

国際線航空機の客室乗務員と通則法 12 条の労働契約準拠法

- 【文献種別】 判決／東京地方裁判所
【裁判年月日】 令和 5 年 3 月 27 日
【事件番号】 平成 30 年（ワ）第 39761 号、平成 31 年（ワ）第 6365 号、
令和 1 年（ワ）第 27800 号
【事件名】 各地位確認等請求事件（ケイ・エル・エム・ローヤルダツチエアーラインズ（雇止め）
事件）
【裁判結果】 一部認容・一部棄却（控訴）
【参照法令】 法の適用に関する通則法 12 条
【掲載誌】 労判 1287 号 17 頁、労経速 2534 号 3 頁
◆ LEX/DB 文献番号 25594845

筑波大学准教授 藤澤尚江

事実の概要

原告 X らは、いずれも日本国籍を有する者で、被告 Y は、オランダで設立し、オランダを拠点とする航空会社である。X らは、Y のホームページに掲載された求人に応募し、採用通知を受けた。その後、約 9 週間の客室専門訓練をオランダで受け、平成 22 年ないし平成 24 年にそれぞれ Y との間に、日本・オランダ間路線の客室乗務員として業務に従事する契約（本件各雇用契約）を締結した。

本件各雇用契約は、当初契約期間を 3 年間とし、1 度に限り 2 年の契約更新はできるが通算契約期間は 5 年を超えないこと、勤務の開始・終了地点は日本であること、オランダ法を準拠法とすること等を明記する。平成 25 年 12 月以降、X らは、順次、Japan Cabin Crew Union（JCU）に加入した。平成 27 年 6 月、JCU と Y は、本件各雇用契約の期間満了日の翌日から、労働契約法 18 条 1 項に基づいて期間の定めのない労働契約への転換権が発生する日の前日までの間、本件各雇用契約を延長する旨の合意をした。

Y は、X らに対し、期間延長措置による雇用期間満了後の契約更新をしない旨を通知し、平成 30 年 7 月 4 日以降に順次雇用期間が満了した後の X らの就業を拒絶した。そこで X らは、東京地方裁判所に対して、X らが期間の定めのない労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、雇

止め後の各月の賃金等の支払いを求めた。なお、X らは、第 11 回口頭弁論期日に準備書面によって、オランダ民法典 668 a 条（本件オランダ法条）を適用すべき旨の意思表示をした。

判決の要旨

一部認容・一部棄却。

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

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

労務提供地を特定することができない場合に当たると認めるのが相当である。」

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

他方、Xらについては、……雇入事業所が日本支店であることを基礎付ける事情も存在する。しかし、上記オランダ本社による指揮命令及び雇用管理の内容及び密度と比較すれば、いずれも周辺的かつ間欠的な関わりに過ぎず、日本支店は、日本を常居所地とする日本人であるXらをYが雇用することに伴う最低限度の機能しか果たしていないものというべきであって、その雇入事業所所在地はオランダであると認めるのが相当である。」

4 本件各雇用契約において日本法が準拠法とされていること、Xらの国籍、常居所及び使用言語が日本及び日本語であることといった「事情は、オランダ法が本件各雇用契約について最密接関係地法であるとの推定を覆すものではない」。

5 「令和3年5月17日、原告らが本件オランダ法条を適用すべき旨の意思表示をしたことによって初めて本件オランダ法条が適用され、Xらの期間の定めのない労働契約上の権利を有する地位が存することとなったのであるから、本件各雇用契約に基づく就労債務は、その時点……から、債権者であるYの責に帰すべき事由によって履行することができなくなったというべきである。」

判例の解説

一 本判決の意義

本判決は、国際線航空機の客室乗務員の労働契約について、通則法12条に従い準拠法の判断がされた事例である。本件の特徴は次の3点にある。すなわち、第1に、通則法12条2項の労務提供地を特定しうるか、第2に、同項括弧書の雇入事業所所在地はいずれの地か、それぞれを詳細に判断する。第3に、労働者の意思表示により、

最密接関係地法の規定が適用開始される時点を示す。これらの点を判示した日本の裁判例は、これまでに見当たらない¹⁾。

以下では、二において、(1) 労務提供地を特定できない場合、(2) 雇入事業所所在地の判断、(3) 最密接関係地法の判断要素について解説し、三で、本件オランダ法条の適用時点について言及する。これにより、本解説が、本判決の結論及び理由づけに疑問があると考えられる理由を示したい。

二 労働契約の最密接関係地法

通則法12条1項は、労働契約にも当事者による準拠法選択を認めながら、労働者の適用の意思表示により、重ねて、最密接関係地法の強行規定の適用を認める。判旨1は、日本法を準拠法とする当事者の選択があるとした上で、Xらが適用の意思表示をした本件オランダ法条が通則法12条1項にいう強行規定であると認める。この点に争いはなく、本件の準拠法に関する争点の中心は、オランダ法が同項の最密接関係地法に該当するかにある。

