

賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する 労働条件分科会におけるこれまでの主な議論

※ 委員の意見や質問等を踏まえて、事務局の責任において記載したもの。

①検討の前提

- ・ 現行の労基法の規定は、賃金債権の特殊性を踏まえて、企業の取引の安全性、労働者保護の双方に配慮されて特別に定められたものであるため、民法とは独立してそのあり方を検討することが必要。
- ・ 労働基準法は、刑罰法規としての性格も有する法律であるため、民法が改正されたからといって必ずしも連動して改正しなければならないものではない。
- ・ 労働基準法の定める基準が民法の基準を下回ってはならないという意見があるが、現行でも退職手当や災害補償の請求権等については、民法の基準を下回っているということを踏まえて議論するべき。
- ・ 労基法の労働者保護という趣旨を踏まえれば、民法の定める一般債権の消滅時効期間を労基法が下回るということはあってはならない。
- ・ 民法との関係で、賃金のところだけ特別なルールを設けると、複数の消滅時効期間が併存することとなり、無用の混乱を招くおそれがあることから、時効制度をシンプルで誰にでもわかりやすいものにするという改正民法の趣旨に反する。
- ・ 消滅時効に関連する規定を有する他の法律においては、消滅時効期間は変更していないものが大半とのことだが、他の法律が変更しないから変更しなくてよいという理由にはならない。

②賃金等請求権の消滅時効の起算点について

- ・ 主観的起算点を取り入れた場合、行政指導や裁判の際、個人ごとに権利を行使することができることを知った時がいつなのかということを確認する必要があるが、それには大変な労力がかかり、訴訟の長期化を誘発するおそれがある。
- ・ 主観的起算点については、特にいわゆる「名ばかり管理職」の事例において、当該労働者が裁判等によって自らが管理監督者でないことを認識した場合や、労働者が条文の解釈を誤っていたりその存在を知らなかったりした場合、適法に導入された裁量労働制が事後的に監督署から違法状態であると判断された場合等について、民法の取扱いを踏まえて整理する必要がある。

③賃金請求権の消滅時効期間について

- ・ 仮に民法どおりに改正する場合、使用者としては適法に賃金を支払っているつもりであっても、万が一紛争が起きてしまった場合に備えてリスク管理しなければならないという事情もあり、企業実務には非常に大きな影響がある。こうした企業の実態を踏まえ、現行の2年を維持すべき。
- ・ 現行の規定は、実務上定着しており、実際特段の不都合も生じていないと思われるため、すでに一定程度の労働者保護が図られている。
- ・ 消滅時効期間が一挙に5年となると、中小企業、零細企業は事務負担に耐えられないと思われる。現行の2年を維持することが望ましいが、仮に見直す場合にも一挙にできるものではないということに留意して検討すべき。
- ・ 検討の前提と関連して、労働者保護を目的とする労基法が民法の定める一般的な債権の権利保護の水準より下回るということは許されないと認識であるため、改正民法と同様、5年の消滅時効期間とすべき。

- ・ 会社の倒産や解雇があった際に、未払賃金の請求のために労働者側が資料を整理して労働審判や訴訟の準備をするが、その準備には数カ月から半年以上かかる場合もあり、現行の2年の消滅時効期間では短い。
- ・ 賃金請求権の消滅時効は、そもそも適正に賃金の支払がなされていけば問題とならない。

