

# EU 国際私法と労働契約の概念

藤 澤 尚 江

- I. はじめに
- II. 日本の抵触法上の労働契約
  - 1. 法の適用に関する通則法
  - 2. 「労働契約」の解釈
- III. EU法
  - 1. 制定法
    - (1) 抵触規則
    - (2) 国際裁判管轄規則
  - 2. 裁判例
    - (1) Holterman 事件
    - (2) Bosworth & Hurley 事件
    - (3) ROI Land Investments 事件
    - (4) 小括
- IV. 検討
  - 1. 法性決定の方法
  - 2. 具体的な判断基準
- V. おわりに

## I. はじめに

近年、ギグ・エコノミー（インターネットを通じて短期・単発の仕事を請負い、個人で働く就業形態）の拡大や多様な働き方の拡大に伴い、労働関係法令の適用のされ方について活発に議論がされている<sup>1)</sup>。

---

1) たとえば、内閣官房「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（令和3年3月26日）*available at* <https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000759477.pdf>。

仕事の発注者（事業者）と就労者とが常に同一国にいるとは限らない。事業者と就労者が異なる国にあり、当事者間の契約に争いが生じた場合、いずれの国の法が適用されるか（準拠法）が問題となる（抵触法の問題）。日本では、抵触法の問題は、主として法の適用に関する通則法（適用通則法）によって解決される。適用通則法は、労働契約に関し労働者保護のために例外規定を有する。しかし、適用通則法は「労働契約」または「労働者」を定義する明文の規定を有さず、例外規定が適用される範囲は明らかではない。労働者または労働契約をどのように定義するかは各国において様々であり、欧州という限られた地域においてでさえ判断の結果は国により差異がある<sup>2)</sup>。労働契約と認められることで、抵触法上の保護を与えられ、かつ、適用される法により得られる結論が異なるとすれば、抵触法上の労働契約に該当するか否かの判断は重要であろう<sup>3)</sup>。

他方、欧州連合（EU）においては、近年、労働契約該当性に関して抵触法の解釈に影響を与える裁判例が続けて示されている。そこで本稿は、EUのこれらの裁判例により、日本の抵触法上の「労働契約」の範囲について示唆が得られないか考察する。EUの抵触規則は、適用通則法を制定する際に参照され<sup>4)</sup>、規定ぶりも日本法に類似する。したがって、EU法の解釈論は、適用通則法の適用範囲を考える上で参考になりうるだろう。

以下では、まず、労働契約に関する日本の適用通則法の規定を概観し、これ

---

2) ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, pp.25-26 (2021) available at [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm); UGLJEŠA GRUŠIĆ, *THE EUROPEAN PRIVATE INTERNATIONAL LAW OF EMPLOYMENT*, pp.73 and 77 (2015).

3) See also, Mirriam A Chery, *A Global System of Work, A Global System of Regulation? : Crowdwork and Conflicts of Law*, 94 TUL L. REV. pp.187-188 (2019).

4) たとえば、適用通則法制定のための要綱中間試案補足説明も、試案中の「労働契約」のメルクマールが「ローマ条約6条における「労働契約」の概念と原則一致する」旨を記載する（法務省民事参事官室「国際私法の現代化に関する要綱中間試案補足説明」44頁（平成17年3月29日）『法の適用に関する通則法関係資料と解説』別冊 NBL110号（2006年）（以下では、「補足説明」））。

までその適用範囲につきいかなる議論がされてきたかを確認する（Ⅱ）。次に、EU の労働契約に関する抵触規則・国際裁判管轄規則を概観した後、労働契約の性質について欧州司法裁判所がいかなる判断をしたか示す（Ⅲ）。そして、EU の裁判例から、日本の抵触法にいかなる示唆が得られるか考察したい（Ⅳ）。

## Ⅱ. 日本の抵触法上の労働契約

以下では、まず、日本の法の適用に関する通則法（適用通則法）上の「労働契約」に関する規定を概観し、適用通則法上の「労働契約」がどのように解釈されてきたのかを確認する。

### 1. 法の適用に関する通則法

国際的な私法関係につきいずれの国の法が適用されるか、この決定は、主として、適用通則法に従いなされる。通常、契約の準拠法は、当事者が準拠法を選択していればその法により（適用通則法7条<sup>5)</sup>、当事者の準拠法選択がなければ適用通則法8条<sup>6)</sup>に従い当該問題と最も密接な関係がある地（最密接関係地）の法による。労働契約には、適用通則法12条<sup>7)</sup>に特例がある。本条に従っ

---

5) **適用通則法 第七条** 法律行為の成立及び効力は、当事者が当該法律行為の当時を選択した地の法による。

6) **適用通則法 第八条** 前条の規定による選択がないときは、法律行為の成立及び効力は、当該法律行為の当時において当該法律行為に最も密接な関係がある地の法による。

2 前項の場合において、法律行為において特徴的な給付を当事者の一方のみが行うものであるときは、その給付を行う当事者の常居所地法（その当事者が当該法律行為に関係する事業所を有する場合にあっては当該事業所の所在地の法、その当事者が当該法律行為に関係する二以上の事業所で法を異にする地に所在するものを有する場合にあってはその主たる事業所の所在地の法）を当該法律行為に最も密接な関係がある地の法と推定する。〔第3項省略〕

7) **適用通則法 第十二条** 労働契約の成立及び効力について第七条又は第九条の規定による選択又は変更により適用すべき法が当該労働契約に最も密接な関係がある地の法以外の法である場合であっても、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、その強行規定をも適用する。

た場合にも、当事者は契約の準拠法を選択することが可能である。しかし、当事者がA国法を準拠法として選択したとしても、労働者は、当該労働契約の最密接関係地（B国）の強行規定の適用を主張できる（適用通則法12条1項）。また、最密接関係地について、通常は適用通則法8条2項の推定規定によるが、労働契約には本法12条2項・3項に労務提供地を最密接関係地とする推定規定がある。当事者による準拠法の選択がない場合、契約の準拠法は最密接関係地法となるが（適用通則法8条）、本法12条3項により、労働契約は反証のない限り労務提供地の法により規律されることになる。

適用通則法に労働関係に関する特例が設けられたのは、労働者保護のためである<sup>8)</sup>。すなわち、労働者と事業者との間には交渉力に格差があるのが一般で、通常の契約と同様に労働契約についても当事者による準拠法の選択を認めれば、比較的法律知識に乏しい労働者にとって不利な法が選択され、事業者にとって労働者保護を定める法制が、容易に潜脱・回避されうる。それゆえに本法12条1項で当事者自治に制限を設けた。

適用通則法の文言からすれば、本法12条は問題となる契約が「労働契約」である場合に適用されるものと解される。しかし、日本の裁判例で、通則法上の労働契約にあたるか否かを争ったものは見当たらない。他方、適用通則法12条の労働契約の範囲について問題となりうる事案として、ケイ・エル・エム・

---

（前頁からつづく）

2 前項の規定の適用に当たっては、当該労働契約において労務を提供すべき地の法（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。次項において同じ。）を当該労働契約に最も密接な関係がある地の法と推定する。

3 労働契約の成立及び効力について第七条の規定による選択がないときは、当該労働契約の成立及び効力については、第八条第二項の規定にかかわらず、当該労働契約において労務を提供すべき地の法を当該労働契約に最も密接な関係がある地の法と推定する。

8) 小出邦夫編著『逐条解説法の適用に関する通則法〔増補版〕』156頁（商事法務、2014年）、櫻田嘉章＝道垣内正人編『注釈国際私法 第1巻 § 1～23』286頁〔高杉直〕（有斐閣、2011年）、神前禎『解説法の適用に関する通則法－新しい国際私法』106頁（弘文堂、2006年）。

ローヤルダツチエアーラインズ事件(東地判令4・1・17 労判1261号19頁)、ゲータ・インスティトゥート事件(東地判平28・3・24(平成26年(ワ)第24339号)などが見られる。実質法上の労働者性が争われ、少なくとも当事者の一方が外国法人であることから、準拠法について争う余地もあったといえる。

