

賞与、退職金、諸手当を払ってもらえないとき

- ・経営が苦しいからと、ボーナス（賞与）がもらえない、減らされた。
- ・退職金がもらえない、「退職金はない。」と言われた。
- ・営業手当・管理職手当などが、払われない、減らされた。

◆ 基本のきほん

- ◎賞与、退職金、諸手当（通勤手当を含む）は、法律で支給が義務付けられているわけではありません。ただし、賞与等の制度を設ける場合は、就業規則で支給条件等を規定することが労働基準法（以下、「労基法」という）第89条で義務付けられています。
- ◎このような賞与等の規定がある場合はもちろん、労働契約で支給が定められていたり、定着した支給慣行があれば賞与、退職金の支給が法律上の義務となり、使用者は、その定めに従って賞与等を支払わなければなりません。
- ◎労働者の同意を得ず、合理的な理由なしに使用者が一方的に就業規則を変更することなどにより、賞与等の支給額を減らしたり、支給時期を遅らせたりすることもできません。ただし、使用者が一方的に減額した場合に、労働者が同意しないことをただちに主張しなければ、暗黙の了解をしたものとみなされてしまうこともあります。
- ◎また、令和2年4月1日から、当面の間、賃金一般の消滅時効は、令和2年3月31日以前に支払期日が到来した賃金の消滅時効は2年、令和2年4月1日以後に支払期日が到来した賃金の消滅時効は3年になります。退職金は従来の通り5年間と定めているので注意してください。
- ◎なお、時効が完成していても、使用者が時効を主張せずに支払いに応じる場合もあります。

◆ 確かめましょう

- 就業規則に賞与、退職金、諸手当の規定はありますか。規定がない場合であっても、周りに支給されている人がいたり、支給慣行があったりしますか。
- 規定に支給条件が定められていますか。その支給条件に当てはまっているのに、不払いになっていませんか。
- 賞与等の支給額は、あなたの場合いくらになるか具体的にわかるよう規定されていますか。
- 支給時期はいつになっていますか。支給されるはずの日からどのくらい時間が経っていますか。
- 不払いや減額、支給時期の遅延について説明されたり、同意を求められたりしましたか。

県の労働センターの役割

労働問題は、まず本人が自分の力で解決を図ることが基本です。労働センターは、法令や判例について説明したり、問題点の整理をするなど、傍らにいてお手伝いする立場です。

◆ こんな対処法があります！

1 まず自分ですること、できること

①不払いの場合

- 不払いの金額がはっきりしない場合は、賞与等の規定に基づき、できる限り請求する金額をはっきりさせる必要があります。過去の支給実績や給与明細等を根拠にすることも可能でしょう。
- 請求方法は、まずは口頭又は電話で直接請求し、使用者が応じない場合には、請求した事実の証拠とするために文書でも請求します。内容証明郵便により請求した方が良い場合もあります。

②減額された場合

- 同意できないことを使用者に直ちに伝えてください。文書で出せば確実です。その後の対処は、労働センターにご相談ください。

2 使用者が通常の経営状態である場合

①労働基準監督署や県の労働センターへの相談

- 賞与等は、賃金の一部として支給されるべきものですから、不払いの場合、使用者に催促の上、労働基準監督署に「賃金不払い」の申告ができます。労働基準監督署が指導しても支払わず、悪質な場合は労基法違反として起訴される場合があります。
- 労使間の話し合いで解決が困難な場合、県の労働センターでは「あっせん指導」として、使用者に賞与等の不払いや減額などの事情を聞くとともに、法的な問題点について説明するなどし、中立公正な立場から解決のお手伝いをする場合があります。
- 弁護士に依頼し、弁護士名で督促状等を出してもらうことが有効な場合もあります（この場合、弁護士への報酬支払いが必要です）。

