

オランダ
判例速報
3/4 月号

【労働法・EU 一般データ保護規則】

病欠対応を巡る労使間の争いに関連し、EU 一般データ保護規則を根拠に、人事ファイルに含まれる書類を労働者に提出するよう使用者が命じられた事例（ハーグ地裁 2018 年 8 月 31 日決定（保全事件））¹

＜ポイント解説＞

- 本件では、病欠対応を巡って賃金の支払を停止された労働者が、GDPR 第 15 条に基き、人事ファイルに含まれる書類を労働者に提出するよう使用者に命じること、及び使用者が処理した労働者の個人データに関する陳述書を労働者に提供するよう使用者に命じることを求めて裁判所に仮処分の申立てを行いました（本申立は認容されました）。
- EU 一般データ保護規則（以下「GDPR」といいます。）第 15 条によりますと、データ主体は、管理者が取り扱っている個人データにアクセスする権利を有します²。また、管理者は、処理を行っている個人データの複製をデータ主体に提供する義務を負います³。また、GDPR を実施するためのオランダ国内法によりますと、前述の義務が免除されるのは、国家の安全保障、国防、公共の安全等、限定列挙された事由があてはまる場合のみです⁴。
- 旧オランダ個人データ保護法にも同様の条文が含まれていました⁵。また、民事訴訟法の規定によりますと、正当な利益を有する場合には、訴訟相手又は第三者の手元にある特定の書面等の複製を提供するよう請求することが可能です⁶。従って、前述の GDPR の条文が実現しようとしている内容は、目新しいものではありません。しかし、GDPR が紛争の相手方の手元にある証拠書類を入手する根拠となることを知っておくことは、有益であると思われます。
- なお、労使間のトラブルが原因で労働者が病気により労働不能となる場合、職場復帰の取り組みの一環として、産業医から調停の実施を助言されることがあります。本件は、その流れをご理解いただく一助にもなると思われます。

＜事実の概要＞

- 2012 年 11 月 17 日、X（以下「X」という）は、Y 社（以下「Y 社」という。）により雇用された。
- 2017 年 2 月 9 日、X は、病気により合意された労働を行うことができなくなった。その後、X は、週あたり 25 時間まで労働可能となった。
- 2017 年 8 月、X は、再度完全に労働を行うことができなくなった。

¹ Rechtbank Den Haag 31 8 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:10910

² Art. 15(1) of the GDPR.

³ Art. 15(3) of the GDPR.

⁴ Art. 41 lid 1 UAGV.

⁵ Art. 35 Wet bescherming persoonsgegevens.

⁶ Art. 843a Rv.

- 2017年11月20日、UWV（失業保険の給付等を司る機関、以下「UWV」という。）は、Xの職場復帰に向けたY社の取り組みに関する報告書を作成した。当該報告書の内容は、およそ次の通りであった。「Xを職場復帰させるためのY社の取り組みは、産業医が助言した通りには行われなかった。すなわち、Xの勤務時間は、当初合意されたペースよりも早いペースで増加していった。そして、Y社は、Xが再度病気により完全に労働を行うことができないと報告してきたことを受けて、Xに対する賃金支払を停止した。その際、Y社は、Xの職場復帰の現実性に関して産業医に一切相談をしなかった。この結果、X及びY社の間で争いが生じた。当機関は、中立的な第三者による調停を通じてY社が解決策を見つけることを期待する（…）。Y社によるXの職場復帰に向けた取り組みは、十分ではない」。
- Y社は、Z（以下「調停人」という。）を調停人として起用した。
- 2018年2月22日、調停人は、X及びY社と面接を行った。その後、調停人は、自己都合により調停開始を延期することをX及びY社に対して通知した。
- Y社は新たにA（以下「新調停人」という。）を調停人として起用した。
- 2018年3月21日、Xの代理人弁護士は、Y社に対して、Xの人事ファイルに含まれる書類の複製を提供するよう請求したが、Y社は直ちにこれを提供しなかった。
- 2018年3月22日、新調停人は、X及びY社と面接を行った。この面接中、新調停人はX及びY社に対して調停実施に関する合意書に署名するよう求めたが、Xは弁護士に相談したいとして署名を拒否した。同日、新調停人は、X及びY社に対して、次のように通知した。「当職は、貴殿方の問題を解決するための一助になりたかったが、残念ながら調停手続を開始することはできなかった」。
- 2018年3月27日、Xは、新調停人に対して次のように通知した。「（…）当方は弁護士と相談した。調停の開始を希望する（…）」。
- 2018年3月28日、Y社はXに対して次のように通知した。「（…）貴殿と当社は、既に調停による問題解決を試みた。しかし、最初の調停人は辞任してしまった（…）。新調停人は、調停を開始するため、2018年3月22日に我々と面接を行った。この面接中、貴殿は、調停実施に関する合意書に署名することを拒否した。これにより、貴殿が一方向的に調停による問題解決を妨害していることが明らかとなった（…）。当社は、貴殿がその職場復帰に取り組む義務を果たしていないと判断せざるをえない。ゆえに、当社は、2018年3月22日付けで貴殿への賃金支払を停止する。貴殿が正当な理由なく職場復帰取組義務の履行を拒否し続ける限り、当社は賃金支払停止を継続するだろう（…）。」
- 2018年4月5日、新調停人は、Xに対して次のように通知した。「3月27日、貴殿は当職に対して調停の開始を要請した。当職は、貴殿の要請をY社の担当者に伝達した。また、この要請を受諾する用意が当職にはあることも伝達しておいた。すなわち、調停を開始するか否かは、ひとえに貴殿とY社の意思による。もし貴殿及びY社が本当に調停開始を望むならば、その旨ご連絡頂きたい（…）」。
- 2018年4月、Y社は、Xの労働契約、Y社の就業規則、及び飲食業法に基く営業許可証の写しをXの代理人弁護士に対して提供した。
- 2018年6月18日、UWVは、X及びY社と面談を行った上で、Xによる職場復帰取組義務の履行状況に関する報告書を作成した。その内容は次の通りである。「（…）もし合理的見地からして職場復帰の取り組みに協力することをXに期待することができるならば、Xはこれに協力する義務を負う（…）。2018年3月27日、Xは、調停人に対して調停開始を希望することを通知した。当該日付以降、もはやXが職場復帰への取り組みに協力していないということとはできない。確かに、Xは、2018年3月22日に実施された面接の際に、調停実施に関する合意書への署名を拒否している。しかしこれは、Xは当該契約書に署名する前に弁護士に相談する必要があったからである。これは現実的な理由である。また、Xは、面接中にこの理由をY社及び調停人に対して述べていた。さらに、その数日後、Xは、調停人に対して調停開始を希望することを通知した。従って、Xが職場復帰に向けた取り組みへの協力を拒否しているということとはできない（…）」。
- 2018年7月11日、Xは、Y社を相手取って、主に以下の仮処分を求めて裁判所に申立てを行った。①Y社に対して、賃金支払を再開するよう命じること、及び②Y社に対して、人事ファイルに含まれる書類をXに提出⁷するよう命じること。また、Y社が処理したXの個人データに関する陳述書をXに提供するよう命じること。

