

オランダ
判例速報
2025年
11/12月号

【労働法】

在宅勤務制度の変更はワークサウンシルの同意権の対象と判断された事例
(アムステルダム地方裁判所2025年6月3日決定¹)

ワークサウンシルに関する法律²により、50名以上の者が働く事業を有する事業主³は、ワークサウンシルを設置する義務を負います⁴。ワークサウンシルは、例えば、職場環境に関する規則の制定、改正、廃止を決定する際に、事前にワークサウンシルの同意を必要とします⁵。事業者は、ワークサウンシルから同意を得られなかった場合、裁判官に同意を付与するよう請求することができます⁶。ワークサウンシル又は裁判官の同意を得ていない決定は、無効です（ワークサウンシルが書面で事業者に通知することを条件とします）⁷。

本件では、コロナ危機を経て制定された在宅勤務規則中の在宅勤務日数を事業者側がワークサウンシルの同意を得ることなく改正しようとしていました。裁判所は、在宅勤務とオフィス勤務では職場環境が大きく異なること、在宅勤務の場合、通勤の必要がなくより柔軟に仕事を割り振ることができること、自分の好みに合わせて職場環境を調整でき、仕事とプライベートのバランスの取り方も異なること等に鑑み、在宅勤務に関する規則がここにいう『職場環境に関する規則』に該当し、よってその制定、改正、廃止には、ワークサウンシルの同意を必要とすると判断しました。

現在、労働者は、一定の条件の下、使用者に対して働く場所の変更を請求することは可能ですが⁸、使用者はそのような請求に応じる義務はなく、在宅勤務は権利ではありません。よって、実務では、例えば在宅勤務に関する合意（契約）を労使間で締結し、そのような合意（契約）に基づき在宅勤務を実施することが行われています。本判決は、ワークサウンシルが設置されている企業にとっては、今後在宅勤務に関する合意（契約）や規則の制定、改正、廃止にワークサウンシルの同意が必要となる可能性があることを意味し、大きな影響があると思われます。

2. 事実関係

¹ Rb Amsterdam, 3 juni 2025, ECLI:NL:RBAMS:2025:3782.

² Wet op de ondernemingsraden.

³ 原語は *ondernemer*、英訳は例えば *entrepreneur*、和訳は例えば事業者。本稿では、これを事業者と訳す。ワークサウンシルに関する法律は、義務の宛名人を使用者（*werkgever*）ではなく、事業者と定義している。

⁴ art. 2 lid 2 WOR.

⁵ art. 27 lid 1 onder d WOR.

⁶ art. 27 lid 4 WOR.

⁷ art. 27 lid 5 WOR.

⁸ art. 2 Wet flexibel werken.

- 2.1. A社は、コンピューターハードウェアおよび民生用電子機器の開発、製造、販売を行う国際的なAグループの一員である。A社の本社（以下「A社本社」）は台湾にあり、オランダのA社は、2007年に設立された。現在、A社には93名の従業員が勤務している。A社のワークスカウンシルは、3名の役員で構成されている。
- 2.2. コロナ危機の発生を受け、2020年3月12日の政府記者会見で在宅勤務の徹底が呼びかけられたことを受け、A社はオフィスを完全閉鎖し、全従業員に在宅勤務を義務付けることを決定した。（…）
- 2.3. 2021年末、A社本社は、ハイブリッド勤務に関する指針をAグループ全体に共有した。この指針は、関連する部分では以下のように定めている：
 1. 目的
本ハイブリッド勤務モデル方針の目的は、本プログラムの適用を希望するグループ会社に対する方針と期待事項を設定することである。関心のあるグループ会社は、本方針および現地の規制に基づき独自のプログラムを提案・設計し、承認を得る必要がある。提案されるプログラムは公平かつ包括的で、「一社一方針」に従うべきである。
（…）
 3. プログラムの有効性と要件
在宅勤務の最大日数は週2日である。（…）
- 2.4. 2022年2月22日、A社の地域担当ディレクターは、A社の従業員を週1日または2日、オフィス出勤に戻す計画があることをワークスカウンシルに伝えた。この件については簡潔に説明が行われ、ワークスカウンシルは追加情報を得た後、肯定的な反応を示し、従業員に対してオフィスへの部分的な復帰について伝えることができると表明した。2022年2月23日、A社は、2022年2月28日から従業員は週1日、2022年3月28日から週2日以上、オフィスに出勤することが求められると発表した。
- 2.5. 2022年4月4日、A社は、従業員が週3日オフィスに出勤すべきだと発表した。これに対し、ワークスカウンシルは、A社が従業員に週3日のオフィス勤務を再開させる決定は、ワークスカウンシルの法律第27条に意味する、ワークスカウンシルの同意を得る事業者側の義務の対象となるという見解を示した。その結果、従業員のオフィス勤務日数を3日に増やすことはなかった。
- 2.6. 2023年1月10日、EMEA地域人事ビジネスパートナーマネージャーである[HR マネージャー3]は、在宅勤務を最大2日間に制限する方針案について、ワークスカウンシルに電子メールで連絡した。HR マネージャー3は、ワークスカウンシルに対して、ハイブリッド勤務モデルの「見直し」を要請した。ワークスカウンシルがHR マネージャー3に対し、A社はワークスカウンシルの同意を得るべきだと伝えたところ、HR マネージャー3は、2023年2月1日に次のように返答した。
「（…）オランダ政府が昨年この措置を解除した際、わが社は、全従業員に毎日出社を求めるのではなく、1日、そして後に2日のオフィス勤務を従業員に求めるという、より慎重なアプローチを採用しました。前述の通り、A社の経営陣は、ハイブリッド勤務モデル（代替勤務地勤務とテレワーク）を導入することで、会社の競争力と魅力を引き続き向上させることを目標としておりますので、はい、あなたの同意を求めます。」
- 2.7. ワークスカウンシルは、A社に対し、オフィスでの勤務は最大1日または2日に制限するよう助言した。それにもかかわらず、A社は、2023年12月18日、週2日まで在宅勤務を認めるハイブリッド勤務制度の導入を決定した。ワークスカウンシルはこの決定を無効とし、A社経営陣にワークスカウンシルの同意を得るよう要求した。
（…）
- 2.10. 2024年3月21日、A社は、ワークスカウンシルに同意の要請を提出した。（…）

