

2015年12月7日日本人会・JETROセミナー

ベルギーにおける雇用問題

日本国弁護士、NY州弁護士、ブリュッセル弁護士会アソシエイト
メンバー



柴崎 洋一

DLA Piper, Brussels Office

yoichi.shibasaki@dlapiper.com

Avenue Louise 106, 1050 Brussels

Tel: +32 2 500 1695; Mobile: 0478 40 15 66

©2015 Yoichi Shibasaki

目次

1. ベルギーにおける雇用問題
2. 雇用契約に関する法律と雇用の終了事由
3. 通常解雇、特則
4. 就業規則
5. ハラスメント
6. 集団解雇
7. 労働組合と集团的労働関係
8. 従業員の個人情報保護
9. 割愛したスライド

1.ベルギー労務の根本問題

- インデクセーションで人件費が高い。⇒解雇?
- 労働法の保護: 週勤務時間制限、残業事由、残業手当、代休、解雇保護法、年休等の問題
- 従業員A: $3500\text{€} \times 14 = 49.000\text{€} \times 1.25 = 61.250\text{€}$
- Netの所得/人件費: 状況によるが4割程度か
- 人件費をd/dx3.000引上⇒純収入増は約1/3
- 毎週4時間残業しても純収入増は月90€Net
- 使用者は代休を与え総勤務時間は増えない。

1.1 ブラックマネーの誘惑

- 前頁の例: 3千€人件費増⇒純増額は千€
- ベルギー人は目を離すとこれをやる(不当経費等)
- ブラックマネーは効果が3倍になるからNG
- ⇒後で3倍払う+延滞利息+脱税の制裁+社会保険不払
- 従業員のためにやったと思っても違法行為をしたことで弱みを握られる。⇒既得権、グロスアップを要求される
- バレなければよい⇒モラルの欠落
- アウトソース?: 運転手、メッセンジャー、受付、ITスタッフ、税務、会計・経理、カフェテリア、飲料業者、販売戦力?
- セキュリティー問題? 清掃業者? タクシー? 飲料業者?

1.2 ネット補償は日本人駐在員のみ

- 給与のネット補償は原則禁止
- 独身一人住まいという扱いで給与計算したら内縁の同居者がいた。
- 隠れた給与(携帯、PC貸与)、副業収入有
- 過去何年にわたって脱税していた!
- 会社も、源泉徴収、社会保険支払違反
- 従業員:滞納税、利息、制裁金支払能力無

1.3 雇用契約とアウトソーシング

雇用とは下記「従属関係」があること。↔アウトソーシング:下請契約、役務解約

- a. 会社又は取締役会から命令及び指示を受ける。
- b. 会社の報告ラインにいる。
- c. 会社の施設内にいる(office, 車, PC, 電話を使ったり与えられる...).
- d. 会社の組織内にいる。
- e. 会社の従業員と一緒に仕事を行う。
- f. 会社と競業することを禁止され又は排他的取引関係にある。
- g. 会社の従業員と同じ手当・便益を受ける。(benefits in kind)
- h. 財務・経営に関する活動のチェックを受ける。
- i. 会社のみのために活動を行う。(exclusive)
- j. 活動・執務時間が定められている。
- k. 休暇の申請をしなければならない。
- l. 会社の従業員の1が、サービス提供者と類似の機能を果たしている。
- m. 会社の元従業員であった。

1.4 アウトソーシングのメリット

- 「従属関係」がない、という前提
- 労働法の適用無：勤務時間、残業の制限、残業手当、代休、解雇保護法、年休等の問題なし⇒経費節約
- 節税、社会保険費の節約⇒社会保険費分のコストを役務契約者と分ける= グロスアップ可能:
- 役務契約者の純収入増と会社の費用負担減が可能

1.5 派遣労働者

派遣労働者は、以下の条件により使用できる。

- 1.雇用契約が疾病等で履行不能となった労働者の交代要員、
- 2.解雇された労働者の交代要員。
- 3.仕事量が一時的に増加した場合。
- 4.会社内で通常行われなない例外的な仕事を行う
- 5.2013.9.1.から「INFLUX」という本採用を目的とする派遣労働者の使用が可能

