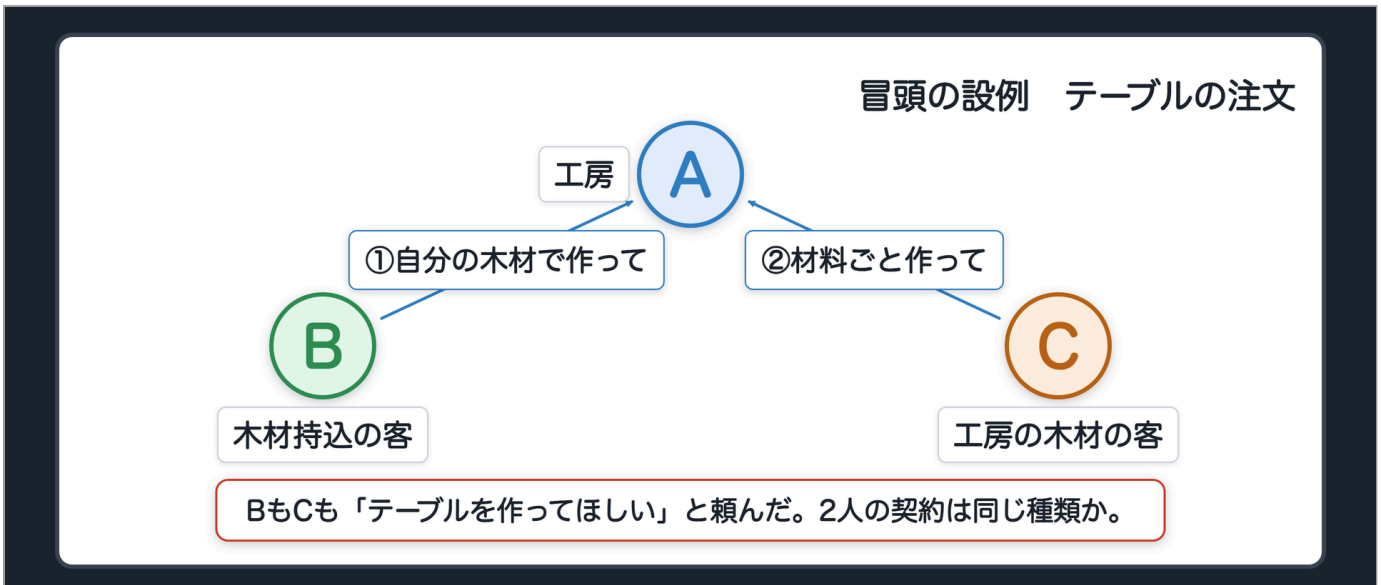


1 同じ「注文」は同じ契約か

導入



図：冒頭の設例 工房Aにダイニングテーブルを注文した2人

- B=自分の木材を持ち込んだ客
- C=工房の木材で作ってもらった客
- BもCも「テーブルを作ってほしい」と頼んだ
- 2人の契約は同じ種類か

登場人物に記号を付けます。Aが、工房です。Bが、自分の木材を持ち込んだ客です。Cが、工房の木材で作ってもらった客です。見た目は同じ注文ですが、結論を先に言うと、2人の契約は、同じ種類とは限りません。分かれ目は、材料が誰のものか、です。この問いには、後半で答えます。ここまで、賃貸借で、物を使わせる契約を見てきました。今日からは、人の働きを約束する契約に移ります。そのうち、今日は、雇用と請負を取り上げます。

2 雇用の意義

短答

雇用（623条）

中身	
使用者	報酬を与える側
労働者	労働に従事する側
約束の内容	労働に従事すること＋報酬を与えること
性質	諾成・双務・有償
継続的契約	解除は将来に向かってのみ効力を生ずる（630条→620条）

図：雇用

- 623条
- 使用者=報酬を与える側。労働者=労働に従事する側。約束の内容=労働に従事すること
- 報酬を与えること。性質=諾成・双務・有償。継続的契約=解除は将来に向かってのみ効力を生ずる（630条→620条）。

