

—特集2—

民法改正による 人事労務分野への影響

消滅時効、身元保証、法定利率・中間利息控除を 中心とした実務への波及

平成29年5月26日、「民法の一部を改正する法律」（平29. 6. 2 法律44）が成立し、平成32年4月1日から施行される。民法制定以来、121年ぶりとなる抜本改正であり、債権関係の規定（債権法）が大きく見直された。人事労務分野では、主に消滅時効、身元保証、法定利率・中間利息控除等の改正が影響を与える。特に、労働基準法115条（退職手当を除く賃金や、災害補償その他の請求権は2年間。退職手当の請求権は5年間）の消滅時効に関しては、平成29年12月26日より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が設置され、平成30年11月22日まで6回にわたるヒアリングや意見交換がなされ、その取りまとめおよびその後の法制化が待たれるところである。

本特集では、こうした経緯を踏まえ、人事労務分野にどのような影響が及ぶのかを、弁護士法人中央総合法律事務所 京都事務所の大澤武史弁護士と弁護士法人中央総合法律事務所 山本一貴弁護士に、条文を踏まえ、実務担当者の諸制度の見直し等におけるポイントを解説していただいた。

大澤武史（おおさわ たけし） 弁護士（弁護士法人中央総合法律事務所 京都事務所）

2009年京都大学卒業。2011年京都大学法科大学院修了。2012年大阪弁護士会登録、弁護士法人中央総合法律事務所入所（2014年より京都弁護士会に登録替え）。経営法曹会議会員。企業側の弁護士として、ハラスメント問題対応や問題社員対応、規定改定といった広範な人事労務案件および交渉・労働審判・裁判、不当労働行為事件など各種の法的紛争事件に多数携わり、その他労働関係法令に関する講演やセミナーも行っている。人事労務に関する主な著作として、「労働関係法令違反における企業名公表をめぐる対応実務～公表による社会的ダメージを回避するための企業としての取り組み～」(共著。『労政時報』第3957号-18. 9.14)。



山本一貴（やまもと かずたか） 弁護士（弁護士法人中央総合法律事務所）

2010年早稲田大学卒業。2012年京都大学法科大学院修了。2013年大阪弁護士会登録、弁護士法人中央総合法律事務所入所。経営法曹会議会員。人事分野を中心とした企業法務デューデリジェンス、その他労働審判、人事労務に関する各種紛争交渉案件（残業代請求、就業規則・労使協定改定案件、組合団体交渉など）に幅広く携わっている。人事労務に関する主な著作として、「労働関係法令違反における企業名公表をめぐる対応実務～公表による社会的ダメージを回避するための企業としての取り組み～」(共著。『労政時報』第3957号-18. 9.14)。



ポイント

①**民法(債権関係)の改正**：平成32年(2020年)4月1日施行

②**主な人事労務分野への影響**

- ①**雇用**：履行の割合に応じた報酬の新設(従前の解釈を明文化)、有期契約の解除(労働者が解除の予告をすべき期間を2週間に短縮)、期間の定めのない雇用契約の解約の申し入れ(使用者からの解約の申し入れという限定を付す)
- ②**保証**：極度額(根抵当権により担保できる債権の合計額の限度)の規律の個人根保証の拡大、公証人による保証意思確認の手続き(公証人が保証人になろうとする者の事前意思確認の手続きが必要。平成32年〔2020年〕4月入社者の身元保証を取る場合、契約書の見直しに留意する)
- ③**危険負担**：危険負担の効果が反対給付の消滅から履行拒絶権の付与になったが、使用者の帰責事由により労務の提供ができなくなった場合の労働者の報酬請求に変更はない
- ④**法定利率**：年5%から年3%(変動制)へ。中間利息控除の規律が明文化
- ⑤**定型約款**：就業規則の非該当性により従前どおりの扱い
- ⑥**消滅時効**：起算点の改正(原則として、従前の「権利行使できることができる時」から10年に加え、「知った時」から5年を新設)。ハラスメント等の損害賠償請求の消滅時効期間の相違が解消される。賃金等の請求権については、検討会で議論中

1 はじめに**[1]民法(債権関係)の改正**

平成29年5月26日、「民法の一部を改正する法律」(平29.6.2 法律44)が成立し、平成32年(2020年)4月1日から施行されることは周知のとおりである。このいわゆる民法(債権関係)改正法(以下、改正後の民法を「改正民法」といい、改正前の民法を「改正前民法」という)は、121年ぶりに、債権関係の規定について、取引社会を支える最も基本的な法的基礎である契約に関する規定を中心に、社会・経済の変化への対応を図るための見直しを行うとともに、民法を国民一般に分かりやすいものとする観点から、実務で通用している基本的なルールを適切に明文化することとしたものとされる。改正内容は多岐にわたり、実務への影響も大きい。衆議院法務委員会および参議院法務委員会の附帯決議においても、「今回の改正

が、国民各層のあらゆる場面と密接に関連し、重大な影響を及ぼすものである」旨言及されているところであり、国民に対する十分な周知活動が指向されているが、改正内容が多岐にわたることもあり、必ずしも企業法務、とりわけ、人事労務分野への影響に焦点を当てて改正民法による影響を整理したものは、多くは見当たらない。

このため、本稿においては、改正民法の概要を説明した上で、人事労務分野への影響の有無、具体的な影響の内容について網羅的に解説する。企業において進められている改正民法施行に向けた準備・諸制度の見直しについて、特に人事労務担当者のための一助となれば幸いである。

[2]本稿の構成

本稿では、まず、民法改正による人事労務分野への影響について、俯瞰的に概説した後(後掲**2**)、改正民法の条文とともに各改正事項の内容を解説しながら、各改正事項が人事労務分野に与

える影響の有無、具体的な影響の内容について解説を行う（後掲**3**）。その上で、最も影響が大きいと考えられる消滅時効に関して、特に項目を分けて詳述する（後掲**4**）。

2 民法改正による人事労務分野への影響の概要

今般の民法改正による人事労務分野への影響について、結論から言えば、実務上大きな影響を及ぼすものは以下の三つに集約されると言ってもよい。

- ①消滅時効に関するもの
- ②身元保証に関するもの
- ③法定利率ならびに中間利息控除に関するもの

その他、民法改正による影響が皆無とは言えないまでも、実務対応としてインパクトのある事項はないと理解することで足りると考える。もっとも、上記のうち、及ぼす影響が最たるものとみられる、①消滅時効に関するものについては、後掲**4**で言及するとおり、労働基準法（以下、労基法）の改正を含めた議論が継続中であり、その結論は見えていない。

このため、筆者らとしては、実務上、特に影響のある事項として、現時点において認識すべきは、②身元保証に関するもの、③法定利率ならびに中間利息控除に関するもの、と整理することで足り、運用上の検討・準備に参照いただきたいと考える。

3 民法改正の概要と人事労務分野への影響(各論)

【1】雇用(改正民法624条の2、626条、627条)

(1)履行の割合に応じた報酬の新設(改正民法624条の2)

労働法令は、労基法、労働契約法（以下、労契法）をはじめ、労働組合法、労働安全衛生法、男

女雇用機会均等法、パートタイム労働法、育児・介護休業法、高年齢者雇用安定法、労働者派遣法、職業安定法など多数存在する。特に、現在の労働法令の基本として重要なのは、労基法、労契法であることはご承知のとおりである。

もっとも、実務上そう多く意識することはないかもしれないが、基本法たる民法において、「雇用」についての規定が存する。この民法上の「雇用」に関する条文も改正民法による規律の変更があり、その改正事項としては、①報酬に関するもの、②解除・解約に関するものがある。

①報酬に関するものとしては、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することができなくなった場合、または、雇用が履行の途中で終了した場合には、労働者は既にした履行の割合に応じて報酬を請求することができるものとされる。②解除・解約に関するものとしては、有期契約の解除や期間の定めのない雇用の解約申し入れがある（後述(2)(3)）。

(履行の割合に応じた報酬)

第624条の2 労働者は、次に掲げる場合には、既にした履行の割合に応じて報酬を請求することができる。

- 一 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することができなくなったとき。
- 二 雇用が履行の途中で終了したとき。

※枠内の条文は、改正後の条文を示す（以下同じ）。

まず、改正前民法では、雇用において報酬は、労働が終わった後、または期間によって定められているときはその期間経過後に、支払われるとされているのみで（改正前民法624条。改正民法も同じ）、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することができなくなった場合、または雇用が履行の途中で終了した場合には、労働者が報酬を請求できるか否か明文の規定がなかった。しかしながら、この場合でも履行部分に応じた割合的請求は可能とするのが一般的な

解釈として確立されており、改正民法では、これを明文化するに至ったというものである。従前の解釈を明文化したにとどまることから、実務上特段の影響はないといえる。

(2) 有期契約の解除(改正民法626条)

改正民法626条1項では、本文の規定の文言が改められたが、改正前民法からの規律の変更は特段ない(終身間の契約は人身を不当に拘束するもので、これを認めるような規定ぶりは望ましくないと配慮された)。また、改正前民法では1項ただし書きに「商工業の見習を目的とする雇用については、10年」とする雇用期間を認める規定が存在したが、実際の適用場面を想定することが困難である上、現代社会においてその合理性に疑問があるとして削除された。

