未払い賃金時効 当面3年

労基法改正へ 民法の5年より短く

社員が未払い残業代などをさかのぼって会社に請求できる期間（時効）は過去2年分までとする労働基準法の規定について、厚生労働省は27日、「当面3年」に改める方針を決めた。来年4月施行の改正民法で、お金をさかのぼって請求できる期間が「原則5年」になるのに合わせて「5年」とすることを検討したが、企業の負担が増すと主張する経営側に配慮した。

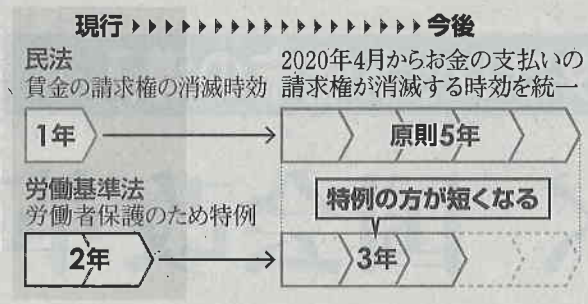
労使代表や有識者で構成される労働政策審議会の分科会が大筋で了承した。厚労省は年明けの通常国会に労基法改正案を出し、改正民法と同時の施行をめざす。来年4月以降に支払われる賃金から適用される。

現行の民法は未払い賃金の請求期間が1年と短く、働き手の保護が不十分だとして、民法に優先するルールとして1947年制定の労基法では2年と定めた。今回、改正民法が5年にしたことで労基法の規定の方が短くなるため、5年への延長を検討していた。

労働側が5年を求めたのに対し、経営側は2年の維持を主張した。保存する記録が増えることなどを理由に挙げるが、未払い賃金は1人でも発覚すれば全社員に支払うことにもつながる。5年分となると金額が一気に膨らむとの懸念も背景にある。

労使が譲らないなか、労基法も原則は5年としつつも「当分の間は3年」とする折衷案が示され、労使双方が受け入れた。いつから5年にするかは施行5年後に改めて検討するといい、判断が先送りされた。経営側が反対すれば、3年というルールが将来も続く可能性がある。

未払い賃金の請求期間 2年から3年になる



企業に配慮 働き手の権利制限

未払い賃金がある企業の負担が膨らむことに配慮する形で民法の原則を曲げ、本来は労働者を保護するための労基法で働き手の権利を制限するという今回の見直しには、厳しい批判が出ている。

今年1月、社員3421人に未払い残業代が2年分で約7・7億円あったと明らかにした自動車大手スバル。社員の過労自殺をきっかけに残業時間の過少申告が判明したが、調査期間を2年としたのは労基法が定める請求権の時効が現状では2年だからだ。実際には違法状態がより長期間にわたっていた可能性もある。

請求権が短ければ短いほど、働き手は本来もらえるはずの残業代を手にできず、結果としてただ働きの残業をしていた期間がより長くなる。

日本労働弁護団の幹事長を務める水野英樹弁護士は今回の見直しを「受け入れがたい」と批判する。「5年に延ばすことが約束されていないうえ、当面は3年として民法よりも保護すべき期間が短くなることは労基法の趣旨をないがしろにする。資料の保存などが負担だとしても、労働者の生活に直結する賃金をしっかり支払うことのほうが重要だ」という。

実際に企業が働き手から過去2年を超える未払い賃金を請求されるようになるのは2022年4月以降だ。水野氏は「企業に準備期間は与えられている。その間に賃金台帳の電子データ化などを進めるべきで、民法と同時に時効を5年とすることも問題ない」と指摘する。

それでも、労政審に委員を出している労働組合の中央組織・連合は今回の見直しを受け入れた。当面は3年になったものの、原則は5年という主張が盛り込まれた、との認識からだ。出席した連合の委員は「施行5年後の見直しでは時効を5年とすべきだ」とクギを刺したが、経営側が折れる保証はない。

労政審では、年次有給休暇の未消化分を翌年に繰り越すことができる「2年分」の時効も延ばすべきか議論された。休暇取得を先延ばしにする人もいるが、こちらは働き手の疲労回復といった休暇の趣旨をふまえれば、時効は現状の2年を維持するべきだとした。

（滝沢卓）