

5

賃金請求権

改正民法の施行を踏まえ消滅時効の在り方について建議——労働条件分科会

労働政策審議会労働条件分科会（分科会長：荒木尚志・東京大学大学院法学政治学研究科教授）は、昨年12月27日、賃金請求権の消滅時効期間について、現行2年から原則5年に延長し、当分の間、記録の保存期間に合わせて3年間の消滅時効期間とすることを盛り込んだ「賃金等請求権の消滅時効の在り方について（報告）」を了承した。これを踏まえ、厚生労働省は、「労働基準法の一部を改正する法律案」を今通常国会に提出し、本年4月1日施行を目指すとしている。

同省では、2017年6月に改正民法が成立したことにより、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たことから（改正民法は2020年4月1日施行）、2017年12月に、有識者による検討会を設置。2019年7月に、賃金等請求権の消滅時効の論点整理を行っていた。

これを受けて、同分科会では、賃金等請求権の消滅時効の在り方について、2019年7月以降、検討を開始。分科会の審議では、賃金請求権の消滅時効について、労働側は民法と同じ5年を求めたのに対し、使用者側は中小企業等の事務負担や記録の保存期間の延長によるコスト増などを理由に、現行2年の維持を求めている。改正民法の施行が迫るなか、労使の意見の隔たりが大きいため、昨年12月24日の分科会で、賃金請求権の消滅時効期間について、現行2年から原則5年に延長し、当分の間、3年とする公益委員見解が提示され、同月27日の分科会で労使双方がこれを受け入れ、今回の建議となった（分科会で2020年1月10

日に了承された「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」は表）。

賃金請求権の消滅時効は原則5年、当分の間3年

賃金請求権の消滅時効については、民法の特別法である労基法第115条において、労働者保護や取引安全等の観点から、2年間（退職手当については5年間）の消滅時効期間が定められている。しかし、2017年6月に成立した改正民法では、労基法第115条の根拠となった使用人の給料等に関する短期消滅時効（1年間）が廃止された。一般債権に係る消滅時効については、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、または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に時効によって消滅する、とされた。

今回の報告では、改正民法の短期消滅時効が廃止されたことが、労基法上の消滅時効期間等の在り方を検討する契機であり、また、退職後に未払賃金を請求する労働者の権利保護の必要性等も総合的に勘案すると、①賃金請求権の消滅時効期間は、短期消滅時効廃止後の契約上の債権の消滅時効期間とのバランスも踏まえ、5年とすること、②起算点は、現行の労基法の解釈・運用を踏襲するため、客観的起算点を維持し、これを労基法上明記すること。ただし、③賃金請求権について直ちに長期間の消滅時効期間を定めることは、労使の権利関係を不安定化するおそれがあり、紛争の早期解決・未然防止という賃金請求権の消滅時効が果たす役

割への影響等も踏まえて慎重に検討する必要があるため、当分の間、現行の労基法第109条に規定する記録の保存期間に合わせて3年間の消滅時効期間とすること——などとした。

なお、退職手当の請求権の消滅時効期間については、現行の消滅時効期間（5年）を維持すべき、としている。

賃金請求権以外の請求権の消滅時効、現行2年を維持

一方、報告は、年次有給休暇請求権などの賃金請求権以外の請求権の消滅時効期間について、現行の消滅時効期間（2年）を維持すべき、としている。

その理由として、まず、年次有給休暇請求権については、年次有給休暇が労働者の健康確保や心身の疲労回復のための制度趣旨であることを踏まえれば、年休権が発生した年のなかで確実に取得することが要請されているものであり、仮に消滅時効期間を現行より長くした場合、この制度趣旨にそぐわないこと、また、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もあることを挙げた。

災害補償請求権については、災害補償の仕組みでは、労働者の負傷又は疾病に係る事実関係として業務起因性を明らかにする必要があるが、時間の経過とともにその立証は労使双方にとって困難となることから、早期に権利を確定させて労働者救済を図ることが制度の本質的な要請であること。加えて、労災事故が発生した際に早期に災害補償の請求を行うことにより、企業に対して労災事故を踏まえた安全衛生措置を早期に講じることを促すことにつな

