

## 2020－2022 年研究活動報告書

東京大学大学院法学政治学研究科教授 原田央

2020 年から助成を受けて遂行した研究活動につき以下、報告する。

\* 本研究助成期間については、コロナ禍のため、数度にわたる期間延長申請により、2022 年末までの延長が認められた。以下の報告は、2020 年から 2022 年までの研究期間に関するものである。

### 【研究活動】

#### 2020 年

2020 年は、コロナ禍のため、授業・公務などの環境変化への対応に時間を要し、当初の研究計画に沿った研究遂行は容易ではなかった。海外渡航も実現せず、オンラインでの調査には限界があり、結果、外国語文献などを収集したうえで、その精読検討に多くの時間を費やした。

その結果、国際労働法の先端的実務的問題についての研究動向を把握できただけでなく、国際労働法さらには国際私法全体の基礎理論に関わる問題意識や研究枠組みを設定することが出来た。

#### 2021 年

2021 年も、コロナ禍により現地調査が依然として困難であったため、文献資料をもとにした理論的検討を継続した。

その結果、国際労働法・国際不法行為法（あるいはより広く非契約債務法）について、既存の学説理論に対して、全く異なる基礎理論を構築することができた。（これについては、2021 年度の大学院授業の内容に反映させ、学生や同僚諸氏からのコメントを得た上で、更に理論的精緻化を試みている。2023 年 1 月 20 日九州大学で開催予定の研究会にて報告をする予定。）

文献資料を基にして、グローバル企業で生じている労使紛争の様々な事例に関する情報を集め、現状理解も一層進んだ。第一に、ILO を中心とする国際的な労働条件・労働法規制のハーモナイゼーションの努力とその限界の考察、第二に、各国労働法制の異同に関する比較法的な理解、第三にグローバル企業における労働の国際的調達・融通に起因する問題の検討、第四にグローバル企業などでの集団的労働関係、労使紛争の国際化とそれへの国内法による対応に関する考察などである。

特に労使関係規制全般に目を向けると、労働組合法の適用については、現在学説実務でほとんど議論がみられない。フィリピン・トヨタの現地労使関係をめぐり、フィリピンで結成された労働組合と親会社トヨタとの紛争事例を中心に、検討を進めた。（これについては、2022 年 5 月東京大学開催（オンライン）の ASLI 年次研究大会にて報告をした）

2022年

2022年2月から約三週間、ようやくバンコクでの現地調査を実現できた。日本人弁護士、タイ人弁護士と国際労働関係の法的問題について議論をしたほか、現地日系企業のタイ人従業員や日本からの派遣駐在員などにインタビューを実施した。また、タマサット大学で日本法授業も行い、その中に、本研究成果の一部を盛り込み、学生と意見交換を行った。

5月には前述の通り、ASLI年次研究大会にて、本研究に基づく、国際労働法の準拠法選択問題、特に集团的労働関係の準拠法選択問題について、報告を行い、参加した各国研究者と議論を交わした。その際のコメントを踏まえ、夏には再度タイでの現地調査を行った。

9月は、ドイツ・マックスプランク研究所（国際私法・比較法部門）からの招へいにより本研究に基づき、労働法と外国会社法規制が関連する問題につき、報告を行った。

更に10月には、東京大学労働法研究会席上で、本研究成果の集大成となる研究成果のまとめを報告した。加えて、12月にはフィリピン開催（オンライン参加）のアジア労働法学会で、同様の研究報告を行った。

2022年下半年には、これまで行ってきた研究報告とそれに対するコメントなどを踏まえ、論文の形での研究成果のまとめの作業を開始した。現在、その本文はほぼ完成し、あとは脚注を付す作業を残すのみとなっている（2022年12月末時点）。完成の後、法律専門雑誌または東京大学法学部の研究紀要への掲載を予定している。

### 【研究成果の概要】

労働「契約」準拠法の性質決定・送致範囲

従来、労働「契約」の準拠法選択適用として論じられてきたものの中には、厳密な意味での「契約」単位法律関係ではなく、社会的事実関係としての労働関係から生ずる「非契約債務」（典型的には「不法行為」）単位法律関係に関するものが含まれている。

例えば、使用者の安全配慮義務やその違反により生じた労働災害に関する損害賠償責任、職場でのハラスメントに関する規律と責任、退職後の守秘義務・競業禁止義務、就業規則の拘束力、などである。

広い意味での個別的労働関係には、合意に直接の基礎をおく債権債務という狭い意味での「契約」債務の他に、契約が存在であっても労働関係という社会的事実関係の存在に基づき、また契約があっても契約締結前から契約終了後にわたるまで、労働者・使用者間に生ずる様々な「非契約」債務が存在する。

それらは、実質法上は、労働「契約」関係として一括して論じられるのが通例であり、国際私法でも同様である。しかし、準拠法選択処理について厳密に考えるならば、合意に基づき生ずる「契約」債務と非契約債務とは、単位法律関係として区別しなければならないのではないか。

