

「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」論点の整理（案）

目次

1. 検討経緯について	2
2. 労基法第 115 条に規定する賃金等請求権の消滅時効等の在り方について	2
(1) 賃金等請求権の消滅時効の制度趣旨等	2
① 労基法第 115 条が設けられた趣旨.....	2
② 改正民法による消滅時効関連規定の改正趣旨.....	4
③ 諸外国における賃金の時効の取扱い.....	4
(2) 各論点についての検討	5
① 検討の前提.....	5
② 賃金等請求権の消滅時効の起算点について.....	6
③ 賃金請求権の消滅時効期間について.....	7
④ 賃金請求権以外の消滅時効.....	11
⑤ 記録の保存.....	12
⑥ 付加金の支払.....	12
(3) 見直しの時期、施行期日等	12

1. 検討経緯について

労働関係における賃金等請求権の消滅時効については、民法（明治 29 年法律第 89 号）に規定する消滅時効関連規定の特則として設けられた労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）第 115 条の規定が適用され、この規定に基づき労務管理や裁判実務等が行われてきた。

民法については、第 193 回国会において民法等の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 44 号。以下「改正民法」という。）が成立し、消滅時効関連規定についても大幅な改正が行われた。具体的な改正内容としては、労基法第 115 条が設けられる際にその根拠となった使用人の給与等に関する短期消滅時効の規定が廃止されるとともに、一般債権に係る消滅時効については、①債権者が権利を行使することができることを知った時（主観的起算点）から 5 年間行使しないとき、又は②権利を行使することができる時（客観的起算点）から 10 年間行使しないときに時効によって消滅する、と整理された。

この改正民法に関連した労基法第 115 条の在り方については、平成 27 年 2 月 17 日の労働政策審議会労働条件分科会において民法の改正に向けた動向について厚生労働省事務局から報告を行ったところ、労使双方からこの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実務的に影響が大きく必要な議論を尽くした上で結論を出す必要がある旨の意見があり、最終的には、専門家による多面的な検証を行った上で、労基法等の議論が必要となれば、公労使三者構成の労働政策審議会の場で議論することとされた。

その後、平成 29 年 6 月に改正民法が成立したことを踏まえて、労基法第 115 条等の在り方について専門家による多面的な検証を行うため、平成 29 年 12 月 26 日に、厚生労働省に本検討会（賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会）が設置された。

本検討会では、労使団体、労務実務に精通した弁護士、賃金の時効に関する外国法制の研究者にヒアリングを行いつつ、労働者の保護や取引の安全、民法改正の趣旨等の観点から、賃金等請求権の消滅時効の在り方について検討を行った。

2. 労基法第 115 条に規定する賃金等請求権の消滅時効等の在り方について

（1）賃金等請求権の消滅時効の制度趣旨等

① 労基法第 115 条が設けられた趣旨

労基法に規定されている賃金等請求権については、労基法第 115 条の規定により 2 年間（退職手当については 5 年間）行わない場合は時効によって消滅するとされている。この 2 年間の消滅時効期間は、昭和 22 年の労基法制定当時、以下のとおり整理されている。

・「賃金の請求権については従来特別の規定がなく多くの場合民法第 174 条の規定により一年の短期時効で消滅することになっていたが、本法（注；労基

法)では適用労働者も広くなりかつ賃金台帳の備え付け等によって賃金債権も明確にされることになっているので、労働者の権利保護と取引上の一般公益を調整するため消滅時効を二年とした」(「労働基準法解説」寺本廣著作 p386)

- ・「労働者にとっての重要な請求権の消滅時効が1年ではその保護に欠ける点があり、さりとて10年(注;民法の一般債権の消滅時効)ということになると、使用者には酷にすぎ取引安全に及ぼす影響も少なくない」ことを踏まえ、当時の工場法の災害扶助の請求権の消滅時効にならい2年とした(「平成22年版 労働基準法 下」厚生労働省労働基準局編 p1037)

※ 労基法第115条の対象となる請求権(※括弧内は労基法の条番号)

- ・賃金等(退職手当を除く。)の請求権:
 - 金品の返還(23条。賃金の請求に限る。)、賃金の支払(24条)、非常時払(25条)、休業手当(26条)、出来高払制の保障給(27条)、時間外・休日労働に対する割増賃金(37条1項)、有給休暇期間中の賃金(39条9項)、未成年者の賃金請求権(59条)
- ・災害補償の請求権:
 - 療養補償(75条)、休業補償(76条)、障害補償(77条)、遺族補償(79条)、葬祭料(80条)、分割補償(82条)
- ・その他の請求権:
 - 帰郷旅費(15条3項、64条)、退職時の証明(22条)、金品の返還(23条。賃金の請求を除く。)、年次有給休暇請求権(39条)
- ・退職手当の請求権:
 - 賃金の支払(24条)

※ 退職手当の請求権の消滅時効期間については、労基法制定時は他の賃金等請求権と同様に2年間とされていたが、

- ・退職手当は高額になる場合が通常であり、資金の調達ができないこと等を理由にその支払に時間がかかることがあること
- ・労使間において退職手当の受給に関し争いが生じやすいこと
- ・退職労働者の権利行使は、定期賃金の支払を求める場合に比べ、必ずしも容易であるとはいえないこと

等の理由から、昭和62年に労基法が改正され昭和63年4月より5年間とされた。

また、労基法第115条の賃金等請求権の消滅時効の起算点については、条文上は特段明記されていないが、実務運用や過去の裁判例等を踏まえると、客観的起算点と解釈され、運用されてきたところである。

※「本条（注；労基法第115条）及び本法は、時効の起算点について規定をおかないが、一般的にいて、具体的に権利が発生したときである。したがって、賃金請求権については、それが具体化する各賃金支払期である。」（「注釈労働基準法 下巻」東京大学労働法研究会編 p1090）

