

アメリカ労働法の域外適用と在外支店・子会社

山 川 隆 一

一 はじめに

社会経済のボーダーレス化が進むにつれて、労働関係の国際化現象も目立ってきている。すなわち、国内においては外国人労働者や外資系企業をめぐる問題が生じる一方、国外においても、企業の海外進出に伴う様々な労働問題が生じているのである。⁽¹⁾ これらの問題のうち、企業の海外進出に関して重要となるのは、自国の領域外の労働関係について自国の労働法規を適用できるかという、労働法の域外適用の問題である。従来から多国籍企業の活動が活発なアメリカ合衆国では、この問題に関してすでに相当数の裁判例が蓄積しており、また、近年に至り、明文で域外適用を認める労働法規が増えてきている。

筆者はかつて、この問題について若干の検討を行ったことがあるが、そこでは、各労働法規の域外適用の可否そのものが検討の中心であり、域外適用が認められる場合にはいかなる要件が課されるか、また、外国法との衝突が生じ

た場合にいかなる調整をなすべきかという、合衆国企業の在外支店や子会社にとって實際上重要な問題については、十分に検討することができなかった。さらに、域外適用の可否の問題についても、旧稿を発表した後、裁判例等においていくつかの新しい動きがみられる。そこで、本稿では、アメリカ合衆国における労働法の域外適用問題について、まず、最近の動向を踏まえた一般的な紹介を行い、ついで、域外適用の要件及び外国法との衝突の調整をめぐる問題を検討することとしたい。

(1) 拙稿「国際的労働関係の法律問題」日本労働法学会誌八五号五頁(一九九五年)参照。

(2) 拙稿「アメリカ労働法の域外適用」日本労働研究雑誌三八八号二頁(一九九二年)、Ryuichi Yamakawa, *Territoriality and Extraterritoriality: Coverage of Fair Employment Laws After EEOC v. ARAMCO*, 17 N. C. J. INT'L L. & COM. REG. 71 (1992). なお、アメリカ合衆国における労働法の地域的適用範囲や労働契約の準拠法につき検討を加えた最近の業績としては、陳一「国際的労働関係の適用法規に関する一考察(1)・(2)」法学協会雑誌一一一卷九号一三九八—一四一六頁(一九九四年)、同一一号一六六—一六七四頁(同年)、同「国際私法学からみた国際的労働関係」日本労働法学会誌八五号五九頁(一九九五年)がある。

二 アメリカ労働法の地域的適用範囲

1 国際労働関係とアメリカ労働法

(1) 二つのアプローチ

アメリカ合衆国において、渉外的要素を含む事案において労働法の適用が問題となる場合、裁判所は二種類のアプローチを示してきている。すなわち、一つは準拠法の選択 (choice of law) のアプローチであり、もう一つは、個々の法規の地域的適用範囲を画定するアプローチである。前者のアプローチは、国際私法 (及び州際私法) の領域において用いられるものであるが、適用の有無が問題となる複数の実質法のうちから、一定のルール (抵触規則) に従って、当該事案における準拠法を選択するというプロセスをたどる。もともと、アメリカ合衆国においては、抵触規則は各州ごとに異なりうるものであり、また理論的にも、抵触規則の構造はいかにあるべきかについて様々な立場が主張されているため⁽³⁾、このアプローチの具体的内容を統一的に示すことには困難が伴う。しかし、複数の実質法のなかから準拠法を選択するという点は、このアプローチの基本的属性として承認されうると思われる。

これに対して、法規の地域的適用範囲を画定するアプローチは、準拠法選択のアプローチとは異なり、複数の法規の選択ではなく、問題となる法規 (通常は自国の法規である) のみを取り上げ、その適用範囲が当該事案についても及ぶかどうかを問題とするものである。そして、こうした地域的適用範囲の画定という作業は、通常は、当該法規の解釈という形をとって行われる。また、こうした問題を、外国における事案に当該法規が適用されるかどうかという文脈において検討する場合には、「域外適用 (extraterritorial application)」という表現が用いられる。

労働法の領域においては、これら二つのアプローチは、規制の対象ないし分野に応じて使い分けられているようである⁽⁴⁾。まず、集団的労働関係を規律する全国労働関係法 (National Labor Relations Act: NLR A) 等⁽⁵⁾については、地域的適用範囲の画定のアプローチが用いられるのが一般である。また、一九六四年公民権法第七篇 (Title VII of the

Civil Rights Act of 1964 : タイトル VII) や一九六七年年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act of 1967 : ADEA) などの雇用差別禁止法についても同様のアプローチがとられる (これらの法規は、合衆国内であれば、外国企業や外国人にも適用されることには異論がないので、通常問題となるのは域外適用の有無である)。

これに対して、労働関係における不法行為 (torts) や契約違反など、コモンロー上の問題にかかわる事件においては、準拠法の選択のアプローチが用いられる。制定法であっても、各州の労災補償法の適用については、準拠法の選択のアプローチが用いられるのが一般である。なお、最低賃金や時間外労働への割増賃金を定める公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act : FLSA) については、後述のように準拠法の選択アプローチが用いられた例もあるが、地域的適用範囲の問題として扱われることが多いようである⁽⁵⁾。

(2) アプローチの使い分けの基準

では、これら二つのアプローチは、いかなる基準により使い分けられているのであろうか。この問題は、労働法にかぎらず、経済法その他さまざまな領域において議論されているが、必ずしも統一的理解はみられないようである。すなわち、一方では、問題となる法規範の性質に着目し、行政法規ないし規制法規 (regulatory statute) については地域的適用範囲の画定の問題であるが、契約法や不法行為法については準拠法選択の問題であるとする見解⁽⁶⁾がある反面、当該法規に適用範囲を限定する規定があれば地域的適用範囲の問題であるが、そのような限定がない場合には準拠法選択の問題となる⁽⁷⁾とする見解もみられるのである。学説の中には、このような状況の中で、たとえば域外適用の問題をも準拠法選択のアプローチにより処理するなど、統一的なアプローチの構築を試みるもの⁽⁸⁾もあるが、議論が決着したとはいえないのが現状である。

わが国では、「私法」については準拠法の選択が問題となり、「公法」は地域的適用範囲の画定の問題であるとの理解が伝統的なものであるが、合衆国では、「私法」や「公法」という概念自体がさほど用いられないこともあってか、そうした区別はあまり一般的ではないようである。⁽⁹⁾ もっとも、「規制法規」と契約法や不法行為法との区別を基準とする見解は、行政的な規制や手続の有無を問題としているので、「公法」に分類される法規の実質に着目したものともいえる。他方で、問題の法規が地域的適用範囲を限定しているかどうかを区別の基準とする見解は、そのような限定がなければ、当該法規の適用と外国法の適用が重複（抵触）する可能性があるため、適用法規を選択するルールに依拠してそうした問題を解決する必要があるとの発想に立つものである。⁽¹¹⁾ このような発想は、「私法」については地域的適用範囲が限定されないのが一般であるため準拠法選択ルールが必要になるといいう、国際私法の必要性に関して伝統的に指摘されてきた命題⁽¹²⁾と相通ずるところがある。こうした観点からは、従来「公法」に分類されてきた「規制法規」についてはその性質上地域的適用範囲が限定されるのが通常である反面、「私法」として位置づけられてきた契約法や不法行為法などは、特に地域的適用範囲が限定されていないために準拠法の決定が必要となると考えれば、上記の二つの見解は必ずしも排斥し合うものではないといえよう。

