

フランスにおける労働関係にかかる時効 - 賃金請求権を中心に

(独) 労働政策研究・研修機構研究員 細川 良

はじめに

現在のフランス労働法典における時効制度の構造

労働法典 L.1471 - 1 条が基礎

1 項：一般法として 2 年間の消滅時効を規定

2 項・3 項：↑の例外を規定…賃金に関する消滅時効もここに含まれる

⇔検討会の議論の中心は賃金請求権に関する時効

⇒本報告では、賃金請求権にかかる時効を中心に紹介

I 前提 - フランス民法における消滅時効

消滅時効の定義

一条文上は「権利の消滅」

⇔消滅時効＝「訴権」の消滅とするのが通説的な理解

フランス民法典における時効

(2008 年改正前)

一般原則＝30 年の消滅時効

+

各種の短期消滅時効

→賃金については、定期金、定額小作料、賃料等の支払・返還訴権と並び、6 か月の消滅時効

* 後述のとおり、1971 年法により 5 年に延長

↓

2008 年改正

→消滅時効の一般原則＝5 年間

+

例外を規定 (身体損害＝10 年、拷問・未成年者への性的攻撃 etc.＝20 年、不動産＝30 年)

+

各種の法典による例外規定…労働関係についても労働法典により別途規定

II 賃金債権の時効

沿革

当初：民法典にもとづく6ヶ月間の短期消滅時効

↓

1971年7月16日の法律：賃金債権の時効を5年間に延長

↓

(2008年の時効法改正@民法典…賃金債権については変更なし)

↓

2013年6月14日の法律（雇用安定化法）

一賃金の支払い及び返還にかかる消滅時効=3年に（←5年）@労働法典 L.3245-1 条
（+労働法典における時効に関する条文の再編）

時効の適用をめぐる問題

・適用範囲

「賃金」の支払い@労働法典 L.3245-1 条

→判例は、「賃金」の範囲を広く解釈する傾向

一日給・週給・月給等の定期的な支払いによる労務の報酬の支払いに加え…

・年俸制における業績可変部分

・代償休日に対する支払

・（協約所定の）各種手当（日曜労働補償、転居を伴う異動の補償、競業禁止の代償 etc.）

なども賃金に含まれる

⇒経済的利益参加（participation）、社会保障の拠出金（cotisation）≠「賃金」

*なお、賃金の支払いに加え、「返還」についても労働法典 L.3245-1 条による3年の消滅時効

・時効の起算点

条文上は「権利の正当な行使を可能にする事実を知った」or「知るべきであった」とき

→通常の賃金については…

原則：支払日とされた日

⇒起算点を遅らせるためには、「遅れて知った」ことを示す事実を労働者側が立証する必要

・時効の援用

消滅時効は、当事者がこれを援用することによって初めて効果が生じる

⇒裁判官が職権で時効による効果を補充…×（民法典 2247 条）

・時効の中断

・請求の範囲

原則：請求の日から遡って3年間⇒時効の期間＝請求可能期間

例外：労働契約が解約された場合…労働契約の解約から遡って3年間

・合意による時効期間の修正

賃金に関する消滅時効期間—延長・短縮を問わず、労働契約・労働協約による修正は不可

(民法典 2254 条 3 項)

改正をめぐる議論

1971年以降の労働関係における時効

- ・賃金債権に関する時効＝5年（その他＝30年）

↓

2008年以降の改正で…

- ・賃金債権に関する時効＝3年（その他＝2年 *各種例外あり）
に短縮

↑の背景は？

↑を正当化する論拠は？

—「法的安定性」という論拠が用いられることが一般的だが…

おわりに

前提：フランスと日本とでは、そもそも民法学における「時効」の考え方に相違

- ・労働関係における時効について、どのような制度設計が考えられるか？
- ・民法典の定めと異なる（より短い）（賃金債権の）時効を「労働法」で定める規範的可能性は？
—フランスでは、根拠として「法的安定性」が挙げられているが…

参考文献

細川良「フランスにおける労働関係にかかる『時効』」労働法律旬報 1906号 15頁以下

Gilles Auzero, Dirk Baugard, et Emmanuel Dockès, Droit du travail, 31e éd., Dalloz

Mireille Poirier, Éviter le couperet de la prescription après la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, Dr. ouv. 2014. 182

Bernard Gauriau, La diminution des délais de prescription, Dr. Soc. 2013, p.833

補遺 賃金以外の労働関係にかかる時効について

- ・労働契約の解約にかかる時効
当初：30年…民法典の一般原則
2008年～：5年←民法典の時効に関する改正
2013年～：2年←2013年6月雇用安定化法による改正（労働法典 L.1471-1 条）
2018年～：1年←2017年9月労働法改革（Ordonnance Macron）
*なお、2013年雇用安定化法では、法定合意解約、および経済的解雇について12か月の消滅時効を定めており、通常の解雇と異なる取り扱い（短い時効期間）をしていたが、2017年9月の改革で、両者の時効期間にかかる相違はなくなった
- ・労働契約の履行にかかる時効（賃金に関するものを除く）
当初：30年…民法典の一般原則
2008年～：5年←民法典の時効に関する改正
2013年～：2年←2013年雇用安定化法による改正（労働法典 L.1471-1 条）
- ・差別に由来する損害賠償：5年（労働法典 L.1134-5 条）←2008年時効法改正
*なお、賠償額については、当該差別のすべての期間を通じて生じた額の総体とされる
*ここでいう「差別」は、性差別等の事由に限定され、いわゆる「同一労働同一賃金原則」違反にもとづく賠償請求は対象とならない（→賃金に関する通常の時効（3年）が適用）
- ・労働契約の履行の際に生じた身体損害の賠償：10年（労働法典 L.1471 - 1 但書→民法典 2226 条）
- ・精神的嫌がらせ・性的嫌がらせに関する訴え：5年（労働法典 L.1471 - 1 但書→民法典 2224 条）
- ・年次有給休暇：原則として繰り越しが認められない→「時効」という概念に親しまない
*例外的に、当事者の同意による場合、長期休職（病気・妊娠等）の場合は繰越可能