

未払い残業代請求の時効が 5年に延長されたとき

注目トピックス

01 | 未払い残業代請求の時効が

5年に延長されたとき

民法改正に伴い、未払い残業代請求の時効が5年に延長する見通しです。内容を解説するとともに、時効が5年になったときの影響について考察します。

特集

02 | カネカ事件が示す育児と

労務管理のこれから

化学メーカーのカネカにおいて、育児休業明けの男性社員が転勤を言い渡されて退職した事件が騒動になっています。現代の育児休業への対応について考えます。

03 | 今更聞けない在職老齢年金の仕組み

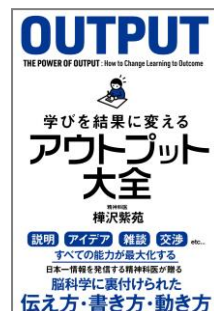
金融庁が「年金だけでは老後資金が足りないから自助努力を」と発言したことが話題になっています。廃止も検討されている在職老齢年金について解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 学びを結果に変えるアウトプット大全

(サンクチュアリ出版)

単純な学習＝インプットだけでは、その知識や経験を十分に活かすことはできません。学びを結果に結び付けるための効果的なアウトプットの方法をご紹介します。



日本社会保険労務士法人より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 出産・育児にかかる

管理体制チェックシート

未払い残業代請求の時効が5年に延長されたとき

民法改正に伴い、未払い残業代請求の時効が5年に延長する見通しです。内容を解説するとともに、時効が5年になったときの影響について考察します。

はじめに

賃金にかかる請求権は現在労働基準法で「時効は2年」とされています。この定めにより、退職社員が未払い残業代などの請求をする際には、時効にかからない直近2年分の請求をすることが通例ですが、この時効にかかる規定が「5年」に延長されることが検討されています。中小企業経営には大きな影響を及ぼすことが予想されます。

民法改正

この話題の前提として、消滅時効にかかる民法改正を知る必要があります。これまで民法では「賃金などの債権を含む頻繁で小額な債権の短期消滅時効は1年」「一般債権については権利行使できるときから10年で時効」とされていましたが、**平成32年4月1日から**、時代に合わせて**「債権者が権利を行使することができることを知った時から5年間」「権利を行使できるときから10年間」**で時効消滅するよう改正されました。

- ・ 飲食料、賃金などの債権→1年で時効
- ・ 一般債権は10年で時効



- ・ 請求できると知ったときから5年
- ・ 権利行使できるときから10年で時効

労働基準法との関係

労働基準法は民法の特別法であり、今までは「民法では1年の時効だが特別法により2年（退職金については5年）」という時効が定められて運用されてきました。

しかし、民法で時効が5年に改正されることを受けて、「賃金債権を特別に短くする理由がない」ということで労基法における賃金債権消滅時効も5年に合わせるよう改正が検討されています。

時効が5年になったら

賃金債権の消滅時効が5年に改正されると、次のような影響があると考えられます。

【1.未払い残業代請求事件が増える】

過去5年分の未払い残業代請求ができるとなると、今までよりも高額な報酬が見込めることから未払い残業代請求を専門とする弁護士が増えて、今よりもさらに未払い残業代請求訴訟が増えることが予想されます。未払い残業代請求を促す広告も世の中に増えるでしょう。

【2.名ばかり管理職問題が再燃する】

名ばかり管理職として働いている労働者からの未払い残業代請求の動きが再燃する可能性があります。請求できる金額が増えることで、「管理職だから残業代を支払わない」という安易な労務管理の問題点を突く訴えが相次ぐかもしれません。

長時間労働をしている管理職は残業単価も高いため、未払い残業代請求が高額化する点で危険度が高くなります。

【3.未払い残業代請求により倒産する企業が増える】

未払い残業代総額が増えたことで、未払い残業代問題をきっかけとして倒産する企業が増えることになりそうです。

【4.企業が雇用に対して消極的になる】

労働生産性の低い業種では雇用を敬遠する流れが加速する可能性があります。現にチェーン飲食店ではタブレット端末を使って注文を無人化し、少人数で店舗を回せるように変えています。配送・輸送の分野でも無人化、自動化を進める方向に向いていくことでしょう。

カネカ事件が示す育児と労務管理のこれから

化学メーカーのカネカにおいて、育児休業明けの男性社員が転勤を言い渡されて退職した事件が騒動になっています。現代の育児休業への対応について考えます。

はじめに

化学メーカーのカネカの元社員の妻が、育児休業直後の転勤命令に対する不満を SNS で発信し、ネット上の炎上や一時株価が落ち込むなど大きな騒動に発展しました。事件の概要を紹介するとともに、これからの育児休業への対応について解説します。

事件の内容

この事件の概要は以下の通りです。

- ① 関東圏・夫婦共働きの家庭（夫がカネカに勤務）
- ② 夫婦で育児休業を取得した（夫は1ヶ月程度の休業）
- ③ 保育園が決まったばかり
- ④ 家を購入したばかり
- ⑤ 夫の育児休業からの復帰2日後に関西への転勤命令