2 労働法規の域外適用問題

以下では、右に述べた二つのアプローチのうち、労働法規の地域的適用範囲、とりわけ域外適用の可能性を問題にするアプローチがとられる領域について、合衆国の裁判例の動向などを分析する。⁽¹³⁾ ただし、労働法規の域外適用問題をめぐる基本的状況についてはすでに前稿で検討しているので、ここでは最近の動向を中心に分析することとした

い。また、外国の子会社等に域外適用を行う場合の要件や、域外適用の結果として外国法との衝突が生ずる場合の対処については、項を改めて述べることにする。

(1) 国際法との関係・属地性の推定¹⁾

域外適用の可否については、まず、国際法上の国家管轄権、特に立法（規律）管轄権との関係が問題となる。ここで問題となるのは、ある国がその権限を行使することに対して国際法（国際慣習法を含む）による制約があるかどうかであり、立法管轄権については、その国の法をある事象に適用することができるかどうかの問題となる。そして、アメリカ合衆国では、国家管轄権に関する諸原則のうちで、国家はその領域においてその権限を行使できるという属地主義がもっとも伝統的なものであったことから、域外適用との関連では、属地性の推定、すなわち、国家の法規制は原則としてその領域内においてのみ可能であるという法理が生み出されている。なお、現実にある法規が域外適用されるかどうかは、最終的には当該法規の解釈問題であるが、ここでも、国家は通常の場合自国の領域内の事象に関心を持って立法を行うという経験則を基礎として、別の意味での属地性の推定が導かれることもある。

いづれにせよ、域外適用の可否は問題となる法規の解釈問題として決せられることになるが、合衆国の裁判所（とくに連邦最高裁）は、この点につき、法規の規制対象となる領域によって異なる態度を示してきたことが指摘されている。すなわち、裁判例は、企業の取引活動を規制する法規については、当該法規に域外適用の可能性を示す明文の規定がない場合でも域外適用を認める傾向がある。たとえば、反トラスト法の分野においては、外国における事業者の行為が合衆国内の市場に実質的な効果を及ぼす場合には、域外適用が肯定される傾向がみられるのである（「効果理論」）。証券取引法や商標法についても、裁判例は同様の態度を示してきている。

これに対し、労働法の分野における裁判例は、域外適用の有無を判断するに当たり、より慎重な態度を示している。特に、後に取り上げるAramco事件の連邦最高裁判決は、問題の法規に域外適用の意図を示す明文の規定がない限り、域外適用を認めることはできないという、強度の属地性の推定 (Clear statement rule) を前提とする立場を示したものである。

(2) 全国労働関係法・鉄道労働法

集团的労働関係を規律する基本的な連邦法である全国労働関係法 (NLR A) に関して、連邦最高裁は、外国籍の船舶における外国人船員の労使関係には適用されないと判断してきており、全国労働関係局 (NLR B) はこれを受けて、外国において勤務する労働者については同法の適用は及ばないとの立場をとっている⁽¹⁵⁾。最近でも、第二巡回区控訴裁判所は、韓国における子会社の従業員を組織する労働組合が合衆国内の親会社を相手に提起した労働協約違反の訴えについて、その根拠となる労使関係法 (NLR A) を改正したもの⁽¹⁶⁾ 三〇一条は合衆国の領域外には適用されないという判断を下している⁽¹⁶⁾。

他方で、若干傾向の異なる判決もみられる。すなわち、第一巡回区控訴裁判所は、合衆国における港湾労働者の組合が、同国の積荷業者との間の争議を解決するために、わが国の労働組合を通じて、争議の相手である積荷業者と取引しないようにわが国の輸入業者に圧力をかけた——こうした圧力行動は、もしNLR Aが適用されれば、二次的ボイコットとして禁止されうる——として組合に対する差止命令が申請された事案において、NLR Aの適用を認められたのである⁽¹⁷⁾。この判決は、一方で、当該組合によるわが国の組合への協力要請行為 (書面の送付等) が合衆国からなされたことなどを理由に、本件圧力行動の重要な部分は合衆国内で行われたと述べており、行為が外国でなされた場

合でも、その結果が国内において生じていれば属地主義の枠内で自国法の適用が可能であるという、客観的属地主義に依拠しているようにもみえる。

しかし他方で、本判決は、本件行動は合衆国における争議相手たる使用者に対するボイコットを意図してなされたものであり、かつ意図したとおりの結果が生じていることをも、本件においてNLRAを適用した理由としてあげている。⁽¹⁹⁾この命題は、反トラスト法等を域外適用する際の根拠づけに用いられる、前述した効果理論とほぼ同様のものである。そうすると、本判決は、NLRAの域外適用を肯定した判決としても位置づけられるといえよう。⁽²⁰⁾その他に本判決は、NLRAの適用により保護されるのは州際通商に従事する者であること、及び、本件差止命令の名宛人は合衆国の組合であることも論拠にあげている。以上のうち後者の論拠は、自国法の規制対象となる者が同国の国籍をもつ場合には、その者の外国における行為をも自国法により規制しようとする、いわゆる国籍主義を示すものであるが、外国における行為を規制対象とすることを認める以上、域外適用であることに変わりはない。⁽²¹⁾このような裁判例が引き続き出てくるかどうか注目されるところである。

以上に対し、鉄道及び航空輸送産業における労使関係を規律する鉄道労働法の地域的適用範囲については、連邦最高裁判決はないものの、下級審裁判例は伝統的に同法の域外適用を否定してきている。⁽²²⁾最近でも、合衆国の会社がカナダで営む鉄道事業に従事するカナダ人被用者に関して、同法の適用を否定した裁判例がある。⁽²³⁾また、ヨーロッパで就航しているアメリカ航空会社の航空機の乗務員についても、鉄道労働法の適用は否定されている。⁽²⁴⁾

(3) 公正労働基準法・同一賃金法

最低賃金や時間外労働に対する割増賃金などを規定する公正労働基準法（FLSA）に関しては、合衆国が外国か

ら貸与を受けて利用していた軍事基地における適用を認めた連邦最高裁判決⁽²⁵⁾があった。しかし、連邦議会はこの判決の後に同法を改正して、「当該労働週における労務の提供が外国の事業場 (workplace) において行われる被用者に関しては、本法は適用されない」との規定を設けて、域外適用を否定するに至った⁽²⁶⁾。

この改正は、合衆国と全く異なる経済水準をもつ外国に国内と同等の労働条件規制を及ぼすのは、その国の経済を歪めるおそれがあるという理由によるものである。もともと、その後の下級審判決の中には、国境をまたがって行われる勤務に関し、合衆国内に雇用の基地 (base) ないし就労の本拠 (work station) がある労働者については、週の一部につき外国で就労したとしても、その余の期間を合衆国内で勤務していれば、その週のすべてにつき公正労働基準法の割増賃金規制が適用されるという趣旨の判断を下したものが⁽²⁷⁾ある。国内の所属事業場から一時的に外国に出張して行う勤務については、域外適用の概念によるまでもなく労働法規が適用されることを示すものといえよう。

最近では、合衆国籍の船舶の外国人乗組員について公正労働基準法の適用があるかが問題となった。すなわち、イラン・イラク戦争の際、クウェートの船舶の中には、ペルシャ湾航行の際にイランからの攻撃を受けるおそれがあったことから、合衆国政府との協議により、同国海軍の保護を受けるため、一時的に船籍を合衆国に変更 (change) していたものがあつたが (変更の手続をするため、船舶所有者であつたクウェートの会社は米国に子会社を設立し、新たな所有者とした)、フィリピンで雇い入れられてこつた船舶に乗務していたフィリピン人船員について、同法の最低賃金規制が適用されるかが争われたのである。

