

『労働問題を読み解く民法の基礎知識』（追録）

民法改正の概要と労働関係への影響

弁護士 森井 利和

2016年4月に発行した本書『労働問題を読み解く民法の基礎知識』は、民法の各原則・ルール全般にわたり、それぞれ基本的な解説と労働問題との関連で押さえておくべき論点などを詳解したものです。

本追録は、本書発刊後の2017年6月に民法（債権法）が改正されたことを踏まえ、その概要や労働関係への影響についてまとめたものです。本書と併せてお読みいただくことにより、民法及び労働法への理解をより一層深めていただく一助となれば大変幸いです。

労働問題を読み解く民法の基礎知識【追録】

編著者 森井 利和
発行人 藤澤 直明
発行所 労働調査会
〒170-0004 東京都豊島区北大塚 2-4-5
TEL 03-3915-6401 FAX 03-3918-8618
<http://www.chosakai.co.jp/>

無断転載を厳に禁じます。 ©Toshikazu Morii

(H30.3.30)

1 民法改正法の成立

2017年（平成29年）5月26日に民法改正法が成立し、6月2日に公布されました。施行期日は、「公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日」（改正法附則1条）、すなわち、2017年12月20日に公布された「民法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令」（平成29年政令309号）により、一部の規定を除き、2020年4月1日とされました。

この民法改正は、民法総則、債権総則、債権各則にわたる、債権関係についてのかなり大幅な改正ですが、労働関係にはそれほどの影響はなさそうです。それでも、この民法改正が労働関係に影響を及ぼすと考えられる点がいくつかあります。民法の消滅時効が改正されたことに伴って、労働基準法115条（労働債権の消滅時効）の見直しの必要も生じ、厚生労働省では、2017年12月から、この規定の改正の議論が開始されています。

本書『労働問題を読み解く民法の基礎知識』の執筆段階では、まだ民法改正法が成立していませんでしたが、成立した民法改正法の内容は法案のとおりですので、本書の民法改正になったらどうなるかを説明する「コラム」欄での「民法改正との関係」での説明は、そのように改正されたとお読みになっていただければ大丈夫です。

（注）本追録では、この民法改正法の結果としての民法のことを「改正法」と、改正前の現在施行されている民法のことを「現行法」と、改正の前後を問わず変更のない部分の条文を引用する場合には、単に「民法」といいます。

2 主要な改正点

この民法改正には数々の点にわたりますが、主要な改正点は、次のとおりです。労働関係への影響は項を改めて説明します。

（1）消滅時効（本書154頁以下参照）

①時効の起算点

これまでは一般の債権の消滅時効は原則10年で、これは「権利を行使す

ることができる時」から（現行法 166 条 1 項）進行する時効です。この時効は、「権利を行使することができる時」から、債権者が権利を行使することができることを知ろうと知るまいと進行します。これを時効の「客観的起算点」といいます。

これに対し、権利を行使することを知った時点から初めて進行する時効があります。不法行為に基づく損害賠償請求権の消滅時効がそうで、「被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知った時から 3 年」で、その損害賠償債権は時効により消滅します（現行法 724 条）。このような「知った時」を起算点とする時効の起算点を「主観的起算点」といいます（なお、不法行為による損害賠償請求権には、これとは別に 20 年の期間が経過すれば消滅するとの規定が現行法にもあります）。こういった特別の規定がある場合（そのほか、「知った時から」進行する時効（正確には、除斥期間）として、売買の瑕疵担保責任に関する現行民法 570 条が準用する 566 条などがあります）を除いて、現行法では、一般の債権には、主観的起算点から進行する消滅時効はありません（なお、以下では、主観的起算時からの時効期間を「主観的時効期間」、客観的起算時からの時効期間を「客観的時効期間」と呼んで、説明します）。

