



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.118

★5年間の消滅時効について

1 1月19日付日本経済新聞の報道によると、現在、厚生労働省は未払賃金の消滅時効を現在の2年から5年に延長することを検討しているとのこと。

仮に未払賃金の消滅時効が現在の2年から5年に延長された場合、どのような事が起きるのかを考えてみました。

1 監督署への申告が増える

2年の消滅時効が5年に変わるということは、一人あたりの平均未払い残業代請求金額が現在の2倍以上に膨らむ可能性があります。そうなりますと、現在よりも多くの方が在職中もしくは退職後に監督署に未払い残業代を申告する可能性があります。もっとも、監督官の人員にも限りがありますので、果たして5年の長期間の未払残業代案件にどこまで力を入れることができるかは不明です。

2 多くの法律事務所が未払い残業代請求分野に参入する

2年の消滅時効が5年に変わるということは、以下に述べる通り名ばかり管理職問題などでは元管理職の方が一人あたり2000万円以上を請求する事例も出てくると思われれます。それは極端としても、未払い残業代請求で業種によっては一人あたり和解金が500万円を超える事例も珍しくなくなってきました。委任を受けた法律事務所の報酬もそれに伴って増えることとなります。現在以上に多くの法律事務所が未払い残業代請求分野に参入することが予想されます。

3 未払い残業代請求のテレビ・ラジオCMが流れる

多くの法律事務所が未払い残業代請求分野に参入すれば未払い残業代請求のテレビ・ラジオCMが流れることも考えられます。テレビ・ラジオCMの効果は侮れず、未払い残業代請求について法律事務所に相談する事例も増える可能性があります。

4 訴訟が長期化する

未払い残業代訴訟では現在多くの事案で訴訟提起後一年未満で訴訟上の和解が成立しておりますが、5年間の請求となると証拠も残っていない場合も多く、かつ5年間の未払い残業代を計算するのはこれまで以上に時間がかかり、訴訟が長期化する可能性があります。

労働審判も、5年間の未払い残業代請求については、とても1~2回の審理では終了せず、大雑把な計算で裁判所が判断する可能性が高くなります。そうなりますと当事者は納得せず、通常訴訟に移行する事例が増えると予測します。

5 訴訟件数は増えず訴訟外の和解が増える

では、消滅時効が5年になり未払い残業代請求訴訟が急増するかという私はさほど増えないと思います。未払い残業代請求訴訟になれば、労使共に多大な時間とコストがかかります。そのため、法律事務所が未払い残業代請求を受任したとしても、訴訟外の和解を目指すことになる事例が増えると思われれます。

既に現在においてもその傾向が顕著でして、弊法律事務所では未払い残業代請求の訴訟外示談案件が急増しております。

6 名ばかり管理職問題が増える

現在の働き方改革法律案要綱においても、長時間労働の規制は現在の労働基準法の枠組み（36協定等）をそのまま使用するようです。その為、現在と同様に管理監督者については多くの規制が適用除外となります。もっとも、多くの会社の考える管理監督者と労働基準法の管理監督者にはかなりの乖離があり、上場企業や大企業でさえも本来であれば管理監督者には当たらない管理職を管理監督者扱いにしている例が見受けられます。そのため、管理職であることを理由に長時間労働が放置されている事もあります。

それでも、これまでは管理職が会社に対し「自分は管理監督者に当たらない。これまでの長時間労働に対してきちんと未払い残業代請求を支払え」と請求することは稀でした。会社との関係を損なうことを嫌ったり、訴訟になると再就職に影響があるのではないかと不安があることから多くの方は違法であるにもかかわらず未払い残業代を請求しておりません。

しかし、2年の消滅時効が5年になれば状況は変わります。月80時間もの残業を行っている場合、月給約40万円の管理職であれば、5年間で約1500万円以上の残業代を請求できることとなります。1500万円とはなかなかの金額です。これまで会社に未払い残業代を請求しなかった元管理職の方が未払い残業代請求を行う事例が増えると予想します。そのため、多くの企業では紛争を予防す

るために管理監督者に該当する管理職の範囲を狭める事例も増えると思います。

7 厳格に労働時間管理を行う企業が増える

消滅時効が5年になることにより、深刻な未払い残業代請求トラブルを予防する必要があります。そのため、今まで以上に厳格に労働時間管理を行う企業が増えると思います。結果として長時間労働・過重労働の予防が推進される可能性があります。

8 未払い残業代請求をきっかけにした廃業が増える

もっとも、7の様に厳格に労働時間管理を行い、割増賃金を法律の通り支払える企業ばかりではありません。人手不足から長時間労働にならざるをえない、割増賃金を法律の通り支払う体力が無い場合は、未払い残業代請求をきっかけに廃業するケースも増える可能性があります。未払い残業代請求に応じることで資金繰りが付かなくなるというよりも経営者の意欲が無くなり、事業継続を断念するケースが増えると思います。

まとめ

自分で書いていて何だか暗い気分になってきましたが、今後、業種業界によっては労働時間と割増賃金の問題が経営に大きく影響を与えることになりそうです。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982