一審の連邦地裁判決は、まず、船員の災害補償を規律するジョーンズ法に関して連邦最高裁が打ち出した準拠法選択のアプローチ⁽²⁸⁾に依拠したうえ、本件における様々な連結素を検討し、契約締結地、賃金の支払地、船員の国籍、船

船所有者の操業の本拠のいづれも合衆国ではないことなどから、公正労働基準法の適用を否定する。他方で判決は、公正労働基準法の地域的適用範囲の問題にも言及し、本件では、労働者または使用者が州際通商に従事しているという制定法上の要件を満たしていないとして、この点においても同法は適用されないと判示した²⁹⁾。

これに続き、第三巡回区控訴裁判所も、裁判官三人のうち二人の多数意見により一審判決の結論を維持した³⁰⁾。しかし、そのうちの一人の裁判官が、本件はもっぱら公正労働基準法の地域的適用範囲の問題であるとした上で同法の適用を否定したのに対し、もう一人の裁判官は、準拠法の選択のアプローチにより同一の結論に達している。このうち、地域的適用範囲のアプローチを用いた裁判官は、右のジョーンズ法はその地域的適用範囲をまったく制限していないため準拠法の選択が問題となるのに対し、公正労働基準法は、州際通商への従事という要件を設けているので、同法の適用はその解釈問題であると述べる。そして、本件事案は合衆国との関係は希薄であり、船舶所有者が合衆国企業であることなども、戦争に伴う特殊な事情によるものであるため、州際通商への従事という要件は満たされないとし、同法の適用を否定した。また、合衆国籍の船舶は合衆国の領土とみなされるとの主張については、そうした扱いはフィクションにすぎないうえ、また、公正労働基準法の列挙する合衆国の領土に同国籍の船舶が含まれない以上、この主張を認めたとしても外国事業場の適用除外規定により同法は適用を除外されると判断した³¹⁾。

他方、準拠法選択のアプローチを採用した裁判官は、一審判決が依拠したジョーンズ法に関する連邦最高裁の先例は、船員の問題について広く適用されるとする一方、準拠法の選択を決定するに当たっては、後述するAramco事件連邦最高裁判決の示した属地性の推定原則により、特に議会の意思が明示されていない限り、本件においては公正労働基準法の適用は認められないと述べている³²⁾。特殊な事案ではあるが、準拠法の選択と地域的適用範囲の画定という二

つのアプローチの使い分けが微妙になりうることを示す判決だと思われる。⁽³³⁾

なお、同じ事業所において同一労働に従事する男女間の賃金差別を禁止した同一賃金法 (Equal Pay Act) は、公正労働基準法の一部として立法されているので、同法と同様に域外適用は否定されることになる。

(4) 一九六七年年齢差別禁止法

四〇歳以上の労働者に対する雇用上の年齢差別を禁止する一九六七年年齢差別禁止法 (ADEA) は、救済手続に關して公正労働基準法の規定を準用しており、準用規定の中には、前述した外国における事業場に対する適用除外規定も含まれていたため、域外適用を否定する裁判例が一般的であった(ただし、公正労働基準法の下におけると同様、雇用の基地が合衆国内にある労働者が外国で就労する場合には、属地主義を前提にしても同法を適用しうることを示唆する判決もみられた⁽³⁴⁾)。

しかし、連邦議会は一九八四年に年齢差別禁止法を改正し、外国の事業場において雇用される合衆国市民も同法にいう「被用者」に含まれるとの規定を設け、同法の域外適用を肯定した。また、改正法は、外国法人であってもアメリカ合衆国の使用者に支配されている企業の雇用差別は当該使用者の行為と推定されるとの規定や、アメリカの使用の支配下でない外国法人が外国で行う事業については雇用差別禁止規定は適用されないととの規定も新設している。他方で、議会は同時に、年齢差別禁止法の域外適用と外国の主権との衝突を避けるために、同法の規定に従うと当該外国の法に違反してしまう場合には、同法違反は成立しないとの規定(「外国強制の抗弁」と呼ばれる)をも設けた。これらの規定の内容については、次項において詳しく述べることにしたい。

以上に対して、外国における外国企業(アメリカ合衆国の使用者に支配されている現地法人を除く)に対しては、

年齢差別禁止法は適用されない。また、アメリカ合衆国市民でない被用者が外国における事業場において雇われている場合には、かかる被用者は同法における「被用者」の定義には該当しないため、使用者が合衆国企業であると否とを問わず、同法の域外適用はなされない。そこで、このような場合には、域外適用と属地適用をいかに区別するかが問題となる。この点について、最近の第三巡回控訴裁判所判決は、英国会社の合衆国子会社に雇用されている合衆国市民が、英国の親会社における上位職種への昇進の申し込みを拒否された事案において、同人が現在は合衆国において雇用されているとしても、争われている雇用関係（本件では昇進がなされた場合の雇用関係）が外国に存在する以上は、海外の外国企業への域外適用の問題として捉えるべきであると判断して、同法の適用を否定している。⁽⁴⁵⁾

(5) 一九六四年公民権法第七篇・一九九〇年障害者差別禁止法

人種・皮膚の色・宗教・性別及び出身国を理由とする雇用差別を禁止する一九六四年公民権法第七篇（以下単に公民権法第七篇または第七篇と呼ぶことがある）については、かつて下級審裁判例において、「本篇は、合衆国の領域外における外国人の雇用に関しては……適用されないものとする」との規定（「外国人免責条項」）の反対解釈により、合衆国市民に対する域外適用を肯定する立場が有力であった。しかし、一九九一年に連邦最高裁は、*EEOC v. Arabian American Oil Co. (Aramco)* において、第七篇の域外適用を否定した。⁽⁴⁶⁾

この連邦最高裁判決は、合衆国の法律は原則としてその領域内においてのみ適用されるという属地性の推定を出発点としたうえ、その推定を覆すためには、議会の反対の意図が明確に示されていることが必要であると述べる。そして、第七篇については、そのような議会の意図を認めることはできないと判断した。判決は、上記の「外国人免責条項」の反対解釈による域外適用の主張に関しては、外国における合衆国市民への第七篇の域外適用を肯定すると、外

国において合衆国市民を雇用する外国企業への域外適用をも肯定しなければならなくなるが、そのような解釈は国際法上困難な問題を引き起こすおそれがあるとして、この主張を排斥している。こうした連邦最高裁の態度は、属地性の推定を覆すためには、域外適用の意図を示す明確な制定法上の規定を必要とするとの立場 (clear statement rule) を採用するものといいうる。

右の最高裁判決をうけて、連邦議会は、一九九一年に公民権法を改正した際に、同法の域外適用を根拠づける規定を新設した。すなわち、一九九一年公民権法一〇九条は、外国において合衆国市民を雇用する合衆国企業及びその支配下にある外国企業に対し、同法の域外適用を認める規定を設けるに至った。また、右改正法は、域外適用される第七篇に従うと外国の法に違反してしまう場合についての免責規定を設けている。このように、域外適用を肯定しつつ外国法との衝突を回避するための規定を設ける手法は、前述した年齢差別禁止法の一九八四年改正をモデルとしたものである。なお、一九九〇年障害者差別禁止法についても、一九九一年公民権法により、これらと同様の域外適用規定が設けられている。