また、改正前民法では、同条2項において、同条1項の契約の解除のためには労使いずれが契約解除する場合であっても3カ月前にその予告をしなければならぬとされていた。しかしながら、労働者の退職までの期間をその意思にかかわらず3カ月も維持することは労働者への過度な制約であるとして、改正民法では、期間の定めのある雇用の解除について、労働者が解除の予告をすべき期間を「2週間」と短縮して改めている。

もっとも、労基法が適用される労働契約(一般的な企業と労働者の労使関係はこちらに該当する)については、同法14条1項が適用されるため、本条の民法の規律が適用される場面は家事使用人等、限定的な場面である。

(期間の定めのある雇用の解除)

第626条 雇用の期間が5年を超え、又はその終期が不確定であるときは、当事者の一方は、5年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。

2 前項の規定により契約の解除をしようとする者は、それが使用者であるときは3箇月前、労働者であるときは2週間前に、その予告をしなければならない。

(3) 期間の定めのない雇用契約の解約の申し入れ(改正民法627条)

本条では、期間の定めのない雇用契約の労働者からの解約申し入れの期間について、その取り扱いが明確となった。

まず、労基法の適用がある労働契約の使用者の場合、使用者からの労働契約の解約申し入れは解雇権行使を意味するため、30日の予告期間または30日分の予告手当の支払いが必要であるという労基法20条以下の特則が、また、解雇理由について労基法16条の特則が定められており、これらの適用を受ける。他方で、労働者からの解約申し入れ(辞職)については民法の規定による。

そこで民法を見てみると、期間の定めのない雇用契約を労働者の側から解約申し入れをする場合、民法627条1項により、退職予定日の2週間前にその予告をすれば足りるとするのが基本となる。

しかし、期間によって報酬を定めたときには、異なる話となる。つまり、改正前民法627条2項・3項によれば、労働者および使用者のいずれが解約をする場合でも、①6カ月未満の期間によって報酬を定めた場合には、当期の前半に次期以後の解約の申し入れをすることが必要、②6カ月以上の期間によって報酬を定めた場合には3カ月前に解約の申し入れをすることが必要とされていた。例えば月給制の場合には、改正前民法627条2項が適用され、年俸制については改正前民法627条3項が適用されるとする見解があり(菅野和夫『労働法 第11版補正版』[弘文堂]704ページ)、かかる見解によれば、月給制の場合に当月で退職したい場合は、辞職の申し入れは当月の前半に行わなければならないことになる。翻って、当月の後半に辞職の申し入れをした場合、翌月末までは退職できず、結果として30日を超える予告期間が必要になることになる(年俸制の場合には、3カ月前の予告が必要になってしまう)。

このような状態には使用者の予告期間が労働者側の予告期間よりも短期間で足りるといふ不合理性が指摘された。そこで改正民法では、使用者による解約申し入れについては規律を維持する一方で、労働者の辞職の自由を保護するという改正趣旨に基づき、労働者からの解約申し入れには民法627条2項・3項の適用がないことを明らかにするべく「使用者からの」という限定を付した。

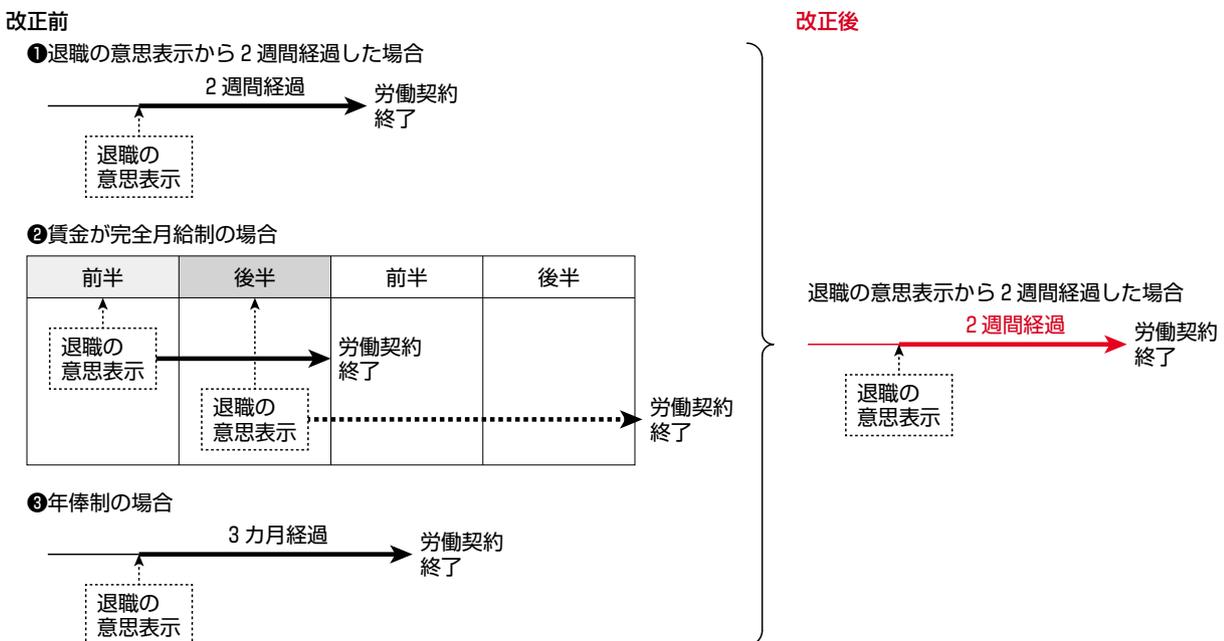
その結果、労働者からの解約申し入れは、報酬の定め期間にかかわらず、いつでも、2週間の予告による辞職が可能とされた[図表1](改正民法627条1項。改正前民法と同じ)。

(期間の定めのない雇用の解約の申し入れ)
 第627条 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申し入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申し入れの日から2週間を経過することによって終了する。
 2 期間によって報酬を定めた場合には、使用者からの解約の申し入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申し入れは、当期の前半にしなければならない。
 3 (略)

もっとも、使用者からの解約申し入れには従前の規律が維持されており、また、労基法の適用がある場合には、同法20条により民法の規律は排除されることとなるので、使用者からの解雇権の行使という観点からすれば今般の改正の影響はない。結局のところ、改正民法627条2項・3項の規律が適用される場面は、改正民法626条と同様に、家事使用人等、限定的な場面である。

一方、本条が強行法規であるか否かは必ずしも明確ではない。しかしながら、使用者の拘束を逃れるための自由を制限することについて強行的な規律を課しているものと解されている。裁判例においても、かかる2週間という告知期間を使用者に有利な方向で延長することは許されないと解する傾向が強い。このことからすれば、現在、就業規則などにおいて、「労働者からの辞職の申し入れは、退職予定日の1カ月前あるいは3カ月前までにしなければならない」旨定められていても(こうした規定を置く会社は少なくないが)、当該定めが無効と判断されるおそれがあることについて留意が必要である。

図表1 期間の定めのない労働契約における退職の意思表示と労働契約の終了との関係



[2]保証(改正民法465条の2、465条の4～465条の6)

(1)改正民法における保証の改正点の概要

改正民法における保証に関する改正事項としては、①保証の基本的な内容に関するものと、保証人の保護等の観点から、②保証人に対する情報提供義務の新設に関するもの、③根保証契約の見直しに関するもの、④公証人による保証意思確認の手続きの新設に関するものに大別できる。保証に関する改正事項は多岐にわたるため、本稿の趣旨も考慮し、特に人事労務分野への影響が想定される③および④について解説を加える。

(2)根保証契約の見直しに関する改正事項

一 極度額の規律の個人根保証一般への拡大

改正民法では、個人保証人の保護を拡充する観点から、根保証契約に関して極度額（編注：根抵当権により担保できる債権の合計額の限度）を定めなければならないとする規律と、元本確定事由に関する規律について、それぞれ適用対象となる保証契約の範囲の拡大等を行っている（改正民法465条の2、465条の4、465条の5）。

そもそも「根保証契約」という言葉自体聞き慣れない方もいるであろう。根保証契約は、例えば、ある特定の債務者と特定の銀行との間の取り引きによって生じた不特定の主債務を、現在だけではなく、将来発生するものも含めて包括的に保証するというものである。根保証は、通常の保証契約とは異なり、保証人の伺い知れないところで保証債務が拡大する可能性もあり、保証人へ予想外の債務負担を強いる可能性があるものといえる。

こうした問題点から、平成16年民法改正において、保証人が個人であって、金銭の貸し渡し等によって負担する債務を主債務の範囲に含む貸金等根保証契約については、極度額を定めなければならないとされ、保証人に対する一定の保護が図られた（改正前民法465条の2）。しかしながら、例

えば、不動産の賃借人の債務を主債務とする根保証契約において、賃借人が長期にわたり賃料を滞納した事案や、賃借人が賃借物件において自殺した事案などでも、通常これらの保証契約において、責任を限定する定めが置かれていることはないため、親類や知人などの個人保証人が過大な責任の履行を求められることが問題として残されていた。