## 2. 「労働契約」の解釈

適用通則法12条の「労働契約」を定義する明文の規定は存在しない。他方、適用通則法制定過程における要綱中間試案では、次の通り「労働契約」の定義が示されていた<sup>9)</sup>。すなわち、「労働契約とは、労働者(労務の供給をする者をいう。)が使用者(労務の供給を受ける者をいう。)に対しその指揮監督に服して労務を供給し、その対価として報酬を得る旨の契約をいうものとする」とする。要綱中間試案補足説明はこのような定義をとる理由を説明しないが、要綱中間試案が公表される前年の法制審議会では、事務局より「日本の労働基準法が適用になりますところの労働契約…その定義にはほぼ合致するもの」と説明される<sup>10)</sup>。また、適用通則法制定前の学説には、抵触法独自の性質決定が日本の実質労働法から大きく外れないとし、その理由として、労働契約存否の判断基準は日本、欧州の大陸国法諸国、英米法系の労働法において大きな隔たりがないこと、いずれの国の労働法の実質労働法の基本目的も労働者と使用者の対等性の確保・労働者保護に求められ、抵触規則の法目的も同様であることをあげるものがある<sup>11)</sup>。

適用通則法制定後の学説は、要綱中間試案における定義にはほぼ合致する。すなわち、本法12条の「労働契約」を、①一方の指揮命令下において、②もう一方が労務を提供し、③その対価として報酬を得ることを内容とする契約とするのが一般的である<sup>12)</sup>。ある文献は、労働基準法9条の定義とその裁判例を参

---

9) 「国際私法の現代化に関する要綱中間試案」3エ(イ)(平成17年3月22日)、補足説明・前掲注(4) 47頁。

10) 法制審議会国際私法(現代化関係)部会第15回会議(平成16年7月20日開催)。

11) 米津孝司『国際労働契約法の研究』157-158頁(尚学社、1997年)。

照する<sup>13)</sup>。他方で、同様の基準について労働契約法6条を参照し考えるべきとする文献<sup>14)</sup>もある<sup>15)</sup>。

多くの文献が、適用通則法12条の労働契約は上述3つの要素からなると考えるが、より具体的にどのような基準により判断すべきか示すものは多くない。ある文献は「使用者による指示の拘束性の存否が労働契約か否かの基準となるから、経済的にも社会的にも他人の指示に服することなくなされる労務の提供は委任契約などとして性質決定され」とする<sup>16)</sup>。また別の文献は、労働契約と請負契約・委任契約との違いは「交渉力格差に鑑みて労働者の保護を図るという、本条の趣旨を前提とすれば、労働者が使用者の指揮命令に服するかどうかを主たる基準とすべきであろう。請負契約・委任契約においては、請負人・受任者が労働内容を決定することができるのに対して、労働契約では労働内容を労働者自身が決定できない（労働者の従属性ないし労働の他人決定性）とい

---

12) 中西康ほか『国際私法〔第3版〕〕235頁（有斐閣、2022年）、道垣内正人『国際契約実務のための予防法学—準拠法・裁判管轄・仲裁条項〕59頁（商事法務、2012年）（澤木敬郎＝道垣内正人『国際私法入門〔第8版〕〕208頁（有斐閣、2018年）も同旨）、横山潤『国際私法〕183頁（三省堂、2012年）、櫻田＝道垣内編・前掲注(8)275頁〔高杉直〕、須網隆夫＝道垣内正人編『国際ビジネスと法〕133頁〔北澤安紀〕（日本評論社、2009年）、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」一橋法学第7巻第2号313頁（2008年）、西谷祐子「契約の準拠法決定における弱者保護」法律のひろば59巻9号28-29頁（2006年）、補足説明・前掲注(4)44頁。神前・前掲注(8)107頁は、「指揮監督下における労務の提供」と「それに対する報酬」の2つの点と整理する。

13) 神前・前掲注(8)107頁。なお、本書は労働契約法成立前の文献である。

14) 櫻田＝道垣内編・前掲注(8)〔高杉直〕276頁。

15) 労働基準法・労働契約法では適用対象を「労働者」とするため、適用範囲の問題は「労働者」の解釈の問題としてあらわれる。労働基準法と労働契約法の「労働者」は、これを統一的に把握すべきとする見解もあるが、それぞれの法規ごとに趣旨・目的に沿って判断すべきとの見解もある（石田眞「「雇用によらない働き方」浜村彰ほか編著『クラウドワークの進展と社会法の近未来〕424-425頁（労働開発研究会、2021年）、『新基本法コンメンタール 労働基準法・労働契約法〔第2版〕〕別冊法学セミナー263号〔毛塚勝利〕352頁（2020年））。後者の見解によれば、労働基準法を参照するか労働契約法を参照するかにより結論が異なりうるであろう。

16) 横山・前掲注(12)183頁。

う、労働者の従属的地位ゆえに、労働者を保護する必要性が認められる」とする<sup>17)</sup>。そして、具体的な判断基準として、①契約締結段階における従属性・他人決定性、②契約履行過程における従属性・他人決定性、③報酬の額や性格（労働対償性）、④材料等の経費負担や損害の負担（事業者性）をあげる<sup>18)</sup>。

他方で、「事案ごとに弱者保護の必要性（事実上の雇用関係、交渉力の格差など）を考慮して、国際私法独自に判断すべき」であり、請負契約や委任契約は、「一方が独立の事業者としての実態を欠く場合は、労働契約に含まれる」との文献もある<sup>19)</sup>。

### Ⅲ. EU 法

以下では、労働契約に関する EU の抵触規則および国際裁判管轄規則を概観し、欧州司法裁判所の「労働契約」に関する判断を見ていく。本稿は、抵触規則上の労働契約の範囲について考察することを目的とするが、EU 法については、国際裁判管轄規則についても触れる。これは、EU では国際裁判管轄規則に関する議論が、抵触規則の解釈に大きく影響を与えるためである。

#### 1. 制定法

##### (1) 抵触規則

準拠法選択に関する欧州の統一規則としては、1980年契約債務準拠法に関するローマ条約（ローマ条約）<sup>20)</sup>、契約債務の準拠法に関する欧州議会及び理事会規則（ローマ I 規則）<sup>21)</sup>がある。ローマ条約制定前の報告書では、個別労働契約<sup>22)</sup>においては当事者が同等ではないため、社会経済的観点から弱者と見

---

17) 櫻田＝道垣内編・前掲注(8)276頁 [高杉直]。

18) 前掲注。

19) 奥田安弘『国際財産法』94頁（2019年、明石書店）。

20) 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, p. 1-19.

21) 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, p. 6-16.

なされる当事者（労働者）に対し、よりふさわしい保護を保障することが問題とされた<sup>23)</sup>。このような考慮にもとづいて、ローマ条約では、労働者保護のために個別労働契約に関する特別規定が次のとおり設けられた。すなわち、まず、個別労働契約に関しても、当事者による準拠法選択を認めながら、準拠法選択のない場合に適用される法のうち、強行法規によって労働者に与えられる保護が奪われないものとし（ローマ条約6条1項）、次に、当事者による準拠法選択がない場合には、労働者が通常労務を提供する国の法<sup>24)</sup>を準拠法とした（ローマ条約6条2項<sup>25)</sup>）。ローマ条約を2008年に規則化・現代化したのがローマ I 規則<sup>26)</sup>である。個別労働契約の準拠法はローマ I 規則の8条<sup>27)</sup>に規定されるが、その内容はローマ条約6条と大きく変わらない<sup>28)</sup>。

---

22) この文言からも明らかのように、ローマ条約の労働契約に関する特例は個別的な労働契約のみを対象とし、労働協約は対象としない。Mario Giuliano and Paul Lagarde, Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations, 25, OJC 282/80, 31 October 1980. 本報告書の翻訳については、野村美明ほかの一連の業績を参照するが特に、野村美明ほか「翻訳 契約債務の準拠法に関する条約についての報告書(五)」阪大法学47巻457頁(1997年)を参照した。