④賃金請求権以外の消滅時効について

- ・ 年次有給休暇について、時効期間が5年となった場合、4年間の繰り越し分と5年目分（毎年5日間の時季指定の義務分を除く。）をあわせて、計80日間の休暇を一挙に取得することが可能になってしまう。中小企業には、これに対応するだけの体力がない。
- ・ 年次有給休暇について、心身の疲労回復、生活と仕事の調和を図るという制度の趣旨・目的や、本来であれば、年内に取得されるべきということをあわせて考えると、賃金債権とは異なって、現行の2年を維持する方向もあり得る。むしろ、年5日以上/yearの年休取得義務を着実に実行していく、さらには、より休暇を取得しやすい職場環境をつくるという方向で、政策的に対応していくべき課題。
- ・ 災害補償請求権について、民法と労基法の消滅時効期間に差異がある場合、そのギャップの期間については、使用者が民法上の損害賠償責任を負うことになるが、使用者に支払能力がない場合、労働者が十分に補償を受けることができないこととなる。また、労働者保護の観点から、労災保険法に定める消滅時効期間についても、労基法と整合性のある統一的な改正を行うべき。

- ・ 65 歳定年制の実現に向けた取組の推進等に伴い、労働者や退職の時期等によって、複雑な賃金や退職金の計算が発生しているという実態がある。そうした実態を踏まえると、退職手当の請求権の消滅時効期間を5年間としている点についても、検討の必要がある。

⑤記録の保存について

- ・ 賃金等請求権の消滅時効期間を延長した場合には、賃金台帳だけでなく、電子メールや入退館記録など、法律で求められるよりも多くの記録の保存期間も延長することになるため、それによるコストの増加が企業経営に非常に大きく影響する。特に中小企業では、いまだに紙媒体の保存が多く、人材の流動性も高いため、仮にデータ化したいと考えても人手不足で実行することができず、保管場所の確保や事務負担の増大といった問題が生じる。
- ・ 異動や転勤、退職、組織再編等が激しく行われている中で、5年、10年さかのぼって業務指示の有無等の事実確認を行うというのは実務上非現実的。
- ・ 運送賃や宿泊料等の債権に係る短期消滅時効廃止の際に、特段事業者側から文書の保存に係る意見はなく、労働に限って負担が重くなるというのはおかしいのではないか。
- ・ 帳簿上の書類については、税法上の取扱いとして、事業年度の確定申告に係るものは7年間の保存することになっている。このように既に3年より長期にわたって記録を保存する例があることを踏まえれば、何か工夫の余地があるのではないか。

⑥付加金の支払について

- ・ 労基法第114条については、第115条が改正されれば合わせて自動的に改正されるものなのかという点も含めて検討すべき。

⑦見直しの時期、施行期日等について

- ・ 仮に見直す場合であっても、その時期については、他の労働政策に関する改正やパワハラ防止等様々な労働施策への対応で、中小企業の現場負担が増大している現状も踏まえ、十分な配慮をお願いしたい。
- ・ 経過措置の検討にあたっては、働き方改革法の施行に伴い、人事労務管理担当者の負担が増大していることに留意してほしい。具体的な労務管理の負担増として、中途採用等、身分が変わって新しく年次有給休暇が付与された方に対する対応や、コンプライアンスの観点でのパワハラ、メンタルヘルス対策など幅広い対応が含まれている。
- ・ 消滅時効は民法と平行で改正すべきという意見があるが、それを理由に改正するならば、経過措置は労働契約の締結日を基準とするのが素直な考え方ではないか。
- ・ 賃金債権の消滅時効期間が不明確なまま、民法改正の施行期日である令和2年4月を迎えるべきではないと考えている。民法改正の内容も踏まえて、早急に結論を出すべき。
- ・ 経過措置について、民法の624条第1項において「労働者は、その約した労働が終わった後でなければ、報酬を請求することはできない」とされているように、賃金請求権とは労働の提供があってはじめて生じるものであるということを踏まえると、その消滅の在り方については、賃金債権の発生日を基準として考えるべきではないか。
- ・ 経過措置について、労働契約が複雑化・多様化し、採用内定や無期転換等の取扱いをどうするかといった問題が生じている現状において、労働契約の締結日を基準とすることは、労働現場に混乱をもたらし、新たな紛争の発生につながるおそれがある。そのような状況は、消滅時効の単純化・統一という改正民法の趣旨や労基法第1条第2項の精神に鑑みて望ましくない。