

賃金等請求権の消滅時効の 在り方に関する検討の参考資料

社会経済情勢の変化に鑑み、民法の一部を改正する法律（平成29年6月2日公布）により、民法（明治29年法律第89号）について、消滅時効の期間の統一化等の時効に関する規定の整備、法定利率を変動させる規定の新設等が行われた。 ※ 施行日は、令和2年4月1日。

<民法における消滅時効>

改正前

- ① 職業別の短期消滅時効（1年の消滅時効とされる「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」も含む）
- ② 一般債権については、
 - ・権利を行使することができる時から進行
 - ・10年間行使しないときは消滅



改正後

- ① 職業別の短期消滅時効（1年の消滅時効とされる「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」も含む）を廃止し、
- ② 一般債権については、
 - i) 債権者が権利を行使することができることを知った時から5年間行使しないとき
 - ii) 権利を行使することができる時から10年間行使しないときに時効によって消滅することと整理。

※民事における時効制度の意義

- ① 本来の権利関係よりも、これと異なって永続している事実状態を尊重する必要があること(取引の安全、秩序維持)
- ② 長い年月を経た場合には、真実の権利関係の証明が困難となること
- ③ 権利の上に眠る者は保護に値しないこと

改正民法により消滅時効関連規定を改正した趣旨

改正民法において短期消滅時効が廃止された趣旨

旧法第170条から第174条まで・・・職業別の短期消滅時効の特例を設けていた・・・趣旨は、特例の対象とされた債権は比較的少額であることを踏まえ、特に時効期間を短期間にしてその権利関係を早期に決着させることにより、将来の紛争を防止することにあると説明されていた。

しかし、これらの細かな特例が存することにより、どの規定が適用されるのかを確認する手間がかかり、適用の誤りや規定の見落としの危険も生ずる上、現代社会においては取引が極めて複雑・多様化していることから、特例の適用を受ける債権といえるかどうかの判断が難しいとの問題が生じていた。・・・

さらに、制定後の社会状況の変化によって多様な職業が出現し、取引内容も多様化するなどしたため、特例の対象とされた債権に類似するものも現れているが、そうした債権には特例が適用されず、特例の対象債権との間で時効期間に大きな差が生ずることから、特例自体の合理性に疑義が生じていた。・・・

そこで、新法では、旧法第170条から第174条までに定められた職業別の短期消滅時効の特例・・・を廃止している。

改正民法において主観的起算点からの5年の消滅時効期間が新設された趣旨

短期消滅時効の・・・特例を単純に廃止するだけでは、例えば・・・2年とされた生産者や卸売商人の売買代金債権の時効期間が10年に大きく伸長されることとなるが、これに対しては、領収書の保存費用など弁済の証拠保存のための費用や負担が増加するとの懸念があった。

また、旧商法が消滅時効期間を5年としていた商行為債権についても、多数の商取引債権に適用されており、安定した実務運用が行われているため、改正の影響を極力抑える必要があった。

そのため、原則的な時効期間については、5年程度に短くすることが必要と考えられた。・・・

他方で、・・・単純に5年とすることに対しては、例えば・・・安全配慮義務違反に基づく損害賠償債権など、権利行使が可能であることを容易に知ることができない債権については、債権者が大きな不利益を被る可能性があるとの指摘がされていた。・・・

以上の問題状況を踏まえ、新法では、旧法の・・・10年という客観的起算点からの消滅時効を維持した上で、・・・5年という主観的起算点からの消滅時効を新たに追加し、・・・いずれかが完成した場合には時効により債権が消滅するとしている。

民法の一部を改正する法律（平成29年6月2日公布）に併せて、消滅時効の規定をもつ他の法律は「民法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」（平成29年6月2日公布）において一括して改正がなされている。

- 消滅時効の規定について、起算点の表現を統一するための改正が主なものであり、消滅時効の期間は変更していないものが大半。

<例> 国民年金法（昭和34年法律第141号）第102条

客観的起算点であることを明記。

（現行） 「・・・権利は、2年を経過したときは、時効によって消滅する」

（改正） 「・・・権利は、これらを行使することができる時から2年を経過したときは、時効によって消滅する」

- 消滅時効の期間を変更した法律は以下の通り。

・商法（明治32年法律第48号） 等

<例> 商法（明治32年法律第48号）第522条

時代の変化に伴って、商行為によって生じたか否かにより時効期間に差が生ずることを合理的に説明することが難しく、また商事消滅時効については民法の時効とどちらが適用されるのかが争いとなることも多く、その判断も容易でない事案が少なくないため、改正したもの。

（現行） 「5年間行使しないときは、時効によって消滅する。ただし、他の法令により5年間より短い時効期間の定めがあるときは、その定めるところによる。」

（改正） （削除。つまり、改正民法の規定による。）

賃金等請求権に関する消滅時効について

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

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。

<概要> 労働基準法の規定による請求権について、消滅時効を規定。

<趣旨> 労働基準法の規定による請求権について、退職手当を除く請求権は2年間、退職手当の請求権は5年間の消滅時効を定めたもの。

<年数の設定根拠>

請求権の種類	労基法上の消滅時効期間	民法上の消滅時効期間 ※労基法第115条の規定がないと仮定した場合	労基法上の消滅時効期間について 年数の設定根拠
賃金（退職手当を除く。）	2年間	1年（「月又はこれより短い期間によって定めた使用人の給料に係る債権」による短期消滅時効）	○ 民法上、一般債権の消滅時効は10年（民法第167条）、月又はこれより短い期間によって定めた使用人の給料に係る債権については1年の短期消滅時効（民法第174条）とされている。
災害補償			○ 労働者にとって重要な請求権の消滅時効が1年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ぼす影響も少なくないため、労働基準法（昭和22年法律第49号）第115条において2年間と定められた。
その他			※ 工場法では、その第15条で災害扶助の請求権について2年間の短期消滅時効を定めており、それにならい2年と定められた。
退職手当	5年間	10年等（現行民法第167条第1項等による）	○ 当初、時効期間は一律2年とされていたが、退職手当については、 ①退職手当は高額になる場合が通常であり、資金の調達ができないこと等を理由にその支払に時間がかかることがあること ②労使間において退職手当の受給に関し争いが生じやすいこと ③退職労働者の権利行使は、定期賃金の支払を求める場合に比べ、必ずしも容易であるとはいえないこと 等から、昭和63年4月より5年に延長された。

労働基準法第115条の対象となる請求権

※ () 内の条項は労働基準法の条文

規定	時効期間	対象となる請求権
この法律の規定による賃金等（退職手当を除く。）の請求権	2年間	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）
この法律の規定による災害補償の請求権		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）
この法律の規定によるその他の請求権		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）
この法律の規定による退職手当の請求権	5年間	賃金の支払（24条） ※ 労働協約又は就業規則によって予め支給条件が明確にされている場合

労働基準法第115条の対象となる請求権

<賃金等請求権>

【金品の返還（23条）】

退職労働者等の権利者の請求があった日から7日以内に、使用者は賃金その他の金品を返還しなければならないことを規定。

【賃金の支払（24条）】

賃金は通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならないことを規定。

【非常時払（25条）】

労働者に、出産、疾病、災害等の不時の出費を必要とする事情が生じた場合、労働者が使用者に既往の労働に対する賃金の繰上払を請求しうることを規定。

【休業手当（26条）】

使用者の責に帰すべき事由によって労働者が就業できなかった場合には、その休業期間中、使用者は労働者に対し、平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければならないことを規定。

【出来高払制の保障給（27条）】

出来高払制その他の請負制で使用される労働者の賃金については、労働者が就業した以上は、たとえその出来高が少ない場合でも、労働した時間に応じて使用者が一定額の保障を行わなければならないことを規定。

<賃金等請求権（続き）>

【時間外・休日労働に対する割増賃金（37条1項）】

労働時間を超える時間の労働、休日における労働または深夜の労働に対して、使用者が割増賃金を支払わなければならないことを規定。

【有給休暇期間中の賃金（39条9項）】

有給休暇日の賃金については、平均賃金、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又は健康保険法による標準報酬日額に相当する金額のうち、就業規則その他これに準ずるもの又は労使協定で選択したものを支払わなければならないことを規定。

【未成年者の賃金請求権（59条）】

親権者又は後見人による代理受領を禁止するため、未成年労働者に賃金の独立請求権を付与する規定。

<災害補償請求権>

【療養補償（75条）】

労働者が業務上負傷したり疾病にかかったりした場合の使用者の療養に関する補償責任について規定。使用者は、療養そのものを行うか、又は療養に要する費用を労働者に支払うかのいずれかを行わなければならないことを規定。

【休業補償（76条）】

業務上負傷し、または疾病にかかったため、労働基準法第75条の規定により療養補償を受けている労働者が、その間労働することができず、賃金を受けることができない場合に、使用者はその補償として、療養中平均賃金の6割に相当する金額を支給しなければならないことを規定。

<災害補償請求権（続き）>

【障害補償（77条）】

業務上の負傷または疾病の結果が身体障害として残った場合に、その障害を14等級に区分し、使用者はその等級に応じて一時金を障害補償として支給しなければならないことを規定。

【遺族補償（79条）】

労働者が業務上死亡した場合に、その遺族を保護するために、使用者が平均賃金の1000日分の遺族補償を行わなければならないことを規定。

【葬祭料（80条）】

労働者が業務上死亡した場合に、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の60日分の葬祭料を支払わなければならないことを規定。

【分割補償（82条）】

一時金支給を原則とする障害補償及び遺族補償を行うに当たって、その支払能力のあることを証明し、補償を受けるべき者の同意を得た場合には、6年に分割して毎年補償することができることを規定。

<その他の請求権>

【帰郷旅費（15条3項、64条）】

使用者が契約締結のときに提示した労働条件と実際の労働条件が相違するために労働者が即時契約を解除する場合や満18歳未満の者が解雇された場合、契約解除・解雇の日から14日以内に帰郷する場合には使用者は必要な旅費を負担しなければならないことを規定。

