



弁護士 向井 蘭  
杜若経営法律事務所

## Vol.136

### ★未払い賃金の消滅時効が5年に延長

#### 1 衝撃的な未払い賃金の消滅時効5年延長

令和元年5月27日付労働新聞は、未払い賃金(未払い残業代も含む)の消滅時効が5年に延長される見込みであると報道しました。これまで厚生労働省が検討会(「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」)を重ねてきたところ、賃金債権について改正民法の一般的な消滅時効制度と扱いを異にする理由は特段見当たらないとの理由から現行の2年から5年に延長する方向で意見を取りまとめるとのことでした。

この検討会が出す結論は重く、これに合わせて法律も改正される見通しが高まっています。これは大変衝撃的な内容で人事労務実務にも大きな影響を与えます。

#### 2 政府の狙いは何か

私の個人的な感想ですが、働き方改革を含む厳しい労働規制により生産性の低い会社を淘汰させ、国として生き残りを図ろうとしていると思われれます。そのため、企業を存続させるためには厳しい労働規制を何としても乗り越えなければなりません。

#### 3 今後考えられる影響

##### (1) 未払い残業代問題で倒産する企業が増える

残念ながら、未払い賃金の消滅時効が5年に延長されれば、未払い残業代問題をきっかけに倒産してしまう企業が増えると思います。支払い金額が現在より大幅に増加することは確実です

し、そのような場合、経営者が経営の意欲を失ってしまい廃業の決断をすることが多いからです。

##### (2) 未払い残業代請求事案が増える

消滅時効が5年に延長されることにより未払い残業代も請求事案が増加することが予想されます。

##### ① (名ばかり)管理監督者

これまで比較的請求者は少なかったのですが、いわゆる名ばかり管理監督者問題がクローズアップされます。例えば、管理監督者扱いの月給40万円の管理職が毎月60時間残業をしていたとすれば、管理監督者に当たらないと判断された場合の未払い残業代は5年間で1000万円を超えます。1000万円を貰えるというのであれば、心が動いてしまう方は当然いらっしゃるでしょう。

##### ② 長時間労働の職場で働く従業員

言うまでもなく長時間労働の職場であれば、未払い残業代請求のリスクは相当数高まります。集団請求も増えるかもしれません。

##### ③ 裁量労働制、事業場外みなし労働時間制適用対象者

この2つの制度対象者が未払い残業代請求を行う事例は今の所少ないですが、消滅時効が5年に延長されれば対象者が制度の適用を否定して(特に事業場外みなし労働時間制は適用が否定されやすいです)、未払い残業代を請求する可能性は高くなると考えます。

## (3) 訴訟が長期化する

現在、弊所の事例では未払い残業代請求訴訟は概ね半年から一年程度で解決することが多いですが、消滅時効が延長することで必要な資料も多くなり、訴訟が長期化することが考えられます。

## (4) 訴訟外和解が増える

現在も起きている現象ですが、消滅時効が延長されれば訴訟外の示談が増えると予想されます。長期化する訴訟を避けて弁護士と訴訟外で話し合いをして和解をしてしまうことが増えています。金額を減額する代わりに短い時間で解決する方法です。この方法による解決が相当数増えると思います。

## (5) 未払い残業代請求を専門に扱う弁護士が増える

現在の労働基準監督署の人員体制からすると5年間の未払い残業代を取り締まるための人員は不足していると言わざるを得ません。そのため、5年分の未払い残業代請求を行うのであれば弁護士に依頼することが増えると思います。弁護士側も未払い残業代の市場が拡大し、請求額がこれまでの2倍を超えるのであれば、より専門特化をして未払い残業代のみを専門に取り扱う弁護士が増えると予想されます。それと共に弁護士費用についても競争が起こり、より安くなるのではないかと予想できます。現に東京では未払い残業代請求を専門的に取り扱う事務所は10事務所を超えています。以前からは考えられないほど依頼の敷居は低くなっており、相談料無料、初期費用無料、完全成功報酬制。

## 4 取るべき対策は

### (1) 労働時間を計る

労働時間が長く、かつ未払い残業代

を支払っていないリスクのある職場であればあるほど残念ながら労働時間を計っておりません。現実を直視しない限り問題を解決することはできません。

### (2) 時給を意識する

これも上記と同じです。経営者の方は「時間で賃金を支払いたくない」とよく仰ります。お気持ちは分かりますが、一方で時給をもとに日本の労基法は賃金を支払う仕組みになっており、正社員であっても時給を意識する必要があります。

### (3) 制度を変える

すでに残業代も含めた前提で賃金を支払っているのであれば、定額残業代制度を導入するのも一つの方法です。批判は強いですが、これ自体が違法な制度ではありません。適法な導入・運用をすることによりリスクは減らせます。

### (4) 単価・顧客・商品・サービスを変える

一介の弁護士が生意気なことを申し上げるのをお許しください。未払い残業代問題は経営問題と直結をしております。単価・顧客・商品・サービスを変えない限り残業代を支払うことができない事例が現実に存在します。永続的な経営を行うためには、残業代がきちんと支払えるような単価・顧客・商品・サービスにしないと解決ができない問題です。身も蓋もない無い話ですが、これからの時代の経営課題になります。

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