23) Giuliano & Lagarde, *id.*

24) ただし、より密接な関係を有する国が他にあれば、その国の法が準拠法となる（ローマ条約6条2項ただし書）。

#### 25) **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2項にしたがい適用される法の強行規定（mandatory rule）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、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。

(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) 労働者が通常一国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国の法。ただし、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。



## (2) 国際裁判管轄規則

国際裁判管轄規則は、国際的な民事事件につき、ある国の裁判所が当該事件を扱うことができるかを規定する。欧州の国際裁判管轄権に関する統一規則として、1968年に民事および商事事件における裁判管轄の執行に関する条約（ブリュッセル条約）<sup>29)</sup>が成立した。ブリュッセル条約は欧州共同体構成国間で締結された。他方、欧州共同体（EC）および欧州自由貿易地域（EFTA）構成国の間で1988年に締結された条約がEC・EFTAの裁判管轄及び判決の執行に関

---

26) 本条文の訳および改正のローマ条約からローマ I 規則への改正点等については、高橋宏司「契約債務の準拠法に関する欧州議会及び理事会規則（ローマ I 規則）-4つの視点からのローマ条約との比較」国際私法年報13号14-15頁（2011年）、高橋宏司「契約債務の準拠法に関する欧州議会及び理事会規則：ローマ条約からの主要な変更点を中心に」同志社法学63巻6号21-22頁（2012年）も参照。

### 27) 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の2項、3項、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項 本条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法により規律される。

4項 本条2項または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。

28) 個別労働契約の準拠法に関する規定の変更点としては、①同条1項の強行規定（mandatory）の明確化、②同条2項の労務提供地の文言の変更、前文(36)の一時的な労働に関する説明の追加、④前文(20)への推定規定に関する説明の追加が挙げられる。See also, LOUISE MERRET, EMPLOYMENT CONTRACTS IN PRIVATE INTERNATIONAL LAW, paras. 6.21 and 6.24 (2nd ed. 2022) ; ROME REGULATIONS COMMENTARY, paras.1-3 [Franzen/Wutte] (Graf-Peter Calliess and Moritz Renner ed. 2020).

29) 1968 Brussels Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters /\* Consolidated version CF 498Y0126 (01) \*/ OJ L 299, 31.12.1972, p. 32-42.

するルガノ条（ルガノ条約）<sup>30)</sup>である。ブリュッセル条約とルガノ条約の内容はほぼ同じであるが締約国が異なるため、それぞれの条約は両者の適用関係を明記する（ブリュッセル条約55条、ルガノ条約54条b）。

成立当初のブリュッセル条約には、個別労働契約に関する規定は存在しなかった。労働契約の特則の成文化は、時期尚早とされたためである<sup>31)</sup>。その後、ブリュッセル条約下での裁判例を受け、ルガノ条約は労働契約に関する特則を設けた。これにより、個別労働契約（individual contracts of employment）については、労働者が通常労務を提供する地に管轄が認められ（ルガノ条約5条1号）、紛争発生前になされた合意管轄は効力を有しないこととなった（ルガノ条約17条）<sup>32)</sup>。

1989年改正ブリュッセル条約<sup>33)</sup>は、ルガノ条約の成立をうけてブリュッセル条約を改正したものである<sup>34)</sup>。ルガノ条約とほぼ同内容であるが、若干の点でより労働者保護に資する<sup>35)</sup>。これを2000年に規則化したのが民事及び商事事件における裁判管轄及び裁判の執行に関する2000年12月22日の理事会規則（ブリュッセルI規則）<sup>36)</sup>である。規則化に伴い、従来は5条と17条とに分けて規定されていた個別労働契約に関する規定が、第2章第5節<sup>37)</sup>にまとめて規

---

30) 88/592/EEC : Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters – Done at Lugano on 16 September 1988, OJ L 319, 25.11.1988, p. 9–48

31) 欧州における労働契約事件の国際裁判管轄権に関する立法化の流れについては、芳賀雅顯「労働事件の国際裁判管轄—ヨーロッパ民法における労務給付地の決定問題を中心に—」法律論叢77巻6号161–163頁（2005年）も参照。See also, GRUŠIĆ, *supra* note 2, at 59.

### 32) ルガノ条約 第5条

締約国の領域内に住所を有する者は、次に定められる場合においては、他の締約国の裁判所において訴えられる。

一 契約事件については、義務履行地の裁判所。個別労働契約事件については、労働者が通常その労務を提供する地であり、労働者が通常、同一国で労務を提供しない場合には、労働者を雇用した営業所の所在地の裁判所となる。[以下略]

### ルガノ条約 第17条 [1項から4項まで略]

5 個人の労働契約については、管轄合意は、紛争発生後に行われた場合にのみ、法的効力を有する。

日本語訳については、奥田安弘『国際取引法の理論』308頁以下（有斐閣、1992年）参照。

定されることになった。これによる内容の変化はほとんどない。その後、ルガノ条約が2007年にブリュッセル I 規則の内容を反映した改正を行い（改正後の条約を「ルガノ II 条約」<sup>38)</sup>とする）、2015年にはブリュッセル I 規則がブ

---

33) 1968 Brussels Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters (consolidated version) (OJ C, C/27, 26.01.1998). 本規則の翻訳については、中西康「民事及び商事事件における裁判管轄及び裁判の執行に関する2000年12月22日の理事会規則 (EC) 44/2001 (ブリュッセル I 規則)[上][下]」国際商事法務30巻3号311頁(2002年)、30巻4号465頁(2002年)を、開催の背景やその内容については、中西康「ブリュッセル I 条約の規則化とその問題点」国際私法年報3号147頁以下(2001年)を参照。

34) 報告書の日本語訳は関西国際民事訴訟法研究会の一連の成果を参照するが、特に、関西国際民事訴訟法研究会「民事及び商事に関する裁判管轄並びに判決の執行に関するルガノ条約公式報告書〔全訳〕〔3〕」国際商事法務29巻6号755-757頁(2001年)を参照する。

35) 第一に、5条について、ルガノ条約では、労働者が同一国で通常労務を提供しない場合、労働者も雇用者も労働者を供した営業所の所在地で訴えられるのに対して、改正ブリュッセル条約は、これを労働者のみにしか認めない。第二に、17条の管轄合意に関しても、ルガノ条約では、個別労働契約に関する紛争発生前の合意は効力を有しないとされていたところ、改正ブリュッセル条約では、労働者が合意を主張する場合には、紛争発生前の合意であっても効力を有することになった。See, P. Jenard and G. Moller, Report on Convention on jurisdiction and the enforcement of judgements in civil and commercial matters done at Lugano on 16 September 1988 (90/C 189/07) C189/57, pp.72 and 76.

36) Council Regulation (EC) No 44/2001 of 22 December 2000 on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters OJ L 12, 16.1.2001, p. 1-23.