2. ベルギーにおける雇用契約の実務

- 雇用契約とは何か？従属関係のある契約
- 期間の定めのない通常の雇用契約
- 期間の定めのある雇用契約
- 一定の目的のための雇用契約
- パートの雇用契約
- ホワイトカラーとブルーカラー
- 派遣による役務の提供と雇用関係

2.1 書面の雇用契約書が必要な場合

法律上、書面の雇用契約書が必要な場合

- 期限の定めのある契約
- パートタイム労働
- 代替要員としての雇用契約
- 就業規則又は労働協約と異なる定め
- 競業避止義務
- 知的財産権（職務発明）の扱い

2.2 期間の定めのある雇用契約

期間の定めのある雇用契約は、雇用期間を定めて雇用する契約です。この契約を更新した場合、原則として、以下の要件をみたさないかぎり、期間の定めのない雇用契約と看做されます。

- (i) **最大4回の連続した定期期間の雇用契約であり、個々の契約期間が3ヶ月以上で、かつ、連続した雇用期間が2年間を超えない。**
- (ii) 連続した定期期間の雇用契約であり、個々の契約期間が6ヶ月以上で、かつ、連続した雇用期間が3年間を超えないこと。但し、労働監督官の事前の承認がある場合に限る。
- (iii) 連続した定期期間の雇用契約で、労働の性質その他の適法な理由により、正当化される契約
- (v) 代替要員としての雇用契約
- 解雇に理由が必要⇒期間の定めのある契約は重要。

2.3 試用期間に代わる代替手段

- ・ 派遣従業員として雇い、後正社員に採用する方法。2013年の法律改正で、それまで表だって認められなかった派遣従業員から正社員への採用が適法に行えるようになった。後述。
- ・ 3ヵ月または6ヵ月といった期間の定めのある雇用契約を結び、期待に合致しない人の場合には契約を更新しない。

3.1 予告による解雇(通常解雇)

- 解雇の要件:(1)解雇予告、(2)解雇補償、又は(3)(1)(2)の組合せ。
 - 解雇予告通知の方法・時期
 - 書留又は執行吏による送達
 - 予告期間及びその始期が特定される。通知後翌週月曜日から起算する。
 - ホワイトカラーについても解雇理由の告知が必要になった(C4という書面に理由の記載欄有)
 - 書留の場合、3労働日後に到達と看做す
- 予告期間は、勤続2年まで、5-18年が長いので早く手を打つ

3.2 新菁白共通解雇事前通知期間(勤続年数のみで決まる)注:赤字部分:勤続1年で3週間の増加



勤続期間	通知期間	勤続期間	通知期間	勤続期間	通知期間
- 3月	2 週間	5 - 6年	18週間	16 - 17年	51週間
3 - 6 月	4	6 - 7	21	17 - 18	54
6 - 9 月	6	7 - 8	24	18 - 19	57
9 - 12月	7	8 - 9	27	19 - 20	60
12 - 15 月	8	9 - 10	30	20 - 21	62
15 - 18 月	9	10 - 11	33	21 - 22	63
18 - 21 月	10	11 - 12	36	22 - 23	64
21 - 24 月	11	12 - 13	39	(+1)	(+ 1週間)
2 - 3 年	12	13 - 14	42		
3 - 4	13	14 - 15	45		
4 - 5	15	15 - 16	48		

3.3 解雇理由が必要

- 従前ブルーカラーは解雇理由が必要。ホワイトカラーは原則不要だった。
- 2014.4.1以後ホワイトカラーの解雇についても理由が必要。判例法で、告知と聴聞(hearing)の権利および解雇の理由の告知を受ける権利がある。
- 国家労使協議会の協約n° 109:事前通知の場合、従業員は理由告知の請求を解雇通知から6月以内、雇用終了から2月以内に書留で通知。使用者は2か月以内に理由告知の義務。
- 上記の期間内に告知理由請求をしなかった従業員も後から解雇理由がないことを立証することができる。不合理な解雇:補償金が6か月分までの給与分増額。

1.1. 2014より前に雇用したホワイトカラー従業員の解雇のルール(1)

新旧法の重複適用 (解雇/辞職)

2014.1.1. より前に雇用が開始 → 2段階の計算を行う

PART 1

31/12/2013までに取得した勤続期間に関する計算

→ 31/12/2013に適用された法令・その他のルールに基づいて計算する。

! 但し、高収入ホワイトカラー (年収 > 32.254 EURO 及び > 64.508 EURO) – の事前通知期間は期間に応じた金額とする (クラエス・フォームラではない。)

