1項）。この解雇補償金の額は、同巻同条2項以下の規定に基づいて、機械的に計算されます。従って、これらの条件が満たされる場合、基本的に使用者は、機械的に計算される解雇補償金を全額支払わなくてはなりません。

一方、定年に達する間際の労働者との雇用契約を解約する場合にも、使用者が解雇補償金を全額支払わなくてはならないとするのは合理的ではないとの見解もあります。しかし、法文にはそのようなことは何も規定されておらず、立法過程資料にもこの点に関しては何も触れられていません。本判決はこの見解に基づいた初めての判決と思われ大変画期的であり、いわゆる定年退職間際の労働者との雇用契約解約条件の交渉に影響を及ぼすことが予想されます、しかし、本判決は下級審判例に過ぎず、上級審の判断は異なることもあり得るので、注意が必要です。