

間違わないための労働法（8）

テーマ「退職金について」「会社が倒産その時どうする」

**Q 1** 入社5年で退職することになり、退職金のことを人事に聞いたところ、「退職金はない」と言われました。入社する時、退職金は3年勤務するともらえると言われたし、退職した先輩たちはもらっています。退職金規程はありませんでした。

**A** 支給規程が無くても、いくつか支払い実績があり、かつその金額が勤続年数など機械的に計算されている場合、慣行があったものとして請求が認められることがあります。（宍戸商会事件・東京地裁昭和48年2月27日判決、O病院事件・東京地裁平成17年4月27日判決など）人事に過去の支払実績を確認してみる必要があるようです。



**Q 2** 私は、会社から懲戒解雇されました。痴漢行為で懲役2カ月執行猶予3年の判決を受けたことが理由です。会社は、懲戒解雇の場合、退職金は支払わないと就業規則に定めっていると主張するばかりで納得のいく説明をしてくれません。どんな基準で決定されるのかお聞きしたい。

**A** 法的性格から言えば、退職金は賃金の後払い的性格を持っている一方、勤続年数によって逡増していれば、功勞報償的性格も併せ持つと言えるでしょう。懲戒解雇の場合、就業規則に退職金の減額・不支給とする規定が設けられているのは一般的ですが、不支給

が正当かどうか判断するには、懲戒解雇の理由となっている労働者が犯した非違行為の背信性の程度を問うこととなります。それは、質問者の会社での職位、勤務態度、従事していた業務内容等を総合考慮し、当該質問者の過去の勤続の功労を抹消してしまう程のものかどうかを判断し、退職金の不支給に値するかどうかを決定することとなります。よって会社に対して以上のような質問を投げ掛けてみてはいかがでしょうか。



**Q 3** 会社が倒産した場合、私たちの賃金や退職金は保護されますか？

**A** 会社更生法という法律によって保護されます。会社更生手続開始前 6 か月の従業員の賃金は「共益債権」となり、更生手続によらず、管財人によって、随時優先的に支払われることとなります。(会社更生法 132 条) 従って、更生手続開始後の賃金は全額「共益債権」となります。退職金については、更生計画認可決定前と後では「共益債権」の扱いが違ってきます。

①更生計画認可決定前の退職者の場合・・・退職前 6 か月間の賃金相当分か退職手当の三分の一のいずれか多い額が「共益債権」となります。(同法第 130 条第 2 項)

②更生計画決定後の退職者の場合・・・退職金は全額「共益債権」になります。何故なら、開始後に会社都合による解雇、勧奨退職、業務上の事故死等自己都合以外の理由により退職する場合は全額「共益債権」として保護されるからです。

**Q 4** 会社が倒産しました。給料は支払われていません。国には給

料や退職金を立て替えてくれる制度があると聞きました。

**A** 会社が倒産した場合、賃金が支払われていないまま退職した労働者に対して、会社に代わって一定範囲内で、独立行政法人労働者健康安全機構が支払う制度があります。(賃金の支払の確保等に関する法律)

《一定範囲とは・・・》

**立替払いを受けられる労働者**

- ① 労災保険の適用事業所で一年以上事業活動をしていること。
- ② 裁判所に、破産手続開始等を申立てた日又は労働基準監督署長に、倒産の事実に関する認定申請した日の 6 ヶ月前の日から 2 年間に退職した労働者。

**立替払いの対象となる未払賃金**

退職日の 6 か月前から労働者健康安全機構に対する立替払請求日の前日までに支払期日が到来している定期賃金及び退職手当

**立替払いを受けられる額**

以下の表のように年齢に応じて限度額が設けられていて、この範囲内で賃金総額の 80% が立替払いを受けられる限度額となります。

退職時の年齢	未払賃金の限度額	立替払いの限度額
45 歳以上	370 万円	290 万円
30 歳以上 45 歳未満	220 万円	176 万円
30 歳未満	110 万円	88 万円

今回は、労働時間と休日についてです。

