

## 社会法判例研究 第一回

プロサッカー選手契約の成立を認め、チームによる

当該契約解除を無効として給与支払請求権を認容した事例

——フューチャーズ・フットボール・クラブ事件——

(東京地裁平八・一〇・二五判決平六(ワ)一五八五六号解雇無効確認等請求認容(控訴)  
労働判例七四〇号九一頁)

川 井 圭 司

(同志社大学社会法研究会)

### 【事実】

- 一 原告Xは、ブラジルのサッカーチームに、サッカーの研修を受ける目的で留学していた。
- 二 被告Yは、平成六年二月二八日に設立された株式会社であり、設立前から存在した日本サッカーリーグに加盟するプロサッカーチームの選手契約に関する当事者の地位を承継し、設立後は同チームを所有・経営している。
- 三 Xは、Y(実際には承継以前のチーム)の要請により帰国し、平成五年一二月二七日にYの本部で当時フロント担当であった訴外A(Yにおいて選手契約締結事務に関する権限を有していた)と面談し、年明けにセレクションを

おこなうとの話を受けた。

四 同月二九日、Aは電話連絡でXを採用する旨及び金額等を呈示した書類を後日送付する旨伝えた。

五 同月三一日にXに送付された通知書には、「この度、当クラブは貴殿と下記の条件において「プロ選手統一契約」を締結いたたく、この旨ご通知申し上げます。」との記載があり、その下に「記」として、契約期間について、契約締結日から平成七年一月三一日まで、報酬について、基本給が年額二〇四万円、出場給が一試合一〇万円、勝利給が一試合四万円とする旨の記載がなされ、さらに注意書として出場給と勝利給についての詳細、および寮について別途説明する旨の記載があつた。本件通知書は、Aの指示に基づきYの経理担当である訴外Bにより送付された。

六 平成六年一月五日、XはYに赴き、Aに対し、本件通知書に記載された金額でYと選手契約を締結する旨を伝えた。Aは、正式契約をする際に使用している「日本サッカー協会選手契約書（プロ選手統一契約書）」との表題のある契約書をXに示して、内容を細かく説明するとともに、基本給等本件通知書で示したのと同額の金額を書き入れた。またY側は契約期間について複数年でもよいとしたが、Xの希望により、一年間とすることとした。当該契約書にはすでにYの記名がなされ、代表者名で署名押印が施してあつた。XはAの前で選手名の欄に署名、押印した。

七 Xは法定代理人欄に唯一の親権者である母親の署名、押印を得るために契約書二通を自宅に持ち帰り、同意を得た上、法定代理人欄に署名押印を受けた。そして平成六年一月一日、Aに右二通の契約書を交付した。

八 Xは、平成六年二月八日、Aから、練習についていけないようであるとの理由により、本件選手契約を解除する旨の意思表示を受けた。

なお、Yによる契約解除について、本件契約書一〇条一項は、次のように規定していた。

「一項 次の各号のいずれかに該当する事実があつた場合、クラブは、選手に対し書面（配達証明付内容証明郵便による）で通知することにより、本契約を直ちに解除することができる。

(1)選手が本契約の定めに違反した場合において、クラブが改善の催告をしたにもかかわらず、これを拒絶または無視したとき

(2)選手が疾病または傷害によりサッカー選手としての技能を永久的に喪失したとき」

九 そこでXは、遅くとも母親の署名押印を受け選手契約書二通をYに対して交付した平成六年一月一日には、本件選手契約が成立したものであり、またYが同年一月八日にXに対してなした本件契約解除の意思表示は、契約所定の解除事由に該当せず、また方式も契約所定の配達証明付内容証明郵便による書面通知によるものではない等として、右解除の意思表示の無効確認を求めるとともに、右契約に基づく未払い賃金（一九九万一、四〇〇円）及びこれに対する遅延損害金の支払いを請求した。一方、Yは、Xのプレーを確認していないこと、現場担当者との合議を経ていないことなどから選手契約締結意思は存在せず、また平成六年一月五日に交付した「日本サッカー協会選手契約書」には、便宜上当事者の署名、押印がそろつたにすぎず、さらに、契約の本質部分である実績に対応する項目等の部分はブランクとなっているのであるから、本件選手契約は成立していなかつた、と主張した。

