

- 武器にもなるが、墓穴を掘ることにもなる? •

人事労務
から見た

時効を巡る疑問とその使い方



最近、殺人事件の時効撤廃論が熱を帯びているなど、「時効」はすっかり日常用語として定着しております。しかし、実際のビジネスで、とりわけより複雑な人事労務の分野で誤った管理、運用がなされるケースは少なからず見受けられます。そこで今回は、労務管理と公的保険の視点から時効にまつわる問題を取りあげてみました。

■ 会社と社員の、賃金等の時効

時効には、時間の経過により権利を取得する取得時効と権利がなくなる消滅時効があります。実際のビジネスで関わりが強く、注意すべきは、後者の消滅時効です。支払いを怠っている相手方に請求しないで放置しておくと、時効で権利が消滅してしまいます。私人間の一般債権は10年で時効(民法167条1項)ですが、あくまでもそれは原則で、長いものでは20年、最短は飲食店の「つけ」の1年までと千差万別。その中で、雇い人の賃金は1年(民法174条1号)ですが、これではいかにも短く、労働者の権利保護に欠けます。だからといって、原則どおり10年だと、企業側には金銭的にも事務的にも酷です。それ故、調和をとるべく労働基準法(以下、労基法)という特別なルールにより、「賃金(=退職手当を除く)、災害補償その他の請求権」に関しては、消滅時効は2年間とされています(労基法115条)。

一方、退職手当は、金額が比較的高額であり、5年と長めに定められています。ならば、どの時点から5年なのか? 時効の起算日は「権利を行使し得るとき」とされていることから、退職日の翌日からではなく、「就業規則等に定められている支給日の翌日」になります。もっとも支給日の定めが明確でない場合には、退職日の翌日とされた裁判例(幸田など事件/東京地裁平 7.5.26)もあります。

労基法による消滅時効が適用されるもの

- ・パートタイマーやアルバイトの賃金、退職金
- ・残業代等の割増賃金、帰郷旅費、金品の返還、休業手当の請求権
- ・退職時の証明、解雇理由証明の請求権、年次有給休暇の請求権

労基法による消滅時効が適用されないもの

- ・社長や取締役の役員報酬及び同退職金は民法 172 条により2年
- ・女中、家政婦等の雇い人は労基法が適用されないので民法 174 条により1年
- ・従業員と会社間の物品の返還請求
- ・職場のいじめ又は安全配慮義務違反による損害賠償請求は、不法行為を根拠に請求する場合は3年(民法 724 条)、債務不履行による請求の場合は10年(民法 167 条1項)



■ 時効の進行を止める「中断」

果たして、2年というのは長いのか短いのか、立場によって見解が分かれるところですが、社員さんとしては、2年経ってしまうと請求権を失うので、それを防がなければなりません。時効が完成しそうになったときに、これをストップさせることを時効の「中断」といいます。

中断すると、すでに進行した期間がチャラになり、もう一度振り出しに戻ります。では、どんな場合に時効は中断するのかというと、以下の3つがあります(民法147条から156条)。

{	請求	{ 裁判外の請求(=催告)
		{ 裁判上の請求 訴訟、支払督促、和解の呼出し、破産手続き参加
	差押、仮差押、仮処分	
	承認	

まず「請求」ですが、この「請求」という言葉により、かなり誤解を招いております。これは、上記のような「裁判上の」請求を指します。これに対して相手方に請求書を送付するか、口頭で督促することは、法的には「催告」に当り、催告書が届いてから6か月以内に、裁判上の請求を起こすことで時効に掛からないにするとという効果しかありません。実質2年6か月の余裕があるともいえますが、催告による延長は1回限り故、6か月毎の繰り返しはできません。

もっとも使い勝手のよいのは「承認」です。これは一部弁済と支払猶予に大別できます。

一部弁済とは、文字通り、一部を払う場合をいい、未払い賃金が50万円に対し100円支払うことでも成立します。このほか、利息を支払うことも元本を含めた全体の承認とみなされます。

支払猶予とは、「もう少し待ってくれ」と猶予の申し入れをすることを指し、金額の減額交渉をすることも承認になるとされています。

Q1. 年休を請求することで時効を中断させ、更に権利を2年間延長させることは可能か？

A1. 裁判上の請求でなければ中断の効力はないから、こうしたことは極めて稀有とされています(昭23.5.5基発686号)

Q2. 使用者が勤怠簿や年休取得簿に年休の取得日数を記載することは、請求された分の残りの一部であることを承認したことになり、時効が中断したことになるのか？

A2. どの程度の事実をもって「承認」があったとなるかは、具体的な判断を要するが、年休取得簿等に使用者が取得日数を記載する程度では、承認したことにならないと解されます(昭24.9.21基収入3000号)

Q3. 当組合は、未払いの残業代の有無と支払時期を巡って、会社側と団体交渉中だが、消滅時効に掛からないように、予め「会社側が時効の利益を放棄する」旨の労働協約の締結を申し入れても問題はないだろうか？

A3. よしんば、合意が得られたとしても、予め時効を放棄することはできないため(民法146条)、その協約は無効です。むしろ、金額の確認、支払の猶予等、会社側の「承認」を得ることで時効の進行をストップさせるほうが得策です。