以上の改正については、改正法の施行前の事案には適用されないという規定が設けられたこともあり、改正後の規定により第七篇の域外適用を行った裁判例はまだわずかしか現れておらず、また、それらの裁判例には、域外適用規定の解釈について特に問題となる点は含まれていないようである。他方、改正前の第七篇の適用をめぐる⁽³⁷⁾は、属地主義の限界が問題となった裁判例がみられる。すなわち、派遣先の外国においてセクシユアル・ハラスメントがなされたとして訴えが提起された事案において、原告側は、加害行為は国外でなされたとしても、使用者がそれに対する適切な調査や是正措置をとらなかつたことは合衆国内における事柄であるから、属地主義を前提としても第七篇違反

を構成するとの主張を行ったが、第九巡回区控訴裁判所は、第七篇の適用されない国外の行為については、使用者は調査・是正措置をとる義務はないとして、この主張を退けた。⁽³⁸⁾ いわゆる主観的属地主義によれば、加害行為の一部が国内でなされていれば自国法を適用できることになるが、右の判決は、セクシユアル・ハラスメントに対する調査・是正措置の懈怠はそれ自体として加害行為を構成するものではないという理解を示すものといいうる。

また、合衆国の航空会社に雇用され、ロンドンを雇用の基地 (base) として、ヨーロッパ大陸内の路線や大陸と合衆国を結ぶ路線等を運行する航空機に乗務していた労働者についても、第七篇の域外適用が否定された例がある。⁽³⁹⁾ この事件では、ヨーロッパ大陸と合衆国とを結ぶ路線については、合衆国内での労働時間 (合衆国上空での勤務と同国の空港での勤務を含む) が全体の二〇パーセント程度であつたと推定されたが、そのような場合であつても、乗務員に対する合衆国の法規の適用は域外適用に当たるので、改正前の第七篇を適用することはできないと判断された。判決は、こうした判断に当たつて、乗務員の雇用の基地と住所地にウェイトを置くべきであると述べている。⁽⁴⁰⁾

(6) その他の労働法規

以上あげてきたもの以外にも、労働紛争に関する法律や条例について域外適用の有無が問題となつた判決は少なからずみられる。しかし、域外適用の意図を示す規定が存在しない (前述の属地性の推定が働く) ことや、逆に適用範囲を限定する趣旨の規定があることなどにより、多くの判決において域外適用は否定されている。そのような例としては、人種を理由とする雇用差別を禁止する一八六六年公民権法一九八一条 (いわゆるセクシヨン一九八一)⁽⁴¹⁾、州際通商たる鉄道運送業務に従事する労働者について労働災害補償請求権を与える連邦使用者責任法 (Federal Employer's Liability Act)⁽⁴²⁾、ニューヨーク・マサチューセッツ・ペンシルバニア各州の人権法⁽⁴³⁾ (人種・性別・年齢等による差別を

禁止する)、サンフランシスコ市における労働者のプライバシー保護条⁽⁴⁾例などがあげられる。

また、被用者退職所得補償法 (Employee Retirement Income Security Act : ERISA) においては、同法の年金規制は、「合衆国外において運営され、主たる受益者のうち実質的に全部の者が合衆国の非居住者たる外国人である」年金制度 (Plan) には適用されないと規定 (一〇〇三条(b)(1)) があるが、外国企業の米国事務所で雇用されていた労働者について、当該企業の年金制度が外国で運営され、かつその対象となる米国人ないし米国居住者が全体の対象者の〇・〇五パーセントにすぎないことから、右の除外規定により、同法の適用が否定された例がある⁽⁴⁶⁾。

(3) アメリカ合衆国における抵触法理論の発展については、EUGENE F. SCOLES & PETER HAY, CONFLICT OF LAWS 44 (2d ed. 1992) など参照。

(4) 前掲注(2)の拙稿参照。

(5) 後注(25)ないし(27)及びその本文参照。

(6) Peter E. Herzog, *Private International Law Aspects of Labor Relations*, 1982 AM. J. COMP. L. 144 (1982); HENRY J. STEINER & DETLEV F. VAGTS, *TRANSNATIONAL LEGAL PROBLEMS* 847-849 (1986) (ただし両者の混合傾向を指摘する) など。

(7) RESTATEMENT (SECOND) CONFLICT OF LAWS §6, cmt. c (1971); Larry Kramer, *Vestiges of Beale: Extraterritorial Application of American Law*, 1991 SUP. CT. REV. 179, 203-207 など。Cruz v. Chesapeake Shipping, Inc., 932 F.2d at 224-25 はこのような観点からの判断が示されている (注30及びその本文参照)。なお、以上の他に、州法については準拠法選択の問題であるが、連邦法は地域的適用範囲の問題となるとの見解 (Lea Brilmeyer, *The Extraterritorial*

Application of American Law : A Methodological and Constitutional Appraisal, 50 LAW & CONTEMP. PROBS. 11, 12 (1987)) 429-449°

(8) *E.g., Gary B. Born, A Reappraisal of the Extraterritorial Reach of U. S. Law*, 24 LAW & POLY IN INT'L BUS. 1 (1992)

(9) Andreas F. Lowenfeld, *Public Law in the International Arena : Conflict of Laws, International Law, and Some Suggestions for Their Interaction*, 163 RECUL DES COURS 315, 323-329 (1979) は、準拠法の選択と地域的適用範囲の画定の使い分けに関し、公法と私法の区別を肯定するようである(ただし、現在では両者の境界が不明確になってきていることを指摘する)。

(10) STEINER & VAGT, *supra* note 6, at 847-848.

(11) RESTATEMENT (SECOND) CONFLICT OF LAWS §6, cmt. b.

(12) 折茂豊「国際私法の本質」国際法学会編・国際私法講座一巻二四頁(一九五三年)。

(13) 労働契約の準拠法をめぐる問題については、陳・前掲注(2)の各論文、Ryūichi Yamakawa, *The Applicability of Japanese Labor and Employment Laws to Americans Working in Japan*, 29 SAND. L. REV. 175 (1993) 444° RESTATEMENT (SECOND) CONFLICT OF LAWS § 196 参照°

(14) *Enrico C. C. Jonathan Turley, When in Rome : Multinational Misconduct and the Presumption Against Extraterritoriality*, 84 NW.U.L.REV. 598, 603-638 (1990) 444°前掲注(2)の拙稿参照°

(15) 前掲注(2)の拙稿参照°

(16) *Labor Union of Pico Korea Ltd. v. Pico Products, Inc.*, 968 F.2d 191 (2d Cir. 1992).

(17) *Dowd v. Int'l Longshoremen's Ass'n*, 975 F.2d 779 (11th Cir. 1992). この事件は NLRB が二次的ポリシーコットの差止を求めたものである(本判決の解説として、拙稿「全国労働関係法の地域的適用範囲」労働法律旬報一三二七号一三頁(一

九三年)がである)。その後、NLRBは組合に対して救済命令を発したが、(Int'l Longshoremen's Ass'n, 313 N. L. R. B. no. 53 (1993))、ノミネン特別区巡回控訴裁判所は、NLRBの適用範囲とは別の問題を理由として命令を取り消して、56 (Int'l Longshoremen's Ass'n v. NLRB, 56 F.3d 205 (D.C.Cir. 1995))。

(18) 975 F.2d at 791.

(19) *Id.* at 790.