【退職時の証明（22条）】

労働者から請求があった場合は、使用者は退職時の証明書を交付しなければならないことを規定。

【金品の返還（23条）】

退職労働者等の権利者の請求があった日から7日以内に、使用者は賃金その他の金品を返還しなければならないことを規定。

【年次有給休暇（39条）】

使用者は、労働者が1年間（初年度は6か月）継続勤務し、1年間（初年度は6か月）の出勤成績が8割以上である場合、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与えなければならないことを規定。

<退職金請求権>

【賃金の支払（24条）】

賃金は通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならないことを規定。

①時効期間と起算点に関する見直し

現状

	起算点	時効期間	具体例	適用に争いのある具体例
原則	権利を行使することができる時から	10年	個人間の貸金債権など	
職業別	権利を行使することができる時から	1年	飲食料、宿泊料など	「下宿屋」の下宿料
		2年	弁護士、公証人の報酬、小売商人、卸売商人等の売掛代金など	税理士、公認会計士、司法書士の報酬、農協の売掛代金など
		3年	医師、助産師の診療報酬など	あん摩マッサージ指圧師、柔道整復師の報酬など
商事	権利を行使することができる時から	5年	商行為によって生じた債権	消費者ローンについての過払金返還請求権（判例上10年）

問題の所在

1 職業別短期消滅時効の廃止の必要性

- ・ 職業別の短期消滅時効(現 § 170~174)は、ある債権にどの時効期間が適用されるのか、複雑で分かりにくい
- ・ 1~3年という区別も合理性に乏しい
(母国のフランスでも2008年に廃止)

2 時効期間の統一化に当たって

- ・ 時効期間の大幅な長期化を避ける必要
- ・ 単純な短期化では、権利を行使できることを全く知らないまま時効期間が経過してしまうおそれ

改正法の内容

- ・ 職業別の短期消滅時効はすべて廃止
- ・ 商事時効(5年)も廃止
- ・ 権利を行使することができる時から10年という時効期間は維持しつつ、権利を行使することができることを知った時から5年という時効期間を追加【新 § 166】
→ いずれか早い方の経過によって時効完成
(参考)
異なる起算点からの短期と長期の時効期間を組み合わせる法制は、仏(5年・20年)、独(3年・10年)など多く見られる。

改正法

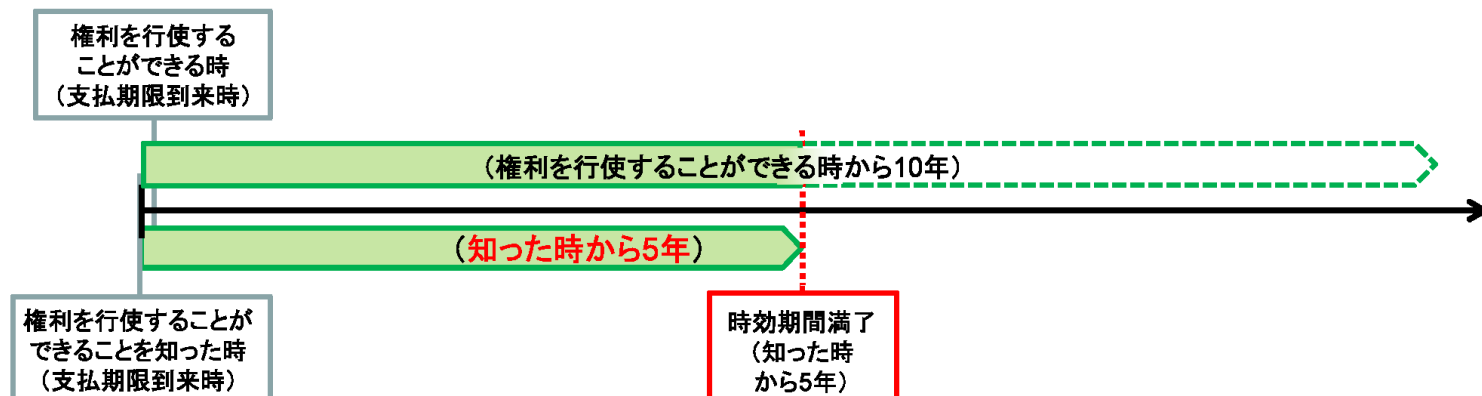


シンプルに統一化

	起算点	時効期間	具体例
原則	知った時から	5年	次頁参照
	権利を行使することができる時から	10年	

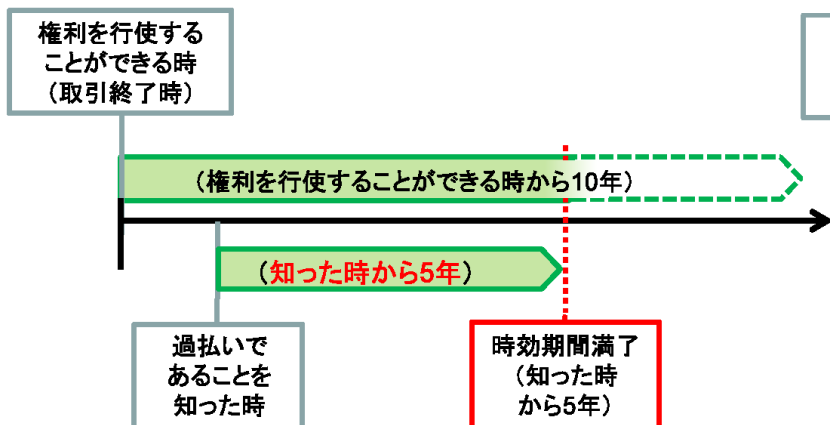
①時効期間と起算点に関する見直し

- 権利を行使することができることを知った時と権利を行使することができる時とが基本的に同一時点であるケース
〈例〉 売買代金債権、飲食料債権、宿泊料債権など**契約上の債権**

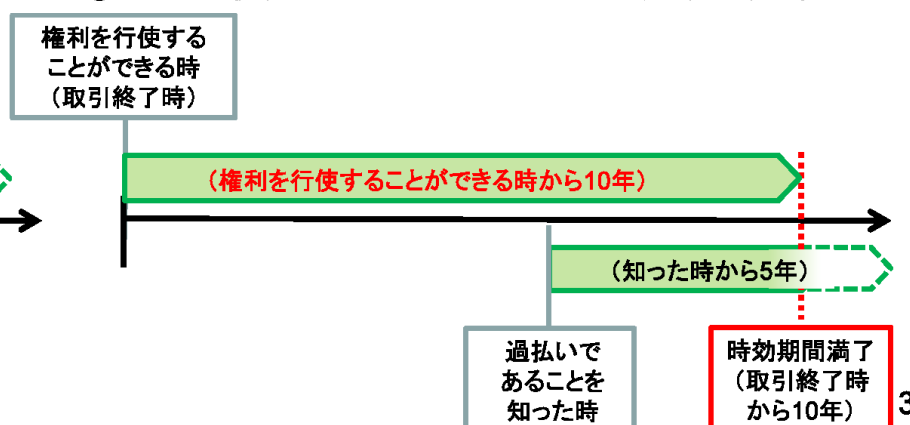


- 権利を行使することができることを知った時と権利を行使することができる時とが異なるケース
〈例〉 消費者ローンの過払金(不当利得)返還請求権
(過払金: 利息制限法所定の制限利率を超えて利息を支払った結果過払いとなった金銭)

ケース①(知った時から5年で時効が完成する場合)



ケース②(権利を行使することができる時から10年で時効が完成する場合)



消滅時効の起算点について（権利を行使することができることを知った時）

○民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）による改正後の民法（抄）
（債権等の消滅時効）

第166条 債権は、次に掲げる場合には、時効によって消滅する。

- 一 債権者が権利を行使することができることを知った時から五年間行使しないとき。
- 二 権利を行使することができる時から十年間行使しないとき。

2 （略）

3 （略）

○第193回国会平成29年4月25日 参議院・法務委員会（議事抜粋）

・政府参考人（小川秀樹君）

改正法案におきましては、債権は債権者が権利を行使することができることを知ったときから五年間行使しないときには時効によって消滅するとしております。このように、権利を行使することができることを知ったときから時効期間が進行するということいたしましたのは、債権者が権利を行使することができることを知ったのであれば債権者がその権利を実際に行使すべきことを期待することができる、という趣旨に基づくものでございます。

このような趣旨からいたしますと、債権者が権利を行使することができることを知ったというためには、権利行使を期待されてもやむを得ない程度に権利の発生原因などを認識していることが必要であると考えられます。具体的には、権利の発生原因についての認識のほか、権利行使の相手方である債務者を認識することが必要であると考えられます。

<「一問一答 民法（債権関係）改正」（筒井健夫・村松秀樹 編著）>

法的評価が一義的に明確でない原因によって権利が発生したケースでは、どこまでの事実を認識すれば、「債権者が権利を行使することができることを知った」といえるのかが問題となる。例えば、安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求権においては、安全配慮義務の有無は、当時者が従事した職務の内容や危険性などの事情を総合考慮して判断するものであるため、単に職務中に傷害等を負ったことを認識したとしても、そのことのみで直ちに債権者において「債権者が権利を行使することができることを知った」とはいえず、総合的な考慮が必要になる。

不法行為に基づく損害賠償請求権における3年の消滅時効の起算点である「被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知った時」（旧法第724条前段）について、判例（最判平成23年4月22日参照）は、一般人であれば当該加害行為が違法であると判断するに足りる事実を被害者が認識すれば足り、被害者が不法行為であるとの法的評価まで認識する必要はないとの立場にあると解されるが、これを参考とすると、安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求権においても、一般人であれば安全配慮義務に違反し、債務不履行が生じていると判断するに足りる事実を知っていたことが必要であると解される。

