

今回のテーマ

就業規則で定められた退職金

人事学 望見

退職金は、就業規則においてその支給要件が予め明確に規定されている場合、会社が当然に支払い義務を負うものだから労働基準法第11条に規定する賃金に該当する。したがって、支払いについては法第24条第1項本文の定める全額払いの原則が適用される。

全額不支給には厳格対応

わが国の就業規則には、ほとんどが懲戒解雇する労働者には「退職金を支払わない」と定めている。しかし、定めがそうであっても、退職金の全額没収は、その労働者の生活が危殆に瀕する事態を招くため、実際に裁判になるとその合理性・相当性は厳しく問われる。

わんすてっぷ

退職金の支給が就業規則その外で明白に定められている場合には賃金に該当する(昭22・9・13発基第17号)。以下、安西愈弁護士(以下「愈」)の解説から引用する(採用から退職までの法律業務を埼玉県経営者協会発行)。

従業員には通常支給されるのが、わが国企業社会の一般的状況であることから、労働者保護のため退職金制度を設ける場合には、労働基準法第89条第3号の2において、就業規則上に適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算および支払いの方法、退職手当の支払い時期、いついて明白化するべきことが規定されている。

このうち、パートタイム労働者、嘱託等について退職金制度がないなら、その旨を定める必要があり、は例えば、勤続年数、退職事由等の退職手当額決定のための要素、退職手当額の算定方法および一時金で支払うのか、年金で支払うのか等の支払いの方法をい、退職手当について不支給事由または減額事由を設ける場合にはこれに該当するもので、就業規則に記載する必要がある(昭63・1・1基発第1号)。

懲戒解雇またはそれに相当する事由があったときは不支給、論旨解雇は3/4割程度支給、労働成績不良、従業員として不適格労働者の帰責事由による普通解雇の場合には5割程度支給、退職届を出さず合意退職(自己都合退職)の場合には6/8割程度支給、傷病等による解雇、企業の閉鎖、縮小、定年、勤奨退職等労働者の帰責事由でない場合には10割支給、というように退職手当の決定が一般的なものである。

ワンステップ

コーナー

賃金に相当し労基法の適用対象

たという。当然のことながら、その担当者には中座、退席し、翌日その上司たる役員補うことができないほど大型なもので、

たという。当然のことながら、その担当者には中座、退席し、翌日その上司たる役員補うことができないほど大型なもので、

たという。当然のことながら、その担当者には中座、退席し、翌日その上司たる役員補うことができないほど大型なもので、



退職金減額は規定に則って!

とは異なり、従業員を企業から排除し、その者に精神的、社会的、経済的に重大な不利益を与えることを考えれば、情状酌量の余地なく、かつ、改後の見込みがなく、客観的に懲戒解雇を妥当とする程度に重大かつ悪質なものである場合のみ許される」といった具合である。

員から、直接、中田社長に抗議の電話がかかってきた。即日、社長は、斉藤および営業本部長の山本常務を帯同して陳謝したものの、営業担当者は刑事事件として告訴も辞さない、えらい剣幕で取り付く島もない状態だった。顧客の役員は酒に酔って寛容ではあったが、部下の名譽を毀損した相手と取引を続けたのでは、社内の問題になつてしまふ。斉藤を解雇して改めて話合うという話で引き下がらざるはなかった。

それまでは友好的に進んでいたと山本常務から報告されていたため、中田にいわせれば損害賠償の意味合いもあるという。開かれた懲罰委員会には微妙な空気が流れていた。というのも、斉藤自身が陽気で部下に人気があり、ワンマン中田に反発する者が多かったからだ。

罪一等減じ 論旨解雇にも

硬骨漢の上原製造課長がこう発言すると、うなずく者が多数に上っていた。しかし、社長にそのような答申を行つても通じるはずがない。中田は聞く耳もたんと、という態度だった。いくらく硬骨漢であつても面と向かつてワンマン社長に対抗する気概はない。再度開かれた懲罰委員会では、大のお得意さまの信用失墜を招いた責任は反省程度で済まされるものではない、という声もあつて、解雇はやむなし、の結論に至つた。

上原は、満場一致の結論には賛意を表したが、懲戒解雇には絶対に反対するという態度を変えなかつた。ほかにもこれを最終答申とすると、前例になつてしまふ、民主的であるはずの懲罰委員会が事実上、中田社長の意向どおりに運営されては、今後の展開が心配とする意見もあつた。

裁判員制度対応マニュアル

国民が刑事裁判に参加する「裁判員制度」が、平成21年5月21日からスタートします。裁判員に選ばれた場合、辞退は難しいといわれています。裁判員制度の趣旨を理解したうえで、従業員が安心して裁判員の務めを果たせるようバックアップ態勢を整えるのは、会社の社会的責務といえます。自社の従業員が裁判員に選ばれたとき、会社としてどのような対応を取るべきか、方針を定め、規定等を整備する必要があります。



検討すべき課題としては、次のようなものが考えられます。

- ① 従業員が裁判に参加するとき、自社の就業規則のどの規定に基づき、休暇を与えるか。
② 休暇を与えた場合、賃金の扱いをどうするか。
③ 申請の手続・タイミングをどのように定めておくか。
④ 上記検討を踏まえ、就業規則を改正する必要があるか。

特に就業規則の整備が不十分な中小・零細レベル企業では、対応を急ぐべきでしょう。

※セミナー講師を派遣いたします。セミナーテキストとしてご利用下さい。

労働新聞社 編
A4判 全2色 20頁
税込定価 315円