② 改正民法による消滅時効関連規定の改正趣旨

今般、改正民法により、民法の消滅時効関連規定については、現行の労基法第115条の2年間の消滅時効期間の根拠となった使用人の給料等に関する短期消滅時効の規定が廃止されるとともに、①債権者が権利を行使することができることを知った時（主観的起算点）から5年間行使しないとき、又は、②権利を行使することができる時（客観的起算点）から10年間行使しないときは時効によって消滅するとし、起算点も含めて大幅な改正が行われた。この改正の趣旨としては、現代では合理性に乏しい短期消滅時効の規定を廃止し、時効期間の統一化・簡素化を図るとともに、短期消滅時効を廃止した結果、単純に消滅時効期間が一律に10年となると、消滅時効期間の大幅な長期化により弁済の証拠保存のために費用が増加するといった懸念が示されたこと等を踏まえ、主観的起算点から5年の消滅時効期間を新設したものである。

※ 改正民法で設けられた消滅時効に関する主観的起算点については、改正民法の国会審議において、以下の政府答弁がある。

「改正法案におきましては、債権は債権者が権利を行使することができることを知ったときから五年間行使しないときには時効によって消滅するとしております。このように、権利を行使することができることを知ったときから時効期間が進行するということといたしましたのは、債権者が権利を行使することができることを知ったのであれば債権者がその権利を実際に行使すべきことを期待することができる、という趣旨に基づくものでございます。

このような趣旨からいたしますと、債権者が権利を行使することができることを知ったというためには、権利行使を期待されてもやむを得ない程度に権利の発生原因などを認識していることが必要であると考えられます。具体的には、権利の発生原因についての認識のほか、権利行使の相手方である債務者を認識することが必要であると考えられます。」（第193回国会平成29年4月25日 参議院・法務委員会 政府参考人（小川秀樹君）の答弁）

③ 諸外国における賃金の時効の取扱い

第3回検討会において、フランス、ドイツ、イギリスの賃金債権の時効等について、それぞれ研究者からヒアリングを行った。ヒアリングによると、

各国の取扱いは以下のとおりであった。

- ・フランスでは、一般債権については民法に規定されており、2008年の改正により30年から短縮され、原則5年間で訴権が消滅するとされている。賃金については、民法の特則として労働法において規定されており、2013年の改正により法的安定性の確保のため5年から短縮され、原則3年間で訴権が消滅するとされている。
- ・ドイツでは、賃金債権の特例は設けられておらず、一般債権と同様、民法において規定されているところ、2002年の改正により30年から短縮され、主観的起算点から原則3年間、客観的起算点から原則10年間で債務者側（使用者側）に給付拒絶権が発生することが定められている。ただし、労働関係に基づいて発生する請求権については、労働協約の中で除斥期間（客観的起算点で2～6か月）が設定されることが一般的である。

※ 日本の場合は、労基法第13条の規定により、労基法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効となり、無効となった部分は労基法で定める基準によることとされている。

- ・イギリスでは、賃金債権の特例は設けられておらず、一般債権と同様、①契約関係訴訟、②制定法上の申立のどちらで争うかによる。①であれば出訴期限法において、客観的起算点から6年間で訴権が消滅することが定められている。②であれば各制定法において出訴期限が定められているところ、賃金の請求については、制定法（1996年雇用権利法）上の申立として、客観的起算点から3か月間という出訴期限が定められている。なお、②の場合、賃金の未払いが複数回継続している場合には、最後の未払い等から3か月間という出訴期限が設けられている。その際、継続しているかどうかは未払いと未払いの間に3か月間以上の期間があるか否かで判断され、絶対的な遡及期間は2年間で上限とされている。

（2）各論点についての検討

① 検討の前提

労基法の賃金等請求権の消滅時効規定は、民法の特別法として位置づけられるが、こうした民法と労基法に関連して、

- ・民法改正は今回の検討の契機であるが、あくまで民法と労基法は別個のものとして位置づけた上で労基法上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基法の賃金等請求権の消滅時効期間を民法よりも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という意見がある一方で、

- ・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基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という意見もあった。

ただし、後者の観点から直接問題となるのは賃金（退職手当を除く。）請求権のみであり、労基法の他の請求権については、民法の原則的な消滅時効期間（10年）に関わらず、一律に賃金請求権の消滅時効期間に併せて2年間（退職手当については5年間）とされていることも考慮すると、まずは賃金請求権の消滅時効期間について民法とは異ならせることの合理性があるかどうかを検討し、その後その他の請求権について賃金請求権の消滅時効規定に併せた取扱いとすることが妥当かを検討していく必要がある。

② 賃金等請求権の消滅時効の起算点について

賃金請求権については、主観的起算点と客観的起算点は基本的には一致していると考えられる。例えば、賃金請求権の客観的起算点については、基本的には各賃金支払期となるが、この賃金支払期は、労基法第15条及び労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条により、使用者が労働者に対して明示しなければならない事項として定められており、労働条件通知書、労働契約や就業規則等に記載されているのが一般的であり、労働者としても各賃金支払期を知っていると考えられるからである。（改正民法における主観的起算点と客観的起算点の関係についてはp20参照。）

この賃金請求権の消滅時効の起算点に関しては、例えば、管理監督者として扱われてい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分を支払うような場合に、現行の労基法のように客観的起算点に統一した解釈・運用は妥当かという論点が存在する。

この点については、仮に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という意見がある一方で、

- ・こうした管理監督者等の適用の問題についてはこの消滅時効の見直しで救済するのではなくそれぞれの制度の中で解決を図るべき問題ではないか
- ・主観的起算点による消滅時効期間は今回の改正民法により新たに設けられたものでもあり、その解釈については今後の裁判例の蓄積に委ねられていることを踏まえると、どのような場合が「知ったとき」に当たるのかが専門家でないとは分からず、企業の労務管理に混乱を来すだけでなく、労働者から見てもわかりにくいことから、新たな紛争が生じるおそれがあるという課題がある

