資料No. 1 － 2

# 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

# 目次

① 検討の前提 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P２

**② 賃金等請求権の消滅時効の起算点について**（※一部資料追加）**・・・P６**

③ 賃金請求権の消滅時効期間について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P12

④ 賃金請求権以外の消滅時効について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P13

**⑤ 書類の保存について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P16**

**⑥ 付加金の支払について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P18**

**⑦ 見直しの時期、施行期日等について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P22**

# 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するとしている。

（出典）　筒井健夫・村松秀樹「一問一答 民法（債権関係）改正」（2018年、株式会社商事法務、53～56頁）

# 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。<br>○　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。<br>※　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、<br>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<br>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<br>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<br>等から、昭和63年４月より５年に延長された。 |

※厚生労働省労働基準局「平成22年版 労働基準法 下」（2011年、株式会社労務行政）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。

# 賃金等請求権に関する消滅時効について

## 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）<br>※　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 |

※厚生労働省労働基準局「平成22年版 労働基準法 下」（2011年、株式会社労務行政）、東京大学労働法研究会「注釈労働基準法 下巻」（2003年、株式会社有斐閣）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。

# 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）

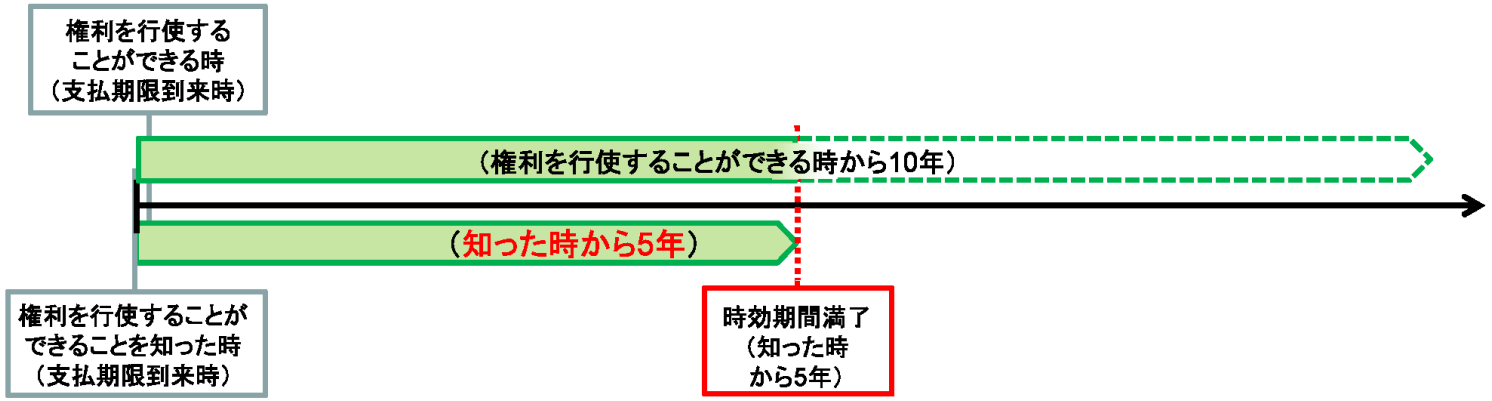
この点については、仮に新たに主観的起算点を設けることとした場合、その期間をどのように設定するかにもよるが、場合によっては労働者が裁判等においてより多くの未払金を請求することが可能となり労働者の保護に資するという可能性がある一方で、

