

Q 退職金の計算における休業期間等の取扱いはどうなりますか

A

1 育児休業期間について

育児・介護休業法は、「事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利低な取扱いをしてはならない」(10条)と規定していることから、育児休業期間を退職金算定基礎から除外することが同法違反となるかが問題となります。

まず、退職金が労基法上の賃金と認められる場合でも、育児休業期間はノーワーク・ノーペイの原則で月例給与を支払わない取り扱いが適法である以上、退職金算定に当たって除外することも、同様に違反するものではなく問題ありません。

2 産前産後休業期間について

産前産後休業期間についての不利益取り扱いの禁止は、育児・介護休業法10条のような明文の規定はないが、その権利の行使を抑制し、ひいては労基法等が上記権利を保障した趣旨を実質的に失わせると認められる場合には、公序(民法90条)に反し無効となります。

ただし、産前産後休業期間自体を退職金算定の基礎となる勤続年数から単純に除外することは、育児休業期間と同様に、産前産後休業期間がノーワーク・ノーペイの原則により月例給与を支払わない取り扱いが適法である以上退職金算定に当たって除外することもその延長上の問題であり、権利の行使を抑制し、さらに労基法等が上記権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものとは認められないので問題ありません。

3 介護休業期間・休職期間について

介護休業期間・休職期間についても上記と同様、ノーワーク・ノーペイの原則によりその期間を除外しても問題ありません。