という意見もあり、こうした課題も踏まえ、労働政策審議会で速やかに議論すべきである。

③ 賃金請求権の消滅時効期間について

ア 消滅時効の運用をめぐる事情に関する議論

我が国の賃金請求権の消滅時効の運用を巡る事情については、この検討会の議論やヒアリング等において、以下のような意見があった。

- ・労働審判や労働関係訴訟において賃金等の請求に関する事案の割合は、いずれも全体の半数以上を占めており、また、労働基準監督官による未払賃金関連の是正状況も高止まりしている状況である。
- ・例えば3年間病欠休職をした後に解雇された労働者が、解雇後に休業期間中の未払賃金を請求した場合、2年以上前の休業期間における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ある。
- ・適切な紛争解決機関を探しているうちに未払賃金債権の一部が時効を迎えてしまうといった実態が、労働組合が未組織の事業所における労働者を中心に見られる。
- ・未払賃金については、賃金台帳等に記録のある賃金を払っていたとしても、民事訴訟になれば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。
- ・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。
- ・保存期間を3年から5年にするとデータ量が単純計算で約1.6倍になるが、それに伴う負担増については、保管の実態にもよるが、保存期間の延長を躊躇すべき理由として挙げられるほど大きいのか考える必要がある。
- ・未払賃金に関して実際に争点になるのは、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。
- ・企業再編が活発になり、グループ内で労働者の入れ替えが激しい中で、過去の就労記録が別システムになっているものを一緒にしなければならないケースがある。また、サービス産業など、従業員の入れ替わりが激しい

業種では、一定期間が経過すると同じ社員 ID 番号を再利用するといった運用をしており、消滅時効期間の延長による負担は大きい。

- ・記録が膨大になるという指摘に対しては、今回の民法改正では運送賃や宿泊料等の債権に係る 1 年間の短期消滅時効も廃止されており、当然それについて膨大な記録を取ることになるが、各事業者から負担を軽くするために短期消滅時効を残すべきという意見はない。労働に限って負担が重くなるというのはおかしい。
- ・事業主が様々な資料を IT 技術を活用して保管できないというのは、今の時代に通用しない。

イ 賃金請求権の消滅時効期間の在り方について

賃金請求権の消滅時効期間の在り方については、この検討会の議論やヒアリング等において、以下のような意見があった。

- ・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基法に設定することは、労働条件の最低基準を定める労基法の基本的性格を変質させることになり、許容できない。
- ・労基法第 115 条の規定の対象となる賃金請求権の消滅時効期間については、労働契約に該当しない請負契約に基づく報酬請求権に係る消滅時効期間や、労基法の適用対象とならない家事使用人等と雇用契約を締結した場合の賃金等に係る消滅時効期間と整合性を図る必要がある。
- ・労働契約に基づく賃金等請求権の消滅時効期間を 5 年より短縮する規定を設けるのであれば、使用者の懲戒権や解雇権等の権利行使期間についても限定しなければ労使の均衡がとれない。
- ・労基法第 115 条の改正については、権利行使の障壁の格差や、社会的弱者の保護を念頭に置いて検討されなければならない、労基法に違反した使用者に消滅時効による賃金支払義務の消滅という利益を付与する合理性は見当たらない。
- ・この賃金債権の特徴は、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点。そもそも法令を遵守していれば問題にはならない。
- ・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。
- ・欧州諸国では賃金について、いずれも民法等の原則よりも短い出訴制限期間等が設けられているが、欧州諸国では個別紛争の件数が多く、国ご

とに紛争解決機関の状況も異なっている。日本の制度の在り方を検討するに当たっては、紛争解決機関に申し立てる容易性や各国との事情の違い等も考慮して検討する必要がある。

- ・ 現行の賃金請求権の消滅時効期間が2年間であることで特段の問題は起きておらず、早期の権利義務関係の明確化の観点から現行を維持すべき。
- ・ 賃金は毎月支払わなければならない、支払われるごとに消滅時効の起算点が順次始まり、企業の規模によっては月に数百人の給料を支払うという労働債権の特性は十分に踏まえる必要がある。
- ・ 労基法は刑罰法規でもあり、民法の消滅時効関連規定が改正されたからといって労基法の規定を連動して改正する必要はない。
- ・ 労基法が刑事的な制裁を科している部分があるからといって、労基法上の民事時効を短くしなければいけないということは必ずしも合理的ではない。

なお、賃金請求権の消滅時効の諸外国における取扱いについて見てみると、未払賃金の発生状況や賃金をはじめとする労働条件に関する民事紛争の状況や解雇訴訟の出訴制限が短期に設定されているといった労働関係紛争の解決システムの在り方のほか、集団的労使関係をめぐるルールの在り方など、広い意味での雇用システムの実情に応じてその扱いは異なるものであることがわかった。例えば、ドイツについては、賃金も含めた一般債権は、ドイツ民法においては、主観的起算点から原則3年間、客観的起算点から原則10年間で債務者側（使用者側）に給付拒絶権が発生することが定められているが、労働協約の中で一般規則よりも大幅に短い2～6か月間の除斥期間が設定されていることが多い。これは、ドイツにおいては、憲法で労働組合の協約自治が保障されているというドイツ特有の事情等が強く影響しているとのことであった。

以上のことから、賃金請求権の消滅時効の諸外国における取扱いに関しては、いずれも早期の権利義務関係の確定の観点から、民法等の原則よりも短い出訴制限期間等が設けられているが、欧州諸国では個別紛争の件数が多く、日本とは紛争解決機関の状況も異なっているため、日本の制度の在り方を検討するに当たっては、紛争解決機関に申し立てる容易性や各国との事情の違い等も考慮して検討する必要があると考えられる。

賃金請求権の消滅時効の在り方を検討するに当たっては、賃金請求権の性質について留意する必要があるが、賃金請求権は、国民生活にとって極めて重要な債権であり、労基法において賃金全額払いの原則（労基法第24

