

(案)

賃金等請求権の消滅時効の在り方について（報告）

賃金等請求権の消滅時効の在り方については、労働政策審議会労働条件分科会において、令和元年7月1日以降6回にわたり検討を行い、精力的に議論を深めてきたところである。

賃金請求権の消滅時効については、民法（明治29年法律第89号）の特別法である労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第115条において、労働者保護や取引安全等の観点から、2年間（退職手当については5年間）の消滅時効期間が定められている。

民法については、民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号。以下「民法一部改正法」という。）により、労基法第115条が設けられる際にその根拠となった使用人の給料等に関する短期消滅時効（1年間）が廃止されるとともに、一般債権に係る消滅時効については、①債権者が権利を行使することができることを知った時（主観的起算点）から5年間行使しないとき、又は②権利を行使することができる時（客観的起算点）から10年間行使しないときに時効によって消滅するとされた。

これを受け、賃金請求権は労働者にとって保護の必要性が高い債権であることや、労基法の消滅時効関連規定が労使関係における早期の法的安定性の確保や紛争の早期解決・未然防止の役割を果たしていること等を踏まえ、賃金等請求権の消滅時効の在り方について検討することが喫緊の課題となっている。

このような考え方にに基づき、当分科会において賃金等請求権の消滅時効の在り方について検討を行った結果は、下記のとおりである。

この報告を受けて、厚生労働省において、令和2年4月の施行に向けて、通常国会における労基法の改正をはじめ所要の措置を講ずることが適当である。

記

1 賃金請求権の消滅時効の起算点及び消滅時効期間について

賃金請求権は労働者にとって重要な債権であり、それが故に労働者保護を目的とする労基法において各種の保護規制が設けられている。現行の2年の消滅時効期間についても、民法の短期消滅時効の1年では労働者保護に欠ける等の観点から定められたものであり、今回の見直しにおいてはそうした点も踏まえて検討する必要がある。

一方、労基法上の消滅時効関連規定が労使関係における早期の法的安定性の確保、紛争の早期解決・将来的な紛争の防止の機能を果たしてきたことや、大量かつ定期的に発

(案)

生するといった賃金請求権の特殊性を踏まえ、民法一部改正法とは異なる取扱いをすることも理論的には考えられる。

しかしながら、そもそも今回の民法一部改正法により短期消滅時効が廃止されたことが労基法上の消滅時効期間等の在り方を検討する契機であり、また、退職後に未払賃金を請求する労働者の権利保護の必要性等も総合的に勘案すると、

- ・ 賃金請求権の消滅時効期間は、民法一部改正法による使用人の給料を含めた短期消滅時効廃止後の契約上の債権の消滅時効期間とのバランスも踏まえ、5年とする
- ・ 起算点は、現行の労基法の解釈・運用を踏襲するため、客観的起算点を維持し、これを労基法上明記する

こととすべきである。

ただし、賃金請求権について直ちに長期間の消滅時効期間を定めることは、労使の権利関係を不安定化するおそれがあり、紛争の早期解決・未然防止という賃金請求権の消滅時効が果たす役割への影響等も踏まえて慎重に検討する必要がある。このため、当分の間、現行の労基法第109条に規定する記録の保存期間に合わせて3年間の消滅時効期間とすることで、企業の記録保存に係る負担を増加させることなく、未払賃金等に係る一定の労働者保護を図るべきである。そして、改正法施行後、労働者の権利保護の必要性を踏まえつつ、賃金請求権の消滅時効が果たす役割への影響等を検証し、6の検討規定も踏まえて必要な検討を行うべきである。

また、退職手当の請求権の消滅時効期間については、現行の消滅時効期間（5年）を維持すべきである。

2 賃金請求権以外の請求権の消滅時効期間について

これらの請求権は労基法上創設された権利であるが、これまでも民法の一般債権の消滅時効期間（10年）に関わらず、一律に労基法で2年間の消滅時効期間とされていることに加えて、以下の理由から、現行の消滅時効期間（2年）を維持すべきである。

