

フランス欧州連合(EU)における国際労働関係法の展
開：国際労働契約と適用法

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2015-06-16 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 川口, 美貴 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00008701

フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開

―国際労働契約と適用法―

川口美貴

はじめに

第一節 フランスにおける国際労働契約適用法決定規則の展開

はじめに

一 準拠法選択

1 準拠法選択規則

(A) 基本的連結規則

(B) 補充的連結規則

2 論点

(A) 国際労働契約に適用される労働協約

(B) 法選択規則の具体的適用

二 契約準拠法適用の限界

フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開 ―国際労働契約と適用法―

1 直接適用規範（介入規範）

（A）直接適用規範の特定

（B）直接適用規範の適用範囲

2 公序留保

三 小括

第二節 欧州連合（EU）における国際労働契約適用法決定規則の統一はじめに

一 準拠法選択

1 準拠法選択規則

（A）基本的連結規則

（B）補充的連結規則

2 準拠法による規整範囲

（A）規整対象

（B）準拠法の範囲

二 契約準拠法適用の限界

1 一般的枠組み

（A）強行規定

（B）公序留保

2 一時的外国駐在労働者

(A) フランスにおける法規制

(B) 労働者の外国駐在に関するEC指令案

三 小括

結びにかえて

はじめに

日本における外国人労働者の増加、日本人労働者の海外派遣、移住、そして、日本企業の海外進出と現地での労働者の雇用等、労働関係の「国際化」の進展は、わが国においても、近年の労働関係の大きな特徴の一つをなしている。

このような労働関係の国際化は、労働法の領域において、多くの新たな法的課題を提起することになる。一方では、国際労働関係をめぐる紛争が発生した場合、第一に、当該国際的労働事件の裁判管轄国はどこであるのか、第二に、当該国際的労働事件の解決にあたって適用される法はどの国の法であるのか、が問題となる。また、他方において、各国それぞれの国内法として展開する、国際的労働事件の裁判管轄決定、および、適用法決定を、二国間協定あるいは国際条約等、国際的規範の設定を通じて統一する試みも要請されるであろう。⁽¹⁾

このような、労働関係の国際化が労働法に提起する法的課題については、近年わが国においても関心がもたれているところではあるが、⁽²⁾議論はまだ始まったばかりであるといつてよい。しかしながら、国際労働事件を取り扱う統一的司法機関や国際労働関係を規整する統一的労働法が存在せず、各国が裁判管轄をもち、各国国内法として労働法が存在す

ることを前提にするならば、今後増大するであろう国際的労働関係について、その紛争についての裁判管轄国はどこであるのか、その裁判管轄決定、および、当該労働関係はどの国の法により規整されるのか、それに適用される法の決定に関する規則を、労働者保護という観点から理論的に体系化することが、現在の重要な課題と言つていいであろう。

他方、フランスにおいては、①国際的労働事件の裁判管轄決定、②個別的労働関係における国際労働契約(contrat de travail international)の適用法決定、および、③国際的集团的労使関係の法規整は、「国際労働関係法(droit du travail international)」⁽³⁾として、労働法における一つの重要な法領域としてその体系化が進められている。したがって、フランスにおける国際労働関係法を考察・検討することは、わが国において、国際的労働関係をめぐる問題に対応するにあたり、重要な示唆を与えるであろう。

本稿においては、フランスにおける国際労働関係法について、まず、個別的労働関係における国際労働契約の適用法決定を考察対象とする。国際労働事件の裁判管轄決定、および、国際的集团的労使関係の法規整は、それぞれまた大きな問題領域であり、別稿にて検討することにしたい。

ところで、フランスにおいては、国際労働契約に適用される法の決定、すなわち、国際労働契約はどの法によりどのように規整されるか、という問題については、判例・学説を中心に、独自の理論が展開されてきた。

他方、欧州においては、各国の国際労働契約適用法決定規則を統一する努力が重ねられ、一九八〇年六月一九日に調印された契約準拠法に関するEECローマ条約が一九九一年四月一日より発効した。これにより、同条約加盟国であるフランスも、同日以降に締結された契約の準拠法決定については同条約に拘束されることとなり、フランス国際労働関係法は、同条約を法源とする新たな段階を迎えるにいたつた。しかしながら、同条約の対象は、労働契約に適用される法のみではなく、契約一般に関するものであり、その決定規則も大枠を定めるにとどまる。また、同条約の定める適用

法決定規則は、従来のフランスのそれと完全に異なるものでもない。したがって、フランス国際労働関係法は、同条約を受容し、従来の理論により補充しつつ、新たな展開を見せることになると思われる。

そこで、以下においては、まず第一に、フランスにおいて、ローマ条約発効以前に展開されてきた、国際労働契約の適用法決定枠組みについて検討する(第二節)。そして第二に、欧州連合において統一された国際労働契約の適用法決定枠組みについて、考察することにした(第二節)⁽⁵⁾。

(1) 労働関係の国際化は、社会保障法の領域においても、第一に、国際関係における国内社会保障法の対応(国内外国人に対する社会保障法の適用、および、外国居住者に対する社会保障法の域外適用)、第二に、各国社会保障制度の分立から生じる国際移動労働者の不利益(社会保障制度の二重適用あるいは欠缺、社会給付の享受における不利益等)を回避するため、国際的規範の設定による、各国社会保障法の連携・調整、といった、数多くの課題を提起する。このような、労働関係の国際化が社会保障法に提起する法的課題に関し、フランスにおける「国際社会保障法」、すなわち、国際関係におけるフランス社会的保護法の対応、および、欧州連合における各国社会保障法の連携・調整規則については、すでに拙稿「フランス・欧州連合(EU)における国際社会保障法の展開」(静岡大学法経研究第四十四巻四号二六一頁以下)において検討したのでこれを参照されたい。

(2) 近年の論稿として、山川隆一「国際的労働関係と労働基準法」季刊労働法一七三号(一九九四年)六四頁、同「国際的労働関係の法律問題」労働法学会誌八五号(一九九五年)五頁、陳一「国際私法学から見た国際的労働関係」同上五九頁、荒木尚志「国内における国際的労働関係をめぐる法律問題」同上八一頁、野川忍「国外における国際的労働関係をめぐる法的諸問題」同上二一五頁等。また、ドイツにおける労働契約準拠法について、米津孝司「ドイツ連邦共和国における労働契約準拠法」一九八六年改正国際私法(民事執行法第一編第二章)を中心に「立命館法学一九九〇年三号二七八頁、同「ヨーロッパにおける国際労働法」ドイツにお

ける労働準拠法」労働法学会誌八五号（一九九五年）三五頁、同「ドイツにおける国際労働契約法上の個別問題」立命館大学人文科学研究所紀要六三号（一九九五年）六五頁。

(3) これに対して、各国国内労働法自体の統一・近接化をはかる国際規範は、「労働国際法 (droit international du travail)」としてこれと区別されている。

(4) 本稿では、主として、契約当事者の国籍（法人であれば、本社所在地）および労務給付地、また場合により、契約締結地、労働者の居住地等、契約に関連する要素が一つの国に集中していない契約を、さしあたり、「国際労働契約」と称する。

(5) なお、これらの考察をふまえ、わが国において国際的個別的労働関係に関する法規整をどのように考えるべきかは、今後の課題とすることにした。

第一節 フランスにおける国際労働契約適用法決定規則の展開

はじめに

1 法源

フランスにおいては、国際関係における適用法決定に関する国内法の法源は、国籍に関するものを除き非常に乏しく、労働契約に関わる唯一の法源は、介入規範 (lois de police) の属地的適用を定めるフランス民法典第三条第一項および、人の能力に関する準拠法を定める同条第三項のみである。したがって、フランスにおける国際労働契約の適用法決

定規則は、一九八〇年六月二十九日の契約債権の適用法に関するEECローマ条約が一九九一年四月一日より発効し、同条約が法源となるまでは、もっぱら、判例理論および学説により形成されてきた。

2 当事者自治から客観的連結へ

当初、判例および学説は、国際労働契約の適用法決定においても、他の契約一般と同様、当事者自治を原則とし、当事者選択法を原則的準拠法としてきた。⁽¹⁾

しかしながら、判例は、当事者選択法を準拠法としていた時期においても、労働者にとって有利であり労働者自身⁽²⁾がその適用を主張していたフランス法を当事者選択法として適用していた。また、当事者が明示的に外国法を選択しているときも、労務給付地であるフランス法の「公序」により、当該外国法の適用を排除した例もあつた。⁽³⁾

しかしながら、当事者自治の原則は、準拠法が明示的に選択されれば、それは使用者による一方的決定であり、明示的に選択されていなければ、準拠法の安定的予見性を欠くことになるという欠陥を有する。したがって、判例は、次第に、弱者である労働者の保護を準拠法決定においても考慮するようになり、一九七〇年代には、国際労働契約独自の準拠法選択規則がほぼ確立する。⁽⁴⁾

フランスにおける国際労働契約適用法決定は、二つのアプローチにより行われていた。すなわち、まず第一は、準拠法の選択であり、具体的事例・契約について、競合する法の中から法選択規則に基づきその準拠法が選択される。

しかしながら、契約準拠法は常に労働契約に適用されるわけではない。第二に、直接適用規範と公序留保により、契約準拠法の適用が限定され、代わって、直接適用規範または法廷地法が当該契約に適用されることになる。

そこで、以下、本節においては、フランスにおける国際労働契約の適用法決定について、第一に、準拠法選択（一）、第二に、準拠法適用の限界（二）、の順に検討することにする。⁽⁵⁾

3 前提的考察

なお、本論に入る前に、国際労働契約に適用される法を決定する前提として検討されなければならない点について、以下の三点を明らかにしたい。

第一は、当該契約の裁判管轄決定である。当該契約の適用法は、裁判管轄国の国内法である適用法決定規則に基づいて決定される。たとえば、フランスが裁判管轄国であれば、裁判官はフランス法に基づいて適用法を決定するが、ドイツが裁判管轄国であれば、裁判官はドイツ法に基づいて適用法を決定する。したがって、適用法決定規則が国内法であり、各国により異なる以上、裁判管轄国の決定は重要である。

国際労働契約の裁判管轄決定規則もまた国内法であり、国際労働関係法における重要な分野の一つであるが、前述のように、本稿においては、裁判管轄決定規則は考察の対象外とし、フランスが裁判管轄を有することを前提とする。

第二は、当該契約が国際的契約であるか否か、すなわち、涉外性の有無である。ただし、フランス国際私法によれば、当該契約が純粹に国内的契約であれば、実質法の競合は起こらず、準拠法選択は問題とはならないからである。

この涉外性の有無は、法廷地国法、すなわち、フランスが裁判管轄を有する場合はフランス法により判断される。

第三は、当該契約の性質決定、および、「使用者」の決定である。これらは、適用法決定の前提問題として、やはり、法廷地法、すなわち、フランスが裁判管轄を有する場合はフランス法により決定される。

- (1) ナムルヤク Cass. soc. 1er juill 1964, Ets Maillard c. Hakenberg, Rev. crit. DIP, 1966, 47, note M. Simon-Deptive.
- (2) Cass. com. 9 nov. 1959, Sie Laurier c. Carton, Rev. crit. DIP 1960-1964, note G. Lyon-Caen. — Cass. soc. 1er juill 1964, Ets Maillard c. Hakenberg, Rev. crit. dr. int. pr. 1966, 47, précité.
- (3) Cass. soc. 9 déc 1960, Ets Motokov c. Semeriva, J.C.P. 61, éd G, II, 12029, note M. Simon-Deptive.
- (4) 国際労働契約の判断基準問題と國内労働者の保護の必要 P. COURSIER, Le conflit de lois en matière de contrat de travail, L.G.D.J., 1993, p. 80 et s.; G. LYON-CAEN, Les relations de travail internationales, Editions Liaison, 1991, p. 21, n° 30 et s.; P. RODIERRE, Conflits de lois en droit du travail, Travail Traité, Fasc. 94-10, 1986, n° 10, 附論註。
- (5) ノンユビタニの国際労働契約の適用基準問題 P. COURSIER, Conflits de lois en droit du travail, Travail Traité, Fasc. 94-10, 1994. Le conflit de lois en matière de contrat de travail, L.G.D.J. 1993.; Groupe de sociétés, contrat de travail et conflit de lois, J.C.P. 1993, ed E, II, 523; L'obligation de rapatriement et de reclassement du salarié mis à disposition d'une filiale à l'étranger, Dr. soc. 1994, p. 19.; G. LYON-CAEN et ALYON-CAEN, Droit sociale international et européen, Dalloz, 8è éd. 1993, p. 14, n° 13 et s.; G. LYON-CAEN, Les relations de travail internationales, éd. Liaisons, 1991, p. 19 n° 27 et s.; P. RODIERRE, Conflits de lois en droit du travail, Travail Traité, Fasc. 94-10, 1986.; Conflit de lois en droit du travail : étude comparative, Dr. soc. 1986, p. 118.; Le droit du travail international et le transport aérien (à propos d'Air Afrique), Dr. soc. 1986, p. 709.; Licencieux et lois de police, J.C.P. 1993, éd. G, II, 22063.; J. DEPREZ, Evolutions récentes des solutions de conflits de lois en matière de contrat de travail international, Mélanges en l'honneur de Henry BLAISE, Economica, 1995, p. 165 et s.; Rattachements rigides et pouvoir d'appréciation du juge dans la détermination

- de la loi applicable au contrat de travail international, Dr.soc. 1995, p.323 et s.; La loi applicable au contrat de travail international : jurisprudence récente, R.J.S. 4/94, p.235 et s.; La loi applicable au licenciement du personnel, navigant des campagnes aériennes, R.J.S. 5/93.; La loi applicable au contrat de travail international, Dr.soc. 1991, p.21.; La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales, R.J.S. 3/90, p.119 et s.; Y. CHAUDY, Conflit de lois et contrat de travail : détermination de la loi applicable au licenciement des salariées protégées et au licenciement économique, Dr.soc. 1993, p.67.; P. FIESCHI-VIVET, La règle de conflit applicable au contrat de travail international, D.1987, chr.p.255 et s.; P. FRANCESCAKIS, Loi d'application immédiate et droit du travail, Rev.crit.DIP 1974, p.273 et s.; P. LAGARDE, Sur le contrat de travail international, analyse retrospective d'une évolution mal maîtrisée, Etudes offertes à G. LYON-CAEN, Daloz, 1989, p.83 et s.; Le dépeçage dans le droit international privé des contrats, Riv.dir.int.pr.e.proc.1975, p.649.; H. GAUDEMET-TALLON, La loi applicable au contrat de travail international, Cah.dr.ent.1986, n° 4, p.2 et s.; A. LYON-CAEN, La mise à disposition international salarié, Dr.soc.1981, p.747.; P. MAYER, Les lois de police étrangères, J.D.I.1981, p.277.; L. ROZES, Remarques sur l'ordre public et droit du travail, Dr.soc.1977, p.311.; H. SYMNET, La situation née du départ du salarié à l'étranger, aspects de droit international privé, Dr.soc.1991, p.824.; I. VACARIE, La mobilité du personnel au sein des groupes de sociétés, Dr.soc.1989, p.462.; Corinne PIZZIO-DELAORTE, La situation du salarié mobile dans le groupe de dimension communautaire, Dr.soc. 1994, p.914 et s.; S. HENNON-MOREAU, Les prestations de services transnationales (article 36 de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993) , J. C. P. 1994, éd. E.I. 312.; S. ROBIN, L'application du droit social français aux entreprises prestataires de services établies à l'étranger, Dr. soc. 1994, p.127 et s.