### 37) ブリュッセル I 規則 第2章第5節 個別労働契約事件の管轄

#### 第18条

1 個別労働事件における管轄は、本節による。ただし、第4条及び第5条第5号の適用を妨げない。

2 労働者と個別労働契約を締結する雇用者が、構成国の領域内に住所を有していない場合であっても、その者が構成国に支店、代理店その他の営業所を有しているときは、その業務に関する紛争については、その構成国の領域内に住所を有するものとみなす。

#### 第19条

構成国の領域内に住所を有する雇用者は、次のいずれかの裁判所に訴えられる。

- 1 住所を有する構成国の裁判所
- 2 他の構成国で、次のいずれかの裁判所

リュッセル I a 規則<sup>39)</sup>へと改正する。しかし、個別労働契約に関する規定は、ブリュッセル I 規則とほぼ同内容である<sup>40)</sup>。

## 2. 裁判例

以下では、欧州司法裁判所の裁判例3点を紹介する。これらはいずれも、労働契約に関する国際裁判管轄規則の適用が争われた事例である。しかし、これ

---

（前頁からつづき）

- a 労働者が通常その労務を給付する地若しくは通常その労務を給付した最後の地の裁判所
- b もし労働者が同一の国で通常その労務を給付しているのではなく、また同一の国で通常その労務を給付したのでもない場合には、労働者を雇用した営業所の所在地若しくは所在していた地の裁判所。

### 第20条

- 1 雇用者がなす訴えは、労働者が住所を有する構成国の裁判所においてのみ提起することができる。
- 2 本節の規定は、本節の規定に従い本訴が係属する裁判所において、反訴を提起する権利を損なうものではない。

### 第21条

本節の規定は、次のいずれかの場合にのみ、これと異なる合意をすることができる。

- 1 紛争が生じた後に合意がされたとき
- 2 その合意が、労働者に対し、本節により管轄が認められる裁判所以外への提訴を認めるとき。

38) Convention on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters, OJ L 339, 21.12.2007, p. 3–41.

39) Regulation (EU) No 1215/2012 of the European Parliament and of the Council of 12 December 2012 on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters (recast) OJ L 351, 20.12.2012, p. 1–32.

日本語訳は、春日偉知郎訳「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12日の欧州議会及び理事会の(EU) Nr. 1215/2012規則(官報 ABL (EG) 2012 Nr. L 351, 1.)-略称「ブリュッセル I a 規則」法務資料464号(2015、法務大臣官房法制部)47頁も参照。

40) ただし、他の規定の変更により、個別労働契約事件に関する第2章第5節の条文番号が、ブリュッセル I 規則では18条から21条であったところ、ブリュッセル I a 規則では20条から23条となった。ブリュッセル I 規則の改正の経緯等については、岡野祐子「Brussels I 規則改正に見る諸問題」国際法外交雑誌113巻1号30頁(2014年)も参照。

らの裁判例は、準拠法決定に関する Rome I 規則の解釈にも適用されうると考えられる<sup>41)</sup>。第一に、ルガノ条約およびブリュッセル I および Ia 規則、Rome I 規則のいずれもが、個別労働契約に関する規定は労働者保護を目的としているということ、第二に、Rome I 規則前文7条により、Rome I 規則の適用範囲および規定はブリュッセル I 規則と調和すべきとされるためである。

#### (1) Holterman 事件<sup>42)</sup>

本件は、ブリュッセル I 規則2章5節「個別労働契約事件の管轄」に規定される「個別労働契約 (individual contract of employment)」への該当性が問題となった事案である。本件で争われたのは、ある持ち株会社のマネージャー (manager)、ディレクター (director)、株主であり、当該持株会社の子会社のマネージャーである者と当該持ち株会社・子会社との関係である。

##### (a) 事実の概要

本件の当事者は、ドイツ国籍・ドイツに住所を有する Spies von Bullesheim 氏 (以下、「Spies 氏」と、オランダで設立された持株会社である Holterman Ferho Exploitatie BV (以下、「Holterman 社」) およびそのドイツ法上の子会社3社 (以下、Holterman 社および子会社3社をまとめて「Holterman 社ら」) である。Spies 氏は子会社3社の署名の権限を有するマネージャー (manager) であったが、2001年4月25日の Holterman 社の株主総会で同社のディレクター

---

41) PETER STONE, *STONE ON PRIVATE INTERNATIONAL LAW IN THE EUROPEAN*, paras.16.34 and 16.35 (4th ed. 2018) ; Franzen/Wutte, *supra* note 28, para.6 ; MERRET, *supra* note 28, paras.3.23 and 6.49. そのままローマ I 規則の解釈に適用することはできないが、同様に従属関係がない場合には契約当事者を弱者とみなすことはできず、ローマ I 規則8条の対象とはならないとするものとして RICHARD PLENDER AND MICHAEL WILDERSPIN, *THE EUROPEAN INTERNATIONAL LAW OF OBLIGATIONS*, para. 11-024 (5th ed. 2020) .

42) Holterman Ferho Exploitaata BV v von Bulleshein, Case C-47/14, ECLI : EU : C : 2015 : 574 [2015]. 野村秀敏「〈資料〉EU 司法裁判所民事手続規則関係判例概観 (2015年) (I)」専修法学論集138号420-423頁 (2020年)、橋本陽子『労働者の基本概念、労働者性の判断要素と判断方法』307-308頁 (弘文堂、2021年) も参照。

(director) に任命された。2001年5月7日にドイツで、Spies 氏をディレクター (director) (Geschäftsführer) とする契約が Holterman 社と Spies 氏との間で締結された。2001年7月20日、Spies 氏は Holterman 社のマネージャーとなった。Spies 氏は Holterman 社の株式を保有していたが、株式の過半数は Holterman 氏により保有されていた。2005年12月に子会社のうちの一社と Spies 氏との契約が終了し、2006年12月31日には子会社2社および Holterman 社との契約も終了した。

Holterman 社らは、Spies 氏に対して、義務履行につき重大な違反行為 (misconduct) があったとして、責任の確認と損害賠償を求めてオランダの Almelo 裁判所に提訴した。Holterman 社らは、マネージャーとしての義務を不適切に履行したことによりオランダ法に基づき責任を負うことに加え、主位的に、オランダ法上、労働契約上の履行に欺罔または無謀 (deceit or recklessness) があり、予備的に義務の不履行がオランダ法上の不法行為 (wrongful conduct) となると主張した。

Spies 氏は、オランダの裁判所が国際裁判管轄権を有しないと主張した。Almelo 裁判所は、ブリュッセル I 規則5条1項(義務履行地管轄)または3項(不法行為地管轄)に従い国際裁判管轄権を有しないと判断した。控訴審もこの判断を是認し、オランダ最高裁は、欧州司法裁判所に先決裁定を求めた。

(b) 判旨<sup>43)</sup>

まず、欧州司法裁判所は、Brussels I 規則は「個別労働契約 (individual contract of employment)」についても「労働者 (worker)」についても定義しないとし [35]<sup>44)</sup>、これらの法性決定は内国法によらず [36]、全ての加盟国に共通の独立した解釈が与えられなければならないとする [37]。

次に、ブリュッセル条約5条1項(義務履行地管轄)に関し、労働契約 (contract of employment) の特徴として、欧州司法裁判所は次を示しているとする。す

---

43) 本件では「個別労働契約」への該当性以外に、義務履行地管轄や不法行為地管轄についても判断をするが、本稿の対象から外れるためにこれらについては省略する。

44) 以下を含め「[(数字)]」は、欧州裁判所の裁判例のパラグラフ番号を示す。

なわち、「労働契約は、労働者（worker）を企業または雇用者の事業組織（organizational framework of the business）に一定程度組込む継続的な関係（lasting bonds）を構築するものであり、強行規定および集団協約の適用を決める活動の遂行地に結びつけられる」<sup>45)</sup>[39]。こうした解釈は、ルガノ条約に関する Jenard/Moller 報告書でも裏付けられ、当該報告書によれば、独立した「雇用契約」の概念は、雇用者に対する労働者の従属関係を前提として考えるとする<sup>46)</sup>[40]。また、他の EU 法上の「労働者（employee）」に関する判断において、欧州司法裁判所は次を示すとする。すなわち、「労働関係（employment relationship）の重要な特徴とは、ある者が一定期間、他者のためにその者の指示に従い労務を提供し、賃金を対価に労務を提供すること」<sup>47)</sup>である [41]。

以上を踏まえ、付託裁判所は次の判断をしなければならないとした。すなわち、「Spies 氏が Holterman 社のディレクター（director）またはマネージャー（manager）として、一定期間、当該会社のためにその指示に従い労務を提供しその対価として報酬を受領していたか、当該会社の事業組織に一定程度組み込まれるような継続的な関係（lasting bonds）に拘束されていたか」[45]である。

特に従属関係（relationship of subordination）については、「個々の事案ごとに、当事者間の関係の特徴づけるあらゆる要素や状況をもとに検討しなければならない」[46]とする。そして、「Spies 氏が Holterman 社の株主としての資格において、自らがマネージャーである会社の運営機関（administrative body）の意思決定にどの程度影響を与えることができたかを検討し、Spies 氏に指示

---

45) Hassan Shenavai v Klaus Kreische, Case 266/85, ECLI : EU : C : 1987 : 1 ; ブリュッセル条約5条1項（義務履行地管轄）に基づく国際裁判管轄権が問題となった事件である。ドイツの建築家である Shenavai 氏が、オランダに住所を有する Kreische 氏にドイツの別荘を設計した報酬を求めてドイツの区裁判所に訴えを提起した。

46) Jenard & Moller, *supra* note 35, para.41.

