



第3部 解題

労働契約上の権利義務

石橋 洋

熊本大学教授

労働契約は、「労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」（労働契約法6条）。労働契約の成立により、「労働者は使用者に使用されて労働」することをめぐる権利義務関係や、使用者の賃金支払に伴う権利義務関係が労使間の合意から発生することになるが、それとともに労働契約が継続的契約であることによって生まれる信頼関係からも労使はお互いの正当な利益を不当に侵害しない義務が契約上の義務として信義則に基づき発生することになる。前者の権利義務関係に関わる問題として、業務命令と労働義務履行中の発明とその対価、配置転換、降格、出向を、そして後者の権利義務関係に関わる付随義務の問題として労働者の誠実義務と使用者の配慮義務をめぐる判例の動向を概観する。ここで取り扱う労働契約の権利義務については、従来、その内容の多くが判例法に委ねられてきたところであるが、労働契約法（平成19年法律第128号）が成立・施行されることにより契約法ルールとして判例法の一部が立法化された。労働契約法は、労働契約法上の権利義務をめぐる判例法理をベースとするものであり、それぞれの項目の関連部分で労働契約法おける取り扱いについて必要な範囲で言及しておくことにする。

1 業務命令権とその限界

労働契約は、労働提供とそれに対する賃金支払いを中心とする対価的交換関係であるから、労働提供義務が労働者の基本的義務であることは明らかである。しかし、労働提供義務の内容は意図的に不特定なものとされ、その不特定な労働提供義務の内容の確定は使用者の指揮命令権に委ねられている。この指揮命令権は、「労働者が使用者に使用されて労働」する契約意思をもって労働契約を締結することにより使用者が当然に取得する権

利であり、その行使の適法性の限界も労働契約によって画定されることになる。判例や裁判例では、一般に指揮命令権は業務命令権（または労務指揮権）と呼ばれることが多い（電電公社帯広局事件・最一小判昭61・3・13労判470号6頁）。電電公社帯広局事件最高裁判決は、労働契約を労働者が「使用者に対して一定の範囲で労働力の自由な処分を許諾」する契約ととらえたうえで、業務命令の範囲とその限界は、「労働者が労働契約によってその処分を許諾した範囲内の事項かどうかによって定まるものであって、……就業規則が労働者に対し、一定事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨を定めているときは、そのような就業規則の内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的労働契約の内容をなしているものといえることができる」としている。たしかに、従事すべき業務が労働契約上特定されていない我が国では一般論としてそのようにいえることは否定し得ないとしても、労働契約上明記されていない業務を命令された場合、その業務命令が労働力の自由な処分権を許諾した範囲内にある事項といえるのかどうかを判断するのが困難なことも多い。運輸管理係が火山灰の降灰除去作業を命じられた●16の国鉄鹿兒島自動車営業所事件はまさにそうした事案であるが、最高裁は、「職場環境を整備して、労務の円滑化、効率化を図るために必要な作業」であるとして「労働契約の範囲内に含まれる」と判断している。こうして、業務命令の適法性は命令された業務が労働契約の範囲内か範囲外かによって判断されることになる。業務命令は、労働力の自由な許諾の「範囲を超えて指示することはできず、これを超えて指示した場合には、その業務命令は無効であり、また、外形的には業務命令により指示できる事項と認められる場合でも、それが主観的に不当な動機・目的で発せされ或はその結果が労働者に対して通常甘受すべき程

度を著しく超える不利益を与える場合には、その業務命令は業務命令権の濫用として無効」(松蔭学園事件・東京地判平4・6・11判タ795号140頁)とされることになる。たとえば、一日中就業規則の書き写しを命ずるような業務命令は、人格権侵害として無効とされている(JR東日本(本庄保線区)事件・最二小判平8・2・23労判690号12頁)。最近の享栄学園事件判決(最二小判平19・7・13判時1982号152頁)では、最高裁は、大学教員に対して教授会の決議に基づき教授会への出席およびその他の教育活動を止めるよう命じたことと、本来の業務と関係ない業務を命じたことを制裁的意図に基づく差別的取扱いであるとして無効としている。

