

今月の相談事例（平成30年4月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
三浦労務経営事務所
特定社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

民法の契約に関する部分が改定して、債権の消滅期間が延びると聞きました。労使関係で何か影響はありますか？

【アドバイス】

平成29年5月に成立した「民法の一部を改正する法律」が平成32年4月1日から施行されます。この改定では、保証について新しいルールが導入されます。民法には契約等に関する最も基本的なルールが定められており、この部分は「債権法」などと呼ばれます。今回の改定は大まかに以下項目に関する改正が行われます。

①保証人の保護に関する改正 ②約款を用いた取引に関する改正 ③法定利率に関する改正

④消滅時効に関する改正 ⑤意思能力に関するルール ⑥賃貸借に関するルール

◆民法改正による労働基準法への影響◆

労働基準法に影響が出ると思われるのは、上記④の消滅時効に関する改定です。民法は消滅時効により債権が消滅するまでの期間は原則10年であるとしつつ、例外的に職業別のより短期の消滅時効期限を設けていました。今回の改定では、消滅時効期間について、より合理的で分かり易いものとするため、職業別の短期消滅時効の特例を廃止するとともに、消滅時効期間を原則として5年とするなどとしています。

旧ルール		→	新ルール
債権の種類	時効		原則5年 (ケースによっては 最長10年)
医者の診療報酬	3年		
弁護士の報酬	2年		
飲食代金	1年		
動産のレンタル代金	1年		
商取引債権	5年		

つまり、ほぼ全ての債権の消滅時効が5年に統一されたこととなります。労働基準法の消滅時効は今のところ現状維持となっていますが、厚生労働省内で改正に向けた動きがあります。秋以降の国会審議によりますが、仮に改正される場合は、現行の2年から5年に統一される可能性が考えられます。

- 賃金制請求権【現在の消滅時効期間2年】賃金は、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」と労働基準法115条にて定められています。
- 退職金手当請求権【現在の消滅時効期間5年】退職手当は就業規則等により、その支給条件があらかじめ明確に規定され、賃金等に該当すると認められる場合のみ、請求することが可能で、労働基準法115条において、消滅時効は5年と定められています。
- 災害補償請求権【現在の消滅時効期間2年】災害補償としては、療養補償、休業補償、障害補償などが含まれます。労働基準法においては消滅時効が2年とされていますが、実務上は労働者災害補償保険法によって処理する機会が多いため、その場合の消滅時効は5年となります。
- その他の請求権：【現在の消滅時効期間2年】その他請求権には、金品の返還や休業手当などの金銭債権、解雇予告手当請求権、年次有給休暇請求権、退職時証明の返還請求権などが含まれ、消滅時効は一律で2年と定められています。

◆労働基準法の消滅時効が改正された場合の影響◆

労働基準法の消滅時効が2年から5年に延長された場合、以下のような影響が考えられます。

- 未払い賃金請求への影響：近年、残業代等の未払い請求が増加していますが、時効期間が延長された場合、未払いがあった場合に遡って請求できる期間が大幅に延長されるため、請求する従業員の数も増えるでしょうし、当然、請求される金額も増大します。そのため、未払残業代等が発生しないよう勤怠管理をしっかりとっておくことが大切です。
- 年次有給休暇への影響：年次有給休暇の繰越年数が増し、5年間で最大100日（20日×5年分）蓄積されることが考えられます。溜まった有給休暇を一気に取得されてしまえば業務に支障をきたしてしまうことでしょう。計画的な取得を推進する必要がでてくるかもしれません。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）