雇用の条文から読みます。

条文 民法623条

民法第六百二十三条

雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。

読み方です。雇用は、一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がその報酬を与えることを約すると、効力が生じる、という意味です。労働に従事する側を労働者、報酬を与える側を使用者と呼びます。働くこと自体を約束する、ということです。たとえば、1日8時間、事務所で事務作業をします、と約束する。約束の中身は、働くことそのものです。その結果、会社の売上がどれだけ伸びたかは、約束の中身ではありません。ここが、あとで見る請負との分かれ目になります。雇用は、継続的契約です。賃貸借と同じで、働くという状態が一定期間続きます。だから、解除をしても、効力は将来に向かってのみ生じます。民法630条が、賃貸借の620条を、雇用に準用しているからです。解除の効果が過去にさかのぼらないという点は、契約の解除で見た、将来効の再利用です。

3 雇用の規律は労働法が主役

短答

雇用の周辺地図 主役は特別法

中身	
民法623条～631条	押さえるのは3つだけ
主役	特別法＝労働契約法・労働基準法
例①	労働契約法16条＝解雇は客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当でなければ無効
例②	労働基準法20条＝解雇は少なくとも30日前に予告
注意	労働法は別の科目で学ぶ

図：雇用の周辺地図 主役は特別法

- 民法623条～631条のうち押さえるのは3つだけ
- 主役＝特別法の労働契約法・労働基準法
- 例＝労働契約法16条（解雇は客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当でなければ無効）・労働基準法20条（解雇は少なくとも30日前に予告）
- 注意＝労働法は別の科目で学ぶ

ここで、雇用の規律の位置づけを確認します。労働者は、使用者に使われる立場です。対等な当事者を前提にした民法の規定だけでは、足りません。そこで、労働契約法や労働基準法といった特別法が、雇用の規律の主役になっています。労働法は、民法とは別の科目で学ぶ領域です。この回では、中身には入りません。前に見た安全配慮義務も、雇用契約の付随義務として、労働契約法5条に書かれていました。

民法で押さえる雇用の3条文

中身	
624条の2	履行の割合に応じた報酬
625条2項	第三者を働かせるには承諾
627条	期間の定めのない雇用の解約の申入れ ＝いつでも・申入れから2週間

図：民法で押さえる雇用の3条文

- 624条の2＝履行の割合に応じた報酬

- 625条2項=第三者を働かせるには承諾
- 627条=期間の定めのない雇用の解約の申入れ=いつでも・申入れから2週間

民法の雇用の規定は、623条から631条にあります。この回では、そのうち押さえるものを、3つに絞ります。1つめは、624条の2です。労働者は、使用者の側に原因がない事情で働けなくなったとき、または、雇用が履行の途中で終了したときには、既にした履行の割合に応じて、報酬を請求できます。たとえば、月の半ばに台風で職場が壊れて働けなくなったなら、働いた半月分の報酬を請求できます。一方、原因が使用者の側にある、つまり使用者に帰責事由があって働けなくなったときは、536条2項で、働けなかった残りの分も含めて、賃金を請求できました。使用者が勝手に店を閉めて、働かせなかった場合です。分かれ目は、働けなくなった原因が、使用者の側にあるかどうかです。原因が無ければ、働いた分だけ。原因があれば、働けなかった分まで請求できます。2つめは、627条1項です。期間を定めなかった雇用は、各当事者が、いつでも解約の申入れができ、申入れの日から2週間で終了します。ただし、使用者の側から解雇する場面では、特別法が修正しています。労働基準法20条は、解雇は少なくとも30日前の予告を求めています。労働契約法16条は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でない解雇を、無効としています。民法の、いつでも、2週間、という文言のままでは終わりません。3つめは、625条2項です。労働者は、使用者の承諾を得なければ、自己に代わって第三者を労働に従事させることができません。この規定は、あとで、請負と比べるときに使います。

雇用の中身は、労働法で学ぶ。民法では、この3つの条文が何を決めているかを、押さえておけば足ります。

4 雇用・委任・請負の比べ方

短答・論文共通

債務の分類の復習

中身	
結果債務	結果の実現自体が内容
手段債務	結果に向けた注意・努力が内容
問い	債務者は契約で何を引き受けたか

図：債務の分類の復習

- 結果債務=結果の実現自体が内容
- 手段債務=結果に向けた注意・努力が内容
- 問い=債務者は契約で何を引き受けたか

ここで、前に見た債務の分類を思い出しましょう。医者が患者に約束しているのは、病気が治ることでしょうか。それとも、治すための注意と努力を尽くすことでしょうか？治すための注意と努力を尽くすことだと思います。手段債務でした。結果の実現自体が内容となる債務が、結果債務です。結果に向けた注意と努力が内容となる債務が、手段債務です。雇用や、これから見る請負も、この見方で整理できます。比べる前に、問いを1つ出します。雇った人が一生懸命働いたのに、会社の売上は出ませんでした。一方、注文した家具が、いつまでたってもできあがりませんでした。約束を果たしていないといえるのは、どちらでしょうか？

