

労働契約の準拠法

——東京地方裁判所令和 5 年 3 月 27 日判決（ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアーラインズ（雇止め）事件）をめぐって——

北 澤 安 紀

- 一 はじめに
- 二 通則法第 12 条の立法趣旨及び条文の構造
- 三 東京地方裁判所令和 5 年 3 月 27 日判決
- 四 通則法第 12 条第 2 項の「労務提供地」について
- 五 通則法第 12 条第 2 項の「労働者を雇い入れた事業所の所在地」について
- 六 通則法第 12 条第 2 項の推定を覆す事情について
- 七 おわりに

一 はじめに

法の適用に関する通則法（平成 18 年法律第 78 号。以下、「通則法」という。）第 12 条は、労働契約の準拠法について規定している。同条は、第 1 項で労働契約の成立及び効力について契約当事者による準拠法選択を認めるが、労働者を保護する目的で、当事者が選択した法が労働契約の最密接関係地法以外の法である場合であっても、労働者が当該労働契約の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、当該労働契約の成立及び効力に関しその強行規定の定める事項については、その強行規定も適用されると定めている。同条第 2 項によれば、労働契約の最密接関係地法とは、当該労働契約における労務提供地法であり、その労務提供地を特定できない場合には、当該労働者の雇入事業所所在地法が当該労働契約の最密接関係地法と推定される。

日蘭間の国際線の客室乗務員の労務提供について労働契約の最密接関係地

法の決定が問題となった東京地方裁判所令和5年3月27日判決¹⁾(以下、「東京地裁令和5年判決」という。)を契機に、通則法第12条の労働契約の最密接関係地の確定に関する議論が活発になっている。本件は、日本国籍の客室乗務員らがオランダの航空会社に対し、地位確認及び賃金等の支払を請求した事案である。本件は、国際線の客室乗務員の労務提供に関して、労働契約の準拠法を判断する際の通則法第12条に関する解釈について示した初めての公表裁判例である。本件で、東京地方裁判所は、労働契約の準拠法は日本法であるが、通則法第12条第1項に従い、労働契約の最密接関係地法であるオランダ法上の強行規定が適用されると判示した。以下では、東京地裁令和5年判決を手がかりとして、国際線航空機の客室乗務員の労務提供が問題となる事案において通則法第12条が定める労働契約の最密接関係地法がいずれの国の法となるのかについて検討することとしたい。

二 通則法第12条の立法趣旨及び条文の構造

東京地裁令和5年判決における通則法第12条の労働契約の最密接関係地法の決定について検討する前提として、まず、通則法第12条の立法趣旨及び条文の構造、そして同条を解釈するに際して留意すべき点について概観

1) 東京地方裁判所令和5年3月27日判決(平成30年(ワ)第39761号、平成31年(ワ)第6365号、令和1年(ワ)第27800号:各地位確認等請求事件)。掲載誌として、労判1287号17頁、労経速2534号3頁。本件の判例評釈として、井川志郎「国際線の客室乗務員の労働契約準拠法、国籍差別、および労働協約準拠法」労判1287号(2023年)5頁以下、加藤紫帆「通則法12条の労務提供地と雇入事業所所在地—ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアーラインズ(雇止め)事件」YOLJ-L2307005 ¶018(2023年)、横溝大「日蘭間路線の航空機内での労務の提供と通則法12条の最密接関係地」ジュリスト1589号(2023年)154頁以下、村上愛「日蘭間路線の航空機内での労務の提供と通則法12条の最密接関係地」令和5年重要判例解説(別冊ジュリスト1597号)(2024年)285頁、藤澤尚江「国際線航空機の客室乗務員と通則法12条の労働契約準拠法」新・判例解説 Watch(法学セミナー増刊)35号(2024年)287頁以下等がある。

する。

通則法第 12 条第 1 項は、法律行為の成立及び効力について当事者自治の原則を認める通則法第 7 条及び第 9 条と同様に、労働契約の成立及び効力について契約当事者による準拠法の選択及び変更を認めている。しかし、労働者を保護する目的から、契約当事者が明示的又は黙示的に選択した法（通則法第 9 条の規定により事後的に変更された場合も含む）が労働契約に最も密接な関係がある地の法（以下、「最密接関係地法」という。）以外の法である場合であっても、労働者が当該労働契約に最も密接な関係がある地の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、当該労働契約の成立及び効力に関しその強行規定の定める事項については、その強行規定も適用されるとしている。ここにいう「強行規定」とは、任意規定に対する概念であり、労働契約の成立または効力に関する規定のうち、当事者の意思によっては排除できないものを意味する。労働契約の最密接関係地法とは、通則法第 12 条第 2 項によれば、当該労働契約において労務を提供すべき地の法（以下、「労務提供地法」という。）であり、その労務を提供すべき地を特定することができない場合にあっては、当該労働者を雇い入れた事業所の所在地の法（以下、「雇入事業所所在地法」という。）が当該労働契約の最密接関係地法と推定される（通則法第 12 条第 2 項かつこ書）。

通則法第 12 条の規定は、契約準拠法の一般則とは別に、労働者保護規定として労働契約の準拠法の特則を設けているヨーロッパ経済共同体（EEC）の「契約債務の準拠法に関する条約（1980 年採択）」（以下、「ローマ条約」という。）第 6 条の規定や韓国国際私法第 28 条、スイス国際私法第 121 条の規定を参考に作成された²⁾。もっとも、それらの規定と内容が完全に一致しているわけではなく、通則法第 12 条第 1 項の規定は、スイス国際私法の規定のように準拠法選択に量的制限を設ける立場やローマ条約や韓国国際私法の

2) 小出邦夫編著『逐条解説 法の適用に関する通則法 [増補版]』（商事法務・2015 年）156 頁以下。「国際私法の現代化に関する要綱中間試案補足説明」（以下、「中間試案補足説明」という。）別冊 NBL 編集部編『法の適用に関する通則法関係資料と解説』別冊 NBL110 号（商事法務・2006 年）147 頁、158 頁。

規定のように契約当事者が選択した法と労働契約の最密接関係地法上の強行規定の優遇比較を裁判官が行う立場を採用せず、労働者自身に最密接関係地法上の強行規定に基づく特定の効果を主張させるという立場を採用している。このような規定が設けられた理由は、実質法上の労働者保護法理は判例によるものも多いため、消費者保護規定の場合以上に優遇比較は困難であり、訴訟関係者の負担が増大するという点にある³⁾。なお、通則法第12条と同様、契約における弱者保護規定としては、通則法第11条の消費者契約の特則がある。通則法第11条第1項で、契約準拠法と消費者の常居所地法との優遇比較を裁判官が行うことについて、通則法制定時の法制審議会・国際私法（現代化関係）部会で審議が行われた際には、①優遇性の比較自体に困難が伴うことや、②優遇比較による準拠法決定は、契約準拠法と消費者の常居所地法上の特定の強行規定の双方を適用した上でなければ行うことができないため、準拠法の確定のために、契約準拠法及び消費者の常居所地法上の強行規定の存在及びその内容の調査について時間及び労力が費やされ、訴訟関係者にとって負担が加重となり、ひいては手続が遅延し、かえって消費者保護の理念にもとる結果となかなかねないこと等が懸念され、そのため、裁判官による優遇比較ではなく、消費者によるその常居所地法上の特定の強行規定の法的効果についての主張が要件とされたという経緯がある⁴⁾。そして、通則法第12条第1項に従った労働者による特定の強行規定の適用の主張についても同様の趣旨が当てはまる⁵⁾。

通則法第12条第1項は、通則法第11条第1項の特則が定める消費者の常居所地法のように、弱者保護のために適用すべき法律を一義的に定めているわけではない。その理由は、消費者契約の場合と異なり、労働契約の態様は多様であるため、労働者保護のために適用すべき法律を一義的に定めてしまうと事案に応じた適切な保護を与えることができない場合が生ずると考えら

