

台湾における国際労働法の課題

労働基準法の地域的適用と労働契約の準拠法に関する現状を整理しつつ

陳 一

目 次

- 一 はじめに
- 二 国際私法（涉外民事法律適用法）の位置付けをめぐって
- 三 労基法の地域的適用範囲
- 四 台湾における課題
- 五 むすび

一 はじめに ¹

本稿の趣旨は、国際的な事案における個別的労働関係の適用法規の決定問題に関し、台湾における課題を提起することにある。そのためには、台湾の労働基準法²の地域的適用に関する問題と労働契約準拠法の決定問題につき、現状の整理を行う必要があることは言うまでもない。

一般論として、特に法規の実効性を確保するための手段として行政監督または刑罰等を定めている場合、当該法規の地域的適用範囲について決定するという問題は、規律事項が私法上の効果に関係する状況

* 執筆者は金沢大学法科大学院客員教授

¹ 本稿の本文は、筆者が台湾で発表した、「労働基準法『地域適用』之探討 -- 与労働契約準拠法決定問題之交錯 --」、回顧与前瞻、労働基準法施行 30 週年論文集 (2014)、23 頁以下、及び、「涉外労働事件之準拠法 -- 台湾高等法院 102 年度勞上字第 56 号判決 --」、労働訴訟実務 (2020)、341 頁以下がそのベースとなっている。なお、筆者による国際労働法研究の出発点を示すものとして、「国際的労働関係の適用法規に関する一考察 (一) (二・完)」、法学協会雑誌 111 卷 9 号 (1994) 1384 頁以下、11 号 (1994) 1679 頁以下参照。

² 1984 年 7 月公布、最新改正は本年 (2020 年) 6 月。同法全文の原文について下記 URL 参照。

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030001>.

において、国際私法との間で何らかの緊張関係を生じさせることがあるが、私法自治を尊重するという前提の下、理論分析と法解釈に関する諸問題をどのように整理すべきかが重要課題となる。

一方、後述する主管庁 (または司法部門) の見解のように、国際的な事案における国家管轄権の範囲の決定問題に関して、国際私法 (台湾の成文法規: 「涉外民事法律適用法」³) の論点が現れることがある。出発点異なる二つの問題分野の論点を明確に区別しつつ、両者の関係を分析することは、台湾においてかなりの重要性を有すると言える。主管庁をはじめとする各界での検討と理解の深化は、解釈論のみならず、今後の立法作業との関係においても意義があるものと考えられる。

二 国際私法（涉外民事法律適用法）の位置づけをめぐって

(一) 行政院の (前) 労働委員会の解釈

ここでは、行政院の (前) 労働委員会が 1997 年に行った解釈を紹介する⁴ (同委員

³ 1953 年 6 月公布、最新改正は 2010 年 5 月公布。同法全文の原文について下記 URL 参照。

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=B0000007>.

⁴ 行政院労働委員会 (86) 台労働二字第 000089 号書簡。原文については下記 URL 参照。

<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDOC0>

会は現在の主管庁である労働部⁵の前身である)。この解釈は、外国または中国大陸⁶における子会社へ異動となった労働者につき未払い賃金をめぐる紛争が発生した場合において、行政機関の管轄権が及ぶかどうかにつき同委員会の見解が示されたものである。

即ち、「労働契約は諾成契約であり、労使双方の意思表示の一致により契約が成立し、その契約内容（給与の支払方法、勤務地、労務提供先等）は双方の合意によりこれを約定することができる。一方、親会社と子会社は個別の権利主体であって、当該労働者が出向関係⁷に基づいて親会社から子会社へ異動となった場合には、雇用関係⁸は未だ親会社に存在する。もし出向関係に基づくものではなく、親会社との間の元の契約を合意により終了したうえで、子会社と新たな契約を結んだ場合には、別個の労働契約の履行となる。そうすると、労働者が外国または中国大陸の子会社への異動を命じられ、これが出向関係に基づくものである場合には、使用者による未払い賃金の事案につき、主管庁は当然、法により処理することができる。もし親会社は代わりに募集・採用するのみで、その雇用関係は子会社に存在する場合には、当該労働者が外国または中国大陸での勤務期間中に発生した未払い賃金の紛争は、涉外民事法律適用法、台湾地区與大陸地区人民關係條例⁹、または国内法域の及ばない事実に関係するため、主管庁の行政権を及ぼせる

[3.aspx?datatype=etype&keyword=%e7%ae%al%e8%bd%84%e6%ac%8a&cnt=14&now=1&lnabndn=1&recordno=13](https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?datatype=etype&keyword=%e7%ae%al%e8%bd%84%e6%ac%8a&cnt=14&now=1&lnabndn=1&recordno=13).

