

## 第4章 雑則（第48条・第48条の2）

### 第48条（適用除外）

（適用除外）

第48条 この法律の規定は、労働契約については、適用しない。

#### 1 趣旨

労働契約（注）については、雇用主が事業のためになす契約であり、その一方で従業員が労務の提供に服することを約する契約（労務に服する側にとっては事業として締結するものではなく、事業のために締結するものでもない契約）であるため、法第2条の文言上から形式的に判断すると、「消費者契約」とみなされ、本法の適用範囲に入る。

しかし、労働契約なる概念は、資本主義社会における労使間の著しい経済的優劣関係とこれによる労働者の資本への隷属状態に着目してこれに規制を加えんとする労働者保護法規の発展とともに確立された契約概念であり、自由対等な人間間を規制する市民法上の契約概念たる民法における雇傭契約とは異なる角度から労使間の契約を把握する特殊な契約類型であり、その意味で労働契約は、消費者契約に含めることは適当ではない。

また、労働契約については、労働契約の特殊性に鑑みて既に労働基準法等の労働法の分野において契約締結過程及び契約条項について民法の特則が定められていることから、労働契約については、本法の適用範囲に含めないこととする。

（注） 労働契約

労働契約は労務の提供に服することを約する契約であるが、自己の危険と計算とにおいて独立的に行われる両当事者間の契約と異なり、両当事者間において、一方が自己の危険と計算によらず他人の指揮命令に服し、他方が自己の危険と計算において他人を自己の指揮命令下におく関係の契約である。

#### 2 具体的事例等

##### 〔事例 48－1〕

##### 家内労働

- (1) 家内労働については、家内労働法第2条第2項で、物品の製造・加工業者や販売業者（問屋等）又はこれらの請負業者その他省令で定めるものから、「主として労働の対償を得るために」その業務の目的物たる物品について「委託」を受けて、物品の製造又は

加工等に従事する者であって、「同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするもの」を家内労働者として定義している。これは、家内労働者とその経済的実態からみれば委託者に従属し、使用者の労働者に対する関係と類似していることから労働者に準じたものとして保護しているものであるが、同時に、家内労働者は「自営業者」的性格をもつものであり、労働基準法等の労働者には当たらないものとして整理している。

- (2) したがって、家内労働者は「事業として」経済的利益をあげることを目的としているため、「事業者」として扱うのが妥当であり、当該契約関係は事業者間の契約となるために、本法の適用対象とはならないものと考えられる（ただし、家内労働者が、物品の加工等に用いる器具（例えばパソコン）等の購入等をするについては、購入目的につき客観的、外形的に家内労働としての委託作業のためと判断することが現実的に困難であり、又は、その用途が家内労働としての委託作業に「主として」限定されない場合には、原則的には消費者とみなし、したがって本法の適用範囲に入ることが考えられうる）。
- (3) ただし、家内労働を始めようとする者が、委託者等から、相当の工賃収入が得られるとの不適切な説明を受けたことにより、①高額の機械を市価の倍額で売りつけられたり、②家内労働の講習会として多額の受講料等を支払ったが、仕事の委託が行われない場合等のように、「実体のない委託関係」にあると考えられる場合の家内労働者については、当該家内労働者は事業者でないということになる。ゆえに、事業者（委託者）と消費者（家内労働者）との間の契約関係となるため、当該ケースについては本法の対象になることが考えられる。
- (4) さらに、在宅就労者の在宅就労については、情報通信機器を活用するなどにより、在宅形態で、
  - ① 雇用関係には基づかず自営的に行われる労働形態
  - ② 基本的には雇用関係に基づく非自営的労働形態という2つの性格が考えられるが、これについても上記の考え方により、①は「事業」として上記家内労働に係る(2)及び(3)の考え方と同様に扱い、②は労働契約として扱うことが適当であると考える。

#### 〔事例 48－2〕

##### 家事労働

- (1) 家事使用人（いわゆるお手伝いさん）となることを目的とした個人が、紹介会社等からの派遣等によらずに個人の消費者と

契約する場合（第三者に紹介された場合も、労働派遣と違い、第三者は紹介しただけであるので、基本的関係は家事使用人と家事使用者になると考えられる。）についても基本的には労働契約に基づく雇用関係にあることには間違いがなく、個人宅で労務に服する側は上記考え方と同様に業として契約するわけではない（したがって労働契約に準拠して消費者契約法の適用外になる）し、その以前にそもそも問題として、雇う側である個人宅の方も事業ではないために、消費者間契約となり、適用範囲から外れることが考えられる。

- (2) したがって、家事使用人が家事に使用するエプロンを購入する等の場合については、家事労働契約が上記いずれの考え方をとって、家事使用人にとって「事業のため」にする契約とはならないため、本法の適用範囲に入ると考えられる。

#### 〔事例 48－3〕

##### アルバイト、家庭教師

- (1) 事業者が学生等をアルバイトとして雇用し、契約するケースについては、本条に規定する労働契約に該当するため、本法の適用はない。
- (2) 事業者が求人広告等を通じて、学生等を募集し、学生等に対して顧客を紹介し、学生等が対価を得て、当該顧客に対して役務を提供するケース（例えば家庭教師派遣における家庭教師派遣会社と家庭教師の関係）については、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の考え方に従って判断すれば、法第 48 条に規定する労働契約と考えることができるため、本法の適用はない。
- (3) 学生やいわゆるフリーター等が継続的に、かつ個別に一般消費者と契約する役務契約（例えば家庭教師等）については、一般消費者は本法における「消費者」であり、家庭教師は「消費者」との間に準委任契約を締結する「事業者（＝事業として契約の当事者となる個人）」となることから、本法の適用がある。

