

## 賃金などが支払われなかったら

不払問題が起きたら、まず、支払われない賃金・手当の種類、金額、理由、そして、支払の根拠規定の有無と内容を確認する必要があります。一口に賃金といっても様々な種類があり、それぞれチェックポイントも違ってきます。そして問題の解決のためには、会社との話し合いや労働基準監督署への申告、裁判・調停など、いくつかの方法の中から、適切な方法を選ぶことが大切です。

### 賃金不払問題チェックシート（これだけはチェックしておきたい、不払問題のポイントです。）

#### ▶ 共通のチェックポイント

- 未払の金額、支払時期は、はっきりしていますか。
- 根拠規定(就業規則、賃金規定、労働契約書など)はどうなっていますか。
- 時効(賃金一般は2020年3月31日までに発生したものは2年、2020年4月1日以降に発生したものは3年、退職金は5年)になっていませんか。  
→もうすぐ時効のときは、請求を内容証明郵便等でしておくことによって、時効の完成を一時猶予できます(この場合、請求通知の到達の日から6か月以内に裁判上の請求をする必要があります)。→文例5
- 不払の理由は何ですか。
  - 請求権の有無、金額に争いがある。
  - 支払能力(経営危機、倒産等)
  - その他

#### ■賃金支払の5原則

①通貨で、②直接労働者に、③その全額を、④臨時の賃金、一時金を除いて毎月1回以上、⑤日を決めて支払うことが決められています(労基法24条)。

また、使用者が労働者に対して損害賠償請求権などがあるとして、一方的に賃金・退職金から控除する(相殺する)ことも許されません。

#### ▶ 個別のチェックポイント

- ①通常賃金  賃金体系、賃金項目はどうなっていますか(未払の範囲は何ですか)。
- ②残業代  割増率等の算定方法は どうなっていますか。
  - 算定方法に争いがありますか。
  - 残業時間に争いがありますか(残業時間ははっきりしていますか)。
  - 変形労働時間制、みなし労働時間制(裁量労働、事業場外労働)の取扱いについて争いがありますか。
  - 管理監督者に当たるかどうかで争いがありますか。
- ③一時金  支給率など一時金の支払金額、支払条件ははっきりしていますか(請求権の有無)。(賞与・ボーナス)
- ④退職金  退職金規定で支給条件が定められていますか(請求権の有無)。(退職手当)  自己都合退職、懲戒解雇などでの支給制限がありますか。
- ⑤休業手当  休業はだれの責任によるものですか。
  - 6割でなく全額の請求ができる場合ですか。またその希望はありますか。
- ⑥解雇予告手当  使用者に支払義務はありますか(除外認定、対象外労働者等)。
  - 金額の算定に問題はありますか(平均賃金額、予告日数等)。

#### 関係書類は整っていますか？

- 労働契約書、労働条件通知書など
- 就業規則、賃金規定、退職金規定
- 労働協約、一時金協定
- 賃金明細書(不払の前後のもの)
- 出退勤記録、残業記録など

#### 文例5 未払賃金請求の通知書

##### ご通知

通知人は貴社の従業員として(○年○月○日から○年○月○日まで)××の労務を提供しましたが、貴社はこれに対して○年○月○日に支払うべき×××の賃金○○○円を、いまだに支払っておりません。

ここに上記賃金額の支払を改めて求めますので、○月○日までに○○(口座番号)にご送金下さい。

(年月日等略)

### 相談・交渉等

未払となっている賃金を払ってもらうにはどうするのがいいか、何を必要があるかを相談したり、交渉を援助してもらう窓口として、次のようなところがあります。→p.4も参照

#### ▶ 労働センター

問題点を整理し、アドバイスを受け、場合によって「あっせん指導」をしてもらう窓口として利用できます。

#### ▶ 労働基準監督署

賃金不払は労基法24条違反(解雇予告手当の不払は20条違反)になることが多いので、労基署の権限分野です。労基署に相談、申告し、ケースに応じて使用者に対する指導等をしてもらうことができます。

#### ▶ 労働組合

あなたのために相談・交渉等をしてくれそうな労働組合があれば、まず相談してみてください。また、職場にこれまで組合がなくても、同僚が同じように賃金を払われていなかったり、会社が倒産したり、倒産しそうだというときに、賃金の確保を主な目的として新たに自分たちで組合を結成することも考えられます。(結成・運営の相談は、労働センターまで)