以上のように本件の争点は、(1)XとYとの間における選手契約締結の有無、および(2)YのXに対する選手契約解除の有効性、いかんである。

## 【判旨】 認容

### 一 〈選手契約締結の有無について〉

(1) Yは、平成五年一二月二九日から平成六年一月五日までの電話連絡（【事実】四）、本件通知書送付（【事実】五）、本件契約書の呈示及びその説明（【事実】六）等のXに対する一連の言動により、遅くとも、【事実】六のやり取りがあった時点には、「本件通知書及び本件契約書記載の待遇等でXがYにおいてプロサッカー選手として活動する旨の選手契約の申込みをXに対してなし、Xが同月一一日に本件契約書をAに交付して当該選手契約書の締結を承諾したことにより、XとYの間において右選手契約が成立したと認めるのが相当である」。

(2) 〈Yが、YにはXと本件契約書を締結する意思はなく、また本件通知書及び本件契約書はいずれも本件契約書締結の事実を証するものではないと主張する点について〉

- (a) 契約締結以前にXのプレーを見ていないとする点については、Xの経歴から「当時まだ一八歳であつたXの将来性に期待して、実際にプレーを見ることなく契約締結意思を固めたとしても決して不自然ではない」。また、フロントと現場担当者との合議を経ていないとする点については、仮に、実際にフロントが現場担当者との間でXの採用について相談、打ち合わせ等をしていなかつたとしても、それはY内部の連絡の問題にすぎず、「Yのフロント担当としてプロ選手契約締結事務に関する権限を有していたAが、その判断で書面の送付、交付や発言等をしている本件では、それをもってYの契約締結意思の存在を疑わせるものとは言い得ない」。
- (b) 次に、本件契約書には、実績に対応する部分等について、「補充未了の空欄部分が存在することが認められる

当該契約解除を無効として給与支払請求権を認容した事例

が、他方不動文字ではない部分のうち、基本給、出場給、契約の有効期間及び実績に対応する項目中の勝利プレミアムの欄は補充されていることも認められるのに加え、「当時大きな試合に出場する等して実績を挙げることは考えていなかつたことが認められることからすれば、右未補充部分が存在するからといって、選手契約の本質的部が欠落しているとは到底言い得ず本件選手契約の成否に影響するものではない」。

(c) また、「本件通知書が、選手契約締結事務に関する権限のあるAの意思に基づいて作成されたもので、文面上、明らかにXに対する選手契約締結の申込み意思が存すると理解されるのが通常である表現を用いていること、本件契約書が、契約内容が詳細に記載してあるプロ選手統一契約書用紙を用いており」「この用紙は、正式契約締結の時に用いるものと同一様式であること、Yも、本件契約書のYの代表者の署名、押印部分が権限を有するものによって作出され、また、本件契約書がYの意思に基づきX側に交付されたこと自体は認めていこと等を前記認定の諸事情と総合すれば、Yの本件選手契約締結意思の存在は十分に認めるところである」。

(d) さらに、本件においては、Xの母親がY側からXを帰国させて欲しい旨の依頼を受けるとともに帰国費用を負担する旨の申し出を受けており、Xの銀行口座に帰国費用を含む支度金が振り込まれたこと、②Y側から平成六年一月二十五日付で給料の支払を受けたこと、③Y側から同年二月八日までの給料の支払を受けたこと、④右各金員の支払について、「一月分報酬明細」、「二月分報酬明細」との表題の付された明細書を受け取ったこと、⑤国民健康保険に加入することや、浜松の寮に入るので住民票を移すことを指示されて実行し、さらに移籍証明書の交付を求められ、これをブラジルのクラブから取り寄せたこと等が認められるのであるが、「以上は、本件選

手契約が締結されていたことを前提とした場合に、最も自然な成り行きとして理解できる事柄である」。

## 二 〈本件契約解除の有効性について〉

本件選手契約書一〇条の規定は、「契約解除原因になりうる事由を列挙することにより、契約選手に対し警告を与えるとともに、列挙された事由以外の原因では、契約解除されないことを保障して、契約選手の身分の安定をはかり、かつ契約解除をする場合においても、配達証明付内容証明郵便による通知による」として、手続的明確性を要求した規定であると解される。そうするとクラブ側から選手契約を解除できる原因事由は同項記載の事由に限定されると解するのが相当である。そこでXにつき同項該当事由の存否につき検討するに、「Xに右解除事由が存したことを認めるに足りる証拠はなし」。またXは、本件契約解除に関し、配達証明付内容証明郵便による通知を受けていないことが認められることから、「本件契約解除は、無効であると言う外はない」。