3) 法制審議会国際私法（現代化関係）部会における議論については、前掲注2)「中間試案補足説明」159頁以下を参照。

4) 前掲注2)「中間試案補足説明」159頁。

5) 前掲注2)「中間試案補足説明」158頁。

れることから、保護を与える法律の決定に関する柔軟性を確保し、労働契約の最密接関係地法上の強行規定による保護を確保することとした点にある⁶⁾。

また、通則法第 12 条第 2 項は、準拠法の予測可能性の確保の観点から、同条第 1 項の最密接関係地法の推定規定を設けている。同条第 2 項が労務提供地法を労働契約の最密接関係地法として推定するのは、①仮に労働契約の最密接関係地法の推定規定として「特徴的給付の理論」を適用すると、労務の提供が特徴的給付となり、労働者の常居所地法が最密接関係地法と推定されることになるが、諸外国の立法例や日本の裁判例及び学説をみると、労働者の常居所地法よりも労務提供地法を労働契約の最密接関係地法と推定する扱いが一般的であること⁷⁾、②労務提供地法の適用は、労働者の通常の期待に添い、労働者側にとっても予見可能であること、③労働市場における秩序維持という点からは、労働者保護及び労働契約の法的な規律について最も利害関係をもつのは一般に労務提供地と考えられること⁸⁾、④労務提供地は契約当事者双方にとって予見可能な地であること⁹⁾等の理由による。同条第 2 項かつこ書は、労務提供地を特定できない場合の推定規定であるが、労務供給地が一義的に定まらない場合にあっては、雇入事業所所在地法が労働契約の最密接関係地法と推定される。後述するように、この労務提供地を特定できない場合について、法制審議会・国際私法（現代化関係）部会での審議においては、労働契約の準拠法の決定にあたり、労務提供地が特定できない場合の一例として、国際線航空機のパイロットや客室乗務員のケースが挙げられていた。

以上のような通則法第 12 条の立法趣旨を踏まえると、同条の解釈に際しては、以下の点に留意すべきであろう。第一に、通則法第 12 条第 1 項によれば、労働者が労働契約の最密接関係地法中の特定の強行規定の適用を主張

6) 前掲注 2)「中間試案補足説明」158 頁。

7) 小出邦夫編著・前掲注 2) 157 頁。

8) 櫻田嘉章＝道垣内正人編『注釈国際私法第 1 巻法の適用に関する通則法 §§1～23』（有斐閣・2011 年）288 頁 [高杉直執筆]。

9) 横山潤『国際私法』（三省堂・2012 年）185 頁。

した場合には、当該強行規定が優先的に適用され、そのような強行規定の適用を労働者が主張しない場合には、当事者が選択した法が準拠法となり、最密接関係地法中の特定の強行規定の適用については、労働者側に選択権があることになる。その意味で、この規定は、労働者と使用者との間に交渉力の格差がある現実を踏まえつつ、交渉力が劣る労働者に最密接関係地法中の特定の強行規定の適用を主張する選択権を与えることで、労働契約の最密接関係地法上の強行規定が定める保護を労働者に確保している。第二に、通則法第12条第2項に労働契約の最密接関係地の推定規定が設けられたことにより、労働者だけでなく、使用者にとっても、労働契約に最も利害関係を有する最密接関係地法の適用を予見することは可能であることから、通則法第12条の規定は、労働契約の準拠法決定について労働者及び使用者間の実質的公平の実現を図る規定であるといえよう¹⁰⁾。したがって、通則法第12条の規定の解釈にあたっては、通則法第12条第1項が定める労働契約の最密接関係地法上の労働者保護の確保（労働者の主張を前提とする）と通則法第12条第2項の規定が定める労働契約の最密接関係地法を導き出す際の当事者による準拠法の予見可能性の確保という観点がいずれも重要であり、これらの点について十分に配慮する必要がある。なお、通則法第12条第2項は、あくまで推定規定であるため、個別具体的な事案の下で、反証により労務提供地法以外の法が最密接関係地法とされる場合には、推定が覆る可能性があることにも留意する必要がある。

なお、前述したように、通則法第12条の規定は、ローマ条約¹¹⁾や韓国国際私法の労働契約の特則の規定から着想を得て作成された。このうちローマ条約は2008年にEUの統一国際私法規則として、改正され、現在では、EUの「契約債務の準拠法に関する欧州議会及び理事会規則」¹²⁾（以下、「ローマI規則」という。）第8条に個別労働契約の準拠法に関する規定が設けられてい

10) 櫻田嘉章=道垣内正人編・前掲注8) 272頁、286頁参照。

11) 80/934/EEC: Convention on the law applicable to contractual obligations opened for signature in Rome on 19 June 1980, OJ L 266, 9.10.1980, pp. 1-19.

る。後述するように、通則法第 12 条第 2 項の推定規定の解釈にあたり、学説の中には、ローマ条約第 6 条やローマ I 規則第 8 条をめぐる議論を参考にすることもあることから、ここで、ローマ条約第 6 条¹³⁾、ローマ I 規則第 8 条¹⁴⁾の規定の構造について、簡潔に触れておきたい。

ローマ条約第 6 条の規定は、第 1 項で契約当事者による法選択がある場合について定め、当事者自治（ローマ条約第 3 条を参照）¹⁵⁾を前提としつつも、

12) Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I), OJ L 177, 4.7.2008, pp. 6-16.

13) ローマ条約第 6 条

1 第 3 条の規定にかかわらず、個別労働契約に関して当事者により選択された法は、労働者に対する保護であって、法選択がない場合に、本条第 2 項にしたがい適用される法の強行規定が付与するものを、労働者から奪う結果となってはならない。

2 第 4 条の規定にかかわらず、第 3 条にしたがい準拠法が決定されない場合、労働契約は次の法により規律される。ただし、一切の事情から、個別労働契約により密接な関係を有する国がある場合には、当該国の法により規律される。

(a) 労働者が一時的に他国で雇用されるとしても、労働者が通常当該契約上の労務を提供する国の法。

(b) 労働者が通常一國で労務を提供しない場合、労働者が雇用された事業所の所在地国の法。

14) ローマ I 規則第 8 条

1 個別労働契約は、第 3 条にしたがい当事者により選択された法が準拠法となる。しかし、法選択がない場合に本条第 2 項、第 3 項、第 4 項にしたがい適用されるべき法の中で当事者による別段の合意の許されない規定によって労働者に与えられる保護は当事者による法選択によっても奪われない。

2 当事者による法選択がない場合、個別労働契約の準拠法は、常に労務提供がされる国の法となり、そのような国がない場合は通常提供される労務の起点となる国の法となる。常に労務が提供される国は、労働者が一時的に他の国で労務を提供しても変わらないものとする。

3 本条第 2 項にしたがい準拠法が決定されない場合、個別労働契約は、労働者が雇用された事業所の所在地国の法により規律される。

4 本条第 2 項又は第 3 項に示されるよりも、個別労働契約により密接な関係を有する国がある場合には、その国の法が適用される。

15) 当事者自治を認める第 3 条の下では黙示の法選択も認められている。

当事者の選択した法が、選択がない場合に適用される法の強行規定によって労働者に与えられる保護を奪う結果となつてはならないことを条件に、法選択の有効性を制限している¹⁶⁾。すなわち、裁判官が契約当事者の選択した法と法選択がない場合の準拠法（原則として、通常労務提供地国法）との優遇比較を行う立場が採られている。通則法第12条第1項は、このような裁判官による優遇比較という方法を採用せず、労働者が労働契約の最密接関係地中の特定の強行規定の適用を求める意思を使用者に対し表示することを条件に、当該強行規定が適用されるとしている。また、ローマ条約第6条第2項は、契約当事者による法選択がない場合には、客観的連結により定まる法、すなわち、(a)労働者が一時的に他国で雇用される場合であっても、通常労務提供地国法、(b)労働者が一国で通常労務を提供していない場合には、雇入事業所所在地法が適用されるとする。ただし、第6条第2項には回避条項（escape clause）の定めがあり、これら(a)(b)の客観的に連結される地の法よりも、一切の事情から、労働契約がより密接な関連を有する国の法がある場合には、その法が適用されるとする。

ローマI規則第8条の規定は、ローマ条約第6条の規定の構造を基本的に維持しているとされる¹⁷⁾。同条第1項は、契約当事者による法選択がある場合に、当事者自治を前提としつつ、契約当事者が選択した法と法選択がない場合の準拠法（原則として、通常労務提供地国法）との優遇比較を認めている。当事者による法選択がない場合について定めていたローマ条約第6条は、ローマI規則第8条第2項及び第3項となり、第2項では、通常労務提供地国法（労働者が一時的に他国で労務提供しても変更されない）が、そのような国がない場合には、通常労務を提供する起点となる国の法が客観的な連結点として定められている。この起点となる国の法が付加されたのがローマ条約と

16) 当事者による法選択の自由により、従業員保護に関する欧州基準や各構成国の国内基準からかけ離れた規則が適用される結果となる可能性があり、この分野における格差は特に顕著であることが指摘されている。Marie-Élodie Ancel/ Pascal Deumier/ Malik Laazouzi, *Droit des contrats internationaux*, Sirey, 2020, p. 685.

