

民法と労働法の「交錯」?

内田 貴

2017年の民法改正の過程で感じたことのひとつに、民法と労働法がいつの間にかかけ離れた領域となってしまった、ということがある。民法の雇用規定は、民法の講義でも真剣に扱われない空洞化した領域となっているが、今改正においても労働契約法に波及するような改正は回避された。法制審の部会においては、他の領域の改正論点についても、労働団体の代表委員は、民法の条文の改正が労働法に影響が及ばないようにすることに全力を尽くしていた。その理由の一つは、労働法の内容は厚労省の審議会で労使の協議を経て形成されるという手続が確立しており、その外にある法制審で、前提となる制度を勝手に変えられては困るということがあったのだろう。その結果、改正が労働法に影響を与えないことばかりが強調され、民法改正を契機に、民法と労働法の交錯領域を発展させようという機運は生まれなかった。

しかし、改正手続はともかくとして、内容的には、民法と労働法は、本来、「交錯」ではなく一体的に研究され議論されるべき領域である。「交錯」というと、民法が労働法と異なる原理で作られている印象を与えるが、そもそも、民法が対等な抽象的「人」の法だという幻想は、2017年改正の過程でも生産的な議論を阻む障害となった。財産を持つ合理人という人間観は、ブルジョワ革命の際の西洋的イデオロギーであって、今日の現実から乖離している。現代では、民法においても「人」とは消費者であり、事業者であり、労働者である。しかし、19世紀初頭の民法を支えたイデオロギーがいまだに民法の現代化を妨げている。その結果、両分野で専門家が分離し、法律家のコミュニティーが分離し、本来一体であるべき領域が、縦割りの所管領域を持つ官庁どうしのよ

うになっている。

実際のところ、民法の雇用規定のみが適用される労働契約はほとんど存在しない。同居の親族のみを使用する労働契約に労働契約法は適用されないが、では民法がストレートに適用されるかといえば、それも妥当とは思えない。現実には民法の雇用規定と労働契約法は一体の領域であり、労働法における法理の発展は、民法にも直接・間接の影響を与える。例えば、2017年民法改正で新たに規定された定型約款の一方的変更の規律は、就業規則の不利益変更の法理と正当化原理を共有する法理だと捉えることで、生産的な議論が促進される可能性がある。両領域の一体性がもっと意識されないと、民法に雇用という契約類型が置かれている意味がどんどん失われていくことだろう。

同じような意味で縦割りの分離が見られるのが、民法と商法である。民法改正をめぐる議論の初期の頃、「商行為法にはもはや独自の存在理由があるとはいえないから、民法の中に一体化してはどうか」という議論がされたときは、商法学者の中には抵抗感を示す人もあった。民法にその領域を奪われるという危機感かもしれないが、これこそ縦割りの弊害である。もし法典を一体化すれば、民法の中の、商行為法と重なる取引法の領域は、現実の実務との距離の近い商法学者が席卷するだろう。雇用契約（労働契約）の領域も同じではないかと思う。そのような競合と競争は、学問にはよい結果をもたらすに違いない。

教育科目として民法と労働法が区別されるのは教育の効率上理由があるとしても、専門家も異なっていて、互いに不可侵条約を結んだ隣国のようになってしまうのは惜しいことである。

(うちだ・たかし 東京大学名誉教授)