

第37 雇用

1 報酬に関する規律（新設）

民法第624条の2

労働者は、次に掲げる場合には、既にした履行の割合に応じて報酬を請求することができる。

1 使用者の責めに帰することができない事由によって労働に従事することができなくなったとき

2 雇用が履行の途中で終了したとき

（改正前民法624条）

1 労働者は、その約した労働を終わった後でなければ、報酬を請求することができない。

2 期間によって定めた報酬は、その期間を経過した後に、請求することができる。

（1）要件その1 1号

使用者の責めに帰することができない事由によって労働に従事することができなくなったときであることを要する。使用者の責めに帰することができない事由によるとは、労働者の責めに帰すべき事由による場合と、労働者使用者いずれの責めに帰することができない事由による場合の、2つの場合を意味する。

労働者の責めに帰すべき事由によって労働に従事することができない場合には、労働者は使用者に対して債務不履行責任を負うことになるが、その場合であってもそれまでに提供した労働の対価としての報酬請求権を失うものではない。

（2）要件その2 2号

あるいは、雇用が履行の途中で終了したときであることを要する。雇用が途中で終了する場合には、雇用が解除された場合や労働者の死亡がこれに該当する。

（3）効果

労働者は、既にした履行の割合に応じて報酬を請求することができる。

2 期間の定めのある雇用の解除（変更）

民法第626条

（1）雇用の期間が5年を超え、又はその終期が不確定であるときは、当事者の一方は、5年を経過した後、いつでも契約を解除することができる。

（2）前項の規定により契約の解除をしようとするときは、それが使用者であるときは3箇月前、労働者であるときは2週間前に、その予告をしなければならない。

（改正前民法626条）

1 雇用の期間が5年を超え、又は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ときは、当事者の一方は、5年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。ただし、この期間は、商工業の見習を目的とする雇用については、10年とする。

2 前項の規定により契約の解除をしようとするときは、3箇月前にその予告をしなければならない。

第1項について

雇用の期間が5年を超える場合の規定として、改正前626条を維持するものである。他方、当事者の一方若しくは第三者の終身の間継続すべきときという要件は、その終期が不確定である時に置き換わった。当事者の一方若しくは第三者の終身の間継続すべき契約は長期間の人身拘束という点で現代的妥当性を欠くものの、単に削除したのでは、本条による保護を受けられなくおそれがあるため、終期が不確定であるという要件にて規律することとしたものである。

また、商工業の見習を目的とする雇用については、労働基準法の適用が有ることから、但し書きは不要として削除された。

第2項について

契約の解除について、使用者及び労働者のそれぞれに対し、予告期間を設定するものである。労働者については、3か月の予告期間は長すぎるので、期間の定めがない雇用の場合の解約申入と同じ2週間に短縮することとした。

3 期間の定めのない雇用の解約の申入れ（変更）

民法第627条

(1)当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する。

(2) 期間によって報酬を定めた場合には、使用者からの解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。

(3) 6箇月以上の期間によって報酬を定めた場合には、前項の解約の申入れは、3箇月前にしなければならない。

(改正前民法627条)

1 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する。

2 期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。

3 6箇月以上の期間によって報酬を定めた場合には、前項の解約の申入れは、3箇月前にしなければならない。

労働基準法が適用されない雇用契約において、使用者が改正前民法627条1項によって解除することがありうるところ、使用者の予告期間を短縮する必要がないことから、子葉者の解除につき制限を設けるものとして存続させることとした。