

成長のための企業法務

第25回

アンビシャス総合法律事務所 弁護士 奥山倫行

労務未払賃金請求への備え

改正法により、2020年4月1日以降に支払われる賃金請求権の消滅時効期間が延長されたこと聞きまし。当社は、厳密に給与計算を行っているので影響はないと考えていますが、これから残業代等の未払残業代等の請求を受ける企業が増えるのではと感じます。今一度、適切な対策を考えているか確認しておきたいので、注意すべきポイントをお伝えさせていただきます。

A2020年4月1日に施行された改正労働基準法は、未払賃金請求の消滅時効期間が、従来の2年間の3年間に延長されました。法律の定めに従って、未払賃金を支払っている企業には関係ない改正の点に感じられるかもしれませんが、適切に給与計算を行っているつもりでも、前掲となる労働管理を十分に行っていないか、事例や誤解したまま制度を運用している事例に接することもあるかもしれません。そのような意味では、全ての企業において未払賃金請求を受ける可能性が高まっているの、いざ請求を受けた場

面、不本意な結果に陥らないようにするために、本稿で説明する内容を一度確認頂ければ幸いです。

法改正の内容と今後の動向

2020年4月1日に施行された改正民法、労働債権に関する短期消滅時効が廃止され、5年の消滅時効期間が適用されることになりました。これに合わせて、民法の特別法である労働基準法においても、労働者の賃金請求権の消滅時効期間を5年に延長されたことが検討されましたが、賃金が検討され、多数の労働者から未払賃金請求を直ちに従来の2年から5年に延長すると労使の権利関係を不安定にするとの指摘もあり、最終的に

成立した改正労働基準法は、消滅時効期間を5年に延長し(1)改正労働基準法第113条(2)改正労働基準法第114条(2)を、経過措置として当分の間は3年とする(定め)とし(3)同法第143条第3項)なお、この改正は、直しのための議論が行われる予定であり、その結果、30年までに消滅時効期間も3年から5年に延長される可能性が高いとされています。

企業に求められる日頃の備え

これらの法改正によって、これまでは、費用対効果を考えて企業に對する未払賃金請求を躊躇していた労働者が、企業に未払賃金請求を行う場面が増えることが予想されます。また、大々的に広告宣伝を行い、多数の労働者から未払賃金請求を管理する仕組みがなかったり、又はそれが導

入されている状況にあり、請求を受けた場合に労働者からの請求を返却するために、日頃の備えが肝になります。確認して頂きたいポイントは、以下のとおりです。

①始業・終業時間等を適切に把握すること

未払賃金請求に関するトラブルや紛争は、何らかの方法で未払賃金を算出した労働者が、企業に一定の金額の支払いを請求するところから始まり、その結果、請求を求めた労働者が先に行動したことが、始業・終業時間等を把握するためのツールを導入し、記録の保管に努める必要があります。

②勤務内容の把握に努めること

始業・終業時間を把握することに加え、可能であれば、勤務状況についても記録化を試みて下さい。例えば、労働者がタイムカードの打刻時間中に業務と無関係の行為を行っていた場合や、休憩

時間については、労働時間とはみなされないもの、であったりする場合も、その後の対応に苦慮することになります。このような場合には、業務上必要な場合は、業務時間外にメールの使用している場合、送付記録、業務日報、交通手段、始業・終業時間の推測に十分な留意を要します。また、実際の労働時間を算定していくことが必要で、実務的には、労働者の勤務状況を把握する上で、労働時間とみなされる可能性が高くなりますので、注意が必須です。

③残業禁止制度や残業許可制度の採用を検討すること

残業禁止制度や残業許可制度の採用も、検討する仕組みです。これらの制度を導入することで、残業の発生自体を妨げることができ、なお、導入するには実質的な運用を要する点に心掛けて下さい。形式的には残業を禁止していても、事実上残業を黙認していた場合は、事実上無許可での残業を黙認していた場合、労働時間とみなされる可能性が高くなりますので、注意が必須です。

④管理監督者としての実質が備わっているか確認すること

管理監督者としての実質が備わっているか確認すること。

労務未払賃金請求への備え

改正法により、2020年4月1日以降に支払われる賃金請求権の消滅時効期間が延長されたこと聞きまし。当社は、厳密に給与計算を行っているので影響はないと考えていますが、これから残業代等の未払残業代等の請求を受ける企業が増えるのではと感じます。今一度、適切な対策を考えているか確認しておきたいので、注意すべきポイントをお伝えさせていただきます。

