

Business News

第313号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号は、「賃金請求権の消滅時効期間延長への対応」について、社会保険労務士法人みらいコンサルティングに寄稿いただきました。

賃金請求権の消滅時効期間延長への対応

民法の一部改正に伴い、労働基準法の賃金請求権の消滅時効期間が当面3年（経過措置）に改正され、2020年4月1日以降の賃金に適用されています。今後トラブルの増加が想定される、未払い賃金問題について、点検・確認のポイントをご案内します。

1. 未払い残業代の状況

昨今はインターネットやスマートフォンで「残業代」と検索すると、未払い残業代の請求方法や弁護士事務所の広告が表示されることが多く、未払い残業代をめぐる労使間のトラブルが増えています。厚生労働省によると、令和2年度(2020年度)に労働基準監督署の指導により、不払いだった割増賃金を支払った企業(遡及支払額100万円以上)は1,062社、総額は約70億円(69億8,614万円)、1社当たりの平均額は658万円です(「令和2年度監督指導による賃金不払残業の是正結果」)。

2. 時効が2年から3年に

賃金請求権の消滅時効は、従来の2年から2020年4月1日以降は3年となりました。これにより、2020年4月1日以降の未払残業代は遡って請求できる期間が延び、2023年4月1日以降は3年分となります。

3. 割増賃金の支払い

労働基準法により割増賃金は、(1)法定労働時間(原則、週40時間、1日8時間)を超えた労働には1.25以上を乗じて、(2)深夜労働(22時～翌朝5時)には0.25以上を乗じて、(3)法定休日(週1日または4週4休)の労働には1.35以上を乗じて支払わなければなりません。そのためには、労働時間を正確に把握し適正な賃金を支払う必要があります。たとえば、日々の労働時間管理について、15分未満を切り捨てているような企業があります。正しくは、1分単位で賃金を支払う必要がありますので、切り捨てている分の未払いが生じてしまいます。

また、残業代の計算で算入すべき手当(例えば、皆勤手当など)を誤って漏らして、未払いが発生しているケースもあります。

4. 固定残業代

あらかじめ一定の残業時間を見込んで「固定残業代(定額残業代)」を導入している企業では、見込んだ残業時間を超える残業があつたにもかかわらず超えた分の残業代を支払っていない場合には問題となります。

5. 管理監督者

特に注意したいのは「管理監督者」の取り扱いです。労働基準法上の管理監督者は、労働時間や休日、休憩の規定や適用除外です。したがって、時間外労働や休日労働に係る割増賃金の支払いは不要ですが、深夜労働についての割増賃金は支払う必要があります。また、必ずしも「組織上の管理職＝労働基準法上の管理監督者」とはなりません。裁判などで管理監督者であることが否認され、遡って未払い残業代の支払いを命じられるケースがあります(いわゆる「名ばかり管理職」問題)。

時効の改正により、2023年4月1日以降はさらに未払い残業代トラブルが増えることが想定されます。この「時効3年」は当面の経過措置であり、将来的には「5年」となります。企業経営者の皆さまには、賃金の支払いが適正にできているか、早めに点検・確認されることをお勧めいたします。

厚生労働省の関連資料:<https://www.mhlw.go.jp/content/000617974.pdf>

(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。

三井住友海上火災保険㈱ 101-8011東京都千代田区神田駿河台3-9 TEL03-3259-1443 URL<https://www.ms-ins.com/business/keiei-support/>

※三井住友海上では、外部専門家と連携し、企業・法人経営者の皆様に有益な情報を提供しています。

N313