

2011年8月1日

「民法（債権関係）の改正に関する中間的な論点整理」に関する意見

日本労働組合総連合会

はじめに

法制審議会民法（債権関係）部会においては、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審議を行ない、同部会において取り上げるべき論点の整理を目的としたこれまでの審議の結果として「民法（債権関係）の改正に関する中間的な論点整理」（以下「中間的な論点整理」という。）を取りまとめた。法務省民事局参事官室では、この「中間的な論点整理」を公表して、広く意見を募集している。

日本労働組合総連合会（連合）は、労働組合・労働者の立場から、今後の民法改正の在り方についての基本的な考え方を示すとともに、「中間的な論点整理」が公表された現時点で、労働者と労働組合の諸権利に悪影響を及ぼす可能性のある事項、及び、危惧される具体的問題について、以下のとおり大綱的に7点に整理して指摘を行い、意見を表明する。

1. 民法（債権関係）改正の在り方についての基本的な考え方

（1）国民にわかりやすい民法改正

社会・経済の変化を踏まえて、契約弱者の保護の視点からの契約ルールの在り方について検討することは重要である。その検討にあたっては、民法（債権関係）改正は、国民生活に広く影響を及ぼすものであることから、検討過程や内容について、広く、かつ、わかりやすく情報公開し、国民参加の中で、十分に時間をかけて議論されることが必要不可欠である。

（2）民法改正による労働者保護法制への影響

「中間的な論点整理」が取り上げている内容は広く、契約各論の役務提供契約型の典型契約のみならず、債権総論、民法総則部分もその対象としており、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すものである。

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及び労使慣行を変え、労働者保護を後退させるものとなってはならない。

（3）労働契約に関する法規制の在り方

労働契約は、対等当事者による契約ではなく、経済力・交渉力・情報力の格差のあ

る労働者と使用者の契約であること、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。

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は特別立法として法規制が行われてきている。民法の「雇用」の規定は引き続き重要であるが、その内容は基本的な事項にとどめることとし、今後も、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に鑑みて、労働契約に関する立法は、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。

2. 労働者と労働組合の諸権利に悪影響を及ぼす可能性のある事項及び危惧される具体的問題

第1点 労働契約の成立と終了、労働条件変更に悪影響を及ぼす可能性のある事項

労働契約の成立と終了、労働条件変更については、労働契約法にいくつかの定めがあり、民法及び労働契約法の信義則・権利濫用の禁止により規律され、これらに基づき多数の判例法理が形成されてきたところ、「中間的な論点整理」の中には、労働者の権利水準を後退させるか後退させるおそれのある検討事項が少なからず存在している。今後の検討過程で労働者の権利水準を後退させることが確実となる場合には、法改正には賛成できない。

【指摘対象事項、及び、危惧される主要問題】

- ① 「契約自由の原則」の明確化（交渉力の強い者の優越性）＜第22の1＞
- ② 契約成立に必要な合意についての一般的な規定（黙示の合意の認定の困難化）＜第22の2＞
- ③ 契約交渉の不当破棄に関する損害賠償責任（保護義務違反類型への配慮の欠如）＜第23の1＞
- ④ 契約締結過程での説明義務、情報提供義務（応募者のプライバシー保護）＜第23の2＞
- ⑤ 申込みに変更を加えた承諾（合意による契約内容決定の軽視）＜第24の9＞
- ⑥ 使用者の地位の移転の法制化（転籍の要件の緩和）＜第16の1＞
- ⑦ 契約の解釈基準（書面記載の形式的・外形的な意思の重視）＜第59の1～2＞
- ⑧ 事実たる慣習の効力（使用者が一方向的に制定した規則等の効力）＜第28の4＞
- ⑨ 約款の定義と組入要件（就業規則法理との整合性、使用者が制定した規則等の効力）＜第27の2～3＞
- ⑩ 不当条項規制（労働協約法理・就業規則法理との整合性）＜第31の2＞
- ⑪ 事情変更の原則（労働条件変更と解雇の要件の緩和、解雇無効の場合の金銭解決制度）＜第57の1、2、3(1)＞
- ⑫ 瑕疵担保責任（就労開始後の疾病等を原因とする賃金減額）＜第39の1(2)(4)＞
- ⑬ 無効行為の転換（無効な懲戒解雇を普通解雇に転換、無効な懲戒処分を労働条件変更に転換）＜第32の3(4)＞