著者 フランス国際法研究所 教授 H. BATTIFOL et P. LAGARDE, Droit international privé, L.G.D.J., t.1, 8è

éd., 1993 et t.2, 7^e éd., 1983.; Y. LOUSSUARN et P. BOUREL, Droit international privé, Dalloz, 4^e éd., 1993.; P. MAYER, Droit international privé, Montchrestin, 4^e éd., 1991.

一 準拠法選択

本項においては、まず、ローマ条約以前の、フランスにおける国際労働契約の準拠法選択規則(1)を検討し、次にこれをめぐる論点(2)を検討することにする。

1 準拠法選択規則

フランスにおける国際労働契約の準拠法選択規則は、基本的連結規則 (règle fondamentale de rattachement) (A)と、基本的連結規則によっては決定できない特別の場合の補足的連結規則 (règle complémentaire de rattachement) (B)により構成されていた。⁽¹⁾

(A) 基本的連結規則

フランスの判例は、労働者に対し、一方で、労務給付地国の法の保護を保障し、他方で、当事者の選択した連結の結

果よりよい保護を享受する可能性を与えるため、以下のような、労務給付地法と当事者選択法の組み合わせ規範 (norme combinatoire) を基本的連結規則として確立した。

すなわち、第一に、労働契約準拠法とされるのは、労働者が安定的に契約を履行する労務給付地法である。同法は、労働者に最低限の社会的保護を保障する公序の法 (loi d'ordre public) である。しかしながら、第二に、労働者にとってより有利である限りにおいて、当事者選択法が当該労働契約に適用される。

この基本的連結規則は、一九七七年五月二五日と一九七八年三月二日の二つの破毀院社会部判決により確立したと考えられている。⁽²⁾

まず第一に、フランスでイギリスの会社のために商業代理人をしていたベルギー人が解雇されたときに、フランス法に基づく「顧客手当」を請求したのに対し、使用者が、当事者選択法はイギリス法であり、したがってこれが準拠法であるとして、イギリス法上は存在しない同手当の支払いを拒否した事案において、一九七七年五月二五日の破毀院社会部判決は、契約の履行地は二六年間フランスであり、したがって、フランス法の労働者保護のための公序の規定が当該契約に適用される、として、その請求を認めた。⁽³⁾

次に、モロッコ航空に雇用されているフランス人パイロットが解雇された事案で、一九七八年三月二日の破毀院社会部判決は、航空機籍がモロッコであることから、労務給付地がモロッコであると特定した上で、労務給付地法が、外国法であっても通常適用される法であると認めた。しかしながら、当該労働者がフランス人で、パリで雇用され、パリがその離着陸空港であったことから、当事者選択法がフランス法であると認定した上で、当事者選択法であるフランス法は、通常適用されるモロッコ法よりも労働者にとってより有利な限りで適用されると判示した。⁽⁴⁾

この基本的連結規則は、たとえば、一九八四年一月二五日の破毀院社会部判決でも確認されている。フランス人労働

者が派遣労働者としてルクセンブルグに派遣され、時間外労働を行った際に、フランス法に基づく代償休息（ルクセンブルグ法にはない）を請求した事案において、破産院は、労務給付地はルクセンブルグであり、労務給付地法であるルクセンブルグ法が通常適用されるが、当事者選択法はフランス法であり、フランス法の適用は、それが労働者にとってルクセンブルグ法よりも有利な限りで認められる、と判断してその請求を認めた。⁽⁵⁾

このような二重の連結規則は、国内労働法における「社会的公序 (ordre public social)」の概念を、国際労働契約の準拠法選択規則に導入したものである。「社会的公序」とは、法律は、労働者に対して奪うことのできない基礎的な保護を保障し、社会的パートナー（労使）は、労働者に有利な限りで、当該法律の定めには抵触することができないという考えである。この国内労働法の基本的メカニズムに従い、準拠法選択規則においては、一方で、労働者に対して奪うことのできない基礎的な保護を保障する、国内法においては国家法の果たしている役割を労務給付地法に与え、他方、労働者により有利な利益を与える機能を果たす当事者自治として、労働者により有利な当事者選択法の適用を許容しているのである。⁽⁶⁾

したがって、労働契約の基本的連結規則は、労働者が安定的に契約を履行する労務給付地法を準拠法とし、同法による権利を最低限のものとして労働者に保障する。しかしながら、労務給付地法以外の当事者選択法も、労働者により有利な限りにおいて当該労働契約に適用され、当事者選択法を労働契約に適用することにより生じうるさらなる権利を労働者が享受することを可能にしているのである。この場合、当事者の自由、すなわち準拠法選択の自由は、労務給付地法に基づく労働者の権利・利益以上のものを労働者に享受させるためにのみ機能することになる。

(B) 補足的連結規則

フランス・欧州連合 (EU) における国際労働関係法の展開 — 国際労働契約と適用法 —

前述のように、基本的連結規則は、安定的な「労務給付地国」の法を国際労働契約の準拠法とする。したがって、準拠法を決定するためには、第一に、「労務給付地」を特定し、第二に、労務給付地がどの国の領土に属するかを判断しなければならない。

しかしながら、労務給付が、固定的かつ継続的に専ら一つの国で行われている場合は、その判断は容易であるが、そうでない場合は、基本的連結規則は機能しない。したがって、これを補足する連結規則が必要となる。

以下においては、労務給付が一つの国に固定していない場合に、準拠法をどのように決定するのか、その補足的連結規則を、同一使用者の下での労働者の国際的移動（1）、多国籍企業、多国籍企業グループ内での国際的移動（2）、労働者派遣企業による外国への労働者派遣（3）、の各カテゴリーについて、順に検討することにする。

（1）同一使用者の下での国際的移動

国際的商業代理人、あるいは、国際輸送労働者のように、同一使用者の下で、労務給付地が常に変動し、複数国にまたがる場合は、一つの労務給付地を決定するのは困難である。したがって、他の連結規則が必要となる。

（a）商業代理人

商業代理人について、破毀院は、固定した労務給付地が欠如しているとして、企業本社所在地法を準拠法とし、⁽⁷⁾後に

は、当時者自治の原則に戻つて、当事者選択法を準拠法として選択している。⁽⁸⁾

(b) 国際輸送労働者

国際輸送労働者については、船舶や航空機を国家の領土の一部とみなして、船籍国や航空機籍国を労務給付地とみなし、同地の法を準拠法とするか、または、当事者選択法を準拠法とするか（明示的選択のない場合は、労働者の国籍、住所地、契約締結地等から推定）、いずれかの方法が考えられる。判例は、航空機のパイロットにつき、航空機は、国家の領土の切り離された一部であるとして、航空機の登録国をその労務履行地とみなし、同地の法を準拠法としている。⁽⁹⁾

(2) 多国籍企業、多国籍企業グループ内での国際的移動

労働者が使用者により、短期または長期にわたり、外国の支店または子会社等関連会社で労務を提供するよう、労務給付場所の国際的変更を命じられた場合、労務給付地変更後の労働関係に適用される法は、どの法であろうか。労務給付地の変更があつたとして、新しい労務給付地法が準拠法となるのであろうか。それとも、元の労務給付地法がそのまま準拠法となるのであろうか。

この準拠法の変更の有無は、外国での労務給付の期間の長短、及び、元の使用者との使用従属関係の強弱により異なる。

(a) 短期の駐在 (détachement de brève durée)

労働者が、外国の支店あるいは子会社へ、出張または一時的滞在を命じられ、しかしながら、通常のまたは主たる勤務場所に変更のない場合、外国での労務給付は労働契約の特別な履行形態であるとして、労務給付地の変更はなかつたとみなされる。したがって、外国滞在期間中も、当初の元の労務給付地法が準拠法として適用される。

しかしながら、通常の労務給付地（元の労務給付地）の法を外国滞在中に適用するにあたっては、以下の二点がその前提とされる。すなわち、第一に、外国での労務給付期間中は当該国の直接適用法規の規制を受けること、第二に、外国での労務給付期間中に適用される通常の労務給付地法は、域外適用しうるものでなければならぬこと、である。⁽¹⁰⁾

(b) 長期の移転 (mutation durable)

これに対して、長期間にわたる転勤、出向、企業グループ内での転籍については、元の使用者との使用従属関係が部分的にでも存在している限り、労働契約は継続しており、元の労務給付地の法が適用され続けるといふ考え方も成り立ちうるが、基本的には、労務給付地の変更により、新たな労務給付地法が準拠法となると考えられる。しかしながら、契約当事者は、元の労務給付地法を当事者選択法とすることは可能であり、当該選択法は、労務給付地国法より労働者に有利な限りで、当該契約に適用され続けることになる。⁽¹¹⁾

(c) 元の使用者との使用従属関係

他方、準拠法の変更の有無は、外国滞在の期間のみならず、元の使用者との使用従属関係の有無も考慮される。これは、特に外国の別会社への出向、転籍の場合問題となる。この場合、元の使用者との使用従属関係が認められれば、元の労務給付地法が適用され続ける可能性があるが、使用従属関係が認められなければ、新たな労務給付地の法が準拠法となる。⁽¹²⁾

(3) 外国への労働者派遣

労働者派遣企業による外国への労働者派遣の場合、判例は、前述の、多国籍企業（または企業グループ）内での一時的に外国駐在の場合と異なり、基本的連結規則をそのまま適用している。したがって、当事者選択法が適用されない限り、派遣先国の法が労務給付地国の法として準拠法となる。しかしながら、労務給付地国の派遣労働に関する規定は、フランス法においては、ほとんど、契約準拠法のいかにかわらず、当該労働関係に直接適用される、後述の直接適用規範であると考えられている。⁽¹³⁾

前述の、フランス人労働者が派遣労働者としてフランスの労働者派遣企業からルクセンブルグに派遣され、時間外労働について、フランス法に基づく代償休息（ルクセンブルグ法にはない）を請求した事案において、一九八四年一月二五日の破産院社会部判決は、労務給付地はルクセンブルグであり、労務給付地法であるルクセンブルグ法が通常適用される法であるとした上で、フランス法を、企業の本社所在地法としてではなく、労働者により有利な当事者選択法として、その適用を認めている。⁽¹⁴⁾したがって、基本的連結規則を踏襲したものといえよう。

それでは、外国の派遣企業がフランスに労働者を派遣した場合はどうであろうか。この場合、フランス法が、労務給付地法であり契約準拠法として、あるいは、直接適用規範として、いずれにせよ、当該労働関係を規律すると考えられる。したがって、同じ事業所の労働者との同一待遇、契約の形式、不安定雇用手当等の規定が適用されることになる。⁽¹⁵⁾

- (1) フランスの以前の準拠法選択規則については、G. LYON-CAEN et A. LYON-CAEN, op. cit., p.15, n° 14 et s.; G. LYON-CAEN, Les rertations de travail internationales, op. cit., p.21 n° 31 et s.; P. RODIERRE, Conflits de lois en droit du travail, op. cit., n° 5 et s.
- (2) G. LYON-CAEN, Les relation de travail internationales, op. cit., 1991, p.24, n° 35 et s.
- (3) Cass. soc. 25 mai 1977, Sterling Foundry c. Montfort, Rev. crit. DIP 1978, 701, note A. Lyon-Caen.
- (4) Cass. soc. 31 mars 1978, Royal Air Maroc, Rev. crit. DIP 1978, 701, note A. Lyon-Caen.
- (5) Cass. soc. 25 janv. 1984, Entreprise T.S.P. c. Leclerc, Bull. civ. V, n° 34, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000.
- (6) P. RODIERRE, Conflits de lois en droit du travail, op. cit., n° 8.
- (7) Cass. com. 9 nov. 1959, Rev. crit. DIP. 1960, p.556, note M. Simon-Depitre.
- (8) Cass. soc. 1er juin 1964, Hakenberg c. Et. Angenieux, Rev. crit. DIP 1965, p.47, note M. Simon-Depitre.; Cass. soc. 12 fev. 1985, Rev. crit. DIP 1986, p.469.
- (9) Cass. 1er civ., 18 oct. 1988, Air Afrique. D. 1987, p. 181.
- (10) G. LYON-CAEN, Les relation de travail internationales, op. cit., p.36, n° 56 et s.
- (11) G. LYON-CAEN, Les relation de travail internationales, op. cit., p.38, n° 59 et s.
- (12) G. LYON-CAEN, Les relation de travail internationales, op. cit., p.38, n° 59 et s.

- (13) G. LYON-CAEN, Les relation de travail internationales, op.cit., p.46, n° 76.
- (14) Cass.soc. 25 janv. 1984, Entreprise T.S.P. c. Leclerc, Bull. civ. V, n° 34.
- (15) G. LYON-CAEN, Les relation de travail internationales, op.cit., p.46, n° 77.

