

「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」 報告書

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

近年の社会経済構造の変化に伴い、人事管理の個別化・多様化、就業形態や就業意識の多様化等が進む中で、労働者が納得・安心して働くことができる環境作りや、今後の良好な労使関係の形成に資するとの観点から、労働契約の成立から展開、終了に至るまでの各場面における労働契約に関するルールの整理・整備を行い、その明確化を図ることの必要性が各方面から指摘されている。厚生労働省においても、今後の労働契約法制の在り方について包括的な検討が開始されているところである。

これら労働契約に関するルールについて、我が国では、労働基準法等の制定法によって規律されてきた部分もあるが、多くは裁判所の形成した判例法理（最高裁判所判決や多くの下級審裁判例の積み重ねによって形成された先例的価値を有する法的ルール）に委ねられてきた。しかし、判例法理は必ずしもそのルールの内容が明らかにされ労使当事者間で認識が共有されているとはいえない状況にあり、また、これは既存の法体系を前提に形成されていることから現在の労働契約関係の実情に照らしてより適切なルールを定立する必要性も高まっている。また、個別労使紛争の増加に対応して、近年、個別労働関係紛争解決促進法に基づく紛争処理制度の導入や労働審判法による労働審判制度の導入等、紛争処理システムの整備が急速に進み、紛争処理制度における判断規範の明確化も要請されている。

このような状況の中で、今後の日本の労働契約に関するルールを考えるに当たっては、諸外国における労働契約法制やそれを支える紛争処理制度についての比較法的検討から有益な情報を得ることが期待できる。しかし、諸外国の個別の制度についての紹介や個別の国についての概説書による検討の蓄積はあるものの、労働契約の各場面を規律するルールについて包括的かつ統一的視点から分析を行った比較法研究は多くはない。

そこで、独立行政法人 労働政策研究・研修機構においては、厚生労働省からの研究要請を受けて、今後の労働契約法制の在り方に関する議論に資することを目的として、「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」WG（座長 東京大学大学院法学政治学研究科教授 荒木尚志、慶應義塾大学大学院法務研究科教授 山川 隆一）を設け、ドイツ、フランス、イギリス及びアメリカにおける、労働契約の成立から展開を経て終了に至るまでの各場面における労働契約に係る法制度及びその運用実態等について、調査研究を行ってきた。本報告書はその成果を取りまとめたものである。

本報告書が労働契約法制に係る議論の参考となれば幸いである。

なお、本報告書のとりまとめは、当機構主任研究員 小堀 幸一、副主任研究員 池添 弘邦 が行った。

2005年8月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小 野 旭

「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」WG 執筆分担

氏名	所属	担当
◎ <small>あら き</small> 荒木 <small>たか し</small> 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授 (労働政策研究・研修機構特別研究員)	序章1～3
◎ <small>やま かわ</small> 山川 <small>りゅういち</small> 隆一	慶應義塾大学大学院法務研究科教授	序章1～3
<small>こ ぼり</small> 小堀 <small>こう いち</small> 幸一	労働政策研究・研修機構主任研究員	序章4
<small>みな がわ</small> 皆川 <small>ひろ ゆき</small> 宏之	千葉大学法経学部助教授	第1章 第1節総論, 第2節各論1～7
<small>はし もと</small> 橋本 <small>よう こ</small> 陽子	学習院大学法学部助教授	第1章 第2節各論8
<small>おく だ</small> 奥田 <small>かお こ</small> 香子	京都府立大学福祉社会学部助教授	第2章
<small>あり た</small> 有田 <small>けん じ</small> 謙司	専修大学法学部教授	第3章
<small>いけ ぞえ</small> 池添 <small>ひろ くに</small> 弘邦	労働政策研究・研修機構副主任研究員	第4章

(注1) ◎は座長を表す。

(注2) 執筆分担者が重複しているところは共同執筆である。

目 次

まえがき

序章 調査研究の目的等と概要

1. 調査研究の目的	1
2. 報告書の構成と検討における留意点	2
(1) 報告書の構成	2
(2) 検討における留意点	3
3. 4ヶ国の労働契約法制の比較法的検討	4
(1) 各種法源と労働条件設定システム	4
(2) 労働保護法・労働契約法と実効性確保メカニズム	8
(3) 労働条件の変更	11
(4) 解雇に関する規制	13
4. 諸外国の労働契約法制の概要	14