第2点 労務供給に関する報酬請求権に悪影響を及ぼす可能性のある事項

労務供給に関する報酬請求権については、労働契約、雇用契約、請負契約、委任契約、準委任契約その他の契約形態の如何にかかわらず、現行法制より権利内容を後退させるべきではない。今後の検討過程で、現行法制より権利内容を後退させることが確実となる場合には、法改正に賛成できない。

【指摘対象事項、及び、危惧される主要問題】

- ① ノーワーク・ノーペイの原則の法制化（生存権保障のための賃金制度や諸手当等への影響）＜第51の2(1)＞
- ② 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（解雇無効の場合の賃金請求権と社会保険の資格回復）＜第51の2(2)＞、（労務提供不能の場合の報酬請求権）＜請負：第48の3(3)、委任：第49の3(4)、準委任に代わる受皿規定：第50の4(4)＞
- ③ 請負・委任・準委任・準委任に代わる役務提供契約に関する、報酬請求権の発生要件・報酬の支払方式・報酬支払時期（労務供給者の報酬請求の困難化、労務受領者の支払拒絶の容易化）＜請負：第48の3(1)(2)、委任：第49の3(2)(3)、準委任に代わる受皿規定：第50の4(2)(3)＞

第3点 消費者保護の視点を片面的に強調した場合に役務提供者の地位と報酬請求権に悪影響を及ぼす可能性のある事項

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場合があり、それぞれの類型毎に規律を検討する必要があるところ、消費者保護の視点のみを強調して規律を行うことは、役務受領者の立場を片面的に強化し、労働者や零細事業者その他の立場の弱い役務提供者の契約上の地位と役務提供先に対する報酬請求権を弱める結果を招くものである。今後の検討過程で、これらの危惧が具体化した場合においては、このような方向での法改正には賛成できない。

【指摘対象事項、及び、危惧される主要問題】

- ① 役務提供契約に関する総則規定の創設（役務提供者が弱者である場合への配慮の欠如）＜第47＞
- ② 種々のサービスの給付を目的とする契約への対応（役務提供者が弱者である場合への配慮の欠如）＜第50の1＞
- ③ 請負の定義（「請負」の範囲の限縮）＜第48の1＞
- ④ 委任に関する受任者の忠実義務（役務提供先の優越性）＜第49の1(2)＞
- ⑤ 準委任に代わる役務提供型契約の受皿規定の創設（役務提供者が弱者である場合への配慮の欠如）＜第50の1＞
- ⑥ 準委任に代わる役務提供型契約に関する結果債務と手段債務の区別（結果につき役務

受領者が満足しない場合の役務提供者の権利の不安定性) <第 50 の 2>

- ⑦ 消費者契約と事業者契約の峻別 (役務提供者が弱者である場合への配慮の欠如) <第 62 の 1>
- ⑧ 請負・委任・準委任・準委任に代わる役務提供契約に関する、報酬請求権の発生要件・報酬の支払方式・報酬支払時期・役務提供が不可能になった場合の報酬請求権 (労務供給者の報酬請求権の発生要件の厳格化、労務受領者の支払拒絶の容易化) <請負: 第 48 の 3(1) (2) (3)、委任: 第 49 の 3(2) (3) (4)、準委任に代わる受皿規定: 第 50 の 4(2) (3) (4)>
- ⑨ 沈黙による詐欺、不実告知・不利益事実の不告知を理由とする契約解除 (採用時に不利益事実について沈黙していたことを理由とする解雇) <第 30 の 4(1)、5>
- ⑩ 役務提供契約の中での雇用契約の配置位置 (役務提供契約の中で雇用のみ例外化) <第 50 の 8>