17) Ancel/ Deumier/ Laazouzi, *op. cit.*, p. 685.

は異なる点である。同条第 3 項は、通常労務提供地国法を特定できない場合の規定であり、その場合には、雇入事業所所在地法が適用される。また、ローマ条約第 6 条第 2 項の回避条項にあたるのが、ローマ I 規則第 8 条第 4 項の規定である。

三 東京地方裁判所令和 5 年 3 月 27 日判決

東京地裁令和 5 年判決は、日蘭間の国際線の航空機において労務提供を行っている日本国籍の客室乗務員らがオランダの航空会社に対し、期間の定めのない雇用契約上の地位の確認や雇止め後の賃金等の支払等を請求した事案において、通則法第 12 条の労働契約の最密接関係地法の決定について詳細に判示した。本判決は、労働契約の準拠法の決定にあたり、国際線航空機の客室乗務員のケースは、通則法第 12 条第 2 項の労務提供地が特定できない場合に当たるのか、また、労務提供地を特定できない場合には、雇入事業所所在地がいずれの地になるのかについて判断した初めての公表裁判例である。本判決は、労働契約の準拠法は日本法であるが、通則法第 12 条第 1 項に従い、日本法に加えて、労働者側が適用を主張したオランダ法を適用し、労働者の無期転換を認めたが、この判決以降、学説上は、通則法第 12 条の労働契約の最密接関係地法の決定に関する議論が活発になっている。以下では、この判決について紹介する。

【事実の概要】

X ら（原告）は、いずれも日本国籍を有する者で、Y（被告）は、オランダで設立され、同国アムステルダムのスキポール空港を拠点とする航空会社である。X らは、Y のホームページに掲載された日本人客室乗務員の募集に応募し、採用通知を受けた。その後、X らは、オランダで約 9 週間の客室専門訓練を受け、平成 22 年ないし平成 24 年にそれぞれ Y との間で、Y の運航する日本・オランダ間の国際線の客室乗務員として業務に従事する契約（以下、「本件各雇用契約」という。）を締結した。

本件各雇用契約には、雇用契約期間を3年間とし、1度に限り2年間の契約更新は可能であるが通算期間は5年を超えないこと、Xらの勤務の開始地点及び終了地点（ホームベース）は東京又は大阪とすること、雇用契約の準拠法は日本法とすること等の記載があった。本件各雇用契約の当初3年間の期間満了日前に、Xらは、Yとの間で、2年間の契約更新を行った。平成25年12月以降、Xらは、順次、日本の客室乗務員組合Aに加入した。Aは、Yとの間で、Xらを無期雇用とすること等を要求し交渉を重ねた。平成27年6月3日、東京都労働委員会の斡旋により、AとYとの間で、Yとオランダの客室乗務員労働組合Bとの合意を条件に、本件各雇用契約の期間満了日の翌日から、労働契約法第18条第1項に基づきXらに無期転換申込権が発生する日の前日までの間、本件各雇用契約の期間延長措置を採ることを内容とする和解合意が成立した。平成30年7月4日以降、Xらの雇用期間は順次満了し、Yは、Xらに対し、期間延長措置による雇用期間満了後の契約更新をしない旨の通知をした（以下、「本件各雇止め」という。）。

そこでXらは、Yに対し、Xらが期間の定めのない労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、本件各雇止め後の各月の賃金等の支払い等を求めた。なお、令和3年5月17日の第11回口頭弁論期日において、Xらは、Yに対し、本件各雇用契約の無期転換について、オランダ民法典668a条（以下、「本件オランダ法条」という。）を適用すべき旨の意思表示をした。

【判旨】 一部認容 一部棄却（控訴）

「本件各雇用契約においては、当事者の選択により、日本法が準拠法とされているところ、Xらは、本件オランダ法条を特定して、これを適用すべき旨の意思を使用者であるYに対し表示したもので、本件オランダ法条は、一定の期間を超えて継続した有期労働契約を無期契約とみなす旨を定める規定であり、当該無期転換を排除できるのは、〔中略〕労働協約又は権限のある公的機関若しくはその代表による合意のみであると定められており、当事者が単に約定するのみでは排除することができないから、通則法12条1項における強行規定に当たるといえることができる。」

「X らは、日本の各空港とオランダ間の路線を飛行する航空機内で、客室乗務員としての業務に従事していたもので、労務提供地は、航空機が飛行する複数の法域にまたがっており、かつ、そのいずれについても主たる労務提供地であるとはいえないことからすれば、本件〔各〕雇用契約は、労務提供地を特定することができない場合に当たると認めるのが相当である。」

「X ら日本人客室乗務員については、人事管理における中核的な業務を Y のオランダ本社又はオランダに所在する担当部署が行っており、本件各雇用契約の内容に係る多くの事柄が、オランダにおいて決せられていたほか、日本の国内に X らの業務と関係する物的な設備がないなどの事情がある。

他方、X らについては、〔中略〕賃金が日本支店から日本円で支払われており、日本の社会保険に加入していること、日本支店の企画するプロモーション活動に参加することがあったことなど、雇入事業所が日本支店であることを基礎付ける事情も存在する。しかし、上記オランダ本社による指揮命令及び雇用管理の内容及び密度と比較すれば、いずれも周辺的かつ間欠的な関わりに過ぎず、日本支店は、日本を常居所地とする日本人である X らを Y が雇用することに伴う最低限度の機能しか果たしていないものというべきであって、その雇入事業所所在地はオランダであると認めるのが相当である。」

本件各雇用契約において日本法が準拠法として選択されているという事情や、X らが日本国籍であり、日本に常居所を有し、日本語を話すという「事情は、オランダ法が本件各雇用契約について最密接関係地法であるとの推定を覆すものではないというべきである。」

「以上によれば、〔中略〕通則法 12 条 1 項により、〔中略〕X らが指定した強行規定である本件オランダ法条が適用されることになる。」

「本件各雇止めの時点では、〔中略〕本件各雇用契約が終了していたものというべきであり、令和 3 年 5 月 17 日、X らが本件オランダ法条を適用すべき旨の意思表示をしたことによって初めて本件オランダ法条が適用され、X らの期間の定めのない労働契約上の権利を有する地位が存することとなったのであるから、本件各雇用契約に基づく就労債務は、その時点（上記意思表示の翌日）から、債権者である Y の責に帰すべき事由によって履行すること

ができなくなったというべきである。

したがって、Xらは、Yに対し、〔中略〕令和3年5月18日以降の賃金〔中略〕を求めることができる。」

四 通則法第12条第2項の「労務提供地」について

1 通則法第12条第2項の労務提供地の解釈

通則法第12条第2項の規定によれば、労働契約の最密接関係地法とは労務提供地法であり、その労務を提供すべき地を特定することができない場合にあっては、雇入事業所所在地法が当該労働契約の最密接関係地法と推定される。

通則法第12条第2項の規定が労務提供地法を労働契約の最密接関係地法と推定する趣旨や労務提供地の解釈について詳述している裁判例や学説は必ずしも多くはない。通則法下の裁判例として、東京地判平成28年9月26日¹⁸⁾は、通則法第12条第2項の規定の趣旨及び労務提供地概念について、「労働契約の継続性や集団性に鑑み、同一の職場で働く労働者と同等の保護を保障しようとするものと解され、このような趣旨からすれば、労務提供地は、現実の労務の提供がどこでされたかを基に判断すべきものと解される。」とした。また、学説の中にも、通則法第12条第2項の推定の趣旨について、継続的かつ集団的に特徴的給付（労務）が行われるという労働契約の性質に配慮したものであり、労務の提供と賃金支払が一定期間繰り返されるという意味での労働契約の継続性、そして、同一使用者の下、企業組織に組み込まれ労務を提供する労働者に対しては、共同就労の場での統一ルールの遵守が求められるという意味での労働契約の集団性を考慮すると、特徴的給付が行われる地である労務提供地が労働契約の最密接関係地であると説明するもの

