

## オランダの従業員協議会 (2)

### *Ondernemingstraden (Works Council) (Part 2)*

ニールズ ファン ヘルダー *Niels van Gelder, LL.M.*

山田 千鶴子 *Chizuko Yamada, LL.M.*

HEUSSEN ホイセン法律事務所 Japan Desk

« 前号で、主に、従業員協議会法原則及び従業員協議会設置について解説、検討しました。本稿は、その続きです。 »

#### 4. 従業員協議会の権限

##### 4. 1. 概説

従業員協議会法の下で、従業員協議会に特定の権限が認められています。会社が特定事項について決定する予定のある時、従業員協議会法で規定されている手順を遵守しなければなりません。判例では、会社がこれを怠った場合、当該決定事項を取り消し又は延期とする裁判所の裁定が多くみられます。尚、手続上のミスは、厳しく裁定されます。

従業員協議会は、その任務遂行のため当然必要とされる常設小委員会又は特別小委員会を設置することができます。小委員会は助言及び相談、協議の目的で、従業員協議会会合に参加することができます。それに加え、従業員協議会は、税務アドバイザー、会計士、ファイナンス・コンサルタント等外部のスペシャリスト及び社内の人事課責任者等の専門家を会合に招請することができます。

従業員協議会は、特定の事業所施設、設備（会議室、コンピューター、電話、サポート・スタッフ等）の使用が認められており、通常の労働時間内に会合を開くことが認められています。尚、従業員協議会委員及び小委員会委員は協議会会合出席の時間についても賃金、報酬を受ける権利を保有します。

任務遂行のため当然必要とされる小委員会及びスペシャリストや専門家にかかる費用及び訴訟費用は、従業員協議会が会社にその旨事前に報告することを条件に、会社が支払わなくてはなりません。

会社は、従業員協議会と協議の上、従業員協議会委員及び小委員会委員が協議会任務遂行のため必要な社内協議、研修及び教育を有給で受けるための時間数を定める必要があります。

#### 4. 2. 守秘義務

従業員協議会法は、「従業員協議会委員、小委員会委員、および[...] 助言を求められた専門家は、その任務において認知する全ての事業所関連事項および事業秘密について守秘義務をもつ」<sup>1</sup>と規定しています。加えて、会社は、秘密性がその性格からして当然な事業所関連事項について、守秘義務を課することができます。従業員協議会法は、会社は「守秘義務を課す事項については、できる限り当該事項を討議に付す前にその旨を通知する。[...] 守秘義務通知の際にどの（書面上の、または口頭の）情報が守秘義務の対象となるのか、守秘を義務付けられる期間はいつまでか、および守秘義務遵守の必要のない相手は誰か、についても明示する」<sup>2</sup>と規定しています。従業員協議会法の下で、従業員協議会委員、小委員会委員及び専門家が守秘義務を拒否することはできません。

従業員協議会法は、守秘義務不履行の場合の罰則について定めていませんが、会社又は従業員協議会は、自由裁量で、委員及び社内の専門家に対して、次のような処置を取ることができます。

- 会社又は従業員協議会による公式の訓戒又は懲戒。
- 会社又は従業員協議会による、当該委員に対する部分的又は全面的な従業員協議会任務停止処分の簡易裁判所への申立て。
- 当該委員又は社内の専門家の停職、雇用終結又は即時解雇。

上記の処置の許容範囲すなわち成功率は、守秘義務不履行の事実及び状況、さらに、不履行の程度及びその結果により異なります。従業員協議会委員は解雇からの法定保護を享受しているので、即時解雇は、極めて重大な守秘義務不履行のあった場合にのみ、極めて最終的な手段として取られなければなりません。

#### 4. 3. 委員保護

会社は、従業員協議会委員が完全に独立して任務を遂行できるように配慮しなくてはなりません。従業員協議会法は、会社側が従業員協議会委員及び小委員会委員に対し不利益な措置（昇格の機会、雇用条件についての不利益、他の事業所への強制的移動、期限付雇用契約の延長不許可等）を取ることがないように、従業員協議会委員及び小委員会委員の地位の保護を規定しています。

従業員協議会法に加え、オランダ民法も、解雇からの従業員協議会委員及び小委員会委員保護を規定しています。<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> 従業員協議会法第3章第20条1.

<sup>2</sup> 従業員協議会法第3章第20条1.