家庭事情を考慮しない企業の転勤命令に不満を持った妻が SNS に不満を発信し、炎上騒動に発展しました。

カネカの言い分

企業側は弁護士を通じコメントを発表しています。その内容は下記のとおりです。

1. 転勤命令は事実だが、男性育児休業取得に対する報復や見せしめではない
2. 育児や介護などの家庭の事情を抱えているのは多くの社員が当てはまるため、育児休業を取った社員だけを特別扱いできない
3. 転勤してしばらくは出張を柔軟に認めるなどの配慮をしている

このように違法ではないという立場を取っています。

転勤があるという条件で雇用されていた社員について転勤命令をすることは確かに違法とは言えないでしょ

う。相談を受けた行政機関も転勤の違法性は否定しているようです。

何が問題視されたか

違法性がない対応であっても、「育児に対するハラスメントである」とされて SNS など大きく炎上したのはなぜでしょうか。一つには、**個別の事情を配慮する姿勢が足りなかったこと**が挙げられるでしょう。

やっとの事で保育園に入れたという事情、家を購入したばかりという事情が配慮されなかったことで、「組織人として理不尽に耐えている層」から同情を集めたと考えられます。「育児」「大企業」という条件も炎上した原因の一つでしょう。

育児に対する労務管理のこれから

カネカの事件では、一時的に同社の採用活動にも悪影響を及ぼしたようです。中小企業経営において採用は重要な経営課題の一つですから、社員の育児に対する対応で悪評が立つことは避けたいところです。

子育て世代の社員の定着や採用をするためには、「安心して育児と両立できそうだ」と社員に期待させるような企業姿勢を示していくことが大切です。以下に挙げるような施策を検討してはどうでしょうか。

公正さ・公平さを意識しながらも、子育て世代を優遇する方針も時には戦略上有効な方法かもしれません。

- ① 在宅勤務ができる業務領域を拡大する
- ② 育児にかかる周辺時期は転勤命令をしない
- ③ 保育施設を福利厚生として用意する
- ④ 育児の事情があるときは夜間の勤務をさせない

今更聞けない在職老齢年金の仕組み

金融庁が「年金だけでは老後資金が足りないから自助努力を」と発言したことが話題になっています。廃止も検討されている在職老齢年金について解説します。

はじめに

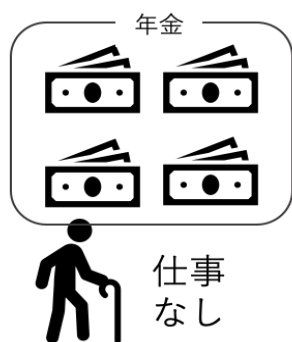
2019年5月に金融庁が発表した資料が話題になっています。その資料には「今後は、公的年金だけでは満足な生活水準に届かない可能性がある。(中略)保有する資産を活用した資産形成・運用といった「自助」の充実を行っていく必要がある」とあり、年金不安を助長しています。今後年金制度のさらなる変更が見込まれますが、未だ制度の全体像は広く知られていません。以下、高齢者の就労意欲を削ぐことから廃止も検討されている「在職老齢年金」の仕組みについて解説します。

在職老齢年金とは

在職老齢年金とは、文字通り「在職している高齢者」に対する「老齢年金」を指します。老齢年金が本来**高齢になり働いていない人**の所得を補うものであるから、働いている人は給与をもらえる分年金をカットするという仕組みになっています。

在職老齢年金 =

給与に応じて年金
カットをする仕組み



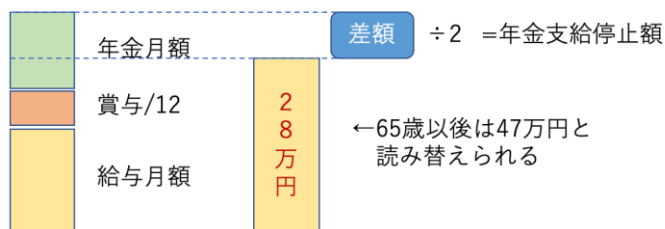
カットされる条件

在職老齢年金のカット条件は、(1) 60 歳以上 65 歳未満と、(2) 65 歳以後によって異なります。まず (1) 60 歳以上 65 歳未満の各月については、①年金月額+②給与の月額(標準報酬月額)+③過去 1 年間の給与の 12 分の 1 の額の合計が 28 万円を超えた場合にカットとなり、カットされる額は超えた額の半額となります。

(年金額、給与額がそれぞれ基準値以上の場合は別の計算式になります。)(2) 65 歳以後になると、カットの条件となる基準が 47 万円に引き上げられます。(1) よりも (2) の方が年金のカットが起こりにくい設計になっています。ただし、在職の定義は「厚生年金の被保険者」とされている※1 ため、厚生年金の被保険者でない場合カットはありません。また、カットされるのはあくまでも「老齢厚生年金」であるため、老齢基礎年金のみを受給している場合年金カットはありません。

