

2020年4の月
空から恐怖の大王が下りてくる
賃金時効大幅延長対応セミナー

緊急
無料
開催

法案成立濃厚

労働基準法改正
賃金時効5年
(当面3年)に

主催 愛知県下各労働基準協会

名北.名古屋南.名古屋東.名古屋西.豊橋.岡崎.一宮.半田.刈谷.豊田.瀬戸.江南.津島.西尾 労働基準協会

労働基準法の賃金時効を2年から5年(当面3年)とする改正法案成立が濃厚

1. 令和2年4月1日より施行か

1年の短期消滅時効を廃止し、契約に基づく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現国会に提出されております。

労働者を保護するための労働基準法の賃金請求権の消滅時効期間が、民法を下回るのは問題となり法改正が急務とされており、近々法案が成立し民法改正に合わせ、令和2年4月1日からの施行が濃厚と見られております。

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ます。



2. 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(2020年)4月1日**

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

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

3. 今後の企業の労務管理

賃金請求権の消滅時効期間の大幅延長に伴い、今後は深刻な労使紛争がさらに増加することが懸念されます。

悪意を持ち賃金を支払わない企業は少なく、労使紛争発生原因の多くは、労働に関する正しい知識を企業側が持っていなかったことにあります。

今後企業には、法知識を一層深め自らの労務管理を絶えず見直し、ホワイト企業へのさらなる道を進んで行くことが求められます。



賃金時効大幅延長対応セミナー ー 緊急開催 参加無料

愛知県下各労働基準協会では、労働基準法賃金時効大幅延長を考慮した、今後のトラブルを防ぐ労務管理を実施するための無料セミナーを緊急開催します。ぜひともご参加願いますようご案内申し上げます。

1. ご案内

- 日 時 令和2年6月開催予定 開催時間3時間 で現在調整中です。
- 会 場 日時と逢わせて決定次第お知らせいたします。
- 参加費 **無料** ●定員 500名の予定です。
- 対 象 労務人事部門責任者、担当者、社会保険労務士等の労働専門家

2. 内 容

(1)挨拶 名古屋北労働基準監督署長

(2)労働基準法における時効の取り扱いとトラブル事例

講師 名古屋北労働基準監督署 幹部職員

【説明概要】賃金未払い残業に関する労働基準監督署への労働者からの申告・情報提供は多く、平成31年の名古屋北労働基準監督の監督指導の違反率は、36協定未提出等の労働時間に関する24.2%に次ぐ17.6%の高率です。また、平成29年1月20日に策定された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では、労働時間の考えかた、適正な把握のために使用者が講ずべき措置等について示しておりますが、依然適正な処理がなされていない場合が多いのが現状です。労働時間に関する労働基準法の規定は広範囲で通達等も多く、誤った取り扱いを行っていた場合で、賃金に関する消滅時効期間が延長されると、企業は多額の賃金の請求を受けることとなります。今後改正が予想される内容も含め企業の適正な対応についてお聴きします。



(3)適正な労務管理の実現のために社会保険労務士等の労働専門家が果たす役割について

講師 愛知県社会保険労務士会 会長 杉田 貴信 氏

【説明概要】企業の成長には、お金、モノ、人材が必要とされておりますが、社会保険労務士は中でも人材に関する専門家、企業の健全な発展と労働者の福祉の向上に資することを目的として、業務を行っております。人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争が増加しており、賃金時効の延長に伴いその動きはさらに加速することが予想されます。個別労働紛争の未然防止には社会保険労務士等の労働専門家の果たす役割が大きく、その活動内容と企業にもたらす効果についてお聴きします。



(4)意外に知らない 労働基準協会の活動内容について

講師 一般社団法人 名北労働基準協会 専務理事・事務局長 市之瀬 高 司

【説明概要】東京・大阪全域の労働基準協会の会員企業数が約8,000社であるところ、愛知県は約13,000社であり日本一の会員数に見合う充実した事業活動を行っております。賃金時効が大幅に延長され、企業にさらに厳格な労務管理が求められる中、情報を収集し法を学ぶための情報提供・教育活動・無料労働相談等で、企業をワンストップで支援する多様な活動を行っております。関連企業も含めご活用いただき、さらなるホワイト企業への道を歩んでください。



(5)賃金時効大幅延長が労務管理に与える影響について

講師 西脇法律事務所 所長 弁護士 西脇 明典 氏

【説明概要】都道府県労働局のあっせん、地方裁判所の労働審判、労働裁判、合同労組との団体交渉等で争われる個別労働紛争は、現在でも数多く発生しており、賃金時効が延長されれば、企業にとってはさらに熾烈なものとなります。今後は割増 賃金を支払わない、あるいは誤った管理を行う企業では、労働者は自らの労働時間を記録し訴えることも想定されます。そこで、労使紛争の現状と働き方改革の柱となる労働時間管理、労働時間と賃金をめぐる具体的な紛争における留意点、企業に求められる今後の労務管理の在り方についてお聴きします。

【講師プロフィール】中央大学法学部卒。労働問題をめぐる使用者・企業側の立場による、訴訟、労働審判、団体交渉の対応、相談を行い、事業主団体等での労働関係講演も数多い人気講師。労働基準協会主催講習でも18年間講師を担当。経営法曹会議幹事。元愛知労働局紛争調整委員会あっせん委員。元愛知県産業労働部労働福祉課労働相談員



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

<p>朝のお勤め 新入社員の</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>準備完了 今日もがんばるぞ</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>お昼も事務所に居て 電話あつたら出て!</p> <p>休憩が自由に 過ごせず業務の 待機時間</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>週40時間超過した 休日振替・代休で 割増賃金未払</p>	<p>部長だけど 部下が見捨てて 一人深夜勤務</p> <p>管理監督者の 深夜割増賃金が 未払い</p>	<p>名ばかり課長で 労働時間も 全く裁量なし</p> <p>管理監督者に 権限が全くなく 優遇待遇なし</p>	<p>一律支給の住宅手当 基礎額に未算入</p> <p>解釈誤りを含み 割増賃金を未払・ 払い方が誤り</p>