<sup>3</sup> オランダ民法第7巻第10編第9章第670条4. 及び第670a条1.a.及びb.及び2.参照

#### 4. 4. 情報権

会社は、従業員協議会にその任務遂行に当然必要と考えられる全ての情報を提供しなければなりません。さらに、会社は、協議会の各任期開始の都度、会社の法的形態、取締役員の氏名と住所、事業所が事業所グループに属している場合は、グループに属する全事業所に関する情報等を、従業員協議会に対し提供することが義務付けられています。

年に2回前年度の事業所の事業活動及び業績についての情報、さらに、協議の目的のため、年次会計報告書確定後速やかに当報告書並びに関連情報も従業員協議会に提出されなければなりません。

上述の通り、従業員協議会委員に対し、委員としての立場で認知した全ての事業所の関連事項及び事業秘密についての守秘義務が発生します（4. 2. 参照）。

#### 4. 5. アドバイス権

会社は、会社にとって重大な結果をもたらすと考えられる以下の事項についてアドバイスを事前に進言する機会を、従業員協議会に提供しなければなりません。

- 事業所又はその一部についての支配権の譲渡。
- 他事務所の支配権設定、取得又は処分。他事業所との長期的業務提携、提携打ち切り、又はその重要な変更、又は他事業所への資本参加、その重要な変更又は撤回。
- 事業所の全事業又は重要部分の活動中止。
- 事業所の活動の大幅な縮小、拡張又はその他の変更。
- 事業所組織又は事業所内の権限分担の重要な変更。
- 事業所の事業活動場所の移転。
- 労働要員のグループ内採用又は請負契約。
- 事業所のための重要な投資。
- 事業所のための重要な借入。
- 事業所の通常活動の範囲を超える他事業者への信用供与又は担保提供。
- 重要な技術設備の導入又は変更。
- 事業所の環境保護に関する重要な措置。
- 上記事項に関しての助言につき外部専門家の指定。

会社は、予定の決定事項を従業員協議会に書面を以て通知しなければなりません。協議会が当該決定に十分に影響を与えることができるような時間的余裕をもたせて、従業員協議会に対しアドバイスを要請する必要があります。アドバイスを要請するにあたり、会社は、従業員協議会に対し意図する決定の背景及び理由について説明しなければなりません。さらに、当該決定が従業員に及ぼすと予想される影響及び考えられる影響に関し取るつもりである措置についても説明しなければなりません。

従業員協議会は、要請を受けた事項についてアドバイスを提示するまでに、少なくとも1回は協議をもたなくてはなりません。アドバイスを提示するまでに要する時間の制限はありません。アドバイスを提示するため妥当な期間(実際には数週間から数ヶ月と場合により異なります)を与えられる必要があります。

#### 4. 6. 同意権

事業所従業員全員又は一部従業員グループに適用される二次的雇用条件に関する予定の決定事項については、従業員協議会の事前の同意を必要とします。例えば、以下の予定決定事項が挙げられます。

- 年金保険、利潤分配制度又は積立貯金制度。
- 労働時間又は有給休暇規定。
- 報酬及び職務評価制度。
- 労働作業環境、病気欠勤又は職場復帰に関する方針の取決め。
- 採用、解雇又は昇進に関する方針の取決め。
- 事業所従業員の個人情報処理及び保護に関する取決め。

同意を必要とする決定事項については、従業員協議会に事前のアドバイスを要請する時と同様の規則が適用されます。すなわち、会社は、予定する同意必要事項を従業員協議会に書面を以て通知しなければなりません。協議会が当該同意必要事項について十分に考慮、協議できるような時間的余裕をもたせて、従業員協議会に対し同意を要請する必要があります。同意を要請する決定事項について、会社は、従業員協議会に対し意図する決定の背景及び理由について説明しなければなりません。さらに、当該決定が従業員に及ぼすと考えられる影響についても説明する必要があります。

従業員協議会法は、従業員協議会が協議会決定を書面を以て会社に通知した後、会社は、「正式決定を行い、その決定の内容、及び決定事項実施の期日について書面にてできる限り速急に従業員協議会に通知する」<sup>4</sup>と規定しています。

#### 4. 7. 法的強制

##### 4. 7. 1. アドバイスを必要とする決定

会社が従業員協議会のアドバイスに従わない正式決定を為した場合は、その理由を明示しなければなりません。この場合、会社は、協議会に決定通知をした日から1ヶ月間当該決定の実施を延期しなければなりません。この1ヶ月の間に、従業員協議会は、アムステルダム高等裁判所の特別会社法廷に当該決定に対し異議申立てをすることができます。

---

<sup>4</sup> 従業員協議会法第4A章第27条2.

従業員協議会法は、従業員協議会が異議申立てをするのは、「事業者が関連利害相互の関係を十分に考慮したのであれば決して当該決定に至ることはなかった筈であるという論拠によるものとする」<sup>5</sup>と規定しています。法廷は、異議申立て件につき、異議申立てを認める裁定を下す権限が与えられています。さらに、法廷は、従業員協議会の要請があれば以下の処分を取ることができます。

- 「a. 事業者に対し、当該決定を全面的あるいは部分的に撤回すること、および当該決定の結果生じた事態を決定以前の状態に戻すことを命ずる。
- b. 事業者に対し、当該決定あるいはその一部を実施する、または実施させることを禁ずる。会社法廷の命ずる処分によって第三者の既得権利が損なわれることはない。」<sup>6</sup>

