

# 東日本大震災に対する人事・労務緊急対策について

## 第8回目(3月31日)

### 『緊急時における労務管理②』

このたびの、東日本大震災に対する会社(人事労務部門)が行うべき緊急対策について、情報を提供させていただきましたが、お客様から多くいただいている質問を『緊急時における労務管理』の第2弾としてまとめました。ご参考にしていただければと思います。

#### 8回目 緊急時における労務管理②(3月31日配信)

- 1) 賃金カットについて
- 2) 賃金未払いについて

##### 1回目(3月14日配信済み)

- 1) 災害発生初期対応(従業員の安否確認など)
- 2) 被災され負傷された従業員への対応(社会保険)について
- 3) 震災における労務管理 Q&A

##### 2回目(3月15日配信済み)

- 1) 緊急雇用対策
- 2) 内定者への対応
- 3) 資金調達
- 4) 労働保険料の納期延期措置

##### 3回目(3月16日配信済み)

- 1) メンタルヘルス
- 2) 長期休業者への対応

##### 4回目(特別版)(3月17日配信済み) 計画停電による休業の取り扱いについて

##### 5回目(3月22日配信済み) 厚生労働省から出された Q&A(雇用調整助成金の活用)

##### 6回目 緊急時における労務管理①(3月24日配信済み)

- 1) 内定取り消し
- 2) 社会保険料削減
- 3) 寄付控除

##### 7回目 被災時の労災保険の取り扱い Q&A(3月24日配信済み)

過去のレポートはこちらからご覧になれます。

<http://www.jinji-roumu.com/2011.html>

## 8 回目 緊急時における労務管理②

このたびの、東日本大震災に対する会社(人事労務部門)が行うべき緊急対策について、情報を提供させていただきましたが、お客様から多くいただいている質問を『緊急時における労務管理』の第2弾をととしてまとめました。ご参考にしていただければと思います。

### 1 賃金カットについて

Q 7	会社の業績が悪く、賃金を下げたいと考えています。賃金を下げる前にやっておくべきことはありますか？
Q 8	会社の業績が悪く、賃金を下げたいと考えています。どのように下げたらよいでしょうか?従業員に説明するだけでいいですか?それとも、書面で同意書を取っておいたほうがいいですか？
Q 9	会社の業績が悪く、賃金を下げたいと考えています。どのくらいまで下げることができるのでしょうか？
Q10	会社の業績が悪く、賃金を下げる説明をしましたが、どうしても同意してくれない社員がいます。賃金を下げてしまってよいものなのでしょうか？

### 2 賃金未払いについて

Q11	会社の業績が悪く、賃金が支払えなくなってしまって、それが理由で従業員が退職しました。退職後、従業員から、未払いの賃金と未払い賃金に対して14.6%の金利を請求されました。未払分の賃金は仕方ないとして、金利も支払わなければならないのでしょうか？
Q12	休業手当が未払いになっていたため、裁判を起こされてしまいました。裁判では、未払いの休業手当以外に付加金というものも支払うように命じられてしました。付加金は、支払わなければならないものなのでしょうか？
Q13	退職後、従業員から残業代が未払いだと請求がありました。何年間遡って支払う必要があるのですか？
Q14	国に未払い賃金を支払ってくれる制度があると聞きました。会社としては、賃金を支払えないので、その制度を使ってほしいと思うのですが、使えるものなのでしょうか？
Q15	賃金の未払いが2ヶ月続いたため、退職する従業員がいます。この場合も、失業保険をもらうためには、給付制限(3ヶ月)が必要なのでしょうか？

※厚生労働省から震災による特例措置についてのパンフレットがアップされました。

今回震災の対策がコンパクトにまとめられています。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000014uzs-img/2r98520000016vjl.pdf>

## 1 賃金カットについて

**Q7. 会社の業績が悪く、賃金を下げたいと考えています。賃金を下げる前にやっておくべきことはありますか？**

A7. 従業員にとって賃金は最も重要な労働条件のひとつです。業績が悪いからといって、簡単に賃金を下げるとは、従業員の生活にも支障をきたすものであり、避けなければなりません。企業としてあらゆる回避の方策を取ったうえで、最終の手段として賃金カットに踏み切る必要があります。その事前の方策としては、主に、次の項目が考えられます。

