

Amendment of the Statute of Limitations under the Labor Standards Act

Kensuke Otsuki / Sho Ando

Along with the amendments to the statute of limitations system under the Civil Code, amendments were made to the statute of limitations provisions pursuant to the Labor Standards Act, which is a special law of the Civil Code (the “LSA”; the Labor Standards Act after the amendment will be referred to as the “**New LSA**” and the Labor Standards Act before the amendment will be referred to as the “**Old LSA**”). Specifically, under the amendments that became effective as of April 1, 2020, the statute of limitations for wage claims has been extended from two years to three years on an interim basis, and will eventually be extended to five years. This amended statute of limitations pursuant to the New LSA applies to wages that became due and payable on or after April 1, 2020. The extension of the statute of limitations is expected to have a material fiscal impact on companies that have any unpaid wages, and thus the practical impact of the present amendment may be significant.

1. Extension of Statute of limitations for Claims for Wages

Under the New LSA, the statute of limitations for claims for wages was extended from two years to three years on an interim basis, and will eventually be extended to five years.

(1) Extension of the period of statute of limitations

Article 115 of the Old LSA stipulated that “claims for wages (excluding retirement allowances), accident compensation and other claims under the provisions of this Act shall lapse by the statute of limitations if not made within two years,” meaning that the statute of limitations for claims for wages was two years. However, under the Amended Civil Code, the statute of limitations period for contractual claims was unified as five years from the time that a creditor becomes aware that he or she may exercise his/her rights, in

principle. Thus, the statute of limitations under the LSA, which is a special law of the Civil Code for protecting employees, would have been shorter than the statute of limitations under the Civil Code, which is disadvantageous to employees. Thus, the statute of limitations for claims for wages under the LSA was reviewed to expand employees' rights. Through discussions among experts, "the Act on the Partial Amendment of the Labor Standards Act" (the "**Amendment Act**") was enacted, and took effect on April 1, 2020.

In line with the Amended Civil Code, Article 115 of the New LSA provides that "claims for wages under the provisions of this Act shall lapse by the statute of limitations if not made within five years from the time when such claims become exercisable," and therefore, extends the statute of limitations for claims for wages to five years. However, an immediate extension of the statute of limitations period from two years to five years would cause unstable relationships between labor and management as well as other material impacts on businesses. Thus, as an interim measure, the period of the statute of limitations is stipulated to be three years on an interim basis (Article 143 of the New LSA), which will last for at least five years from April 1, 2020 (Article 3 of the Supplementary Provisions of the Amendment Act).

(2) Claims to be covered

The specific types of "wages" covered by Article 115 of the New LSA are as shown in the following table. Claims for wages and additional wages are especially important for practical purposes. In addition, claims for allowance for compensation during temporary layoff and suspension (*kyugyo-teate*) (Article 26 of the LSA) that arise from the COVID-19 pandemic would be considered to be subject to the extended interim three-year statute of limitations under the New LSA.

<p>Claims included in "wages" ⇒ Period of statute of limitations: 3 years on an interim basis, and eventually 5 years</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Return of money and goods (Article 23 of the LSA; limited to claims for wages) • Payment of wages (Article 24 of the LSA) • Emergency payments (Article 25 of the LSA) • Compensation during temporary layoff and suspension (<i>kyugyo-teate</i>) (Article 26 of the LSA) • Guaranteed payment at piece rates (Article 27 of the LSA) • Additional wages for overtime work, work on holiday, etc. (Article 37, Paragraph 1 of the LSA) • Wages during the period of annual paid leave (Article 39, Paragraph 9 of the LSA) • Minors' claims for wages (Article 59 of the LSA)
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(3) Starting point of the statute of limitations

Article 115 of the New LSA specifies the starting point of the statute of limitations for claims for wages to be

“the time when such claims become exercisable” (i.e., the due date for payment of wages). This starting point reflects the conventional interpretation and operation of the Act, rather than a change in actual practice.

