

オランダ
判例速報
2022 年
5/6 月号

【労働法】

コロナ危機に関連して在宅勤務を希望する労働者が、可能な限り在宅勤務するようにとの政府の助言を根拠に、使用者に対して勤務場所変更を命じるよう裁判所に請求した事例（請求棄却）

（ヘルダララント地方裁判所 2020 年 6 月 16 日判決（略式手続き）¹）

2022 年 3 月 15 日付のオランダ政府のニュースレターによりますと、内閣は、新型コロナウイルスの対策をさらに緩和することを決定しました。そのような中で、労働者から在宅勤務を認めるよう求められた場合、使用者はこれに応じなければならないのでしょうか。本件では、コロナ危機に関連して在宅勤務を希望する労働者が、①柔軟な働き方に関する法律（Wet flexibel werken）と、②可能な限り在宅勤務するようにという政府の助言を根拠に、使用者に対して勤務場所変更を命じるよう裁判所に請求しました（請求棄却）。判断理由の中で、可能な限り在宅勤務するという非常に一般的な政府の助言は、そこから労働者の「自宅で仕事をする権利」を導き出すことができるほど、特定の法律関係に影響を与えるものではないと裁判所が判断している部分は注目に値します（以下 4.8 参照）。本判決が下されてから 1 年以上時間が経過しておりますが、労働者による勤務場所変更請求に関する法的枠組みは変わっておらず、雇用関係が継続している中で労働者が在宅勤務を認めない使用者を訴えること自体珍しいと思われ、参考までにご紹介申し上げます。

(...)

2 事実関係

2.1 原告は、[勤務開始日] より VoC Grootkeukens で雇用されており、[職務 1] 及び [職務 2] を交互に担当している。

2.2 2020 年 3 月 15 日付の [名前 1]（VoC Grootkeuken の取締役会役員）から従業員へのメールには、次のように書かれている。

コロナウイルスへの感染の可能性を最小限にするため、以下の方を除き、追って連絡があるまで自宅での勤務となります。

(...)

2.3 2020 年 4 月 11 日付の [名前 2]（取締役会役員）から [原告] への WhatsApp メッセージには、次のように書かれている。

¹ Rb Gelderland 16 juni 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:2954

火曜日から事務所で仕事を再開してください。宜しくお願いします。

- 2.4 2020年4月14日、〔原告〕は朝から出勤した。2020年4月14日12時7分と15時42分の電子メールにより、〔原告〕は在宅勤務の許可を求めた。〔原告〕は、一時期事務所に4人の同僚がいたことなどを指摘した。VoC Grootkeukensは、必要に応じて事務所に来ることを条件に在宅勤務の許可を与えた。問題となる16時27分付けの〔原告〕の電子メールには、次のように書かれていた。

今のところ大丈夫ですが、必要であれば、短い方の生産ラインで重要なケースのために来るようにします。(...)

- 2.5 2020年5月6日付のVoC Grootkeukens経営陣から従業員へ宛てた電子メールには、次のように書かれている。

来週の月曜日から、私たちは皆、再び働くことになります。安全に作業していただくために、次の対策を実施します。

- 全員が入館時に手を洗うこと。
- 全員が事務所のドアノブを毎日消毒すること。必要な場合、より頻繁に消毒すること。
- 全員が毎日（コロナ危機の後も）自分の職場や事務所を掃除してから帰宅すること。また、週1回、雑巾がけや掃除機がけもすること。(...)
- 十分な洗浄剤と消毒剤を備え付けるようにします。
- 全員が個人の職場を持てるようにし、十分な距離を保つようにすること。(...)
- テーブルと椅子の配置を変更しました。食堂と職場で最大4人まで同時に休憩することが可能です。必要な場合、2チームに分かれて昼食を取ります。
- 食堂で打ち合わせが可能です。
- 厨房には一度に一人しか入れません。
- 1.5m以上の距離を保ちましょう。

上記に加えて、全員8時から仕事を始めること。(...)