#### ▶ 弁護士

賃金不払問題についても、費用を支払って、専門的な立場からの相談や、代理人としての交渉等を依頼することができます。

### 裁判所の活用

交渉によって問題が解決しそうななかったり、実際交渉してみたが解決しなかった場合、裁判所での手続を考えることとなります。

賃金不払問題は、弁護士を依頼しなくても本人で裁判手続を比較的使用しやすい分野です。とくに調停手続、140万円以下の請求額の訴訟(通常訴訟や少額訴訟)、支払督促手続は簡易裁判所に申立書等のひな型も置いてあり、活用できます。(裁判手続一般→p.13)

#### 1 調停

未払になっている一定の金額の支払を求めること(申立の趣旨)、未払になっている経過や請求できる根拠(紛争の要点)を、調停申立書に記載して、簡易裁判所に提出します。

裁判所は調停期日を決めて相手方使用者を呼び出し、双方の合意による解決の調整をしてくれますが、合意ができそうになければ、手続は打ち切り・終了となります。

#### 2 通常訴訟

請求額が140万円以下の事件を取り扱う簡易裁判所の場合、訴状のひな型もあり、本人でもやりやすくなっています。書式にしたがって請求の趣旨、請求の原因などを記入して提出します。期日の決定や当事者の呼び出し等は、調停の場合とほぼ同じです。

訴訟の手続でも多くの場合、調停と同じように話し合い(和解)で解決できないかの努力もなされますが、話し合いがつかない場合には判決によって裁判所の判断が出されるところが調停と違います。使用者との意見の対立が大きい場合や態度が強硬な場合などは、一般には調停より訴訟の方が向いていると言えます。

なお、事案が複雑な場合、未払金額が大きい場合などは、費用がかかっても弁護士に依頼して訴訟手続を進めてもらう方が望ましいでしょう。

#### 3 少額訴訟

60万円以下の請求額の場合、通常訴訟よりも簡易・迅速な解決を図る少額訴訟制度が設けられています。本人による積極的な利用が期待されています。→p.13参照

#### 4 労働審判

賃金等の不払問題では、労働審判手続も活用されています。とくに、迅速な話し合い解決(調停)を旨としつつも、ダメな場合は、権利関係も踏まえた審判が下されるので、金銭請求には適格的な制度と言えます。ただ、本人だけでは活用しにくく、弁護士等の援助が望ましい手続です。

#### 5 支払督促

未払賃金等の請求の時に、労働者本人によってもとどき利用される手続で、申立書を提出すると裁判所はその請求にしたがって支払督促を相手方に出してくれます。相手方から異議が出されなければ、支払督促が確定しますが、相手方から異議が出されれば、通常訴訟の手続に移行することになります。→p.13参照

#### 6 仮差押→p.14参照

##### ■遅延損害金の請求

賃金などが支払われない場合、本来支払われるべき日の翌日から遅延している期間の利息に相当する遅延損害金(相手が会社の場合等で2020年3月31日までに発生した賃金は年利6%、2020年4月1日以降に発生した賃金は年利3%)の請求をすることができます。また、退職した労働者の退職金以外の未払賃金については、退職日等以後について年利14.6%の遅延損害金の請求ができます(賃金の支払の確保等に関する法律6条1項)。

##### ■付加金の請求

解雇予告手当、休業手当、時間外・休日・深夜労働の割増賃金等の未払金を裁判上請求する場合には、本来支払われるべき額と同額の付加金を請求することができます(つまり、2倍の請求ができる。労基法114条)。

## 倒産の場合の対処

会社が倒産した場合、しそうな場合、賃金を確保するための積極的な対処として、次のような方法があります。ただし、会社が破産、会社更生などの裁判所による手続をとった場合は、その手続に従うことになります。

- 会社の資産状況等を把握する。
  - 貸借対照表、損益計算書、財産目録等
  - 売掛金(相手方、金額、支払時期)
  - 不動産(不動産登記簿閲覧、登記事項証明書請求)
  - 動産(商品、機械、車両、リースかどうか等)
  - 退職金積立状況(中退共制度加入の有無等)
  - 資本金、役員(商業登記簿閲覧、登記事項証明書請求)
- 未払賃金・退職金の金額について、会社から確認書を作成してもらおう。→文例6
- 資産状況の調査に基づき、仮差押や先取特権による強制執行等裁判上の手続をとる。
- 会社との話し合いにより、労働者が会社から売掛金や動産の譲渡を受けたり、不動産の担保を付けさせる。→文例7

### 文例6 未払賃金・退職金額についての確認書

#### 確認書

当社の下記従業員に対する未払賃金及び退職金の額は次のとおりであることを確認します。(退職前であれば、「現在の未払額及び毎月××日に支払う賃金額は各人欄記載の額に相違ありません」等と書く。)

