

論文の内容の要旨

論文題目 国際労働関係の法理

氏名 山川 隆一

1. 本書は、国際労働関係における適用法規の決定枠組および各労働法規の地域的適用範囲について考察を行ったものである。社会経済のグローバル化に伴って、労働関係においても国際化が進展し、様々な法律問題が生じているが、その中でもっとも基本的なものは、国際労働関係においてはそもそもいずれの国の労働法規が適用されるのか、また、適用される個々の法規について、その適用範囲はどこまで及ぶのかという問題である。

この問題をめぐっては、伝統的な理解によれば、「私法」については準拠法選択のアプローチが用いられ、「公法」については地域的適用範囲の画定のアプローチが妥当すると考えられてきた。しかし、「私法」と「公法」の区別には疑問が投げかけられており、特に、労働法のように両者が交錯している領域においては、両者を総合した検討を行う必要がある。また、従来の学説では、準拠法選択のアプローチに関し、労働契約の準拠法に関する業績の蓄積がみられる一方で、個々の労働法規の地域的適用範囲についても若干の検討がなされてきているが、両者の論点がいかなる関係に立つのかは必ずしも明らかにされておらず、また、労働法規の地域的適用範囲について総合的な考察を行った研究は必ずしも多くはみられなかったように思われる。

本書は、こうした状況にかんがみて、アメリカ法を中心とした比較法的検討を行い、その結果をふまえて、わが国における問題処理のありかたにつき考察を行ったものである。

2. 本書では、第1章において上記のような課題を明らかにしたのち、第2章においてアメリカ法の検討を行った。まず、第1節においては、渉外的事案における適用法規の決定にあたり、労働法の分野では、準拠法選択のアプローチと地域的適用範囲のアプローチの2つが存在し、両アプローチが使い分けられていることを示した。そして、両者の関係については、必ずしも議論が統一されているわけではないが、当該法規が「規制法規」であるかどうかに着目する見解などがみられることなどを指摘した。

次いで、第2節では、アメリカ合衆国において労働契約の準拠法がどのようにして決定されているかを検討した。まず、契約準拠法をめぐる一般的状況として、準拠法選択ルールは州により異なるものの、抵触法第二リステイメントの立場（「最も重要な関係」の理論）が有力になっていることを指摘した。次いで、労働契約の準拠法については、当事者による法選択（当事者自治）が原則として認められているが、公的政策による制約（地域的適用範囲の画定のアプローチにより適用される労働法規はこれに当たることが多い）が存在することや、当事者の法選択がない場合には、主たる労務の給付地への連結を基本としつつ、海外派遣の事案などでは労務給付地以外への連結が認められていることなどを明らかにした。

さらに、第3節では、域外適用問題に関する一般論をふまえて、地域的適用範囲の画定のアプローチがとられる諸種の労働法規につき、具体的な適用範囲を検討した。その結果、合衆国最高裁は、労働法規に関しては、明文の規定がない限り域外適用を認めるのには消極的であるが、特に雇用差別禁止法の領域において、立法により域外適用を認められた法規が少なからずみられること、その場合、合衆国企業の現地法人をも対象とする一方で、保護の対象を合衆国市民に限り、また、域外適用される合衆国法規に従うと現地法に違反してしまう場合には現地法の規制に従うことを認めるなど、現地法との調整についての配慮がみられることなどを指摘した。さらに、域外適用が認められない労働法規でも、「雇用の基地」を国内にもち、一時的に外国で就労している労働者には適用が可能であること、域外適用と属地適用の区別に関し、雇用上の意思決定等がなされた土地と、労働者の勤務地のいずれを基準とするかという問題が争われていることなどを示した。

なお、以上の各側面を小括する際には、ヨーロッパにおける問題処理の状況をも参考にしつつ、日本法にとっていかなる示唆が得られるかについて検討を加えている。

3. 以上の検討に基づき、第3章においては、国際労働関係における適用法規の決定に関して、わが国ではいかなる処理を行うべきかを考察した。まず、第1節では、準拠法選択のアプローチと地域的適用範囲の画定のアプローチを統一的に捉えようとする最近の国際私法理論や、第2章で検討したアメリカ合衆国等における理論状況を参考にして、両者の関係を検討した。そして、国際労働関係における適用法規を考える場合には、2つのアプローチの併存を認めただうで、それぞれが適用法規の決定枠組の構成要素をなすものとして統一的に把握するとともに、両者が交錯する場合の対応を検討することが妥当ではないかと考えるに至った。

このような基本的立場に基づいて、第2節以下では、国際労働関係における準拠法選択のア

アプローチと地域的適用範囲の画定のアプローチの双方につき検討を試みた。まず、第2節においては、労働契約の準拠法等について考察を行い、労働契約の当事者による契約準拠法の選択（当事者自治）を基本的に承認する一方で、現行法例のとり行為地法主義の難点にかんがみ、裁判例や学説の多数が採用する、黙示の法選択の認定を活用する手法に賛成することとした。そして、国際労働関係の主要な類型ごとに、黙示の法選択の具体的な内容についての検討を行った結果、通常労務給付地法の選択を推認することを原則としつつ、海外派遣の場合には従前の労務給付地法の選択を推認するなど、事案に応じた黙示の法選択の認定をなすべきことを指摘した。

また、当事者自治の限界については、これまで唱えられてきた諸学説を批判的に検討したうえで、準拠法選択ルールとは関わりなく、地域的適用範囲の画定のアプローチにより直接適用される絶対的強行法規が、法例33条の公序とは別個に当事者自治を制約するという見解を採用した。そして、このような理解によると、「公法」的な絶対的強行法規と「私法」的な契約準拠法とが交錯する場合の対応が問題となるので、この点についても検討し、日本法が契約準拠法となる場合、域外適用が否定されるわが国の絶対的強行法規についても、その内容が実質法的指定により契約の内容となることで関係者を規律する余地があること、逆に外国法が契約準拠法となる場合には、わが国の絶対的強行法規と矛盾ないし重複する外国法の適用は否定されることなどの結論に到達した。

最後に、第3節においては、わが国における主要な労働法規の地域的適用範囲につき、上記と同様にアメリカ法等の分析をふまえた検討を行った。まず、労働法規については、そもそも準拠法選択のアプローチと地域的適用範囲の画定のアプローチのいずれが妥当するかが問題となることから、出発点として、両者の使い分けに関する判断要素を提示し、ついで、後者のアプローチがとられる法規の適用範囲を画定するに当たって留意すべき事項を考えてみた。そのうえで、主要な法規に関して、それぞれの目的や規制システム等を念頭に置きつつ、いずれのアプローチがとられるかを検討したのち、その地域的適用範囲を画定する作業を行った。

こうした検討の結果、取り上げた労働法規については、絶対的強行法規として準拠法にかかわらず適用されると考えられるものが大部分となった。そして、それらの地域的適用範囲については、各法規の規制対象や目的などを念頭に置いた検討を行い、たとえば、労基法はわが国に存在する事業ないし雇用関係について、労組法はわが国に存在する労使関係について（雇用関係がわが国に存在する場合もこれと同視される）、職安法はわが国の労働市場についてそれぞれ適用されるとの見解を提示した。各法規の行政取締法規及び刑事法規としての側面については、おおむね「属地主義」に近い処理方法を採用したが、拡張された属地主義に基づいてその適用範囲を検討したため、いくつかの点において、実質的な域外適用を認める結果となっている。また、民事法規としての側面については、行為の場所に関する属地主義的な制約は必ずしも妥当しないため、やはり実質的な域外適用が認められる場合があることを示した。