⁵ 台湾で使用される表記は「労働」であるが、本文では便宜上、日本の用語に合わせて「労働」と記述する。

⁶ 原文では「大陸」。

⁷ 原文は「借調関係」というが、日本という移籍を伴うものであるかどうかは明確な区別をしていない。

⁸ 原文は「労雇関係」。なお、一般論として、「労働関係」という場合もある。

⁹ 台湾と中国大陸との間の交流に伴って発生する行政・民事・刑事の問題を処理するための法律である。民事の部分においては、準拠法に関する定めがある。1992年7月公布、最新改正は2019年7月。同法全文の原文について下記 URL 参照。

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=Q0010001>.

ところではない。」という解釈である。

論評の便宜上、同解釈の要点を次の通り整理する。

①労働契約は諾成契約であり、契約内容は双方の合意で定めることができる。

②子会社への異動が出向であれば、親会社との間に雇用関係がある。

③出向であれば、外国等での未払い賃金の事案につき主管庁の行政権が及ぶ。

④子会社との間に雇用関係がある場合（親会社は募集・採用を代理するのみ）には、外国等での未払い賃金の事案につき主管庁の行政権が及ばない。

(二) 前述労働委員会解釈に対するコメント

1. 前述の解釈について論評する前提としてまず確認しておくべきは、台湾の労働基準法（以下「労基法」という）には国際的事案における主管庁の管轄権の範囲に関する直接の明文がなく、また、国際私法の成文法規である涉外民事法律適用法にも、労働契約に関する特別規定がないということである。

同解釈の主軸は、雇用関係が出向（原文：「借調」）というものにあたるかどうかによって異なる処理をするという点にあるが、「諾成契約」または「出向（借調）関係」の論理を通じての解釈は、理論上、必ずしもあり得ないことではない。しかしながら、問題はまさに「親会社は代わりに募集・採用するのみで、その雇用関係は子会社に存在する場合には、当該労働者が外国または中国大陸での勤務期間中に発生した未払い賃金の紛争は、涉外民事法律適用法、台湾地区與大陸地区人民關係條例、または国内法域の及ばない事実に関係するため、主管庁の行政権を及ぼせるところではない」とする論旨にある。「親会社は代わりに募集・採用するのみで、その雇用関係は子会社に存在する場合には「涉外民事法律適用法」などが関係するというのであれば、そもそも当該事案がそのような場合に該当するか否かの判断は、涉外性を有するものとして「涉外民事法律適用法」などを適用したうえではじめて行えるものではないだろうか。同解釈の論旨においては、この点についての考えがそれほど明確ではないと言えよう。

2. 涉外民事法律適用法第 20 条¹⁰（2010

¹⁰ 後掲注 29 及びその本文参照。

年改正前は同法第 6 条)には、契約準拠法に関する規定が置かれている。一方、前述の解釈においては、労基法の解釈過程で契約法の概念が示されており、また、論旨の文脈から、これらは民事の問題に属するものと捉えられていることが分かるが、「外国等への異動」の事案であることが同解釈の前提となっており、涉外性を帯びる事案として、まずは涉外民事法律適用法に基づいた分析を行うべきであろう。法の適用プロセスにおける循環論は是非とも避けるべきではないかと思われる。

他方、主管庁が職務上、労基法を適用(または解釈)するにあたり、関連する法的概念(または法的構造)をその職権に基づいて構成・解釈したうえで、「行政機関の管轄権」の有無について判断することは可能と言える。そうだとすると、管轄権がないとする判断の理由としても、その職権の根拠たる労基法に基づいて展開された実質的な理由を示すべきであったと思われる。

3. さらに、「親会社は代わりに募集・採用するのみで、その雇用関係は子会社に存在する場合」は「国内法域の及ばない事実に関係する」との論旨が気になる。主管庁の行政権が及ぶかどうかは、労基法の規定、または同法の目的・趣旨等に関する具体的な根拠に基づき、労基法の立場から実質的な解釈をして判断すべき事柄であると言える。かかる認識は、主管庁が堅持すべき「主体性」に由来するものである。このように考えなければ、同解釈の論旨が示しているところの契約法上の性質または外観によって管轄権の有無が左右されてしまうことになりかねない。

