

賃金等請求権の消滅時効の在り方について（論点の整理） 概要

民法の改正（2020年4月施行）

〈現行の民法の規定〉

【原則】

債権は、10年間行使しないときは消滅（客観的起算点）

【例外（短期消滅時効）】

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

特別法

労働基準法における 賃金等請求権の消滅時効

〈現行〉

- ・ **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（客観的起算点）

※ 2年の理由：労働者にとって重要な請求権の消滅時効が民法の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

※退職手当の請求権は5年間（昭和62年に法律改正）

※その他の請求権：年次有給休暇、災害補償の請求権 等

- ・ **賃金台帳等の書類は3年間**保存しなければならない

〈改正後の民法の規定〉

- ・ 簡素化・統一化のため、**使用人の給料等に係る短期消滅時効は廃止**した上で、債権は以下の場合に消滅
 - 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から5年間**行使しないとき（主観的起算点）
 - ② **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（客観的起算点）

○労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（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。

賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会

〈委員〉

山川 隆一【座長】（東京大学大学院法学政治学研究科教授）

安藤 至大（日本大学総合科学研究所准教授）

鹿野 菜穂子（慶應義塾大学大学院法務研究科教授）

佐藤 厚（法政大学キャリアデザイン学部教授）

水島 郁子（大阪大学大学院高等司法研究科教授）

森戸 英幸（慶應義塾大学法務研究科教授）

「論点の整理」のポイント

■ 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

以下のような課題等を踏まえ、速やかに労働政策審議会で議論すべき。

- ・ 消滅時効期間を延長することにより、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と考えられる。
- ・ ただし、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。
- ・ 新たに主觀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分からず、労使で新たな紛争が生じるおそれ。 ※ 現行の労働基準法の解釈・運用は、客觀的起算点に統一。

■ 年次有給休暇、災害補償請求権の消滅時効期間について

以下のような意見等を踏まえ、速やかに労働政策審議会で議論すべき。

- ・ 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一一致がみられる。
- ・ 仮に災害補償請求権の消滅時効期間を見直す場合、労災保険や他の社会保険制度の消滅時効期間をどう考えるかが課題。

■ 記録の保存期間について

- ・ 公訴時効（※）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。

※ 労働基準法違反である場合、公訴時効は原則3年。

■ 見直しの時期、施行期日等

- ・ 民法改正の施行期日（2020年4月1日）も念頭に置きつつ、働き方改革法の施行（※）に伴う企業の労務管理の負担の増大も踏まえ、見直し時期や施行期日について速やかに労働政策審議会で検討すべき。

※ 2020年4月は中小企業の労働時間の上限規制、大企業の同一労働同一賃金の施行

- ・ 仮に見直しを行う場合の経過措置については、以下のいずれかの方法が考えられ、速やかに労働政策審議会で検討すべき。
 - 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

