

# 賃金請求権の消滅時効等に関する経過措置の撤廃を求める意見書

2024年（令和6年）5月10日

日本弁護士連合会

## 第1 意見の趣旨

賃金請求権の消滅時効期間を5年と定める労働基準法第115条、付加金請求ができる期間を違反のあった時から5年以内と定める労働基準法第114条及び労働関係に関する重要書類の保存期間を5年と定める労働基準法第109条について、「当分の間」いずれも「5年」を「3年」とする経過措置（労働基準法附則第143条）を、2025年3月末の経過後速やかに撤廃すべきである。

## 第2 意見の理由

1 2017年の第193回国会において民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号。以下「2017年債権法改正」という。）が成立した。この法改正により、債権の消滅時効期間について、原則として、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、権利を行使することができる時から10年間に統一され、合理的理由の乏しい1年・2年・3年といった職業別の短期消滅時効や商行為取引に関する特例を廃止するなどして消滅時効期間の簡明化が図られた。当連合会は、2015年3月19日に公表した「民法（債権関係）の改正に関する要綱」に対する意見書<sup>1</sup>において、こうした改正の動きを評価し、賛成する意見を表明している。

他方、労働基準法の一部を改正する法律（令和2年法律第13号。以下「2020年労働基準法改正」という。）の施行前の労働基準法第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、時効によつて消滅する。」と定めていた。この規定は、2017年債権法改正前の民法第174条第1号においては「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」について消滅時効期間が1年とされていたところ、月給、週給、日給などの労働者にとって重要な請求権の消滅時効期間が1年では労働者の保護に欠けることから、民法の特則を定めたものであった<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 西谷敏・野田進・和田肇編「新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法」（2012年、日本評論社）296頁

2020年労働基準法改正において、労働基準法第115条は、2017年債権法改正の趣旨を踏まえ、「この法律の規定による賃金の請求権はこれを行することができる時から五年間、この法律の規定による災害補償その他の請求権（賃金の請求権を除く。）はこれを行することができる時から二年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。」という内容に改められた。また同時に、付加金請求についても、「この請求は、違反のあつた時から五年以内にしなければならない。」に改められ（労働基準法第114条）、使用者の労働関係に関する重要書類の保存期間も5年間に改められた（労働基準法第109条）。

もっとも、同時に定められた労働基準法附則第143条第3項においては、賃金請求権の消滅時効につき、経過措置として、「第百十五条の規定の適用については、当分の間、同条中「賃金の請求権はこれを行することができる時から五年間」とあるのは、「退職手当の請求権はこれを行することができる時から五年間、この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）の請求権はこれを行することができる時から三年間」とする。」とされた。同様に、同条第1項において「第百九条の規定の適用については、当分の間、同条中「五年間」とあるのは、「三年間」とする。」と、同条第2項において「第百十四条の規定の適用については、当分の間、同条ただし書中「五年」とあるのは、「三年」とする。」とされた（以下、これらを併せて「本件経過措置」という。）。

2017年債権法改正後の賃金請求権の消滅時効等に関する規定は、本件経過措置適用の下で、2020年4月1日に施行されている。

2 2017年債権法改正前の民法第170条、第172条第1項、第173条及び第174条は、労働契約と同じく労務の提供を契約内容とする、請負契約や有償委任契約に基づく報酬請求権につき、それぞれ1年間から3年間の短期消滅時効を定めていた。これらの報酬請求権の消滅時効期間は、2017年債権法改正により、いずれも権利を行することができることを知った時から5年間に統一された。にもかかわらず、労働法の適用対象である労働契約に基づき労務を供給する者の賃金請求権等の消滅時効期間のみ、5年より短縮することには、理論上、合理的な理由を見い出すことはできない。

また、個人が事業のためではなく、家事使用人、ベビーシッター、家庭教師、あるいは建築関係の職人を雇い、労働契約を締結する場合、労働基準法は適用されず、その被用者の賃金請求権の消滅時効期間は、2017年債権法改正後には1年間から5年間に延長されている。この点からも、労働基準法の適用対象である事業主との間で労働契約を締結した労働者の賃金請求権についての

み、消滅時効期間を5年より短くすることについて、理論上、合理的な理由を見い出すことはできない。

そもそも、労働基準法は、憲法第27条第2項に基づき、労働者保護のために労働条件の最低基準を定めるものであるところ（労働基準法第1条第2項）、民法上の権利水準を引き下げたり制限したりする条項を労働基準法の中に置くことは、労働基準法の根本的な趣旨に反する。

労働者にとって、賃金は最も重要な労働条件の一つである。しかし、労働契約においては、労使の非対等性ゆえに、労働者は、勤務継続したいと思う限り、使用者に対し強く権利主張することが困難という問題があり、それゆえに賃金請求権を消滅時効にかけてしまうことも多々あり得る。にもかかわらず、賃金請求権について、その他の債権に比べ消滅時効期間を短く設定すべき実質的理由は認め難い。

すなわち、本件経過措置は、あくまで激変緩和の必要性の限りで認められるべきものであり、最低限の必要性を超えて維持されるべき正当理由は認められない。

- 3 2020年労働基準法改正附則第3条は、「政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定について、その施行の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ずるものとする。」と定める。すなわち、政府は、2025年3月末が経過すれば、本件経過措置につき再検討を行わなければならない。

しかるに、賃金請求権の消滅時効期間が5年に延びることに対し、使用者が対応を行うための経過措置期間としては、5年あれば十分である。本件経過措置を撤廃した場合、使用者には、残業代請求事件において遡って5年分の未払残業代を支払うべき法的義務が生ずることになるが、労働時間及び賃金の管理を適法に行っていれば、そもそも未払残業代は生じない。違法な労務管理を放置している使用者を、5年の経過措置期間を超えて保護すべき理由はない。

- 4 以上の理由から、当連合会は、国に対し、憲法第27条第2項に基づき最低基準を定める労働基準法の本来の趣旨に従って、2025年3月末の経過後速やかに労働基準法附則第143条を削除し、本件経過措置を撤廃することを求める。

以上