

❖ 適格退職年金による退職金の廃止と退職金規程（就業規則）の変更

Q

当社では、適格退職年金による退職金規程としておりましたが、適格退職年金の平均利回りが当初水準を下回るため、これによる退職金規程を廃止し、中小企業退職金共済制度によることにしようとして検討中です。この場合、給付額が低下するため退職金が減額されることとなりますが、労働基準法上どのようなことに注意すべきでしょうか。

A

適格退職年金制度は廃止され、平成24年3月31日までに他の制度に移行するなどの対応が必要です。その際、適格退職年金の廃止は退職金制度の廃止にはならないこと、退職金制度の変更には就業規則の変更とその届出が必要であること、給付水準を下げる場合には労働者全員の同意が必要であることに注意が必要です。

解説

1 適格退職年金と退職金制度

平成14年4月1日に確定給付企業年金法が施行されました。これに伴い、適格退職年金制度は廃止されましたので、平成24年3月31日までに他の制度に移行するなどの対応が必要となります。

適格退職年金は、企業年金のひとつです。企業年金の中には、次の二つがあります。

- ① 老齢であることを支給事由とし、退職を条件としていないことから福利厚生施設の一環とみなされるもの
- ② 退職金（労働基準法上の賃金に該当する）であるもの

これらのうち、適格退職年金に基づいて支払われる退職金は、その支払方法が一時金である場合と年金である場合とがありますが、いずれも労働基準法上の賃金である「退職金」に該当します。

2 退職金原資の積立不足と給付額の低減

適格退職年金は、退職金原資を社外積立しているものであり、年金と名付けられているもののあくまで退職金制度の一種です。事業主が金融機関（主として生命保険会社）に掛金等を払いこみ、金融機関が運用することで、掛金等が税制上全額損金と扱われるという税制上の優遇措置がありました。このため、一時期金融商品の一種として加入した事業場が多かったものです。

加入すると、金融機関がこれに基づいた退職金規程を労働基準監督署へ就業規則の変更届として提出を代行し、その受理印のあるものが税務署への申請上の添付資料として求められていました。

実際には、退職金制度をどのようにするかは事業場が任意で（労働者側との合意の中で）支給条件や給付水準を決められます。しかし、適格退職年金を導入する際には、金融機関が作成したひな形をそのまま退職金規程とした事業場も多くありました。

現在では、適格退職年金に加入している事業場で現実に退職者が生じた場合、制度加入時の予定運用利率を大幅に下回っているため、当時の退職金規程どおりの退職金を支給できる状況にはありません。それ以外に企業が独自に積み立てをしていない場合には、支給原資に大きな積立不足が生じています。

近年、団塊の世代の大量退職時期を迎え、高額な退職金を支払わなければならない退職者が多く発生することによる退職金倒産の可能性も指摘されています。このため、適格退職年金の廃止に伴いこれを解約する事業場も続発しています。

この際に注意しなければならないのは、加入の時は就業規則の変更届を提出代行した金融機関が、適格退職年金を解約したからといって、退職金規程の改廃については就業規則の変更届に関してなにもしないということです。すなわち、適格退職年金を廃止し、その契約が終了しても、退職金規程は事業場側で変更の手続をしなければそのまま残ることになります。したがって、従来どおりの支給基準で支払う義務が残ります。

また、他の年金制度等への移行等、退職金制度の変更が行われ就業規則の変更届が所轄の労働基準監督署に提出されたとしても、変更した内容により就業規則の不利益変更の問題が生じます。退職金減額の合理的理由の有無が問われるわけです。

❖年俸制の管理職が深夜業を行った場合、深夜割増賃金を支払わなければならないか

Q

当社は不動産業を営んでおりますが、役員に次ぐ地位にある部長は労働基準法の管理監督者であるとして労働時間管理を行っておらず、賃金も年俸制となっています。あるとき取扱い物件のトラブルへの対処で、営業部全体で午後10時以降明け方の3時までの残業と休日出勤とがあり、営業部長以外の者には残業手当、休日出勤手当、深夜手当をそれぞれ支給しましたが、営業部長に対しても何らかの手当を支払う必要があるのでしょうか。

ちなみに営業部長の賃金は年俸は年額960万円を16分割し、16分の1の60万円を毎月の給与と、16分の4の240万円を賞与としてそれぞれ夏冬に120万円ずつ支給しています。

A

当該営業部長に対しては、深夜手当を支払うことが必要です。

解説

1 管理監督者の労働時間の特例について

労働基準法第41条では、一定の労働者について同法第4章、第6章、第6章の2の「労働時間」「休憩」「休日」に関する規定が適用されないと規定しています。この労働者の一種として同条第2項に「監督もしくは管理の地位にある者」が規定されており、組織上管理監督を行うポストにある役職者がこれに該当するものとされています。

この管理監督者は、一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者であって、労働時間等の規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有し、労働時間の規制になじまないような立場にあること、待遇についてもその地位にふさわしいものであることなどが求められます（昭22.9.13発基17、昭63.3.14基発150）。