參考資料

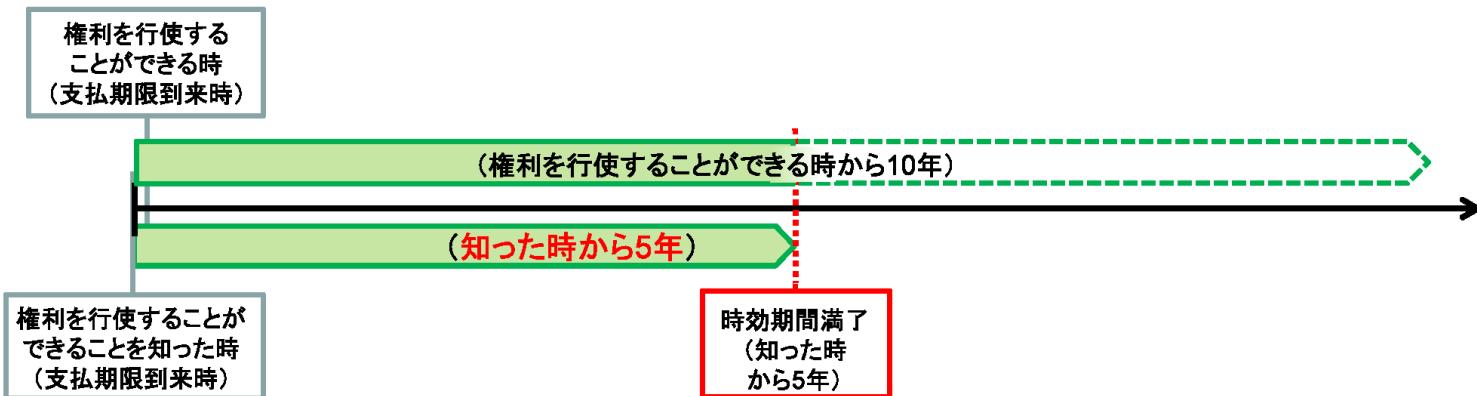
<参考> 労働基準法第115条の対象となる請求権の消滅時効期間について

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 <u>賃金等（退職手当を除く。）の請求権</u>		1年間 ※「月又はこれより短い時期によって定めた使用者の給料に係る債権」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 <u>災害補償の請求権</u>	2年間		<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 <u>その他の請求権</u>		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 <u>退職手当の請求権</u>	5年間		<ul style="list-style-type: none"> ・賃金の支払（24条） <p>※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</p>

※ () 内の条項は労働基準法の条文

①時効期間と起算点に関する見直し

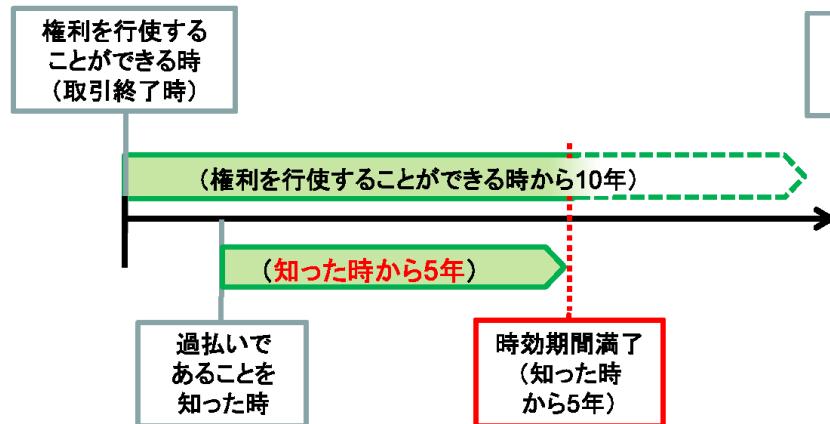
- 権利行使することができることを知った時と権利行使することができる時とが基本的に同一時点であるケース
 <例> 売買代金債権、飲食料債権、宿泊料債権など**契約上の債権**



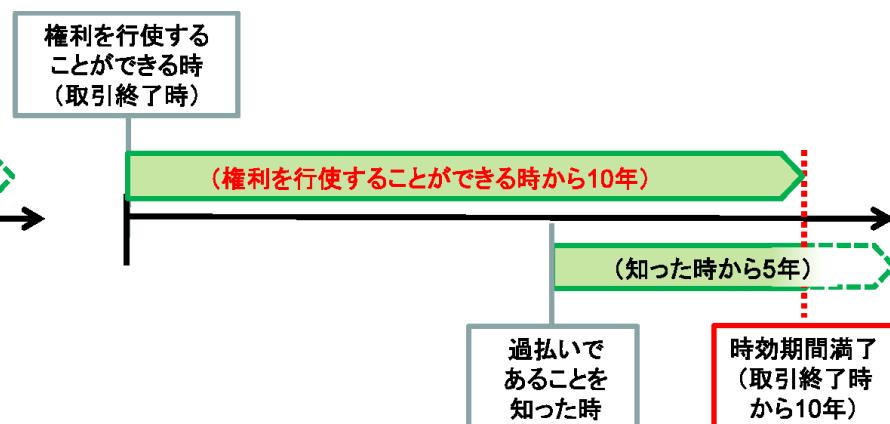
- 権利行使することができることを知った時と権利行使することができる時とが異なるケース
 <例> 消費者ローンの過払金(不当利得)返還請求権

(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)



<参考>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、各年度の間に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
是正企業数	1,386	1,312	1,277	1,417	1,329	1,348	1,349	1,870
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
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
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
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

<参考> 労働保険や社会保険関係法令との関係について

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）

<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)	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日以上の年次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。	
	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。	令和5年4月1日
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。		
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	