

労働契約

「労働契約」とは

「労働契約」と「雇用契約」

契約の種類		該当法規	法規の概要
労働契約		労働契約法 第1条・第6条	労働者の「労働」と使用者の「賃金支払い」について、「労使の自主的交渉と合意による」契約
雇用契約		民法第623条	当事者の一方が相手方に <u>労働に従事すること</u> を約し、相手方がこれに対し報酬を与えることを約する契約
【労働契約との違い】 民法では一般法として契約当事者同士は対等とされるが、特別法である労働契約法では、使用者にいろいろな規制をかけて労働者を保護している			
類似する契約	請負契約	民法第632条	当事者の一方が <u>ある仕事を完成すること</u> を約し、相手方がその当事者の結果に対してその報酬を支払うことを約する契約 *仕事の発注主が仕事上の指揮命令をすると、労働者派遣法の適用となる
	委任契約	民法第643条	当事者の一方が法律行為をすることを相手方に委託し、相手方がこれを承諾する契約（例：弁護士への委任）

採用内定と労働契約

「採用内定」の位置づけ	通常、「採用内定通知」とその「承諾」により、労働契約（始期付解約権留保付労働契約）が成立したものと判断される
「採用内定」の取消しの可否	<ul style="list-style-type: none"> ■ 採用内定の取消しは、明らかな取消事由がない限り、「解雇」に相当する ■ 使用者側の解約権は留保されているが、解約事由には厳しい制限があり、採用内定通知後に、内定当時は知り得ない事実を理由として内定を取り消すことが、解約権留保の趣旨・目的に照らして合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるものに限られる（例：留年等で卒業できなくなった等）