2 論点

以上のような、国際労働契約の準拠法選択規則については、しかしながら様々な論点が提示されている。以下においては、特に、国際労働契約に適用される労働協約(A)、および、法選択規則の具体的適用(B)に関する議論について、順に検討する事にする。

(A) 国際労働契約に適用される労働協約

労働法の領域においては、国家法のみならず、自治法、すなわち、労働協約が客観法(droit objectif)として、重要な法源をなしている。したがって、ある特定の国の社会的パートナー間で締結された労働協約が、⁽¹⁾ 渉外的要素を持つ国際労働関係に適用されるか、適用されるとすればどの労働協約が適用されるか、が、問題となる。以下、⁽¹⁾ 労務給付地国の労働協約(1)と労務給付地以外の国の労働協約(2)について検討する。

(1) 労務給付地国の労働協約

フランス判例上、労働協約は、各国法体系の一部であり、契約準拠「法」の中には、国家法のみならず労働協約も含まれると考えられている。⁽²⁾したがって、ある国の法が準拠法として決定された場合、当然その一部である労働協約も当該契約に適用されると考えられる。

他方、適用される労働協約の決定のみが問題となっている場合、その決定は、一般の法選択規則と同じ連結規則に従うと考えられている。同じ法体系の一部である労働協約が他の要素、たとえば国家法と異なる連結規則に従うと考えるのは非論理的であるからである。⁽³⁾

したがって、労務給付地国の労働協約が、当該国際労働契約の準拠法として適用されることには問題はないと考えられている。

(2) 労務給付地以外の国の労働協約

それでは、労務給付地国以外の国の労働協約を当該労働契約に適用すること、すなわち、労働協約の域外適用は可能であろうか。これは、フランスにおいては、外国で労働するフランス人がフランスの労働協約の適用を求めるケースとして、しばしば問題となる。この労働協約の域外適用の有無については、当該労働協約に域外適用を認める規定が存在しない場合（a）とする場合（b）とに区別して議論される。

(a) 域外適用規定の不存在

労働協約に域外適用に関する規定が存在しない場合、破毀院社会部は、以下のような立場をとっている。まず第一に、フランスの労働協約は、フランス領土における労働者と使用者の関係、すなわち、労働が通常フランス領土で行われている場合のみこれを規制する。⁽⁴⁾したがって、契約当事者の合意がなければ、労働者は当該労働協約の域外適用を求められない。

しかしながら、当事者選択法が、労務給付地法より労働者に有利な限りで適用されるといふ連結規則に基づき、当事者が労務給付地国以外の国の労働協約を適用することに合意したならば、当該当事者選択「協約」は、労務給付地法(当該国の労働協約を含む)より労働者に有利な限りで適用されるものと考えられる。⁽⁵⁾すなわち、当事者自治により、労働協約の地理的適用範囲は拡大され、域外適用も可能となる。

(b) 域外適用規定の存在

他方、協約自身が、特に外国駐在・移住労働者が労働協約上の権利の全てまたは一部(特に当該企業における勤続年数に関わる権利)を享受し続けることができるように、その域外適用を定めている場合がある。この場合、当該労働契約が労働協約の適用対象となっていれば(たとえば、フランスであれば、使用者が労働協約を締結した使用者団体の構成員であるか、または、企業別協約の場合のように使用者自身が協約当事者である場合)、当該協約は域外適用されることになる。⁽⁶⁾

しかしながら、この場合、契約準拠法と協約の属する国が異なる可能性がある。たとえば、労務給付地がイタリアで当事者選択法がないときはイタリア法が準拠法となるが、当該労働者がフランス企業の労働者でその企業別協約が適用されるといった場合である。このように、契約準拠法と適用される協約が分離しているときは、当該協約は、労務給付地の公序の法である契約準拠法と比較して、労働者にとってより有利な限りで当該契約に適用されるものと考えられる。⁷⁾

(B) 法選択規則の具体的適用

準拠法選択規則の具体的適用については、主として、当事者選択法の特定(1)、労務給付地法と当事者選択法の有利性の判断方法(2)、および、労務給付地法と当事者選択法の関係(3)について、議論が展開されてきた。

(1) 当事者選択法の特定

前述のように、当事者選択法は、それが、労務給付地法よりも労働者に有利な限りで当該労働契約に適用される。それでは、当事者選択法は、どのようにして特定されるのであろうか。

当事者の意思が契約上明示されている場合は問題ないが、そうでない場合は、様々な要素から当事者の意思を類推することになる。たとえば、考慮されうる要素として、労働契約で使用されている言語、契約に合意管轄条項があればその管轄国、契約締結地、両当事者の国籍が同じであればその国籍、等が挙げられる。しかしながら、そのいずれの指標

も決定的なものではなく、総合的に判断されることになる。⁽⁸⁾

(2) 労務給付地法と当事者選択法の有利性の判断方法

前述のように、フランスの国際労働契約準拠法選択規則によれば、当事者選択法は、それが、労務給付地法よりも労働者に有利な限りで当該労働契約に適用される。しかしながら、当事者選択法が存在する場合、これと労務給付地法とどちらが有利であるかはどのように判断するのであろうか。

(a) 法体系全体の比較と部分的比較

まず、有利性の比較方法として、二つの法体系全体の比較と部分的比較の二つの方法がある。前者の方法を採用すれば、労務給付地法または当事者選択法のいずれかが、後述の直接適用法規が適用される場合等を除き、契約全体に適用されることになる。他方、後者を採用すれば、当該契約には当事者選択法が適用される部分と労務給付地法が適用される部分が並存しうることとなる。

この点については、判例上も学説上も前者を支持するものは見あたらない。というのは、二つの法体系全体を比較するのは、裁判官にとって、多大な時間と労力を要し、かつ、全体としてどちらが有利かを判断するのは困難だからである。⁽⁹⁾

(b) グループ別比較と論点別比較

それでは、労務給付地法と当事者選択法の二つを比較する場合、どの範囲を比較するのであるか。

フランス労働法においては、一般に、法律と労働協約、または、異なるレベルの労働協約間でその有利性を比較するときは、同じ原因 (cause) (たとえば、疾病、解雇) または目的に関わる、全ての規定または利益の総体を対象として、当該労働者全体にとってどちらが有利かという観点からの比較を行う。また、労働協約と労働契約を比較するときも、同じ原因または目的に関わる、全ての規定または利益の総体を比較の対象とするが、労働者全体ではなく当該労働者個人にとってどちらが有利かという観点からの比較を行う。⁽¹⁰⁾

しかしながら、労務給付地法と当事者選択法との比較については、判例は、具体的訴訟において問題とされている点 (たとえば、解雇手当、有給休暇の日数等) についてのみ、比較を行い、どちらの法を適用することが当該訴訟の労働者にとって有利であるかを判断し、解雇全体あるいは有給休暇全体についての比較にまでその対象を拡大していない。すなわち、当該労働者について、個別論点についての比較を行っている。⁽¹¹⁾

(3) 労務給付地法と当事者選択法との関係

以上のように、労務給付地法と当事者選択法のいずれか全体として有利な方が、当該国際労働契約の全部に適用されるのではなく、それぞれが対象事項毎に有利な場合に適用されることになる。しかしながら、当該契約は、その準拠法毎に分割されているのではなく、労務給付地法が契約準拠法であり、当事者選択法はそれがより有利な場合にのみこれ

に上乘せして適用される、すなわち、契約には、労務給付地法のみが適用される部分と労務給付地法と当事者選択法の二つの法が適用されている部分がある、と考えられている。⁽¹²⁾

(1) ここで検討対象とする「労働協約」は、特定国の法に基づき、国内の社会的パートナーにより締結された職業規範としての「国内的」労働協約である。たとえば、複数国の国際的労働組合と国際的使用者団体間で締結される「国際的」労働協約については、その法規範的性質から、当該協約の適用される労働関係の範囲の問題と、その契約としての性質から、当該協約を規整する法はこの国の法か、という二つの難問が提起されるが、これは、国際労働関係法における「国際的集团的労使関係」の問題として別稿で取り扱うこととする。また、労働協約の中でも、引退、失業等社会保障制度を補足する労働協約の適用については、国際労働関係における社会保障制度の適用の問題として、すでに、前掲拙稿「フランス・欧州連合(EU)における国際社会保障法の展開」において検討したので、これを参照された。

- (2) Cass. soc. 8 oct. 1969, Montaley, Rev. crit. D. P. 1970, P. 684; Cass. soc. 31. mai 1972, Dlle. Thuillier, J. C. P. 73, ed. G. II, 17317, note G. Lyon-Caen; Rev. crit. DIP. 1973, P. 683, note P. Lagarde.
- (3) ナンバシテ P. RODIERE, *Conflits de lois en droit du travail*, op. cit., n° 25.
- (4) Cass. soc. 29 mai 1963, J. C. P. 64, éd. C. I, II, 13325, note M. Simon-Depitre.
- (5) Cass. soc. 22 nov. 1972, J. C. P. 73, éd. C. I, II, 17704, note G. Lyon-Caen; Rev. crit. DIP. 1975, 630, note M. Simon-Depitre; Cass. soc. 2 mars 1961, Charpentier, Bull. civ. IV, n° 279.
- (6) Cass. soc. 23 juin 1960, Bull. civ. IV, n° 618.

- (7) たよえは⁴⁷ P. RODIERE, *Conflits de lois en droit du travail*, op. cit., n° 27.
- (8) のぞにのふじ⁴⁸ G. LYON-CAEN, *Les relations de travail internationales*, op. cit., p. 28, n° 41. 参照。
- (9) たよえは⁴⁹ P. RODIERE, *Conflits de lois en droit du travail*, op. cit., n° 30.
- (10) G. LYON-CAEN, *Les relations de travail internationales*, op. cit., p. 29, n° 44. なお、フランス労働法における有利原則についての邦文献として、奥田香子「フランス労働法における「有利性」の原則」季刊労働法一七八号一二二頁。
- (11) Cass. soc. 31 mai 1972, J. C. P. 73, éd. G. II, 17317. Cass. soc. 8 oct. 1969, *Rev. crit. DIP* 1970, P. 684.
- (12) Cass. soc. 3 mars 1988, *Jur. soc. UIMM*, n° 518, p. 325. G. LYON-CAEN, *Les relations de travail internationales*, op. cit., p. 29, n° 45.

二 契約準拠法適用の限界

(一) で考察した連結規則により決定される契約準拠法は、しかしながら、当該法が常に労働契約に適用されるわけではない。フランスにおいては、契約準拠法の適用を限定し、準拠法選択アプローチとは別に、労働契約に適用される法を決定するアプローチとして、直接適用規範の適用(1)、および、公序留保に基づく法廷地法の適用(2)があった。

1 直接適用規範 (lois d'application immédiate) (介入規範 lois de police)

「直接適用規範 (lois d'application immédiate)」または「介入規範 (lois de police)」とは、他の法と競合関係に入ることなく、契約準拠法とは無関係に、国家法体系から与えられた機能として直接かつ即時に適用される一定の法規範であ

る。同規範は、労使の契約関係を規整することを主たる目的とするのではなく、国家機関の機能を規整することがその目的であると説明されている。⁽¹⁾

「直接適用」規範と称されるのは、同規範が、準拠法選択規則を媒介として適用されるのではなく、同規範自身が一方的にその適用範囲を画定し、その適用範囲において、労働関係を直接、絶対的・強行的に規律するからである。準拠法選択のアプローチは、具体的な法律関係、法的状況から出発して、これに対して適用される法を選択し連結するが、直接適用規範適用のアプローチは、当該規範の適用範囲の画定から出発し、当該問題がその適用範囲内であるか否かを検討してその適用の有無を決定することになる。

「直接適用規範」については、何が「直接適用規範」であるのか、その特定(A)、および、直接適用規範の適用範囲(B)が問題となる。

(A) 直接適用規範の特定

何が「直接適用規範」であるか、その特定は、判例上は必ずしも明らかではない。

学説上、フランスの労働法領域における「直接適用規範」であると考えられているのは、①労働行政組織や行政規制など国家組織や権限に関わる法規範、②外国人労働者の雇用、派遣労働など、雇用政策、労働市場に関わる規範、③集団的労使関係、特に、従業員代表制度や労働組合など労働者代表に関する規範、④基本的自由や平等規定、⑤刑罰規定、等である。⁽²⁾⁽³⁾

また、労働契約に関わるものとしては、一定の強行規定が挙げられる。具体的には、第一に、契約の締結に関して、

労働者の契約締結最低年齢、契約の形式、労働者派遣企業と派遣労働者間の労働契約や期間の定めのある契約の成立要件、第二に、契約の履行条件に関して、労働安全衛生、最低賃金、賃金支払方法、最長労働時間、年次有給休暇、母性保護等、「労働条件保護の中核部分」、および、賃金の物価スライド制の禁止、第三に、契約の終了に関して、従業員代表の意見聴取、協議等、労働者代表の関与、または、行政機関の許可等行政機関の関与、等が直接適用規範であると考
えられている。⁽⁴⁾

しかしながら、私法上の強行規定が全て「直接適用規範」となるわけではない。もしそうであるならば、労働法のほとんど全ての規定は直接適用規範となり、国際労働契約に適用される法を決定するにあたり、準拠法選択規則の機能する余地はほとんどなくなってしまうであろう。私法上の強行規定は、前述のように、その一部が「直接適用規範」となると考えられている。しかしながら、私法上の強行規定を「直接適用規範」と契約準拠法の一部である強行規定とに区別する基準は明瞭ではない。⁽⁵⁾

(B) 直接適用規範の適用範囲

直接適用規範の適用範囲については、第一に、直接適用規範の地理的適用範囲(1)、第二に、裁判官が外国法たる直接適用規範を適用する可能性の有無(2)、が問題となる。

(1) 直接適用規範の地理的範囲

直接適用規範は、一般に当該国の領域において適用されると考えられる。それでは、直接適用規範を域外適用することは可能であろうか。

行政機関の関与については、判例は否定的である。たとえば、契約準拠法はフランス法であったが、労務給付地はドイツであり、フランス法において当時存在していた、経済的解雇には行政機関の許可を要するとする規定の適用⁽⁶⁾について、コンセイユ・デタは、行政機関の関与規定は、フランスで行われる全ての労働に適用されるが、外国で行われる労働に対しては、たとえ契約準拠法がフランス法であっても適用されないと判示した。⁽⁷⁾

(2) 外国法たる直接適用規範の適用

裁判官は、法廷地国が労務給付地であった場合に、その直接適用規範を適用しうるのみならず、労務給付地が外国であった場合も当該外国法である直接適用規範を適用しようと考⁽⁸⁾えられている。

(1) G. LYON-CAEN, Les relations de travail internationales, op. cit., p. 107 n° 60.

(2) P. COURSIER, Conflit de lois en droit du travail, op. cit., n° 36 et s.

(3) しかしながら、行政機関の関与等「公法」については、直接適用規範とは別個の、労働契約を絶対的強行的に規律する法規のカテゴリーとして區別する見解もある (G. LYON-CAEN, Les relations de travail internationales, op. cit., p. 56, n° 98 et s.)

(4) G. LYON-CAEN, Les relations de travail internationales, op. cit., p. 31, n° 48 et s.