2. Claims Other than Claims for Wages

The present amendment does not alter the statute of limitations for claims other than those for wages. More specifically, the statute of limitations remains five years for claims for retirement allowance, or two years for claims for accident compensation or annual paid leave as well as other claims. The statute of limitations for accident compensation or other claims is provided for the purpose of establishing the relationships of the respective parties’ rights and obtaining those rights early, and thus an extension of those statutes of limitations was not in line with the purposes of each system.

The periods of the statute of limitations for claims other than claims for wages are as shown in the following table:

Claims included in “retirement allowance” ⇒ Period of statute of limitations: 5 years	<ul style="list-style-type: none"> • Retirement allowance (Article 24 of the LSA; only if collective agreements or rules of employment clearly prescribe the conditions for payment thereof in advance)
Claims included in “accident compensation” ⇒ Period of statute of limitations: 2 years	<ul style="list-style-type: none"> • Medical compensation (Article 75 of the LSA) • Compensation for absence from work (Article 76 of the LSA) • Compensation for disabilities (Article 77 of the LSA) • Compensation for bereaved family (Article 79 of the LSA) • Funeral expenses (Article 80 of the LSA) • Payment of installment compensation (Article 82 of the LSA)
Claims included in “other claims” ⇒ Period of statute of limitations: 2 years	<ul style="list-style-type: none"> • Traveling expenses for returning home (Article 15, Paragraph 3 and Article 64 of the LSA) • Certificate on the occasion of retirement (Article 22 of the LSA) • Return of money and goods (Article 23 of the LSA; except for wages) • Claims for annual paid leave (Article 39 of the LSA)

3. Extension of Record Retention Period

In order to be consistent with the extension of the statute of limitations for claims for wages, the retention period for employee rosters, wage ledgers, and other employment-related documents has been extended from three years to five years. However, like the statute of limitations for claims for wages, the retention period is set at three years as an interim measure.

4. Additional Amounts (*Fuka-Kin*)

The period for claiming additional amounts (*fuka-kin*) (*) was extended from two years to five years (from the time of violation) in order to make the provisions consistent with the statute of limitations for claims for wages. However, as an interim measure, the period for these claims was set at three years from the date of violation.

(*) “Additional amounts” means the amounts that an employer may be ordered to pay by the court if there is non-payment in the following categories: payments in lieu of advance notice of dismissal, compensation during periods of temporary layoff and suspension (*kyugyo-teate*), and additional wages or wages during a period of annual paid leave. The additional amount shall be up to the same as the unpaid amount (Article 114 of the LSA), and thus, if any payment of additional amounts is ordered, the payment obligation of employers may be doubled.

5. Effective Date

The effective date of the New LSA was April 1, 2020. However, in order to avoid confusion in personnel management, the extended statute of limitations for wages is applicable only to wages that become due and payable on or after April 1, 2020 (Article 2, Paragraph 2 of the Supplementary Provisions of the Amendment Act). More specifically, only after April 1, 2022 may an employee claim unpaid wages for more than two years under the New LSA. Meanwhile, wages that became due and payable on or before April 1, 2020 are subject to the Old LSA, and the period of the statute of limitations remains two years.

6. Summary – Practical Impact

The statute of limitations for the claims for wages that arose on or after April 1, 2020 was extended from two years to three years on an interim basis. The monetary impact of non-payment of wages will become correspondingly larger (i.e., an employer may be ordered to pay amounts equivalent to wages for up to six years, including additional amounts), and the present amendment has material effects on corporate activities. Companies must take care not to generate unpaid wages, but, more importantly, companies must appropriately manage and monitor the working hours of their employees.

In addition, in relation to M&A transactions, the extension of the statute of limitations may increase the potential obligations of a target company whose shares are to be acquired, and thus, unpaid wages will be an important checkpoint in due diligence.

