

## 「民法（債権関係）の改正に関する中間試案」に関する意見

日本労働組合総連合会

### I. 「中間試案」についての全体的な評価

法制審議会民法（債権関係）部会は、民事基本法典である民法のうち債権関係の規定について、1896年の同法制定以来の社会・経済の変化への対応を図り、国民一般にわかりやすいものとする等の観点から改正を行うための検討作業を、全体では三巡させる予定で進めてきた。

今般、同部会は、二巡目の検討作業の結果を集約した「民法（債権関係）の改正に関する中間試案」（2013年2月26日決定）（以下「中間試案」という）を発表し、広く意見を募集している。

「中間試案」が取り上げている内容は幅広く、契約各論における役務提供契約型の典型契約のみならず、債権総論や民法総則部分もその対象としていることから、労働契約や労働債権についての民法規定の解釈・適用にも影響を及ぼしうるものとなっている。したがって、連合は、民法（債権関係）改正がこれまでの長きにわたる実務の積み重ねによって形成されてきた判例法理や労使慣行を変え、その結果、労働者保護を後退させるものとなってしまうのではないと考える。

また、労働契約には、対等当事者間の契約ではなく、経済力・交渉力・情報力において格差のある非対等の関係にある労働者と使用者との間の契約であること、生身の人間の営みによる「労働力」は売り惜しみができないこと、長期に及ぶ継続的な契約関係であることなどの特色がある。そして、このような労働契約の特質を踏まえ、労働分野に関するルールについては、労働契約法などの特別立法による法規制が行われてきたところである。したがって、連合は、民法改正にあたって、民法における「雇用」の規定は引き続き重要な位置付けを持つものではあるがその内容は基本的事項にとどめることとし、労働契約に関する個別・具体的な立法は、(1)労働政策的な考慮の必要性、(2)公労使三者構成による立法プロセス、(3)労働契約における集団的労使関係の重要性等の観点から、今後も労働契約法の充実によって行うことを基本とすべきであると考えている。

以上の観点から、今回の「中間試案」における提案内容を大きく俯瞰すると、労働へのマイナスの影響が心配されてきた「役務提供契約の規定の導入」が見送られる一方、労働にとって重要な役割を果たしてきた「危険負担の規律」に関する規定がひきつづき残置されるなど、これまで連合が表明してきた懸念や心配が概ね解消されるものとなっている。また、民法の「雇用」の規定についても、大きな改正提案はなされなかった。したがって、連合は、今回の「中間試案」の提案内容について、概ね肯定的に評価することができるものと考えている。

しかし、すべての論点について懸念が解消されている訳ではなく、労働者保護の見地からは、いまだ懸念が払拭できていない論点も、少なからず残されている。

そこで以下では、「中間試案」で取り上げられた論点を、(1)労働関係や役務提供に直接の影響を及ぼす論点、(2)間接的にこれまでの労働法のルールとの間で何らかの関わり・影響が生じる論点、(3)労働債権の確保に影響を及ぼすような論点、という3つの視点から分類した上で、それぞれについて意見を申し述べる。

## II. 「中間試案」についての具体的な評価

### 1. 「中間試案」の提案に懸念が残っているため、今後さらなる検討を求める論点

#### (1) 労働関係や役務提供に直接の影響を及ぼす論点

- ① 仕事の目的物が契約の趣旨に適合しない場合の注文者の権利の期間制限（民法第637条関係）

##### 【第40の2(3)】

「中間試案」は、請負において仕事の目的物が契約の趣旨に適合しない場合の注文者の権利（修補の請求）の期間について、民法第637条よりも延長することを提案している。しかし、民法第637条の注文者の権利の期間制限を維持する方向での検討がなされるべきである。

請負には、請負人が自ら労務を供給する労働者であって注文人が大企業であるように、請負人が弱い立場にある場合も多い。また、売買と比較して、仕事の目的物が契約の趣旨に適合するかどうかの判断が、より困難である場合も多い。

それゆえ、履行が終了したという請負人の期待を保護する必要があることから、いつ修補請求を受けるか分からないという不安定な状態を長期にわたって継続させるべきではない。

