



Vol.59

弁護士 岸田鑑彦
社若経営法律事務所

★未払い残業代請求の催告といえるためには？

未払い残業代請求の場合、いきなり訴訟ということは少なく、まずは内容証明等で未払いの残業代を請求する旨の催告（民法153条）をして、任意交渉を行うことが一般的です。これは催告に暫定的に時効を中断する効果（ただし6カ月以内に訴訟提起等が必要）があるからです。

今回ご紹介する判決（東京地裁平成30年4月18日判決・労経速69巻27号18頁）は、労働者からの抽象的な残業代請求の通知が、催告に当たるか否かが争点になりました。この事案では、その他にも固定残業代の有効性、就業規則の周知性も争点になっています。

1 催告の内容はどのようなものだったか

労働者側は、加入した労働組合を通じて、会社に対し、「第一回団体交渉要求書」と題する書面を交付しました（以下「本件通知」という。）

その書面の中に、「1. 資料提出について（1）（略）、（2）過去2

年間分の労働時間記録（タイムスタンプのデータ及び残業申請書等）、給与明細書のコピーを書面にて提出すること。」「5. 賃金の未払いについて（1）早出、休憩未取得、残業、休日出勤等に対して、未払いである賃金を支払うこと。（2）労働時間管理が適切に行われていなかったことを認め、それによって未払いになっている賃金を支払うこと。」との記載がありました。

その後、労働組合と会社とで団体交渉を行い、会社は、過去2年分の労働時間記録及び給与明細書等の資料を開示したものの、未払賃金の支払には応じなかったため、労働者側は訴訟を提起しました。

訴訟において、会社側は、原告らの主張する催告は、請求金額やその内訳、未払賃金の期間など被告らが算定を行うのに必要な最低限の情報が記載されていないから、これをもって催告（民法153条）があったということはできないとして、催告による暫定的な時効の中断の効

果がないのではないかと主張しました。

2 裁判所の判断

裁判所は、「民法153条の催告とは、債務者に対し履行を求める債権者の意思の通知であり、当該債権を特定して行うことが必要であると解される所、本件通知には、「5. 賃金の未払いについて(1) 早出、休憩未取得、残業、休日出勤等に対して、未払いである賃金を支払うこと。」との記載があり、未払賃金の履行を請求する意思があることは明らかである」としました。

また、「賃金債権の消滅時効期間が2年間である(労基法115条)という債権の性質に加え、本件通知には、「1. 資料提出について(1) (略)、(2) 過去2年間分の労働時間記録(タイムスタンプのデータ及び残業申請書等)、給与明細書のコピーを書面にて提出すること。」との記載があることからすれば、原告らは、被告らに対し、原告らの在籍期間のうち、少なくとも本件通知から遡って過去2年間の時間外労働等に対する未払割増賃金の請求をしているものと認められる」として、

本件通知は、民法153条の催告に当たるとしました。

なお、会社が主張した点、すなわち、請求金額やその内訳、未払賃金の期間などが記載されていない点については、「民法153条の催告には、当該債権を特定して行うことが必要であるものの、債権の内容を詳細に述べて請求する必要はなく、債務者においてどの債権を請求する趣旨が分かる程度に特定されていれば足りると解される」として会社の主張は採用しませんでした。

このように、残業代請求の催告については、債権の特定が当然必要ではあるものの、具体的な金額や内訳などの詳細がなくとも2年間の未払い残業代請求であることが分かるような内容であれば、催告と認定される可能性が高いため、その点を争うよりも中身の議論で争っていく必要があります。