民法(債権法)改正に関する意見書　　目次

まえがき

「第２　債務不履行による損害賠償」
「２『債務者の責めに帰すべき事由』について
（民法第415条後段）」 ……（項番１，２）
「３　損害賠償の範囲（民法第416条）」 ……（項番３ないし５）
「４　過失相殺（民法第418条）」 ……（項番６ないし８）
「６　金銭債務の特則（民法第419条）」 ……（項番９，10）
「第３　契約の解除」
「６　労働契約における解除の意思表示の撤回に関する特則の要否」
……（項番11）
「第４　危険負担（民法第534条から536条まで）」
「１　債務不履行解除と危険負担との関係」……（項番12）
「２　民法第536条第２項の取扱い等」……（項番13）
「第５　受領遅滞（民法第413条）」
「１　効果の具体化・明確化」……（項番14）
「２　損害賠償請求及び解除の可否」……（項番15）
「第６　その他の新規規定」
「１　追完権」……（項番16）
「第10　保証債務」
「７　根保証」……（項番17）
「第14　契約上の地位の移転（譲渡）」
「１　総論（契約上の地位の移転（譲渡）に関する規定の要否）」及び
「２　契約上の地位の移転の要件」……（項番18）

「第20　契約に関する基本原則等」
「4　債権債務関係における信義則の具体化」……（項番19）
「第21　契約交渉段階」
「1　契約交渉の不当破棄」……（項番20）
「2　契約締結過程における説明義務・情報提供義務」……（項番21）
「第22　申込みと承諾」
「4　隔地者に対する承諾期間の定めのない申込み」……（項番22）
「5　対話者間における承諾期間の定めのない申込み」……（項番23）
「7　隔地者間の契約の成立時期」……（項番24）
「8　申込みに変更を加えた承諾」……（項番25）
「第24　約款（定義及び組入要件）」
「1　約款の組入要件に関する規定の要否」……（項番26）
「2　約款の定義」……（項番27）
「3　約款の組入要件の内容」及び「4　約款の変更」……（項番28）
「第25　法律行為に関する通則」
「1　法律行為の効力」……（項番29）
「第27　意思表示」
「5　意思表示に関する規定の拡充」……（項番30）
「第28　不当条項規制」
「1　不当条項規制の要否，適用対象等」及び「2　不当条項規制の対象から除外すべき契約条項」……（項番31）
「5　不当条項のリストを設けることの当否」……（項番32）
「第33　消滅時効」
「1　時効期間と起算点」……（項番33ないし35）
「2　時効障害事由」……（項番36，37）
「4　形成権の期間制限」……（項番38）

「第37　売買ー売買の効力（担保責任以外）」
「1　売主及び買主の基本的義務の明文化」……（項番39）
「第44　役務提供型の典型契約（雇用，請負，委任，寄託）総論」
……（項番40）
「第45　請負」
「1　請負の意義（民法第632条）」 ……（項番41）
「2　注文者の義務」……（項番42）
「8　下請負」……（項番43，44）
「第46　委任」
「5　準委任（民法第656条）」 ……（項番45）
「第47　準委任に代わる役務提供型契約の受皿規定」
「1　新たな受皿規定の要否」……（項番46）
「3　役務受領者の義務に関する規律」……（項番47）
「第48　雇用」
「1　総論（雇用に関する規定の在り方）」……（項番48）
「2　報酬に関する規律」……（項番49，50）
「3　民法第626条の規定の要否」……（項番51）
「4　有期雇用契約における黙示の更新（民法第629条）」
……（項番52，53）
「第54　債権の目的」
「5　法定利率（民法第404条）」 ……（項番54ないし56）
「第55　事情変更の原則」
「1　事情変更の原則の明文化の要否」「2　要件論」及び「3　効果論」……（項番57）
「第56　不安の抗弁権」
「1　不安の抗弁権の明文化の要否」……（項番58）

「第60　継続的契約」
「１　規定の要否等」……（項番59）
「２　継続的契約の解消の場面に関する規定」……（項番60，61）
「３　特殊な継続的契約―多数当事者型継続的契約」……（項番62）

経営法曹会議「民法改正」に関するプロジェクトチーム（メンバー）

民法（債権法）改正に関する意見書

本意見書は、現在検討が進められている民法（債権法）改正の対象のうち、個別的労働関係、団体的労使関係及び労働市場についての法規制（いわゆる労働法）に関わり、あるいは影響を及ぼすと考えられる部分を対象として意見を述べるものである。意見書には、意見と理由を記載したが、特に反対しない意見の場合は、理由を割愛した。なお、法令名の表記については一般の慣例によった。

意見の対象部分については、法務省の法制審議会民法（債権関係）部会の資料26（平成23年４月12日開催の会議資料として公表）中の項目から抜粋して特定した。同資料では、個別の論点を掲げて「検討してはどうか。」という提案の形をとっているが、本意見書は掲げられた論点自体について意見を述べるものである。

本意見書が、今回の民法（債権法）改正に反映されることを願うものである。

平成23年４月28日

経営法曹会議「民法改正」に関するプロジェクトチーム

1

部会資料26、４頁　第２　債務不履行による損害賠償、２(1)

２　「債務者の責めに帰すべき事由」について（民法第415条後段）

(1)　「債務者の責めに帰すべき事由」の適用範囲

「債務者の責めに帰すべき事由」という要件が民法第415条後段にのみ置かれている点に関して、同条後段が規定する履行不能とそれ以外の債務不履行を区別せず、統一的な免責の要件を定める方向で、更に検討してはどうか。

【部会資料５－２第２、３(1)［28頁］】

【意見】

履行不能とそれ以外の債務不履行を区別せず、統一的な免責の要件を定めることについて、特に反対しない。

2

部会資料26、４頁　第２　債務不履行による損害賠償、２⑵

⑵ 「債務者の責めに帰すべき事由」の意味・規定の在り方

「債務者の責めに帰すべき事由」の意味は、条文上必ずしも明らかではないが、伝統的には、債務不履行による損害賠償責任の帰責根拠を過失責任主義（故意・過失がない場合には責任を負わないとする考え方）に求め、「債務者の責めに帰すべき事由」の意味を、故意・過失又は信義則上これと同視すべき事由と解する見解が通説とされてきた。これに対し、判例は、必ずしもこのような帰責根拠・判断基準を採用しているわけではなく、また、「債務者の責めに帰すべき事由」の意味を、契約から切り離された債務者の不注意と解しているわけでもないという理解が示されている。このような立場から、「債務者の責めに帰すべき事由」の意味も、帰責根拠を契約の拘束力に求めることを前提として検討すべきであるとの見解が提示された。他方で、帰責根拠を契約の拘束力のみに求めることについては、それが取引実務に与える悪影響を懸念する意見もあった。これに対しては、ここでいう「契約」が、契約書の記載内容を意味するのではなく、当事者間の合意内容を、当該合意に関する諸事情を考慮して規範的に評価することにより導かれるものであるとの指摘があった。

以上の議論を踏まえ、債務不履行による損害賠償責任の帰責根拠を契約の拘束力に求めることが妥当かという点や、仮に帰責根拠を契約の拘束力に求めた場合には、損害賠償責任からの免責の処理はどのようにされることが適切かという点について、判例の立場との整合性、取引実務に与える影響、債務の種類による差異の有無等に留意しつつ、更に検討してはどうか。

その上で、「債務者の責めに帰すべき事由」という文言については、債務不履行による損害賠償責任の帰責根拠との関係で、この文言をどのように理解すべきかという検討を踏まえ、他の文言に置き換える必要があるかどうか、また、それが適当かどうかという観点から、更に検討してはどうか。その際、文言の変更が取引実務や裁

判実務に与える影響、民法における法定債権の規定に与える影響、その他の法令の規定に与える影響等に留意しながら、検討してはどうか。

【部会資料５－２第２、３⑵［28頁］】

【意見】

「責めに帰すべき事由」という文言を他の文言に置き換えることについて、反対である。

【理由】

帰責根拠を契約の拘束力に求めることを前提として検討する点について、特に反対しないが、「責めに帰すべき事由」の文言を変更することに、反対するものである。「責めに帰すべき事由」の文言は、学説・実務において、必ずしもドイツ型の過失責任原則を指すものとして用いられているわけではないから、敢えて、これを変更する必要性はない。また、危険負担の条文、労基法の休業手当の条文等にも「責めに帰すべき事由」の文言があり、民法全体、諸法への影響を考慮する必要がある。したがって、この文言自体は維持すべきである。

なお、誠意債務・最善努力義務・手段債務にあっては、債務内容の確定の段階で（すなわち債務不履行の成否の判断において）、契約において引き受けていたかどうかの考慮が取り込まれており、帰責・免責の段階でこの点の判断を行う必要はない（したがって、今回の改正の影響はない）とされ、当初は、結果債務・手段債務の二分論もあった。二分論の扱いについて、資料には明らかでないが、このような債務の種類に応じた差異に十分留意し、差異を踏まえた検討をすべきである。

3

部会資料26、５頁　第２　債務不履行による損害賠償、３⑴

３　損害賠償の範囲（民法第416条）

⑴　損害賠償の範囲に関する規定の在り方

損害賠償の範囲を規定する民法第416条については、その文言から損害賠償の範囲に関する具体的な規範を読み取りづらいため、規定を明確化すべきであるという意見があることを踏まえて、判例・裁判実務の考え方、相当因果関係説、保護範囲説・契約利益説（部会資料５－２第２、４⑴［36頁］参照）等から導かれる具体的準則の異同を整理しつつ、損害賠償の範囲を画する規律の明確化の可否について、更に検討してはどうか。

【部会資料５－２第２、４⑴［34頁］】

【意見】

損害賠償の範囲に関する規定の明確化について、特に反対しない。

4

部会資料26、６頁　第２　債務不履行による損害賠償、３⑵

⑵　予見の主体及び時期等（民法第416条第２項）

損害賠償の範囲を画する基準として当事者の予見を問題とする立場（民法第416条第２項等）においては、予見の主体と時期が問題となるが、民法の条文上はその点が不明確である。

まず、予見の主体については、債務者とする裁判実務の考え方と両当事者とする考え方のほか、契約当事者の属性に応じた規定を設けるべきであるという意見があったことを踏まえて、前記⑴の検討と併せて、更に検討してはどうか。また、予見の時期については、不履行時とする裁判実務の考え方と契約締結時を基本とする考え方等について、損害の不当な拡大を防止する必要性に留意しつつ、前記⑴の検討と併せて、更に検討してはどうか。

【部会資料５－２第２、４⑵［40頁］】

【意見】

予見の主体について「債務者」、予見の時期について「不履行時」とすべきである。

【理由】

契約責任の観点からすれば、予見の時期を契約時とするのが自然ではあるが、実務上、現行の裁判実務の変更を求める要請はなく、新たな変更は混乱を招くものであって、判例の立場を変更すべきではないと考える。

5

部会資料26、６頁　第２　債務不履行による損害賠償、３⑶

⑶　予見の対象（民法第416条第２項）

予見の対象を「事情」とするか「損害」とするか、「損害」とする場合には損害額まで含むのかという問題は、損害賠償の範囲について予見可能性を基準とする規範を採用することの当否と関連することを踏まえて議論すべきであるという意見や、予見の対象の捉え方によっては損害賠償の範囲（前記⑴等）と損害額の算定（後記⑸）のいずれが問題になるかが左右される可能性があるという点に留意する必要があるとの意見があった。そこで、これらの意見に留意した上で、予見の対象について、更に検討してはどうか。

【部会資料５－２第２、４⑵（関連論点）１［42頁］】

【意見】

「損害」を予見の対象とすべきである。

【理由】

何を持って「事情」とするかの問題もあり、「事情」を予見対象とする条文は、曖昧にすぎ、法的予見可能性を欠くものである。改正するのであれば、直截に「損害」とすべきである。

6

部会資料26、７頁　第２　債務不履行による損害賠償、４(1)

４　過失相殺（民法第418条）

(1)　要件

過失相殺の適用範囲（民法第418条）については、債務不履行の発生について過失がある場合だけではなく、損害の発生や拡大について債権者に過失がある場合にも適用されるという判例・学説の解釈を踏まえ、これを条文上明確にする方向で、更に検討してはどうか。

その際、具体的な規定内容に関して、例えば、債権者が債務不履行の発生や損害の発生・拡大を防ぐために合理的な措置を講じたか否かという規範を定立するなど、債権者の損害軽減義務の発想を導入するという考え方については、これに肯定的な意見と債権者に過度の負担を課すおそれがあるなどの理由から否定的な意見があった。そこで、これらの意見を踏まえ、債務不履行による損害賠償責任の帰責根拠に関する議論（前記第２、２(2)）及び不法行為における過失相殺（民法第722条第２項）に関する議論との関連性や、損害賠償責任の減軽事由として具体的にどのような事情を考慮できるものとすべきかという観点に留意しつつ、この考え方の当否について、更に検討してはどうか。

また、債務者の故意・重過失による債務不履行の場合に過失相殺を制限する法理の要否や、債権者は債務者に対して損害の発生又は拡大を防止するために要した費用を合理的な範囲内で請求できる旨の規定の要否についても、検討してはどうか。

【部会資料５－２第２、５(1)［51頁］】

【意見】

第一段落の、損害の発生や拡大について、債権者に過失がある場合の過失相殺を明文化することには、特に反対しない。

第二段落の、損害軽減義務の導入について、特に反対しない。

第三段落の部分について、反対である。

【理由】

現在の判例法理も債務不履行における過失相殺の場面を、「債務不履行の発生に関する過失」に限定しておらず、損害の発生や拡大に過失がある場合も過失相殺の対象とすることについて異存はない。

損害軽減義務については、リスクの公平な分配として、債権者にもこのような義務を負わせるべきである。過度の負担になるかどうかは、個別事案に照らして、損害の公平な分担を考える上で、配慮されることであって、損害軽減義務のあることを明示することの支障にはならないと考える。

第三段落の部分については、債務者側の事情だけで一律に過失相殺が制約されることになり、均衡を失するものであり、損害の公平な分担の理念に照らし反対である。また、そのような「費用」については、相当因果関係の範囲内で損害として認定することによって、適切・公平な解決が可能であり、特別の立法は不要である。

7

部会資料26、７頁　第２　債務不履行による損害賠償、４⑵
⑵　効果
　過失相殺の効果は必要的減免とされているが（民法第418条）、これを任意的減軽に改めるべきかについて、要件に関する議論（前記⑴）と併せて、更に検討してはどうか。
【部会資料５－２第２、５⑵［55頁］】

【意見】
　過失相殺の効果を任意的減軽に改めることについて、反対である。

【理由】
　任意的軽減にとどめるのは、損害の公平な分担という過失相殺の理念に反するおそれがある。

8

部会資料26、７頁　第２　債務不履行による損害賠償、５
５　損益相殺
　裁判実務上、債務不履行により債権者が利益を得た場合には、その利益の額を賠償されるべき損害額から控除すること（損益相殺）が行われており、これを明文化するものとしてはどうか。
【部会資料５－２第２、６［56頁］】

【意見】
　損益相殺の明文化について、特に反対しない。

9

部会資料26、８頁　第２　債務不履行による損害賠償、６(1)