(20) 同じした理解を示すものとして、Bradford T. Hammock, Note, *The Extraterritorial Application of the National Labor Relations Act: A Union Perspective*, 22 SYRACUSE J. INT'L L. & COM. 127, 142 (1996) である。

(21) 第五巡回控訴裁判所は、香港付近で浚渫作業を行う合衆国籍の船舶に乗務する労働者の労働関係につきNLRBを適用して、56 (NLRB v. Dredge Operators, Inc., 19 F.3d 206 (5th Cir. 1994))。しかしこの判決は、合衆国籍の船舶は合衆国の領土の一部とみなされるという国際法上の原則を根拠としており、域外適用を肯定したものであるとは位置づけられないであろう。

(22) 前掲注(2)の拙稿参照。

(23) Allen v. CSX Transportation, Inc., 784 F.Supp. 906 (D.D.C. 1992).

(24) Independent Union of Flight Attendants v. Pan American World Airways, Inc., 923 F. 2d 678 (9th Cir. 1991).

(25) Vernilya-Brown Co. v. Connel, 335 U. S. 377 (1948).

(26) 29 U. S. C. §213 (f) (1994).

(27) Wirtz v. Healy, 227 F.Supp. 123 (N.D.Ill. 1964). これに対して、メキシコ所在のバス会社の運転手が同国と合衆国をまたがる路線において勤務していたとしても、公正労働基準法は適用されないとした判決もある (Hodgson v. Union de Permisarios Circulo, 331 F.Supp. 1119 (S.D.Tex. 1971))。この判決は、就労の本拠が外国にあるため同法の適用が否定されたものと理解すべきであろう。就労の本拠の概念がいつて検討したものとすると、JAMES MICHAEL ZIMMERMAN,

EXTRATERRITORIAL EMPLOYMENT STANDARDS OF THE UNITED STATES 124-125 (1992) なども。

(28) *Lauritzen v. Larsen*, 345 U. S. 571 (1953). 本号「前掲注(28)」の拙稿七頁注(88)参照。

(29) *Cruz v. Chesapeake Shipping, Inc.*, 738 F.Supp. 809 (D.Del. 1990).

(30) *Cruz v. Chesapeake Shipping, Inc.*, 932 F.2d 218 (3d Cir. 1991).

(31) *Id.* at 224-232.

(32) *Id.* at 233-235. 以下「Mary Beth Plummer」の理由をなされるように思われる。

(33) 本件「Mary Beth Plummer」の「Choice of Law or Statutory Interpretation? : the Fair Labor Standards Act Applied Overseas-Cruz v. Chesapeake Shipping, Inc.」, 3 IND. INT'L & COMP. L. REV. 177 (1992); Michael Boydston, Note, *Cruz v. Chesapeake Shipping and the Choice-of-Law Problem in Admiralty Actions*, 27 TEX. INT'L L. J. 419 (1992); Lewis E. Lamb III, Comment, *Cruz v. Chesapeake Shipping, Inc.: Statutory Interpretation or Nonstatutory Choice of Laws-What is the Proper Jurisic Standard When International Political Objectives and Federal Law Intersect*, 17 N. C. J. INT'L L. & COM. REG. 339 (1992) なども。

(34) 以上については「前掲注(2)」の拙稿参照。

(35) *Denty v. Smithkline Beecham Corp.*, 109 F.3d 147 (3d Cir. 1992). 一九八四年改正以前においても「同様の立場を示した裁判例があるが、公民権法第七篇のもとでは「外国での就労申込みを合衆国内で拒絶された事案において、域外適用を問題とすることなく同法の適用が認められた例がある(前掲注(2))の拙稿一〇頁および後注(40)参照」。このように「問題となっている将来の就労場所が外国の場合には、それにかかわる雇用上の決定(昇進拒否など)がなされたのが外国であるかどうかも検討する必要があると思われる(上記のSmithkline Beecham事件では「昇進の拒否を決定したのは海外の親会社であったようである)。」

(36) 499 U. S. 244 (1991). 本判決及び第七篇の域外適用問題についても「前掲注(2)」の拙稿で検討している。

- (37) 筆者が検索しえた Peterson v. Deloitte & Touche, 1993 U. S. Dist. LEXIS 10274 (N.D.Mi. 1993) では、派遣先の外国事業場におけるセクシュアル・ハラスメントと、それに関する苦情申立への報復措置としての解雇が法改正前に行われたものとされ、域外適用が否定されたが、その後の退職金や帰国手当の不払いについては、原告にそれが生じたのは改正法の施行後であったとして域外適用が認められた。
- (38) Arno v. Club Med Inc., 22 F.3d 1464 (9th Cir. 1994).
- (39) Gantchar v. United Airlines, Inc., 1995 U. S. Dist. LEXIS 3910, *15 (N.D.Mi. 1995). 本件では、年齢差別禁止法の適用も問題となったが、判決は、外国人である原告乗務員（域外適用の対象から除外されている）について、本文掲記の理由で同法の適用を否定している。
- (40) *Id.* at *22. 本判決は、前注(27)の Hodgson 事件と同様の発想を示すものといえよう。なお、以上の他に改正前の第七篇に同じ域外適用が否定された事例として、Kimble v. Holmes & Narver Serv. Inc., 1993 U. S. App. LEXIS 14647 (4th Cir. 1993) などがある。他方、日本でのサーカス興業に伴う会計業務への求職を（合衆国内で）拒否したことが性別に当たるとして争われた事案では、就労の場所が外国であっても、域外適用の問題に言及することなく第七篇が適用されよう（Long v. Ringling Bros.-Barnum & Bailey Combined Shows, Inc., 9 F. 3d 340 (4th Cir. 1993)）
- (41) Theus v. Pinoneer Hi-breed International, Inc., 738 F.Supp. 1252 (S.D. Iowa 1990).
- (42) Rogers v. Consolidated Rail Corp., 948 F.2d 858 (2d Cir. 1991)（ただし傍論）。
- (43) Hammel v. Banque Paribas, 780 F.Supp. 196 (S.D.N.Y. 1991); Doricent v. American Airlines, Inc., 1993 U.S. Dist. LEXIS 15143 (D. Mass. 1993); Denty v. Smithkline Beecham Corp., 109 F.3d 147 (3d Cir. 1997).
- (44) Landon v. Northwest Airlines, Inc., 72 F.3d 620 (8th Cir. 1995).
- (45) Helm v. South African Airways, 43 Empl. Prac. Dec. (CCH) ¶37, 303 (S.D.N.Y. 1987).

三 在外支店・子会社への域外適用をめぐる問題

右にみたように、現在においては、アメリカ合衆国の労働法規のうち、年齢差別禁止法、公民権法第七篇、及び障害者差別禁止法が域外適用の根拠規定を備えるに至っている。したがって、合衆国企業の在外支店や子会社及びそこで雇用される労働者にとっては、これらの法規の域外適用の要件やその限界が重要な問題となる。そこで、以下では、これら労働法規の域外適用について、いかなる問題点が生じているかを検討する。検討に当たっては、まず、いかなる場合に域外適用がなされるかに関する裁判例等の動向をみたのち、域外適用される労働法規と現地の法規との衝突に関する問題を取り上げることとしたい。

1 域外適用の要件

(1) 制定法の規定

前述したように、年齢差別禁止法は、一九八四年の改正により、域外適用を可能とする根拠規定を持つこととなった。また、一九九一年公民権法は、公民権法第七篇と障害者差別禁止法についても、域外適用の根拠規定を設けた。一九九一年公民権法の域外適用規定は、年齢差別禁止法のそれをモデルにしたものであり、規定の文言も実質上同じ内容のものとなっている。したがって、域外適用が認められるこれら雇用差別禁止法については、同じ要件のもとで域外適用の有無が判断されることになる。

最も代表的な雇用差別禁止法である公民権法第七篇を例にとると、域外適用に関連する規定は次のようなものである（雇用差別禁止法を遵守すると外国法に違反してしまう場合の免責条項については後述する）。

