



Vol.101

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

残業代請求と不法行為の損害賠償

1 労基法の消滅時効と不法行為の消滅時効

残業代（賃金）請求の消滅時効は、令和2年4月1日の労働基準法改正により、令和2年4月1日以降に発生するものについては2年から5年に延長されました（ただし経過措置として当分の間は3年）。

基本的に残業代請求は雇用契約に基づく賃金請求権として、労基法の消滅時効が適用されるのですが、従業員側がこれを不法行為（民法709条）の損害賠償と構成して請求してくることがあります。不法行為に基づく損害賠償請求権の消滅時効は、被害者又はその法定代理人が損害および加害者を知った時から3年間（改正民法で人の生命又は身体の侵害による損害賠償請求権については5年間）、不法行為の時から20年を経過したときとされています。

2 残業代請求を不法行為と構成できるか

今回ご紹介するF事件（東京地裁令和3年8月2日判決）は、労基法の消滅時効により消滅した賃金部分について、不法行為に基づく損害賠償請求が認められるかが争われました。

結果として、裁判所は不法行為に基づく損害賠償請求を認めませんでした。

原告側は、会社から給与明細に休憩時間の項目を設けないようにするなどして休憩時間があったかのように装って欺罔され、休憩時間の給与相当分の金員が支払われなかった、最低賃金法に違反して最低賃金より低い額で給与を算定されたことなどにより損害を被ったと主張しました。

3 裁判所の判断

裁判所は次のとおり述べて、特段の事情がない限り、未払い賃金があったとしても直ちに不法行為が成立するものではないと判断しました。

「かかる賃金は、労働基準法及び最低賃金法により法的に支払が義務付けられているだけでなく、時間外労働等の勤務によって当然に発生するものであって、労働者において上記賃金を請求することに何ら障害はない。また、賃金未払が直ちに不法行為を構成し、未払分の損害賠償請求が可能となるのでは、労働基準法115条が消滅時効を規定した趣旨が没却されることとなる。」 「したがって、労働基準法及び最低賃金法によって賃金未払が発生したからといって直ちに賃金未払が不法行為を構成するものではなく、使用者に不法行為が成立し得るのは、使用者が賃金の支払義

務を認識しながら、労働者による賃金請求が行われるための制度を全く整えなかったり、賃金発生後にその権利行使を殊更妨害したなどの特段の事情が認められる場合に限られると解するのが相当である。」

このように労働者側が「特段の事情」を立証しなければならないとしています。

この事案では、会社が「原告らの日々の休憩時間を厳密には把握せず、勤務予定表で休憩・仮眠とされた時間が実質的には手待ち時間であったにもかかわらず、休憩時間が取られた前提で給与計算をしていたのであり、原告らの労働時間管理が不十分であったことは否めないものの、被告において、原告らからの申告や報告があるまでは、かかる状況を把握することは困難であったと認められる上、被告は、原告らの申告を受けた後は速やかに過去2年分について休憩時間分を全て労働時間に算入して再計算した賃金を追加支払するとともに、更なる原告らからの申告を受けて警備員を1名体制から2名体制へと変更している。これらに加え、前記のとおり被告が原告らの労働時間を把握するために勤務実績表、「管制」への電話連絡及び勤務予定表といった手段を整えていたことからすれば、被告が休憩時間として控除した分の賃金の支払義務を認識しながら、労働者による賃金請求が行われるための制度を全く整えなかったと評価することはできない。」等として、上記の「特段の事情」は認められないと判断しました。

4 今後は3年請求が基本になる

不法行為構成での請求がなかなか認められないとしても、令和2年4月以降に発生する賃金請求権については労基法の消滅時効も延長されたため、施行から3年が経過する令和5年4月以降は3年分の請求が可能になります。このように今後は3年請求が基本になるため、1人あたりの請求額が1000万円を超えてくるケースも出てくるでしょう。このような問題が生じないように今のうちからできる取り組みをすべきです。

以上