

9 賃金請求

賃金等請求権の消滅時効のあり方について論点整理——厚労省検討会

厚生労働省は、7月1日、「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」（座長：山川隆一・東京大学大学院法学政治学研究科教授）が取りまとめた「賃金等請求権の消滅時効の在り方について（論点の整理）」を公表した。

平成29（2017）年6月に改正民法が成立したことによって、一般債権の消滅時効の期間の統一化や短期消滅時効の廃止等が行われていた（改正民法は2020年4月施行）。同省は、改正民法の成立を踏まえ、平成29年12月に、専門家による検討会を設置。検討会では、労使団体、弁護士等のヒアリングを行いつつ、議論を重ね、賃金等請求権の消滅時効の論点整理を行った。検討会は、報告書で示された論点・課題について、労働政策審議会での速やかな議論を求めている。

現行の民法と労基法の規定

現行の民法の規定は、原則として、債権は、10年間行使しないときは消滅するとされている（客観的起算点）。例外として、月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権は、1年間行使しないときは消滅するとの規定（短期消滅時効）がある。

一方、労働基準法第115条（時効）は次のように規定されている。

第115条 この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

労基法の賃金等請求権の消滅時効規定は、民法の特別法として位置づけられており、賃金等請求権の消滅時効について、賃金、災害補償、その他の請求権は2年間行使しないときは消滅するとされている（退職手当の請求権は5年間。図表1）。また、賃金台帳等の書類は3年間保存しなければならない（労基法第109条）、とされている。

2年の理由は、労働者にとって重要な請求権の消滅時効が民法の1年（短期消滅時効）ではその保護に欠けるが、10年では使用者には酷にすぎ、取引安全に及ばず影響も少なくないため。他方、退職手当の請求権の消滅時効期間は、労基法制定時は2年だったが、退職手当が高額になる場合があり、企業の資金調達の難しさ等を理由に、昭和62（1987）年の法改正で5年となっている。

なお、労基法第115条の賃金等請求権の消滅時効の起算点については、実務運用や過去の裁判例等では、客観的起算点と解釈され、運用されてきた。

改正民法

改正民法により、民法の消滅時効関連規定については、使用人の給料等に関する短期消滅時効の規定が廃止されるとともに、①債権者が権利を行使することができることを知った時（主観的起算点）から5年間行使しないとき、又は、②権利を行使することができる時（客観的起算点）から10年間行使しないときは時効によって消滅するとし、起算点も含めて大幅な改正が行われた。

この改正の趣旨は、現代では合理性

に乏しい短期消滅時効の規定を廃止し、時効期間の統一化・簡素化を図るとともに、短期消滅時効を廃止した結果、単純に消滅時効期間が一律に10年になると、消滅時効期間の大幅な長期化により弁済の証拠保存のために費用が増加するといった懸念が示されたこと等を踏まえ、主観的起算点から5年の消滅時効期間を新設したものである（図表2）。

賃金等請求権の消滅時効の起算点

改正民法では、従来の客観的起算点に加え、新たに主観的起算点を新設している。

一方、報告では、賃金請求権については、主観的起算点と客観的起算点は基本的には一致している、との考えを示した。その理由として、例えば、賃金請求権の客観的起算点については、基本的には各賃金支払日となるが、この賃金支払日は、労基法第15条及び労基法施行規則第5条により、使用者が労働者に対して明示しなければならない事項として定められており、労働条件通知書、労働契約や就業規則等に記載されているのが一般的であり、労働者としても各賃金支払日を知っていると考えられるから、としている。

ただし、この賃金請求権の消滅時効の起算点に関して、例えば、管理監督者（労基法第41条第2号）として扱われていた労働者についてその地位が後に裁判によって否定され、使用者が労働者に対し過去に遡って割増賃金の未払分を支払うような場合に、現行の労基法のように客観的起算点に統一した解釈・運用は妥当かという論点が存

在する。また、仮に新たに主観的起算点を設けることとした場合、どのような場合がそれに当たるのか専門家でないとは分からず、労使で新たな紛争が生じるおそれもある。報告は、こうした課題も踏まえ、労働政策審議会で速やかに議論すべき、とした。

賃金請求権の消滅時効期間

報告は、賃金請求権の消滅時効期間に関わる議論についてもまとめた。議論では、労働審判や労働関係訴訟において賃金等の請求に関する事案の割合が高いことや、適切な紛争解決機関を探しているうちに未払賃金債権の一部が時効を迎えてしまう等の実態が見られる、などとする意見があった。