これに対し、改正法では、一般の債権の消滅時効の期間を、主観的起算点から 5 年、客観的起算点から 10 年として、どちらか早い方がやって来れば時効が完成という仕組みとなりました（改正法 166 条 1 項）。貸金債権、不動産の売買代金債権など通常の債権を念頭に置けば、通常は「権利を行使することができる時」と「権利を行使することができることを知った時」は同時にやって来るでしょうから、現実的には、時効消滅するまでの期間が、現行法によるよりも短くなるでしょう。

②短期消滅時効の廃止

現行法では、時効期間が 10 年よりも短い、職業別の短期消滅時効（例えば医師等の報酬債権が 3 年、弁護士の報酬債権が 2 年、月給制の労働者の賃金が 1 年、飲食店の代金が 1 年など）がありました（現行法 169～174 条）。ところが、改正法によって、この短期消滅時効が全部廃止され（商事債権について 5 年の短期消滅時効を定める商法 522 条も削除）ました。そこで、一般の債権は、5 年（主観的時効期間）または 10 年（客観的時効期間）の経

過のいずれか早い方の到来によって時効消滅することになります。なお、生命身体に対する侵害があった場合の債務不履行による損害賠償請求権については、客観的時効期間が20年に延長されます。

他方、不法行為による損害賠償請求権は、3年の主観的起算時からの時効と20年の客観的起算時（この場合、正確に言えば不法行為の時点から進行する時効です）からの時効が並置されました（改正法724条）。この規律は現行法724条と同じですが、生命身体を害する不法行為による損害賠償請求権の主観的時効期間が5年に延長される（改正法724条の2）点が、現行法と異なる点です。

これらの改正によって、賃金請求権がどうなるか、労災などの場合の損害賠償請求権がどうなるかについては、後に説明します。

③時効の「更新」、「完成猶予」

時効については、現行法にある「時効の中断」と「時効の停止」（現行法147条～161条）の用語の変更と両者の関係の再整理があります。これまでの「時効の中断」を「時効の更新」とし、これまでの「時効の停止」を「時効の完成猶予」と呼びます。「時効の更新」は、これまでの「時効の中断」と同様の意味で、これまでの時効期間の進行をリセットして、それまでの時効期間の進行をなかったことにすることです。条文では、「新たにその進行を始める」と表現されています。

さらに、時効の完成猶予の範囲が拡大しています。時効の完成猶予は、これまでの時効の停止と同様、既に進行した期間の意義を直ちに失うことなく、一定期間に限って時効が完成しないものという効果を持ちます。現行法では「時効の中断」として位置づけられていたものが、時効の完成猶予と位置づけられたものがあります。例えば、債権者から債務者に対する「催告」は、現行法では時効中断事由で、ただし6か月以内に訴え提起などの強力な手段をとらないと催告による時効中断の効力も生じないとされています（現行法153条）が、これが6か月の完成猶予に位置づけられます（改正法150条）。その完成猶予の期間中に訴えの提起などの新たな時効の更新事由がないと、6か月の完成猶予期間の経過によって債権の消滅という時効の効力が生ずることになります。

それから、「協議を行う旨の合意」が、新たに、時効の完成猶予事由となり

ました（改正法 151 条）。これは、時効にかかりそうだった債権について債権者あるいは債務者が協議を申し入れ、相手方がこれを承諾して書面にした場合には、時効の完成が猶予されるというもので、債権者が話し合いによって解決したいけれども時効にかかりそうだから訴訟を提起せざるを得ないという場合に、債権者と債務者が書面で合意をすれば、一定期間（原則として 1 年。協議の期間を 1 年以内と合意したときにはその期間）は時効の完成が猶予され、その間は時効を心配してすぐに訴訟を提起しなくても債権は消滅せず、その協議がまとまれば、訴訟まで行かなくて済むこととなります。協議がまとまらなかった場合には、時効完成の猶予期間内に訴えの提起などをすると、それで「時効の更新」となります。

