

## 2.4 退職金の決定と支払い

※労働基準法第89条等では退職手当と表記されているが、本項では退職金と表記。

### 1 退職金とは

退職金は、賃金の後払い、勤続への功労報酬及び退職後の生活保障等の性格があるとされるが、法律上支給が義務付けられているものではない。退職金の定めをする場合には、就業規則に「適用される労働者の範囲」、「退職手当の決定・計算・支払方法・支払時期」を定めなければならない【労働基準法第89条第1項第3号の2】。

また、労働基準法第11条では、賃金の定義について「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と規定されている。恩恵的な給付は原則として賃金とみなされないが、労働協約、就業規則、労働契約等によって、予め支給条件の明確なものは賃金に当たるとされている【昭22.9.13 発基17号】。

【賃金については、「No.18」参照】

就業規則等に退職金の規定がない場合でも、支払いの慣行が認められた判例もある。「退職者のほぼ全員に退職金が支給され、支給基準も同一であった場合は、労使慣行が成立しており、また、退職金を支払う旨の合意が成立していたものと認められる」として、退職金を請求できるとされた【穴戸商会事件 東京地判 昭48.2.27】。

### 2 退職金と減額等

一般的に、自己都合退職より会社都合退職の場合の方が退職金の支給額が多く、懲戒事由など一定の事由があるときは減額や不支給になる場合もあるので、就業規則等で会社の退職金規程を確認することが必要である。

判例では、在職中に競業会社を設立し、また、在職中・退職後の秘密保持義務に違反した同社取締役就任した基幹社員2名について、「退職金の功労報償的な性格に照らし、勤続の功を抹消する程度にまで著しく信義に反する行為があったと認められるときは退職金の全部又は一部を不支給とすることができる」とした【ピアス事件 大阪地判 平21.3.30】。

また、就業規則等で懲戒解雇になった場合の不支給を定めていても、「賃金の後払い的性格が強い退職金について全額を不支給とするには、それが当該労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為があることが必要である」として、本来の退職金の支給額の3割が相当とされた【小田急電鉄事件 東京高判 平15.12.11】。

### 3 退職金の支払いと時効

労働基準法では、労働者が退職に際して賃金等の支払いを請求した場合、(争いがある場合には異議のない部分を、争いがない場合は全額を)使用者は7日以内に支払わなければならない【労働基準法第23条第1項】としているが、退職金については通常賃金とは異なり、予め就業規則等で支払時期を定めている場合はそれによることとなる【昭26.12.27 基収5483号、昭63.3.14 基発150号、婦発47号】(支払時期を定めていない場合は、労働基準法第23条の適用を受けるとされている)。

また、退職金の請求にかかる時効は5年である【労働基準法第115条】。

### 4 退職金と使用者が労働者に対して有する債権との相殺

退職金は、その支給について就業規則等で定めがある場合、労働基準法上の賃金に当たるとされることから、賃金の「全額払い」の原則【労働基準法第24条第1項】が適用され、法令や労使協定等の根拠を有するもの(所得税、社会保険料、財形貯蓄等)を除き、一部を控除して支払うことは禁止される。

これについて判例では、「労働者の賃金債権に対しては、使用者は、使用者が労働者に対して有する債権をもって相殺することは許されないと趣旨を包含するものと解するのが相当である。このことは、その債権が不法行為を原因としたものであっても変わりはない【日本勧業経済会事件 最大判 昭36.5.31】」としている。

なお、労使間の合意によって賃金債権と使用者が労働者に対して有する債権とを相殺することについて、それが労働者の完全な自由意思によるものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、全額払いの原則には反しないとした判例【日新製鋼事件 最二小判 平2.11.26】がある。

[退職にかかる労働者側の制約・義務については、「No.50」参照]

## 5 契約社員に対する退職金

1年ごとに契約が更新される契約社員について、退職金を支給しないことについては、旧労働契約法第20条にいう不合理と認められるものに当たらないとされた【メトロコマース事件 最三小判 令2.10.13】。

※なお、労働契約法第20条は、平成30年の短時間・有期雇用労働法第8条に取り込まれ、現在は削除されている。

## 6 その他の退職金制度

従業員の退職に備え退職金を積み立てる方法には、社内準備、中小企業退職金共済制度（略称：中退共制度）、特定退職金共済制度、金融機関等の積立型保険等を使う方法がある。

そのうち、中小企業退職金共済制度及び特定退職金制度の概要は次のとおりである。

### (1) 中小企業退職金共済制度（略称：中退共制度）

中小企業の中には、独自で退職金制度を設けることが困難な企業もあるため、中小企業者の相互扶助の精神と国の援助で退職金制度を確立し、これにより中小企業の従業員の福祉の増進と雇用の安定を図ること等を目的として、中小企業退職金共済法に基づき中退共制度が設けられている。

この制度は、一定の要件が当てはまる中小企業が加入することのできる社外積立型の退職金制度であり、掛金の全額を事業主が負担する。

中退共制度による退職金は、社外機関に掛金を積み立て、社外機関が被共済者（労働者）に退職金を支給する方式のため、「使用者が労働者に支払う」ものではない。したがって、掛金も退職金も労働基準法の「賃金」とはいえないが、被共済者が退職した場合、就業規則等に支払基準の定めがなかったとしても、被共済者には中小企業退職金共済法に基づき、請求権が発生する【中小企業退職金共済法第10条第1項】。

なお、退職金の受取については、退職者が事業主から「退職金共済手帳（請求書）」の交付を受け、退職者本人が中退共に請求することとなる。

☆ 中退共制度については、[独立行政法人勤労者退職金共済機構ホームページ](https://www.taisyokukin.go.jp/index.html)を参照。

<https://www.taisyokukin.go.jp/index.html>

☆ [独立行政法人勤労者退職金共済機構中小企業退職金共済事業本部大阪コーナー案内](http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/access/access02_06.html)

[http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/access/access02\\_06.html](http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/access/access02_06.html)

### (2) 特定退職金共済制度

特定退職金共済制度は、国の承認を受けた特定退職金共済団体（商工会議所、商工会等）が実施する制度である【所得税法施行令第73条】。

上記の中退共制度と重複加入が認められている（ただし、他の特定退職金共済制度との重複加入は不可）。

中退共制度と同様に、掛金は事業主が全額を負担し、支払われる給付金（退職金）は退職した本人の預金口座に振り込まれるが、請求は事業主が行うことになっている。

☆ 特定退職金共済制度については、各商工会議所等のホームページを参照。  
[http://www.osaka.cci.or.jp/Jigyou/Kyousai\\_Hoken/taishokukin.html](http://www.osaka.cci.or.jp/Jigyou/Kyousai_Hoken/taishokukin.html)  
(大阪商工会議所)

## 7 企業年金制度

一時金として支払われる退職金の他に、企業によっては、厚生年金基金、確定拠出年金、確定給付企業年金等の企業年金制度がある場合もある。

☆ 厚生年金基金については、[企業年金連合会ホームページ](https://www.pfa.or.jp/)を参照。  
<https://www.pfa.or.jp/>