

賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する主な論点の整理について

1 民法と労働基準法との関係について

これまでの議論を踏まえると、賃金等請求権の消滅時効の在り方を検討するに当たり、民法改正の趣旨を尊重し、改正民法と労働基準法を可能な限り併せる考え方と、賃金等請求権の特殊性を踏まえ、民法と労働基準法とは別個のものとして整理する考え方があるが、どう考えるか。（※）。

※ 労働基準法の賃金請求権の消滅時効期間（2年）は、民法の使用人の給料に係る短期消滅時効期間（1年）を労働者保護等の観点から修正する形で規定しているが、労働基準法の他の請求権については、民法の原則である消滅時効期間（10年）に関わらず、一律に賃金請求権の消滅時効の規定に併せた形をとっているが、これについてどう考えるか。

2 賃金請求権の消滅時効期間について

（1）賃金請求権は、

- ① 国民生活にとってきわめて重要な債権であり、労働基準法において、賃金全額払いの原則などの各種規制が設けられていることに鑑みても保護の必要性が高い債権である一方、
- ② 業種を問わず労働者を雇用する全ての企業に共通して発生する債権であり、また、労働契約という継続的な契約関係に基づき、大量かつ定期的に、労働者によっては長期にわたって発生する債権でもあり、

契約当事者である労働者、使用者双方にとって、それぞれ異なる意味での特殊性を有しているといえるが、時効制度の趣旨（※）等との関係でこうした賃金請求権の特殊性をどのように考えるか。また、諸外国の時効制度との関係についてどう考えるか。

※ 消滅時効は、

- ・ 長期間継続している事実状態の尊重
- ・ 長い年月を経た場合に真実の権利関係が証明の困難になることによる不都合の回避等の趣旨から設けられている。

（2）一方、いわゆる未払賃金に関しては、本来、ある業務について指揮命令があったかどうか、労働時間かどうかという点については書類等の客観的記録で把握することが求められるが、必ずしもこれを把握しきれない場合があり、さらに時の経過とともに確認が困難となるという実態について議論があるが、こうした実態論について、時効制度の趣旨等との関係でどのように考えるか。

（3）仮に消滅時効期間を見直す場合、実態面におけるこうした労働時間の把握・指揮命令の確認の徹底について、従来以上に企業に促すことになるという、法的履行の促進効果も想定されるが、どう考えるか。一方、企業におけるシステム改修、保管コスト等の増大が想定されることについてどう考えるか。

こうした観点は、労使の意見も踏まえ、政策論としても整理することが必要ではないかと考えられるが、どうか。

(4) 以上を踏まえ、労働基準法の消滅時効関連規定の合理性と、消滅時効期間の在り方について、どのように整理するか。

3 賃金等請求権の消滅時効の起算点について

(1) 仮に改正後の民法と異なる起算点を設ける場合には、労働基準法独自の理由が必要となると考えられるが、改正民法において主観的起算点が創設された趣旨(※)と賃金等請求権に関するこれまでの労働基準法の解釈・運用について、それぞれどう考えるか。

※ 民法の使用人の給料に係る短期消滅(1年)等を廃止しただけでは、単純に債権の消滅時効期間が一律10年と大幅に長期化することによって文書の保存費用など契約に基づく行為の証拠保全のための費用や負担が増加するとの懸念があったことから、新たに主観的起算点を創設し、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。

(2) 賃金等請求権については、基本的には主観的起算点と客観的起算点が一致すると思われるが、いわゆる「名ばかり管理監督者」の問題など、主観的起算点と客観的起算点が必ずしも一致しないような具体的なケースについて、2(1)で述べた賃金請求権の特殊性も勘案しつつ、どのように考えるか。

一方、今回の改正民法で新設された主観的起算点の解釈に関しては、今後の裁判例の蓄積に委ねられていることについてどう考えるか。

4 年次有給休暇請求権の消滅時効期間について

(1) 年次有給休暇は、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しは制度趣旨に鑑みると本来であれば例外的なものであることから、年次有給休暇請求権の消滅時効期間は、その制度趣旨を踏まえ、賃金請求権とは別途整理する必要があるのではないかと。

(2) 仮に年次有給休暇請求権の消滅時効期間を現行よりも延ばした場合に、現行よりも取得するインセンティブが失われ、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懸念もあるが、こうした観点は、労使の意見も踏まえ、政策論としても整理することが必要ではないかと考えられるが、どうか。

5 災害補償について

(1) 労働基準法の災害補償の消滅時効期間については、一般的に業務上の負傷・疾病を負った労働者が2年間請求しないというケースは考えにくいと、どう考えるか。

(2) 例えば、加害者の故意・過失が要件となる民法上の不法行為に対する損害賠償請求権については、主観的起算点から3年間(改正後の民法では、人の生命又は身体を害する不法行為の場合は5年間)の消滅時効期間が定められている一方、労働基準法上の災害補償請求権については、使用者は無過失責任を負うこととなっており、そのことが法律関係の早期確定という観点から消滅時効期間の在り方にも影響すると考えられるか。

(3) 仮に災害補償請求権の消滅時効期間を見直す場合、労災保険の短期給付の消滅時効期間や、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。

6 記録の保存について

労働者名簿や賃金台帳等の記録の保存の規定については、紛争解決や監督上の必要性のために設けられており、保存の目的からはその期間は長いほど便利であるが、使用者の負担をあわせ考えて、一律に3年間の保存義務とされており、義務に違反した場合の罰則も設けられている。記録の保存について検討するに当たっては、刑事訴訟法の公訴時効（3年）との関係や、記録の保存年限に関するこうした趣旨を踏まえつつ、賃金等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についてどう考えるか。

7 付加金について

付加金の支払規定は、賃金等請求権の規定と連動したものと位置づけられており、また、未払金の支払を間接的に促す仕組みである趣旨も踏まえ、その裁判上の請求期間について賃金等請求権の消滅時効期間と合わせて検討することについてどう考えるか。

8 施行期日等について

(1) 1の民法と労働基準法との関係に照らし、施行期日等をどう考えるか。

(2) 働き方改革法の施行に伴い現在及び今後順次生じていく企業の労務管理の負担が一層増大するという実態等をどう考えるか。

(3) 仮に消滅時効期間を見直す場合、改正法の施行期日以後のどの債権から適用するのかについて経過措置を置く必要があると考えられるが、この経過措置については、

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 賃金請求権の特殊性等も踏まえ、賃金等の債権の発生日を基準に考える方法

のいずれかに整理できると考えられるが、1の民法と労働基準法との関係、2の賃金請求権の消滅時効期間の在り方も踏まえ、どう考えるか。