第1章 ドイツ

第1節 総論

1. 法源	31
(1) 労働契約法制と労働保護法制の関係	31
(2) 労働条件設定の方法と当事者	31
ア. 国家法	31
イ. 労働協約	32
ウ. 事業所協定	32
エ. 労働契約	32
2. 根拠法	33
(1) 基本法	33
ア. 契約自治の保障	33
イ. 協約自治の保障	33
ウ. 団結自由の直接的第三者効	33
エ. 基本権の間接的第三者効	34
オ. 法律による基本権保障の具体化	34
(2) 労働契約法	34

ア. 民法典（第2部第8章第8節「雇用契約」611-630条）	34
イ. 商法典（第6章「商業使用人及び商業徒弟」59-65, 74-75h, 82a, 83条）	35
ウ. 営業法（第7章「労働者」第1節105-110条）	36
エ. 証明書法	37
オ. 就労者保護法（職場における就労者へのセクシュアル・ハラスメント防止法）	38
カ. 賃金継続支払法	38
キ. 連邦年次休暇法	38
ク. 解雇制限法	39
ケ. パートタイム労働・有期労働契約法	39
(ア) パートタイム労働	39
a. 差別の禁止	39
b. 労働時間の変更	39
c. 解雇の禁止	40
(イ) 有期労働契約	41
a. 有期労働契約の定義	41
b. 差別の禁止	41
c. 期間設定の正当化事由	41
d. 正当化事由の不要な期間設定の範囲	41
e. 無効な期間設定	42
(3) 労働者保護法	42
ア. 労働保護法	42
(ア) 労働保護の基本原則	42
(イ) 労働者の権利・義務	43
(ウ) 実効性確保	43
イ. 労働時間法	44
(ア) 法の目的, 適用対象	44
(イ) 週日の労働時間規制	44
(ウ) 日曜・祝祭日の休息	45
(エ) 実効性確保	45
(オ) 罰則	45
ウ. 閉店法	46
(ア) 閉店時間規制	47
(イ) 労働者の就労規制	47

(ウ) 実効性確保	47
エ. 母性保護法	48
オ. 年少者労働保護法	48
(ア) 児童労働	49
(イ) 年少者労働	49
a. 年少者の労働時間・休憩・年次休暇	49
b. 年少者の就労禁止・就労制限	50
c. 年少者の健康管理	50
d. 年少者労働保護のための委員会	50
e. 実効性確保	51
(4) 集団的労働法	51
ア. 労働協約法	51
(ア) 労働協約の当事者	51
(イ) 労働協約の効力	52
(ウ) 一般的拘束力制度	52
イ. 事業所組織法	53
(ア) 一般原則, 選挙権, 被選挙権	53
(イ) 適用対象者	53
(ウ) 事業所委員会の選挙, 構成	54
a. 事業所委員会の選出	54
(a) 選挙の原則	54
(b) 選挙の手続	55
b. 事業所委員会の構成	57
(エ) 事業所委員会の活動, 決議	57
(オ) 事業所総会, 部門別集会	57
(カ) 中央事業所委員会, コンツェルン事業所委員会	58
(キ) 年少者・職業訓練者代表	58
(ク) 労働者の関与・共同決定に関する基本原則	59
(ケ) 事業所協定	60
(コ) 仲裁委員会	60
(サ) 事業所委員会の一般的任務	61
(シ) 個々の労働者の権利	61
(ス) 社会的事項に関する事業所委員会の関与	62
(セ) 労働ポスト, 労働過程, 労働環境の具体化に関する事業所委員会の共同決定権	62