(1) 年次有給休暇請求権

年次有給休暇は、労働者の健康確保及び心身の疲労回復等の制度趣旨を踏まえれば、年休権が発生した年の中で確実に取得することが要請されているものであり、仮に消滅時効期間を現行より長くした場合、この制度趣旨にそぐわないこと、また、年次有給休暇の取得率の向上という政策の方向性に逆行するおそれもあること。

(2) 災害補償請求権

災害補償の仕組みでは、労働者の負傷又は疾病に係る事実関係として業務起因性を明らかにする必要があるが、時間の経過とともにその立証は労使双方にとって困難となることから、早期に権利を確定させて労働者救済を図ることが制度の本質的な要請であること。

(案)

加えて、労災事故が発生した際に早期に災害補償の請求を行うことにより、企業に対して労災事故を踏まえた安全衛生措置を早期に講じることを促すことにつながり、労働者にとっても早期の負傷の治癒等によって迅速に職場復帰を果たすことが可能となるといった効果が見込まれること。

なお、仮に見直しを検討する場合には、使用者の災害補償責任を免除する労災保険制度は当然のこと、他の労働保険・社会保険も含めた一体的な見直しの検討が必要である。

(3) その他の請求権（帰郷旅費、退職時の証明、金品の返還（賃金を除く。））

これらの仕組みは元来早期の権利確定を念頭に置いたものであることに加え、一般に労働契約が解消された後に長期間経過した場合には、労働者と労働契約を解消した使用者の間での権利関係を立証すること等が困難となり、それに伴い無用の混乱が生じるおそれがあるため、早期の権利確定のインセンティブを維持する必要性があること。

※ 帰郷旅費：契約解除の日から 14 日以内

退職時の証明：労働者が請求した場合、遅滞なく交付

金品の返還：権利者が請求した場合、7 日以内に返還

3 記録の保存について

労働者名簿や賃金台帳等の記録の保存義務については、紛争解決や監督上の必要から、その証拠を保存する意味で設けられていることを踏まえ、賃金請求権の消滅時効期間に合わせて原則は5年としつつ、消滅時効期間と同様に、当分の間は3年とすべきである。

4 付加金について

付加金については、割増賃金等の支払義務違反に対する一種の制裁として未払金の支払を確保することや私人による訴訟のもつ抑止力を強化する観点から設けられており、その請求期間については、賃金請求権の消滅時効期間に合わせて原則は5年としつつ、消滅時効期間と同様に、当分の間は3年とすべきである。

5 見直しの時期、経過措置について

(1) 施行期日

民法一部改正法による契約上の債権の取扱いを踏まえ、民法一部改正法の施行の日（令和2年4月1日）とすべきである。

(2) 経過措置

(案)

民法一部改正法の経過措置は、当事者は時効の対象である債権の発生原因である契約の締結時点における法律が適用されると予測し期待するのが通常であるという考えに基づき、施行期日前に締結された契約に基づく債権は改正前の法律が適用されることとしている。

一方で、仮に賃金請求権の消滅時効期間について民法一部改正法と同様の経過措置とした場合、同じ職場でも労働者単位で消滅時効期間が異なることとなり、労務管理等に混乱が生ずるおそれがある。

加えて、賃金債権は大量かつ定期的に発生するものであり、その斉一的処理の要請も強いことから、施行期日以後に賃金の支払期日が到来した賃金請求権の消滅時効期間について改正法を適用することとし、付加金の請求期間についても同様の取扱いとすべきである。

6 検討規定について

改正法の施行から5年経過後の施行状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講じることとすべきである。

なお、労働者代表委員から、賃金請求権の消滅時効期間を原則5年、当分の間3年とすることについて、労基法の労働者保護という趣旨を踏まえ、改正法の施行から5年経過後の見直しにおいては、原則の5年とすべきとの意見があった。