

Q 退職金の小切手や振り込みや分割支給は認められるか

A

1 退職金は労基法上の賃金

退職金は、退職金規程等で具体的に明記されていて使用者が支払い義務を負担するものであれば、労基法上の賃金であり（シンガー・ソーイング・メシオン・カンパニー事件 最高裁 1 小 昭 48.1.19 判決）、同法の賃金保護規定の適用を受けることになる。

2 労基法上の規制

労基法上、賃金保護規定の代表的なものは、次のものである（24 条 1 項）。

（1）通貨払いの原則

賃金は「通貨」で支払わなければならない。

この原則の例外は、第 1 に「法令に別段の定めがある場合」であるが、このような「法令」は格別存在しない。第 2 は、「労働協約に別段の定めがある場合」である。したがって、労働組合と労働協約を締結すれば、当該組合員に関して同協約に定める別途の取り扱いが可能である。第 3 は、「厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合」である。

労基法施行規則（以下、「労規則」という）7 条の 2 はこれを受けて、労働者の同意がある場合には、①賃金の口座振り込み等（同 1 項）、および退職手当を銀行その他の金融機関が自己あてに振り出しもしくは支払い保証をした小切手または郵便為替によって支払うこと（同 2 項）、を適法化している。

（2）直接払いの原則

賃金は、直接労働者に支払わなければならない。この原則は、親方や職業仲介人が賃金を代理受領して中間詐取（ピンハネ）を行うことや、年少者の賃金を親が奪い去ること等の旧弊の排除が目的である。

（3）全額払いの原則

賃金は、その全額を支払わなければならない。この原則の例外は、第 1 に「法令に別段の定めがある場合」、第 2 に「当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定

がある場合」であるこれらの場合には、賃金の一部を控除して支払うことが可能となる。

3 支払い方法について

(1) 小切手、振り込み等で支払うこと

通貨払い原則との関係で問題となるが、前述のとおり、労規則 7 条の 2 は、労働者の同意を得れば、退職金を自己あて小切手で支払うことおよび退職金を口座振り込みで支払うことを認めているので（同 2 項）、かかる方法により退職金を支払うことは適法である。

(2) 分割支給の方法

退職金の支払い時期の定めの問題であり、あらかじめ分割支給を退職金規程に明記していれば、その内容に合理性が認められる限り、その規定どおり分割支給も可能です。