（２）法定利率（本書 262 頁参照）

法定利率は、現行法では年 5 % です（現行法 404 条）。例えば、無利息でお金を貸した場合、弁済期がやって来てからも弁済しないときには、遅延損害金が発生しますが、その遅延損害金の利率を算定する場合に、法定利率が適用されます（現行法 419 条 1 項本文）。貸金債権が弁済すべき日に弁済されない場合でも遅延損害金が発生しますが、その場合にもこの法定利率によって計算されます。

現行法の年 5 % というのは、現在の金利動向からすれば高すぎるということで、改正法では当面は年 3 % として、将来の金利の動向に見合った変動制にすることになりました（改正法 404 条）。また、年 6 % の商事法定利率を定める商法 514 条も削除されました。これによって影響を受けるのが、貸金不払いの場合の遅延損害金と、労災による損害賠償請求をする際の逸失利益を計算する場合の金額ですが、これは後に説明します。

（３）保 証（本書 278 頁、282 頁参照）

①事業用の融資に係る保証契約の要件

現行法では、融資等の保証人となる場合には、書面でこれを行うことになっています（現行法 446 条 2 項）が、書面による場合であっても、事業用の融資について安易に保証人となって予想外の損害を被る例がありました。

そこで、事業用の融資について、経営者以外の者が保証人になって保証契

約を締結する場合には、公証人による意思確認が必要となりました（改正法 465 条の 6）。ただし、主債務者が法人である場合のその法人の理事、取締役等の役員など、一定の立場にある者が保証人となる場合には、公正証書の作成の規定は適用が除外されます（改正法 465 条の 9）。

なお、事業用の融資でない場合やこの適用除外の場合であっても、保証人となるには書面を必要とすることに変わりはありません（改正法 446 条 2 項）。

②貸金債務等以外の根保証にも極度額の定めを義務づけ

さらに、現行法では貸金債務等（貸金のほかに手形割引も含まれるので「等」がついている）が含まれる債務の根保証（例えば、ある特定の債務者と特定の銀行との間の取引によって生じた不特定の債務を包括的に保証するというもの）に関して、個人が保証人となる場合には、極度額（保証の限度額）を定める必要があり、これを定めない場合には効力を生じないものとしています（現行法 465 条の 2 第 2 項）。改正法は、個人根保証について、これを徹底させ、貸金債務等に限らず、貸金債務等を含まない債務についても、極度額を定めない個人根保証の効力を否定しています（改正法 465 条の 2 第 2 項）。したがって、A 社と B 社の間に発生した A 社の不特定の取引債務について自然人である C が保証人となる場合、極度額を定める必要があります。

（４）約 款（本書 25 頁参照）

定型約款を契約内容とする旨の表示のあったとき（あるいは、定型約款を準備した者があらかじめその定型約款を契約の内容とする旨を相手方に表示していたとき）には、その定型約款の個別の条項に合意したものとみなすとの規定が入りました（改正法 548 条の 2 第 1 項）。ただし、定型約款の条項の中に、信義則（改正法 1 条 2 項。現行法も同じ）に反して相手方の利益を一方的に害する条項のあった場合には、その条項について「合意をしなかったものとみなす」とされました（同条 2 項）。

なお、就業規則が契約のひな型としての意味を持つ場合であっても、それはこの定型約款には該当しないものと解釈されています（法制審議会民法（債権関係）部会第 98 回会議（平成 27 年 1 月 20 日）で配布された、部会資料 86-2 第 28 の 1 の説明 1）。それは、改正法 548 条の 2 に定型約款が適用される定型取引の定義として、「ある特定の者が不特定多数の者を相手方として行う取引」

に限定されていることからわかります。労働契約は使用者と個別労働者との間の契約であって、不特定多数者との取引ではないからです。

就業規則が労働契約内容となるのは、労契法7条によって、「合理的な労働条件が定められている」場合だけとなり、労働契約には、改正法の定型約款に関する規定は適用されません。

