

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）

令和 1 年 7 月号

賃金債権の時効延長の可能性について

労使紛争の大半を占める未払賃金の請求権の時効は現在 2 年です。しかし 2020 年 4 月施行の民法改正により、従来民法上の賃金債権の時効が 1 年から 5 年へ延長されることが決まっています。これに伴い、労働基準法上の賃金債権の時効も 5 年へ延長される動きが高まっています。**賃金債権とは、賃金を使用者へ請求する権利のことを指します。**賃金債権の時効については労働基準法 115 条に 2 年と規定されています。ここでいう「賃金」には下記のようなものが含まれます。

<賃金等（退職手当を除く）の請求権>

金品の返還（23 条。賃金の請求に限る。）、賃金の支払（24 条）、非常時払（25 条）、休業手当（26 条）、出来高払制の保障給（27 条）、**時間外・休日労働に対する割増賃金（37 条 1 項）**、有給休暇期間中の賃金（39 条 9 項）、未成年者の賃金請求権（59 条）

現状、労使紛争のなかで最も多い内容は未払賃金請求です。そのほとんどが残業代の請求、つまり上記に朱書きしている「割増賃金」の過去の未払分を求めるものとなっています。**もともと、民法上に規定されている 1 年という期間では労働者の保護に欠けるために労働基準法での時効が 2 年となった背景がある**ため、今回も労働者保護の観点からさらに 5 年へ延長される可能性は大いにあります。

厚生労働省では 2017 年に有識者検討会を設け、労働基準法の時効を 5 年へ延長する方針で 2018 年までに取りまとめる予定でした。しかし、今月 1 日に行われた有識者検討会でも明確に 5 年へ延長する方針は固まりませんでした。当初の予定より 1 年も議論が長引いている理由は、経営者側にたつ有識者の強い反対意見が出たためです。時効が 2 年から 5 年へ延長されると、監督署の調査や労使紛争による未払賃金の請求額が単純計算で 2.5 倍となります。

通常、労働者有利の法改正や立法が行われる背景に「使用者側の負担や反対意見は全く考慮されていないのではないか」という不満を持たれる事業主様も多いのではないのでしょうか。しかし下記に紹介するような使用者側の立場に立った反対意見も多数あり、そのなかで慎重に検討をしている為に決定が遅れている背景もあります。下記にて、5 年へ時効を延長することの反対意見、賛成意見をそれぞれ紹介致します。

【5 年への延長に対する反対意見】

- 割増賃金等をめぐる民事訴訟になれば台帳に記載されていない部分について当事者の証言や付随的な資料等の証拠が必要となることが多く、企業側の立証が非常に困難なため、使用者側の訴訟実務の負担が重すぎる
- 時効が 5 年となった場合、出勤簿や賃金台帳等の書類の保管期間も 5 年へ延長されることになる。デジタルデータ、紙媒体のどちらであるかにかかわらず、小規模事業者にとっては保管コストの負担が相当重くなってしまう。

【5 年への延長に対する賛成意見】

- 当初の時効の設定は、民法上の規定の 1 年では労働者保護に欠けるという観点から、労働者保護を重点とする労働基準法では 2 年にされたことを考慮すると、民法上の規定が 5 年となるのに労働基準法がそれより短縮された期間を規定することは合理性に乏しい
- 本来、割増賃金の未払請求は、法令に違反することで支払が発生するものであり、法令を遵守していれば 2 年から 5 年へ延長されることに問題は発生しないはずである。

今後の改正法の見通し

先に有識者検討会での議論の経過を紹介しましたが、厚生労働省の考え、これまでの労働基準法の立法の経過を考えると、やはり賃金債権（ほとんどが未払割増賃金請求）の消滅時効は5年に延長される可能性が高いと考えられます。延長への賛成意見に挙げられているように、もともと労働基準法の賃金債権の時効が2年となった理由が「労働者保護」だったことを考えると、未払賃金のみ2年のままになる可能性はやや劣勢のように感じられます。

このことから、時間外労働・休日労働の割増賃金の未払について5年まで遡って支払うというダメージを考えると、遡及支払が発生しないように適正な時間外労働・割増賃金支払いを毎月行うことが最善の対策であると考えられます。法改正の後に慌てることの無いよう、今のうちからの準備・対策が必要です。

— 注目の助成金

人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）

概要

働き方改革に取り組む上で、人材を確保することが必要な中小企業が、新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を図る場合に助成します。

対象となる事業主

時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コース）の支給を受けた中小企業事業主

雇用管理改善計画

本助成金を受給するためには、上記対象事業主が、新たに労働者を雇い入れることや雇用管理改善の取組（人材配置の変更、労働者の負担軽減等）に係る雇用管理改善計画（1年間）を作成し、都道府県労働局の認定を受ける必要があります。

助成の内容

①計画達成助成

下記（1）、（2）及びその他各種要件を満たすことで計画達成助成が支給されます。

（1）雇用管理改善計画に基づき、雇用管理改善計画の開始日（以下「計画開始日」という。）から6か月以内に対象労働者（※計画開始日から6か月以内に雇用される期間の定めのない労働者であって、雇用保険の一般被保険者となる労働者等）を新たに雇い入れ、雇用管理改善を実施すること。

（2）対象労働者を1年を超えて雇用しており、かつ、計画開始日の前日と雇用管理改善計画期間の末日の翌日の雇用保険被保険者数を比較し、人員増となっていること。

②目標達成助成

下記（1）、（2）及びその他各種要件を満たすことで目標達成助成が支給されます。

（1）計画達成助成の支給を受けた後、引き続き労働者の適正な雇用管理に努め、計画開始日の前日と計画開始日から起算して3年を経過する日の翌日の雇用保険被保険者数を比較した場合に人員増となっていること。

（2）生産性の向上

対象労働者を最初に雇い入れた日の属する会計年度の前年度とその3年後の会計年度を比較した生産性の伸びが6%以上であること。

○計画達成助成・目標達成助成ともに、労働者の適切な雇用管理に努める事業主であること、同一事業主の全ての雇用保険適用事業所において事業主都合による解雇等していないこと、各計画期間中の離職率が30%以下であること等の要件があります。

助成金額

計画達成助成	新たに雇い入れた労働者1人あたり60万円（短時間労働者の場合40万円） ※上限10名、その他算定人数の上限要件あり
目標達成助成	生産性要件を満たした場合、労働者1人あたり15万円（短時間労働者の場合10万円） ※算定人数の上限要件あり

お問い合わせは当法人まで！