## 三 〈給与請求権について〉

「以上のとおり、本件契約解除は無効であり、XはYに対する給与請求権を有していることとなるところ……本件契約におけるXの基本給は、選手及びクラブの成績如何にかかわらず、年額で定められた賃金の月割りをもつて支給するものであること、Xの基本給は年俸で定められた月割りをもつて支給するものであること、Xの基本給は年俸一〇四万円であり、その支払日は毎月二五日であること、本件選手契約の期間は平成六年二月一日から平成七年一月三

当該契約解除を無効として給与支払請求権を認容した事例

同志社法学 四九巻一号 一一一 (一一一)

一日までであることがそれぞれみとめられるから、YはXに対し、平成六年二月から平成七年一月までの間、月額一七万円を毎月一五日限り支払う義務を有していたことが認められ、当月支払分の給与について、支払日の翌日である当月二六日から遅滞を生じることとなる」。

【評釈】 判旨に賛成。

本件は、プロスポーツ選手契約にかかる紛争について、筆者の検索した限りにおいては、おそらく初めての裁判例である。本件では、選手契約の成否及び選手契約解除の有効性が争点となつたが、いずれもXの主張が認められ、結果としてXの給与請求権が認容された。この判断の中で、注目すべきは、選手契約の解除につき、特殊な労務供給契約の解約に関する従来の学説等によるアプローチ、すなわちまず当該契約が雇用契約か請負契約かという契約の類型化を試みた上で、結論を導いていくというアプローチとは明らかに異なつた視点からその有効性を判断している点である。以下、特殊な労務供給契約である選手契約の性質について判決はどのように認識しているかという点に留意し、その法的構成を検討してみよう。

### 一 選手契約の成立の可否

(1) 判旨一・(1)は、YによるXに対する一連の言動（【事実】四、五、六）から、とりわけYによるプロ選手統一契約書の呈示を申込の意思表示と解し、また、Xによる同契約書の交付を承諾の意思表示と解して、当該選手契約の

成立を認めている。

一般論として、契約は、申込と承諾という二つの意思表示の合致によって成立し、そしてその意思表示は、内心の効果意思と表示行為に分解して解釈される。契約の成立には、内心の効果意思及び表示行為の客観的意味がそれぞれ合致することをその要件とすべきか否かが議論となるが、多数説は、あくまでも表示行為に重点をおいて契約の成否を判断すべきである、と主張する（表示主義）。それは次のような理由による。第一に、内心の効果意思を意思表示の本体として、これに応じた法律効果の発生することを原則とする理論は、相手方に不慮の損害を蒙らせる恐れがある。第二に、意思表示は、個人間の生活関係を妥当に規律する規範を作るものだという理論を取れば、むしろ、表示行為を本体として、これを純粹に客観的に観察するのが正当である（我妻築『民法講義I』岩波書店（一九六五年）二三九頁）。

このような立場から、判旨一・(1)は、YのXに対する言動、とりわけYによるプロ選手統一契約書の呈示と、Xによる同契約書の交付という両者の表示行為において、本件通知書及び本件契約書記載の待遇等で選手契約を締結するという客観的意味が合致していると判断し、契約の成立を認めたということになる。

(2) 次に判旨一・(2)は、Yが、契約締結意思を有していなかつた等と主張する点について、判断している部分である。判旨一・(2)・(a)、(c)、(d)は、Yの内心的効果意思を検証した上で、Yの選手契約締結意思の存在を認定している。まず、判旨一・(2)・(a)は、Yが、Xのプレーを一度もみていないこと等により選手契約締結意思の不存在を主張している点につき、Xのサッカー歴から将来に期待して契約締結意思を固めたとしても不自然ではないとし、また現場担