そうすることで、通則法 12 条 1 項の最密接関係地のように、労働契約の当事者が合意により指定した契約準拠法以外の法が適用されうるとして、その資格は、労働「契約」単位法律関係ではなく、社会的事実関係としての労働関係から生ずる「非契約債務」単位法律関係の準拠法であるとして、別途準拠法たる資格を最密接関連地法に認める可能性が生ずる。

この点、労働契約の性質決定をめぐって 3 要素を挙げる学説の議論は、実は、こうした労働関係の社会的事実側面に着目したものであり、契約準拠法の当事者自治の制限というよりも、社会的事実関係としての労働関係を規律する法の選択に焦点を当てた議論であったといえる。

通則法 12 条 1 項の特則処理によって適用される最密接関係地法も、社会的事実関係としての労働関係から生ずる非契約債務の側面を規律する法としての資格を有していると理解する余地がある。

しかも、非契約債務の側面を規律する法としての資格を有する「最密接関係地法」は、常に単一とは限らないのではないか。つまり、従来国際私法において当然の前提とされてきた、各単位法律関係の準拠法は単一であるというドグマにつき、少なくとも非契約債務単位法律関係については準拠法は単一とは限らないのではないか。

「契約」関係とはいいながら、社会的事実関係としての側面を規律する比重の多い労働法分野において、契約債務単位法律関係と非契約債務単位法律関係の切り分けの問題、そして後者についての準拠法の非単一性の問題が、他の分野にもまして顕著であり、そして非単一性の問題が結果的には通則法 12 条 1 項・2 項のような条文の形で表出したとみることもできよう。

#### 労働関係「非契約債務」準拠法の非単一性の容認とその派生的帰結

しかも、その「非契約債務」単位法律関係の準拠法については、準拠法単一性ドグマをなお維持すべきか再検討の余地がある。もし非契約債務については、準拠法たる資格を有する法は複数ありうるという前提を採るならば、社会事実関係としての労働関係と関連を有する複数の法については、この「非契約債務」単位法律関係の準拠法としての資格が認められる理論的可能性が開ける。

こうした理論的立場は、更にいくつかの帰結をもたらさう。

#### 国際的強行法規をめぐる議論の理論的解消・回収

第一に、以上のように、考えるならば、いわゆる「国際的強行法規」の特別連結論が唱える処理の多くは、非契約債務単位法律関係の準拠法選択処理の中に回収し解消し得る。特別連結のような別建て外付けの理論を求める必要もなく、国際的強行法規はどの範囲かといった問題に拘泥する必要もない。

#### 通則法 12 条 1 項特則処理の性質理解への示唆

また、通則法 12 条 1 項の特則処理における最密接関係地法は、個別労働「契約」

ではなく労働関係から生ずる非契約債務に関する準拠法たる資格を有する法として理解することが可能となる。12条1項特則処理は、「最も」という最上級の文言の解釈としては厳しいものの、また、特定法規の限定・特定という要件の問題は残るものの、理論的には、労働関係の非契約債務に関する準拠法たる資格を有するいくつかの法の中から、原告（労働者）が、いずれの法の下での裁判を個別訴訟において求めるかの選択をしているものとして位置づけなおすことが可能であるように思われる。

#### 国際労働法と国際労働法の接合

個別労働関係の非契約債務の側面について、労働者が編入されている企業組織単位が結びつく法に準拠法たる資格が認められるとすると、それは、労働関係だけではなく、広く当該企業組織単位にかかる非契約債務全般についての準拠法たる資格の一環だとみることができる。それは、従来会社法の領分とされてきた、会社の内部統治・意思決定手続やコンプライアンスに関する各機関主体の権限・義務・責任と重なり合う。会社全体での共同決定制度や事業所単位従業員代表制度など、従来国際会社法と国際労働法とに分けて論じられてきた問題を、共通の枠組みの下で論じることが可能になる。

#### 理論的再検討の方向性と検討課題

##### 個別的労働関係の管轄法の競合

個別的労働関係の、非契約債務の側面に関して、実際の労務遂行地から、労働者が編入されている企業組織の様々なレベルの単位まで、また、場合によっては、労働者の常居所地法も含めて、複数の法が関係しているのが、現在のグローバル経済社会の企業組織編成と雇用形態の現実であり、そして、各国実質法は互いに競合しながら、そうした国際的労働関係・企業組織関係を規律しようとしている、といえるだろう。

そうした法競合の状態において、国際私法がとるべき方向は、非契約債務については、無理に単一法を特定しようとするのではなく、それぞれの法が、ある個別労働関係との結びつきに基づき、労働関係の少なくともある側面については規律する資格を有するものとして捉えようとして、そうした資格を有する法の併存競合状態をどのように調整するのか、という形に問題を立て直すべきではないか。