2 降格

降格をめぐる裁判例は、従来、役職の職位を下げる降職の効力を争うのが一般であったが、雇用システムが能力・業績主義へとシフトするなかで、職能資格や賃金等級の格付けを下げる降格と賃金減額、あるいは職務等級制度の下での賃金減額などを争う事例が増加し、裁判例は両者を区別して取り扱う傾向にある。前者(降職)の裁判例では、昇進や降職は「企業の使用者の人事権の裁量的行為であると一般的には解され」(星電社事件・神戸地判平3・3・14労判584号61頁)、就業規則に昇進や降職に関する定めがあると否とにかかわらず、裁量判断によって昇進や降格をなしうると考えられている。この人事権の法的根拠に言及する裁判例は少ないが、昇進や降職に関していえば、労働力の処分権に関わる権限といえることができるから、「雇用契約」(バンク・オブ・イリノイ事件・東京地判平7・12・4労判685号17頁)に求められることは疑いなかろう。●14の上州屋事件が判示するように、降職に関する「人事権の行使は、労働者の同意の有無とは直接かわらず基本的に使用者の裁量判断に属し、社会通念上著しく妥当性を欠き、権利の濫用と認められない限り違法とはならない」ことになる。権利濫用となるのは、違法な目的・態様をもってなされた場合、裁量判断を逸脱した場合とされている(最近の裁判例として、空知土地改良区事件・札幌地判川支判平18・3・29労判937号165頁)。こうした降格に伴う役職手当などの賃金の減額を裁判例は肯定する(全日本スーパー本部事件・東京地判平

14・11・26労経速1828号3頁)。

これに対して、後者(降格)に関する裁判例は、職能資格制度の下での職能等級と賃金は連動し、職能等級の引下げ(降格)は賃金の減額を伴うことになり、「賃金の額は雇用契約の重要な部分であるから、従業員の同意を得るか、あるいは少なくとも就業規則上その要件を明示すべきである」(マルマン事件・大阪地判平12・5・8労判787号18頁、アーク証券(本訴)事件・東京地判平12・1・31労判785号45頁)と判示している。就業規則などに資格等級の引下げが明示された場合にも、「従業員を降格するには、その者の職務評価において降格を相当とする客観的合理的理由を必要とするというべきであり、これを欠く降格は、人事権を濫用するものとしてその効力を否定される」(光輪モータース事件・東京地判平18・8・30労判929号51頁)ことになる。

3 配置転換

使用者が労働者に職務内容や勤務地を明示または黙示に合意した場合には、職務内容や勤務地は合意によってしか変更することはできない(労働契約法8条)。しかし、我が国では職務内容や勤務地を労働契約で合意することは少なく、特に合意することなく採用されるのが通常である。こうした場合、使用者が業務命令により職務内容や勤務地を変更しうるかは、労働契約内容の解釈により決せられることになるが、現在の多くの企業では、労働協約や就業規則において「業務の都合により社員に異動を命ずることがある。」と定めるのが一般である。こうした就業規則に定められた抽象的かつ包括的な人事異動規定が労働契約法7条本文の要件(合理的な労働条件+周知)を満たすことによって契約内容規律効認めるのか、あるいは就業規則の契約内容規律効とは関わりなく、就業規則などを労働契約の意思解釈の素材として配転命令権の存否を判断していくかは、今後の重要な理論的課題となろう。配転をめぐる判例法理は、就業規則などに前述したような配転条項があることを根拠として使用者に配転命令権限が存在する場合にも、①業務上の必要性がないとき、業務上の必要性がある場合にも、②不当な動機または目的に基づいているとき、③労働者に通常甘受すべき程度を超える不利益を与えるときなどの特段の事情のある場合には、配転命令は権利の濫用