解雇の場合: 勤続年数1年につき1月、(最低3か月)

1.1 2014より前に雇用したホワイトカラー従業員の解雇(2)

PART 2

31/12/2013より後に取得した勤続期間に関する計算→新法適用

3.4 計算例

■ 例

<p>例. 1 従業員 勤務開始日: 1/1/2000 解雇通知: 7/12/2015 31/12/2013現在年収グロス < 32.254 € 事前通知期間合計 = 9 か月 + 11 週間 •事前通知期間 (勤続期間 1/1/2000-31/12/2013) = 3 月 x 3 = 9 月 * •事前通知期間 (勤続期間 1/1/2014 -7/12/2015) = 11 週</p> <p>* N.B.:旧法に基づく (勤続年数5 年ごとに3か月)</p>	<p>例. 2 従業員 勤務開始日: 1/1/2000 解雇通知: 7/12/2015 31/12/2013現在年収グロス > 32.254 € 事前通知期間合計 = 13 か月 + 11 週間 •事前通知期間 (勤続期間 1/1/2000-31/12/2013) = 1 月 x 13 = 13 月** •事前通知期間 (勤続期間 1/1/2014 -7/12/2014) = 11 週</p> <p>** N.B.:旧法に基づく! (勤続年数 1年ごとに1か月) クラエス・フォー ミュラではない。</p>
---	---



3.5 予告なし補償金支払いによる解雇

- 解雇予告をしないまたは解雇予告期間を短縮して解雇することもできる。(懲戒解雇とは異なる。)
- ⇒ 予告に代わる補償金を支払う(「補償金1月/週分」は賞与、各種手当ベネフィットおよび休暇手当を含むので通常の月/週給よりもかなり高くなる。)
- 上記補償金については、社会保険料及び所得税の対象となる。

3.6 ブルーカラーの解雇の場合

- 平等となった解雇のルールを適用を31/12/2017まで遅らせる移行期間のルールが労働協約に規定されるセクターあり。アントワープ港、空港のグランドハンドリング、建設、靴等が含まれる。
- それ以外のセクターで2012.1.1より前に存する雇用契約については、2013.12.31までの勤続期間の事前通知期間とそれ以後の勤続期間に関する事前通知期間の合計

3.7 解雇権の制限

- 労働協議会、労働予防保護委員会の委員及び候補者(2016.5.9-22に組合選挙。新役員候補は、2016.1.10-23に保護が開始)(7.1参照)
- 組合代表の委員
- 妊娠・出産
- 傷病による雇用契約の履行不能
- 差別またはセクハラの不服申立人

* 上記についても解雇が可能な場合有。営業担当者には、追加補償が必要。御相談ください。

3.8 懲戒解雇事由

- 解雇予告、解雇補償は不要⇒要件を欠く場合には、通常解雇の補償が必要。解雇権濫用の場合にはそのルールに従う。
- 懲戒解雇事由：雇用関係の継続を、即時かつ永久的に不可能ならしめる契約上の重大義務違反

○	X
窃盗暴行等の犯罪	成績不良
業務上の重過失	軽過失
不当業務命令違反	私生活上の事実、例ホモ
競業禁止違反	思想、信条、宗教
欠勤遅刻の反復 + 警告	単なる欠勤遅刻

3.9 懲戒解雇手続

- 使用者は、懲戒解雇事由を知ったときから3労働日以内に解雇の実行を要する。
- 事実調査＋本人に弁明の機会
- 使用者は、その従業員に対して解雇の日から3労働日以内に当該事実を書留で通知しなければならない。
- 懲戒解雇の有効性が争われたときには上記事実のみが審理対象
- 使用者が解雇事由の立証責任を有する。立証できない場合、通常解雇補償の支払を要する。

3.10 看做し解雇

- 使用者が雇用契約の重要な条件・内容を一方的に変更した場合には、解雇と看做される。
- 雇用契約の重要な内容の変更権を使用者に与える契約条項は無効である。
- 雇用契約の重要でない内容を明記し、明確な基準を定め、変更権の行使が信義則に違反しない場合には、有効である。従業員が管理職の場合勤務場所の変更もこのようにして認められる場合が多い。秘書やクレークの勤務場所の変更を行うことは、合意がないと通常は困難である。