(5) 意思能力 (本書 53 頁「*3 行為能力」参照)

これまで、意思能力 (判断能力) のない状態で行った法律行為 (契約や契約の解除などの法律効果を発生する行為) は無効であると解釈されてきました。判断能力のない幼児や被後見人となるような状態 (民法7条) であるのに後見人が選任されていない人がその判断能力のない状態で契約をしたような場合です。これまで、これは当然の前提となっていました。改正法3条の2として、「法律行為の当事者が意思表示をした時に意思能力を有しなかったときは、その法律行為は、無効とする。」との条文が入りました。

(6) 錯誤無効が取消事由となったこと (本書 102 頁参照)

現行法 95 条では、法律行為の要素に錯誤があった場合には、その意思表示は無効とするところを、改正法 95 条では、意思表示をした者が取り消すことができることとしました。これは、詐欺または脅迫による意思表示と同じ効果です (民法 96 条)。

また、動機の錯誤でその動機が表示されている場合には、錯誤無効にあたりと解釈されてきましたが、改正法では、動機の錯誤についても明文化されました (改正法 95 条1項2号、2項)。動機の錯誤が「表意者が法律行為の基礎とした事情についてのその認識が真実に反する錯誤」と表現されています。また、この動機の錯誤が取消事由となるのは、その事情が表示されていたことが必要であるとの判例の規範は維持されています (同条2項)。

なお、これまで、錯誤によって無効となるとためには、「法律行為の要素の錯誤」であることが必要であるとされてきましたが、この「要素の錯誤」という表現は、「その錯誤が法律行為の目的及び取引上の社会通念に照らして重要なものであるとき」(改正法 95 条1項柱書き)に変更となりました。しかしこれは、従前の「要素の錯誤」と同一の意味です。

(7) 意思表示の到達 (本書 113 頁参照)

意思表示は到達することによって効力が発生します。例えば、契約解除の意思表示の効力が発生するのは、解除する旨の意思表示を発信した時点ではなく、到達した時点です。これは現行法も改正法も同様です (97 条 1 項)。そこで、例えば、内容証明郵便を送っても相手方がこれを受領しなかった場合や受領拒絶をした場合に「到達」したといえるかどうかの問題となっていました。最高裁は、このような場合、遅くとも郵便物の留置期間が満了した時点で到達したものと認められると判断していました (最判平 10.6.11 民集 52 卷 4 号 1034 頁) が、この考え方が明文化され、「相手方が正当な理由なく意思表示の通知が到達することを妨げたときは、その通知は、通常到達すべきであった時に到達したものとみなす。」との規定が入りました (改正法 97 条 2 項)。これは、判例を確認した規定といえることができるでしょう。

他方、契約の申込みに対する承諾について、現行法は発信主義をとっており、契約の申込みがあった場合、承諾の意思表示を発信したときに契約が成立するとの例外規定がありました (現行法 526 条 1 項) が、この規定が削除されました。これにより、承諾の意思表示にも到達主義が適用され、契約の成立時期は承諾の意思表示が到達した時期となります (改正法 97 条を前提とする、522 条 1 項)。

(8) 危険負担 (本書 367 頁以下参照)

危険負担に関する条文は大きく変わり、従来不合理性が指摘されていた現行法 534 条 (特定物の売買等について滅失、損傷の危険を債権者が負担とするもの) が削除され、さらに現行法 536 条が「履行拒絶権」という構成に変更となりました。双務契約において、契約後に、契約の当事者の双方に責任のない理由によってその特定の契約対象物がなくなってしまった (滅失した) 場合に、現実にそれを引き渡すなどの債務を履行することはできませんが、その場合、他方の債務 (例えば売買代金支払いの債務) の履行をすることを拒絶できるというものです。これまでの 536 条 1 項は、このような場合に対向的債務がなくなるという理屈だったのですが、債権者側 (上の例では買主側) がその債務 (上の例では売買代金債務) の履行をしたうえで、代償請求をするという選択も可能としたのです。