条)等の各種賃金に係る労働者保護の規制が設けられていることに鑑みても保護の必要性が高く、またそれ故に賃金請求権の消滅時効についても民法とは別の規定が労基法に設けられたといえる。

一方で、賃金請求権は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徴を有するものでもあり、労働者、使用者それぞれ異なる意味において他の民事上の債権と比べて特殊性の高い債権であると考えられる。

以上を踏まえると、賃金請求権の消滅時効期間については、

- ・ 労基法第 115 条の消滅時効期間については、労基法制定時に、民法の短期消滅時効の 1 年では労働者保護に欠けること等を踏まえて 2 年とした経緯があるが、今回の民法改正により短期消滅時効が廃止されたことで、改めてその合理性を検証する必要があること
- ・ 現行の 2 年間の消滅時効期間の下では、未払賃金を請求したくてもできないまま 2 年間の消滅時効期間が経過して債権が消滅してしまっている事例などの現実の問題等もあると考えられること
- ・ 仮に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、紛争の抑制に資するため、指揮命令や労働時間管理の方法について望ましい企業行動を促す可能性があること

などを踏まえると、仮に上記の賃金請求権の特殊性を踏まえたとしても、現行の労基法上の賃金請求権の消滅時効期間を将来にわたり 2 年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要ではないかと考えられる。

なお、この検討会の議論の中では、例えば、改正民法の契約上の債権と同様に、賃金請求権の消滅時効期間を 5 年(※)にしてはどうかとの意見も見られたが、この検討会でヒアリングを行った際の労使の意見に隔たりが大きい現状も踏まえ、また、消滅時効規定が労使関係における早期の法的安定性の役割を果たしていることや、大量かつ定期的に発生するといった賃金債権の特殊性に加え、労働時間管理の実態やその在り方、仮に消滅時効期間を見直す場合の企業における影響やコストについても留意し、具体的な消滅時効期間については速やかに労働政策審議会で検討し、労使の議論を踏まえて一定の結論を出すべきである。

※ 売買代金債権や飲食料債権などの契約上の債権については、権利が行使できることを知った時(主観的起算点)と権利行使できる時(客観的起算点)が基本的

に同一時点であると考えられることから、改正民法の下では、基本的には、権利を行使することができる時から5年間で消滅時効が完成することとなる。

④ 賃金請求権以外の消滅時効

現行の労基法上、賃金請求権以外の請求権については、賃金請求権と同様に2年と設定されており、基本的には賃金請求権の消滅時効の結論に合わせて措置を講ずることが適当と考えられる。しかしながら、年次有給休暇と災害補償については、以下のような論点に特に留意が必要であり、これを踏まえて速やかに労働政策審議会で検討することが適当である。

ア 年次有給休暇請求権

年次有給休暇に関しては、そもそも年休権が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せず、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。

この検討会での議論やヒアリング等においては、以上を踏まえると必ずしも賃金請求権と同様の取扱いを行う必要性がないとの考え方で概ね意見の一致がみられるところである。

イ 災害補償請求権

仮に労基法の災害補償請求権の消滅時効期間を見直す場合、使用者の災害補償責任を免れるための労働者災害補償保険制度（以下「労災保険制度」という。）の短期給付の請求権の消滅時効期間の取扱いをどのように考えるか、さらに、その場合に他の労働保険・社会保険の給付との関係、併給調整をどう考えるかといった課題がある。

この点に関しては、仮に労基法の災害補償請求権の消滅時効期間を見直した場合に、労災保険制度の短期給付の請求権の消滅時効期間についても併せて見直しを行わないと、労災保険制度の短期給付が2年で時効となったとき以降は、直接使用者に労基法上の責任が生ずることとなり、企業実務に混乱を招くおそれもあることに留意が必要である。

なお、労基法の災害補償請求権は労基法において創設された権利であり、使用者は無過失責任を負うこととなっている。他方、労基法で災害補償請求権と調整規定が設けられている民法による損害賠償請求権については、不法行為の場合は主観的起算点から3年間（改正後の民法では、人の生命又は身体を害する不法行為の場合は5年）とされているが、こちらは加害者の故意・過失が要件とされており、災害補償請求権の消滅時効期間の検

討に当たっては、法律関係の早期確定という観点から、このような規定の関係性についても留意する必要があるのではないかと考えられる。

⑤ 記録の保存

労基法第 109 条に規定する労働者名簿や賃金台帳等の記録の保存については、現在その保存期間が3年間とされている。この規定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、記録の保存年限の規定の趣旨、仮に見直すとした場合の企業における影響やコストなども踏まえつつ、賃金請求権の消滅時効期間の在り方と合わせて検討することが適当である。

⑥ 付加金の支払

労基法第 114 条に規定する付加金の規定は、割増賃金等を支払わない使用者に対して、違反のあった時から2年間は、労働者の請求により、未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を裁判所が命ずることができるものである。この規定の趣旨は、所定の違反に対する一種の制裁として未払金の支払を確保することや、私人である労働者の権利の実現を促進することで、私人による訴訟のもつ抑止力を強化するものであると考えられている。その請求期間については、労基法第 115 条の賃金等請求権の消滅時効期間と合わせたものであるとともに、裁判上の請求期間の起算点についても「違反のあった時」となっていることから、賃金等請求権の消滅時効と同様に客観的起算点によるものとされている。

この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ある。

(3) 見直しの時期、施行期日等

仮に、労基法第 115 条等の規定の見直しを行う場合、民法改正の施行期日（2020年4月1日）も念頭に置きつつ、一方で、働き方改革法の施行に伴い現在及び今後順次生じていく企業の労務管理の負担が一層増大するといった意見もあり、民法と労基法との関係や、こうした実態等も踏まえ、見直しの時期や施行期日について、速やかに労働政策審議会で検討すべきである。

