

T&M 労務通信

11
2017

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職高齢受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

1 昨年に続き、大幅引き上げ
最低賃金、全国平均 25 円アップの 848 円

2 **特集1** 待ったなし！ 来年4月より本格的な影響
徹底調査！ 無期転換ルールにどう対応する？

4 **特集2**
年末調整の作業を確認しましょう

6 TOPICS

- 教育訓練給付、離職後最大 20 年まで利用可能に
- ストレスチェック 8 割超の事業場が実施

7 人事労務の法律ミニ教室
基本給 20 ～ 25 万円で募集。
入社時に具体額を決定してもいい？

8 活かしてますか？ 就業規則
これ以上の残業削減は無理…
変形労働時間制を検討しては？

8 労務ひとこと
残業代請求は過去 2 年分→5 年分になる？

昨年に続き、大幅引き上げ 最低賃金、全国平均25円アップの848円

厚生労働省は 8 月 17 日、今年度の地域別最低賃金の改定額を発表しました。新しい最低賃金の全国過重平均額は前年度比 25 円増の 848 円となりました。ここ数年、大幅な引き上げが続いています。

改定後の額は 737 円（高知県、佐賀県など）から 958 円（東京）で、15 都道府県で 800 円以上、3 都府県

で 900 円以上となっています。

改定後の額は 10 月ごろから都道府県ごとに順次適用されます。

たとえば、10 月 1 日より適用され

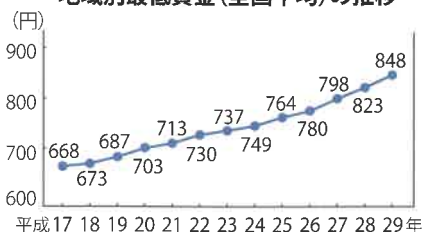
る場合は 10 月 1 日以降の勤務分については新しい最低賃金を下回ってはいけません。雇用する労働者の賃金の下限額を確認しましょう。

地域別最低賃金の額

(円)

都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額
北海道	810	24	石川	781	24	岡山	781	24
青森	738	22	福井	778	24	広島	818	25
岩手	738	22	山梨	784	25	山口	777	24
宮城	772	24	長野	795	25	徳島	740	24
秋田	738	22	岐阜	800	24	香川	766	24
山形	739	22	静岡	832	25	愛媛	739	22
福島	748	22	愛知	871	26	高知	737	22
茨城	796	25	三重	820	25	福岡	789	24
栃木	800	25	滋賀	813	25	佐賀	737	22
群馬	783	24	京都	856	25	長崎	737	22
埼玉	871	26	大阪	909	26	熊本	737	22
千葉	868	26	兵庫	844	25	大分	737	22
東京	958	26	奈良	786	24	宮崎	737	23
神奈川	956	26	和歌山	777	24	鹿児島	737	22
新潟	778	25	鳥取	738	23	沖縄	737	23
富山	795	25	島根	740	22	全国平均	848	25

地域別最低賃金(全国平均)の推移



特集1 待たなし！ 来年4月より本格的な影響

徹底調査！ 無期転換ルールにどう対応する？

2013年4月より改正労働契約法が施行され「無期転換ルール」が設けられました。有期労働契約を反復更新して5年を超える労働者から申し込みがあれば無期労働契約に転換させなければならないというルールです。改正法施行から5年を迎える2018年4月以降、本格的に影響が出始めるため、対応策を検討し準備しておかなければなりません。無期転換ルールへの企業の対応状況はどのようになっているのでしょうか。労働政策研究・研修機構が公表した「改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査」の結果を紹介しましょう。

この調査は昨年10～11月に、10人以上の企業9,639社から回答を得たものです。

6割が無期転換を前向きに検討

フルタイムの有期契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業を対象に、無期転換ルールにどのような対応を検討しているか尋ねると、いずれも「通算5年を超える有期契約労働者から、申し込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」（フルタイム35.2%、パートタイム40.0%）が最も多く、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」「雇入れの段階から無期契約にする」など何らかの形で無期契約にしていく企業の割合が、フルタイムで62.9%、パートタイムで58.9%といずれも6割前後となっています（図1）。