47) 労働者の移動の自由に関する裁判例（Deborah Lawrie-Blum and Land Baden-Württemberg C-66/85 EU : C : 1986 : 284, paras.16 and 17）および Directive 92/85（母性保護指令）に関する裁判例（Dita Danosa v LKB Lizings SIA, C-232/09, EU : C : 2010 : 674, para.39）が参照される。

を出しその指示の遂行を監督（control）する権限を有していたのは誰かを確認する必要があり、Spies 氏の運営機関への影響力が軽微なものでないとするれば、労働者（worker）の定義に関する裁判例の目的からすれば従属関係は存在しないと結論付けるのが適当である」とする [47]。

以上から導き出される本裁判所の回答は次のとおりである。すなわち、ブリュッセル I 規則 2 章 5 節の規定は「ディレクターおよびマネージャーとしての資格で、一定期間当該会社のため当該会社の指示に従って労務を提供し、その対価として報酬を受領するのであれば、当該規則 5 条 1 項〔（義務履行地管轄）〕および 3 項〔（不法行為地管轄）〕の適用を排除するものとして解釈されなければならない」（〔 〕内は筆者） [49]。

## (2) Bosworth & Hurley 事件<sup>48)</sup>

本件はルガノ II 条約の「個別労働契約」該当性が問題となった事件である。契約の当事者は、企業グループの CEO（Chief Executive Officer）、CFO（Chief Financial Officer）であり、グループ会社のディレクター（director）であり、株主であった。

### (a) 事実の概要

Arcadia London、Arcadia Singapore、Arcadia Switzerland（以下では三社をまとめて「子会社ら」）は、いずれも Farahead Holdings Ltd の 100% 子会社であり Arcadia グループに所属し、粗製油と油のデリバティブ取引事業を行っていた。Bosworth 氏および Hurley 氏（以下では両者をまとめて「Bosworth 氏ら」）はそれぞれ Arcadia グループの CEO（Chief Executive Officer）、CFO（Chief Financial Officer）であり、ともに英国国籍を有しスイスに住所を有していた。また、両者は、Arcadia London、Arcadia Singapore、Arcadia Switzerland のディレクター（director）であり、これらの会社を一方当事者とする雇用契約の当

---

48) Peter Bosworth and Colin Hurley v Arcadia Petroleum Ltd and Others, C-603/17 EU : C : 2019 : 310, [2019] I.L.Pr.22.



事者であった。当該雇用契約は、Bosworth 氏らが起草するかまたは彼らの指示に従い起草されたものであった。Arcadia London、Arcadia Singapore、Arcadia Switzerland、Farahead Holdings Ltd（以下では、「Arcadia ら」）は、グループ会社に関連する不正取引によって Arcadia グループが損害を被ったとして Bosworth 氏らを英国で訴えた。Arcadia らによる訴えは、不法な方法での共同謀議（unlawful means conspiracy）、忠実義務（fiduciary duty）違反、雇用契約上の明示または黙示の義務違反に基づくものであった。

Bosworth 氏らは、本件訴えはルガノ II 条約の個別労働契約に関する規定の対象となり、原告らが住所を有するスイスの裁判所に提起されるべきものであると異議を申し立てた。これに対して、Arcadia らは訴えを修正し、契約違反に基づく請求および共同共謀（conspiracy）の不法な手段による契約違反に基づく請求を取り下げた。

2015年4月1日、高等法院女王座部（商事法廷）は、忠実義務違反および不法な方法での共同謀議に関する請求には管轄権を認めたが、忠実義務については、Bosworth 氏らが Arcadia らのうち一社と締結した雇用契約の当事者である時に生じたものに限り、これらの請求は個別労働契約に関するものであるからルガノ II 条約に基づきスイス裁判所が管轄権を有するとした。

Bosworth 氏らは、控訴院（民事部）に控訴したが棄却されたため、本件の付託裁判所である連合王国最高裁判所に上訴した。連合王国最高裁判所は欧州司法裁判所に、ルガノ II 条約 2 章 5 節 [個別労働契約事件の管轄] の「個別労働契約」と判断するためにはどの程度の従属関係（relationship of subordination）が求められるか、契約当事者である個人が会社の日常的な業務や当該個人の義務の履行につき管理・決定できるが、株主が当該関係を終了させる権限を有するような場合にも従属関係は存在しうるのか、先決裁定を求めた<sup>49)</sup>。

---

49) 連合王国裁判所は、欧州司法裁判所にその他 3 点の裁定を求めたが、欧州司法裁判所はその他の問題は Lugano II 条約 2 章 5 節の個別労働契約該当性を前提とするものであり、回答の必要はないとした [36]。

(b) 判旨

裁判所は、まず、ブリュッセル I 規則 2 章 5 節とルガノ II 条約 2 章 5 節の個別労働契約事件に関する規定の文言の類似性から、前者の規定に関する欧州司法裁判所の解釈を、後者の規定の解釈に適用できるとする [22]。そして、Bosworths 氏らがルガノ II 条約 18 条 2 項の「個別労働契約 (individual contract of employment)」の当事者であり、「労働者 (employee)」であるかを考える必要がある [23]、これらの「個別労働契約」や「労働者」の判断は、国内法により解釈されるのではなく、全ての締約国に共通の独立した解釈がなされるべきとした [24]。

「労働者」の概念については、欧州司法裁判所は一貫して、「問題となる者の権利及び義務を考慮し労働関係 (employment relationship) を特徴づける客観的な基準により定義されなければならない」と判示してきたとし、さらに「労働関係」について次の通りとする。すなわち、「労働関係の重要な特徴とは、ある者が一定期間、他者のためにその者の指示に従い労務を提供し、賃金を対価に労務を提供すること」であり [25]、「労働関係は、労働者と雇用者の階層的な関係の存在を前提とするものであり、かつ、このような関係の存在は個々の事案ごとに、当事者間の関係の特徴づけるあらゆる要素や状況をもとに検討しなければならない」。[26]

さらに、ルガノ II 条約 2 章 5 節の規定に従えば、これらの規定の適用は、形式的な契約の存在を要件とするものではなく [27]、労働関係は会社と取締役との間に従属関係 (relationship of subordination) が存在する場合にのみ、「個別労働契約」として扱われうるとした [28]。

裁判所は、本件における次の事情を示す。すなわち、Bosworth 氏らは、Arcadia グループの CEO または CFO であり、子会社らのディレクター (director) である。Bosworth 氏らが締結した雇用契約は自ら起草するか彼らの指示に従い起草されたものであり、Bosworth 氏らは Arcadia グループの全会社を代表して活動していた。[29] また、Bosworth 氏らは、誰をどこでどのような条件で雇用するかも管理していた [30]。

以上から、裁判所は次の通り判断する。すなわち、「Bosworth 氏らは Arcadia らに影響力 (ability) を有しており、この影響力は些細な (negligible) ものではなく、それゆえ、彼らが Arcadia らの株主であるかどうかに関わらず、従属関係は存在しないと結論付けなければならない」[31]。そして、当該判断に関し、Arcadia グループの株主らが原告らの「雇用および解雇」の権限を有していることは無関係であるとする [32]。