また、仮に労基法第 115 条等の規定を改正する場合には、当該改正法

の施行期日以後のどのような債権から適用するのかについて（いわゆる経過措置）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 賃金等請求権の特殊性等も踏まえ、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。①については、労働者個人によって改正前の規定（旧規定）が適用される者と改正後の規定（新规定）が適用される者が明確に分かれることになる一方で、②については労働契約の締結日にかかわらず賃金の発生日で分けることとなる。例えば、施行期日前に締結した月給制の無期契約労働者について考えてみると、①の場合は相当な期間は旧規定に基づき消滅時効が運用されていくことになるが、②の場合は施行期日後に発生した月給賃金は新规定に基づき消滅時効が運用されていくことになる。

この経過措置についても、改正法の対象となる労働者の範囲や企業の労務管理に大きな影響を及ぼすものであり、その在り方について、速やかに労働政策審議会において検討すべきである。

賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会 開催要綱

1. 趣旨・目的

一般債権の消滅時効については、民法（明治 29 年法律第 89 号）において、10 年間の消滅時効期間及び使用人の給料に係る債権等の短期消滅時効期間が定められているところであるが、この規定については、今般、民法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 44 号。第 193 回国会において成立）によって、消滅時効の期間の統一化や短期消滅時効の廃止等が行われた。

現行の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）においては、労働者の保護と取引の安全の観点から、この民法に定められている消滅時効の特則として賃金等請求権の消滅時効期間の特例が定められており、今般の民法改正を踏まえてその在り方を検討する必要がある。

このため、「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」を開催し、法技術的・実務的な論点整理を行う。

2. 検討事項

本検討会においては、労働基準法第 115 条における賃金等請求権の消滅時効の在り方について、法技術的・実務的な論点整理を行う。

3. 運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省労働基準局長が学識経験者及び実務経験者（次ページ参照）の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会においては、必要に応じ、(1)の参集者以外の学識経験者及び実務経験者等の出席を求めることがある。
- (3) 本検討会の議事については、別に本検討会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (4) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (5) 本検討会の庶務は、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において行う。

賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会
参集者名簿

(50音順、敬称略)

あんどうむねとも
安藤至大

日本大学総合科学研究所准教授

かのなおこ
鹿野菜穂子

慶應義塾大学法務研究科教授

さとうあつし
佐藤 厚

法政大学キャリアデザイン学部教授

みずしまいくこ
水島郁子

大阪大学大学院高等司法研究科教授

もりとひでゆき
森戸英幸

慶應義塾大学法務研究科教授

◎ やまかわりゅういち
山川 隆一

東京大学大学院法学政治学研究科教授

◎ : 座長

賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会
開催経過

第1回（2017年12月26日）

賃金等請求権の消滅時効の在り方について（意見交換）

第2回（2018年2月2日）

法曹関係者からのヒアリング

第3回（2018年3月16日）

外国法制について（有識者からのヒアリング）

第4回（2018年5月29日）

意見交換

第5回（2018年6月26日）

労使団体からのヒアリング

第6回（2018年11月22日）

賃金等請求権の消滅時効の在り方について（意見交換）

第7回（2019年3月26日）

賃金等請求権の消滅時効の在り方について（意見交換）

第8回（2019年4月25日）

賃金等請求権の消滅時効の在り方について（意見交換）

第9回（2019年6月13日）

賃金等請求権の消滅時効の在り方について（意見交換）

関連資料

民法改正について

社会経済情勢の変化に鑑み、民法の一部を改正する法律（平成29年6月2日公布）により、民法（明治29年法律第89号）について、消滅時効の期間の統一化等の時効に関する規定の整備、法定利率を変動させる規定の新設等が行われた。 ※ 施行日は、令和2年4月1日。

<民法における消滅時効>

改正前

- ① 職業別の短期消滅時効（1年の消滅時効とされる「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」も含む）
- ② 一般債権については、
 - ・権利を行使することができる時から進行
 - ・10年間行使しないときは消滅

改正後

- ① 職業別の短期消滅時効（1年の消滅時効とされる「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」も含む）を廃止し、
- ② 一般債権については、
 - i) 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
 - ii) 権利を行使することができる時から10年間行使しないとき
 に時効によって消滅することと整理。

※民事における時効制度の意義

- ① 本来の権利関係よりも、これと異なって永続している事実状態を尊重する必要があること(取引の安全、秩序維持)
- ② 長い年月を経た場合には、真実の権利関係の証明が困難となること
- ③ 権利の上に眠る者は保護に値しないこと

※「コンメンタル 民法」（我妻・有泉・清水・田山著）、「民法入門」（川井健著）をもとに、厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成。

賃金等請求権に関する消滅時効について

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）
 第115条 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。

<概要> 労働基準法の規定による請求権について、消滅時効を規定。

<趣旨> 労働基準法の規定による請求権について、退職手当を除く請求権は2年間、退職手当の請求権は5年間の消滅時効を定めたもの。

<年数の設定根拠>

請求権の種類	労基法上の消滅時効期間	民法上の消滅時効期間 ※労基法第115条の規定がないと仮定した場合	労基法上の消滅時効期間について 年数の設定根拠
賃金（退職手当を除く。）	2年間	1年（「月又はこれより短い期間によって定めた使用人の給料に係る債権」による短期消滅時効）	<ul style="list-style-type: none"> ○ 民法上、一般債権の消滅時効は10年（民法第167条）、月又はこれより短い期間によって定めた使用人の給料に係る債権については1年の短期消滅時効（民法第174条）とされている。 ○ 労働者にとって重要な請求権の消滅時効が1年ではその保護に欠けるが、10年では使用者には酷にすぎ取引安全に及ぼす影響も少なくないため、労働基準法（昭和22年法律第49号）第115条において2年間と定められた。 ※ 工場法では、その第15条で災害扶助の請求権について2年間の短期消滅時効を定めており、それにならい2年と定められた。
災害補償 その他			<ul style="list-style-type: none"> ○ 賃金請求権に合わせて一律2年にしたと考えられる。 ○ 賃金請求権に合わせて一律2年にしたと考えられる。
退職手当	5年間	10年等（現行民法第167条第1項等による）	<ul style="list-style-type: none"> ○ 当初、時効期間は一律2年とされていたが、退職手当については、 <ol style="list-style-type: none"> ①退職手当は高額になる場合が通常であり、資金の調達ができないこと等を理由にその支払に時間がかかることがあること ②労使間において退職手当の受給に関し争いが生じやすいこと ③退職労働者の権利行使は、定期賃金の支払を求める場合に比べ、必ずしも容易であるとはいえないこと 等から、昭和63年4月より5年に延長された。