- 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。

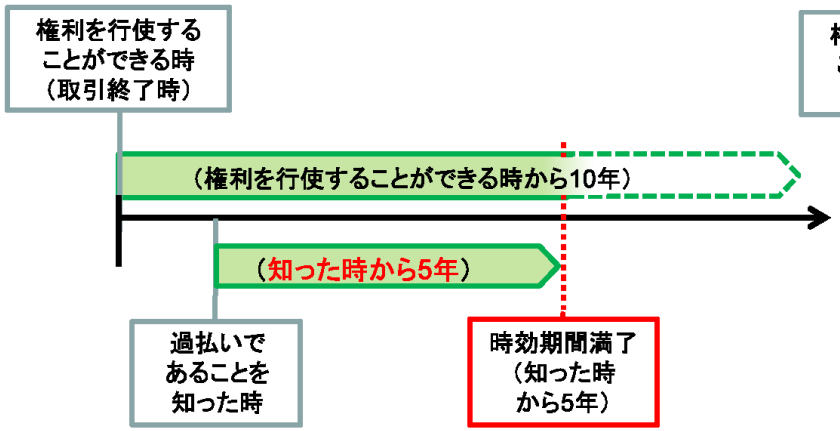
# ①時効期間と起算点に関する見直し

- **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**

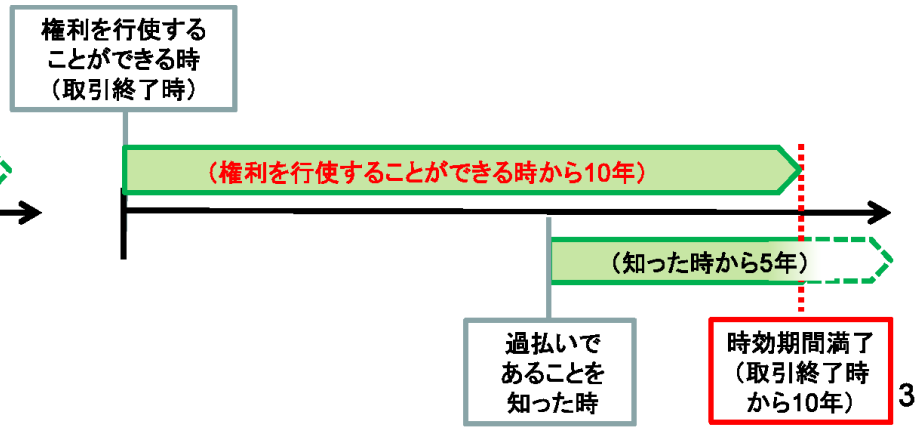



- **権利を行使することができることを知った時と権利を行使することができる時とが異なるケース**
  **〈例〉 消費者ローンの過払金（不当利得）返還請求権**
  **（過払金：利息制限法所定の制限利率を超えて利息を支払った結果過払いとなった金銭）**

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）




3

※法務省が「民法の一部を改正する法律の概要」としてＨＰに公開している資料より抜粋。

# 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）

**10/18 追加資料**

○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と、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。

**<「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。

（出典） 筒井健夫・村松秀樹「一問一答 民法（債権関係）改正」（2018年、株式会社商事法務、58頁）

# 参考となる判例について

10/18
追加資料

## 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（オ）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こ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。」

（出典）我妻榮・有泉亨・清水誠・田山輝明「我妻・有泉コンメンタール　民法　第４版　総則　物権　債権」（2016年、株式会社日本評論社、330頁）、能見善久・加藤新太郎編「論点体系　判例民法　１　第２版　総則」（2013年、第一法規株式会社、448頁）、山本敬三「民法講義Ⅰ　第３版　総則」（2011年、株式会社有斐閣、563頁）、川島武宜編「注釈民法（５）総則（５）」（1967年、株式会社有斐閣、281頁）

# 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、賃金の締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、一般的にいって、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。」

（出典）東京大学労働法研究会「注釈労働基準法 下巻」（2003年、株式会社有斐閣、1090頁）

# 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雇い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。
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。

| 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 |

## 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。
※林野庁白石営林署事件（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）

※厚生労働省労働基準局「平成22年版 労働基準法 上」（2011年、株式会社労務行政）、東京大学労働法研究会「注釈労働基準法 下巻」（2003年、株式会社有斐閣）
菅野和夫「労働法〔第11版〕」（2016年、株式会社弘文堂）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。