(5) 実質法自身はその国際的適用範囲を定めている規定、たとえば、労働法典 I・二二二—二四一八。(同規定は、労働者がフランス

企業に雇用され、その外国子会社に向きせられ同子会社に解雇された場合の、フランス親企業による当該労働者のフランスへの帰国、再配置義務、親企業が当該労働者を解雇する場合の当該解雇に対するフランス法による規制、フランス親企業を当該労働者の使用者とみなすこと、を定めたものである（も）も準拠法の適用を限定する機能を果たすが、これは、適用法決定規範である抵触法ではなく、労使の権利義務等を直接に規律する実質法である。

なお、後述するローマ条約発効後、一九九三年二月二〇日の法律により、フランスに一時的に駐在する労働者の労働関係に適用されるフランス法の直接適用規範が明確化されたが、これについては、第二節の二の2の（A）で検討する。

(6) *Chrav.*, art.L.321-7 ancien.

(7) *C.E.* 5 juin 1987, *Rev.crit.DIP* 1989, p.688.

(8) *Cass.soc.* 31 mai 1972, *Thullier c. Expand Afrique Noire*, *Rev.crit. DIP* 1973, p.683.; *G. LYON-CAEN*, *Les relations de travail internationales*, *op.cit.*, p.62, n° 110.

2 公序留保 (*exception d'ordre public international*)

裁判官は、外国法を適用することが、あまりにも不公正である、あるいは、フランス法の基本的理念に反すると考えた場合、国際私法上の公序留保 (*exception d'ordre public international*) に基づき、抵触規則によれば準拠法となる当該外国法の適用を拒否し、代わりに、法廷地法、すなわち、フランス法を適用することができる。⁽¹⁾ この「国際的公序」は、国内法上の公序 (*ordre public interne*) よりも狭い、限定的な概念で、政治的社会的組織原則、基本理念であると説明されている。⁽²⁾

直接適用規範の適用と公序留保は、しばしば混同されるが、前者が、そもそも契約準拠法の規制しえない領域に適用されるのに対し、後者は、準拠法が適用されることを前提に、当該法の適用が法廷地国の政治的社会的組織原則に相反するがゆえに、その適用を排除するものであるとの区別がなされている。⁽³⁾

しかしながら、フランスにおいては、労働法の領域において、公序留保はほとんど援用されない。⁽⁴⁾ 裁判官は、フランス法の適用を望む場合は、フランスが労働給付地であれば、これを契約準拠法の名のもとに適用し、そうでないときは、これを「当事者に選択された労働者にとってより有利な法」として適用するのである。

(1) G. LYON-CAEN, *Les relations de travail internationales*, op. cit., p. 62, n° 110.

(2) Y. LOUSSOUARM et P. BOUREL, op. cit., p. 267, n° 249 et s.

(3) Y. LOUSSOUARM et P. BOUREL, op. cit., p. 270, n° 251.

(4) 破産院社会部は、公序留保に基づき外国法の適用を排除したことはなく、かつよく (P. RODIERE, *Conflits de lois en droit du travail*, op. cit., n° 20)。むしろ、一九八三年六月一六日の判決では、ストライキを禁止している外国法の適用を公序により排除した原判決を破棄してゐる (Cass. soc. 16 juin 1983, *She Spie batignolles c. Cassara et autres*, Rev. crit. DIP 1985, p. 85, note M. Simon-Depitre)。

三 小括

以上のように、フランスにおいては、国際労働契約の適用法決定については、学説と判例理論を中心として、以下のような枠組みが形成されてきた。

すなわち、まず第一は、準拠法選択規則に基づく、当該契約の準拠法の決定である。フランスの判例は、第一に、基本的連結規則として、労働者に対し、一方で、労務給付地国の法の保護を保障し、他方で、当事者の選択した連結の結果よりよい保護を享受する可能性を与えるため、労務給付地法と当事者選択法の組み合わせ規範を確立した。すなわち、①労働者が安定的に契約を履行する労務給付地法を、労働者に最低限の社会的保護を保障する公序の法 (*loi d'ordre public*) として、契約準拠法とする。しかしながら、②労働者にとってより有利である限りにおいて、当事者選択法を当該労働契約に適用するのである。また、第二に、補完的連結規則として、労務給付地が一つの国に固定していない場合について、特別の連結規則を提示している。たとえば、商業代理人の当事者選択法、国際輸送労働者の船籍国法、航空機籍国法、または、当事者選択法、一時的外国駐在（外国派遣を除く）の場合の元の労務給付地法、等である。

しかしながら、第二に、準拠法の労働契約への適用には、主として二つの点から限定がなされる。一つは、直接適用規範 (*lois d'application immédiate*)（または介入規範 *lois de police*）の適用である。直接適用規範（主として労務給付地国の一定の法規）は、その目的、機能から、準拠法選択規則を媒介することなく、当該法規自身が一方的に決定した適用範囲において、労働契約を直接、絶対的・強行的に規制する。したがって、直接適用規範の特定とその適用範囲の画定を行い、直接適用規範の適用範囲においては、契約準拠法が何であれ、当該直接適用規範が適用されることになる。もう一つは、国際私法上の公序留保である。当該準拠法の適用が法廷地の政治的社会的根本原則に反するときは、裁判官は、準拠法の適用を排除し、代わりに法廷地法を適用することになる。

このような適用法の決定枠組みについては、しかしながら、以下のような疑問が出されている。まず第一に、その準拠法選択規則については、必ずしも労働者保護的ではないとの批判が出されている。すなわち、同選択規則によれば、フランスで労務給付が行われる場合はフランス法を適用することができるが、フランス人労働者が外国で労働する場

合、当事者選択法がフランス法でなければ、労務給付地法が労働者保護において不十分なものであり、フランス法が勞務給付地国法より労働者に有利であつてもフランス法による保護を与えられない、との批判である。⁽¹⁾ 勞務給付地法以上の保護を労働者に与えることができるのは、当事者選択法だけであり、使用者が勞務給付地法よりも労働者に有利な法の選択に同意するとはあまり期待できない。したがつて、同法選択規則は、場合により他の法を準拠法として労働者を保護するといふ柔軟さに欠ける、との指摘も行われている。⁽²⁾ また、当該契約に関連のある国の法の中で最も有利な法の適用を認めるべきであるとの見解も主張されている。⁽³⁾

他方、準拠法の適用を限定する直接適用規範については、各法律毎にその確定が必要であると思われるが、まだ、その客観的基準は確立していないといつてよいであらう。

以上のような批判を受けつつ展開してきたフランスの國際労働契約適用法決定規則は、一九八〇年六月一九日の契約債権の適用法に関するローマ条約が一九九一年に発効し、法源となつたことにより、新たな段階を迎えるにいたつた。また、欧州連合にとつて、同条約の調印、発効は、欧州連合における各国國際労働関係法の統一に向けて大きな意義をもつものである。

次節においては、ローマ条約により統一された、欧州連合における國際労働契約適用法の決定枠組みを検討することにした。

(1) J. DEPREZ, *Rattachements rigides et pouvoir d'appréciation du juge dans la détermination de la loi applicable au contrat de travail international*, op. cit., p. 325, n. 3.

(2) J. DEPPEZ, Rattachements rigides et pouvoir d'appréciation du juge dans la détermination de la loi applicable au contrat de travail international, *op.cit.*, p.325, n.3.

(3) G.LYON-CAEN, Les relations de travail Internationales, éd.Liaisons, *op.cit.*, p.29 n.43.

第二節 欧州連合（EU）における国際労働契約適用法決定規則の統一

はじめに

1 適用法決定規則統一への過程

一九五七年三月二十五日の欧州共同体（EC）設立条約（ローマ条約）の理念である、労働力の自由移動、企業設立の自由、そして、サービス供給の自由は、労働関係の国際化を促進するものであった。すなわち、労働力の自由移動は、提供される雇用に対し労働者が外国で新たな労働契約を締結する機会を、企業設立の自由は、使用者がその労働者を共同体の他の国の支社または子会社に一時的にまたは長期的に出張、転勤、または、出向させる可能性を、サービス供給の自由は、労働者派遣企業がその雇用する労働者を共同体の他国に派遣する可能性を拡大するものであった。

このような労働関係の国際化と国際労働契約の発展は、各国国内労働法の存続を前提とするならば、少なくとも、各国異なる、国際労働契約適用法の決定規則を統一することを必要とする。

(1) EEC規則案

欧州委員会は、理事会に対し、欧州共同体の内部の労働契約に関する適用法決定に関するEEC規則案を一九七二年三月二八日に提案し⁽¹⁾、一九七六年四月二八日にその修正案を提案した。⁽²⁾

同規則案は、共同体内での労働者の自由移動に関する規範を補完するものと位置づけられていたため、第一次案においては、その適用対象は、共同体構成国出身者の共同体内での労働関係に限定されていた。したがって、共同体構成国出身者であっても共同体の域外で労働する者、及び、共同体構成国出身者以外の者の労働関係はその対象外であった。

修正案においては、その適用対象は拡大され、共同体域内で展開される全ての労働関係（従って、共同体構成国出身者以外の者の労働関係も含む）に適用されることとなった。

同規則案における国際労働契約の準拠法選択規則は、問題の解決予測可能性の保障を目的とする強行的・限定的連結により特徴づけられる。

すなわち、第一に、通常一つの国において労働給付をなす労働者については、その労働契約準拠法は、労働給付地国法である。第二に、二年以内の一次的な他の共同体構成国への「派遣」については、当該労働契約の準拠法は、元の事業所在地国の法が適用され続ける。第三に、二年以上の長期の「派遣」については、受け入れ国^{II}労働給付地国の法が準拠法となるが、当該労働者と使用者は、以前の出自国の法を準拠法として選択することができる。第四に、通常複数の国で労働給付を行う場合は、契約当事者は準拠法を選択することができるが、その選択は、企業本社所在地国法、労働給付地国のいずれかの法、および、労働者の住所地国法の中からなされなければならない。第五に、しかしながら、契約当事者は、当該労働者の企業における特別の地位または労働の特別の性格により正当化されるときは、自由に準拠法を選択することができる。なお、契約当事者は、その選択法が客観的に連結される準拠法より労働者に有利な場

合は、これを準拠法とすることができる。⁽³⁾

同規則案の内容は興味深いものであるが、これは結局採択されるにはいたらなかった。

(2) ローマ条約の調印

他方、共同体内においては、債権の適用法に関する条約の制定が、一九六九年から一九七二年、および、一九七三年から一九八〇年の二段階にわたって試みられ、一九八〇年六月一九日、当時の欧州経済共同体九カ国（ドイツ、ベルギー、フランス、イタリア、ルクセンブルグ、オランダ、デンマーク、アイルランド、イギリス）の間で、契約債権の適用法に関するローマ条約⁽⁴⁾が締結された。後に、ギリシャ、スペイン、ポルトガルが、共同体加盟後、同条約に加盟している。一九九五年一月に欧州連合に加盟したオーストリア、スウェーデン、フィンランドの三か国は、ローマ条約には未加盟である。

この一九八〇年六月一九日の契約債権の適用法に関するローマ条約は、労働契約もその対象とする。したがって、欧州連合においては、一九七三年一月一日より発効した、一九六八年九月一七日の民事・商事の裁判管轄・判決執行に関するブリュッセル条約⁽⁵⁾による、国際労働事件の裁判管轄決定規則の統一に続き、同ローマ条約により、国際労働契約適用法の決定枠組みについても、各国内法の統一を前進させるにいたった。

2 一九八〇年契約債権の適用法に関するローマ条約の適用範囲

(1) 加盟国

同条約の加盟国は、現在前記十二か国である。同条約は、一九九一年四月一日に発効し、現在全加盟国を拘束するにいたっている。

しかしながら、同条約の発効を待たずに、デンマーク、ルクセンブルグ、ドイツ、および、ベルギーの四つの国は、それぞれ、一九八四年五月九日の法律、一九八六年三月二七日の法律、一九八六年七月二五日の法律、一九八七年七月四日の法律により、すでに同条約の諸規定を国内法化していた。

フランスにおいても、一九九一年のローマ条約発効以前から、その準拠法選択規則が判例理論に影響を及ぼしているとの指摘がなされてきた。しかしながら、同条約の発効により正式に、フランスの裁判所は、一九九一年以後に締結された国際労働契約で、同裁判所が裁判管轄を有する場合は、同条約の規定を根拠としてその適用法を決定することになったのである。

(2) 適用対象

同条約は、第一に、異なった法体系に属する法相互間の選択の問題が生じる全ての場合に、労働契約を含む契約債権について適用される（ただし、第一条パラグラフ2において、一定の契約債権等については、適用除外されている。）（第一条パラグラフ1）。したがって、同条約は、前述の労働契約の適用法に関するE.E.C規則案とは異なり、当該契約の当事者が条約加盟国出身者であるか否か、あるいは、契約履行地が条約加盟国の領土内であるか否かを問わず、条約

加盟国が、裁判管轄を有する全ての労働契約の適用法決定にあたり適用されるという、普遍的性格を有している。

また、第二に、同条約の規定に基づき決定された準拠法は、条約加盟国法であるか否かを問わず当該契約に適用される（第二条）。換言すれば、同条約は、条約加盟国が裁判管轄を有する労働契約に適用される法を、条約加盟国の法に限定せず、全ての法を対象としており、この点でも普遍的性格を有しているといえる。

第三に、同条約は、「国際労働契約」あるいは「渉外的要素を含む労働契約」のみならず、当該契約につき複数の法体系が競合している全ての場合に適用される（第一条パラグラフ1）。したがって、国内的契約であるが適用法決定の問題が生じる場合、たとえば、当事者の転居等により他国の裁判所が裁判管轄を有する場合、あるいは、当事者が国内的契約であるにも関わらず外国法を準拠法として選択した場合等においても、複数の法体系の競合が存在する場合として、同条約が適用されることになる。ただし、外国法を選択する場合、法選択の当時、他の全ての要素が一国のみに関わる時は、当該国の強行法規の適用を排除することはできない（第三条パラグラフ3）。

（3）国際労働契約適用法の決定

ローマ条約は、国際労働契約の適用法決定については、以下のような枠組みを採用している。すなわち、まず第一に、準拠法選択規則に基づき、当該契約の準拠法を決定する。しかしながら、準拠法選択アプローチによって常に適用法が決定されるのではなく、第二に、準拠法の労働契約への適用には限界があり、一定の国の法規範が法選択規則を媒介することなく労働関係に直接適用される場合が存在する。

以下、本節においては、一九八〇年ローマ条約における国際労働契約適用法の決定枠組みについて、第一に、契約準

扱法の選択(一)、第二に、準扱法適用の限界(二)の順に検討する。⁽⁶⁾

3 前提的考察

ところで、ローマ条約における国際労働契約に適用される法を考察するにあたり、その前提として、以下のことを指摘しておきたい。

第一は、当該契約の裁判管轄国の決定である。国際労働契約の裁判管轄決定規則は、これも国内法であり、各国により異なる。しかしながら、欧州連合においては、前述の一九六八年九月一七日の民事・商事の裁判管轄・判決執行に関するブリュッセル条約(現在、ローマ条約加盟一二か国が加盟)により、現在未加盟のオーストリア、フィンランド、スウェーデン三か国を除き、その枠組みは統一されている。

第二は、当該契約の性質、すなわち、労働契約か否かの判断と、「使用者」の決定である。これらは、ローマ条約の下においても、準扱法決定の前提問題として、裁判官が自国の法により、すなわち、法廷地法により決定すると考えられている。⁽⁷⁾

(1) JOCE n° C 49,18 mai 1972. 解説とノート P. RODIERRE, Rev. trim. dr. européen. 1973, p.1 et s.

