

# 労働契約準拠法と最密接関係地 ——EU 法との比較による整理

藤 澤 尚 江

- I はじめに
- II 日本の通則法
  - 1 ルールの概要
  - 2 労務提供地の意義
  - 3 具体的な解釈上の問題
- III 日本の民訴法
  - 1 ルールの概要
  - 2 労務提供地・雇入事業所所在地
- IV EU 法
  - 1 ルールの概要
    - (1) ローマ I 規則
    - (2) ブリュッセル I bis 規則
  - 2 労働契約事件に関する EU 国際私法の変遷
    - (1) 労務提供地を基準とするルールの確立
    - (2) 労務提供地の判断
    - (3) 雇入事業所所在地・最密接関係地の判断
  - 3 小括：EU 法と日本法との異同
- V 検討
  - 1 労務提供地の意義
  - 2 準拠法の決定基準時
  - 3 労務提供地の具体的判断
  - 4 雇入事業所所在地
  - 5 最密接関係地の判断
- VI おわりに

## I はじめに

交通の発達により、人は容易に国境を越えるようになった。さらにコロナ禍を経て、テレワークが普及し、ある国の企業に勤めながら別の国で働くことも、一般に浸透してきている<sup>1)</sup>。日本でも、2024年に海外企業に勤めるエンジニアらを誘致するため在留資格が創設されるなど<sup>2)</sup>、労働契約に関して国際的な問題がますます生じやすくなったといえる。

国際的な労働契約の問題に関していずれの国の法が適用されるかは、日本では法の適用に関する通則法（通則法）が主として定める。通則法は、2007年1月1日より施行されるが、法例から通則法への改正時に、労働契約の特則には最密接関係地（最も密接な関係がある地）という概念が準拠法決定の基準として採用された（通則法12条1項）。さらに、労働契約の最密接関係地を明確にするため、労務提供地（労務を提供すべき地）または雇入事業所所在地（労働者を雇い入れた事業所の所在地）が最密接関係地と推定される（同条2項、3項）。

しかし、労務提供地・雇入事業所所在地について、最密接関係地として推定されうる理由・判断基準は明らかではない。また、労務提供地・雇入事業所所在地よりも密接な他の国の法があれば推定が覆され、当該国の法が適用されるはずであるが、いかなる場合に推定が覆されるかも明らかではない。

筆者の本来の問題関心は、ギグワークのように働く場所にとらわれない働き方について、現行の国際私法が妥当性を有するかというところにある。しかし、妥当性を検討する前提として、労務提供地や雇入事業所所在地、最密接関係地の概念を明確にする必要性を感じた。そこで、本稿は、今後の研究の準備作業

- 
- 1) 米国では、米国企業から給料を受け取りながら、家賃や生活費の安さからメキシコへ移住する者が増えている（「在宅勤務はメキシコで」日本経済新聞2023年12月26日）。
  - 2) 出入国在留管理庁「在留資格「特定活動」（デジタルノマド（国際的なりもネットワーク等を目的として本邦に滞在する者）及びその配偶者・子）」available at [https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/designatedactivities10\\_00001.html](https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/designatedactivities10_00001.html)（2024年10月9日最終確認）。

として、日本の民事訴訟法（民訴法）やEUの国際私法（国際裁判管轄権に関してを含む）との比較により、労働契約に関するこれらの概念を整理し、明確化することを目的とする。

EU法を比較の対象とするのは、次の3点の理由による。すなわち、第1に、日本の通則法を立法する際にはEU法から大きな影響を受け、現在においても解釈の上で頻繁に参照されていること、第2に、EUの労働契約に関する国際私法においても、労務提供地、雇入事業所所在地、最密接関係地という基準が重要な役割を担っていること、第3に、日本の国際私法は判決の調和を重視するため、日本と密接な関係を有し、かつ、国際的にも影響力の強いEU法を参考にするのが重要であると考えられることである。また、本稿が準拠法に焦点を当てながら、日本の民訴法やEUの国際裁判管轄権を規定するルール（国際裁判管轄ルール）を参照するのは、国際裁判管轄ルールにおいても労務提供地・雇入事業所所在地という概念が重要な役割を有しており、EUにおいては、準拠法の決定ルール（準拠法ルール）の発展に国際裁判管轄ルールが大きく関与しているからである。

以下、第1に、日本の通則法について、労働契約の準拠法がいかにか決定されるのか、その概要と関連する学説をまとめる。第2に、日本の民訴法における労働契約に関する国際裁判管轄権とその立法理由、関連する学説を概観する。そして、国際裁判管轄権については、通則法ほどの争いはないことと、その理由について示す。第3に、EUの準拠法ルールと国際裁判管轄ルールとを概観した後、これらのルールが形成されるに至った経緯を見ていく。第4に、EU法と日本法との差異を示しつつ、EU法のルールが日本法にどのように参考になりうるかを示す。

なお、本稿は、通則法における最密接関係地・労務提供地・雇入事業所所在地の明確化を主眼とするものである。したがって、通則法7条・9条の当事者による準拠法選択、そして、通則法10条の法律行為の方式については必要な限りにおいて触れるにとどめる。

## II 日本の通則法

### 1 ルールの概要

日本の通則法によれば、労働契約の準拠法は、次のように決定される。まず、労働契約の当事者により準拠法選択がある場合とない場合に分けられる。そして、当事者による準拠法選択がある場合には、原則として、当事者の選択した地の法（通則法7条・9条）が労働契約の準拠法とされる。さらに、労働者による適用の意思表示があれば、重ねて最密接関係地法の強行規定も適用される（同条12条1項<sup>3)</sup>。他方、当事者による準拠法選択がない場合には、労働契約の準拠法は最密接関係地法となる（同法8条1項）。

最密接関係地法については、一般的な契約に関しては通則法8条2項に推定規定がある。同項によれば、特徴的な給付を行う者の常居所地法が最密接関係地法として推定される。仮にこれを労働契約に当てはめれば、労務を提供する労働者の常居所地が最密接関係地として推定されることになる。しかし、労働契約の最密接関係地法の推定に関しては、同法8条2項とは別に、同法12条2項・3項に特則規定が設けられた。そして、第一次的には労務を提供すべき地の法（労務提供地法）が、労務提供地を特定できない場合には、副次的に労働者を雇い入れた事業所所在地の法（雇入事業所所在地法）が、最密接関係地

---

3) 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。

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。

法として推定される。通則法12条2項の「労務を提供すべき地を特定することができない場合」については、航空会社の乗務員など、労務提供地が法を異にする地にまたがっている等の場合が想定されていた<sup>4)</sup>。

通則法12条は、労働者の抵触法上の保護を図るために設けられた<sup>5)</sup>。労働契約に、他の一般の契約と同様に当事者による契約準拠法の選択を認めれば、使用者に有利な法や実質法上の労働者保護規定が整備されない国の法が選択される恐れがあるからである<sup>6)</sup>。労働者が最密接関係地法中の強行規定の適用を選択できるようにすることで、労働者の保護を図るのである。

## 2 労務提供地の意義

通則法への改正前、学説の多数は、労務給付地法<sup>7)</sup>の公法的色彩<sup>8)</sup>や強行的債務法<sup>9)</sup>、属地的強行法たる資格<sup>10)</sup>等の理由を上げながら、労働契約を労務給付地に連結することを主張している<sup>11)</sup>。しかし、これらの学説が労務給付地への連結を導く理由は、明確であるとは言い難い<sup>12)</sup>。また、法の適用に関する通則法の中間試案補足説明では、諸外国の立法例として労務給付地の法律を準拠

---

4) 小出邦夫編著『逐条解説 法の適用に関する通則法 [増補版]』(2014年、商事法務)、法務省民事局参事官室「国際私法の現代化に関する要綱中間試案補足説明」148頁『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「中間試案補足説明」)。

5) 小出編著・前掲注4) 155頁、中間試案補足説明・前掲注4) 158頁。

6) 小出編著・前掲注4) 156頁、中間試案補足説明・前掲注4) 158-159頁。

7) 使用者に対する労働契約上の労務が給付される地であり、労務提供地とほぼ同義であろう。通則法改正前の文献にない、労務給付地の文言を用いる。

8) 折茂豊「労働契約の準拠法について (二・完)」法学30巻4号424頁以下 (1967年)。

9) 桑田三郎「判解」涉外判例百選 (増補版) 77頁 (1976年)。

10) 畑場準一「判批」判評134号29頁 (1970年)。

11) 改正前の学説をまとめたものとして、陳一「国試的労働関係の適用法規の決定に関する一考察(1)」法協111巻9号1385-1386頁 (1994年) を参照。また、法例研究会『法例の見直しに関する諸問題(1)-契約・債権譲渡等の準拠法について』別冊 NBL80号60頁 [西谷裕子] (2003年)、小出編著・前掲注4) 156頁も参照。

12) 陳・前掲注11) 1385-1386頁も同旨。

法とするものが多いことや、日本の裁判例・学説でも労務給付地を重視する考え方が有力であること、法制審議会の議論では労務給付地との関係が強いとする意見が有力であることが示される<sup>13)</sup>。しかし、中間試案補足説明や法制審議会の議論、その後の立法担当者の解説でも、労務給付地が重視される理由についての明確な説明は見当たらない。

通則法への改正後に著された文献が、労働契約における労務提供地の意義について、どのように説明しているかは、EU法との比較の便宜のために後述「V」で触れる。

### 3 具体的な解釈上の問題

詳細な検討は後述「V」にて行うが、通則法12条の最密接関係地法に関する問題状況の整理のため、日本でどのような解釈問題が生じているかを学説の状況とともに概観する。具体的に生じているのは、以下のような問題である。