これに対し、債権者の側の責任によって契約の目的物が滅失した場合には、この履行拒絶権は発生せず、相手方は債務の履行を拒むことはできないという構成となりました。この場合、債権者側に履行拒絶権はないという構成です。上の例で売買目的物が買主（債権者）の責任によって滅失した場合に、買主は売買代金債務の履行を拒絶できないというものです。双務契約における一方債務の消滅によって他方債務が消滅するのかどうかという問題が、債務の消滅の問題から、履行拒絶権の問題に変化したということが出来ます。

労働関係では、この危険負担の条文は、使用者が労働者の労務提供の受領をしない場合に、賃金請求権が発生するののかという問題をめぐって、重要な意味を持っていましたが、この関係は従前と同様に考えられます。この点は、後にも説明します。

（９）雇用契約

①有期雇用契約の解除（本書 470 頁参照）

雇用契約で改正になった部分は、期間の定めのある労働契約の規定の中で（現行法 626 条）、「雇用が当事者の一方若しくは第三者の終身の間継続すべき」雇用契約を許容する文言が削除されたことです。これは、労基法が適用される労働契約であれば、そもそも無効な期間の定め（労基法 14 条）ですが、労基法が適用されない雇用契約もあり得るところ（労基法 116 条 2 項）から、上記のような労働者に対する長期の拘束を許容するかにみえる部分が削除されました。そして、契約期間が 5 年を超えまたは終期が不確定な雇用契約であっても、5 年を経過すれば、両当事者のいずれもが契約の解除をすることができることになりました（改正法 626 条）。

②無期雇用契約の解約申入れ（本書 488 頁以下参照）

さらに、期間の定めのない雇用契約を労働者の側から解約申入れをする場合、期間によって報酬を定めたとき（例えば月給制の場合）には、30 日を超える予告期間が必要になることがありました（現行法 627 条）。これに対し、改正法は、労働者の側からの解約申入れは一律 2 週間とし（627 条 1 項）、使用者からの解約申入れには従前の規律を維持することになっています（627 条 2 項、3 項。これらが適用されるのは、「使用者からの解約申入れ」である）。

3 改正法の施行と経過規定

改正法が施行されるのは、2020年4月1日ですので、それまでは現行法が適用されます。

また、改正法が施行されても、経過措置があります（改正法附則2条以下）。意思能力の規定は施行後にされたものから改正法が適用されますし、時効については、「施行日前に債権が生じた場合」については、「なお従前の例による」として、現行法が適用されます（改正法附則10条4項）。

前に説明した契約の成立時期については、「施行日前に契約の申込みがされた場合におけるその申込み及びこれに対する承諾については、なお従前の例による。」（改正法附則29条1項）とされて、改正法施行後も現行法が適用されます。

このように、改正法が施行された後も、しばらくの間は、現行法によって規律される場合が数多くあり、問題となる事案によって、現行法が適用されるのか、改正法が適用されるのかが問題となります。

4 民法改正が労働関係に及ぼす影響

今回の民法改正によって、労働関係に影響を及ぼすことはほとんどないといっていると思います。また、改正法が施行された場合には、本書の「コラム」で記載した内容で対処することができます。

それでも、労働関係に影響を及ぼすことが考えられる主要な点を以下に説明します。

（1）瑕疵ある意思表示（本書「⑧ 瑕疵ある意思表示」参照）

本書では、労働者の退職の意思表示に要素の錯誤があるとして無効と判断した事例をあげていますが、この事例でいえば、改正法の下では、「取り消す」との意思表示をした場合に退職の効力がなくなることになります。退職の意思表示の効力をなくすためには、「取り消す」との意思表示をするという手間が必要となりますが、この意思表示は訴訟内ですることができます。ですから、訴訟で「取消し」の意思表示をして、それを主張すればよいので、実質的影響は

