

貸金請求期限3年に

1年延長 来年運用目指す

厚労省

労働者が残業代などの未払い賃金を過去にさかのぼって企業に請求できる期間について、厚生労働省は27日、現行の「給料日から2年」とする労働基準法の規定を当面「3年」に延ばすことを決めた。5年後に5年に延ばすかどうかを改めて検討する。政府は来年の通常国会に労基法改正案を提出する。

来年4月に施行される改正民法では、貸したお金などの一般的な債権について請求できなくなる期限（消滅時効）が「原則5年」に統一される。これを受け、厚労相の諮問機関・労働政策審議会の分科会で、労基法上の賃金請求権が行使できる期間についても延長を検討していた。

尚志東大教授らが、中小企業の負担増などに配慮して「当面は3年」とする折衷案を示し、双方が了承した。厚労省は法改正後、来年中に「3年」ルールの運用開始を目指している。

未払い賃金をさかのぼって請求できる期間が延びれば、労働者にとっては権利の拡大になり、未払いへの抑止力も期待できる。一方で、企業の負担は増える。分科会では、民法と同じ5年への延長を主張する労働者側と、現行の2年を維持するよう求める企業側の意見が対立。分科会長の荒木

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、改正民法と同時に施行をめざす。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、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

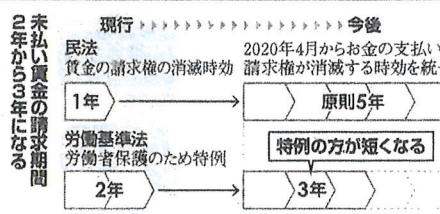
りも保護すべき期間が短くなることは労基法の趣旨をないがしろにする。資料の保存などが負担たとしても、労働者の生活に直結する賃金をしっかりと支払うことのほうが重要だ」という。実際に企業が働き手から過去2年を超える未払い賃金を請求されるようになるのは2022年4月以降だ。水野氏は「企業に準備期間は与えられない。その間に賃金台帳の電子データ化などを進めるべきで、民法と同時に時効を5年とすることも問題ない」と指摘する。

企業に配慮 働き手の権利制限

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。この認識から、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ない限り、当面は3年として民法より短く維持するべきとした。（滝沢卓）

19年12月28日 朝日朝



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ない限り、当面は3年として民法より短く維持するべきとした。（滝沢卓）

景にある。労使が譲らないなか、労方が受け入れた。いつから5年にするかは施行5年後のルールが将来も続く可能性がある。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。（滝沢卓）

景にある。労使が譲らないなか、労方が受け入れた。いつから5年にするかは施行5年後のルールが将来も続く可能性がある。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。（滝沢卓）

景にある。労使が譲らないなか、労方が受け入れた。いつから5年にするかは施行5年後のルールが将来も続く可能性がある。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。（滝沢卓）

19年12月28日日 経朝

景にある。労使が譲らないなか、労方が受け入れた。いつから5年にするかは施行5年後のルールが将来も続く可能性がある。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。（滝沢卓）