参考となる判例①

【事件番号】最高裁判所第2小法廷判決／平成21年（受）第131号

【判決日付】平成23年4月22日

【判決文（抄）】

民法724条にいう「損害及び加害者を知った時」とは、被害者において、加害者に対する賠償請求をすることが事実上可能な状況の下に、それが可能な程度に損害及び加害者を知った時を意味すると解するのが相当である。・・・被上告人と同様の立場にある出資者らにより、本件各先行訴訟が逐次提起され、同年中には集団訴訟も提起されたというのであるから、上告人が実質的な債務超過の状態にありながら、経営破綻の現実的な危険があることを説明しないまま上記の勧誘をしたことが違法であると判断するに足りる事実についても、被上告人は、遅くとも同年末には認識したものとみるのが相当である。上記時点においては、被上告人が上記の勧誘が行われた当時の上告人の代表理事らの具体的認識に関する証拠となる資料を現実には得ていなかったとしても、上記の判断は何ら左右されない。

参考となる判例②

【事件番号】最高裁判所第2小法廷判決／昭和56年（才）第1284号

【判決日付】昭和57年10月15日

【判決文（抄）】

原審の適法に確定した事実関係及び消防が地方自治体の重要な事務であつて、消防に必要な水利施設の設置、維持、管理の責任が市町村にあること（消防組織法6条乃至8条、消防法20条2項）からすると、上告人募が本件事故の二か月後、本件事故に基づく損害賠償を請求するについて新聞社に照会した結果、本件防火用水槽の管理責任を追及し裁判を起すよう示唆を受けたことによつて、そのころ、本件防火用水槽の管理責任が被上告人にあるものと一般人が判断するに足りる事実を上告人らにおいても認識するに至つたものと認めて、上告人らの被上告人に対する本件損害賠償請求権が民法724条の規定による三年の時効により消滅したものとした原審の判断は、正当として是認することができる。

消滅時効の起算点について（権利を行使することができる時）

○民法（明治29年法律第89号）（抄）

（消滅時効の進行等）

第166条 消滅時効は、権利を行使することができる時から進行する。

2 前項の規定は、始期付権利又は停止条件付権利の目的物を占有する第三者のために、その占有の開始の時から取得時効が進行することを妨げない。ただし、権利者は、その時効を中断するため、いつでも占有者の承認を求めることができる。

<「我妻・有泉コンメンタール 民法 第4版 総則 物権 債権」（我妻榮・有泉亨・清水誠・田山輝明著）>

○「「権利を行使することができる時」とは、権利を行使するのに法律上の障害がなくなった時である。権利者の一身上の都合で権利を行使できないことや、権利行使に事実上の障害があることは影響しない。したがって、権利者が権利の存在を知らない場合にも、原則としては、時効は進行する。」

<「論点体系 判例民法 1 第2版 総則」（能見善久・加藤新太郎編）>

○「「法律上の障害がなくなった時であり、権利行使に関し事実上の障害は含まない。」「債権者が債権の存在を知らなくても、それは事実上の障害であり、消滅時効は進行する。」「ただ、各種債権に関し、具体的にどの時点が「権利を行使することができる時」となるかについては問題となることが少なくない」

<「民法講義Ⅰ 第3版 総則」（山本敬三著）>

○「判例は、「権利を行使することができる時」とは、権利を行使することに対する法律上の障害がなくなった時のことであるとする。（大判昭和12年9月17日民集16巻1435頁等）」

※「最判昭和45年7月15日民集24巻7号771頁は、「権利行使が現実に期待できる時」から時効が進行するとしている。「最判平成15年12月11日民集57巻11号2196頁は、「当時の客観的状況等に照らし、その時からの権利行使が現実に期待できないような特段の事情の存する場合についてまでも、「支払事由発生の時をもって本件消滅時効の起算点とする趣旨ではない」。

<「注釈民法（5） 総則（5）」（川島武宜編）>

○「判例・学説は、権利を行使する上で障碍となる事態を事実上の障碍と法律上の障碍とに分け、後者の障碍のみが時効の進行を妨げるとしている。」「判例は、権利者の不知は、法律が特別の規定（民法126・724・966条）を置く場合のほか、消滅時効の進行を妨げない、とする（大判大正6年11月14日民録23輯1965頁）。その根拠は、形式的には、権利者の不知によって特別の規定がある以上、それ以外の場合には、権利者の知・不知と時効の起算点とは無関係だ、というのであり」「権利者の不知が時効の進行を妨げないことについては学説にも異論はない。「事実上の障碍に対して、法律上の障碍というのは、権利そのものの性質上権利に内在する障碍をいうものとされる。」

賃金等請求権の消滅時効の起算点について

○労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（労働条件の明示）

第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

○労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第15条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一～二 （略）

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四～十一 （略）

2～4 （略）

<「注釈労働基準法 下巻」（東京大学労働法研究会編著）>

○「本条および本法は、時効の起算点について規定をおかないが、一般的にいて、具体的に権利が発生したときである。したがって、賃金請求権については、それが具体化する各賃金支払期である。」

○「労基法所定の各請求権については、休業補償（76条）はその性質上通常の賃金支払期日に行うべきものであり毎月1回以上これを行うべきものであるから、同時期から時効が進行するとしたもの・・・、障害補償請求権（77条）の消滅時効は身体障害の等級が決定した日から7日を経過した日からその進行を開始するとしたもの・・・等が存在する。」

監督指導による賃金不払残業の是正結果の推移

※対象事案は、労基署が定期監督及び申告に基づく監督を実施し、割増賃金の不払いに係る指導を行った結果、各年度の間、1企業で合計100万円以上の支払いがなされたもの。

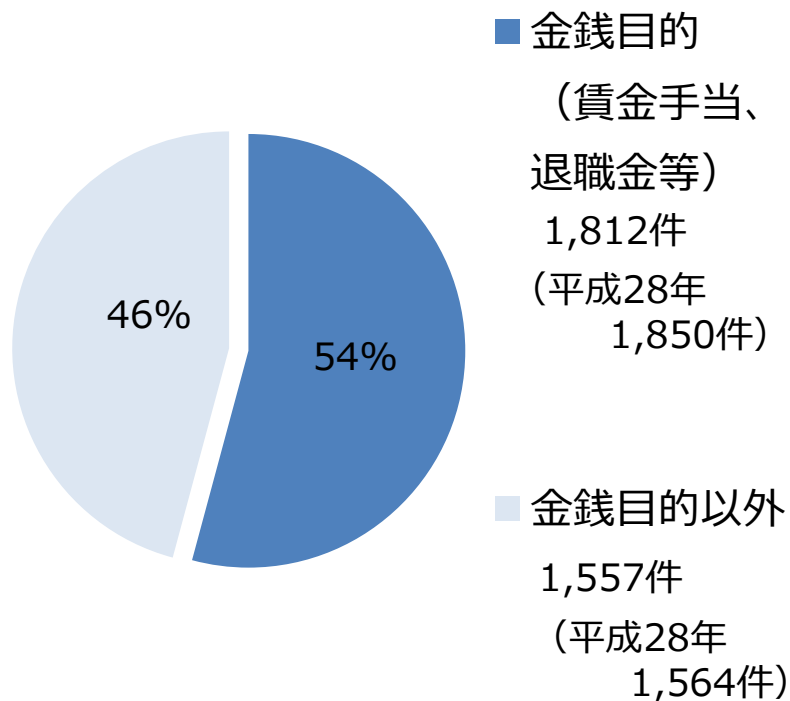
	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
是正企業数	1,386	1,312	1,277	1,417	1,329	1,348	1,349	1,870	1,768
割増賃金合計額（円）	123億 2,358万	145億 9,957万	104億 5,693万	123億 4,198万	142億 4,576万	99億 9,423万	127億 2,327万	446億 4,195万	125億 6,381万
対象労働者数	11万 5,231	11万 7,002	10万 2,379	11万 4,880	20万 3,507	9万 2,712	9万 7,978	20万 5,235	11万 8,837
支払われた割増賃金の平均額（1企業当たり）	889万	1,113万	819万	871万	1,072万	741万	943万	2,387万	771万
支払われた割増賃金の平均額（労働者1人当たり）	11万	12万	10万	11万	7万	11万	13万	22万	11万

