

就業規則の ABC Scene:17 「退職金」

▶ 退職金を支給しない場合の規定方法に注意！

(退職金の支給)

第54条 労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。

ただし、第68条第2項により懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

2 継続雇用制度の対象者については、定年時に退職金を支給することとし、その後の再雇用については退職金を支給しない。

(退職金の額)

第55条 退職金の額は、退職又は解雇の時の基本給の額に、勤続年数に応じて定めた下表の支給率を乗じた金額とする。

勤続年数	支給率
5年未満	1.0
5年～10年	3.0
11年～15年	5.0
16年～20年	7.0
21年～25年	10.0
26年～30年	15.0
31年～35年	17.0
36年～40年	20.0
41年～	25.0

2 第9条により休職する期間については、会社の都合による場合を除き、前項の勤続年数に算入しない。

(退職金の支払方法及び支払時期)

第56条 退職金は、支給事由の生じた日から___か月以内に、退職した労働者（死亡による退職の場合はその遺族）に対して支払う。

○「モデル就業規則」第8章「退職金」では、次の3つの条項を設けています。

- ・退職金の支給：54条
- ・退職金の額：55条
- ・退職金の支給方法、支払時期：56条

- 退職金は相対的必須記載事項ですので、退職金制度を設けるときには、上記事項を就業規則に規定しなければなりません。もちろん、就業規則とは別に「退職金規程」を作成することもできます。その際にも就業規則と同様に労基署への届出が必要となります。
- 退職金を全額支給するような場合にはそう問題になることはありませんが、何らかの事情で、減額・不支給・返還が生じる場合には、その際の取扱いをどうするかが問題となりますので、就業規則に明確に規定しておくことが必要となります。
- 「モデル規則」では、54条1項に「懲戒解雇された者には、全部又は一部を支給しないことがある」としています。これが一般的な規定方法になるかと思いますが、別の規定の方法として「退職金を支払わない」とする方法もあります。
- 裁判例によると、「勤務中の功績を無にするほどの不祥事であったかどうか」により、一定割合の支払いを命じたものがあります。そうしたことから、「一定割合」の上限（例えば3割）を規定しておく方法もあります。具体的な支給割合については、在職中の会社への貢献度、非違行為の状況、非違行為に至った情状などを総合的に判断して会社が決定することになります。
- また、退職金を支払った後に、在職中の不祥事が判明するようなことを想定して、退職金の返還を求めることができるようにしておく方法もあります。その際には、例えば「支払い後〇年以内に、返還を求めることができる」といった規定を設けることとなります。余り長い期限を設けることは、双方にとって不安定な状況を作ることになりますので、「1年」程度が適切かと思われます。
- 「死亡退職金」は相続財産とはされていません。在職中に死亡した場合に「死亡退職金」を支払うときに、誰に対して支払うかを規定しておくことも必要です。
- 「モデル規則」56条では、「死亡による退職の場合にはその遺族」としており、このように明記していない場合には民法の規定による「相続人」に支払うこととなります。一方「死亡退職金」を労災の遺族補償のように遺族の生活保障を目的とした性格

のものにとらえ、**遺族補償年金の受給権者**とする方法もあります。もちろん、兄弟姉妹などには支給しないとする規定も有効です。

○退職金の支給は雇用契約の終了となるわけですので、疑念のないよう明確な規定にするよう心がけたいものです。

○なお、54条1項には、令和5年3月版までの「モデル規則」では、「勤続年数が一定基準以下の場合の退職金不支給」と「自己都合退職の場合の退職金の減額」に係る記載がありましたが、令和5年7月版で削除、改訂されました。こうした労働慣行を見直すとした政府の方針に従ったもので、「成長分野への労働移動の円滑化」を図る趣旨とされています。

【コラム】中退共（中小企業退職金共済制度）制度を利用する場合

- ・中小企業のなかには、自社の退職金制度は持たずに、中退共などの会社外の制度を利用しているところがたくさんあります。
- ・その場合にも、就業規則（退職金規程）に「退職金は中小企業退職金制度によることとする」「退職金額は当該制度に定める額とする」などの規定を設けることになります。
- ・中退共からの退職金は、会社を通さずに直接本人に支給されることになります。また、死亡退職金は、直接本人の「遺族」に支払われます。（兄弟姉妹にも支給される場合があります。）
- ・中退共の退職金は、退職の事由により支払額が変わることはありませんが、「懲戒解雇」の場合には、事業主からの申出により、減額申請をすることができます。その際、減額幅は「最大8割」とされていますので、「最低でも2割」は支給されることになります。