

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

【働き方改革】民法改正に伴う賃金債権時効が5年に

現在、給与に関する時効は2年とされており、未払い残業代等の未払賃金の請求が提起され、認められた場合には2年間遡って支払う必要があります。今年も、大手運輸業の賃金未払いがニュースになるなど、度々取りざたされていました。この、現在「2年」と定められている賃金未払いに関する時効が、民法改正に合わせ「5年」に改正される見込みです。では、この改正に伴いどのような影響があるのでしょうか？

未払賃金請求、最長5年へ延長の動き

11月19日の日経新聞にも記事が掲載されていましたが、厚生労働省は、現在最長2年とされている未払賃金請求権の消滅時効を5年へ延長する方針です。年内に民法、労働法の専門家による検討会を設置し、来年夏を目途に労働政策審議会（厚生労働省の諮問会議）において議論を進め、**2019年に国会提出、2020年施行**となる見込みです。

未払賃金請求の消滅時効については、**英国とフランスが現在の日本と同じく2年**となっています。**ドイツは3年**となっていますが、5年となるとそれよりさらに長いものとなります。

現行の民法では時効「1年」

現行の民法では「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権」は「1年」と定められています。ところが民法の「特別法」と言われる位置づけにある労働基準法115条では「この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は**二年間、～**」と定められており、事実上の時効は2年とされています。民法では他の時効も細かく規定されており、複雑になっていたものを、次のように改正することとなりました。

【参考】～民法の改正内容

1. 民法における職業別の短期消滅時効（1年の消滅時効とされる「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権（1年）」も含む）を廃止し、
2. 一般債権については
 - i) 債権者が権利を行使することができることを知った時から5年間行使しないとき
 - ii) 権利を行使することができる時から10年間行使しないとき に時効によって消滅すること と整理。

上記改正に伴い、民法の「特別法」として定めている時効が、民法を下回ってしまうことに伴い、同様に「5年」へと見直す必要があるとされています。

未払い賃金の支払いリスクへの対応について

未払い賃金の支払いに関する時効が延長されることに伴い、事業主が支払う未払い賃金のリスクも、遅延損害金を含めると**2.5倍以上**になる可能性があります。この「未払い賃金」は、通常想定されている時間外手当はもちろん、先月の事務所便りでも特集した「固定残業代」の問題など、想定していなかった部分にもそのリスクが隠れている可能性があります。例えば、「1日1時間」の時間外を事業主が適正に把握しておらず、訴えが提起された場合（時

給 1,000 円、1 か月 22 日)、5 年間で未払い割増賃金は $1,000 \text{ 円} \times 1.25 \times 1,320 \text{ 時間} = 165 \text{ 万円}$ となってしまいます。また、実際に起こっている未払い賃金の請求は 2 年間でも同額程度以上になることが多く、仮に複数の従業員から提起された場合には相当な金額の支払いが必要となってしまい、中小企業主にとって大きなダメージを受ける可能性があります。

そのため、対策としては

①労働時間の適正な把握

…事業主が記録していない場合でも、労働者がメモ等に詳細に記録していた場合、証拠能力が認められる場合がほとんどです。まずは、実際の勤務時間を把握することが重要です。

②実際に支払われている賃金との誤差を修正

…労働基準法上の割増賃金などは、その他の項目で支払われていたとしても否認されることがあります。(先月号参照)そのため、原則として「時間外手当」、「休日時間外手当」など、実際の時間に応じて支払うことが望ましいです。また、日々の労働時間の丸め方(1 時間未満切り捨てなど)にも注意が必要で、慣例として行ってきた場合には「実際の勤務時間」を反映できるように改める必要(少なくとも 15 分程度)があります。(弁護士からの未払い賃金請求では 1 分単位で請求される場合がほとんどです)

— 注目の助成金

キャリアアップ助成金 (賃金規定等共通化コース)

概要

有期契約労働者等に対して正規雇用労働者と共通の賃金規定等を適用した事業主に対して助成するものであり、有期契約労働者等の処遇改善を通じたキャリアアップを目的としています。

対象となる事業主

「対象となる措置」に示す措置を受ける対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)、およびその措置の状況を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

助成対象となる措置

① 上記「対象となる事業主」が「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、対象労働者に対して以下の措置②、③を実施した場合

② キャリアアップ管理者の配置・キャリアアップ計画の認定

③ 賃金規定等の共通化適用 ((1)就業規則に共通の賃金規定等を新たに設けること (2)正規雇用労働者に係る賃金規定等を、同時またはそれ以前に導入していること (3)賃金規定等の区分を有期契約労働者等と正規雇用労働者についてそれぞれ 3 区分以上設け、かつ、有期契約労働者等と正規雇用労働者の同一の区分を 2 区分以上設けていること)

奨励金の支給額

1 事業所あたり 57 万円 < 72 万円 >

(生産性要件を満たした場合には 42.75 万円 < 54 万円 > を加算)

申請の流れ

- (1) キャリアアップ計画の提出
- (2) 都道府県労働局へ支給申請

お問い合わせは当事務所まで！