#### (2) 間接的にこれまでの労働法のルールとの間で関わり・影響が生じる論点

- ① 動機の錯誤と不実表示

##### 【第3の2(2)イ】

「中間試案」は、錯誤の条文を変更し、動機の錯誤の一つとして「不実表示」を掲げることを提案している。しかし、同規定を修正するか、設けない方向での検討がなされるべきである。

かかる規定が設けられた場合、採用面接時に応募者が労働能力とは直接関係のない事柄（思想・信条等を含む）であっても事実と異なる表示（不実表示）をしたことを理由として使用者が動機の錯誤に該当する旨の主張を行い、労働契約締結後に採用取消しを行う危険があるため、労働者の雇用保障及び思想・信条の自由やプライバシー、人格権の保障が現行法制よりも後退してしまうことを懸念する。

仮に提案を残す場合には、プライバシーや人格権に関わる事柄については不実表示を理由とした取消の対象とならないことが明確となる規定としていただきたい。

- ② 法律行為の一部無効

##### 【中間試案第5の1】

「中間試案」は、法律行為の一部が無効となる場合でも法律行為のその余の部分の効力は妨げられない旨の規定を設けることを提案している。しかし、こうした規定を設けない方向での検討がなされるべきである。

過去の裁判において法律行為の一部無効が問題となった事案の多くは、酌婦としての稼働契約に伴って金銭消費貸借名義で交付された金員の返還請求の可否を巡る紛争であった。この紛争に関して、昭和30年の最高裁判決までは、法律行為の一部である人身拘束部分は無効であっても法律行為のその余の部分（金銭消費貸借の部分）は有効であるとする判決が多数出されたところである。

今日では、日本で就労する外国人労働者について、ブローカーが渡航費用の貸付等の名目で多額の前借金を貸付けて人身拘束を行うという問題が頻発している。

このような状況にあって、法律行為の一部無効が条文化された場合には、人身拘束は無効であるが前借金返還約定は有効との主張に法的根拠を与えることになりかねないことから、こうした規定は設けるべきではない。

### ③ 契約による債務の不履行における損害賠償の範囲（民法第416条関係）

#### 【中間試案第10の6】

「中間試案」は、民法第416条を改め、債務不履行の損害賠償の範囲について「契約による」との文言を付した上で規定することを提案している。しかし、契約によらない信義則上の義務違反の損害賠償の範囲に関しては、民法第416条の規律を残す方向での検討がなされるべきである。

派遣先企業と派遣労働者の間には契約は存在しないが、派遣先企業は派遣労働者に対して、使用関係上の信義則に基づき、安全配慮義務や職場環境調整義務（セクハラ防止対策義務）等を負っている。また、構内下請に関して元請事業者と下請労働者間に契約は存在しないが、元請事業者は下請労働者に対して、使用関係あるいは物的施設利用関係上の信義則に基づき、安全配慮義務等を負っている。

それゆえ、信義則上の義務違反を含めた損害賠償に関する規律が必要であり、これらの信義則上の義務違反によって被害を受けた労働者が損害賠償を請求する範囲については民法第416条が規律していると考えられることから、本条は残置されるべきである。

### ④ 契約上の地位の移転

#### 【中間試案第21】

「中間試案」は、契約上の地位の移転について新たに条文化し、その際、相手方の「承諾」の時期は明記しないことを提案している。しかし、契約上の地位の移転の制度創設にあたっては、労働者の転籍に関する「包括的事前承諾」が有効であると解釈されることのないよう、「事前の承諾」は無効であることが明らかな規定とするか、あるいは、契約上の地位の移転は不動産賃貸借の場面等で活用されてきたことを踏まえ、不動産賃貸借等の契約類型に適用対象を限定するべきである。

契約上の地位の移転の制度は、労働者の転籍（＝従来の使用者との間での労働契約を終了させるのと同時に、別の使用者との間で新たに労働契約を締結する）について重大な影響を及ぼす懸念がある。すなわち、従来は、転籍時点での労働者の同意がなければ転籍は成立しないこととされてきたが、仮に契約上の地位の譲渡について条文化がなされ、かつ「承諾」の時期について明記されなかった場合には、使用者は、労働者と労働契約を締結する時点か労働契約締結後のいずれかの時点で労

働契約上の使用者の地位を将来第三者に譲渡することについての「包括的事前承諾」を労働者から得てしまえば、転籍時点での労働者の同意がなくても転籍を行うことができるとの解釈がなされてしまう危険性がある。

