

賃金等請求権の消滅時効及び有給休暇の取得促進に関する意見書

2018年7月9日

日本労働弁護団

会長 徳住堅治

第1 賃金等請求権の消滅時効について

1 消滅時効に関する改正民法の内容

2020年4月1日に施行される改正民法においては、債権の消滅時効について、現行民法では権利を行使することができる時から10年と規定されているものを、権利を行使することができることを知ったときから5年間（主観的消滅時効）、権利を行使することができる時から10年（客観的消滅時効）と規定されることとなった。

併せて、現行170条以下の短期消滅時効は廃止されることとなった。

2 労働基準法115条の規定及びその趣旨

一方、現行の労働基準法115条は、「この法律の規定による賃金（退職手当を除く）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年間行わない場合においては、時効によって消滅する。」と定めている。

これは、現行民法174条1号において「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権」の消滅時効が1年とされていたところ、賃金等の労働債権が1年という短期間で時効となることは労働者に酷であることから、労働者保護の観点より、民法の特則として時効期間を延長した点にその趣旨がある。

3 賃金等請求権の消滅時効は改正民法の規定に合わせるべきである

現行の労基法115条が定める賃金等請求権の消滅時効については、主観的消滅時効を5年間、客観的消滅時効を10年間とする改正民法に合わせて必要な法改正をすべきである。理由は以下のとおりである。

(1) 改正民法の趣旨

改正民法において短期消滅時効が廃止されたのは、職業別の3年、2年、1年の短期消滅時効の区分を設けること自体の合理性に疑問があり、実務的にもどの区分に属するか逐一判断しなければならず、煩雑である上、その判断も容易でない例も少なくないため、できる限り時効期間の統一的ないし単純化を図るべきという考え方に基づくものである（法制審議会民法（債権関係）部会資料14-1・1頁）。

この趣旨からすれば、賃金等の労働債権についてのみ例外的に労基法上の2年の短期消滅時効を維持する合理的な理由はない。

そもそも、現行民法の短期消滅時効の特則として労働者保護の観点から規定された労基法の消滅時効を、短期消滅時効が廃止された改正民法後も維持することは、民法よりも労働者に酷な条件を労基法で定めることとなり、労働者保護の法体系である労基法と根本的に矛盾するものであって、妥当でない。

(2) 現場の労働者にとって必要性が高い

現状の労基法上の2年の消滅時効は、現場の労働者に酷な状況を生んでいる。一般的に、残業代の未払いがあったとしても在職中にそれを訴訟手続きによって請求するということは、会社と敵対関係に立つことを意味し、一労働者にとって心理的に極めて困難である。そのため実務上、在職中に労働者個人が残業代請求訴訟を提起するという例は極めてまれであり、実際には、退職した後に残業代を請求するという事例がほとんどである。あるいは、不当解雇されるなど会社との関係が決定的な対立状態となってから、地位確認等の請求とあわせて未払い残業代の請求を行うことが多い。

また、管理職であったり裁量労働制が導入されていたりすることによって労働者が自分は残業代が発生しない労働者であると長年思いこんでいたところ、専門家への相談によって、自らが「名ばかり管理職」であることや、会社が適法な裁量労働制をとっていないということに初めて気付くというケースも多数ある。

さらに、正当な理由のない会社の休職命令により休職を余儀なくされた労働者について事後的に休職命令が無効との司法判断がされたような場合であっても、休職開始から2年を経過することによって休職期間中の賃金請求権（民法536条2項）が消滅してしまうという問題も存在する。

本来支払われるべきであった賃金がわずか2年の時効により消滅してしまうことによる労働者の不都合は大きな問題として実務上存在している。労働者の生活の糧である賃金債権が十分に保護されていない一方で、長期間労働者を使用しながら利益を得ている使用者が2年の経過を待つことによって残業代等賃金の支払い義務を安易に免れることができる結果となる現状は正さなければならない。

(3) 他の請求権との整合性

労働債権に類似した他の請求権との整合性も図られるべきである。請負契約に基づき労務を供給する就労者の報酬請求権、事業主ではない個人の使用人と労働契約を締結した労働者の賃金請求権については、いずれも労働基準法の適用はなく改正民法の消滅時効が当然に適用される。これらの労働契約類似の契約における請求権との整合性の観点からも、労働契約における賃金等請求権の消滅時効を改正民法に合わせるべきである。

(4) 使用者の負担との見解について

賃金等請求権の消滅時効を改正民法に合わせることに反対する見解として、労基法は刑罰法規であり、労基法の時効期間の延長は使用者に対する刑罰強化を意味するので、民法改正があったからといってつまみ食いの的に労基法の時効期間の延長を検討するのは失当であるという主張や、賃金請求権の時効の延長に合わせて賃金台帳等の記録の保存期間の延長がされることは、中小企業にとって特に大きな負担となるという主張などがある。

しかし、そもそも、賃金を全額支払うというのは労働契約上及び労働基準法上の使用者の当然の義務であるところ、その当然の義務を果たさない使用者を免責することにつながる主張自体不当であり、適切な時間管理の上で残業代等賃金を全額支払っているまともな経営者を愚弄するものと言わざるを得ない。