賃金等に関する紛争はどのくらい起きているか

【労働審判】

地方裁判所における新受件数
平成29年（速報値）

総数：3,369件
（平成28年 3,414件）



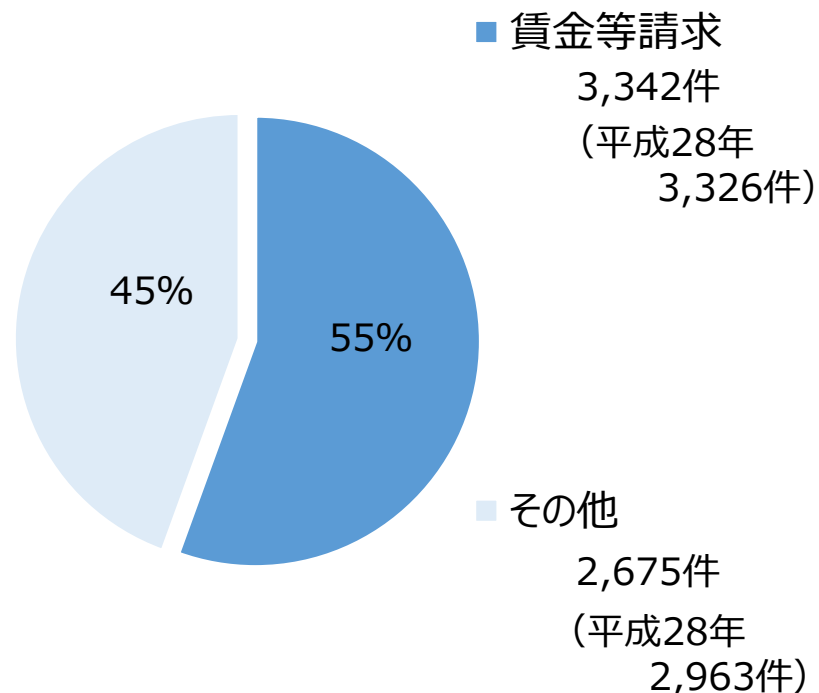
【労働訴訟】

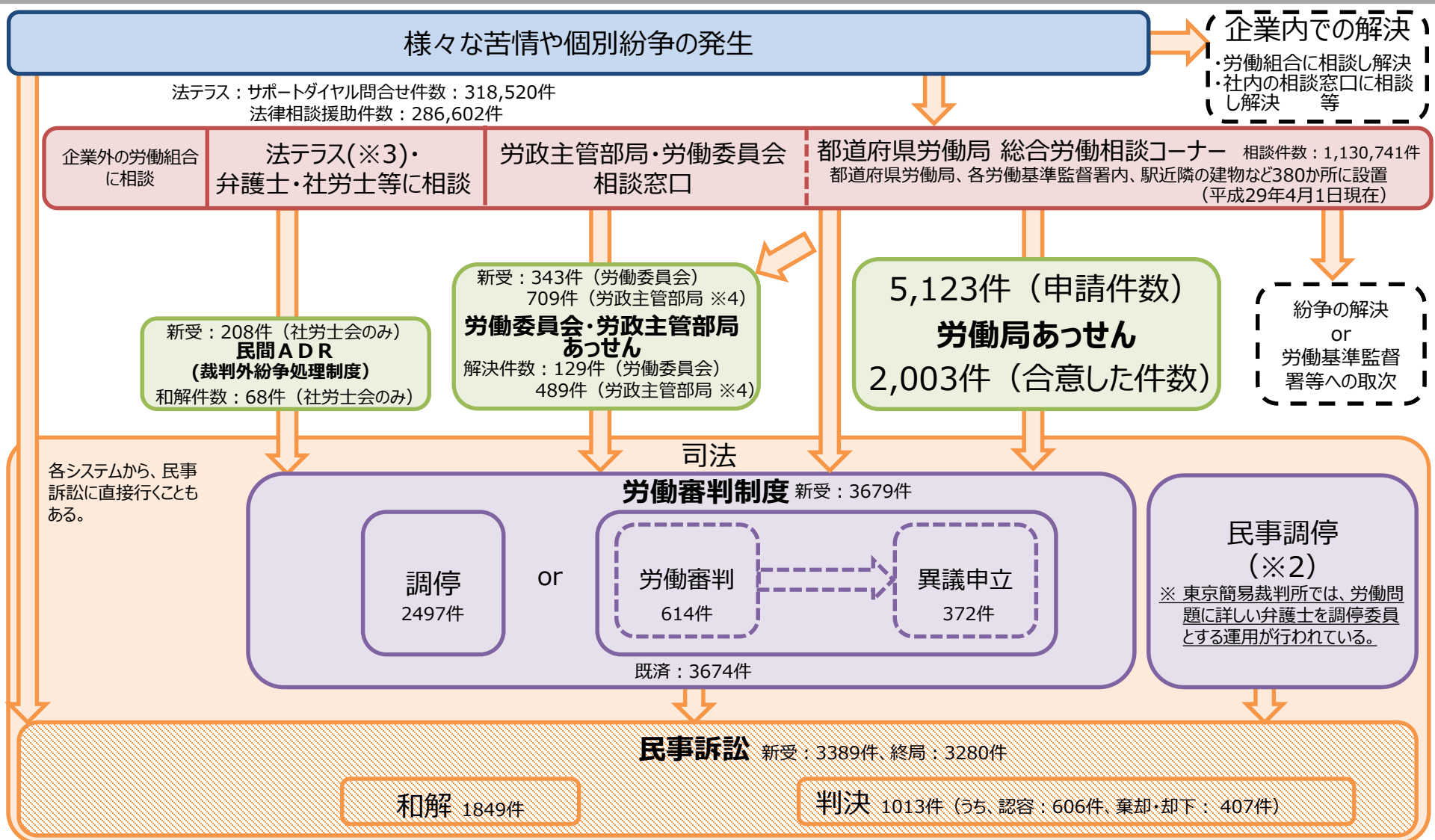
地方裁判所における新受件数
平成29年

総数（延べ件数）
：6,017件

※労働関係民事通常訴訟に限る
※総数は、請求類型別の延べ件数の合計である

（平成28年 6,289件）





(※1) 件数は、労働局関係は平成28年度、労働委員会・労政主管部局は平成27年度、社労士会関係は平成26年度、司法関係は平成27年のもの。
 (※2) 労働関係の案件を含む民事調停の新受件数の総数は37,445件。
 (※3) 正式名称「日本司法支援センター」。総合法律支援法に基づき、平成18年4月10日に設立された法務省所管の公的な機関。問い合わせの内容に合わせ、関係機関の相談窓口等を無料で案内すること(情報提供業務)や、無料の法律相談や弁護士・司法書士費用の立替え等を行っている。
 (※4) 労政主管部局について、新受件数は埼玉県、東京都、神奈川県、大阪府、福岡県、大分県の6都府県の合計。
 (出典) 日本司法支援センター「平成27年度版法テラス白書」(2016年)、裁判所ウェブサイト、最高裁判所事務総局「司法統計」、平成27年度個別労働紛争解決制度施行状況、『法律のひろば』68巻5号4頁・品田幸夫「労働審判制度の概要と課題-制度開始10年目を迎えて」(2015年、株式会社ぎょうせい) 中央労働委員会集計資料「各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況」、中央労働委員会調べ 等

諸外国における賃金の時効について

	フランス	ドイツ	イギリス	韓国
一般債権の時効期間	<ul style="list-style-type: none"> 民法において、原則5年で訴権が消滅することが定められている。 ※ 1 	<ul style="list-style-type: none"> 民法において、主観的起算点から原則3年、客観的起算点から原則10年で債務者側に給付拒絶権が発生することが定められている。 ※ 3 * 主観的起算点：請求権が発生し、かつ債権者が請求権を基礎づけている事情及び債務者を知り、または重大な過失がなければ知っていたはずの年の末。 	<ul style="list-style-type: none"> ①契約関係訴訟：出訴期限法において、客観的起算点から6年で訴権が消滅することが定められている。 ②制定法上の申立：各制定法において出訴期限が定められているが、労働関係の制定法上の権利については、多くは3か月（性差別などは6ヶ月）の出訴期限が定められている。 * 契約上の権利義務に関する訴訟は、通常裁判所に提訴する。一方、制定法によって設定された労働関係の権利については、雇用審判所という三者構成の機関に救済を申し立てる。制定法上の権利は契約上の権利となるものとそうでないものがある。前者については2つの救済方法が併存し、迅速さや簡便さの利点から制定法上の申立が選択される場合が多いが、雇用審判所への出訴期間徒過後に通常裁判所へ提訴することも可能とされる。 	<ul style="list-style-type: none"> 民法において、10年の消滅時効が定められている。
賃金についての扱い	<ul style="list-style-type: none"> 賃金については、労働法において、民法の特則として原則3年で訴権が消滅することが定められている。 ※ 2 * 労働契約が解約された場合は、労働契約の解約から遡って3年間分までが請求可能期間となる。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金についての特例は、設けられていない。 労働関係に基づいて発生する請求権については、労働協約の中で、除斥期間（客観的起算点で2～6か月）が設定されることが一般的。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金についての特例は、設けられていない。 賃金の請求については、制定法（1996年雇用権利法）上の申立として、客観的起算点から3か月という出訴期限が定められている。なお、賃金の未払い等が複数回継続している場合には、最後の未払い等から3か月という出訴期限が設けられている。 * 継続しているかどうかは、未払いと未払いの間に3か月以上の期間があるか否かで判断。絶対的な遡及期間は2年間が上限 ※ 4 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金については、労働法において、3年の消滅時効が定められている。 ※ 5

※ フランス、ドイツ、イギリスについては、第3回賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会における資料、当日の発表者による説明、法制審議会民法（債権）部会資料14-2をもとに、厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成。

※ 韓国については、JILPTによる調査をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成。

- ※ 1 民法については、2008年に改正され、それまで30年とされていた原則的な時効期間が5年に短縮された。
- ※ 2 賃金については、当初民法において6か月の短期消滅時効が定められていたところ、1971年に労働法において5年の時効とされたが、それが2013年の改正により3年に短縮された。3年間に短縮された背景には、法的安定性の確保が挙げられているが、それでは理由として不十分との指摘もあり、議論がある。
- ※ 3 民法については、2002年に改正され、短期消滅時効制度が廃止されるとともに、それまで30年とされていた原則的な時効期間が3年に短縮された。
- ※ 4 出訴期間が3か月と定められているのは、雇用審判所によると、申立ては速やかになされなければならない趣旨と解釈されており、また、訴訟件数のさらなる増加を避けるためとも考えられる。絶対的遡及期間の上限を2年とした趣旨は、政府によると、契約関係訴訟の6年に合わせると長すぎて不確実性を排除できないためと説明されている。
- ※ 5 一般債権の消滅時効は韓国民法において10年、賃金請求権の消滅時効は韓国民法において短期消滅時効で1年または3年（諸説有り）、勤労基準法において3年とされている。

※ フランス、ドイツ、イギリスについては、第3回賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会における資料、当日の発表者による説明、法制審議会民法（債権）部会資料14-2をもとに、厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成。

※ 韓国については、JILPTによる調査をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成。

年次有給休暇について

制度内容

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与えなければならない制度。

要件・効果

- ①雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、
- ②全所定労働日の8割以上を出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。

継続勤務年数	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
付与日数	11日	12日	14日	16日	18日	20日