６　金銭債務の特則（民法第419条）

(1)　要件の特則：不可抗力免責について

金銭債務の不履行について不可抗力免責を否定する民法第419条第３項の合理性に疑問を呈し、一定の免責の余地を認めるべきであるとする考え方に関しては、同項を削除して債務不履行の一般則による免責を認めるという意見や、金銭債務の特則を残した上で不可抗力免責のみを認めるという意見等があることを踏まえて、免責を認めることの可否及び免責を認める場合の具体的な要件の在り方について、更に検討してはどうか。

【部会資料５－２第２、　7(1)［56頁］】

【意見】

民法419条３項の変更について、反対である。

【理由】

金銭債務の性質に照らして、現行規定には合理性がある。

10

部会資料26、８頁　第２　債務不履行による損害賠償、６⑵

⑵　効果の特則：利息超過損害の賠償について

　金銭債務の不履行における利息超過損害の賠償請求を一般的に否定する判例法理の合理性を疑問視し、利息超過損害の賠償請求が認められることを条文上明記すべきであるという考え方に関しては、消費者や中小企業等が債務者である事案において債務者に過重な責任が生ずるおそれがあるとの指摘があったが、他方で、上記の考え方を支持する立場から、債務不履行による損害賠償の一般法理が適用されるため、損害賠償の範囲が無制限に拡張するわけではないとの指摘があった。これらの意見を踏まえて、利息超過損害の賠償請求を認める考え方の当否について、更に検討してはどうか。

【部会資料５－２第２、７⑵［58頁］】

【意見】

　利息超過損害の賠償請求を認めることについて、反対である。

【理由】

　利息超過損害の賠償については、当事者間に合意がある場合にこれを認めれば足りるのであって、民法の規定により、利息超過損害の賠償請求を認めることは相当でないと考える。また、利息超過損害の賠償請求を認めない判例法理を否定することは、実務上大きな混乱をもたらす可能性が高い。

11

部会資料26、12頁　第３　契約の解除、６

６　労働契約における解除の意思表示の撤回に関する特則の要否

労働契約においては、労働者が解除の意思表示をした場合であっても、一定の期間が経過するまでの間、その意思表示を撤回することができるとの規定を検討すべきであるという考え方については、労働政策的観点からの検討が必要であり当部会において取り上げることは適当でないという意見があったことから、本論点を当部会において取り上げることが適切か否かという点も含めて、その規定の要否について、検討してはどうか。

【意見】

労働契約の解除について、意思表示の撤回に特則を設けることに反対である。

【理由】

相手方（使用者）の承諾後は、撤回不可とする判例法理が確立しており、あえて異なる立法をする必要性はない（大隈鉄工所事件最判昭和62年９月18日労働判例504号６頁等）。仮に、この問題について検討する場合は、労働法規に関する公労使三者による労働政策審議会において検討すべきである。

12

部会資料26、13頁　第４　危険負担（民法第534条から第536条まで）、1

１　債務不履行解除と危険負担との関係

債務不履行解除の帰責事由を不要とした場合（前記第３、２）には、履行不能の場面において解除制度と危険負担制度の適用範囲が重複するという問題が生ずるところ、この問題の処理については、解除制度に一元化すべきであるという意見や解除制度と危険負担制度を併存させるべきであるという意見等があった。解除一元化案は、履行不能と思われる場面では帰責事由の有無に立ち入ることなく原則的に催告解除を行う実務に適合的である上、現実の取引実務・裁判実務では危険負担制度がほとんど機能を果たしておらず、同一の目的を有する制度を併存させる意義が乏しいこと、反対債務からの解放を当事者の意思に委ねる方が私的自治の要請にかない、法律関係の明確化に資すること、債権者が反対債務の履行に利益を有する場合や不能となった債権につき代償請求権を有する場合等、債権者が契約関係の維持に利益を有する場面があることなどを理由とし、他方、解除・危険負担併存案は、履行不能の場合には反対債務が自然消滅すると考えるのが常識的な場面が多いこと、常に解除の意思表示を必要とすることが債権者に不利益となる場合があり得ることなどを理由とする。

そこで、この問題の処理に伴う様々な課題（例えば、仮に解除制度に一元化した場合においては、危険負担の発想に基づく特則が必要な場面の整理、継続的な契約で一時的な履行不能が生じた場合における利益調整規定等の要否、解除権の存続に関する催告権や解除権消滅事由の規定の見直しの要否等。仮に解除制度と危険負担制度を併存させる場合においては、契約の終了という同一の目的・機能を有する制度を併存させる必要性と弊害の有無等）の検討を踏まえて、解除制度と危険負担制度の適用範囲が重複する場面の処理について、更に検討してはどうか。

【部会資料５－２第４、３［100頁］】

【意見】
　解除制度一元化について、反対である。

【理由】
　当事者双方の責めに帰することができない事由により、労務提供が不可能となった場合の賃金債権の帰趨に関しては、
　Ａ説　民法536条１項によって賃金債権が消滅するという見解（谷口知平・五十嵐清（編集）「新版注釈民法」（13）巻680頁）
　Ｂ説　民法627条１項により労働義務が現実に履行された場合に初めて賃金請求権が発生するので当然に発生しないとする見解（山川隆一「雇用関係法（第４版）」121頁）がある。
　Ｂ説にたてば536条１項を存続させる実益はあまりない。しかし、Ａ説では、本条に意味があり、解除を要するとの提案は、例えば通勤電車の事故により労務提供の履行が不能となった場合（なお、賃金支払義務は金銭債務であり不可抗力の抗弁が存しないため、賃金支払いの履行が不能な場合の本条１項の適用は想定しがたい）に具体的な賃金請求権の消滅についてその都度使用者側から労働者に対して解除を要することになりかねず煩雑に過ぎる。また、労働契約全体を解除することは、解雇の意思表示に他ならず、もっぱら解雇の根拠条文（現行民法628条、労働契約法、労基法等）に委ねられる問題であり、本条の解除制度との関係が複雑化する。したがって、解除制度に一元化する提案には反対である。
　また、債務不履行解除の帰責事由が不要との前提も反対である。

13

部会資料26、13頁　第4　危険負担（民法第534条から第536条まで）、２

２　民法第536条第２項の取扱い等

債務不履行解除と危険負担との関係（前記１）の見直しの結論に関わらず、民法第536条第２項の実質的な規律内容（債権者の帰責事由により債務が履行不能となった場合には、反対債務は消滅しないという規律内容）は維持するものとしてはどうか。その上で、この規律を一般的な通則として置くか、各種の契約類型の特性に応じた個別規定として置くかなどといった具体的な規定方法や規定内容について、契約各則における議論及び受領遅滞との関係（後記第５、１）を踏まえて、更に検討してはどうか。

また、民法第535条及び第547条の見直しについては、債務不履行解除と危険負担の関係の見直し（前記１）と併せて、更に検討してはどうか。

【部会資料５－２第４、３（関連論点）［102頁～103頁］】

【意見】

「債権者の責めに帰すべき事由」を要件とした536条２項の規律内容を維持することについて、特に反対しない。

14

部会資料26、14頁　第５　受領遅滞（民法第413条）、１

１　効果の具体化・明確化

受領遅滞及びその前提となる弁済の提供のそれぞれの具体的な効果が条文上不明確であるという問題が指摘されていることを踏まえて、受領遅滞の具体的な効果について、弁済の提供の規定の見直し（後記第15、８(1)）と整合性を図りつつ、条文上明確にする方向で、更に検討してはどうか。

その際、受領遅滞の効果として反対債務の期限の利益の喪失を認める必要があるか否かという点について、履行期前の履行拒絶の効果（前記第２、１(4)及び第３、１(3)）及び民法第536条第２項の取扱い（前記第４、３）の論点と関連して、更に検討してはどうか。

【部会資料５－２第５、２［104頁］】

【意見】

期限の利益喪失の効果付与について、反対である。

【理由】

商取引の分野で、従来判例法理として認められた効果は、債務者の債務不履行責任の不発生、債権者の同時履行の抗弁権の消滅、特定物の引渡しの場合の注意義務の軽減、増加費用の債権者負担　目的物滅失等の場合の危険の移転等であり、これらの効果の明文化については特に反対はしない。

しかし、反対債務の期限の利益の喪失との提案は、労働紛争において使用者が労務の提供を拒否した場合に賃金請求権の期限を喪失させること等の新たな効果を生じさせるものであり反対する。

受領義務は判例（最判昭和46年12月16日民集25巻９号1472頁）で示されたようにあくまで商取引等の個別の事案に即した債務者の履行に協力する信義則上の義務であり、その本質は一般の債務不履行とは異なる（内田貴「民法Ⅲ第３版」97頁、）のであり、反対債務の期限の利益の喪失という過度の効果を認めることは理論的にも正当化できるものではない。

15

部会資料26、14頁　第５　受領遅滞（民法第413条）、２

２　損害賠償請求及び解除の可否

受領遅滞の効果として、債権者が合意あるいは信義則等に基づき受領義務を負う場合において受領義務違反があったときには、債務者に損害賠償請求権や解除権が認められる旨の規定を置くべきか否かについて、規定を置くことの実務上の必要性や弊害の有無等に留意しつつ、更に検討してはどうか。

また、合意に基づく受領強制の規定を置くべきか否かという点について、受領遅滞の要件・効果の検討と併せて、更に検討してはどうか。

【部会資料５－２第５、３［107頁］】

【意見】

受領遅滞の効果として債務者による損害賠償請求、解除を認めることについて、反対である

【理由】

従来受領義務を認めた判例は商取引の分野における事案に即した例外事案（信義則上の義務　最判昭和46年12月16日民集25巻９号1472頁）であり、当該判例法理と併存して、労働契約の分野では就労請求権を否定する判例法理がすでに確立している（読売新聞社事件東京高決昭和33年８月２日労民集９巻５号831頁、日本自転車振興会事件東京地判平成９年２月４日労働判例712号12頁　代表学説としては菅野和夫「労働法第９版」79頁）

前者の判例法理のみを適用場面を捨象して一般化すること自体、偏頗な一般化であり、すでに確定した就労請求権の存否の議論に不当な影響を与えかねない。

さらに提案されている「合意」「信義則」などの要件も個別の裁判官の価値判断によって成否が左右される曖昧な概念（「合意」については

「黙示の合意」を擬制するなどの懸念がある）であり、予測可能性に乏しく著しく法的安定性を欠く。仮にケースバイケースにより就労請求権の肯定されることがあれば、企業秩序は混乱し、企業運営の重大な支障となることは明かである。

（なお、平井宜雄「債権総論（第二版）」174頁は、受領義務を認めることによる結果の不当性の例示として、「不適任の家庭教師の教育は、委任自体を解除しないかぎりこれを受領しなくてはならない」とするが労働契約においても

これと同様の事態が発生しかねない）。したがって、受領強制の規定、受領義務違反による損害賠償等の一般的な規定を設けることは反対である。

16

部会資料26、14頁　第６　その他の新規規定、１

１　追完権

債務者の追完権を認める規定を設けるかどうかについては、追完権により主張できる内容や追完権が必要となる場面を具体的に明らかにしつつ、追完権が債務者の追完利益を保護する制度として適切か否かという観点及び他の制度（例えば、催告解除の催告要件等）によって債務者の追完利益を十分に確保することができるか否かという観点から、更に検討してはどうか。

【部会資料５－２第６、１［109頁］】

【意見】

追完権を認める規定を設けることについて、反対である。

【理由】

債務不履行をしている債務者に、このような追完の権利を認める必要はないと考える。特に、信頼関係を基本とする継続的契約においては、信頼を裏切られた債権者が、債務者の追完を受け入れなければならない理由はないと解されるから、少なくとも継続的契約において追完権は認めがたい。

なお、たしかに、追完による解決が妥当する場面もあると思われるが、それは多種多様な利益考慮の結果であり、実定法上のルールとして設定する必要があるのか、あるいは可能なのか疑問である。

17

部会資料26、40頁　第10　保証債務、７⑵

７　根保証

⑵　根保証に関する規律の明確化

根保証に関して、いわゆる特別解約権を明文化するかどうかについて、更に検討してはどうか。また、根保証契約の元本確定前に保証人に対する保証債務の履行請求が認められるかどうかや、元本確定前の主債務の一部について債権譲渡があった場合に保証債務が随伴性するかどうかなどについて、検討してはどうか。

このほか、身元保証に関する法律の見直しについても、根保証に関する規定の見直しと併せて、検討してはどうか。

【部会資料８－２第２、８［65頁］】

【意見】

根保証に関する規定の見直しと身元保証に関する法律の見直しを連動させることについて、反対である。仮に、根保証に関する規定の見直しをするとしても、身元保証に関する法律を見直す必要はない。

【理由】

身元保証に関する法律については、各条項の解釈は、判例により適宜事案に応じて一定の制約等がなされて運用されており、これは実務として定着している。身元保証契約の存続期間も合意がなければ３年間、当事者の合意がある場合も５年間が上限であり、５条の保証人の責任範囲についても「労働者の監督に関する使用者の過失の有無、身元保証人が保証をするに至った理由、保証するときに用いた注意の程度、労働者の業務及び身上の変化、その他一切の事情」を総合的に勘案して、裁判所が決定しているものである。４条の契約解除の可否についても同様である。

身元保証に関して、根保証の元本確定前に保証人に対する保証債務の履行請求の可否や、元本確定前の債権譲渡の保証債務の随伴性の有無と

は関連性を持たないし、特別解約権を明文化する必要も認められない。逆に、最高裁は根保証人（連帯保証人）の責任を緩和するために、身元保証に関する法律５条の規定を類推適用し、諸般の実情を考慮して責任範囲を定める（最判昭和50年11月６日最高裁判所裁判集民事116号449頁）という考え方を採っているのであって、身元保証に関し、現行法上、実務運用に特に混乱が生じているという事態も見当たらない。

よって、根保証に関する規定の見直しと連動させる必要性もない。

18

部会資料26、51頁　第14　契約上の地位の移転（譲渡）、１、２

１　総論（契約上の地位の移転（譲渡）に関する規定の要否）

民法には契約上の地位の移転（譲渡）に関する規定が設けられていないが、これが可能であることについては、判例・学説上、異論がないと言われていることから、その要件・効果等を明確にするために明文の規定を設けるかどうかについて、更に検討してはどうか。

【部会資料９－２第４、１［67頁］】

２　契約上の地位の移転の要件

契約上の地位の移転は、譲渡人、譲受人及び契約の相手方の三者間の合意がある場合だけではなく、譲渡人及び譲受人の合意がある場合にも認められ得るが、後者の場合には、原則として契約の相手方の承諾が必要とされている。しかし、例外的に契約の相手方の承諾を必要としない場合があることから、契約の相手方の承諾を必要としない場合の要件を具体的にどのように規定するかについて、更に検討してはどうか。　【部会資料９－２第４、２［70頁］】

【意見】

契約上の地位の移転（譲渡）に関する新たな規定を設けることについては、反対である。仮に、これを設ける場合、労働契約に係る法令及び判例で定着している内容に抵触しないようにすべきである。

【理由】

労働契約については、労働契約が一身専属性を持つことから、労働契約承継法のような明文のある例外を除き、契約上の地位の移転がなされる場合、双方の合意が必要であるとすることは定着している（民法625条参照）。