ありません。

また、この項目では、明文上ではなく解釈上認められている「動機の錯誤」の説明がありますが、改正法では動機の錯誤が明文化されました。従来一般的な考え方が明文化されたもので、取り消すことのできる意思表示は、法律行為の重要な部分に関する錯誤、つまり従前の言葉で言えば「要素性」が必要ということになりますし、その動機が表示されていることが必要ということになります。この点は、従来の取扱いに変更はありません。錯誤があった場合に無効ではなく「取り消すことができる」というように変更になっただけです。

（２）退職の申込み及び辞職

（本書「㉑ 意思表示の到達」「㉓ 契約の解除」参照）

労働者からの退職届や退職願がどのような意味を持つのかは、本書で説明しました。退職するとの合意を求める「合意退職」の申込みの場合と、一方的意思表示によって労働契約関係を終了させる「辞職」とがあり、両者の区別がつかない場合には合意退職の申込みと解釈すべきことは、本書で説明したとおりです。

意思表示の効力が到達によって発生するという到達主義の原則に変更はありませんので、辞職の場合には、その意思表示が到達する前であれば、辞職の意思表示を撤回することが可能です。

また、合意退職の申込みであれば、契約の申込みについて承諾の期間を定めなかった申込みは「相当な期間を経過するまでは、撤回することができない」との従前の規律が維持されており（改正法 525 条 1 項。これは現行法 524 条 1 項に相当）、この規定が適用されるようにも見えますが、この規定は労働者からの労働契約の合意退職の申込みには適用されないというのが一般的な考え方で（本書 397 頁参照）、この点は民法改正によっても変更はありません。

承諾が到達主義の原則に服することになった結果、使用者側から合意退職の申込みがあつて労働者がこれに承諾の意思表示を発信したとしても、承諾の到達前にこれを撤回すれば、合意退職が成立していないことになります。

（３）時効（本書「㉒ 時効」参照）

民法改正によって、消滅時効の制度が大幅に変更になり、職業別の短期消滅

時効が削除され、現行法の客観的時効期間の 10 年が維持されたまま、主観的時効期間 5 年の制度が加えられ、どちらか早い時点で債権は時効消滅します。

「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権」(賃金は通常はこれにあたります)の時効期間は、従前は民法上は 1 年でした(現行法 174 条 1 号)が、労働債権の保護のために、労基法が 2 年(退職金は 5 年)の時効期間を定めています(労基法 115 条)。今回の民法改正に伴って労基法は改正されていません。時効の点に関して言えば、労基法 115 条は民法の消滅時効の期間に関する規定の特別法ですので、労基法をそのままにしておけば、改正民法が施行されても民法の 5 年、10 年という時効期間に延長されるわけではありません。これでは、労働債権を一般の債権よりも劣遇する結果となります。そこで厚生労働省では、2017 年 12 月から、有識者からなる「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」において、労基法 115 条の改正の議論が進められています。この改正がなされるにしても、経過措置が設けられて、施行時点で既に発生していた債権については、現行法が適用されるものと予想されま

す。

なお、賃金(割増賃金も含む)請求訴訟をする前に、時効中断のためにとりあえずは催告をして 6 か月間の余裕を持ち、その間に訴えを提起すれば時効にはかからないという現行法下での訴訟方法は、改正法の下でも変わりはありませんが、この場合には、催告により 6 か月間の時効の完成猶予を得て、その間に訴えを提起したために消滅時効にはかかっていないと説明することになります。

