あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2022 年 9 月号

長野県最低賃金　時間額 908 円へ
過去最大 31 円の引上げ幅

公益、労働者、使用者の委員の計 15 名で構成する長野地方最低賃金審議会は、現行の時間額 877 円を 31 円引上げ、908 円にすることが適当であると長野労働局に答申を行った。上げ幅は 2021 年度の 28 円を上回り、過去最大となった。大幅な引き上げを求める労働者側と慎重な使用者側で意見がまとまらず、厚生労働相の諮問機関である中央最低賃金審議会が示した目安額通りの 31 円を引き上げるべきだとする公益側の見解を賛成多数で採択した。

答申された改定額は、都道府県労働局で関係労使からの異議申立に関する手続を経た上で、都道府県労働局長の決定により、10 月 1 日から 10 月中旬までの間に順次発効される予定。中央最低賃金審議会が示した目安額通りに改定されれば、最低賃金の全国平均は 961 円になる。

「白ナンバー」の飲酒検知器検査
機器の供給不足で延期に

警視庁は、5 台以上の「白ナンバー」の車を使用する事業者の安全運転管理者に 2022 年 10 月から検知器を使った運転者の飲酒検査を義務付けることとしていたが、当分の間延期する方針を決めた。延期の背景は、2022 年 4 月に検知器の製造・販売業者による協議会が、「半導体不足などの理由で 2022 年 10 月までに市場が求める検知器の台数の確保は不可能」とする意見書を提出したことによる。

警視庁が 2022 年 5 月～6 月に安全運転管理者らに聞き取り調査を行ったところ、必要台数を入手済みと答えたのは 4 割弱にとどまった。今後、検知器の供給状況を見ながら義務化の時期を決めるという。

検知器を使用した飲酒検査は有償で人などを運ぶ「緑ナンバー」の事業者にだけ義務付けていたが、2021 年 6 月に千葉県八街市で小学生を死傷させる事故を起こした飲酒運転のトラックは「白ナンバー」だった。そのため、飲酒運転根絶に向け、2022 年 4 月からは目視などによる酒気帯び確認が安全運転管理者の義務となり、2022 年 10 月からは検知器を使用した飲酒検査を義務付ける予定であった。

精神障害認定基準　改正へ
「対人関係」の評価事項にカスハラ追加

厚生労働省は、精神障害に関する労災認定請求の大幅な増加を受けて、より迅速・的確に心理的負荷を評価するため認定基準の見直しを検討している。

精神障害の労災請求件数は、現行の認定基準が策定された 2011 年 12 月以降の約 10 年間で大幅に増加している。策定当時の 2011 年度は 1,272 件であったが、2021 年度は 2,346 件と 1,000 件以上も増加し、平均処理期間も長期化傾向にある。

専門検討会では業務による心理的負荷につながる具体的出来事を記載した評価表の「対人関係」に関する項目に、カスタマーハラスメントを追加するとした。現行の評価表は「上司とのトラブル、同僚等からの暴行またはいじめ・嫌がらせ」などを具体的出来事として示しているが、カスタマーハラスメントに関する具体的な項目として、「顧客や取引先、施設利用者から（著しい）迷惑行為を受けた」を盛り込む。「迷惑行為」の例には、暴行、脅迫、暴言、著しく不当な要求を挙げる方針で、Ⅰ～Ⅲの 3 段階で評価する心理的負荷の強度は「Ⅱ」を想定している。

虚偽陳述で書類送検
現場で労災「ない」と回答

安芸労働基準監督署（高知県）は、定期監督の立入り調査を行った監督官に対し、「労働災害は発生していない」と虚偽の陳述を行った道路工事の元請会社 A と同社の土木部副部長、現場代理人を労働安全衛生法第 91 条（労働基準監督官の権限）違反の疑いで、高知地検に書類送検した。

