

32 労働契約の準拠法

東京地裁平成9年10月1日判決

(平成5年(ワ)第12180号・19557号賃金請求事件)

(労民集48巻5・6号457頁, 判タ979号144頁, 労判726号70頁)

〈事実の概要〉

(1) X₁ ないし X₃ (原告) は、ドイツに本店を置く航空会社 (ドイツ法人) である Y (被告) に雇用され、Y の極東ルートにおいて勤務していた客室乗務員 (日本人) である。X₁ および X₃ は、東京において Y と研修契約を締結した後、フランクフルトで雇用契約を締結した。他方 X₂ は、東京で労働条件等に関する書面に署名し、Y の東京営業所を通じてフランクフルトの本社客室乗務員人事部に返送して雇用契約を締結した。なお、X₁ と Y との間では、準拠法に関する明示の合意は存在しない。

(2) Y と X₁ の雇用契約書においては、X₁ のホームベースは東京 (成田) であるとされ、同人らの権利義務は、Y の航空乗務員のための労働協約等に基づくものとされていた。給与はドイツマルク建てで定められ、給与はドイツでのみ課税できるとされていたが、課税後は国内通貨で東京営業所を通じて支給されており、社会保険等は日本で加入していた。

(3) X₁ の雇用契約において言及されている労働協約は、Y とドイツの労働組合との間で締結されたものであり、勤務時間や休日等のほか、賃金は賃金協約に従って支給されること、また、休養時間や休日は原則としてホームベースにおいて与えられることなどが規定されている。他方、X₁ に対する指揮命令はフランクフルト本社から行われ、フライトスケジュールはミュンヘンの乗務員配置計画部門で作成されていた。

(4) Y は、昭和49年から、東京 (羽田) ベースの客室乗務員に対し、ドイツベースの客室乗務員にはない出費に対応するためのインフレ手当の意味合いで、付加手当を支給するようになった。この付加手当は、タクシー代の値上がりや成田空港の開設などの事情に応じて金額等に変遷があり、昭和60年以降は500マルク (5万5000円) となった。なお、X₁ の雇用契約書または付加手当支給の際の書面には、「Y は付加手当を撤回または削減する権利を留保する」との条項 (本件留保条項) が記載されていた。

(5) Y は、平成2年からの給与所得の課税方法の変更により、ドイツでの課税範囲が縮減され、残余は税率の低い日本で課税されることになったため、X₁ の手取額が増加したことを理由に、本件留保条項に基づいて、平成3年8月以降は付加手当を撤回する旨を X₁ に通知した。そこで X₁ は、この措置は無効であるとして、東京地方裁判所において、Y に対する同手当の支払請求訴訟を提起した。

なお、本判決は、最判昭和56・10・16 (民集35巻7号1224頁一本書82事件) に依拠してわが国の国際裁判管轄を肯定しているが、その点に関する判旨および解

説は省略する。また、ドイツ法の適用に関する判旨 (iv) についても、解説を省略する (米津孝司「本件判批」平成9年度重判解 [ジュリ1135号] 210頁, 土田道夫「本件判批」ジュリ1162号150頁など参照)。

〈判 旨〉

請求棄却。

(i) 「雇用契約の準拠法については、法例7条の規定に従いこれを定めるべきであるが、当事者間に明示の合意がない場合においても、当事者自治の原則を定めた同条1項に則り、契約の内容等具体的事情を総合的に考慮して当事者の黙示の意思を推定すべきである。」

(ii) 本件においては、雇用契約上、X₁ の権利義務は Y とドイツの労働組合が締結した労働協約に依拠することが合意されており、同協約において基本的な労働条件が定められていること、同協約はドイツ労働法等の法規範に基づいていること、同協約の適用を受ける労働条件の交渉はフランクフルト本社の従業員代表を通じてなされており、X₁ も個別的な労働条件につき本社と交渉してきたこと、X₁ に対する具体的労務管理や指揮命令、およびフライトスケジュール作成はドイツの担当部門において行われていること、X₁ の給与はドイツマルクにより算定され、ドイツの所得税等が控除された後で日本に送金されていること、X₁ に対する募集および面接は日本で行われたが、面接は本社の人事部担当者来日して行っており、雇用契約は Y の本社における担当者との間で締結されていることを総合すれば、Y と X₁ との間に、本件雇用契約の準拠法はドイツ法であるとの黙示の合意が成立していたものと推定することができる。

(iii) X₁ の主たる業務は搭乗業務であり、「準拠法についての黙示の意思の推定の関係では、X₁ の労務給付地は多国間にまたがっていて、単一の労務給付地というものは無いというべきである。また、本件においては、……X₁ に対する具体的労務管理及び指揮命令はフランクフルト本社客室乗務員人事部で行われていて、……ホームベースは労働協約上も休養時間、休日等の取得場所としての意味しかないこと……が認められ、ホームベースが日本であることのみでは、X₁ と Y との間に本件各雇用契約の準拠法を日本法とする合意が成立していたと推認するには足りない。」

(iv) ドイツの判例によれば、本件付加手当は雇用契約の本質的要素に当たらない付加的給付に留まり、本件留保条項は無効とはいえないので、ドイツ民法315条にいう「公正な裁量」の範囲内であれば撤回権の行使は可能である。そして、本件においては、課税方法の変更により付加手当の支給目的は達成されるに至つ