一方、未払賃金については、賃金台帳等に記録のある賃金を払っていたとしても、割増賃金等を巡る民事訴訟になれば、台帳に記載されていない部分について当事者の証言や付随的な資料等の証拠が必要となることが多く、企業側の立証は困難を極めるなど、使用者側の訴訟実務上の負担が重い、などとする意見も見られた。

これらの議論を踏まえ、報告では、賃金等請求権の消滅時効の起算点、消滅時効期間について、次の課題を提示している。

まず、労基法第115条の消滅時効期間については、今回の民法改正により短期消滅時効が廃止されたことで、改めて労基法上の賃金請求権の消滅時効期間を2年とする合理性を検証する必要がある、とした。

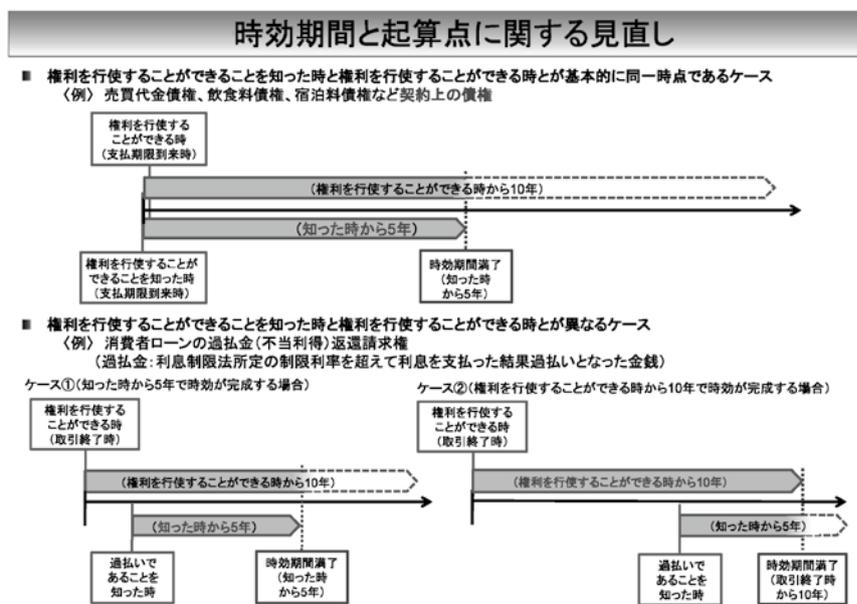
仮に消滅時効期間が延長されれば、企業の適正な労務管理が促進される可能性等を踏まえると、将来にわたり消滅時効期間を2年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要ではないか

図表1 労働基準法第115条の対象となる請求権の消滅時効期間について

請求権の種類	労働基準法上の消滅時効期間	現行の民法上の消滅時効期間	労働基準法第115条の対象となる請求権
労働基準法の規定による賃金等(退職手当を除く。)の請求権	2年間	1年間 ※「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権」以外は10年間	<ul style="list-style-type: none"> ・金品の返還(23条)(賃金の請求に限る。) ・賃金の支払(24条) ・非常時払(25条) ・休業手当(26条) ・出来高払制の保障給(27条) ・時間外・休日労働に対する割増賃金(37条1項) ・有給休暇期間中の賃金(39条9項) ・未成年者の賃金請求権(59条)
労働基準法の規定による災害補償の請求権		<ul style="list-style-type: none"> ・療養補償(75条) ・休業補償(76条) ・障害補償(77条) ・遺族補償(79条) ・葬祭料(80条) ・分割補償(82条) 	
労働基準法の規定によるその他の請求権	5年間	10年間	<ul style="list-style-type: none"> ・帰郷旅費(15条3項、64条) ・退職時の証明(22条) ・金品の返還(23条)(賃金を除く。) ・年次有給休暇請求権(39条)
労働基準法の規定による退職手当の請求権		<ul style="list-style-type: none"> ・賃金の支払(24条) ※労働協約又は就業規則により支給条件が明確にされている退職手当のみ対象となる 	

※()内の条項は労働基準法の条文

図表2 改正後の民法における消滅時効について



※法務省が「民法の一部を改正する法律の概要」としてHPに公開している資料より抜粋。

と考えられる、とした。

また、検討会の議論の中で、例えば、改正民法の契約上の債権と同様に、賃金請求権の消滅時効期間を5年にしてはどうかとの意見が見られたことも指摘した。ここで5年としているのは、売買代金債権や飲食料債権などの契約上の債権については、権利が行使でき

ることを知った時(主観的起算点)と権利行使できる時(客観的起算点)が基本的に同一時点であると考えられることから、改正民法の下では、基本的には、権利を行使することができる時から5年間で消滅時効が完成することとなるためだ(図表2)。