そこで、改正民法において、極度額に関する規律の対象を保証人が個人である根保証契約一般に拡大することとし、主債務の範囲に含まれる債務の種別を問わず（貸金債務等に限定することなく）、書面または電磁的記録で、極度額を定めなければその効力を生じないとされた[図表2]（改正民法465条の2）。

（個人根保証契約の保証人の責任等）

第465条の2 一定の範囲に属する不特定の債務を主たる債務とする保証契約（以下「根保証契約」という。）であって保証人が法人でないもの（以下「個人根保証契約」という。）の保証人は、主たる債務の元本、主たる債務に関する利息、違約金、損害賠償その他その債務に従たる全てのもの及びその保証債務について約定された違約金又は損害賠償の額について、その全部に係る極度額を限度として、その履行をする責任を負う。

2 個人根保証契約は、前項に規定する極度額を定めなければ、その効力を生じない。

3 第446条第2項及び第3項の規定は、個人根保証契約における第1項に規定する極度額の定めについて準用する。

なお、この極度額の定めは、保証契約の締結の時点で確定的な金額を書面または電磁的記録にて定めておかなければならない。例えば、賃貸借契約における賃料等を主債務とする個人根保証契約において、単に賃貸借契約上に「極度額は賃料の4カ月分」と記載されているのみでは、具体的な金額の記載があるとはいえない場合が考えられ、この場合には個人根保証契約自体が無効とされる可能性がある（筒井健夫・村松秀樹編『一問一答民法（債権関係）改正』[商事法務]135ページ）。

(3) 公証人による保証意思確認の手続き

一 事業性債務の第三者保証

改正民法においては、保証人が個人である事業のために負担した貸金等債務についての保証契約に関しては、中小企業の資金調達に支障が生じないようにしつつ、個人がリスクを十分に自覚せず安易に保証人になることを防ぐため、原則として保証契約に先立ち、公証人が保証人になろうとする者の保証意思を事前に確認することとし、この意思確認手続きを経ない保証契約は効力を生じないとした（改正民法465条の6）。

(公正証書の作成と保証の効力)
 第465条の6 事業のために負担した貸金等債務を主たる債務とする保証契約又は主たる債務の範囲に事業のために負担する貸金等債務が含まれる根保証契約は、その契約の締結に先立ち、その締結の日前1箇月以内に作成された公正証書で保証人になろうとする者が保証債務を履行する意思表示をしていなければ、その効力を生じない。
 2・3 (略)

本条の対象となる「事業のために負担した貸金等債務」とは、会社の工場の建設や、原材料の購入資金の借入のために負担した貸金債務が典型例である。本条の適用対象としての例外は、改正民法465条の9に定められており、主たる債務者が法人である場合のその理事、取締役、執行役等は除外されている。なお、事業用の融資でない場合や本条の適用除外の場合であっても、保証人となるには書面を必要とすることは2項について改正前と変わりはない（改正民法446条2項）。

(4) 人事労務分野への影響

以上、保証に関する改正民法の一部について概説したが、人事労務分野へのとりたてて大きな変更や影響はないと思われる。しかし、根保証にかかる改正は、実務上企業において一般的に行われている身元保証への影響に留意する必要がある。

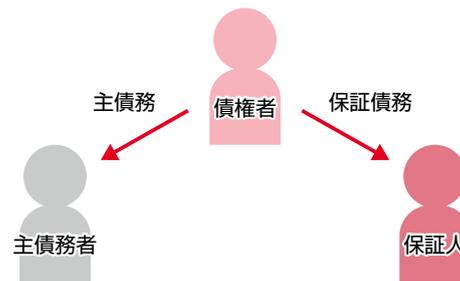
身元保証とは、労働者の行為によって使用者が受ける損害の担保を目的とした保証である。実務

図表2 根保証の禁止の対象拡大—個人保証人の保護の拡充

保証とは…

主債務者が債務の支払いをしない場合に、これに代わって支払いをすべき義務のこと

- 通常の保証：契約時に特定している債務の保証
(例：住宅ローンの保証)
- 根保証：将来発生する不特定の債務の保証
(例：継続的な事業用融資の保証)



改正前

主債務に含まれる債務	貸金等債務あり	貸金等債務なし (賃借人の債務など)
極度額	極度額の定めは必要	極度額の定めは不要
元本確定期日 (保証期間)	原則3年 (最長5年)	制限なし
元本確定事由 (特別事情による保証の終了)	破産・死亡などの事情があれば保証は打ち切り	特に定めなし

改正後

主債務に含まれる債務	貸金等債務あり	貸金等債務なし (賃借人の債務など)
極度額	極度額の定めは必要	極度額の定めは必要
元本確定期日 (保証期間)	原則3年 (最長5年)	制限なし
元本確定事由 (特別事情による保証の終了)	破産・死亡などの事情があれば保証は打ち切り	破産・死亡などの事情(主債務者の破産等を除く。)があれば保証は打ち切り

資料出所：法務省民事局「民法（債権関係）の改正に関する説明資料—主な改正事項—」（以下、[図表3～10]も同じ。当研究所にて一部修正・加工）

上、企業が労働者を採用する際に、主としてその家族や近親者との間で特段極度額を定めることなく身元保証契約を締結している。近年は身元保証を求めること自体が減少傾向にあると感じられるが、今もなお一定数の企業において、残っているのが現状であろう。身元保証契約には、身元保証法（身元保証ニ関スル法律）による規制が課されており、契約の存続期間に関する規律が存する（同法2条）ほか、身元保証人の損害賠償の責任およびその金額を裁判所が定めるに当たっては被用者の監督に関する使用者の過失の有無等一切の事情を斟酌されることになる（同法5条）。しかしながら、同法上、身元保証人が負担することとなる損害賠償の額、すなわち、保証の限度額を定めるべき規定はなく、今般の民法改正でも条文上の直接の手当てはなされていない。

そもそも、身元保証には、①被保証債権（損害賠償請求権）の存在を要件とした保証の性質を持つものと、②被保証債権（損害賠償請求権）の成否とは関係なく（すなわち、労働者の責めに帰することができない事由による雇用契約の不履行であっても）、労働者を雇用することによって使用者が被った一切の損害を賠償することを内容とする損害担保契約としての性質を持つものがあるとされる。

このうち、①については、個人根保証の性質を持つものであり、個人根保証に関する改正民法の規定が適用されることとなると解されている。また、②についても、当該保証人の保護を図る趣旨は妥当するため、個人根保証に関する改正民法の規定が類推適用されると解される（潮見佳男『新債権総論Ⅱ』[信山社] 764ページ、潮見佳男ほか編『詳解 改正民法』[商事法務] 250ページ〔平野裕之〕）。

したがって、身元保証法には、その保証の限度額を定めるべき規定はないが、改正民法の保証に関する規定の直接適用または類推適用があることとなる。企業としては、改正民法施行後に身元保

証を取得する場合には、極度額の定めが必要になるため、平成32年（2020年）4月入社となる新入社員らとの関係で身元保証を取る場合には、かかる点を反映した契約書とする必要がある。

なお、施行日前に締結された保証契約にかかる保証債務については、なお従前の例よるとの経過措置が定められていることから（改正民法附則21条1項）、既に取得した身元保証契約については極度額の有無は問題とならないが、上記の身元保証法5条の規律があり、まったく無制限に損害賠償請求できるわけではないことは意識しておくべきであろう。

また、身元保証以外にも、改正民法465条の6との関係では、労働者が使用者から依頼されて使用者の借入金の保証人になる場合もないわけではない。そのような場合には、上記のとおり、公正証書という方式が必要になったため、保証意思が公証人によって確認されなければならないこととなった。

[3] 危険負担(改正民法536条)

(1) 危険負担の見直しに関する改正事項

改正前民法は、危険負担における債務者主義を原則とし（改正前民法536条1項）、他方で、特定物に関する物権の設定または移転を目的とする双務契約（編注：契約の当事者の双方がお互いに債務を負うという対価関係にある契約のこと）については、債務者の責めに帰すべき事由によらないで目的物が滅失または損傷したときは、債権者の反対給付債務は存続する旨を定め、例外的に債権者主義を採用していた（同法534条、535条1項・2項）。したがって、改正前民法では、債権者の立場として、債務の履行が不能となった場合、債務者に帰責事由があれば契約の解除（改正前民法543条等）、双方に帰責事由がなければ原則危険負担により反対給付債務が消滅（例外的に債権者主義が妥当）するという規律になっていた。

しかし、改正前民法の例外的な債権者主義（改

正前民法534条)によれば、不動産の売買契約締結直後にその建物が双方の帰責事由によらずに(例えば土砂災害などの天災により)滅失した場合にも、買主である債権者が代金支払義務を負うことになっており、債権者に過大なリスクを負担させ、不当であるとの批判が根強かった。

そこで、改正民法では、この例外的に債権者主義を定める規定を削除している(改正民法534条、535条)。そして、危険負担の効果を反対給付の「消滅」から「履行拒絶権の付与」という構成に改めるといふ本質的な変更を加えた(改正民法536条)。結果として、債権者は、債務者の帰責事由がない場合には、契約の解除も可能であるし(債務の履行不能を理由として反対債務を消滅させるためには、債権者から解除の意思表示を行う必要があるともいえる)、危険負担により、反対給付債務の履行を拒絶することもできる(あえて反対給付債務を履行し、代償請求を行うという選択すらも可能