18) 判例集未登載。LEX/DB 25543877（平25（ワ）第10780号・第14177号）。英国法上のリミテッド・パートナーシップ（被告）と雇用契約を締結した日本人（原告）との間の雇用契約の更新拒絶に関する事例。

がある¹⁹⁾。この見解は、通則法第 12 条にいう労務提供地について、「労働者が現実に労務を提供する地」を意味するものと解している²⁰⁾。

国際線航空機の客室乗務員のケースは通則法第 12 条第 2 項かっこ書の労務提供地を特定できない場合に該当するのからであるが、通則法制定時の法制審議会・国際私法（現代化関係）部会の議論及び通則法の解説書においては、通則法第 12 条第 2 項かっこ書の労務提供地を特定できない場合の一例として、国際線航空機のパイロットや客室乗務員のケースが挙げられていた²¹⁾。確かに、国際線航空機の乗務員の場合、その職務の性質上、航空機が複数の国の上空を通過し、労務提供が複数の国にまたがることから、いずれの地を労務提供地とするのか判断が困難な場合が生じうる。以下では、国際線航空機の客室乗務員の労務提供地が特定できないというのは、国際線航空機上の労務提供に限定した場合の話であるのか、それとも、国際線航空機外の地上での勤務等を考慮したとしても、労務提供地が特定できない場合に当たるのかについて検討する。

国際線航空機のパイロットや客室乗務員のケースが通則法第 12 条第 2 項かっこ書の労務提供地を特定できない場合に該当するのからについて、前掲東

19) 村上愛「法の適用に関する通則法 12 条と労働契約の準拠法」一橋法学 7 卷 2 号 (2008 年) 335 頁、同旨、横山・前掲注 9) 185 頁。

20) 村上・前掲注 19) 336 頁。なお、この見解は、労働契約における労働者・使用者の交渉力・情報の非対等性、継続性、そして集団性という特徴が通則法第 12 条の規定の構造に少なからず反映されているとして、通則法第 12 条第 1 項は交渉力・情報の非対等性に、同条第 2 項は継続性と集団性に基づく規定であると理解する (314 頁、335 頁を参照)。

21) 小出邦夫編著・前掲注 2) 158 頁によれば、「航空会社の乗務員など、労務提供地が法を異にする地にまたがっている等の理由で、労務提供地が特定できないことも考えられるが、このような場合には、労働者を雇い入れた事業所の所在地の所在地法を最密接関係地法と推定することとしている。」とある。また、櫻田嘉章＝道垣内正人編・前掲注 8) 288 頁以下は、「労務提供地を『特定することができない場合』とは、たとえば、航空会社の乗務員など、労務提供地が複数の法域にまたがっており、かつ、そのいずれについても主たる労務提供地であるとはいいがたい場合などが想定されている。」とする。

京地判平成 28 年 9 月 26 日は、「労務提供地が特定できない場合とは、飛行機に乗務し、拠点も置かずに移動しながら勤務しているような場合がその典型に当たる」と述べるが、同裁判例は国際線航空機の乗務員の事案ではなく、「拠点」も置かずに労務提供の全てが航空機上で行われている場合には労務提供地が特定できないとの一般論を述べたものに過ぎない。

この点に関して、東京地裁令和 5 年判決は、原告らは、「日本の各空港とオランダ間の路線を飛行する航空機内で、客室乗務員としての業務に従事していたもので、労務提供地は、航空機が飛行する複数の法域にまたがっており、かつ、そのいずれについても主たる労務提供地であるとはいえないことからすれば、本件雇用契約は、労務提供地を特定することができない場合に当たると認めるのが相当である。」と判示し、雇入事業所所在地法によるものとした。この立場は、国際線航空機のパイロットや客室乗務員を通則法第 12 条第 2 項かっこ書の労務提供地を特定できない場合の一例とする従来の説明に従ったものと考えられるが、法例下の裁判例である東京地判平成 9 年 10 月 1 日²²⁾の影響を受けているように思われる。そこで、以下では東京地判平成 9 年 10 月 1 日について簡潔に触れておく。

東京地判平成 9 年 10 月 1 日は、国際線航空機の客室乗務員についての労働契約の準拠法が問題となった下級審裁判例であり、法例下での解釈が問題となった事案である。本件は、ドイツに本店を有する航空会社（被告）と日本人客室乗務員（原告）との雇用契約に関する事案であるところ、雇用契約の準拠法について、法例第 7 条第 1 項の規定の下での明示の準拠法合意が存在しなかったことから、黙示の意思の推定が問題となった。

本件で、裁判所は、ドイツと関連するあらゆる事情を総合的に考慮し、当事者間で雇用契約の準拠法をドイツ法とする黙示の合意が成立していたものと認定した。

本判決は、上記の総合考慮の対象となった事情の 1 つとして労務給付地についても検討しており、「原告らの主たる勤務の内容は搭乗業務であり、成

22) 労民集 48 巻 5 = 6 号 457 頁、判タ 979 号 144 頁、労判 726 号 70 頁。

田、フランクフルト等の空港における勤務は待機時間も含めていずれも約 2 時間程度であって、原告らの勤務の大半は被告の航空機内において、多国間の領土上空を通過しつつ実施されていることが認められ、準拠法についての黙示の意思の推定の関係では、原告ら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ないというべきである。」と判断している。このように、本判決は、法例第 7 条第 1 項の黙示の意思の探求を行う際に労働契約をめぐる事情を総合的に考慮する場面で労務提供地を問題としているものであり、通則法第 12 条第 2 項の労務提供地の解釈を行う場合の直接の先例として引用することは適切ではないように思われる。その理由として、法例第 7 条第 1 項の規定と通則法第 12 条第 2 項の規定の適用場面の相違が挙げられる。

通則法の制定により、法例第 7 条から第 9 条は、通則法第 7 条から第 12 条の規定へと改正されたが、法例第 7 条第 1 項は、法律行為の成立・効力の準拠法につき、当事者の意思によって定められる準拠法によるとし、それが分明ならざる場合は、同条第 2 項に従い、行為地法によると定めていた。しかし、同条に対しては、法例第 7 条第 2 項の客観的連結（行為地法＝契約締結地法）が極めて硬直的であるという批判があったため、同条第 2 項の発動の機会をできるだけ避ける目的で、同条第 1 項のもとの黙示の意思の推定を広く認め、柔軟に準拠法を決定することが学説上主張され（従来の多数説は、あらゆる事情から合理的に当事者の黙示の意思を探求すべきであるとして、契約の種類・内容・性質、契約の当事者、契約の目的物、裁判管轄又は仲裁地の合意など、もろもろの主観的・客観的事情を総合的に考慮すべきであるとした。）、近時の裁判例においてもそのような立場が一定程度定着しつつあったとされる。通則法は、契約準拠法の決定にあたり、従来通り「当事者自治の原則」によりながら（第 7 条）、当事者による準拠法選択がない場合には、従来の法例第 7 条第 2 項のように補的に当事者の意思を推定することはせずに、最密接関係地法によるとした（第 8 条）。通則法下でも、黙示の指定が認められる範囲が、解釈論上問題となっており、当事者の実際の意思ではない仮定的な意思は黙示の意思とはいえないとして、黙示の意思を制限的に解する

立場が主張されている一方で、理論的にはともかく、実務上現実の意思と仮定的意思を明確に区別することが可能なかは相当疑問であるとして、従来多数説における黙示の意思の認定を基本的に踏襲すべきであるとの立場も主張されている。このように、法例第7条第1項と直接対応している通則法の規定は通則法第7条であって、通則法第12条第2項ではない。通則法第12条第2項は、通則法第7条による準拠法選択がされていることを前提に、これとは異なる法が準拠法となる場合を定めた規定であって、当事者の黙示の意思を認定するものではないため、法例第7条とは適用場面が異なっている。また、法例第7条には当事者の黙示の意思を認定するための事情についての定めがなかったため、法例下では全ての事情を総合考慮して黙示の意思を認定する必要があったと考えられるが、通則法第12条第2項は労働契約の最密接関係地法を推定するための2つの推定基準を設けており、この点でも両者は異なっている。すなわち、法例第7条の下で労働契約の黙示の意思を探求する際の考慮要素と通則法第12条第2項の労働契約の最密接関係地法の推定規定の解釈を行う際の考慮要素は、それぞれの規定の構造や趣旨の相違を踏まえて慎重に検討すべきであり、以上の相違点からすると、法例第7条下で労働契約における黙示の意思を探求する際の先例である前掲東京地判平成9年10月1日の判旨を、労働契約の最密接関係地法の推定規定としての通則法第12条第2項の労務提供地について判断する際の直接の参考裁判例とすることには疑問が残る。