A2020年4月1日に施行された改正労働基準法は、未払賃金請求の消滅時効期間が、従来の2年間の3年間に延長されました。法律の定めに従って、未払賃金を支払っている企業には関係ない改正の点に感じられるかもしれませんが、適切に給与計算を行っているつもりでも、前掲となる労働管理を十分に行っていないか、事例や誤解したまま制度を運用している事例に接することもあるかもしれません。そのような意味では、全ての企業において未払賃金請求を受ける可能性が高まっているの、いざ請求を受けた場

面、不本意な結果に陥らないようにするために、本稿で説明する内容を一度確認頂ければ幸いです。

法改正の内容と今後の動向

2020年4月1日に施行された改正民法、労働債権に関する短期消滅時効が廃止され、5年の消滅時効期間が適用されることになりました。これに合わせて、民法の特別法である労働基準法においても、労働者の賃金請求権の消滅時効期間を5年に延長されたことが検討されましたが、賃金が検討され、多数の労働者から未払賃金請求を直ちに従来の2年から5年に延長すると労使の権利関係を不安定にするとの指摘もあり、最終的に

成立した改正労働基準法は、消滅時効期間を5年に延長し(1)改正労働基準法第113条(2)改正労働基準法第114条(2)を、経過措置として当分の間は3年とする(定め)とし(3)同法第143条第3項)なお、この改正は、直しのための議論が行われる予定であり、その結果、30年までに消滅時効期間も3年から5年に延長される可能性が高いとされています。

企業に求められる日頃の備え

これらの法改正によって、これまでは、費用対効果を考えて企業に對する未払賃金請求を躊躇していた労働者が、企業に未払賃金請求を行う場面が増えることが予想されます。また、大々的に広告宣伝を行い、多数の労働者から未払賃金請求を管理する仕組みがなかったり、又はそれが導

入されている状況にあり、請求を受けた場合に労働者からの請求を返却するために、日頃の備えが肝になります。確認して頂きたいポイントは、以下のとおりです。

①始業・終業時間等を適切に把握すること

未払賃金請求に関するトラブルや紛争は、何らかの方法で未払賃金を算出した労働者が、企業に一定の金額の支払いを請求するところから始まり、その結果、請求を求めた労働者が先に行動したことが、始業・終業時間等を把握するためのツールを導入し、記録の保管に努める必要があります。

②勤務内容の把握に努めること

始業・終業時間を把握することに加え、可能であれば、勤務状況についても記録化を試みて下さい。例えば、労働者がタイムカードの打刻時間中に業務と無関係の行為を行っていた場合や、休憩

時間については、労働時間とはみなされないもの、であったりする場合も、その後の対応に苦慮することになります。このような場合には、業務上必要な場合は、業務時間外にメールの使用している場合、送付記録、業務日報、交通手段、始業・終業時間の推測に十分な留意を要します。また、実際の労働時間を算定していくことが必要で、実務的には、労働者の勤務状況を把握する上で、労働時間とみなされる可能性が高くなりますので、注意が必須です。

③残業禁止制度や残業許可制度の採用を検討すること

残業禁止制度や残業許可制度の採用も、検討する仕組みです。これらの制度を導入することで、残業の発生自体を妨げることができ、なお、導入するには実質的な運用を要する点に心掛けて下さい。形式的には残業を禁止していても、事実上残業を黙認していた場合は、事実上無許可での残業を黙認していた場合、労働時間とみなされる可能性が高くなりますので、注意が必須です。

④管理監督者としての実質が備わっているか確認すること

管理監督者としての実質が備わっているか確認すること。

採用される事業場外のみなし労働時間制という制度があります。この制度の対象となる労働者は所定労働時間労働したものとみなされるため、企業間には残業への支払義務は発生しません。したがって、労使間で紛争が生じた場合には、裁判所が、直轄直轄になる割合、行動スケジュールに関する指示や報告の状況、社外業務中の業務指示の有無等から、就業時間の管理が難しい労働者に該当するかを判断することになります。裁判所は、かなり厳格に判断する傾向にあるため、慎重に検討したうえで導入して下さい。