第 4 点 労働債権確保に悪影響を及ぼす可能性のある事項

「給料その他債務者と使用人との間の雇用関係に基づいて生じた債権」は、先取特権 (民法第 308 条) という特殊な担保権を有し、企業等の有する一般財産について優先弁済を受ける権利を有するところ、「中間的な論点整理」においては、企業の一般財産の流出を促進し、また、不当に流出した一般財産の取戻を困難とし、企業破綻時における労働債権確保を困難とする提案が少なからず含まれている。また、企業破綻時に親会社や経営者個人に労働債権の弁済を行わせるのを困難とする提案も含まれている。このような方向での法改正には賛成できない。

【指摘対象事項、及び、危惧される主要問題】

- ① 本来型債権者代位権制度の廃止 (倒産時の企業財産の散逸防止策の否定) <第 9 の 2(1)>
- ② 詐害行為取消権の行使要件の限定 (倒産前に散逸した企業財産の取戻の困難化) <第 10 の 2(1) (2) (3)>
- ③ 詐害行為取消権の効果の限定 (倒産前に散逸した企業財産の取戻の困難化) <第 10 の 3(1) (2) (3)>
- ④ 債務引受の成立要件の厳格化 (経営者個人等が単独行為で債務引受しても効力を否定) <第 15 の 2(1)>
- ⑤ 代物弁済の要件と効果の規定の整備 (倒産間際の一般財産の流出の促進) <第 17 の 5(1) (2)>
- ⑥ 第三者による相殺の規定の創設 (倒産間際の一般財産の流出の促進) <第 18 の 1(2)>

第 5 点 労働法による保護対象者の範囲に悪影響を及ぼす可能性のある事項

「雇用契約＝労働契約 (労働契約法又は労働基準法の適用される契約)」との見解を前提にして検討を進めることは、いわゆる「名ばかり事業主」と呼ばれる請負的契約形態や

業務委託的契約形態をとる就労者を労働法の保護から除外する結果を招く危険性が高い。
今後の検討過程で、労働法による保護対象者の範囲に悪影響を及ぼす危険性のある場合
においては、法改正には賛成できない。

【指摘対象事項】

- ① 雇用についてのみ、解雇権濫用法理、安全配慮義務の規定を設ける<第 51 の 1>。
- ② 典型契約以外の役務提供型契約について役務受領者の保護に配慮した規律を検討すること（第 50 の 1）。

第 6 点 労務供給に関連する損害賠償請求権に悪影響を及ぼす可能性のある事項

労務供給に関連する使用者等の不法行為責任又は債務不履行責任に基づく、労働者等の損害賠償請求権について、現行法上の権利を後退させる可能性のある提案が少なからず含まれている。これらの危惧が具体化した場合においては、このような方向での法改正には賛成できない。

【指摘対象事項、及び、危惧される主要問題】

- ① 債務不履行責任の発生要件（使用者等が債務不履行責任を負う範囲の限縮）<第 3 の 2(2)>
- ② 原則的な消滅時効期間の短縮（時効による損害賠償請求権の早期消滅）<第 36 の 1(1)>
- ③ 時効期間の起算点の見直し（時効による損害賠償請求権の早期消滅）<第 36 の 1(3)>
- ④ 合意による消滅時効期間の短縮（使用者の責任を早期消滅させる労働契約の締結）<第 36 の 1(4)>

第 7 点 集団的労使関係に悪影響を及ぼす可能性のある事項

集団的労使関係について、現行法制上の権利義務関係を修正し、労働組合の地位を弱める可能性のある法改正には賛成できない。仮に、法改正をすとしても、労働組合活動に影響が及ばないように措置する必要がある。

【指摘対象事項、及び、危惧される主要問題】

- ① 使用貸借について「信頼関係破壊」を理由とする解除権を肯定（労使紛争発生時に組合事務所、掲示板の使用継続が困難となる）<第 46 の 4(1)>
- ② 約款法理（労働協約の効力が約款法理で制約される）<第 27 の 1>
- ③ 条項使用者不利の原則（組合結成時に組合側が案文を用意した労働協約の効力）<第 59 の 3>
- ④ 契約交渉の不当破棄（組合側が団体交渉を途中打切した場合の損害賠償責任）<第 23 の 1>