従って、「契約上の地位の移転がなされるにもかかわらず承諾（同意）が不要」という場合があり得るとは思われない。

労働関係法との調整をどうするのかも不明であるが、敢えて新たな規定を設ける必要はない。仮に、この規定を設けたとしても、労働契約に係る法令及び判例で定着している内容に抵触しないようにすべきである。

19

部会資料26、70頁　第20　契約に関する基本原則等、４

４　債権債務関係における信義則の具体化

債権債務関係においては、当事者は相手方に対し、民法第１条第２項の信義則の現れとして、債権債務の内容や性質等に応じて、本来的な給付義務に付随する義務（例えば、契約目的を実現するために信義則に従って行動する義務や、相手方の生命・財産等の利益を保護するために信義則に従って行動する義務）や弁済の受領に際しての協力義務などを負うことがあるとされている。このことは従来からも判例上認められていることから、これらの義務の法的根拠となる規定として、債権債務関係における信義則を具体化した規定を設けるべきであるとの考え方がある。他方、付随義務等の内容は個別の事案に応じて様々であり、一般的な規定を設けるのは困難であるとの指摘や、特定の場面についてのみ信義則を具体化することによって信義則の一般規定としての性格が不明確になるとの指摘などもある。そこで、上記の考え方の当否について、具体的な規定の内容を含め、更に検討してはどうか。

【部会資料11－２第１、５［10頁］】

【意見】

民法第１条第２項の信義誠実の原則を債権債務関係において一般的に定めることには反対しないが、さらにこの原則を根拠とする義務を具体化する場合には、労働契約に係る信義誠実の原則に基づく義務として労働契約法および判例で定着している内容に抵触しないようにすべきである。

【理由】

労働契約においては、労働者の就労は義務であって権利ではないので、使用者は賃金を支払う限り、提供された労務を受領する義務はないと解するのが通説、判例（読売新聞社事件東京高決昭和33年８月２日労民集

９巻５号831頁、菅野和夫「労働法（第９版）」79頁）であるから、労働者の労務提供義務に関しては、債権者（使用者）の協力義務も認められないので、この点は一般の民事契約と異なる。

さらに、労働契約の場合は、労働契約法において、「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、義務の履行をしなければならない。」（３条４項）と確認されており、労働契約の付随義務として、使用者の安全配慮義務（５条）が定められており、また労働者については、判例上企業秩序遵守義務（富士重工業事件最判昭和52年12月13日民集31巻７号1037頁）などの付随義務が認められている。

したがって、信義誠実の原則を債権債務関係において一般的に定めることには反対しないが、さらにこの原則を根拠とする義務を具体化する場合には、労働契約に係る信義誠実の原則に基づく義務として労働契約法および判例で定着している内容に抵触しないようにすべきである。

20

部会資料26、70頁、第21　契約交渉段階、１

１　契約交渉の不当破棄

当事者は契約を締結するかどうかの自由を有し、いったん契約交渉を開始しても自由に破棄することができるのが原則であるが、交渉経緯によって契約交渉を不当に破棄したと評価される者が信義則上相手方に対する損害賠償義務を負う場合があることは従来から判例上も認められていることから、契約交渉の不当破棄に関する法理を条文上明示すべきであるとの考え方がある。これに対しては、契約交渉の破棄が不当であるかどうかは個別の事案に応じて判断される事柄であり、一般的な規定を設けるのは困難であるとの指摘や、規定を設けると悪用されるおそれがあるとの指摘、特定の場面について信義則を具体化することによって信義則の一般規定としての性格が不明確になるとの指摘などもあることから、上記の考え方の当否について、規定の具体的な内容を含めて、更に検討してはどうか。

これを明文化する場合の規定内容を検討するに当たっては、損害賠償の要件に関しては契約交渉の破棄が原則として自由であることに留意した適切な要件の絞り込みの在り方が、効果に関しては損害賠償の範囲や時効期間等がそれぞれ問題になることから、これらについて、契約交渉の不当破棄に基づく損害賠償責任の法的性質などにも留意しながら、更に検討してはどうか。

【部会資料11－２第２、２［11頁］】

【意見】

契約交渉の不当破棄に関する法理を明文化することについて、特に反対しない。

21

部会資料26、71頁　第21　契約交渉段階、２

２　契約締結過程における説明義務・情報提供義務

契約を締結するに際して必要な情報は各当事者が自ら収集するのが原則であるが、当事者間に情報量・情報処理能力等の格差がある場合などには当事者の一方が他方に対して契約締結過程における信義則上の説明義務・情報提供義務を負うことがあるとされており、このことは従来からも判例上認められている。そこで、このような説明義務・情報提供義務に関する規定を設けるべきであるとの考え方があるが、これに対しては、説明義務等の存否や内容は個別の事案に応じて様々であり、一般的な規定を設けるのは困難であるとの指摘、濫用のおそれがあるとの指摘、特定の場面について信義則を具体化することによって信義則の一般規定としての性格が不明確になるとの指摘などもある。そこで、上記の考え方の当否について、規定の具体的な内容を含めて更に検討してはどうか。

説明義務・情報提供義務に関する規定を設ける場合の規定内容を検討するに当たっては、説明義務等の対象となる事項、説明義務等の存否を判断するために考慮すべき事情（契約の内容や当事者の属性等）などが問題になると考えられる。また、説明義務・情報提供義務違反の効果については、損害賠償のほか相手方が契約を解消することができるかどうかも問題になり得るが、この点については意思表示に関する規定（特に後記第27、４及び５参照）との関係などにも留意する必要がある。これらについて、説明のコストの増加など取引実務に与える影響などにも留意しながら、更に検討してはどうか。

【部会資料11－２第２、３［15頁］】

【意見】

契約締結過程における信義則上の説明義務・情報提供義務に関する規定を設けることには、反対である。

仮にこの改正がなされる場合には、労働契約を適用除外とするなど、労働契約に適用されないことを明文化するべきである。

【理由】

労働者の募集については、職業安定法において、労働者の募集を行う者が求職者に対して、従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の労働条件を明示する義務がある（５条の３）。労働契約締結（採用）に際しても、労働基準法において、使用者が労働者に対して、労働条件明示義務があり、明示事項も具体的に13項目が定められており（15条１項、労働基準法施行規則５条）、使用者がこの明示義務に違反した場合は、労働者に労働契約の即時解除権を与え、かつ使用者に帰郷旅費の負担をさせている（15条２項および３項）。このように、労働契約に関する限り、必要な説明・情報提供内容は職業安定法および労働基準法において労働条件明示義務として具体的に明定され、その違反の取り扱いについても定められている。

また、労働契約法では、「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。」（４条１項）、「労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む）について、できる限り書面により確認するものとする。」（４条２項）と定められているところである。しかも、同条は、労働契約を締結する時点だけでなく、労働契約を変更する時点でも適用されると考えられている。

したがって、さらに民法において一般的に契約締結過程における信義則上の説明義務・情報提供義務の規定を設けることは、上記の職業安定法、労働基準法および労働契約法の規律との整合性を損ない、労働契約に関する説明義務・情報提供義務の範囲を不当に拡大するおそれがあるので、反対である。仮にこの改正がなされる場合には、労働契約を適用除外とするなど、労働契約に適用されないことを明文化するべきである。

22

部会資料26、74頁　第22　申込みと承諾、４

４　隔地者に対する承諾期間の定めのない申込み

隔地者に対する承諾期間の定めのない申込みについては、次のような点について検討してはどうか。

⑴　承諾期間の定めのない申込みは、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（民法第524条）が、申込者がこれを撤回する権利を留保していた場合には撤回ができることについては学説上異論がない。そこで、この旨を条文上明示するものとしてはどうか。

【部会資料11－２第３、３⑵（関連論点）［31頁］、⑶（関連論点）［33頁］、４⑴［35頁］、（関連論点）［36頁］、⑵［38頁］】

【意見】

特に反対しない。

23

部会資料26、74頁　第22　申込みと承諾、５

５　対話者間における承諾期間の定めのない申込み

対話者間における承諾期間の定めのない申込みの効力がいつまで存続するかについては、民法上規定がなく、明確でないことから、その存続期間を明確にするための規定を新たに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、その規定内容も含めて、更に検討してはどうか。規定内容として、例えば、対話が継続している間に承諾しなかったときには申込みの効力が失われる旨の規定を設けるべきであるとの考え方があるが、このような考え方の当否を含め、対話者間における申込みの効力の存続期間について、更に検討してはどうか。

【部会資料11－２第３、５［39頁］】

【意見】

対話者間における承諾期間の定めのない申込みの効力は、対話が継続している間に承諾しなかったときには失われる旨の規定を設けることには反対である。

仮にこの改正がなされる場合には、労働契約を適用除外とするなど、労働契約に適用されないことを明文化するべきである。

【理由】

事業者間の取引や売買、賃貸借などの民事契約と異なり、労働契約の場合は、労使いずれが申し込むときであっても、通常申込みに対する承諾期間の定めを設けることはないが、これは、申込みを受けた使用者にとっては採用について、また申込みを受けた労働者にとっては賃金等の労働条件について、それぞれの立場の諸事情に基づき慎重に検討する必要があるためである。たとえば、雇用期間の定めのない労働契約の締結については、新規学卒者の場合とそれ以外の中途採用などの場合では、労働契約の申込みと承諾に係る労使の事情は異なることが多く、また有

期労働契約の締結についても、新規の労働契約の締結の場合、雇用期間満了後の更新の場合、定年後の再雇用の場合では、労働契約の申込みと承諾に係る労使の事情は異なることが多い。したがって、そもそも申込みと承諾の効力に関して一般的な規制を設けることは、労働契約には適さないものである。

そして、労働契約の締結については、新規学卒者の場合、使用者の募集（申込みの誘引）に対する労働者の応募が申込みであり、これに対して使用者が応募者について採用試験等の選考を行い、特定の応募者に行う採用内定通知が通常申込みに対する承諾とされている（大日本印刷事件最判昭和54年７月20日民集33巻５号582頁、電電公社近畿電通局事件最判昭和55年５月30日判例時報968号114頁）。また、労働者による労働契約の合意解約の申込み（退職の申込み）については、使用者の承諾の意思表示がなされるまでは撤回できるとされており（大隈鉄工所事件最判昭和62年９月18日労働判例504号６頁）、いずれも実務で定着した取り扱いとなっている。これに対して、たとえば労働者が使用者（承諾権限のある代表取締役や人事部長）に対して、退職の申込みをしたときに、使用者がすみやかに承諾しない限り退職の申込みが効力を失うとするのは、現在の判例、実務とは異なる取り扱いをすることとなり、適当ではない。

したがって、労働契約に関する限り、こうした判例、実務の取り扱いを今後も認めるべきであるから、対話者間における承諾期間の定めのない申込みの効力は、対話が継続している間に承諾しなかったときには失われる旨の規定を設けることには反対であり、仮にこの改正がなされる場合には、労働契約を適用除外とするなど、労働契約に適用されないことを明文化するべきである。

24

部会資料26、75頁　第22　申込みと承諾、７

７　隔地者間の契約の成立時期

隔地者間の承諾の意思表示については、意思表示の効力発生時期の原則である到達主義（民法第97条第１項）の例外として発信主義が採用されている（同法第526条第１項）が、今日の社会においては承諾についてこのような例外を設ける理由はないとして、承諾についても到達主義を採用す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、更に検討してはどうか。

承諾について到達主義を採る場合には、申込みの撤回の通知の延着に関する民法第527条を削除するかどうか、承諾の発信後承諾者が死亡した場合や能力を喪失した場合について同法第525条と同様の規定を設ける必要があるかどうかについて、検討してはどうか。

【部会資料11－２第３、７［43頁］、（関連論点）［45頁］】

【意見】

承諾について到達主義を採ることについて、特に反対しない。

25

部会資料26、75頁、第22　申込みと承諾、８

８　申込みに変更を加えた承諾

民法第528条は、申込みに変更を加えた承諾は申込みの拒絶と新たな申込みであるとみなしているが、ここにいう変更は契約の全内容から見てその成否に関係する程度の重要性を有するものであり、軽微な付随的内容の変更があるに過ぎない場合は有効な承諾がされたものとして契約が成立するとの考え方がある。このような考え方の当否について、契約内容のうちどのような範囲について当事者に合意があれば契約が成立するか（前記第20、２参照）に留意しながら、更に検討してはどうか。

また、このような考え方を採る場合には、承諾者が変更を加えたが契約が成立したときは、契約のうち意思の合致がない部分が生ずる。この部分をどのように補充するかについて、契約に含まれる一部の条項が無効である場合の補充（後記第29、２⑵）や、契約の解釈に関する規律（後記第58）との整合性に留意しながら、検討してはどうか。

【部会資料11－２第３、８［48頁］】

【意見】

民法第528条の規律を基本的に維持した上で、軽微な付随的内容の変更があるに過ぎない場合は有効な承諾がなされたものとして契約が成立するとの考え方には、反対である。

仮にこの考え方が採用される場合には、労働契約には適用されないことを明文化するべきである。

【理由】

労働契約については、労働者の申込みに対して使用者が労働条件を労働者に不利益に変更して承諾する場合、あるいは使用者の申込みに対して労働者が労働条件を使用者に不利益に変更して承諾した場合が考えら

れる。後者の例としては、有期労働契約の雇用期間満了後の契約更新の際に、使用者において新たな労働条件の申込みを労働者に行い、労働者がこれをそのまま承諾せず、申込みに変更を加えて承諾するケースが想定される。

しかし、いずれの場合も、申込みに加えられた変更内容は労働条件に係るものであるから、一般の民事取引とは異なり、変更内容の程度が重要か軽微かは一概には判断できないとともに、仮に変更内容の重要性が高くなくとも、これを承諾と取り扱うことにすれば、紛争が多発する恐れがあるばかりか、不同意に係る変更部分の帰趨如何では、同一の労働条件で採用される多数の労働者の労働条件が不統一となり、公平な処遇にも反することになる。

したがって、民法第528条の規律を基本的に維持した上で、軽微な付随的内容の変更があるに過ぎない場合は有効な承諾がなされたものとして契約が成立するとの考え方には反対であり、仮にこの考え方が採用される場合には、労働契約には適用されないことを明文化するべきである。

26

部会資料26、77頁　第24　約款（定義及び組入要件）、１

１　約款の組入要件に関する規定の要否

現代社会においては、鉄道・バス・航空機等の運送約款、各種の保険約款、銀行取引約款等など、様々な分野でいわゆる約款（その意義は２参照）が利用されており、大量の取引を合理的、効率的に行うための手段として重要な意義を有しているが、個別の業法等に約款に関する規定が設けられていることはあるものの、民法にはこれに関する特別な規定はない。約款については、約款使用者（約款をあらかじめ準備してこれを契約内容にしようとする方の当事者）の相手方はその内容を了知して合意しているわけではないから、約款が契約内容になっているかどうか不明確であるなどの指摘がある。そこで、約款を利用した取引の安定性を確保するなどの観点から、約款を契約内容とするための要件（以下「組入要件」という。）に関する規定を民法に設ける必要があるかどうかについて、約款を使用する取引の実態や、約款に関する規定を有する業法や、労働契約法その他の法令との関係などにも留意しながら、更に検討してはどうか。

