

オランダ
判例速報
2026年
3/4月号

【労働法】

使用者の振る舞いによって、労働者がエクアドルから在宅勤務する権利が既得権化されたと判断された事例

(Midden-Nederland地方裁判所2025年11月28日決定¹)

現時点では、オランダ労働法には在宅勤務に関する規定はなく、使用者が在宅勤務制度を導入する場合、通常は使用者と労働者の合意により実施されています²。ここで、そのような在宅勤務に関する合意が両当事者の振る舞いから生じるものか（既得権）、使用者による一方的変更が困難な労働条件にあたるのか³、それとも労働者が従う義務を負う業務を円滑に行うための社内規則にすぎないのかが問題となります⁴。

本件について裁判所は、労働条件は必ずしも労働契約締結時に合意される必要はなく、その後使用者が労働者に対して取った一連の振る舞いから既得権として生じる場合もあるとしました。その上で裁判所は、書面上では一時的な条件が付され、毎年評価が予定されていたものの、実際には評価が行われていなかったことから、在宅勤務に関する合意は労働契約の一部を構成する労働条件となっている（既得権化している）と判断しました。さらに裁判所は、使用者に現在の勤務形態の変更を正当化するほど十分重大な利益があるとは認めず、他方で労働者にとってその勤務形態（エクアドル在宅勤務）を継続する利益は依然大きいとして、使用者による一方的変更を認めませんでした。

在宅勤務制度の法的構成を理解いただくのに役立つと思い紹介いたします。

(...)

3. 理由

3.1. [申立人] (労働者)は、2018年2月26日に[被申立人] (使用者)に、情報管理およびアーキテクチャ部門のスペシャリストとして入社した。申立人の労働契約には、勤務地は **Zwolle** と記載されている。

3.2. 2019年秋、[申立人]は上司に妻の健康状態を理由にエクアドルへの帰国を検討していることを伝えた。[申立人]は以前、家族とともに同国に住んでいたことがある。[申立人]は上司とエクアドルからの在宅勤務の可能性について話し合った。人事部にこの件について助言を求めた後、[被申立人]は2020年3月26日に以下の合意事項を確認した。

「(...)以下に記載する合意事項は、エクアドルへの最初の出発日から12か月間を適用期間とします。

(...)

何か変更があった場合、その変更はあなたについても適用されます。

¹ Rb Midden-Nederland, 28 november 2025, ECLI:NL:RBMNE:2025:6719.

² いわゆる集団労働協約 (collectieve arbeidsovereenkomst) に在宅勤務に関する規定が存在する可能性もあります。

³ Art. 7:613 BW.

⁴ Art. 7:660 BW.

あなたの現在の労働条件は引き続き適用されますが、将来、法律、集団労働協約（CAO）または〔被申立人〕の人事規定に変更があった場合、その変更はあなたについても適用されます。（…）」

3.3. 2020年3月27日、〔申立人〕がこの規定について質問したところ、〔被申立人〕の人事担当者は次のように回答した。「（…）上司と合意したスケジュールを順守すれば問題ない。合意書にもあるとおり、毎年状況を見直しましょう」。

3.4. 2020年6月末、〔申立人〕は家族とともにエクアドルへ渡った。コロナウイルスのパンデミックの影響により、その後〔申立人〕がオランダに初めて戻るのは2021年10月の予定であった。また2022年以降、〔申立人〕は主にエクアドルから勤務する予定だった。

3.5. 2023年4月、〔被申立人〕は、従業員が海外から短期間勤務することを認めるいわゆる「ワーケーション」に関する方針を導入した。

3.6. 2024年12月、〔被申立人〕は〔申立人〕に対し、エクアドルからの勤務継続への協力はもはや行わないこと、またその勤務形態を段階的に廃止することを通知した。

3.7. 〔被申立人〕は〔申立人〕をエクアドルの提携企業へ配置転換できるか検討したが、実現しなかった。その後〔被申立人〕は2025年5月22日に暫定措置を提案した：〔申立人〕は遅くとも2027年2月1日（後に2025年8月1日に調整）までに適用されるワーケーション方針に従わねばならない。両当事者は本件について広範に協議したが、合意に至らなかった。

請求、答弁、及び条件付き反訴

3.8. 〔申立人〕は以下を裁判官に請求する：

- 〔被申立人〕に現行の国際的な勤務形態を継続する義務があること、またこの勤務形態を一方的に終了させることは、民法第7条第611条（…）に違反することを確認する。
- 〔被申立人〕は〔申立人〕にオランダへの帰国義務を強制できないと決定する。
- 〔申立人〕は年間4～6週間の出社を除き、エクアドルからの勤務を継続する権利を認める。（…）

3.9. 〔申立人〕は、〔被申立人〕が長年にわたりエクアドルからの在宅勤務を異議なく継続してきたことから既得権が成立し、将来も同勤務形態を継続できる合理的な期待が生じたと主張する。〔申立人〕はこの継続について重大な利益を有し、また家族がエクアドルに居住し、同社会に完全に定着していることから、転居は大きな心理的負担を伴う。