七〇一条(f) 「被用者」とは、……使用者に雇用される個人をいう。……外国における雇用に関しては、この用語は、合衆国の市民である個人を含むものとする。

七〇二条(a) 本節 (subchapter) は、…… [合衆国の各] 州の領域外における外国人の雇用に関しては適用されない。

同条(c)(1) 使用者が、外国法に準拠して設立された法人を支配している場合には、当該法人が行った七〇三条または七〇四条「雇用差別の禁止規定」に違反する行為は、当該使用者により行われたものと推定される。

(2) 七〇三条または七〇四条は、アメリカの使用者によって支配されていない外国人たる使用者の外国における事業活動には適用されない。

(3) 本項に関しては、使用者が法人を支配しているかどうかの判断は、以下の要素に基づき行われる――

- (A) 事業活動の相互関連性
 - (B) 経営陣の共通性
 - (C) 労働関係の中央集権的管理
 - (D) 当該使用者と法人の資本の共通性または財務上の支配
- (2) 域外適用の対象となる使用者

右に掲げた規定によれば、アメリカ合衆国における公民権法第七篇等の域外適用については、①被用者が合衆国市

民であること、および、②使用者が「アメリカの使用者 (American employer)」であること、または「アメリカの使用者」により支配されていることが要件となる。これらのうち、主として問題となるのは、②の使用者に関わる要件である。

右の②の要件についてまず問題となるのが、「アメリカの使用者」とは何かであるが、法律の規定中にも立法史にも、この点を明確にする文言や文書・発言は見あたらない。また、裁判例においても、この問題について判断したものはないようである。いずれにせよ、合衆国の州法に準拠して設立された会社については、「アメリカの使用者」に当たすることは疑いがないと思われる。したがって、こうした会社が外国において支店を設立して事業活動を営む場合には、域外適用の可能性があることになる。

問題となるのは、外国法に準拠して設立されたが、合衆国内において支店などの形で事業を営んでいる法人が第三国に進出した場合である。合衆国における伝統的な理解によれば、法人の「国籍」は、その設立準拠法によって決まるとされており、それに従えば、かかる外国法人は「アメリカの使用者」とはいえないことになりそうであるが、E O C は、外国法人でも、合衆国との間に多くの関連性をもつと認められるときには、なお「アメリカの使用者」であると判断すべきであるとの立場を明らかにしている。⁽⁴⁶⁾そして、E O C は、この判断に当たって、会社の主たる事業所の所在地、支配的な株主の国籍、経営者の国籍などを考慮すべきであるとしている。

以上に対して、外国子会社などいわゆる現地法人が設立された場合には、そうした法人が「アメリカの使用者」により「支配」されている場合に、使用者側についての域外適用の要件が満たされることになる。そして、「支配」の判断は、法律により、(A)事業活動の相互関連性、(B)経営陣の共通性、(C)労働関係の中央集権的管理、(D)当該使用者と外

国法人の間の資本の共通性または財務上の支配という四つの要素を勘案して行うものとされている。

これらの要素は、元來は、集团的労働関係を規律する全国労働関係法（NLRA）のもとで、複数の企業が単一の使用者と判断されるかというsingle employer（integrated enterpriseという表現も用いられる）の問題をめぐって、全国労働関係局（National Labor Relations Board：NLRB）の命令および連邦最高裁の判例⁽¹⁷⁾において用いられてきた判断要素である。single employerの問題が生ずる代表的な場面は、一つの企業では規模が小さいため、NLRBが管轄権を行使できる「使用者」の規模の要件を満たさない事案などであるが、公民権法第七篇や年齢差別禁止法においても同様の問題が生じ、これらの判断要素が用いられてきた。年齢差別禁止法の一九八四年改正は、こうした取扱いを域外適用の要件としても援用することとし、それがさらに一九九一年公民権法においても引き継がれたわけである。

以上の四つの判断要素をめぐっては、NLRAのもとでの問題処理をも考慮に入れば、すでにかなりの命令・裁判例が蓄積している。まず、これらは、厳密な意味での要件ではなく、四つすべてが揃わない場合でも、事案に応じて使用者の単一性を肯定することができる⁽¹⁸⁾。また、これら四つの中でも、判断に当たつてのウェイトには若干の差があり、最も重要な要素は、労働関係の中央集権的管理であるとされている⁽¹⁹⁾。これは、NLRAであれ雇用差別禁止法規であれ、規制対象となるのが企業の労働関係であることにもとづくものといえよう。他方、株式所有の共通性は最もウェイトの低い要素であると位置づけられている⁽²⁰⁾。

そこで、各要素の内容について見ていくと、まず、所有者の共通性ないし財務上の支配については、親会社が株式の大部分を所有している子会社などにおいて、この要素の存在が認められる。しかし、右に述べたとおり、この要素

にはあまり比重が置かれぬのが一般であり、他の要素が非常に強く認められる事案では、株式の所有比率が少なくとも、「支配」の要件が満たされることがある。他方、労働関係の中央集権的管理など他の重要な要素が欠ける場合には、親会社が子会社の株式を全部所有しているような場合でも、「支配」の事実が認定されないことがある。⁽³²⁾

次に、事業の相互関連性は、ある企業と他の企業とが、経営方針や規則、取引関係、人的資源や物的設備などの面で一体的な関連性をもつことをいう。具体的には、一方の企業が他方の企業についての経営戦略の策定を行い、あるいは他方の取引活動について承認権を有していることや、両者の間に密接な取引関係が存在すること、経営上の規則を共通に用いていること、従業員を相互に異動させていること、書類や銀行口座等を共同して利用していることなどにより、こうした相互関連性が基礎づけられるといえる。三番目の要素である経営陣の共通性とは、日常の事業活動における意思決定ないし業務の遂行を行う者が共通していることをいう。典型的なのは、一方の取締役が他方の取締役を兼任している場合である。

最後に、最も重要な位置を占める労働関係の中央集権的管理は、一方の企業が他方の企業に対して、その労働条件を決定したり、人事管理を支配したりする場合に認められる。親会社が子会社の被用者に関する労働条件や人員配置を直接決定する場合や、子会社は提案権をもつのみで、その実施には親会社の承認を要する場合、あるいは、一方の企業の人事部が他方の企業のそれを兼ねている場合がその典型例である。また、一方の企業が他方の企業に被用者を派遣して事業活動を行わせることや、共通の人事政策をもち、被用者の訓練も共同して行うことなども、労働関係の中央集権的管理を基礎づける一要素となる。

なお、以上見てきたような「支配」の要件が満たされた場合には、外国における現地法人の行為は、「アメリカの使

用者」の行為と推定され、合衆国雇用差別禁止法の域外適用が可能となる。この場合、法の文言からすれば、雇用差別禁止法違反の被告となるのは、「アメリカの使用」であつて、現地法人はそれ自体としては被告とならないようにも見えるが、EEOCは、現地法人をも被告に加える形の実務処理を行っているようである。⁽³³⁾

2 域外適用法規と現地法の調整 — 外国強制の抗弁

(1) 意義

年齢差別禁止法の一九八四年改正も、一九九一年公民権法により改正された公民権法第七篇および障害者差別禁止法も、域外適用を肯定する規定を設けるに当たつて、外国法との衝突に関する調整のための規定を加えている。その文言は両者ともほとんど同一であり、改正後の第七篇についてみると、次のとおりとなっている。