4. 要するに、主管庁が労基法の解釈・適用を行うにあたっては、私法秩序に関係する部分につき、契約関係の内容(涉外民事法律適用法の存在を前提とするそれ)を尊重しつつ、労基法に基づく職務の主軸をしっかりと守り、同法に依拠した実質的な理由を探究したうえで、行政権限に基づく「介入」をすべきかどうかにつき適切な判断をしていくべきではないかと思われる。他方、主管庁が行政権限と労基法に基づいて「介入」をしていくなかで、私法秩序をどの程度まで尊重すべきかは、また別個の問題として考察する必要がある。そしてこの点はまさに国家政策(または公益)と私権との間の緊張関係が存在することを浮き彫り

にするものではあるが、この種の問題は決して労働法分野に特有のものではなく、契約関係に対する尊重を否定する理由にはならないと言うべきである。

三 労基法の地域的適用範囲

(一) 司法院研究会等の意見

台湾の司法院が 1989 年に行った研究会で後述の議論が交わされ、これに対する同院第一庁の研究意見が示されている¹¹(以下、前者を「司法院研究会の議論」、後者を「司法院研究意見」という)。

司法院研究会で検討の対象となった実務上の問題は次の通りである。台湾の会社に雇用されている内国人が、外国の支店¹²で勤務するというケースであるが、当該支店には独立した人事部門と経理部門がある。そこで、当該労働者の労働条件につき台湾労基法を適用すべきか否かが議論された。なお、この事案における事実関係として、当該労働者の現地での給与は台湾での給与の二倍となっていて、当該外国で定年退職の申請があったということが示されている。¹³

司法院研究会では、下記の甲乙両意見が提示され、議論の結果、乙説が採用された。

「甲説：(属地説) 労働基準法が規律する労働関係は、わが国の域内にあるものに限るべきで、当事者が本国人か外国人かを問わず、わが国において労働契約がある者にはすべて労働基準法を適用すべきである。労働契約が存続する場所が外国にある場合については、当事者間の約定がある場合を除き、現地の労働基準法規を適用すべきである。それに事業者の外国事業所には独立した人事・経理部門がある以上、その経営はすべて外国法令により行われており、異なる国家の法令による規制を同時に適用するのは望ましくない。

乙説：(属地かつ属人説) 労働基準法

¹¹ 司法院第 14 期司法業務研究会、司法院編・民事法律專題研究(六)(1989 年)、352 頁参照。

¹² 便宜上「支店」と訳したが、原文は「分支機構」となっており、意味としては、支社等も含まれる。

¹³ 2005 年に労働者の退職金制度が確定拠出型に改正されたが、それ以前から雇用されていた者はそれ自身の選択により旧制度の適用を受けることができる。台湾労基法第 53 条以下参照。

は国家の行政法規であり、国家が雇い主に対し、労働関係の内容につき作為又は不作為の義務を課す公法である。従って、本国の事業者（雇い主）については、支店が国内にあるか外国にあるかを問わず、すべて適用される。」

前述の結論に対し、司法院研究意見は、「会社法人は単一の人格で、かつ本社のみが権利の主体となる。その支店に独立した人事及び経理部門があっても、法律上は依然として独立した人格を有しない。本問題における本社は国内にあり、雇用されている労働者もわが国民であるから、労働基準法の適用があるというべきであり、研究会の結論として乙説が採用されたこと」は妥当であるとする。

(二) 前述の議論・意見に対するコメント

1. 上記両説のいずれも、労基法の地域的適用範囲について、「属地説」または「属地かつ属人説」と言うのみで、労基法の規定または趣旨・目的に関連する解釈上の根拠を示していない。もちろん、いわゆる「属地」や「属人」という用語から、国際法上の原則を援用しているものと見てよいが、労基法の地域的適用範囲の画定との関係で、「属地」または「属地かつ属人」という論旨がどのようにして導かれるかについては、論理のプロセスが明示されていない。立法管轄権に関する国際法上の諸原則は、一般的法理として、立法管轄権の行使における枠組みと限界を提供してはいるが¹⁴、そこから実定法の地域的適用範囲を先験的に導きだすことはできない。乙説のいう「国家の行政法規」という用語からも、労基法の具体的な政策目的との関係で、何らかの指針を引き出すことができないと言わざるを得ない。