第1に、準拠法決定の基準時についてである。通則法8条1項は、契約一般に関して、当事者による準拠法選択がない場合には、「法律行為の当時」すなわち、契約締結時の最密接関係地法によると規定する。そこで、労働契約の最密接関係地法の決定も、同様に契約締結の時点に限定されるかが問題となる。契約締結時に限定されず最密接関係地法は変更しうるとの見解<sup>14)</sup>もあるが、契約締結時に限定すると解されうる見解<sup>15)</sup>も見られる。第2は、労務提供地とはいかなる地かについてである。通則法12条1項は労務提供地を「当該労働契約において労務を提供すべき地」と規定しており、これが契約上定められた通

---

13) 中間試案補足説明・前掲注4) 43頁。

14) 神前禎『解説 法の適用に関する通則法-新しい国際私法』113-114頁（弘文堂、2006年）、櫻田嘉章=道垣内正人編『注釈 国際私法 第1巻 法の適用に関する通則法 §1～23』288頁 [高杉直]（有斐閣、2011年）、横山潤『国際私法』184頁（三省堂、2012年）、荒木尚志ほか編『注釈労働基準法・労働契約法 第1巻-総論・労働基準法(1)』90頁 [村上愛]（有斐閣、2023年）等。また、裁判例において労務提供地の変更を認めたものとして、東京地判平成28・9・26（平成25(ワ)第10780号（第1事件）・平成25(ワ)第14177号（第2事件））。

15) 澤木敬郎=道垣内正人『国際私法 [第9版]』192頁（有斐閣、2024年）。

常の労務提供地<sup>16)</sup>をさすのか、現実に労務が提供された地<sup>17)</sup>をさすのか見解が分かれる。第3に、労務提供地の具体的な判断基準についてである。労務提供地が複数ある場合、労働時間や内容の重要性を考慮し、主たる労務提供地を決定すべきことで、学説はほぼ一致している<sup>18)</sup>。しかし、具体的にいかなる基準により判断するのかは明らかではなく、国際線航空機の客室乗務員については、労務の提供開始・終了地、労働の準備編成地を労務提供地とすべきとの見解がある<sup>19)</sup>。第4に、雇入事業所所在地については、労務管理地であるとの見解<sup>20)</sup>と、労働契約締結に関する事業所所在地であるとの見解<sup>21)</sup>とに分かれる。最後に、最密接関係地の判断要素については、主観的要素を含むあらゆる要素を考慮すべきとの見解<sup>22)</sup>と、客観的要素のみを考慮すべきとの見解<sup>23)</sup>がある。

なお、通則法12条に関する裁判例については、労務提供地や雇入事業所所在地について比較的詳細に判断したものもある<sup>24)</sup>が、判断の多様さから一定の

16) 奥田安弘『国際財産法』94頁（2019年、明石書店）。澤木＝道垣・前掲注15）192頁も同旨か。

17) 荒木ほか編・前掲注14）89頁〔村上〕、井川志郎「法の適用に関する通則法12条の労務提供地概念の広範性—とくに国際線の客室乗務員を念頭に」労旬1985号47頁（2021年）。

18) 神前・前掲注14）108-109頁、櫻田＝道垣内編・前掲注14）288-289頁〔高杉〕、村上愛「判批」道垣内正人＝中西康編『国際私法判例百選〔第3版〕』（2021年）65頁等。

19) 井川・前掲注17）52-53頁、加藤紫帆「判批」YOLJ-L2307005 ¶018（2023年）（2024年7月14日閲覧）、横溝大「判批」ジュリ1589号（2023年）156頁。

20) 横山・前掲注14）186頁、荒木ほか編・前掲注14）91頁〔村上〕。米津孝司「グローバル化と労働法の抵触ルール—法の適用に関する通則法を中心に—」日本労働法学会誌89頁（2012年）も同旨か。

21) 澤木＝道垣内・前掲注15）192頁、加藤・前掲注19）¶020、横溝・前掲注19）156頁。

22) 中間試案補足説明・前掲注4）144頁、小出編著・前掲注4）106頁、荒木ほか編・前掲注14）88頁〔村上〕等。

23) 通則法8条1項の最密接関係地法に関してではあるが、櫻田＝道垣内編・前掲注14）204頁〔中西康〕、北澤安紀「国際契約の準拠法」須網隆夫＝道垣内正人編『国際ビジネスと法』125頁（日本評論社、2009年）。

24) 大阪地判堺支平成28・3・17（平26(ワ)9380号・平27(ワ)11790号）、東京地判平成28・9・26（前掲注14）、さいたま地判平成30・2・23（平成27年(ワ)第12号）、東京地判令和5・3・27（労判1287号17頁）など。

傾向や法則を見出すことは難しく、既にこれらの裁判例を丁寧に比較・解説した文献<sup>25)</sup>もあるため、本稿での詳述は紙幅の関係もあり控える。

### III 日本の民訴法

#### 1 ルールの概要

国際的な労働契約に関する問題につき、日本の裁判所が管轄権を有するかという国際裁判管轄権の問題については、民訴法3条の4第2項・第3項<sup>26)</sup>および3条の7第6項<sup>27)</sup>に規定がある。民訴法も通則法と同様に、労務提供地（労務の提供の地）・雇入事業所所在地（労働者を雇い入れた事業所の所在地）を判断の基準とする。しかし、通則法と異なり、民訴法がこれらの概念を基準と

---

25) 村上愛「法の適用に関する通則法の下での契約準拠法」国際私法年報21号2頁以下（2019年）。

26) 第三条の四〔第1項省略〕

2労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争（以下「個別労働関係民事紛争」という。）に関する労働者からの事業主に対する訴えは、個別労働関係民事紛争に係る労働契約における労務の提供の地（その地が定まっていない場合にあっては、労働者を雇い入れた事業所の所在地）が日本国内にあるときは、日本の裁判所に提起することができる。

3消費者契約に関する事業者からの消費者に対する訴え及び個別労働関係民事紛争に関する事業主からの労働者に対する訴えについては、前条の規定は、適用しない。

27) 第三条の七 当事者は、合意により、いずれの国の裁判所に訴えを提起することができるかについて定めることができる。

〔第2項から第5項まで省略〕

6将来において生ずる個別労働関係民事紛争を対象とする第一項の合意は、次に掲げる場合に限り、その効力を有する。

一労働契約の終了の時にされた合意であって、その時における労務の提供の地がある国の裁判所に訴えを提起することができる旨を定めたもの（その国の裁判所にのみ訴えを提起することができる旨の合意については、次号に掲げる場合を除き、その国以外の国の裁判所にも訴えを提起することを妨げない旨の合意とみなす。）であるとき。

二労働者が当該合意に基づき合意された国の裁判所に訴えを提起したとき、又は事業主が日本若しくは外国の裁判所に訴えを提起した場合において、労働者が当該合意を援用したとき。

した理由は、立法資料から比較的明らかである。

民訴法3条の4第2項によれば、労働者は、労働契約に関する紛争について、労務提供地が日本にあれば日本の裁判所に事業主に対する訴えを提起できる。労務提供地が定まっていない場合には、雇入事業所所在地が日本にあれば、日本の国際裁判管轄権が認められる。他方、事業主が労働者を訴える場合には、労務提供地に管轄権は認められず、民訴法3条の3の特別管轄権も認められない。

また、民訴法3条の7は1項において、当事者による合意管轄を認めるが、労働契約に関しては同条6項に例外規定をおく。同項によれば、将来において生ずる個別労働関係民事紛争<sup>28)</sup>を対象とする管轄合意は、原則として効力を有さない。例外は、同項1号の通り、労働契約の終了の時にされた合意であって、その時点における労務提供地のある国の裁判所に訴えの提起をすることができる合意か、同項2号の通り、労働者自身が当該合意に基づき訴えを提起するか、当該合意を援用するかしたときである。

民訴法の労働契約に関する国際裁判管轄権の規定も、通則法の規定と同様に労働者保護を目的として加えられる。しかし、同じく労働者保護を目的としていながら、民訴法3条の4第2項と同条第3項・3条の7第6項とでは、その方法が異なる。すなわち、同法3条の4第2項は、「労働関係に関する国際的な事案においては、移送により当事者間の衡平を図ることはできず、労働者が…他国の裁判所に赴き、又はその国の弁護士等を代理人として、訴えを提起し、又はその裁判所で応訴することは事実上困難である」<sup>29)</sup>ことから、弱者である労働者が日本の裁判所へアクセスできる機会を拡大している。他方、3条の4第3項・3条の7第6項は、事業者の裁判所へのアクセス・合意管轄を制限することで、国際裁判管轄権に関する弱者保護を図るのである。

---

28) 「個別労働関係民事紛争」の定義は、労働審判法第1条の定義と同じとされる（佐藤達文＝小林康彦『一問一答平成23年 民事訴訟法等改正』(2012年、商事法務) 95頁)。

29) 法務省民事局参事官室「国際裁判管轄法制に関する中間試案の補足説明」(平成21年7月) 44頁（以下では「裁判管轄補足説明」）。

## 2 労務提供地・雇入事業所所在地

労務提供地が基準とされた理由は、労務提供地は労働者にとってアクセスが容易であり、事業主にとっても予測可能性を害さないからと、説明される<sup>30)</sup>。また、多くの場合労働者の住所地であることや、労働契約にかかる強行法規の適用を保障すること<sup>31)</sup>、紛争原因の発生地として証拠も存在する地<sup>32)</sup>、同一の職場で働く同僚と同等の権利を保障する地<sup>33)</sup>という点に意義を求めるものもある。