(ウ) 人事的事項に関する事業所委員会の関与，共同決定	63
a. 一般的な人事的事項に関する関与，共同決定	63
b. 個別的な人事上の措置に関する関与，共同決定	63
(a) 採用，賃金グループ格付け，配転	63
(b) 労働者の解雇	64
(ク) 経済的事項に関する関与	65
a. 経済委員会	65
b. 事業所変更	66
(a) 事業所変更	66
(b) 利益調整・社会計画	66
(c) 経済的解雇に関する社会計画	68
3. 労働契約法制の対象範囲	68
(1) 法律上の定義	68
(2) 「労働者」性のメルクマール	69
(3) 家内労働法の適用対象者，労働者類似の者	70
ア. 家内労働法の適用対象者	70
イ. 労働者類似の者	70
4. 規制の実効性確保の仕組み	71
(1) 法違反の場合の措置	71
ア. 民事法上の措置（労働契約法）	71
イ. 行政法上，刑事法上の措置（労働者保護法）	71
(2) 裁判所の救済権限	71
ア. 管轄	72
イ. 構成	72
ウ. 裁判官配置	72
エ. 訴訟手続	73
オ. 権限	73
(ア) 裁判所による内容規制	73
(イ) 普通取引約款規制法の適用	74
5. ドイツにおける労働契約法の位置づけ	74
(1) 労働者保護法と労働契約法	74
(2) 集団的労働法と労働契約法	75
(3) 労働契約法の意義	76
(4) 労働契約法と労働裁判制度	76

第2節 各論

1. 採用内定	77
(1) 規制の概要	77
ア. 契約の締結	77
イ. 採用内定	77
2. 試用期間	77
(1) 規制の概要	77
(2) 実態	78
3. 労働条件設定の法的手段	78
(1) 労働協約	79
ア. 労働協約の規制対象	79
イ. 労働協約の効力	79
ウ. 有利原則	80
エ. 労働協約の余後効	80
(2) 事業所協定	80
ア. 事業所協定の効力	80
イ. 事業所協定と労働協約	81
ウ. 事業所協定と労働契約上の統一的規制	81
(3) 労働契約	82
4. 労働条件の変更	82
(1) 労働条件の変更	82
ア. 個別労働契約上の労働条件変更	83
(ア) 労務指揮権	83
(イ) 労働契約上の統一的規制の変更	84
(ウ) 変更・撤回権の留保	84
(エ) 変更契約	84
(オ) 変更解約告知	85
a. 変更解約告知制度	85
b. 変更解約告知の効力の判断基準	85
c. 事業所委員会の関与	87
イ. 事業所協定	87
(ア) 事業所協定と個別労働契約との関係	87
a. 社会的給付の減少, 廃止	87
b. 労働時間	88
c. 定年	88

(イ) 事業所協定と労働協約との関係	88
ウ. 労働協約	89
(2) 配置転換	90
ア. 規制の概要	90
(ア) 労務指揮権の範囲	90
(イ) 変更解約告知	91
(ウ) 共同決定	91
イ. 実態	92
(3) 出向・転籍	92
ア. 規制の概要	92
イ. 実態	93
5. 懲戒	93
(1) 規制の概要	93
(2) 実態	94
6. 休職制度	95
(1) 疾病による休職時の収入保障	95
7. その他労働契約にかかわる権利義務関係	96
(1) 競業禁止義務	96
ア. 労働関係存続中の競業禁止義務	97
イ. 労働関係終了後の競業禁止義務	97
(ア) 競業禁止の効力	97
(イ) 労働契約の即時解約と競業禁止の効力	98
(2) 使用者の配慮義務	98
ア. 生命・健康に対する保護義務	98
イ. 労働関係における人格の保護	99
ウ. 労働者の財産に対する保護義務	100
(3) 労働者の損害賠償責任	100
ア. 労働者の労働不履行の場合の損害賠償責任	100
(ア) 給付障害に関する一般原則	100
(イ) 労働義務の不履行	100
イ. 労働者が労働給付において使用者に損害を与えた場合の損害賠償責任	101
(ア) 不完全給付 (Schlechtleistung)	101
(イ) 労働者の損害賠償責任制限法理	102
(ウ) 民法典 619a 条	103
8. 労働契約の終了	103