七〇二条(b) 外国の事業場における被用者に関しては、七〇三条または七〇四条を遵守することにより、使用者(または使用者により支配された法人)……が、当該事業場が所在する外国の法に違反することとなる場合には、右条項により禁じられている行為を行つたとしても違法となるものではない。

この規定は、合衆国の雇用差別禁止法が域外適用される場合、外国において活動する使用者は、合衆国の法律と当該外国の法律とが衝突するときには、両者の間でジレンマに立たされてしまい、また、外国の主権を侵害するおそれもある。外国法を優先的に適用しようとするものといふ。域外適用問題一般においても、自国民が外国において適用される自国の法律に従うと当該外国の法律に違反してしまふ場合には、自国法違反の行為につき責任を問われないと解されている。⁽³⁵⁾そこで、右のような免責事由は、「外国強制の抗弁 (foreign compulsion defense)」と呼ば

れる。

(2) 要件

「外国強制の抗弁」が適用されるための要件は、右に引用した規定によると、①被用者の事業場が外国に存在すること、②合衆国の雇用差別禁止法との衝突が問題となるのが、当該事業場の存在する国の「法」であること、③当該被用者に関して合衆国の雇用差別禁止法に従うと、使用者はその外国法に違反してしまうこと、ということとなる。以下、各要件について検討を加える。

① 外国における事業場の存在

以上のうち、「被用者の事業場が外国に存在すること」という要件は、問題となっている差別行為の形態に応じて異なる意味をもちうる。すなわち、解雇や賃金差別のような場合は、現在被用者が雇用されている事業場を考えれば足りるが、採用差別や昇進差別のような場合には、差別がなかったとした場合に当該被用者が雇用されていたであろう事業場を考えることになる。したがって、合衆国の雇用差別禁止法との抵触が問題となる外国法も、そのような意味での事業場が存在する国の法を指すものである⁽⁵⁶⁾。

② 外国の「法」

次に、右の②の要件に関しては、外国の「法」とは何かが問題となる。最近の裁判例では、ドイツにおける労働協約がこれに当たるとかが争われた⁽⁵⁷⁾。Mahoney v. RFE/RL, Inc. が注目される。この事件においては、アメリカ合衆国で設立され、ドイツに主たる事業所を置いて放送事業等を営む会社が、六五歳を定年とする労働協約(ドイツの放送産業では一般的なもの)に従って、ドイツで就労していた合衆国市民である原告らを解雇したため、原

告らが、そうした解雇は域外適用される年齢差別禁止法に違反するとして訴えを提起した。なお、解雇に先立ち、会社は、合衆国市民たる被用者について労働協約の適用を除外することにつき、同社の事業所委員会の承認を求めたが、事業所委員会はこれを否定し、これに対する会社側の不服申立ても、労働裁判所によって棄却されている。そこで会社側は、外国強制の抗弁による免責を主張したのである。

一審のコロンビア特別区連邦地裁は、会社側の主張を否定し、定年制を定める本件労働協約は、外国強制の抗弁の要件である外国の「法」には該当しないと判断した⁽⁶⁷⁾。判決は、本件で問題となっている労働協約は法的拘束力をもつが、それは合衆国において契約が法的拘束力をもつと同じ意味であり、ドイツの政府が協約の締結を強制したわけではないとして、本件協約は「法」には当たらないとする。また、ドイツにおいて定年制が一般的慣行であり、労働組合もそれを協約に盛りこむ方針をとっているとしても、慣行や方針は「法」とはいえないと述べる。さらに、ドイツの労働裁判所が不服申立てを棄却したのも、本件協約の法的拘束力を認めたからにすぎず、ドイツ法が本件協約の内容を強制するという趣旨に基づく判断ではないと判示している。

これに対し、コロンビア特別区巡回控訴裁判所は、労働協約に法的拘束力を与えるのは法であるから、協約に違反することはドイツの法に違反することであると判示して、一審判決を覆した⁽⁶⁸⁾。こうした解釈をなすに当たり、控訴裁判所は、鉄道運送事業者の合併・統合について州際通商委員会 (Interstate Commerce Commission) が合併を承認した場合には、事業者は独占禁止法その他すべての「法」から免責されると定める州際通商法の条項をめぐって、そこでの免責の対象には労働協約上の責任も含まれるとした連邦最高裁判決に依拠している⁽⁶⁹⁾。本判決に対する裁量上告の申立ても退けられたため、本判決は、連邦最高裁の判断が示されないまま確定することとなった。

右の控訴審判決の論理に従えば、労働協約は一般に「法」に該当するので、合衆国の雇用差別禁止法に抵触する労働協約を結んだ場合、使用者は實際上その域外適用を免れることができそうである。また、ドイツの協約を対象とする同判決の直接の射程距離からは外れるかもしれないが、労働者個人との契約によっても同様の結果が生じようように思われる。したがって、こうした立場は、實際上、外国強制の抗弁の適用を相当広く認める効果をもたらすといえよう（ただし判決文中には、合衆国の法律の域外適用を免れることを目的として労働協約を結んだような場合には、外国強制の抗弁の適用を認めないことを示唆する表現もみられる⁽⁶⁰⁾）。もっとも、この点については連邦最高裁の判断が下されていないので、いまだ問題が決着したとはいえないと考えられる。

なお、EEOCは、本判決前に発した施行通達において、一審判決と同様の限定的立場を明らかにしている⁽⁶¹⁾。以上の他に問題となるのは、会社の定款（政府に登録済み）や政府機関の職員と非公式に交わした会話であるが、いずれも抗弁を基礎づけるものとはいえないとされている⁽⁶²⁾。

③ 「違反する」

外国強制の抗弁に関する最後の要件は、問題となつてゐる外国事業場の被用者に関して、合衆国の雇用差別禁止法に従うと、使用者が当該外国の法に違反してしまふ結果がもたらされることである。EEOCによれば、この要件が満たされるのは、使用者にとつて、合衆国の雇用差別禁止法と当該外国法の双方を遵守することが不可能な場合であるとされている⁽⁶³⁾。たとえば、外国において、女性が一定の業務に就労することが法律上禁じられている場合は、合衆国の雇用差別禁止法を遵守してその業務に女性を就かせることは当該外国法に違反するので、両者をととも遵守することは不可能であるとして、雇用差別禁止法からの免責が認められることになる⁽⁶⁴⁾。

逆に、たとえば、外国法が女性にのみ育児休業の権利を与えている場合、域外適用の対象となる使用者が合衆国市民である男性被用者に育児休業を与えないことは、公民権法第七篇違反となるが、男性に育児休業を与えても、(それが特に禁じられていない限り) 当該外国法に違反するわけではないので、合衆国の法と外国法の双方を遵守することは可能であるから、外国強制の抗弁は用い得ないこととなる。⁽⁶⁶⁾

この点に関し、近年連邦最高裁は、反トラスト法の域外適用が問題となった事案において、同法により禁じられている行為が外国では許容されている場合、外国の会社に同法を域外適用することは国際礼讓 (comity) に反するかという問題を取り上げ、合衆国の法と外国法の双方を遵守することができるのであれば、両者の間に真の抵触 (true conflict) はないので、合衆国と外国の間には主権の衝突はみられないと述べて、かかる場合でも反トラスト法の域外適用は可能であると判断している。⁽⁶⁸⁾ 事案の異なるケースではあるが、雇用差別禁止法の域外適用における外国強制の抗弁に関しても、外国法との衝突が問題となるので、連邦最高裁は同様の態度をとることが予想される。⁽⁶⁷⁾ こうした立場は、EEOCの右の見解に近いものであり、これによれば、外国強制の抗弁が利用される余地はかなり狭くなるものとみられる。