として無効となる、という判断枠組みが東亜ペイント事件最高裁判決（最二小判昭61・7・14判時1198号149頁）以降、確立している。こうした転勤命令の適法性に関する判断枠組みの下で、②については、降職配転が「退職に追い込む意図をもってした」ものとして配転命令権の濫用とされた裁判例（精電舎電子工業事件・東京地判平18・7・14労判922号34頁）がある。また、③については、子供が3人いる夫婦共働きの労働者の別居・単身赴任を余儀なくされる転勤命令の効力が争われた帝国臓器製薬事件最高裁判決（最二小判平11・9・17労判768号16頁）や、夫婦共働きの女性が転勤により通勤時間が約50分から約1時間45分となり、幼児の保育に支障のことを理由として転勤命令を拒否した⑩08のケンウッド事件とその上告審の⑩18にも適用され、いずれも業務上の必要性が認められ、労働者の不利益は配転にともなう通常甘受すべき家庭生活上の不利益であるとして転勤・配転命令の効力が肯定されている。ただし、⑩18での元原裁判官の補足意見において「未就学児童を持つ高学歴とはいえない女性労働者の現実に置かれている立場はなお十分な配慮を要する」と付言している点は看過できない。とはいえ、配転命令のなかで労働者の家庭生活などへの私生活上の不利益や別居などを選択せざるを得ない労働者の不利益に対して十分な配慮がなされてきたとはいえ、権利濫用評価の一つの判断要素とされてきたに過ぎないことから、労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合に該当すると判断されるのは、ごく少数の事例に限られている（たとえば、日本ヘキスト・マリオン・ルセル事件・大阪地決平9・7・23労判741号90頁、北海道コココーラボトリング事件・札幌地決平9・7・23労経速1649号16頁など）。最近の裁判例（ネスレジャパンホールディング事件・神戸地姫路支判平17・5・9判タ1216号146頁）では、育児介護休業法26条の配慮をしなかった場合には、それだけで配転命令が直ちに違法となるものではないが、配転命令権の行使が権利の濫用となるかどうかの判断に影響を与える、と判示している。「仕事と生活の調和への配慮」原則（労働契約法3条3項）に基づく裁判例の発展が待たれる。

また、賃金が約半分となる給与等級の降格を伴う営業職から営業事務職への配転命令の効力が争

われた⑩15の日本ガイダント仙台営業所事件では、従前の賃金を大きく切り下げる配転命令の効力は、「賃金の減少を相当とする客観的合理性がない限り当該降格は無効」と解され、「降格が無効となった場合には、……配転命令全体を無効と解すべきである」とする。

4 出向

出向とは、企業間の人事異動を意味するが、在籍出向と移籍出向とがあることは周知のとおりである。ここでは、主に在籍出向（以下、「出向」という）を取り扱うことにする。使用者による出向命令は、使用者の変更と労働条件や処遇の変更という二重の意味での労働契約内容の重要な要素の変更であるから、労働者の同意（承諾）を得なければこれをなしえないことは民法625条1項に照らしても明らかである。判例においてもこの点は異論のないところであるが、就業規則、労働協約などによる事前の包括的同意でたりするのか、それとも個別的・具体的な同意を要するのか、が出向の法的根拠をめぐって判例は発展してきた。出向の法的根拠をめぐって争われた最初の裁判例である日本日立電子事件判決（東京地判昭41・3・31労民集17巻2号368頁）では「労働者の承諾その他これを正当づける特段の根拠」を必要とするとして、就業規則上の休職規定が出向義務を創設したものと解せられないと判示している。その後、就業規則や労働協約に「業務上の必要により出向を命ずる」旨の明確な出向規定が存在するならば、採用時の包括的同意に基づく出向命令権を肯定するのが裁判例の流れとなっていた（たとえば、JR東海事件・大阪地決昭62・11・30労判507号22頁など）。近年の裁判例（新日本製鐵（三島光産）事件・福岡高判平12・2・16労判784号73頁）では、「労働者の承諾その他これを法律上正当付ける特段の根拠」として、出向それ自体についての包括的同意とは別に、出向は労働者の労働条件や処遇などの変更を伴うことが多いことから、「出向を命じるためには、これらの点の配慮を要」するとするものがみられたが、これが出向をめぐる裁判例の理論的到達点であるということができよう。⑩10の新日本製鐵事件と⑩11の新日本製鐵（日鐵運輸）事件の上告審である⑩12の新日本製鐵（日鐵運輸第2）事件が、出向元使用者が従業員労働者に対してその個別的同意なしに出