民訴法3条の4第2項が労働者の裁判所へのアクセス確保を目的とするため、労務提供地は現実に労務を提供している地または提供していた地と考えられる<sup>34)</sup>。また、準拠法ルールと異なり、複数の地で労務が提供される場合には、労務提供地は一つに限られないと解するのが立法担当者・多数説の見解である<sup>35)</sup>。そのため、雇入事業所所在地が日本にあることにより国際裁判管轄権が認められるのは、雇入れの直後で労務の提供の地が定まっていないような場合に限定される<sup>36)</sup>。このような場合には、労働者を雇入れた事業所の所在地国で紛争を解決することが、労働者の裁判所のアクセスおよび事業者の予測可能性にかなうと考えられたからである<sup>37)</sup>。他方、一部には、複数の地で労務が提供される場合には、事業主の予測可能性確保のために、雇入事業所所在地を民訴

---

30) 裁判管轄補足説明・前掲注29) 45頁。佐藤=小林編著・前掲注28) 97頁、小林秀之=村上正子『新版 国際民事訴訟法』57頁（弘文堂、2020年）、荒木ほか編・前掲注14) 79頁 [村上] も参照。

31) 松浦馨ほか『条解民事訴訟法 [第2版]』[高田裕成] 61頁（弘文堂、2011年）。

32) 小林=村上・前掲注30) 57頁、荒木ほか編・前掲注14) 79頁 [村上]。

33) 荒木ほか編・前掲注14) 79頁 [村上]。

34) 佐藤=小林編著・前掲注28) 97頁。

35) 裁判管轄補足説明・前掲注29) 45頁、佐藤=小林編著・前掲注28) 97頁。神前禎「消費者契約および労働関係の訴えに関する国際裁判管轄」ジュリ1386号52頁（2009年）、松浦ほか・前掲注31) 61頁 [高田]、小林=村上・前掲注30) 57頁、荒木ほか編・前掲注14) 79頁 [村上] も参照。

36) 佐藤=小林編著・前掲注28) 97頁。

37) 佐藤=小林編著・前掲注28) 97頁。

法上の労務提供地と解する見解もある<sup>38)</sup>。

民訴法3条の7第6項は、労働契約の終了時点での労務提供地がある国の裁判所を管轄裁判所とする場合に限り、国際裁判管轄の合意を有効とするが、この理由としては次があげられる。すなわち、労働契約の終了時点での労務提供地に労働者が住所を有することが少なくないこと、その法制度、言語等がある程度知悉していること、労働者が住居を移転したとしても、その地での紛争はある程度予期することができることである<sup>39)</sup>。民訴法3条の4第2項の労務提供地と同様に、同法3条の7第6項でも、労働者によるその地の裁判所へのアクセスのしやすさ、当事者の予測可能性が重視されていると言えるだろう。

2012年に国際裁判管轄権に関する規定が新たに加えられて以降、民訴法3条の4、3条の7第6項について争われた裁判例は見当たらない<sup>40)</sup>。また学説においても、争いはそれほど多くない。これは、労務提供地と雇入事業所所在地の概念が、ある程度明確にされていることによるのではなかろうか。

以上のように、国際裁判管轄権における労働契約事件に関するルールは、通則法の準拠法ルールよりも明確なところが多い。

## IV EU法

### 1 ルールの概要

#### (1) ローマ I 規則

EUの準拠法選択に関する統一規則としては、契約債務の準拠法に関する欧州議会及び理事会規則<sup>41)</sup>(ローマ I 規則)がある。労働契約の準拠法は、ロー

38) 牛嶋龍之介「労働関係に関する訴え」日本弁護士連合会国際裁判管轄規則の法令化に関する検討会議編『新しい国際裁判管轄法制—実務家の視点から—』別冊 NBL138号62頁(2012年)、小田敬美「消費者契約及び労働関係の訴えに関する管轄」小林秀行編集代表『国際裁判管轄の理論と実務』164-165頁(新日本法規、2019年)。

39) 佐藤=小林編著・前掲注28) 152頁。

40) LEX/DB、West Law Japan、D1-Lawを2024年9月30日に検索した結果による。

41) 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.

マ I 規則の 8 条<sup>42)</sup>が規定する。同条も、通則法と同様に、労働契約の当事者による準拠法選択がある場合とない場合とでルールの適用のされ方を変える。当事者による準拠法選択がない場合には、第 1 に、労務提供地法（その地またはその地から常に労務提供がされる国の法）（同条 2 項）が、第 2 に、労務提供地により準拠法を決定できない場合には雇入事業所所在地法（労働者を雇い入れた事業所の所在地国の法）（同条 3 項）が、第 3 に、労務提供地法や雇入事業所所在地法よりも密接な関係がある地が別にあればその地の法（最密接関係地法）（同条 4 項）が適用される。他方、当事者による準拠法の選択がある場合には、選択された国の法が原則として適用される（同条 1 項）。しかし、弱者である労働者の保護が奪われかねないので、当事者が選択した国の法が契約の準拠法とされながらも、当事者による準拠法選択がない場合に適用される地の法（労務提供地法 / 雇入事業所所在地法 / 最密接関係地法）中の強行規定が重ねて適用されうる（同条 1 項）。

原則として、当事者による準拠法の選択を認めながら、当事者による準拠法

---

#### 42) Article 8 Individual employment contracts

1. An individual employment contract shall be governed by the law chosen by the parties in accordance with Article 3. Such a choice of law may not, however, have the result of depriving the employee of the protection afforded to him by provisions that cannot be derogated from by agreement under the law that, in the absence of choice, would have been applicable pursuant to paragraphs 2, 3 and 4 of this Article.

2. To the extent that the law applicable to the individual employment contract has not been chosen by the parties, the contract shall be governed by the law of the country in which or, failing that, from which the employee habitually carries out his work in performance of the contract. The country where the work is habitually carried out shall not be deemed to have changed if he is temporarily employed in another country.

3. Where the law applicable cannot be determined pursuant to paragraph 2, the contract shall be governed by the law of the country where the place of business through which the employee was engaged is situated.

4. Where it appears from the circumstances as a whole that the contract is more closely connected with a country other than that indicated in paragraphs 2 or 3, the law of that other country shall apply.

選択がない場合に適用される法中の強行規定により与えられる保護を保障する点、労務提供地、雇入事業所所在地、最密接関係地といった基準による点、ローマ I 規則 8 条と通則法 12 条とは類似する。

## (2) ブリュッセル I bis 規則

EU の国際裁判管轄権に関する統一規則としては、ブリュッセル I bis 規則<sup>43)</sup>がある。本規則の労働契約事件に関するルールも、日本の民訴法と同様に、原告が労働者か使用者かにより異なる規定ぶりとなる<sup>44)</sup>。労働者が使用者を訴える場合には、次の地の裁判所で訴えを提起できる。すなわち、まず、使用者の住所地が EU の構成国内にあれば当該国で、使用者の住所地が構成国内にない場合には、紛争の原因となる業務を行っている事業所の所在地が構成国内にあればその地（ブリュッセル I bis 規則 21 条 1 項(a)、20 条 2 項）で、次に、その地でもしくはその地から（the place where or from where）常に労務を提供する地、または最後に労務を提供した地（労務提供地）、当該労働を通常同一国において行わず、もしくは行っていなかったときは、労働者を雇用した事業所が所在するか、所在した地（雇入事業所所在地）（同規則 21 条 1 項(b)、2 項）、最後に、紛争が生じた後に合意された地、付加的に合意された地（同規則 23 条）である。

他方、使用者が労働者を訴える場合には、次の地の裁判所に訴え提起が認められる。すなわち、労働者の住所地（同規則 22 条 1 項）、または、紛争が生じた後に合意がされた地（同規則 23 条 1 項）である。

労働者に対しては、被告の住所地管轄に加えて、労務提供地または雇入事業所所在地の裁判所へのアクセスが認められる。他方、使用者に対しては、労働者の住所地と紛争が生じた後に合意された地に訴えを提起できる地が制限されるのも、日本の民訴法と同様である。しかし、日本の民訴法と異なり、EU 法

---

43) 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.

の管轄合意の規定には、労務提供地・雇入事業所所在地の概念が用いられていない。これは、ブリュッセル Ibis 規則以前の制定法においても同様である。本稿は、労務提供地・雇入事業所所在地・最密接関係地の概念を明らかにすることに焦点を当てるものであり、以降、本稿における EU 法の合意管轄に関する記述は省略する。

---

44) Article 20

1. In matters relating to individual contracts of employment, jurisdiction shall be determined by this Section, without prejudice to Article 6, point 5 of Article 7 and, in the case of proceedings brought against an employer, point 1 of Article 8.

2. Where an employee enters into an individual contract of employment with an employer who is not domiciled in a Member State but has a branch, agency or other establishment in one of the Member States, the employer shall, in disputes arising out of the operations of the branch, agency or establishment, be deemed to be domiciled in that Member State.

Article 21

1. An employer domiciled in a Member State may be sued:

- (a) in the courts of the Member State in which he is domiciled; or
- (b) in another Member State:

- (i) in the courts for the place where or from where the employee habitually carries out his work or in the courts for the last place where he did so; or

- (ii) if the employee does not or did not habitually carry out his work in any one country, in the courts for the place where the business which engaged the employee is or was situated.

2. An employer not domiciled in a Member State may be sued in a court of a Member State in accordance with point (b) of paragraph 1.

Article 22

1. An employer may bring proceedings only in the courts of the Member State in which the employee is domiciled.

2. The provisions of this Section shall not affect the right to bring a counter-claim in the court in which, in accordance with this Section, the original claim is pending.

Article 23

The provisions of this Section may be departed from only by an agreement:

- (1) which is entered into after the dispute has arisen; or
- (2) which allows the employee to bring proceedings in courts other than those indicated in this Section.