比較のための材料として台湾刑法の規定を挙げると、同法第3条前段は「この法律は中華民國領域内において罪を犯した者に適用する。」、同法第7条の前段は「この法律は中華民國の国民が中華民國領域外において前二条以外の罪を犯し、その最軽本刑が三年以上の懲役である場合に適用する。」と定めている。この第7条の規定を見れば、なぜ「最軽本刑が三年以上の懲役」の場合に限定するのかという問題意識が自ずと浮かび上がってくるはずであ

¹⁴ 前掲注1・労働基準法施行30周年論文集、30頁及びその注11所掲文献参照。

る。国際法上の原則としては国籍主義（または積極的属人主義）を認めてはいるが¹⁵、刑法の立法作業として、どのような罪をその援用対象とするかについては、あくまでその立法政策の問題に属するのであって、同法の前記条文は、まさしくこの問題に答えるものであると言える。

2. 労基法との関係で言えば、やはり同法の立法目的、規範の構造、またはこれらにより見出される国家の政策目標に立ち返って考えいくべきである。この点、前述の議論において考察の痕跡が全くないわけではない。司法院研究会の議論における甲説は、「労働基準法が規律する労働関係は、わが国の域内にあるものに限る」、「労働契約が存続する場所が外国にある場合」などの基準を打ち出しており、労基法の規律目的や一定の場所との関係を意識していることが分かる。従って問題は、その実質的な内容や構成について如何に具体化していくかという点にある。その意味で、甲説は乙説より優れた面があると言えよう。

四 台湾における課題

(一) 労基法の地域的適用範囲の画定について

1. まず、この問題について論じる前提を整理しておく。前述の労工委員会解釈や司法院研究会の意見では、労働者と国内企業との間に雇用関係がある場合に労基法が適用されると考えられている。労基法の強行性は、国家がその実行を欲するところの政策を根源としており、国の経済・社会等の発展状況と将来への目標を前提として、労基法体系を通じて労働条件の規律の背後にある政策目標の達成を目指しているとも言える。労基法第1条第1項は、「労働条件の最低基準を定め、労働者の権益を保護し、労使関係を強化し、社会と経済の発展を促進するため、本法を制定する」と定めている¹⁶。この政策目的を達成させるために、労基法は契約関係に直接介入して労使間の権利・義務に影響を与えるだけでなく¹⁷、主管庁を指定して一定の権

¹⁵ 前掲注1・労働基準法施行30周年論文集、34頁及びその注25所掲文献参照。

¹⁶ もっとも、同法における個々の労働基準の強行性の度合い如何については、個別具体的に観察・検討する必要がある。

¹⁷ 労基法第2章～第8章参照。

限を与え、事業者に対し監督を行い¹⁸、労働基準の違反行為について刑罰または行政罰を定め、実効性を確保する手段としている¹⁹。従って、同法の適用範囲内においては、定められた労働基準を下回る労働条件が行われている事実または合意の存在を許容しない²⁰。

2. しかしながら、問題の核心は、政策目標や具体的な規定などを前提としながら、「個々の雇用関係における具体的事実」と「台湾の社会または企業」との間の関係につき、如何にして、その関連性の緊密度を探究し強行規定を発動するのに十分な（またはそれを否定する）実質的理由を構成すべきかにある。つまり、ここで求められる作業は、関連する「人」・「事」と「地（台湾）」との間の実質的な関係を注意深く観察するということになる。私見としては、同法の政策目的等についての合目的的解釈を通じて、前述の実質的な関係の緊密度につき実質的判断を行うという方法を採用すべきと考えている。

3. なお、念のため、前述 2 で述べた点の理論的背景を記しておく。先に述べたように、立法管轄権に関する国際法上の諸原則は、一般的法理として立法管轄権の行使における枠組みと限界を提供してはいるが、そこから実定法の地域的適用範囲を先験的に導き出すことはできない。つまり、国際法上の諸原則としては、国家の権限行使が妥当な範囲を超えないよう、立法管轄権の行使につき外在的限度を提供するのみである。このため、国家がその法規を通じて主張しようとする実際の立法管轄の範囲については、当該法規の政策目的に基づいて制定した明文条項、または当該政策目的を参照して行う解釈により、いわば内在的な限界を明確にしていく必要がある。

4. 雇用関係²¹のいわば「所在」や発生地などが台湾域内にあるかどうかを労基法の適用基準とする見解²²の結論は、一

般理論に照らして、適切な考え方であると言える。しかしながら、問題は「所在」または発生地がどこにあるかについての実質的な基準如何という点にある。この点につき、筆者はかつて台湾で試論を提示したことがある²³。それを要約すると、私見としては、「個々の雇用関係における具体的事実」と「台湾の社会または企業」との間の関係につき、実質的関連性を探究すべきとすることを前提として、まず、いわゆる雇用関係について構造を分析し、その基本的要素を識別したうえで、各要素と「台湾の社会または企業」との関連性について判断し、さらに政策実行の必要性等をも考慮して総合的に判断するという手法を打ち出している²⁴。