家具ができあがらなかったほうだと思います。売上は、雇った人が頑張ったかどうかとは別の話だからです。家具の注文は請負で、約束の中身が仕事の完成だからです。では、表で整理します。

雇用・委任・請負の3行比較表

	①労務提供者の地位	②約束の内容
雇用	使用者に 従属 (指示のもとで働く)	労務の提供 そのもの
委任	ある程度独立	労務の提供そのもの (本体は別の回)
請負	ある程度独立	仕事の完成

区別の効果は、結果が出なかったときに表れる

図：雇用・委任・請負の3行比較表

- ・ 軸=①労務提供者の地位②約束の内容
- ・ 雇用=使用者に従属（指示のもとで働く）/労務の提供そのもの
- ・ 委任=ある程度独立/労務の提供そのもの（本体は別の回）
- ・ 請負=ある程度独立/仕事の完成
- ・ 区別の効果は、結果が出なかったときに表れる

軸は2本です。1本めは、労務を提供する人の地位です。雇用の労働者は、使用者に従属しています。使用者の指示のもとで、働く立場です。請負の請負人は、ある程度独立した立場です。自分のやり方で、仕事を進めます。委任の受任者も、ある程度独立した立場です。委任の本体は、別の回で見ます。2本めは、約束の内容です。雇用は、労務の提供そのものです。全力で働けば、使用者の望んだ結果が出なくても、約束した労働は提供したことになります。請負は、仕事の完成です。完成しなければ、約束を果たしたことになりません。雇用の条文は、労働に従事すること、を約束の中身にしていました。さきほどの債務の分類でいえば、雇用は、医者と同じ手段債務の側です。請負は、完成という結果そのものを約束するので、結果債務の側です。区別の効果は、全力を尽くしたのに、結果が出なかったときに表れます。雇用では、約束した労働を提供していれば、約束を破ったことにはなりません。請負では、完成していなければ、約束を破ったことになります。

成果が出なければ責任は無い、とまでは言えません。雇用の労働者が引き受けたのは、労務の提供です。だから、決められた時間に事務所へ来ないで、働かなかったのなら、売上とは関係なく、約束した労働を提供していないことになります。債務者は契約で何を引き受けたか、が出発点です。雇用の労働者は、労務の提供を引き受けた。請負人は、仕事の完成を引き受けた。この出発点の違いが、表の2本めの軸です。

5 請負の意義

短答

請負（632条）

中身	
請負人	仕事を完成する側
注文者	その結果に対して報酬を支払う側
約束の内容	仕事の完成 ＋その結果への報酬
性質	諾成・双務・有償
典型	オーダー家具・建物の建築・クリーニング・講演・引っ越しの荷造り

図：請負

- ・ 632条
- ・ 請負人=仕事を完成する側。注文者=その結果に対して報酬を支払う側。約束の内容=仕事の完成
- ・ その結果への報酬。性質=諾成・双務・有償。典型=オーダー家具・建物の建築・クリーニング・講演・引っ越しの荷造り。

請負の条文を読みます。

民法第六百三十二条

請負は、当事者の一方が**ある仕事を完成する**ことを約し、相手方がその**仕事の結果に対してその報酬を支払う**ことを約することによって、その効力を生ずる。

読み方です。請負は、一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対して報酬を支払うことを約すると、効力が生じる、という意味です。仕事を完成する側を請負人、報酬を支払う側を注文者と呼びます。仕事の完成とは、注文者が望んだ物や成果が、できあがることです。オーダー家具なら、注文どおりの家具ができあがること。講演なら、決められた日時と場所で、講演が行われること。引っ越しの荷造りなら、荷物が梱包された状態になること。クリーニングや理髪、大工による建物の建築も、請負です。請負の最大の特徴は、労務の提供そのものが目的ではないことです。その先にある、仕事の完成が目的です。雇用が、働くことを約束するのに対して、請負は、完成を約束します。

