

企業年金ニュース 第53号

平成20年2月

これまでの号で、退職金の積み立て制度の特徴等の特集をしてきましたが、今回は、企業にお伺いした際によく受ける質問についてご紹介いたします。

退職金は必ず支払わなければならないの？

『賞与』や『退職金』については、労働者を雇ったら、必ず支払わなければならないと法律に定められているわけではありません。ただし、労働者の採用時に会社が『わが社には賞与、退職金があります』と明示した時点で、退職金については労働基準法が適用されます。

『賞与』と『退職金』にも違いがあります。賞与は「利益の分配」という概念です。つまり、会社が儲かっていなければ払わなくてもよいわけです（ただし、就業規則の賃金規則等に支払わない場合もあることを明示する必要があります）。



退職金は賞与的な支払に見えますので、『貯まっていなければ支払えない』と考えがちです。

ところが、労働基準法では、退職金は（賃金の後払いという性質もあり）賃金と同様の取り扱いです。「わが社には退職金があります」と退職金規程を労働者に明示した時点で、賃金同様に必ず支払わなければならないお金になります。

退職金の未払い問題で、企業が労働者に訴えられた裁判で企業が負けてしまうのは、このような法的根拠があるからなのです。

	賃金・報酬	賞与	退職金
支払の根拠となる法律	労働基準法	なし (労働基準法)	なし (労働基準法)
備考	賃金支払いの5原則 1. 通貨で支払う 2. 労働者に直接支払う 3. 全額支払う 4. 毎月最低1回支払う 5. 一定日に支払う	会社が労働者に明示した時点で、労働基準法適用	会社が労働者に明示した時点で、労働基準法適用

退職金制度を変更することは簡単にできますか？

基本的には、①労働協約の締結、もしくは②個別同意というものが無い限り、労働者に不利益な変更を一方的に実施することができないというのが原則です。

一般的に、『契約』とは当事者の合意によって成り立っているものですから、その内容を変更する場合、両者の合意が必要なことは当然のこと。相手に不利になるような変更を一方的に通告しても変更の効力は生じません。『労働契約』の内容も同様です。会社が一方的に賃金の減額変更を通告しても、個々の労働者の同意がない限り、減額変更は効力を生じません。したがって、賃金、退職金、その他の労働条件は、労働者に不利益な変更をしようとする場合には、**変更の内容**、**理由**、**必要性**につき十分に労働者に対して説明し、納得、同意を得た上で実施することが重要です。

不利益変更でも、労働基準監督署で書類を受理してもらえれば大丈夫？

労働基準監督署は『不利益変更の就業規則』であっても「届出書」・「意見書(※)」・「就業規則」の3点があれば、書類の受理はします。届出時には、就業規則の内容を確認しますが、記載すべき規定が漏れていないか確認しているのだから、その内容について、承認したわけではありません。「不利益変更の同意をとりましたか?」「同意書もありますか?」などといった確認はありません。

もし、従業員とのトラブルが発生したとしても、**変更部分の妥当性について判断を下すのは労働基準監督署ではなく「裁判所」です。**トラブルが発生しないよう対応には留意したほうがよいでしょう。

※意見書…過半数を超える社員から選出された代表者（過半数以上で組織された労働組合がある場合は代表者）からの意見聴取が義務付けられています（合意が求められているわけではありません）

法的に意味のある合意の形

①労働協約による合意



不利益変更といっても、労働協約による変更の場合には、一方的変更とはいえません。労働者の団体である労働組合が合意して調印したわけですから、その労働協約の適用を受ける労働者には、不利益変更であってもその効力が及びます。ただし、労働協約の適用が及ばない労働者や少数組合等組合の組合員については、労働協約上の効力は及びません。

②個別の労働者との合意



労働協約の適用が及ばない労働者や少数組合等組合の組合員については、労働協約上の効力は及びませんので、原則として労働者の個別の合意がない限り、一方的な不利益変更は効力を生じません。

(時間外協定や賃金控除協定の当事者として労働基準法に規定されている労働者の過半数を代表する者との協定は、その代表者が各労働者から労働条件の変更に関する明確な委任を受けない限り、法的な効果は生じません)

①あるいは②の合意がない場合

I. 【労働協約が存在する】

労働協約は就業規則に優先しますから、有効な労働協約が存在している限り、これに反する就業規則の変更は無効です（労働基準法第92条）。


II. 【労働条件を定めた労働協約が存在しない場合】又は【労働協約の適用を受けない労働者がいる場合】

就業規則は、使用者に制定権がありますが、就業規則の改定によって労働条件を一方的に労働者に不利益に変更することは、これまでお話ししてきた内容からすれば許されないこととなりますが、実態的にみれば、労働条件というのは、必ずしも個々の労働者と個別に相談しながら決められているとは限りません。

就業規則の変更は、たとえその内容が労働者にとって不利益なものであっても、その変更が合理的なものである場合には、個々の労働者の同意なしに実施することができる、という見解が有力です。(過去の判決より)

『合理的なものである場合』とは・・・(次のような状況を総合的に考慮して判断することとされています)

- ・就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度
- ・使用者側の変更の必要性の内容・程度
- ・変更後の就業規則の内容自体の相当性
- ・代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
- ・労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合または他の従業員の対応
- ・同種事項に関するわが国社会における一般的状況

愛知ブランド認定企業  Aichi Quality の発表がありました。今回は 49 社があらたに愛知ブランド認定企業となり総計 228 社となったそうです。

ちなみに今回認定された 49 社のうち7社は愛鉄連厚生年金基金にご加入中の企業でした。こうして、みなさまの日々のたゆまぬ努力が形となって現れたものに、出会う機会があると、とてもうれしく思います。(里)

『今回認定を受ける企業は、規模・業種・生産形態等で多種多様となっており、業種別の目立った傾向として、輸送用機械器具製造業の認定企業数が多くなっています。また、ものづくりに対する熱い想いを持つ地域の有名企業が入り、「ものづくり愛知」の裾野の広さ、歴史の深さが感じられるものとなっています』(愛知県 HP より)

平成 15 年度	(申請企業数: 72 社 認定企業数: 58 社)
平成 16 年度	(申請企業数: 86 社 認定企業数: 59 社)
平成 17 年度	(申請企業数: 52 社 認定企業数: 36 社)
平成 18 年度	(申請企業数: 39 社 認定企業数: 26 社)
平成 19 年度	(申請企業数: 68 社 認定企業数: 49 社)



アイ企業年金基金

〒453-0804 名古屋市中村区黄金通 1-18
愛鉄連厚生年金基金会館 7 階
TEL・FAX: 052-481-5608
E-mail: aikikin@mediacat.ne.jp
窓口開設時間: 平日(祝日を除く)9時~17時

※企業年金ニュースのバックナンバーは愛鉄連厚生年金基金のホームページに掲載されています。

【愛鉄連厚生年金基金のホームページアドレス <http://www.aitetsurenkikin.or.jp>】