

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、一時金、退職手当等の制度がある場合は、就業規則で規定（支給条件を含む）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（雇用）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、法律上も支給が義務付けられ、賞与、退職金も賃金の後払いとして、その規定等に従って支払われなければなりません。
- ◎当然、労働者の同意を得ないで、合理的な理由もなく、使用者（会社）が一方的に就業規則を変更するなど、従来の規定等に定められた支給額を減らしたり、支給時期を遅らせることもできません。しかし、使用者が一方的に減額した場合、同意でき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います。
- ◎また、労基法では請求する権利がなくなる「時効」期間を、支給されるはずの日から賃金は2年間、退職金は5年間と定めているので注意してください。
- ◎ただし、この期間が過ぎていても、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

- あなたの会社の就業規則に賞与、退職金（諸）手当の規定はありますか。規定がない場合は、周りに支払われている人や、前例や慣行などがありますか。
- 規定には、支給条件が定められていますか。その支給条件に不払いの理由が当てはまりますか。
- 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。支給日からどのくらい時間が経っていますか。
- 未払い、支払い遅延や減額についての説明や同意を求められましたか。

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未払いの場合

- 未払いの金額がはっきりしない場合は、できる限り規定に基づき、請求する金額をはっきりさせることが必要です。過去の実績・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、できる限り請求金額を明らかにして直接（口頭ないしは電話でも構いません）請求するとともに、応じない場合には、文書で請求します（請求した事実を証拠として残しておくため）。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 会社が通常の経営状態である場合

①労働基準監督署、労働センターに相談してみましょう。

- 未払いの場合、法律上の賃金の一部として支給されるべきものですから、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。
- 当事者同士の話し合いで解決が困難な場合には、県の労働センターでは「あっせん指導」として、使用者に賃金未払い、減額の事情を聞くとともに、問題点について説明をするなどし、解決のお手伝いをする場合があります。
- 弁護士に依頼して、弁護士名で督促状等を出してもらうことが効果的な場合もあります（弁護士への報酬支払いは必要です）。

②裁判所の活用方法

- 労働基準監督署等の行政機関では、未払い賞与等賃金の差押えなどの強制的な取り立てはできませんので、使用者があくまで支払いに応じない場合は、裁判による手続きが必要となります。未払いになっている複数の人で利用すれば費用も割安です。
- 未払額が140万円以下の場合は簡易裁判所、140万円を上回る場合は地方裁判所に訴えることになります。また、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。
- この訴訟以外に、簡単な方法として、簡易裁判所の名前で催促だけはしてもらえる「支払督促」、簡易裁判所の調停員が話し合いの解決を仲介する「調停」

制度もありますので、概要については県の労働センター等にご相談ください。

- また、通常訴訟に比べ、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、これが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・適正に解決しようとする手続きです。詳しくは、県の労働センターにご相談ください。

③労働組合も効果的な場合があります

- 行政機関や裁判所以外の解決方法としては、労働組合員の場合には労働組合に相談し、労働組合から支払いを求めてもらう、また、1人でも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、短期間に解決できる場合があります。
- このような労働相談を受けてくれる労働組合については、県の労働センターに一覧表の用意があります。

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

- 会社が支払うべき現金がない、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。

現金以外の会社財産として、会社の土地や建物などの不動産、機械や備品、在庫商品等の動産や未回収の売掛金（債権）などがある場合には、未払い賃金（労働債権）の担保として、所有権を会社から譲ってもらう（債権譲渡）方法もあります。

- 倒産必死の状況では、会社財産の差押え等の裁判上の保全手続き（仮差押えなど）をすることが必要な場合もあります。
- 以上の対応は、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るか、1人でも加入できる合同労組に加入した上で対応する方法があります。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、会社資産も無い場合

国の制度で未払賃金立替払制度があります。年齢、勤続年数で立替金額の上限がありますが、最後の手段として活用しましょう。労働基準監督署が窓口となりますので、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、賞与はもらえないのか？

- 就業規則や労働協約、労働条件通知書等に、賞与支給日に会社に在籍す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る場合があります。

2 就業規則違反が理由で退職金をもらえない？

- 懲戒解雇の場合、退職金を減額したり、不支給とする規定がある場合は、退職金はもらえないのでしょうか。退職金の減額・不支給を行うことは、就業規則の減額等の理由規定が、合理的で社会的にも相当な理由があれば、許される場合があります。しかし、そのような規定があったとしても、労働者に長年の勤続の功労を減殺・否定するほどの重大な問題行為がなければ、使用者が減額や不支給とすることはできません。

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/f7579/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

平成30年5月発行