労務ネットニュース（平成30年12月発行）
Labor-management.net
労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岸田鑑彦が解決！

Vol.60

弁護士　岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

★改正民法と催告

先月のニュースレターで、残業代請求における催告（民法１５３条）について取り上げましたが、今月も引き続き催告を取り上げます。

１　内容証明以外での催告

例えばメールや直筆の手紙のように、内容証明以外の方法で未払い残業代の請求をした場合、これらは催告に該当するでしょうか。

結論としては、催告に該当します。上記のとおり、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、その方法は問いません。しかし、あとで裁判になったときに、使用者側が「そんなメールは受け取っていない」、「そんな手紙は受け取っていない」と反論することが理論上はあり得ます。そのときに、きちんと催告したことの証明は労働者がしなければなりません。そのため、「いつ、いかなる内容の文書を、誰から誰宛てに差し出したか」を証明してくれる内容証明が、催告に一般的に用いられるにすぎません。したがって、内容証明での請求ではないから、「催告」ではない、と誤解しないことが重要です。

２　改正民法と催告

平成２９年５月、債権法に関する改正民法が成立し、平成３２年を目途に施行されることになりました。この改正民法は、いわゆる約１２０年ぶりの大改正といわれ、労働分野にも影響を与えることになります。例えば、催告についても、改正民法では次のとおり規定されてます。

改正民法第 150 条
（催告による時効の完成猶予）
１　催告があったときは、その時から六箇月を経過するまでの間は、時効は、完成しない。

２　催告によって時効の完成が猶予されている間にされた再度の催告は、前項の規定による時効の完成猶予の効力を有しない。

１項は条文の文言どおりです。内容としては今までと同じなのですが、今までの時効の中断という表現が分かりにくいことから、今後は、「時効の完成猶予」という表現になります。

２項に関しては、以前から、労働者側が催告に関して誤解しがちだった点について明確にした規定です。

例えば、平成３０年４月１日に、未払い残業代請求（平成２８年４月１日から平成３０年３月３１日）について内容証明で催告したとしましょう。

１項の規定によれば、催告があったときは、その時から６か月を経過するまでの間は、時効は、完成しないということなりますから、６か月以内に訴訟等を提起すれば、仮に訴訟を提起したのが４か月後の平成３０年８月１日であっても、平成２８年４月１日から平成３０年３月３１日までの未払い残業代請求権の時効は完成しておらず請求できることになります。

では誤解とは何かというと、先ほどの例で、平成３０年４月１日に一度目の催告を行い、その４か月後の平成３０年８月１日に、同じ請求期間に関する二度目の催告をするなど、同じ請求期間に関する催告を繰り返し行うことで、催告の都度そこからさらに６か月時効の完成猶予が後ろ倒しになると誤解しているケースです。この点について、同２項によって、「催告によって時効の完成が猶予されている間にされた再度の催告は、前項の規定による時効の完成猶予の効力を有しない。」と規定され、同じ請求期間に関する再度の催告をしたとしても時効の完成猶予の効力を有しないことが明確になりました。