まず、雇用関係の構造の分析としては、「労働条件（またはその実行）の決定をめぐる状況」、「指揮監督をめぐる状況」及び「労務給付をめぐる状況」などの基本的要素が挙げられる。労基法の主たる任務は、労働条件の最低基準を定めて実施することであり、また、雇用関係の実際の運営においては、雇主による指揮監督と労働者による労務提供が基本となるからである。

次に、これらの要素と「台湾の社会または企業」との関連性に関しては、前述の主管庁の解釈と司法院研究会の議論において提示された事例を参照しながら論じることとする。

労工委員会解釈における事案（紛争）は、賃金未払いのケースであるが、関連する雇い主側の決定や客観的状況が、親会社と子会社のいずれによるものなのか、またはいずれにおいて生じているかが核心的な問題となる。例えば、かりに出向関係ではなく、日常の指揮監督や労務給付も基本的に親会社とは関係がないという事案だとしても、親会社が子会社に対して管理統制力または意思決定権を有している場合、給与の不払いにつき子会社に具体的な指示を行っているとすれば、「労働条件（またはその実施）の決定をめぐる状況」として、国内にある親会社と実質的かつ密接に関

¹⁸ 労基法第 4 条、第 72 条及び第 73 条参照。

¹⁹ 労基法第十一章参照。

²⁰ 労基法第 1 条第 2 項参照。

²¹ 前掲注 8 参照。

²² 前掲注 1・労働基準法施行 30 周年論文集、35 頁以下、及び、林豊賓＝劉邦棟、労働基準法論（修訂五版、2010）、25 頁以

下、黄劍青、労働基準法詳解（増訂四版、1995）、52 頁参照。

²³ 前掲注 1・労働基準法施行 30 周年論文集、36 頁以下参照。

²⁴ 抽象的になるが、理論上、ここでの総合的判断においては、労基法第 1 条第 1 項にいう社会と経済の発展の促進という立法目的も関係してくる。

連していると言える。また、国内における親会社に対する労働検査・監督の実施は、労基法の政策目標の実行上、必要性を有する場合がある²⁵。

また、前述の司法院研究会での事例についてであるが、現地での給与がより高額であったため、定年退職金の算定ベースをどう定めるべきかという問題として観察できるものではある。

当該事案においては、外国支店勤務を命じた時点で雇い主は当該支店で支払うべき給与水準を十分に認識し、その決定は国内の雇い主によるものであったのではないかと推測できる。かりにそうだとすると、「労働条件（またはその実施）をめぐる決定状況」と国内企業との間には、実質的かつ密接な関連性を有すると言える（もちろん、実際の処理では具体的に事実認定をする必要があるが）。そして政策目的の実行の必要性に関しては、例えば外国駐在が一定の期間に限定されている場合など、主管庁による介入の必要性が高くなる可能性も一律には否定できないであろう²⁶。

なお、より精確な処理を期するため、さらに分析すると、たとえ労基法の適用があるという結論に達したとしても、事案の処理としては完全なものとは言えない場合のあることがわかる。外国支店での勤続年数によっては労働者がそこで定年退職年齢に達する可能性のあることが客観的に観察できる場合、「外国支店で定年退職を申請する可能性について、当該国内企業が予見していたか否か」や、「当該駐在期間はどのように設定されたか」の点など、関連要素をめぐる具体的な状況をも考慮しつつ、本社と支店との間で、給与と退職金の分担についてどのような仕組みがあったかについても認定・検討の対象とすべきと考える。つまり、定年退職金の給付が関係する渉外的な事案の処理においては、労基法の最低基準に関する実際の解釈・運用手法も検討課題となるということである。

（二）労働契約準拠法の決定問題について

1. 涉外民事法律適用法には雇用契約や労

²⁵ 親会社所在国の政府としては、労働者が不利になるような行為・決定を親会社が国境を跨って行うことを看過すべきではないと考える。

²⁶ 前掲注 1・労働基準法施行 30 周年論文集、37 頁参照。

働契約に関する特別規定がないため、実際には法律行為に関する一般規定が適用されることになる²⁷。原則に関する現行法（2010 年改正法）第 20 条第 1 項は、改正前の規定（第 6 条第 1 項）を維持し、国際私法における当事者自治の原則を採用している²⁸。

