

意 見 書

弁護士 伊藤昌毅

1、民法（債権法）の改正によって民法の時効制度が改正され、短期消滅時効（これには、民法 174 条 1 号の使用人の給料債権の 1 年の時効が含まれる）が廃止され、一般債権の消滅時効（権利行使できることを知ったときから 5 年間、権利行使できるときから 10 年間）に 1 本化されたから、労働基準法（以下、労基法）115 条の時効（賃金等は 2 年間、退職手当は 5 年間）を見直し改正後の民法の時効に合わせるべきとの議論は、労基法が刑罰（取締）法規であることを理解しない短絡的謬論である。

即ち、労基法は 117 条以下で罰則規定を置き、賃金（割増賃金）の不払い等労基法上の労働者の権利の侵害について使用者（これには労働者中の管理監督者等を含む。10 条）に対して刑罰を科すこととしており、このため労基法等についての基準行政に携わる労働基準監督官は司法警察職員とされ刑事訴訟法に基づく強力な権限が与えられている。そして、労働基準監督官は、日常の労働基準行政において、割増賃金の不払い等の労基法違反行為に対し、それ自体は行政指導であって行政処分でないとされるため行政訴訟による不服申立ての対象外とされる「是正勧告」を発し違反行為のは正を命じることにより速やかな是正の実現を図っているが、この「是正勧告」によって違反行為の迅速な是正を図ることができるのは、労基法が刑罰法規であり労働基準監督官が司法警察職員であるため、「是正勧告」に従わない場合には刑事手続（検察官送致から刑事裁判・刑罰へつながる手続）が想定されることによるからである。

このような労働基準行政の構造の中で、労基法の時効は、単に民事上の請求権の行使の時間的限界を画するにとどまらず、労働基準監督官による労働基準行政の対象事項についての時間的限界、さらには刑罰法規としての労基法の対象事項の時間的限界の意味を実質的に有しているのである。従って、単に民法改正があったからといって、つまみ食い的に労基法の時効期間を取

り出してその変更を検討するのは失当であり、仮に労基法の時効期間の変更を検討するのであれば、そもそも労基法の刑罰法規性の見直し、労基法の刑罰法規性を前提とした労働基準行政のあり方の見直し等の検討からまず先行う必要がある。

(ちなみに、労基法が刑罰法規であることは、労基法上の「労働時間」の解釈について、労働契約（労働協約、就業規則、個別契約）の定めのいかんにかかわらず、「労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かによって客観的に定まる」との客観説が判例・通説で採られていることとも関連している。そして、この客観説との関係で、労使間で一定のコンセンサスの下に非労働時間と考えられ、そのように取り扱われてきた各種の不活動時間等が、ある労働者によって労働時間性を主張され紛争化するといった事態となってきた。)

2、上述の労基法の刑罰法規性ということ以外にも、労基法の時効期間の延長や改正民法の時効期間との一体化ということには次のように大きな問題がある。

① 労基法 115 条の時効（2 年、5 年）は、民法 174 条 1 号の時効（1 年）を延長した側面もあるが、民法の一般債権の時効（10 年）を短縮して使用者に酷にならないようにしたという側面があり、労基法の時効は同法施行以来 70 年余を経過して、それを前提とした実務が社会的に定着し、特に不都合との声は聞かれず、労使間で機能しており、労基法 115 条を改正しなければならないという事情（立法事実）はない。

② 外国法でも、賃金請求権についての時効を一般債権より短い時効期間とすることは広く行われており、民法の短期消滅時効（174 条 1 号）を廃止（一般債権の時効に一本化）ということが労基法の時効期間の延長ということに即結するものではない。

また、整備法の中でも、特別法の時効期間を変更した例は殆んどないと聞いており、労基法の時効期間を変更する必要はない。

③ 労基法の賃金請求権の時効（2 年）が延長されると、それに合わせて賃

金台帳等の記録の保存期間の延長ということが想定されるが、それは我が国の企業の大多数を占める中小零細企業にとって特に大きな負担となり、正に死活問題となる。

そして、実際の労使の紛争においては、例えば未払い残業代請求事件などを扱っていると、賃金台帳に記載されている金額を支払っていないというのではなく、会社としては記載されている金額をきちんと管理して支払っている中で、「休憩時間が所定どおりに取れていなかった」「所定時間外に××を行っていたが、この時間も労働時間と扱われるべきである」等々の主張が後に労働者からなされ、その時の現場の管理者が既に異動していたり記憶が必ずしも明確でないために現場の実態の把握が困難で、使用者として対応に苦慮することがしばしばである。

従って、労基法で法定されている記録の保存だけでも大変であるが、将来の紛争への備えということからは、法定されている記録のみならず、業務の指揮命令に関連するあらゆる記録の保存を余儀なくされることとなり、それが時効期間の延長で長期化することの負担は甚大である。

- ④ 賃金請求権以外の、年次有給休暇等の労基法上の請求権は労基法に基づくものであり、民法改正に伴って変更する必要がそもそもない。

また、年次有給休暇を繰越せる期間を延長することは、年休取得の促進に逆行し、年休消化率のさらなる低下を招くこととなる。

さらに、労基法による付加金制度や賃確法による遅延損害金をそのままにして、労基法の賃金請求権の時効のみを取上げて変更する理由はない。

(変更するなら付加金制度や賃確法は廃止すべき。)

- ⑤ 労基法の時効の起算点に「知ったときから」というような労働者の主観的事情を入れることは、起算点の判断を難しくし、司法警察職員でもある労働基準監督官による迅速な判断による速やかな違反行為のは正ということを困難にする。

3、(結論)

現行の労基法の時効を変更する必要はない。