

民法（債権法）の見直しについて

1 経緯・スケジュール

H21.10 法務大臣から法制審議会に諮問

「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、同法制定以来の社会・経済の変化への対応を図り、国民一般に分かりやすいものとする等の観点から、国民の日常生活や経済活動にかかわりの深い契約に関する規定を中心に見直しを行う必要があると思われるので、その要綱を示されたい。」

H21.10 法制審議会の下に民法（債権関係）部会を設置

（委員・幹事には、労働界、経済界各代表、学識経験者（労働法含む）も参加。厚労省も適宜関係官として出席）

H21.11～ 各論点について検討

H23.3～4月頃 各論点について議論一巡後、中間的な論点整理（予定）

H23.4月頃 パブリックコメント

パブリックコメント後、更に議論を行い、中間試案を作成する予定

2 法制審議会民法（債権関係）部会における有期労働契約に関連する主な検討事項

I 「有期雇用契約における黙示の更新（民法第629条）」について

【法制審議会民法（債権関係）部会第22回会議（平成23年2月22日）資料「民法（債権関係）の改正に関する中間的な論点整理のたたき台（4）」の「第48 雇用」の部分（抄）】

1 総論（雇用に関する規定の在り方）

労働契約に関する民事上の基本的なルールが民法と労働関係法規（特に労働契約法）とに分散して置かれている現状に対しては、利便性の観点から問題があるとの指摘があり、将来的には民法の雇用契約の規定と労働契約法との関係の在り方が検討課題となり得るが、当面、民法と労働契約法との関係について現状を維持し、雇用に関する規定は、労働契約についての基本的な一般規定として引き続き民法に置くこととしてはどうか。

また、利便性という問題への一つの対応として、安全配慮義務（労働契約法第5条）や解雇権濫用の法理（同法第16条）に相当する規定を民法にも設けるという考え方や、民法第627条第1項後段の規定を使用者からの解約の申入れに限り解約の申入れ

の日から30日の経過を要すると改めること（労働基準法第20条参照）により、労働関係法規上の私法ルールを民法に反映させるという考え方の当否については、雇用の規定と労働関係法規の適用範囲が必ずしも同一ではないという見解も有力であること等に留意しつつ、更に検討してはどうか。

4 有期雇用契約における黙示の更新（民法第629条）

（1）有期雇用契約における黙示の更新後の期間の定めの有無

民法第629条第1項の「同一の条件」に期間の定めが含まれるかという点については、含まれるとする学説も有力であるものの、裁判例は分かれており、立法により解決すべきであるとして、「同一の条件」には期間の定めが含まれないことを条文上明示すべきであるとする考え方がある。このような考え方については、労働政策上の課題であり、労働関係法規の法形成のプロセスにおいて検討すべき問題であるという指摘があることに留意しつつ、更に検討してはどうか。

（編注）民法（明治29年法律第89号）（抄）

（雇用の更新の推定等）

第629条 雇用の期間が満了した後労働者が引き続きその労働に従事する場合において、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、従前の雇用と同一の条件で更に雇用をしたものと推定する。この場合において、各当事者は、第627条の規定により解約の申入れをすることができる。

II 「継続的契約」について

【法制審議会民法（債権関係）部会第22回会議（平成23年2月22日）資料「民法（債権関係）の改正に関する中間的な論点整理のたたき台（4）」の「第60 継続的契約」の部分（抄）】

1 規定の要否等

継続的契約の解消に関する裁判例には、契約関係の維持についての当事者の期待を保護しようとする傾向があるとして、こうした裁判例を分析すること等を通じて、主に契約の解消の場面について継続的契約一般に妥当する規定を設けるべきであるとの考え方がある。このような考え方の当否について、多種多様な継続的契約を統一的に取り扱おうとすることに慎重な意見があることも踏まえて、更に検討してはどうか。

2 継続的契約の解消の場面に関する規定

(2) 期間の定めのある契約の終了

仮に継続的契約一般に妥当する規定を設ける場合には、期間の定めのある継続的契約に関し、更新を拒絶することが信義則上相当でないと認められるときは、更新の申出を拒絶することができないとする規定を設けるかどうかについて、期間を定めた趣旨が没却されるなどの指摘があることも踏まえて、更に検討してはどうか。

(参考) 法制審議会民法（債権関係）部会第20回会議（平成22年12月14日）においては、継続的契約一般に妥当する規定を設けると、労働契約に関するルールにも影響が及ぶのではないかと懸念が示された。例えば、労働契約に関する判例法理が継続的契約一般に妥当する規定に劣後することになりかねないといった懸念である。このような懸念を踏まえ、労働契約については継続的契約一般に妥当する規定が適用されないことを確認すべきであると提案する意見もあった。