- 2.11. 2024年8月29日、ワークスカウンスルは、A社経営陣に対し、同意を与えない意向を通知した。新たな協議を経て、2024年9月27日、ワークスカウンスルは、同意の要請を棄却した。

3 請求と答弁

- 3.1. A社は、主的に、ハイブリッド勤務制度の導入に関する決定について、ワークスカウンスルにはWOR第27条第1項に基づく同意権を有しないと判断するよう請求している。 (...)
- 3.2. A社は、その請求の根拠として、WOR第27条第1項に列挙されているワークスカウンスルが同意できる事項はあくまで限定列挙であり、在宅勤務やハイブリッド勤務に関する規定はこれに含まれていないことを挙げている。また、在宅勤務やハイブリッド勤務に関する規定はWOR第27条第1項の対象となる事項にも該当しないと主張する。さらに、ワークスカウンスルには、法律で定められた以上の同意権は認められていないとも主張する。そして、2023年1月10日付のHRマネージャー3の電子メールは、法律で認められているワークスカウンスルの同意事項を超えて、任意で同意を求めたものではない（言い換えると、法律で既に認められているワークスカウンスルの権利を超えて、ワークスカウンスルに追加的権利を与えることを認めたわけではない）と主張する。もし会社側がそのような追加的権利をワークスカウンスルに認めるならば、そのような権利は、会社とワークスカウンスルの協定に盛り込まれるべきであったであろうとも主張する。加えて、HRマネージャー3の電子メールは、決して正式な同意要請にはあたらないとも主張する。
- (...)

4 判旨

- 4.1. 本件でまず問題となるのは、ワークスカウンスルがWOR第27条第1項に基づく同意権、あるいはWOR第32条に基づく追加的同意権のいずれを有するかである。以下の通り判断する。

同意権

- 4.2. 判断するに、この問題に関しては、A社の主張とは異なり、ワークスカウンスルはWOR第27条第1項で規定されている同意権を有している。ワークスカウンスルが在宅勤務制度の導入時にこの権利を行使せず、完全在宅勤務への移行決定の無効を主張しなかったという事実だけでは、この権利を否定することはできない。当時、誰もが可能な限り在宅勤務を行うよう勧告されていた状況を考慮すると、ワークスカウンスルがその決定の無効を主張していたならば、むしろその方が異常であったであろう。在宅勤務制度やハイブリッド勤務に関する制度は、職場環境⁹に関する制度に該当する。在宅勤務とオフィス勤務では、職場環境が大きく異なるのは当然のことである。在宅勤務は通勤の必要がなく、ワークスカウンスルが述べていたように、多くの場合、より柔軟に仕事を割り振ることができ、自分の好みに合わせて職場環境を調整でき、仕事とプライベートのバランスの取り方も異なる。したがって、在宅勤務の日数を変更するには、ワークスカウンスルの同意が必要である。
- 4.3. 在宅勤務制度が、ワークスカウンスルの同意を求める必要のない、持続性のない一時的な措置というA社側の主張も失当である。問題となるA社の決定には、その一時性を示す期限も記載されていなかった。2022年2月、2日間はオフィス勤務にすることを発表した時も同様だった。さらに、現在の在宅勤務の状況は、コロナ禍後も長期間続いている。さらに、ワークスカウンスルが指摘するように、状況が一時的なものであるという事実だけでは、ワークスカウンスルが同意権を持たないことを意味するものではない。決定された事項が従業員に（大きな）影響を与えるこ

⁹ 原語は、arbeidsomstandigheden。

とを考慮し、当裁判所は、在宅勤務制度が一時的なものであっても、これにはワークスカウンシルの同意権が適用されると判断する。

- 4.4. 完全性を期すために、当裁判所は、A社とワークスカウンシルの関係があまり形式にとらわれない関係であった事実も考慮して、HR マネージャー3 が 2023 年 2 月 1 日の電子メールで伝えた内容は、WOR 第 32 条第 2 項で規定されている追加的同意権の付与とみなすことができることを指摘しておく。HR マネージャー3 が 同法にいう事業者そのものではないことや、彼女にその同意権を付与する権限がなかった事実は、A社にとって有利には働かない。それまでの会社側とワークスカウンシルの関係性も考慮すると、ワークスカウンシルは、これを信頼することができた。さらに、人事部長と取締役は、この電子メールの写しを Cc で受け取っていたにもかかわらず、HR マネージャーのワークスカウンシルへの同意の要求に対して何の反応も示さなかった。

(...)

5. 決定

- 5.1 当裁判所は、A社の請求を棄却する。