(1) 規制の概要	103
ア. 終了事由	104
イ. 労働関係終了時の使用者の義務	105
(ア) 合意解約 (Aufhebungsvertrag)	105
(イ) 裁判による解消 (解雇制限法 9 条及び 10 条)	107
(ウ) 解約告知	108
a. 解約告知の種類	108
(a) 通常解約告知と非常解約告知	108
(b) 終了解約告知と変更解約告知	109
(c) 完全解約告知と一部解約告知	109
(d) 集団的解雇 (Massenentlassung)	109
(e) 自己解約告知 (Eigenkündigung)	109
(f) 反復解約告知 (Wiederholungskündigung, Trotzündigung)	109
b. 解約告知の方法	110
(2) 一般的解雇制限	112
ア. 解雇制限法の内容	112
(ア) 適用範囲	112
a. 適用対象事業所と労働者	112
b. 管理的職員	112
(イ) 解約告知事由	112
(ウ) 解雇の正当性判断に当たって妥当する原則	114
(エ) 個人的な理由による解雇	116
(オ) 行動を理由とする解雇	118
(カ) 経営上の理由による解雇	118
a. 企業家の決定	118
b. 労働ポストの喪失	119
c. 他の労働ポストにおける継続就労可能性	119
d. 社会的選択	119
イ. 小規模事業所における解雇権濫用法理	123
(3) 特別の解雇制限	123
(4) その他の無効事由	124
ア. 公序違反 (民法典 138 条)	124
イ. 差別等を理由とする解雇	124
ウ. 信義誠実違反 (民法典 242 条)	124
(5) 解雇制限訴訟	124

ア． 提訴期間	124
イ． 継続就労請求権（Weiterbeschäftigungsanspruch）	124
ウ． 再雇用請求権（Wiedereinstellungsanspruch）	125
(6) 解雇紛争の実態と解雇制限法の改革論	126
ア． 労働関係終了の実態	126
イ． 解雇制限法の改革論	127
ウ． ロストック州労働裁判所裁判長代理ウールリッヒ・コッホ裁判官のコメント	128
〔参考資料 1〕	
民法典（Bürgerliches Gesetzbuch : BGB）（抄）第 8 節 雇用契約	132
〔参考資料 2〕	
解雇制限法（Kündigungsschutzgesetz : KSchG）	139
〔参考資料 3〕	
民法典 第 2 部 債務関係法 第 2 章 普通取引約款による法律行為上の債務関係の形成	150
〔参考資料 4〕	
債務法現代化法による民法典上の給付障害法に関する新たな諸規定（抄）	153

第 2 章 フランス

第 1 節 総論

1. 法源	157
(1) 労働契約法制と労働保護法制との関係	157
(2) 労働条件設定の方法と当事者	157
ア． 労働組合と労働協約	157
イ． 企業内法定従業員代表制度の関与	158
ウ． 労働組合と法定従業員代表制度の関係	159
(3) 労働契約と労働協約の関係（就業規則を含む）	159
ア． 規範的効力とその構造	159
イ． 就業規則	159
2. 根拠法	160
(1) 法源の階層構造と有利性原則	160
(2) 憲法規範・国際規範	161
(3) 労働法典	161
(4) その他—労働協約，慣行，判例等	161
3. 労働契約法制の対象範囲	162

(1) 労働者の対象範囲	162
ア. 「労働者 (salarie) 」 の概念	162
イ. 「労働契約」 の画定	162
(ア) 法的従属関係	162
(イ) 独立労働者への「労働契約」性の付与	163
(ウ) 証明責任	163
(2) 使用者の範囲	163
4. 規制の実効性確保の仕組み	164
(1) 法違反の場合の措置	164
ア. 民事, 刑事, 行政 (概説)	164
(2) 紛争解決機関	165
ア. 司法機関	165
(ア) 労働審判所 (Conseil de prud'hommes)	166
a. 制度内容	166
b. 管轄	166
c. 実態	167
(イ) 労働裁判の件数等	167
(ウ) 通常裁判所	168
a. 小審裁判所 (Tribunal d'instance)	168
b. 大審裁判所 (Tribunal de grande instance)	168
c. その他の裁判所	169
イ. 行政機関—労働監督官制度	169
(ア) 制度	169
a. 監視機能	169
b. 決定機能	169
c. 援助機能	170
(イ) 実態	170
5. 「労働契約法」 の位置づけ	170