## 2 労働契約事件に関する EU 国際私法の変遷

### (1) 労務提供地を基準とするルールの確立

初期の EU 法として、まず 1968 年に、欧州共同体 (EC) 構成国間で、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<sup>45)</sup>(ブリュッセル条約)が成立した<sup>46)</sup>。成立当初のブリュッセル条約には、労働契約に関する規定は存在しなかった<sup>47)</sup>。その後、1980 年に、EC 構成国間で、契約債務準拠法に関するローマ条約<sup>48)</sup>(ローマ条約)が成立した。ローマ条約には、弱者である労働者によりふさわしい保護を保障するため<sup>49)</sup>、労働者保護の特則 (6 条)<sup>50)</sup>が設けられた。ローマ条約が後に規則化・現代化されたのがローマ I 規則であるが、労働契約の特則の内容は、ローマ条約から大きくは変わらない。

#### ① Ivenel 事件

準拠法に関しては労働契約の特則が設けられる一方、国際裁判管轄権については特則の存在しない状況が続き、その中で国際裁判管轄権が問題となる事件が現れた。1982 年の Ivenel 事件<sup>51)</sup>では、労働契約事件についてブリュッセル条約 5 条 1 号<sup>52)</sup>の義務履行地管轄がいずれの国に認められるかが争われた。裁判所は、「ブリュッセル条約 5 条 1 号は、特に、事案と密接な関連を有する国の裁判所に管轄権を付与しようとしており、労働契約の場合には、関連は特に当該契約の準拠法にあり、契約準拠法に関する抵触法の傾向に従えば、本件に

45) 1968 Brussels Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters, OJ L 299, 31.12.1972, p.32-42.

46) 欧州における労働契約事件の国際裁判管轄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—ヨーロッパ民訴法における労務給付地の決定問題を中心に—」法論 77 卷 6 号 161-163 頁 (2005 年) に詳細にまとめられている。

47) ブリュッセル条約の起草者は、準拠法所属国の裁判所で審理されるのが望ましいと考えていた (P. Jenard, Report on the Convention of 27 September 1968 on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters, OJ C 59, 5.3.1979, at 24.)。

48) 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.

49) Mario Giuliano and Paul Lagarde, Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations, OJ C 282/80, 31.10.1980, at 25.

関しては、問題となる当該契約を特徴づける義務により準拠法は決定され、[当該義務は] 労務提供義務である」[15]<sup>53)</sup>とし、契約準拠法所属国である労務提供地との関連性を示した<sup>54)</sup>。さらに、ローマ条約と同様に、国際裁判管轄権に関するブリュッセル条約も、弱者に十分な保護を与えるという考え方に影響を受けること [16] を示した。

## ② Shenavai 事件

1985年のShanavai事件<sup>55)</sup>でも、Ivenel事件と同様にブリュッセル条約5条1

---

### 50) Article 6 Individual employment contracts

1. Notwithstanding the provisions of Article 3, in a contract of employment a choice of law made by the parties shall not have the result of depriving the employee of the protection afforded to him by the mandatory rules of the law which would be applicable under paragraph 2 in the absence of choice.

2. Notwithstanding the provisions of Article 4, a contract of employment shall, in the absence of choice in accordance with Article 3, be governed:

(a) by the law of the country in which the employee habitually carries out his work in performance of the contract, even if he is temporarily employed in another country; or

(b) if the employee does not habitually carry out his work in any one country, by the law of the country in which the place of business through which he was engaged is situated; unless it appears from the circumstances as a whole that the contract is more closely connected with another country, in which case the contract shall be governed by the law of that country.

51) Case C-133/81, Roger Ivenel v Helmut Schwab, ECLI:EU:C:1982:199: Ivenel（フランス在住）は、Helmut Schwab（ドイツ会社）のセールスマンとしてフランスで労務を提供していたが、手数料等はドイツで支払われていた。労働契約の解消により、Ivenelが手数料や退職金を求めて訴えを提起した。本件を参照する際には、単に"Ivenel"とする。

### 52) Article 5

A person domiciled in a Contracting State may, in another Contracting State, be sued:

1. in matters relating to a contract, in the courts for the place of performance of the obligation in question; [omitted below].

53) 以下、「[[数字]]」は裁判例のパラグラフ番号を表すものとする。

54) See also, P. Jenard and G. Miller, Report on Convention on Jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters done at Lugano on 16 September 1988, C189/57, para.37 at 72 (1990).

号の義務履行地管轄が問題となったが、本件で問題となった契約は労働契約とみなされなかった。しかし、次の通り、労働契約の特徴とその特徴ゆえに労働提供地に裁判籍が認められる理由を示した。すなわち、「労働契約は、継続的なつながりを創設し、このつながりによって労働者を使用者の事業組織の枠組みへ一定程度組み入れ、当該活動を行う地に結び付け、その地が強行規定の適用や集团的協約の適用を決める。それゆえに、当該契約を特徴づける義務のなされる地が、当該契約により課せられる義務に関する紛争を解決するのに最も適していると考えられる」[16]<sup>56)</sup>とする。

### ③ 制定法への影響

以上の判決後に、ECおよび欧州自由貿易地域（EFTA）構成国間で締結されたのが、1988年のEC・EFTAの裁判管轄及び判決の執行に関するルガノ条<sup>57)</sup>（ルガノ条約）である<sup>58)</sup>。ルガノ条約は、Ivenel事件、Shenavai事件を受け、労働契約に関する特則を設けた<sup>59)</sup>。これにより、労働契約に関しては、労働者が通常労働を提供する地に管轄権が認められる（ルガノ条約5条1号）<sup>60)</sup>こととなった。

ルガノ条約が労働者保護の特則を採用したことから、1989年にブリュッセル

---

55) Case C-266/85 Hassan Shenavai v Klaus Kreischer, ECLI:EU:C:1987:11: Shenavai（ドイツの建築家）と Kreischer（オランダに居住）との間の紛争で、ロッケンハウゼン（ドイツ）近くの3件の別荘建築に関する建築費用の回収について争われた。Shenavaiは、義務履行地は自らの事業所があり、建物の建築が予定されていた地であると主張した。本件を参照する際には、単に“Shenavai”とする。

56) See also, Richard Plender and Micheal Wilderspin, *The European Private International Law of Obligations*, para.11-002 (6<sup>th</sup> ed. 2023).

57) 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

58) ブリュッセル条約とルガノ条約の適用関係は、ブリュッセル条約55条、ルガノ条約54条bに規定される。

59) Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations by Mario Giuliano, Professor, University of Milan, and Paul Lagarde, Professor, University of Paris I, OJC 282, 31.10.1980, para.1 at 25.

ル条約にも労働契約事件に関する特則<sup>61)</sup>が入れられた<sup>62)</sup>。労働契約事件についての義務履行地を労務提供地とする点はルガノ条約と同じであるが、雇入事業所所在地での訴え提起を労働者にしか認めない点でルガノ条約とは異なる<sup>63)</sup>。1989年改正の内容は、2001年に規則化された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<sup>64)</sup>（ブリュッセルI規則）にほぼ引き継がれた<sup>65)</sup>。

## (2) 労務提供地の判断

国際裁判管轄権についても、労働契約に関する事件については労務提供地に国際裁判管轄権を認めることが広く受け入れられ、以降、改正前のブリュッセル

---

### 60) Article 5

A person domiciled in a Contracting State may, in another Contracting State, be sued:

1. in matters relating to a contract, in the courts for the place of performance of the obligation in question; in matters relating to individual contracts of employment, this place is that where the employee habitually carries out his work, or if the employee does not habitually carry out his work in any one country, this place shall be the place of business through which he was engaged; [omitted below]

### 61) Article 5

A person domiciled in a Contracting State may, in another Contracting State, be sued:

1. in matters relating to a contract, in the courts for the place of performance of the obligation in question; [omitted below]

### 62) 1968 Brussels Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters (consolidated version) (OJ C, C/27, 26.01.1998).

63) 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。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.

64) 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.

65) 形式的には、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を、第2章第5節にまとめて規定するという変化があった。

ル条約に基づく場合でも、問題の中心は、労務提供地をどのように判断するかに移っていく。

### ① Mulox 事件

複数の地で労務を提供している場合に、国際裁判管轄権に関して労務提供地をいかに判断するかについて示したのが、1993年の Mulox 事件<sup>66)</sup>である。本件で裁判所は、まず「労働者に対する適切な保護は、労働契約に関する紛争が労働者が使用者に対して義務を履行する地の裁判所に管轄権を認めることで確保され、当該地は、労働者が訴訟を提起し、または防御をするのに最も費用のかからない地である」とした [19]<sup>67)</sup>。そして、この地は、「労働者が使用者との契約上の労務を実際に (actually) 提供する地である」 [20] とする<sup>68)</sup>。

次に、「労務の提供が複数の構成国でなされる場合にも、複数の裁判所が管轄権を有することは回避するよう解釈しなければならない。これは、矛盾する判決のリスクを排除し、判決国以外の国での判決の承認執行を容易にするためである」とする [21]<sup>69)</sup>。

さらに、複数の構成国で労務の提供がされる場合、重要なのは、その地でまたはその地から (where or from where) 使用者に対して主として自らの義務を履行している地である [24] とする。そして、本件において考慮しなければ

---

66) Case C-125/92, *Mulox IBC Ltd v Hendrick Geels*, ECLI:EU:C:1993:306 : 使用者である Mulox はイギリス法に基づき設立された会社で、労働者である Geels はオランダ国籍を有しフランスに居住していた。Geels は1988年11月1日より "international marketing director" として Mulox に雇用され、自らのオフィスをフランスに設立し、Mulox の製品をドイツ、ベルギー、オランダおよび北欧諸国に販売しており、たびたびこれらの国を訪れていた。1990年より Geels はフランスで働いていたが、雇用契約の終了により、解雇予告補償金の支払いと損害賠償の支払いを求めてフランスの裁判所に訴えた。ブリュッセル条約5条1号に基づき義務履行地 (労務提供地) がいずれの地になるかが争われた。本件を参照する際には、単に "Mulox" とする。