**① 残業を少なくする・なくす**

業務が特定の従業員に偏っているために残業が発生していることがあります。業務を見直し、一人あたりの業務量を平均化することで、残業を少なくする努力をする必要があります。

**② 就業規則に賃金カットの根拠を明記しておく**

裁判で賃金カットの有効・無効を争った場合に裁判所はそれを無効とする根拠の一つに「就業規則上に降給の定めがない」ことがあります。賃金カットを行うためには、まずは、就業規則上で明確な根拠を記載しておく必要があります。就業規則上に規定がない場合は、給与規程を改定しておくほうがよいと思われます。

**③ 賃金制度を改定する**

業績や役割で賃金額が上下するような賃金制度に変更し、その制度に基づいて賃金を変動させることは可能です。ただし、賃金制度を改定する際、従来の賃金よりも下がる可能性があるのであれば、同意が必要だと考えます。また、賃金額が極端に上下するような賃金制度に改定しようと思っても、同意が得られないでしょうから、段階を経るなり、経過措置を設けるなどの対応が必要になります。

**④ 経営者の報酬を下げる**

業績の悪化はまず経営者側の責任が問われる可能性が高いと思われます。また、従業員の賃金カットをする前に、経営者の報酬を下げないと、従業員の納得が得ることは難しいと思われます。

**⑤ 賞与の額をカットする**

賞与の額について、業績に応じて変動する旨を就業規則等で定めていれば、賞与の額を増減することが出来ます。しかし、賞与の額が固定的に定められている場合は、その定めに従わなければなりません。特に、年俸制で、例えば、年俸は月額16ヶ月分、そのうち賞与は4ヶ月分というような労働契約を締結して場合には、契約書通りに賞与を

支払わなければなりません。このような場合で、賞与額を減らすためには、減額に対して同意を取る必要があります。

#### ⑥ 休業・時間短縮を検討する（助成金の活用）

業績の悪化により仕事量が減った場合には、休業や労働時間を短縮して従業員を自宅待機とすることも検討する必要があります。なお、会社の都合で休業・時短する場合は、休業手当（平均賃金の60%）の支払いが必要になります。その際、中小企業緊急雇用安定助成金（大企業の場合は、雇用調整助成金）を活用すれば、休業手当の一部の助成を受けることができます。

#### ⑦ 従業員に十分な説明を行い同意を取る

労働組合との協議や従業員説明会の開催、個別の面談をするなどして、賃金カットをしなければならぬ必要性を、業績数字などをもとに説明し、従業員から賃金カットに対しての同意を取る必要があります。

#### ⑧ 管理職の給与を下げる

一般的に、管理職の給与は、一般職に比べ比較的賃金水準が高いと思われます。一般職と管理職の賃金額の差にもよりますが、一般職の賃金を下げる前に管理職の賃金を下げたり、一般職よりも管理職の賃金の削減額を多くしたりするなど、一般職に配慮する必要があると思われます。

なお、これをやれば、法律に違反することなく、一方的に賃金カットができるというのはありません。上記①から⑦のことをしながら、従業員から同意を取った上で、賃金カットを行うしかありません。

**Q8. 会社の業績が悪く、賃金を下げたいと考えています。どのように下げたらよいでしょうか？従業員に説明するだけでいいですか？それとも、書面で同意書を取っておいたほうがいいですか？**

A8. 従業員に十分な説明を行い、書面で同意をとるのが望ましいと考えます。

#### 1. 十分な従業員への説明

当然のことですが、何の説明や理由もなく、決められている賃金をカットして支払う場合、カットした分の賃金は、賃金不払いとなり、労働基準法第24条違反に該当します。賃金は最も重要な労働条件のひとつであり、変更する場合には十分に説明と協議をして、合意を得なければなりません。会社を存続し、雇用を維持するために賃金カットをしなければならない事情を業績数字や経営環境などをもとに具体的に説明し、同意を得られるように努力することが求められます。

なお、実際に賃金を下げるにあたっては、経過措置を設けて段階的に引き下たり、期間を限定したり、賃金水準により削減額を変えるなど、従業員の生活に考慮することも必要です。