同監督署は 2021 年 12 月に定期監督の一環として立入り調査を行い、A 社に労災発生有無について尋ねたところ、「（この現場で）労災は発生していない」と答えていたが、立入り調査の 10 日前に一次下請会社の職長がクレーンの吊り荷が落下したことによる脊髄を損傷した労災が発生していたことが発覚した。労災はコンクリートの型枠を組み立てるため、移動式クレーンで木材の吊り下ろし作業を行っていた際に何らかの理由で木材が落下し、職長に直撃していた。同監督署は、虚偽陳述は「知っていて隠した」などの故意がなければ成立しないとしている。

あがたグローバル社労士事務所　　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

未払い残業時効延長のリスクを考える

2020 年 4 月の民法改正により賃金請求にかかる時効が 5 年に延長されました。これに伴い、未払い残業代の請求をされた時の金銭リスクがどのくらい上がるのかを考察します。

はじめに

民法では様々な債権の消滅時効期間を定めていますが、労働者にとって重要な債権である「賃金」の消滅時効期間は、労働基準法で定められています。

もともと民法では「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権＝いわゆる毎月の賃金」は 1 年で消滅すると定められていましたが、それだと労働者の保護に欠けることから、賃金債権については労働基準法によって 2 年の消滅時効期間が定められていました。

改正の内容

2020 年 4 月の改正民法施行と同時に上記の労働基準法も改正され、賃金の消滅時効期間が原則 5 年になりました。ただし、当分の間は経過措置として 3 年とされました。

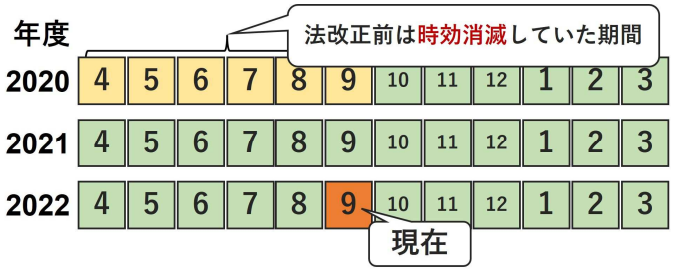
改正のポイント

① 賃金請求権の消滅時効期間が 2 年から 5 年に延長
(ただし、当分の間 3 年)
② 2020 年 4 月 1 日以降に支払われるすべての賃金が新たな消滅時効期間の対象となる
③ 賃金台帳など記録の保存期間も 5 年(当分の間 3 年)に延長

具体的な影響

例えば月末締め翌月 10 日払いの会社の「2020 年 4 月分」の賃金にかかる時効は 2023 年 5 月 10 日に完成しますが、これは法改正前であれば「すでに会社側が時効消滅を主張できていた賃金」になります。

つまり、2022 年 4 月以降の未払い残業代請求事件は徐々に請求対象月が拡大し、来年度以降は 3 年分の請求をされることになります。



シミュレーション

1 日 2 時間＝月間 40 時間の残業をした場合の月給別、時効年数別未払い残業代リスクをシミュレーションした表が以下の通りです。時効が 3 年、5 年と延長することで当然未払い残業代リスクも 1.5 倍、2.5 倍と増えることになります。また、残業時間がさらに多い場合、月間 60 時間超の残業の割増率アップ(25%→50%)の影響も受けることになるため、金銭的リスクはさらに高まることになります。

時効年数、月給額に応じた未払い残業代の試算表

		時効年数		
		2 年	3 年	5 年
月給	20 万円	141 万円	211 万円	352 万円
	30 万円	211 万円	317 万円	529 万円
	40 万円	282 万円	423 万円	705 万円
	50 万円	352 万円	529 万円	882 万円

※月間残業 40 時間、月所定労働時間 170 時間、割増率 25％で試算

時効の完成猶予

その他 2020 年の民法改正により、差押えや訴訟など、裁判所の手続きのほかに、**当事者間で協議を行う旨の合意が書面でされた場合**も、原則として 1 年間ずつ(最大 5 年)時効の完成を猶予することができます。つまり、時効が延びただけでなく今までよりも簡単に時効完成を阻止できるようになった点でも労働者側に有利な改正と言えるでしょう。

あがたグローバル社労士事務所