それゆえ、こうした懸念・危険性を払拭する規定内容とすべきである。

⑤ 契約締結過程における情報提供義務契約締結過程での情報提供義務

【中間試案第 27 の 2】

「中間試案」は、情報提供義務違反があった場合の法的効果について、損害賠償を肯定する提案をしている。しかし、かかる規定を設けるべきではない。

労働者の採用においては、職歴、学歴、健康情報、懲戒処分歴・犯罪歴、破産歴、宗教、思想・信条等の情報に関する紛争が多いが、「使用者の調査とその限界」、「労働者の真実告知義務と協力義務」について明確な行為規範や裁判規範が確立しておらず、採用時の個人情報提供義務の限界は明確とはなっていない。このような実情の中で、情報提供義務の要件を定め、その違反の効果として損害賠償を想定することとなると、労働者の保護水準がこれまでよりも大幅に後退する懸念がある。

また、本提案では契約解除権については認めていないものの、使用者が労働者の情報提供義務違反を指摘した上でそれによる要素の錯誤に該当することを根拠として、労働契約締結の意思表示の無効を主張するといった懸念もある。

それゆえ、こうした情報提供義務に関する規定は設けるべきではない。

⑥ 申込みと承諾

【中間試案第 28 の 1】

「中間試案」は、契約締結の申込みに関して「契約を成立させるのに足りる程度に、契約の内容を示したものを」を必要とする提案をしている。しかし、かかる要件は不要とすべきである。

契約締結の申込みについて、「契約を成立させるのに足りる程度に、契約の内容を示したものであること」（＝契約内容を確定するに足りる事項の提示）を必要とすると、労働契約についてもその成立要件がこれまでより厳格に解されるおそれがある。その結果、「採用内定の取消し」について、従来であれば「労働契約成立後の解雇」と解される場合であっても、「労働契約成立前における契約を締結しない旨の通知」にすぎないと解され、被採用者に労働契約上の地位が認められなくなってしまう危険性がある。

それゆえ、労働者保護を後退させない観点から、こうした要件は不要とすべきである。

⑦ 承諾の期間の定めのない申込み（民法第 524 条関係）

【中間試案第 28 の 3】

「中間試案」は、承諾の期間の定めのない申込みについて、現行民法第524条の「隔地者に対して」という限定を削除して一般化し、申込者が撤回権を留保した場合を除いて申込者が承諾の通知を受けるのに相当な期間を経過するまでは撤回することができないとする規定を設けることを提案している。しかし、仮にかかる法改正がなされた場合には、労働者は退職願い（＝労働者からの労働契約の合意解約の申込み）を提出した後であっても人事権者がこれを受理（申込みに対する承諾）するまではその退職願いを自由に撤回することができるとするこれまでの判例法理が維持できなくなる危険性が大きいこととなる。

それゆえ、①申込みの撤回の制限に関する条項の適用対象を契約成立の場面に限定し、合意解約の場面については適用除外とするか、②労働契約や賃貸借契約等の継続性のある契約についての合意解約の申込みに関して、承諾がなされるまでは自由に撤回できる旨の規定を設けるか、③「中間試案」の注記にあるとおり規定創設を見送って民法第524条を維持するか、のいずれかを採用すべきである。

なお、「中間試案」の提案に関して、これは労働契約の終了の申込みには適用されず従来の判例法理は維持されと見る見解があるが、「中間試案」の提案の文言上はその旨が明確とはなっておらず、そのため、退職願いの撤回の自由が否定される危険性は大きいものとする。また、立法者意思は裁判所の条文解釈を拘束するものとはならないことに照らしても、条文それ自体を、従来の判例法理が維持されることについて疑問の生じる余地のない文言とすべきである。

## ⑧ 事情変更の法理

### 【中間試案第 32】

「中間試案」では、事情変更の法理を条文化することが提案されている。しかし、事情変更の法理は条文化すべきではなく、信義則の一つとして明文化されない法理にとどめるべきである。

仮に、事情変更があった場合に、一定の要件を充足すれば、契約を解除し、又は、契約の解除若しくは改訂を裁判所に請求できるという制度が民法上条文化されたならば、労働契約法についても解雇無効の場合の金銭解決制度や新たな労働条件変更制度を創設するといった議論につながる危険性がある。

