

賃金等請求権の消滅時効の 在り方に関する論点 についての資料

- ① 検討の前提P 2
- ② 賃金等請求権の消滅時効の起算点についてP 6
- ③ 賃金請求権の消滅時効期間についてP10
- ④ 賃金請求権以外の消滅時効についてP13

①検討の前提

「賃金等請求権の消滅時効の在り方について（論点の整理）」（抄）

2. 労基法第115条に規定する賃金等請求権の消滅時効等の在り方について

（2）各論点についての検討

①検討の前提

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るが、こうした民法と労基法に関連して、

- ・ 民法改正は今回の検討の契機であるが、あくまで民法と労基法は別個のものとして位置づけた上で労基法上の消滅時効関連規定について民法とは異ならせることの合理性を議論していけばよく、仮に特別の事情に鑑みて労基法の賃金等請求権の消滅時効期間を民法よりも短くすることに合理性があるのであれば、短くすることもありえるという考え方もあるのではないかという意見がある一方で、
- ・ 民法よりも短い消滅時効期間を、労働者保護を旨とする労基法に設定するのは問題であるとの考え方もあるのではないかという意見もあった。

ただし、後者の観点から直接問題となるのは賃金（退職手当を除く。）請求権のみであり、労基法の他の請求権については、民法の原則的な消滅時効期間（10年）に関わらず、一律に賃金請求権の消滅時効期間に合わせて2年間（退職手当については5年間）とされていることも考慮すると、まずは賃金請求権の消滅時効期間について民法とは異ならせることの合理性があるかどうかを検討し、その後その他の請求権について賃金請求権の消滅時効規定に合わせた取扱いとすることが妥当かを検討していく必要がある。（略）

③賃金請求権の消滅時効期間について

（略）この検討会の議論の中では、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も見られたが、この検討会でヒアリングを行った際の労使の意見に隔たりが大きい現状も踏まえ、また、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在り方、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速やかに労働政策審議会で検討し、労使の議論を踏まえて一定の結論を出すべきである。

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としている。

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。 ○ 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。 ※ 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。
災害補償		10年等（現行民法第167条第1項等による）	○ 賃金請求権に合わせて一律2年にしたと考えられる。
その他			○ 賃金請求権に合わせて一律2年にしたと考えられる。
退職手当	5年間		○ 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

②賃金等請求権の消滅時効の起算点について

「賃金等請求権の消滅時効の在り方について（論点の整理）」（抄）

2. 労基法第115条に規定する賃金等請求権の消滅時効等の在り方について

（2）各論点についての検討

②賃金等請求権の消滅時効の起算点について

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考えられる。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条及び労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）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である。

（略）

この点については、仮に新たに主観的起算点を設けることとした場合、その期間をどのように設定するかにもよるが、場合によっては労働者が裁判等においてより多くの未払金を請求することが可能となり労働者の保護に資するという可能性がある一方で、

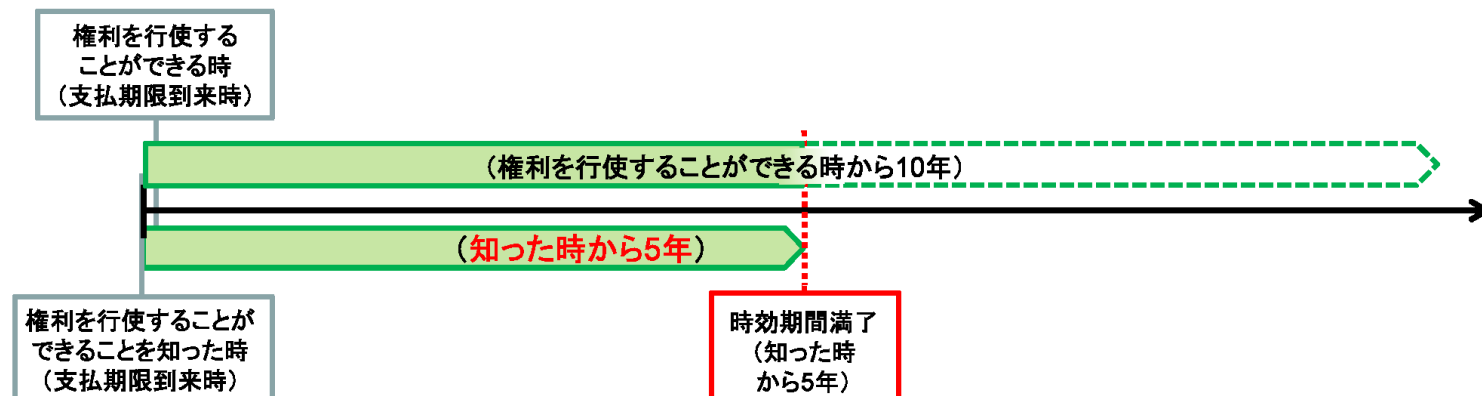
- ・ こうした管理監督者等の規定の適用の問題についてはこの消滅時効の見直しで救済するのではなくそれぞれの制度の中で解決を図るべき問題ではないか
- ・ 今般の民法改正は消滅時効期間の見直しのみではなく新たな起算点の導入も含めて消滅時効の規定全体の見直しを行ったものであるが、労基法においても、消滅時効期間がどの程度の期間確保されていれば権利行使の機会が保障されていると言えるのかは、起算点をどのように置くかによって違ってくるのではないか
- ・ 主観的起算点による消滅時効期間は今回の改正民法により新たに設けられたものでもあり、その解釈については今後の裁判例の蓄積に委ねられていることを踏まえると、どのような場合が「知ったとき」に当たるのかが専門家でないと分からず、企業の労務管理に混乱を来すだけでなく、労働者から見てもわかりにくいことから、新たな紛争が生じるおそれがあるという課題がある