また、学説上は、国際線航空機のパイロットや客室乗務員のケースが通則法第12条第2項かっこ書の労務提供地を特定できない場合に該当するかを検討する際に、解釈論上留意すべき点として、労働者保護という通則法第12条の立法趣旨に鑑み、雇入事業所所在地を基準とすることは限定的である必要があるとの見解が示されている²³⁾。その理由として、①通則法第12条第2項が推定規定であることから、労務提供地と雇入事業所所在地はそれ

23) 村上・前掲注19) 340頁、井川志郎「法の適用に関する通則法12条の労務提供地概念の広範性」労旬1985号(2021年)51頁、横溝・前掲注1) 156頁。

ぞれ容易に確定されることが望ましいこと²⁴⁾、②雇入事業所所在地は使用者側の都合で一方向的に決定し得るため、これを基準とするのは例外に留めるべきであること²⁵⁾等が挙げられている。その上で、通則法第 12 条第 2 項の下で労務提供地をできるだけ特定する必要がある、労務提供地を特定できないとの解釈は限定的であることが望ましく²⁶⁾、現実には労務を提供する地が複数存在する場合でも、中心的な労務提供地を特定できるときは、これを基準とするべきであるとする²⁷⁾。かかる見解を採用する場合、国際線航空機の客室乗務員の労務提供については、安易に労務提供地が特定できないと認定することは許されず、仮に主たる業務である航空機上の労務提供地を特定できないとしても、他の事情から労務提供地を特定することができないかを極めて慎重に検討することになる。なお、この見解に対しては、出発地・帰着地に加え、労働の準備編成地という付加的事情まで考慮するとするならば、最密接関係地の特定が難しくなり、予見可能性及び法的確実性の確保という通則法第 12 条第 2 項が最密接関係地法の推定規定の趣旨に反することを根拠として、出発地・帰着地がある等の事情をもって、労働契約の最密接関係地とすることに疑問を呈する見解がある²⁸⁾。

以上のような通則法第 12 条第 2 項の解釈論上の留意点を踏まえつつ、学説上は、国際線航空機の乗務員はその職務の性質上、複数の国で現実に労務を提供することから、ホームベースという労務提供の起点となる地を労務提供地とするのか、それとも労務提供地を特定できない場合であるとして、雇入事業所所在地法によるのかを一律に断じるのは困難であり、ホームベースが持つ意味や、労務提供地又は雇入事業所所在地という基準による時の法

24) 横溝・前掲注 1) 156 頁。

25) 村上・前掲注 19) 340 頁、村上愛「労働契約」道垣内正人＝中西康編『国際私法判例百選 [第 3 版] (ジュリスト別冊)』(有斐閣・2021 年) 65 頁。

26) 横溝・前掲注 1) 156 頁。

27) 神前禎『解説 法の適用に関する通則法』(弘文堂・2006 年) 108 頁、村上・前掲注 25) 65 頁。

28) 藤澤・前掲注 1) 289 頁。

律効果に照らしていずれの基準によるべきかを決定すべきであるとする見解が主張されている²⁹⁾。また、国際線航空機の客室乗務員のケースについても、通則法第12条第2項の労務提供地は特定可能であると解すべきとする見解もある³⁰⁾。

2 欧州におけるローマ条約第6条及びローマI規則第8条をめぐる議論について

なお、日本の学説の中には、通則法第12条第2項の推定規定の労務提供地概念の解釈にあたり、欧州の議論から示唆を得ているものがあるため³¹⁾、ここで、ローマ条約第6条第2項やローマI規則第8条第2項・第3項の「通常労務提供地」概念の解釈についても触れておきたい。

欧州では、個別労働関係事件の国際裁判管轄の管轄原因として、また、個別労働契約の準拠法を決定する際の連結点として、「通常労務提供地」概念が用いられており、その解釈については議論の蓄積がある。

ローマ条約第6条第2項の規定によれば、当事者による法選択がない場合、労働契約は、(a)労働者が一時的に他国で雇用される場合であっても、通常労務提供地国法、(b)労働者が一国で通常労務を提供しない場合には、雇入事業所所在地法による。ただし、一切の事情から、個別労働契約により密接な関係を有する国がある場合には、当該国の法による。ローマI規則第8条第2項・第3項は、このローマ条約第6条の規定を一部変更し、当事者による法選択がない場合には、通常労務提供地国法、そのような国がない場合は、「通常労務を提供する起点となる国の法」が準拠法となるとする。また、通

29) 村上愛「労働契約の準拠法」櫻田嘉章＝道垣内正人編『国際私法判例百選〔第2版〕(ジュリスト別冊)』(有斐閣・2012年)75頁。村上・前掲注1)286頁は、国際線航空機の客室乗務員については、機内での労務提供という「主たる業務に付随する業務以外の業務をホームベース等の特定の法域で継続的に行っているといった特別な事情がないかぎり」、基本的に労務提供地を特定できない場合に当たるとする。

30) 井川・前掲注23)53頁、同・前掲注1)12頁。

31) 井川・前掲注23)47頁以下。

常労務提供地国は労働者が一時的に他国で労務提供しても変更されないとする(第2項)。さらに、第2項にしたがい通常労務提供地国法を特定できない場合は、雇入事業所所在地法が準拠法となる(第3項)。ローマI規則第8条第2項に、「通常労務を提供する起点となる国の法」が付加された理由は、2005年公表の欧州委員会によるローマ条約を規則化するための提案の説明によれば、国際線航空機の乗務員についても通常労務提供地国法が準拠法となることを明確化するためであるとされる³²⁾。この変更によって、国際線航空機の乗務員については、労務提供の起点となる固定されたベース(fixed base)がある場合には、その国の法が適用されることになり、雇入事業所所在地法が適用されることは稀であるとされる。そして、この明確化は、準拠法決定の際の連結点としての「通常労務提供地」概念を、欧州司法裁判所が個別労働関係事件の国際裁判管轄の管轄原因としての「通常労務提供地」概念について採用してきた解釈と調和させる効果があることが指摘されている³³⁾。

32) Proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I), COM (2005) 650 final 2005/0261 (COD).

33) Ancel/ Deumier/ Laazouzi, op. cit., p. 687. 複数国で通常労務を提供する労働者について、国際裁判管轄の管轄原因としての「通常労務提供地」概念を、主として労務を提供する地、労務を提供する起点となる地と解釈してきた欧州司法裁判所の判例の蓄積がある。CICE 13 juill. 1993, *Mulox IBC Ltd*, C-125/92, pt 15, Rev. crit. DIP 1994. 569, note P. Lagarde; JDI 1994. 539, obs. A. Huet. CICE 9 janv. 1997, *Rutten*, C-383/95, pt 21, Rev. crit. DIP 1997. 336, note H. Gaudemet-Tallon; JDI 1997. 635, obs. J.-M. Bischoff. 1968年9月27日の「民事及び商事事件に関する裁判管轄及び判決の執行に関する条約」第5条第1項によれば、契約事件の管轄原因は、請求の基礎となる義務の履行された地又は履行されるべき地であるとし、個別労働関係事件の場合、この履行地は、通常労務提供地であり、労働者が一国で通常労務を提供しているのではない場合、雇入事業所所在地の裁判所で雇用者を訴えることが可能である。2015年施行の「民事及び商事事件における裁判管轄並びに裁判の承認及び執行に関する2012年12月22日の欧州議会及び理事会規則(EU) Nr. 1215/2012」第21条第1項(b)(i)は、通常労務提供地もしくはその起点となる地又は通常労務を提供した最後の地を管轄原因としている。

