

企業年金・退職金シリーズ⑧

Q. 退職金制度を変更する際に留意する点を教えてください。

A. 制度変更時における既得権と期待権を切り分けてそれぞれ自社の実情にあった対応が求められます

退職金制度を設ける、設けないかは企業の自由裁量の範疇であり、実際退職金制度がない企業も多く存在します。労働基準法においても第89条で退職金制度を設けた場合は、その支給基準を就業規則（退職金規程）に定める必要があると規定しているのみで、あくまでも任意規定の扱いです。法律で退職金制度を義務づける規定は存在しないし、最低賃金法のような退職金の最低金額を定める規定も存在しません。毎月の給料は労働の対価として企業に支払う義務があり、労働基準法を始めとして法的規制を企業に課していませんが、退職金に関しては企業内自治に委ねられています。このような退職金ですが、一旦、退職金制度を設けた場合は、企業には支払義務が、労働者には貰える権利が発生します。つまり、労働契約の一部として民事上の債権債務が当事者双方に発生しているわけです。また、例えば、倒産した会社までが退職金の未払いで書類送検されて罰金刑を受けるのは、退職金は労働基準法上の賃金であり、その一部あるいは全部が未払いの場合には、労働基準法第24条の全額払いの原則違反に当たります。既存の退職金制度を変更する場合は、変更時点におけるそれまでの権利（既得権）と変更後の権利（期待権）を切り離して考える必要があります。

●退職金の法的性格

- ① 退職金規程、労使慣行が存在しない場合
- ・ 労働基準法上の支払義務はない。
- ・ 支給するか否かは自由

② 退職金規程、労使慣行が存在する場合

- ・ 労働基準法第11条の賃金と位置づけられ、支払義務が生じる。

*労働基準法第11条

この法律で賃金とは賃金、給料、手当、賞与その他の名称の如何を問わず労働の対価として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

*労働基準法第24条

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。……

●既得権と期待権

※既得権

制度変更前の退職金規程に基づいて、入社から制度変更時点までの実際に勤務した期間に応じて算出された退職金を受給できる権利。ただし、退職事由によって退職金額が増減される不確定要素もある。原則的には、この既得権を侵害することはできない。この部分が企業の退職金債務を圧迫している。

※期待権

制度変更前の退職金規程に基づいて、制度変更後から退職までの期間に応じて算出された退職金を将来受給できうる権利。ただし、退職事由によって退職金額が増減される不確定要素もある。退職金制度の変更は、この期待権の変更を指すのが一般的である。

●留意点

企業年金（税制適格退職年金）との絡みで積立不足が発生して、その額が多額な場合は、既得権を含めた全般的な対応も考える必要があるかもしれません。期待権の変更は、労働条件の変更に当たると見なされ、就業規則の不利益変更法理を踏まえた対応が必要になります。退職金は、退職して初めて労働者に権利が発生するという賃金債権であるため、制度変更時点では問題視されなかったことが退職時に表面化することも十分あります。特に税制適格退職年金を解約をしたままの場合は、留意する必要があります。