【部会資料11－２第５、１［60頁］】

【意見】

約款を契約内容とするための要件に関する規定を民法に設けることに、特に反対はしない。しかし、仮に設ける場合には、就業規則を適用除外とするなど、就業規則に適用しないことを明文化するべきである。

【理由】

後記第24約款（定義及び組入要件）の２　約款の定義（項番27）、３　約款の組入要件の内容及び４　約款の変更（項番28）に対する意見の理由を参照。

27

部会資料26、78頁　第24　約款（定義及び組入要件）、２

２　約款の定義

約款の組入要件に関する規定を設けることとする場合に、当該規定の適用対象となる約款をどのように定義するかについて、更に検討してはどうか。

その場合の規定内容として、例えば、「多数の契約に用いるためにあらかじめ定式化された契約条項の総体」という考え方があるが、これに対しては、契約書のひな形などが広く約款に含まれることになるとすれば実務における理解と異なるという指摘や、労働契約に関する指摘として、就業規則が約款に該当するとされることにより、労働契約法その他の労働関係法令の規律によるのではなく約款の組入要件に関する規律によって労働契約の内容になるとすれば、労働関係法令と整合的でないなどの指摘もある。そこで、このような指摘にも留意しながら、上記の考え方の当否について、更に検討してはどうか。

【部会資料11－２第５、２［60頁］、（関連論点）［61頁］】

【意見】

定義される約款については、就業規則を適用除外とするなど、就業規則が約款に含まれないことを明文化するべきである。

【理由】

就業規則は、使用者の事業場の多数の労働者の労働条件として一定の要件のもとで労働契約の内容になっており、それは多数の労働者に用いるためにあらかじめ定式化された契約条項の意味を有しているといっても、就業規則が約款の一種か否かは議論のあるところであって（荒木尚志「労働法」300頁、約款として論じるのは我妻栄「債権各論・上巻」23頁、下井隆史「労働基準法（第４版）」365頁、水町勇一郎「労働法（第３版）」101頁など）、就業規則を民事取引上の一般的な契約約款と同

一に論じることは反対である。いずれにせよ、就業規則については、労働基準法（89条以下）および労働契約法（７条本文、10条本文）により独自のルールが設定されているので、民法の通則として規律の対象となる約款の定義をどのように定めるとしても、就業規則を適用除外とするなど、就業規則が約款に含まれないことを明文化するべきである。

28

部会資料26、78頁、第24　約款（定義及び組入要件）、３及び４

３　約款の組入要件の内容

仮に約款の組入要件についての規定を設けるとした場合に、その内容をどのようなものとするかについて、更に検討してはどうか。

例えば、原則として契約締結までに約款が相手方に開示されていること及び当該約款を契約内容にする旨の当事者の合意が必要であるという考え方がある。このうち開示を要件とすることについては、その具体的な態様によっては多大なコストを要する割に相手方の実質的な保護につながらないとの指摘などがあり、また、当事者の合意を要件とすることについては、当事者の合意がなくても慣習としての拘束力を認めるべき場合があるとの指摘などがある。

このほか、相手方が個別に交渉した条項を含む約款全体、更には実際に個別交渉が行われなくてもその機会があった約款は当然に契約内容になるとの考え方や、約款が使用されていることが周知の事実になっている分野においては約款は当然に契約内容になるとの考え方もある。

約款の組入要件の内容を検討するに当たっては、相手方が約款の内容を知る機会をどの程度保障するか、約款を契約内容にする旨の合意が常に必要であるかどうかなどが問題になると考えられるが、これらを含め、現代の取引社会における約款の有用性や、組入要件と公法上の規制・労働関係法令等他の法令との関係などに留意しつつ、規定の内容について更に検討してはどうか。

また、上記の原則的な組入要件を満たす場合であっても、約款の中に相手方が合理的に予測することができない内容の条項が含まれていたときは、当該条項は契約内容とならないという考え方があるが、このような考え方の当否について、更に検討してはどうか。

【部会資料11－２第５、３［62頁］、（関連論点）［64頁］】

４　約款の変更

約款を使用した契約が締結された後、約款使用者が当該約款を変更する場合があるが、民法には約款に関する規定がないため、約款使用者が一方的に約款を変更することの可否、要件、効果等は明確で

ない。そこで、この点を明らかにするため、約款使用者による約款の変更について相手方の個別の合意がなくても、変更後の約款が契約内容になる場合があるかどうか、どのような場合に契約内容になるかについて、検討してはどうか。

【意見】

約款を契約内容とするための組入要件および変更要件に関する規定ついては、就業規則を適用除外とするなど、就業規則が約款の組入要件および変更要件に関する規定の適用の対象にならないことを明文化するべきである。

【理由】

第１に、就業規則の作成、ならびに就業規則を労働契約の内容とするための組入れ要件および変更要件については、次のとおり、労働基準法および労働契約法により独自のルールが設定されている。

すなわち、労働基準法では、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、所定事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならないとされており(89条)、作成手続き(事業場の労働者代表の意見聴取手続き)および周知手続きも使用者に義務づけられている(90条、106条)。

そして、就業規則を労働契約の内容とするための要件については、労働契約法において、「使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。」（７条本文）と定められており、就業規則の不利益変更についても「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。」（10条本文）と定められている。また、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その

部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」（12条）と定められ、就業規則にいわゆる最低基準効が付与されている。

第２に、労働契約法７条によれば、①問題となっている就業規則の特定の条項が定める労働条件の合理性と、②その条項の周知とが、入社時における、いわゆる組入の要件である。すなわち、組入の可否が、特定の条項について検討され、かつ、その検討の際に、その特定の条項の内容（合理性）が吟味される。他方、部会資料によれば、約款の組入の問題と、「約款により契約内容となった条項が相手方にとって不当な内容であった場合における当該条項の効力に関する問題」（傍点は執筆者による。）とは区別されている（部会資料11-２、60頁の（注）参照）。すなわち、部会資料において「約款の組入」という場合の「約款」という用語は、複数の条項によって構成された約款全体を意味している。したがって、そのような意味を有する「約款」について、組入に関する規定を改正民法に設け、その規定を就業規則に適用した場合には、就業規則の個々の条項への適用を予定している労働契約法７条との整合性を失うこととなり、実務に無用な混乱を生じさせるであろう。

第３に、労働契約法10条が、①変更後の就業規則の周知と、②変更の合理性の要件の下で、使用者が労働者に不利益に労働条件を変更することを認めたのは、労働契約法16条の規定する解雇権濫用法理による使用者に対する規制とのバランスを取るためである。すなわち、労働契約法は、そのような形で、「労働条件の変更の必要性」と「雇用保障」とを調整する雇用政策を、法律上確認したのである（荒木尚志「労働法」325頁）。しかるに、約款の変更について、労働契約法10条よりも厳格な規定を改正民法に設け、その規定を就業規則に適用した場合には、上記のバランスを崩すことになると思われる（上記第２及び第３につき、和田一郎「使用者側から見た民法改正と労働法」季刊労働法229号54頁）。

したがって、約款に関する通則として、民法に約款の組入要件および変更要件を定めるのであれば、労働契約法が特別法として民法に優先すると解すべきであるから、就業規則を適用除外とするなど、就業規則に約款の組入要件および変更要件に関する規定が適用されないことを明文化するべきである。

29

部会資料26、79頁　第25　法律行為に関する通則、１⑵

１　法律行為の効力

⑵　公序良俗違反の具体化

公序良俗違反の一類型として暴利行為に関する判例・学説が蓄積されていることを踏まえ、一般条項の適用の安定性や予測可能性を高める観点から、暴利行為に関する明文の規定を設けるものとするかどうかについて、自由な経済活動を萎縮させるおそれがあるとの指摘、特定の場面についてのみ具体化することによって公序良俗の一般規定としての性格が不明確になるとの指摘などがあることに留意しつつ、更に検討してはどうか。

暴利行為の要件は、伝統的には、①相手方の窮迫、軽率又は無経験に乗じるという主観的要素と、②著しく過当の利益を獲得するという客観的要素からなるとされてきたが、暴利行為に関するルールを明文化する場合には、主観的要素に関しては、相手方の従属状態、抑圧状態、知識の不足に乗じることを付け加えるか、客観的要素に関しては、利益の獲得だけでなく相手方の権利の不当な侵害が暴利行為に該当し得るか、また、「著しく」という要件が必要かについて、更に検討してはどうか。

また、暴利行為のほかに、例えば「状況の濫用」や取締法規に違反する法律行為のうち公序良俗に反するものなど、公序良俗に反する行為の類型であって明文の規定を設けるべきものがあるかどうかについても、検討してはどうか。

【部会資料12－２第１、２⑵［４頁］】

【意見】

暴利行為に関する明文の規定を設けることについて、特に反対しない。

30

部会資料26、86頁　第27　意思表示、５

５　意思表示に関する規定の拡充

詐欺、強迫など、民法上表意者が意思表示を取り消すことができるとされている場合のほかにも、表意者を保護するため意思表示の取消しを認めるべき場合があるかどうかについて、更に検討してはどうか。

例えば、契約を締結するか否かの判断に影響を及ぼすべき事項に関して誤った事実を告げられたことによって表意者が事実を誤認し、誤認に基づいて意思表示をした場合には、表意者は意思表示を取り消すことができるという考え方がある。また、表意者の相手方が表意者にとって有利な事実を告げながら、これと表裏一体の関係にある不利益な事実を告げなかったために表意者がそのような事実が存在しないと誤認し、誤認に基づいて意思表示をした場合（誤った事実を告知されたことに基づいて意思表示をした場合と併せて不実表示と呼ぶ考え方がある。）には、表意者は意思表示を取り消すことができるという考え方もある。これらの考え方に対しては、濫用のおそれを指摘する指摘や、表意者が事業者であって相手方が消費者である場合にこのような規律を適用するのは適当ではないとの指摘、相手方に過失がない場合にも取消しを認めるのであれば相手方の保護に欠けるとの指摘などもあるが、これらの指摘も踏まえ、上記の考え方の当否について、更に検討してはどうか。

【部会資料12－２第３、６(1)(2)［52頁］】

【意見】

消費者契約に対象を限定しない一般ルールとして、不実表示がされた場合の表意者を保護する規定を民法に設けることには反対である。

仮にこのような改正がなされる場合には、労働契約には適用されないことを明文化するべきである。

【理由】

対等な事業者間取引において、詐欺、強迫や錯誤の場合以外に、このような不実表示の場合の表意者保護規定を一般的なルールとすることは、重要事項となる事実に関する適用要件が抽象的であることから、取消権を巡る紛争を惹起させ、取引の安定を害するおそれがある。

さらに、労働契約の場合、労働基準法において、使用者は労働契約締結の際に労働者に対して労働条件明示義務があり、明示事項も具体的に13項目が定められている（15条１項、労働基準法施行規則５条）。そして、使用者がこの明示義務に違反した場合は、労働者に労働契約の即時解除権を与え、かつ使用者に帰郷旅費の負担をさせている（労基法15条２項および３項）。一方、労働者が労働契約締結の際に、契約を締結するか否かの判断に影響を及ぼすような重要な事項に関して不実表示をした場合（たとえば経歴詐称）、使用者は懲戒解雇ないし普通解雇により労働契約を終了させることになるが、懲戒解雇ないし普通解雇が有効か否かは労働契約法15条（懲戒権の濫用法理）ないし16条（解雇権の濫用法理）に基づき判断される。したがって、労働契約の締結の際の不実告知については、労働基準法および労働契約法の上記規定により処理するのが適当であり、これと異なるルールを民法で定める必要も理由もないので、反対である。仮にこのような改正がなされる場合には、労働契約には適用されないことを明文化するべきである。

31

部会資料26、88頁　第28　不当条項規制、１及び２

１　不当条項規制の要否、適用対象等

⑴　契約関係については基本的に契約自由の原則が妥当し、契約当事者は自由にその内容を決定できるのが原則であるが、今日の社会においては、対等な当事者が自由に交渉して契約内容を形成することによって契約内容の合理性が保障されるというメカニズムが働かない場合があり、このような場合には一方当事者の利益が不当に害されることがないよう不当な内容を持つ契約条項を規制する必要があるという考え方がある。このような考え方に従い、不当な契約条項の規制に関する規定を民法に設ける必要があるかについて、その必要性を判断する前提として正確な実態の把握が必要であるとの指摘などにも留意しつつ、更に検討してはどうか。

⑵　民法に不当条項規制に関する規定を設けることとする場合に対象とすべき契約類型については、どのような契約であっても不当な契約条項が使用されている場合には規制すべきであるという考え方のほか、一定の契約類型を対象として不当条項を規制すべきであるとの考え方がある。例えば、約款は一方当事者が作成し、他方当事者が契約内容の形成に関与しないものであること、消費者契約においては消費者が情報量や交渉力等において劣位にあることから、これらの契約においては契約内容の合理性を保障するメカニズムが働かないとして、これらを不当条項規制の対象とするという考え方である。また、消極的な方法で不当条項規制の対象を限定する考え方として、労働契約は対象から除外すべきであるとの考え方や、労働契約においては、使用者が不当な条項を使用した場合には規制の対象とするが、労働者が不当な条項を使用しても規制の対象としないという片面的な考え方も主張されている。

これらの当否を含め、不当条項規制の対象について、更に検討してはどうか。

【部会資料13－２第１、１［１頁］、２⑴［５頁］】

２　不当条項規制の対象から除外すべき契約条項

不当条項規制の対象とすべき契約類型に含まれる条項であっても、契約交渉の経緯等によって例外的に不当条項規制の対象から除外すべき条項があるかどうか、どのようなものを対象から除外すべきかについて、更に検討してはどうか。

例えば、個別に交渉された条項又は個別に合意された条項を不当条項規制の対象から除外す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、どのような場合に個別交渉があったといえるか、一定の契約類型（例えば、消費者契約）に含まれる条項は個別交渉又は個別合意があっても不当条項規制の対象から除外されないという例外を設ける必要がないかなどに留意しながら、更に検討してはどうか。

また、契約の中心部分に関する契約条項を不当条項規制の対象から除外すべきかどうかについて、中心部分とそれ以外の部分の区別の明確性や、暴利行為規制など他の手段による規制の可能性、一定の契約類型（例えば、消費者契約）に含まれる条項は中心部分に関するものであっても不当条項規制の対象から除外されないという例外を設ける必要はないかなどに留意しながら、更に検討してはどうか。

【部会資料13－２第１、２⑵［５頁］、⑶［６頁］】

【意見】

消費者契約に限定しない一般ルールとして、民法で一律に、不当条項規制を行うことについて、反対である。

仮にこのような不当条項規制を行う場合には、就業規則を適用除外とするなど、就業規則が規制の対象とならないことを明文化するべきである。

【理由】

「約款の定義」および「約款の組入れ要件」の論点について述べたとおり、就業規則は、労働基準法及び労働契約法において独自のルールが

設定されており、判例、実務でも定着しているところである。就業規則の場合は、その内容の合理性と周知を要件として労働契約の内容になるというルールがあり（労働契約法７条本文、10条本文）、不当条項に関しては就業規則の合理性の問題として処理するのが適当であるから、民法で一律に不当条項規制を行うことに反対であるが、仮にこのような不当条項規制を行う場合には、就業規則を適用除外とするなど、就業規則が約款に含まれないことを明文化するべきである。