このように、ローマ I 規則第 8 条第 2 項によれば、国際線航空機の乗務員のケースであっても、通常労務を提供する起点となる国があるなど通常労務提供地が観念できる場合には、その法が適用されることになる。通則法第 12 条第 2 項の労務提供地概念の解釈として、ローマ I 規則第 8 条第 2 項の通常労務提供地概念の解釈を直接取り入れる必要はないものの、国際線航空機の乗務員について、職務の性質上、複数の国で労務提供をしていることを重視し、それを根拠に、労務提供地が特定できない場合に当たるとして、雇入事業所所在地法によるよりも、ローマ I 規則のように、国際線航空機の乗務員についても、通常労務を提供する起点となる国を基準にするなど通常労務提供地を特定できるのであればその法により、ローマ I 規則第 8 条第 3 項の雇入事業所所在地法によらない解釈は、示唆的であるように思われる。

3 検討

以下では、国際線航空機のパイロットや客室乗務員のケースは通則法第 12 条第 2 項かっこ書の労務提供地を特定できない場合に該当するののかについて検討する。通則法第 12 条第 2 項の規定の解釈として、国際線航空機の客室乗務員による労務提供の場合を一律に論じ、労務提供地を常に特定できないものとするには疑問がある。

まず、通則法第 12 条第 2 項の解釈としては、労働者保護の見地から、雇入事業所所在地を基準とすることは制限的・例外的である必要があるとの見解に賛成する。また、現実に労務を提供する地が複数存在する場合には、その中心的な労務提供地を特定できるのであれば、それを基準とすべきであろう。前述した通り、通則法第 12 条の規定全体の構造として、同条第 1 項は労働者保護のため、労働契約の最密接関係地法中の特定の強行法規の適用を労働者に主張させる趣旨の規定である。同条第 2 項は、労働契約の最密接関係地法の推定規定であり、労働契約について利害関係の中心である労務提供地が特定できる場合には、労務提供地法が最密接関係地法と推定され、労務提供地をどうしても特定できない場合には、雇入事業所所在地法が最密接関係地法と推定される（同条第 2 項かっこ書）。同条第 2 項の労務提供地・雇入

事業所所在地の決定にあたっては、労働者・使用者の予測可能性の確保の観点も重要であるため、労務提供地や雇入事業所所在地という連結点の確定は、できるだけ容易かつ簡明な基準に基づいて行われることが望ましい。そして、同条第 2 項かっこ書の雇入事業所所在地は、使用者側が一方的に決定することが可能であるため、通則法第 12 条第 2 項の解釈としては、労務提供地を特定できるのであれば、労務提供地法の適用をできるだけ確保すべきであり、労務提供地をどうしても特定できない場合にのみ、通則法第 12 条第 2 項かっこ書の雇入事業所所在地を最密接関係地と推定すべきであろう³⁴⁾。したがって、通則法第 12 条第 2 項かっこ書の推定規定の解釈は制限的であることが望ましい。このように考えると、国際線航空機の客室乗務員のケースであっても、関連する事情（拠点の有無、拠点が定められている場合の拠点の機能、地上勤務の有無など）を十分に考慮の上で、これらの事情から可能な限り第 12 条第 2 項の労務提供地の特定をすることが望ましく、安易に第 12 条第 2 項の労務提供地の特定をせずに第 12 条第 2 項かっこ書の雇入事業所所在地を連結点とするのは、第 12 条第 2 項の推定規定が労務提供地を第一次的な連結点として選んだ趣旨に反すると考える。

つぎに、東京地裁令和 5 年判決の事実関係の下で、労務提供地はいずれの地となるのかについて検討する。

この点については、東京地裁令和 5 年判決の事案では、原告らの主たる業務内容は、国際線に乗務して機内サービスや保安業務を行うことであり、これに付随する業務以外の業務を日本で継続的に行っていたと認められる特別な事情もないとして、本件各雇用契約については、労務提供地を特定できない場合に当たるとする見解がある³⁵⁾。また、この事案では、少なくとも日本及びオランダで労務を提供しており、いずれを主たる労務提供地とするかを容易に決定しうる事情はないとして、労務提供地を特定できない場合に該

34) 村上・前掲注 29) 75 頁は、雇入事業所所在地という副次的な基準によるのは、あくまでも労務提供地という第一次的な基準によりえない場合の窮余の策として例外的なケースに留めるべきであるとする。

35) 村上・前掲注 1) 286 頁。

当するとする見解もある³⁶⁾。

しかしながら、本件各雇用契約につき、労務提供地を特定できない場合に当たるとして、雇入事業所所在地をオランダとした東京地裁令和5年判決の判断には疑問が残る。

まず、通則法第12条第2項の労務提供地は、現実すでにその地で労務を提供したか否かに限定されない³⁷⁾。したがって、主たる労務提供地の決定にあたっては、現実どこで労務が提供されているかに加え、労働時間や労働内容についても重視すべきことになろう³⁸⁾。この点、東京地裁令和5年判決では、アジア客室乗務員である原告らは、ベース（拠点）となる空港が必ず各現地国内の空港から定められており、当該拠点空港（日本の成田空港である）とオランダ・アムステルダム間の航空便にしか搭乗せず、搭乗は、成田空港発—アムステルダム行き便と、アムステルダム発—成田空港行き便がセットになっており、日本発着路線以外での勤務はないとのことである。このように、本件での原告らの搭乗勤務は、日本のベースを起点とし、オランダ・スキポール空港を経由して、日本のベースを終点とするものであったことが窺われる。以上からすると、本件における「拠点」は、労務提供の起点及び終点としての実質的意義を有しており、単なる休憩場所ではなく、当該拠点が日本に所在する事実は、労務提供地を決定する上で重要な事実の1つである。

また、本件で原告らには、上記搭乗以外の勤務として、国際線航空機外の地上での勤務である、(a)スタンバイと呼ばれる待機勤務と、(b)プロモーション活動等の業務があり、これらはいずれも日本で実施されていたとのことである。この点、通常の客室乗務員のスタンバイと同様にスタンバイ期間全体を勤務日として扱わざるをえないことから、スタンバイについても日本国内での勤務として考慮されるべきであろう。そして、この日本でのスタン

36) 藤澤・前掲注1) 289頁。

37) 櫻田嘉章=道垣内正人編・前掲注8) 288頁。

38) 横溝・前掲注1) 156頁。

バイは、本件の原告らの搭乗勤務が日本をベースとするものであることを、さらに強化する事実になると考えられ、上記各事実からすると、本件では、通則法第 12 条の労働契約の最密接関係地として、日本を主たる労務提供地と推定すべきであったと考える³⁹⁾。

五 通則法第 12 条第 2 項の「労働者を雇い入れた事業所の所在地」について

1 通則法第 12 条第 2 項の「雇入事業所所在地」を決定する際に重視されるべき事情

通則法第 12 条第 2 項かっこ書によれば、労務提供地を特定できない場合には、雇入事業所所在地法が当該労働契約の最密接関係地法と推定される。

この点、通則法第 12 条第 2 項かっこ書の雇入事業所所在地の意義について、学説上は、契約締結地ではなく、使用者の人事管理地である雇用管理地を意味するとの見解が主張されている⁴⁰⁾。その根拠として、労働契約はその継続性・集団性を理由に労務提供地と最も密接に関係していることから、雇入事業所所在地も単なる契約締結地ではなく、一定の継続性・集団性を観念できる地を指すものと解すべきであり、多くの場合、雇用管理地で労務提供とその対価の支払が継続的に行われ、労働者はその地で他の労働者と共に企業組織に組み入れられているため、雇入事業所所在地は、雇用管理地を意味すると説明されている⁴¹⁾。

東京地裁令和 5 年判決がこのような見解に倣ったものなのか、前述の東京地判平成 9 年 10 月 1 日の判断要素を踏襲したのかは明らかではないが、東京地裁令和 5 年判決は、「人事管理における中核的な業務を、いずれも被告のオランダ本社又はオランダに所在する担当部署が行っており、本件各雇用

39) 井川・前掲注 1) 13 頁、加藤・前掲注 1) ¶1018、横溝・前掲注 1) 156 頁。

40) 村上・前掲注 19) 339 頁、横山・前掲注 9) 186 頁、米津孝司「グローバル化と労働法の抵触ルール」日本労働法学会誌 120 号 (2012 年) 89 頁。