本裁判所は、本件で示された状況のもとでは、ある会社と当該会社のディレクターとの間で締結された契約は、ルガノ II 条約 2 章 5 節における個別労働契約にあたらぬとする [34]。

以上から導き出される本裁判所のルガノ条約 2 章 5 節の規定の解釈に解する回答は次のとおりである。すなわち、「ある会社と当該会社のディレクターとしての義務を遂行する者の間の契約であって、従属関係を形成しないものについては、当該規定における個別労働契約として扱われえない。たとえ当該会社の株主が当該契約を終了させる権限を有していたとしても、当該者が自らの義務の履行や当該会社の日常的な業務に対してコントロール権や自治権 (autonomy) を有しており、当該契約の文言を決定したりこれを決定しうる場合にはそうである。」[35]

### (3) ROI Land Investments 事件<sup>50)</sup>

本件は、ブリュッセル I a 規則上の「個別労働契約」への該当性が問題となった事件である。本件の当事者もディレクター (director) であるという点で上述の二つの判例と共通するが、問題となった契約が、雇用契約ではなく雇用契約から生じる報酬の支払いを保証する契約であるという点に特徴がある。

#### (a) 事実の概要

ROI Land 社 (以下「ROI 社」) は、カナダに本拠を有する不動産会社であった。FD は、ドイツに住所を有し、2015 年 9 月から ROI 社で「Deputy vice

---

50) ROI Land Investments Ltd v. FD, C-604/20 [2022].

president investors relations（投資家向け情報担当代理副部長）」として働いていた。FD と ROI 社は、設立予定のスイス会社に契約関係を移すこととし、2015年11月に雇用契約を遡及的に終了することで合意した。

2016年1月24日、ROI社を親会社とし、スイス法に基づいて R Swiss AG 社（以下、「R Swiss 社」）が設立された。2016年2月12日、FD は R Swiss 社と文書による雇用契約を締結した。R Swiss 社は FD をディレクター（director）に任命し、スタートアップボーナスとして17万米国ドル、毎月の給与として42,500米国ドルを支払うものとした。また、FD は、ROI社との間で2015年10月1日に遡り FD が17万米国ドルの融資を受ける契約を締結した。当該融資契約の目的は、雇用契約上の4か月分の FD への報酬を、スタートアップボーナス同額を ROI 社に弁済する融資へと変えることにあった。同日、FD と ROI 社は、R Swiss 社との雇用契約から生じる FD への義務を ROI 社が直接負う契約（本件保証契約）へ署名した。

2016年7月11日に FD は R Swiss 社に解雇され、ドイツのシュトゥットガルト労働裁判所へ異議を申し立てた。同裁判所は解雇無効と FD への給与およびボーナスの支払いを認めた。しかし、R Swiss 社は支払いをなさず、2017年3月上旬に R Swiss 社倒産手続が開始されたが財産不存在により終了した。

FD は、同裁判所に、ROI社とFDとの間の本件保証契約を理由に、R Swiss 社がFDに負う債務をROI社が支払う命令を求めた。しかし、国際裁判管轄権を有しないとして、訴えは却下された。FDが控訴したところ、バーデン＝ヴュルテンベルク州労働裁判所がドイツの国際裁判管轄権を認めたため、ROI社がドイツ連邦労働裁判所へ上訴した。本件は、ドイツ連邦労働裁判所が、雇用契約から生じる債務を保証する契約に関する訴えについて、ブリュッセル I 規則の個別労働契約事件の規定に従い管轄権の判断をなしうるか等<sup>51)</sup>に関して先決裁定を求めたものである。

---

51) 本件の訴えが Brussels I 規則の個別労働契約事件に当たらない場合についても判断されるが、本稿の対象から外れるために省略する。

## (b) 判旨

裁判所は、まず、ブリュッセル I a 規則 2 章 5 節の規定は、弱者の利益により適した規定をおくことで弱者を保護することを目的とするという [25]。

そして、ブリュッセル I 規則との関係から次を示す。すなわち、ブリュッセル I 規則 19 条 2 項 [(ブリュッセル I a 規則 21 条 2 項の前身)] に関する欧州司法判所の判例によれば、「当該規定の法的概念は、すべての加盟国で統一的な適用がされるために、自律的に解釈されなければならない」とされる [28]。ブリュッセル I a 規則 21 条 2 項はブリュッセル I 規則 19 条 2 項に対応するものであり、ブリュッセル I a 規則 21 条 2 項も自律的に解釈されなければならない (ブリュッセル I a 規則 80 条および Annex III) ([ ] 内は筆者) [29]。

さらに裁判所は、ブリュッセル I a 規則 21 条の適用には、労働者と雇用者間の労働関係 (employment relationship) が前提となるとする [30]。そして、この「労働関係」については、判例法から次が明らかであるとする。すなわち、「労働関係は客観的な基準により定義されるが、その主要な特徴は、ある者が一定期間、他者のためにその者の指示に従い労務を提供し、賃金を対価に労務 (service) を提供することである」 [31]。また、「形式的な契約の不存在は雇用関係の存在を排除するものではなく、労働関係は、労働者と雇用者間の従属関係 (relationship of subordination) を前提とするものである。このような従属関係の存在は、当事者間の関係の特徴づけるあらゆる要素や状況を考慮して事案ごとに検討されなければならない。」 [32]

裁判所は「考慮すべき状況」として次を示した。すなわち、「考慮すべきは、FD と ROI 社との保証契約や FD と R Swiss 社との間の雇用契約締結に関する状況であり、たとえば、当該雇用契約の締結前に FD は ROI 社との雇用契約に拘束されていたという事実や ROI 社が保証契約を締結しなければ本件雇用契約は成立しなかったであろうという事実、そして、本件保証契約は FD の給与の支払いを保証することを意図していたという事実などである。また、これらの契約の締結が、FD が初めは ROI 社のために、次に ROI 社の 100% 子会社である R Swiss 社のために行っていた活動の性質を変えるものではなかったと

いう事実も関連するものである。」[35]

以上から導き出される欧州司法裁判所の回答は次のとおりである。すなわち、「労務を提供する相手方が加盟国に本拠を有するかどうかにかかわらず、形式的な雇用契約には拘束されないが、第三者との雇用契約が依拠する保証契約により当該第三者の義務履行について労働者に直接責任を負う者は、当該者と労働者との間に従属関係があれば、」労働者はブリュッセル I a 規則の労働契約の規定に従い訴えを提起することができる。[36]

#### (4) 小括

以上の裁判例からは、次の (i) から (v) のルールを導き出すことができる。

(i) ブリュッセル I 規則、ブリュッセル I a 規則、ルガノ II 条約上の概念は、内国実質法によらず自律的に解釈されるべきである (Holterman 事件 [36]、[37]、Bosworth & Hurley 事件 [24]、ROI Land Investments 事件 [28] [29])。

これらの条約・規則上の概念については、準拠法に従い法性決定すべきとの見解も見られた。しかし、上述裁判例により、自律的に解釈されることが明らかになったとされる<sup>52)</sup>。

(ii) 「労働契約 (contract of employment) は、労働者を企業または雇用者の事業組織 (organizational framework of the business) に一定程度組込む継続的な関係 (lasting bonds) を構築するものであり、強行規定および集団協約の適用を決める活動の遂行地に結びつけられる」(Holterman 事件 [39])

(iii) 「労働関係 (employment relationship) の重要な特徴とは、ある者が一定期間、他者のためにその者の指示に従い、賃金を対価に労務 (service) を

---

52) 第4版では準拠法により判断すべきとしていたところ、見解を変えたものとして PLENDER & WILDERSPIN, *Supra* note 41 paras.11-022 and 11-023 (5th ed. 2020).