1 労務提供地を特定できない場合

労働契約の最密接関係地法は、第一次的には労務提供地法と推定される(法適用12条2項)。そこでまずは、労務提供地の特定が問題となる。判旨2は、労務提供地が複数の法域にまたがり、かつ、そのいずれの地も主たる労務提供地とは言い難いことから、本件各雇用契約は労務提供地を特定できない場合に当たると判断する。

立法資料は、労務提供地が複数国にまたがり、雇入事業所所在地が連結点となりうる例として、本件のような国際線の客室乗務員の労働契約を挙げる²⁾。学説は、通則法立法当初よりほぼ一貫しており、労務提供地が複数国にまたがる場合にも、主たる労務提供地を特定できる場合にはこの限りではないとする³⁾。判旨2も、複数の労務提供地のいずれかが主たる労務提供地に当たるといえるかを考慮しており、学説に沿うものであろう。

他方、本件において労務提供地を特定しうるかは、論者により結論に差異がある。労務提供地を特定可能とする見解は、出発地・帰着地が日本にある等の事情から日本を労務提供地と解する⁴⁾。論拠には、雇入事業所所在地は、雇用者により一方的に操作可能で通則法12条の労働者保護の趣

旨に合致しないから、労務提供地をできる限り広く解し、雇入事業所所在地法が最密接関係地法と推定される場面を限定すべきとの考えがある⁵⁾。しかし、通則法 12 条 2 項が最密接関係地法の推定規定であることからすれば、出発地・帰着地があることのみで、労働契約の最密接関係地と考えて良いかには疑問がある⁶⁾。また、出発地・帰着地に加え、たとえば労働の準備編成地といった付加的な事情も考慮し判断するとすれば、容易な特定が困難になり、予見可能性・法的確実性を高めるといふ推定規定の趣旨に反すると思われる。

本件では、少なくとも日本・オランダの 2 カ国で労務を提供しているが、いずれを主たる労務提供地とすべきかについて、容易に決定しうる事情は見当たらない。したがって、労務提供地を特定できないとする判旨 2 は妥当であると考え⁷⁾。

2 雇入事業所所在地法

通則法 12 条 2 項括弧書によれば、労務提供地を特定できない場合には、雇入事業所所在地法が最密接関係地法として推定される。判旨 3 は、雇入事業所所在地を、指揮命令及び雇用管理の内容及び密度からオランダとする。

雇入事業所所在地の解釈は、2 つに分かれる。一方の見解は、雇用管理地を雇入事業所所在地と解すべきとする⁸⁾。この地は、労働者が編入されている企業組織の所在地であり、一定の継続性・集団性を観念できるからである⁹⁾。他方の見解は、契約締結や労働者の募集・採用に関する事項により判断すべきとする¹⁰⁾。

判旨 3 は、前者の見解に沿うものと考えられる。しかし、通則法 12 条 2 項が推定規定であることからすれば、労務提供地と同様に、雇入事業所所在地についても容易に特定できることが重要となる¹¹⁾。指揮命令・雇用管理地の内容や密度を明らかにするには、個々の具体的な事情の考慮が必要になろう。そこで、雇入事業所所在地の判断は、後者の見解のように募集・採用に関する事項によりなされるべきと考える。

確かに、後者の見解に対しても、その地が就労後も実質的関連性を有し続けるかは不確定であり¹²⁾、募集・採用の地により労働者の保護が異なるのは適切ではないとの意見が示される¹³⁾。しかし、就労後に募集・採用の地が関連を有さな

いのであれば、推定を覆しより密接な関係を有する地の法を最密接関係地法とすればよい。また、同一の使用者に雇用されるものの保護が異なるのは、労務提供地が異なる場合にも同様である。

とはいえ、募集・採用に関する事項によっても、本件では、容易に雇入事業所所在地を特定できなかったものと思われる。契約締結地に関する事実認定は曖昧であり、募集・採用手続の地についても、一部は日本で行われているとされながら、雇用契約締結前にオランダで訓練が行われ、この訓練が雇用契約の解除に直結することも否定し難いためである。したがって、労務提供地（上述 1）に加え、雇入事業所所在地も容易に特定できないことから、本件は、通則法 12 条 2 項の推定規定によらず、最密接関係地を具体的な事情により判断すべき事案であったと考える。

3 最密接関係地法の判断要素

通則法 12 条 2 項は、最密接関係地法を推定する規定にすぎない。したがって、労働契約により密接な関係を有する地の法があれば、その地の法が最密接関係地法となる。最密接関係地法の特定は、労働契約に関連するあらゆる事情を総合的に考慮してなされる¹⁴⁾。しかし、単純に関連する要素の数を比較するのではなく、たとえば、労働条件や賃金の決定など労働契約の本質的な部分に影響を与えるような要素に比重を置くべきであろう¹⁵⁾。