労務未払賃金請求への備え

改正法により、2020年4月1日以降に支払われる賃金請求権の消滅時効期間が延長されたこと聞きまし。当社は、厳密に給与計算を行っているので影響はないと考えていますが、これから残業代等の未払残業代等の請求を受ける企業が増えるのではと感じます。今一度、適切な対策を考えているか確認しておきたいので、注意すべきポイントをお伝えさせていただきます。

A2020年4月1日に施行された改正労働基準法は、未払賃金請求の消滅時効期間が、従来の2年間の3年間に延長されました。法律の定めに従って、未払賃金を支払っている企業には関係ない改正の点に感じられるかもしれませんが、適切に給与計算を行っているつもりでも、前掲となる労働管理を十分に行っていないか、事例や誤解したまま制度を運用している事例に接することもあるかもしれません。そのような意味では、全ての企業において未払賃金請求を受ける可能性が高まっているの、いざ請求を受けた場

面、不本意な結果に陥らないようにするために、本稿で説明する内容を一度確認頂ければ幸いです。

法改正の内容と今後の動向

2020年4月1日に施行された改正民法、労働債権に関する短期消滅時効が廃止され、5年の消滅時効期間が適用されることになりました。これに合わせて、民法の特別法である労働基準法においても、労働者の賃金請求権の消滅時効期間を5年に延長されたことが検討されましたが、賃金が検討され、多数の労働者から未払賃金請求を直ちに従来の2年から5年に延長すると労使の権利関係を不安定にするとの指摘もあり、最終的に

成立した改正労働基準法は、消滅時効期間を5年に延長し(1)改正労働基準法第113条(2)改正労働基準法第114条(2)を、経過措置として当分の間は3年とする(定め)とし(3)同法第143条第3項)なお、この改正は、直しのための議論が行われる予定であり、その結果、30年までに消滅時効期間も3年から5年に延長される可能性が高いとされています。

企業に求められる日頃の備え

これらの法改正によって、これまでは、費用対効果を考えて企業に對する未払賃金請求を躊躇していた労働者が、企業に未払賃金請求を行う場面が増えることが予想されます。また、大々的に広告宣伝を行い、多数の労働者から未払賃金請求を管理する仕組みがなかったり、又はそれが導

入されている状況にあり、請求を受けた場合に労働者からの請求を返却するために、日頃の備えが肝になります。確認して頂きたいポイントは、以下のとおりです。

①始業・終業時間等を適切に把握すること

未払賃金請求に関するトラブルや紛争は、何らかの方法で未払賃金を算出した労働者が、企業に一定の金額の支払いを請求するところから始まり、その結果、請求を求めた労働者が先に行動したことが、始業・終業時間等を把握するためのツールを導入し、記録の保管に努める必要があります。

②勤務内容の把握に努めること

始業・終業時間を把握することに加え、可能であれば、勤務状況についても記録化を試みて下さい。例えば、労働者がタイムカードの打刻時間中に業務と無関係の行為を行っていた場合や、休憩

時間については、労働時間とはみなされないもの、であったりする場合も、その後の対応に苦慮することになります。このような場合には、業務上必要な場合は、業務時間外にメールの使用している場合、送付記録、業務日報、交通手段、始業・終業時間の推測に十分な留意を要します。また、実際の労働時間を算定していくことが必要で、実務的には、労働者の勤務状況を把握する上で、労働時間とみなされる可能性が高くなりますので、注意が必須です。

③残業禁止制度や残業許可制度の採用を検討すること

残業禁止制度や残業許可制度の採用も、検討する仕組みです。これらの制度を導入することで、残業の発生自体を妨げることができ、なお、導入するには実質的な運用を要する点に心掛けて下さい。形式的には残業を禁止していても、事実上残業を黙認していた場合は、事実上無許可での残業を黙認していた場合、労働時間とみなされる可能性が高くなりますので、注意が必須です。

④管理監督者としての実質が備わっているか確認すること

管理監督者としての実質が備わっているか確認すること。

アンビシャス総合法律事務所

北海道札幌市中央区

大通西11の4の22第

2大通藤井ビル8

Floor 210-

7501

http://ambitious.gr.jp/