

## 1 労働契約

### 1) 労働契約の成立

労働者と使用者の間に働くことと賃金を支払うことについて合意がある場合に労働契約は成立する。口頭でも有効に成立する。未成年者に代わり親権者や後見人が労働契約を締結することは禁じられている。

### 2) 労働契約の基本原則、理念

#### ① 合意契約・労使対等の原則

労働契約は合意により成立し、または変更される。

使用者と労働者の間には交渉力の格差が存在するので労使が対等の立場で労働契約を締結・変更することが重要であることを確認したもの

#### ② 均衡考慮の原則

労働契約は就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結・変更すべきものとされている

#### ③ 仕事と生活の調和の原則

労働契約は仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）にも配慮しつつ締結・変更すべきものとされている

#### ④ 信義誠実の原則

労働者および使用者は、信義に従い誠実に権利を行使し、義務を履行しなければならない

#### ⑤ 権利の濫用禁止

労働者および使用者は、権利の行使にあたってそれを濫用してはならない

### 3) 労働契約上の権利義務

#### ① 労働契約の主たる権利義務

労働者は、使用者の指揮命令を受けて労働することが求められている→労働提供義務

使用者には、労働者に対して仕事の内容を命令する業務命令権（指揮命令権）がある

違法な仕事を命じたり、労働者の生命や身体に危険をもたらす業務命令は出来ない

労働者が職務を誠実に履行しなければならない義務は、この義務と何ら支障なく両立し、使用者の業務を具体的に阻害することのない行動は、必ずしも職務専念義務に違背するものではない。就業時間中に私用メールをすることも職務専念義務との関係で問題になる（就業時間中に社会通念上相当な範囲を超えて私用メールをしないこと）

使用者の基本的義務：労働者の労務提供に対し賃金を支払う。労働者が労務を提供しないときは当事者間に別段の合意がない限り賃金支払い義務は発生しない（ノーワーク・ノーペイ）

## ② 労働契約に付随する権利義務

労働者の付随義務、秘密保持義務、競業禁止義務など。ただし退職後は職業選択の自由の観点から競業禁止義務は生じない（制約する場合使用者は就業規則などに必要かつ合理的な範囲で法的根拠を明示する必要あり）

在職中は就業規則や労働契約に定めがなかったとしても、労働者は秘密保持義務を負うと解されている。

退職後は就業規則の定めや労働契約上の合意がある場合には労働者は秘密保持義務を負うことになる。

使用者の付随義務は信義則上、労働者の正当な利益を侵害しないよう配慮すべき義務を負う

## ③ 労働者の損害賠償

民法上の一般原則から労働者の債務不履行または不法行為に基づいて損害賠償責任を負うことになる。

裁判例では損害の公平な分担という見地から、信義則を根拠として減額され労働者に重過失がある場合にのみ損害賠償を請求しうるとしたうえ、損害額の25%に限って賠償責任を認めたものがある

## 4) 労働条件の明示

契約内容があいまいになることでトラブルの原因になるので労基法は、使用者に対して労働者に労働条件を明

示することを義務付けている。とくに重要な労働条件については書面で明示する必要あり。①契約はいつまでか②どこでどのような仕事をするか③労働時間、休憩、休日などがどうなっているか④賃金がどのように支払われるか⑤辞めるときどうなるのかさらにパートタイムと有期雇用労働者にはさらに⑥昇給の有無⑦退職手当の有無⑧賞与の有無。

明示すべき時期は労働契約締結時期。

## 2 就業規則

### 1) 就業規則とは

使用者が作成する職場に規律や労働条件を定める規則のこと。

### 2) 就業規則の作成

#### ① 就業規則の作成義務

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成しなければなりません。

事業場ごとに10人は計算されます。

#### ② 就業規則の記載事項

絶対的・必要記載事項 始終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する事項

賃金に関する事項、退職（解雇を含む）に関する事項

相対的・必要記載事項 退職手当、臨時の賃金、最低賃金額、労働者の食費、作業用品その他の負担、安全・衛生、職場訓練、災害補償・業務外の傷病扶助、表彰・制裁、その他事業場の労働者すべて