業種別では、医療・福祉や生活関連サービス業、娯楽業等で、何らかの形

で無期契約にしていく割合が高くなっています。

「5年を超えないよう」は少数派

一方、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」と答えたのはフルタイム8.5%、パートタイム8.0%。業種別では教育・学習支援業、不動産業・物品賃貸業、情報通信業等で割合が高くなりました。

通算5年を超えないように運用していく理由としては、「従来からそのような契約管理をおこなってきたから」「景気変動に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから」などが挙がっています。

まだ方針を決められない企業も

「対応方針は未定・分からない」と回答したのはフルタイム26.9%、パートタイム31.3%でした。

これらの企業に、無期転換ルールへ

の対応方針を決める上でネックになっていることを尋ねると、「無期転換後の人事処遇のあり方」がもっとも多く、「事業の先行き見通しの不確実性」「有期契約労働者の転換希望の見極め」などが続きました。

対応方針を決める上でどのような行政支援があればよいと思うか尋ねると「法の詳細についての情報提供（パンフレット配布、セミナー開催等）」「他社の事例・取組についての紹介」などが挙がっており、法律の詳細や他社がどう対応しているのかわからないから決められないという実態が浮かび上がりました。

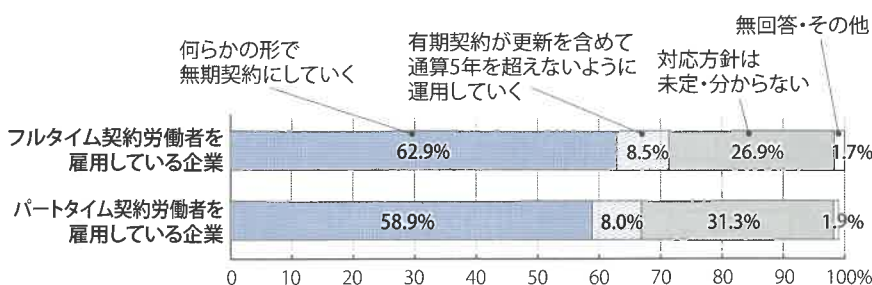
どのような形で無期契約にする？

何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業を対象に、どのような形態で無期契約にするのか尋ねると、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合がもっとも多くなりました（フルタイム37.3%、パートタイム50.6%）。

これに、フルタイムでは「既存の正社員区分に転換する」30.8%や、「わからない（具体的にはまだ考えていない）」15.9%が続きます。

パートタイムについては「わからない（具体的にはまだ考えていない）」

図1： 無期転換ルールにどのような対応を検討しているか



20.8%、「既存の正社員区分に転換する」14.2%の順に続いています。

正社員以外の無期契約区分を活用する割合は、フルタイムで「既存の無期契約区分」4.6%、「新たな無期契約区分」が7.7%で計12.3%。パートタイムでも同順に4.1%、6.1%の計10.2%と、いずれも1割程度にとどまっています(図2)。

4社に1社は「多様な正社員」区分がある

近年、従来型の正社員とは異なり、勤務地や職務内容、勤務時間などが限定された正社員(「限定正社員」や「多様な正社員」という)の活用が広がっています。本調査では、多様な正社員の活用状況についても調べています。

正社員の中に、働き方にかかる何らかの限定区分がある(多様な正社員区分がある)という企業の割合は26.8%でした。

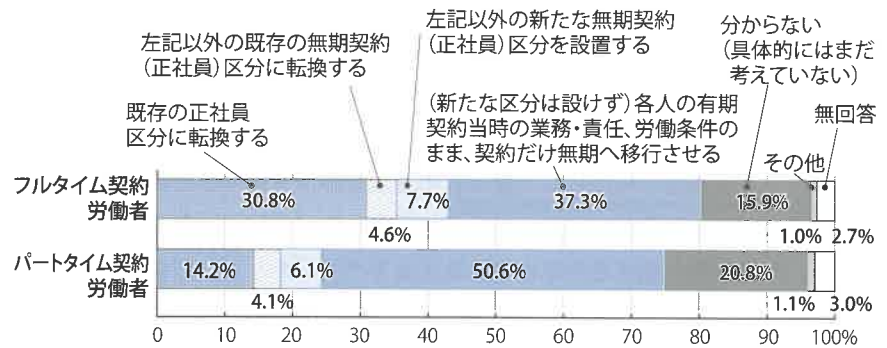
具体的には「職種や職務、職域が限定されている区分」をもつ企業が19.7%で「勤務地が限定されている区分」が12.4%、「就ける役職・役割の範囲が限定されている区分」が10.4%で、「労働時間の長さが限定されている区分」が12.2%等となっています。

