

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リバーシティ法律事務所

弁護士 川 名 秀 太 氏



平成29年5月に、民法（債権法）を改正する法律が成立し、同年6月2日に公布されました。この法律は、一部例外を除き、令和2年4月1日から施行されます。

今回は、上記民法改正のうち、労働法実務と関連する部分について、紹介致します。

Q1 履行の割合に応じた報酬の請求権とは？

A1 改正前民法では、労働者の報酬請求は労務提供後とされており、報酬が期間によって定められている場合には、その期間経過後に請求できるものとされていました(624条)。改正法でも、この規定自体はそのままですが、従来解釈上認められていたに過ぎない部分について、新たに、労働者が、①使用者の責めに帰することができない事由によって労働に従事できなくなったとき、又は、②雇用が履行の途中で終了したとき、には、履行の割合に応じた報酬を請求できることが明文化されました(改正法624条の2)。

「履行の割合に応じた報酬」の具体的な算定方法については、雇用契約の内容、給与制度の定め方、労務の内容等の個別具体的な事情によって、事案ごとに判断されることになると考えられます。

Q2 雇用の解除や解約についてされた改正は？

A2 期間の定めのある雇用について、従来は、解除するには三ヶ月前に予告が必要であるとされていましたが、改正法では、労働者からの予告については、期間の定めのない雇用と同様に、二週間前でよいことになりました(改正法626条2項)。

期間の定めのない雇用についても、労働者からの解約申入れは、一律に二週間前でよいこととなりました(改正法627条)。

なお、使用者からの解除、解約の申入れについては、従来同様、基本的には労働基準法の適用があるため、30日前までの解雇予告、又は、30日分以上の平均賃金(解雇予告手当)の支払いによる即時解雇をすることになります。

Q3 短期消滅時効の規定が削除されたが、賃金等請求権の消滅時効への影響は？

A3 改正前民法では、一定の業種について短期消滅時効が定められていましたが、改正法ではそれらの規定が削除され、一律に、①「権利を行使することができることを知った時から五年」又は②「権利を行使することができる時から十年」が、消滅時効の期間とされました(改正法166条1項)。

賃金請求権の消滅時効は、労働基準法上二年間とされています(労働基準法115条)が、上記改正民法を踏まえ、厚生労働省の「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」にて、「労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要」とされており、今後、労働政策審議会等で議論がされ、時効期間が延長される方向での改正がされる可能性があります。今後企業にとっては、適正な労務管理の重要性が高まると言えます。

また、今後賃金請求権の時効期間の見直しがされた場合、新しい時効制度が、いつの賃金請求権について適用されるのか等、経過措置がどのように定められるのか、という点にも注意が必要です。

さらに、時効制度に関しては、従来、「中断」と「停止」という概念が存在しましたが、改正法では、「更新」と「完成猶予」という概念に整理されており、「協議を行う旨の合意」から一年間時効完成が猶予されるという新しい制度も導入されました(改正法151条)。

賃金台帳等の書類の保存期間も、現在は三年とされていますが、今後伸びる可能性もありますから、併せて注意が必要です。

Q4 年休の消滅時効への影響は？

A4 前述の、「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」では、消滅時効制度に関する議論に関連して、年次有給休暇の繰越期間についても議論されておりますが、これについては、取得率向上という政策目的との関係上、延長しない方向での議論がされています。