

賃金や年休の時効が2年から5年になる？ 中小企業への影響と対策

Index

- 1 労務管理が煩雑になるかも？
 - 2 民法の改正前後で比べる時効制度
 - 3 労基法の時効一覧
 - 4 想定される主な問題点と対策
 - 5 柔軟さと管理の矛盾を乗り越える
-

1 労務管理が煩雑になるかも？

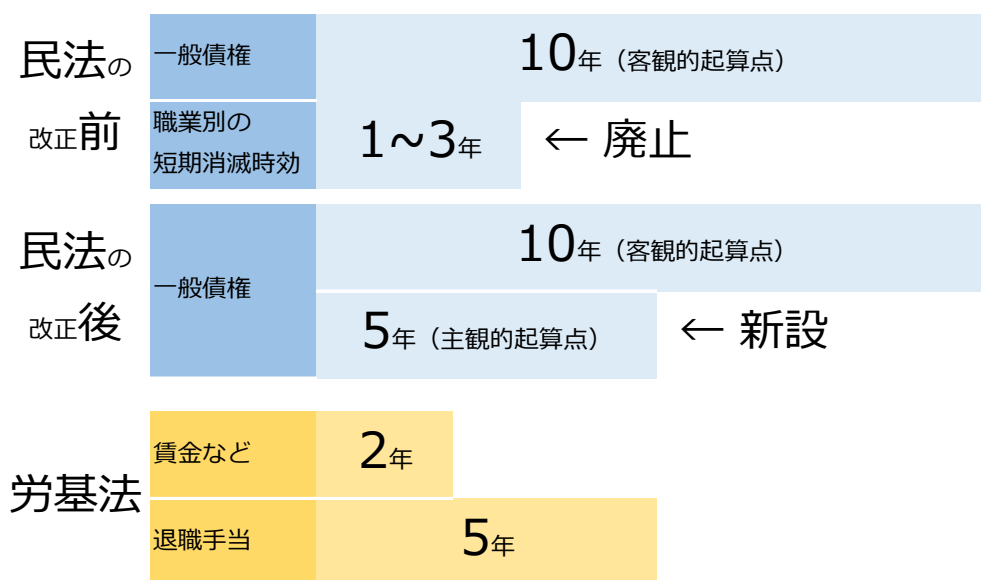
民法（債権編が中心）改正で時効が見直されました。これに関連して、賃金や年次有給休暇（以下「年休」）などの時効についても見直するか否かの議論が本格化しています。現行の労働基準法（以下「労基法」）における、賃金（退職手当を除く）や年休の時効は2年間（労基法第115条前半）ですが、今後、これが延びる可能性があります。

日ごろの労務管理において、賃金などの時効を意識する機会は少ないでしょう。しかし、本当に賃金などの時効が延びると、労働時間の管理や賃金台帳の保存などの労務管理が今よりも煩雑になり、トラブルのリスクも高くなる恐れがあります。どのような状況が想定されるのか、時効の見直しが及ぼす影響と対策を考えていきましょう。

2 民法の改正前後で比べる時効制度

「民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）」（以下「改正法」）が2017年5月26日に成立し、2020年4月1日（一部は2018年4月1日施行）に施行されます。まずは、民法の改正前後で時効がどのように変わるのかを図表1で確認してみましょう。民法と比較できるように、労基法の時効も示しています。

（図表1）【民法の改正前後における時効制度の変化】



（出所：日本情報マート作成）

（注）職業別の短期消滅時効は1年に限りません。例えば弁護士費用の2年など、1～3年でさまざまなものが規定されています。

民法における一般債権の時効期間は、「権利を行使できる時（客観的起算点）から10年」が原則です。ただし、職業や取引内容によっては債権額が少額な場合があり、取引上の債権は日々頻繁に発生することから、これらの債権の時効が10年というのは長いといえます。

サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。
サクセスネットサイトにログインした後、全文を
閲覧することができます。