41) 村上・前掲注 19) 339 頁。

契約の内容に係る多くの事柄が、オランダにおいて決せられていた」こと等の複数の個別具体的な事情を考慮した上で、雇入事業所所在地はオランダであると判示した。

このような立場に対し、雇入事業所所在地の決定についての予測可能性の確保の観点から、契約締結や労働者の募集・採用に関する事項のみに基づいて雇入事業所所在地を決定すべきであるとする見解も主張されている⁴²⁾。

2 検討

まず、通則法第12条第2項の「雇入事業所所在地」を決定する際に重視されるべき事情について検討する。雇入事業所所在地とは雇用管理地を意味するとの見解については、通則法第12条第2項かつこ書の解釈として、人事管理を重視して、雇入事業所所在地を決定することは適切ではないと思われる。仮に、東京地裁令和5年判決の事実関係が通則法第12条第2項かつこ書の労務提供地を特定できない場合に当たるとして、雇入事業所所在地法を労働契約の最密接関係地法と推定するとしても、雇入事業所所在地の決定にあたり、人事管理地を基準とすると、東京地裁令和5年判決のように、人事管理地を決定するためには、事案の具体的な諸事情を考慮しなければならないことになる。しかし、前述した通り、通則法第12条第2項の推定規定の解釈にあたっては、当事者の予測可能性の確保の観点から、連結点としての労務提供地・雇入事業所所在地は容易かつ簡明に決定されることが望ましく（例えば、人事管理地は、容易にかつ複数回にわたって変更が可能であり、一義的に確定できない恐れがある）、これらの地を決定する際に、事案の個別具体的な諸事情が常に考慮されなければならない状況は避けるべきであり、その方が通則法第12条第2項で推定規定を設けた趣旨の一つである当事者の予測可能性の確保という目的にも適っている⁴³⁾。そのように考えると、通則法第12条第2項の雇入事業所所在地を決定するに際しては、契約の締結

42) 加藤・前掲注1) ¶1020、横溝・前掲注1) 156頁。

43) 同旨、加藤・前掲注1) ¶1020、横溝・前掲注1) 156頁。

や労働者の募集・採用に関する事項のみを重視すべきであったと思われる⁴⁴⁾。そして、それ以外の指揮命令・労務管理等の事案の具体的な諸事情については、むしろ通則法第 12 条第 2 項の推定を覆す事情の有無を判断する際に考慮されるべきであると思われる。

つぎに、東京地裁令和 5 年判決の事実関係の下で、雇入事業所所在地はいずれの地となるかについて検討する。結論として、雇入事業所所在地は日本であると考えられる。

学説上、雇入事業所所在地の決定に際して雇用管理地を重視する見解は、東京地裁令和 5 年判決が人事管理の中核的業務を行っていたオランダを最密接関係地と推定したことを評価する⁴⁵⁾。しかし、雇入事業所所在地を決定する際に雇用管理地を重視すべきでないことは前述した通りである。

そして、雇入事業所所在地を決定する際に通常考慮されるべき事情のうち、契約の締結や労働者の募集・採用に関する事項についてみると、東京地裁令和 5 年判決の事案で、原告らは、アジア客室乗務員制度によって 2010 年から 2012 年にかけて日本で採用された日本採用客室乗務員であり、日本採用客室乗務員は、KLM 日本支店のウェブページ等で募集され、書類選考を経た上で、日本で複数回の面接を行い、採用されている。

他方で、原告らと被告間では、別途、訓練契約が締結され、訓練はオランダで実施されていたという事情があるが、訓練場所は使用者が一方的に決定でき、訓練を「雇入事業所」と異なる場所で実施することも珍しくないと思われることからすると、訓練場所を理由に雇入事業所所在地を決定することは妥当ではないと思われる。

以上のような事実を考慮すれば、仮に雇入事業所所在地によるとしても、本件では、雇入事業所が日本支店であることを基礎付ける事情が存在し、雇入事業所所在地を日本とすべきであったと思われる⁴⁶⁾。

44) 同旨、加藤・前掲注 1) ¶1020、横溝・前掲注 1) 156 頁、藤澤・前掲注 1) 289 頁。

45) 村上・前掲注 1) 286 頁。

46) 同旨、横溝・前掲注 1) 156 頁以下。

六 通則法第12条第2項の推定を覆す事情について

通則法第12条第2項は、同条第1項の最密接関係地法の推定規定であるため、労働契約の準拠法決定にあたっては、個別具体的な事案の下で通則法第12条第2項の推定が覆される事情があるか否かについて検討する必要がある。そして、これまで検討した通り、東京地裁令和5年判決の事実関係の下では、労務提供地法又は雇入事業所所在地法は日本法と推定されるので、その推定を覆し、オランダ法が最密接関係地法とされる事情が存在するかを検討する。

まず、基本的な留意点として、学説上、通則法第12条第2項の推定規定と通則法第8条第2項の推定規定との比較において、労働契約の特性に配慮して推定の基準を設けている通則法第12条第2項の下では、推定が覆るケースは限定されることが指摘されている⁴⁷⁾。そして、この点は、通則法第12条第2項の推定を覆す事情の有無を判断する際に重視すべき点であると思われる。そして、通則法第12条第2項の推定を覆す事情の有無を判断する際の考慮要素について、学説上は、労働条件、職務内容、勤務の実態および労働契約締結プロセス等、契約をめぐるあらゆる事情が考慮されるものとする⁴⁸⁾。もっとも、通則法第12条第2項が労務提供地や雇入事業所所在地を重視していることや労働者保護の必要性を考慮することが通則法第12条の趣旨であることから、労働契約における個別の労働者との契約や、その労働の実体に着目し最密接関係地法を認定すべきであるとして、推定を覆す事情の有無を判断する際には、使用者側の都合を重視すべきではないとする見解もある⁴⁹⁾。また、最密接関係地を探求する際には、主観的事情も含むあらゆる事情を基礎として行われると解する見解⁵⁰⁾と客観的な事情を考慮し、

47) 佐野寛「法適用通則法における契約準拠法の決定」民商法雑誌136巻1号(2007年)17頁、村上・前掲注29)75頁。

48) 村上・前掲注19)341頁。

49) 神前・前掲注27)109頁。

50) 村上・前掲注19)340頁。

最密接関係地を決定すべきであるとする見解⁵¹⁾が主張されている。

裁判例として、前掲東京地判平成 28 年 9 月 26 日は、通則法第 12 条第 2 項の推定を覆す事情の有無を判断する際に、雇用契約の締結地、当初の労務提供地、給与決定を行う使用者の所在地、通貨や支払地等の給与支払の手段がどのようなものであるか、売上が計上された地、苦情申立制度の所在地、雇用管理地、使用者の設立準拠法とその所在地、労働者の常居所地等の事情を考慮し、通則法第 12 条第 2 項の労務提供地法の推定は覆らないと判示した。

この点については、通則法第 12 条第 2 項の推定を覆す事情の考慮にあたっては、労働者保護に資するかどうかではなく、もっぱら客観的な要素に基づいて、最密接関係地法を採求すべきであると考えている。なぜなら、通則法第 12 条第 2 項の規定の下で日本とオランダのいずれが最密接関係地となるかという判断と日本法とオランダ法のどちらが労働者保護に厚いかという判断は、次元の異なる話だからである。すなわち、通則法第 12 条の規定の構造として、第 1 項は、主観的連結としての契約準拠法の決定についての当事者自治の原則を認めつつ、労働者に最密接関係地法中の特定の強行規定の適用を主張する選択権を与えることによって、労働契約の最密接関係地法による労働者の保護を保障している。同条第 2 項は、客観的連結としての最密接関係地法の推定規定を設けることによって、労働者・使用者の準拠法についての予見可能性を確保している。そして、通則法第 12 条第 2 項の推定を覆す事情の有無を判断する際に最密接関係地法を採求するにあたり、当事者の意思的要素を考慮することは疑問であり、ここでは主観的要素と客観的要素を峻別し、もっぱら客観的要素にもとづいて最密接関係地を決定すべきであろう。また、具体的な考慮要素として、学説上、労働条件、職務内容、勤務の実態および労働契約締結プロセス等、契約をめぐるあらゆる事情を挙げる見