その後、継続勤務年数1年ごとに右表の日数の年次有給休暇が与えられる。
なお、年次有給休暇は、発生日から起算して2年間の消滅時効に服する。

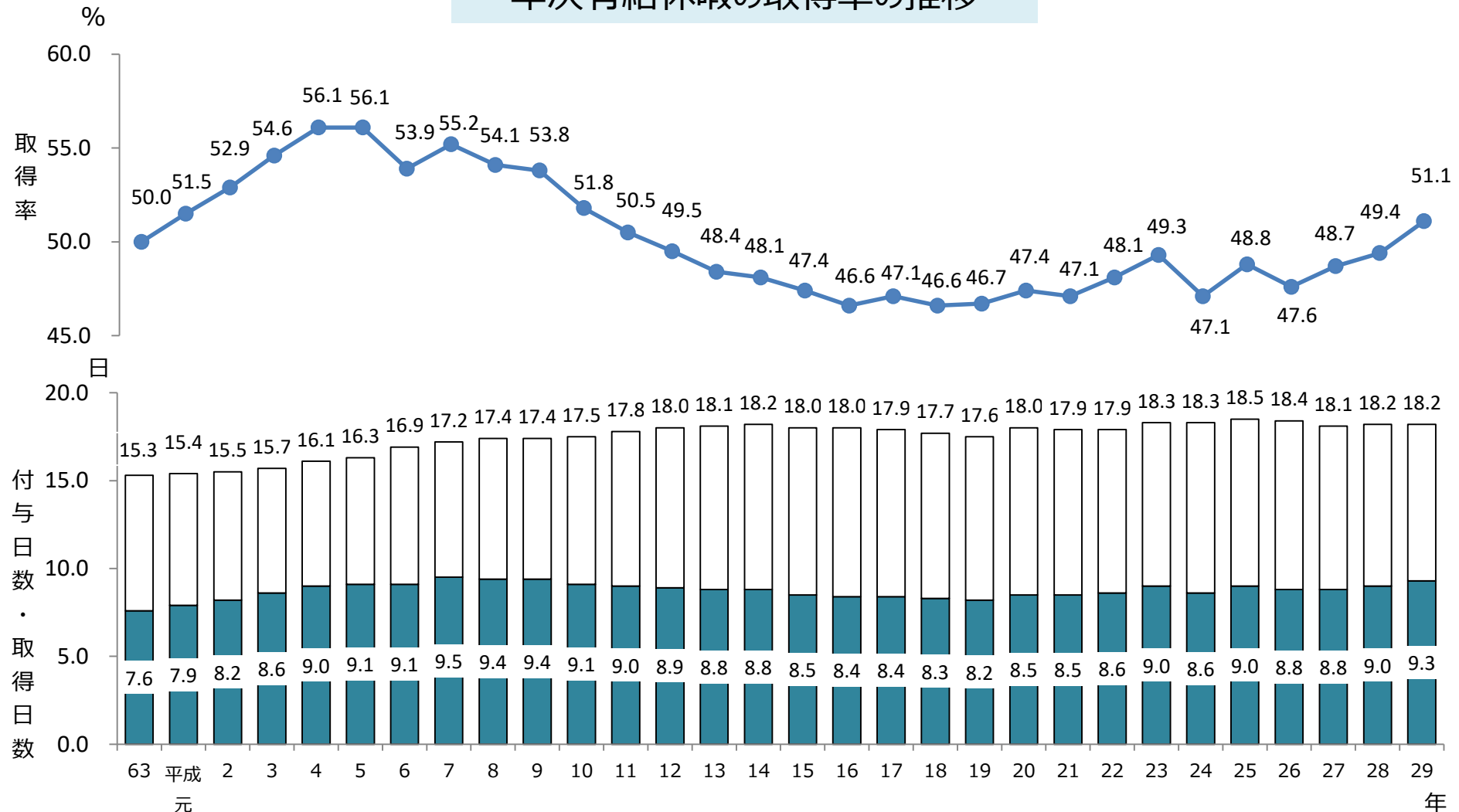
年次有給休暇の取得時季

- 原則 労働者がその有する休暇日数の範囲内で、その具体的な休暇の時季を特定する「時季指定」を行うことにより、年次有給休暇が成立し、当該労働日における就労義務が消滅。つまり、労働者の具体的な「時季指定」がない限りは、使用者は年次有給休暇を与えなくても法違反とならない。
- 例外
 - ①労働者の指定する時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。
 - ②労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる。
 - ③法定の年次有給休暇付与日数が10日以上の場合、使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日から1年以内に5日について、取得時季を指定して取得させなければならない。

法的性質

- 最高裁判例では二分説が採用されている。
※林野庁白石宮林署事件（昭和48年3月2日判決）、国鉄郡山工場事件（昭和48年3月2日判決）
- 二分説とは、年次有給休暇の権利は、以下2つの権利から構成されるという考え方。
 - ・労基法の要件を満たすことで当然に発生する権利（年休権）
 - ・労働者が年休を取得する時季を特定する権利（時季指定権）

年次有給休暇の取得率の推移



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

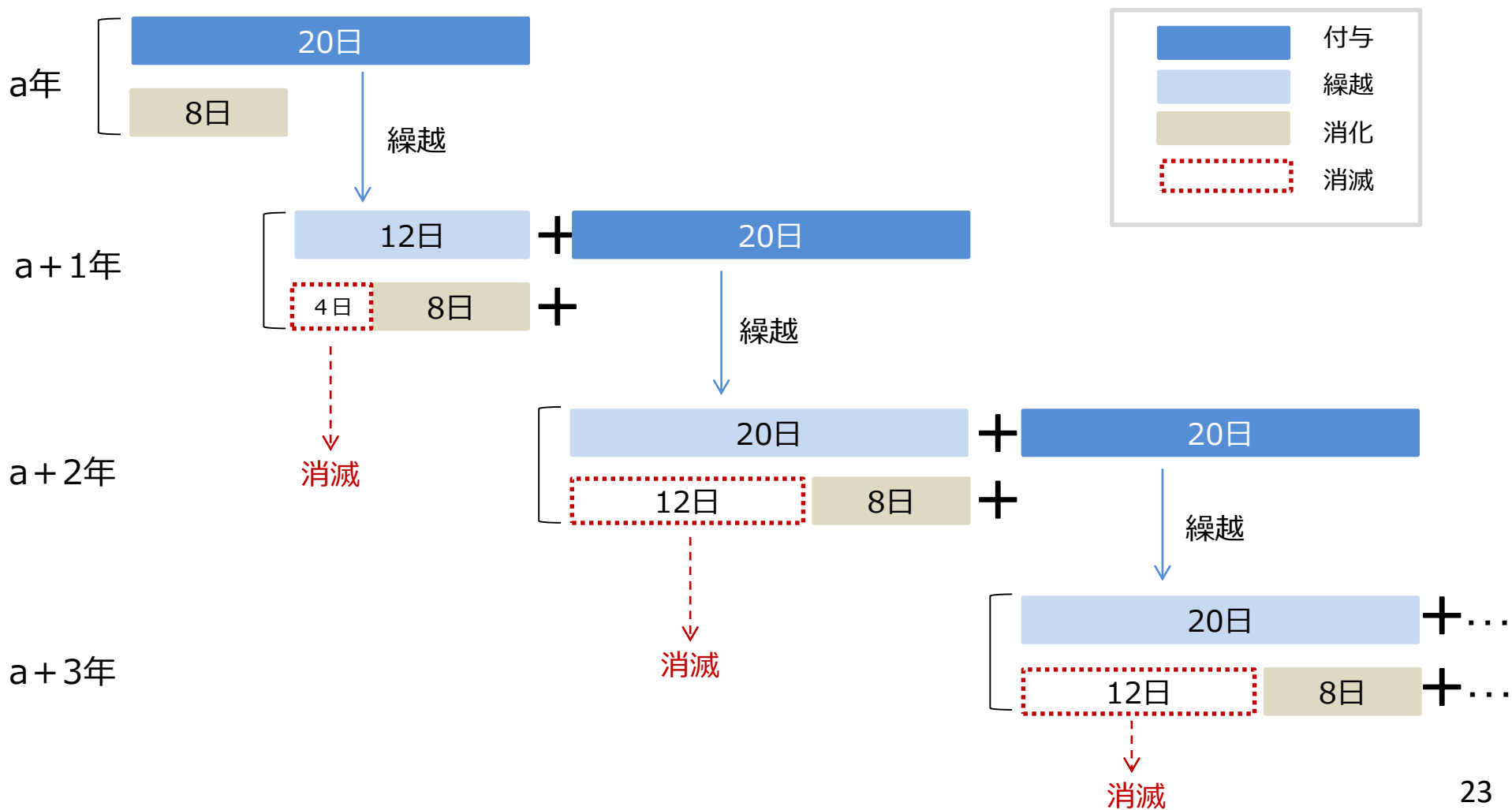
- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」
 4) 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営法人」
 (※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた。)