- 2.6 2020年5月7日、〔原告〕は、VoC Grootkeukenの経営陣に対して、次のようなメールを送った。

おそらくオランダの誰もがそうであるように、私も昨日、ルッテ首相の記者会見を聞きました。

国から示された結論の一つは、少なくとも2020年9月までは在宅勤務をすることです。これは、こまめに手を洗うこと、1.5mの距離を取ることと一緒に、基本的なルールに挙げられています。

しかし、私の理解では、会社の電子メールに書かれた内容と政府の助言が一致していません。まあこの電子メールは記者会見の前に送られてきたものなので仕方ないかもしれませんが、そこで質問です：下の電子メールに書かれている内容は変更されると期待しても宜しいでしょうか。

もし答えがノーなら、政府の在宅勤務の助言を無視し、従業員の健康を危険にさらすことを正当化する、差し迫ったビジネス上の利益が何であるか、書面で説明してください。

- 2.7 当事者らが電子メールでやり取りをした後、2020年5月11日、VoC Grootkeukensの代理人弁護士は、〔原告〕に対し、労働者として職場に出勤するなどの使用者の合理的な指示に従うべきとの内容を含む電子メールを送信した。

- 2.8 その後、2020年5月26日まで各当事者の代理人弁護士らが電子メールでやり取りを行い、2020年5月29日に〔原告〕が略式手続きでVoC Grootkeukensを裁判所に呼び出した。

2.9 2020年5月の最終週、〔原告〕は職場に姿を現した。2020年6月2日から16日まで、〔原告〕は有給休暇を取得した。

3 請求及び反論

3.1 〔原告〕は、審問中に口頭で伝えられた請求金額の減縮後、VoC Grootkeukens に対して次の事項を命じるよう請求している：

主位的請求

I. 柔軟な働き方に関する法律に基づき、2020年4月14日に VoG Grootkeukens が〔原告〕に対して与えた在宅勤務許可の内容を履行するよう VoC Grootkeukens に命じること。また、VoC Grootkeukens による不履行が継続する場合、1日につき 1,000 ユーロ、最高で 25,000 ユーロの間接強制金を支払うよう VoC Grootkeukens に命じること。

II. 本手続きに至る 2020年4月14日から2020年5月28日までの期間に関する弁護士費用として、1,379.49 ユーロを支払うよう VoC Grootkeukens に命じること。

予備的請求

III. 2020年9月1日まで在宅勤務してよいという趣旨で、原告の勤務場所を変更するよう VoC Grootkeukens に命じること。また、VoC Grootkeukens による不履行が継続する場合、1日につき 1,000 ユーロ、最高 25,000 ユーロの間接強制金を支払うよう VoC Grootkeukens に命じること。

(...)

4 判断理由

4.1 (略式手続きに過ぎない) 本手続きにおいては、原告の請求を早々に認めてしまうことが正当化されるほど、本案訴訟で (〔原告〕の) 請求が認容される可能性が高いか否かを判断しなくてはならない。従って、以下の判断は、この事件に関する予備的なものに過ぎない。

4.2 (...)

4.3 〔原告〕は、柔軟な働き方に関する法律第 2 条を請求の主な根拠としている。VoC Grootkeukens 社は、雇用している労働者の数が 10 人未満であるため、本条は適用されないとして、原告の主張に反論している。〔原告〕は、この反論に再反論していないか、又は十分に反論をしていない。従って、〔原告〕主位的主張の I は、柔軟な働き方に関する法律第 2 条第 16 項に基づき失当である。

4.4 予備的に、〔原告〕は、2020年9月1日まで勤務先を変更すべきであると主張している。〔原告〕は、口頭審理の際に、自宅で仕事をするを強く希望していることを説明した。〔原告〕はプライベートで社会的距離を取るルールを非常に大切にしているところ、2020年4月14日に職場で同僚がきちんとルールを守っていないことを経験した。そのため、〔原告〕は身の危険を感じた。また、2カ月間の在宅勤務では、仕事も問題なくこなし、非常に効率的でさえあったと主張する。〔原告〕は、政府が在宅勤務を推奨していることを指摘しているにも関わらず、VoC Grootkeukens は不当にそれを遵守していないと主張する。