という意見もあり、こうした課題も踏まえ、消滅時効期間の見直しと合わせて労働政策審議会で速やかに議論すべきである。

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**

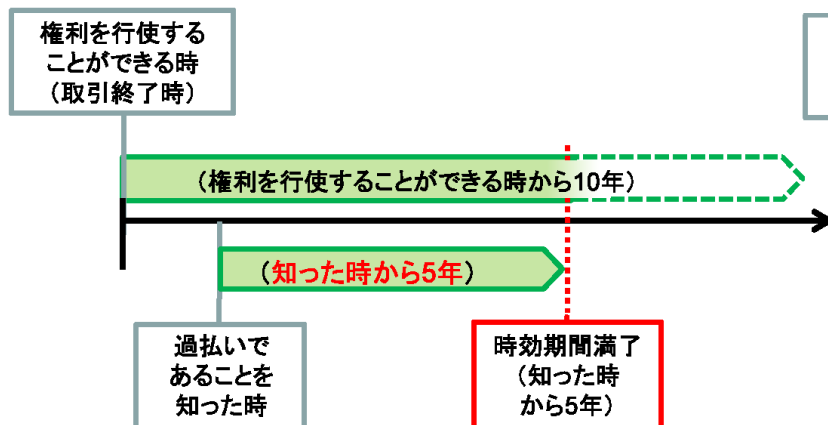


- 権利を行使することができることを知った時と権利を行使することができる時とが異なるケース

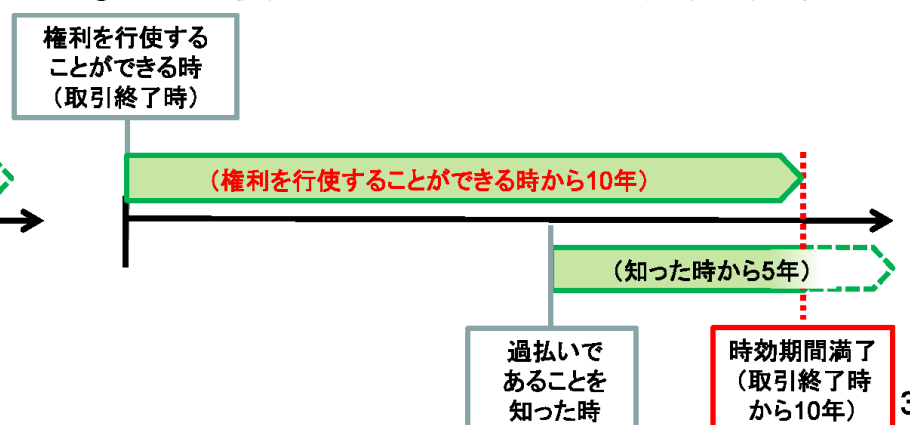
〈例〉 消費者ローンの過払金(不当利得)返還請求権

(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、こう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。

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。

＜「**コンメンタル 民法 第4版 総則 物権 債権**」（我妻榮・有泉享・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。」

＜「**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。」

③賃金請求権の消滅時効期間について

「賃金等請求権の消滅時効の在り方について（論点の整理）」（抄）

2. 労基法第115条に規定する賃金等請求権の消滅時効等の在り方について

（2）各論点についての検討

③賃金請求権の消滅時効期間について

（略）

以上を踏まえると、賃金請求権の消滅時効期間については、

- ・ 労基法第115条の消滅時効期間については、労基法制定時に、民法の短期消滅時効の1年では労働者保護に欠けること等を踏まえて2年とした経緯があるが、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こと
 - ・ 現行の2年間の消滅時効期間の下では、未払賃金を請求したくてもできないまま2年間の消滅時効期間が経過して債権が消滅してしまっている事例などの現実の問題等もあると考えられること
 - ・ 仮に消滅時効期間が延長されれば、労務管理等の企業実務も変わらざるを得ず、紛争の抑制に資するため、指揮命令や労働時間管理の方法について望ましい企業行動を促す可能性があること
- などを踏まえると、現行の労基法上の賃金請求権の消滅時効期間を将来にわたり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。

この検討会の議論の中では、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も見られたが、この検討会でヒアリングを行った際の労使の意見に隔たりが大きい現状も踏まえ、また、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在り方、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速やかに労働政策審議会で検討し、労使の議論を踏まえて一定の結論を出すべきである。

また、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である。

④賃金請求権以外の消滅時効について

「賃金等請求権の消滅時効の在り方について（論点の整理）」（抄）

2. 労基法第115条に規定する賃金等請求権の消滅時効等の在り方について

（2）各論点についての検討

④賃金請求権以外の消滅時効

現行の労基法上、賃金請求権以外の請求権については、賃金請求権と同様に2年と設定されており、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。しかしながら、年次有給休暇と災害補償については、以下のような論点に特に留意が必要であり、これを踏まえて速やかに労働政策審議会で検討することが適当である。

ア 年次有給休暇請求権

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。仮に賃金請求権の消滅時効期間と合わせてこの年次有給休暇請求権の消滅時効期間も現行よりも長くした場合、こうした制度の趣旨の方向と合致せず、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。

この検討会での議論やヒアリング等においては、以上を踏まえると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概ね意見の一致がみられるところである。

イ 災害補償請求権

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（以下「労災保険制度」という。）の短期給付の請求権の消滅時効期間の取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。

（略）

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日以上労働者に対して、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）

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)