年次有給休暇について

【年次有給休暇の取得イメージ】

Aさん（勤続年数 8 年） 以下の通り仮定する。

- ・ a年4月1日に年次有給休暇を20日付与。a年4月1日時点で前年度からの繰越はなし。
- ・ 以後毎年20日付与。
- ・ 毎年8日消化。



年次有給休暇について

- 年休取得日数（平均）
- 年休取得率（平均）

正社員調査：8.1日

非正社員調査：8.3日

正社員調査：51.6%

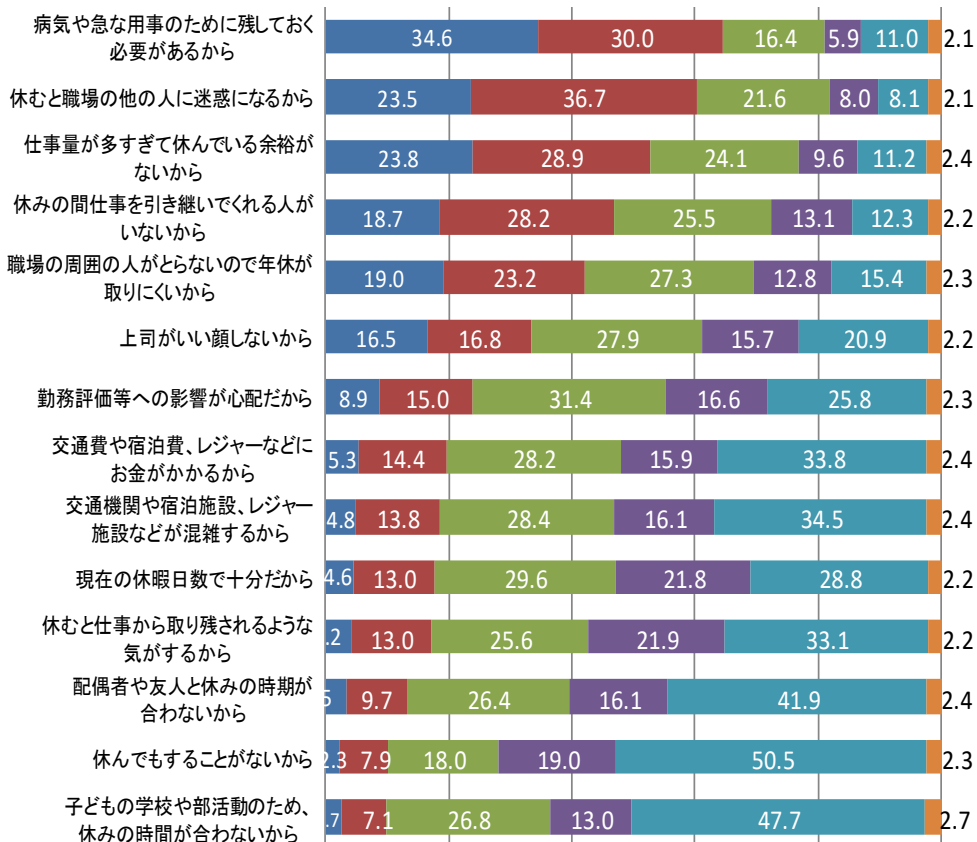
非正社員調査：73.0%

年次有給休暇を取り残す理由

【正社員調査】

(N=2003)

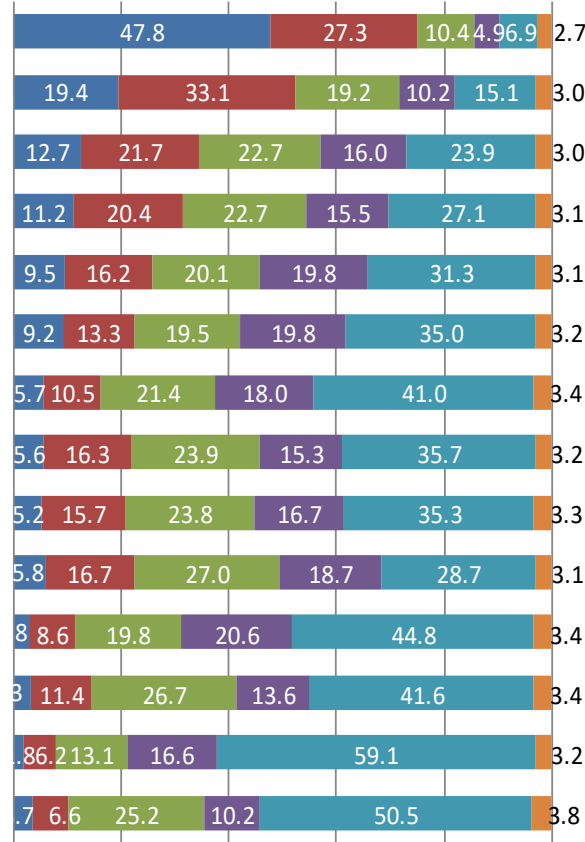
0% 20% 40% 60% 80% 100%



【非正社員調査】

(N=845)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



- そう思う
- どちらかといえばそう思う
- どちらとも言えない
- どちらかといえばそう思わない
- そう思わない
- 無回答

「労働基準法39条により、正社員でなくとも年次有給休暇が付与されることを知っていたか」尋ねた結果、非正社員（契約社員・嘱託社員、パート・アルバイト、派遣社員）の72.6%が「知っていた」と回答している。

※ JILPT「年次有給休暇の取得に関する調査」（2011年）をもとに、厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成。

年次有給休暇について

諸外国の年次有給休暇

	EU諸国			カナダ (連邦法)	日本	韓国
	(英国)	(フランス)	(ドイツ)			
法定付与日数	最長28日 4労働週+付加 休暇1.6労働週	最長30日 1か月の就業につき 2.5日	24日以上 労働関係継続が連 続6か月以上	少なくとも2週間、 連続6年以上の 勤務で少なくとも3 週間	最長20日 6か月で10日、2年 6か月までは1年ご とに1日追加、以後1 年ごとに2日追加	最長25日 1年で15日、その 後2年ごとに1日追 加
平日 換算	20日	25日	20日			
付与方法	労働者は、取得にあたって、使用者に対し、一定期間前に告知。使用者は一定期間前の告知により、特定の日々の休暇取得を拒否できる。また、一定の日に休暇の全部又は一部を取得するよう求めることができる。	<p>（労使合意が優先したり、労働者等の意見を聴く手続を要したりするが、基本的には使用者により付与時期が決定される。）</p> <p>労働協約、団体協定の規定の定めによること又は慣習により付与される。これらが無い場合は、従業員代表委員の意見聴取の上で付与される。</p>		労使合意によるが、労使の合意がない場合には、2週間前までに使用者が付与時期を決定。	労働者が時季指定（時季指定権の行使）。使用者は時季変更権の行使が可能。 5日を超える分については、労使協定により付与可能（計画年休）。	労働者が時季指定（時季指定権の行使）。使用者は時季変更権の行使が可能。
未消化年休の取扱い	法令上の規定なし。	一部の企業では、日数を限定して持ち越しを認めているが、原則として未消化の有給休暇は消滅する。	休暇は休暇年度内に付与・取得するものとされているため繰越しは原則として認められない。	—	次年度への繰越しが認められている。（最大2年間）	1年間取得しないときは消滅する。ただし、使用者の責めに帰すべき事由により取得できなかった場合はこの限りでない。

※米国では、年休について法令上の規定はなく、労働契約による。

※JILPT「データブック国際労働比較（2017年版）」（2017年）、厚生労働省「2016海外情勢報告」、JILPT「海外労働情報」（2013年）、カナダ政府ウェブサイトをもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成。

賃金台帳等の保存について

<概要>

使用者は労働者名簿、賃金台帳その他の労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならないことを規定。

<趣旨>

労働者の権利関係、労働関係に関する紛争を解決するため及び監督上の必要から、その証拠を保存する意味で、労働者名簿、賃金台帳その他の労働関係に関する重要な書類を3年間保存すべき義務を定めたもの。

<年数の設定根拠>

記録を保存する上記の目的から考えると、保存期間は長いほど、紛争解決や監督上の必要性に資するが、使用者の負担をもあわせ考えて、一律に3年間の保存義務としたもの。

※ 工場法時代においては、職工名簿の用紙は職工の死亡又は解雇後5年間保存すべきものとされ、また、職工の雇入れ、解雇に関する書類は職工の解雇又は死亡の日より3年間、扶助に関する書類は扶助を終わった日より3年間これを保存すべく義務づけられていた。
工場法施行規則の最短期間3年をとって保存期間とした。

(参考) 保存の必要な書類

- ①労働者名簿
- ②賃金台帳
- ③雇入に関する書類 例：雇入決定関係書類、契約書、労働条件通知書、履歴書、身元引受書等
- ④解雇に関する書類 例：解雇決定関係書類、解雇予告除外認定関係書類、予告手当または退職手当の領収書等
- ⑤災害補償に関する書類 例：診断書、補償の支払、領収関係書類等
- ⑥賃金に関する書類 例：賃金決定関係書類、昇給・減給関係書類等
- ⑦その他労働関係に関する重要な書類
例：出勤簿、タイムカード等の記録、労使協定の協定書、各種許認可書、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類（使用者自ら始業・終業時間を記録したもの、残業命令書及びその報告書並びに労働者が自ら労働時間を記録した報告書）、退職関係書類、休職・出向関係書類、事業内貯蓄金関係書類、労使委員会の決議により対象労働者各人の健康確保措置に関する状況等の記録等

※労働基準法第109条において3年間と規定されていること等を踏まえ、様々な法令において書類の保存期間が3年間と規定されている場合もある。
(例えば、労働基準法施行規則第24条の7において年次有給休暇管理簿の保存期間が3年間と規定されている。等)

○労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（付加金の支払）

第114条 裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第九項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあった時から二年以内にしなければならない。

<概要>

付加金の支払いについての規定。裁判所は、労働者の請求により、一定の使用者に対して、使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあった時から2年以内にしなければならない。

<趣旨>

労働基準法における義務の中でも、本法によって特別に定められたものであって、労働者にとって重要であり、かつ、保護を要するものについて、所定の違反に対する一種の制裁たる性質を有し、これによって所定の未払金の支払を確保するために設けられたもの。

※ アメリカ合衆国の公正労働基準法第16条に係る付加金制度の趣旨を導入したもの。

<年数の設定根拠>

労働基準法第115条の消滅時効2年間にあわせて、2年間とされている。

<本条の対象となる規定>

- | | |
|----------------|-------------------|
| ①解雇予告手当（20条1項） | ②休業手当（26条） |
| ③割増賃金（37条1項） | ④年次有給休暇の賃金（39条9項） |

付加金の支払に関する見解

<「法の実現における私人の役割」(田中英夫・竹内昭夫 著)>

第1に、二倍・三倍賠償の制度は、私人に訴訟を提起するインセンティブを与える。…通例、個人個人の損害額は少額であり、訴訟はまったく引き合わぬものである。…損害の二倍・三倍を与え…というような定めをすることによって、そうでなければ表面に出ないで終る法違反のうち若干が、法的手段を通して問題とされることを期待するのである。…