32

部会資料26、89頁、第28　不当条項規制、５

５　不当条項のリストを設けることの当否

民法に不当条項規制に関する規定を設けることとする場合には、どのような条項が不当と評価されるのかについての予測可能性を高めることなどを目的として、不当条項規制に関する一般的規定（前記３及び４）に加え、不当と評価される可能性のある契約条項のリストを作成すべきであるとの考え方があるが、これに対しては、硬直的な運用をもたらすなどとして反対する意見もある。そこで、不当条項のリストを設けるという考え方の当否について、一般的規定は民法に設けるとしてもリストは特別法に設けるという考え方の当否も含め、更に検討してはどうか。

また、不当条項のリストを作成する場合には、該当すれば常に不当性が肯定され、条項使用者が不当性を阻却する事由を主張立証することができないものを列挙したリスト（ブラックリスト）と、条項使用者が不当性を阻却する事由を主張立証することによって不当性の評価を覆すことができるものを列挙したリスト（グレーリスト）を作成すべきであるとの考え方がある。これに対し、ブラックリストについては、どのような状況で使用されるにかかわらず常に不当性が肯定される条項は少ないのではないかなどの問題が、グレーリストについては、使用者がこれに掲載された条項を回避することにより事実上ブラックリストとして機能するのではないかなどの問題が、それぞれ指摘されている。そこで、どのようなリストを作成するかについて、リストに掲載すべき条項の内容を含め、更に検討してはどうか。

【部会資料13－２第１、４［14頁］】

【意見】

消費者契約に限定しない一般ルールとして、民法で一律に不当条項規制のリスト化を検討することに、反対である。

仮にこのようなリスト化する場合には、就業規則を適用除外とするなど、就業規則に適用されないことを明文化するべきである。

【理由】

上記の「部会資料26、88頁、第28、１⑴、⑵」及び「部会資料26、88頁、第28、２」の意見に対する理由（項番31）と同様である。

33

部会資料26、103頁　第33　消滅時効、１⑴及び⑵ア

１　時効期間と起算点

⑴　原則的な時効期間について

債権の原則的な時効期間は10年であるが（民法第167条第１項）、その例外として、時効期間を職業別に細かく区分している短期消滅時効制度（同法第170条から第174条まで）や商事消滅時効（商法第522条）などがあるため、実際に原則的な時効期間が適用されている債権の種類は、貸付債権（商事消滅時効の適用されないもの）や不当利得返還債権などがその主要な例となる。しかし、短期消滅時効制度については、後記⑵アの問題点が指摘されており、この問題への対応として短期消滅時効制度を廃止して時効期間の統一化ないし単純化を図ることとする場合には、原則的な時効期間が適用される債権の範囲が拡大することとなる。そこで、短期消滅時効制度の廃止を含む見直しの検討状況（後記⑵ア参照）を踏まえ、債権の原則的な時効期間が実際に適用される債権の範囲に留意しつつ、その時効期間の見直しの要否について、更に検討してはどうか。

具体的には、債権の原則的な時効期間を５年ないし３年に短期化すべきであるという考え方が示されているが、これに対しては、短期化の必要性を疑問視する指摘や、商事消滅時効の５年を下回るのは実務上の支障が大きいとの指摘がある。また、時効期間の長短は、起算点の定め方（後記⑷参照）と関連付けて検討する必要があり、また、時効期間の進行の阻止が容易かどうかという点で時効障害事由の定め方（後記２参照）とも密接に関わることに留意すべきであるとの指摘もある。そこで、これらの指摘を踏まえつつ、債権の原則的な時効期間を短期化すべきであるという上記の考え方について、更に検討してはどうか。

【14－２第２、２⑵［５頁］】

⑵　短期消滅時効期間の特則について

ア　短期消滅時効制度については、時効期間が職業別に細かく規定されていることに対して、理論的にも実務的にも様々な問題が指摘

されていることを踏まえ、見直しに伴う実務上の様々な影響に考慮しつつ、職業に応じた区分（民法第170条から第171条まで）を廃止する方向で、更に検討してはどうか。

その際には、現在は短期消滅時効の対象とされている一定の債権など、比較的短期の時効期間を定めるのが適当であると考えられるものを、どのように取り扱うべきであるかが問題となる。この点について、特別な対応は不要であるとする考え方がある一方で、①一定の債権を対象として比較的短期の時効期間を定めるべき必要性は、原則的な時効期間の短期化（前記(1)参照）によって相当程度吸収することができる（時効期間を単純化・統一化するメリットの方が大きい）とする考え方と、②職業別の区分によらない新たな短期消滅時効として、元本が一定額に満たない少額の債権を対象として短期の時効期間を設けるとする考え方などがあることを踏まえ、更に検討してはどうか。

【14－２第２．２(1)［３頁］】

【意見】

債権の原則的な時効期間を短縮することについて、反対しない。しかし、仮に、債権の原則的な時効期間を短縮する場合には、労基法115条が定める賃金、災害補償、退職金債権に関する時効期間は、除外されるべきである。

【理由】

現行民法の下における労働法に関する債権の消滅時効期間は、民法174条１号等短期消滅時効の適用のない限り、10年である（民法167条）。そして、使用者が商人であるなど商法522条の適用がある場合には、５年となる。

労働法の分野においては、労基法115条において、賃金、災害補償その他の請求権の時効期間は２年、退職金請求権の時効期間は５年という特則が設けられている。

民法上の短期消滅時効制度が廃止されれば、民法規定と労基法115条

との関係が問題となるが、労基法115条は、労使間特有の事情を考慮した上で設けられた規定である。すなわち、「この法律の規定による賃金、災害補償その他の請求権」について消滅時効を２年間とする特則は、労働者の権利保護を図るとともに、取引の安全、事務上の負担等使用者の負担を考慮して設けられたものであり（東大労働法研究会『注釈労働基準法（下）』1086頁、厚労省労働基準局編『改訂新版労働基準法下』1012頁）、また、退職手当について消滅時効期間が５年間に延長された（昭和62年の労基法改正）のは、①退職手当は高額になる場合が通常であり、資金の調達ができないこと等を理由にその支払に時間がかかることがあること、②労使間において退職手当の受給に関し争いが生じやすいこと、③退職労働者の権利行使は、定期賃金の支払を求める場合に比べ、必ずしも容易であるとはいえないこと等からである（前掲東大労働法研究会・1087頁、前掲厚労省労働基準局編・1012頁）。

したがって、たとえ民法が改正されたとしても、その特別法としての地位が失われるわけではなく、この意味で、民法上の原則的な消滅時効期間が短縮されたとしても、労働法における債権の消滅時効期間に影響はないものと考えられる。

34

部会資料26、105頁　第33　消滅時効、１⑵エ

１　時効期間と起算点

⑵　短期消滅時効期間の特則について

エ　不法行為等による損害賠償請求権

不法行為による損害賠償請求権の期間制限に関しては、債権一般の消滅時効に関する見直しを踏まえ、債務不履行に基づく損害賠償請求権と異なる取扱いをする必要性の有無に留意しつつ、現在のような特則（民法第724条）を廃止することの当否について、更に検討してはどうか。また、不法行為の時から20年という期間制限（同条後段）に関して、判例は除斥期間としているが、このような客観的起算点からの長期の期間制限を存置する場合には、これが時効であることを明確にする方向で、更に検討してはどうか。

他方、生命、身体等の侵害による損害賠償請求権に関しては、債権者（被害者）を特に保護する必要性が高いことを踏まえ、債権一般の原則的な時効期間の見直しにかかわらず、現在の不法行為による損害賠償請求権よりも時効期間を長期とする特則を設ける方向で更に検討してはどうか。その際、特則の対象範囲や期間については、生命及び身体の侵害を中心としつつ、それと同様に取り扱うべきものの有無や内容、被侵害利益とは異なる観点（例えば、加害者の主観的態様）からの限定の要否等に留意しつつ、更に検討してはどうか。

【部会資料14－２第２．２⑶［11頁］、同（関連論点）１、２［12頁］】

【意見】

前段の不法行為による損害賠償請求権の期間制限について民法724条の特則を廃止することは、債権一般の消滅時効に関する見直しを前提とする限り、反対はしない。

後段の生命侵害についての時効期間を長期間とする特則を設けることについては、反対である。

【理由】

生命・身体を侵害された被害者（債権者）は、物理的・経済的、精神的に平常時と同様の行動をとることが期待できない一方で、侵害者（債務者）は、深刻な被害を負わせたのであるから負担が増えてもやむを得ないということが指摘されている。しかし、時の経過による証拠の散逸や事実関係の曖昧化によるリスクからの解放という時効制度の趣旨からみて、生命・身体等の侵害による損害賠償請求権について長期間とする必然性はない。また生命・身体等の人格的利益といっても、そこには様々なものが含まれるし、被害の態様・程度も様々である（例えば、セクハラやパワハラも含まれうるが、職場においてこれらに関する資料を長期間保存しておくことなど不可能と言ってよい。）。また、侵害者（債務者）の立場からみて侵害態様（例えば故意か過失か）や侵害の程度は様々であり、被侵害利益の性質から直ちに長期の請求の危険に晒されることが他の債権の取扱いとの均衡からみて相当とは思われない。

これまでも債務者による時効消滅や除斥期間の主張が信義や正義に反する場合には、損害の発生時期についての認定を遅らせることで起算点を遅らせたり（長崎じん肺事件最判平成６年２月22日判例タイムズ853号73頁、筑豊じん肺訴訟事件最判平成16年４月27日判例タイムズ1152号120頁）、時効停止に関する民法の規定を類推適用する（最判平成21年４月28日判例タイムズ1300号92頁）等、解釈を通じて個別具体的に生じ得る不都合を解決してきた。また、殺人罪等の死刑にあたる罪の公訴時効期間を考慮して、時効期間を30年としたということであるが、生命・身体・名誉等の人格的利益の侵害があってもその法定刑が常に死刑を含む犯罪を構成するわけでなく、説得性に欠けると思われる。

35

部会資料26、106頁　第33　消滅時効、１(4)

１　時効期間と起算点

(4)　合意による時効期間等の変更

当事者間の合意で法律の規定と異なる時効期間や起算点を定めることの可否について、現在の解釈論では、時効完成を容易にする方向での合意は許容される等の学説があるものの、必ずしも明確ではない。そこで、合意による時効期間等の変更を原則として許容しつつ、合意の内容や時期等に関する所要の制限を条文上明確にすべきであるという考え方が示されている。このような考え方の当否について、交渉力に劣る当事者への配慮等に留意しながら、更に検討してはどうか。

【部会資料14－２　第２．２(5)［15頁］】

【意見】

当事者間の合意による時効期間や起算点の設定を認めることについては、反対である。

【理由】

元来、時効制度は、永続する事実状態を尊重することを通じて社会秩序の安定を図ろうとしたものである。従って、当事者間の合意により、時効期間や起算点を設定することを可能とするならば、時効制度を設けた意義を没却させると思われる。

また、労基法115条は、賃金については２年、退職金については５年の消滅時効を定めているが、労基法は強行法規であるので、これを労使合意により変更することはできないと考えられる。また雇用契約の契約内容は、当事者間の合意のみではなく、就業規則や労働協約によっても規律される。従って、時効期間等に関する合意が許容されるならば、労使間においては、就業規則や労働協約に規定を盛り込むことにより同様の効果を生じさせることが可能となる余地があるところ、消費者に不利

な合意等、優越的地位に基づく不当行使があった場合の合意は、公序良俗違反により無効となることが示唆されている。これを前提とすれば、労使間においては、法律の規定より労働者に不利な内容の合意は無効とされる可能性があり、使用者に不利な内容の合意のみ有効とされる可能性がある。しかし、このようなことは、特に労働協約の締結場面を考えると、労働組合にのみ現行法より有利な法律上の地位を付与するものであり、公平に失すると思われる。

36

部会資料26、106頁　第33　消滅時効、２(1)

２　時効障害事由

(1)　中断事由（時効期間の更新、時効の新たな進行）

時効の進行や完成を妨げる事由（時効障害事由）のうち時効の中断事由（民法第147条）に関しては、例えば「請求」（同条第１号）の意味が必ずしも明確でなく、ある手続の申立て等によって時効が中断された後、その手続が途中で終了すると中断の効力が生じないとされるなど、複雑で分かりにくいという問題が指摘されている。また時効の中断は、新たな時効が確定的に進行するという強い効力を有するため、そのような効力を与えるに相応しい事由を整理すべきであるとの問題も指摘されている。そこで、このような問題意識を踏まえて、新たな時効が確定的に進行することとなる事由のみを他と区別して条文上明記することとしてはどうか。その上で具体的な事由としては、①権利を認める判決の確定、②確定判決と同一の効力が認められる事由（裁判上の和解等）が生ずること、③相手方の承認、④民事執行（執行手続きの終了）などを掲げる方向で、更に検討してはどうか。

このうち、④民事執行については、債権を認めた執行手続の終了の時から新たな時効が確定的に進行するという考え方が示されているが、このような考え方の当否及び具体的な内容について、更に検討してはどうか。

また、関連して、時効の中断という名称についても、一時的に時効の進行が止まることを意味するとの誤解を生じやすいため、適切な用語に改めることにしてはどうか。　【部会資料14－２第２、３(2)［20頁］】

【意見】

新たな時効が確定的に進行することとなる事由のみを他と区別して条文上明記すること、その事由として掲記しているものを取り上げること及び時効の中断という名称を適切な用語に改めることについては、特に反対しない。

37

部会資料26、107頁　第33　消滅時効、２⑵

２　時効障害事由

⑵　その他の中断事由の取扱い

時効の中断事由（民法147条）のうち、新たな時効が確定的に進行することとなる事由（前記⑴参照）以外の事由（訴えの提起、差押え、仮差押え等）の取り扱いに関しては、時効の停止事由（同法第158条以下）と同様に取り扱うという案や、時効期間の進行が停止し、その事由が止んだ時から残りの時効期間が再び進行する新たな障害事由として扱うという案（時効期間の進行の停止）等が提案されていることを踏まえ、更に検討することとしてはどうか。

【部会資料14－２第２、３⑶22頁、同⑷［27頁］】

【意見】

新たな時効が確定的に進行することとなる事由以外の事由の取扱について、時効期間の進行の停止として扱うことについては、特に反対しない。

【理由】

どちらの考え方を採るかについて、労働法固有の問題はないものと考えられる。時効管理の面からは、時効期間の計算が複雑にならない、後者の考え方（現行制度における時効の停止事由と同様に取り扱うとする考え方）の方が妥当である。

38

部会資料26、109頁　第33　消滅時効、４

４　形成権の期間制限

形成権一般を対象とする期間制限に関する特別な規定の整備の要否について、更に検討してはどうか。

【部会資料14－２第２、５［38頁］】

【意見】

形成権一般を対象に期間制限に関する特別規定を設けることは、反対である。

【理由】

形成権は一方的な意思表示により法律関係を変動させるものであるため、これに伴う不安定な状態を長期化させないという考慮から、形成権によっては、期間制限が必要な場合があるといえよう。しかし、形成権と言ってもその内容は様々であり、そのような多様な内容を持つ権利に対し一律に期間制限を設けることは、妥当ではない。