6 製作物供給契約

短答

製作物供給契約

中身	
定義	注文を受けて、主に 自分で用意した材料 で物を作り、その物を相手に渡す契約
性質	請負と売買の混合契約 （通説）
2つの面	製作の面＝請負／供給の面＝売買
判断の軸	材料が誰のものか 注文者が材料を持ち込む＝純粋な請負

図：製作物供給契約

- ・ 定義＝注文を受けて、主に自分で用意した材料で物を作り、その物を相手に渡す契約
- ・ 性質＝請負と売買の混合契約（通説）
- ・ 2つの面＝製作の面は請負・供給の面は売買
- ・ 判断の軸＝材料が誰のものか
- ・ 注文者が材料を持ち込む＝純粋な請負

物を作る契約では、請負と売買の境目が問題になります。注文を受けて、主に自分で用意した材料で物を作り、その物を相手に渡す契約があります。これを、製作物供給契約と呼びます。製作物供給契約は、請負と売買の混合契約だと考えるのが、通説です。混合契約とは、複数の契約の性質を併せ持つ契約のことで、前に、エアコンを売って、取付工事も引き受ける契約を、売買と請負の混合契約として見ました。製作する面には請負の規定が、物を供給する面には売買の規定が、働きます。分かれ目は、材料が誰のものか、です。注文者が材料を持ち込んで、製作だけを頼んだ場合は、物を売る面がありません。製作の仕事在完成してもらう契約ですから、純粋な請負です。逆に、製作する人が自分の材料で作って、その物を渡すなら、製作の面と、物を供給する面の両方があります。そこで、混合契約になります。なお、大工が建物を建てる建築の請負は、大工が自分の材料を使うときでも、請負として扱います。家は、注文者の土地の上に建てます。土地まで含めて見ると、家を建てるときのいちばん大きな材料は注文者のもので、注文者が材料を持ち込んだ場合に近い、という説明があります。ただ、やや苦しい理屈だという見方もあります。押さえるのは、建築の請負は請負として扱う、という結論のほうです。