当者との合議を経ていないとする点については、Y内部の問題にすぎないとしてYの主張を斥けている。また、判旨一・(2)・(c)は、特に、選手契約締結事務に関してその権限を有するAの一連の言動、及び本件通知書の記載及び選手契約書の形式を重視してY側の当該選手契約締結意思の存在が十分に認められると判断している。さらに、判旨一・(2)・(d)は、Aの言動以外についてもY側の選手契約締結意思の裏づけがあるとしている。これら判旨一・(2)・(a)、(c)、(d)は、被告に意思の欠缺がなかつたことを確認しているものと解される。

なお、選手契約書の一部（実績に対応する部分等）にブランクがあり当該契約の本質部分が欠落しているとYが主張する点につき、判旨一・(2)・(b)は、基本給、出場給、契約の有効期間等については選手契約に記載されていることから、契約の本質的部分が欠落しているとは到底言い得ないとし、契約内容が確定されているとしている。

以上のように、判旨一・(2)は、XおよびYの表示行為における客観的意味の合致（判旨一・(1)）に加え、内心と表示との一致、契約内容の確定という契約の有効要件についてもこれを充足するものとしている。

認定された事実による限り、客観的に（表示行為の客観的意味から）も、主観的に（内心の効果意思において）もYに選手契約締結の意思が認められ、XおよびY双方の内心の効果意思及び表示行為の客観的意味がそれぞれ合致していると解するほかなく、さらに、本件契約書には基本給、契約期間等の記載もあり契約内容を十分確定しうることからも当該選手契約の成立を認めた判旨一は妥当であるというよりほかはない。

(1) 次に、当該選手契約の解除の有効性判断に際し、判旨二は、当該契約書一〇条一項の規定について、これは選手身分の安定をはかるための規定であり、契約解除事由を限定列挙したものと解している。すなわち、(1)選手が本契約の定めに違反した場合において、クラブが改善の催告をしたにもかかわらず、これを拒絶または無視したとき、あるいは、(2)選手が疾病または傷害によりサッカー選手としての技能を永久的に喪失したときに限って、Yに解除が認められるのであって、その他の事由による解除は認められないと解している。そして本件選手契約解除は、これらの事由に当たらず、無効との結論を導いている。これは、当該選手契約の解除（厳密には「解約」とすべきか否か問題となるがここでは「解除」とする）を約定解除と捉え、本件約定の解除原因が存在しなかつたことにより、当該解除について無効であると判断したものである。

これまでに特殊な労務供給契約の解約の有効性が争われたケース、すなわち、使用者の指揮監督下にあるか否かが明瞭ではない就労形態、または報酬に関して少額の保障部分があるほかは成績に比例して支払われる、といった一般労働者とは異なる特殊な労務契約形態にある者の契約について解約の有効性が争われたケースでは、次のようなものが争点となっている。すなわち、(イ)労働基準法適用の有無、(ロ)権利濫用の有無、(ハ)約定解約原因の存否、等である（なお、不当労働行為の成否も争点になるがこれについては後述する）。各争点に関する裁判例を整理すると、たとえば、(イ)に関しては、楽団ソロ・チエリストの演奏契約が雇用契約に当たるとされ、二年の契約期間が労基法一四条に違反し一年経過後には期間の定めのない契約になったが、その後改めて一年の有期契約が締結されたことから、結果的に期間の満了により契約関係が終了したとされたもの（読売日本交響楽団事件・東京地判平一・五・一八労判五六

三号二四頁）、大工職人が労働契約関係にあつたとして、予告期間なしの解雇につき労基法二〇条違反を認めたもの（丸善住研事件・東京地判平六・一一・一二五労判六五六号八四頁）、逆に、証券会社の外務員が委任もしくは委任類似の契約関係にあるとして、当該契約解除につき労基法（二〇条）の適用を否定したものがある（山崎証券事件・最一小昭三六・五・一二五民集一五巻五号一三三二二頁）。また、(口)に関しては、芸能員の専属出演契約を請負契約ではなく雇用契約と認め当該契約の更新拒絶につき解雇権濫用により無効としたもの（ラジオ中国事件・広島地判昭四二・一一・二一判時四八二号六七頁）、いわゆる傭車契約の解約につき、当該契約は請負契約ではなく、雇用契約であるとして解雇権濫用法理を適用したもの（北浜土木碎石事件・金沢地判昭六一一・一一・二七労判五一〇号七五頁、日野興業事件大阪地決昭六二・二・一七労判五一三号二三頁）がある。さらに(ハ)については、会社において塗料製法の指導・研究に従事することを職務内容とする嘱託契約につき委任契約ではなく労働契約とした上で、就業規則の解雇事由にあたらず解雇無効とした原判決を支持した最高裁判決（大平製紙事件・最二小昭三七・五・一八民集一六巻五号一一〇八頁）、ガス会社の集金員が労働契約関係にあるとして労基法の適用を肯定した上で、予告解雇につき、契約条項の解約事由に基づくものであり有効としたもの（日本ガス事件・鹿児島地判昭四八・八・八判時七一一号九六頁）がある。

