

博士學位論文

内容の要旨及び審査結果の要旨

第 18 号

2015年3月

帝 塚 山 大 学

は し が き

本号は、「学位規則」(昭和28年4月1日 文部省令 第9号) 第8条の規定による公表を目的として、平成27(2015)年3月に本学において博士の学位を授与した者の論文内容の要旨および論文審査結果の要旨を収録したものである。

学位番号に付した甲は、学位規則 第4条 第1項(いわゆる課程博士)によるものであることを示す。

目 次

学位記番号	学位の種類	氏名	論文題目	(頁)
甲第 23 号	博士 (法学)	徐 艶紅	国際労働契約の法的規律 —絶対的強行法規と国際私法の交錯—	1

氏名(本籍)	徐 艶紅 (中国)		
学位の種類	博士(法学)		
学位授与研究科	法政策研究科		
学位記番号	甲第23号		
学位授与年月日	2015年3月24日		
学位授与の要件	学位規則(昭和28年4月1日文部省令第9号) 第4条第1項該当		
学位論文題目	国際労働契約の法的規律 —絶対的強行法規と国際私法の交錯—		
論文審査委員	主査	帝塚山大学准教授	黄 軻 霆
	委員	帝塚山大学教授	佐 野 隆
	委員	帝塚山大学教授	高 榮 洙

目 次

(1) 論文内容の要旨	2
(2) 論文審査結果の要旨	5

〔論文内容の要旨〕

経済のグローバル化に伴い、企業の国際進出が増えるとともに、国境を越えた人的交流も増加している。このような背景の下で、渉外的な要素を持つ労働契約つまり国際労働契約がますます増えている。

国際私法の観点から見れば、労働者が外国人とか、労働者を雇用した企業が外国法人という要素だけではなく、労働契約が外国で履行されること、つまり労務提供地が外国であるという点も渉外的要素である。さらに、労働契約が外国で締結されたこと、つまり契約締結地が外国であるという点も渉外的要素といえる。ただ、これらの要素のうち、契約締結地が偶然的に決まることがあるし、契約当事者が故意に操作することもできるから、労働契約の規律の観点からみれば、やはり重要な要素ではない。

つまり、国際労働契約にはさまざまな類型があるが、その渉外的な要素を捉えて考えれば、特に労働者を雇用した企業がどの国の法人か、また労務提供地が国内か国外かが重要である。本論文では主につぎのような国際労働契約を念頭において検討したい。

- 類型①外国人労働者が内国企業に雇用され、内国で勤務するケース、
- 類型②労働者が内国企業に雇用され、外国で勤務するケース、
- 類型③労働者が外国企業に雇用され、内国で勤務するケース。

日本との関連でいえば、日本企業が外国人労働者を雇用し、日本で勤務させる場合は類型①にあたる。また、日本企業に雇用された日本人または外国人労働者が、その日本企業の外国事務所・営業所に配属する場合、または一定期間駐在・出向する場合は類型②にあたる。さらに、外国企業が雇用した日本人または外国人労働者が、その企業の日本事務所で勤務する場合は類型③にあたる。

一方、中国との関連でいえば、類型③のように、外国人や海外留学経験のある中国人が、外国企業に雇用されて、中国事業のための中国で勤務するケースは以前から多い。また、類型①のように、外資系中国法人を含む中国企業に雇用されて、中国で勤務する外国人が増えている。そして、まだ人数は多くないかもしれないが、「レノボ」や「ファーウェイ」などを代表とした中国のハイテク企業に雇用された中国人技術者などが、企業の海外事業のために外国で勤務するのが類型②に該当する。さらに、日本ではあまり見られないが、中国では、中国人労働者が中国の労務派遣会社に雇用されたうえで、外国に労務派遣され、建設工事などに従事するケースも多い。

いずれにしても、これらの国際労働契約について、法がどのように規律し労働者の利益を保護するかが重要である。その規律方法として、2つの方法があると考えられている。

1つ目は、労働契約という法律関係から出発して、法廷地の国際私法によって労働契約の準拠法を決定し、その準拠法によって当該労働契約を規律する方法である。

しかし、労働者と使用者との間には、一般的に交渉力・情報力等に関して圧倒的な格差がある。通常の契約と同じように、当事者自治による準拠法選択を無制限に認めてしまうと、使用者が自身に一方的に有利な法を準拠法として労働契約に規定し、労働者にそれを受け入れさせることが発生する可能性が高いと考える。従って、国際私法による労働契約の準拠法決定という点において、どのように労働者を保護するかという問題がある。