になった)という整理に改められたこととなる。

他方で、債権者側の帰責事由により債務履行が不能となった場合には、かかる履行拒絶権は生じず、債権者は反対給付債務の履行を拒むことができないという構成となった(改正民法536条2項)。したがって、改正民法により、全体として、双務契約における一方の債務の消滅による反対給付債務の消滅という問題点が、履行拒絶権の問題点に変化したといえることができる[図表3]。

(債務者の危険負担等)

第536条 当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができる。
2 債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない。この場合において、債務者は、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。

図表3 危険負担の見直し

危険負担とは…

双務契約(売買等)の一方の債務が債務者の責めに帰すべき事由によらないで履行不能となった場合に、その債務の債権者の負う反対給付債務がどのような影響を受けるのかを定める制度

改正前民法

原則 ⇒ 債務者主義(改正前民法536条1項) = 債権者の負う**反対給付債務は消滅**する

例外 ⇒ 債権者主義(改正前民法534条等) = 債権者の負う**反対給付債務が存続**する

- ① 特定物に関する物権の設定または移転を目的とする双務契約等について債務者の責めに帰すべき事由によらないで目的物が滅失または損傷した場合
- ② 債権者の責めに帰すべき事由によって履行不能となった場合

問題の所在

①について債権者主義を採用すると、例えば、建物の売買契約の締結直後にその建物が地震によって滅失した場合にも買主は代金を支払う義務を負うこととなるが、この結論は債権者に過大なリスクを負わせるものであって不当ではないか

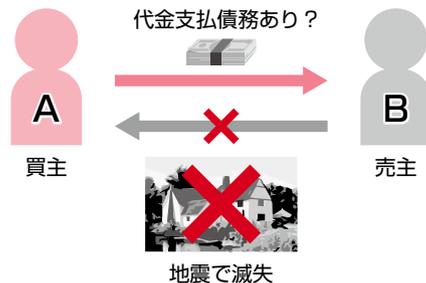


改正法の内容

①について**債務者主義を採用**(改正前民法534条・535条を削除)

※併せて、契約解除の要件に関する見直しに伴い、効果を反対給付債務の消滅から**反対給付債務の履行拒絶権**に改める【改正民法536条】

※買主が目的物の引渡しを受けた後に目的物が滅失・損傷したときは、買主は代金の支払い(反対給付の履行)を拒めない【改正民法567条1項】



(2)人事労務分野への影響

改正前民法における危険負担の条項は、解雇事案で、結果的に解雇が無効と判断された場合の賃金請求権（いわゆるバックペイ）の根拠条文として現れていた。すなわち、雇用契約における労働者の報酬債権は、労務の提供という債務を履行してはじめて発生するが（民法624条）、無効な解雇という使用者の帰責事由によって労務の提供ができなくなった場合には、労務の提供がされなくても、改正前民法536条2項を根拠として報酬債権の履行を請求することができるものと解されていたものである。

履行不能について、債権者に帰責事由がある場合、「債務者は反対給付を受ける権利を失わない」とされていたものが、「債権者は反対給付の履行を拒むことはできない」とされた上記の民法改正により、従前のおり、バックペイの根拠となるのか疑念がないわけではない。本条を根拠に報酬請求権を導くのは理論的に困難であり、明文の規定を置くことが不可欠であったとの批判も存する。しかしながら、立案担当者によれば、改正の趣旨は、実質的な規律を変更しないことを前提に、危険負担制度の効果が反対給付債務の消滅からその履行拒絶権の付与に改められたことに伴う字句の修正にすぎないとし、改正民法536条2項を根拠に、報酬債権の履行を請求することができるとの解釈は維持されるとしており（筒井・村松・前掲書229ページ）、実務上もこれに従うものと想定される。

したがって、上記危険負担の改正に関し、雇用契約において使用者の帰責事由により労務提供ができなくなった場合に労働者が報酬の請求をすることができる点については、特段の変更はなさそうである。また、労使の双方に帰責事由が存在しない場合に、労働者が労務の提供ができない場合、使用者がその間の賃金を支給しなくてよいというノーワーク・ノーペイの原則は当然ながら従前の取り扱いどおりである。

[4]法定利率(改正民法404条)

(1)法定利率に関する改正事項

(法定利率)

第404条 利息を生ずべき債権について別段の意思表示がないときは、その利率は、その利息が生じた最初の時点における法定利率による。

- 2 法定利率は、年3パーセントとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、法定利率は、法務省令で定めるところにより、3年を1期とし、1期ごとに、次項の規定により変動するものとする。
- 4 各期における法定利率は、この項の規定により法定利率に変動があった期のうち直近のもの（以下この項において「直近変動期」という。）における基準割合と当期における基準割合との差に相当する割合（その割合に1パーセント未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）を直近変動期における法定利率に加算し、又は減算した割合とする。
- 5 前項に規定する「基準割合」とは、法務省令で定めるところにより、各期の初日の属する年の6年前の年の1月から前々年の12月までの各月における短期貸付けの平均利率（当該各月において銀行が新たに行った貸付け（貸付期間が1年未満のものに限る。）に係る利率の平均をいう。）の合計を60で除して計算した割合（その割合に0.1パーセント未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）として法務大臣が告示するものをいう。

法定利率は、改正前民法では年5%の固定利率である（改正前民法404条）。例えば、無利息でお金を貸した場合、弁済期がやって来ても弁済しないときには弁済期以降遅延損害金が発生するが、その遅延損害金の利率を算定する場合には法定利率が適用される（改正民法419条1項本文）。

かかる法定利率について、改正前民法の法定利率年5%は、現在の金利動向からすれば高すぎるということで、改正民法では当面は年3%として、将来の金利の動向に見合った変動制とされる改正がなされた（改正民法404条）。また、年6%の商事法定利率を定める商法514条は今般の改正に伴い削除された。

金利の変動制について大枠として敷衍すると、改正法の施行時の法定利率は年3%とされ、3年

を1期として、1期ごとに、本条4項・5項のルールにより変更される【図表4】。最初は年3%からスタートし、3年ごとに見直しが行われるが、その際には、過去5年間の平均利率から導かれる「基準割合」と直近変動期（法定利率に変更があった期のうち直近のもの）の「基準割合」の差を取り、この差が1%（小数点以下切り捨て）を超えたときにはこの差分を「直近変動期の法定利率」に加算または減算することになる（【図表5】参照）。

ある債権についての利息や遅延損害金を法定利率によって算定する際に、いつの時点における法定利率を用いるかが問題になり得る。そこで、改正民法では、利息の算定に当たっては利息が生じた最初の時点（貸金債権であれば、原則として貸付金を借主が受け取った日と解される）、遅延損害金の算定に当たっては債務者の遅滞の責任を負った最初の時点（履行遅滞時）における法定利率を用いることとしている（改正民法404条1項、419

図表4 法定利率の見直し内容

法定利率

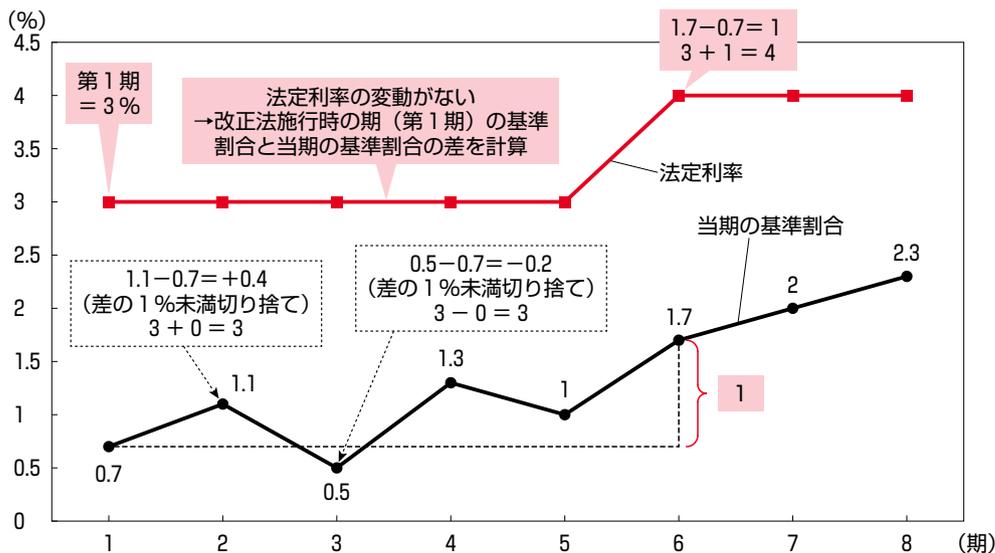
民事：年5%（改正前民法404条）
※制定当時の市中の金利を前提としたもの

商事：年6%（商法514条）
※民法の法定利率が年5%であることを前提としたもの
※商行為（営業資金の借り入れ等）によって生じた債務に適用される

改正法の内容

- 法定利率の引き下げ【改正民法404条2項】
 - ・ 施行時に年3%へ
- 緩やかな変動制の導入【改正民法404条3～5項】→ 詳細は【図表5】参照
 - ・ 法定利率を市中の金利の変動に合わせて緩やかに上下させる変動制の導入
 - ・ 3年ごとに法定利率を見直し。貸出約定平均金利の過去5年間の平均値を指標とし、この数値に前回の変動時と比較して1%以上の変動があった場合にのみ、1%刻みの数値で法定利率が変動（法定利率は整数になる）
- 商事法定利率の廃止【商法514条の削除】
 - ・ 商行為によって生じた債務についても、民法に規定する法定利率を適用