以上のように裁判例では、(イ)、(ロ)、(ハ)のいずれの争点においても、第一義的に当該労務供給契約の類型としての特定化の作業をした上で、つまり雇用契約（厳密には労働契約）であるか否かを確定した上で、解約の有効性が判断されてきたといえる。また、学説上もこのような立場が支配的であるように思われる。一方、ごく少数ではあるが、特殊な労務供給契約を一種の混合契約と見て、当該契約における雇用的性格の範囲内において労働法上の保護を受け得

るという見解を示した裁判例もある（タイトルデザイナーの契約の解約につき雇用と請負の混合契約として権利濫用の有無を判断したものとして東京12チャンネル事件・東京地判昭四三・一〇・二五労民集一九巻五号一三三五頁がある。また、セキノ興産事件・富山地判昭四九・二・二二判時七三七号九九頁も傭車契約につき雇用契約と自動車賃貸借契約の混合契約であるとしている。なお、下井隆史「雇傭・請負・委任と労働契約」甲南法学一一巻二・三号併合（一九七〇年）一二四一頁以下、同『労働基準法』有斐閣（一九九六年）一二四頁参照）。

ところで、ハが争点となつた本件では、選手契約の性質なし類型について何ら触れられていない。XおよびYともにこの点について主張していない本件ではこれについての言及を必要としなかつたとはいえ、判決はあえて言及を避けているとも考えられる。つまり、本件では、典型契約のいずれかに該当させるという作業を経なくても、契約解除の有効性について判断をなしうるという立場に立つていると思われる。このような立場から判旨一は、特に契約の解除に関して、雇用契約に当たることを前提としなくともプロスポーツ選手の地位の安定性を保障できることを示したものとして注目すべきものといえる。

プロ野球選手契約の性質をめぐり、学説上は、雇用契約説と請負契約説が主張されてきた。また実務面においても、公正取引委員会が、一九七八年の参議院法務委員会で、プロ野球の取引慣行に対する独占禁止法の適用を否定する際に、選手契約は雇用契約であるとの見解を示している。これに対し、所得税法については、同法二〇四条四号、及び大蔵省通達（昭和二六直書二一八二、直書五一三）において、プロ野球選手を事業所得者として取り扱っている（つまり請負契約としている）。しかし、プロスポーツ選手契約がいかなるタイプの契約であるかは、ケース・バイ・

ケースに判断するしかないと思われ、実際には、請負契約か雇用契約のいずれとも明確に解しうるものは少なく、請負契約に近い無名契約あるいは雇用契約に近い無名契約と解することがベターな例が多いことを考えると、本判決のアプローチを十分に評価することができよう。

(2) また、プロスポーツ選手契約の解除における、(イ)労働基準法適用の有無と、(ロ)権利濫用の有無はそれぞれ別の視点から検討する必要があることに留意しなければならない。なぜなら、解雇権濫用の法理は雇用契約関係にある労働者の地位を保護するものであるが、他方、雇用契約以外の労務供給契約下にある者についても、その解約の有効性について、権利濫用法理の適用がありうるといわなければならないからである。したがって次のような別の視点が求められよう。(イ)に関しては、選手契約の性質の確定が必要となる。つまり当該契約が労働契約に当たるか否かによって適用の有無が判定されるが、その際にいわゆる「労働者性」の有無が判断されることになる。具体的には、「指揮監督下の労働」であるか、「報酬が賃金として支払われている」か否かの判断を基礎として、「専属性」、「収入額」等の諸要素をも考慮して、総合判断される（労働基準法研究会報告「労働基準法上の『労働者』の判断基準について」昭和六〇年一二月一九日参照）。このような判断によつて「労働者性」が認められれば、労基法が適用されることになる。また、労働安全衛生法（二条二号）、最低賃金法（二条）、賃金確保法（二条二項）は、労基法の「労働者」の定義によると規定しており、さらに労災保険法、職業安定法、雇用保険法についても判例、行政解釈とともに労基法の「労働者」の定義によると規定しているため、労基法の適用が肯定されればこれらの法規の適用も肯定されることになる。