たとえば、解雇権も形成権であるとされるが、解雇権は労働契約締結と同時に発生しているのであり（民法627条）、そうすると労働契約締結時が起算点になるとも考えられるが、かかる結論が妥当ではないことは明らかである。

また、労働法に関連する形成権としては、配転命令、出向命令等も形成権とされているが、かかる権利が期間制限にかかることが妥当でないことも明らかである。このように、形成権には様々なものがあり、一般的な期間制限の規定を定めることは妥当ではなく、それぞれの形成権について、個別に規定を整備すべきである。

39

部会資料26、116頁　第37　売買－売買の効力（担保責任以外）、1⑵

１　売主及び買主の基本的義務の明文化

⑵　買主の受領義務

民法は、買主の基本的義務として、代金支払義務を規定する（同法第555条）が、目的物受領義務については規定がなく、判例上も買主一般に受領義務があるとは必ずしもされていない。この買主の受領義務については、様々な事例において実務上これを認める必要性があると指摘された一方で、契約に適合しない物の受領を強要されやすくなるなど消費者被害が拡大することへの懸念を示す意見、買主に一律に受領義務を認めるのではなく、契約の趣旨や目的等により買主が受領義務を負う場合があるものとする方向で検討すべきであるという意見、実務上の必要性が指摘される登記引取義務を超えた広い範囲での受領義務を認めるべきか否かという観点から検討すべきであるという意見、契約不適合を理由とする受領の拒絶を認めるべきであるという意見、「受領」が弁済としての受領を意味するのか、事実としての受け取りを意味するのかなど、「受領」の具体的内容について検討すべきであるという意見、債権者の受領遅滞に関する議論（前記第５）との関連性に留意しつつ、他の有償契約への準用可能性等を検討すべきであるという意見等があった。

これらを踏まえて、買主の受領義務に関する規定を設けることの当否、規定を設ける場合の受領義務の具体的な内容等について、更に検討してはどうか。

【部会資料15－２第３、２⑵［48頁］】

【意見】

売買契約に限定するならばその改正については、特に反対しない。但し、「他の有償契約への準用可能性」が指摘されているが、準用により「労働契約で労務受領義務を認める」ということになれば、現行の判例実務ないし労働契約内容（労使間ルール）を大きく変えることになるの

で反対である。

【理由】

労働契約上、労務の受領義務を使用者に認めるということになれば、現在の判例（読売新聞社事件東京高決昭和33年８月２日労民集９巻５号831頁、日本自転車振興会事件東京地判平成９年２月４日労働判例712号12頁　代表学説としては菅野和夫「労働法第９版」79頁）で確立した、使用者に労務受領義務はない、労働者に就労請求権はないとのルールを変更することになる。

そうなれば、確立した判例に基づく現在の労働契約内容（労使間ルール）を大きく変えることなり、影響は大である。

また、現行ルールを変える必要性も認められない。

よって、他の有償契約への準用の一つとして「労働契約」も含まれるのであれば反対である。

40

部会資料26、133頁　第44　役務提供型の典型契約（雇用、請負、委任、寄託）総論

一方の当事者が他方の当事者に対して役務を提供することを内容とする典型契約には、民法上、雇用、請負、委任及び寄託があるとされている。しかし、今日の社会においては新しい役務・サービスの給付を目的とするものが現れており、役務提供型に属する既存の典型契約の規定によってはこれらの契約に十分に対応できないのではないかとの問題も提起されている。このような問題に対応するため、役務提供型に属する新たな典型契約を設ける考え方や、役務提供型の契約に適用される総則的な規定を設ける考え方が示されている（後記第47参照）ほか、このような考え方を採用する場合には、これに伴って既存の各典型契約に関する規定の適用範囲の見直しが必要になることもあり得る（後記第45、１、第46、５参照）。

役務提供型の典型契約全体に関して、事業者が消費者に対してサービスを提供する契約や、個人が自ら有償で役務を提供する契約など、当事者の属性等によっては当事者間の交渉力等が対等ではない場合があり、交渉力等において劣る方の当事者の利益を害することのないように配慮する必要があるとの問題意識や、いずれの典型契約に該当するかが不明瞭な契約があり、各典型契約の意義を分かりやすく明確にすべきであるとの問題意識が示されている。これらの問題意識なども踏まえ、各典型契約に関する後記第45以下の論点との関連にも留意しつつ、新たな典型契約の要否、役務提供型の規定の編成の在り方など、役務提供型の典型契約の全体的な在り方について、更に検討してはどうか。

【部会資料17－２第１［１頁］】

【意見】

既存の典型契約の何れにも該当しない役務提供型の無名契約のうち、比較的概念および契約形態が定着しているものについて、新しい典型契

約を設けることを検討することには、特に反対しない。

雇用、請負、委任、準委任の典型契約について相互の機能分担を見直すことについては、慎重に対応すべきである。

役務提供型の契約に適用される総則的な規定を設けること、および役務提供型の典型契約全体に関して、弱い立場にある役務提供者を保護するための規定を民法に導入することには、反対である。

【理由】

既存の典型契約（雇用、請負、委任、準委任）が予定していない、役務提供型契約が存在することは、そのとおりである。例えば、大学と学生の間の在学契約（不当利得返還請求事件最判平成18年11月27日民集60巻９号3437頁）である。しかしながら、複雑に多様化した現代社会において提供される多種多様なサービスをそのすべての種類を対象として典型契約化することは不可能に近いし、変動する社会に立法化が追いつかないため、無名契約が発生することも避けられない。（部会資料17-２）２頁、３頁に挙げられている以外にも多くの役務提供型の契約が存在する（たとえば、通訳・翻訳契約、介護サービス契約、出向契約、派遣契約等々）。また、一部の非典型契約のみを典型契約化するためには、その選別基準設定が極めて困難である。刻々と変化していく社会において、それに柔軟に対応していくために、当事者の意思により役務提供契約が無名契約として締結されていくこと自体に問題があるとは思えない。ただ、それらの役務提供型の無名契約のうち、現在の社会において多く使われており、概念が定着しているものについて、典型契約に追加することを検討することに問題はないので、特に反対しない。例えば、旅行契約、医療契約、教育（在学）契約等が考えられる。

役務提供型の契約に適用される総則的な規定を設けることについては、この規程はすべての役務提供型の契約に適用されることになることから、現在存在するすべてのタイプの典型契約、非典型契約（無名契約）、および将来発生するであろう多様なそれらの契約に妥当する内容を設けることはできないので反対である。また、出向契約（出向元、出向先、労働者間）、派遣契約については、役務提供型契約である面もあるが、前者については、本来労働契約法で規律すべき問題であり、後者は、労働

者派遣法によって規制されている領域であり、役務提供型の契約に適用される総則的な規定を考えるときにも、明確にその適用がない旨明らかにする必要がある。

雇用、請負、委任、準委任の典型契約について相互の機能分担を見直すことについては、現在の規定のあり方で長きにわたり定着してきているので、これを見直す時には混乱が生ずることも予測されるので、慎重な対応が必要である。

民法の債権法は、本来事業者、消費者を問わず、すべての契約の当事者に適用されるべきものである。契約当事者の交渉力・情報量の差等による役務提供型契約の社会現象的な問題は、別途消費者保護法や業界法で対応すべき問題であり、民法にそのような保護規定的なものを入れるのは、混乱を生じさせるので反対である。同種の役務提供契約であっても、常に役務提供者の立場が類型的に弱いとは限らないと思われる。

41

部会資料26、134頁　第45　請負、１

１　請負の意義（民法第632条）

請負には、請負人が完成した目的物を注文者に引き渡すことを要する類型と引渡しを要しない類型など、様々なものが含まれており、それぞれの類型に妥当すべき規律の内容は一様ではないとの指摘がある。そこで、現在は請負の規律が適用されている様々な類型について、どのような規律が妥当すべきかを見直すとともに、これらの類型を請負という規律にまとめるのが適切かどうかについて、更に検討してはどうか。例えば、請負に関する規定には、引渡しを要するものと要しないものとを区別するもの（民法第633条、第637条第２項）があることなどに着目して、請負の規律の適用対象を、仕事の成果が有体物である類型や仕事の成果が無体物であっても成果の引渡しが観念できる類型に限定すべきであるという考え方がある。このような考え方に対しては、同様の仕事を内容とするにもかかわらず引渡しの有無によって契約類型を異にするのは不均衡であるとの指摘があることも踏まえ、「引渡し」の意義に留意しつつ、その当否について、更に検討してはどうか。

【部会資料17－２第２、２［７頁］】

【意見】

請負の規律の対象を、仕事の成果が有体物である類型や仕事の成果が無体物であっても成果の引渡しが観念できる類型に限定することには、反対である。

【理由】

現在の民法における「請負」では、これらと無関係に「仕事の完成」をもって請負を特徴づけており、それでなんら問題を生じていなく、有体物や引渡の概念によって限定する必要性がないのみならず、これらに限定されることなく利用されている請負が定着している中で、これを請

負ではないとすることは大きな混乱を招くことになる。また、引渡や有体物の存在で請負であるか否かを区別することは、必ずしも常に明確でなく、また同様な仕事の完成が目的となっている契約でそれらの存否で契約形態が異なることになることは問題である。例えば、ＯＡシステムの完成を目的として、段階的にソフトウエアを構築していく場合に、インストールするソフトウエアを、ＣＤで持ち込んだり、インターネット経由でインストールしたりするとき、物の修繕を持ちかえってする場合とその場で行う場合等に、その問題の一例を見ることが出来る。

42

部会資料26、134頁　第45　請負、２

２　注文者の義務

民法は、報酬支払義務のほかには注文者の義務について規定していないが、注文者は請負人が仕事を完成するために必要な協力義務を負う旨の規定を新たに設けるべきであるとの考え方も示されていることから、このような考え方の当否について、更に検討してはどうか。

また、請負人が仕事を完成したときには注文者は目的物を受領する義務を負う旨の規定を新たに設けるべきであるとの考え方も示されているが、「受領」の意味について、契約内容に適合したことを確認した上で履行として認容するという要素を含むとする理解や、契約の目的物・客体と認めるという要素を含むとする理解のほか、そのような意思的要素を含まず、単に占有の移転を受けることを意味するという理解などがあり得る。そこで、注文者の受領義務を規定することの当否について、「受領」の意味にも留意しつつ、更に検討してはどうか。

【部会資料17－２第２、３［９頁］】

【意見】

注文者の義務を新たに規定することには、反対である。

【理由】

多様な請負契約がある中で、「注文者の協力義務」は必然的にあいまいな概念とならざるを得ず、また「受領義務」についても、部会資料で議論されているように単純な物理的な受領と異なる場合があるものと考えられ、これらの義務を規定した時は、その違反の有無、法的効果をも含めて、新たな紛争の原因ともなりかねない。また、業務請負契約にあっては、職業安定法、労働者派遣法との関係で、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示」（昭和61

年４月16日労告37号）が、厚生労働省より出されており、注文者が請負人の業務遂行に関与することが規制されているところ、この場合に注文者に協力義務を認めることは、注文者が請負人の労働者に対して直接指示することがありえることになることから、適法な請負と認められなくなる恐れがあるのみならず、職安法、派遣法違反とされる事態を生じさせる可能性がある。

43

部会資料26、140頁　第45　請負、８(1)

８　下請負

(1)　下請負に関する原則

請負人が下請負人を利用することができるかどうかについて民法上明文の規定はないが、当事者の意思又は仕事の性質に反しない限り、仕事の全部又は一部を下請負人に請け負わせることができると解されている。これを条文上明示するかどうかについて、下請負に関するこのような法律関係は契約責任の一般原則から導くことができ、明文の規定は不要であるとの考え方があることも踏まえて、更に検討してはどうか。

【部会資料17－２第２、７(1)［24頁］】

【意見】

新たな規定を設けることについて、反対である。

【理由】

契約責任の一般原則から導くことができるので、明文の規定は不要である。

44

部会資料26、140頁　第45　請負、８⑵

８　下請負

⑵　下請負人の直接請求権

　下請負契約は元請負契約を履行するために行われるものであって契約相互の関連性が密接であることなどから、適法な下請負がされた場合には、賃貸人が転借人に対して直接賃料の支払を求めることができる（民法第613条第１項）のと同様に、下請負人の元請負人に対する報酬債権と元請負人の注文者に対する報酬債権の重なる限度で、下請負人は注文者に対して直接支払を請求することができる旨を新たに規定すべきであるとの考え方がある。これに対しては、下請負人に直接請求権を認めるのは担保権以上の優先権を認めることであり、その必要性があるのか慎重な検討を要するとの指摘、元請負人が多数の下請負人を使用した場合や複数次にわたって下請負がされた場合に適切な処理が困難になるとの指摘、元請負人が第三者に仕事を請け負わせた場合には直接請求が可能になるが、元請負人が第三者から物を購入した場合には直接請求ができないのは均衡を失するとの指摘、下請負人から報酬の支払を請求される注文者が二重弁済のリスクを負うことになるとの指摘などがある。これらの指摘も考慮しながら、下請負人が注文者に対して報酬を直接請求することができるものとする考え方の当否や、直接請求権を認める場合にどのような範囲の下請負人に認めるかについて、更に検討してはどうか。

【部会資料17－２第２、７⑵［25頁］】

【意見】

　下請負人の直接請求権を認めることについては、反対である。

【理由】

　賃貸借の場合の転貸借は、当該賃貸物の転貸と賃料の支払いという、

請負と比較する意味においては、直接請求における契約関係は単純であるが、請負は複雑で、それは複数次にわたって下請負がされた場合には、さらに増すことになり、直接請求権を認めたときには、大きな混乱が予測される。さらに、この直接請求権は、下請負人保護が目的であるが、下請負人保護に関しては、下請負代金支払遅延等防止法があるところ、同法においては直接請求権は認められないことを前提にしているために、同法との調整が必要となる。

45

部会資料26、146頁　第46　委任、５

５　準委任（民法第656条）

準委任には、種々の役務提供型契約が含まれるとされているが、その規定内容はこれらに適用されるものとして必ずしも妥当なものではなく、これらの役務提供型契約のすべてを準委任に包摂するのは適当でないとの指摘もある。そこで、役務提供型契約の受皿的な規定（後記第47、１）等を設けることを前提として、例えば、準委任の意義（適用範囲）を「第三者との間で法律行為でない事務を行うことを目的とするもの」とする考え方があるが、このような考え方に対しては、その内容が明瞭でないとの指摘や、第三者にサービスを提供する契約と当事者にサービスを提供する契約とが異なる典型契約に該当するのは不均衡であるとの指摘もある。そこで、準委任を「第三者との間で法律行為でない事務を行うことを目的とするもの」とする考え方の当否について、準委任に代わる役務提供型契約の受皿規定を設ける場合のその規定内容との整合性にも留意しながら、更に検討してはどうか。