## 2. 同意書について

賃金カットには同意が必要だと説明しました。同意そのものは、口頭でも問題はありません。しかし、トラブルが起こった場合には、言った言わない、聞いた聞いていないの争いになる可能性が高くなると思われます。争いのリスクを少なくするためにも、合意が得られた場合には、書面を取り交わしておく必要があります。書面に記載すべき事項については、対象となる従業員の氏名、変更後の賃金額、変更日、締結日、変更について同意する旨が必要です。なお、変更後の賃金額を記載した労働契約書を取り交わすことで、賃金カットの同意書をすることも可能です。

### Q9. 会社の業績が悪く、賃金を下げたいと考えています。どのくらいまで下げることができるのでしょうか？

A9. 賃金の引き下げの妥当な金額（率）に関しては、法律の定めはありません。

賃金の額については、最低賃金法に定める最低賃金（都道府県別、産業別の決め方がある）以外に法的な規制はありません。賃金は労働契約で決まるものであるため、どのくらいまで下げることができるかという明確な基準があるわけではありません。ですから、従業員からの同意がある限り、最低賃金を下回らない限り、いくら下げても法律違反にはなりません。

もっとも、労働基準法第91条の「減給の制裁」の規定は考慮しなければならないと思います。その規定によると、減給の制裁をする場合は「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」とされています。そのため、業績悪化を理由とした賃金カットをする場合、減給の制裁の上限である10%を超えることは難しく、10%が一応の目安となるのではないかと思います。これは、10%であればよいということではなく、あくまでも目安であることに注意が必要です。

賃金カットに際しては、むやみに下げるのではなくその必要性を十分に考えて最小限のカットに抑えなければなりません。また、Q8でも述べたように、経過措置を設けて段階的に引き下たり、期間を限定したり、賃金額によって削減額を変えるなど、賃金が従業員の生活の糧であることも忘れていけません。この点、家計調査等のデータも参考になると思われます。

## Q10. 会社の業績が悪く、賃金を下げる説明をしましたが、どうしても同意してくれない社員がいます。賃金を下げてしまってよいのでしょうか？

### 1. 労働条件の変更には労働契約法に定めがある

労働契約において、賃金は最も重要な労働条件としての契約要素なので、これを従業員の同意なく一方的に不利益に変更することはできません。労働契約法（第8条）においても、「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と定めています。

しかし、会社が十分な説明をしたにもかかわらず、それでもなお労働者の同意を得ることができない場合は、どうしたらよいのでしょうか。労働契約法（第10条）では例外的に労働者の合意がなくても就業規則の変更によって、個々の労働条件を変更することを認めています。それには、次の2つの要件を満たしている必要があります。

#### **要件1**：労働者に変更後の就業規則を周知している。

「周知」とは、例えば、

- [1] 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
- [2] 書面を労働者に交付すること
- [3] 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること等の方法により、労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の存在や内容を知り得るようにしておくことをいうものとされています。

※このように周知させていた場合には、労働者が実際に就業規則の存在や内容を知っているか否かにかかわらず、有効とされています。

#### **要件2**：就業規則の変更が合理的なものである。

合理性の有無を判断する要素として、次の5つが挙げられています。

- [1] 労働者の受ける不利益の程度  
⇒個々の労働者が受ける不利益の程度
- [2] 労働条件の変更の必要性  
⇒労働者にとって不利益な条件であっても使用者にとっての就業規則の変更より労働条件を変えざるを得ない会社側の必要性
- [3] 変更後の就業規則の内容の相当性  
⇒代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況や内容自体の相当性など同種事項に関するわが国社会における一般的状況
- [4] 労働組合等との交渉の状況

- ⇒労働組合や事業場の過半数を代表する労働者との交渉の経緯、結果等  
[5]その他の就業規則の変更にかかる事情  
⇒一般的な諸事情を総合的に考慮すること

つまり、就業規則（労働条件）の変更については、上記の周知や合理的な変更の要件を満たさないと、無効となる可能性が高いと思われます。また、合理的な変更であれば、必ずしも同意が必要でないということも、労働契約法から読み取ることができます。

## 2. 実務的な対応

賃金カットについて従業員に説明したにもかかわらず、一部の従業員から同意を得られない場合、実務的には2つの対処方法が考えられます。

1つは、同意が得られた従業員だけ賃金カットを行い、同意の得られなかった従業員の賃金はカットしないというものです。この場合は、同意なしに賃金をカットすることをしていないので、賃金の未払いの問題は起こりません。しかし、同意をしてもらった社員から不満が出てくる可能性が高くなります。一日も早く、同意を取り付け、公平に賃金カットが行えるようにしなければなりません。