また、協議の合意による時効の完成猶予は労働債権についても利用できます。例えば、割増賃金の争いがあった会社と労働組合が団体交渉をしていたところ、時効期間が来てしまったというような場合、時効援用権の濫用かどうかの枠組みで処理されてきました(本書 171 頁参照)。この時効援用権の濫用の枠組みは残っていますが、そのほかに、双方が協議をする旨書面での合意をすれば、時効の完成が猶予されるというものです。ただ、協議についての書面による合意が必要となりますので、これが適用されるのは限定的と思われる。なお、この場合、協議をする旨の書面を労働者側が誰名義で作成するのか(個々の労働者名義、あるいは労働者の代理人として組合名義)が問題となりますが、この点は本書 120 頁以下をご覧ください。

(4) 法定利率（本書「**20** 遅延損害金」参照）

法定利率が、当面年3%となり、さらにその後の金利情勢を受けての変動制となりました（改正法404条）。商事法定利率を定める商法514条も削除されました。その結果、賃金不払いの場合の遅延損害金の率は、年3%となります。ただし、賃確法の14.6%の遅延損害金に変更はありません。

この法定利率の変更は、意外なところに影響を生じます。労災事故によって後遺障害を負った場合、将来の労働能力が減少することがあります。そこで、後遺障害逸失利益が損害賠償の項目の1つとなるのですが、本来は将来受領するはずの賃金相当分を現在もらってしまうのですから、将来賃金としてもらえなかった金額を、現在の値に直して計算することになります。これが中間利息の控除です（実務上、そのように計算されていたのですが、これが明文化されました。改正法417条の2）。現在では、これが年5%の利息がつくと仮定して中間利息が控除されているのですが、改正法施行後は年3%での中間利息の控除になります。この中間利息の控除の方法として、現在では「ライブニッツ方式」が多く採用されていますが、法定利率が年5%から年3%に変更になった結果、このライブニッツ方式によるライブニッツ係数が現在よりも大きくなります。つまり、後遺障害逸失利益の金額が、改正法施行後、従来の金額よりも増えることとなります。

(5) 保証（本書「**22** 保証・連帯保証」参照）

保証に関しては労働関係についてそれほど変更はありません。ただ、事例としてあげた売掛金の根保証のケースでは、個人の根保証ですので、極度額の限定がないと効力はありません（改正法465条の2第2項）。そのほか、労働者が使用者から頼まれてうかつに使用者の借入金の保証人となるような場合、公正証書という方式が必要となりました（改正法465条の6）ので、保証意思が公証人によって確認されることとなります。

(6) 危険負担（本書「**30** 危険負担」参照）

前に説明しましたように、使用者がその都合で労働者の就労を拒否したり、解雇をして労働者の就労を拒否し、後にこの解雇が無効であると判明したときには、その間の賃金請求権が発生するというのが異論のない考え方であり、そ

れを根拠づけるのが民法 536 条 2 項でした。

今回の民法改正によって、債権者に責任のある目的物の滅失（労働契約における労務提供義務は使用者の受領拒絶があればその時間の経過とともにその時間の労務提供債務が履行不能となります）があった場合でも、反対債務（賃金支払いの債務）の履行を拒絶できないことが規定されており（改正法 536 条 2 項）、これは現行法の 536 条 2 項の適用がある場合も同様ですので、従前の取扱いに変更はありません。

（7）雇用契約の解約申入れ

（本書「**39** 期間の定めのない労働契約の解除」参照）

期間の定めのない雇用契約の解約申入れの期間が変更となりました。使用者からの労働契約の解約申入れは解雇ですので、30 日の予告期間または 30 日分の予告手当の支払いが必要であるという労基法 20 条が、民法の解約申入れに対する特別規定ですが、労働者からの解約申入れ（辞職）については民法の規定によります。そこで、期間によって報酬を定めた場合（例えば月給制）に、月の後半に解約申入れをした場合にはその月の翌日の末日をもって雇用契約が終了となり、30 日を超える期間を要することがありました。また、年俸制の場合には、3 か月前に解約申入れをする必要がありました（現行法 627 条 2 項、3 項）。これを、期間の定めのない雇用契約を労働者の側から解約の申入れ（辞職）をする場合には、報酬の定めのない期間にかかわらず、一律に 2 週間あれば辞職が可能となりました（改正法 627 条 1 項）。使用者については、従前の規律が維持されます。