多様な正社員区分がある企業のうち、労働契約法の改正以降に多様な正社員区分を「新設・増員した」割合は20.5%でした。

多様な正社員区分がある企業のうち、従来の正社員と多様な正社員の間で区分を転換できる「制度がある」割合は26.4%、「制度はないが慣行がある」割合は18.3%、合わせて4割超の企業が何らかの形で転換可能と回答しています。

転換可能な企業を対象に、転換できる方向性について尋ねると、「従来の

図2: どのような形態で無期契約にするか



正社員⇄多様な正社員の相互に転換可能」とする企業が7割を超えました。

多様な正社員の今後の活用ニーズ

多様な正社員区分を今後新たに導入(すでにある場合は増員)する予定があるかたずねると、63.7%の企業が「導入(増員)の予定はない」とする一方、「導入(増員)する予定がある」との回答も3割を超えました。業種別には宿泊、飲食サービス、医療・福祉等で高くなっています。

多様な正社員を導入(増員)する理由をたずねると「労働力の(量的な)確保に対する危機感が高まっているから」54.5%がもっとも多く、これに「労働者の価値観の多様化への対応や、仕事と生活の両立支援等のため」37.9%が続き、法改正に対応するためといった理由より積極的な企業ニーズに基づくものが多く見られました(図3)。

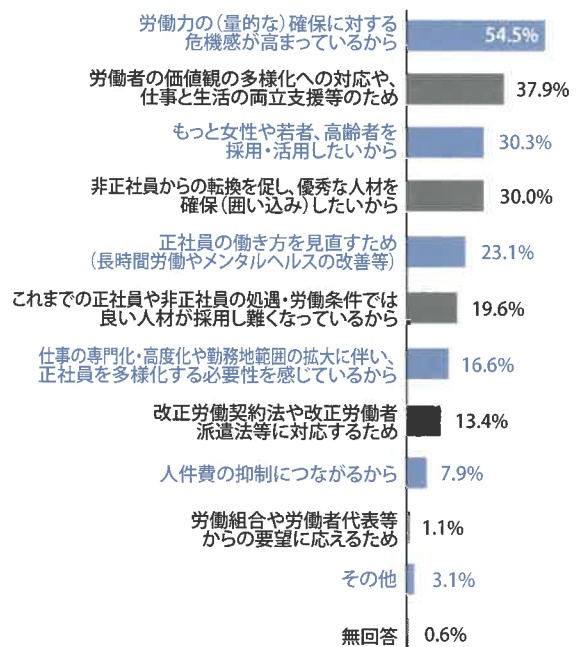
一方、多様な正社員の導入(増員)予定はないとした企業に、その理由をたずねると、「区分が増加することで、労務管理が煩雑・複雑になる」42.8%や「区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスのとり方が難しい」

41.0%といった回答が多く見られました。

特例措置の認知度は低い

定年後の再雇用者など一定の労働者について、事前に都道府県労働局長の認定を受けることで無期転換ルールの例外とできる特例措置がありますが、この特例措置について「内容まで知っている」企業は18.0%。「規定されたことは知っているが内容まではよくわからない」が37.4%、「知らない・わからない」が41.1%と認知度はいまいちのようです。実際に認定の申請を済ませた企業も数パーセントと非常に少ない結果となっています。

図3: 多様な正社員を導入(増員)する理由(複数回答)



特集2

年末調整の作業を確認しましょう



そろそろ年末調整の時期になります。年末調整の作業を外部に委託している場合も、書類の整理やチェックなどの準備作業を社内でしっかりやっておくことが控除漏れなどの防止に役立ちます。準備作業を中心に年末調整を確認していきましょう。年末調整に関する今年の主な改正は5ページのとおりです。申告書の様式も変わる予定です。

