

## <資料 2>

# ドイツにおける賃金等請求権に関する 消滅時効・除斥期間規制の概況

(独) 労働政策研究・研修機構  
研究員 (労働法)  
山本 陽大

# ドイツ法における消滅時効と除斥期間

- 消滅時効（Verjährung）

- 当該期間の経過により、債務者側に給付拒絶権が発生（民法典〔BGB〕214条1項）。

- 訴訟において、相手方からの請求に対する抗弁として主張することによって初めて、債務者は当該債務から解放される。

- 除斥期間（Ausschlußfrist）

- 当該期間の経過により、当該債務（請求権）自体が消滅する。

- 裁判所が職権により判断可能。

# 消滅時効①—民法典上の規制状況（原則）

- ドイツでは、2002年1月の債務法大改正によって、消滅時効規制も大きく変化。
- 一般原則

期間：

i) 3年（主観的起算点：請求権が発生し、かつ債権者が請求権を基礎付ける事情および債務者を知り、または重大な過失がなければ知っていたはずの年の末（＝12月31日）から〔BGB195条、199条1項〕）

ii) 10年（客観的起算点：請求権発生時から〔BGB199条4項〕）

趣旨：①法的安定性（法的平和）の確保

②債務者の保護（ex.立証困難）

③債権者の保護（権利行使期間の確保）

⇒ かかる一般原則が、賃金請求権をはじめ、労働関係上の請求権をも広くカバー。

## 消滅時効②—民法典上の規制状況（例外）

- 故意による生命・身体・健康・自由の侵害に対する損害賠償請求権（BGB197条1項1号）

期間：30年

起算点：損害を惹起する出来事の発生時点（BGB199条2項）

趣旨：被侵害法益の重大性

⇒ 使用者が故意に労災を発生させた場合における被災労働者からの損害賠償請求権をカバーしうる。

- 判決や裁判上の和解等により法的効力が確定した請求権（BGB197条1項3号～5号）

期間：30年

起算点：法的効力の確定時点（BGB201条）

趣旨：前記②の欠如

⇒ 解雇紛争につき裁判上の和解により金銭解決を行った場合における金銭（補償金）請求権をカバーしうる。

## 消滅時効③—労働法上の規制状況

- 労働関係存続中における競業避止義務違反を理由とする損害賠償請求権（商法典61条2項）

期間：3ヶ月

起算点：使用者が競業行為を知り、または重大な過失がなければ知っていたはずの時点

趣旨：労働関係存続中における法律関係の早期確定

- 事業所老齢年金の受給権（事業所老齢年金法18a条1文：但し、基本権部分のみ）

期間：30年

起算点：請求権の発生時（BGB200条）

趣旨：退職労働者の福祉

※ なお、支分権部分については、民法典195条が適用。

# 除斥期間①—労働協約上の規制状況

- ドイツにおいては古くから、労働関係に基づいて発生する請求権については、労働協約のなかで除斥期間（通常は、履行期到来から2～6ヶ月）が設定されるのが、一般的。

⇒ 組合員については、かかる協約上の除斥期間規制が消滅時効規制に優先して適用される。

※ ちなみに民法典においても、消滅時効期間の短縮合意は適法（BGB202条1項）。

- 産業別労働協約における除斥期間モデル

— 金属電機産業の協約例（資料1）

— 建設産業の協約例（二段階モデル：資料2）

- 適法性をめぐる議論

— 協約内容に関する「正当性の推定」（基本法9条3項：協約自治）により、除斥期間の設定も原則として適法。

— 民法典上の約款規制も労働協約には適用なし（BGB310条4項）。

※ 但し、差別禁止規制には抵触してはならない。



# 除斥期間③—労働法上の規制状況

- 実体法上の除斥期間規制
  - ・ 労働契約の即時解約権について（BGB626条2項）  
期間：2週間  
起算点：即時解約の原因となる事実を知ったとき
  - ・ 差別的不利益取扱いを理由とする損害賠償請求権について（一般平等取扱法15条）  
期間：2ヶ月  
起算点：不利益取扱いを知ったとき
- 訴訟法上の除斥期間規制（＝労働裁判所への出訴期間規制）
  - ・ 解雇無効確認の訴え（解雇制限法4条）  
期間：3週間  
起算点：解雇通知の到達時
  - ・ 期間の定め無効確認の訴え（パートタイム・有期労働契約法17条）  
期間：3週間  
起算点：定められた契約期間の経過時点

※ いずれについても趣旨は、各規制対象事項の法的明確性の確保。

# 総括—ドイツ法の特徴

- ドイツにおいて、賃金をはじめとする労働関係上の請求権は、民法のレベルでは、その大部分が一般原則の適用に服する。
- 一方、労働法のレベルでは、労働関係における法的安定性（明確性）や当該請求権の性質等の観点から、民法典とは異なる期間で消滅時効（ないし除斥期間）を定めるものもある。但し、それらはあくまで個別の請求権を対象とするものに過ぎない。
- むしろ、ドイツにおける労働関係請求権にとっては、労働協約上の除斥期間規制が最も重要な存在となっている。また、かかる規制については、（非組合員について個別の労働契約のなかで協約が引用・参照される場合を含めて）憲法上保障されている協約自治の尊重という観点から、その正当性が広く認められている。

※ なお、労働協約上の除斥期間規制がドイツの雇用社会において広く受け入れられる実質的な背景には、労働紛争解決システム（ex.労働裁判所、権利保護サービス〔保険〕）がある？

ご清聴有難うございました。

【参考文献】

齋藤由起「ドイツ新消滅時効法」NBL881号（2008年）60頁

山本陽大『ドイツにおける集团的労使関係システムの現代的展開』（労働政策研究・研修機構、2017年）

—「ドイツにおける賃金等請求権に関する消滅時効・除斥期間規制」労働法律旬報1906号（2018年）7頁