67) 後に Rutten [17]、Weber [40][49]、Case C-437/00, *Giulia Pugliese v Finmeccanica SpA, Betriebsteil Alenia Aerospazio*, ECLI:EU:C:2003:219 (以下 "Pugliese") [18] に同旨。

68) 後に Rutten [15]、Weber [41]、Pugliese [19] に同旨。

69) 後に Weber [43] に同旨。

ならない事実は、ある構成国のオフィスから労務が提供され、その構成国に労働者の住居があり、その地から労務を開始し、出張毎にその地へ戻るということであり、さらに、紛争が生じたときに、労働者が当該構成国の領域においてのみ労務の提供をしていたことも考慮しうる [25] とする<sup>70)</sup>。

本件では、第1に、労働者にとって最も訴訟費用のかからない地に国際裁判管轄権を認めることが労働者保護となること、第2に、国際裁判管轄権に関しても、労務提供地として複数の地に管轄権を認めるのは避けねばならないこと、第3に、複数の国で労務の提供がされる場合には、労務が提供されているだけでなく、その地から労務を開始しその地へ戻るという労務提供の基点となっている地であることも重要であること、第4に、労務提供地の判断要素として、オフィスの所在地、労働者の住所地、労務開始地・帰還地等を考慮しうることが示された。

## ② Rutten 事件

1997年のRutten事件<sup>71)</sup>は、1989年改正ブリュッセル条約に基づき労務提供地がいずれにあるかが争われたが、改正前のブリュッセル条約に基づきなされたMulox事件の判断をほぼ踏襲する<sup>72)</sup>。裁判所は次の通り示す。すなわち、「労働者が複数の構成国において労務を提供しているような労働契約の履行に関し

---

70) 後にWeber [43]に同旨。

71) Case C-383/95, Petrus Wilhelmus Rutten v Cross Medical Ltd., ECLI:EU:C:1997:7: Rutten (オランダ国籍、オランダに居住)とCross Medical Ltd (Ltd) (イングランド法に従い設立)との間で、雇用者からの労働契約の終了について争われた。Ruttenは、1989年8月1日にオランダ法に従い設立されたCross Medical BV (BV) (Ltdの子会社)に雇用された。1990年5月31日にBVの財政難のために労働契約が終了され、1990年6月1日からLtdに雇用されることとなった。Ruttenは、BVおよびLtdのいずれの下でも、オランダだけではなく、労働時間のおよそ3分の1はUK、ベルギー、ドイツおよび米国で義務の履行をしていた。Ruttenは、オランダの自宅にあるオフィスから労働を行い、出張の度にそこに帰っていた。Ltdは、ボンド建で給与を支払っていた。1991年10月1日にLtdに解雇され、Ruttenは未払給与と利息の支払いを求めた。本件を参照する際には、単に“Rutten”とする。

72) See also, Louise Merrett, *Employment Contracts in Private International Law*, paras. 4.108-109 (2nd ed. 2022).

ては、常に労務を提供している地は、労働者の労働活動の実質的な中心（centre）を形成している地である」。そして、「当該地の判断に考慮が必要な事実は、「労働者が使用者に対する業務を管理（organize）しているオフィスのある構成国で、多くの（most of）労働時間を費やし、外国出張毎に帰還する地である」という事実である」[27]<sup>73)</sup>。

すなわち、Rutten 事件では、労働活動の実質的な中心となる地が労務提供地であり、その判断には、Mulox 事件において示されたオフィスの場所や帰還地だけではなく、多くの労働時間を費やす地が重要な要素として考慮されることを示した<sup>74)</sup>。

### ③ Weber 事件

Mulox 事件、Rutten 事件の労務提供地の判断においては、労働活動の実質的な中心として、労働者のオフィスの所在地が判断基準の重要な要素となっていた。そこで、労働者がオフィスを有さない場合に、どのように労務提供地を判断すべきかを示したのが、2002年の Weber 事件<sup>75)</sup>である。裁判所は、次のように示す。すなわち、「労務の最も重要な部分を提供する地であり、使用者との契約上の関係の中心地であることを証明するためには、労働者の雇用期間のすべてを考慮しなければならぬ」[52]。そして、原則として「労働者が最も長い間労務を提供する地が労務提供地である」とする [50] [58]。また、「例えば、時間に限らず、当事者がその地を常に労務を提供する地とする明確な意

73) 後に Weber [44] に同旨。

74) See also, Clarkson & Hills para.4.135 at 253; Rome Regulations Commentary, para. 25 [Franzen Wutte] (Graf-Peter Callies and Moritz Renner eds., 3rd ed.).

75) Case C-37/00, Herbert Weber v Universal Ogden Services Ltd, ECLI:EU:C:2002:122: Weber（ドイツ在住のドイツ人）は Universal Ogden Services Ltd (UOS)（スコットランド法と UK 法に従い設立）に料理人として 1987 年 7 月 21 日から 1993 年 12 月 30 日まで雇用された。1993 年 9 月 21 日までは、Weber の仕事は、オランダの大陸棚にある掘削施設または掘削船上で行われていた。他方、1993 年 9 月 21 日から 12 月 30 日までは、Weber はデンマークの領海で用いられる海上クレーンで働いていた。1994 年 6 月 29 日、Weber は UOS が違法に雇用契約を終了したと主張して訴えを提起した。本件を参照する際には、単に "Weber" とする。

思があれば、その地が労務提供地となる」ことにも触れる [53]。

以上の通り、Weber 事件では、第1に、オフィスのような活動の中心がない場合には、労務を提供した時間が、労務提供地の判断の基準となりうること、第2に、労務提供地の判断には、当事者の意思を含む要素が考慮されうることが示された。

#### ④ 制定法への影響

Mulox 事件、Rutten 事件、Weber 事件を受け、労務提供地について、ローマ条約が「労務を提供する地 (in which)」としていたところ、2008年のローマ I 規則は「その地で、それがなければその地から (in which or, failing that, from which) 労務を提供する地」という文言へと変えた。また、2012年のブリュッセル I bis 規則も、「労務を提供する地 (where)」という文言を、「その地でもしくはその地から (the place where or from where) 労務を提供する地」という文言に変更した。

#### ⑤ Koelzsch 事件

これまでの労務提供地に関する裁判例は、国際裁判管轄権についてあらわれていた。準拠法について労務提供地を判断したのが、2012年の Koelzsch 事件<sup>76)</sup>である。ローマ条約6条に従った労働契約の準拠法判断において、裁判所は、ブリュッセル条約の解釈にならい<sup>77)</sup>、労働者に適切な保護を保障する必要性に言及し [41]、複数の構成国で労務が提供される場合には、労働者が使用者に対しての義務を主としてその地から履行している地 (Mulox [21] to [23])、

---

76) Case C-29/10, Heiko Koelzsch v État du Grand Duchy of Luxembourg, ECLI:EU:C:2011:151: Koelzsch はトラックの運転手であり、ドイツに住所を有していた。デンマーク法人に国際的な運転手として雇用され、契約はルクセンブルクで締結された。雇用者の事業は、デンマークからドイツや欧州のその他の国に花やその他の植物を、ドイツに基地のあるトラックを使用して輸送することであった。トラックはルクセンブルクで登録され、Koelzsch はルクセンブルクの社会保障に入っていた。契約中にはルクセンブルクを専属管轄とし、ルクセンブルク法を準拠法とする規定が入っていたが、Koelzsch はドイツ法の強行規定の適用を主張した。本件を参照する際には、単に "Koelzsch" とする。

77) See also, Merret, *supra* note 72, para.4.105 at 113.

労務の実質的な中心となる地（Rutten [23]）、中心となるオフィスがない場合には労働者が活動の過半を行っている地（Weber [42]）を労務提供地の判断に参照すべきとする [39] [45]<sup>78)</sup>。その上で、労務提供地国は、労働者が自らの経済的社会的な義務を履行し、事業や政治に関する環境が労働活動（employment activities）に影響を与えている地であるから、ローマ条約6条の労働者保護という目的からは、使用者が事業所を置く地である雇入事業所所在地よりも広く解されなければならないとする [42] [43]<sup>79)</sup>。

また、具体的な労務提供地の判断要素としては、労務の開始地・帰還地、労働者が指示を受領し、業務管理を行っている地、主として運送を行っている地など国際裁判管轄権の判断において示された要素に加え、仕事道具がある地、荷下ろしを行っている地も示される [49]<sup>80)</sup>。さらに、労務提供地は、当該活動を特徴づけるあらゆる要素に照らし、その地からまたはその地（in which or from which）で、労働者が使用者に対して自らの義務の主たる部分を履行している地とする [48] [50]<sup>81)</sup>。

### (3) 雇入事業所所在地・最密接関係地の判断

以上に示した裁判例は、労務提供地の判断を中心とするものであったが、準拠法に関しては、下記の通り、雇入事業所所在地、最密接関係地につき判断した裁判例がある。

#### ① Voogsgeerd 事件

雇入事業所所在地の判断基準を示したのが、2011年12月の Voogsgeerd 事件<sup>82)</sup>である。裁判所は、まず、Koelzsch 事件の裁判所の判断に従い、複数の

78) 後に Voogsgeerd [37] にも同旨。

79) 後に Voogsgeerd [35]、Schlecker [31] に同旨。

80) 後に Voogsgeerd [38] に同旨。

81) 後に Voogsgeerd [38] に同旨。国際裁判管轄権の判断を行なった事件ではあるが、Case C-168/16 and C-169/16, Sandra Nogueira and Others v Crewlink Ireland Ltd and Miguel José Moreno Osacar v Ryanair Designated Activity Company., ECLI:EU:C:2017:688 [63] でも同旨。