※1 70 歳以後については厚生年金被保険者でなくても年金カットの対象となることがあります。

在職老齢年金の比較イメージ



※ 簡素化したイメージ図であり、厳密には実際の計算式とは異なります。

制度の変遷

年金は本来退職して初めてもらえるものでしたが、高齢者の所得補てんの必要性からのちに 60 歳代前半の在職老齢年金の仕組みが始まりました。そして平成 12 年の改正で現役世代の負担に配慮して 65 歳以後の在職者に対しても年金支給停止の仕組みを適用しました。さらに、平成 16 年の法改正では 70 歳以降についても在職老齢年金制度を適用することになりました。

制度廃止の検討

今後は政府で掲げている「一億総活躍社会」というスローガンのもと、高齢者も労働力として期待されることから、就労意欲を削ぐ在職老齢年金の廃止が検討されていますが、現段階では決まっていません。今後の情報を注視しておきましょう。

学びを結果に変える アウトプット大全

樺沢紫苑 著

単行本：270 ページ

出版：サンクチュアリ出版

価格：1450 円（税抜）

はじめに

「圧倒的に結果を出している人はインプットよりもアウトプットに注力している」と、本書の冒頭で筆者は断言しています。正しく効率的なアウトプットの方法とは、どんなものなのでしょうか。

情報を長期記憶するために

情報や知識の活用方法も重要ですが、まずは忘れないことが肝心です。インプットしただけの情報を、レジの中にあるお金だとイメージしてみましょう。そのお金は流動的であり、増えたり減ったりすることがあります。しかし、アウトプットすることによりレジから金庫の中へとお金＝情報を移動し蓄えることが可能になります。

2週間に3回使った情報は、長期記憶される

学生時代の勉強と同様に、たった一度の見聞きでは完全に覚えることは難しいでしょう。2週間に3回以上は「話す」「書く」をおこない、情報を記憶として定着させる取り組みが欠かせません。



「書くこと」の大切さ

上述したとおり「話す」「書く」ということがアウトプットにおいては重要になります。ここでは「書くこと」について見ていきましょう。

「書く」という行為をすることで RAS という脳の部位が刺激されます。「注意の司令塔」とも呼ばれるこの RAS が活性化すると、対象物に対する集中力が高まり、積極

的に情報を収集しようとしします。

「書く」だけで、「その瞬間に積極的に集中を向けるべきもの」をつくり出すことができます。「重要だ!」「記憶に残したい!」「もっと知りたい!」と思えば、書けばいいのです。

丁寧に書く必要はありません。殴り書きや落書きでも効果が期待できます。大切なのはとにかくアナログに書くことなのです。デジタルの利便性が上がり続ける一方で、紙とペンの有用性はいまだに失われていません。

議論によるアウトプット

議論や討論は「話すこと」に軸をおいたアウトプットと言えます。

そもそも、日本人は議論することに不慣れな方が多いのではないのでしょうか。対して、アメリカ人は議論が得意であることが多いですが、それは小学校の頃からディベートの授業があるからだと言っています。議論の技術は数をこなすことでしか得られません。映画やドラマ、最近読んだ本の内容など、まずは軽いテーマからチャレンジしてみたいはいかがでしょうか。

最初は単なる言葉遊びのように感じられるかも知れませんが、経験と共に技術が上がると、テーマに対する考察を深め、頭の中のイメージを言語化できるようになります。アウトプットのために必要な「話す」という要素において、非常に効果的な手法と言えるでしょう。

いまだにインプットの重要性のみが語られることも多いですが、そうして得られた情報を活用するためにアウトプットは不可欠な行為です。数多くのアウトプットの方法を具体的・論理的に解説しているおすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月のNEWS LETTERはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

日本社会保険労務士法人	
所長	淡路 友幸
所在地	〒170-0005 東京都豊島区南大塚 3-32-1
営業時間	平日 9:00～18:00
電話	03-6831-3778
FAX	03-3980-2283
メール	tomoyuki.awaji@nsrh.jp

日本社労士法人よりあいさつ

今月の記事にあったように、子供が生まれる男性社員の中には育休を取得したいという方がいらっしゃるかもしれません。厚生労働省の助成金の中には、男性社員が育児休業や育児目的休暇を取得しやすいような制度を整備・周知し、男性社員に対して育児休業や育児目的休暇を取得させた場合に活用できる助成金があります。今回ご紹介する助成金は、男性社員に育児休業を与えることで一人当たり最大 72 万円受給できる両立支援等助成金（出生時両立支援コース）をご紹介します。

【主な要件】①一般事業主行動計画を策定し、労働局に届出・公表をしていること。 ②育児休業制度・育児短時間勤務制度を就業規則に制度化していること。 ③男性労働者が育児休業を取得しやすい取組を行っていること。 ④男性労働者に子供の出生後 8 週間以内に開始する育児休業を連続 5 日以上（大企業は 14 日以上）取得させたこと。

働き方改革の一環として、男性社員が育児休業を取得しやすい労働環境の改善を行い、助成金の申請に取り組んでみてはいかがでしょうか。

チェック項目

FAXのご返送は 03-3980-2283 まで

日本社会保険労務士法人