労働基準法上の消滅時効期間の改正

弁護士 大槻 健介 / 安藤 翔

民法上の消滅時効制度の改正に伴い、民法の特別法である労働基準法(以下「**労基法**」といい、改正後の同法を「**新労基法**」、改正前の同法を「**旧労基法**」といいます。)上の消滅時効に関する規定も改正されました。具体的には、賃金請求権の消滅時効期間は、2年から5年(ただし、当分の間3年)に延長され、2020年4月1日から施行されました。なお、新労基法の賃金請求権の消滅時効は、上記施行日以降に支払期日が到来した賃金に適用されます(つまり、労働者が2年分を超えて未払賃金請求をすることが可能になるのは、2022年4月1日以降です。)

消滅時効期間の延長に伴い、未払賃金が存在する場合に会社が被る金銭的なインパクトが大きくなることが予想されることから、今般の改正による実務上の影響は大きいものと思われます。

1. 賃金請求権の消滅時効の延長—当分の間3年に

新労基法のもとで、賃金請求権の消滅時効期間が2年から5年(当分の間3年)に延長されました。

(1)消滅時効期間の延長

旧労基法115条は、「この法律の規定による賃金(退職手当を除く。)、災害補償その他の請求権は二年間…行わない場合においては、時効によつて消滅する。」と定め、賃金請求権の時効を2年と定めていました。しかしながら、改正民法のもとでは、契約に基づく債権の消滅時効期間は、原則とし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年に統一されました。この改正により、労働者保護を目的とする民法の特別法である労基法の元での時効期間の方が民法上の時効期間よりも短くなり、労働者にとって不利となることから、労基法上の賃金請求権の消滅時効についても、労働者の権利を拡充する方向で見直しが行われました。専門家らの議論を経て、「労働基準法の一部を改正する法律」(以下「**改正法**」といいます。)が成立し、2020年4月1日から施行されました。

新労基法は、改正民法と平仄を合わせる形で、「この法律の規定による賃金の請求権はこれを行使することができる時から五年間…行わない場合においては、時効によつて消滅する。」(115条)と、賃金請求権の消滅時効を5年に延長しました。もともと、賃金請求権について直ちに消滅時効期間を2年から5年に延長すると、労使間の権利関係が不安定になる等、実務への影響も大きいと予測されました。そこで、経過措置として、当分の間、時効期間は3年とすることとされています(新労基法143条)。なお、「当分の間」とは、少なくとも2020年4月1日から5年間とされています(改正法附則3条)。

(2)対象となる請求権

新労基法115条にいう「賃金」の具体的内容は、下表のとおりです。その中でも、賃金及び割増賃金請求権は、実務上の重要度が特に高いものです。また、今般のコロナ禍の下で休業手当請求権(労基法26条)が発生した場合は、新労基法により延長された消滅時効期間(3年)が適用されることになると考えられます。

「賃金」に含まれる債権 ⇒消滅時効期間 5 年(当分の間 3 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 金品の返還(労基法 23 条。賃金の請求に限る。) ・ 賃金の支払(同法 24 条) ・ 非常時払(同法 25 条) ・ 休業手当(同法 26 条) ・ 出来高払制の保障給(同法 27 条) ・ 時間外・休日労働等に対する割増賃金(同法 37 条 1 項) ・ 年次有給休暇中の賃金(同法 39 条 9 項) ・ 未成年者の賃金請求権(同法 59 条)
--------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(3)時効の起算点

新労基法 115 条は、賃金請求権の消滅時効の起算点を、「これを行行使することができる時」、つまり賃金の支払期日と定めています。これは、従来の解釈・運用を明文化したものにすぎず、実務上の取扱いを変更するものではありません。

2. 賃金請求権以外の請求権について

今般の改正によっても、賃金請求権以外の消滅時効期間に変更はありません。すなわち、退職手当請求権については 5 年、災害補償、年次有給請求権その他の請求権については 2 年の消滅時効期間が維持されています。災害補償その他の請求権の消滅時効期間は、権利関係の早期確定や権利の早期取得等を趣旨として設けられたものであり、それらの消滅時効期間を延長することは、各制度の趣旨に沿わないためです。