会社が協議会に決定通知をした日から1ヶ月以内に従業員協議会が当該決定に対し異議申立てをしなかった場合、会社は、当該決定を実施することができます。

#### 4. 7. 2. 同意を必要とする決定

従業員協議会の同意なしに会社が決定した事項は、原則として無効となります。無効とするための条件として、従業員協議会は、会社が協議会に決定通知をした日から1ヶ月以内、又は、通知のない場合、会社がその決定を実施に移していることが判明してから1ヶ月以内に、簡易裁判所に無効申立てをしなければなりません。会社が無効となった決定を尚も実施に移している場合、従業員協議会は、その行動を禁ずるように簡易裁判所に申立てすることができます。

#### 4. 8. 役員任命及び解任についてのアドバイス

従業員協議会法は、「事業者は事業所経営責任者任命または解任の決定をする予定のある時は、その都度、従業員協議会にそれについてアドバイスをする機会を与える」<sup>7</sup>と規定しています。会社は、協議会が当該決定に十分に影響を与えることができるような時間的余裕をもたせて、従業員協議会に対し書面を以てアドバイスを要請する必要があります。

会社が従業員協議会のアドバイスに従わない決定を為した場合は、その理由を明示しなければなりません。この場合、会社は、協議会に決定通知をした日から1ヶ月間当該決定の実施を延期する必要はありません。従業員協議会は、アムステルダム高等裁判所の会社法廷に当該決定に対し異議申立てをすることはできませんが、産業委員会に調停を申請することができます。尚、簡易裁判所に提訴することもできます（下記5. 参照）。

<sup>5</sup> 従業員協議会法第4A章第26条4.

<sup>6</sup> 従業員協議会法第4A章第26条5.

<sup>7</sup> 従業員協議会法第4A章第30条1.

## 5. 紛争処理

従業員協議会法は、紛争処理に関する法規則を定めています。利害関係者は、簡易裁判所に対して、「従業員協議会の設置、その維持、従業員代表委員会の暫定細則または正規細則の作成、従業員協議会委員候補の指名、その選挙、会合議題および報告書の提示など[...]」<sup>8</sup>会社又は従業員協議会が遂行すべき任務の法規定を遵守することを要求する申立てをすることができます。ここでいう「利害関係者」とは、法的組織体として組合員の利害のために2年以上活動してきた、当該事業所内又は関連産業部門の労働組合、会社の従業員、従業員協議会及び会社を指します。

例えば、従業員数が通常50以上の会社に対して従業員協議会設置の要求があったにもかかわらず、当該会社がその設置を拒否した場合に、当該会社の従業員又は当該労働組合は、簡易裁判所に提訴できます。

上記以外の従業員協議会法が規定している会社又は従業員協議会が遂行すべき任務については、従業員協議会及び会社が、簡易裁判所に申立て、法規定遵守を要求することができます。

簡易裁判所への提訴は、産業委員会に事前に調停を申請した後でなければ受理されません。簡易裁判所への申立ては、産業委員会の調停報告書提出後30日以内にする必要があります。

従業員協議会法は、「簡易裁判官は事業者又は従業員協議会に対し、為すべきこと或いは中止すべきことを命ずることができる。事業者は命令に従わないことは許されない。[...]」<sup>9</sup>と規定しています。

簡易裁判所の判決の非遵守は、刑事違反行為になります。オランダ経済違反法(WED)は、従業員協議会法の特定の規定不履行又は非遵守は、刑事違反行為(軽罪)であり、最高6ヶ月までの懲役又は11,250ユーロの罰金が課せられると規定しています。加えて、その他の刑罰又は処置が課せられることもあります。

## 6. おわりに

前稿及び本稿において、オランダ従業員協議会について、従業員協議会法に基づき解説、検討してきました。従業員協議会法は、ここで解説、検討してきた事項以外に、従業員協議会に関する広範囲な規定がなされています。

特に、日本の方に限らず、非オランダ人にとっては、オランダの労使間における協議の形態の制度及びそのコンセプト自体が奇異で、理解しにくいとされています。しかし、何事にもコンセンサスを重視するオランダ人にとって、会社における一定の決定事項について従業員が参加し話し合って同意、合意

<sup>8</sup> 従業員協議会法第6章第36条1.

<sup>9</sup> 従業員協議会法第6章第36条7.

するという在り方が、ごく自然に存在しています。ひいては、労使間における協議形態の制度化、その適切な遂行を進めることにより、バランスのとれた会社政策・方針が達成できるようになるという考え方です。

例えば、会社が不況に際して再建を図る等大量の人員削減を行なう業務上の必要のため、整理解雇を予定しているとします。従業員協議会が設置されていない場合、整理解雇対象従業員個々に対して解雇の手続をとらなければなりません。従業員協議会が存在する場合、会社は、従業員協議会の協力を得ることができ、その結果、整理解雇の手続簡略化が可能です。

従業員協議会法は、広範囲でしかも難解な法律です。会社が従業員協議会設置を考慮、又は、協議会に関する問題に直面した時、問題が大きくならないうちに法律専門家に相談することが大切です。

連絡先：Heussen Japan Desk

山田千鶴子

Phone: +31 (0)20 312 2806

E-mail: [chizuko.yamada@heussen-law.nl](mailto:chizuko.yamada@heussen-law.nl)

Website: [www.heussen-law.nl](http://www.heussen-law.nl) (日本語)