

SOS ニュース

未払い賃金の時効はどうなるの？

私は、6年間強、民生委員として活動している。4月のある日、社会福祉協議会の教育支援資金を受けて大学を卒業・就職し2年目を迎えた青年を訪問した。近況を問うたところ「時間管理がきびしくなった」とのことであった。長時間労働による過労死問題等を背景に残業に関する企業側の姿勢の変化がうかがえる話である。

さて、1896年制定の現民法では、お金の支払いを請求する権利について原則「10年」としているが、賃金の請求権の時効は、飲み屋の未払い金（ツケ）同様、例外的に1年としている。一方、労働基準法115条では、労働者が会社に未払い賃金を請求できる権利が消滅する時効を「2年」としている。これは「民法が定める1年では、労働者の権利を守るには弱い」との考えからであり、特別法の労働基準法が、一般法の民法に優先して賃金請求権の時効については労働基準法が適用されている。

ところで、2020年施行の改正民法では、前記例外をすべて廃止し、お金の支払いを請求できる権利が消滅する時効を「原則5年（正確には権利を行使することを知った時から5年）」に統一するとした。このため、厚生労働省は、賃金等の請求権の時効について有識者検討会「賃金等請求権の消滅時効のあり方に関する検討会」を設置し労働基準法の見直しに向けた議論を昨年12月から始めた。検討会では、本年夏頃までに報告書をまとめる方針である。そして当該報告書を踏まえて労働政策審議会にて検討を加え早ければ2019年の通常国会に労働基準法改正法案が提出されることとなる。

労働基準法上、賃金の請求権の時効がどのように規定されるか経営側にとっても労働者にとっても大きな関心事となるのは間違いない。賃金の請求権が2年から延長（最長5年）されるとサービス残業抑制につながることもなり、働き方改革にも結びつくことも期待できる。今後の検討会そして審議会での議論の行方を見守っていく必要がある。

平成30年4月12日

社会保険労務士

青木 脩

※ 無断転写禁止