賃金請求権以外の請求権にかかる時効期間は、下表のとおりです。

「退職手当」に含まれる債権 ⇒消滅時効期間 5 年	<ul style="list-style-type: none"> ・ 退職手当(労基法 24 条。労働協約又は就業規則によってあらかじめ支給条件が明確にされている場合のみ。)
「災害補償」に含まれる債権 ⇒消滅時効期間 2 年	<ul style="list-style-type: none"> ・ 療養補償(同法 75 条) ・ 休業補償(同法 76 条) ・ 障害補償(同法 77 条) ・ 遺族補償(同法 79 条) ・ 葬祭料(同法 80 条) ・ 分割補償(同法 82 条)
「その他の請求権」に含まれる請求権 ⇒消滅時効期間 2 年	<ul style="list-style-type: none"> ・ 帰郷旅費(同法 15 条 3 項、64 条) ・ 退職時の証明(同法 22 条) ・ 金品の返還(同法 23 条。賃金を除く。) ・ 年次有給休暇請求権(同法 39 条)

3. 記録の保存期間の延長について

賃金請求権の消滅時効期間の延長と平仄を合わせる形で、労働者名簿や賃金台帳等の労働関係書類の保存期間についても、3年から5年に延長されました。もっとも、賃金請求権の消滅時効期間と同様、経過措置として、当分の間、保存期間は、従前どおり、3年とされています。

4. 付加金

付加金(※)の請求期間についても、賃金請求権の消滅時効期間と平仄を取る形で、2年から5年(違反があった時から)に延長されました。ただし、経過措置として、当分の間、請求期間は違反があった時から3年とされています。

(※)付加金とは、解雇予告手当、休業手当、割増賃金又は年次有給休暇中の賃金が未払いとなっている場合に、裁判所が、労働者の請求に基づき、未払いの金員と同額までの支払いを命じることができる金銭です(労基法114条)。付加金の支払いを命じられた場合、使用者が負う支払義務は、2倍まで増えることとなります。

5. 施行日

新労基法の施行日は、2020年4月1日であり、既に施行されています。もっとも、労務管理上の混乱を避ける観点から、新労基法により延長された賃金の消滅時効期間は、2020年4月1日以降に支払期日(給料日)が到来した賃金についてのみ適用されることとなります(改正法附則2条2項)。つまり、新労基法に基づき、労働者が2年分を超えて未払賃金請求をすることが可能になるのは、2022年4月1日以降です。他方、2020年4月1日以前に支給期日が到来した賃金については、旧労基法が適用され、時効期間は2年のままです。

6. まとめ—実務上の影響

2020年4月1日以降に発生した賃金請求権の消滅時効期間は、2年から3年に延長されています。賃金の未払いがあった場合の金銭的インパクトは、それだけ大きくなり(付加金を含めると最大で6年分に相当する金銭の支払いを命じられる可能性があります。)、今般の改正は、企業活動に重大な影響を及ぼすこととなります。企業としては、そもそも未払賃金を発生させないよう、従業員の労働時間を適切に管理することがますます重要になります。

また、M&Aとの関係では、消滅時効期間の延長は、株式取得等の対象会社の潜在債務の増加をもたらす可能性があることから、デューデリジェンスにおける重要なチェックポイントとなります。

-
-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、以下の弁護士までご遠慮なくご連絡ください。

This newsletter is published as a general service to clients and friends and does not constitute legal advice. Should you wish to receive further information or advice, please contact the authors below.

- 本ニュースレターの執筆者
弁護士 大槻 健介(kensuke.otsuki@amt-law.com)
弁護士 安藤 翔(sho.ando@amt-law.com)

Authors:

[Kensuke Otsuki \(kensuke.otsuki@amt-law.com\)](mailto:kensuke.otsuki@amt-law.com)

[Sho Ando \(sho.ando@amt-law.com\)](mailto:sho.ando@amt-law.com)

- ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、お問い合わせにてお手続きをお願いいたします。

If you wish to unsubscribe from future publications, kindly contact us at [General Inquiry](#).

- ニュースレターのバックナンバーは、こちらにてご覧いただけます。

Previous issues of our newsletters are available [here](#).