3. 10. 辞職の通知期間；解雇補償はないが休暇補償はある。

勤続期間	通知期間(週)	勤続期間	通知期間(週)
<3か月	1	4－5年	7
3－6か月	2	5－6年	9
6－12か月	3	6－7年	10
12－18か月	4	7－8年	12
18－24か月	5	8年以上	13
2－4年	6		

4. 就業規則は社員1人でも必要。 下記は必要記載事項

- a) 始業、終了時間、休息时间
- b) 給与を決定のための勤怠管理の方法、給与支払いの方法、タイムカード制
- c) 給与支払いの方法、期間及び場所
- d) 解雇の事前通知及び懲戒解雇事由
- e) 管理職の権利義務
- f) 懲戒処分、減給と不服申立方法

4.1 就業規則がないと立入検査で 困る。必要記載事項 (2)

- g) 救急措置の提供者の所在場所
- h) 救急医薬品の保管場所
- i) 医療、薬事および病院の組織
- j) 年休の日数・時間数
- k) クリスマス等会社全体の休暇時期
- l) 労働協議会、安全・衛生委員会、組合代表の各メンバー
- m) 労働災害を処置する医師の氏名, 医療機関

4.2 就業規則の必要記載事項 (3)

- n) 労働監督機関の住所
- o) 差別、暴力、パワハラ、セクシャル等ハラスメントに関する事項
- p) 日曜勤務の場合の代休
- q) 法定の休日並びに休日が日曜日に当たる場合の振替休日
- r) 安全予防コンサルタントの名前、連絡先
- s) 会社の労働協約の参照

4.3 就業規則の必要記載事項 (4)

- t) 電子ファイルの供給者がある場合その参照
- u) 商業登記に関する法律の情報が得られる場所
- v) 男性及び女性社員の給与の差別の禁止を定める労働協約No. 25のコピーを添付。
- w) 労働協約No. 100に定めるアルコールの社内での消費に関する方針
- x) ハラスメント予防アドバイザー又は予防アドバイザーがその業務を行う予防保護サービスの機関の名前、住所および電話番号(後述)

4.4 就業規則の任意記載事項 (1)

- a) 疾病休暇のコントロール
- b) 半日または1日未満の休暇
- c) コンプライアンスルール
- d) 禁止規則(喫煙、ギフト等)
- e) 産休に関するルール
- f) 源泉徴収税の適用
- g) 従業員の使用者に対する法的責任(懲戒等)
- h) 会社施設における安全規則

5. ハラスメント(2014新法)

「勤務における心理的リスク」とは、使用者が影響を与え(かつ病理学的な結果を含みうる)従業員に被害を与え得る蓋然性の高い客観的にリスクを伴う業務組織、作業内容、労働条件、勤務場所における生活条件、従業員間の相互関係等の要素より生じる心理的被害を意味する。Art. 32/1.

5.1 ハラスメントを予防する義務

・ 使用者は、勤務場所における心理的リスクをともなう状況を認識し、ストレス、暴力、ハラスメントおよびセクシャルハラスメントを生ぜしめる状況を考慮する。使用者は、使用者がそのリスクに影響を与えうる範囲で、そのような状況を防止しかつ被害を防止又は制限する予防手段を講じる。 § 32/2

5.2 従業員の被害申立権

- a) 被害を受けたと考える従業員が直接利用可能な下記手続きを実行しなければならない。a) Article 32/6に規定する秘密の相談人又は予防アドバイザーによるインタビューによる心理学的介入，調停等による非公式な解決方法の追求
- b) 予防アドバイザー⇒申立人の業務の分析，集団的および個別的手段の提案による公式の介入

5.3 ハラスメント違反の刑事罰

従業員は、労働刑法に基づき、使用者が本章に基づく規定を順守しているか否かを Article 80に基づいて調査する官吏に請求することができる。

本法違反には、労働刑法に従い、調査、事実認定及び制裁がなされる。ハラスメント違反の場合には、3年以下の懲役および罰金の規定がある。

6.1 集団解雇事由(省略予定)