※「平成22年版 労働基準法 下」（厚生労働省労働基準局編）をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成。

賃金等請求権に関する消滅時効について

労働基準法第115条の対象となる請求権

※ () 内の条項は労働基準法の条文

規定	時効期間	対象となる請求権
この法律の規定による賃金等（退職手当を除く。）の請求権	2年間	金品の返還（23条。賃金の請求に限る。）、賃金の支払（24条）、非常時払（25条）、休業手当（26条）、出来高払制の保障給（27条）、時間外・休日労働に対する割増賃金（37条1項）、有給休暇期間中の賃金（39条9項）、未成年者の賃金請求権（59条）
この法律の規定による災害補償の請求権		療養補償（75条）、休業補償（76条）、障害補償（77条）、遺族補償（79条）、葬祭料（80条）、分割補償（82条）
この法律の規定によるその他の請求権		帰郷旅費（15条3項、64条）、退職時の証明（22条）、金品の返還（23条。賃金を除く。）、年次有給休暇請求権（39条）
この法律の規定による退職手当の請求権	5年間	賃金の支払（24条） ※ 労働協約又は就業規則によって予め支給条件が明確にされている場合

※「平成22年版 労働基準法 下」（厚生労働省労働基準局編）、「注釈労働基準法 下巻」（東京大学労働法研究会編）をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成。

消滅時効の起算点について（権利を行使することができることを知った時）

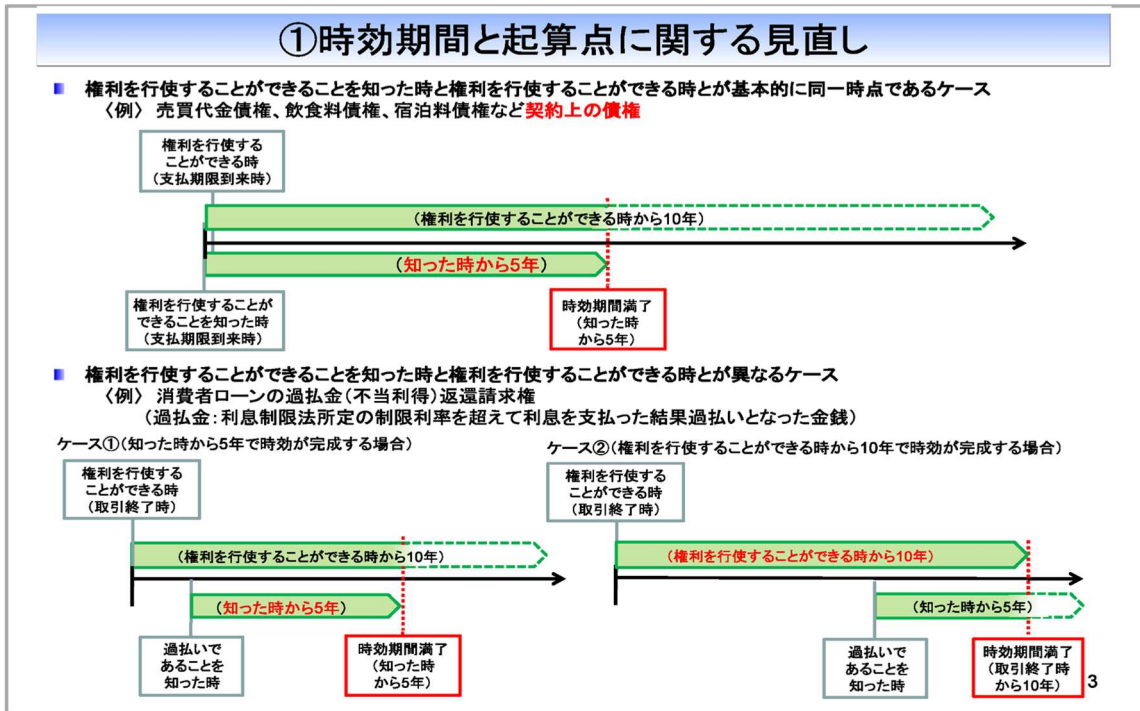
①時効期間と起算点に関する見直し

現 状					問題の所在
	起算点	時効期間	具体例	適用に争いのある具体例	
原則	権利を行使することができる時から	10年	個人間の賃金債権など		1 職業別短期消滅時効の廃止の必要性 ・ 職業別の短期消滅時効（現 § 170～174）は、ある債権にどの時効期間が適用されるのか、複雑で分かりにくい ・ 1～3年という区別も合理性に乏しい（母国のフランスでも2008年に廃止） 2 時効期間の統一化に当たって ・ 時効期間の大幅な長期化を避ける必要 ・ 単純な短期化では、権利を行使できることを全く知らないまま時効期間が経過してしまうおそれ
職業別	権利を行使することができる時から	1年	飲食料、宿泊料など	「下宿屋」の下宿料	
		2年	弁護士、公証人の報酬、小売商人、卸売商人等の売掛代金など	税理士、公認会計士、司法書士の報酬、農協の売掛代金など	
		3年	医師、助産師の診療報酬など	あん摩マッサージ指圧師、柔道整復師の報酬など	
商事	権利を行使することができる時から	5年	商行為によって生じた債権	消費者ローンについての過払金返還請求権（判例上10年）	
改正法					改正法の内容 ・ 職業別の短期消滅時効はすべて廃止 ・ 商事時効（5年）も廃止 ・ 権利を行使することができる時から10年という時効期間は維持しつつ、権利を行使することができることを知った時から5年という時効期間を追加【新 § 166】 → いずれか早い方の経過によって時効完成（参考） 異なる起算点からの短期と長期の時効期間を組み合わせる法制は、仏（5年・20年）、独（3年・10年）など多く見られる。
↓ シンプルに統一化					
	起算点	時効期間	具体例		
原則	知った時から	5年	次頁参照		
	権利を行使することができる時から	10年			