（8）労災による損害賠償請求権の時効

（本書「**44** 損害賠償請求権の時効」参照）

債務不履行による損害賠償請求権の時効が、5 年（主観的時効期間）または 10 年（客観的時効期間）となり、いずれかの場合に債権が時効となること、人の身体生命侵害の場合には、主観的時効期間は 10 年、客観的時効期間は 20 年となると前に説明しました（改正法 166 条 1 項、167 条）。

また、不法行為の時効は、現行法では主観的時効期間（損害及び加害者を知った時から進行する）が 3 年、客観的除斥期間（不法行為が行われた時から進

行する)が20年でした(現行法724条)。これが、主観的時効期間が3年、客観的時効期間が20年となりました(改正法724条)。この20年は、時効期間であることが明確化されました。さらに、3年の主観的時効期間は、人の生命身体への侵害による損害賠償請求の場合には、主観的時効期間の3年が5年に延長されます(改正法724条の2)。

そこで、労災による損害賠償請求は、人に生命身体への侵害によるものであり、不法行為(改正前後を通じて同一の709条)及び使用者責任(改正前後を通じて同一の715条)を根拠とする場合と、安全配慮義務違反(労契法5条)を根拠とする場合があります。安全配慮義務違反は債務不履行の時効が適用されず。そこで、改正法に従って、労災による生命身体への侵害についての損害賠償請求権の時効期間をまとめてみますと、次のとおりとなります。

改正後の労災民事損害賠償請求権(生命身体への侵害)の時効

	消滅時効の起算点	時効期間	根拠条文
不法行為を根拠とする場合	損害及び加害者を知った時	5年	724条1号 724条の2
	不法行為の時	20年	724条2号
安全配慮義務違反を根拠とする場合	権利を行使することができることを知った時	5年	166条1項1号
	権利を行使することができる時	20年	166条1項2号 167条

5 まとめ

民法の改正によって変更となると思われる主要な点は以上のとおりですが、今回の民法改正によって労働関係にそれほど多くの影響はありません。変更となることが予想される点は、本書の「コラム」で触れたところですので、これをご覧ください。

《附録》 現行民法・改正民法の条文番号対照表（現行・改正法で条文番号が動いているもの）

①、②、③……項 -1、-2、-3……号

現行法	改正法
105	現行条文削除
106	105
107	106
147	147,148
148	153
149	147①-1
150	147①-2
151	147①-3
152	147①-4
153	150
154	148,149
155	154
156	152②
157	147②,148②,152①
167	166①②
169	現行条文削除
170	現行条文削除
171	現行条文削除
172	現行条文削除
173	現行条文削除
174	現行条文削除
174 の 2	169
363	520 の 17,520 の 20
365	520 の 7
432	436
433	437
434	現行条文削除
435	438
436	439
437	現行条文削除
438	440
439	現行条文削除
440	441
441	現行条文削除
469	520 の 2
470	520 の 10
471	520 の 18,520 の 10
472	520 の 6
473	520 の 20,520 の 6
476	現行条文削除
477	476
480	478

現行法	改正法
489	488④
490	491
491	489
499②	500
516	現行条文削除
517	現行条文削除
521	523
522	現行条文削除
523	524
524	525
525	526
526①	現行条文削除
526②	527
527	現行条文削除
530①	529 の 3
530②	530
530③	529 の 2①
534	567
535	現行条文削除
542	542①-4
543	542①-1,-3,542②-1
560	561
562	現行条文削除
563	565
564	566
565	563,564,566
566	565
567	570
570	562～564
571	533
589	587 の 2③
597②ただし書	598①
597③	598②
598	599
599	597③
621	622
634①	636
635	636
638	現行条文削除
639	現行条文削除
640	現行条文削除