「年末調整」とは

毎月の給与を支払う際は、支払額と扶養人数などから算定した源泉所得税が徴収されます。しかし、所得税は1年間を通して決定されるため、あくまでも月々の源泉所得税の徴収額は仮払いです。そこで、年末にその年に納めるべき税額を正しく計算し、1年間に給与から徴収した源泉所得税の総額との差額を精算します。この手続きを「年末調整」といいます。

年末調整の結果、各人についてすでに徴収した税額が多いときは差額が還付され、少ないときは徴収されます。

年末調整の対象者

年末調整の対象となる人は、原則として年末まで勤務する人です。1年を通じて勤務している人の他、年の途中で就職した人も含まれます。ただし、表2に掲げる人は対象になりません。

なお、医療費控除など年末調整ではできない所得控除を受ける場合などは、年末調整の後、別途確定申告が必要です。

各種申告書の回収と内容の確認

①扶養控除等（異動）申告書をチェック

年末調整は、対象となる従業員全員から扶養控除等（異動）申告書が提出されているかどうかを確認することから始まります。

親族が控除対象配偶者や扶養親族、障害者などに該当するかどうかの判断にあたって、所得金額は、年末調整をおこなう日の現況により見積もった1月1日から12月31日までの合計所得金額を見ます。年齢は12月31日の年齢で判断します。たとえば、年末調整をおこなった後、12月31日までに扶養親族の増減などがあった場合には、後で年末調整のやり直しをすることが許されています。

②配偶者特別控除申告書をチェック

配偶者特別控除申告書は保険料控除申告書と1枚の兼用用紙となっています。控除対象となるのは、配偶者の合計所得金額が「38万円（給与だけの場合は収入額が103万円）を超え」、「76万円（同141万円）未満」の人です。ただし、本人の合計所得金額が1,000万円を超えるときは控除を受けられません。

<用語>

「収入」とは給与など源泉所得税控除前の額です。「所得」とは収入から経費（給与所得であれば給与所得控除）を差し引いた後の額です。「合計所得金額」とは給与所得、不動産所得など複数の所得がある場合に、それぞれを合計した額です。

③保険料控除申告書をチェック

「保険料控除申告書」にもとづいて、「生命保険料」「地震保険料」「社会保険料」「小規模企業共済等掛金」について控除をおこないます。この申告書

表1 年末調整の流れ

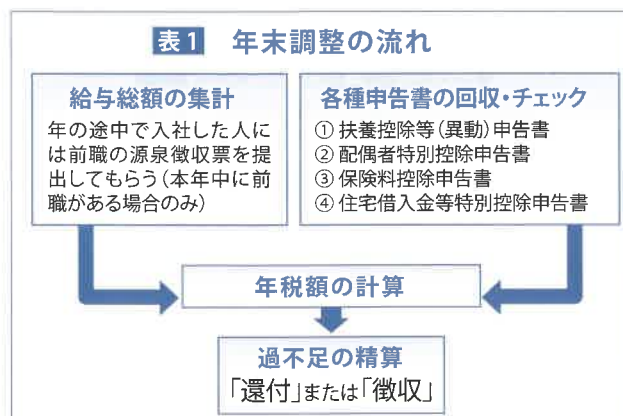


表2 年末調整の対象とならない人

- ① 本年中の給与の収入金額が2,000万円を超える人
- ② 災害により被害を受けて、本年分の給与に対する源泉所得税の徴収猶予または還付を受けた人
- ③ 2ヵ所以上から給与の支払を受けている人で、他の給与の支払者に「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」を提出している人など
- ④ 年の途中で退職した人（死亡の場合などを除く）
- ⑤ 非居住者（住所または1年以上の居所が日本にない人）
- ⑥ 日雇労働者など継続して同一の雇用主に雇用されない人

の用紙をあらかじめ各人に配布しておき、年末調整をおこなうときまでに回収してください。支払った保険料については保険会社から送られてくる保険料控除証明書などを申告書に添付しなければなりません。