判旨 4 は、本件各労働契約の準拠法、労働者の国籍・常居所・使用言語といった事情により、雇入事業所所在地（指揮命令及び雇用管理のなされる地）であるオランダを最密接関係地法とする推定は覆らないと判断する。これらの事情に関する裁判所の判断に異論はないが、次の理由から、本件各労働契約の最密接関係地は日本ではなかろうかと考える。すなわち、第 1 に、労働保険・社会保険は、休業給付や求職者給付、年金など労働契約と密接な関わりを有しているが、Xらは日本のこれらの保険に加入している。第 2 に、Yとオランダの労働組合との労働協約でも、Xらに適用される付属文書は日本法を準拠法とする。この付属文書は、雇用期間や給与、休日出勤手当等について規定し、Xらの雇用条件に影響を与えるものである。第 3 に、本判決が重視する指揮命令及び雇用管理については、主にオランダでなされていた

とは言い難い。確かに、フライトスケジュールの決定等は、オランダ本社でなされていたのかもしれない。しかし、Xらの業務が主として機内で行われるのであれば、直接の指揮命令や監督は、法域を特定できない乗務中にシニアパーサーらにより行われていたものと考えられるからである。したがって、本件各雇用契約の最密接関係地法は日本法であり、本件はオランダ法の強行規定を適用できない事案であったと考える。

三 本件オランダ法条の適用時点

判旨5は、本件オランダ法条は、Xらがこれを適用すべき旨の意思表示をした時点から適用されるとする。これに対しては、通則法12条1項の立法趣旨などから、本件オランダ法条は契約の締結時点から遡及的に適用されるとの見解がある¹⁶⁾。確かに、通則法12条1項の趣旨が、契約締結時の準拠法選択により労働者の保護が奪われないようにすることにあれば、遡及的な適用を認めることに妥当性がある¹⁷⁾。しかし、通則法12条の最密接関係地法については、たとえば労務提供地の変更に伴い変更しようと解される¹⁸⁾。最密接関係地法が変更した際、契約締結時点に関連を有さなかった地の法を、契約締結時点に遡及し適用するのは適当ではないだろう。そこで、労働者が適用を主張する強行法規の所属国法が、最密接関係地法となった時点から適用されるべきと考える。

本件では、各雇用契約締結の時点から、最密接関係地法を変更させるような事情は認められない。したがって、最密接関係地法はオランダ法との判断の下では、上記見解と同様に、本件オランダ法条が本件各雇用契約の締結時から適用されるものと考えられる。

●—注

- 1) 通則法改正前の法例に基づき、本件と同様に国際線航空機の客室乗務員の労働契約の準拠法が争われた事案として、東京地判平9・10・1(労民集48巻5=6号457頁)がある。なお、法例には、通則法12条のような労働契約の特例は設けられていなかった。
- 2) 『法の適用に関する通則法関係資料と解説』(別冊NBL110号)(2006年)148頁。
- 3) 神前禎『解説 法の適用に関する通則法』(弘文堂、2006年)108～109頁、櫻田嘉章=道垣内正人『注釈国際私法』(有斐閣、2011年)288～289頁[高杉直]、

- 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。
- 4) 井川志郎「判批」判例1287号(2023年)13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。
 - 5) 井川・前掲注4)12～13頁、加藤・前掲注4) ¶018、横溝・前掲注4)156頁。
 - 6) EUのローマI規則(契約債務の準拠法に関する欧州議会及び理事会規則)の8条は、労働契約に関して、当事者による準拠法選択がない場合には、第一次的に労務提供地法を準拠法とし(同条2項)、労務提供地を決定できない場合には、副次的に雇入事業所所在地の法を適用する(同条3項)。そして、同条2項の労務提供地には、労務提供の起点を含むことが明記される。同規則8条は通則法12条に類似しており、通則法の解釈の参考としうるようにも思われる。しかし、同規則の労務提供地・雇入事業所所在地は労働契約の直接の連結点として規定される。この点、通則法の労務提供地・雇入事業所所在地は、最密接関係地の推定として規定されており同規則と異なる。
 - 7) 村上愛「判解」令和5年度重判(別ジュリ1597号)(2024年)286頁も結論に賛成。
 - 8) 横山潤『国際私法』(三省堂、2012年)186頁、村上・前掲注7)重判286頁。
 - 9) 村上・前掲注7)重判286頁。
 - 10) 加藤・前掲注4) ¶020、横溝・前掲注4)156頁。
 - 11) 加藤・前掲注4) ¶020、横溝・前掲注4)156頁。
 - 12) 村上・前掲注7)重判286頁。
 - 13) 横山・前掲注8)185～186頁、村上・前掲注7)重判286頁。
 - 14) 荒木尚志ほか編『注釈 労働基準法・労働契約法』(有斐閣、2023年)88頁[村上愛]、前掲注2)法の適用に関する通則法関係資料と解説144頁。
 - 15) See, Case C-64/12, Schlecker v Boedeker, ECLI:EU:C:2013:551, paras.40-41.
 - 16) 横溝・前掲注4)157頁、村上・前掲注7)重判286頁。
 - 17) 横溝・前掲注4)157頁。
 - 18) 神前・前掲注3)109頁、櫻田=道垣内編・前掲注3)288頁[高杉]、林貴美「判解」平成29年度重判(別ジュリ1518号)(2018年)313頁、荒木ほか編・前掲注14)88頁[村上]、東京地判平28・9・26(公判物未登載、LEX/DB25543877)。

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