

5年間の消滅時効と未払い賃金請求について

■第193回通常国会で2017年（平成29）年5月26日に民法改正が成立し、同年6月2日に公布されました。新法の施行は公布の日から3年以内とされています。（2020年4月1日施行）

■今回の改正は民法制定以来、初めての大幅な全面改正となっています。その中で人事労務に関して大きな影響を与える、「債権の消滅時効」の改正があります。

改正民法では、債権の消滅時効について、新たに第166条1項で「債権者が権利を行使することができることを知った時から 5年間行使しないとき」と規定されています。

■このことは企業にとって大きな関心事項です。「未払い賃金請求」及び更なる「残業抑制策」の検討課題となります。改正前の民法では、「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」は1年間行使しないときは消滅するとされ、短期1年の消滅時効と規定されています（第174条1号）。

しかし、労働者保護の観点から1年では短く、又長すぎると使用者にとっての事務上の負担増などの観点から、労基法第115条によって賃金請求権は2年の消滅時効とされ民法よりも1年長くなっています。（退職金請求権については5年の消滅時効）

■労基法第115条に基づく賃金請求権については時間外、休日労働に対する割増賃金請求権も含まれています。従って、未払い残業代の消滅時効は2年となっており、その存在が明らかになった場合には、最長で2年分の支払いとなります。

■「債権を行使できる時という」客観的起算点から10年によって債権は時効消滅するという改正前の制度は維持される一方、新たに、債権を行使できることを知った時という主観的起算点から5年によって時効消滅するという新たな制度が規定されました。このいずれか早いほうの時効期間が満了したときに消滅時効が完成することになりました。また、改正前の民法が規定する1～3年の短期消滅時効は廃止されることになりました。

■では、賃金や未払い残業代の消滅時効はどうなるのでしょうか？

改正民法では1～3年の短期消滅時効は廃止されることになったため、賃金も契約に基づく債権として通常5年の消滅時効が適用されるかのように見える。但し、現行では労働基準法という民法の特別法があるため、新たに民法が改正されたが、未払い残業代の消滅時効は労働基準法に基づき2年のままととなっているが、先に成立した改正民法により労基法を民法の基準に合わせるのだろうか？

改正前には、労基法2年>民法1年、改正後には、民法5年>労基法2年と逆になるのか・・・これからの議論のポイントになる。

■厚生労働省では年内に民法や労働法の学識経験者らによる検討会を設置し、幅広い議論を踏まえ来夏を目途に厚労相の諮問機関である労働政策審議会で労使を交えた時効議論を進め結論を出す予定である。

改正が必要となれば2019年に国会に提出し、20年にも施行することになっている。

今後は、なお一層の労働時間管理、労働環境の改善が求められと共に企業活動への配慮も必要と思われる。