- 解雇を行う事業の、集団的解雇の前年の平均従業員数が、20名以上、かつ
- 解雇の理由が、当該従業員の勤務の成績・能力に関係しない、かつ
- 60日間に解雇された従業員数が前年平均従業員数との関係で以下の人数以上
 - 20-99人：10名
 - 100-299人：10%
 - 300人以上：30名

尚、上記は協約で変更されている場合が多い。事業所廃止の協議のルールも集団解雇に類似。

6.2 集団解雇手続

- 従業員代表への情報提供（＋地方労働事務所に通知）
- 従業員との情報提供・協議手続
- クーリングオフ期間（異議申立期間）
- 従業員への正式解雇通知
- 集団解雇補償

6.3 従業員に対する情報提供

- 誰に？
 - 労働協議会(ない場合には、組合代表、ない場合には、従業員全員。)同時に地方労働事務所にも通知
- 何を？
 - 解雇の理由、
 - 解雇される従業員の数およびカテゴリー、
 - 通常雇用されている従業員の数およびカテゴリー、
 - 解雇の時期、
 - 解雇対象者の選択基準、
 - 法令・協約に定めのない解雇の補償金の計算方法

6.4 従業員との協議手続

従業員代表に、集団解雇の内容・理由を説明し(i)解雇回避、(ii)解雇人数の削減、(iii)結果緩和の為の措置等について協議しなければならない。

あくまで、集団解雇の内容の決定権は使用者にある。従業員は、決定そのものには関与できない。

しかし、十分かつ実質的な協議が必要。協議の内容を考慮して、集団的解雇の内容を決定する。

十分な協議をしないと、

- スト、ピケなどの労働争議の発生
- 訴訟リスク・多額の追加費用⇒リストラの失敗
- 会社、経営陣への刑事罰の適用

* 一般傾向としてベルギー人は解雇の追加補償金(⇒social plan)が雇用の確保よりも重要。ブリッジ・ペンションで悠々自適の生活を早く始めたい人が多い。⇒財政問題

6.5 従業員との「協議」の注意事項

- 協議の前に既に決定されているような状況証拠を出さない。例、販売店契約解除、親会社の出張者の失言（「すまない。撤退以外の方法はないんだ。」）
- 十分な情報を書面で開示する。
- 数回会合を持ち、情報提供、質問、提案をさせる機会を与え、回答、説明、実現不可能性などの議論を行う。
- 弁護士が出席して議事録を作成するのが安全。
- 裁判例では、3週間から4月程度必要としている。
- 従業員がお金しか興味を示さない場合には、social plan の話を迅速に進める。

6.6 当局への通知・クーリングオフ期間

- 使用者は協議の後、地方労働事務所に対し、集団解雇の届出を行う。
- 届出から30日のクーリングオフ期間、集団解雇の実行はできない。地方労働事務所は、期間を60日まで延長可能。
- クーリングオフ期間、従業員代表は、情報提供または協議手続不履行を理由に集団解雇の異議申立可能
- 通常この期間に、使用者がソーシャル・プランを提案し、その交渉が行われる。組合が不合理にゴネル場合には解雇の手続きを進める。

6.7 集団解雇補償

- 解雇補償が一定のレベルに達しない場合、ソーシャルプランに加えて下記の場合集団解雇補償が必要となる。
 - 技術的経済的理由による集団解雇
 - 60日間に解雇された従業員数が
 - 前年平均従業員数が20-59: 6人以上
 - 60人以上の事業: 前年平均従業員数の10%以上
- 但し事業所閉鎖の場合は別の補償となる。

7.1 労働組合（省略予定）

- 組合代表および使用者の代表は、労働協約を締結することができる。
- 労働協約は、執行力がある。
- 労使協議会、予防・保護委員会等労働側代表は4年毎の選挙で選出される。次の選挙は2016年5月9-22日。候補者の解雇からの保護は、1月10-23日に始まる。候補者の確定は3月なので1月10日以後候補者確定までの期間の解雇はリスク大。

7.2 組合代表

- 「組合代表」: 企業内における組合の代表である。
- 各セクターの労働協約には「組合代表」に関する条項がある。労働協約に従業員/組合員等人数要件等の条件が規定されている。
- 各組合の1名以上の代表者からの要請があれば「組合代表」を設置しなければならない。人数要件が満たされても組合代表のいない企業も多数ある。
- 組合代表は、組合から指名された従業員又は企業の他の従業員から選挙で選出された従業員である。
- 労働協約に委任事項、組合員の権利、組合員の会合、代表者の解雇の保護等の規定がある。