もう1つは、同意を得られている否かにかかわらず、一律に賃金カットを行うというものです。この場合、周知が行われ、合理的な変更であれば、上記1より賃金の未払いは発生しないことになります。しかし、合理的か否かの問題は、裁判所で判断される話であり、通常の労務管理の中で、判断できる話ではありません。また、従業員が合理的でないと判断し、労働基準監督署にかけこんだり、裁判に持ち込んだりすることは、十分、あり得る話です。賃金未払いリスクに関しては、Q11、Q12で説明をしますが、裁判に負けた場合には、遡って未払い分とされた賃金を支払わなければなりません。同意が得られないまま、賃金カットを行わざるを得ない場合は、これらのリスクを十分理解する必要があります。また、最終的に同意を得られなかったとしても、どれだけ誠意をもって努力したかどうか、後に裁判になった時には重要になります。Q7で掲げた項目は、できる限り、行っておくべきです。

また、このようなリスクを抱えるのであれば、話し合いによって同意による退職をしていただくことも選択肢の一つだと思います。ただ、この場合、何らかの金銭を支払わざるを得ないのではないかと思います。さらに、賃金カットを受け入れるか、受け入れられないのであれば辞めてもらうというような選択を迫るようなことは、実質的な解雇と判断される可能性が高くなります。解雇になれば、さらに大きなリスクとなるので、避けるべきだと考えます。

## 2 賃金未払いについて

Q11. 会社の業績が悪く、賃金が支払えなくなってしまって、それが理由で従業員が退職しました。退職後、従業員から、未払いの賃金と未払い賃金に対して14.6%の金利を請求されました。未払分の賃金は仕方ないとして、金利も支払わなければならないのでしょうか？

A11. 商法により、在職中の期間については、年利6%、退職後については、14.6%の利息がつきます。従業員の請求があれば、支払う必要があります。

### 1. 未払い利息の対象となるもの

未払賃金の対象となる賃金ですが、定期的に支払われる賃金と退職金（あらかじめ支給条件が明確に定められていて、退職金の支給が法律上使用者の義務とされているもの）が対象となります。

使用者が、社外積立制度（適格退職年金、確定給付型企业年金、中小企業退職金共催等）を用いて退職金を支払う場合でも、就業規則や退職金規程等に退職金の支払いの定めがある場合で、労働条件の一部として認められるものであれば、使用者は退職金の支払義務を負うことになります。

また、上記以外にも一時金（賞与・ボーナス）、休業手当、残業手当や年次有給休暇の賃金、その他労働基準法第11条（賃金）に定める賃金に当たるものについては未払い賃金の対象の賃金となります。

### 2. 遅延損害金・遅延利息について

従業員の在職中の期間について賃金が期日までに支払われない場合には、商法第514条の定めにより、本来支払われるべき日の翌日から、遅延している期間の利息に相当する遅延損害金（年利6%）が発生することとされています。

また、退職した従業員の場合は、賃確法第6条の定めにより、賃金のうちその退職の日（支払日が退職後の場合には、その支払日）までに支払われなかった部分には、年14.6%の利息がつくこととされています。なお、この利息がつく賃金には、退職金は含まれませんが、賞与は含まれます。

ただし、これらの遅延損害金や遅延利息は、民事上の請求権になりますので、従業員との間で利息を請求しない旨の合意が取れていれば支払う必要はありません。

会社の業績が悪くなり、従業員への賃金の支払いが難しくなった場合、賃金不払いとなっ

て遅延損害金を請求される前に、従業員へ会社の状況をよく説明した上で、賃金の引き下げや、休業手当の支払い、退職勧奨など代替案を従業員に提示して、従業員と会社との間で合意が取れないまでも、会社に対して負の感情をもたれないように、誠実に対応することが必要だと思います。

**Q12. 休業手当が未払いになっていたため、裁判を起こされてしまいました。裁判では、未払いの休業手当以外に付加金というものも支払うように命じられてしまいました。付加金は、支払わなければならないものなのでしょうか？**

A12. 裁判の判決で、付加金の支払いを命じられた場合は、会社は付加金を支払わなければなりません。

付加金の支払いについて労働基準法第114条には、以下のように定められています。

「裁判所は、第20条、第26条若しくは第37条の規定に違反した使用者又は第39条第6項の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払い金のほか、これと同一額の付加金の支払を命じることができる。ただし、この請求は違反のあったときから2年以内に行なければならない。」