図表5 法定利率の変更の例



条1項)。また、利率が変動制といえども、一つの債権には一つの法定利率の適用しかないため、事後的に変動するものではない。

(2)中間利息控除の規律の明文化・人事労務分野への影響

改正民法においては、結果として貸金不払いの場合の遅延損害金の率が、年3%（変動制）となる。ただし、退職した労働者に係る貸金（退職手当を除く）の全部または一部をその退職の日（退職の日後に支払期日が到来する貸金にあっては、当該支払期日）までに支払わなかった場合に、当該退職の日の翌日からその支払いをする日までの期間について、年14.6%の遅延損害金を支払わなければならないと定める貸金の支払の確保等に関する法律6条の利率に変更はない。

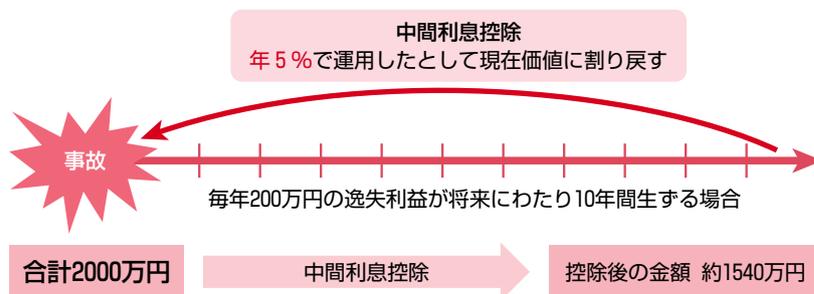
また、法定利率の変動制は、損害賠償請求における中間利息控除（改正民法417条の2、722条1項）においても影響を有する。例えば、労働災害等に起因して安全配慮義務違反に基づいて損害賠償請求をする際の逸失利益など、将来において取得すべき利益について計算する場合である。労災事故によって後遺障害を負った場合、将来の労働能力が減少することがあり、後遺障害逸失利益が損害賠償の項目の一つとなるが、本来は将来受領するはずの貸金相当分を現在受領することから、将来貸金としてもらえたはずの金額を、現在の値

に引き直して計算する必要がある。これが中間利息の控除である（[図表6]参照）。改正前民法の下における中間利息控除は、法定利率を用いるべきであったとした損害賠償請求事件（最高裁三小 平17.6.14判決 民集59巻5号983ページ）もあり、実務において安定的に運用されてきたところであるが、中間利息控除の規律について改正民法417条の2において明文化され、中間利息控除の割合は、法定利率を基準とすることが明確にされた。

したがって、改正民法施行後は年3%（変動制）での中間利息の控除となる。なお、改正民法417条の2によれば、改正民法施行後に発生した事故等に関して安全配慮義務違反を理由とする損害賠償では、中間利息控除が適用される法定利率は事故発生時となるが、遅延利息の算定に用いる法定利率は損害賠償請求時（改正民法419条1項）となり、やや複雑になる。

中間利息の控除の方法として、現在の実務では「ライブニッツ方式」が多く採用されているが、法定利率が年5%から当初年3%の変動制に変更になった結果、このライブニッツ方式によるライブニッツ係数が現在よりも大きくなる（[図表7]参照）。結果として、後遺障害逸失利益の金額が、改正民法施行後、従来の金額よりも増えることになるため、施行前と比較して企業側が負担することとなる損害賠償の額が増加することに留意しておくべきである[図表8]。例えば、47歳、基礎収

図表6 中間利息控除のイメージ



入500万円、障害等級10級（労働能力喪失率27%）の場合を単純に仮定すると、326万250円（=500万円×27%×〔14.877-12.462〕）だけ逸失利益が増加する。また、死亡事故の場合の死亡逸失利益についても、基本的には同様に増加することとなる。もちろん、労働者に後遺障害が発生するような事故を未然に防止すべきことが肝要であること

図表7 就労可能年数と主なライブニッツ係数（3%と5%の対比）

就労可能年数	法定利率が3%の場合のライブニッツ係数	法定利率が5%の場合のライブニッツ係数
5年	4.580	4.329
6	5.417	5.076
7	6.230	5.786
8	7.020	6.463
9	7.786	7.108
10	8.530	7.722
20	14.877	12.462

[注] 就労可能年数20年については、端数を切り下げている。

は言うまでもないが、さらに、今後は発生してしまった場合に企業が負担すべき損害賠償額が増加することになる点を意識し、より徹底した未然防止策を講じることが重要である。

（中間利息の控除）

第417条の2 将来において取得すべき利益についての損害賠償の額を定める場合において、その利益を取得すべき時までの利息相当額を控除するときは、その損害賠償の請求権が生じた時点における法定利率により、これをする。

2 将来において負担すべき費用についての損害賠償の額を定める場合において、その費用を負担すべき時までの利息相当額を控除するときも、前項と同様とする。

[5] 定型約款(改正民法548条の2)

(1) 定型約款に関する新設事項

改正民法では、約款を用いた取引の法的安定性を確保するため、定型約款についての規定が新設された。そもそも定型約款とは何かという点が気になるであろうが、改正前民法では、定型約款に

図表8 交通事故事案における損害額算定の一例

（事案）22歳のサラリーマンが交通事故で死亡した事案

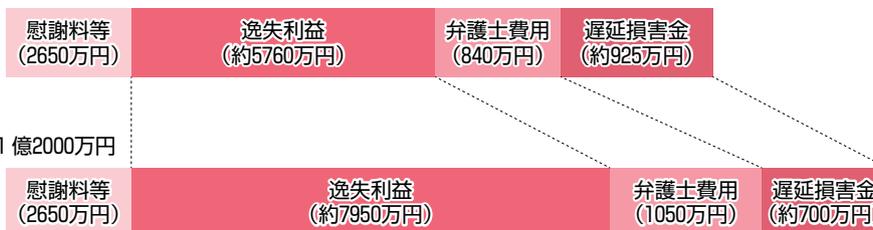
※損害額算定の基礎となる数値等について、稼働可能年数は67歳と認定、生活費控除率は0.5と認定、基礎収入は賃金センサス（平成24年）の大学卒男子の全年齢平均を採用、弁護士費用は1割と認定、支払い時まで事故時から2年と想定

改正前民法と改正民法の異同（下図参照）

- 慰謝料等 → 改正の前後で変わらない
 - 逸失利益 → 法定利率の引き下げにより、金額が増加する
 - 遅延損害金 → 法定利率の引き下げにより、金額が減少する
- ※遅延損害金は、慰謝料等を含む損害額の全額を基礎に算定される

改正前民法

合計約1億円



改正民法

合計約1億2000万円

についての規定を置いておらず、今般の改正の目玉の一つともいえる。改正民法では、定型約款の定義、定型約款による契約の成立、定型約款の変更等について新たに規定されている。

(定型約款の合意)

第548条の2 定型取引(ある特定の者が不特定多数の者を相手方として行う取引であって、その内容の全部又は一部が画一的であることがその双方にとって合理的なものをいう。以下同じ。)を行うことの合意(次条において「定型取引合意」という。)をした者は、次に掲げる場合には、定型約款(定型取引において、契約の内容とすることを目的としてその特定の者により準備された条項の総体をいう。以下同じ。)の個別の条項についても合意をしたものとみなす。

- 一 定型約款を契約の内容とする旨の合意をしたとき。
- 二 定型約款を準備した者(以下「定型約款準備者」という。)があらかじめその定型約款を契約の内容とする旨を相手方に表示していたとき。

2 前項の規定にかかわらず、同項の条項のうち、相手方の権利を制限し、又は相手方の義務を加重する条項であって、その定型取引の態様及びその実情並びに取引上の社会通念に照らして第1条第2項に規定する基本原則に反して相手方の利益を一方的に害すると認められるものについては、合意をしなかったものとみなす。

まず、電車を利用したり、電気・ガスを使用したりすることは、ある意味当たり前のように行っているところであり、このような場合に企業側が作成した約款に基づいて契約が締結されていること、またその内容について把握していないことが通常一般であろう。契約の一般原則としては、当事者の合意に基づくことから、約款の内容が把握されていない場合の拘束力や約款に不当な内容が盛り込まれている場合、約款の一方的な変更について拘束力が生じるのか、という点はこれまで判然とせず問題であった。

そこで、改正民法では、定型取引を行うことを合意した者は、①定型約款を契約内容とする旨の合意(黙示の合意も含む)をしたこと、あるいは、②定型約款を準備した者があらかじめその定型約

款を契約の内容とする旨を相手方に表示(相手方の認識・同意は不要であるが、原則としては相手方に対して個別に表示されていると評価し得るものでなければならない)していたときには、その定型約款の個別の条項の内容について合意したものとみなすとの規定が設けられた(改正民法548条の2第1項)。