#### 〔事例 48－4〕

##### 労働者の労働に付随する契約関係

労働に関係するケースについて考えると、労働契約の考え方に従い、労働者にとって「事業のための契約」には該当しないことから、

以下のように考えるのが適当である。

(1) サラリーマンが、自己の営業用の名刺や背広を買う場合

労働契約におけるサラリーマンは、当該契約を「事業のために」しているものではない（社会通念上、サラリーマンが事業主との間で締結する労働契約に基づく労働は、サラリーマンの「事業」ではないと考えられる。）ため、自己の営業用の名刺や背広を買う場合は、サラリーマンの「事業のため」の契約とはならない。したがって、その場合は、本法の適用範囲に含まれることとなる。

(2) 従業員が自分のスーツを購入するケース

例えば、雇用主との間で労働契約を締結した従業員が、自分の労働のためにスーツを購入する場合については、労働契約に基づく労働が「事業」には当たらないため、労働を行う個人は「事業を行う個人」には該当せず、したがって「事業を行う個人以外の個人」となるため、本法においては「消費者」として締結する契約となる。

(3) 従業員が自分の定期券を購入する場合

基本的には(1)と同じと考えられるが、(1)と異なる部分があるとすれば、事業者が定期券の資金を通勤手当等として拠出することが考えられる点である。

この点、通勤手当は、負担の割合にかかわらず、通常労働基準法上の賃金と解されており、事業者が従業員のために定期券の購入費を拠出している場合においても、従業員が自分の名目（主体）、資金（賃金）によって購入するので、契約主体や社会通念上の判断も含めて、消費者が事業者による拠出を受けずに定期券を購入する場合と同様、本法の適用範囲に含まれる。

(4) 従業員が自分の食事のために食料を（反復継続的に）購入する場合

食料を買うのは、人間の基本的生存を維持するための行為であると判断される（たとえ労働契約を事業とみなしたとしても「事業のため」の行為とはいえない）ため、消費者として本法の適用範囲に含まれる。

(5) モニター又は外交員の登録（契約）

モニター又は外交員という名目のもとで事業者と登録（契約）し、月1～2回程度都合のよい日に事業者の指定する場所に出勤し、展示会場等で物品の販売業務を行う場合（業務の実態及び給料（謝礼）の支払実態はある）、当該モニター又は外交員となる契約の一環として業務上必要であるとして契約された制服や物品の販売又は有償貸与が本法の適用範囲に入るかどうかという問題がある。

この場合、名目はどうであれモニター又は外交員としての登録（契約）の実質が労働契約であれば、労働契約である。また、モニター又は外交員としての登録（契約）が、実質として労働契約でなく、委託関係にあるのであれば、当該登録（契約）は事業者間契約ということになる。

この前提に立つと、業務上必要であるとして事業者との間に制服（又は物品）の販売又は有償貸与について契約を締結した場合は、事業者が事業のための契約となり、モニター又は外交員については、その登録（契約）が実質として労働契約であれば、事業のためではない契約となるため、本法の適用範囲に含まれることが考えられるし、その登録（契約）が実質として委託関係にあるのであれば、事業のための契約となるため、本法の適用範囲に含まれないことになる。

また、モニター又は外交員としての給与（謝礼）体系の違い（例えば、完全歩合制と一定の基本給＋歩合給の違い等）は、本法における当該モニター又は外交員の取扱いに変更を与えるものではない。

## 第 48 条の 2（権限の委任）

### （権限の委任）

**第 48 条の 2** 内閣総理大臣は、前章の規定による権限（政令で定めるものを除く。）を消費者庁長官に委任する。

### 1 改正の趣旨

消費者契約法は適格消費者団体の認定や監督等に関し、内閣総理大臣に種々の権限を付与している。これは、それらの認定・監督等に関する国家意思を形成し表明する機関としては、消費者契約法を所管する内閣府の長たる内閣総理大臣（内閣府設置法第 6 条第 1 項）が相応しいと考えられることに基づくものである。

消費者庁は内閣府の外局として設置され、長として消費者庁長官が置かれているが、

- ① 「外局」とは、内閣府の部内にあつて特殊な事務をつかさどらせるために設置される行政機関であり、外局たる「庁」の長たる長官は、通常、国のために意思決定をし、これを外部に表示する行政官庁たる性格を有しているものと考えられること（吉国一郎ほか共編『法令用語辞典〔第 8 次改訂版〕』（学陽書房、2001）49 頁参照）。
- ② 内閣総理大臣の権限を消費者庁長官に委任することにより、内閣総理大臣をより重要な職務に専念させ行政の効率的な運営に資することができること

を踏まえると、消費者契約法を消費者庁に移管するに際しては、消費者契約法上の内閣総理大臣の権限は、原則として消費者庁長官に委任することとするのが適当と考えられる。

### 2 例外について

ただし、その事柄の重要性に鑑み、内閣総理大臣の権限として残すことが適当と考えられる権限については、内閣総理大臣の権限として残すこととし、政令において規定することとした。政令においては、適格消費者団体の認定や取消しそれらに類する行為にかかる権限を規定している。

具体的には、法第 13 条第 1 項（適格消費者団体の認定）、第 17 条第 2 項（認定の有効期間の更新）、第 19 条第 3 項（合併の認可）、第 20 条第 3 項（事業の譲渡の認可）、第 34 条第 1 項（認定の取消し）及び第 3 項（取消し事由の認定）並びに第 35 条第 1 項（差止請求権の承継に係る指定）及び第 4 項から第 7 項まで（差止請求権の承継に係る指定の取消し、新たな指定、新たな指定の取消し）の規定による権限である（施行令第 3 条）。