提供すること」である（Holterman 事件 [41]、Bosworth & Hurley 事件 [25]、ROI Land Investments 事件 [31]）。

(iv) 労働関係（employment relationship）は雇用者と労働者の間の従属関係（relationship of subordination）を前提とする（Holterman 事件 [40]、ROI Land Investments 事件 [28]）。

(v) 従属関係（relationship of subordination）は、「個々の事例に応じて、当事者間の関係の特徴づけるあらゆる要素や状況をもとに検討しなければならない」（Holterman 事件 [46]、Bosworth & Hurley 事件 [26]、ROI Land Investments 事件 [32]）。

以上の (ii)-(v) からは、個別労働契約を判断するため、次の要素が考慮されていることがわかる。すなわち、①契約の他方当事者への労務提供、②当該労務の対価として報酬の受領、③契約の他方当事者による指示・管理、④契約当事者間の従属関係、⑤契約の他方当事者の組織への組入れである。上述三判例では、特に従属関係の存在を重視していた<sup>53)</sup>。そして、従属関係は、個々の事案ごとに判断がされなければならないとする。ここでいうあらゆる要素や状況とは、事業のリスク分担、労働時間を選択できたり、アシスタントを雇用したりする自由などをいうとされる<sup>54)</sup>。

しかし、これらの要素については不明確な点もある。第一に、⑤の要素である。①②③④の要素は、3つの裁判例のいずれでも示されていたが、⑤の要素は、Holterman 事件にのみ示される。また、文献によっては、これを個別労働契約の判断要素に挙げないものがある<sup>55)</sup>。

次に、④の従属関係である。Holterman 事件では、Jenard/Moller 報告書により、「雇用契約」の概念は、雇用者に対する労働者の従属関係を前提にする

53) ADRIAN BRIGGS, THE CONFLICT OF LAWS, 228 (2019) ; PLENDER & WILDERSPIN, *supra* note 41, para.11-015 note 30 ; Staudinger-BGB/Magnus (2021) Rom I-VO Art. 8, Rn. 37.

54) C-3/87 The Queen v. Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd. [1989] ECR 4459 ; [1990] 1 CMLR 366, [36]. See also, GRUŠIĆ, *supra* note 2, at 79.

ものと考えられるとする [40]<sup>56)</sup>。また、ROI Land Investments 判決も同旨を示す [28]。他方、Bosworth & Hurley 事件では「労働関係は…従属関係が存在する場合にのみ、…「個別労働契約」として扱われうる」[28] とする。この判示からは、従属関係と独立して労働関係は存在し、「個別労働契約」として認められるためには従属関係の存在が求められるようにも読める。しかし、本判決では同時に「労働関係は、労働者と雇用者の階層的な関係の存在を前提とする」[26] ともされており、「階層的な関係」が「従属関係」を意味するのであれば Holterman 事件・ROI Land Investments 判決の趣旨に沿う。

#### IV. 検討

##### 1. 法性決定の方法

欧州司法裁判所は、上述の条約や規則上の個別労働契約の概念を自律的に解釈することを示した。自律的な解釈がされる理由として、まず、適用の統一性を促進するという点があげられる<sup>57)</sup>。また、自律的解釈によれば、保護の必要な労働者すべてを個別労働契約に含むことができることから、労働者保護に資するという点もあげられる<sup>58)</sup>。他方で、法性決定を個別準拠法によらせるのであれば、準拠法を決定する法性決定のために準拠法を決定しなければならず循環論に陥る<sup>59)</sup>。日本でも、同様の理由から、抵触規則の概念の解釈は国際私法独

---

55) 判断基準に挙げるものとして、Staudinger-BGB/ Magnus (2021) Rom I-VO Art.8, Rn.36 ; 1 CHITTY ON CONTRACTS, para.33-204 [Louis Merret] (Hugh G. Beale Gen. ed. 34th ed. 2021) ; Wolfgang Kozak, *Crowdwork mit Auslandsbezug*, available at <https://www.gig-economy.at/kapitel-11-crowdwork-mit-auslandsbezug/> ; McClean et al. THE CONFLICT OF LAWS, para.15-401 (9th ed. 2016) があり、判断基準に挙げないものとして、2 DICEY MORRIS & COLLINS ON THE CONFLICT OF LAWS, para.33-279 (16 ed. 2022)、MERRET, *supra* note 28, para.6.49がある。

56) *See also*, MERRET, *supra* note 28, para.3.48

57) *Id.*

58) GRUŠIĆ, *supra* note 2, at 68 ; Franzen/Wutte, *supra* note 28, para.6. 同様の趣旨から、適用通則法18条は「製造物責任」等の文言を用いず、適用通則法に特有の「生産物責任」等の文言により規定される。



自の立場から行うとする考え方が、広く受け入れられ<sup>60)</sup>、適用通則法の立法担当者による解説書でも適用通則法上の「労働契約」は「実質法上の契約の累計名（雇用、請負、委任等）に左右されるものではない」とされる<sup>61)</sup>。法性決定を国際私法独自の立場によるとしたとき、次に問題になるのは、いかなる方法により国際私法独自の概念を導き出すかである。これには、世界各国の実質法を比較して得られる共通法概念を基準とすべきとの考え方もあるが現実的ではなく、抵触規則の趣旨・目的を考慮して検討すべきとの考え方が有力である<sup>62)</sup>。この考え方によれば、性質決定は、日本の国際私法の体系の中で決められ、個々の抵触規則の解釈を行うことで、規定に含まれる事項的概念の適用範囲が確定されるというのである。

## 2. 具体的な判断基準

上述の考え方によれば、国際私法上の法性決定を行う際、考慮すべきは適用通則法12条の趣旨・目的である。適用通則法12条は、契約において弱者である労働者の保護を目的として規定される（上述Ⅱ1）。

EUの裁判例において、従属関係の存在が決定的な要素とされていたのは、労働契約事件の特則が弱者である労働者保護を目的とするためである。弱者でなければ保護の必要性はなく、特則を適用する必要もないからである<sup>63)</sup>。労働者保護を目的とするのは、日本の適用通則法12条も同じである。実質法によ

---

59) MERRET, *supra* note 28, para.3.11.

60) 中西ほか・前掲注(12)61頁、澤木＝道垣内・前掲注(12)21頁、櫻田嘉章『国際私法〔第7版〕』77頁（有斐閣、2020年）、山内惟介＝佐藤文彦編『〈標準〉国際私法』20頁（信山社、2020年）、神前禎ほか『国際私法〔第4版〕』34頁〔元永和彦〕（有斐閣、2019年）、山田鏡一『国際私法〔第3版〕』51頁（有斐閣、2004年）。横山・前掲注(12)38-39頁も同旨か。

61) 小出編著・前掲注(8)156-157頁。

62) 中西ほか・前掲注(12)63頁、櫻田・前掲注(60)79頁、山内＝佐藤・前掲注(60)20頁、横山・前掲注(12)40頁、山田・前掲注(60)52頁、木柵照一ほか『国際私法概論〔第5版〕』39頁（有斐閣、2007年）。

63) PLENDER AND WILDERSPIN, *supra* note 41, para.11-015.

れば労働契約の存在が認められる場合にも、当事者の一方が弱者であると言えない場合には、日本の抵触法上も保護を与える必要はないだろう。

しかし、当事者保護の必要性判断を EU に倣い従属関係により行うとすれば、次の点に注意が必要である。第一に、従属関係という概念自体が必ずしも明確ではないという点である。ある文献では、従属関係の決定的な要素は、労務の経済的かつ社会的リスクの保有であるとする<sup>64)</sup>。他方、別の文献は、従属関係の判断要素として雇用者の指揮命令権を重視しているように読める<sup>65)</sup>。

第二に、労働契約の多様性から判断の予測可能性や確実性の確保が難しいという点も挙げられよう。労働契約は多様である。それゆえに、消費者契約に関する適用通則法 11 条が消費者の常居所地法の適用を認めるのに対して、労働契約に関する同法 12 条は最密接関係地法によらせるものとし、柔軟性を確保する<sup>66)</sup>。近年、テレワークやギグワークの進展など、2006 年の適用通則法制定時以上に働き方はますます多様化しているといえる<sup>67)</sup>。このような労働契約の多様性からすれば、従属関係が一定程度明確化されたとしても、労働者保護の必要性は、EU の裁判例が示すように当事者間の関係の特徴づけるあらゆる要素・状況を考慮し、事例ごとに判断しなければならない。この時、判断は裁判官の裁量によるところが大きくならざるをえず、結果の予測可能性や確実性が十分に保証されうるとは言い難い<sup>68)</sup>。日本の実質法においても、労働者性の判断は「使用従属性」<sup>69)</sup>に基づいてなされるが、ケース・バイ・ケースの判

---

64) Staudinger-BGB/Magnus (2021) Rom I-VO Art.8, Rn.3. また、従属関係の判断要素と明記はしないが、雇用者への経済的な依存を労働概念 (concept of employment) の重要な考慮要素とするものとして、MERRET, *supra* note 28, para.3.45 at 59.