ところで、管理監督者について適用されない労働基準法の規定は、第4章（労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇。第32条から第41条まで）と第6章（年少者。第56条から第64条まで）及び第6章の2（女性。第64条の2から第68条まで）に定められている「労働時間」「休憩」「休日」に関する規定に限られていることから、深夜業に関する規定や年次有給休暇など休暇に関する規定はそのまま適用されることとなります（昭63.3.14基発150，平11.3.31基発168）。

したがってご質問について、同法第37条に規定されている割増賃金の支払いは次のようになります。

- ① 「残業手当」は法定労働時間を超えて行った労働に対するもので、労働時間に関する規定は適用されませんので、この残業手当を支払う義務はありません。
- ② 「休日出勤手当」は法定休日の出勤に対するもので、法定休日に関する規定は適用されませんので、この休日出勤手当を支払う義務はありません。
- ③ 「深夜手当」は午後10時から午前5時の間の労働に対するもので、このような深夜業に関する規定は適用されますので、この深夜手当を支払う義務があります。

なお、上述したような規定が管理監督者に適用されないというのは、適用しないことができるという意味で、適用させてはいけないというものではありませんので、管理監督者であっても一般の労働者と同様に取り扱うことは差し支えありません。

2 所定労働時間の概念のない管理監督者の時間単価の算出について

深夜手当は通常の労働時間の賃金の2割5分以上の率で計算した割増賃金とすることが必要ですが、労働時間の規定が適用されないということから、そもそも管理監督者の所定労働時間を定めていないなど、時間単価の計算が困難となる場合があります。

同法第41条の趣旨は1週40時間、1日8時間などの法定労働時間や法定休日労働などの制限規定が適用されないというものであって、同法第89条では始業・終業時刻などを就業規則の必要記載事項としていることから、所定労働時間そのものは明確にしておくことが必要となるものです。

ただ、管理監督者については法第41条の趣旨を踏まえ、深夜業に対する割増賃金の計算に当たっては、「当該職種の労働者について定められた所定労働時間を基礎とする」（昭22.12.15基発502）と通達され、所定労働時間を法定労働時間を超える時間数とすることも認められることとなっています。

❖ 派遣労働者と災害補償

Q

当社は労働者派遣会社です。ある生活用品販売店に数人の労働者を派遣契約により派遣しました。仕事は商品の店頭販売です。先日その派遣社員の1人が、派遣先の社員の指示を受けて商品を倉庫から台車で店へ運搬中に、商品が台車から落下し足を骨折するけがをし、現在入院治療をしています。

この場合、治療費や休業中の賃金等の補償をしなければなりませんか、補償しなければならないとすれば、その義務は店の方にあるのでしょうか、それとも派遣会社にあるのでしょうか。

A

業務上災害とされますので、けがをした派遣社員の治療費や休業補償等の補償の義務は派遣会社にあります。

解説

1 業務上負傷等に対する補償

労働者が業務上で負傷した場合、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、病院等の費用を支払って療養を行うか、又は療養に要する費用を労働者に支払うかしなければなりません。

この「業務上」とは、簡単にいえば、「業務が原因となった」という意味で、業務上での負傷とか疾病等と認められるためには労働契約に基づいて、事業主の支配下にあったこと（業務遂行性）、そして、業務と傷病等の間に因果関係が認められること（業務起因性）、がその条件です。

業務上での負傷・疾病等の療養に対する費用については、現在は、労災保険法が適用を除外されている一部の事業場を除いて、原則としてすべての事業場に適用されていますから、実際の補償は、労災保険で行うことになります。

労災保険での給付は、病院の治療費等の療養補償費、療養のため休業し賃金を受けない期間についての休業補償費、負傷等が治ゆし障害が残った場合の障害補償費、そ

のほか遺族補償給付，葬祭料，傷病補償年金，介護保障給付があります。

2 派遣社員に対する補償義務者

労働者派遣とは、「自己の雇用する労働者を，当該雇用関係の下に，かつ，他人の指揮命令を受けて，当該他人のために労働に従事することをいい，当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない」（労働者派遣法2①）と規定しています。ようするに，派遣会社が自社が雇用する社員を他の会社に派遣し，派遣先の会社の指揮下に作業をさせることです。

したがって，派遣労働者について，労働基準法上の使用者は派遣元すなわち派遣会社ですから，労働基準法に定める使用者義務は，派遣会社にあります。

しかし，実際の労働は，派遣先の会社の人間から指揮を受けて働くため，全面的に派遣元に労働基準法上の義務を負わせると支障が生じることから，一定事項について，派遣先を使用者とみなしていますが，災害補償については派遣元すなわち派遣会社にその義務を負わせています。

根拠等

- ・労働基準法75（療養補償）
- ・労働基準法76（休業補償）
- ・労働基準法77（障害補償）
- ・労働基準法84（他の法律との関係）
- ・労働者派遣法2①（用語の意義）

〔労基法一八〕