

賃金の請求権が3年間に延びます！

2020年4月1日より、民法の改正に伴い、労働基準法の賃金請求権の消滅時効期間（現行2年）が当分の間、3年に延びることになりました。（例：未払い残業の請求権が2年から3年に変更になります。）この改正に伴い、中小企業にどのような影響を及ぼすのか解説いたします。

①改正の趣旨

民法の一部を改正する法律により、労働基準法における賃金請求権の消滅時効期間等を延長するとともに、当分の間経過措置を講ずることが決定しました。

②改正の概要

1.賃金請求権の消滅時効期間の延長等

・賃金請求権の消滅時効について5年に延長されます。※当分の間3年間

2.記録の保存期間等の延長

・賃金台帳等の記録の保存期間について、5年に延長されます。※当分の間3年間
・割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間について5年に延長されます。※当分の間3年間

施行は令和2年4月1日となります。

以下、表にまとめておりますのでご確認ください。

③中小企業への影響について

この改正に伴い、特に中小企業が影響を受けることは、「残業代の清算」についてです。

もし、残業代の計算間違いや、不適切な時間管理により、本来払うべき残業代と実際支払われている残業代が異なる場合、残業代の清算が必要になることがあります。今までは、過去2年間の時効でしたがこの期間が3年に延びることにより、リスクが高くなることを示しています。

【例】「残業未払いの金額が年間200万の場合」
今までは2年間の400万円を払う必要があった。
今後は3年間の600万円を払う必要があります

また、この期間は今後、5年まで延長することが見込まれております。

つまり、今、中小企業が取り組むべきことは、「適正な残業代の計算」および「残業時間の短縮」を行うことです。

④残業代の計算方法について

【例】

所定内賃金の総額：300,000円（基本給）
1か月の所定労働時間：173.3H

残業時間が30Hの場合における残業代の適正な計算方法は
 $300,000円 \div 173.3H \times 1.25倍 \times 30H = 64,917円$ となります。

【計算方法について】

所定内賃金の総額（※1） \div 1ヶ月の所定労働時間（※2） $\times 1.25 \times$ 残業時間となります。

（※1）所定内賃金の総額とは
基本給+残業の単価に含む手当（毎月変動する手当や、歩合給、家族手当などは除き、他の手当を含めて計算を行います）

（※2）1か月の所定労働時間の求め方
1日の労働時間：8時間、年間休日：105日の場合、 $365日 - 105日 \times 8H \div 12か月 = 173.3H$ となります。

※上記の計算方法は参考例ですので、会社の給与規程等をご確認ください。

長時間残業や残業計算でお悩みの方は、ご相談ください。

労働基準法(令和2/4/1施行)	現行	改正法案
賃金請求権の消滅時効期間	2年 \Rightarrow	5年(※)
付加金の請求期間	2年 \Rightarrow	5年(※)
退職手当請求権の消滅時効期間	5年 \Rightarrow	5年
賃金台帳等の書類保管義務	3年 \Rightarrow	5年(※)

* 付加金とは、労働基準法違反の罰金のようなもので、その額は、「請求金額と同一額」です。

(※)は、当分の間3年