また、従来の解雇の有効性要件（たとえば整理解雇四要件）に照らせば無効な解雇、あるいは、従来の労働条件変更法理（1）当事者の合意がある場合、2）使用者が労働条件変更権を有しこれを適法に行使する場合、3）労働協約による労働条件変更が認められる場合（労働組合法第16・17・18条）、4）就業規則による労働条件変更が認められる場合（労働契約法第10・12条）のいずれかでなければ労働契約の内容は変更されない）に照らせば無効な労働条件変更と解された場合であっても、一定の要件さえ充足すれば解雇又は労働条件の変更ができることが明文化されたものと解釈され、新たな規定が使用者に濫用的に利用されてしまう危険性もある。

それゆえ、事情変更の法理は条文化すべきではなく、信義則の一つとして明文化されない法理にとどめるべきである。

## (3) 労働債権の確保に影響を及ぼす論点

### ① 債権者代位権

#### 【中間試案第 14】

債権者代位権の制度目的について、現行法と判例法理では、これを行使した者の債権回収のための制度であるとされてきた。しかし、「中間試案」は、債権者代位権の制度目的を変更し、これを行使した債権者の利益を図る制度ではなく、債権者代位権を行使しない債権者を含む全債権者の利益を図る制度に改めることを提案している。

これまでの実務では、債権者代位権は労働債権回収のために利用されており、仮に「中間試案」のような法改正がなされた場合、労働者が債権者代位権を行使したとしても、例えば、労働者が債権者代位権を行使して売掛金を回収しても、この売

掛金に関して特別の先取特権を有する者が労働者の回収した売掛債権に介入することが可能になるなど、結果的に労働債権の回収を図ることができずに徒労に終わることとなる可能性が高まる。こうした事態となると、債権者代位権は、労働者にとって事実上活用困難な制度となってしまうことが懸念される。

なお、上記について、他の債権者が債権者代位権を行使して回収した売掛金に労働者が介入する場面においては、労働者は一般先取特権という担保権付労働債権を有しているため労働債権保護にとっては有利な法改正になるという指摘もある。しかし、これを踏まえてもなお「中間試案」の提案する債権者代位権の見直しについては、労働の現場からは懸念の声が強く寄せられている。

それゆえ、債権者代位権の見直しについては、今後パブリックコメント等において労働者保護の観点から寄せられる意見をふまえ、労働債権確保に向けた現在の利用状況を幅広く勘案しつつ、これまでの実務で可能であった労働債権の回収が後退させられる結果とならないよう、今後の検討を慎重に行っていただきたい。

## ② 詐害行為取消権

### 【中間試案第 15】

詐害行為取消権の制度目的について、現行法と判例法理では、これを行使した債権者の利益を図る制度であるとされている。しかし、「中間試案」は、詐害行為取消権の制度目的を変更し、これを行使した債権者の利益を図る制度ではなく、権利行使をしなかった債権者を含む全債権者の利益を図る制度に改めることを提案している。

これまでの実務では、詐害行為取消権は労働債権確保のために利用されており、こうした事例については、第 5 回会議において連合選出委員から報告したところでもある。このような実務がある中、仮に「中間試案」のような法改正がなされた場合、労働者が詐害行為取消権を行使したとしても、例えば、労働者が詐害行為取消権を行使して資産を回収しても、この資産に関して特別の先取特権を有する者が労働者の回収した売掛債権に介入することが可能になるなど、結果的に労働債権の回収を図ることができずに徒労に終わることとなる可能性が高まる。こうした事態となると、詐害行為取消権は、労働者にとって事実上活用困難な制度となってしまう。

なお、上記について、他の債権者が詐害行為取消権を行使して回収した資産に労働者が介入する場面においては、労働者は一般先取特権という担保権付労働債権を有しているため労働債権保護にとっては有利な法改正になるという指摘もなされている。しかし、これを踏まえてもなお「中間試案」の提案する詐害行為取消権の見直しについては、労働の現場からは懸念の声が強く寄せられている。

それゆえ、詐害行為取消権の見直しについては、今後パブリックコメント等において労働者保護の観点から寄せられる意見をふまえ、労働債権確保に向けた現在の利用状況を幅広く勘案しつつ、これまでの実務で可能であった労働債権の回収が後退させられる結果とならないよう、今後の検討を慎重に行っていただきたい。