第2節 各論

1. 採用内定	171
(1) 採用に関する法制度 (概説)	171
ア. 差別禁止	171
イ. 雇用の禁止	171
ウ. 優先的雇用	171

(2) 採用内定と実態	172
2. 試用期間 (période d'essai)	172
(1) 規制の概要	172
ア. 法的性格・位置づけ	172
イ. 試用期間の設定と長さ	172
ウ. 試用期間中の解約	173
エ. 試用期間の更新	173
3. 労働条件設定の法的手段	173
(1) 個別労働契約	173
ア. 法的性格, 機能	173
イ. 作成手続	174
ウ. 記載内容	175
(2) 労働協約	175
ア. 概論	175
(ア) 法的性格と種類	175
(イ) 団体交渉・労働協約ルールの変容—労使間対話に関する2004年5月4日の法律	176
a. 労働協約間の関係づけ	176
b. 多数性原則の一般化	176
c. 企業レベルにおける従業員代表の関与の拡大	177
イ. 労働協約の法制度	177
(ア) 労働協約の締結 (署名) 当事者	177
(イ) 作成手続	178
(ウ) 記載内容	178
(エ) 効果	178
a. 有効性要件	178
b. 効果	179
(3) 各労働条件規制手段の相互関係・実態	179
ア. 労働契約の機能と労働協約との関係	179
イ. 協約間のルールの変更と労働契約との関係	180
ウ. 就業規則	180
(4) 就業規則 (règlement intérieur)	181
ア. 規制の概要	181
(ア) 作成義務	181
(イ) 対象事項と内容上の規制	181

(ウ) 作成及び変更の際の手續……………	182
(エ) 労働監督官によるコントロール……………	182
4. 労働条件の変更（全般）……………	182
(1) 労働条件変更法理の全体像（概説）……………	182
(2) 労働協約の変更……………	183
ア. 改定の手続と効果……………	183
(ア) 手續……………	183
(イ) 効果……………	183
イ. 破棄の手続と効果……………	183
(ア) 手續……………	183
(イ) 効果……………	184
a. いずれかの署名当事者全体による破棄……………	184
b. いずれかの署名当事者の一部による破棄……………	184
(3) 企業内慣行の破棄……………	184
(4) 労働契約変更……………	185
ア. 判例法理の動向……………	185
イ. 「労働契約の変更」と「労務遂行条件の変更」……………	185
ウ. 変更提案の受諾及び拒否の結果……………	186
(ア) 「労働契約の変更」に適用される制度……………	187
a. 労働者が受諾する場合……………	187
b. 労働者が拒否する場合……………	187
c. 実態……………	187
(イ) 「労務遂行条件の変更」に適用される制度……………	188
(5) 配置転換と出向・転籍……………	188
ア. 配置転換・出向・転籍の区別と性格……………	188
イ. 配置転換と移動条項……………	188
(ア) 法的規制……………	188
(イ) 実態……………	189
(6) 「変更解約告知」に相当する議論（労働条件変更拒否に対する解雇）の位置づけ……………	189
5. 懲戒（sanction disciplinaire）……………	190
(1) 規制の概要……………	190
ア. 懲戒権限の根拠及び概念……………	190
イ. 懲戒の理由となる非行（faute）……………	190
ウ. 懲戒の内容……………	190

