

平成30<2018>年2月2日

賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会

弁護士 古川景一

意見の要旨

1 結論

労働基準法第115条の賃金、災害補償等の請求権について、2年間の経過で時効消滅するとの規定、及び、労働者災害補償保険法第42条の療養補償給付や休業補償給付に関する同様の規定は削除し、改正後の民法を適用すべきである。

2 理由

(1) 請負契約に基づく報酬請求権との整合性

労働法の適用対象である労働契約には該当しない請負契約に基づき労務を供給する就労者の報酬請求権の時効消滅期間については、今回の民法改正により5年間となる。にもかかわらず、労働法の適用対象である労働契約に基づき労務を供給する者の賃金請求権等の時効消滅期間を5年より短縮することについて、理論上、合理的な理由を見いだすことは不可能である。

(2) 事業主ではない個人の使用者と労働契約を締結した労働者の

賃金請求権との整合性

労働基準法が適用される事業主には該当しない個人の使用者が家事使用人、ベビーシッター、家庭教師、あるいは、建築関係の職人を雇い、労働契約を締結する場合、労働契約法は適用され、さらに、その賃金請求権の時効消滅期間は、民法改正後には1年間から5年間に延長される。にもかかわらず、労働基準法の適用対象である事業主が労働者を雇用し労働契約を締結する場

合の労働者の賃金請求権について、時効消滅期間を5年より短くすることについて、理論上、合理的な理由を見いだすのは不可能である。

(3) 使用者の権利行使期間との整合性

万が一、労働契約に基づく賃金請求権等の時効消滅期間を5年より短縮する特別な規定を設けるのであれば、使用者の懲戒権や解雇権等の権利行使期間についても限定する特別な規定を設けるのでなければ、労使の均衡がとれない。

(ドイツでは、使用者の即時解約権の行使は、解約事由を知ってから二週間以内に制限されており、フランスでは、懲戒処分について、非行事実を使用者が知ったときから二か月以内、労働者との面談日から一か月以内に制限されている。日本にはかかる規定が存在しない。)

3 附随的指摘事項

(1) 労働基準法に短期消滅時効の条項を置くことについて

万が一、賃金債権等について短期消滅時効の特別規定を設けるのであれば、労働基準法の中に規定を設けるのではなく、特別法で行う必要がある。なぜなら、労働基準法は、労働条件の最低基準を定めるものであるところ、民法上の権利水準を引き下げ制限する条項を労働基準法の中に置くことは、労働基準法の基本的性格を変質させるものである。

(2) 年次有給休暇の取得権の消滅時効期間について

年次有給休暇は本来、当該年次において100%消化されるべきものである。

労働協約に基づく未消化の年次有給休暇の積立制度の制度設計と実務運用に照らし、2年間で消化されずに長期間累積した有給休暇を消化することに関して、取得理由毎に使用日数の上限を定めずに、通常2年分の有給休暇と同じく時季指定権の行使と時季変更権の行使で処理することとした場合には、混乱が生じる可能性がある。

平成30<2018>年2月2日

賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会

説明資料 弁護士 古川景一

1 「労働契約」「雇用契約」と「請負契約」との相互関係

(1) 労基法と「請負」

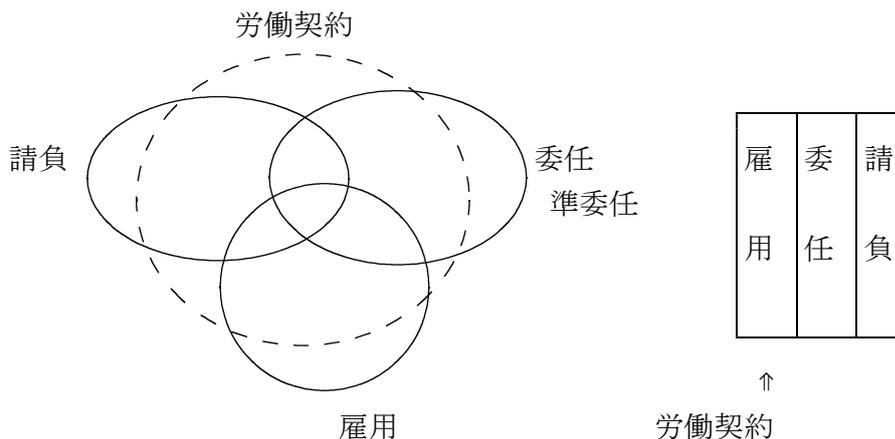
【労働基準法】

(出来高払制の保障給)

第二十七条 出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。

(2) 「労働契約」「雇用契約」と「請負契約」との相互関係／多様な考え方がある

民法（債権法）改正の検討過程の第一巡目終盤で、棚上げ



(3) いずれの考え方をとるにせよ『請負契約』概念が『労働契約』『雇用契約』に近接

<改正前> 請負の対価構造 / 完成と報酬 ⇒ <改正後> 完成と報酬 & 成果の割合と報酬

【現行民法】

(雇用)

第六二三条 雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。

(請負)

第六三二条 請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方が

その仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。

【改正民法】

(履行の割合に応じた報酬)

第六百二十四条の二 労働者は、次に掲げる場合には、既にした履行の割合に応じて報酬を請求することができる。

一 使用者の責めに帰することができない事由によって労働に従事することができなくなったとき。

二 雇用が履行の途中で終了したとき。

(注文者が受ける利益の割合に応じた報酬)

第六百三十四条 次に掲げる場合において、請負人が既にした仕事の結果のうち可分な部分の給付によって注文者が利益を受けるときは、その部分を仕事の完成とみなす。この場合において、請負人は、注文者が受ける利益の割合に応じて報酬を請求することができる。

一 注文者の責めに帰することができない事由によって仕事を完成することができなくなったとき。

二 請負が仕事の完成前に解除されたとき。

2 使用者の権利行使に関する時間的制約

(1) フランス

出典 野田進「企業懲戒権の行使における『時の経過』 — ネスレ日本事件東京高裁判決を契機にして」(労働法律旬報 1580号<2004.7.25>4頁)

懲戒処分に関する時間的制約(1982年に立法化)

- a 制裁は、企業が(面談の日として)定めた日以後の、全一日を経ることなく、および一か月以上を経て、言い渡してはならない(L122-41条)。
- b いかなる非行の事実も、使用者がこれを知った日から算定して二か月の期間を過ぎると、その事実のみでは、懲戒処分手続の着手を引き起こすことはできない。ただし、この非行の事実が、同じ二か月以内に、刑事訴追の実施をもたらしたときはその限りでない(L122-44条)

(2) ドイツ

出典 角田邦重「長時間を経過した後になされた懲戒処分の効力について」(労働法律旬報 1580号<2004.7.25>21頁)

即時解約に関する時間的制約

即時解約権は、解約事由を知ってから二週間以内に行使しなければならない(BGB 626条(2))