■ 社員と保険給付に関する時効

ここまでは、もっぱら賃金を中心に取りあげましたが、社員さんにとっては、ある意味で、もっと重要な権利があります。それは労働・社会保険給付の請求権です。

例えば、病気等で勤務ができず、なおかつ給与の支払も受けられない等の要件を満たせば、健康保険から傷病手当金(=労災事故であれば、労災保険から休業<補償>給付)を受けることができます。しかし、請求せず、時間が経ってしまうと、消滅時効が成立し、権利を行使できなくなるので、時効がどの時点からスタートし、そして完成するかは切実な問題なのです。

労災保険法の主な時効	起算日	期間
療養(補償)給付、療養費の請求	費用を支払った、または支払が確定した日の翌日	2年
休業(補償)給付	労働不能の日ごとにその翌日	
障害(補償)給付(年金、一時金とも)	傷病が治った日の翌日	5年
遺族(補償)給付(年金、一時金とも)	労働者が死亡した日の翌日	
障害(補償)給付年金差額一時金	受給権者が死亡した日の翌日	
葬祭料、葬祭給付	労働者が死亡した日の翌日	2年
介護(補償)給付	支給事由の生じた月の翌月の初日	2年

健康保険法の主な時効	起算日	期間
療養給付、療養費の請求	費用を支払った、または支払が確定した日の翌日	2年
傷病手当金	労働不能の日ごとにその翌日	
出産手当金	労働しなかった日の翌日	
(家族)出産育児一時金	出産日の翌日	
高額療養費	該当診療月の翌月1日	
埋葬料、埋葬費	前者が死亡した日の翌日、後者が埋葬の日の翌日	

■ 会社が払う保険料の時効

保険給付と表裏の関係にあるのが、会社が国等に納付する労働・社会保険料。保険料、徴収金の納付、還付金の請求権は納期限の翌日(労働保険料については会計年度単位で納付するため、翌年度の初日である4月1日)から2年とされています。つまり、それよりも前の分は納めることはできないということです。例えば、社会保険の加入漏れを発見したとしても、2年を超えて遡及し被保険者の資格を取得できないわけです。

逆に言えば、長きにわたり保険料を滞納している会社にとっては、2年よりも前の滞納分の納付義務から免れるのか? という疑問も出てきますが、そうはいきません。国が交付する納入告知書は時効中断の効力があるため(会計法32条)、納入告知書が交付される限り、納付義務についての消滅時効が完成しない()、からくりになっております。

形式上は一方の当事者は官であるが、実質的には官と民との間の民事上の債権債務といえます。これに公金を対象とする会計法を適用することに疑問の声もあります。

労災年金と厚生年金の時効

同じ5年でもこんなに意味が違う？



5年近く前、仕事中の交通事故で後遺障害を負ってしまいました。幸いにも相手側の車両に付保された任意保険により、十分な損害賠償を受けることができましたが、聞くとところによると、労災保険と厚生年金保険からも障害年金を受けることができ、なおかつその時効は5年とのこと。このまま請求しないで放置しておくとうなりますか？

■ 損害賠償と保険給付との関係

相手方に対する損害賠償請求権と国に対する保険給付の請求権、これら両方取得できる場合があります。しかし、これらを両方同時に行使できるわけではありません。というのは、同一の損害に対し二重の補填を受けるというのは不合理だからです。



そのため、本件のように損害賠償を先に受けた場合は、その価額の限度で後者の給付は支給停止されるのが原則です(労災保険法12条の4第2項、厚生年金保険法40条2項)。しかし、将来にわたり、年金が受けられないのは、あまりにも酷との理由から、労災年金との調整は、障害該当時(治癒＝症状固定)から最長で3年経過後まで(昭41.6.17基発610号)とされています。つまり3年経てば、労災年金を請求できるわけです。一方障害厚生年金は最長で「2年」が過ぎると本来の年金がもらえます(昭36.6.14保文発56号)

■ 油断がもたらす請求漏れ

本件は、すでに3年経っていることから、労災保険の障害補償給付と障害厚生年金、いずれも請求が可能な状態といえますが、ここで注意すべきは時効問題です。ともに権利は5年で消滅するとされていますが、同じ5年でも意味が違います。

その前に保険の受給権について説明しますと、基本権と支分権に分けられます。基本権とは、保険者に対して給付をするよう請求行動を起こす権利をいいます。支分権とは当該請求に基づき、保険者が給付すべきか否かを確認してもらい、実際に支給を受ける権利です。

まず、労災保険を請求する場合は、1枚の請求用紙が基本権と支分権の両方の請求を兼ねております。そのため5年間放置しておくと、受給権そのものが消滅し、将来にわたり、給付を受けることができなくなります。

一方の厚生年金は、加齢、障害、死亡等の事由に該当した場合には、国の判定を待つまでもなく、自動的に基本権が発生します(＝事後重症による障害年金を除く)。したがって、5年以上放置されても、基本権は生きているので、例えば、障害になってから8年後に裁定請求した場合は、直前の5年分の年金が受けられるという違いがあります(厳密には、障害補償給付と障害厚生年金との間でも更なる調整がありますが、紙幅の関係で省略)。

こうしたことから、損害賠償を受けられ、すっかり安心してしまい、労災請求を失念、5年経過したことに気がついたときは、「^{あと}後の祭り」ということもあるので要注意です。