

2020年4月に改正民法(債権法)施行が迫るなか、労働者の未払い給与の請求権(賃金債権)の時効の取り扱いが論争の的となっている。改正民法で債権の消滅時効が原則5年で統一されるのに、このままでは賃金債権は労働基準法の規定で2年に据え置かれるからだ。労働者側は改正民法にあわせるよう求めているが、経営者側には反発もある。議論は平行線をたどっている。

未払い給与、何年間請求できる？

企業・労働者、時効巡り対立

改正民法・労基法でねじれ

賃金債権は1年の短滅時効は2年のまま変わらなくなる。このねじれを巡って、労使で意見対立が続いている。

一方、労基法は賃金請求権を2年行使しない場合(退職金は5年)は消滅すると規定しており、これが現在適用されている。厚生労働省は「労働者の生活の糧となる賃金払いに気付いた時にはか債権の消滅時効が1年だと保護に欠ける。ただ10年では賃金記録の保存などの企業の負担が重すぎ」と説明してきた。

だが改正民法で消滅時効が原則5年に延長されると、労働者保護をうたう労基法の消滅時効のほうが短くなる。一般法の民法より労基法が優先されるため、賃金債権の消滅時効は2年のまま変わる。このねじれを巡って、労使で意見対立が続いている。

賃金債権の消滅時効の規定

請求権の対象	労働基準法	現民法	改正民法
賃金(残業代、療養補償、年次有給休暇なども含む)	2年	1年	権利行使(請求)可能と知ったときから5年または権利行使可能時から10年(原則5年)
退職金	5年	10年	

万円程度の追加費用が発生するとの試算もある」と説明。日本商工会議所は「労基法は違反に対する刑罰も定めた法規でもあり、民法とは別に考えるべきだ」と主張する。伊藤昌毅弁護士は「海外でも賃金請求権などの消滅時効を短くしている例がある」と指摘する。この問題を検討するた

めに、厚労省が17年末に設置した有識者会議も意見対立をどう反映するか調整が難航している。18年11月に6回目の会合を開くまで5カ月間も議論は中断。11月会合では「5年でそろえていいのではないか」(安藤至大・日本大学教授)という声も出たが、当初18年夏の予定だった報告書のとりまとめは遅れている。

厚労省によると、17年度に残業代不払いで是正対象となった企業は1870社で16年度に比べ4割近く多い。17年に起こされた労働訴訟は6017件でそのうち55%を賃金請求が占める。賃金の未払いトラブルは決して特殊な事例ではなく、幅広い労働者や企業が関わる問題だ。

厚労省は労基法の改正が必要であれば年内にも労働政策審議会での労使を交えた議論を始める計画だったが、日程のメドはたっていない。改正民法の施行まで1年あまり。議論を急ぐ必要があるが、企業の働き方改革にも色濃く影響する問題だけに丁寧さも欠かせない。透明性のある議論が求められる。(田中浩司)