これに対し、同法第 20 条第 2 項は「当事者の明示的意思がないとき、またはその明示的意思が定めるところの適用すべき法によりそれが無効となるときは、最も密接な関係を有する法による。」とし、また、同条第 3 項は「法律行為によって生じる債務において当該法律行為の特徴たるに十分なものがある場合には、当該債務を負担する当事者の住所地法を最も密接な関係を有する法と推定する。但し、不動産に関する法律行為については、その所在地法を最も密接な関係を有する法と推定する。」と定めている。²⁹

同法第 20 条第 3 項本文との関係では、労務提供契約における労務提供はそこにいう特徴的給付に当たると言えるため、明示的法選択のない労働契約の場合は、当該労働者の住所地法が最密接関連法と推定される。この点により、労務給付地法が労働者の住所地法と一致する場合には、労務給付地法が準拠法となる可能性が高くなると言えるが³⁰、注意すべきは、

²⁷ なお、裁判実務上、同法改正前の事案ではあるが、労働契約の準拠法につき同法改正前の第 6 条を適用した例が少なからずある。例えば台湾桃園地方法院 2008 年勞訴字第 13 号判決、同法院 2008 年勞訴字第 41 号判決、台湾台北地方法院 2012 年重勞訴字第 32 号判決、台湾高等法院高雄分院 2016 年勞上字第 32 号判決など。

²⁸ 当事者自治の原則に関する一般的な説明として、馬漢宝、国際私法総論(1982)、121 頁以下、劉甲一、国際私法(修訂初版、1982)、235 頁以下、曾陳明汝、国際私法原理(修訂四版、1989)、234 頁以下、林益山、国際私法新論(1995)、75 頁以下、柯澤東、国際私法(修訂版、2001)、190 頁以下、劉鉄錚=陳榮傳、国際私法論(修訂五版、2013)、120 頁以下及び 300 頁以下参照。

²⁹ これら規定の原文について、前掲注 3 参照。

³⁰ 台湾高等法院高雄分院 2016 年勞上字第 32 号判決は、「両当事者が締結した雇用契約では、当事者の一方即ち被控訴人はわが国で労務を履行すべきこととなっており、

これはあくまで当事者間で明示的法選択がない場合についてのみ言えることである。³¹

2. 涉外民事法律適用法の下では、他の種類の契約関係と同様、外国法が準拠法となった場合において、同法第 8 条における公序条項を通じた介入が可能となる。しかしながら、同条項の発動に関する例外性に加え、当該外国法の適用を拒否した後の処理として、必ずしも法廷地法が適用されるわけではない（なお、若干の立法論については後述五参照）。

五 むすび

前述の整理から、行政か司法かを問わず、労基法の地域的適用範囲の画定問題と労働契約準拠法の決定問題双方につき、検討の深化を図る必要性のあることが分かる。特に、国際私法の位置付けの問題をはじめとして、地域的適用と準拠法決定との間の関係につき、議論の進展を促すための努力が是非とも必要と考える。

なお、本年（2020 年）元旦から施行された労働事件法第 5 条第 1 項は、「労働者が原告となる労働事件について、労務提供地または被告の住所、居所、事務所もしくは事業所の所在地が中華民国領域内にある場合には、中華民国の裁判所の管轄に属する。」と定めている³²。この規定が置かれたことにより、国際的な労働紛争の事案が台湾の裁判所で提起されやすくなったと言えよう。だが、前述の通り、涉外民事法律適用法には特別規定が未だ存在せず、特に労務給付地が外国にある場合については、労務給付地法が準拠法とならないケースが数多く出現する可能性がある。諸外国の立法例を参考にしながら、一日も早く国際私法上の特別規定を設ける必要があると言えよう。

（2020 年 7 月 20 日脱稿）

…わが国の法を最も密接な関係を有する法と推定するに足りる」と判示しており、このような解釈は、結果として労働契約の実態と法適用に関するニーズに適合するが、同条第 3 項本文の規定に対する理解としては検討の余地があると言えよう。³¹ 前述各論点につき、前掲注 1・労働基準法施行 30 週年論文集、41 頁参照。

³² 同条項の原文は、「以勞工為原告之労働事件、労務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民国境内者、由中華民国法院審判管轄。」となっている。同法全文の原文について下記 URL 参照。
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=B0010064>.