なお、以上のように、外国における合衆国企業に雇用される合衆国市民に雇用差別禁止法が域外適用される場合、外国籍の被用者との間で労働条件に差が生ずることがありうる。たとえば、合衆国企業は、年齢差別禁止法により、合衆国市民との間では定年制を実施することは原則としてできないが、外国籍の被用者については、その国において定年制が違法とされていない限り実施が可能である。しかし、日本のように国籍による労働条件差別が禁じられている国においては(「労基法三条参照」、このように、外国籍を持つ者のみを別異に取り扱う措置は、国籍差別とし

て違法となるので、それを理由に外国強制の抗弁が認められないかという問題が生ずる。

ここでの問題は、「両国の法に違反する」かどうかは、合衆国の被用者について雇用差別禁止法に従った措置をとった場合につき考えれば足りるのか（この立場によれば、こうした措置は国籍差別として違法となるので、外国強制の抗弁が認められる）、外国の被用者についても同様の措置をとる場合まで合めて考えるのか（この立場によれば、国籍差別は生じないので、抗弁は認められない）という点にある。このような場合に外国強制の抗弁は認められないとすると、外国籍の被用者にも域外適用を認めるのと実質上同様の結果をもたらすこととなり、合衆国市民に限り域外適用を認めた趣旨とは合致しないように思われる。しかし他方、域外適用が国籍差別として違法になる場合に、直ちに外国強制の抗弁を認めると、国籍差別を禁じている国では域外適用が実際上不可能になるという問題が残る。この点は、合衆国においてこれまで論じられたことがないようであり、今後の展開が注目される⁽⁴⁶⁾ところである。

- (46) EEOC, Enforcement Guidance on Application of Title VII and the Americans with Disabilities Act to Conduct Overseas and to Foreign Employers Discriminating in the United States 6 (1993). 反対の見解を示す論文として Wm. Scott Smith, Comment, *Extraterritorial Application of Title VII and the Americans with Disabilities Act: Have Statute, Will Travel*, 36 S. TEX. L.J. 191, 224 (1995).
- (47) Radio & Television Broadcasting Technicians Local Union 1264 v. Broadcast Serv. of Mobile, Inc., 380 U. S. 255 (1965).

- (84) *Armbruster v. Quinn*, 711 F.2d 1332, 1338 (6th Cir. 1983); *Lavrov v. NCR Corp.*, 600 F.Supp. 923, 927 (S.D. Ohio 1984) 453。
- (85) *Chaiffetz v. Robertson Research* (U. S.), Inc., 798 F. 2d 731, 735 (5th Cir. 1986); PATRICK HARDIN, 2 DEVELOPING LABOR LAW 1596 (1992); EEOC Compliance Manual App. 605-G, *Integrated Enterprises and Joint Employers* 2181 (1989) 453。
- (86) 2 HARDIN, *supra* note 49, at 1597; Stephen F. Befort, *Labor Law and Double-Breasted Employer: A Critique of the Single Employer and Alter Ego Doctrines and a Proposed Reformulation*, 1987 WIS. L. REV. 67, 83.
- (87) 2本の各条案の説明については、EEOC Enforcement Guidance, *supra* note 46, at 7-11, EEOC Compliance Manual App. 605-G, *Integrated Enterprises and Joint Employers*, *supra* note 49, at 2181 453 参照。
- (88) *Johnson v. Flowers Indus. Inc.*, 841 F.2d 978 (4th Cir. 1987).
- (89) EEOC, *Policy Guide on Application of ADEA Overseas* (1989)。この点については、現地法人に対して合衆国の裁判所が対人管轄権 (personal jurisdiction) をもつかどうかの問題が生ずる。対人管轄権の一般的要件は、被告に対する最小限の関連性 (minimum contact) の存在であるが、外国の子会社が合衆国内の親会社の機関にすぎないような場合には、親会社が国内に存在するはこの要件は満たされることとされている (Lavrov v. NCR Corp., 600 F. Supp. at 936 参照)。
- (90) 「使用者」の他に、労働組合などが被告となった場合も免責は与えられない。
- (91) RESTATEMENT (THIRD) OF THE FOREIGN RELATIONS LAW OF THE UNITED STATES §441 (1987) 参照。労働法規における外国強制の抗弁を検討したところについては、Michael A. Warner Jr., *Comment, Strangers in a Strange Land, Foreign Compulsion Defense and the Extraterritorial Application of United States Employment Law*, 11 NW. J. INT'L L. & BUS. 371 (1990); Mary Claire St. John, Note, *Extraterritorial Application of Title VII: the Foreign Compulsion Defense and Principles of International Comity*, 27 VAND. J. TRANS.L. 869 (1994) などがある。なお、この抗弁を認め

る明文の規定がなくとも、雇用差別禁止法のもとでは、外国においては一定の属性を有することが、問題となっている職務を遂行するための真正な職業上の資格 (bona fide occupational qualification) であるという抗弁による免責がありうる。前掲注 (2) の拙稿一頁参照。

- (56) EEOC Enforcement Guidance, *supra* note 46, at 16 n. 13.
- (57) 818 F.Supp. 1 (D.D.C. 1992).
- (58) 47 F. 3d 447 (D.C. Cir.), *cert. denied*, 116 U. S. 181 (1995).
- (59) Norfolk & Western Railway v. American Train Dispatchers Ass'n, 499 U. S. 117 (1991).
- (60) 47 F.3d at 451.
- (61) EEOC Enforcement Guidance, *supra* note 46, at 13.
- (62) *Id.* at 13 n. 11 (定款に関する事案) ; Abrams v. Baylor College of Medicine, 805 F.2d 528 (5th Cir. 1986) (政府機関の職員と非公式に交わした会話に関する事案)。学説の中には、この要件の緩和を主張し、文化的な規範をも「法」と解すべきであるとするものもある。Smith, *supra* note 46, at 208-214.
- (63) EEOC Enforcement Guidance, *supra* note 46, at 14.
- (64) Host Country Bars Hiring Woman in Foreign Job, EEOC Dec. n. 85-10, cited in CCH EMPLOYMENT PRACTICE GUIDE ¶6851 (1985) (差別意思かならざることを理由とする)。
- (65) EEOC Enforcement Guidance, *supra* note 46, at 15.
- (66) Hartford Fire Ins. Co. v. California, 113 S. Ct. 2891 (1994).
- (67) Smith, *supra* note 46, at 216.
- (68) 外国法においても、合衆国の労働法規の域外適用により同国市民についてのみ一定の措置をとらざるを得ないような場合に、国籍差別の成立を否定すべきかどうかという問題が生ずる。外国強制の抗弁のいわば裏返しの問題であり、わが

国では論じられたことがないようであるが、こうした場合に差別の成立を否定すれば、国籍差別については、域外適用される合衆国の労働法規と国内法との衝突の問題は生じないことになる。

四 おわりに

以上検討してきたとおり、アメリカ合衆国の労働法規のうち、主要な雇用差別禁止法については、域外適用を一定の要件の下に認める規定が設けられている反面、外国法との衝突が生じる場合には、域外適用を控える方向での調整規定が置かれている。日本を含む外国で事業活動を行う合衆国系の企業にとつては、こうした域外適用規定を遵守することが必要となるが、外国法との衝突の調整に関しては、外国の「法」とは何か、合衆国の法との「衝突」をどのような場合に認めうるのかなど、なお未解決の問題も残されている。したがって、合衆国系の企業をめぐる法律実務においては、これらの問題をめぐる裁判例等の動向に十分注意を払う必要があると思われる。