2

※法務省が民法の一部を改正する法律の概要としてHPに公開している資料より抜粋。

消滅時効の起算点について（権利を行使することができることを知った時）



※法務省が民法の一部を改正する法律の概要としてHPに公開している資料より抜粋。

年次有給休暇について

制度内容

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与えなければならない制度。

要件・効果

- ① 雇い入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、
- ② 全所定労働日の8割以上を出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。

継続勤務年数	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
付与日数	11日	12日	14日	16日	18日	20日

その後、継続勤務年数1年ごとに右表の日数の年次有給休暇が与えられる。
 なお、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。

年次有給休暇の取得時季

- 原則 労働者がある有する休暇日数の範囲内で、その具体的な休暇の時季を特定する「時季指定」を行うことにより、年次有給休暇が成立し、当該労働日における就労義務が消滅。つまり、労働者の具体的な「時季指定」がない限りは、使用者は年次有給休暇を与えなくても法違反とならない。
- 例外
 - ① 労働者の指定する時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。
 - ② 労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる。
 - ③ 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に対して、使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日から1年以内に5日について、取得時季を指定して取得させなければならない。

法的性質

- 最高裁判例では二分説が採用されている。
 ※林野庁白石営林署事件（昭和48年3月2日判決）、国鉄郡山工場事件（昭和48年3月2日判決）
- 二分説とは、年次有給休暇の権利は、以下2つの権利から構成されるという考え方。
 - ・労基法の要件を満たすことで当然に発生する権利（年休権）
 - ・労働者が年休を取得する時季を特定する権利（時季指定権）

※「平成22年版 労働基準法 上」（厚生労働省労働基準局編）、「注釈労働基準法 下巻」（東京大学労働法研究会編）「労働法」（菅野和夫著）等をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成。

賃金台帳等の保存について

<概要>

使用者は労働者名簿、賃金台帳その他の労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならないことを規定。

<趣旨>

労働者の権利関係、労働関係に関する紛争を解決するため及び監督上の必要から、その証拠を保存する意味で、労働者名簿、賃金台帳その他の労働関係に関する重要な書類を3年間保存すべき義務を定めたもの。

<年数の設定根拠>

記録を保存する上記の目的から考えると、保存期間は長いほど、紛争解決や監督上の必要性に資するが、使用者の負担をもあわせ考えて、一律に3年間の保存義務としたもの。

※ 工場法時代においては、職工名簿の用紙は職工の死亡又は解雇後5年間保存すべきものとされ、また、職工の雇入れ、解雇に関する書類は職工の解雇又は死亡の日より3年間、扶助に関する書類は扶助が終わった日より3年間これを保存すべく義務づけられていた。工場法施行規則の最短期間3年をとって保存期間とした。

(参考) 保存の必要な書類

- ①労働者名簿
- ②賃金台帳
- ③雇入に関する書類 例：雇入決定関係書類、契約書、労働条件通知書、履歴書、身元引受書等
- ④解雇に関する書類 例：解雇決定関係書類、解雇予告除外認定関係書類、予告手当または退職手当の領収書等
- ⑤災害補償に関する書類 例：診断書、補償の支払、領収関係書類等
- ⑥賃金に関する書類 例：賃金決定関係書類、昇給・減給関係書類等
- ⑦その他労働関係に関する重要な書類
例：出勤簿、タイムカード等の記録、労使協定の協定書、各種許認可書、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類（使用者自ら始業・終業時間を記録したもの、残業命令書及びその報告書並びに労働者が自ら労働時間を記録した報告書）、退職関係書類、休職・出向関係書類、事業内貯蓄金関係書類、労使委員会の決議により対象労働者各人の健康確保措置に関する状況等の記録等

※労働基準法第109条において3年間と規定されていることを踏まえ、様々な法令において書類の保存期間が3年間と規定されている場合もある。

※「平成22年版 労働基準法 下」（厚生労働省労働基準局編）、「注釈労働基準法 下巻」（東京大学労働法研究会編）、「日本立法資料全集 53 労働基準法（昭和22年）（3）上」（渡辺 章編）をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成。

付加金について

<概要>

付加金の支払いについての規定。裁判所は、労働者の請求により、一定の使用者に対して、使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあった時から2年以内にならなければならない。

<趣旨>

労働基準法における義務の中でも、本法によって特別に定められたものであって、労働者にとって重要であり、かつ、保護を要するものについて、所定の違反に対する一種の制裁たる性質を有し、これによって所定の未払金の支払を確保するために設けられたもの。

※ アメリカ合衆国の公正労働基準法第16条に係る付加金制度の趣旨を導入したもの。

<年数の設定根拠>

労働基準法第115条の消滅時効2年間にあわせて、2年間とされている。

<本条の対象となる規定>

- | | |
|----------------|-------------------|
| ①解雇予告手当（20条1項） | ②休業手当（26条） |
| ③割増賃金（37条1項） | ④年次有給休暇の賃金（39条9項） |

※「平成22年版 労働基準法 下」（厚生労働省労働基準局編）、「注釈労働基準法 下巻」（東京大学労働法研究会編）をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成。

関連条文

◎労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（賃金の支払）

第24条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のものでも支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第37条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

4 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働

働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- 5 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

(年次有給休暇)

第39条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

- 2 使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日（以下「六箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。
- 3 次に掲げる労働者（一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。
 - 一 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者
 - 二 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者
- 4 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。
 - 一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（五日以内に限る。）