④住宅借入金等特別控除申告書を
チェック

前年以前に確定申告し「住宅借入金等特別控除申告書」を提出した人がいる場合、借入金の「年末残高等証明書」の添付と所定の記載事項を確認します。

年末調整の主な変更事項

給与収入1,000万円超の場合の給与所得控除額が上限220万円に引き下げられます。

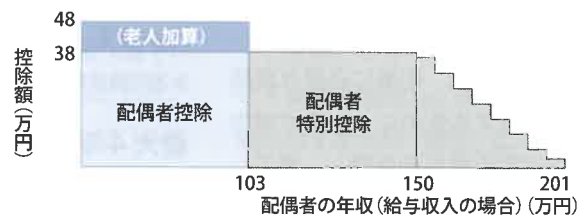
平成30年から大きく変わります！

平成30年からの配偶者控除、配偶者特別控除の見直し

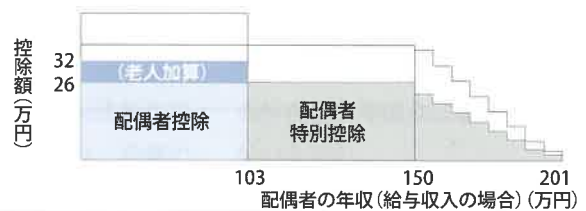
配偶者控除については、これまで一律38万円（老人控除対象配偶者は加算10万円）でしたが、給与を受ける本人の合計所得金額により右の図のとおり控除額が3段階に定められ、合計所得金額が1,000万円を超えると配偶者控除は適用できなくなります。

配偶者特別控除も本人の合計所得金額により控除額が3段階に定められました。改正前と同様に本人の合計所得金額が1,000万円を超えると配偶者特別控除は適用できません。そして、対象となる配偶者の合計所得金額は38万円超～123万円以下に拡大されました（改正前は38万円超～76万円未満）。控除額は右の図のとおり段階的に減っていきます。

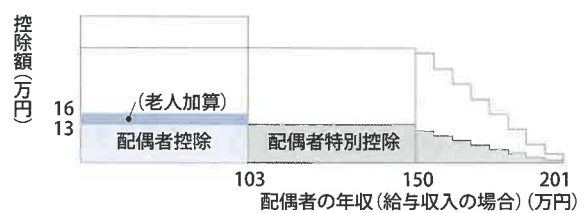
《給与所得者の合計所得金額900万円以下》
（年収（給与収入の場合）1,120万円以下）



《給与所得者の合計所得金額900万円超950万円以下》
（年収（給与収入の場合）1,120万円超1,170万円以下）



《給与所得者の合計所得金額950万円超1,000万円以下》
（年収（給与収入の場合）1,170万円超1,220万円以下）



平成30年からの源泉徴収について

月々の給与計算の際、控除される源泉所得税は「扶養親族等の数」により異なります。この数の算定に当たり、これまで「控除対象配偶者」を1人としていましたが、平成30年からは、配偶者が「源泉控除対象配偶者」に該当する場合に1人と数えることになります。

「源泉控除対象配偶者」とは、①給与を受ける本人のその年の所得の見積額900万円以下の場合であって、②その人と生計を一にする配偶者^{*}で、その年の所得の見積額が85万円以下の人をいいます。

また、同一生計配偶者が一定の障害者の場合には、扶養親族等の数にさらに1人を加えて計算します。同一生計配偶者とは、本人と生計を一にする配偶者^{*}で、その年の所得の見積額が38万円以下の人をいいます。

^{*}青色事業専従者、白色事業専従者を除く。

なお、「扶養控除等（異動）申告書」の記載内容が変わりますので、ご注意ください（右図参照）。

平成30年分 給与所得者の扶養控除等（異動）

所轄税務署長等	給与の支払者の名称（氏名）	（フリガナ）あなたの氏名
	あなたの住所	あなたの個人番号
	あなたの住所（郵便番号）	
	あなたの住所	
	あなた自身が障害者、寡婦、寡夫又は勤労学生のいずれか	
区分等	（フリガナ）氏名	個人番号
	あなたとの続柄	生年月日
源泉控除対象配偶者（注1）		老人扶養親族（昭和11年以前に出生した者）
		特定扶養親族（平成12年～平成14年）
		非同居の扶養親族（注2）
		注1～注3に該当する専従者
		住
		明・大 昭・安
		<input type="checkbox"/> 同居老親等