一方、(四)の権利濫用による選手地位の保護如何については、必ずしも契約の性質の確定を必要とせず、当該選手とチーム間の主観的容態と客観的利益衡量を総合的に考察して（石田喜久夫『民法総則』法律文化社（一九八八年）一八頁・幾代通『民法総則』青林書院（一九八四年）一八頁参照）特定の場面で肯定されうると解すべきである。本件

では選手契約上、解除事由が列举されていたこと等から、権利濫用を適用するまでもなく、当該契約解除に関する合意内容の解釈によって選手地位の保障という目的を達成したものであり、むしろ本件は例外的なケースであったといえるのかもしれない。他方、そのような契約法理上のアプローチによることが困難な場合には、解約権の濫用により無効との理論構成によることがありうるといえよう。解雇権濫用法理の実際上の機能は、裁判官が、終身雇用の觀念から、解雇を極めて重大な不利益措置と認識し、当該労働者に有利なあらゆる事情を動員して、それが過酷にすぎないかを検討する点にある（菅野和夫『雇用社会の法』有斐閣（一九九六年）四八頁）が、これに対しても、選手契約の解除について適用されうる権利濫用法理の機能を如何なるものとすべきかについては今後の研究課題となろう。

(3) なお、プロスポーツ選手が労働組合法上の保護を受けるかという問題に関しては、すでにプロ野球選手は同法三条にいう「労働者」に当たるとされ、法人格取得のための資格審査において東京労働委員会が、日本プロ野球選手会の労働組合資格を認定するに至っている。労組法上の「労働者」は、賃金に準ずる「収入によつて生活する者」を指し、労基法のように使用者の指揮監督を受けることはその要件とされず、また、雇用、請負、委任、無名契約など契約の名称に関わらず、その実態に則して判断されるため、幅広く労務供給契約下にある者を対象としていると解されている。したがつて、プロスポーツ選手が、選手組合等を組織した場合に、労組法上の労働者とされる可能性は高

く、今後、選手契約の解除や団交拒否等について不当労働行為の成否が問題となるケースが出現しうるといえよう（芸能員が労組法上の労働者に当たるとし、その解雇につき不当労働行為の成否を判断したもの（否定）として広島中央放送局事件・広島地判昭四一・八・八劳民集一七巻四号九二七頁、また放送管弦楽団員が組織する組合との団交拒否につき、同楽団員が労組法上の労働者に当たるとして不当労働行為の成立を認めた中日放送管弦楽団事件・第一小判昭五一・五・六民集三〇巻四号四三七頁がある）。

### 三 給与支払請求権と遅延損害金

最後に、本件における給与請求権と遅延損害金の認定に関するポイントを一、三指摘しておきたい。判旨三は、本件契約解除が無効となることから、年俸額二〇四万円のうち未払の一九九万一、四〇〇円についてその給与支払請求権を認めている。これは民法五三六条二項による処理によつて肯定されたものであると解して問題ないと思われる。

なお、判旨三において「給与」という語が用いられている点に着目したい。ここに別段の意図があつたか否かは定かではないが、「報酬」と表現せずに、あえて「給与」としたと考へると本件選手契約が雇用契約に近似するものであると認識していたことを伺わせるものといえよう。

また、遅延損害金について、年俸に関する遅延損害金の発生時期の認定が注目される。本件選手契約では、二〇四万円の年俸について月額一七万円を毎月二五日に分割して支払うこととされていてことから、判旨三は、各支払日の翌日から各一七万円について遅延が生じていると認定している。妥当な判断であろう。