7.3 組合代表の機能

- 組合代表は、賃金・労働条件につき個人の又は集团的
要求を企業と交渉する
- 組合代表は、労働協約の適用、労働法の条件の維持に
つき交渉する。
- 労働協議会の無い場合企業の雇用政策の予想・変更
につきこれに代わって受領する権限を有する。
- 労働協議会の無い事業所では、使用者の経済財務情報
の受領、
- 労働予防保護委員会の無い場合、使用者の経済財務情
報の受領

7.4 労働予防・保護委員会の設置義務

- 従業員が平均50名を超える事業所は労働予防・保護委員会を設置する義務有
- 労働側代表は、4年ごとに選挙で選出（次回は2016）
- 同委員会の無い場合には、組合代表がその機能を果たす。
- 組合代表もない場合には全従業員が決定を行う。

7.5 労働予防・保護委員会の機能

- 従業員の厚生を改善する積極的な行動を行う
- 使用者の作成する年次包括労働安全計画/HR行動指針の作成、施行及び評価につき提案・助言を行う
- 労働予防・保護委員会代表は解雇から保護
- 労働協議会の無い事業所では、使用者の経済財務情報の受領
- 労働協議会及び組合代表の無い場合、一定のHR情報の受領

7.6 労働協議会の組織

- 労働協議会：平均従業員数が100名以上の企業。経営側と労働側の代表者が協議する場。
- 経営側は、労働側の代表の人数以内で自由に代表者を決定する。
- 労働側代表は4年毎の選挙で選出されるが、2-25名で会社の規模による。次の選挙は2016年5月9-22日。候補者の解雇からの保護は、1月10-23日に始まる。候補者の確定は3月。1月10日以後候補者確定までの期間の解雇はリスク大。

7.7 労働協議会の機能

- 労働協議会は、経済、財務及びHR案件に関する情報及び協議の組織である。
- 四半期ごとに企業の状況に関する生産性及び一般情報を受領
- 会社の業績に関する情報を期末に受領
- 次頁につき意見・提案・反対を行う
- 労働協議会を要しない企業も次頁の経済,財務,HR事項につき予防保護委員会に情報提供義務有

7.8 労働協議会の協議の範囲

- 就業規則の作成
- 労働条件順守の監視
- 企業内の雇用状況に関する情報/協議
- トレーニングに関する情報/協議
- 企業内組織変更・企業閉鎖に関する情報/協議
- 解雇及び採用の基準に関する情報/協議
- HRマネジメントに関する情報/協議

7.9 合同委員会 の機能

- 労働協約の作成
- 労使間の紛争の予防と調停
- 政府、国家労働協議会及び中央経済協議会に対する助言
- 労働法案及びセクター間の労働協約の起草・施行

8. 個人情報流出した！

Q. ベルギー出張中社員の持っているNote PCが盗られました。欧州の従業員と顧客の住所録がハードディスクにあり、約1000人の住所、電話携帯番号、メールアドレスなどが含まれます。

1. 当局に届け出る必要はありますか？
2. 住所録記載の各個人に盗まれた旨通知する必要があるですか？
3. このような事故を防止するにはどうしたらよいでしょうか？

8.1 従業員のIT私的使用及びモニタリング

Q. 外出の多い従業員にiPhoneを貸与しています。一部に従業員は、iPhoneを私的に使用しています。抜打ちで私的使用の程度を調査し、違反者には譴責すると共に厳重に私的使用を禁止したい。

A. 欧州人権裁判所の判例によれば、使用者のITシステムを使用した個人のメールであっても一定のプライバシーの保護の対象になる。

業務に支障の生じる私的使用は制限できる。

FRINGE BENEFITとなるリスク有。独も同じ問題。

8.2 個人情報保護法:個人情報

個人情報:特定する又は特定しうる自然人(「データ主体」)に関連する情報を意味する。特定可能な人は、ID番号又はその物理的、身体的、精神的、経済的、文化的または社会的アイデンティティに固有の一つ以上の要因を参照することにより、直接または間接的に識別することができる。指令1条(a)