(2) Doc. com. V 622/75.

(3) 同規則案の序文 P. RODIERRE, *Conflits de lois en droit du travail*, Travail, Traité, Fasc. 94-10, 1986.; P. LAGARDE, *Convention de*

Rome (obligations contractuelles), Rep. communautaire Dalloz, 1992.

- (4) Convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles du 19 juin 1980, JOCE n° L.266 du oct.1980.
- (5) Code de droit social européen, 2^e éd. 1993, p.1147.
- (6) 一九八〇年ローマ条約における国際労働契約適用法の決定枠組みについて R. BIANPAIN et J.-C. JAVILLIER, Droit du travail communautaire, L.G. D.J. 2^e éd. 1995, p.187 n° 269 et s.; P. COURSIER, Conflits de lois en droit du travail, Travail Traité, Fasc.94-10, op.cit.; Le conflit de lois en matière de contrat de travail, L.G.D.J., op.cit.; G. LYON-CAEN et ALLYON-CAEN, Droit social international et européen, op.cit., p.26, n°29 et s.; G.LYON-CAEN, Les relations de travail internationales, éd.Liaisons, op.cit., p. 52, n°90 et s.; P. RODIERE, Conflits de lois en droit du travail, Travail Traité, Fasc. 94-10, op.cit., n° 13; H. BATTIFFRL, Projet de convention CEE sur la loi applicable aux obligations contractuelles, RTD eur.1975, p.181 et s.; J. FOYER, L'avant projet de Convention CEE sur la loi applicable aux obligations contractuelles et extra-contractuelles, J. D. I. 1976, p.555 et s.; Entrée en vigueur de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, J.D. I.1991, p.601.; H. GAUDEMET-TALLON, Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, in Encyclopédie des Jurisclassés Europe, Fasc. 3200; Le nouveau droit international privé européen des contrats, commentaire de la convention CEE n° 80-936 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, ouverte à la signature à Rome le 19 juin 1980, RTD eur.1981, p.251 et s.; Entrée en vigueur de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, RTD eur. 1991 p635 et s.; Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, chronique de jurisprudence, RTC eur. 1992, p529 et s.; Signature de la Convention d'Espagne et du Portugal à la Convention de Rome du 19 juin 1980, RTD eur. 1993, p61 et s.; Jurisprudence sur la Convention du Rome du 19 juin 1980 RTD eur.

1994, p.101 et s.; M. GIULIANO et P. LAGARDE, Rapport sur la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, JOCE n° C.282, 31 oct. 1980; P. LAGARDE, Le nouveau droit international privé des contrats après l'entrée en vigueur de la Convention de Rome du 19 juin 1980, Rev. crit. DIP 1991, p.287 et s.; Convention de Rome (obligations contractuelles), Rep. communautaire, Dalloz, 1992; H. LESGUILLONS, Loi applicable aux obligations contractuelles : Entrée en vigueur de la Convention de Rome du 19 juin 1980, R. D. A. I. 1991, n° 2, p. 267 et s.; F. RIGAUD, Droit international privé et droit communautaire, Mélanges Y. LOUSSOUARN, Dalloz 1994, p.341 et s.; J. DEPPEZ, Rattachement rigides et pouvoir d'appréciation du juge dans la détermination de la loi applicable au contrat de travail international, Dr. soc. 1995, p.323 et s. 等参照。また「同条約に関する邦文献として、岡本善八「国際条約の準拠法——E. I. C. 契約準拠法条約案に関する——」同法社法律三三巻一四一頁。

(一) P. COURSIER, *Conflicts de lois en droit du travail*, op. cit., p.21, n° 42 et s.

一 準拠法選択

国際労働条約の準拠法選択アプローチについては、第一に、準拠法選択規則(1)、第二に、準拠法の規整範囲(2)が問題となる。

1 準拠法選択規則

一九八〇年ローマ条約に基づく労働条約の準拠法選択規則は、当事者自治の原則に基づく基本的連結規則(A)と当

事者により選択された法がない場合の補充的連結規則（B）により構成されている。

（A）基本的連結規則

国際労働契約の準拠法は、当事者により選択された法が存在する場合は、その当該当事者選択法である。ローマ条約第三条パラグラフ1は、「契約は、当事者により選択された法により規整される」と定めている。

この当事者選択法については、第一に、当事者選択の自由の範囲、第二に、選択の有無および内容の判断が問題となる。¹⁾

（1）当事者選択の自由の範囲

（a）選択の対象となる法

契約当事者は、準拠法として、当該契約との関連の有無に関わらず、いかなる国の法でも選択することができる。

しかしながら、当事者が、法選択の当時、全ての要素がある一国のみに関連するにもかかわらず、当該国以外の国の法を準拠法として選択するときは、当該国の法によれば契約により排除できない強行法規に反することはできない（第三条パラグラフ3）。

（b）準拠法の選択方法

ローマ条約第三条パラグラフ1は、「契約当事者は、その選択により、当該契約全体または部分的にのみ適用される法を指定することができる」と定めている。

したがって、当該契約全体に適用される一つの準拠法を選択するという方法だけでなく、契約の事項毎に異なる準拠法を指定し、複数の準拠法を選択することも可能であり、また、契約の一部分にのみ準拠法を選択することも可能である。

しかしながら、複数の準拠法を選択する場合、これは矛盾を生じさせるものであってはならない。複数の法の選択が、調和して結合され得ない場合は、裁判官は、当事者選択がない場合の補充的連結により準拠法を決定するものと草案説明者は述べている。なお、このような契約の分割 (depeçage) は、当事者が一定の強行規定の適用を回避するために利用される危険性があるが、このような危険性は、後述の、同条約第七条パラグラフ1の、当該状況に密接な関連を有する国の強行規定の適用により排除しうると考えられている。

当事者が契約の一部分にのみ準拠法を選択した場合、裁判官は、通常は、その部分的選択から、他の部分にも当該法が選択されたと推定するのではなく、他の部分については、当事者選択がない場合の補充的連結により準拠法を決定すべきものと考えられている。

(c) 準拠法の変更

ローマ条約第三条パラグラフ2は、「契約当事者は、いつでも、その選択により、または、本条約の他の規定により

指定された準拠法以外の準拠法を選択することができる」と規定し、準拠法変更の自由を保障している。

しかしながら、契約締結後の準拠法変更は、第一に、当該契約の形式的有効性に影響を与えるものではなく、また、第二に、第三者の権利を侵害してはならないとされている。

(2) 選択の有無および内容の判断

ローマ条約第三条パラグラフ1は、「(準拠法の) 選択は、明示的になされるか、または、契約の文言もしくは一切の事情の考慮により確実な方法で行われなければならない」と規定している。従って、書面または口頭による明示の準拠法の指定が存在しない場合、黙示の合意の意思探求については、かなりの厳格性が要求される。

草案説明者は、準拠法の選択を確実な方法で行ったと結論しうる例として、当該当事者の以前の契約について明示的に選択された法が存在し、諸般の事情から新しい契約についても当該法を準拠法としていと認められるとき、合意管轄条項が存在し、当該法廷地の法を準拠法とすることが他の契約条項や諸般の事情に合致していることが明かである場合、当該契約がある国の法律の条文を参照している場合、等を挙げている。しかしながら、これらの例はそれだけでは法選択の存在を証明するのに十分ではなく、契約の条項全体、諸般の事情、当事者の過去の行動や契約関係などを総合して分析することが必要であるとされている。⁽²⁾

(B) 補充的連結規則

当事者により選択された法が存在しない場合、ローマ条約は補充的連結規則として以下のような客観的連結を規定し

てゐる。(3)

(1) 補充的連結の枠組み

ローマ条約第六条パラグラフ2は、当事者による準拠法選択が存在しない場合は、以下のような労働契約に関する三つの特別連結を定めている。

まず第一に、原則として、契約準拠法は、労働者が契約の履行として通常労働を給付している国の法である。これは、労働者が一時的に他の国に駐在 (detachment) している場合も同様である。すなわち、一時的外国駐在の場合は、契約準拠法は変更されず、当初の労働履行地の法が準拠法となる。

第二に、労働者が通常同一の国で労働を行っていない場合、すなわち、複数国で労働給付を行っている場合は、契約準拠法は、労働者が雇用された事業所所在地国の法となる。具体的には、国際的商業代理人、国際交通労働者等がこれに該当する。

第三に、しかしながら、総合的状況から、当該労働契約が、以上の連結規則により準拠法国となる国以外の国とより密接な関連を有する場合は、当該密接な関連を有する国の法が契約準拠法となる。

(2) 具体的連結

補充的連結規則の具体的適用としては、以下のような事例につき議論がなされている。(4)

フランス・欧州連合 (EU) における国際労働関係法の展開―国際労働契約と適用法―

(a) 陸上労働

(1) 大使館での労働

労務給付地が一つの場所で安定的かつ継続的である場合は、ローマ条約第六条第二項 a により労務給付地国の法が契約準拠法となるが、当該労務給付地がどの国の領土に属するかが問題となる場合がある。その例として、大使館での労働、たとえばフランスにおけるドイツ大使館での労働は、労務給付地をフランスと考えるかドイツと考えるかが挙げられる。

この点につき、フランスの判例は、「フランスの外国大使館は、その敷地において様々な特権を享受しているとしても、事実上も法的にもフランス領土に位置している」として、労務給付地をフランスと判断している。⁽⁵⁾

(2) 国際輸送労働者

トラック、バス、列車などの国際輸送労働者のように、複数の国において労務給付を行う場合、ローマ条約によれば、「通常一つの国で労務給付を行わない」場合として、ローマ条約第六条パラグラフ 2 b により、労働者を雇用した事業所所在地国の法が準拠法となる。

(3) 活動地の点在

国際的な商業代理人、ジャーナリスト、建築技師等、その活動地が複数国にわたり点在している場合、フランスの従来の判例は、労務給付地が特定できない場合として、当事者の意思の「推定」により当事者選択法（多くの場合、労働者を雇用した事業所所在地法）を決定しこれを準拠法としていた。

しかしながら、ローマ条約によれば、これは、「通常一つの国で労務給付を行わない」場合として、ローマ条約第六条パラグラフ2bにより、労働者を雇用した事業所所在地国の法が準拠法となる。

(4) 複数の職業活動

労働者が異なる使用者、異なる労働契約のもとで、複数の職業活動を行っている場合、契約準拠法は各契約毎に決定されることになる。

(5) 一時的外国駐在

一時的外国駐在については、ローマ条約第六条パラグラフ2は、契約準拠法は変更されず、当初の労務履行地の法が「通常の労務給付地」として準拠法となることを明らかにしている。このような措置が取られたのは、「一時的外国駐在」が、例外的状況であり、契約準拠法に影響を与えないと考えられるからである。ローマ条約は、「一時

的「外国駐在」の中で、特に「外国派遣」とそれ以外の形態を区別せず、外国派遣の場合も契約準拠法の変更を予定しておらず、この点、フランスの判例が従来採用してきた連結規則（労務給付地法の連結）とは異なる。

この規定に関する重要な問題の一つは、何が「一時的な外国駐在」に該当するか、である。

「外国駐在」については、フランスの判例は、従来その該当要件として、第一に、当該労働者が外国駐在を命じた使用者との法的関連を保持していること、第二に、労働者とその労働の終了後元の国への帰国の意思をもっていることを挙げており、外国駐在の期間は必ずしも決定的な要素ではなかった。

しかしながら、ローマ条約においては「一時的」外国駐在と規定されていることから、これに該当するためには、外国駐在の期間が短期であることが必要との主張がなされている。論者によれば、同期間の一つの基準として、各国の社会保障制度の域外適用の最大期間が提示されている。欧州連合内においては、最大十二カ月（更に十二カ月の延長可）であるが、それ以外の国への駐在については、当該国の国際協定によるとされられている。協定の存在しない場合、フランスの社会保障制度は最大六年の域外適用期間を認めている。

(6) 長期間の外国移転

他方、「一時的駐在」ではない長期間の外国滞在の場合は、労務給付地の変更があったものとされ、新しい労務給付地法が契約準拠法となる。しかしながら、当事者が以前と同じ法を当事者選択法として準拠法とすることは可能である。

(7) 外国労働のための雇用

労働者を直接外国で労働させるために雇用した場合、当該労働関係を「外国駐在」の場合と同一視することができるかどうか、が問題となる。この問題は、フランスにおいては、ローマ条約発効以前においても議論されてきた。⁽⁶⁾当該労働者が複数の外国で同時に労働を行うために雇用された場合は、いずれにせよ、「通常一つの国で労働給付を行わない」場合として、ローマ条約第六条パラグラフ2bにより、労働者を雇用した事業所所在地国の法が準拠法となる。

これに対し、一つの外国でのみ労働を行うために雇用された場合、たとえ、これを「外国駐在」の場合と同一視しようととしても、当該労働者は少なくとも当該労働関係においては雇用地で労働していないので、その唯一の労働給付地は当該外国だけである。したがって、これが、ローマ条約第六条パラグラフ2aにいう「通常の労働給付地」として、当該外国の法が契約準拠法となると考えられる。

ただし、労働給付地以外の要素が雇用地にある場合（当事者の国籍、住居地、賃金支払い地等）、第六条パラグラフ2但書にいう「最も密接な関連を持つ国」として、その法が準拠法となる可能性は存在する。