第2に、二倍・三倍賠償制度は、私人による訴訟のもつ抑止力を強化する。…仮に損害賠償についてこれを経済的観点からだけ見れば、会社としては、被害者のうちのどれだけが訴訟を起こし、それによってどれだけの損害賠償を払わされるかという見込みと、法を違反することによってえられると見込まれる利益とを天秤にかけ、…いわばリスク計算の上に立って法違反をするということも考えるのである。二倍・三倍賠償の制度は、賠償額を増やすことによって、こういう「リスク計算に基づく法違反」を抑止しようとするものである。

<「平成22年版 労働基準法 下」(厚生労働省労働基準局 編著)>

付加金の額は、右の各条に違反した使用者が支払わなければならない未払金の額と同一額であるが、その場合における未払金とは、いつ現在の未払金を指すのかという点については、…最高裁は、「労働基準法一一四条の付加金支払義務は、使用者が予告手当を支払わない場合に、当然発生するものでなく、労働者の請求により裁判所がその支払を命ずることによって、初めて発生するものと解すべきであるから、使用者に労働基準法二〇条の違反があっても、既に予告手当に相当する金額の支払を完了し使用者の義務違反の状況が消滅した後においては、労働者は同条による付加金請求の申立てをすることが出来ないものと解すべきである。」との見解を示して…いる。

<「注釈労働基準法 下巻」(東京大学労働法研究会 編著)>

付加金支払義務は、裁判所が支払命令を発することによって生ずる…。問題は、労基法違反行為がなされた場合、裁判所は必ず付加金の支払を命じなければならないのか、である。

支払について例外が存在することに関しては、古くから認識されていた。…特に近年、労基法違反があったとしても付加金の支払を否定するケースが増加しており、注目される。まず嚆矢となったのが彌榮自動車事件(京都地判平4.2.4労判606号24頁)である。同事件判決は、管理監督者(41条2号)に該当しない労働者に時間外労働手当を支給しなかった使用者について、全く時間外手当を支給する意図を有しない悪質なものとまではいえないとし、裁判所には付加金の額を裁量によって減額できることを前提にした上で、同額を大幅に減額したものである。

…以上のように、裁判例においては、使用者側の違反の態様等を総合的に考慮しつつ、付加金支払が相当であるか否かによって判断する方法がとられており、労基法違反行為があった場合の付加金不支給は例外であるとはいえなくなっていると思われる。

<最高裁判所第三小法廷決定平成27年5月19日民集69巻4号635頁>

(労働基準法114条の)趣旨は、労働者の保護の観点から、上記の休業手当等の支払義務を履行しない使用者に対し一種の制裁として経済的な不利益を課すこととし、その支払義務の履行を促すことにより上記各規定の実効性を高めようとするものと解されるところ、このことに加え、上記のとおり使用者から労働者に対し付加金を直接支払うよう命ずべきものとされていることからすれば、同法114条の付加金については、使用者による上記の休業手当等の支払義務の不履行によって労働者に生ずる損害の填補という趣旨も併せ有するものといえることができる。

付加金の支払に関する裁判例

事件名	付加金の支払	事案の概要
①未払賃金等請求事件 (東京地裁H30.4.27)	未払いの割増賃金と「 <u>ほぼ同額</u> 」の付加金が認められたケース	会社が労働者に労働時間の実態を反映していない出勤簿を作成させており、裁判でもそれに基づき割増賃金を支払ったと主張し、労働時間を把握するための重要書類を1年間しか保管せず正確な割増賃金の算出を阻むなど、賃金不払の態様が著しく悪質と評価された事案
②地位確認等請求事件 (東京地裁H30.3.27)	未払いの割増賃金と「 <u>同額</u> 」の付加金が認められたケース	会社が雇用契約書及び就業規則の作成、36協定の締結をいずれもしておらず労基法遵守の態度が乏しいこと、労働時間管理がなされておらず労働者の時間外労働の把握が困難となったことなどが考慮された事案
③未払賃金等請求事件 (東京地裁H30.9.20)	未払いの割増賃金の「 <u>一定額</u> 」 (<u>7割相当</u>)の付加金が認められたケース	残業時間は長時間で未払賃金も高額だが、会社は、裁判では有効と認められなかったものの、固定残業代であるとして、不十分ではあるものの労働者の長時間労働を考慮し、時間外労働に対する対価を支払おうとしていた経緯が認められた事案
④未払賃金等請求事件 (東京地裁H30.5.30)	未払いの割増賃金の「 <u>一定額</u> 」 (<u>5割相当</u>)の付加金が認められたケース	会社は、労働者に対しては裁判で無効と判断された固定残業代制度に基づいて賃金を支払っていたところ、未払賃金が高額で労働者の不利益も大きいため付加金の支払いは相当だとされたが、他方、結果的に当該労働者に対して無効になったとはいえ、会社は、社労士から従前の賃金体系の問題点について指摘を受けたことをきっかけとして、適切な労宇管理のため当該固定残業制度を導入することを決め、社労士に相談した上で制度設計し、従業員に対して説明会を開催するなどして上記制度を施行し、労働者に対して同意取得に向けた手続も取っていた事案
⑤地位確認等請求事件 (東京地裁H30.3.28)	未払いの割増賃金の「 <u>一定額</u> 」 (<u>5割相当</u>)の付加金が認められたケース	労働者が具体的な割増賃金額を算定して請求することなく訴訟に至った事案で、会社は訴訟提起前に会社側で計算した割増賃金を支払っており、労働者から具体的な金額や根拠を示して請求されればそれに応じる意思もあったことがうかがわれた事案
⑥残業代等請求事件 (東京地裁H30.4.18)	付加金の支払が認められなかったケース	会社は、就業規則に基づいて固定残業代を支払っていたが、当該就業規則が周知されておらず労働契約の内容になっていないため、未払賃金が発生していると判断されたが、付加金については、就業規則の周知性は法的評価を伴うものであることなどが考慮された事案

民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）（抄）

附 則

（時効に関する経過措置）

第10条 施行日前に債権が生じた場合（施行日以後に債権が生じた場合であって、その原因である法律行為が施行日前にされたときを含む。以下同じ。）におけるその債権の消滅時効の援用については、新法第百四十五条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2（略）

3（略）

4 施行日前に債権が生じた場合におけるその債権の消滅時効の期間については、なお従前の例による。

民法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成29年法律第45号）（抄）

（国民年金法の一部改正に伴う経過措置）

第183条 施行日前に前条の規定による改正前の国民年金法（以下この項において「旧国民年金法」という。）第百一条第三項（旧国民年金法第百三十八条及び附則第九条の三の二第六項において準用する場合を含む。）又は第百二条第五項（旧国民年金法第百三十八条において準用する場合を含む。）に規定する時効の中断の事由が生じた場合におけるその事由の効力については、なお従前の例による。

2 施行日前に年金給付を受ける権利（当該権利に基づき支払期月ごとに又は一時金として支払うものとされる給付の支給を受ける権利を含む。）が生じた場合におけるこれらの権利の消滅時効の期間については、前条の規定による改正後の国民年金法（以下この項において「新国民年金法」という。）第百二条第一項（新国民年金法第百三十八条において準用する場合を含む。）の規定にかかわらず、なお従前の例による。

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（労働条件の明示）

第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

（退職時等の証明）

第22条 労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 労働者が、第二十条第一項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

3 前二項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。

4 使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は第一項及び第二項の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

(金品の返還)

第23条 使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があつた場合においては、七日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。

2 前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。

(賃金の支払)

第24条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

(非常時払)

第25条 使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であつても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

(休業手当)

第26条 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

(出来高払制の保障給)

第27条 出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第37条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

4 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

5 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

(年次有給休暇)

第39条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

2 使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日（以下「六箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
一年	一労働日
二年	二労働日
三年	四労働日
四年	六労働日
五年	八労働日
六年以上	十労働日

3 次に掲げる労働者（一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

一 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者

二 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

- 4 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。
 - 一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
 - 二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（五日以内に限る。）
 - 三 その他厚生労働省令で定める事項
- 5 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
- 6 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項から第三項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。
- 7 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が十労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち五日については、基準日（継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第一項から第三項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。
- 8 前項の規定にかかわらず、第五項又は第六項の規定により第一項から第三項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数（当該日数が五日を超える場合には、五日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

- 9 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第四十条第一項に規定する標準報酬月額のおよそ三十分の一に相当する金額（その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。）又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。
- 10 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項及び第二項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

（未成年者の労働契約）

第59条 未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代つて受け取つてはならない。

（帰郷旅費）

第64条 満十八才に満たない者が解雇の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。ただし、満十八才に満たない者がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

（療養補償）

第75条 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

- 2 前項に規定する業務上の疾病及び療養の範囲は、厚生労働省令で定める。

(休業補償)

第76条 労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の百分の六十の休業補償を行わなければならない。

2 使用者は、前項の規定により休業補償を行つている労働者と同一の事業場における同種の労働者に対して所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の、一月から三月まで、四月から六月まで、七月から九月まで及び十月から十二月までの各区分による期間（以下四半期という。）ごとの一箇月一人当たり平均額（常時百人未満の労働者を使用する事業場については、厚生労働省において作成する毎月勤労統計における当該事業場の属する産業に係る毎月きまつて支給する給与の四半期の労働者一人当りの一箇月平均額。以下平均給与額という。）が、当該労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった日の属する四半期における平均給与額の百分の百二十をこえ、又は百分の八十を下るに至つた場合においては、使用者は、その上昇し又は低下した比率に応じて、その上昇し又は低下するに至つた四半期の次の次の四半期において、前項の規定により当該労働者に対して行つている休業補償の額を改訂し、その改訂をした四半期に属する最初の月から改訂された額により休業補償を行わなければならない。改訂後の休業補償の額の改訂についてもこれに準ずる。

3 前項の規定により難しい場合における改訂の方法その他同項の規定による改訂について必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(障害補償)

第77条 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治つた場合において、その身体に障害が存するときは、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第二に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。

(遺族補償)

第79条 労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、遺族に対して、平均賃金の千日分の遺族補償を行わなければならない。

(葬祭料)

第80条 労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の六十日分の葬祭料を支払わなければならない。