また、準委任について準用すべき委任の規定の範囲についても、検討してはどうか。

【部会資料17－２第３、６［48頁］】

【意見】

準委任を「第三者との間で法律行為でない事務を行うことを目的とするもの」とすることには、反対である。

【理由】

準委任を、役務提供型契約の受皿的な規定の創設することにより見直すことは、すべての役務提供型契約を網羅的に適切に規律できる規定の創設には問題があると考えることから（前述（項番40）「役務提供型の典型契約（雇用、請負、委任、寄託）総論」【理由】、後述（項番46）

「準委任に代わる役務提供型契約の受皿規定」【理由】参照)、反対であるので、準委任の見直しにも反対である。また、その結果として、準委任を「第三者との間で法律行為でない事務を行うことを目的とするもの」に限定することも、現に当事者間での事務の委託として、準委任の形で行われているものが無名契約化することになり、混乱を生ずるので、反対である。

46

部会資料26、148頁　第47　準委任に代わる役務提供型契約の受皿規定、1

1　新たな受皿規定の要否

役務提供型に属する典型契約として、民法には、雇用、請負、委任及び寄託が規定されているが、現代社会における種々のサービスの給付を目的とする契約の中には、これらのいずれかに性質決定することが困難なものが多いとされている。これらについては、無名契約や混合契約などとして処理されるほか、準委任の規定（民法第656条）がいわば受皿としての役割を果たしてきたとされているが、同条において準用される委任の規定内容は、種々の役務提供型契約に適用されるものとして必ずしも妥当でないとの指摘がある。また、既存の役務提供型の典型契約の中にも、適用範囲の見直しが提案されているものがある（前記第45、１、第46、５参照）。これらを踏まえ、既存の典型契約に該当しない役務提供型の契約について適用される規定群を新たに設けることの要否について、請負の規定が適用される範囲（前記第45、１）や、準委任に関する規定が適用される範囲（前記第46、５参照）との関係などにも留意しながら、更に検討してはどうか。

その場合の規定の内容として、例えば、後記２から７までのように、役務提供者及び役務受領者の義務の内容、役務提供者が報酬を請求するための要件、任意解除権の有無等が問題になると考えられるが、これらについて、取引の実態に対する影響や、役務受領者の立場が弱い場合と役務提供者の立場が弱い場合とを一律に扱うことは適当でないとの指摘などにも留意しながら、更に検討してはどうか。

【部会資料17－２第４、１［56頁］】

【意見】

既存の典型契約に該当しない役務提供型の契約について適用される規

定群を新たに設けることには、反対である。

【理由】

第三次産業が、労働人口に占める割合において、他の分野に比して最も多い中、社会の多様化により、サービス産業における役務提供型の契約は、極めて多岐にわたっており、前述（項番40）（役務提供型の典型契約（雇用、請負、委任、寄託）総論、【理由】参照）のとおり、役務提供型の契約に適用される総則的な規定を設けることについては、これがすべての役務提供型の契約に適用されることになることから、現在存在するすべてのタイプの典型契約、非典型契約（無名契約）、および将来発生するであろうそれらの契約に適用されても問題を生じないかの検討が必要であるので反対である。同様に既存の典型契約に該当しない役務提供型の契約について適用される規定群を新たに設けることも、すべての多種多様な非典型の役務提供型の現在・将来の契約を適切に規定できる規定群を新たに設けることは非現実的であるので、反対である。また、出向契約（出向元、出向先、労働者間）、派遣契約については、役務提供契約である面もあるが、前者については、労働契約法で規律すべき問題であり、後者は、労働者派遣法によって規制されている領域であり、役務提供型の契約に適用される総則的な規定を考えるときにも、明確にその適用がない旨明らかにする必要がある。雇用についても、労働契約法との関係に影響を与えないように、この役務提供型契約の総則的規定の適用が明確に否定される必要がある。

47

部会資料26、148頁　第47　準委任に代わる役務提供型契約の受皿規定、３

３　役務受領者の義務に関する規律

　準委任に代わる役務提供型の新たな受皿規定を設けるとした場合に、役務受領者の義務に関する規定として、役務提供者に協力する義務を負う旨の規定を設けるかどうかについて、更に検討してはどうか。

【部会資料17－２第４、３［58頁］】

【意見】

　準委任に代わる役務提供型の新たな受皿規定を設けること自体に反対であり、役務受領者の義務として、役務提供者に協力する義務を負う旨の規程を設けることにも、反対である。

【理由】

　きわめて多種・多様な準委任に代わる役務提供契約が考えられる中で、この役務受領者の協力義務は必然的にあいまいな概念とならざるを得ず、またこれらの義務を規定した時は、その違反の有無、法的効果をも含めて、新たな紛争の原因ともなりかねないので、反対である。準委任に代わる役務提供契約として予測されるものの中には、労務の提供が目的となっているものもありえるが（例、適法な業務委託）、労働法では、雇用主に就労を受け取る義務、すなわち労働者の就労請求権は、否定されているところ（読売新聞社事件東京高決昭和33年８月２日労民集９巻５号831頁、日本自転車振興会事件東京地判平成９年２月４日労働判例712号12頁　代表学説としては菅野和夫「労働法第９版」79頁）、役務受領者に協力義務を負わせると、両者間での整合性が問題となり、労働法上ほぼ解決ついている問題に影響を与えるので反対である。また、業務委託契約にあっては、職業安定法、労働者派遣法との関係で、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告

示」（昭和61年４月16日労告37号）が、厚生労働省より出されており、準委任に代わる役務提供契約としての業務委託契約にも適用があると考えられるところ、役務受領者が役務提供者の業務遂行に関与することが規制されているにも拘らず、この協力義務にしたがって役務提供者が行動することにより、適法な業務委託契約と認められなくなることがあるのみならず、職安法、派遣法違反とされる事態を生じさせる可能性がある。

48

部会資料26、151頁　第48　雇用、１

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に関する規定と労働契約法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、引き続き民法に置くこととしてはどうか。その上で、民法の雇用に関する規定について、民法で規律すべき事項の範囲に留意しつつ、見直しの要否を検討する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。

【部会資料17－２第５、１［72頁］、同（関連論点）［74頁］】

【意見】

前段には特に反対しないが、後段の労働関係法規上の私法ルールを民法の規定に設けることについては、反対である。

【理由】

労働法が整備された今日、民法の規定は労働契約の基本的な補充規範として位置付けられていることから、労働契約の内容に新たな規律を追加ないし創設する民法の改正は行うべきではない。また、労働法の制定・改正については、厚労省に設置された公労使の三者構成の労働政策審において審議を行うことが定着しているが、民法に労働法と重複する規定を設けることはこのプロセスを損なうおそれがある。

49

部会資料26、152頁　第48　雇用、２(1)

２　報酬に関する規律

(1)　具体的な報酬請求権の発生時期

雇用契約においては、労働者が労務を履行しなければ報酬請求権は具体的に発生しないという原則（ノーワーク・ノーペイの原則）が判例・通説上認められているところ、これを条文上明確にするかどうかについて、民法第624条から読み取れるとの指摘や、実務上は合意によりノーワーク・ノーペイの原則とは異なる運用がされる場合があるとの指摘等に留意しつつ、更に検討してはどうか。

【部会資料17－２第５、２(2)［76頁］】

【意見】

労働法分野では、判例・通説上民法623条、624条を根拠に「ノーワーク・ノーペイ原則」が確立していると考えられているが、これを確認する趣旨で新たな条文を設けることには、特に反対しない。

50

部会資料26、152頁　第48　雇用、２⑵

⑵　労務が履行されなかった場合の報酬請求権

使用者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の帰すうについて、判例・通説は、民法第536条第２項を、雇用契約に関しては、労務を履行していない部分について具体的な報酬請求権を発生させるという意味に解釈しているが、このような解釈を条文の文言から読み取ることは容易でないという問題点が指摘されている。そこで、同項を含む危険負担の規定を引き続き存置するかどうか（前記第４参照）とは別に、この場合における労働者の具体的な報酬請求権の発生の法的根拠となる規定を新たに設けるかどうかについて、更に検討してはどうか。

規定を設ける場合には、具体的な規定内容について、例えば、①使用者の義務違反によって労務を履行することが不可能となったときは、約定の報酬から自己の債務を免れることによって得た利益を控除した額を請求することができるとする考え方や、②使用者側に起因する事由によって労働できないときに報酬を請求できるが、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、その利益を使用者に償還しなければならないとする考え方がある。これらの考え方の当否について、「使用者の義務違反」「使用者側に起因する事由」の具体的な内容が分かりにくいとの指摘、労働基準法第26条との整合性、現在の判例・通説や実務上の一般的な取扱いとの連続性に配慮する必要があるとの指摘のほか、請負や委任など他の役務提供型典型契約に関する規律との整合性などにも留意しつつ、更に検討してはどうか。

また、労務の履行が期間の中途で終了した場合における既履行部分の報酬請求権の帰すうについて明らかにするため、明文の規定を設けるかどうかについて、更に検討してはどうか。

【部会資料17－２第５、２⑵［76頁］】

【意見】

使用者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における労働者の具体的な報酬請求権の発生の法的根拠となる規定を新たに設けることには、反対である。また、労務の履行が期間の途中で終了した場合における既履行部分の報酬請求権に関する規定を設けるかどうかを検討すること自体には特に反対しないが、規定を設けることは慎重に検討すべきである。

【理由】

これまで民法536条２項は労働事件の最重要な紛争類型である解雇事件における解雇が無効な場合の報酬請求権の根拠とされ、同項の帰責事由概念をめぐっては、労働分野において多くの裁判例が積み重なっている。帰責事由は判例上、「故意・過失またはこれと同視すべき事由」とされ、この解釈は実務で定着しており、実務が混乱しているという苦情は聞かない。帰責事由が「多義的」であるから明確化が必要であるというのが提案理由であるが、帰責事由に代わるものとして、部会資料17－２、77頁の補足説明において提案されているＡ案「使用者の義務違反」、Ｂ案「使用者側に起因する事由」ともに、「帰責事由」と比較して、より明確になったとは言えない。反対に、文言を変更すると、補足説明にあるとおり、Ａ案では、有力説や裁判例で否定されている就労請求権を認め、一方、Ｂ案では報酬請求権の発生をより広く認めることにつながり、現在まで積み上げられてきた法的安定性を損なうことになる。このような改正を行うべきではない。

さらに、労務の履行が期間の中途で終了した場合における報酬請求権について、既に履行した労務の割合に応じて報酬を請求できるようにすべきという考えが示されているが、雇用においては既に履行した労務について報酬（月例給与）の請求ができることは当然のことであり、他方、賞与等の扱いについて、報酬の解釈によっては、判例において認められている支給日在籍要件の適用が否定されることにもつながることから、慎重に検討すべきである。

51

部会資料26、153頁　第48　雇用、３

３　民法第626条の規定の要否

労働基準法第14条第１項により、雇用期間を定める場合の上限は、原則として３年（特例に該当する場合は５年）とされており、通説によれば、これを超える期間を定めても、同法第13条により当該超過部分は無効になるとされているため、民法第626条の規定が実質的にその存在意義を失っているとして、同条を削除すべきであるという考え方がある。この考え方の当否について、労働基準法第14条第１項の期間制限が適用されない場合に、民法第626条の規定が適用されることになるため、現在でも同条には存在意義があるという指摘がある一方で、家事使用人を終身の間継続する契約のように公序良俗違反となるべき契約の有効性を認めるかのような規定を維持すべきでないという意見があることを踏まえつつ、更に検討してはどうか。

【部会資料17－２第５、３［78頁］】

【意見】

民法626条の規定を削除することには特に反対しないが、仮に民法626条を削除する場合には、労働基準法14条１項の期間制限が適用されない場合や家事使用人等そもそも労働基準法が適用されない場合の取扱いについて更に検討する必要がある。

52

部会資料26、153頁　第48　雇用、４(1)

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。このような考え方の当否について、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。

【部会資料17－２第５、４［80頁］

【意見】

民法629条１項の「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ることには、反対である。

【理由】

部会資料17－２、81頁の補足説明にあるとおり、無期化説は、期間の定めのない契約について解雇の自由が広く許容されていた当時に提唱されたものであり、解雇権濫用法理が確立された今日では、雇用の実態にそぐわない。当事者間で雇用契約期間について明確に合意していたところ、黙示の更新となった時点で、突然無期契約と推定されることは、契約当事者の意思に沿うものではないというべきである。

無期化説が主張するように労働者の雇用存続への期待の程度を勘案することができるとしても、期待の程度はそれぞれの事案によって異なり、しかも裁判によってその程度を判断されることになり、無期に転化したか否か、及びその時点について争いが生じた場合、予測可能性が高まるとは必ずしもいえず、無期化の規定を整備するのは問題である。さらに、

一概に解雇が不自由になるとは言えないとしているが、実務上からは解雇権濫用法理により、極めて解雇は困難であるのが実態である。

そもそも、本問題は有期労働契約の規律に直接関係するので、厚労省に設置された公労使の三者構成の労働政策審議会による労働法の審議プロセスにおいて解決を図るべきであると考える。仮に民法において規定を明示する場合には、現在の実態にあわせ「期間を含む」とすべきである。

53

部会資料26、153頁　第48　雇用、４(2)

(2)　民法第629条第２項の規定の要否

民法第629条第２項は、雇用契約が黙示に更新される場合における担保の帰すうについて規定しているところ、この点については、具体的事案に応じて担保を設定した契約の解釈によって決せられるべきであり、特別な規定を置く必要がないとの考え方が示されている。そこで、同項に関する実態に留意しつつ、同項を削除する方向で、更に検討してはどうか。

【部会資料17－２第５、４（関連論点）［81頁］】

【意見】

民法629条２項を削除することには、特に反対しない。

54

部会資料26、169頁　第54　債権の目的、５(1)

５　法定利率（民法第404条）

(1)　変動利率制への見直しの要否

法定利率として変動利率制を採用することについては、これに賛成する立場から具体的な規定方法について様々な意見があった一方で、法定利率が現実に機能する場面は限定的であり、その場面のために変動利率制を導入する意義があるのか等の疑問を呈する意見や、法定利率が用いられる場面に応じて適切な利率は異なるため、一律に法定利率を定めるのではなく、個別具体的な場面ごとに適切な利率を定めることを検討すべきではないかという意見があった。これらの意見を踏まえて、変動利率制への見直しの要否について、法定利率が用いられる個別具体的な場面に適した利率の在り方及び変動利率制を採用する場合における具体的な規定方法等に留意しつつ、更に検討してはどうか。

【部会資料19－２第１、６［７頁］】

【意見】

変動利率制を採用することについて、慎重に検討すべきである。

【理由】

固定利率では市場金利と乖離することが多く、市場金利の動向を反映することができる変動利率を採用することが合理的である。ただし、あまり変動のスパンを短くすると、改定に伴う事務処理コストがかかりすぎて、実務的には問題がある。

また、法定利率を変動制に改める場合には、商事法定利率にも影響を及ぼすことになると解されるが、現行法の両者の１パーセント差について、この差を存続することに合理性があるかどうかも、検討が必要である。