向を命令することができるというのは、従来の裁判例の理論的到達点を踏まえたものであったものと解することができる。また、出向権限に基づく出向命令であるとしても、それが権利の濫用にわたってはならないことはいうまでもないが、その判断要素として示された基準も概ね従来の裁判例を踏まえたものである。労働契約法14条で「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は無効とする」と定めるのは、以上のような判例法理を踏まえたものであると解される。

●09の勸業不動産販売・勸業不動産事件は、出向労働者に対する懲戒権限は出向元または出向先のいずれにあるのが争われた事案であるが、出向先での労働者の行為に出向先の就業規則に基づき懲戒処分を行おうとした事例である。

5 競業禁止義務

労働契約終了後（以下、「退職後」ともいう）の労働者は労働契約存続中の権利義務関係から解放され、職業選択の自由（憲法22条1項）を保障されるために、退職後の労働者に競業禁止義務を課すためには特別の法的根拠として個別の特約または就業規則が必要とされることについては、●02の東京リーガルマインド事件において不正競争防止法が退職後の「労働者が信義則上営業秘密保持義務を負うため労働契約終了後の競業禁止義務を肯定すべき場合につきその要件及び効果を明らかにしている」とするのを除いて、おおむね異論のないところである。ただ、裁判例のなかでは、就業規則による競業規制を一般的に肯定するのではなく、「労働者の職務内容が使用者の保護に値する秘密に関わる」場合に限定されている点は重要である（●02。ほぼ同旨として、日本コンベンションセンター事件・大阪地判平8・12・2労働判711号30頁）。とはいえ、労働契約法の成立によって就業規則が退職後の競業禁止義務の法的根拠たりうるかが、改めて理論的に問われている。というのは、退職後の競業禁止義務は、労働契約存続中の権利義務ではないので、そもそも労働契約法7条、9条、10条にいう「労働条件」に該当しないのではないかという疑問が生ずるからである。この点、●02が述べるように、退職後の競業禁止

義務を「労働者の職務内容との関係において労働契約と密接に関連し、これに付随するもの」として肯定される場合があるかどうかによって結論は分かれることになろう。こうして、退職後の競業禁止義務をめぐる問題は新たな理論的局面を迎えているが、最近の裁判例では就業規則に競業禁止義務が定められていても、採用時、在職中、そして退職時に誓約書などという形で個別特約が締結される事例が多くなっている（東京貨物社（退職金）事件・東京地判平12・12・18労働判807号32頁、ニッシン・コーポレーション事件・大阪地判平10・12・22知的財産関係民事・行政裁判例集30巻4号1000頁、ヤマダ電機事件・東京地判平19・4・24労働判942号39頁など）。こうした退職後の競業禁止義務を設定した特約や就業規則の有効性は、①使用者の正当な利益を保護することを目的としていること、②退職前の労働者の地位・職種、③競業が禁止される業務、期間、地域の範囲、④代償措置の有無、という4基準を総合考慮して合理性の存否を判断する裁判例がほぼ定着してきている。とはいえ、④については、それが有効要件（●02、前掲東京貨物社（退職金）事件など）か、判断要素（●02、トーレラザールコミュニケーションズ事件・東京地決平16・9・22判時1887号149頁など）か、裁判例の見解が分かれている。最近の裁判例では、在職中の賃金が高額な場合には、退職後の代償も含まれるとする事例（前掲トーレラザールコミュニケーションズ事件、ピーエムコンセプトズ事件・東京地決平18・5・24判時1956号160頁など）や、代償の不十分さは損害額の算定にあたり考慮することができるとする事例（前掲ヤマダ電機事件）もみられる。また、競業禁止義務の内容としては、転職自体を禁止するものと職業活動を禁止するものとに分かれるが、●03のA特許事務所（競合禁止仮処分）事件は前者の例であり、前記4基準から厳格な司法審査が行われている。さらに、退職後の競業禁止義務をめぐる裁判例は、誓約書などの文言からみると、労働者の転職または職業活動の自由を包括的に禁止する競業禁止特約と、職業活動の自由の一部を制約する競業制限特約に分類できる。●01の西部商事事件は前者の競業禁止特約に属する裁判例であるが、前述した有効性の判断基準の①と②に照らして競業禁止特約の目的を合理的範囲に限定解釈して競業制限特約と解し、総合考慮のうえ