## ③ 債権譲渡

### 【中間試案第 18 の 1(3)イ(4)ア】

従来、譲渡禁止特約のある債権（預金債権等）は、第三者に対する譲渡は禁止されていても差押対象とすることは可能であり、それゆえ労働債権の回収に充てる一般財産の一つとして重要な意味をもってきた。しかし、「中間試案」は、使用者が

譲渡禁止特約付のある債権であっても第三者に譲渡することを可能とすることを提案している。

仮にこのような改正が行われた場合、労働者が自らの未払労働債権を回収するため、使用者が銀行に対して有する預金債権（使用者と銀行との間で譲渡禁止特約がある債権）や生命保険会社に対して有する解約返戻金請求権（使用者と保険会社との間で譲渡禁止特約がある債権）を差押さえるといったケースにおいて、そうした差押に先立って対抗要件を具備した債権譲渡がなされてしまえば、差押よりも債権譲渡の方が優先されることとなり、労働者の行う差押は効力を有しないことになってしまう。

また、「中間試案」は、前記のようなケースについて、労働者が差押を行った後であっても使用者が第三者に当該債権の譲渡を行い、銀行や生命保険会社がそれを承認してしまえば、差押の効力を喪失させて債権譲渡を受けた第三者を優先させることも提案している。

いずれにおいても、労働債権の十全な確保を図るという観点から、債権譲渡に関する従来の条文等をひきつづき維持する方向で、今後の検討を進めていただきたい。

#### ④ 債権譲渡の対抗要件

##### 【中間試案第 18 の 2(1)】

「中間試案」は、金銭債権の譲渡に関する第三者対抗要件及び権利行使について、その選択肢の一つとして、登記をしなければ債務者以外の第三者に対抗できないものとするを提案している。しかし、現行の債権譲渡登記制度においては、法人登記を得ている法人のみが登記制度を利用できることとなっている。

それゆえ、仮に金銭債権の譲渡について登記をしなければ債務者以外の第三者への対抗要件が具備されないとする制度にするのであれば、自然人及び法人登記を得ていない労働組合についても当該制度を利用可能なものとするべきである。

#### ⑤ 併存的債務引受

##### 【中間試案第 20 の 1】

「中間試案」は、併存的債務引受の要件について、1)引受人と債権者の合意、2)引受人と債務者の合意とすることを提案している。しかし、従来、併存的債務引受の要件は解釈に委ねられており、経営者個人の単独行為による債務の引受についても認められてきたという実務がある。

それゆえ、併存的債務引受の要件については、引受人の単独行為も加えるべきである。

## 2. 「中間試案」での提案内容の方向性を今後も維持すべきと考える論点

### (1) 労働関係や役務提供に直接の影響を及ぼす論点

#### ① 「準委任」に代わる役務提供型契約の受皿規定の創設の見送り

役務提供型契約には、1) 消費者契約のように、役務受領者が弱い立場にありその保護に配慮すべき場合、2) 労働契約のように、役務提供者が弱い立場にありそ

の保護に配慮すべき場合、3) 企業間契約のように、役務提供者と役務受領者があ  
る程度対等な立場にある場合という三つの類型があるため、それぞれの類型毎に規  
律のあり方を検討する必要がある。それゆえ、仮に消費者契約を念頭に消費者保護  
の視点だけを強調した規律を置いた場合、役務受領者の立場が片面的に強化され、  
労働者や零細事業者その他の弱い立場にある役務提供者の契約上の地位や役務提  
供先に対する報酬請求権については弱められる結果となってしまう。

「準委任」に代わる役務提供型契約の受皿規定の創設については、2011年の「中  
間的な論点整理」や部会の審議において提案が行われてきたところだが、いずれに  
おいても、連合は、役務提供者が弱者である場合の保護の検討が十分ではなく、結  
果として役務提供者の保護水準が現行よりも後退してしまう懸念があることを表  
明してきた。

それゆえ、「中間試案」では、「準委任」に代わる役務提供型契約の受皿規定を  
創設することについて見送る方向性が提案されているが、今後もこの方向性を維持  
していただきたいと考える。