4.5 判断するに、まず、略式手続きでそもそも裁判官が職場変更を確認する判決を下すことができるかが問題となる。結局のところ、これは雇用関係の劇的な変化に関するものであり、(原告が) 請求を減縮した結果 2020年9月1日までに限るという時間的制限がある現在でも、なお職場変更が数ヶ月間続くことになる。この点、略式手続きでは、当事者間の法的関係を形成することはできないので、それ自体が本件請求を棄却する理由となる。

- 4.6 また、実質的な理由でも本件請求を認容することはできない。本件においては、VoC Grootkeukens が良き使用者の原則、指揮命令権及び／又は一般的注意義務から生じる義務に違反したことは認められない。その理由として、次のことが挙げられる。
- 4.7 まず、VoC Grootkeukens は、新型コロナ危機に関連して、安全な職場を確保するためにいくつかの措置を講じたことを十分に主張し且つ説明している。これは、2020 年 5 月 6 日の電子メールに指示が記載され、労働者に職場が割り当てられていることから明らかである。また、口頭審理で、VoC Grootkeuken は、例えば食堂の椅子の数を減らし、数カ所に消毒液を置き、各従業員に独自のオフィス・スペースを与えるよう試みたと陳述した。しかし、原告は、これら全ての VoC Grootkeukens の主張を争っていない。従って、当裁判所の見方では、VoC Grootkeukens において適切な新型コロナ対策を講じていたと認めることができる。この結論は、[原告] が 2020 年 4 月 14 日に職場で新型コロナ対策が遵守されていないことを経験したからといって変わるものではなく（なお、VoC Grootkeukens は [原告] のこの主張を争っている）、例え原告の主張が正しいと仮定しても、新型コロナ対策が職場で組織的に違反されているという結論にはならない。
- 4.8 次に、VoC Grootkeuken は、特にこの経済的に緊迫した時期には、従業員が職場にいることが必要であると説明している。荷物の受け取り、注文の処理、そして発送が必要である。VoC Grootkeukens にとって、短い方の生産ラインは重要である。また、[原告] は、同僚一名を監督する立場にある。[原告] の直接の同僚 2 名の業務上のプレッシャーに鑑みれば、これらの活動を彼らだけに移管することはできない。しかも、注文を受けてから製品を作るので、事前に計画を立てることができない。さらに、注文を受けたらその日のうちに発送しなければならないことも多く、1 日に集中させたり、勤務時間を分散させたりすることは（常に）不可能である。VoC Grootkeukens によると、2020 年 6 月 1 日から飲食業が再開され、その結果、静かだった事業が再び活性化することも背景にある。しかし、[原告] は、VoC Grootkeukens によるこのような事実の説明に対して反論していないか、又は十分に反論していない。以上のことから、VoC Grootkeukens が職場で [原告] を必要としていることを認めることができる。可能な限り在宅勤務するという非常に一般的な政府の助言は、そこから労働者の「自宅で仕事をする権利」を導き出すことができるほど、この特定の法律関係に影響を与えるものではない。この政府の助言は VoC Grootkeukens の使用者としての指揮命令権を制限するという原告の主張は、失当である。また、合理性及び公平性の原則に基づき良き使用者は（政府の当該助言に従わなければならないという原告の主張も失当である。
- 4.9 最後に、[原告] は、その主張の根拠として、自分と VoC Grootkeukens との間の契約の存在を指摘し、そこから、在宅勤務が認められていると主張する。この点、[原告] は、2020 年 4 月 14 日付の当事者間の電子メールでのやりとりに言及する。しかし、この日の VoC Grootkeuken からの電子メールでは、在宅勤務の許可は期間限定で、且つ条件付きでしか与えられていない。したがって、無条件に勤務地変更の根拠となるような合意（2020 年 9 月 1 日まで続く合意）とみなすことはできない。
- 4.10 以上により、[原告] の請求を棄却する。

(…)
