

# 相談室 Q&A

## 懲戒関係

# Q

### 退職金前払いを月例給与で受けている社員が 減給処分された場合、前払い退職金分も減給できるか

当社では退職金前払い制度を導入しており、月例給与に上乗せする形で社員に支払っています。ある社員が懲戒により減給処分を受けましたが、同人から「退職金前払い部分はあくまで退職金なので、減給の対象とはならないのでは」との申し出がありました。会社としては前払い退職金は減給対象となる賃金の一部と認識していましたが、法的にはどう考えられるでしょうか。

(東京都 H社)

# A

### 毎月の給与に上乗せしている、前払い退職金に相当する部分も、 賃金として減給処分の対象とすることができると考えられる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

## 1. 退職金に対する減額処分の疑問点

近年、退職金制度を廃止するとともに、月額給与や賞与に上乗せして支払う方法を採用する会社が現れています。確定拠出年金の採用と併設する場合や退職金の積み立て不足を回避するために行われることもあるようです。

ご質問の内容は、減給処分において、退職金の上乗せ部分について、減給の対象となるべきか否かということが問題となっています。

そもそも、なぜ、このような考え方が出てくるのでしょうか。社員の考えを推測すると、おそらく退職金としてもらっていたのであれば、現時点では給与に上乗せもされていないはずのものであり、将来退職するときに受領していたとすれば、現時点の減給処分の対象になるはずがないということが念頭にあるのではないのでしょうか。会社の判断で前払い制度を導入して退職金の支給時期を早めたからといって、社員にとって不利益である減給処分の対象とすることは会社にとって都合がよすぎると考えているかもしれません。

退職金に関する理論的な説明としても、退職金

の法的性質としても、賃金の後払い的性格と功労報償としての性格を合わせ持っているなどと説明されることが多いことからすると、功労報償としての支給に対して減給処分が可能なのかという疑問は生じるかもしれません。

したがって、これらの退職金の前払い制度導入の経緯やその法的性質等を踏まえて、退職金の前払い制度を採用した場合に、前払い退職金に対する減給処分が許されるのか検討する必要があります。

## 2. 減給処分の限界に関する規定と賃金の定義について

労働基準法（以下、労基法）91条は、減給の制裁について、その限界として、「1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない」と定めています（下線は筆者）。ここでは、減給処分が「平均賃金」または「賃金」を基準として制裁の限界を定めていることが分かります。そして、減給処分については、この規定以外には特段の規

制はありません。このことからすると、前払いされる退職金が、「賃金」や「平均賃金」に該当する場合には、減給の制裁を遵守する限りは、会社が社員に対して減給の制裁をすることは法的に許容され得ると考えられます。

そこで、労基法が定める「平均賃金」や「賃金」の定義を見てみると、「平均賃金」とは、「算定すべき事由の発生した日以前3箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額をその期間の総日数で除した金額をいう」と定め、賃金の総額に算入しないのは、「臨時に支払われた賃金及び3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金並びに通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないもの」とされています（労基法12条1項・4項）。

また、「賃金」とは「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」とされており、その要素は、「労働の対償」であることとされています。この「労働の対償」であるか否かについて、退職金を支給するか否かが会社の完全な裁量である場合は任意的恩恵的給付として除外され得るが、就業規則などで支給することおよびその支給基準が定められていて、その支払い義務がある場合は、退職金は労基法11条の賃金に該当します。

まず、仮に、通常どおり退職の時期に退職金が支払われたとしても「賃金」に該当すると考えられ、「平均賃金」の計算においても、臨時に支払われた賃金または3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金でない限り、算入されることになります。なお、退職金は、退職の時期にその全額が支払われるのであれば、退職時という「臨時」に支払われた賃金に該当するとされています（昭22.9.13発基17）。しかしながら、「臨時」とは、支給されることが不確定であることや時期やその金額が不確定であることがその要素として必要であり、毎月の賃金に定額を上乗せされて支払われる場合には、もはや「臨時」とはいえないと考えられます。したがって、毎月の賃金に上乗せされた退職金の前払い分についても、平均賃金に算入されること

になります。

賃金および平均賃金の法文上の解釈としては、毎月支払われる退職金の前払い金については、賃金であり、かつ平均賃金から除外される性質でもない以上、減給の制裁の限度額としても考慮される一方で、この限度を超えない範囲で減給の制裁を科すことができるといえます。

### 3. 国税庁や社会保険における取り扱いについて

他方、退職金については、功勞報償的性格も有していることから、当該功勞報償部分に対しての減給処分はできないという考え方もあり得ます。そこで、功勞報償的部分も含めた前払い退職金に対する、税務上または社会保険における取り扱いを参考に検討してみます。

まず、税務上の取り扱いについては、退職金を退職まで据え置くことなく、毎月分割で支給していく場合には、賃金と同様のその全額が「給与所得」として課税されることとなります。また、社会保険上の取り扱いについても、労働の対償としての性格が明確であることなどから、月額報酬に加えて計算されるものとされています。

これらの取り扱いからも、退職金を毎月の給与に上乗せして前払いした場合には、前述した臨時性が失われることも関係すると思われませんが、功勞報償的部分を考慮することなく賃金と同様の取り扱いがされており、そのことが労働者にとって特段の不利益を与えているものではなく、社会的にも許容されていると考えられます。

### 4. ご質問における減給処分について

上記のような点からすると、まず、退職金の賃金としての性格については、法文上の解釈から、減給処分の対象とすることが可能であることは明らかです。功勞報償としての性格についても税務上または社会保険における取り扱いからすれば、それを通常の賃金と同様に扱うことが社会的に許容されているといえるため、前払いの退職金に相当する額に対しても、減給処分を行うことが可能であると考えられます。