地で労務を提供している場合であっても、業務が重要な関連を有している地を決定することが可能な場合には労務提供地を広く解釈して準拠法を決定すべきとする [36]。そして、雇入事業所所在地については、雇用された (engaged) という文言からすれば、契約の締結や事実上の労働関係の創設に言及しているのは明らかであり [46]、ある構成国に労働関係を連結できない場合にのみ判断が求められることから、労働契約の締結がされた地と厳格に解釈することで予測可能性を保障しうる [47] とする。雇入事業所所在地の判断には、労務の提供に関連する事項ではなく、労働契約を締結する手続に関連する事項のみを考慮すべきであり、例えば、募集や面接を行なった事業所所在地などを考慮要素とすべきとする [50]<sup>83)</sup>。すなわち、本件で裁判所は、雇入事業所所在地とは、労働者が実際の労務により関連を有している地ではなく、労働者を雇入れた事業所の所在地を指すものと示した [52]。

## ② Schlecker 事件

続いて、最密接関係地法につき判断を示したのが、2013年の Schlecker 事件<sup>84)</sup>である。裁判所は次のことを示す。すなわち、ローマ条約6条の目的は労働者保護にあるが、その解釈が自動的に、あらゆる事件で労働者に最も好ましい法を適用する結果となってはならない [34]。そして、最密接関係地法の判

---

82) Case C-384/10, Jan Voogsgeerd v Navimer SA, ECLI:EU:C:2011:842: 2001年に Voogsgeerd は Navimer (ルクセンブルクの会社) と労働契約を締結した。当該労働契約は Naviglobe (Navimer のベルギー子会社) で締結された。当該契約には、ルクセンブルク法に従うことが明記されていた。Voogsgeerd は、Navimer が所有する船の機関長として働いており、航海の範囲は北海に限られていた。給与は Navimer から受取っていたが、Naviglobe への報告義務があり、指示等は Naviglobe からベルギーで受取っていたと主張する。航海はベルギーで開始し終了していた。2003年4月に、Voogsgeerd はベルギーで訴訟を開始した。そして、Navimer と Naviglobe の双方に対し、ベルギー法上の不法解雇に関する規定が適用されると主張し、解雇予告手当の支払いを求めた。本件を参照する際には、単に "Voogsgeerd" とする。

83) See also, 2 Dicey, Morris & Collins the Conflict of Laws (Lord Collins Mapesbury and Jonathan Harris eds., 16th ed.) para. 33-295; Callies and Renner eds., supra note 74, para. 36 [Wutte].

断でも、裁判所は労働関係の特徴づけるあらゆる要素を考慮し、最も重要なものを選び出さなければならないが、関連する事情の数のみを考慮すべきではない [40]。最密接関係地の具体的な判断要素としては、活動からの所得に対する税金の支払地、社会保険や年金、健康保険等に加入している地、給与やその他労働条件を決定するパラメーターのようなあらゆる事情を考慮すべきとしている [41]。

### 3 小括：EU法と日本法との異同

以上のEU法の変遷が、日本の通則法の解釈にどのような影響を与えるかについては、次章において検討するが、以下では、EU法と日本法との労働契約に関する準拠法ルールの異同についてまとめておきたい。

まず、両者に共通する点である。第1に、労働者保護を目的とする点、第2に、当事者による準拠法選択（主観的連結）を原則として認める点、第3に、当事者による準拠法選択がない場合には、労務提供地法 / 雇入事業所所在地法 / その他の最密接関係地法が準拠法となる（客観的連結）点、第4に、当事者による準拠法選択がある場合にも客観的連結により適用される法中の強行規定によ

---

84) Case C-64/12, Anton Schlecker v Melitta Josefa Boedeker, ECLI:EU:C:2013:551: Schlecker は Boedeker（ドイツ会社であり構成国内に複数の支店）に雇用され、化粧品や健康、家庭用品を消費者に販売していた。1979年12月1日から1994年1月1日の間ドイツで働いた後、Schlecker は Boedeker と新たな雇用契約を締結し、オランダのマネージャーに任命された。Schlecker は、オランダで Boedeker の事業を管理し、300の支店と1250人の労働者を監督していた。2006年6月9日付の書面により、Boedeker は Schlecker に対し、オランダのマネージャーとしての役職は2006年6月30日から廃止され、同様の条件のもと、2006年7月1日から彼女をドイツの財務責任者（head of accounts）に招聘したいと告げた。Schlecker は一方的な労務提供地の変更判断に異議を唱えたが、2006年7月3日に新たなポストに着くためドイツに現れた。2006年7月5日、Schlecker は医療上の理由から仕事に適さないと告げ、2006年8月16日からドイツの健康保険機構から給付（benefit）を受けていた。Schlecker は、オランダの裁判所に複数の訴えを提起し、ある申立てでは、オランダ法が労働契約に適用され、2つ目の労働契約は無効となり損害賠償が認められるべきであると主張した。本件を参照する際には、単に“Schlecker”とする。

り与えられる保護を、労働者が奪われないよう規定されている点、第5に、国際裁判管轄ルールにも労働者保護の特則があり、労務提供地・雇入事業所所在地が基準となる点である。

他方で、EUのローマI規則8条と日本の通則法12条との差異は、次の点に見られる。すなわち、第1に、準拠法決定における労務提供地、雇入事業所所在地の役割である。ローマI規則では、労働契約は直接に労務提供地法（同規則8条2項）や雇入事業所所在地法（同条3項）による。他方、日本の通則法では、労務提供地法・雇入事業所所在地法は最密接関係地法の推定にすぎない。第2に、国際裁判管轄ルールと準拠法ルールとの関係である。EU法においては、両者の調和が求められ、相互に影響を与え合う。他方、日本では、両者のルールは必ずしも調和する必要はない。たとえば、立法担当者・多数説によれば、国際裁判管轄権における労務提供地は複数の地に認められることが可能であり、準拠法を決める際に労務提供地が単一であるのとは異なる（前述II2）。第3に、ローマI規則8条1項では、主観的連結による準拠法と客観的連結による法の強行規定との優遇比較を裁判所が行うが、通則法では労働者が行うという点も異なる。最後の点は、通則法の立法時に活発に議論されている<sup>85)</sup>。

EUのローマI規則と日本の通則法の類似性からすれば、ローマI規則の解釈が日本の通則法の解釈の参考となりうる。しかし、参考にする際には、両者の差異を踏まえる必要があろう。

## V 検討

以下では、日本の通則法における労務提供地・雇入事業所所在地・最密接関係地について、EU法における解釈から、どのような示唆を得られるかについて検討する。

---

85) 小出編著・前掲注4) 159頁、中間試案補足説明・前掲注4) 159頁等参照。

## 1 労務提供地の意義

まず、労働契約の準拠法を決定する上で、原則的な基準となる労務提供地の意義について検討する。

EUの労働契約に関する初期の裁判例は、労働契約の特徴から労務提供地に国際裁判管轄権を認める。すなわち、労働契約の特徴とは、「労働契約が継続的なつながりを創設し、このつながりによって労働者は使用者の事業組織の枠組みへ一定程度組入れられ、当該活動を行う地に結び付けられ、その地が強行規定や集团的協約の適用を決める」点にあり、これらの特徴から労務提供地が労働契約事件を解決するのに最も適した地であるとする（前述Ⅳ2(1)② Shenavai 事件）。

その後の裁判例は、労務提供地の意義について、労働者の訴訟提起・防御に最も費用のかからない地（前述Ⅳ2① Mulox 事件）、使用者との契約上の関係の中心地（前述Ⅳ2③ Weber 事件）、労働者が自らの経済的および社会的な義務を履行し、事業や政治的な環境が労働活動に影響を与えている地（前述Ⅳ2⑤ Koelzsch 事件）等と示す。

他方、日本の通則法に関する文献には、労働契約における労務提供地の意義について、大きく3つの説明がされる。一つには、労務提供地という基準は、労働契約の特徴である集団性（使用者の企業組織に編入され他の労働者とともに働く）と継続性（労務の提供とこれにたいする賃金支払いという関係が続く）に配慮して、同一の職場で働く者に同等の保護を保障し、属地的に適用される公法的・私法的労働法規との一致も実現するというものである<sup>86)</sup>。二つ目は、労務提供地法の適用は労働者の通常の期待に適い、使用者にとっても予見可能、労働市場における秩序維持という観点から、一般に労働者保護および労働契約の法規律に関して最も利害関係を有するのが労務提供地であるとするもの<sup>87)</sup>、

86) 荒木ほか編・前掲注14) 89頁 [村上]、井川・前掲注17) 46頁、横山・前掲注14) 185頁。

87) 櫻田=道垣内編・前掲注14) 288頁 [高杉]、中西康ほか『国際私法 [第3版]』243頁（有斐閣、2022年）。

三つ目は、労務提供地は、使用者が労働環境等を整え用意し、労働者が労務を提供すべき地とするものである<sup>88)</sup>。

これらの説明はそれぞれに重なるところもあり、EUの裁判例において示された労務提供地の意義と概ね矛盾を生じさせない。EU法における訴訟提起・防御の費用に関する点は、一見違和感があるかもしれないが、国際裁判管轄権における労務提供地の意義であり、準拠法に関する通則法を考える上で異質に感じるのは当然である。日本の民訴法が、労働者によるアクセスの容易さと事業主にとっての予測可能性から労務提供地に国際裁判管轄権を認めることからすれば（前述Ⅲ2）、この点についてもEU法と日本法とは矛盾しない。