三 その他厚生労働省令で定める事項

- 5 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
- 6 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項から第三項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。
- 7 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が十労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち五日については、基準日（継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第一項から第三項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。
- 8 前項の規定にかかわらず、第五項又は第六項の規定により第一項から第三項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数（当該日数が五日を超える場合には、五日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。
- 9 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第四十条第一項に規定する標準報酬月額の一に相当する金額（その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。）又は当該金

額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

- 10 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項及び第二項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

(記録の保存)

- 第 109 条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

(付加金の支払)

- 第 114 条 裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第九項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から二年以内にしなければならない。

(時効)

- 第 115 条 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。

◎民法（明治 29 年法律第 89 号）（抄）

(消滅時効の進行等)

- 第 166 条 消滅時効は、権利を行使することができる時から進行する。

(債権等の消滅時効)

- 第 167 条 債権は、十年間行使しないときは、消滅する。

- 2 債権又は所有権以外の財産権は、二十年間行使しないときは、消滅する。

(定期金債権の消滅時効)

- 第 168 条 定期金の債権は、第一回の弁済期から二十年間行使しないときは、消滅する。最後の弁済期から十年間行使しないときも、同様とする。

- 2 定期金の債権者は、時効の中断の証拠を得るため、いつでも、その債務者に対して承諾書の交付を求めることができる。

(定期給付債権の短期消滅時効)

第 169 条 年又はこれより短い時期によって定めた金銭その他の物の給付を目的とする債権は、五年間行使しないときは、消滅する。

(三年の短期消滅時効)

第 170 条 次に掲げる債権は、三年間行使しないときは、消滅する。ただし、第二号に掲げる債権の時効は、同号の工事が終了した時から起算する。

- 一 医師、助産師又は薬剤師の診療、助産又は調剤に関する債権
- 二 工事の設計、施工又は監理を業とする者の工事に関する債権

第 171 条 弁護士又は弁護士法人は事件が終了した時から、公証人はその職務を執行した時から三年を経過したときは、その職務に関して受け取った書類について、その責任を免れる。

(二年の短期消滅時効)

第 172 条 弁護士、弁護士法人又は公証人の職務に関する債権は、その原因となった事件が終了した時から二年間行使しないときは、消滅する。

2 前項の規定にかかわらず、同項の事件中の各事項が終了した時から五年を経過したときは、同項の期間内であっても、その事項に関する債権は、消滅する。

第 173 条 次に掲げる債権は、二年間行使しないときは、消滅する。

- 一 生産者、卸売商人又は小売商人が売却した産物又は商品の代価に係る債権
- 二 自己の技能を用い、注文を受けて、物を製作し又は自己の仕事場で他人のために仕事をすることを業とする者の仕事に関する債権
- 三 学芸又は技能の教育を行う者が生徒の教育、衣食又は寄宿の代価について有する債権

(一年の短期消滅時効)

第 174 条 次に掲げる債権は、一年間行使しないときは、消滅する。

- 一 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
- 二 自己の労力の提供又は演芸を業とする者の報酬又はその供給した物の代価に係る債権
- 三 運送賃に係る債権
- 四 旅館、料理店、飲食店、貸席又は娯楽場の宿泊料、飲食料、席料、入場料、消費物の代価又は立替金に係る債権
- 五 動産の損料に係る債権

○民法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 44 号）による改正後の民法（抄）
（債権等の消滅時効）

第 166 条 債権は、次に掲げる場合には、時効によって消滅する。

- 一 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五年間行使しないとき。
 - 二 権利を行使することができる時から十年間行使しないとき。
- 2 債権又は所有権以外の財産権は、権利を行使することができる時から二十年間行使しないときは、時効によって消滅する。
- 3 前二項の規定は、始期付権利又は停止条件付権利の目的物を占有する第三者のために、その占有の開始の時から取得時効が進行することを妨げない。ただし、権利者は、その時効を更新するため、いつでも占有者の承認を求めることができる。

（人の生命又は身体の侵害による損害賠償請求権の消滅時効）

第 167 条 人の生命又は身体の侵害による損害賠償請求権の消滅時効についての前条第一項第二号の規定の適用については、同号中「十年間」とあるのは、「二十年間」とする。

（定期金債権の消滅時効）

第 168 条 定期金の債権は、次に掲げる場合には、時効によって消滅する。

- 一 債権者が定期金の債権から生ずる金銭その他の物の給付を目的とする各債権を行使することができることを知った時から十年間行使しないとき。
 - 二 前号に規定する各債権を行使することができる時から二十年間行使しないとき。
- 2 定期金の債権者は、時効の更新の証拠を得るため、いつでも、その債務者に対して承認書の交付を求めることができる。

（判決で確定した権利の消滅時効）

第 169 条 確定判決又は確定判決と同一の効力を有するものによって確定した権利については、十年より短い時効期間の定めがあるものであっても、その時効期間は、十年とする。

- 2 前項の規定は、確定の時に弁済期の到来していない債権については、適用しない。

◎民法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 44 号）（抄）

附 則

（時効に関する経過措置）

第 10 条 施行日前に債権が生じた場合（施行日以後に債権が生じた場合であって、

その原因である法律行為が施行日前にされたときを含む。以下同じ。)におけるその債権の消滅時効の援用については、新法第百四十五条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

- 2 施行日前に旧法第百四十七条に規定する時効の中断の事由又は旧法第百五十八条から第百六十一条までに規定する時効の停止の事由が生じた場合におけるこれらの事由の効力については、なお従前の例による。
- 3 新法第百五十一条の規定は、施行日前に権利についての協議を行う旨の合意が書面でされた場合（その合意の内容を記録した電磁的記録（新法第百五十一条第四項に規定する電磁的記録をいう。附則第三十三条第二項において同じ。）によってされた場合を含む。）におけるその合意については、適用しない。
- 4 施行日前に債権が生じた場合におけるその債権の消滅時効の期間については、なお従前の例による。