

賃金関係

Q 時間外手当の不払い分を遡求して支払う場合、分割払いは可能か

社内調査を行ったところ、かなり昔から時間外手当の不払いがあったことが判明しました。このような場合、どのくらいまでさかのぼって支払うべきでしょうか。また、不払い分は相当な金額となる模様ですが、分割して支払うことは可能でしょうか。

(静岡県 M社)

A 2年間の遡及(そきゅう)払いが必要。すでに履行期が到来しているので、不払い分は、一括して払わなければならないが、困難な場合には、社員の同意を得て分割払いにすることは可能

回答者 角森洋子 かくもり ようこ 特定社会保険労務士(かくもり労務管理事務所)

1. どこまでさかのぼって支払うべきか

労基法115条によると、賃金、災害補償その他の請求権(年次有給休暇の賃金請求権等を含む)は、時効によって2年間で消滅するとされています(ただし、退職手当の請求権は5年間)。しかし、時効期間が経過して時効が完成しても、消滅時効を援用[編注:その事実を自分の利益のために主張すること]しなければ当然には債務は消滅しません(民法145条)。したがって、社員は2年以上前の不払い時間外労働手当でも請求できます。ただし、実際は最長でも2年遡及が一般的なようです。2008年3月に報道されたその他製造業M社の残業代18億6000万円不払い事件のように労働基準監督署によっては正勧告された事例をみても、遡及期間は2年間にとどまっています。したがって時効を援用して2年間遡及して支払えば問題はないでしょう。

2. 分割払いの可否

不払いの時間外労働手当は既に履行期が到来しており、労基法37条により一括して払わなければならないなりません。しかし、その額が相当高額になり一括払いをする資金繰りがつかない場合、過去の不払い賃金については、減額を求めることはできませんが、社員の同意が得られるならば分割払いにすることは可能です。納得を得るために遅延利息の提示が必要なこともあるでしょう。

分割払いの手続きについていえば、一括して支払えない事情を十分に説明し、社員の納得を得ることが必要です。そのうえで、

分割払い計画を作成し、その分割払い計画について、該当する社員一人ひとりと、個人事業主であれば経営者の実印を、法人であれば代表者印を押印した分割払いについての

契約書を作成します。支払いは、社員名義の預金口座に振り込みで行うことにします。それによって支払い記録が残り、遅払いや不払いについて争いが生じた場合には支払い事実の証明になります。そして、分割払い計画に従って確実に支払うことが重要です。

3. 遅払い、不払いについて

不払い時間外労働手当も含めて賃金債権を有する労働者は、会社または個人事業主の総財産について一般の先取特権を有します（民法306条2号、308条）。一般先取特権の範囲は、従来、賃金等のうち最後の6カ月分とされていましたが、2003年に民法が改正され、一般先取特権の付される賃金債権の範囲に制限はなくなりました。万が一遅払いや不払いという事態が起こったときは、先取特権により、社員は使用者の財産に対して競売を申し立て、優先的に不払い賃金の弁済を受けることができます。また、使用者が破産した場合には、他の債権者に優先して弁済を受けることができます。したがって、分割払い計画があるとはいえ、残った不払い時間外労働手当を一括して回収される可能性があります。

4. 労基法の罰則の適用

一括で払わないと労働基準監督署により送検されるのではないかという心配も生じます。労働基準監督官は企業に立ち入り、労働基準法等が守られているかを調べ、会社や個人事業主を監督指導するという行政上の権限のほか、特別司法警察職員として労働基準法や労働安全衛生法等違反の罪について逮捕や捜索差し押さえも含めた捜査を行い、送検するという権限も持っています（労基法102条）。労働基準法違反で企業が書類送検されたり、

経営者が逮捕されたりするニュースを時々目にします。

2008年3月に報道されたK大学の残業代不払い事件では、人事部長と法人である大学（両罰規定の適用）が、残業代不払いについて労基法違反 [37条1項（割増賃金の支払い）、119条（罰則）、121条（両罰規定）] により検察庁に書類送検されました。同大学は2003年に大阪労働局（所轄監督署）の是正勧告により残業代の上限を撤廃したにもかかわらず、その後、月45時間の上限を復活して残業代不払いを繰り返すという悪質さを考慮して送検されたものです。

このように送検された事案は再三労働基準監督官から是正勧告されても是正しなかったとか、是正したと虚偽の報告をしたというような悪質さが問題となったものです。通常、時間外労働手当不払いについては行政指導で解決し、送検されるのは異例のことで、2008年3月に報道されたO大学の残業代1億円未払いも行政指導にとどまっています。一括払いが困難な場合には、分割払い計画による是正も認められているようです。

不払い時間外労働手当が相当高額で、一括支払いが困難な事情について労働者の納得を得、分割払いの同意を得たうえで、周到な計画の下に誠実に支払っている限り、いきなり送検されるという心配はないと言えます。しかし、分割払い計画によって労基法違反が免除されるわけではありません。もし分割払い計画が履行されなくなり、社員が労働基準監督署に申告する（労基法104条）というような事態になった場合には、労基法による刑事責任の追及が行われる（送検される）可能性は残っています。