改正民法は、①ある特定の者が不特定多数の者を相手方とする取引で、②その内容の全部または一部が画一的であることが当事者双方にとって合理的なものを「定型取引」と定義した上、この「定型取引」において、③契約の内容とすることを目的としてその特定の者により準備された条項の総体を「定型約款」と定義している(同項)。したがって、例えば、一般に、鉄道・バスの運送約款や電気・ガスの供給約款、その他にも保険約款やインターネットの利用規約など、現在日常生活において利用されている約款の多くが定型取引に用いられる定型約款に該当するとされており、事業者間の契約も原則としてその対象とされる。他方で、定型約款の要件に該当しないものについては、原則として民法の意思表示や契約に関する規定が適用されることになる。もっとも、鉄道・バス等旅客運送取引など公共性が高く、かつ、定型約款を契約内容とする必要性が高いと認められるものについては、各業種の特別法にさらに特則が置かれることとなっている(民法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律〔平29.6.2 法律45〕303条による鉄道営業法18条の2等)。

このような定型約款にかかる新たな規律では、その他一定の要件を満たす個別条項については、みなし合意を否定する規定が設けられたが、人事労務分野との関係では、かかる定型約款の新たな規律が、労使間の労働関係にも影響を及ぼすのかというトピックが考えられる。

(2)定型約款ルールの就業規則等への影響

労使間における就業規則や労働契約がこの「定型約款」に該当するの点かという点は、就業規則が契約のひな型としての意味を持つ場合であっても、この定型約款には該当しないものと解釈されている。また、改正民法548条の2に定型約款が適用される定型取引の定義として、「ある特定の者が不特定多数の者を相手方として行う取引」に限定されているところ、労働契約はたとえ使用者が多数の労働者との契約が存在するとしても、使用者と個別労働者との個々の契約であって、相手方の能力や人格等の個性を重視して行われる取引であるため、「不特定多数の者を相手方として行う取引」とはいえないとされる。この理由について必ずしも説得的であるか疑問も呈されている（潮見佳男・千葉恵美子・片山直也・山野目章夫編『詳解 改正民法』[商事法務] 528ページ [和田 肇]）が、総じて結論に異論はないように思われ、就業規則が「定型約款」に該当せず、改正民法の定型約款に関する規定は適用されないと解される。その結果、就業規則に規定された内容が労働契約の内容となるのは、労契法に基づくこととなり、従前と変わらないこととなる。

[6]その他の改正事項

その他、今般の改正においては、債務不履行による損害賠償に関するもの、契約の解除に関するもの、債権譲渡に関するものといった、企業活動を行うに際して各種影響があるといえる改正事項のほか、意思表示に関するもの、代理に関するものなど幅広く改正事項が存在する。しかしながら、先にも述べたとおり、とりわけ人事労務分野への影響という点に焦点を当ててみたときには、これら改正事項による影響は、皆無とは言えないまでも実務対応としてインパクトのある事項はないと考えられることから、誌幅の関係もあり、これらについては本稿において改正内容等は特に触れない。

最後となるが、次に、消滅時効における改正事項を確認した上で、いまだ検討段階ではあるものの、人事労務分野への実務的なインパクトが非常に強いと思われる労基法の改正を含めた議論の現状について述べる。

4 消滅時効

[1]改正民法における消滅時効の改正点の概要

(1)時効に関する改正事項

改正民法において、時効に関する改正事項としては、下記の五つに大別される（筒井・村松・前掲書46ページ参照）。

- ①消滅時効の援用権者に関するもの
- ②時効の中断・停止事由の見直しに関するもの（後記(2)）
- ③職業別の短期消滅時効制度および商事消滅時効制度の廃止と、これに伴う消滅時効の起算点および期間の見直しに関するもの（後記(3)）
- ④人の生命・身体への侵害による損害賠償請求権の消滅時効に関するもの（後記(4)）
- ⑤不法行為の損害賠償請求権の長期の消滅時効期間に関するもの（後記(4)）

このうち①は、消滅時効の援用権者である「当事者」には、「正当な利益を有する者」も含まれる旨を明らかにするとともに、当該文言の意味を明確にする趣旨で、この援用権者に含まれることに異論のない保証人等の判例で認められてきた援用権者を例示するものである。これによる人事労務分野への影響は特段考えられないといえるため、本稿においては詳述しない。

(時効の援用)

第145条 時効は、当事者（消滅時効にあつては、保証人、物上保証人、第三取得者その他権利の消滅について正当な利益を有する者を含む。）が援用しなければ、裁判所がこれによって裁判をすることができない。

(2)時効の中断・停止事由の見直しに関するもの

②時効の中断・停止事由の見直しに関するものとして、改正前民法において、時効の停止と中断が規定されていたところ、意味内容が理解しにくい等の理由もあり、(i)猶予事由が発生しても時効期間の進行自体はとどまらないが、本来の時効期間の満了時期を経過しても猶予事由の発生に伴う所定の時期を経過するまでは時効が完成しない、という効果を意味する「時効の完成猶予」と、(ii)更新事由の発生によって進行していた時効期間の経過が無意味なものとなり、新たにゼロから進行を始めるという効果を意味する「時効の更新」で構成され、また、(i)および(ii)の各事由を整理し、新たな事由を加えるなどの改正がなされた。

人事労務分野にも関係する点で言えば、これまで時効の中断事由として規定されていた未払い賃金請求訴訟等の「裁判上の請求」(改正前民法149条)が、時効の完成猶予事由となり(改正民法147条1項1号)、その終了の時に時効は更新されて、時効期間は新たにその進行を始めることになる(同条2項)。また、近年多用されている労働審判の申し立ては、改正前民法において「裁判上の請求」に当たると解釈されており(裁判例として、地位確認等請求事件 東京地裁 平27. 5.13判決 判例集未掲載等)、かかる申し立ても改正民法において時効の完成猶予事由となるのであろう。

確定判決または確定判決と同一の効力を有するものによって権利が確定することなくその事由が終了した場合(判決や裁判上の和解によらず、訴えの却下、取下げによって終了した場合を意味する)、時効の更新は生じず、その終了の日から6カ月を経過するまでは引き続き時効の完成が猶予されるにとどまる(同条1項カッコ書き)。これらは、概念自体は変更されたといえるが、その効果としては実質的に見て特段相違なく、人事労務分野への実務上の影響は見られないと言ってよいだろう。

(裁判上の請求等による時効の完成猶予及び更新)

第147条 次に掲げる事由がある場合には、その事由が終了する(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権利が確定することなくその事由が終了した場合にあっては、その終了の時から6箇月を経過する)までの間は、時効は、完成しない。

一 裁判上の請求

二一四 (略)

2 前項の場合において、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権利が確定したときは、時効は、同項各号に掲げる事由が終了した時から新たにその進行を始める。

新たな完成猶予事由として、協議を行う旨の合意が規定された(改正民法151条)。改正前民法においては、当事者が権利をめぐる争いを解決するための協議を継続していても時効の完成が迫るとその完成を阻止するためだけに訴訟の提起等の措置を取らざるを得ず、当事者間における自発的で柔軟な紛争解決の障害となっていたと指摘されていた。この問題に関する手当てとして、当事者間において権利についての協議を行う旨の合意が書面または電磁的記録によりされた場合には、時効の完成が猶予されるとされたものである。

かかる完成猶予事由において、未払い賃金の額や、安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求の額について労使間で協議・交渉されている場合に、訴訟による場合の費用や時間の問題あるいは公開の裁判によることの支障といったさまざまな考慮要素によって、訴訟の提起等によらずに交渉にて解決したいという考え、あるいは思惑が労使双方にて一致することもあり得る。必ずしも労使交渉案件において、こうした合致が見られることは多くはなく、その活用はあまりないと見る向きもある。しかしながら、特に、使用者側においては、付加金の問題、あるいはレピュテーションリスク等の問題を回避し、また、労働者側においても、早期の解決、あるいは厳格な立証責任の回避という点で、裁判所を介さない解決には、双方に利点

も見られ、活用も十分あり得るところではなからうか。

(協議を行う旨の合意による時効の完成猶予)

第151条 権利についての協議を行う旨の合意が書面でされたときは、次に掲げる時のいずれか早い時までの間は、時効は、完成しない。

- 一 その合意があった時から1年を経過した時
 - 二 その合意において当事者が協議を行う期間（1年に満たないものに限る。）を定めたときは、その期間を経過した時
 - 三 当事者の一方から相手方に対して協議の続行を拒絶する旨の通知が書面でされたときは、その通知の時から6箇月を経過した時
- 2 前項の規定により時効の完成が猶予されている間にされた再度の同項の合意は、同項の規定による時効の完成猶予の効力を有する。ただし、その効力は、時効の完成が猶予されなかったとすれば時効が完成すべき時から通じて5年を超えることができない。
- 3 催告によって時効の完成が猶予されている間にされた第1項の合意は、同項の規定による時効の完成猶予の効力を有しない。同項の規定により時効の完成が猶予されている間にされた催告についても、同様とする。
- 4 第1項の合意がその内容を記録した電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。）によってされたときは、その合意は、書面によってされたものとみなして、前三項の規定を適用する。
- 5 前項の規定は、第1項第3号の通知について準用する。