2つ目は、法廷地の労働関係法規が強行法規であるから、その強行的な適用範囲から出発して、あ

る国際労働契約がその労働法規の強行的な適用範囲に含まれる場合に、国際私法によって指定される準拠法とは無関係に、常にその労働法規によって当該労働契約を規律する方法である。これはいわゆる絶対的強行法規による規律である。しかし、絶対的強行法規の意義は、これまで日中両国において十分な議論がなされているとはいえず、しかも具体的にどのような労働法規が絶対的強行法規に該当するかも明確ではないので、実際の問題を解決するのは容易ではない。

このような問題意識をもち、本論文では、国際私法と労働関係法規の両面に分けて、日本法と中国法を比較研究した。労働者保護の観点に立って、国際労働契約が日中両国の国際私法によってどのように準拠法決定されるのか、また両国の労働関係法規においてどのような絶対的強行法規が存在し、それらの絶対的強行法規がどのように国際労働契約を規律しているのかをめぐって、法の現状と問題点を研究した。

第2章では、従来の立法、学説、裁判例と現行法の解釈をもとに、日中の国際私法による労働契約の準拠法決定のルールを検討したあと、特に当事者自治、客観的連結、その他の点に分けて両国の国際私法を比較した。

その結果、労働契約についても原則的に当事者自治を認める日本法に対して、中国法は当事者自治を一切認めず、常に労務提供地法を適用する点は適切ではなく、外国人労働者が外国会社に雇用され、中国で勤務するようなケースについては、労働者が当事者自治により本国でもある当該外国法を適用する可能性を残すべきと主張した。また、客観的連結について、日本法は最密接関係地法を適用するのに対して、中国法は直接に労務提供地法を適用する違いがあるが、柔軟性と判断の利便性という一長一短があると指摘した。最後に、労務派遣に関する中国法の特別な規定について、外国に対して中国人労働者を派遣する渉外的な労務派遣がたくさん行われている中国の実情に合った規定であり、中国人派遣労働者に対して、派遣元地法にあたる中国法の適用可能性を確保している点を考えれば、労働者保護を実現することができる規定と評価した。

第3章では、絶対的強行法規を適用する理論の意義と、絶対的強行法規の適用が問題となる場面について検討した。ここでは、ヨーロッパにおける絶対的強行法規の特別連結論を紹介したあと、日本の学説判例における絶対的強行法規の扱い、中国の新しい国際私法における絶対的強行法規の適用に関する明文規定を比較し、さらに、国際労働契約に関して、第2章で検討した日中両国の国際私法の規定をもとに、具体的にどのような場面で自国の絶対的強行法規の適用を検討すべきかを検討した。

その結果、日本法では、使用者と労働者が日本法を労働契約の準拠法として合意せず、かつ、労働者が外国で勤務するケースと、使用者と労働者が外国法を労働契約の準拠法として合意し、労働者が日本で勤務しているが、日本法の特定強行規定を労働契約の最密接関係地法として適用すべき旨の意思表示をしていないケースでは、日本の労働関係法規における絶対的強行法規の適用が問題となる。これに対して、中国法では、労務提供地が外国である場合に、中国の労働関係法規における絶対的強行法規の適用が問題となる。

第4章では、絶対的強行法規の判断基準について、日中の学説と立法を比較したうえ、主に私人間の利益を調整し、重大な社会公益に関係しない規定は、絶対的強行法規と考えるべきではないこと、個別の規範ごとに性質決定しなければならず、法規自体の適用範囲規定だけを根拠に、その法規全体が絶対的強行法規にあたると判断することはできないことを指摘した。そのうえ、日中の労働関係法規の具体的な規定を挙げて、どの規定が絶対的強行法規にあたるかについて検討した。

その結果、日本法に関しては、解雇制限に関する労働基準法19条、使用者の安全配慮義務に関する労働契約法5条、女性差別を禁止した男女雇用機会均等法5条、6条と9条、有料職業紹介事業者に対して、厚生労働省が認めた手数料など以外の費用徴収を禁止する職業安定法32条の3、使用者が労働者の正当な組合活動を理由に解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止する労働組合法7条1号などは、絶対的強行法規にあたると考えている。

また、中国法に関して、女性労働者と未成年労働者の特別保護を定めている労働法58条～65条、使用者の労災責任を労働契約によって制限することを禁止する安全生産法49条、危険な作業を拒否した労働者などに対する不利益な措置の禁止に関する51条と52条、強制労働の禁止などに関する労働契約法88条、就業の差別を禁止する就業促進法3条と27条、労働者の組合活動の権利を保障する労働組合法3条などは、絶対的強行法規にあたると考えている。