ただし、報告では、労使の意見に隔

たりが大きい現状も踏まえ、消滅時効規定が労使関係における早期の法的安定性の役割を果たしていることや、大量かつ定期的に発生するといった賃金債権の特殊性に加え、労働時間管理の実態やそのあり方、仮に消滅時効期間を見直す場合の企業における影響やコストについても留意し、具体的な消滅時効期間については引き続き検討が必要、とも指摘した。具体的な消滅時効期間については速やかに労働政策審議会でも検討し、労使の議論を踏まえて一定の結論を出すべき、としている。

なお、昭和62年の労基法改正で既に消滅時効期間が5年となっている退職手当の請求権の消滅時効期間については、当該改正の経緯も踏まえつつ、賃金請求権の消滅時効期間と併せて検討することが適当とした。

賃金請求権以外の消滅時効

報告は、賃金請求権以外の請求権についても、基本的には賃金請求権の消滅時効の結論に合わせて措置を講ずることが適当と考えられる、とした。ただし、年次有給休暇と災害補償については、次のような留意が必要とした。

① 年次有給休暇

まず、年次有給休暇に関しては、そもそも年休権が発生した年の中で取得することが想定されている仕組みであり、未取得分の翌年への繰越は制度趣旨に鑑みると本来であれば例外的なものとした。報告は、検討会の議論において、年次有給休暇の繰越期間を長くした場合、年次有給休暇の取得率の向上という政策の方向性に逆行するおそれがあることから、必ずしも賃金請求権と同様の取り扱いを行う必要性がないとの考え方でおおむね意見の一致がみられる、としている。

② 災害補償請求権

一方、災害補償請求権については、仮に労基法の災害補償請求権の消滅時効期間を見直す場合、使用者の災害補償責任を免れるための労働者災害補償保険制度（労災保険制度）の短期給付の請求権の消滅時効期間（2年）の取り扱いをどのように考えるか、さらに、その場合に他の労働保険・社会保険の給付との関係、併給調整をどう考えるかといった課題がある、とした。

この点に関しては、仮に労基法の災害補償請求権の消滅時効期間を見直した場合、労災保険制度の短期給付の請求権の消滅時効期間についても併せて見直しを行わなければ、労災保険制度の短期給付が2年で時効となったとき以降は、直接使用者に労基法上の責任が生ずることとなり、企業実務に混乱を招くおそれもあることに留意が必要、との考えも示した。

なお、労基法の災害補償請求権は労基法において創設された権利であり、使用者は無過失責任を負うこととなっている。他方、労基法で災害補償請求権と調整規定が設けられている民法による損害賠償請求権については、不法行為の場合は主観的起算点から3年間（改正民法では、人の生命又は身体を害する不法行為の場合は5年）とされているが、これについては加害者の故意・過失が要件とされている。災害補償請求権の消滅時効期間の検討に当たっては、法律関係の早期確定という観点から、このような規定の関係性についても留意する必要がある、とした。

賃金台帳等の記録の保存

賃金台帳等の記録の保存については、公訴時効（労基法違反の場合、公訴時効は原則3年）との関係や使用者の負担等を踏まえつつ、賃金請求権の消滅時効期間のあり方と合わせて検討する

ことが適当とした。

付加金の支払

労基法第114条に規定する付加金の規定は、割増賃金等を支払わない使用者に対して、違反のあった時から2年間は、労働者の請求により、未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を裁判所が命ずることができるもの。

この規定の趣旨は、所定の違反に対する一種の制裁として未払金の支払を確保することや、私人である労働者の権利の実現を促進することで、私人による訴訟の持つ抑止力を強化するものであると考えられている。その請求期間については、労基法第115条の賃金等請求権の消滅時効期間と合わせたものであり、裁判上の請求期間の起算点についても「違反のあった時」となっていることから、賃金等請求権の消滅時効と同様に客観的起算点によるものとされている。

報告は、付加金の支払規定は、賃金等請求権の消滅時効規定と連動したものと位置づけられていること、また、未払金の支払を間接的に促す仕組みであることを踏まえると、裁判上の請求期間は、賃金請求権の消滅時効期間と合わせて検討することが適当、とした。

見直しの時期、施行期日等

そのほか、報告は、民法改正の施行期日（2020年4月1日）などを念頭に置き、仮に見直しを行う場合の経過措置について、①民法改正の経過措置と同様に、労働契約の締結日を基準に考える方法、②賃金等請求権の特殊性等も踏まえ、賃金等請求権の発生日を基準に考える方法——の二つ考えを示した。これについても、速やかに労働政策審議会でも検討すべき、としている。

（調査部）