に適用される定めに関する事項

任意記載事項 記載するかどうかは使用者の自由 就業規則の基本精神の宣言、就業規則の解釈適用に関する規定など

#### ③ 就業規則の作成手続

使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合、過半数組合がない場合には労働者の過半数代表者

の意見を聴かなければなりません。→意見を聴くだけでよい。労働者側の承諾、賛成まで要求はしていない。

ただし労働者側の意見書を添付して作成した就業規則を所轄労働基準監督署に届けなければならない

### 3) 就業規則の効力

就業規則の定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は無効となります

労働契約の締結に当たり、合理的な労働条件を定めた就業規則を労働者に周知させていた場

合いには、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとされます。

労働契約規律が有効に認められる要件 就業規則が合理的な労働条件を定めていること

就業規則が労働者に周知されていること

### 4) 就業規則による労働条件の変更

#### ① 労働条件の変更方法

3つの方法 1つ目 個々の労働者との合意により労働契約を変更する

2つ目 労働組合と団体交渉を行い労働協約を締結する方法

3つ目 就業規則の変更

#### ② 就業規則の不利益変更

判例法理に考え方を踏まえて就業規則の不利益変更の有効性の判断にあたり、就業規則を周知させたこ

と、就業規則の変更が合理的であるということの2つの要件によって判断する。

## 3 採用・内定・試用

### 1) 採用の自由

原則として使用者の自由にゆだねられている。募集および採用における年齢による差別、組合所属等を理由とする採用差別は原則として許されない

### 2) 採用内定と内定取消し

### ① 採用内定

判例は採用内定によって労働契約の成立を認める見解を採用

### ② 採用内定の取消し

内定当時知ることができず、また知ることが期待できない事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的にてらして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるときに限られる

労働者側からの解約については2週間前の予告期間をおくかぎり法的責任は生じない。ただし内定辞退が信義に反する態様でなされた場合には、不法行為が成立する余地がある

### ③ 内定期間中の法律関係

## 3) 試用期間

本採用決定前の「試みの期間」であり、その間に労働者の人物、能力、勤務態度等を評価して社員としての適格性を判断し、本採用するか否かを決定するための期間

## 4 権利保障・人格的利益

### 1) 労働者の人権と自由の保障

#### ① 強制労働の禁止

労働者の意思に反して労働を強制することを禁止している

#### ② 中間搾取の排除

法律に基づいて許される場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない

#### ③ 公民権行使の保障

使用者は必要な時間を与える義務はあるが、その時間を有給にするか無給にするかは契約で決めることができる

#### ④ 契約期間の制限

期間の定めのある労働契約が締結された場合、その期間中はやむを得ない事由がなければ使用者も労働者も契約を解約することができません。3年を超えて労働契約を結んではならない。例外：一定の事業の完了に必要な期間を定める場合、専門的な知識や技術を有する労働者と60歳以上の高齢者については3年を超えて5年以内の期間を定めることが認められている

#### ⑤ 賠償予定の禁止

労働契約の不履行について違約金を定めることや損害賠償額を予定する契約をすることを禁止している

#### ⑥ 前借金相殺の禁止

金銭貸借関係に基づく身分的拘束を防止している

#### ⑦ 強制預金の禁止

労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、または貯蓄額を管理する契約をしてはならない

#### 2) セクシャル・ハラスメント

相手方の意に反する性的言動のこと 対価型セクハラ、環境型セクハラに分類される

#### 3) いじめ、パワー・ハラスメント

優越的な関係と背景、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動、就業環境を害すること

#### 4) プライバシー

人の私生活や個人的な情報について他人から干渉を受けない権利

### 5 人事異動

#### 1) 配転

##### ① 配転命令権の根拠

判例は、職種・勤務地限定の合意の有無、就業規則上の配転条項などにに基づき労働契約を解釈したう

えで、配転命令権の有無を判断している

## ② 配転命令権の濫用

判例は業務上の必要性が存しない場合、業務上の必要性が認められる場合であっても不当な動機・目的をもってなされた場合、労働者にたいし通常感受すべき程度を著しく超える不利益性を負わせる場合には配転命令は権利の濫用となると判示している

## 2) 出向・転籍

### ① 出向命令権とその濫用

出向とは、労働者が出向元会社の地位を保持したまま一定期間他企業の業務に従事すること

出向先の会社の指揮命令に服する。労働者の承諾を必要とする。判例は就業規則上に根拠規定があり

出向先での賃金や出向期間、復帰の仕方等に関して労働者の利益に配慮して規定されているケースにおいて

では、労働者の個別同意なしに出向を命じることができる

### ② 転籍

現在雇用されている使用者との労働契約を終了させ他企業との間に新たに労働契約関係に入ることを行います。労働者の合意解約の意思表示を前提としているので個別の同意が必要。

## 3) 昇進・昇格・降格

昇進とは、係長、課長、部長などの企業組織上の職位の引き上げ

昇格とは、職能資格・等級の引き上げ

降格とは、資格・等級の引き下げと職位の引き下げの双方が含まれる

## 4) 休職

就業規則などに基づく休職：傷病休職、事故欠勤休職、起訴休職、出向休職、自己都合休職

法律上の休職：産前産後休業、育児休業、介護休業および看護休業

休職の終了時の取り扱いは休職していた理由がなくなることで休職は終了し職場に復帰することになる

## 6 企業秩序と懲戒処分

### 1) 懲戒処分とは

法律の定めはない、就業規則でその内容が定められる

ただし、減給は1回の減給額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期の10分の1を超えてはならない

### 2) 懲戒処分の根拠と限界

裁判例は、労働者は労働契約の締結により使用者に対して労働提供義務とともに企業秩序を維持して企業の円滑な運営を図るという義務を負っているためその義務に違反した場合、使用者は企業秩序違反を理由に労働者に対して懲戒処分を科すことができるとしている

### 3) 懲戒処分のルール

就業規則で限定列挙とされ、それ以外の理由や種類で懲戒処分を科すことができない。

手続きの相当性も必要