(b) 海上労働

(1) 領海内での労働

領海(mer territoriale)は、当該国の領土とみなされている。したがって、安定的かつ継続的に領海で展開される労働

関係、たとえば、領海における石油掘削現場での労働については、領海の属する国が労務給付地とみなされる。

(2) 公海での労働

これに対して、公海上の労働、たとえば、公海を航行する船舶での労働については、「公海」については、特定の国を労務給付地国とすることはできないので、フランスでは、船舶を国家領土の一部とみなして、船籍国を労務給付地とみなしてきた。この考え方は、社会保障制度の適用を決定するにあたつても採用されているが、ローマ条約の連結規則にこれをあてはめ、「通常一つの国で労務給付を行う」場合（第三条パラグラフ2a）として、船籍国＝労務給付地国としてその法を契約準拠法とすることは可能である。

しかしながら、これを、「通常一つの国で労務給付を行わない」場合として、ローマ条約第六条パラグラフ2bにより、労働者を雇用した事業所所在地国の法を準拠法とすることも可能であり、どちらを採用すべきか議論は分かれていく。

ただし、労働者が船籍の異なる複数の船舶で労働している場合は、いずれの考えを採用するにせよ、「通常一つの国で労務給付を行わない」場合として、労働者を雇用した事業所所在地国の法が準拠法となると考えられている。

また、公海上での石油掘削労働については、やはり、特定の国を労務給付地国とすることはできないのでローマ条約の草案説明者は、「通常一つの国で労務給付を行わない」場合として、ローマ条約第六条パラグラフ2bにより、労働者を雇用した事業所所在地国の法が準拠法となるとしている。⁽⁸⁾

しかしながら、この場合も、石油掘削装置を積んでいる船舶の船籍により当該国を労務給付地としてその法を準拠法

とする考えも提唱されている。

(C) 航空機の乗務員

フランスの判例においては、前述のように、航空機は、国家の領土の切り離された一部であるとして、航空機の登録国を労務履行地とみなしていた。⁽⁹⁾

ローマ条約のもとでも、これを「通常一つの国で労務給付を行う」場合(第三条パラグラフ2a)として、航空機籍国⇨労務給付地国と考え、その法を契約準拠法とすることも可能であるが、これを、「通常一つの国で労務給付を行わない」場合として、ローマ条約第六条パラグラフ2bにより、労働者を雇用した事業所所在地国の法を準拠法とすることも可能であると考えられる。

- (1) この問題については、特に、P. COURSIER, *Conflits de lois en droit du travail*, op. cit., n° 7 et s.; *Le conflit de lois en matière de contrat de travail*, op. cit., p. 52, n° 104 et s. 参照。
- (2) M. GIULIANO et P. LAGARDE, op. cit., p. 16, n° 3 et s.
- (3) この問題については、特に、P. COURSIER, *Conflits de lois en droit du travail*, op. cit., n° 18 et s.; *Le conflit de lois en matière de contrat de travail*, op. cit., p. 94, n° 214 et s. 参照。
- (4) この問題については、特に、P. COURSIER, *Conflits de lois en droit du travail*, op. cit., n° 19 et s.; *Le conflit de lois en matière de contrat de travail*, op. cit., p. 106, n° 253 et s. 参照。

- (5) CA Paris, 18e ch., 20 mars 1990, JDI 1991, p. 711, note S. DION-LOYE.
- (6) P. Lagarde, op.cit., p. 89, n° 6.
- (7) Regl. CEE n° 1408-71, 14 juin 1971, art. 13.
- (8) M. GIULIANO et P. LAGARDE, op.cit., p. 26, n° 4.
- (9) Cass. 1er civ., 18 oct. 1988, Air Afrique, précité.

2 準拠法による規整範囲

以上のような連結規則に基づき決定された準拠法については、その規整範囲、すなわち、第一に、契約準拠法の規整対象（A）、第二に、準拠法として選択しうる「法」の範囲（B）、の二点が問題となる。

（A）規整対象

契約準拠法の規整対象は、具体的にどのような事項であるのか、以下、契約の締結（1）、履行（2）、消滅（3）について、検討することにする。⁽¹⁾

（1）契約の締結

（a）契約成立の実質要件

契約成立の実質要件について、ローマ条約は以下のように規定している。すなわち、「契約または契約の諸規定の成立および有効性は、当該契約または諸規定が有効であれば本条約により適用される法がこれを規整する」(第8条パラグラフ1)。したがって、契約成立の実質要件およびその不遵守の効果は、当該契約の準拠法により規整されることになる。

しかしながら、契約準拠法による契約成立の実質要件の規整については、以下の二つの例外が定められている。

まず第一は、契約当事者の行為能力についてである。ローマ条約は、自然人または法人の行為能力の問題については、これを同条約の適用対象外としている(第一条パラグラフ2 a, e)。したがって、行為能力の準拠法については、各国がそれぞれの国際私法に従い、これを決定することになる。フランスにおいては、当該者の属人法がその行為能力を規整する⁽²⁾。

しかしながら、行為能力に関する各国異なる規制が、契約成立上大きな妨げとなることを回避するために、ローマ条約は、善意の契約締結者の保護として、「同一国に所在する者の間で締結された契約においては、当該国の法によれば行為能力を有する者は、契約締結当時、契約相手方がその者の無能力を知っていたかまたは知らなかったことに過失のある場合を除き、契約相手方に対し、当該所在地国以外の国の法に基づく無能力をもって対抗することはできない」と定めている(第一条)。

第二の例外は、同意の意思の有無の立証についてである。ローマ条約は、諸般の事情を考慮するとき、契約の一方当事者の行為を同条約に基づく契約準拠法により判断することが相当でない場合は、当該者が、その者の通常の居住地法に基づき同意の意思の不存在を主張することを認めている(第八条パラグラフ2)。

また、これらとは別に、契約成立の実質要件および要件不充足の効果については、後述の、ローマ条約第六条パラグ

ラフ1及び第七条の規定する、当事者選択法なかりせば契約準拠法となる法、または、当該契約に密接な関連を有する国の法もしくは法廷地法の強行規定（dispositions impératives）がこれを規制することがありうる。たとえば、フランスにおける期間の定めのある契約の成立要件に関する労働法典L・一二二の三の二三条の規定は、直接適用規範としてフランスにおいて適用されると考えられる。⁽³⁾

（b）契約の形式

契約の形式に適用される法について、ローマ条約は、契約当事者が同じ国に所在しているか否かにより、その選択を区別している。

まず第一に、契約当事者が、契約締結当時同一国に所在している場合は、当該契約の方式は、同条約により当該契約の実質要件を規整する法（すなわち、契約準拠法）または契約締結地法により有効な場合は有効となる（第九条パラグラフ1）。

第二に、契約当事者が、契約締結当時異なる国に所在している場合は、当該契約の方式は、同条約により当該契約の実質要件を規整する法（すなわち、契約準拠法）または両当事者の所在地のいずれかの国の法により有効な場合は有効となる（第九条パラグラフ2）。

しかしながら、契約の形式についても、後述の、ローマ条約第6条パラグラフ1及び第七条の規定する、当事者選択法なかりせば契約準拠法となる法、または、当該契約に密接な関連を有する国の法もしくは法廷地法の強行規定（dispositions impératives）がこれを規制することがありうる。たとえば、フランスで履行される書面による労働契約は

フランス語で作成されなければならないと規定した労働法典¹・一二二の一条の規定は、直接適用規範としてフランスにおいて適用されると考えられる。⁽⁴⁾

(2) 契約の履行

ローマ条約は、第十条において、同条約の定める契約準拠法は、特に、契約の解釈(パラグラフ1a)、契約から生じる債務の履行(パラグラフ1b)、損害の算定を含む債務の全部または一部の不履行の効果(ただし、法廷地の手続法上裁判所の権限に属するもの)(パラグラフ1c)、債務消滅の原因、消滅時効、および、提訴期間(パラグラフ1d)、契約無効の効果(パラグラフ1e)を規整すると定めている。したがって、契約の履行に関しては、契約準拠法がこれを規整することになる。

しかしながら、他方、後述するように、ローマ条約は、第一に、当事者選択法なかりせば契約準拠法となる法、すなわち、一般に労働給付地法(または労働者を雇入れた事業所在地法もしくは当該契約と最も密接な関連を有する国の法)の強行規定(当該国の法によれば契約により排除できない規定(ローマ条約第三条パラグラフ3))の定める労働者保護は、契約準拠法の如何にかかわらず、労働者に保障されることを規定している(第六条パラグラフ1)。契約の履行については、たとえば、労働安全衛生、最長労働時間、時間外労働の上限、休憩・休日、年次有給休暇、最低賃金、賃金の支払い方法等少なくとも事項に関して、各国はこれを強行規定として規制している。したがって、契約準拠法が当事者選択法であり、その保護が当該強行規定を下回っている場合は、当該準拠法はその適用を排除され、代わりに当該強行規定が契約に適用されることになる。

また、第二に、ローマ条約は、当該契約に密接な関連を有する国の法の、契約準拠法の如何を問わず適用される強行規定、または、当該関係を強行的に規制する法廷地法の法規（たとえば賃金のスライド制等）が適用される可能性を認めている。

(3) 契約の消滅

(a) 契約の無効

契約の無効は、それが債務不履行を原因とするものであれば、契約準拠法により規整される（ローマ条約第十条パラグラフ1b）。

しかしながら、契約の無効が契約の成立に関する要件を充足していないことを原因とするものであれば、これは、前述した、契約の成立に関する要件を規整する法の適用を受けることになる。この場合、同無効が、形式要件の不充足を原因とするのか、実質要件の不充足を原因とするのかを区別して適用される法を選択しなければならない。

(b) 契約の解除

前述のように、ローマ条約は、債務消滅の原因は契約準拠法により規整されると定めている（第十条パラグラフ1d）。したがって、契約の解除は、契約準拠法により規整されることになる。

しかしながら、契約の履行の場合と同様、当事者選択法なかりせば契約準拠法となる法が、契約の解除の場面においても、特に解雇、早期退職、期間の定めのある契約の解除等について、その理由、予告期間、手当の支払、損害賠償等を強行規定として規制している場合は多い。この場合、契約準拠法が当事者選択法であり、その保護が当該強行規定を下回っているときは、当該準拠法はその適用を排除され、代わりに当該強行規定が契約に適用されることになる（ローマ条約第六条パラグラフ一）。

また、第二に、契約解除についても、当該契約に密接な関連を有する国の法の、契約準拠法の如何を問わず適用される強行規定、または、当該関係を強行的に規制する法廷地法の法規は適用されうる。したがって、契約解除に関わる行政機関への届出や許可の必要性、司法機関による契約の解除(resolution judiciaire)等の規制が、当該契約に適用されることになる。

(c) 競争禁止条項

契約の終了に関わって問題となりうるのが、競争禁止条項の効力である。同条項は、契約の終了後機能するが、契約の履行の問題であるから、同条項は契約準拠法により規整されると考えられる。⁽⁵⁾

しかしながら、同条項についても、その有効性や期間、適用範囲について、労働者を保護するための規制が行われている場合も多い。したがって、当事者選択法なかりせば契約準拠法となる法がこれを強行規定として規制している場合、契約準拠法が当事者選択法であり、その保護が当該強行規定を下回っているときは、当該準拠法はその適用を排除され、代わりに当該強行規定が契約に適用されることになる。

なお、契約準拠法または当事者選択法なかりせば契約準拠法となる法が、同条項についていかなる規制も行っていない場合、裁判官は、同条項が労働の自由に抵触するものとして、公序留保により契約準拠法の適用を排除することが可能であるとの見解も主張されている。⁽⁶⁾

(B) 準拠法の範囲

準拠法の範囲については、第一に、準拠法となる法源(1)、第二に、準拠法となる法領域(2)が問題となる。⁽⁷⁾

(1) 準拠法となる法源

一国の法体系は、憲法、条約、法律、規則、命令等の国家法、および、産業部門別協約、企業別協約、就業規則、労働慣習等の自治法、等多様な法源から構成されている。ある国の法が契約準拠法として決定された場合、その範囲はどの法源を含むのであろうか。

(a) 国家法

ローマ条約は、その第一五条で、同条約にいう法(10)の適用における法とは、当該国の現行法規(«regles de droit en vigueur»)をいう、と定めている。この点について、抵触規則により定められる準拠法は、一つあるいは複数の法律では

なく、憲法、共同体法、条約、法律、判例、規則、命令等、国家法体系総体を指すものと考えられている。

(b) 自治法

それでは、労使自治に基づく法はどうであろうか。

第一に、産業部門別協約は、指定された法体系の一部であると考えられている。⁽⁸⁾したがって、当事者がある国の法を準拠法として選択した場合、当該国において適用される労働協約の適用範囲に入ることも約定したものと考えられる。また、当事者が準拠法を選択せず、補充的連結規則により準拠法が決定される場合、当該準拠法国において適用される労働協約も準拠法として適用されると考えられている。

第二に、企業別協約、企業内慣習、就業規則は、個別使用者とその労働者の労働関係に適用される法源であって、それらの諸規定は、労働契約の諸規定と同様、当該労働契約が国際労働契約か否か、渉外的要素の有無とは無関係に、当該労働関係を規律する。

(2) 準拠法となりうる法領域

他方、契約準拠法となりうるのは、実質法の私法領域であり、第一に、公法、第二に、国際私法が除外されると考えられる。

(a) 公法

法選択規則の対象となる「法」から公法が除外されることについて、ローマ条約には明文規定は存在しない。しかしながら、法選択規則による「選択」の対象となるのは「私法」のみであつて、公法はその性質上、法選択アプローチになじまないと考えられている。

(b) 国際私法

ローマ条約は、明文により、準拠法から国際私法を除外し、実質法のみを対象としている（第一六条）。これは、いわゆる反致を回避するためである。

(1) 以下の説明については、特に、P. COURSIER, *Conflits de lois en droit du travail*, op. cit., n° 42 et s.; *Le conflit de lois en matière de contrat de travail*, op. cit., p. 116, n° 271 et s.; H. GAUDEMET-TALLON, op. cit., n° 77 et s.; M. GIULIANO et P. LAGARDE, op. cit., p. 28 et s.; P. LAGARDE, *Le nouveau droit international privé des contrats après l'entrée en vigueur de la Convention de Rome du 19 juin 1980*, op. cit., p. 325, n° 48 et s.; *Convention de Rome (obligations contractuelles)*, op. cit., n° 109 et s.; H. LESGUILLONS, op. cit., p. 271, n° 8 et s.

(2) Code civ., art. 3, al. 3.

(3) P. COURSIER, *Conflits de lois en droit du travail*, op. cit., n° 42.

