

7-10 退職金制度の運用に当たって留意すべき事項

退職金制度の運用に当たって

留意すべき事項

1) 支払時期

不合理でない限り退職金規定に定めるところによる。但し、規定の拘束を受ける関係から、原則支払延期はできない。

2) 支払方法

銀行口座への振込、銀行振出小切手による支払等を可とする(則7の2②)

3) 退職金制度を設ける場合は、就業規則に、

- ①適用する労働者の範囲、②退職手当の決定、計算及び支払方法、
③支払時期、を規定することを要す。(法89条1項3の2号)

4) 退職金の消滅時効は5年である。(賃金・賞与は2年)(法115条)

5) 労働条件明示の規定の適用あり。(法15条)

6) 努力義務としての退職金の保全措置(賃確法5条)

7) 退職金の遅延利息～営利企業では年6%(商法514条)、その他では年5%(民法404条)の遅延利息が発生する。

退職金については、賃金後払い又功労報償的な要素を持ち、その捉え方によって、とくに、退職金の不支給・減額条項の有効性に対する見解も違ってくる。

「退職金規定」の規定の仕方にもよるが、勤続年数に支給率を乗じて算出する制度などは、退職金を賃金の後払い的性格を有するものとして説明がし易い。一方、退職金は長期勤続優遇(勤続年収、支給率等において)の内容を持つのが一般的であり、この要素からは、功労報償的な性格を有するものとして説明が可能である。

一方、請求権としての退職金の金額は、諸条件を踏まえて「退職時にはじめて確定するものである」とする見解が有力である。これは逆にいえば、退職金額は、退職時までには権利として確定していないことを意味する。

この見解では、退職金の不支給・減額条項は、退職金請求権(の効力)が有効に成立しているかどうかの問題となるから、重大な非違行為を理由とした退職金不支給条項も適法な位置づけが与えられる。ただし、このような見解に立つ場合であっても、「労働者のそれまでの勤続の功を抹消ないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為があった場合にのみ、退職金の不支給・減額条項の運用が許される」としている。

なお、退職金については、前記以外にも図表 7-11 記載の諸点に留意する必要がある。