このほかに、権利行使が困難であるために猶予期間が定められていた停止事由は完成猶予事由として整理し直され、天災等による時効の停止（改正前民法161条）については、障害が消滅してから従前の2週間が経過するまでしか完成しないというのでは短すぎるとして、障害が消滅した後の猶予期間が3カ月に延長された（改正民法161条）。とりたてて人事労務分野への影響は見当たらず、震災等で裁判所が機能不全となった場合に適用があるという点を意識の片隅に置いておく程度で足りよう。もっとも、今般の改正民法とは関係しないが、天災に関連して、労基法33条（災害等によ

る臨時の必要がある場合の時間外労働等）があり、昨今の震災や台風等の災害に起因する緊急の労務管理上、活用すべき場面が多いように思われるため、人事労務担当者としては理解しておくことよい（天災以外の広い事由に適用できるものではないことには留意が必要であり、今般の働き方改革関連法の施行による長時間労働規制を潜脱するようなことはできないことを肝に銘じておく必要がある）。

(天災等による時効の完成猶予)

第161条 時効の期間の満了の時に当たり、天災その他避けることのできない事象のため第147条第1項各号又は第148条第1項各号に掲げる事由に係る手続を行うことができないときは、その障害が消滅した時から3箇月を経過するまでの間は、時効は、完成しない。

(3)職業別の短期消滅時効制度および商事消滅時効制度の廃止と、これに伴う消滅時効の起算点および期間の見直しに関するもの

従前、1～3年の職業別の短期消滅時効が規定されていたところ（改正前民法169条ないし174条）、その多くが少なくとも今日的な合理性の説明が困難であり、時に疑義を伴う法律関係処理を余儀なくするおそれすらあると批判されていた。すなわち、もともと、短期消滅時効が設けられた趣旨としては、①日常頻繁に生ずる、②通常、額も多くない、③受取証書を交付されないことが多い、④交付されても長期間保存されない、といったことが通例であることを踏まえ、短期の消滅時効を設けて法律関係を確定し、紛争の発生を防ぐ必要があるためなどと説明されていたが、これらの説明でも、短期消滅時効を維持すべき合理性に疑義が生じていた。

また、商行為によって生じた債権の消滅時効期間について、早期決済を可能にする趣旨で一般の消滅時効期間10年の特則として、5年と定められていた（商法522条）。しかしながら、この商事消滅時効についても民法の時効とどちらが適用されるのか判断が容易でない事案が少なくなく、民法

の時効期間の統一に併せて、商事消滅時効制度自体が廃止されることになった（改正民法166条）。

(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5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10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20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。

以上のことから、改正民法では、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、簡素化を図ることとされた。

ここでは、前記の短期消滅時効を廃止した結果、

単純に消滅時効期間が改正前民法の10年となるとすれば、弁済の証拠保存のための費用が増加するといった懸念や、多数の商取引債権に適用されていた商事消滅時効制度による安定的な実務運用を阻害しないために改正の影響を極力抑える必要があり、原則的な時効期間については5年程度に短くする必要性が指摘された。他方、不当利得返還請求権や安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求権など、債権者が、権利行使が可能であることを容易に知ることができない債権について、これまで10年であった原則的な時効期間を単純に5年とすると債権者が大きな不利益を被る可能性が指摘された。

これらを踏まえ、改正民法においては、「権利を行使することができる時」から10年という客観的起算点からの消滅時効を維持した上で、「権利を行使することができることを知った時」から5年という主観的起算点からの消滅時効期間を新設し、いずれかが完成した場合には時効により債権が消滅するとされた[図表9]。ただし、主観的起算点について、

図表9 時効期間と起算点に関する見直し

改正前

	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	個人間の貸金債権など	
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）

↓ シンプルに統一化

改正後

	起算点	時効期間	具体例
原則	知った時から	5年	<ul style="list-style-type: none"> ● 権利を行使することができることを知った時と権利を行使することができる時とが基本的に同一時点であるケース ● 売買代金債権、飲食料債権、宿泊料債権など契約上の債権
	権利を行使することができる時から	10年	<ul style="list-style-type: none"> ● 権利を行使することができることを知った時と権利を行使することができる時が異なるケース ● 消費者ローンの過払金（不当利得）返還請求権

法的評価が一義的に明確でない原因によって権利が発生した事案において、どこまでの事実を認識することが求められるのが問題となる。安全配慮義務違反・職場環境配慮義務違反に基づく損害賠償請求権においては、当該義務の有無は、労働者が従事する職務の内容や危険性、あるいは、職務上の地位、職場の環境などの事情を総合考慮して判断するものであり、単に職務中に身体の侵害を受けたということのみを認識しても、そのことのみで直ちに債権者（労働者）において「権利を行使することができることを知った」とはいえず、総合的な考慮を要するとされる。この点に関し、とりわけ、立案担当者が損害賠償請求事件（最高裁二小 平23. 4.22判決 集民236号443ページ）を参考として、安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求権において、一般人であれば安全配慮義務に違反し、債務不履行が生じていると判断するに足りる事実を知ったことが必要であると解していることには注意を要する（筒井・村松・前掲書58ページの〔注2〕）。

なお、人事労務分野において、賃金等請求権にかかる消滅時効期間が何年であるのか、実務上も大きな関心となろうが、この点については後記**4[2]**のとおり、現在その在り方について議論がなされており、結論を見ていない。また、名ばかり管理職であったことや、違法な裁量労働制であったことが他の労働者の裁判等で明らかになった場合との関係で、いつの時点を「権利を行使することができることを知った時」と判断するのかについても実務上大きな影響を及ぼし得るが、この点についてもやはりその在り方について議論がなされているところである。

(4)人の生命・身体への侵害による損害賠償請求権の消滅時効に関するもの、および不法行為の損害賠償請求権の長期の消滅時効期間に関するもの

人の生命や身体に関する利益は一般に財産的な利益等の他の利益と比して保護すべき度合いが高いことから、他の利益の侵害による損害賠償請求

権よりも権利行使の機会を保護する必要性が高いと考えられた。他方で、長時間の経過に伴う証拠の散逸といった理由により反証が困難となった相手方を保護するという時効制度の側面もあることから、被害者保護を重視して当該の時効制度自体の廃止や、著しく長期間にすることの弊害も指摘されていた。

そこで、改正民法では、人の生命・身体への侵害による損害賠償請求権について、合理的な範囲で長期化すると観念から、かかる侵害が債務不履行に基づく場合には権利を行使することができる時から10年という時効期間を20年とし（改正民法167条）、不法行為に基づく場合には損害および加害者を知った時から3年という時効期間を5年とした（同法724条の2）。これによって、人の生命・身体への侵害による損害賠償請求権について、その原因が債務不履行であっても不法行為であっても、主観的起算点から5年、客観的起算点から20年と同一になる〔図表10〕。

人事労務分野で言えば、例えば、ハラスメントによって身体への侵害を受けたとする損害賠償請求の場合、債務不履行（安全配慮義務違反・職場環境配慮義務違反）に基づくか、不法行為（使用者責任）に基づくか、という法律構成の違いによって、消滅時効期間に相違があったところ、この相違が解消されることとなる。なお、単に精神的な苦痛を受けたという状態を超え、PTSDを発症するなど精神的機能の障害が認められる事案について、身体的機能の障害が認められる事案と区別する理由はなく、精神的機能の侵害による損害賠償請求権は、ここの「身体への侵害による損害賠償請求権」に含まれるとされていることに留意が必要である（筒井・村松・前掲書61～62ページ）。

そのほか、労災事故事案などにおいて、本改正による規律の変更を受け、最大で20年後に損害賠償請求を受ける可能性があることから、事故発生当時の資料の保存を行うとともに、人事異動等による担当者不在、記憶消失といった事態に備えて、

詳細な経緯書や陳述書といった資料を作成しておくなどの手段を講じて証拠の散逸防止を図ることがより重要になろう。

(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1項第2号の規定の適用については、同号中「10年間」とあるのは、「20年間」とする。
(不法行為による損害賠償請求権の消滅時効)	
第724条	不法行為による損害賠償の請求権は、次に掲げる場合には、時効によって消滅する。 一 被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知った時から3年間行使しないとき。 二 不法行為の時から20年間行使しないとき。
(人の生命又は身体を害する不法行為による損害賠償請求権の消滅時効)	
第724条の2	人の生命又は身体を害する不法行為による損害賠償請求権の消滅時効についての前条第1号の規定の適用については、同号中「3年間」とあるのは、「5年間」とする。

改正民法において時効に関する経過措置として、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にあつて、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）におけるその消滅時効の援用や消滅時効の期間については従前の例によるとされる（改正民法附則10条4項）。

この点、現時点で無期雇用契約を締結している労働者については、同附則カッコ書きとの関係で、賃金等請求権は雇用契約という法律行為を原因として債権が生じるとして、仮に時効消滅期間を延長する法改正がなされたとしても従前の例によるということとなるのか、やはり実務上関心が大きいところであろう。こちらについても、現在、後述する賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会において議論されているところであるが、施行日のみならず、経過措置についても実務に与える影響は大きいことから慎重な議論が期待される。