他方、同一職場で働く者への同等の保護の保障という通則法の説明については、EUの裁判例や立法において同旨の存在は明らかではない。同等の保護の保障の論拠には、使用者の組織への編入という、いわゆる「集団性」があるものと思われる。確かに、EUの裁判例でも、Shenavai事件（前述Ⅳ2(1)②）において、労働契約の特徴として使用者の事業組織への組入れがあげられる。しかし、少なくとも現行のEU法では、次の理由から労務提供地の概念に同一の職場で働く者への同等の保護の保障までは期待していないものと思われる<sup>89)</sup>。すなわち、第1に、EUのローマⅠ規則8条が労働者保護を目的とするのはその成立経緯からも明らかであるが、同条3項の労務提供地という連結点は、そもそも労働者保護の観点からのみ選択されたとは言い難い<sup>90)</sup>。ローマ条約（ローマⅠ規則の前身）に関するグリーンペーパーは、消費者契約について、消費者

---

88) 澤木 = 道垣内・前掲注15) 191頁。

89) Shanavai事件の該当部分につき、「ある国での労働は通常長期間にわたって行われ、その期間、労働者は、労務を提供する地の環境や事業そして政治的な条件に影響を受けやすい。それゆえに、その土地の立法者が立法した法により保護される権利を有する。」として、事業組織への組み入れ部分には触れず、Koelzsch事件（前述Ⅳ2⑤）と同様の意義を示すものとして、Plender & Wilderspin, *supra* note 56, para.11-002。Koelzsch事件に関しTrstenjak法務官も、これを参照して意見を書いている（Case C29/10, Opinion of Advocate General Trstenjak delivered on 16 December 2010, para.50）。

90) See Merret, *supra* note 72, para.6.114 at 220.

が通常知り依拠する保護について定める法として、消費者の住所地法を準拠法にしたのとは異なり、労働契約の準拠法は最も密接な関係を有する地の法としたと説明する<sup>91)</sup>。第2に、労務提供地の概念が基点地まで拡大されたことにより、労務提供地は事業組織に組入れられた地に限られなくなった<sup>92)</sup>。第3に、EU法・日本法ともに、労務提供地（A国）以外の外国（B国）法が契約の準拠法となる契約が締結されれば、A国・B国の両方の保護を受けられるため、同じ地で労務を提供しながらも「同等以上」の保護を与えられる者が生じる。

通則法12条は、当事者による契約準拠法の選択によって、使用者に有利な国の法や実質法上の労働者保護規定のない国の法が適用される場合にも、最密接関係地法中の強行規定の適用を保障することで労働者保護を図る（前述II1）。労働者保護の点からは、通則法12条2項・3項によって労務提供地・雇入事業所所在を最密接関係地法と推定するよりも、同法8条2項によって労働者の常居所地を最密接関係地と推定するほうが、労働者にとって好ましいように思われる。それでも、同法12条2項・3項を規定した理由としては、通則法に関する法制審議会において、労働者の常居所地は労働契約との関連性が希薄であるとの意見が有力であったことがあげられる<sup>93)</sup>。また、日本の民訴法3条の4第2項が労働者への追加的な管轄権を労働者の住所地国ではなく労務提供地に認

91) GREEN PAPER on the conversion of the Rome Convention of 1980 on the law applicable to contractual obligations into a Community instrument and its modernisation, para. 3.2.9.1, COM (2002) 654 final.

92) Staudinger-BGB/ Magnus (2021) Rom I-VO Art.8, Rn.100. EU国際私法上の「労働契約」概念の判断基準にも、かつては「事業組織への組入れ」が用いられていたが、最近の裁判例では用いられていない（拙稿「EU国際私法と労働契約の概念」筑波ロー・ジャーナル33号147頁以下（2022年））。

93) 中間試案補足説明・前掲注4）43頁。また、法制審議会でも、「労働契約の準拠法の特則というのは、消費者契約と平行的な消費者保護という観点といいますよりは、労働契約そのものの密接関連地法による保護というような形になろうかと思しますので、もし労働者の常居所地法がおかしいということで特に異論がなければ、事務局としてはこれはもう提案から削除しても構わない」との事務局の発言があった（法制審議会国際私法（現代関係）部会第3回「事務局発言」）。

めたのは、事業主に予測に反した地での応訴を強いることにならないように配慮したとするものがある<sup>94)</sup>。

以上から、通則法12条の労務提供地は、労働契約の中心となる地として、労働者・使用者の予測可能性にかない、属地的に適用される公法的・私法的労働法規と一致するといった点にその意義があるものと考ええる。

## 2 準拠法の決定基準時

EUのRome I規則8条は、通則法8条1項のように準拠法の決定基準時を明記していない。しかし、同条2項後段では、労務提供地が変更しない場合について規定しており、労務提供地は変更しうると解される<sup>95)</sup>。さらに、国際裁判管轄権に関する裁判例ではあるが、労務提供地の変更を前提として判断をした事例がある<sup>96)</sup>。他方、通則法8条1項は、当事者による準拠法選択がない場合に「契約締結時」の最密接関係地法を準拠法とする<sup>97)</sup>。これにより、同項の最密接関係地法を推定する同法12条3項の労務提供地も「契約締結時」に限定されると解されう。また、同法12条中の準拠法の統一性を考えれば、同条2項の最密接関係地法も同様に解すべきと考えられるかもしれない<sup>98)</sup>。

しかし、EU法の裁判例に労働契約の特徴として挙げられる（前述IV2(1)②Shenavai事件）通り、労働契約は他の契約と比べて長期間継続する。それゆえ、

---

94) 小林＝村上・前掲注30) 57頁。

95) 2 Dicey, Morris & Collins the Conflict of Laws, *supra* note 83, para. 33-266; Callies and Renner eds., *supra* note 74, para. 25 [Wutte]; Magnus, Art.8 Rom I-VO, in Staudingers Kommentar, para.176.

96) Case C-437/00, Giulia Pugliese v Finmeccanica SpA, Betriebsteil Alenia Aerospazio Division, ECLI:EU:C:2003:219: Aeritalia（イタリア法に従い設立）と労働契約を締結しイタリアで労務を提供した後、Aeritaliaを休職し子会社と労働契約を締結しドイツで労務の提供をしていた事例で、Finmeccanica（Aeritaliaを買収）との間の労働契約における労務提供地がドイツと認められうかが問題となった。

97) 小出編著・前掲注4) 106頁。

98) 神前禎「判批」113-114頁（2020年）も参照。

契約締結時と問題が生じた時点とで状況が異なる恐れが大きい。したがって、労働契約成立の準拠法判断は契約締結時に限定されるとしても、少なくともその効果については、準拠法の変更を認めるべきと考える<sup>99)</sup>。ただし、契約の成立と効力とを別の国の法によらせることで、大きな齟齬が生じるとなれば別途考慮は必要である<sup>100)</sup>。しかし、EU法が1980年のローマ条約の成立から、こうした齟齬への対応をしていないことからすれば、大きな問題は確認されていないものと考えられる。適用通則法の具体的な解釈の方法としては、たとえば、労働契約の効果（および成立）は、通則法8条1項の適用対象外として、条理により最密接関係地法の適用を導くこともできようか。

### 3 労務提供地の具体的判断

(1) EU法では、労務提供地は、実際に労務を提供した地と考えられていた（前述Ⅳ2① Mulox 事件）。他方、通則法12条2項では「当該労働契約において労務を提供すべき地」とされ、その文言からは、契約上定められた地と解することも可能かもしれない<sup>101)</sup>。確かに、EUにおいて実際に労務を提供した地とする裁判例は、国際裁判管轄権に関する判断において、労働者の訴訟追行のしやすさからその地に管轄権を認めたものであり、そのまま日本の通則法の参考にしうるとは言い難い。

しかし、「労務提供地」も当事者が契約により定めうるとすれば、弱者である労働者保護のために、通則法12条1項をおいた意味が失われかねない。し

---

99) 通則法でも、婚姻関係は長期にわたることがあるために、婚姻の効力に関する準拠法は変更が認められる（通則法25条。澤木＝道垣内・前掲注15）80頁、中西ほか・前掲注87）305頁等参照）。

100) 養子縁組については、関係が比較的長期にわたることがあるにもかかわらず、離縁の準拠法には養子縁組当時の連結点が用いられる（通則法31条2項。澤木＝道垣内・前掲注15）105-106頁、中西ほか・前掲注87）351-352頁等参照）。

101) 国際裁判管轄法部会の法制審議会では、当初案の「労務を提供すべき地」という表現について、「契約上本来想定されていた場所が想定される」との指摘がされていた（国際裁判管轄法部会 第4回〔古田啓昌発言〕（平成13年5月15日））。

たがって、労務提供地は、現実に労務の提供がなされた地と解すべきであろう。

(2) EUのローマI規則8条では、労務提供地に、労務の提供がされる地だけでなく、その地から（from which）労務提供を行う地（基点地）まで含むことを明記する。ローマI規則8条が労働者保護のために基点地まで含めたとすれば、同じく労働者保護を目的とする通則法12条でも同様の解釈が可能となりそうにも思われる。

しかし、EUのローマI規則と日本の通則法とでは、労務提供地・雇入事業所所在地の役割が異なる。ローマI規則は、労働契約の連結点として労務提供地・雇入事業所所在地を個別に定め、最密接関係地に関する規定は別に置く。他方で、通則法において、労務提供地・雇入事業所所在地は最密接関係地を推定するものである。このことから、最密接関係地の推定に過ぎない労務提供地の判断に、事案とその地との密接関連性以外に、労働者保護という要素を読み込むことが可能なか疑問である。