つまり、労働者から請求があった場合に、裁判所は未払い賃金だけでなく、さらに同額のお金（付加金）の支払いを命じることができるという制度です。つまり、もとの未払い賃金の2倍を払わなくてはならないこともあるということです。

ここで、付加金の対象となります第20条、第26条、第37条、第39条第6項の規定による賃金を確認します。

- ・第20条解雇予告手当
- ・第26条休業手当（使用者の責めに帰すべき事由によるもの）
- ・第37条時間外、休日および深夜の割増賃金
- ・第39条第6項年次有給休暇中の賃金

※上記のもの以外には付加金の制度は適用されません

解雇予告手当や休業手当、残業手当などが未払いであることを理由に裁判になり、裁判の判決で付加金の支払いを命じられてしまうと、その未払い賃金だけでなく付加金も支払わなければならないくなります。さらに、裁判を進めていくために弁護士を雇えば、その費用もかかります。

今回の地震による影響で、休業する会社が増えています。震災による直接の原因や計画停電等の事業主の責めに帰すべきでない事由による休業は、休業手当を支払う必要はないとされていますが、これ以外の理由で休業した場合で、休業手当を支払わなければなりません。にもかかわらず、休業手当を支払っていないと、裁判を起こされた際に、付加金を請求される可能性があることを頭に入れておかなければなりません。

付加金の支払い義務は、裁判所が判決によりその支払を命じることで、初めて生じるとされています。つまり、裁判にならなければ、従業員が付加金を請求することはできませんし、会社も付加金を支払うリスクもないということになります。万が一、従業員との未払い賃金について争いが生じた場合であっても、できるだけ裁判にならないように、話し合いで解決すべきだと考えます。

### **Q13. 退職後、従業員から残業代が未払いだと請求がありました。何年間遡って支払う必要があるのですか？**

A13. 未払いの賃金（残業代）を従業員から請求された場合、それが正当な権利である場合には、労働基準法第 115 条により、会社は過去 2 年分まで遡って支払う必要があります。また、不法行為により賃金の未払いが発生し、損害賠償を請求された場合には、民法第 724 条により、3 年となります。

賃金の時効について、労働基準法第 115 条には、以下のように定められています。

「この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は 2 年間、この法律の規定による退職手当の請求権は 5 年間行わない場合においては、時効によって消滅する。」

また、記録の保存について、労働基準法第 109 条には、以下のように定められています。

「使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を 3 年間保存しなければならない。」

以上からすると、会社には従業員の勤務状況を 3 年間分保管することが義務付けられており、労働基準法上の賃金債権（未払い賃金）の消滅時効は 2 年となっています。つまり、労働基準法上は、2 年間は遡って未払い残業代の支払いをする義務があるということになります。なお、労働基準法には時効の起算点については規定されてはいませんが、一般的には、「具体的に権利が発生したとき」となります。よって、賃金の支払日が起算日となります。

一方、不法行為によって、残業代が未払いとなっている場合は、従業員側に損害賠償を

請求する権利が生じ、その場合の損害賠償請求権の消滅時効は、民法 724 条により、損害の発生したことを知った時から 3 年間となります。

つまり、労働基準法上、未払い賃金の請求権が 2 年で時効を迎えていたとしても、不法行為により、未払い賃金が発生しているのならば、損害賠償として 3 年間の賃金請求を行うことが可能です。

ただし、会社側が損害賠償を認めれば別ですが、当然、認めないでしょうから、損害賠償による 3 年を主張しようとする、裁判によって争われることとなります。その際、従業員側が、使用者の故意・過失によって、損害（賃金が支払われなかった）が発生したということを証明しなければ、民事法上の不法行為及び債務不履行による損害賠償を請求できません。

このように、裁判に発展した場合、民法上の時効問題も絡んでくるため、消滅時効の期間は必ずしも 2 年とは限りません。

以上のことを念頭に入れて、実務的なお話をすると、従業員から未払い賃金について請求があったとしたら、まずは従業員の言い分に対して、事実関係を明らかにする必要があります。