##### 集団的労働関係

では、こうした観点から、集団的労働関係についてはどのように論ずることができるか？集団的労働関係についても、基本的には同様の枠組みで把握し処理することが可能である。例えば、労働協約に関して、その合意当事者間の契約債務的側面を別とすれば、労働協約がそれ以外の主体、例えば労働組合の構成員たる労働者、に及ぼす法的拘束力については、まず、労働契約の合意主体との結びつきを媒介にして、契約の対第三者効力や、代理構成で問題とするならば、それらの準拠法選択処理によらしめることになる。

他方で、労働協約の一般的効力、すなわち、個別労働関係への規範的影響、については、就業規則と同様、契約準拠法を含む、個別労働関係につき非契約債務準拠法たる資

格を有する国の法それぞれが、どのような要件範囲で規範的な効力を持つものと認めるかを、それぞれ決する。

今後の検討課題

以上の理論的検討を前提にすると、以下のような問題が今後の検討課題として残る。

・個別訴訟における適用法の特定方法

非契約債務準拠法全般について 非単一性を前提とした場合、個別の訴訟で、いずれの法を適用して事案を処理するか、複数準拠法の中からの適用法の特定という作業が別途生ずる。この点については、特に、一方当事者（原告）が、資格を有する法の中から一つ適用される法を指定するという形で処理することの当否が問題となろう。これは、通則法 12 条 1 項における、労働者による適用意思表示の要件の理解と解釈にも関わる。

・競合する管轄法の間関係

また、準拠法たる資格を有する法が同時に複数併存することを認めるとなると、その法の間競合関係とその調整の仕方が問題となる。例えば、使用者の安全配慮義務と義務違反の責任について、労働者側がある法による規律を求めたとして、使用者側は別の法によって自身の義務の不存在、責任の減免を基礎づけようとする場合がありうる。このほか、例えば、兼業避止義務や退職後の競業避止義務については、逆に、使用者側がそうした義務違反の責任を労働者に対して追及する場面で、労働者側が、別の法によって、義務の不存在や免責を基礎づけようとする場合がありうる。

この問題の検討は今後の課題となるが、複数法競合の場合の処理として、労働契約準拠法が優先する場合（つまり、それ以外の非契約債務準拠法に基づく主張・抗弁は退けられる場合）があるだろうし、また、労働者の現実の労務遂行に関わる問題などでは、実際の労務遂行地法が優先する場合（企業組織単位の法に基づく主張や抗弁が退けられる場合）があるだろう。また将来の現実の労務遂行に関わる部分については、実際の労務遂行地が優先するとしても、金銭賠償による両当事者間の負担の分配については、企業組織単位の法が優先することも考えられる。

・集团的労働関係に固有の問題

集团的労働関係は、労働者と使用者を主体とする個別的労働関係と厳密には一致しない。労働協約のように、その集团的労働関係の中で形成された合意の中には、契約として、契約準拠法にも服するものがあるし、そもそも、その集团的労働関係は、個別労働関係とは別個の社会的事実関係を構成する。

しかし、この社会的事実関係としての集团的労働関係の非契約債務の側面につき、いずれの法が規律する資格を有するかは、難しい問題である。例えば、国際的な労働者団体と、国際的な使用者団体との間関係を考えると、その間での、団体交渉を求める権利・応ずる義務・団体交渉の手續・態様、それ以外の団体行動から生ずる民事上の責任と免責について、いずれの法が準拠法となるのだろうか？

例えば、フィリピントヨタのケースで、親会社トヨタ本社が、どの団体に対して交渉義務を負うのかの判断につき、企業組織単位や、問題となっている労働者の労務提供に着目する以外の仕方、ある国の法に、それを規律する資格が認められるか、それはどういう場合か、はなお検討を要する問題である。(この点、労使関係の所在地といった概念を立てて論ずる議論がみられるが、ある社会関係の所在地を問うというフォーミュラ自体が適切ではなく、またその議論の実質は、雇用関係の所在地に収斂し、結局は、実際の労務遂行地から編入される企業組織単位の地までのいずれかを指しているように見え、社会事実関係としての集团的労働関係に固有の準拠法という問題やその探究には至っていない)

仮に、こうした集团的労働関係に固有の非契約債務の準拠法が想定できるとして、それが、使用者たる特定の主体と、特定の労働者との間の個別労働関係の非契約債務の側面をも規律する資格を有するか、例えば不当労働行為や労働争議における民事責任・免責について、準拠法の一つに数えられるか、という問題も、なお検討すべき点として残される。

・各国実質労働法の地域的適用範囲(域外適用)の限界画定

以上のように個別的集团的労働関係の非契約債務の側面を規律する資格を有する法が複数ありうることを認めるとすると、その資格を認める基準の他に、各実質法の側でどの範囲の労働関係を規律しようとするのかという、実質法上の地域的適用範囲の画定の問題も、その重要性をより一層増すことになる。

以上