

### 今回のテーマ： 未払賃金 - 賃金債権の消滅時効「3年」のインパクト

民法の改正により 2020年4月から債権の消滅時効は原則5年となりました。そして給与等の賃金債権についてはそれに合わせて5年となりました（労働基準法（以下「法」といいます。）第115条）が、「当分の間」は3年とされました（法第143条③）。いよいよ2022年からは時効が3年とされる賃金債権に関する紛争が顕在化してきます。これは、未払賃金の発生に気付かないままであると、潜在的なリスクが従来よりも大きくなるということを意味します。

#### なぜ未払賃金が発生するのか — 各制度の安易な運用と思い込み

管理監督者の扱い、変形労働時間制、代休や振替休日などの休日勤務に伴う賃金計算において長年の思い込みで処理をしていると誤りがあっても気付くことは困難です。また手当の新設やフレックスタイム制などの仕組みを、規程を整えることなくスタートしてしまうと正しく運用されずに期間が経ってしまい、後からは修正が困難になることもあります。

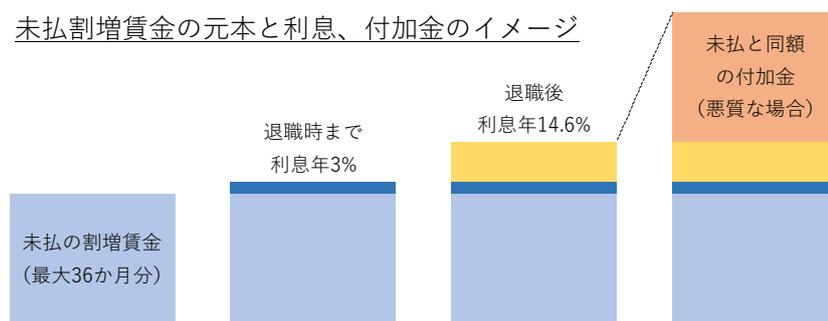
#### どうしたら未払賃金の発生を防げるか — 規則と運用のギャップをなくす

労働時間を正しく認識し、適切な方法で記録することがもっとも基本的なことではありますが、どれだけ労働時間だけを正しく捉えても、法令解釈や規定適用、賃金計算の過程での過誤があれば賃金の未払いにつながってしまいます。大事なことは、就業規則の各関連規定を的確に整え、適切に運用することです。規程の内容と実際の運用に齟齬があるとそれだけ未払賃金発生リスクが大きくなります。そこに時効が2年から3年となったこと、さらには将来的には5年になることのインパクトが加わってくることになります。

#### 未払割増賃金のペナルティ — その元本と利息

未払賃金に対しては制裁的な制度があります。一つは付加金で、各種割増賃金などについては、裁判所が未払額と同額の付加金の支払いを命じることができるとされています（法第114条）。なお、この付加金についてもその排斥期間（経過するとその権利が消滅する期間）は2年から5年とされ、こちらも当分の間3年（法第143条②）となりました。もう一つは遅延損害金です。これは法定利率である年3%が損害として認められます（民法第404条）が、退職後は、年14.6%が適用されることも

#### 未払割増賃金の元本と利息、付加金のイメージ



あります（賃金支払確保法第6条）。これら以外にも2023年4月からは中小企業に猶予されていた、月60時間超の部分にかかる時間外割増率が50%以上とする、または代替休暇を与える制度が全面的に施行されることも忘れてはならないでしょう。

#### もう少し補足！

労務コンプライアンスは、近年ESG経営が注目される中まさに新しい局面を迎えています。東京証券取引所は「コーポレートガバナンス・コード（2021年6月版）」の中で、取締役会に対して、「従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇」についてもサステナビリティを巡る課題として捉え、積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべき、と求めています。基本的な労働法令を遵守することのみならず独自の就業規則や賃金規程等が公正であり、適正に運用されることも含まれることでしょう。上場非上場にかかわらず、これを機に自社の労務管理を再点検するだけでなく、労務監査を実施するなど一度外部の目を活用することをお勧めします。