

賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する主な論点の考え方

①民法と労働基準法との関係について

- 民法改正は今回の検討の契機であるが、あくまで民法と労働基準法は別個のものとして位置づけた上で、労働基準法の消滅時効関連規定について民法とは異ならせることの合理性を議論していけばよく、仮に特別の事情に鑑みて労働基準法の賃金等請求権の消滅時効期間を短くすることに合理性があるのであれば、短くすることもありえるという考え方もあるのではないか。
- 労働基準法は最低基準を定めるものであるという趣旨に照らすと、民法よりも短い消滅時効期間を労働者保護を旨とする労働基準法に設定するのは問題であるとの考え方もあるのではないか。
- 賃金等請求権の消滅時効の検討に当たっては、民法改正の施行期日（2020年4月1日）も念頭に置く必要があるのではないか。
- 賃金等請求権の消滅時効については仮に見直すとなると企業の実務に大きな影響を及ぼすことから、多面的な観点から議論を尽くす必要があるのではないか。また、仮に賃金等請求権の消滅時効の見直しを行う場合、働き方改革法の施行に伴い現在生じている企業の労務管理の負担が一層増大するという懸念があるのではないか。

②賃金請求権の消滅時効期間について

- 労働基準法は労働者保護を目的とした法律であることを踏まえると、民法よりも短い消滅時効期間を設けることは問題であるとの考え方もあり、例えば病気休職をした後に解雇された労働者が、解雇後に未払賃金を請求した場合、2年前の未払賃金は時効によって消滅してしまっているなど、現行制度下でも具体的な問題が発生していることを考慮する必要があるのではないか。
- 賃金請求権の消滅時効期間について検討するに当たっては、賃金債権が業種を問わず労働者を雇用する全ての企業に共通して関係する債権であり、また、労働契約という継続的な契約関係に基づき、大量かつ定期的に、労働者によっては長期にわたって発生する債権であるという賃金債権の特殊性を十分に踏まえる必要があるのではないか。

- 未払賃金に関して争点になるのは、ある業務について指揮命令があったかどうか、労働時間かどうかという点であり、当該期間の業務指示の有無について、当時の上司に確認する必要があるが、人事異動・転勤・退職等で確認が困難である場合が多く、人の記憶が曖昧なこともあり、正確な記録確認は消滅時効期間が延びるほどに困難になる。実際に民事訴訟になった場合も、賃金台帳に記載されていない部分について当事者の証言や付随的な資料等の証拠が必要となることが多く、企業側の立証は困難を極めるなど、使用者側の訴訟実務上の負担が重いのではないかと。
- 本来法律に基づいて支払うべき割増賃金が未払いの場合や、名ばかり管理職で割増賃金が未払いになっている場合のように、法令に違反した結果として賃金支払義務が発生しているのに履行されていないようなときに消滅時効が問題になるという議論があるが、そもそも法令を遵守していれば問題にはならないと考えられるのではないかと。
- 賃金等請求権の消滅時効期間が見直された場合、一定のシステム改修等の負担が発生するとともに、関係書類の保存期間も延長されることになればデジタルデータ、紙媒体の如何を問わず、保管コストの負担は相当なものになる。特に経営基盤の弱い小規模事業者にとっては過大な負担となる可能性があるのではないかと。
- 消滅時効期間が延長されれば、労務管理等の企業実務も変わらざるを得ず、トラブルが起きないように、指揮命令の方法等も変わり、明確化が図られ、紛争の抑制に資するのではないかとという考え方もある。また、働き方改革法の施行によって企業の労務管理負担が増大することが予想されるが、そういった法制上の動きもある中で、仮に賃金請求権の消滅時効期間を延長した場合に、企業が労務管理においてどのように対応していくかも合わせて検討することが必要ではないかと。

③賃金等請求権の消滅時効の起算点について

- 賃金請求権の消滅時効の起算点について、仮に改正後の民法と異なる起算点を設ける場合には、労働基準法独自の理由が必要となるのではないかと。
- 賃金債権が労働契約という継続的な契約関係に基づき、大量かつ日々定期的に、労働者によっては長期にわたって発生する債権であるという特殊性も踏まえて検討する必要があるのではないかと。

- 例えば、管理監督者として扱われてきた労働者についてその地位が後に裁判によって否定され、使用者が労働者に対し過去に遡って割増賃金の未払い分を支払うような場合など、現行の労働基準法のように客観的起算点に統一するより、新たに主観的起算点を設けることとした場合、労働者が裁判等においてより多くの未払金を請求することが可能となり労働者の保護に資するのではないかという考え方がある。
- 賃金等請求権については、基本的には主観的起算点と客観的起算点が一致すると思われるが、特に管理監督者の地位の評価が困難である事案などについて、専門家であってもどの時点が主観的起算点に当たるのかを裁判上で立証することは難しく、仮に主観的起算点を導入した場合、これまで客観的起算点をもとに安定して行われてきた労務管理に混乱が生じ、無用な紛争を惹起する可能性があることも考慮すべきではないか。

④年次有給休暇請求権の消滅時効期間について

- 年次有給休暇は、発生した年の中で取得することが想定されている仕組みであり、未取得分の翌年への繰越しは制度趣旨に鑑みると本来であれば例外的なものである。仮に賃金請求権の消滅時効期間と合わせてこの年次有給休暇請求権の消滅時効期間も現行よりも長くした場合、こうした制度の趣旨の方向と合致しないのではないかという懸念がある。
- 年次有給休暇請求権の消滅時効期間を現行よりも延ばした場合に、より取得するインセンティブが失われてしまう可能性もあり、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。

⑤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の規定については、紛争解決や監督上の必要性のために設けられており、保存の目的からは保存期間は長いほど便利であるが、使用者の負担をあわせ考えて、一律に3年間の保存義務とされており、義務に違反した場合の罰則も設けられている。記録の保存について検討するに当たっては、刑事訴訟法の公訴時効（3年）との関係や、記録の保存年限に関するこうした趣旨を踏まえつつ、賃金請求権の消滅時効期間のあり方と合わせて検討することが適当ではないか。

⑥付加金について

- 付加金の支払規定は、賃金等請求権の消滅時効規定と連動したものと位置づけられており、また、未払金の支払を間接的に促す仕組みであることを踏まえると、その裁判上の請求期間は、賃金請求権の消滅時効期間と合わせて検討することが適当ではないか。

⑦施行期日等について

- 仮に、労基法第 115 条等の規定の改正を行う場合、民法改正の施行期日（2020 年 4 月 1 日）も念頭に置いて検討を進める必要があるのではないか。
- 働き方改革法の施行に伴い現在生じている企業の労務管理の負担が一層増大するという実態等も踏まえる必要があるのではないか。
- また、改正法の施行期日以後のどの債権から適用するのかについて経過措置を置く必要があると考えられるが、この経過措置については、
 - ① 民法改正の経過措置と同様に、労働契約の締結日を基準に考える方法
 - ② 賃金債権の特殊性等を踏まえ、賃金等の債権の発生日を基準に考える方法のいずれかが考えられる。