がり、労働者にとっても早期の負傷の治癒等によって迅速に職場復帰を果たすことが可能となるといった効果が見込まれることを理由に挙げている。

その他の請求権（帰郷旅費、退職時の証明、金品の返還（賃金を除く））については、これらの仕組みが元来早期の権利確定を念頭に置いたものであることに加え、一般に労働契約が解消された後に長期間経過した場合には、労働者と労働契約を解消した使用者の間での権利関係を立証すること等が困難となり、それに伴い無用の混乱が生じるおそれがあるため、早期の権利確定のインセンティブを維持する必要性がある、とした。

記録の保存は原則5年、当分の間3年

報告は、労働者名簿や賃金台帳等の記録の保存義務について、紛争解決や監督上の必要から、その証拠を保存する意味で設けられていることを踏まえ、賃金請求権の消滅時効期間に合わせて原則は5年としつつ、消滅時効期間と同様に、当分の間は3年とすべき、とした。

また、付加金についても、割増賃金等の支払義務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、私人による訴訟のもつ抑止力を強化する観点から設けられていることを指摘。その請求期間について、賃金請求権の消滅時効期間に合わせて原則は5年としつつ、消滅時効期間と同様に、当分の間は3年とすべき、としている。

経過措置では債権発生日基準

報告は、見直しの時期や経過措置についても明記した。まず、施行期日は改正民法施行と同じ2020年4月1日とすべき、としている。

経過措置については、分科会では、①民法改正の経過措置と同様に、労働契約締結日基準とすべきか、②債権発生日基準（改正法の施行期日以後に賃金の支払期日が到来する全労働者の賃金請求権から新たな消滅時効期間を適用）とすべきかで議論がなされてきた。

報告では、改正民法の経過措置では、当事者は時効の対象である債権の発生原因である契約の締結時点における法律が適用されると予測し期待するのが通常であるという考えに基づき、施行期日前に締結された契約に基づく債権は改正前の法律が適用されることとしている、と指摘。

その一方で、仮に賃金請求権の消滅時効期間について改正民法と同様の経過措置とした場合、同じ職場でも労働者単位で消滅時効期間が異なることとなり、労務管理等に混乱が生ずるおそれがあること。加えて、賃金債権は大

量かつ定期的に発生するものであり、その齊一的処理の要請も強いことから、「施行期日以後に賃金の支払期日が到来した賃金請求権の消滅時効期間について改正法を適用することとし、付加金の請求期間についても同様の取扱いとすべき」、とした。

5年経過後の検討規定

報告は、改正法の施行から5年経過後の施行状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講じることとすべき、とした。

なお、労働者代表委員から、賃金請求権の消滅時効期間を原則5年、当分の間3年とすることについて、労基法の労働者保護という趣旨を踏まえ、改正法の施行から5年経過後の見直しにおいては、原則の5年とすべきとの意見があった、としている。（調査部）

表 労働基準法の一部を改正する法律案要綱

第一	労働者名簿等の書類の保存期間の延長 労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類（以下「労働者名簿等」という。）の保存期間について、五年間に延長することとすること。
第二	付加金の請求を行うことができる期間の延長 付加金の請求を行うことができる期間について、違反があった時から五年に延長することとすること。
第三	賃金請求権の消滅時効期間の見直し等 賃金（退職手当を除く。）の請求権の消滅時効期間を五年間に延長するとともに、消滅時効の起算点について、請求権を行使することができる時であることを明確化することとすること。
第四	経過措置 第一から第三までによる改正後の労働基準法第九条、第十四条及び第十五条の規定の適用について、労働者名簿等の保存期間、付加金の請求を行うことができる期間及び賃金（退職手当を除く。）の請求権の消滅時効期間は、当分の間、三年間とすることとすること。
第五	施行期日等 一 施行期日 この法律は、民法の一部を改正する法律の施行の日（令和二年四月一日）から施行すること。 二 経過措置 この法律の施行前に労働基準法第十四条に規定する違反があった場合の付加金の請求期間及び賃金（退職手当を除く。）の支払期日が到来した場合の当該賃金の請求権の消滅時効の期間については、なお従前の例によることとすること。 三 検討 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

※第159回労働政策審議会労働条件分科会（令和2年1月10日）資料より作成。本文縦書き。