国際労働契約における労働者を保護するために、国際私法による労働契約の準拠法決定だけではなく、労働関係法規における絶対的強行法規の役割も大きい。日中両国の労働関係法規のうち、具体的にどの規定が絶対的強行法規に関して、まだ研究が少なく、特に中国法に関しては、ほとんど先行研究がない分野である。そのため、本論文は私見を多く述べているが、中国涉外民事関係法律適用法4条が明文規定で絶対的強行法規の適用を定めたから、今後はより多くの学者がこの分野の研究を進めることができれば幸いである。

〔審査結果の要旨〕

本論文は、国際労働契約の法的規律の現状と問題点について、労働者の保護を基本的視座に、国際私法による準拠法決定というアプローチと、絶対的強行法規の特別連結というアプローチの双方に着目し、日中の比較法研究を行うものである。

一 国際私法による労働契約の準拠法決定

労働契約の準拠法決定について、それぞれ日本と中国の国際私法旧規定、裁判例と学説を紹介し分析した後、現行国際私法の内容と解釈を検討し、その特徴をまとめた。

そのうえ、当事者自治、客観的連結、その他の点に分けて、日中の国際私法を比較した。

当事者自治については、中国法は当事者自治を一切認めず、常に労務提供地法を適用する点は適切ではなく、取り上げた日本の裁判例を例に、これらに類似するような場面に関しては、労働者が当事者自治により外国法を選択する可能性を残すべきと主張した。

客観的連結については、日本法は最密接関係地法を適用するのに対して、中国法は直接に労務提供地法を適用するという違いがあることを指摘し、両者それぞれのメリットとデメリットを分析した。

最後に、その他の論点として、労務派遣に関する中国法の特別規定を取り上げた。このような特別規定を設けたことは、海外に自国労働者を多数派遣する中国の実情に適合し、その規定の内容により、中国人派遣労働者に対して、派遣元地法にあたる中国法の適用可能性を確保している点を考えれば、法選択のレベルで労働者保護を実現することができると評価した。

二 絶対的強行法規による労働契約の規律

ヨーロッパにおける「絶対的強行法規の特別連結論」を紹介した後、法廷地の絶対的強行法規の適用を認めた日本の判例学説と中国の現行法を比較した。そのうえ、法廷地法が労働契約の準拠法になれば、法廷地の絶対的強行法規も当然適用されることを指摘し、絶対的強行法規の適用を真に考えなければならないのは、労働契約の準拠法が外国法の場合であると主張した。この主張に基づき、日中両国の国際私法規定を前提に、労働契約において法廷地の絶対的強行法規の適用が問題となる場面を整理した。

三 日中の労働関係法における絶対的強行法規の検討

日中の学説と立法の比較を通じて、絶対的強行法規の判断基準を明らかにしたうえ、これをもとに、日中の労働関係法規を詳細に検討し、具体的にどの規定が絶対的強行法規にあたるかについて検討した。

主として、労働者の労働安全を保障する規定（日本労働契約法5条、中国労働法58条～65条、安全生産法49条・51条・52条）、差別を禁止する規定（日本男女雇用機会均等法5条・6条・9条、中国就業促進法3条・27条）、労働者の組合活動の権利を保障する規定（日本労働組合法7条1号、中国労働組合法3条）がそれぞれ絶対的強行法規にあると主張するものである。これらに対して、労働時間、最低賃金、安全衛生の具体的基準、労災保険等社会保険、解雇の一般的要件などに関する規定は、絶対的強行法規ではないと主張した。

本論文は、国際労働契約の規律方法について、国際私法と絶対的強行法規の両面で日中の法律を詳細に比較研究し、その現状を明らかにした点において、実務的価値を有する。それ以上に、日中の国際私法規定に存在する差異を指摘し評価を行ったこと、両国の労働関係法規における絶対的強行法規を具体的に検討したこと、とりわけ中国労働関係法規における絶対的強行法規の内容を論じた点において、独創性に富むものと認められ、高い学術的価値を有すると評価することができる。これらの点を踏まえて、本論文は、博士学位の授与に値するものと判断する。

以上

博士学位論文

内容の要旨及び審査結果の要旨

第 18 号

2015 年 3 月 31 日発行

発行 帝塚山大学

編集 大学院法政策研究科

〒 631-8501 奈良市帝塚山 7 - 1 - 1

TEL : 0742 - 48 - 9461