

## 民法（債権関係）の改正に関する要綱案のたたき台(11)

### 目次

第1 著しい事情の変更による解除.....	1
-----------------------	---

## 第1 著しい事情の変更による解除

事情変更の法理について、次のような規定を設けるものとする。

契約の締結後に、天災、事変その他の事由に基づき、契約の基礎とされた事情に著しい変更が生じた場合において、次の各号のいずれにも該当するときは、当事者は、当該契約の解除をすることができる。

- ① 事情の著しい変更が、契約の当時、各当事者が予見することのできなかった特別なものであること。
- ② 事情の著しい変更が、当該解除権を行使しようとする当事者の責めに帰ることができないものであること。
- ③ 当該契約を存続させることが、契約の趣旨に照らし、当事者間の衡平を害する著しく不当なものであること。

### ○中間試案第32「事情変更の法理」

契約の締結後に、その契約において前提となっていた事情に変更が生じた場合において、その事情の変更が次に掲げる要件のいずれにも該当するなど一定の要件を満たすときは、当事者は、[契約の解除／契約の解除又は契約の改訂の請求]をすることができるものとするかどうかについて、引き続き検討する。

ア その事情の変更が契約締結時に当事者が予見することができず、かつ、当事者の責めに帰することのできない事由により生じたものであること。

イ その事情の変更により、契約をした目的を達することができず、又は当初の契約内容を維持することが当事者間の衡平を著しく害することとなること。

【第3ステージ：第81回会議（部会資料72B）で審議】

(説明)

### 1 事情変更の法理の明文化についての整理

事情変更の法理については第81回会議において取り上げられたところであるが、同会議における指摘を踏まえ、上記のとおり要件の下で、効果を解除に限定することとしつつ、著しい事情変更があった場合に特別に生ずる解除権として位置付けることを提案するものである。

事情変更の法理に基づく法的効果として、従来から解除のほか契約の改訂があり得るとの指摘がされていた。もっとも、改訂については、その要件等を明確に規定することが困難であることなどから、現段階では立法化には時期尚早であるとして、見送られ、契約の改訂の可否は解釈論に委ねられている。

なお、事情変更の法理全体を明文化するという体裁はとっておらず、あくまでも特殊な解除権として創設するものであるから、契約の改訂に関する規定が設けられていないとしても、これにより直ちに契約の改訂の解釈論上の可能性が否定されるものではないと考えられる。

### 2 検討課題

- (1) 事情変更の法理が例外的なものであることを示す原則的規定の適否

第81回会議においては、仮に事情変更の法理を明文化することとする場合であっても、それが例外的なものであり、原則としては、契約は当然には解除・改訂等がされることはないものであることを明文で規定すべきであるとの指摘があった。

諸外国の立法例等を見ると、上記のような原則を明示するものは少ないが、例えば、以下のような例がある。

・「履行に要する費用が増加し、または当事者の受領する履行の価値が減少し、これによって履行がより負担の大きいものになったとしても、当事者は自己の債務を履行しなければならない。」（ヨーロッパ契約法原則）

・「契約の履行が、当事者の一方にとって、より負担の大きいものとなっても、ハードシップに関する以下の規定に服するほか、その当事者は自己の債務を履行しなければならない。」（ユニドロワ国際商事契約原則 2010）

しかし、これらの規定例はこれらの規定の後に契約の改訂を含む事情変更の法理に関する規定（これに類する規定）がまとめて置かれたものであり、上記のとおり契約の改訂については規定を設けず、解釈論に委ねることとする場合には、直ちに参考にすることができないと思われる。

すなわち、上記のような原則的な規定を設けることとした場合には、その例外として、解除のみが定められるとすると、契約の改訂という効果が発生しないと理解するのが当然であることになるが、そうであるとすると、この点はなお解釈論に委ねられているとの理解を導くことは困難となるからである。

以上を踏まえ、上記の指摘は取り上げないこととしている。

## (2) 解雇と事情変更の法理に基づく解除との関係の要件事実的な整理

ア 第81回会議においては、雇用契約における解雇と事情変更による解除とを要件事実的に整理した場合に、どのような関係とみるべきかという指摘がされた。

イ 典型的な雇用契約上の地位確認訴訟を前提とすると、期間の定めのない雇用契約における普通解雇であれば、請求原因では雇用契約の存在等を、抗弁では解雇の事実等を、再抗弁では解雇権の濫用の評価根拠事実を、再々抗弁では解雇権の濫用の評価障害事実を主張することになる。

これに対し、事情変更による解除は、契約当時において当事者が予見することができないような事情の変更があった場合の規律であり、解雇や解雇権濫用とはその趣旨を異にするものであるから、別個の抗弁事由となるものと解される。

そして、解雇権濫用の評価根拠・障害事実と、事情変更による解除の要件のうち当事者間の衡平を害する著しく不当なものであることの評価根拠・障害事実とは、實際上、重なりあうことが想定される。

なお、著しい事情の変更による解除においては、極めて要件及び当てはめが厳格であり、特に、雇用契約との関係では、予見可能性の要件（雇用関係において、何らかの事象の発生により解雇が必要となり得ることは基本的に各当事者にとって予見は可能なものであると思われる。）の不充足により、著しい事情の変更による解除の主張が認められることは通常は想定されないと考えられる。