

役員・社員の男女関係の国際化
——ハニー・トラップからハーゲンダストまで

この観点から、会社にとっての重要情報を知る役員・社員に注意を促すべきことの第一は、「ハニー・トラップ」である。かつてのソ連では多用され、英国の大臣がこれに引っかけ、機密情報が出たという事件がマスコミを賑わしたこともある。まさかそんなことは小説か映画の中のことであるうと思うであろうが、日本の平穏な環境のもとの常識は必ずしも外国では通用しない。わが社の役員は、東欧に拠点を作るために出張中、体操選手のような小柄な美人との間である機会が訪れたとき、ライバル企業の員ではないかと冷静に対応することができたのだろうか。実際、かつてはソ連の手法を学んだ近隣の大國において、日本の技術者らがこの美人局的手法にひっかり、当局の指示に従わざるを得ない状況に追い込まれるという事態が生じているとの噂がある。そのようなことにならないようにするためには、日頃から、実例を使いながら、「急に女性にもてるはずがない」ことを十分に自覚してもらっておくことが重要であり、これは、企業リスキの軽減のための社内教育の一環に組み込むべきことであ

他方、幸せな国際結婚の先にも、国境を越えたトラブルが
発生することがある。社内に国際結婚したカップルが増えれ
ば、その破綻も一定割合で発生する。一般に、離婚は核分裂
と同様、巨大なエネルギーを発生し、それが仕事に相当なマイ
ナスを与えるが、国際離婚は、純粋国内離婚と比べて、性質
を異にする心理的・経済的負担をもたらず恐れがある。国際
結婚の破綻に際しては、そもそも離婚をすることができるの
か、裁判を起こすとしてどの国の裁判所に提訴するのか、子
供がいる場合にその養育をどうするのか、といった問題が発
生するからである。

日本は協議離婚という制度を持つ点で世界的に見て特殊な国であり、多くの国では裁判離婚しか認められていない。さらに、カンソックの影響が強い国では離婚自体が禁止されてきた。それが徐々に離婚容認に移行しているもの（2004年にチリ、2011年にマルタ）、日本に近いフィリピンは、現在でもバチカン市国とともに離婚禁止国である。したがって、日本人・フィリピン人夫婦はフィリピンでは離婚することができない。離婚するには、日本で離婚訴訟を提起し、準拠法が日本法とされて離婚が認められるか、フィリピンの離婚否定という適用結果が日本の公序に反するとの判断を得るほかはない。しかし、そのためには被告が日本在住であること等の

また、破綻した夫婦間に未成年の子供がいる場合、養育権の争いが発生することがある。日本在住の国際結婚のカップルの関係が破綻し、話し合いがもたれている中、突然、外国人配偶者が子供を連れてその出身国に帰ってしまうことがある。そのような既成事実を作られてからでは、その外国に出向いてその子供の養育権をめぐって訴えを提起しても、何年もかかってしまい、その間にその子供は現状に慣れ、一緒に生活をしていない親の母国語を忘れてしまう。アメリカを含む諸外国からのプレッシャーを受けて、ようやく批准の運びとなった「ハーグ条約」はこのような場合に適用されるものである。正式名称を、「国際的な子の奪取の民事上の側面に関する条約」(締約国数89)というこの条約は、1980年に作成され、1983年に発効したものであり、子供が国境を越えて連れ去られた場合、連れ戻したい親が自国の当局に申請すれば、他の締約国の当局が、子供を発見し、できるだけ速やかに元の国に返還するための適切な措置をとること等を定めたものである。もちろん、連れ去りから一年以上経過し新しい環境になじんでいる場合や、返還されることにより、子供に身体的又は精神的危険がある場合、子供自身が返還を拒否している場合等には返還は実現しない。これまでの主要締約国の司法判断によれば、返還命令と返還拒否の割合は7対3であり、それなりの時間と労力は必要となる。それでも、この分野での個人の負担は、条約がない状態から大きく改善されることになる。社員が国際化した企業の中で最大限の能力を発揮できるようにすることは重要なことであり、不幸な状況になった際のストレスを最小化するという観点から、このハーグ条約についても、国際企業の社員研修の中では触れる必要があるという時代になっているのかもしれない。

(都の昔)