⁷ 原語はoverleggen。蘭英辞典によると、英訳語はprovide又はsubmit。

<判旨>

賃金支払再開について

- 4.1 民事訴訟法 254 条によると、仮処分手続において裁判官が仮処分を認めることができるのは、仮処分の申立人が緊急性のある利益を有している場合に限られる。本件において、X にはもはやそのような緊急性のある利益はないと Y 社は主張する。その理由として Y 社は、2018 年 4 月 1 日以降 X への賃金支払が停止されているにも関わらず、X が呼び出し状を Y 社に送達したのは 2018 年 7 月 11 日だったこと、及び賃金支払が停止されてから口頭弁論が行われた時点（2018 年 8 月 17 日）で既に約 5 ヶ月が経過していることを挙げる。これらの事実に鑑みると、X が Y 社からの賃金支払に依存していないことは明らかであると Y 社は主張する。この Y 社の主張は失当である。判断するに、賃金支払再開申立の性質そのものが緊急性を有している。また、X は、その生活が Y 社による賃金支払にかかっていることを十分に疎明した。
- 4.2 Y 社は、X の賃金支払停止は正当に行われたとも主張する（…）。判断するに、もし使用者において賃金支払停止を宣言するならば、使用者は、その理由を明示しなくてはならない。本件においては、Y 社は、2018 年 3 月 28 日付けの書簡の中で、X がその職場復帰に向けた取り組みに協力していないとして X を非難するとともに、これにより X は職場復帰努力義務に違反したとも指摘している（…）。しかし、X は、2018 年 3 月 27 日に、調停開始を希望することを新調停人に通知している。従って、この時点で X は、職場復帰に取り組む義務を履行していたと言うことができる。また、当該通知は、同日付で Y 社にも転送されている。よって、この時点で Y 社は X への賃金支払を再開すべきであったといえる（…）。賃金支払再開に関する X の申立てを認容する（…）。

人事ファイルについて

- 4.6 GDPR の出発点は、透明性の原則である。すなわち、データ主体は、自分自身に関して収集された個人データを閲覧する権利を有する（GDPR 前文第 63 条）。また、データ主体において容易且つ合理的な間隔で当該権利を行使できるようにしなくてはならない（同上）。それは、データ主体が自身の個人データの処理の事実を把握し、且つその適法性を検証できるようにする必要があるからである（同上）。また、GDPR 第 15 条によると、データ主体は、個人データを閲覧し、且つその複製を受け取る権利を有する。但し、他の者の権利及び自由に不利な影響を及ぼす場合はこの限りでない。また、GDPR 第 12 条第 3 項によると、データ主体により請求された情報は、請求を受領してから 1 ヶ月以内にこれを提供しなくてはならない。さらに、GDPR のオランダ国内施行法第 41 条によると、当該規定に限定列挙された例外事由があてはまる場合を除き、原則として当該請求を拒むことはできない。本件においては、Y 社は、X が複製の提供を請求している書面（例えば、病欠及びその経過に関する情報）は既に X に提供されていること、及び X においてその内容を把握しているか又は把握していかるべきであることを理由に、X に当該書面を提出することを拒絶している。しかし、この理由は、オランダ国内施行法第 41 条の例外事由に含まれていない。すなわち、問題となる情報をデータ主体が知っていることは、データ主体に書面を提供することを拒絶する正当な理由とはならない。また、GDPR 第 15 条第 3 項によると、個人データの複製を提供する費用のうち、データ主体に請求することができるのは、業務運営費用に基づく合理的な費用に限られる。以上により、データ主体は、既にデータ主体に提供されている書面であっても、その複製の提供を請求することができる。判断するに、X は、人事ファイルに含まれる書面のうち、2018 年 4 月に提出されなかったものについて、その提出を請求する正当な利益を有すると言うことができる。また、X は、前述の請求を行うのに緊急性のある利益を有しているとも言うことができる。それは、X は使用者との間で争いを抱えており、その関係で人事ファイルの内容を把握することが X にとって重要だからである。Y 社は 1 ヶ月の法定期日を遵守しておらず、裁判官の命令なくして Y 社が合理的期間内に X が権利を有する情報を提供することは期待できない。以上により、人事ファイルに関する X の申立ても認容する（…）。

* * *