8.3「処理」の許される場合、指令 § 7

- (a) データ主体が明確に同意を与えた。
- (b) データ主体が当事者である契約の履行に必要なか又は契約締結前の彼の要求に応じるため行われた。
- (c) コントローラの法的義務を遵守するために必要
- (d) データ対象の重要な利益を保護するために必要
- (e) 公共の利益のため又はコントローラもしくはデータが開示されている第三者に帰属する公的権限の行使
- (f) データ主体の基本的人権と自由が優越する場合を除きデータコントローラ又はデータが開示されている第三者の正当な利益追求の目的のために処理が必要

8.4 従業員・顧客の集中管理

- グローバル化に伴い海外子会社の従業員・顧客の集中管理を進めています。
- 米国の情報管理会社に委託して子会社の管理職全員、一定の売上を有する顧客の担当者の情報を、管理会社のサーバーに登録し、日本からアクセスします。3,000人ほどの情報なので特に問題ないと考えてよいでしょうか？

8.5 従業員の同意は「無効」

ベルギーのPrivacy Commissionは、現在のもしくは潜在的な従業員又はコントローラーに対して依存している(dependent)立場にあるものの承諾は有効ではないとの立場を取っているので従業員に関する個人情報の保護は、他の個人情報と異なり、承諾以外の処理の根拠に基づく必要がある。

Protection of Personal Data in Belgium, 13頁。フランスでも同じ問題がある。

8.6 個人情報違反の制裁

- ベルギー法に基づく個人情報違反の制裁は、2年以下の懲役(常習犯の場合)及び55万€の制裁金である。
- 現在審議中の、EU規則案では、全世界売上の2%となっている。EU規則案は、来年採択される可能性があるが、2年程の猶予期間が与えられる。

8.7 Lindqvist 事件

Q.「うちは売上、シェア、従業員数も大したことはないから個人情報保護違反で処罰されることはありえない」は正しいか？

A. Lindqvist 夫人は、教会で働いていた。啓蒙活動の一環として、承諾を取らずに他の同僚15人程のファーストネーム、その仕事、趣味等に付きインターネットのウェブサイトのプライベートなホームページを作って掲載した。スウェーデン当局は、個人情報の保護法違反で450 EURの制裁金を課した。

9. 割愛したスライド

本件講演では下記のスライドを割愛しました。これらを含め3月4日金曜の2時から2時間の講演を私の事務所でします。(出席希望の連絡をして頂いた方には、事前に資料を送付し、万一の日時の変更の際には御連絡します。)

- 販売戦力のアウトソーシング
- 社員採用の際の注意事項
- 法律、労働協約、雇用契約、就業規則の関係
- 営業社員の解雇の特則
- 就業規則の作成・変更手続
- 事業所閉鎖に関する問題

弁護士 柴崎 洋一

日本国・NY州弁護士、ブリュッセル弁護士会アソシエイトメンバー

- ・ **業務範囲:** EU法のアドバイスおよび欧州委員会とのコミュニケーション、M&A、合併、ディストリビューション、OEM供給、エイジェンシー、技術援助、共同研究開発契約その他各種契約書の作成ならびに当局への必要な届出、会社・事務所の設立・設置、雇用関係、各国弁護士との共同作業またはその紹介・斡旋。
- ・ **経歴:** Cleary, Gottlieb, Steen & Hamilton 法律事務所(ブリュッセル事務所)パートナー(1990年 - 1996年6月): De Bandt, van Hecke, Lagae & Loesch法律事務所のパートナー(1996年7月から)、同事務所が Linklaters法律事務所のベルギー支店となりLinklaters法律事務所のパートナーとなる(2003年1月 - 2009年2月)。2009年3月からDLA Piper法律事務所パートナー。
- ・ **教職歴:** ルーヴァン大学講師(1987-1988年)、同大学客員教授(1990-1991年および1993年)、ESAL Management School (1993年-1996年)客員教授
- ・ **学歴:** 一ツ橋大学、カルフォルニア大学バークレイ校(法学修士)。
- ・ **DLA Piper 法律事務所, Avenue Louise 106, 1050 Brussels, Tel: + 32 2 500 1500; Fax: + 32 2 500 1600、携帯: + 32 478 40 15 66 (業務用); E-mail: yoichi.shibasaki@dlapiper.com**