3.10. 〔被申立人〕は、エクアドルからの在宅勤務は（使用者により一方的に変更することができない）労働条件に該当せず、既得権にならないと反論する。労働契約では勤務地をオランダとしており、海外からの恒常的な勤務を認める規定は含まれていないため、〔申立人〕の恒常的なエクアドル勤務を認めたことは一度もない。したがって〔被申立人〕は使用者の指揮命令権に基づき、〔申立人〕に対してオランダで恒常的に勤務するよう求めることができる。

3.11. 〔被申立人〕は予備的に、当裁判所が（エクアドル勤務を）労働条件であると判断した場合、当該条件を一方的に変更する権利が〔被申立人〕にあること、少なくとも〔申立人〕の勤務地変更について〔被申立人〕が合理的な提案を行ったため、〔申立人〕にはそれを受け入れる義務があるとも主張する。

労働条件 – FNV/Pontmeyer 判決

3.12. 労働条件は必ずしも労働契約の締結時に合意される必要はない。労働条件は労働契約締結後に使用者が労働者に対して取った一連の振る舞いから既得権として生じる場合もある。

3.13. 一連の振る舞いから労働条件が成立したか否かは、当事者が互いの振る舞いおよび関連する発言に与えた意味、ならびに当該状況において合理的に理解される意味を基準として判断される。この判断に

あたっては以下が考慮される： (i) 問題となる振る舞いの内容、 (ii) 労働契約の性質および当事者相互の立場、 (iii) 当該振る舞いが継続された期間、 (iv) 当該振る舞いに関して当事者が表明したあるいはしなかった事項、 (v) 当該振る舞いにより当事者に生じる利益および不利益の性質、 (vi) 当該振る舞いの適用対象となった労働者の範囲および規模。

合意された勤務形態は、労働条件とみなすことができる。

3.14. 上記を考慮し、当裁判所は、エクアドルからの在宅勤務に関する合意が当事者間の労働契約の一部として労働条件に当たると判断する。この判断において、以下の点が重要となる。

3.14.1. エクアドルからの在宅勤務に関する合意は、相互協議および〔被申立人〕の人事部門の助言を経て成立したこと。合意内容は文書化され、〔申立人〕の人事ファイルに収められていること。 (...)

3.14.2. 〔被申立人〕が主張するように、書面による合意には一時的な条件が付され、毎年定期的な評価が予定されていたことは事実である。〔被申立人〕によると、2020年からは四半期ごとに評価が行われていたという。しかし実際に実施されたかどうか、またこの取り決めの暫定性が明確に議論されたかについては、提出された証拠からは確認できない。〔申立人〕はこの点を争っており、これについて〔被申立人〕も具体的な疎明を行っていないことから、当裁判所は、文書に明記された一時的措置が長年実施されなかったと判断せざるを得ない。また、当事者が暫定性を前提として行動したことを示す証拠は見当たらず、むしろ勤務評価報告書からは、合意された勤務形態が少なくとも〔申立人〕の良好な職務遂行の妨げにはなっていないことが明らかである。

(...)

3.15. 以上により、良き使用者として、〔被申立人〕は〔申立人〕に関するワーケーション方針について（改めて）個別対応を行い、〔申立人〕の利益を考慮すべきであった。 (...) 〔被申立人〕が提示した移行措置は、〔申立人〕を恒久的なオランダでの勤務に移行させることを目的とするものであり、エクアドルから勤務するという〔申立人〕の利益を損なうものである。

被申立人は、民法第7巻第613条における重大な利益を有していない。

3.16. エクアドルからのリモートワークは、〔申立人〕の労働条件とみなされるべきである。よって〔被申立人〕は、民法第7巻第660条にいう使用者の指揮命令権に基づいて、この労働条件を変更することはできない。したがって、当裁判所は〔被申立人〕の反訴請求について判断を下さなくてはならない。

(...)

3.17. (申立人の) 労働契約には、民法第7巻第613条が定める労働条件の一方的変更に関する条項が含まれている。 (...) 同条の適用においては利益衡量が行われ、使用者が労働者に不利益となる労働条件を一方的に変更できるのは、使用者に十分重大な利益があり、それが一方的変更を正当化する場合に限られる。さらに本件では、使用者の利益の重要性は、それに対する労働者の利益の重要性によっても決定される。

3.18. 上記のとおり、現時点では使用者に勤務形態の変更を正当化する十分な利益があるとは認められず、他方で労働者の継続利益は依然として大きい。したがって当裁判所は、民法第7巻第613条の利益衡量において、異なる判断を下すことはない。反訴請求を棄却する。

(...)

4. 決定

当裁判所は、本件請求について以下のとおり決定する。

4.1. 〔被申立人〕は〔申立人〕との国際的な勤務形態を、これまでどおり継続する義務があることを確認する。

4.2. [被申立人] に対し 1,206.00 ユーロの訴訟費用を、本決定の通知から 14 日以内に支払うよう命じる。また [被申立人] が期限内に本決定に従わず、その後本決定が送達された場合には、送達費用も支払うものとする。

4.3. 本決定に仮執行宣言を付す。

4.4. その他の請求及び予備的請求を棄却する。

反訴請求について

4.5. 反訴請求を棄却する。

(...)