65) Franzen/Wutte, *supra* note 28, para.s. 6a and 8. これによれば、Holterman 事件の裁判所は、自身へ指示・監督する会社の機関に、取締役が影響力を有しそれが些細なものではない場合に従属関係を認めないものとしており、抵触規則について定めたローマ I 規則の労働者の解釈においても、雇用者が指揮命令をする権利を重視している

66) 補足説明・前掲注(4)158頁。

67) いわゆるプラットフォームワークについても、その種類は様々であることを示したものとして、Janine Berg et al. *Digital Labour Platforms : A Need for International Regulation?*, *Revista de Economia Laboral* 16(2) 105 (2019)などを参照。

断となることが多いとされる<sup>70)</sup>。

第三に、近年の働き方の変容に伴い、実質法にも変化が見られるという点があげられる。確かに、上述のEUの裁判例は、役職者と会社との関係についてはある程度判断の基準を明らかにした。しかし、これらは、プラットフォームを介して行うような新しい働き方について明確な基準を示すものではない<sup>71)</sup>。新しい働き方について、EUでは、プラットフォーム就労指令案（プラットフォーム就労における労働条件の改善に関する欧州議会および閣僚理事会による指令案<sup>72)</sup>が提案されているところであり<sup>73)</sup>、日本でも「フリーランスに係る取引適正化のための法制度」<sup>74)</sup>について検討が進んでいる。また、日本の実質法に関する学説にも、労働者の判断は使用従属性によりなされるとするのが現在の支配的な見解であるが<sup>75)</sup>、働き方の変容から、労働契約法について次のように考えるものがあらわれている。すなわち、労働契約法が「契約の成立、変更、解約に関する私法的保護を中心とする契約保護をはかるものであること、

68) MERRET, *supra* note 28, para.3.37 at 56. また、従属性基準は不明確であるとの見解として、BRIGGS, *supra* note 53, at 228. また、指揮や組織への参入にという基準についても判断に幅があり“明確 (hard-edged)”な基準ではないとする見解 (2 DICEY, MORRIS & COLLINS, *supra* note 55, para.33-279) や、その柔軟性を指摘する見解 (Louise Merret, *The Contract of Employment in its International and European Law Setting*, THE CONTRACT OF EMPLOYMENT, 632 (Mark Freedland ed. 2016)) がある。

69) 日本における「使用従属性」は「指揮監督下の労働」と「賃金支払」の2つの基準を総称するものとされる (労働基準法研究会「労働基準法の「労働者」の判断基準について」1頁、昭和60年12月19日 *available at* <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000xgbw-att/2r9852000000xgi8.pdf>).

70) 橋本・前掲注(42)92頁。

71) *See also*, MERRET, *supra* note 33, para.3.59.

72) Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM/2021/762 final. 条文および解説についての日本語訳として、井川志郎「EUのプラットフォーム就労指令案：条文全訳と解説」労判1261号5頁以下(2022年)、本指令案の解説として、濱口桂一郎「EUのプラットフォーム労働指令案」『労基旬報』2022年1月5日号 (*available at* <http://hamachan.on.coocan.jp/roukijunpo220105.html>) (2022年11月2日確認) も参照。

また、事業概念を用いず、労働者の定義を与えていることを考えれば、労契法上の労働者は、契約当事者の交渉能力の不均衡を基準に捉えるべき」とするものである<sup>76)</sup>。確かに、日本法・EU法ともに、国際私法上の労働契約の概念は、独立・自律的に解釈すべきとされている。しかし、実質法上の概念の影響は否定できない。プラットフォームを介して仕事を請け負うような新しい働き方に関しては、今後の実質法の進展にも注視しながら、改めて検討する必要があると考える。

## V. おわりに

本稿では、EUの裁判例から、日本の適用通則法の個別労働契約の判断に、得られる示唆があるかを考察した。

欧州裁判所は、近年、個別労働契約事件の国際裁判管轄に関して、3件の判

---

73) プラットフォーム就労令案(就労指令案)の目的は、プラットフォーム就労者の就労従事者の労働条件を改善することにある(就労指令案1条1項)。労務の提供がEU域内で提供されれば適用されるとし(就労指令案1条3項)、プラットフォームが労務提供をコントロールしている場合に、当該プラットフォームとそのプラットフォームを介して働く労働者との間には労働関係(employment relationship)の存在が推定される(就労指令案4条1項)。労務提供に対するコントロールは、次の2つ以上を行っている場合に認められる(就労指令案4条2項)。すなわち、①報酬額の実質的な決定または報酬水準の上限設定(effectively determining, or setting upper limits for the level of remuneration)、②外見、サービス受領者に対する振舞い、または労務提供に関連する特定の拘束ある規律への順守を労働者に要求、③電子的な方法によるものも含め、労務提供の監督または労務の成果の審査、④制裁による場合も含め、労務の編成にかかる自由、とりわけ、労務に従事する時間もしくははしない時間の選択、または下請けもしくは代替要員の利用についての裁量に対する実質的な制約、⑤顧客基盤の形成または第三者への労務提供の可能性への実質的な制約、である。

74) 2022年9月にパブリックコメントが求められ、その結果が公表されている(「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」に関する意見募集の結果について *available at* <https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCM1040&id=060830508&Mode=1>.)。

75) 新基本法コンメンタール・前掲注(15)82頁[毛塚勝利]参照。

76) 前掲注。石田・前掲注(15)431頁も同旨。

断を示している。裁判例はいずれも、当事者間の従属関係の存在を重視し、労働契約の有無を判断する。従属関係を重視する理由は、労働契約に適用される規定の労働者保護にあるためである。保護に値すべき弱者でないとすれば、保護の規定は適用されないとするのがその趣旨である。

日本の抵触法でも、法律関係の性質決定は、その規定の趣旨・目的を考慮してなされるべきと考えられる。適用通則法12条も、労働者保護をその目的とする。従って、EUの裁判例と同様に、本条は、保護に値しない者への適用を排除すべきものとする。

しかしながら、保護の妥当性の具体的な判断基準を、本稿で取り上げたEUの裁判例に倣うべきか考える際には注意が必要である。第一に、欧州裁判所の示す「従属関係」の概念それ自体が明確とは言えず、第二に、従属関係の概念がある程度明確になったとしても、契約の多様性から判断はケースバイケースになり、予測可能性や確実性に不安があり、第三に、本稿で取り上げた裁判例は、従来の働き方を前提とし役職者と会社との間の関係について判断するものであり、情報技術の進展に伴う新しい働き方に妥当しうるか疑問が残るからである。

現時点、新しい働き方に対する労働法規のあり方が実質法においても検討され、欧州・日本で立法化が進んでいるところである。また、本稿では扱えなかったが、国際裁判管轄権に関する日本の民事訴訟法の規定でも、EU法と同様に労働契約に関して適用範囲が問題となりうる（民訴法3条の4第2項・第3項、3条の7第6項）。実質法の進展にも注視しさらに検討していきたい。

**【謝辞】** 本研究は、JSPS 科研費 22K01172 の支援を受けたものである。

（ふじさわ・なおえ 筑波大学ビジネスサイエンス系准教授）