また、EU法では、日本と異なり国際裁判管轄権を決定するルールと準拠法を決定するルールとの相互の調和を求める。EUで労務提供地に基点地を含むとした最初の事例は、国際裁判管轄権に関する Mulox 事件（前述IV2(2)①）であった。裁判所は、労働者保護のため、労務提供地は労働者にとって訴訟の提起・防御に最も費用のかからない地とし、複数の地に裁判籍を認めえないこともあって、基点地を労務提供地とした。これを受け、Koelzsch 事件（前述IV2(2)⑤）では、ローマ条約6条の目的が労働者の適切な保護の保障であることから、雇入事業所所在地よりも労務提供地を広く解すべきとし、労務提供地に基点地が含まれることを示した。労働者保護の理由から、労務提供地を広く解すべき理由は判決から明らかであるが、労務提供の開始・帰還地をもって労務提供地と認めうることについては、国際裁判管轄権に関するルールとの一致以外の理由が明らかではない<sup>102)</sup>。日本において、労務提供の開始・終了地を最密接関係地とするのであれば、その理由を明確にする必要があるだろう。

さらに、EU法においても、労務提供の開始・帰還地がその地にあるというのみで、労務提供地と認められうるかは疑わしい<sup>103)</sup>。EUの裁判例においては、

複数の地での労務提供の開始・帰還地という要素に加え、労働者による業務管理、その地での過半の労働時間、仕事道具の保管等の要素まで考慮することが示される（前述Ⅳ2(2)⑤ Koelzsch 事件、(3)① Voogsgeerd 事件、② Schlecker 事件）。通則法12条2項・3項の推定規定は、準拠法の容易化・明確化を目的として設けられる<sup>104)</sup>。具体的な諸事情を踏まえ活動の中心を考慮するとなれば、通則法の推定規定の容易化・明確化という趣旨が損なわれることになる。

以上から、労務提供地は、EU法と同様に労働時間や内容の重要性を考慮してなされるべきではあるが、基点地のみにより労務提供地と解することは難しいと考える。

#### 4 雇入事業所所在地

EU法では、雇入事業所所在地を、労働契約の締結に関連する事業所の所在地と考える（前述Ⅳ2(3)① Voogsgeerd 事件）。その理由には、ローマ条約6条の「雇用された (engaged)」との文言、そして、現実の労働により労働者が関連を有している地を雇入事業所所在地とするよりも、予測可能性の保障に適することがあげられる。

これは、通則法の雇入事業所所在地の解釈においても参考になると考える。確かに、日本でも、労務提供地は、労働契約の集団性・継続性という特徴から同一の職場で働く者に同等の保護を保障する地である管理地とすべきとの見解も見られる（前述Ⅱ3）。しかし、前述の通り（Ⅳ3）、雇入事業所所在地を最密接関係と推定する規定は、準拠法決定の容易化・明確化を目的とする。管

102) ローマⅠ規則に基点地が含まれたのは、むしろ政策的な (rather political) 目的によるもの、Peter Mankowski, *Employment contracts under Article 8 of the Rome I Regulation*, in *Rome I Regulation the Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*, 178 (Franco Ferrari and Stefan Leible eds. 2009).

103) 2 Dicey, Morris & Collins the Conflict of Laws, *supra* note 83 paras. 33-291 and 33-293.

104) 櫻田＝道垣内編・前掲注14) [中西康] 200頁、小出編著・前掲注4) 107頁等参照。

理地の判断には具体的な事情の考慮が求められるが、こうした考慮をしなければならぬことは推定規定の目的に反することにならう<sup>105)</sup>。

他方で、労働契約を締結した事業所の所在地法によるとすれば、時間の経過とともに密接関連性のない法が準拠法となりうるとの批判もある<sup>106)</sup>。しかし、そのような場合には推定が覆り、より密接な関係を有する地の法が適用されることで対応が可能であろう<sup>107)</sup>。

以上から、雇入事業所所在地とは、問題となる労働契約を締結した事業所の所在地を意味するものと解すべきであろう。

## 5 最密接関係地の判断

EU法では、最密接関係地の判断につき、労働関係を特徴づけるあらゆる要素を考慮すべきとする。その際には、重要な要素を選別し、関連する事情の数によるべきではないとする。そして、具体的な考慮要素には、労務提供から得た所得に対する税金の支払地、社会保険や年金、健康保険等の加入地、給与やその他労働条件を決定するパラメーターのような事情が挙げられる（前述Ⅳ(2) ② Schlecker 事件）。

(1) 最密接関係地の判断に関して、通則法では、主観的連結と客観的連結を分けて規定していることから、考慮すべき事情は客観的なものに限るべきとの見解も見られる（前述Ⅱ3）。他方、EU法のローマⅠ規則でも、主観的連結と客観的連結とを分けて規定してはいるが、労務提供地の判断には主観的要素まで考慮されている<sup>108)</sup>。まず、同規則8条2項後段では、他国で一時的に労務

---

105) 横溝・前掲注19) 156頁、加藤・前掲注19) ¶1020。

106) 横山・前掲注14) 185-186頁、村上愛「判解」重判（令和5年）1597号286頁（2024年）。

107) Voogsgaerd 事件の Trstenjak 法務官は、変更しない地であるからこそ当事者の予測可能性にかなう、使用者により濫用される恐れもあるが、これはより密接な関係を有する地を探求することによって回避しようとする（Case C-384/10, Opinion of Advocate General Trstenjak delivered on 8 September 2011, ECLI:EU:C:2011:564 [68]）。

108) See also, Ugljesa Grusic, *Jurisdiction in Employment Matters under Brussels I: a Reassessment*, 61 ICLQ 91, 108 (2012)。

を提供していても労働提供地は変わらないものとされ、同規則前文36によれば、「一時的に」とみなされるのは労働者が元の国での労働再開を期待している場合とされる。また、国際裁判管轄権に関しても、労働提供地の判断において当事者の意思を考慮した裁判例がある（前述Ⅳ(2)③ Weber 事件）。このような事情は、確かに当事者の主観を考慮するものではあるが、当事者がいずれの国の法を準拠法と考えるかという事情（いわゆる主観的連結の要素）とは異なるものとして、客観的連結を考慮する際の要素として差し支えないのではなかろうか<sup>109)</sup>。

(2) 日本においては、最密接関係地判断において重視すべき事情として、事業組織へ組み入れた地をあげる見解もある<sup>110)</sup>。しかし、労働者が、ある特定の地の事業組織に組み入れられているとは、何をもっていうのか明らかではない<sup>111)</sup>。また、このような理解に立てば、雇入事業所所在地の判断において事業組織へ組み入れた地として「労働管理地」を基準とすることになるが、そうであれば雇入事業所所在地と最密接関係地との違いが明らかではないように思われる。

(3) 以上から、通則法における最密接関係地法の判断は、主観的事情を含むあらゆる要素を考慮し、EUの裁判例が示すように、社会保険や年金、健康保険等の加入地等当該契約の内容に影響を与えるような事情を重視して判断すべきではなかろうか<sup>112)</sup>。

---

109) 労働提供地は当事者双方にとって予見可能な地であるという理由そのものが、最密接関係地の判断に、主観的事情を取り込んでいると考えられるとの見解もある（横山・前掲注14）24頁）。

110) 荒木ほか編・前掲注14）89頁 [村上]。

111) *See also*, Grusic, *supra* note 110, 183.

112) 反対に、契約の締結地や起草地、契約に用いられる言語や支払いの通貨など、偶然性や利便性により決まる要素は重視すべきではないとされる（Merret, *supra* note 72, para.6.102）。

## VI おわりに

本稿は、労働契約の準拠法について定める通則法12条について、その労務提供地・雇入事業所所在地・最密接関係地の概念を、日本の民訴法・EUの国際私法との比較により明確にすることを目的とするものである。

通則法は、労働契約についても当事者による準拠法選択を認めるが、労働者が最密接関係地法の強行規定の意思表示をすることで、その規定も適用される（通則法12条1項）。準拠法決定を容易化・明確化するため、最密接関係地法を労務提供地法・雇入事業所所在地法と推定する規定が置かれた（同条2項・3項）が、労務提供地法・雇入事業所所在地法・最密接関係地法については解釈に争いがある。（以上Ⅱ）

他方、民訴法にも労働関係事件の国際裁判管轄権に関する特則が置かれ、労務提供地・雇入事業所所在地に国際裁判管轄権が認められる。しかし、民訴法の労務提供地・雇入事業所所在地は、立案段階からそれぞれの概念がある程度明確にされ、これらの概念について争われた裁判例はこれまでに見当たらない。（以上Ⅲ）

そこでEUの国際私法について、国際裁判管轄権および準拠法に関する特則の概要とその変遷を追い、EUと日本の国際私法とに共通する点と異なる点とを明らかにし（以上Ⅳ）、次を示した（以上Ⅴ）。すなわち、(1)通則法12条の労務提供地は、労働契約の中心となる地として、労働者・使用者の予測可能性、属地的に適用される公法的・私法的労働法規との一致をその意義とする。(2)少なくとも労働契約の効果については、準拠法の変更を認めるべきである。(3)労務提供地は、現実に労務の提供がなされた地と解すべきであるが、EU法にならって労務提供地に基点地を含めると解することは難しい。(4)雇入事業所所在地は、問題となる労働契約を締結した事業所の所在地を意味する。(5)最密接関係地法の判断は、主観的事情を含むあらゆる要素を考慮し、EUの裁判例が示すように、社会保険や年金、健康保険等の加入地等当該契約の内容に影響を与えるような事情を重視して判断すべきである。

「I」で示したように、本稿は今後の研究のための準備作業である。今後は、米国法等も参考にしながら、場所にとらわれない働き方について、現行国際私法の妥当性について検討していきたい。

[謝辞] 本研究は、JSPS 科研費 22K01172 の支援を受けたものである。また、2024 年 9 月 28 日、国際取引法フォーラムにて報告の機会を賜り、参加の先生方から貴重なご意見を頂戴した。深く御礼申し上げます。

(ふじさわ・なおえ 筑波大学ビジネスサイエンス系准教授)