

## CONTENTS

page	
1	労働基準法改正、今年4月より未払い賃金を請求できる期間2年→3年に
2	<b>特集1</b> 対象者は？ 報酬になるもの／ならないものは？ 算定基礎届の提出時期になります
4	<b>特集2</b> 在宅勤務の導入プロセスとルールづくり
6	<b>TOPICS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●年金制度の改正法案を提出 パートの社会保険適用、将来は50人超規模へ</li> <li>●労働関係法令違反の企業は求人拒否</li> </ul>
7	人事労務の法律ミニ教室 インターンシップは無給でよい？
8	社員の健康づくりしてますか？ 座りっぱなしを防止
8	労務ひとこと 新型コロナ対策 雇用調整助成金の特例など

## 労働基準法改正、今年4月より 未払い賃金を請求できる期間2年→3年に

賃金債権の消滅時効などについて定めた労働基準法が改正され、今年4月より施行されています。

民法の改正により債権の消滅時効がすべて「5年」\*に改正されたことにとまなうものです。

\*請求できることを知ったときから5年、知らなくても10年とされています。

### 5年に延長、当分は3年

賃金請求権の消滅時効の期間は表のように改正されます。民法にあわせて2年→5年に延長されますが、経過的に当分の間は「3年」となります。

これは、未払い残業代などがあった場合、過去3年分を請求できるようになるという意味です。

### 支払日が4月以降の賃金が対象

ただし、今から過去3年をさかのぼって請求できるようになるわけではありません。支払日が今年4月1日以降の賃金が新たな消滅時効の対象となります。

なお、退職金請求権の消滅時効は現行の5年のまま変更はありません。

その他、賃金台帳などの記録の保存期間や付加金の請求期間が表のように

変更されます。

付加金とは、割増賃金の未払いなどの違反があった場合に、裁判所が未払い賃金に加えて支払いを命じることができるものです。会社側の対応が悪質と判断された場合に命じられます。



	改正前	改正後
賃金請求権	2年	5年 (当分の間は3年)
記録の保存期間	3年	5年 (当分の間は3年)
付加金の請求期間	2年	5年 (当分の間は3年)