そもそも、労働時間の確定は簡単にできるものではなく、両者の主張する労働時間にひらきがあります。これを確定しようとする、裁判で白黒をつけるしかありません。しかし、裁判は、時間も費用もかかり会社にとっては負担になります。また、Q 1 2 で説明したとおり付加金の問題もあります。

会社としては、裁判に持ち込まれないように、労働基準法に定める 2 年を上限に、話し合いにより、支払い金額を決定していくしかないと思います。

**Q14. 国に未払い賃金を支払ってくれる制度があると聞きました。会社としては、賃金を支払えないので、その制度を使ってほしいと思うのですが、使えるものなのでしょうか？**

A14. 労災保険に『未払い賃金支払い制度』があります。企業が「倒産」したために賃金が支払われないまま退職を余儀なくされた労働者に対して、その未払賃金の一定の範囲について、独立行政法人労働者健康福祉機構が企業に代わって支払ってくれます。

#### 1. 対象となる会社

未払い賃金支払い制度は、企業が「倒産」していなければ使うことができません。会社

が存続している限り、労災保険の未払い賃金支払い制度は残念ながら使うことができません。なお、この場合の「倒産」とは、企業が次の（a）又は（b）に該当することとなった場合をいいます。

- （a）破産、特別清算の開始、整理の開始、再生手続の開始、又は更生手続の開始について、裁判所の決定又は命令があった場合（以下「破産等」といいます。）
- （b）破産等の手続はとられていないが、事実上、事業活動が停止して、再開する見込みがなく、かつ、賃金支払能力がないことについて労働基準監督署長の認定があった場合（この場合は、中小企業のみが対象になります。以下「事実上の倒産」といいます。）

また、会社が1年以上、労災保険に加入していることが必要です。ただし、会社が労災保険加入の手続きを行っていなかったり、保険料を納付していなかったとしても、法律上「労災保険の適用事業所」としての要件を満たしていれば制度の対象になります。

## 2. 立替払を受けることができる人

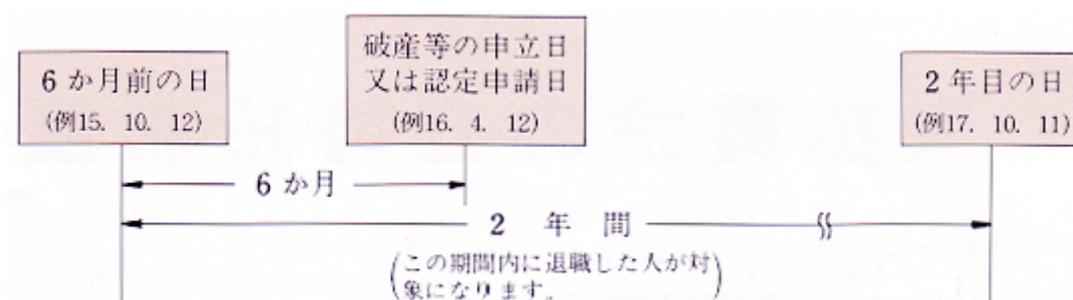
「立替払を受けることができる人」は、次に掲げる要件に該当する人です。

- （1）労災保険の適用事業場で1年以上にわたって事業活動を行ってきた企業（法人、個人を問いません。）に「労働者」として雇用されてきて、企業の倒産に伴い退職し、「未払賃金」が残っている人であること。（ただし、未払賃金の総額が2万円未満の場合は、立替払を受けられません。）

※「労働者」とは、倒産した企業に雇用され、労働の対償として賃金の支払を受けていた人をいいます。会社又は法人の登記簿に役員として登記されていた人は基本的には該当しません。

- （2）①裁判所に対する破産等の申立日（破産等の場合）又は②労働基準監督署長に対する倒産の事実についての認定申請日（事実上の倒産の場合）の6ヶ月前の日から2年の間に、当該企業を退職した人であること。