DLA Piper 法律事務所 www.dlapiper.com

- ・ 77のオフィスを有するおそらく世界最大の国際法律事務所。弁護士約4200人ロンドンのみならずマンチェスター、バーミンガム、リバプールのような地方都市、エディンバーグのようなスコットランドの取引または依頼者の業務も行なっている。米国でも20以上のオフィスあり。日本の顧客は多いので重視。東京にも支店あり。Fortune 500 のグローバル企業をターゲットとする他の大手トップ事務所と異なり、ローカルの依頼者も重視。**ランキング（労働法）: Band 1 by Chambers Global**
- ・ **業務範囲:** 企業法務全般:労働法、訴訟、環境法、競争法、会社法、知財、金融法、税法、ロビイング等。金融やM&Aなどの大型の高利益分野を重視する他の大手トップ事務所と異なるビジネスモデル。
- ・ 現在のパートナーシップは、約10年前に設立された若い事務所。急速にトップ事務所のランキングに入る。1昨年M&A件数実績で1位。
- ・ DLA Piper ブリュッセル事務所は、弁護士数約130人。不況でも増加中。企業法務に関してフルサービスの事務所。
- ・ DLA Piper Brussels Office は、**弁護士130人**でベルギーで1, 2の規模。時間レートは、Partner 300-410€, Associate 140-290€です。

DLA PIPER OFFICES

AUSTRIA

Vienna

AUSTRALIA

Brisbane
Canberra
Melbourne
Perth
Sydney

BAHRAIN

Manama

BELGIUM

Antwerp
Brussels

CHINA

Beijing
Hong Kong
Shanghai

CZECH REPUBLIC

Prague

FRANCE

Paris

GEORGIA

Tbilisi

GERMANY

Berlin
Cologne
Frankfurt
Hamburg
Munich

HUNGARY

Budapest

ITALY

Milan
Rome

JAPAN

Tokyo

KUWAIT

Kuwait City

NETHERLANDS

Amsterdam

NORWAY

Oslo

OMAN

Muscat

POLAND

Warsaw

QATAR

Doha

ROMANIA

Bucharest

RUSSIA

Moscow
St. Petersburg

SAUDI ARABIA

Riyadh

SINGAPORE

Singapore

SLOVAK REPUBLIC

Bratislava

SPAIN

Madrid

THAILAND

Bangkok

TURKEY

Istanbul

UKRAINE

Kyiv

UNITED ARAB EMIRATES

Abu Dhabi
Dubai

UNITED KINGDOM

Birmingham
Edinburgh
Glasgow
Leeds
Liverpool
London
Manchester
Sheffield

UNITED STATES

Atlanta
Austin
Baltimore
Boston
Chicago
Dallas
Delaware
Houston
Los Angeles
Miami
New Jersey
New York
Northern Virginia
Philadelphia
Phoenix
Raleigh
Sacramento
San Diego
San Francisco
Seattle
Silicon Valley
Tampa
Washington, DC

DLA PIPER GROUP FIRMS

BOSNIA- HERZEGOVINA

Sarajevo

CROATIA

Zagreb

EGYPT

Cairo

GHANA

Accra

KENYA

Nairobi

NEW ZEALAND

Auckland
Wellington

SOUTH AFRICA

Cape Town
Johannesburg

SWEDEN

Stockholm

TANZANIA

Dar es Salaam
Mwanza

VENEZUELA

Caracas

ZAMBIA

Lusaka

DLA PIPER FOCUS FIRMS

DENMARK

Copenhagen

IRELAND

Dublin

MONGOLIA

Ulan Bator

PORTUGAL

Lisbon

PREFERRED FIRMS

BRAZIL

Rio de Janeiro
São Paulo

追加資料請求します (メールでの請求も可能、6以外は無料)

会社・氏名: メールアドレス:

- 1. ベルギーの労働法の要点 (ワード)
- 2. 2014ハラメントに関する新法英訳
- 3. ベルギーの労働法の記事
- 4. 個人情報保護に関するEU新規則案
- 5. 欧州で販売店契約、OEM、競争者間の供給契約の作成及び解除を適法・有利に行う方法
- 6. EUカルテル法実務ガイド(柴崎著、日本機械輸出組合出版、130頁、15€+送料)
- 7. 欧州でM&Aを成功させる方法と競争法の届出