(4) P. COURSIER, *Conflits de lois en droit du travail*, op. cit., n° 44.

(5) P. COURSIER, *Conflit de lois en droit du travail*, op. cit., n° 45.

(e) P. COURSIER, *Conflit de lois en droit du travail*, op.cit., n° 45.

(7) の問題については、特に P. COURSIER, *Le conflit de lois en matière de contrat de travail*, op.cit. p. 145, n° 338 et s.

(8) Cass. civ. Ière, 5 nov. 1991, *Ste masson éditeur et a.c.* M. Bertouice : J.C.P. 91 éd.G, IV, 80 ; J.C.P. 92, éd. E, pan., 57 ; Rev. crit. DIP, 1992, 314, note H.MUIRWATT.

二 契約準拠法の限界

(一) で検討したように、当事者自治を原則とし、当事者選択法が存在しない場合にのみ補充的連結により決定される契約準拠法は、しかしながら、当該法のみが常に労働契約に適用されるわけではない。

ローマ条約は、労働関係における労使の不平等な立場、および、労働法に数多く存在する強行法規を考慮し、準拠法選択アプローチとは別のアプローチにより、当事者の自由を限定し、契約準拠法以外の法が契約を規整する場合を規定している。

他方、近年においては、ローマ条約における適用法決定枠組みを補足するものとして、一時的に外国に駐在する労働者の労働関係に適用される受け入れ国の直接適用規範を明確化する作業が、国内法レベル、および、EUレベルで進められている。

以下においては、ローマ条約における、契約準拠法以外の法が国際労働契約に適用される一般的枠組み(1)、および、一時的な外国駐在労働者の労働関係に適用される直接適用規範(2)、について順に検討する。

1 一般の枠組み

ローマ条約は、当事者の自由を限定し、契約準拠法以外の法が適用される場合として、以下の二つを規定している。一つは、特定国の強行規定（dispositions impératives）（A）の適用、もう一つは、法廷地国の公序留保（B）に基づく準拠法の排除、である。⁽¹⁾

（A）強行規定

ローマ条約は、契約準拠法のいかんにかかわらず、当該労働契約に適用される強行規定として、二つのカテゴリーを規定している。一つは、同条約第六条第一項にいう、選択法なかりせば準拠法となる法の強行規定（1）、もう一つは、第七条にいう密接な関連を有する国の法および法廷地国の法の強行規定（2）である。

この「強行規定」について、ローマ条約はその第三条パラグラフ4において、「当該国の法によれば、契約により排除できない規定」と定義している。

この二つのカテゴリーは、どちらも、同じ「強行規定（dispositions impératives）」という言葉を使っているが、後者については、「介入規範（lois de police）」というタイトルのもとに規定されていることから、前者は、介入規範（直接適用規範）ではない、個別的労働契約に関わる私法上の強行規定、後者は、「直接適用規範」、すなわち、そもそも準拠法選択規則による法選択の対象とはならず、契約準拠法とは無関係に、直接かつ絶対的・強行的に適用される規範であり、国家組織や行政機関の関与、労働市場法、集团的労使関係法、刑罰規定、労働条件の中核となる一定の強行規定等

が含まれる、との見解が提唱されている。⁽²⁾

(1) 選択法がない場合に準拠法となる法の強行規定

ローマ条約第六条パラグラフ1は、「労働契約においては、当事者による準拠法の選択は、法選択がなされなかったならば、本条パラグラフ2に基づいて適用されるであろう法の強行規定によって保障される保護を、当該労働者から奪うものであってはならない」と規定している。すなわち、当事者選択法の適用は、補充的連結規則により適用される、通常の労務給付地国の法、労働者を雇入れた事業所在地国の法、または、最も密接な関連を有する国の法の強行法規が保障する労働者に対する保護を奪うことができない。

したがって、当事者が、補充的連結規則により適用される法を準拠法として選択した場合、あるいは、それと異なる法を選択したとしても、当該選択法が補充的連結規則により適用される法よりも手厚い保護を労働者に保障する場合は、当事者選択法が適用されるが、当事者が補充的連結規則により適用される法以外の法を選択し、かつ、補充的連結規則により適用される法が当該選択法より手厚い保護を保障している場合は、その限りにおいて、当事者選択法は適用を排除され、補充的連結規則により準拠法となる法が適用される。

当該規定は、契約準拠法が何であれ、補充的連結規則により適用される法の強行法規が保障する保護を「最低基準」として、労働者に保障することを目的とするものである。

しかしながら、当該規定については、第一に、「強行規定」の範囲(a)、第二に、当事者選択法と補充的連結規則により適用される法との有利性比較の方法(b)、が問題となる。

(a) 「強行規定」の範囲

当該規定にいう「強行規定」は、契約により排除できない規定であり、かつ、当事者選択法と有利性を比較しうる、私法上の強行規定であると考えられている。

たとえば、労働者の労働条件の最低保護、平等取扱い、解雇規制その他様々な個別労働契約に関わる保護規定である。また、草案説明者によれば、強行規定とは、労働契約に関わる規定のみならず、一部の国においては公法と取り扱われている労働安全衛生に関する規定も含まれるとされている。⁽³⁾

「強行規定」の法源としては、法律、規則、国際条約、EU法等のみならず、労働協約、慣習等も含めて理解されている。

(b) 有利性の比較

有利性の比較方法としては、第一に、法体系全体の比較、第二に、争点毎の分析的照合の二つが想定されるが、フランスにおいては、第二の方法が採用されている。その主たる理由は、法体系全体の比較は、裁判官の負担が大きく、かつ、有利性の比較が困難であることによる。

具体的には、第一に、比較の対象は、当該問題領域について関連する規範全体である。たとえば、有給休暇については、有給休暇についての法規範全体が対象となり、有給休暇取得時期と日数は区別できないと考えられている。しかしながら、どの範囲を比較するのか、統一的な基準は必ずしも確立していないように思われる。

第二に、比較は、当該労働者個人にとってどちらが有利かを判断するものであり、労働者全体での比較ではないと考えられている。

分析的比較方法が採用されることにより、当事者選択法がある部分について、補充的連結規則により準拠法となる法よりも労働者にとって不利である場合も、当事者選択法全てがその適用を排除されるのではなく、当該不利な部分のみがその適用を排除されるのであって、当事者選択法は、原則として契約に適用されることになる。

(2) 密接な関連を有する国および法廷地国の強行規定

他方、ローマ条約は、第六条パラグラフ1とは別に、第七条において、「介入規範 *lois de police*」のタイトルのもとに、密接な関連を有する国 (a)、および、法廷地国 (b) の強行規定が適用される場合を規定している。

(a) 密接な関連を有する国の強行規定

ローマ条約第七条パラグラフ1は、「本条約に基づくある一定の国の法の適用に際しては、当該事案が密接な関連を有する他の国の強行規定が、同国法によれば、契約準拠法が何であれ適用される場合は、当該強行規定は効力を有する。当該強行規定が効力を持つか否かを決定するにあたっては、同規定の性質、目的、および、その適用または非適用により生ずるであろう結果を考慮しなければならない。」と規定している。

したがって、同規定により、補充的連結規則により適用される法の強行規定であって、第十六条パラグラフ1の適用対

象とはならない刑罰規定や行政機関の介入に関する規定、集团的労使関係に関する規定等の、直接適用規範もカバーされる⁽⁴⁾と考えられている。また、補充的連結規則により適用される法または法廷地法以外の第三国の法の強行規定も、当該国が事案に密接な関連を有している場合は、適用されうることになる。

ローマ条約草案説明者は、「密接な関連 (Jan etroit)」の例として、当該国が労務給付地であること、あるいは、当事者の住所地であること等を挙げている。⁽⁴⁾

(b) 法廷地国の強行規定

ローマ条約第七条パラグラフ2は、「本条約の規定は、契約に適用される法が何であれ問題となつている事案を強行的に規律する法廷地法の適用を妨げてはならない」と規定している。

したがって、法廷地国の「直接適用規範」も、当該契約に適用されることになる。

(B) 公序留保

ローマ条約第一六条は、「本条約により指定される法の規定は、法廷地の公序と明らかに一致しない場合のみ、その適用を排除される」と規定している。

したがって、裁判官は、ローマ条約の法選択規則に基づき決定された準拠法を適用することが、法廷地の公序と明らかに一致しない場合は、その適用を排除し、代わりに法廷地法を適用することができる。

前述のように、介入規範（直接適用規範）と公序留保はしばしば混同されるが、前者が、そもそも契約準拠法の対象となりにえない領域であるがゆえに契約準拠法が適用されないのに対し、公序留保は、準拠法が適用されることを前提に、当該適用が法廷地国の政治的・社会的組織原則に相反するがゆえにその適用を排除するものであるとの区別がなされている。

ローマ条約草案説明者によれば、公序は、抽象的・総体的に準拠法に対抗して介入しうるのではなく、準拠法の具体的な規定が法廷地の公序に明らかに反する結果を生じるときにのみ限定的に介入することができる⁽⁵⁾とされている。

- (1) 以下の説明に「この条約は、特に、P. COURSIER, *Conflicts de lois en droit du travail*, op. cit., n° 27 et s.; *Le conflit de lois en matière de contrat de travail*, op. cit., p. 237, n° 561 et s.; H. GAUDEMET-TALLON, op. cit., n° 64 et s.; M. GIULIANO et P. LAGARDE, op. cit., p. 25 et s. et p. 37.; P. LAGARDE, *Le nouveau droit international privé des contrats après l'entrée en vigueur de la Convention de Rome du 19 juin 1980*, op. cit., n° 39 et s.; *Convention de Rome (obligations contractuelles)*, op. cit., n° 84 et s.; H. LESGULLONS, op. cit., n° 25 et s.
- (2) P. COURSIER, *Conflicts de lois en droit du travail*, op. cit., n° 27.
- (3) M. GIULIANO et P. LAGARDE, op. cit., p. 25.
- (4) M. GIULIANO et P. LAGARDE, op. cit., p. 27.
- (5) M. GIULIANO et P. LAGARDE, op. cit., p. 37.

2 一時的外国駐在労働者

労働者が、多国籍企業または企業グループ内で外国の事業所または関連企業での労働を命じられる場合、派遣労働者として外国に派遣される場合、または、請負契約を履行するために外国で労働することを命じられる場合等、一時的に外国に駐在して労務を給付する場合、その契約準拠法は、ローマ条約の適用法決定枠組みによれば、当事者選択法であり（第三条パラグラフ1）、当事者の選択がない場合は、当該労働者が通常労務を給付している国の法、すなわち、送り出し国の法となる（第六条パラグラフ2）。他方、当事者選択法なかりせば契約準拠法となる法、すなわち、送り出し国の法の強行規定による労働者保護は、当事者選択法が契約準拠法であっても保障される（第六条パラグラフ1）。したがって、いずれにせよ、一時的外国駐在労働者については、送り出し国の実質法による労働者保護は最低限保障されることになる。

しかしながら、送り出し国の労働者保護規定が、労働者が一時的に駐在している受け入れ国のそれを下回っている場合、一方において、当該労働者に受け入れ国の他の労働者と同じ労働条件を保障し、他方において、受け入れ国でその実質法の規制を受けて活動している企業と送り出し国から労働者を一時的に駐在させて活動を行う企業の公正な競争を保障するためには、一時的外国駐在労働者の労働関係に、受け入れ国の一定の法規を適用することが必要となる。

受け入れ国の法規範は、ローマ条約の適用法決定枠組みによれば、それが、法廷地法であれば、法廷地法の直接適用規範として、そうでなければ、「契約と密接な関連のある法」の直接適用規範として、契約準拠法の如何を問わず、当該労働関係に適用し、これを規制することが可能である（第七条）。しかしながら、前述のように、ローマ条約においては、何が「直接適用規範」であるか、その内容および範囲は明確でなく、その判断は、裁判官に委ねざるをえなかつ

た。

しかしながら、近年、この一時的外国駐在労働者の労働関係に適用される受け入れ国の直接適用規範を、国内法レベル、および、EUレベルのそれぞれにおいて、明確化する作業が進んでいる。そこで、以下においては、国内法レベルにおいて、フランスの一九九三年二月二〇日の五か年法⁽¹⁾による、フランスに一時的に駐在する労働者に適用される法に関する規定(A)、EUレベルにおいて、サービス給付の枠組みにおける労働者の「外国駐在(detachement)」に関するEC指令案(B)を検討することにする。

(A) フランスにおける法規制

フランスにおいては、一九九三年二月二〇日の労働・雇用・職業教育に関する五か年法第三六条により、外国で設立され、フランス領土でサービス給付を行う企業に雇用される労働者に対するフランス社会法の適用に関する規定が導入され、労働法典L三三四一の五条に法典化された。⁽²⁾同規定は、一方において、通常は外国で労務を給付するがサービス給付(建設、工事等)のため一時的にフランスに滞在し、したがって、フランス法を契約準拠法としない労働者に対して、十分な保護を保障し、かつ、フランス企業と外国企業との公正競争を保障するために、一定のフランス社会法を適用する必要性、他方において、EC指令案についての合意がなかなか見られず、共同体レベルでの労働者受け入れ国の法規範の適用に関する統一的規制が進展しないという状況から、国内法により、フランスに一時的に駐在する労働者に対して適用されるフランス法の範囲を明確化したものである。

以下、同規定について、その適用範囲(1)、および、適用されるフランス社会法の適用範囲(2)について、検討

することにする。

(1) 適用範囲

労働法典Ⅲ・三四一の五条の規定は、第一に、当該企業が、フランス以外の国で設立され、かつ、フランス領土でサービス給付 (prestation de services) 活動を行っていること、第二に、労働者が、そのサービス給付を履行するため、一時的に (temporairement) フランスに駐在していることを要件として、当該労働者に対して適用される。

したがって、同規定は、後述の E.C 指令案とは異なり、請負業務を遂行するために一時的に外国駐在している労働者のみを対象とするもので、派遣労働や多国籍企業または企業グループ内での移動を含めた一時的に外国駐在労働者全体を対象とするものではない。

(2) 直接適用規範の範囲

適用される労働規範は、当該企業と同じ産業部門に属する労働者に適用される報酬 (remuneration)、労働時間、労災予防等労働条件に関する、法令または労働協約上の規定である。

純粹に契約的な規定、たとえば、職業上の格付け、競業禁止や秘密保持に関わる規定は、適用されない。また、当該労働者は後に、通常の労務給付地国に帰ることから、解雇に関する規定も適用されない。

