

2024 年度春期 京都労働学校「労働法入門」
第 3 回「労働契約の成立と展開(配転・出向)」

2024.06.04. 佐藤敬二 (立命館大学)

はじめに :

1. 労働契約

1) 「労働契約」とは何か

1. 民法上の雇用契約 (民法 623 条～ 631 条) との相違

	解約・解雇	告知期間	期間付与	保護規定
民法	自由 (627 条)	2 週間 (627 条)	5 年 (626 条)	
労働法	不自由 (16 条)	解雇は 30 日 (20 条)	3 年 (14 条)	種々

2. 区別の基準 : 労働の従属性

3. 結論 民法上の契約 = 「合意」

労働契約 = 単純な労使合意ではなく、生存権保障のための「保護」

2) 「労働契約」上の権利義務

1. 労働者の義務

1) 労働力提供義務 : 労働義務ではない

2) 服従義務 : 適法な業務指揮権に服する義務

但し、富士重工事件 最三小判 昭 52.12.13

3) 「職務専念義務」: 存否に争い

大成観光 (ホテルオークラ) 事件 最三小判 昭 57.4.13

オリエンタルモーター事件 最二小判 平 3.2.22 (否定)

2. 使用者の義務

1) 賃金支払義務

2) 安全配慮義務 : 根拠と効果に議論 cf. 陸上自衛隊事件・最判

3) 「労働受領義務」: 存否に争い

3) 労働契約関係

1. 労働者概念 (労基法 9 条) cf. 労組法 3 条

労働基準法研究会「労働基準法の『労働者』の判断基準について」(1985 年)

使用従属性 = 指揮監督下での労働、賃金支払

指揮監督 → 仕事依頼諾否の自由、指揮監督、拘束性、代替性。⇔ 人的従属

賃金支払

⇔ 経済的従属

補強 → 事業者性 (機械等の負担、報酬)、専属性

関連判例 : 横浜南労基署事件・最一小判平成 8.11.28 (備車運転手)

関西医科大学事件・最二小判平成 17.6.3 (研修生)

* 多様な雇用形態 → 業務委託契約

e.g. ウーバーイーツの配達員、吉本興業のタレント

2. 事実上の労働契約

関連範囲 : 松下 PDP 事件 最二小判平成 21.12.18、大阪高判・平成 20.4.25

* 違法派遣 (偽装請負) の救済として認められるか

直接の賃金支払いはあり得ないので、上の要件からすると成立しない

2. 採用

1)労働契約の成立

1.労使合意（労働契約法 16 条）：「合意」解釈にあたっては、「労働」契約の特質を配慮

2.法律規定による規制

1)契約期間（14 条）

2)労働条件の明示（15 条）→罰則 120 条、契約の即時解除

明示すべき事項：労働条件

明示方法：書面の交付、但し、絶対的記載事項につき就業規則交付でよい

3)封建遺制の排除（16 条～18 条）→「第4回講義」

3.一般条項による規制 e.g.公序良俗違反

1)思想信条を理由とした不採用 三菱樹脂事件 最大判 昭 48.12.12

2)国籍を理由とした不採用 日立製作所事件 横浜地判 昭 49.6.19

3)性別を理由とした不採用

2)採用内定と労働契約の成立

1.法的性質：解約権留保付労働契約の成立

→救済手段として、労働契約違反の損害賠償、労働者としての地位確認

大日本印刷事件 最二小判 昭 54.7.20 （民間）

東京都建設局事件 最一小判 昭 57.5.27 （公務員）

*2.内々定

cf.コーセーアールイー事件 福岡地判 平 22.6.4

*3.内定中の権利義務関係

1)契約上の権利義務

2)効力の開始時期：効力始期付、就労始期付

電電公社近畿電通局事件 最二小判 昭 55.5.30

宣伝会議事件 東京地判 平 17.1.28

*4.解約事由

約定による解約事由を認めるが、合理的なもののみ

☆以下、後半☆

3. 人事異動

1)労働契約内容の変更

1.合意範囲は何か=そもそも契約内容の変更といえるか否か

→合意の範囲内であれば契約変更ではなく、使用者は業務命令を発して労働者を移動させることができ、労働者がそれを拒むと業務命令違反として懲戒処分

→合意の範囲外であれば、契約変更であり、使用者が一方的に業務命令により労働者を移動させることはできず、労働者が拒んでも懲戒処分に付されることはない。

者

2.変更であるとして、いかなる新たな労使合意であればよいか

2)人事異動の種別

1.配転	1.配転の種別	1)転勤（勤務地変更の配転）	2)職種変更の配転
	2.企業運営上の意味	1)能力開発／昇進	2)雇用調整／左遷
	3.労働者側の意味	1)能力開発、解雇回避	2)負担、単身赴任
2.出向	1.出向の種別	1)在籍出向	2)移籍出向（転籍）
	2.企業運営上の意味	1)雇用調整	2)系列強化
	3.労働者側の意味	1)解雇回避	2)諸条件の変更