## 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）

# ⑤記録の保存について

10/18
追加資料

## 「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

⑤記録の保存

労基法第109 条に規定する労働者名簿や賃金台帳等の記録の保存については、現在その保存期間が３年間とされている。この規定は紛争解決や監督上の必要性のために設けられており、保存の目的からは保存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、記録の保存年限の規定の趣旨、仮に見直すとした場合の企業における影響やコストなども踏まえつつ、賃金請求権の消滅時効期間の在り方と合わせて検討することが適当である。

# 賃金台帳等の保存について

**10/18 追加資料**

＜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）

※厚生労働省労働基準局「平成22年版 労働基準法 下」（2011年、株式会社労務行政）、東京大学労働法研究会「注釈労働基準法 下巻」（2003年、株式会社有斐閣）、渡辺章・土田道夫・中窪裕也・野田進「日本立法資料全集 53 労働基準法〔昭和22年〕（3）上」（1997年、信山社出版株式会社）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。

# ⑥付加金の支払について

10/18
追加資料

## 「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

⑥付加金の支払

労基法第114 条に規定する付加金の規定は、割増賃金等を支払わない使用者に対して、違反のあった時から２年間は、労働者の請求により、未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を裁判所が命ずることができるものである。

この規定の趣旨は、所定の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、私人である労働者の権利の実現を促進することで、私人による訴訟のもつ抑止力を強化するものであると考えられている。その請求期間については、労基法第115 条の賃金等請求権の消滅時効期間と合わせたものであるとともに、裁判上の請求期間の起算点についても「違反のあった時」となっていることから、賃金等請求権の消滅時効と同様に客観的起算点によるものとされている。

この付加金の支払規定は、賃金等請求権の消滅時効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ことを踏まえると、その裁判上の請求期間は、賃金請求権の消滅時効期間と合わせて検討することが適当である。

# 付加金について

**10/18 追加資料**

○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、違反のあつ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）

※厚生労働省労働基準局「平成22年版 労働基準法 下」（2011年、株式会社労務行政）、東京大学労働法研究会「注釈労働基準法 下巻」（2003年、株式会社有斐閣）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。

10/18
追加資料

## 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ヴを与える。・・・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・・・る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しうるのである。・・・

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うるのである。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うことができる。



（出典）田中英夫・竹内昭夫「法の実現における私人の役割」（1987年、東京大学出版会、154-155頁）、厚生労働省労働基準局「平成22年版 労働基準法 下」（2011年、株式会社労務行政、1034-1035頁）、東京大学労働法研究会「注釈労働基準法 下巻」（2003年、株式会社有斐閣、1083-1084頁）

10/18
追加資料

## 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**「ほぼ同額」**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**「同額」**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**「一定額」（７割相当）**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**「一定額」（５割相当）**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**「一定額」（５割相当）**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 |

10/18
追加資料

## 「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

（３）各論点についての検討

仮に、労基法第115 条等の規定の見直しを行う場合、民法改正の施行期日（2020年４月１日）も念頭に置きつつ、一方で、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30 年法律第71 号）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った意見もあり、民法と労基法との関係や、こうした実態等も踏まえ、見直しの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である。

また、仮に労基法第115 条等の規定を改正する場合においては、当該改正法の施行期日以後のどのような債権から適用するのかについて（いわゆる経過措置）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 賃金等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

のいずれかが考えられる。①については、労働者個々人によって改正前の規定（旧規定）が適用される者と改正後の規定（新規定）が適用される者が明確に分かれることになる一方で、②については労働契約の締結日にかかわらず賃金の発生日で分けることとなる。例えば、施行期日前に締結した月給制の無期契約労働者について考えてみると、①の場合は相当な期間は旧規定に基づき消滅時効が運用されていくことになるが、②の場合は施行期日後に発生した月給については新規定に基づき消滅時効が運用されていくことになる。

この経過措置についても、改正法の対象となる労働者の範囲や企業の労務管理に大きな影響を及ぼすものであり、その在り方について、速やかに労働政策審議会において検討すべきである。

# 働き方改革関連法による各改正事項の施行・適用時期

10/18
追加資料

| 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。 | | |
| | 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 | |