《参考》立替払を受けることができる人



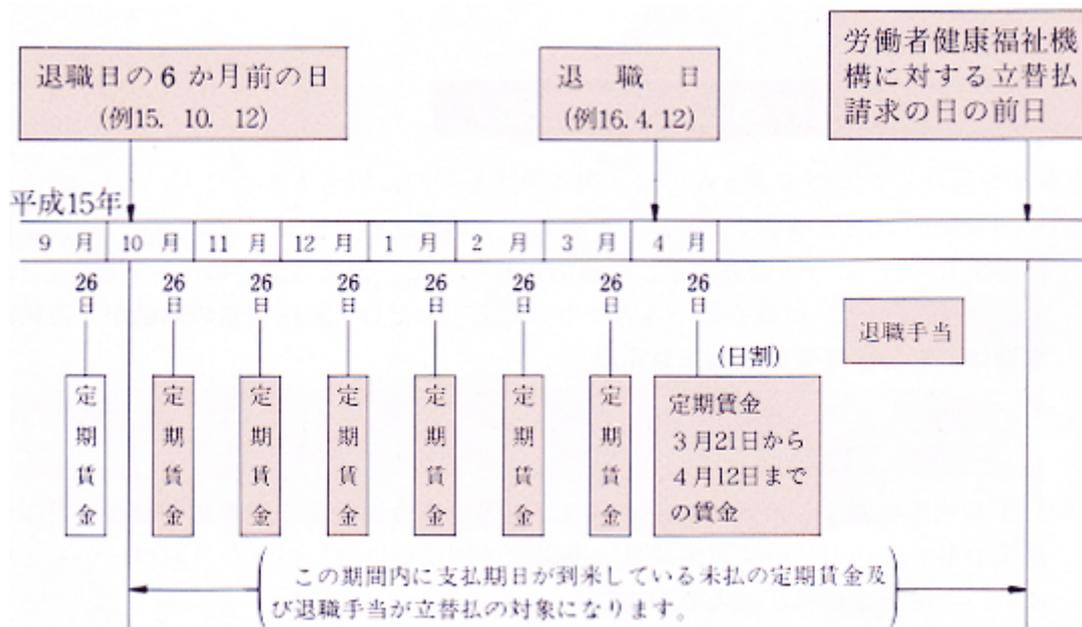
### 3. 立替払の対象となる未払賃金

立替払の対象となる「未払賃金」は、退職日の6ヶ月前の日から労働者健康福祉機構に対する立替払請求の日の前日までの間に支払期日が到来している「賃金」及び「退職手当」であって、未払となっているものです。

なお、毎月の賃金から差し引かれている社宅料、会社からの物品購入代金、貸付金返済金等は未払賃金から差し引かれます。また、「賞与その他臨時に支払われる賃金」、「解雇予告手当」、「慰労金・祝金等の支給金」、「年末調整による所得税の還付金」等の定期に支払われる賃金及び退職手当以外の賃金、支給金等は立替払の対象になりません。

《参考》立替払の対象となる「未払賃金」の例

定期賃金締切日毎月20日 支払期日毎月26日



### 4. 立替払をする額

立替払をする額は、「未払賃金の総額」の100分の80の額です。ただし、立替払の対象となる未払賃金の総額には限度額が設けられておりますので、この未払賃金の総額の限度額の100分の80が立替払をする額の上限となります。限度額は次の表のとおりで、年齢により異なります。

《賃金の支払の確保等に関する法律施行令に基づく限度額》

		未払賃金の 限度額	立替払の 上限額
退職労働者の退職日 における年齢	45歳以上	370万円	296万円
	30歳以上45歳未満	220万円	176万円
	30歳未満	110万円	88万円

## 5. 震災による特例

地震の直接的な被害により事業活動が停止した被災地域の中小企業に雇用されていた労働者に係る未払賃金の立替払について、申請に必要な書類の簡略化等を行い、迅速な処理を行うよう、厚生労働省が関係労働局宛に通知しました。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000015rt9-img/2r9852000001607y.pdf>

**Q15. 賃金の未払いが2ヶ月続いたため、退職する従業員がいます。この場合も、失業保険をもらうためには、給付制限（3ヶ月）が必要なのでしょうか？**

A15. 必要ありません。解雇と同じ取り扱いになり、待機期間（7日後）のみとなります。

3か月の給付制限がかかるのは、本人が「自己の都合」によって退職した場合または「自己の責に記すべき重大な理由」によって解雇された場合（いわゆる懲戒解雇など）になります。したがって、賃金の未払いが2ヶ月続いたことにより退職した場合については、自己都合等の理由に該当しませんので、3か月の給付制限を受けることなく失業保険を受給することができます。なお、管轄のハローワークによっては、賃金が未払いになっていることを証明する事業主の申立書等の添付が求められる場合があります。事前に管轄のハローワークに確認することをお勧めします。