【2】賃金等請求権に関する消滅時効について

(1)問題の所在

先の生命・身体の侵害に関する損害賠償請求権についての改正民法の規律（前掲【1】(4)）が人事労務分野においても妥当し、その適用を受けることに異論はないように思われる。

ところが、労基法において、労働者の保護と取引の安全の観点から、改正前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いたことなど労働分野における特殊事情を踏まえる必要性もあり、賃金等請求権に改正民法を適用させるか否かについて改正民法制定時の議論からは外されたという経緯が

図表10 生命・身体の侵害による損害賠償請求権の時効期間の特則

	起算点	時効期間
① 債務不履行に基づく 損害賠償請求権	権利を行使することができることを知った時から	5年
	権利を行使することができる時から	10年
② 不法行為に基づく 損害賠償請求権	損害および加害者を知った時から	3年
	不法行為の時から (=権利を行使することができる時から)	20年
①②の特則 生命・身体の侵害による 損害賠償請求権	知った時から	5年
	権利を行使することができる時から	20年

存する。

このため、平成29年12月に「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」(以下、在り方検討会)が厚生労働省内に設置され議論されているものの、本稿執筆時点においては、なお結論は示されていない[図表11]。在り方検討会における議論は、検討会設置当初、平成30年夏を目処に取りまとめられる方向であったが、労使それぞれの立場における見解の相違が厳然と存在しており、思うようには進んでいないようである。

しかしながら、改正民法の施行日(平成32年[2020年]4月1日)までには、賃金等請求権の在り方について国会審議等も経て、必要に応じて労働基準法等関係法令の改正法の公布・施行がなされる必要があり、経過措置をどうするかを含め、実務上の対応・準備の観点からも在り方検討会における早急な取りまとめが要請される。取りまとめ後に、改めてその内容を取り上げることとし、本稿においては、同検討会における議論の前提や状況について説明するにとどめる。

(2) 労基法115条の定めと民法の関係

まず、現在の労基法115条において、賃金、災害補償その他の請求権は2年、退職手当(退職金)は5年の消滅時効期間が規定されている。とりわけ、賃金債権に関するこの規律は、民事基本法たる民法の消滅時効の規律の特則として規定されているものであり、上述した職業別の短期消滅時効制度により使用人の給料に係る債権(=賃金)について1年間という短期消滅時効期間が定められていたところ(改正前民法174条1号)、労働者の生活基盤を構成する重要な請求権たる賃金の性質に照らせば、短きにすぎ、その保護に欠け、片や一般債権と同様の10年では使用者にとって酷であり、取引安全に及ぼす影響も少なくないため、労基法によって2年間と定められたものである。すなわち、賃金債権に関する現在の労基法による消滅時効期間に関する規律は、現行民法の規律よりも延長された特別の定め、ということを意味する(厚生労働省労働基準局編『平成22年版 労働基準法・下』労働法コンメンタール③[労務行政]

図表11 賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会の趣旨・目的等

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	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
2. 検討事項	<p>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。</p>

資料出所：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」より抜粋

1037ページ等)。そして、災害補償その他の請求権については、賃金債権に合わせて一律2年としたと考えられている。

退職手当（退職金）については、当初は賃金等と同様に2年とされていたが、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い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い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により、昭和63年4月から5年に延長されたという経緯がある（昭63. 1. 1 基発1・婦発1、厚生労働省労働基準局編・前掲書1037ページ）。

労基法

（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2年間、この法律の規定による退職手当の請求権は5年間行わない場合においては、時効によって消滅する。

(3)賃金等請求権の消滅時効の在り方の検討

今回の改正民法において、職業別の短期消滅時効制度は廃止された以上、本来1年とされていた賃金債権の消滅時効期間は改正民法に従って5年となるとも考えられる。しかしながら、労基法115条は、上記のとおり、民法の特則として制定されたものであって、特別法は一般法に優先する、という法律の原則からすれば、改正民法によっても、なお、賃金債権の消滅時効期間は2年のまま、ということになりそうである。

ところが、改正民法の審議過程において、改正前民法では短期消滅時効で1年、これを労働者保護の見地から特別法で2年に延ばしているのだとすれば、民法が5年に変わったときに、果たして基本的に労働者保護のための法体系である労基法において、特別法で短くすることができるのか、それは基本的にはできないという理解で検討を進

めなければいけないのではないかと、といった意見も見られた。一方で、労働分野の特別な事情として、労働者災害補償保険法等、労基法に関連する法律にも影響があり、また、記録の保存等の負担増大といった実務上の影響の大きさを軽視すべきではない。その在り方についてはさまざまな考慮・検討を要することに異論はない。

このため、在り方検討会において、次の五つを主な論点として議論が重ねられている。

- ①現代の社会経済情勢を踏まえ、労基法115条の対象となる賃金等請求権の消滅時効の期間について、労働者の保護や取引の安全等の観点を踏まえつつ、どのように考えるか
- ②労基法第115条の消滅時効の起算点について、同規定はこれまで「権利を行使できる時から」と解釈・運用されてきたと考えられるが、今般の民法の改正を踏まえ、どのように考えるか
- ③年次有給休暇請求権の消滅時効（繰越期間）について、年次有給休暇の取得促進の観点を踏まえつつ、どのように考えるか
- ④その他の関連規定（書類の保存期間や付加金等）について、賃金等請求権の消滅時効期間の在り方を踏まえて、どのように考えるか
- ⑤その他（仮に改正する場合の施行日、経過措置について等）

まず、労基法115条の対象となる請求権としては[図表12]のように多岐にわたっており、現行の2年の消滅時効期間からの規律の変更は実務上極めて大きな影響を及ぼすことになる。

この在り方が及ぼす実務上の影響の大きさも相まって、在り方検討会では労使それぞれの立場から見解の対立が生まれている。

使用者側からは、労基法が刑罰、取締法規であることや、消滅時効期間の延長に伴う賃金台帳等の記録の保存期間延長による企業への過大な負担、また、賃金請求権以外の年次有給休暇等の労基法上の権利がそもそも同法に基づいて与えられるものであって民法改正に伴って変更する理由が

ない、といった理由により、現行の労基法の規律を維持するべきであるとの主張がなされている。他方、労働者側からは、労働契約に該当しない請負契約に基づく報酬請求権の時効消滅期間との均衡・整合性、労基法が適用されない同居の親族の

みを使用する事業および家事使用人等（労基法116条2項）との均衡・整合性、使用者の懲戒権や解雇権などの権利行使期間との均衡・整合性などを理由に、改正民法による消滅時効の規律を適用すべきであるとの主張がなされている。

図表12 労基法における賃金等請求権に関する消滅時効の考え方

<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者の給料に係る債権」による短期消滅時効）	○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者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。
災害補償			○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。
その他			※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。
退職手当	5年間	10年等（現行民法第167条第1項等による）	○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。 ○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、 ①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。

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7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）、打切補償（81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

資料出所：第6回 賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会「参考資料 消滅時効の在り方に関する検討の補足資料」（平成30.11.22）より抜粋

労基法

(適用除外)

第116条 1 (略)

2 この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。

そのほか、賃金請求権に関する外国法制（フランス、ドイツ、イギリス）についても有識者からヒアリングが行われるなど、法制度の在り方としてさまざまな視点から検討が行われているが、各国の法制度、背景が異なることもあり、かえって議論の収拾がつかない事態となっているようにも見受けられる。とはいえ、いかに遅くとも改正民法の施行日までに結論が示され、必要な措置が講じられることが求められるものであり、今後の議論経過を注視する必要がある。本稿執筆時点で公表されている議論経過については、第4回 在り方検討会での配付資料である「資料2 賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会におけるヒアリング等を踏まえたこれまでの議論」に詳しく、本稿では誌幅の関係上、これを紹介することは控えるが、人事労務担当者においては一読しておくことも有用であろう。

[3]小括

以上のとおり、賃金等請求権の消滅時効の在り方は、人事労務分野において、殊更に重大な影響

を及ぼすものであり、極めて高い関心が寄せられているものの、現時点においてはその動向は決まられていない。既に在り方検討会設置時に取りまとめの目処とされた平成30年夏は経過したが、実務上の影響に配慮する必要性からすれば、安直な議論は避けなければならない、やむを得ない側面もある。いずれにせよ、人事労務担当者としては、取りまとめがあり次第、迅速な対応を要するものと見込まれる以上、現時点では、その他の改正民法による人事労務分野への影響についての理解を進め、また、何よりも平成31年4月1日と目前に迫ったいわゆる働き方改革関連法（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 平成30.7.6 法律71）への対応を鋭意進めておくことになろう。

昨今、とりわけ人事労務分野の法律が数多く改正・施行されており、その対応に追われている人事労務担当者においては、日々さまざま頭を悩ませているものと思われるが、時代に即応した適切な対応こそ企業価値を高めるものと認識し、専門家等とも連携しながら、その重要な任を果たしていくよう努めていただくほかない。現在、人事労務の実務は、大きな変革期にあることを自覚し、経営トップを巻き込んで企業の最重要施策の一つと位置づけた上で、法改正対応に適切かつ迅速に取り組まなければならないのである。