3)配転命令の拘束力

1.合意範囲

1.明示的合意のある場合

2.職務の性質上あるいは慣行上、合意内容が特定される場合

3.それ以外の場合が問題

2.東亜ペイント事件・最二小判 昭61.7.14

1.使用者に包括的処分権

2.権利濫用の禁止

1)業務上の必要性がない場合

2)不当な動機・目的がある場合

3)労働者に通常甘受すべき程度を越える著しい不利益のある場合

*家庭生活への不利益、家族の合意

4)出向をめぐる権利・義務関係

1.労働者の新たな合意 *合意範囲であるはずはない。

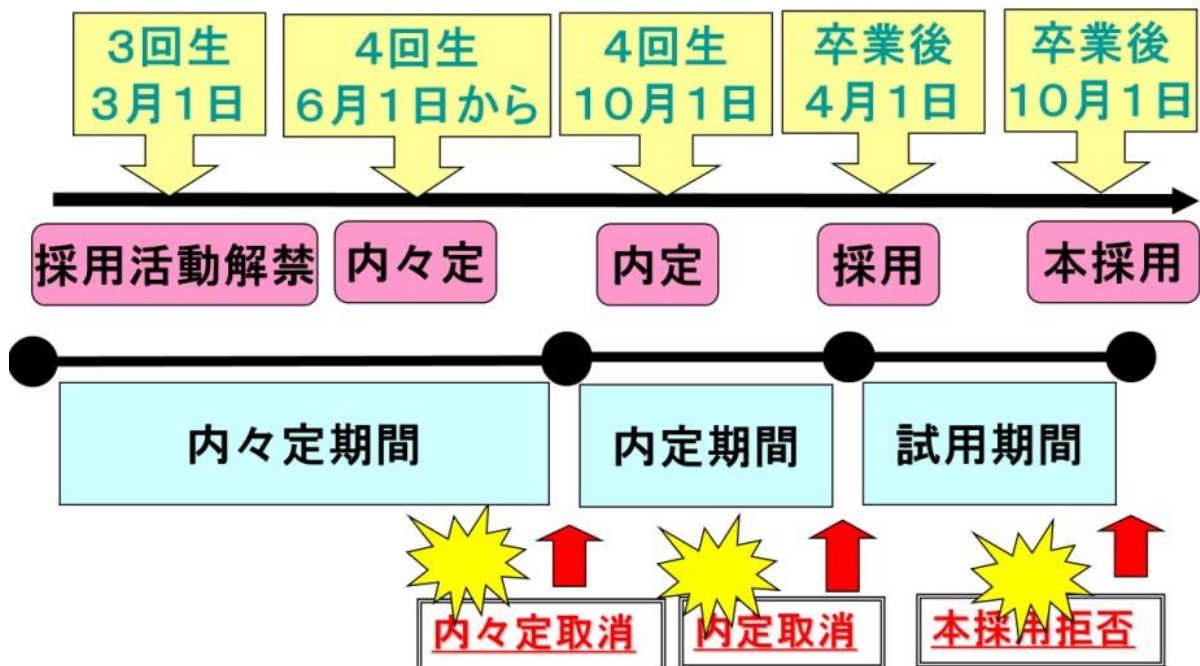
2.出向中の法律関係

1.出向元での労務提供義務の免除

2.出向元への復帰命令 古河電気工業・原燃事件 最二小判 昭60.4.5

*復帰命令が可能か、使用者の業務命令か

4年制大学文系新卒男子学生の就職経過



朝日新聞 2011年2月16日 夕刊 1ページ 西部本社

内々定取り消し二審も違法

福岡高裁、賠償命令

企業が採用の内々定を取り消したのは違法として、福岡県内の大学に通っていた男性が、マンション販売のコーセイ・アールイー（福岡市）に損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決が16日、福岡高裁であった。広田民生裁判長は「内々定の撤回には経路上の理由があったが、経緯の説明に不十分なところがあった」として、85万円の支払いを命じた。一審・福岡地裁判決を変更し、賠償額を22万円の減額して支払いを命じた。同社が控訴していた。

原告側の代理人によると、内々定の取り消しをめぐる訴訟で、全国で初めて賠償を命じた一審に続き、高裁の判断も初めてという。一審判決によると、男性は2008年7月に同社から内々定を得たが、同10月の内定式の2日前に取り消しを知らせる文書が届き、採用されなかった。文書には「金融危機や原油高騰など複合的要因」が理由と書かれていた。

同社をめぐっては、男性と元女子大学生が同地裁に労働審判を申し立て、地裁が解決金計175万円の支払いを命じたが、同社側は不服として、ともに訴訟になった。元女子大学生についても地裁は110万円の支払いを命じ、控訴審で争っている。