で合理性を判断している。もちろん、競業禁止義務による労働者の転職または職業活動の自由への萎縮効果を防止するために、競業禁止特約の合理的限定解釈に慎重でなければならないが、使用者に特約によって保護される正当な利益が存在しない場合、あるいは明白に広汎な規定は職業選択の自由が構成する公序に反して無効と解されることになる（前掲ニッシン・コーポレーション事件）。

6 労働者と使用者の信義則上の義務

契約関係のみならず、社会的接触関係にある者は、信義則によって規律され、相互に誠実に対応しなければならないし、信頼関係を裏切って相手方に不測の損害を及ぼさないように配慮することが要請されている。労働契約関係も、労働者の人格や身体と切り離しえない継続的契約関係であることから、労働関係特有の利益を内在させており、その意味において労働契約に固有の信義則に基づく法的関係が展開されることになる。こうした信義則に基づく労働契約上の付随義務として、使用者の安全配慮義務、整理解雇における解雇回避努力義務や説明義務、そして労働者の企業秩序遵守義務や使用者の名誉・対外的信用を既存しない義務などはすでに判例法上確立したところであり、これらの義務とともに新たに発展しつつある配慮・誠実義務についての判例についてはそれぞれの解説部分で取り扱われている。ここでは、●05のさえき事件において、労働者が「雇用主に経営上の損害を与えないよう配慮する義務」が労働者の誠実義務とされていることを指摘しておく。

7 職務発明の対価

労働者が、使用者の業務範囲に属し、かつその発明するに至った行為が使用者における労働者の現在または過去の職務に属する発明をなした場合、その発明は職務発明と呼ばれ、使用者は通常実施権を取得する（特許法35条1項）とともに、契約や勤務規則（就業規則など）に基づき特許を

受ける権利などを承継することができる（同法35条2項）。他方、発明者主義をとる特許法では、特許を受ける権利は発明者である労働者に原始的に帰属していることから、特許を受ける権利などを譲渡した労働者はその対価を請求しうることになる。この点をめぐる一連の裁判例（オリンパス工業事件●06（＝同二審平13・5・22判時1753号23頁）、日亜化学工業・中間判決・東京地判平14・9・19判時1802号30頁など）では、いずれも使用者が定めた対価は「相当の対価」とはいえないとして、「相当の対価」の不足分の請求が認められたが、これを追認したのが●07のオリンパス光学工業事件である。この最高裁判決以降においても職務発明に高額な対価を認める裁判例が続出する（日亜化学工業事件・終局判決・東京地判平16・1・30判時1852号36頁、日立製作所事件・東京高判平16・1・29判時1848号25頁など）ことになり、産業界から特許法35条の改正を求める動きが現れ、2004年（平成16年）に旧法35条1項および2項は維持しながらも、「相当の対価」に関連して35条3項および4項が改正され、新たに5項が加えられた。ただし、改正法3項は旧法と文言は同一であり、改正法4項によりその意味内容が変更されことになった。すなわち、改正法4項によれば、契約や勤務規則などにより「相当の対価」を定めることが可能とされており、それができないとする●07とは基本的に異なる立場に立っている。しかし、改正法4項では不合理な対価を定めることはできず、不合理かどうかは手続と内容の両面から判断されることになる。さらに、改正法35条5項は、対価についての定めがない場合、対価の定めがあっても4項の規定により不合理とされた場合には、改正法3項の対価の額は、その発明により使用者が受けるべき利益の額、その発明に関連して使用者が行う負担、貢献および労働者の処遇その他の事情を考慮して定められることになる。