中身

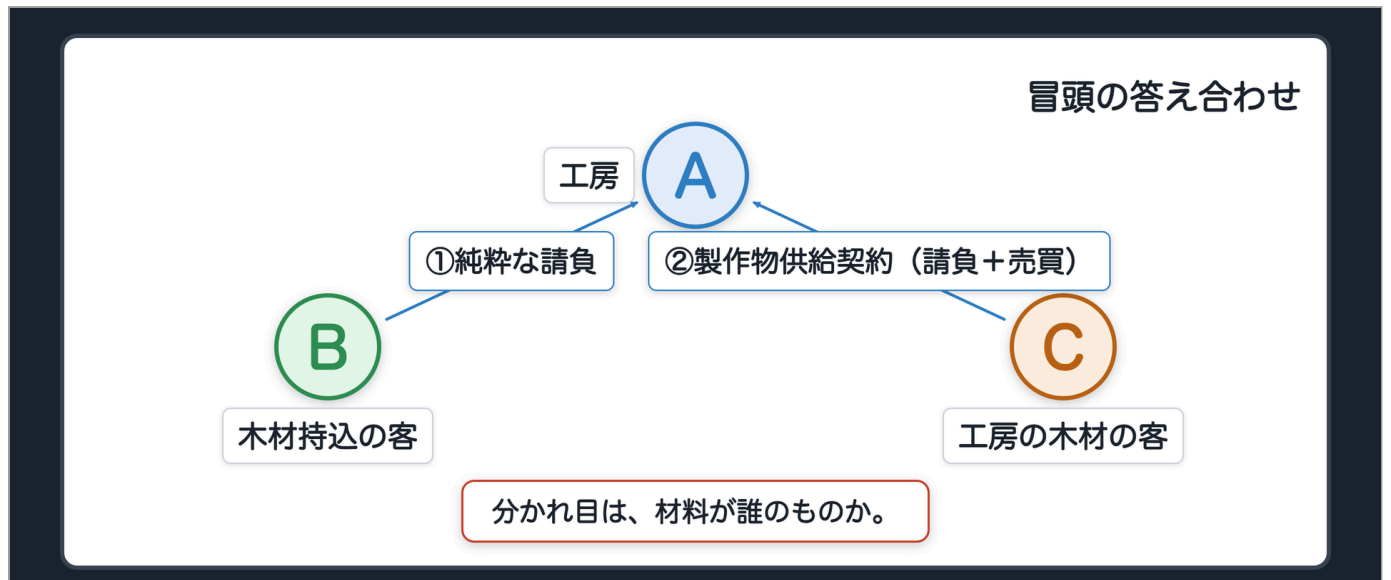
短答

請負の約束は、仕事の完成です。請負人自身が手を動かすことは、約束の中身ではありません。だから、請負人は、自分で労務を提供する義務を負いません。請負人の個性が問題になる場合や、特約で禁止された場合を除いて、他の人に仕事をさせても構いません。図で確かめます。冒頭と同じく、Aが仕事を請け負う側、Bが注文者です。新しく、Dを下請負人とします。BとAの契約を、元請負契約と呼び、Aを元請負人と呼びます。AとDの契約を、下請負契約と呼び、Dを下請負人と呼びます。この2つは、別の契約です。BとDの間には、契約がありません。

他の人に仕事を任せることは、原則として、問題ありません。引っ越しの荷造りなら、荷物が梱包されれば、誰が箱に詰めたかは、問いません。講演のように、その人が話すこと自体に意味がある場合は、別です。雇用と比べると、違いがはっきりします。雇用は、労務の提供そのものが約束です。だから、労働者が自分の代わりに他人を働かせるには、使用者の承諾が必要です。さきほど見た、625条2項です。請負は、仕事が完成すれば、誰がやっても構いません。下請負人は、請負人にとって、履行補助者にあたります。履行補助者とは、債務者が自分の債務を履行するために使う第三者のことです。請負人が下請負人を使って、仕事を完成できなかったとします。このとき、請負人が損害賠償の責任を免れるかどうかは、前に見たとおり、契約で何を引き受けたかに照らして判断します。請負人が引き受けたのは、仕事の完成です。そして、誰に手を動かさせるかを決めたのは、請負人自身です。だから、下請負人の落ち度は、判断の中の1つの事情にはなりますが、それを理由に、請負人が当然に免れるわけではありません。補足です。建設工事では、建設業法22条が、請け負った建設工事を、一括して他人に請け負わせることを禁じています。民法では自由でも、特別法が制限しています。

9 冒頭の問いの答え合わせ

まとめ



図：冒頭の答え合わせ

- B=自分の木材を持ち込んだ客→工房Aとの契約は純粋な請負
- C=工房の木材で作ってもらった客→工房Aとの契約は製作物供給契約（請負＋売買）
- 分かれ目=材料が誰のものか

冒頭の問いの答えです。Bは、自分の木材を持ち込みました。工房のAは、製作の仕事を完成すればよく、物を売る面がありません。Aとの契約は、純粋な請負です。Cは、工房の木材で作ってもらいました。製作する面は請負、物を供給する面は売買です。Aとの契約は、製作物供給契約で、請負と売買の混合契約です。分かれ目は、材料が誰のものか、でした。

今日のまとめ

結論	
1	雇用は 労務の提供そのもの が約束・請負は 仕事の完成 が約束
2	雇用の規律は労働法が主役。民法は624条の2・627条・625条2項を押さえる
3	製作物供給契約は請負と売買の混合契約（ 材料が誰のものか ）
4	請負人は仕事完成義務・有形物は完成の後に引渡し・下請負は原則自由

図：今日のまとめ

- 1=雇用は労務の提供そのものが約束・請負は仕事の完成が約束
- 2=雇用の規律は労働法が主役・民法は624条の2・627条・625条2項を押さえる
- 3=製作物供給契約は請負と売買の混合契約（材料が誰のものか）
- 4=請負人は仕事完成義務・有形物は完成の後に引渡し・下請負は原則自由

今日の話を整理します。まず、雇用は、労働に従事することが約束です。請負は、仕事の完成が約束です。この違いは、債務者は契約で何を引き受けたか、で説明がつきます。次に、雇用の規律は、労働契約法や労働基準法が主役で、民法は、624条の2、627条、625条2項が何を決め

ているかを、押さえておけば足ります。さらに、製作物供給契約は、請負と売買の混合契約で、分かれ目は、材料が誰のものかです。最後に、請負人は、仕事を完成する義務を負います。有形物なら、完成の後に、引渡しがあります。そして、下請負は、原則として自由です。