

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

西脇法律事務所 所長
弁護士 西脇 明 典



賃金について、労働基準法では、消滅時効が2年と定められていた(115条)。これは、民法では使用人の給料の時効が1年であるところ、労働者保護の観点から、2年に延長したという経緯がある。ところが、おおもとの民法が120年ぶりに改正され、時効制度が大きく変わり、消滅時効の期間も原則5年とされた(施行は令和2年4月1日)。これに呼応して、一般法である民法より労働者保護を目指す労働基準法の時効期間が短いことが問題視され、厚生労働省で議論が重ねられた結果、労働基準法においても、5年、とすることが決まり(法律の成立は令和2年3月27日)、民法と併せて施行することとされた。ただし、5年を急に進めることの実務的対応の困難さを考えてか、「当分の間」3年とされ、5年後に再度検討するとされている。なお災害補償その他の請求権(年次有給休暇など)の時効について改正はない。

こうした賃金の消滅時効の期間が長くなることにより、労働実務上、さまざまな影響を及ぼすことが予想される。

まず、労働行政において、賃金未払いがある場合、是正勧告がだされ一定期間の未払分の支払いがされ、その是正をした報告が行われているところ、労働基準監督署や個々の労働基準監督官の対応がどのようかわるか。監督行政である以上、全国レベルの対応方針があるにせよ、現場では、企業側が、労働基準監督官とのやりとりの中で、労働時間管理や賃金の支払において、違法状態に陥らないようにする対処がなされる。しかし、個々の企業の対応能力、監督官の方針から、その対応には、区々な面があり、年数の伸張により相互のやりとりを踏まえた処理に一層の工夫が求められる。

次に、未払いがある場合、その金額が増大することは明らかである。賃金未払いがある場合、正式な裁判案件では、裁判所は、諸事情を勘案して未払金額と同一の金額(これを付加金という)の支払を命ずることができる(労働基準法114条)。一種の制裁である。付加金の消滅時効の期間が2年から5年(当分の間は3年)となり、付加金を合わせれば最大未払いは10年分となるので、企業経営に大きな影響を及ぼすことは必定である。

さらに、時効にとどまらず、賃金台帳等の保存期間も5年(当分の間3年)に伸張される。源泉徴収簿の保存期間は税法上7年であるので、双方を兼ねて作成している場合、改正の影響はない。また賃金台帳等の保存は、紙ベースの企業が多いが、保存形態を考え、益々、電子データ化、クラウド化が進むであろう。

改正を受け、賃金関連では、除外賃金の範囲、固定残業代による運用の確認、いわゆる管理監督者の認識と法律との乖離の有無、働き方改革関連法による「労働時間の状況」の把握の方法などを含め、管理方法の確認、実労働の実態把握、未払があればその支払など、早急にしなければならない。これらは喫緊の課題である。

さいごに、「当分の間」3年であるものの、5年後には状況を踏まえた検討をする、とされている。法律における「当分の間」がいつまでかは、通常、明確ではないものの、今回の法律に限っては、5年後には、3年が原則通り5年になるとみておくべきであると思われる。