○年○月○日

株式会社××××  
代表取締役 ×××× 印

番号	氏名	住所	未払賃金額	退職金額

- ㊦ 証明者は、代表取締役や経理課長など、会社側で証明できる立場にある者ならよい。
- また、何枚もの用紙になるときは、証明者の契印をすること。

### 文例7 未払賃金確保のための協定書の例

#### 協定書

会社は組合との間に次の事項を協定する。

- 1 会社は、組合に対して、組合員の別紙記載の未払賃金、退職金、解雇予告手当、社内預金の支払を担保するため、会社の有する別紙記載の売掛金債権を譲渡する。
- 2 会社は、前記譲渡売掛金の各債務者に対して、直ちに内容証明郵便による債権譲渡通知をするものとする。
- 3 会社が第1項に定める未払賃金等を所定期日までに支払わない場合又は支払わないおそれがある場合には、組合は譲り受けた売掛金を回収のうえ、前記未払賃金等の支払に充当するものとし、会社はこれに対して異議はない。

○年○月○日

××代表取締役 ×× ×× 印

××組合執行委員長 ×× ×× 印

- ㊦ 回収不能又は困難な売掛金もあるので、回収見込みのあるものだけ譲渡を受けるか、労働債権額以上の売掛金の譲渡を受けることが望ましい。債権譲渡は、会社から内容証明郵便で売掛金債務者に通知をしないと債務者その他の第三者に効力を生じない。

## 国の未払賃金立替払制度

企業が倒産したために、賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、その未払賃金の一定範囲について国※が事業主に代わって立替払をする制度です。

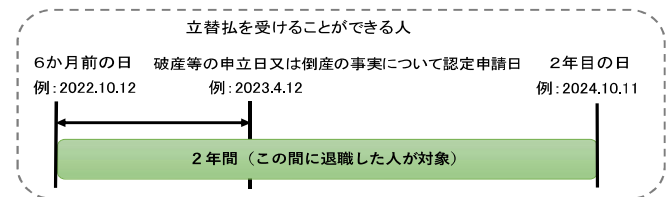
なお、破産など裁判所の手続が行われていない場合は、本社を管轄する労基署に「倒産の認定」を申請する必要があります。この申請は、退職の日の翌日から6か月以内の間にしなければなりません。(倒産が原因で賃金未払のまま退職したら、できるだけ早く労基署に相談いき、指示に従う方がよいでしょう。)

※事務は、独立行政法人労働者健康安全機構が行っています。

問合せは、未払賃金立替払相談コーナー(電話044-431-8663)へ

### 立替払を受けられる人(次の二つの条件を満たす人です。)

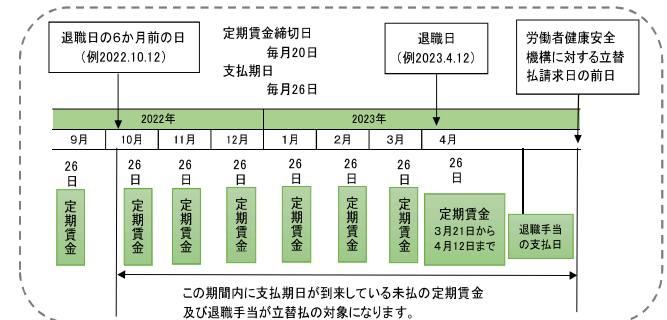
- ① 労災保険の適用事業で1年以上にわたって事業活動を行ってきた事業主に、労働者として雇用されていたが、企業の倒産に伴い退職し、その退職日の6か月前の日以降に支払期日が到来している賃金又は退職金に未払があること。
- ② 裁判所に対する破産等の申立日(破産等の場合)又は労働基準監督署長に対する倒産の事実についての認定申請日(事実上の倒産の場合)の6か月前の日から2年間の間に、その企業を退職したこと。



### 立替払の対象となる未払賃金

退職日の6か月前の日から労働者健康安全機構に対する立替払請求日の前日までの間に支払期日が到来している定期賃金及び退職手当であって、未払となっているもの。

#### 立替払の対象となる「未払賃金」の例



### 立替払の金額と上限額

立替払の額は未払賃金額の80%ですが、次のとおり限度額が定められています。

退職日における年齢	未払賃金総額の限度	立替払の上限額
45歳以上	370万円	296万円
30歳以上～44歳	220万円	176万円
30歳未満	110万円	88万円

例 退職日に45歳で実際の未払賃金額が395万円の場合、立替払の対象となる額は370万円となり、実際に立替払される額は370万円×80/100=296万円となります。

★給与台帳や給与明細書があると手続が早くなります。