## ② 「準委任」に関する契約解除制限

### 【中間試案第 41 の 6(1)(2)】

準委任の意義について、「中間試案」では、民法第 656 条の「法律行為でない事  
務の委任」との文言を維持した上で、準委任を二つのタイプに区別することを提案  
している。具体的には、一定の範囲の準委任については、委任終了に関する 651 条  
(=委任はいつでも解除できるとの即時解除条項)を含む全ての規定を適用するこ  
ととする一方で、それ以外の準委任については、委任に関する規定のうち自己執行  
義務と委任者の破産の規定の適用を排除するとともに、準委任の終了に関しても雇  
用と同じ内容の規定を新たに設けることを提案している。

準委任における受任者には、自ら有償で労務を供給する者や契約の即時解除から  
保護すべき者も含まれる場合もあることから、連合は、「中間試案」の提案につい  
て、準委任には委任に関する全ての規定(即時解除権を含む)を一律に準用してい  
る現行の民法第 656 条よりも、実態に応じた規律が設けられるという点で前進す  
るものであると、積極的に評価する。今後もこの方向性を維持していただきたいと考  
える。

## ③ 労務供給先の責めに帰すべき事由により労務が履行されなかった場合の報酬請 求権

### 【中間試案第 42 の 1 ほか】

危険負担にかかる第 536 条第 2 項の見直しについて、連合は、解雇無効の場合の  
救済方法のあり方の観点から、賃金請求権と社会保険の資格回復がなされずにその  
救済が損害賠償に限定されてしまう危険性や、労務の履行が不能となった場合の報  
酬請求権が限定されてしまうことへの危惧を表明してきた。

それゆえ、「中間試案」では、労務供給先の責めに帰すべき事由により労務が履  
行されなかった場合の報酬請求権について、従来の法律と解釈に即す形でとくに内  
容を変更することなく条文の整備を行うとの方向性が提案されているが、今後もこ  
の方向性を維持していただきたいと考える。

## ④ ノーワーク・ノーペイの原則の法制化



いわゆるノーワーク・ノーペイの原則を法制化することについて、連合は、生存権保障のための賃金制度や諸手当等へ与える影響について、危惧を表明してきた。それゆえ、「中間試案」では、こうした条項を設けないとの方向性が提案されているが、今後もこの方向性を維持していただきたいと考える。

## (2) 間接的にこれまでの労働法のルールとの間で関わり・影響が生じる論点

### ① 原則的な消滅時効期間の短縮・生命・身体への侵害による損害賠償請求権の消滅時効

【中間試案第7の2、5】

現行法では、労働災害等において、労働者は安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求権と不法行為責任とを選択的に主張していることから、仮に原則的な消滅時効期間が短縮された場合には、労働災害時における労働者の使用者に対する損害賠償請求権についても原則的な消滅時効期間の短縮によって早期消滅してしまう懸念があった。

それゆえ、「中間試案」では、生命・身体に関する損害については原則的な消滅時効期間よりも長期とする特例を設けて短期での時効消滅を回避する方向性が提案されているが、今後もこの方向性を維持していただきたいと考える。

### ② 時効の停止事由

【中間試案第7の7】

「中間試案」では、当事者間で協議を行う旨の〔書面の〕合意が成立した場合は、時効を一定期間完成させないとの提案がなされている。本提案については、今後もこの方向性を維持していただきたいと考える。

### ③ 合意による消滅時効期間の短縮

2011年の「中間的な論点整理」では、合意による消滅時効期間の短縮についての提案がなされていたが、その場合、使用者の地位の優越性から損害賠償責任を早期に時効消滅させる労働契約の締結が多発することなどが危惧された。

しかし、今回の「中間試案」では、原則的な消滅時効期間の短縮の規定を設けないとの方向性が提案されている。本提案については、今後もこの方向性を維持していただきたいと考える。

### ④ 使用貸借

2011年の「中間的な論点整理」では、使用貸借の新たな終了事由として「信頼関係破壊」を理由とした解除について規定することが提案されていたが、その場合、労使紛争発生時に組合事務所や掲示板の使用継続が困難となることが危惧された。

しかし、今回の「中間試案」では、使用貸借の新たな終了事由について規定を設けないとの方向性が提案されている。本提案については、今後もこの方向性を維持していただきたいと考える。

以上