ここが「源泉控除対象配偶者」に、29年分とは大きく要件が変わっているため注意！

教育訓練給付、 離職後最大20年まで利用可能に

雇用保険の教育訓練給付の適用対象期間が、離職後最大4年→20年に延長されることになりました。

出産や育児などでブランクがある女性の学ぶ機会を広げ、再就職を後押しするのが狙いで、来年1月1日より施行されます。

現行制度では離職後4年まで

教育訓練給付は、仕事に必要な資格や技術を習得するために、自費で厚生労働大臣指定の講座を受講し、修了した場合に、雇用保険から受講料の一部を補助してくれる制度です。雇用保険の被保険者だけでなく、被保険者であった人*（離職した人）も、離職後1年以内（この期間を「適用対象期間」とい

います）に受講を開始すれば利用できます。

ただし適用対象期間中に、妊娠・出産・疾病などやむを得ない事由により引き続き30日以上受講を開始することができない場合は、「受講を開始できない日数分」期間を延長することができ、最大4年まで延長できる仕組みとなっています。

*被保険者期間に一定の要件があります。

最大4年→20年に延長

しかし、子育て中の女性から「期間が短くて使いづらい」という声があがっており、今回の改正で最大20年まで延長されることになりました。

これにより、離職後20年以内に受講

を開始すれば教育訓練給付を受けられるようになります*。

*延長理由がやんだ場合は「受講を開始できない日数分」が延長されます。

延長の対象となる人は

改正の対象となるのは、平成10年1月1日以後に離職した人です。すでに離職後4年を過ぎている人も対象となります。

ハローワークへ延長の申請をする必要がありますが、すぐに手続きができなくても、延長後の適用対象期間の最終日まで（離職後最大で20年間）に申請すれば構いません。

申請の際は、延長理由を証明する書類（医師の証明など）が必要です。延長理由として認められるのは、妊娠、出産、育児*、疾病、負傷などです。

*育児の場合は18歳未満の者に限ります。

ストレスチェック 8割超の事業場が実施

平成27年12月より、ストレスチェック制度がスタートし、常時50人以上の労働者を使用する事業場に対し、年1回のストレスチェックとその結果にもとづく面接指導などの実施が義務付けられています。

制度のスタートから約1年半となる今年6月、厚生労働省がストレスチェック制度の実施状況について調査を実施しました。

実施状況に開き

ストレスチェック制度の実施が義務付けられた事業場のうち、実際に実施した事業場の割合は全体の82.9%でした。1000人以上規模の事業場では

99.5%であるのに対し、50～99人規模では78.9%と、規模別に関差があります。業種別にみると、金融・広告業や通信業では実施率が高く、清掃・と畜業や接客娯楽業では低くなっています（グラフ参照）。

在籍労働者のうち、ストレスチェックを受けた労働者は約8割でした。

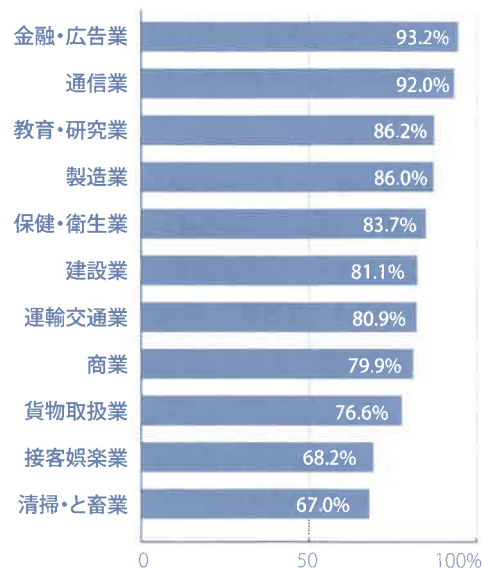
面接指導を受けた人は0.6%

ストレスチェックの結果、高ストレスと判断され、労働者から申出があった者については医師による面接指導を実施しなければなりません。ストレスチェックを受けた労働者のうち、面接指導を受けた労働者の割合は0.6%でした。