(分割補償)

第82条 使用者は、支払能力のあることを証明し、補償を受けべき者の同意を得た場合においては、第七十七条又は第七十九条の規定による補償に替え、平均賃金に別表第三に定める日数を乗じて得た金額を、六年にわたり毎年補償することができる。

(他の法律との関係)

第84条 この法律に規定する災害補償の事由について、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）又は厚生労働省令で指定する法令に基づいてこの法律の災害補償に相当する給付が行なわれるべきものである場合においては、使用者は、補償の責を免れる。

2 使用者は、この法律による補償を行つた場合においては、同一の事由については、その価額の限度において民法による損害賠償の責を免れる。

(記録の保存)

第109条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

(付加金の支払)

第114条 裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第七項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から二年以内にしなければならない。

(時効)

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。

民法（明治29年法律第89号）（抄）

（消滅時効の進行等）

第166条 消滅時効は、権利を行使することができる時から進行する。

（債権等の消滅時効）

第167条 債権は、十年間行使しないときは、消滅する。

2 債権又は所有権以外の財産権は、二十年間行使しないときは、消滅する。

（定期金債権の消滅時効）

第168条 定期金の債権は、第一回の弁済期から二十年間行使しないときは、消滅する。最後の弁済期から十年間行使しないときも、同様とする。

2 定期金の債権者は、時効の中断の証拠を得るため、いつでも、その債務者に対して承諾書の交付を求めることができる。

（定期給付債権の短期消滅時効）

第169条 年又はこれより短い時期によって定めた金銭その他の物の給付を目的とする債権は、五年間行使しないときは、消滅する。

（三年の短期消滅時効）

第170条 次に掲げる債権は、三年間行使しないときは、消滅する。ただし、第二号に掲げる債権の時効は、同号の工事が終了した時から起算する。

- 一 医師、助産師又は薬剤師の診療、助産又は調剤に関する債権
- 二 工事の設計、施工又は監理を業とする者の工事に関する債権

第171条 弁護士又は弁護士法人は事件が終了した時から、公証人はその職務を執行した時から三年を経過したときは、その職務に関して受け取った書類について、その責任を免れる。

(二年の短期消滅時効)

第172条 弁護士、弁護士法人又は公証人の職務に関する債権は、その原因となった事件が終了した時から二年間行使しないときは、消滅する。

2 前項の規定にかかわらず、同項の事件中の各事項が終了した時から五年を経過したときは、同項の期間内であっても、その事項に関する債権は、消滅する。

第173条 次に掲げる債権は、二年間行使しないときは、消滅する。

- 一 生産者、卸売商人又は小売商人が売却した産物又は商品の代価に係る債権
- 二 自己の技能を用い、注文を受けて、物を製作し又は自己の仕事場で他人のために仕事をするを業とする者の仕事に関する債権
- 三 学芸又は技能の教育を行う者が生徒の教育、衣食又は寄宿の代価について有する債権

(一年の短期消滅時効)

第174条 次に掲げる債権は、一年間行使しないときは、消滅する。

- 一 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
- 二 自己の労力の提供又は演芸を業とする者の報酬又はその供給した物の代価に係る債権
- 三 運送賃に係る債権
- 四 旅館、料理店、飲食店、貸席又は娯楽場の宿泊料、飲食料、席料、入場料、消費物の代価又は立替金に係る債権
- 五 動産の損料に係る債権

(雇用)

第623条 雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。

(報酬の支払時期)

第624条 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。

(不法行為による損害賠償)

第709条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

民法の一部を改正する法律 (平成29年法律第44号) による改正後の民法 (抄)

(債権等の消滅時効)

第166条 債権は、次に掲げる場合には、時効によって消滅する。

- 一 債権者が権利を行使することができることを知った時から五年間行使しないとき。
 - 二 権利を行使することができる時から十年間行使しないとき。
- 2 債権又は所有権以外の財産権は、権利を行使することができる時から二十年間行使しないときは、時効によって消滅する。
- 3 前二項の規定は、始期付権利又は停止条件付権利の目的物を占有する第三者のために、その占有の開始の時から取得時効が進行することを妨げない。ただし、権利者は、その時効を更新するため、いつでも占有者の承認を求めることができる。

(人の生命又は身体の侵害による損害賠償請求権の消滅時効)

第167条 人の生命又は身体の侵害による損害賠償請求権の消滅時効についての前条第一項第二号の規定の適用については、同号中「十年間」とあるのは、「二十年間」とする。

(定期金債権の消滅時効)

第168条 定期金の債権は、次に掲げる場合には、時効によって消滅する。

- 一 債権者が定期金の債権から生ずる金銭その他の物の給付を目的とする各債権を行使することができることを知った時から十年間行使しないとき。
 - 二 前号に規定する各債権を行使することができる時から二十年間行使しないとき。
- 2 定期金の債権者は、時効の更新の証拠を得るため、いつでも、その債務者に対して承認書の交付を求めることができる。

(判決で確定した権利の消滅時効)

第169条 確定判決又は確定判決と同一の効力を有するものによって確定した権利については、十年より短い時効期間の定めがあるものであっても、その時効期間は、十年とする。

- 2 前項の規定は、確定の時に弁済期の到来していない債権については、適用しない。

民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）による改正後の民法（抄）

（不法行為による損害賠償請求権の消滅時効）

第724条 不法行為による損害賠償の請求権は、次に掲げる場合には、時効によって消滅する。

- 一 被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知った時から三年間行使しないとき。
- 二 不法行為の時から二十年間行使しないとき。

（人の生命又は身体を害する不法行為による損害賠償請求権の消滅時効）

第724条の2 人の生命又は身体を害する不法行為による損害賠償請求権の消滅時効についての前条第一号の規定の適用については、同号中「三年間」とあるのは、「五年間」とする。

民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）（抄）

附 則

（時効に関する経過措置）

第10条 施行日前に債権が生じた場合（施行日以後に債権が生じた場合であって、その原因である法律行為が施行日前にされたときを含む。以下同じ。）におけるその債権の消滅時効の援用については、新法第百四十五条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2 施行日前に旧法第百四十七条に規定する時効の中断の事由又は旧法第百五十八条から第百六十一条までに規定する時効の停止の事由が生じた場合におけるこれらの事由の効力については、なお従前の例による。

3 新法第百五十一条の規定は、施行日前に権利についての協議を行う旨の合意が書面でされた場合（その合意の内容を記録した電磁的記録（新法第百五十一条第四項に規定する電磁的記録をいう。附則第三十三条第二項において同じ。）によってされた場合を含む。）におけるその合意については、適用しない。

4 施行日前に債権が生じた場合におけるその債権の消滅時効の期間については、なお従前の例による。

健康保険法（大正11年法律第70号）（抄）

（他の法令による保険給付との調整）

第55条 被保険者に係る療養の給付又は入院時食事療養費、入院時生活療養費、保険外併用療養費、療養費、訪問看護療養費、移送費、傷病手当金、埋葬料、家族療養費、家族訪問看護療養費、家族移送費若しくは家族埋葬料の支給は、同一の疾病、負傷又は死亡について、労働者災害補償保険法、国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第百九十一号。他の法律において準用し、又は例による場合を含む。）又は地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第百二十一号）若しくは同法に基づく条例の規定によりこれらに相当する給付を受けることができる場合には、行わない。

2・3 （略）

国民年金法（昭和34年法律第141号）（抄）

第36条の2 第三十条の四の規定による障害基礎年金は、受給権者が次の各号のいずれかに該当するとき（第二号及び第三号に該当する場合にあつては、厚生労働省令で定める場合に限る。）は、その該当する期間、その支給を停止する。

一 恩給法（大正十二年法律第四十八号。他の法律において準用する場合を含む。）に基づく年金たる給付、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）の規定による年金たる給付その他の年金たる給付であつて政令で定めるものを受けるとき。

二～四 （略）

2～6 （略）

労働保険や社会保険関係法令の消滅時効期間

	使用者の 災害補償 責任 (労働基準法)	労災保険 (労働者災害 補償保険法)	雇用保険 (雇用保険法)	国民健康 保険 (国民健康 保険法)	健康保険 (健康保険法)	国民年金 (国民年金法)	厚生年金 (厚生年金 保険法)	介護保険 (介護保険法)
短期給付	2年 (115条)	2年 (42条)	2年 (74条)	2年 (110条)	2年 (193条)	2年 (102条 4項)	—	2年 (200条)
長期給付	—	5年 (42条)	—	—	—	5年 (102条 1項)	5年 (92条 1項)	—

※上記の他、災害補償に関連する制度として、国家公務員災害補償、地方公務員災害補償、船員保険等があり、医療保険に関連する制度として、国家公務員共済組合、地方公務員共済組合、私立学校教職員共済組合、後期高齢者医療等がある。
(いずれも短期2年・長期5年)

※労働保険料等の徴収権は2年の消滅時効にかかるとされている。(労働保険の保険料の徴収等に関する法律第41条等)

(参考) 働き方改革関連法による各改正事項の施行・適用時期

被改正法律・項目		内容	大企業	中小企業
雇用対策法		働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定めることとする。	平成30年7月6日	
労働基準法	労働時間の上限 (第36条等)	時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。(罰則付)	平成31年4月1日	令和2年4月1日
	高度プロフェッショナル制度の創設 (第41条の2)	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		平成31年4月1日
	年5日の年次有給休暇の取得義務 (第39条第7項)	使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととする。		平成31年4月1日
	フレックスタイム制見直し (第32条の3)	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。		平成31年4月1日
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止 (第138条)	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止。		—
労働時間等設定改善法	勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配慮すべき事項に関する責務の規定など。	平成31年4月1日		
労働安全衛生法、じん肺法	産業医・産業保健機能の強化、管理監督者等を含む労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。	平成31年4月1日		
パートタイム労働法・労働契約法	短時間・有期雇用労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年4月1日	令和3年4月1日	
労働者派遣法	派遣労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年4月1日		