さらに、賃金（退職手当を除く）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2か月以上となったこと等により離職した者の場合は、「特定受給資格者」と位置づけられ、勤続年数に応じて通常よりも失業保険の給付日数が優遇されています。

### 〈 1. 特定受給資格者及び特定理由離職者 〉

被保険者であった 期間 区分	1年未満	1年以上	5年以上	10年以上	20年以上
		5年未満	10年未満	20年未満	
30歳未満	90日	90日	120日	180日	-
30歳以上35歳未満		90日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満				240日	270日
45歳以上60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満		150日	180日	210日	240日

### 〈 2. 特定受給資格者及び特定理由離職者以外の離職者（就職困難者を除く） 〉

被保険者であった 期間 区分	1年未満	1年以上	5年以上	10年以上	20年以上
		5年未満	10年未満	20年未満	
全年齢	—	90日		120日	150日

なお、賃金の未払いによる退職以外にも、賃金が、従来の賃金に比べて 85%未満に低下した（又は低下することとなった）ための退職、事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き 3 か月以上となったことによる退職も特定受給資格者として扱われます。

以下に特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲を列挙します。これらに該当すると上記のような特別の扱いを受けることができます。該当する退職者がいる場合は、退職者に事前に説明しておく、スムーズに基本手当が受給できるようになると思います。

## I. 特定受給資格者の範囲

### 1. 「倒産」等により離職した者

- (1) 倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者
- (2) 事業所において大量雇用変動の場合（1 か月に 30 人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の 3 分の 1 を超える者が離職したため離職した者
- (3) 事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。）に伴い離職した者
- (4) 事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者

### 2. 「解雇」等により離職した者

- (1) 解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）により離職した者
- (2) 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
- (3) 賃金（退職手当を除く。）の額の 3 分の 1 を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き 2 か月以上となったこと等により離職した者
- (4) 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて 85%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）
- (5) 離職の直前 3 か月間に連続して労働基準法に基づき定める基準に規定する時間（各月 45 時間）を超える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
- (6) 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- (7) 期間の定めのある労働契約の更新により 3 年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
- (8) 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示され

た場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（上記(7)に該当する場合を除く。）

- (9) 上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことにより離職した者及び事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントの事実を把握していながら、雇用管理上の措置を講じなかったことにより離職した者
- (10) 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）
- (11) 事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き 3 か月以上となったことにより離職した者
- (12) 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

## II. 特定理由離職者の範囲

- 1. 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。）（上記「特定受給資格者の範囲」の 2. の(7)又は(8)に該当する場合を除く。）（※補足 1）
- 2. 以下の正当な理由のある自己都合により離職した者（※補足 2）
  - (1) 体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者
  - (2) 妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第 20 条第 1 項の受給期間延長措置を受けた者
  - (3) 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の介護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した者
  - (4) 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者
  - (5) 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者
    - (a) 結婚に伴う住所の変更
    - (b) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼
    - (c) 事業所の通勤困難な地への移転
    - (d) 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと
    - (e) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等
    - (f) 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避
    - (g) 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避
  - (6) その他、上記「特定受給資格者の範囲」の 2. の(10)に該当しない企業整備による人

員整理等で希望退職者の募集に応じて離職した者等

※補足 1：労働契約において、契約更新条項が「契約の更新をする場合がある」とされている場合など、契約の更新について明示はあるが契約更新の確認までではない場合がこの基準に該当します。

※補足 2：給付制限を行う場合の「正当な理由」に係る認定基準と同様に判断されます。

参考：[https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance\\_range.html#jukyuu](https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_range.html#jukyuu)

以上の情報についてのご質問などは、(有)人事・労務までお問い合わせください。

\*\*\*\*\*

#### 有限会社人事・労務

(本社)

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 5F

TEL03-5827-8217

FAX03-5827-8216

(e-mail) [info@jinji-roumu.com](mailto:info@jinji-roumu.com)

(URL) <http://www.jinji-roumu.com>

(新潟支社) 〒940-0064

新潟県長岡市殿町 2-3-9-3F (崇徳館内)

TEL0258-37-5566 FAX0258-37-5595

(横浜オフィス) 〒212-0058

神奈川県川崎市幸区鹿島田 974-13

クォーターキューブ新川崎 202

TEL044-522-6580 FAX044-522-6820

日本ES開発協会 (URL) <http://www.jinji-es.com/>