

雇用契約の終結

ホイセン法律事務所 Heussen, Japan Desk

山田 千鶴子 YAMADA Chizuko, LL.M.

1. はじめに

オランダでは、以下の場合に、雇用が終了すなわち雇用契約が終結します。

- ・労働者が年金受給資格の年齢 (通常 65 歳) に達した時
- ・労働者の死亡
- ・期限付雇用契約の期限満了
- ・試用期間中の解約
- ・CWI (労働・所得センター) の許可後、書面での通知
- ・簡易裁判所による解約
- ・即時解雇
- ・双方の合意

オランダで労働者を解雇するには、民法第7巻により決められている規則と、解雇にはCWIの事前の許可及び解約予告通知が必要であるとするBBA⁸の規則を、遵守しなくてはなりません。これはいわゆる二重解雇システムといわれるもので、大変珍しいシステムです。EU諸国の中で、このシステムを導入しているのは、オランダのみです。他国では、通常、解雇時に労働者への解雇予告通知のみを必要としますが、オランダでは、解雇予告通知をする前に、CWIという半政府機関の許可を必要とします。

このシステムの必要性について、過去に何度

⁸ Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (英語の直訳は Extraordinary Decree Employment Relations)。

も政府が問題として取り上げ議論がございましたが、実際、労働者がある程度法律上の保護を享受するという原則、労働組合の反対、政治的に大変微妙で扱いに慎重を要する問題なので政治家がタッチしたがない等の理由から、何の改革も実現していません。現政権は、もっと柔軟で融通のきく解雇制度を考慮、議論中で、現制度の見直し課題点のひとつに、契約解除補償金額の上限の設定が挙げられています。しかし、本稿を執筆時において、解雇制度改革に関連した法案は議会に提出されておらず、具体的な見通しは何も立っていません。

本稿においては、上記の雇用終了の方法のうち、CWIの許可後書面での通知、及び、簡易裁判所による解約について簡単に解説、検討していきます。

2. CWIの許可による雇用契約解除通知

2.1. CWI 手続

雇用を解約するにあたり、労働者、使用者とも、書面で解約通知をする必要があります。使用者が書面で解約通知をするためには、CWIの事前の許可を必要とします。CWIの許可のない解約通知は無効です。CWIは解約の有無を裁定するのみで、契約解除補償金に関する裁定はしません。解約には正当な根拠が必要で、例えば、労働者の勤務成績、職務能力、職務状態等が明らかに悪い場合、使用者の経済状態の悪化（整理解雇）等が挙げられます。解約が

制定法で禁じられている場合、例えば、労働者の疾病による就労不能状態の最初の2年間、妊娠中、均等待遇規則適用等の場合に、CWIが解雇を許可しても、使用者の解雇通知は不可となります。

手続は、使用者がCWIに書面で解雇許可の申請をすることにより始まり、雇用契約解除の理由の立証をしなくてはなりません。それに対し、労働者は労働者側の主張表明をすることができます。全ての手続が終わり、解約許可又は却下の裁定が下りるのに、約6週間から10週間の時間を要します。

原則として、CWIの裁定につき、上訴はできません。但し、CWIが解約を却下した場合、使用者は簡易裁判所による解約をトライすることができます。

2.2. 雇用解約予告期間

CWIの雇用解約許可後、使用者は、書面で、労働者に解約の通知をしなくてはなりません。この際、適用される制定法で定められた予告期間又は契約上の予告期間を遵守する必要があります。

制定法で定められた使用者が遵守すべき予告期間は、予告以前の雇用契約存続期間（勤続期間）により異なります。雇用契約存続期間が5年以下の場合、予告期間は1ヶ月、雇用契約存続期間が5年以上10年以下の場合、予告期間は2ヶ月、雇用契約存続期間が10年以上15年以下の場合、予告期間は3ヶ月、雇用契約存続期間が15年以上の場合、予告期間は4ヶ月となります。尚、労働者の解約予告期間は、どんな場合でも、1ヶ月です。

この他に、契約上の予告期間というのがあり、

これは、雇用契約を結ぶ際、当事者間で、制定法で定められた予告期間と異なる期間に同意することができます。但し、労働者の解約予告期間は6ヶ月を超えないこと、使用者の解約予告期間は労働者の解約予告期間の倍とするという使用者にとって厳しい条件付です。例えば、労働者の予告期間を3ヶ月とした場合、使用者の予告期間は6ヶ月となります。この契約上の予告期間を定める例はほとんどありません。後任者を探すのに長い時間を要すると想定した場合等に、使用者が労働者の予告期間を1ヶ月以上にすることがありますが、これには、上述のように、労働者の同意を必要とします。

