

賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会における ヒアリング等を踏まえたこれまでの議論

※ 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 現代の社会経済情勢を踏まえ、労働基準法第 115 条の対象となる賃金等請求権の消滅時効の期間について、労働者の保護や取引の安全等の観点から踏まえつつ、どのように考えるか。
 - ・ 本検討は民法改正を契機としているため、その改正趣旨をできるだけ踏まえて検討するという考え方もあるが、民法と労働基準法を別個のものとして独立させて検討するという考え方もある。
 - ・ 消滅時効の期間について、基礎となるのは 2 年と 5 年であるが、それに限らず、様々な観点から検討していくべき。
 - ・ 労働基準法第 115 条は、民法の特則として規定されていた。基礎となる民法の規定が廃止された以上、労働基準法において改めて特則を設けるのであれば、他の債権との関係も踏まえて、合理性が必要。
 - ・ 賃金債権の消滅時効について、現行の 2 年だと保護に欠ける事案や判例もあるのではないか。
 - ・ 労働基準法第 115 条については、刑罰法規との関連性も考慮した上で検討すべきとの意見もあるが、まずは民事上の債権として検討し、その後、刑罰法規との関連性も考慮するという順序ではないか。

② 労働基準法第 115 条の消滅時効の起算点について、同規定はこれまで「権利を行使できるときから」と解釈・運用されてきたと考えられるが、今般の民法の改正を踏まえ、どのように考えるか。

- ・ 労基法を含む、各法律における時効の起算点は民法に基づいている。民法改正前は客観的起算点のみだったため議論の余地はなかったが、今回の民法改正により時効の起算点は2つになったので、それを受けて、労働基準法においても議論の余地はある。
- ・ 契約に基づく債権については、主観的起算点と客観的起算点が一致すると考えられており、その限りでは客観的起算点のみで足りるが、契約に基づくものであっても、主観的起算点が客観的起算点より遅れる場合があるので、そのときにどうするのかという問題はある。今回検討する労基法上の債権において、そういうことがあり得るのかということも考えていかないといけない。
- ・ 民法改正で設けられた、主観的起算点「知ったときから」の意味は専門家でないと分かりにくい。世の中に混乱を生じさせる可能性がある。
- ・ 消滅時効の客観的起算点の解釈について、通説ではたしかに、「法律上の障害がなくなった時」という解釈が採られてきたが、今日では、違う解釈も存在し、判例においても、法律上の障害がなくなっただけではなく、権利行使の期待可能性を考慮するものも現れているため、昔よりは射程が狭くなっている。

③ 年次有給休暇請求権の消滅時効（繰越期間）について、年次有給休暇の取得促進の観点も踏まえつつ、どのように考えるか。

- ・ 年次有給休暇に関しては、正社員だけでなく非正社員についての実態も踏まえることで、年休取得促進の観点も踏まえた検討ができるのではないか。
- ・ 年休取得促進の観点だけでなく、そもそも年休の繰越が、消滅時効という制度であることを念頭において検討すべき。

④ その他の関連規定（書類の保存期間や付加金等）について、賃金等請求権の消滅時効期間の在り方を踏まえて、どのように考えるか。

- ・ 賃金以外の請求権については、特別の理由がなければ賃金請求権に連動させて考えれば良い。まずは賃金請求権についての議論を深めて、その後、他の場合や、特殊な考慮が必要かもしれない年休の議論をしていけば良い。
- ・ 記録の保存に関して、残業の有無が争われる場合、残業を行ったと訴える労働者に立証責任があるが、使用者にとっても一定程度の負担があるのではないか。

⑤ その他

- ・ 仮に改正する場合、施行日や経過措置についても検討する必要がある。
- ・ 労働基準法における賃金等請求権の消滅時効が改正される場合、例えば労働者災害補償保険法等、労働基準法に関連する法律にも影響があることから、検討にあたり、影響の大きさを考慮すべきである。