



## Vol.85

弁護士 岸田鑑彦  
杜若経営法律事務所

### ★労基法改正と未払い残業代請求の消滅時効

従業員から会社に対して「残業代請求の消滅時効が3年に改正されたので、過去3年分の未払い残業代を請求します」という要求がたまにあります。下記に述べるように確かに労基法の消滅時効は令和2年4月に改正されていますが、果たしてこの従業員の要求は正しいのでしょうか？以下、解説します。

#### 1 労基法の賃金請求権に関する消滅時効の延長

改正労基法が令和2年3月27日に成立し、令和2年4月1日から施行となりました。改正で次のことが決まりました。

- ① 賃金請求権の消滅時効期間が5年に延長。退職手当(5年)、災害補償、年休等(2年)の請求権は、現行の消滅時効期間を維持。
- ② 記録の保存期間等について5年に延長。
- ③ 付加金の請求期間について5年に延長。
- ④ 施行期日は、改正民法の施行日(令和2年4月1日)と同じ。
- ⑤ 経過措置として、賃金請求権の消滅時効、賃金台帳等の記録の保存期間、割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間は、当分

の間は3年。

- ⑥ 施行日以後に賃金支払日が到来する賃金請求権について新たな消滅時効期間を適用。
- ⑦ 改正法の施行5年経過後の状況を勘案して検討し、必要があるときは措置を講じる。

#### 2 改正条文

(時効)

第百十五条 この法律の規定による賃金の請求権はこれを行することができる時から五年間、この法律の規定による災害補償その他の請求権(賃金の請求権を除く。)はこれを行することができる時から二年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

(附 則)

第百四十三条

③ 第百十五条の規定の適用については、当分の間、同条中「賃金の請求権はこれを行することができる時から五年間」とあるのは、「退職手当の請求権はこれを行することができる時から五年間、この法律の規定による賃金(退職手当を除く。)の請求権はこれを行することができる時から三年間」とする。

### 3 未払い残業代請求はどう変わるか

すでに労基法115条は賃金の請求権について5年に改正され、ただし経過措置として附則143条によって当分の間は「3年間」になっているのです。

上記のとおり、この改正労基法の適用があるのは、令和2年4月1日以後に賃金支払日が到来する賃金請求権からです。それ以前の賃金請求権については2年のままです。

例をあげると、令和2年3月25日（及びそれ以前）支払いの給与に関する未払い残業代請求権の消滅時効は2年のまま、令和2年4月25日（及びそれ以降）支払いの給与に関する未払い残業代請求の消滅時効は3年に変わります。

ということは冒頭の設例のように、令和3年1月29日に、過去の未払い残業代を請求したとしても、令和2年4月1日より前の賃金請求権の時効は2年のままなので、結局、請求できる期間は過去2年分ということになります。確かにこの場合でも令和2年4月1日以降の賃金請求権の消滅時効は3年になっていますが、令和3年1月29日に請求した場合、これらの部分は請求から1年未満の部分なので、消滅時効が2年であっても3年であってもまだ時効消滅

していないため影響を与えません。

請求期間に影響が出始めるのは令和4年4月以降になります。例えば令和4年5月1日に未払い残業代請求をした場合、従来の労基法であれば、消滅時効は2年間だったので、令和2年4月25日支払い分は2年を経過しているため請求できませんでした。ところが、労基法改正により令和2年4月1日以降である令和2年4月25日支払い分は消滅時効が3年になるので、令和4年5月1日の時点ではまだ消えていないこととなります。そのためこの場合は2年分+1か月分が請求期間となります。

このように労基法改正によりいきなり過去3年分の未払い残業代請求ができるわけではありませんが、今後、徐々に影響が出始めるのは間違いないので、令和2年4月以降の残業代についてはより一層、未払いがないように意識して支払っていただく必要があります。