エ. 懲戒の手續	190
オ. 司法的コントロール	191
カ. 違反の効果	192
6. 休職制度	192
(1) 労働契約の停止	192
(2) 「労働契約の停止」に該当する主なケース	192
7. その他労働契約にかかわる権利義務関係	193
(1) 秘密保持義務	193
ア. 根拠	193
イ. 内容	193
(2) 競業禁止義務 (obligation de non-concurrence)	194
ア. 労働契約期間中の義務	194
イ. 労働関係終了後の義務	194
(ア) 根拠	194
(イ) 有効性要件	194
(3) 安全配慮義務	195
(4) 労働者の損害賠償責任	195
8. 労働契約の終了	196
(1) 解雇	196
ア. 解約自由の原則と制限	196
イ. 人的理由による解雇	196
(ア) 定義	196
(イ) 実体的要件	196
(ウ) 手続的要件	197
a. 事前面談への呼出	197
b. 事前面談	197
c. 解雇の通知	197
ウ. 経済的理由による解雇	197
(ア) 定義	197
(イ) 実体的要件	198
(ウ) 手続的要件	198
(エ) 行政庁への通知	199
エ. 違反の効果 (L.122-14-4条, L.122-14-5条)	199
(ア) 人的理由による解雇の場合	199
(イ) 経済的理由による解雇の場合	200

オ. 「禁止される解雇」 (無効になる解雇)	201
(7) 解雇禁止 (無効) の対象	201
(イ) 違反の効果	201
(2) 解雇後の保障的措置	202
ア. 解雇予告期間又は手当	202
イ. 解雇手当	202
ウ. 有給休暇補償手当	202
エ. 労働者の非行の程度との関係	202
オ. 再雇用優先権	203
カ. 再就職援助措置	203
(3) 「変更解約告知」 に相当する制度	203
(4) 合意解約 (rupture d'un commun accord)	204
ア. 合意解約の有効性	204
イ. 合意解約の効果	204
(5) 辞職 (démission)	205
ア. 定義・法的性格	205
イ. 辞職の自由と限界	205
ウ. 実体的要件	205
エ. 手続	206

第3章 イギリス

はじめに	207
------------	-----

第1節 総論

1. 法源	207
(1) 正式の労働法の法源	207
ア. コモン・ロー	207
イ. 制定法及び制定法的文書	208
ウ. 行為準則	209
エ. EU 法	210
(2) 自主的法源	210
ア. 労働協約	210
イ. 就業規則	211
ウ. 雇用条件明細書	212

エ. 慣行	212
2. 根拠法	213
(1) 1996年雇用権利法	213
(2) 1999年雇用関係法	213
(3) 2002年雇用法	214
(4) 1998年人権法	214
(5) 1981年営業譲渡（雇用保護）規則	215
3. 「雇用契約法制」の対象範囲	215
(1) 被用者	215
(2) 労働者	217
(3) 勤続期間の要件	218
(4) 使用者・関連使用者・上位使用者・主たる使用者	218
4. 規制の実効性確保の仕組み	220
(1) 監督行政機関	220
ア. 安全衛生執行局	220
イ. 内国税収入庁	220
(2) 裁判所・審判所・ACAS	221
ア. 裁判所	221
イ. 雇用審判所・雇用上訴審判所	221
ウ. ACAS	224
5. 「雇用契約法」の位置づけ	225
第2節 各論	
1. 採用内定	225
2. 試用期間	226
3. 労働条件設定の法的手段	227
(1) 各規制の概要	227
(2) 各労働条件規制手段の相互関係・実態	230
4. 労働条件の変更	231
(1) 配置転換	235
(2) 出向, 転籍（セカンドメント）	235
5. 懲戒	236
6. 休職制度	240
7. その他雇用契約にかかわる権利義務関係	241
(1) 秘密保持義務	241

(2) 競業避止義務	242
(3) 安全配慮義務	244
(4) 被用者の損害賠償責任	245
8. 雇用契約の終了	245
(1) 辞職	245
(2) 合意解約	246
(3) 雇用契約の挫折	246
(4) 解雇	248
ア. 違法解雇	248
イ. 制定法上の不公正解雇	249
ウ. 制定法上の剰員整理解雇	255
おわりに	256