3. 簡易裁判所による解約

3.1. 裁判所手続

手続は、簡易裁判所に書面で雇用契約解除申請を提出することにより始まり、雇用解約の理由の立証をしなくてはなりません。主な解約根拠として、労働者の勤務成績、職務能力、職務状態等の理由及び使用者の経済的理由が挙げられます。労働者は、公判審理の前に労働者側の主張表明を提出又は審理の際に答弁することができます。裁判所は、CWIと異なり、契約解除補償金に関する裁定もします。契約解除補償金額については、コート・フォーミュラ⁹と呼ばれている「簡易裁判官算定方式」を使い決定します。通常、裁判所に解約申請後約4週間以内に公判審理が実施され、全ての手続が終わり、裁判所の裁定が下りるのに、約6週間から8週間の時間を要します。

裁判所の裁定に対し、例外的な状況を除き、上訴はできません。

⁹ 本稿では、コート・フォーミュラについては触れません。

雇用契約の終結

3.2. 解約特定禁止事項

裁判所は、CWIと同様に、解約根拠の合法性、公正性、及び、雇用の続行又は終結が及ぼすところの結果、すなわち因果関係を検討します。

CWIと異なり、解約が制定法で禁じられている場合でも、裁判所に解約申請を提出することができます。裁判所は、解約の根拠と制定法禁止事項との関連有無を検討します。

ここで、解約特定禁止事項について、少し説明しておきます。

解約特定禁止事項として、疾病による就労不能状態の最初の2年間¹⁰、産前産後休暇中

及び就業再開後6週間、従業員協議会又はその他の従業員代表会の委員、特別休暇中¹¹、均等待遇規則適用、事業移転が行われた場合等が挙げられ、労働者の解雇が禁じられています。

しかし、これらの要件がある場合でも、例外として、試用期間中、緊急な有効事由（即時解雇）、労働者の同意、労働者が職務を遂行する会社の（一部の）業務停止¹²、使用者の倒産の場合、解雇が可能となります。

4. CWI 手続 vs. 裁判所手続

CWI手続と裁判所手続の主な比較は下の図のとおりです。

CWI手続	裁判所手続
制定法解約禁止事項： 解約不可	制定法解約禁止事項： 解約可
公判審理なし	公判審理あり
許可後： 解約予告通知必要	裁判所による解約の裁定： 雇用契約終結
契約解除補償金に関する裁定なし	契約解除補償金に関する裁定あり
上訴不可（明確に不合理な解雇手続のあった場合は可）	上訴不可（例外的な状況を除く）
期間： 6～10週	期間： 6～8週
費用： なし	費用： 申請者が裁判所費用を支払う

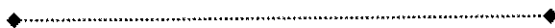
¹⁰ 但し、以下の場合は、別とします。(i) 使用者の申請がCWIに受理された後、労働者が就労不能となった場合 (ii) 労働者が復帰の努力を拒否した場合。

¹¹ 例えば、育児休暇中等が挙げられます。

¹² 労働者が産前産後休暇中は除きます。

20名以上の労働者の整理解雇の場合は、CWIの手続きのみが有効です。この場合、裁判所に解約申請を提出することはできません。

上記に述べたように¹³、CWIと異なり、解約が制定法で禁じられている場合でも、裁判所に解約申請を提出することができ、裁判所は、解約の根拠と制定法禁止事項との関連有無を検討します。例えば、解約特定禁止事項として、労働者が疾病による就労不能状態にある最初の2年間は、解雇が禁じられています。しかし、この状態にある労働者を解雇したい場合、裁判所に解約申請を提出することができ、裁判所は、解約の根拠と当該労働者の就労不能状態との関連有無を検討します。具体的には、当該労働者の解雇の理由が、就労不能状態とは全く無関係な他の理由、例えば、当該労働者と使用者の関係が修復不可能なほど悪化していて、今後一緒に働いていくことは不可能であることが立証された場合、解雇が可能となり得ます。



5. おわりに

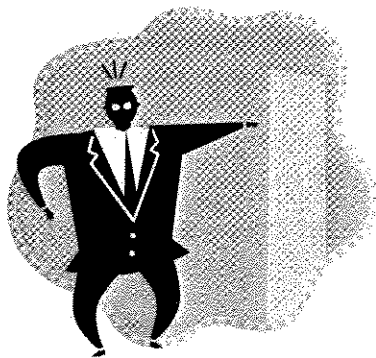
以上、雇用終了の方法のうち、CWIの許可後書面での通知、及び、簡易裁判所による解約について、簡潔に説明しました。

最後に、注意事項として、少し付け加えておきます。日頃従業員の勤務態度、職務状態等に関し不満足で注意する際、必ず証拠を残すためにも、書面で（e-mailでも可）従業員に明確に通知することが重要です。注意したが改善が見られない場合、再度何度でもその旨を通知する必要があります。口答のみの注意では、将来解雇を考慮しなくてはならなくなった時に、証拠を提出することができません。めんどうがらず、常に、従業員に対し、改善してもらいたい点等につき、明確な通知、警告をするようにしてください。

会社が従業員の解雇を考慮又は解雇に関する問題に直面した場合、その都度事実関係そして解雇の方法が異なるので、早い時期に、法律専門家に相談することが大切です。

E-mail: chizuko.yamada@heussen-law.nl

Website: www.heussen-law.nl



¹³ 3.2. 解約特定禁止事項参照