55

部会資料26、169頁　第54　債権の目的、５⑵

⑵　金銭債務の遅延損害金を算定する利率について

仮に法定利率を変動利率制とした場合における金銭債務の遅延損害金を算定する利率に関して、法定利率に一定の数値の加算等をしたものにすべきであるという考え方については、金銭債務の遅延損害金について制裁的要素を導入することになり得る点を肯定的に捉える意見と否定的に捉える意見があったほか、金銭債権の発生原因によって制裁的要素が妥当しやすいものとしづらいものがあるという意見や、制裁的要素の導入に否定的な立場から、法定利率を超える損害については金銭債務における利息超過損害の損害賠償を認めることで対処すべきであるという意見等があった。このような意見を踏まえて、金銭債務の遅延損害金を算定する利率を法定利率よりも高くすることの当否について、金銭債務の発生原因の違いや金銭債務において利息超過損害の賠償を認めるかという点（部会資料21第２、６⑴［６頁］）との関連性に留意しつつ、更に検討してはどうか。

【部会資料19－２第１、６（関連論点）１［９頁］】

【意見】

金銭債務の遅延損害金を算定する利率を、法定利率に一定の数値の加算等をしたものにすることについて、反対である。

【理由】

金銭債務の遅延損害金に制裁的要素を導入することは相当でない。

56

部会資料26、169頁　第54　債権の目的、５(3)

(3)　中間利息控除について

　将来取得されるはずの純利益の損害賠償の支払が、現在の一時点において行われる場合には、支払時から将来取得されるべき時点までの運用益を控除する必要がある（中間利息控除）とされている。この中間利息控除に関して、判例が、控除すべき運用益の計算に法定利率を用いるべきであるとしている点については、その合理性に疑問を呈し、見直しを検討すべきであるという意見が複数あったが、具体的な検討の在り方については、中間利息控除だけでなく賠償額の算定方法全体の問題と捉えるべきであるという意見や、将来の請求権の現在価額への換算という問題との関係にも留意する必要があるという意見等があり、また、現時点において立法により一定の結論を採用することに対して慎重な意見があった。このような意見をも踏まえて、中間利息控除及び賠償額の算定方法の在り方を立法的に見直すことの当否について、将来の請求権の現在価額への換算という問題との関係や、取引実務及び裁判実務に与える影響等に留意しつつ、更に検討してはどうか。

【部会資料19－２第１、６（関連論点）２［10頁］】

【意見】

　中間利息控除及び賠償額の算定方法の在り方の見直しについては、慎重に検討すべきである。

【理由】

　前記のとおり法定利率が見直されるのであれば、中間利息控除の問題も再検討は避けられない。ことに、法定利率において変動制が採用される場合、公平感の問題や、事故時の利率を用いて、その後何十年にも及ぶ期間の逸失利益の計算をすることが適切なのかといった問題があり、中間利息控除の計算に用いる利率を、法定利率から切り離して定めざる

を得ないと思料される。

しかし、一方、現実の問題として、この点の変更は、不法行為法に与える影響が大きく、別途の専門的かつ慎重な検討も必要であることから、拙速に結論を出すことが躊躇されるのも事実である。

人身損害における損害賠償額の算定方法は、公平な損害の負担の観点から、永年の裁判実務により精緻に組み上げられてきたものである。定着した裁判実務が尊重されるべきであり、また、現在の算定方法を前提に設計されている保険制度への影響について、十分な検討が必要である。

57

部会資料26、170頁　第55　事情変更の原則

１　事情変更の原則の明文化の要否

判例が認める事情変更の原則を明文化するという考え方に関しては、濫用のおそれが増加すること、個別具体的な事案に応じて信義則や契約解釈により柔軟に解決する方が望ましいことなどを理由に明文化に否定的な意見がある一方で、濫用防止のためにも明文化により適用範囲を明確にすべきであること、信義則の具体的内容を明らかにする趣旨で明文化する方が分かりやすく望ましいこと、弱者保護に資する可能性があることなどを理由に明文化に肯定的な意見があった。また、明文化に当たって留意すべき点として、適用場面が、事情の変更による契約目的の到達不能の場面か、経済的不能や双務契約における等価関係の破壊の場面かで性質に違いがあるという意見、労働契約への適用を否定すべきであるなど、契約類型の違い等に応じて、この原則の適用の可否や適切な要件・効果が異なり得るという意見、限定的に適用されることを要件だけでなく名称によっても表現すべきであるという意見等があった。これらを踏まえて、判例が認める事情変更の原則の明文化の要否について、明文化が取引実務に与える影響、契約目的の到達不能や経済的不能等の具体的な適用場面を踏まえた要件・効果の在り方、濫用防止の観点等に留意しつつ、更に検討してはどうか。

【部会資料19－２第２、　１［15頁］】

２　要件論

【部会資料19－２第２、　２［16頁］】

３　効果論

【部会資料19－２第２、３［19頁］】

【部会資料19－２第２、３（関連論点）１［21頁］】

【部会資料19－２第２、３（関連論点）２［22頁］】

【意見】
　事情変更の原則を明文化することについて、反対である。

【理由】
　判例が事情変更の原則を実際に適用した場面が限定的であることに鑑みれば、事情変更の原則の要件・効果を一律に規定することは相当でなく、個別具体的な事案に応じて解決を図ることが望ましいと考えられる。

58

部会資料26、172頁　第56　不安の抗弁権

１　不安の抗弁権の明文化の要否

不安の抗弁権の明文化の要否に関しては、この抗弁権を行使された中小企業等の経営が圧迫されるなど取引実務に与える影響が大きいこと、この抗弁権が必要となるのは限定的な場面であり裁判例を一般的に明文化すべきでないことなどを理由に反対する意見があった一方で、特に先履行義務者にとっては、反対給付を受けられない具体的なおそれがあるにも関わらず、先履行義務の履行を強制させられることとなり酷であること、消費者保護に資する可能性があること、明文化により適用範囲を明確にすることで取引の予測可能性が増す可能性があることなどを理由に賛成する意見があった。このような意見を踏まえて、不安の抗弁権の明文化の要否について、取引実務に与える影響に留意しつつ、更に検討してはどうか。

【部会資料19－２第３、１［27頁］】

２　要件論

【部会資料19－２第３、２［28頁］】

３　効果論

【部会資料19－２第３、３［31頁］】

【意見】

不安の抗弁権の明文化について、反対である。

【理由】

契約の解釈によって、適切な解決が可能な問題であり、法文化の必要はない。しかも、要件について、予見可能性ある明確な要件を定めることは困難であって、法文化にはむしろ問題があると考える。

また、労働契約において不安の抗弁を認めるのは、適切でない。たとえば、労務提供を命じられるのが酷であるといった場面では、業務命令権の濫用等の理論構成による解決が可能であり、あえて、不安の抗弁の概念を導入する必要はない。

59

部会資料26、177頁　第60　継続的契約、1

1　規定の要否等

継続的契約に関しては、その解消をめぐる紛争が多いことから、主に契約の解消の場面について、裁判例を分析すること等を通じて、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や、仮に継続的契約一般に妥当する規定を設ける場合には、継続的契約の定義に該当し得る契約類型（消費貸借、使用貸借、賃貸借、雇用、委任、寄託、組合、終身定期金等）の規定との関係を整理する必要があることに留意しつつ、更に検討してはどうか。　【部会資料19－２第７、１［67頁］】

【意見】

継続的契約一般に妥当する規定を設けることについては、反対である。仮に、これを設けるとした場合でも、労働契約については除外すべきである。

【理由】

継続的契約といっても契約類型も異なり、それぞれの類型ごとに様々な権利義務を定めるものであり、一律（統一）に扱うこと自体適当とは思われないし、継続的契約の一つの類型である労働契約において、かかる一般規定が制定された場合、どのように適用されるのか、解釈が補充されるのかどうかも不明である。現在は、解雇・退職・雇止め等の労働契約解消に関する判例法理により、個々の事案に応じて個別に裁判所が判断しているが、労働契約関係においても個々の事案において継続的契約一般に妥当する規定が適用（類推適用）されるとされる余地があり、現行の判例法理及び労働契約実務を変えることになる恐れが強い。

前述のとおり、多種多様な継続的契約を統一した一般規定を設けられるのかどうかも疑問であるが、仮に設けたからといって、少なくとも労働契約における紛争がこの規定によって解決される、紛争防止に資するということ自体が疑問である。継続的契約一般に妥当する規定を新設する必要性も見出せない。

60

部会資料26、177頁　第60　継続的契約、2(1)

2　継続的契約の解消の場面に関する規定

(1)　期間の定めのない継続的契約の終了

仮に継続的契約一般に妥当する規定を設ける場合（前記1参照）には、期間の定めのない継続的契約に関し、当事者の一方が他方に対し、あらかじめ合理的な期間を置いて解約の申入れをすることにより、将来に向かって終了するとする規定を設けるかどうかについて、より厳格な要件を課す裁判例が存在するとの指摘があることも踏まえて、更に検討してはどうか。　【部会資料19－2第7、2(1)［72頁］】

【意見】

かかる規定を設けることについては、反対である。仮に、設けた場合でも特別法たる労働関係法規の解釈に影響を及ぼすべきではなく、労働関係法（運用ルールを含む）を除外すべきである。

【理由】

労働契約は、期間の定めのない継続的契約の一つであるが、労働契約の解消については、民法のみならず、労働契約法や労働基準法において、その解消ルールは確立されている（解消それ自体の効果を巡って紛争となることはあり得るが）。

かかる状況において、このような規定が定められた場合、どのように適用されるかであるが、現行の労働契約の解消ルール（特別法たる労働関係法を含む）を変更する必要性は見出せないし、現行の解消ルールを変更する効力を持たせるのであれば、実務の混乱を招くものであるから反対である。例えば、上記規定の趣旨が合理的期間を置かない解雇や退職の意思表示は無効とすることを含む、即ち、労働基準法の即時解雇も否定するというのであれば、現行の労使間ルールを変えることになり、また、上記規定の趣旨が合理的な期間を置きさえすれば解約の効力は（将来に向かってではあるが）常に有効であるというのであれば、やはり現行の労使間ルールを変えることになるからである。

61

部会資料26、177頁　第60　継続的契約、２⑵

２　継続的契約の解消の場面に関する規定

⑵　期間の定めのある継続的契約の終了

仮に継続的契約一般に妥当する規定を設ける場合（前記１参照）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。

【部会資料19－２第７、２⑵［73頁］】

【意見】

かかる規定を設けることについては、反対である。

【理由】

期間の定めのある労働契約について、現行ではその終了について特に制限する規定を設けていない。そこで、判例は、契約の一般原則に基づき、期間が満了すれば労働契約も終了するというのが原則であるとしつつ、最高裁判例（東芝柳町工場事件最判昭和49年７月22日民集28巻５号927頁、及び日立メディコ事件最判昭和61年12月４日判例時報1221号134頁）で述べられた「更新を繰り返すことによって実質的に期間の定めのない労働契約と同視できる場合」及び「更新を繰り返すことによって更新に対する労働者の期待権を法的に保護すべき場合」の例外においては、期間が満了しただけでは契約は終了せず、解雇権濫用法理を類推適用するとの法理が確立している。

上記「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」という文言はこの確立された判例法理における例外とは異なるものと言わざるを得ず、現行の有期労働契約の終了に関する運用を大きく変更することになる。

また、上記「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」との文言は、労働契約について契約期間を定める、合意した契約期間が満了すれば契約は終了するという当事者の意思を明らかに無視することになる。

よって、反対である。

62

部会資料26、178頁　第60　継続的契約、３

３　特殊な継続的契約――多数当事者型継続的契約

当事者の一方が多数の相手方との間で同種の給付について共通の条件で締結する継続的契約であって、それぞれの契約の目的を達成するために他の契約が締結されることが相互に予定されているものについて、その当事者は、契約の履行及び解消に当たって、相手方のうちの一部の者を、合理的な理由なく差別的に取り扱ってはならないものとすべきであるとの考え方が示されている。このような考え方に基づく規定を設けるかどうかについて、その当否や要件の明確性、効果の在り方などの点で問題を指摘する意見があることに留意しつつ、更に検討してはどうか。

【部会資料19－２第７、３⑵［77頁］】

【意見】

かかる規定を設けることについては、反対である。仮に、設ける場合でも労働契約については除外すべきである。

【理由】

「当事者の一方が多数の相手方との間で同種の給付について共通の条件で締結する継続的契約であって、それぞれの契約の目的を達成するために他の契約が締結されることが相互に予定されているもの」に労働契約が該当するのかどうかは不明であるが、労働契約は「同種の給付について共通の条件で締結している」ともいえず、また、「それぞれの契約の目的を達成するために他の契約が締結されることが相互に予定されている」ともいえないと思われる。

ただし、労働契約は上記多数当事者型継続的契約に該当するとの解釈もあり、上記規定が労働契約に適用ないし類推適用される可能性もあり得る。しかし、使用者は多数の労働者と労働契約を締結することが予定されているが、労働契約について、労働協約、就業規則、個別労働契約

間でその優先順位が定められており、それら及び法令に反しない限り、契約内容は当事者間の合意に基づき定めれば良いはずである。

「一部の者を合理的な理由もなく差別的に取り扱ってはならない」旨の一般的な規定が設けられ、それが労働契約にも適用ないし類推適用される場合、合理的理由とは何か、差別とは何か、といったそもそも論から労使紛争が生ずるうえ（不当労働行為事件の「差別」を巡る争いをみれば明らかである）、これに該当する労働契約は全部無効となるのか、他の内容の労働契約が補完されるのか、該当部分のみが無効となるのか等を巡っても紛争が生じることとなる。

また、契約当事者の意思のみならず、就業規則等の定めが無視される（無効とされる）結果ともなり、現行の労働契約のあり方を変えることになる。

更に、労働関係法において「差別」や「差別禁止」に関する規定が次のとおり設けられており、各法律の立法趣旨に応じてその解釈がなされているところである。かかる状況において、上記規定と特別法たる労働関係法の条項（その解釈）との優劣関係も不明である（一律に特別法が優先するということになるかどうかも不明であり、上記規定の趣旨が特別法の解釈に影響を与える可能性もあろう）。

・労働基準法：３条、４条、19条、104条２項、136条
・労働組合法：７条１号
・労働安全衛生法：97条２項
・労働契約法：３条２項
・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（雇均法）：５～７条、９条、17条２項、18条２項
・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（短時労法）：９～11条、21条２項、22条２項
・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育介法）：10条、16条、16条の４、７、９、18条の２、20条の２、23条の２、52条の４第２項、52条の５第２項
・雇用対策法（雇対法）：10条
・個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（個別労紛法）：４条３項

・公益通報者保護法（公益通報法）：３条

よって、かかる規定は、労使の現場（実務）における混乱を招くだけでなく、労働契約のあり方を大きく変えるものであり、反対である。

以上

経営法曹会議
「民法改正」に関するプロジェクトチーム（メンバー）

経営法曹会議	代表幹事	会員弁護士	倉地康孝
経営法曹会議	事務局長	会員弁護士	中山慈夫
座長		会員弁護士	○石井妙子

（五十音順）

メンバー	会員弁護士	伊藤昌毅
	会員弁護士	牛嶋勉
	会員弁護士	角山一俊
	会員弁護士	加茂善仁
	会員弁護士	木下潮音
	会員弁護士	斉藤芳朗
	会員弁護士	中川克己
	会員弁護士	中町誠
	会員弁護士	畑守人
	会員弁護士	○八代徹也
	会員弁護士	○和田一郎

以上（14名）

注：○は主査