②裁判所での手続き

- 労働基準監督署や県の労働センターなどの行政機関では、不払いの賞与等を強制的に取り立てることはできません。使用者があくまでも支払いに応じない場合は、訴訟等の裁判所での手続きが必要となります。他に不払いになっている同僚がいる場合には、複数人で利用する方法もあります。
- 訴訟の提起は、請求額140万円以下の場合は簡易裁判所、140万円を超える場合は地方裁判所に行います。また、請求額が60万円以下の場合は、原則として1回だけの審理で結論を出す「少額訴訟」という簡便な裁判制度もあります。
- 訴訟以外に、簡単な方法として、簡易裁判所の名前で督促を行う「支払督促」、簡易裁判所の裁判官と調停委員の仲介で話し合いを行う「調停」制度があります。各制度の概要については、裁判所や県の労働

センターなどにご相談ください。

- また、訴訟に比べて利用しやすい制度として、労働審判制度があります。これは、裁判官である労働審判官1名と労働関係の専門的な知識経験を有する労働審判員2名で組織された労働審判委員会が、3回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、まとまらない場合には労働審判を言い渡すという、簡易・迅速・適正な解決を図る手続きです。詳しくは、裁判所や県の労働センターなどにご相談ください。

③労働組合による交渉

- 行政機関や裁判所を利用しない方法として、労働組合に加入している場合には、その労働組合に相談し、賞与等の支払いの交渉をしてもらうことが考えられます。職場に労働組合がない場合でも、1人で加入できる労働組合（合同労組とも言います）に相談・加入し、交渉してもらうことも効果的で、短期間で問題が解決できる場合があります。

3 会社が経営難や倒産状態である場合

①会社に資産があるのか、ないのか

- 支払うべき現金がなく、いわゆる「無い袖は振れない」と会社が主張する場合は、まず会社の資産状況等を把握することが大切です。現金以外の財産として、会社の土地や建物などの不動産、機械等の備品や在庫商品等の動産、未回収の売掛金などの債権がある場合には、不払いの賞与等（労働債権）の担保として、所有権を使用者から譲ってもらったり、債権を譲渡してもらったりする方法があります。
- 倒産必至の状況では、会社の財産を差し押えるなど

の裁判上の債権保全手続きが必要となることもあります。

- 資産状況等の把握や担保の取得、裁判上の債権保全手続きなどの対応は、1人では難しい場合が多いですから、同僚の皆さんと相談・協力して、早急に労働組合を作ったり、1人でも加入できる合同労組に加入するなど、複数人で対応していく方法があります。労働組合の作り方は、県の労働センター等にご相談ください。

②会社が倒産し、資産も無い場合

国の制度として、未払賃金立替払制度が設けられています。年齢、勤続年数に応じた立替払いの上限額がありますが、最後の手段として活用しましょう。

ただし、立替払いを受けるためには、退職後6か月以内に裁判所への破産等の申立て、又は労働基準監督署長への事実上の倒産の認定申請が必要です。

倒産が原因で賃金不払いが発生した場合、できるだけ早く労働基準監督署に行き、「賃金不払い」の申告をするとともに、この制度の利用について相談してください。

ワンポイントチェック

1 賞与支給前に退職した場合、賞与はもらえない？

- 労働契約書や就業規則、労働協約等に、賞与支給日に労働者として在籍していることを支給条件とする規定がある場合、この規定に基づき、賞与支給日より前に退職した労働者には、賞与が支給されないことが一般的です。しかし、このような支給日在籍要件を定めた規定がない場合はどうでしょうか。

賞与の算定期間があれば、在籍した期間に応じて支給を求めることができます。

2 就業規則違反が理由で退職金をもらえない？

- 懲戒解雇された場合に、退職金を減額し、または不支給とする規定が就業規則にある場合、退職金はもらえないのでしょうか。退職金の減額や不支給を行うことは、その根拠となる就業規則の規定が合理的かつ社会的に相当であれば、許される場合があります。しかし、このような規定があったとしても、労働者の長年にわたる勤続の功労を減殺あるいは否定するほどの重大な問題行為がなければ、使用者が退職金を減額し、または不支給とすることはできない、という裁判例があります。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/t7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 /

県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和2年5月発行