第4章 アメリカ

第1節 総論

1. 法源	259
(1) アメリカの雇用・労働法体系	259
ア. 制定法による規制	259
イ. 労働協約による規制	260
ウ. 雇用契約が規制する労働関係事項	261
(2) 個別雇用関係に対するコモン・ローの支配	262
ア. アメリカにおける雇用契約の概念と基礎となる考え方	262
(ア) 契約概念	262
(イ) 主従法	263
イ. 一般的な雇用関係としての at-will 雇用契約関係	263
(3) at-will 雇用契約と労働保護法制等との関係	265
ア. 労働保護法制	265
イ. 差別禁止法制	266
ウ. 制定法による雇用契約に係る規制の例	267
(4) 労働条件設定の方法と当事者	269
ア. 使用者と労働組合	269
イ. 使用者と労働者（雇用契約書）	270
ウ. 使用者（エンプロイヤー・ハンドブック）	270

(5) at-will 雇用契約と労働協約又はエンプロイヤー・ハンドブックとの関係	271
ア. 労働協約	271
イ. エンプロイヤー・ハンドブック	272
2. 雇用契約法制の対象範囲	272
(1) 被用者の範囲	272
ア. 管理権基準	273
イ. 経済的実態基準	273
(2) 使用者の範囲	275
ア. コモン・ロー	275
イ. 連邦制定法	275
(ア) 公正労働基準法 (FLSA)	275
(イ) 家族・医療休暇法 (FMLA)	275
(ウ) 職業安全衛生法 (OSHAct)	275
(エ) タイトル・セブン等差別禁止法	276
ウ. 共同使用者	276
(ア) 公正労働基準法 (FLSA)	276
(イ) 家族・医療休暇法 (FMLA)	277
(ウ) 職業安全衛生法 (OSHAct)	277
(エ) タイトル・セブン等差別禁止法	277
3. 規制の実効性確保の仕組み	278
(1) 雇用契約違反の場合の措置	279
(2) 裁判所の救済権限	279
(3) 紛争解決機関等	279
ア. 雇用関係裁判の件数	280
イ. 行政監督機関	282
(ア) 公正労働基準法 (FLSA)	282
(イ) 家族・医療休暇法 (FMLA)	284
(ウ) 職業安全衛生法 (OSHAct)	286
(エ) タイトル・セブン等差別禁止法	287
ウ. 裁判外又は代替的紛争処理 (ADR)	288
エ. 雇用契約仲裁	290
4. アメリカの雇用・労働法における雇用契約の体系的位置づけ	293
第2節 各論	
1. 採用内定	295

(1) 規制の概要	295
ア. 約束手的禁反言	296
イ. 不実表示	297
ウ. 小括	298
(2) 実態	298
2. 試用期間	300
(1) 規制の概要	300
(2) 実態	300
3. 労働条件設定の法的手段	301
(1) 各規制の概要	301
(2) 各労働条件規制手段の相互関係・実態	303
4. 労働条件の変更	304
(1) 規制の概要	304
(2) 実態	305
ア. 労働条件の変更	305
イ. 配置転換, 出向, 転籍	306
5. 懲戒	307
(1) 規制の概要	307
(2) 実態	307
6. 休職制度	308
7. その他雇用契約にかかわる権利義務関係	309
(1) 秘密保持義務	309
ア. 規制の概要	309
イ. 幾つかの問題	312
(2) 競業避止義務	313
(3) 安全配慮義務に相当する法理	319
(4) 被用者の損害賠償責任	320
8. 雇用契約の終了	320
(1) 普通解雇	320
ア. at-will 雇用契約解約の法規制	321
(ア) パブリック・ポリシー違反	321
(イ) 契約違反 (雇用契約違反, エンプロイヤー・ハンドブック記載事項違反)	322
(ウ) 誠実・公正義務違反	322
イ. 実態	323
(2) 整理解雇	323

ア．法規制	323
イ．実態	328
(3) 差別的解雇	330
(4) 合意解約	330
ア．法規制	330
イ．実態	330
(5) 「変更解約告知」に相当する制度	330
(6) 自己都合退職	331
ア．法規制	331
イ．実態	331
〔参考資料〕	
American Law Institute (アメリカ法律協会)	
Restatement of the Law Third (リステイメント第3版)	
Employment Law (雇用法)	
Preliminary Draft No. 2 (計画案 第2版)	*なお、個別論点の細目次のみ。 333