たことなどから、付加手当の撤回は公正な裁量に適合したものとして有効というべきである。

〈解 説〉

1 労働契約と当事者自治の原則

① 法例7条1項の適用 契約を含む法律行為の準拠法について、法例7条1項(法適用通則法7条)はいわゆる当事者自治の原則を認めている。労働(雇用)契約については、当事者間の交渉力に格差があるのが通常であることから、同原則の適用の是非が問題となりうるが、本判決を含め、裁判例や学説の多数は適用を肯定してきた。

② 当事者自治の限界 ただし、上記の労働契約の特質にかんがみると、当事者の法選択にはいかなる限界があるかという問題が生じる。この点については、法例33条(法適用通則法42条)の公序によるべしとする見解、弱者保護を目的とする一定の強行法規については特別の連結ルールを採用すべしとする見解(強行法規の特別連結理論)、わが国で労務が給付される限り公法としての労働法が属地的に適用されるとする見解(公法の属地的適用の理論)など様々な立場がみられた。

この点につき、法適用通則法12条1項は、労働契約の成立および効力につき、当事者が選択した準拠法が当該労働契約に最も密接な関係がある地の法以外の法であっても、労働者が当該最密接関係地法中の特定の強行規定を適用すべき旨の意思を使用者に対し表示したときは、当該強行規定をも適用すべきものとした。また、同条2項は、1項の適用にあたり、労務提供地(それを特定できない場合は雇入れ事業所地の法)を最密接関係地法と推定することとした。ECのローマ条約6条と同様の立法政策を採用したものである(補足説明56頁、158頁参照)。

なお、一定の強行法規(絶対的強行法規)が当事者の準拠法選択とは別個に適用されることには概ね異論がなく、法適用通則法の下でも変更がないと解されている(本書13事件及び道垣内正人『ポイント国際私法総論』[1999]73頁参照)。

2 労働契約における黙示の法選択

法例7条2項によれば、労働契約に関し、当事者が明示的に準拠法を選択していない場合には、行為地法(契約であるため契約締結地法)が適用されることになる(法適用通則法8条はこれを改め、最密接関係地法を準拠法とすべきものとした)。しかし、法例7条2項については、契約締結地は契約との関連性が薄い場合もあるとして立法政策上疑問が提起され、3で述べる新たな準拠法ルールの導入につながった。また、当事者の意思が明確でない場合でも、直ちに同条項を適用するのではなく、当事者の黙示の意思を探求すべきであるとの見解が多くみられた。

以上のような労働契約における黙示の準拠法選択の認定にあたり、裁判例は明確な基準を示すことは少なく、事案に応じて、労務提供地、契約締結地、労働者の国籍や生活の本拠、契約において使用された言語、賃金の支払通貨など様々な要素を考慮した処理を行ってきた(陳一「本件判批」労働判例百選〈第7版〉272頁参照)。

たとえば、英国法人に雇用され日本で就労していた英国人の解雇事件では、使用者が労働基準法に従い解

雇予告手当を支払っていること、労務提供地は日本であること、契約は英国で締結されたが、それは日本に生活の本拠をもつ労働者が所用で同国を訪れた際に用いられたものであることから、日本法の選択が認定されている(サッスーン事件・東京地決昭和63・12・5労民集39巻6号658頁)。

本件は、労務提供地が複数国にまたがる国際線客室乗務員をめぐる事案である点に特色があるが、本判決は、①労働契約上労働条件についてはドイツの労働協約に依拠するとされていたこと、②本件付加手当等についてもXらはドイツで交渉を行ってきたこと、③Xらに対する具体的指揮命令や雇用管理はドイツで行われていたこと、④給与はドイツマルクで合意されていたこと、⑤契約締結地もドイツであったことなどから、ドイツ法を選択する黙示の合意があったものとしている(以上の各要素のうちでは、①が比較的重視されているようである)。

労務提供地が複数にわたる労働者につき、特定の国(雇用の基地)において雇用管理や指揮命令がなされているケースでは、その所在地も重要な要素となると思われるが、本件では、「ホームベース」である成田は、休養時間、休日等の取得場所にすぎなかったとされており、むしろドイツ本社がそうした意味での雇用の基地にあたりうるといえよう(ホームベースの多様性については、河野俊行「本件判批」リマックス1999(7)153頁参照)。

3 法適用通則法の準拠法ルール

以上のような問題状況を背景として、法適用通則法12条3項は、労働契約の成立及び効力につき当事者の法選択がない場合には、同法8条2項(特徴的給付につき常居所地法を最密接関係地法と推定する旨を定める)にかかわらず、労務提供地法を最密接関係地法と推定することとした。従来から、労働契約については労務提供地が原則として最密接関係地に当たるとの見解が多くみられ、それが黙示の法選択の認定にも影響を与えてきたものとみられるが、法適用通則法はこれに沿ったルールを採用している。

上記のとおり本件は、労務提供地が複数国にまたがる事案であるが、本判決の示す結論は、①黙示の法選択を認定するほか、②ドイツを雇入れ事業所地として最密接関係地と判断すること(法適用通則法12条2項・3項)、③ドイツを最密接関係地とする立証により法所定の推定が覆されると判断することなどによっても導かれることになろう。

〈参考文献〉

- 本文中に掲げたもののほか
奥田安弘「わが国の判例における契約準拠法の決定」北大法学論集 45巻5号695頁
陳一「国際的労働関係の適用法規の決定に関する一考察(1)(2・完)」法協111巻9号1374頁、同11号1666頁
法例研究会「法例の見直しに関する諸問題(1)」別冊NBL80号60頁
米津孝司『国際労働契約法の研究』(1997)
山川隆一『国際労働関係の法理』(1999)

やまかわりゅういち
山川隆一

慶應義塾大学教授

労働契約の準拠法