

平成18年度弁理士試験論文式筆記試験問題

〔国際私法〕

A国に本拠を有するY会社は、A国籍を有しかつA国に住所を有するXを他社からスカウトしようと考え、たまたまB国に出張中であつたXと極秘に接触してその場で雇用契約を締結した(本件雇用契約)。この雇用契約の契約書には、Xを5年間はYの東京支店の副支店長とすること、その後の勤務地は協議すること、報酬を5年間は一定の額とし、その後は協議すること等がA国の言語で記載されており、準拠法についての定めはなかつた。Xは東京勤務を開始してからずっと日本に居住し、その間に東京支店の業績はやや向上した。しかし、Xが東京に来てから3年後、YはXの行為に問題があることを理由としてXに解雇を通知した(本件解雇)。Xが日本で提訴し、Yが応訴したため、日本の裁判所で裁判が行われることになった。

日本からみると、本件雇用契約締結の段階において、その契約に適用すべき準拠法は何であつたと考えられるか。

本件解雇は有効か。なお、この解雇は、A国法及びB国法上は有効であるが、日本法上は権利濫用に当たり無効であるとする。

【50点】

論点[国際私法]

- 1 . 準拠法の定めのない雇用契約の準拠法の決定における黙示の意思の探求(法例7条1項)と行為地法(法例7条2項)の関係を問う。
- 2 . 雇用契約の契約準拠法と労務提供地の労働法の中の絶対的強行法規(準拠法のいかんに関わらず適用されるルール)との関係を問う。