51) 横溝・前掲注 1) 157 頁は、その根拠として、通則法第 12 条第 1 項の下で、労働者が最密接関係地法中の特定の強行規定の適用を選択できることを挙げ、この規定の恣意的な適用を防止するために、労働者保護の観点ではなく、客観的要素に基づき、最密接関係地法を採求すべきであるとする。

解⁵²⁾、労働条件等の労働契約に関するあらゆる事情、労働者の納税地、社会保障や年金、疾病保険等、当該労働を取り巻く状況について考慮すべきであるとする見解⁵³⁾、労働条件や賃金の決定等、労働契約の本質的な部分に影響を与える要素に比重を置くべきであるとする見解⁵⁴⁾等が主張されている。具体的な考慮要素としては、学説が主張するように、労働契約に関する全ての事情（給与、労働条件等）や労働に関する全ての事情（税金、社会保障、保険等）が考慮されるべきであると思われる。

なお、参考までに欧州での議論についても触れておくと、ローマ I 規則第 8 条第 4 項によれば、同条第 2 項の通常労務提供地国法又は通常労務提供の起点となる国の法もしくは雇入事業所所在地法よりも、個別労働契約により密接な関係を有する国がある場合には、その国の法が適用される。この回避条項の適用にあたり、最密接関係地法を採求する際の考慮要素については議論がある。欧州司法裁判所は、2013 年 9 月 12 日のシュレッカー (Schlecker) 事件判決において、従業員にとっての最も適切な保護は、契約に最も密接に関係する法律の適用にあると述べ、この解釈は、すべての場合において、従業員にとって最も有利な法律の適用に必ずしもつながる必要はないと判示している⁵⁵⁾。これは、ローマ I 規則第 8 条第 4 項の下では、労働者にとって有利な法律ではなく、もっぱら労働契約の最密接関係地法を採求することを意味する。また、この判決で、欧州司法裁判所は、最密接関係地を判断する際には、従業員が納税している場所や社会保障制度に加入している場所などをも考慮すべきであるとした。このように、欧州での議論からも、前述した通則法第 12 条第 2 項の推定を覆す事情に関する判断方法には一定の理由があることが窺える。

そして、以上の検討を踏まえれば、前述した東京地裁令和 5 年判決の事実関係の下では、通則法第 12 条第 2 項の推定を覆すに足りる事情は存在しな

52) 村上・前掲注 19) 341 頁。

53) 横溝・前掲注 1) 157 頁。

54) 藤澤・前掲注 1) 289 頁。

55) CJUE 12 sept. 2013, *Schlecker*, C-64/12, pt 34.

いと考える。

本件では、オランダに関わる事情として、労務管理やフライトスケジュールの作成はオランダ国内の部署が行っていたこと、乗務中の指揮命令、勤務状況の評価はオランダ本社所属の者が行っていたこと、日本国内のホームベースの変更についての日本人客室乗務員との交渉及び判断をオランダ本社の人事部が行っていたこと、日本人客室乗務員の労働条件を定めた労働協約の締結は、オランダで、被告のオランダ本社とオランダの労働組合との間の交渉を経て行われている等、雇用契約の内容に係る多くの事柄が、オランダにおいて決せられていたこと等がある。他方で、日本に関わる事情として、原告らについては、日本支店から日本円で賃金が支払われていたこと、日本の社会保険に加入していること、休業の際には雇用調整助成金の支払を受けていたこと、日本支店の企画するプロモーション活動に参加することがあったこと、団体交渉は、日本支店と原告らが所属する日本の労働組合との間で、日本支店のオフィスを用いて、日本の労働法に従い、行われていたこと等がある。このように本件ではオランダと日本のそれぞれに関係する事情が存在するため、通則法第 12 条第 2 項の推定は覆すに足りる事情とはいえないと考える⁵⁶⁾。以上の検討から、本件各雇用契約の最密接関係地法は日本法であり、オランダ民法典 668a 条の適用は認められず、したがって、本件では、原告らの無期転換の主張は認められないことになろう。

七 おわりに

以上の通り、本稿では、東京地裁令和 5 年判決を素材として、国際線航空機の客室乗務員の労務提供が問題となる事案において、通則法第 12 条が定める労働契約の最密接関係地法がいずれの国の法となるのかについて検討した。

東京地裁令和 5 年判決は、通則法第 12 条第 1 項に従い、労働契約の準拠

56) 同旨、井川・前掲注 1) 13 頁、加藤・前掲注 1) ¶1022、横溝・前掲注 1) 157 頁。

法である日本法に加えて、労働者側が適用を主張した労働契約の最密接関係地法であるオランダ法を適用し、労働者の無期転換を認めた。すなわち、本判決は、労働契約の最密接関係地法の決定にあたり、本件各雇用契約は、通則法第12条第2項の労務提供地を特定できない場合に当たるとした上で、人事管理の中核的業務を行っていたオランダを雇入事業所所在地であるとして、オランダ法を労働契約の最密接関係地法と推定し、その推定は覆らないとした。これらの判断に関する検討は既に行った通りであるが、要約すれば、東京地裁令和5年判決の事案では、通則法第12条の労働契約の最密接関係地として、日本を主たる労務提供地と推定すべきであったこと、したがって、本件各雇用契約の最密接関係地法は日本法であり、オランダ民法典668a条の強行法規の適用を認めるべきではなく、本件では、原告らの無期転換の主張は認められないことになろう。

本判決をめぐる論点は多岐にわたるが、本判決を契機として、通則法第12条の労働契約の最密接関係地の確定をめぐり、今後さらに議論を尽くすべき問題点が明らかになったように思われる。例えば、通則法第12条第1項の規定に従い、労働者が、労働契約の最密接関係地法中の特定の強行規定の適用を主張する場合には、当該強行法規はいつの時点から適用されるのかという問題がある。東京地裁令和5年判決は、この点につき、本件オランダ法条の適用時点は労働者が特定の強行規定を適用すべき旨の意思を表示した時点からであると判示したが、この解釈については疑問がある。学説上、本件オランダ法条は遡及的に契約締結時点から適用されるべきであったと批判されている⁵⁷⁾。このほかにも、オランダ法に無期転換の主張について消滅時効等の規定がある場合には、通則法第12条第1項に従い、労働者が、合意した契約準拠法とは異なる、オランダ法上の無期転換の規定を特定の強行規定であるとして適用を主張する場合には、オランダ法上の無期転換の規定と消滅時効の規定とを切り離して、無期転換の主張のみを行うことができる

57) 横溝・前掲注1) 157頁、村上・前掲注1) 286頁。結論同旨、藤澤・前掲注1) 290頁。

のかという問題がある。通則法第 12 条の規定により指定される労働契約の準拠法は、消滅時効の問題も規律する。債権の消滅時効の問題は、実体法上の制度と性質決定され、当該債権の準拠法によらせるのが日本の通説である⁵⁸⁾。すなわち、消滅時効の問題は、債権関係において債権者がその債権を長期間行使しなかったときはどうなるかという債権そのものの運命に関する問題であるとして、その債権自体の準拠法によるべきものと考えられてきた⁵⁹⁾。この点については、消費者契約において、消費者が契約準拠法以外の法である消費者の常居所地法中の特定の強行規定の適用を主張する場合に、例えば、消費者による契約の取消権又は撤回権の行使に時間的な制約があり、消費者の常居所地法上、取消権又は撤回権が時効消滅しているような場合には、消費者が常居所地法上の期間制限の規定を切り離し、取消権又は撤回権の行使のみを主張することができないのと同様に、労働者が労働契約の最密接関係地中の消滅時効の規定を切り離し、無期転換の主張のみを行うことは適切ではないと考えるが、今後の更なる検討課題としたい。

【付記】 筆者は、東京地裁令和 5 年判決の事案の控訴審で、Y 側の要請により、通則法第 12 条の労働契約の最密接関係地法の決定について法律意見書を提出した。本稿では、一研究者としての客観的な見解を述べるよう努めたが、そのような事実があることを付言しておく。

58) 山田録一『国際私法〔第 3 版〕』（有斐閣・2004 年）382 頁、溜池良夫『国際私法講義〔第 3 版〕』（有斐閣・2005 年）415 頁、横山・前掲注 9）233 頁、櫻田嘉章『国際私法〔第 7 版〕』（有斐閣・2020 年）267 頁ほか。

59) 折茂豊『国際私法（各論）（法律学全集）』（有斐閣・1972 年）218 頁。