ストレスチェック制度では、

結果を職場や部署単位など集団ごとに集計・分析し、職場環境の改善に取り組むことが努力義務となっています。この集団分析を実施した事業場は全体の78.3%でした。

ストレスチェック制度を実施した事業場の割合





基本給20～25万円で募集。 入社時に具体額を決定してもいい？

Q 当社では、募集時は「基本給20～25万円」と幅をもたせて提示し、採用が決まった人には初出勤の日に具体的な金額を示した契約書にサインしてもらっています。この方法では何か問題がありますか？

A 職業安定法などが改正され、求人募集の際のルールが変わることになりました。募集時は幅をもたせた金額を提示し、後で具体的な金額を特定する場合は、求職者が納得して就職先を選ぶよう「可能な限り速やかに」特定した金額を明示する必要があります。改正法は、一部を除き平成30年1月1日より実施されます。

明示しなければならない労働条件

求人募集をするには、ハローワークや職業紹介エージェントを利用する、新聞や求人誌に募集広告を出す、自社ホームページに掲載するなどさまざまな方法があります。いずれの場合も、労働条件のうち一定の事項（図参照）を明示するよう法律で義務付けられています。

今回の改正では、明示しなければならない事項に「試用期間」などが追加されることになりました。

明示するタイミングは？

労働条件を明示するタイミングについてもルールがあります。

求人誌などでは紙面の都合から「調理師募集」などの非常に簡易なものもありますし、会社によっては、初回の

面接ですぐに採用を決めるところもあります。このような様々な採用方法において、求職者が就職先を納得できるよう選ぶためには、できる限り早い段階で必要な労働条件が明示されるべきです。

そこで、今回の法改正に合わせ求人募集に関する指針も大きく見直され、労働条件について「可能な限り速やかに明示」することが明記されました。

そのほか、労働時間について「みなし労働時間」を適用する場合や、賃金に「固定残業代」を含む場合などについても詳しく明示するよう注意事項が追加されています。

募集時の労働条件を変更するとき

当初、募集広告などに明示された労働条件と採用時の労働条件は、合意の上で修正されることもあります。たとえば、「想定していたより経験年数が足りないが本人が意欲的なので基本給を引き下げて採用」といったものです。ただ、このような労働条件の変更が本人に正確に伝わらないまま労働契約を結ぶと、後でもめることになります。

そこで今回の改正では、求職者が雇

用契約を決める前に、募集広告などで示された当初の労働条件と異なることがないか確認できるよう、会社側に新たな明示義務が課されています。

募集当初の労働条件から「変更」「特定」「削除」「追加」するときは、求職者に対し、新たな労働条件を明示しなければならないというものです。

ご質問のように募集の際は幅をもたせて金額を提示し、後から具体的な金額を示す場合は「特定」にあたります。初出勤の日に金額を特定するのは求職者が検討する時間がありませんから、もっと早い段階で特定して明示すべきでしょう。

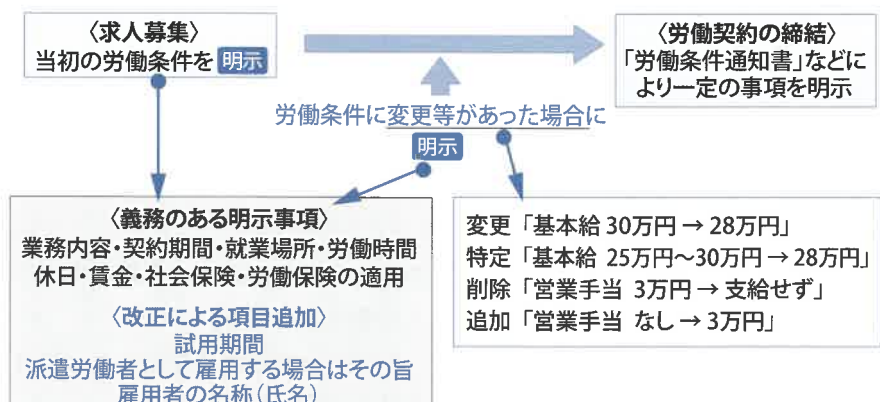
なお、労働条件の明示は、原則書面でおこなうものとされていますが、本人が希望する場合は電子メールでもかまいません。