そもそも、民事上の権利の存否によって犯罪の成否も左右されるということは財産上の権利に対する犯罪においては当然の帰結である。その上、賃金未払い等の刑事罰については別途公訴時効が3年と定められており（刑事訴訟法250条2項）、賃金未払いの犯罪の既遂時（月給制であればその毎月の支払日の経過）から3年で時効となるのであって、民事上の権利の消滅時効と刑事罰の公訴時効は連動しないのであるから、「刑罰強化を意味する」との評価は全くあたらない。

また、賃金台帳等の記録の保存義務については、記録保存は電子データ化等によって技術上容易である。帳簿書類については税法上原則としてその事業年度の確定申告書の提出期限から7年間の保存義務があるとされており、中小企業において労働者の賃金に関わる資料についてのみ帳簿書類と異なり特段保存が困難であるという事情は存在しない。

(5) 結論

以上より、賃金等請求権の消滅時効については、改正民法に合わせる形で必要な法改正をすべきである。

第2 年次有給休暇の消滅時効について

1 年次有給休暇の時効

年次有給休暇は、発生日から起算して2年間の消滅時効に服するものという解釈が有力であり、実務上も定着している。その結果、労基法上、最大で20日間の年次有給休暇について1年繰り越しができるという帰結となるというのが一般的な見解である。

現行の労基法115条に規定されている賃金等請求権の消滅時効を改正民法に合わせることとなった場合に、この年次有給休暇の時季指定権についてどのように扱うべきかは、解釈上必ずしも自明ではないことから、時季指定権の消滅時効については別途労基法に規定を設けるべきである。その際、少なくとも、現状の実務上定着している上記の考え方を後退させるようなことがあってはならない。

このことを前提としつつ、年次有給休暇については、労働者の健康確保の観点からすれば当該年度での完全消化こそが原則であって、それを実現するための施策こそ真剣に検討すべきである。

2 年休取得を促進するための施策が必要

年次有給休暇の平均取得日数・平均取得率は正社員で8.1日・51.6%、非正社員で8.3日・73.0%という調査結果があり（2011年労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」）、年休権の行使が労働者に十分保障されていない現場が多いという現状がある。

同調査では、年休を取り残す理由について、「休むと職場の他の人に迷惑となるから」「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」「職場の周囲の人がとらないので年休が取りにくいから」「上司がいい顔しないから」「勤務評価等への影響が心配だから」などが多くを占めている。年休を取りやすい職場環境を構築しない限り、年休取得は進まない。

そもそも年次有給休暇制度は、労働者の健康で文化的な生活の実現に資するために、労働者に対し、休日の他に毎年一定の日数の休暇を有給で保障する制度である。

このような制度趣旨からすれば、年休は当該年度において完全消化することを目指すべきであり、年休の計画的消化を促進するための施策を使用者に対し講ずべきである。既に年次有給休暇のうち 5 日を超える部分について労使協定により年休の計画的付与制度を導入することができるかとされているが、この制度の導入を促進し年休の消化率を抜本的に向上させることが重要である。また、今国会で成立した改正労基法には、有給休暇の日数が 10 労働日以上である場合にはその 5 日について、基準日から 1 年以内の期間に労働者に与えることを使用者に義務付ける規定の新設が含まれているが（同 39 条 7 号）、これは不十分であり、使用者の年休付与義務をさらに強化すべきである。

3 病気休暇等の有給休暇制度を別途創設すべき

前述の調査において、年休を取り残す理由で最も多い回答が、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」である。この点も、日本において年休取得が進まない理由の大きな要因の一つである。この点を解消するためには、前述の年休消化の推進策と併せて、年休とは別に、給与が保障される病気休暇制度を労働基準法に創設することが必要である。

例えばドイツやデンマークにおいては、病欠の場合でも一定期間 100%の給与保障をすることが使用者に対し法律上義務付けられている。年休とは別の制度として、一日から数日程度の突発的な体調不良による病欠に際しての病気休暇制度を日本でも導入すれば、病気に備えて年休を残しておく必要がなくなり、年休とり残しの大きな要因を解消することが可能になる。さらには、子の看護や家族の介護といった事由についても、有給休暇制度を充実させることを検討していくべきである。

これらの施策は使用者の負担増につながるものではあるが、労働者が安心して休暇を取得することができる制度を構築することは、労働者の健康維持や仕事と生活との調和に必要不可欠であり、労働者のためのみならず企業の活力維持と持続的な発展を可能にするものであって、使用者にとっても十分なメリットが認められる。

労働者に対し「休む権利」を十分に保障することこそ、本当の「働き方改革」である。

4 結論

以上より、年次有給休暇の消滅時効については、現状の実務上定着している考え方を後退させないよう立法上の手当をした上で、労働者の健康確保の観点から当該年度での完全消化を実現するためのさらなる施策を講じるべきであり、それと併せて、労働基準法に病気休暇等の制度を新設することを検討すべきである。

以上