

# 労働基準法の賃金時効を2年から5年(当面3年)とする改正法案が成立

債権の消滅時効期間を原則5年とする改正民法の令和2年4月1日施行に伴い、労働基準法の賃金請求権の消滅時効期間も、現在の2年から5年(当面は3年)に大幅延長する改正法案が、3月27日の参議院本会議で可決・成立し、令和2年4月1日から施行されました。

平成30年の愛知労働局における監督指導では、対象事業場の15.7%に時間外労働等による割増賃金の違反が認められており、賃金の支払いをめぐる労使紛争も多く、この改正は今後の企業の労務管理に大きな影響を与えるものと思われます。



## 1. 改正法の概要

### 1. 賃金請求権の消滅時効期間の延長等

- ・賃金請求権の消滅時効は、令和2年4月施行の改正民法と同様に**5年に延長**
- ・消滅時効の起算点は賃金支払日(施行日以後に賃金支払日が到来する賃金請求権に新たな消滅時効期間を適用)

※退職手当(5年)、災害補償、年次有給休暇等(2年)の請求権は、現行の消滅時効期間を維持

### 2. 記録の保存期間等の延長

- ・賃金台帳等の記録の保存期間は、賃金請求権の消滅時効期間と同様に**5年に延長**
- ・割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に**5年に延長**

### 3. 施行期日等

- ・**令和2年4月1日** 賃金請求権の消滅時効、賃金台帳等の記録の保存期間、割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間は、**当分の間は3年**。改正法施行5年経過後の状況を勘案して検討し、必要があるときは措置を講じる。

付加金:労働基準法の解雇予告手当・休業手当・割増賃金・年次有給休暇賃金を支払わない使用者に対し、裁判所が労働者の請求に基づき、未払金に加えて同額の支払いを命ずる金銭

## 2. 法違反の現状

平成30年の愛知労働局で行った定期監督では、15.7%の事業場に割増賃金の違反が認められております。







この割合は労働者数から単純計算すると愛知では約50万人の労働者に適正な割増賃金が支払われてないこととなります。

割増賃金に関する法違反は、時間外労働、深夜労働等を行わせているのに、割増賃金(通常の賃金の2割5分以上)を支払っていないもの。本来、算定基礎に含めるべき職務手当等を算入せず、法定割増率を下回るもの等の違反があります。

また、本来労働時間である時間を労働時間として扱っていなかったり、管理監督者でない労働者を管理監督者として扱っているケースも、割増賃金の未払い事例となります。

割増賃金の未払いに関する企業と労働者との紛争も多く、賃金時効の延長に直結する内容で、今後はその請求期間も2年から5年(当面3年)となり、企業にとって労務管理の見直しが急務となります。

平成30年 愛知労働局定期監督実施事業場違反状況 実施7,142件 違反率64.6%

①労働時間	②健康診断	③割増賃金
1,855件 26.0%	1,347件 18.9%	1,119件 15.7%
 36協定未提出、協定時間超え等	 健康診断未実施等	 未払い、計算誤り等
④安全基準	⑤労働条件明示	 アウト!
919件 12.9%	495件 6.9%	
 覆い、囲いが未設置等	 未明示、明示項目不備等	

### 3. こんな場合は要注意

「知らなかった」「解釈を誤った」が最悪の事態に

割増賃金が未払いとして労働者から請求がなされるケースとして、下記が考えられます。

 <p>朝のお勤め 新人社員の</p>	 <p>準備完了 今日もがんばるぞ</p>	 <p>お昼も事務所に居て 電話あつたら出て！</p>	 <p>全員集合 積込完了 現場へ 出発</p>	<p>上司指示で会社に 集合解散時の 荷積 荷下移動 時間が労働時間 でない</p>
 <p>翌週に振り替え</p>	 <p>部長だけど 部下が見捨てて 一人深夜勤務</p>	 <p>名ばかり課長で 労働時間も 全く裁量なし</p>	 <p>一律支給の住宅手当が 基礎額に未算入</p>	<p>解釈誤りを含み 割増賃金を未払い 払い方が誤り</p>
<p>義務または人事 考課対象の準備・ 研修 掃除時間が 労働時間でない</p>	<p>着用義務がある 作業服 制服の 着替時間が 労働時間でない</p>	<p>休憩が自由に 過ごせず業務の 待機時間</p>	<p>管理監督者に 権限が全くなく 優遇待遇なし</p>	<p>管理監督者の 深夜割増賃金が 未払い</p>

### 4. 関連情報

- 賃金の消滅時効5年(当分の間3年)化による実務への影響について (西協明典弁護士 特別寄稿)  
⇒ [http://www.meihokurouki.or.jp/wp\\_meihoku/wp-content/uploads/2db3b37fc427a258613b060f5093b445.pdf](http://www.meihokurouki.or.jp/wp_meihoku/wp-content/uploads/2db3b37fc427a258613b060f5093b445.pdf)
- 労働基準法の一部を改正する法律案 (賃金時効延長の内容)  
⇒ <https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/201.html>  
賃金時効大幅延長に対応するための関連情報
- 働き方改革関連法 (労働時間の法改正)  
⇒ [https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/news\\_topics/topics/2015/27629-01\\_00003.html](https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/news_topics/topics/2015/27629-01_00003.html)
- 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン (労働時間の解釈)  
⇒ <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000149439.pdf>
- 労働基準法における管理監督者の範囲の適正化のために (部長等の管理監督者の条件)  
⇒ <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/kanri.pdf>

### 5. 対応のための協会の事業

労働時間のトラブル防止のためぜひとも、全国No.1労働基準協会の知恵・技・経験をご活用下さい。

#### ●企業としての対策構築のため

- 賃金時効大幅延長対応セミナー(無料開催 日時決定次第お知らせします)  
⇒ [http://www.meihokurouki.or.jp/wp\\_meihoku/wp-content/uploads/e3af19d147fafbeaca3d11367edb2bcc.pdf](http://www.meihokurouki.or.jp/wp_meihoku/wp-content/uploads/e3af19d147fafbeaca3d11367edb2bcc.pdf)
- 労働トラブル防止総合講座(第1回6月26日は賃金時効延長がテーマ)  
⇒ <http://www.meihokurouki.or.jp/course/labor/b03>

#### ●労働時間についての正しい知識の習得のため

- 労働実務基礎講習(入門編 半日 無料) ⇒ <http://www.meihokurouki.or.jp/course/total/a01>
- 労働実務総合研修(初級編 1日) ⇒ <http://www.meihokurouki.or.jp/course/total/a02>
- 労働実務専門講座基礎法令コース(中級編 4日間研修のうち1日が労働基準法)  
⇒ <http://www.meihokurouki.or.jp/course/total/a03/a01>
- 働き方改革関連法対応「労働時間研修」(上級編 1日 法の内容から業務改善策まで)  
⇒ <http://www.meihokurouki.or.jp/course/labor/b09>

#### ●トラブル化させないためには管理者・社員の理解・協力が必要

- 管理者・社員企業内研修 ⇒ <http://www.meihokurouki.or.jp/course/f01>

#### ●困った時の相談・対策構築のアドバイス

- 無料労働相談 ⇒ <http://www.meihokurouki.or.jp/advice>

#### ●訪問コンサルティング、トラブル防止のための就業規則整備、労働局あっせん等の紛争解決代理等

- 社会保険労務士法人 愛知労務管理コンサルティング ⇒ <https://aichiroucon.jimdofree.com/>