(B) 労働者の外国駐在に関するE.C.C指令案

欧州委員会は、一九九一年六月二八日、閣僚理事会に対して、サービス給付の枠組みにおける労働者の「外国駐在 (detachment)」に関する指令案⁽³⁾を提出し、さらに、一九九三年六月一六日に、その修正案⁽⁴⁾を提出した。

同指令案は、一九八〇年六月一九日のローマ条約による適用法決定規則を補足し、欧州連合構成国に労働者を外国駐在させる企業と当該労働者の労働関係を適用される法の決定規則を統一化することを目的として提案されたものである。具体的には、同指令案は、ローマ条約第七条に基づき、契約準拠法が何であれ、企業が遵守しなければならない受け入れ国の直接適用規範を明らかにするものである⁽⁵⁾。

同指令案は、本年（一九九六年）六月三日、閣僚理事会において採択され、現在欧州議会に回付されており、欧州議会で絶対多数決で否決または修正されない限り、理事会で正式に採択されることになる。

以下、同指令案について、その適用範囲（1）および、受け入れ国の直接適用規範の範囲（2）を検討する。

(1) 適用範囲

同指令は、労働者を、以下に述べる三つのカテゴリーの「サービス給付」(Prestation de services) 欧州連合構成国に「外国駐在」させる企業と当該労働者の労働関係を適用対象とする。当該送り出し企業は、欧州連合構成国において設立された企業であるか否かを問わない。

同指令の適用対象となる労働関係は、以下の三つのカテゴリーのいずれかに属するものである⁽⁶⁾。

フランス・欧州連合 (E.U.) における国際労働関係法の展開 — 国際労働契約と適用法 —

第一は、請負またはサービス給付契約を履行するために、自己の計算と指揮命令のもとで、労働者を欧州連合構成国の領土に「外国駐在」させる企業と当該労働者との労働関係である。

第二は、構成国のいずれかで設立され、または、活動を行う派遣先企業の指揮命令下で労働を行わせるために、その雇用する労働者を派遣する労働者派遣企業と当該労働者との労働関係である。

第三は、他の構成国において事業を行う当該企業の事業所または他の企業の指揮命令下で労働させるために労働者を「外国駐在」させる企業、すなわち、企業内または企業グループ内で労働者を国際移動させる企業と当該労働者との労働関係である。

したがって、同指令案にいう「サービス給付」の概念は前述のフランス労働法典Ⅲ・三四―五条にいうそれよりも広く、同指令案は、一時的外国駐在全般を対象とすることになる。

(2) 直接適用規範の範囲

同指令案は、以上のようなカテゴリーに属する、労働者送り出し企業と「外国駐在」労働者との労働関係について、これに適用される法の決定に関する各国内法を調整することを目的とする。具体的には、同指令案は、当該企業が、労働者の受け入れ国において遵守しなければならない「労働者の最低保護のための強行法規の中心核」となる諸規定、すなわち、契約準拠法の如何にかかわらず、当該労働関係に適用される受け入れ国の強行規定の内容を具体的に定めている。

(a) 「強行規定」決定の指針

企業が労働者を外国駐在させるにあたって、遵守しなければならない、受け入れ国の中心核をなす労働条件保護のリストを作成するにあたって、欧州委員会は、以下の三点を考慮している。⁽⁷⁾

第一点は、構成国の全てまたは大多数において強行法規とされているものを当該リストの内容とすることである。

第二点は、同じ場所で、同じ活動および職業に雇用されている全ての労働者に対して適用される規定を内容とすることである。受け入れ国の国内または地方企業に適用されない労働条件を外国のサービス供給事業者が遵守するよう強制することは、EU法には適合しない。

第三点は、遵守を要求される強行法規の適用が、受け入れ国での労務遂行の一次的性格と適合することである。このため、契約の形式、停止、解除に関する規範、企業における労働者の情報、意見聴取、参加に関する権利は、当該リストから除外されている。また、外国駐在期間が当該参照年度中一か月に満たない場合は、当該外国駐在が不正競争の点から及ぼす影響が限定されていることから、賃金と有給休暇に関する規範の適用を除外される。ただし、「一か月」の算定にあたっては、当該ポストが以前に他の「外国駐在」労働者によって行われていた全ての期間を含む。⁽⁸⁾

(b) 法源

遵守すべき「強行規定」の法源となるのは、法律、命令、ならびに、ある部門または職業と地域に属する全ての企業に適用される労働協約および仲裁裁定である。⁽⁹⁾

(C) 遵守すべき受け入れ国の労働条件

労働者を外国に駐在させる企業が遵守すべき受け入れ国の労働条件としてリストに掲げられているのは、以下のものである。⁽¹⁰⁾

1. 一日および週の最長労働時間、休息时间、日曜労働、土曜労働、深夜労働、および、交替制労働
2. 有給休暇、祝日の最低日数
3. 最低賃金率、時間外労働に対する最低割増率（私的職業制度から支払われる給付を含む）
4. 労働者の「派遣」要件、特に労働者派遣企業によるもの
5. 健康、労働安全衛生
6. 妊産婦、子供、若年者、および、その他の特別の保護措置を享受するカテゴリーの者の労働条件に関する保護措置
7. 男女の平等取扱い、ならびに、皮膚の色、人種、宗教、信条、出身国および社会的出自、性的指向に基づく差別的取扱いの禁止

(1) Jo 21 déc. 1993.

(2) 同規定のことは S. HENNON-MOREAU, op. cit.; S. ROBIN, op. cit.

- (3) Proposition de directive du Conseil relative au détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, JOCE n C 225 du 30 août 1991, p.6.
- (4) JOCE n C 187 du 9 sept. 1993, p.5.
- (5) 国連企業の区域ごとの移住 R. Blainpain et J.-C. JAVILLIER, Droit du travail communautaire, op. cit., p.188 et s. 参照。
- (6) Proposition modifiée de directive du Conseil relative au détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art.2.
- (7) R. Blainpain et J.-C. JAVILLIER, op. cit., p.191.
- (8) Proposition modifiée de directive du Conseil relative au détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art.3, para.2.
- (9) Proposition modifiée de directive du Conseil relative au détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art.3, para.1, a).
- (10) Proposition modifiée de directive du Conseil relative au détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, art.3, para.1, b).

三 小括

以上、要約すれば、一九八〇年六月一九日のEECローマ条約（一九九一年発効）は、国際労働契約に適用される法を以下のような枠組みで決定する。

フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開——国際労働契約と適用法——

すなわち、まず第一に、準拠法選択アプローチにより、契約準拠法を決定する。その法選択規則は、第一に、基本的連結規則として当事者選択法を準拠法とし、第二に、当事者選択のない場合には、補充的連結規則により、労務給付地法、または、通常一つの国で労務を給付しない場合は雇用事業所地法を準拠法とする。ただし、以上の補充的連結規則により準拠法となる国より密接な関連を有する国が存在する場合は、当該最も密接な関連を有する国の法を準拠法とすることも認められる。

しかしながら、第二に、契約準拠法による規整の限界として、準拠法以外の法が労働契約に適用される場合が存在する。具体的には、第一に、当事者選択法なかりせば補充的連結規則により準拠法となる法の強行規定、ならびに、契約と密接な関連を有する国の法および法廷地法の直接適用規範の適用、第二に、公序留保に基づく法廷地法の適用、である。

このような国際労働契約適用法の決定枠組みについては、以前のフランスの決定枠組みと比較しつつ、以下のような指摘がなされている。

まず第一に、その準拠法選択規則について、労務給付地法を契約準拠法としていたフランスと異なり、ローマ条約は、当事者自治の原則に基づき当事者選択法を契約準拠法としている。したがって、準拠法選択の原則は、全く異なるようにも思われる。しかしながら、同条約においては、当事者選択なかりせば準拠法となる労務給付地（または雇用事業所所在地もしくは最も密接な関連を有する国）の法の労働者保護の強行規定は、当事者選択法の保護がそれを下回るときは適用される（第六条パラグラフ1）。したがってその適用法決定枠組みは異なるが、最終的に適用される法と労働者に保障される保護はそれほど変わらないともいえる。⁽¹⁾

しかしながら、労働者がこれら労務給付地等の法の定める労働者保護を享受するためには、当該規定が強行規定であ

り、かつ、当事者選択法よりも有利であることを立証しなければならず、当該規定が外国法のそれであるときは、特に困難である。したがって、労働者に最低限の保護を保障する機能を有する法を契約準拠法とし、当事者選択法は、当該準拠法の強行規定に反しない限りで適用されるとするべきであるとの見解も出されている。⁽²⁾

他方、同条約の準拠法選択規則は、当事者選択法のない場合、労務給付地法（または雇用事業所所在地法）以外の、最も密接な関連を持つ国の法を準拠法とすることを許容している（第六条パラグラフ2）。この点については、固定的で客観的な法選択規則が場合により示す不都合（例えば当該法があまり保護的でなく、かつ、当該法以外に密接な関連がありこれを適用することが相当である場合）を回避し、労働者保護のための柔軟な準拠法選択を可能にするものとして期待がもたれている。⁽³⁾

第二に、準拠法選択規則を媒介とすることなく、労働契約に直接適用される「強行規定」についても、その適用の柔軟さに期待がもたれている。⁽⁴⁾ すなわち、ローマ条約は、当事者選択法が契約準拠法である場合、その適用を排除し、最低限の労働者保護を保障するために適用される法として、労務給付地法（または雇用事業所地法）ではなく、最も密接な関連を持つ国の法を選択する可能性を認めている（第六条パラグラフ1）。

また、労務給付地法に限らず、一般に「密接な関連を持つ法」および法廷地法の介入規範 (*lois de police*) を適用する可能性も認めている（第七条）。したがって、たとえば、長期の外国転勤または出向の場合（契約準拠法は当事者選択法または選択のない場合は当該外国法、当該外国法の強行規定による労働者保護の享受は可能）で送り出し国の法の強行法規または介入規範を労働者保護のために適用する必要性のあるとき、あるいは、一時的に外国駐在の場合（契約準拠法は当事者選択法または送り出し国法、送り出し国法の強行規定による労働者保護の享受は可能）で、一時的に駐在国の法の強行法規または介入規範を労働者保護のために適用する必要性のあるとき、その法の適用が必要とされる国の強行

規定または介入規範を、密接な関連を持つ国、または法廷地国のそれとして適用することが可能となる。

しかしながら、特に「介入規範」については、ローマ条約はその範囲を明らかにしていない。したがって、どの国のどのような法規範が、契約準拠法に関わりなく直接適用されるか、換言すれば、使用者は、どの法規範を遵守することを要請されているのか、その範囲を画定することが今後必要となるであろう。この点、前述のように、フランス国内法、およびサービス給付のための労働者の外国駐在に関するEC指令案が、一時的外国駐在労働者の労働関係に適用される受け入れ国の直接適用規範を明確化しているのは、ローマ条約第七条の「密接な関連を有する国の強行規定」、または、「法廷地国の強行規定」を具体化する作業として、大きな意義を有するものと思われる。

- (1) J. DEPREZ, Rattachement rigides et pouvoir d'appréciation du juge dans la détermination de la loi applicable au contrat de travail international, *op. cit.*, p. 325, n° 4.
- (2) P. COURSIER, Conflit de lois en droit du travail, *op. cit.*, n° 33.
- (3) J. DEPREZ, Evolutions récentes des solutions de conflits de lois en matière de contrat de travail international, *op. cit.*, p. 171, n° 7; Rattachement rigides et pouvoir d'appréciation du juge dans la détermination de la loi applicable au contrat de travail international, *op. cit.*, p. 325, n° 4; G. LYON-CAEN et A. LYON-CAEN, *op. cit.*, p. 29, n° 32.
- (4) J. DEPREZ, Evolutions récentes des solutions de conflits de lois en matière de contrat de travail international, *op. cit.*, p. 174, n° 11.

結びにかえて

国際労働契約の適用法の決定については、第一節において考察したように、フランスにおいては、学説、判例理論により、第一に、準拠法選択アプローチにより、労務給付地法を労働者に最低限の社会的保護を保障する公序の法とし、労働者にとつてより有利である限りにおいて当事者選択法を適用するという基本的連結規則に基づき契約準拠法を選択し、第二に、準拠法選択アプローチとは別に、労働契約に直接適用される法規範として、準拠法が何であれ適用される直接適用規範(介入規範)、および、公序留保による法廷地法を認めさせこれを適用する、という枠組みを形成していた。

他方において、第二節において検討したように、欧州連合においては、労働関係の国際化の進展に対し、構成国の国際労働契約適用法の決定枠組みを統一するための努力が試みられ、一九八〇年六月一九日に契約債権の準拠法に関するEECローマ条約が調印され、一九九一年に発効、一九九六年一月一日現在、フランスをはじめ欧州連合構成国の十二か国を拘束するにいたっている。また、同条約の枠組みについては、特に、一時的外国駐在労働者の労働関係に関して、国内法、またはEUレベルで、直接適用規範の明確化が進められている。

また、本稿においては考察の対象とすることはできなかったが、国際労働契約適用法の決定のみならず、国際労働事件の裁判管轄決定、および、国際的集団的労使関係の法規整についても、これをめぐる議論と欧州連合における各国内法統一は進展しつつある。

しかしながら、特に、多国籍企業グループの展開とその中の労働者の国際的移動、国際的労働者派遣、国際的下請など、三面的労働関係においては、労働契約に適用される法の決定は複雑であり、また、労働者送り出し企業と受け入れ企業との間の契約と労働契約との調整も問題となる。また、労働契約に直接適用される法規範、および、国際労働関

係実質法ともいふべき国際労働関係を直接規制する各国国内法の諸規定の適用範囲の画定と各国内法の調整等の問題もあり、国際労働関係法における議論は、これからであるとも言えよう。

他方、国際労働契約適用法決定規則は、各国の国内労働法の相違を前提とするものであり、適用法決定の中で労働者保護を追求することはできるが、その保障の内容は、権利義務関係を直接規整する実質法に依拠している。欧州連合における国際労働契約適用法決定規則の統一も、各国の国内法である抵触法の統一であつて実質法の規制ではない。したがつて、抵触法の統一とともに、実質法である各国の国内労働法の内容そのものを規制し、各国の労働条件保障のレベルを引き上げる、労働国際法の発展が要請されることになる。

欧州連合は、この労働国際法の分野においても次第にその成果を挙げつつあり、その内容も、国際労働関係法の議論のさらなる展開とともに、注目に値するものである。これについても、各国の社会保障制度の近接化をはかる社会・保障・国際法の展開とともに、別稿で検討することにした。