ペナルティを強化

その他、今回の改正では虚偽の求人に関する罰則を強化したり、ハローワークで求人を受理しないケースを拡大^{*}するなど、違法行為をおこなう企業へのペナルティが強化されます。

※今のところ実施時期は未定です。

求人募集の流れと労働条件の明示





これ以上の残業削減は無理… 変形労働時間制を検討しては？

長時間労働による過労死等を防止するため、残業時間の上限を設ける法律が検討されています。

多くの会社はすでに残業削減に取り組んでいることと思います。しかし、それでもなお残業せざるを得ないということもあるでしょう。

近い将来、残業規制が強化されても大切な仕事を滞らせないためには、「変形労働時間制」を検討しておくのも1つの手段です。労働時間制の変更は、就業規則の改定が必要になります。

週40時間、1日8時間が原則

労働時間の法定の限度は、週40時間および1日8時間が原則です。週、1日、いずれを超過しても法定外労働(残業)です。たとえば、祝日があるため4日勤務の週でも、ある日に残業して9時間働けば1時間の法定外労働(割増賃金が必要)ですが、週は「8時間×4日+1時間=33時間」しか

働いていません。

時短効果がメリット

このような場合、あらかじめ変形労働時間制を導入しておけば、実労働時間は変わらなくても、法定外の労働時間をなくしたり、減らしたりすることができるかもしれません。

たとえば、「1週目42時間勤務、2週目38時間勤務」だと、原則的には週で法定外労働2時間が生じます。変形労働時間制では「(42時間+38

時間)÷2=40時間」で、法定外労働がゼロになります。

このように、変形労働時間制は、基本的

に一定期間を平均し週40時間以内に収まれば「ある日」に8時間を超え、「ある週」に40時間を超えても法定労働時間内として取り扱うものです。忙しくて労働時間の多い時期があったとしても、業務が少ない、休日が多いなどのために労働時間が少ない時期があれば、これらを平均して考えることができるため、法定外労働を減らすことができるメリットがあります。

自社の働き方にあった変形労働時間制を検討してみましょう。

種類	特徴	協定届出
1年単位の 変形労働時間制	1年以内の期間を平均する。 原則、事前計画を変更できない。週52時間、1日10時間など上限あり。	要
1ヵ月単位の 変形労働時間制	1ヵ月以内の期間を平均する。 比較的導入しやすいが期間が短いため季節ごとの繁閑は平均できない。	※
1週間単位の非定型 の変形労働時間制	1週間を平均する。30人未満の小売店、飲食店など特定業種のみ可能。	要
フレックスタイム制	出勤退勤時刻を労働者に決めさせる。ワークライフバランスなどのメリットもある。	—

※労使協定は必須ではないが労使協定により定める場合は届出が必要。

労働ひとこと

民法が改正され、債権の消滅時効の規定が整理されることになりました。現在は「飲食代は1年」「診療代、工事の請負代金は3年」など職業別にさまざまな短期消滅時効が定められていますが、これが廃止され、改正後は原則5年に統一されます。

賃金債権についても消滅時効があります。現行の民法の短期消滅時効

では「1年」と非常に短く労働者の保護に十分とはいえなかったため、労働基準法で「賃金は2年、退職金は5年」と民法を上回る消滅時

残業代請求は 過去2年分→5年分になる？

効が定められており、労働基準法の方が優先されます。

しかし今回の民法改正によって消滅時効がすべて「5年」になるのに、

賃金の消滅時効は労働基準法により「2年」のままという逆転現象が起きてしまいます。そのため厚生労働省では、労働基準法の見直しを検討することになりました。

訴訟により不払い残業代の請求がおこなわれる場合、過去2年分の残業代が請求

されますが、今後、賃金の消滅時効が「2年→5年」に変更された場合は、これが過去5年分の請求になるということです。