

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 精市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

**弊社は、製造業を営んでおります。先日、従業員 A が突然、自己都合の退職届を出して、同日退職しました。従業員の退職によって、損害を受けたとして、退職金の支払いを拒否しました。**

#### Q 質問

弊社は、製造業を営んでおります。先日、従業員 A が突然、自己都合の退職届を出して、同日退職しました。弊社としては、従業員の退職によって、損害を受けたとして、退職金の支払いを拒否しました。このことは、法に違反しますか。

A この質問に答える前に、多くの中小企業において、退職金制度がある場合は、中小企業退職金共済制度に加入しておりますが、確認の意味からと加入に興味のある企業に対して、中小企業退職金共済制度についての概略を述べます。そうすることによって質問への回答がよりすんなりと導かれると考えられます。

①事業主が雇用する従業員を対象に、中小企業退職金共済事業本部と「退職金共済契約」を結ぶ。

従業員ごとに退職共済手帳（1人について3枚つづり。1枚目は、契約内容が記載されています。

2枚目は、退職届用紙。3枚目は、退職金請求書）を後日事業主に送付されます。

②毎月の掛金は全額事業主が負担とし、金融機関に納付します。

掛金月額は、5,000円、6,000円、7,000円・・・30,000円の16種類から選べます。

しかしながら、短時間労働者に対しては、他に2,000円から4,000円までの3種類からも選択できます。

例えば、4月1日に、ある従業員の掛金月額を10,000円に設定して加入するとします。その年の7月から次の年の6月までの1年間は、10,000円の半額つまり5,000円が毎月国から助成されます。つまり、6万円分が助成されるということになります。また、掛金は、法人企業の場合は、損金扱いをすることができますし、個人企業の場合は必要経費として全額非課税となります。

③・中小企業退職金共済事業本部（中退共）は事業主からの「退職届」により退職した従業員の掛金振替を中止します。この退職届には、従業員の名前と退職事由（定年退職、自己都合、事業主都合、死亡退職、懲戒解雇等）の記入欄、退職日そして事業主の住所氏名、印を記入することになっております。

・事業主は退職した従業員に退職共済手帳の中の「退職金請求書」を渡します。

この請求書には、事業主自らが記入する欄があります。従業員の退職日や事業所の住所事業主名それに印鑑を押印する欄等です。事業主からの記載後

自分の指定口座を記入して、本人が、請求書の中退共に送ります

・退職金額等を中退共は退職金等を事業主及び従業員に振り込み前に知らせます。

#### ④加入できる企業

- ・一般業種 常用従業員 300 人以下または資本金出資金 3 億円以下
- ・卸売業 常用従業員 100 人以下または資本金出資金 1 億円以下
- ・サービス業 常用従業員 100 人以下または資本金出資金 5 千万円以下
- ・小売業 常用従業員 50 人以下または資本金出資金 5 千万円以下

#### ⑤加入従業員

従業員（事業主との間に使用従属関係があり、賃金の支払いを受けている者）は、原則として加入できます。ただし、次の条件にあてはまる従業員は加入させなくてもよいことになっています。期間を定めて雇われているもの。試みの雇用期間の中の者。休職期間中の者。定年などで短期間内に退職することが明らかな者

以上のことから、仮に、従業員Aが掛金月額 10,000 円で 10 年間勤めたとしますと、 $10,000 \text{円} \times 12 \text{月} \times 10 \text{年} - 5,000 \text{円} \times 12 \text{月} = 1,200,000 - 60,000 = 1,140,000 \text{円}$ が事業主の支払額になっています。そして、従業員Aの支給退職金額は 1,265,600 円が支給されます。

突然、退職したAさんの掛金月額は、事業主としては、もういない従業員に対して掛金月額を支払い続けることは、理にかなっていないので、当然、中退共に対して、「退職届」を出すと考えられます。つぎに、退職金請求書ですが、質問の事業主が支払いを拒否したということは、退職金請求書に事業主の印を押さなくて、従業員Aに請求書を渡していない状態であると考えられます。ある意味で事業主が従業員のために全額掛け金を支払ったのであるから請求書を渡したくないというのも分かりますが、上記②で記載したように、掛け金は、毎年損金または必要経費になっておりますので、事業主の所有物にはなっておりません。そして、退職金の債権者は従業員Aにあります。つまり、受給権者は従業員Aとなっております。事業主が従業員Aに代わって退職金を受け取ることにはできないのです。もしもこの事例のように、事業主が従業員Aに請求書を手渡されなければ、従業員は、直接、中退共へ相談に行くこともあります。中には、雇用保険の離職票をもって、中退共に相談に行った事例もありました。

そのようになりますと、事業主は中退共との関係が悪い状態で、退職金共済制度を続けなければなりませんので、この退職金については、とつとつと手続きを実行することの方が得策であると思います。損害賠償については、退職金とは別な次元と考えられます。本当に賠償を請求したいのであれば、民事事件で訴訟を起こしたらよいと思います。

ところで、

この中退共の退職金の請求に関する事例が、平成 18 年に労働審判でありました。

第 1 回目の期日で調停が成立しました。内容は、事業主側が迅速に退職共済金の支払い手続きを取るということになりました。

ただこの労働審判事例は、労働審判になる前に、他の紛争解決機関の利用として、組合が関与していましたが、中退共についての知識に欠けるものがあつたようです。また、事業主側の弁護士にも中退共についての知識に欠けるものがあつたようです。つまり、離職票をもって、中退共に直接請求すれば、弁護士を頼む必要もないし、労働審判に申し出る必要もなかったわけです。

手前味噌になりますが、中退共についての多少とも素養のある特定社労士に任せたならば、弁護士に対する着手金（請求額の  $8\% = 1,26 \text{万} \times 0.08 = 10 \text{万円}$ ）も必要はなかったと思います。

最後に、従業員の労働意欲のモチベーションを上げるためにも、御社におかれましては、退職金共済制度があり、しっかり運用していることを従業員にアピールすることは大切だと思います。