

Office News

July. 2019

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



トピックス

賃金等請求権の消滅時効 について見直し検討始まる

7月1日に厚生労働省にある「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」が、これまでの検討結果をとりまとめた報告書を公表しました。この報告書は、現在2年間の消滅時効とされている賃金や年次有給休暇(以下、年休)に関する権利等について、令和2年4月の民法一部改正に伴い、労働基準法に規定する賃金等請求権の消滅時効の期間をどのように見直すべきか方向性を示したものです。

令和2年4月から施行される改正民法では、複数あった時効の期間が統一され、「知った時から5年間権利を行使しないとき(権利を行使することができる時から10年間に限る)」に時効が消滅することになります。

今回の報告書では、賃金等請求権について、「消滅時効を2年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要」としています。

また、労働者名簿や賃金台帳等、3年間の保存が義務付けられている記録の保存についても併せて検討することが適当であるとされています。

なお、年休の消滅時効については、繰越期間の延長により年休取得率が低下するおそれがあるため、2年を維持する考え方でおおむね意見が一致しています。

具体的な見直しの時期については、今秋の労働政策審議会において議論されることになりそうです。今後の動向に注目しましょう。



労務相談Q & A



シロクマ
人事部長

パンダ先生、こんにちは。
7月に入り、来年度の新卒採用活動がピークを迎えており、すでに内定者も出ております。

内定者に対しても労働条件の明示義務があると思うのですが、現時点では労働条件がどうなるか不確定な部分があります。内定時点ではどのような労働条件を明示すべきなのでしょう？



パンダ
社労士

シロクマ部長、こんにちは。
ご認識の通り、新卒採用における内定者に対しては、内定が労働契約成立という意味を持つのであるなら、労働条件を明示する必要があります。

しかしながら、懸念されているように4月の採用までに労働条件が変更される可能性がないとは言い切れませんし、就業場所等については、内定段階では不確定な要素が残ることもやむを得ないと思います。

このため就業場所については研修期間中の配属先として「本社人事部付」とする方法があります。行政解釈では「雇入れ直後の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えない」としています。

賃金や労働時間等の条件については、近い将来改定が見込まれるとしても、内定時点の条件は現実に特定されているわけですから、将来改正の可能性のあることを注記した上で「〇年〇月時点では以下の通り」のように明示することもできます。

内定前のいわゆる内々定の時点では、労働契約は成立していないものと判断されるのが通例であり、労働条件の明示義務はないものと考えられます。



今月の実務スケジュール

- 労働保険年度更新(7月10日まで)
- 夏季賞与の支給、賞与支払届提出
- 住民税(特別徴収額)の更新
- 高年齢者・障がい者雇用状況報告



連絡先

- ◆所在地 : 〒573-1125 大阪府枚方市養父元町 43-2
★京阪本線「牧野」駅から徒歩 10分
- ◆TEL : 072-396-4870 (サンキュー労使ハナマル)
- ◆FAX : 072-396-4780 (サンキュー労使悩まん)
- ◆メール : info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ : <http://sharoshi-hasegawa.com>