

労働債権確保 のための 手引

(改訂版)

最近、「倒産等により賃金を支払ってもらえない」とか、「未払の賃金を支払ってもらうにはどうすればよいか」といったご相談が増えてきています。

しかし、未払の賃金を支払ってもらうために、具体的にどのような方法があるのかについては、あまりよく知られていません。

また、平成8年から行われていた倒産法制の見直しもようやく終局を迎え、我が国倒産法制の整備がなされてきたところです。

そこで、今回新破産法の制定等新たな動きを盛り込んだ「(改訂版)労働債権確保のための手引」としてこのパンフレットを作成しました。このパンフレットが皆様のお役に立てば幸いです。

..... CONTENTS

1 未払賃金とは

- 1-1 未払賃金って？..... 1

2 会社が存続している場合の労働債権確保

- 2-1 勤め先に未払賃金を払ってもらうためには
どうすればいいの？..... 2
- 2-2 訴訟等の具体的な手続は？..... 3
- 2-3 一般先取特権って？..... 5
- 2-4 差押えはどのようにすればいいの？..... 6
- 2-5 未払賃金に時効はあるの？..... 7
- 2-6 訴訟等の費用援助制度はあるの？..... 8

3 会社が倒産した場合の労働債権確保

- 3-1 勤め先が倒産してしまうと、賃金や退職金は
支払ってもらえないの？..... 9
- 3-2 倒産処理にはどんなものがあるの？..... 10
- 3-3 それぞれの倒産処理において労働債権の扱いは
どうなっているの？..... 11
- 3-4 未払賃金の立替払制度ってどんな制度？..... 12

4 各種相談窓口

- 4-1 困ったときに相談をするには？..... 13
- 4-2 相談するに当たって用意しておくべき書類は？..... 14

1

未払賃金とは

1-1

未払賃金って？

あらかじめ労働契約や就業規則で定められた賃金を、所定の支払日に支払わなかった場合には、その使用者は、労働基準法に違反することになります。(労基法第11条、第24条)

未払賃金があるときは、まず支払われなかった賃金の種類(定期賃金、諸手当、賞与等)、金額、未払の理由、支払の根拠となる規程の有無やその内容を確認しましょう。

未払賃金の対象となる賃金

①定期賃金

②退職金

*ここでいう退職金とは、労使間において、あらかじめ支給条件が明確に定められ、その支給が法律上使用者の義務とされているものをいいます。(昭和22年9月13日発基第17号)

*なお、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、中小企業退職金共済等)を用いて退職金を支払う場合であっても、就業規則等に定めがあつて、労働条件の一部として認められるものであれば、使用者はその支払義務を負うことになります。

③一時金(賞与・ボーナス)

④休業手当(労基法第26条)

⑤割増賃金(労基法第37条)

⑥年次有給休暇の賃金(労基法第39条)

⑦その他法第11条に定める賃金に当たるもの

*④⑤⑥の未払については、労働者の請求により裁判所が付加金の支払を使用者に命ずることができます。(労基法第114条)

参 考

○遅延損害金・遅延利息

賃金などが支払われない場合には、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%)がつくこととされています。(商法第514条)

また、退職した労働者の場合には、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。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。(賃確法第6条)

これら遅延損害金・遅延利息は、民事上の請求権です。

2

会社が存続している場合の 労働債権確保

2-1

勤め先に未払賃金を払ってもらうためには
どうすればいいの？

未払賃金があるときは、まずは使用者側と真摯な話合いの場を持つように努めましょう。また、労働組合を通じて交渉を行っていくという手段もあります。

それでも勤め先が支払に応じない場合、勤め先に支払を強制する方法として次のようなものがあります。

- ①民事訴訟手続（調停、支払督促、少額訴訟、その他訴訟）の利用
- ②一般先取特権の行使

参 考

○勤め先への借金と未払賃金の相殺

お互いに同種の債権を持ち合っている場合（例えば、勤め先からの借金と未払の賃金は、どちらも「金銭債権」という同種の債権に当たります。）には、一方が相手方に意思表示をすることによって、対応する額の範囲内で債権どうしを相殺することができます。（民法第505条以下）

意思表示の方法は特に定められていませんが、例えば「内容証明郵便」を利用する方法等があります。（なお、「内容証明郵便」についての詳細は、郵便局にお問い合わせください。）

使用者側からの一方的な相殺は、労働基準法で禁止されていますが（労基法第17条、労基法第24条）、労働者側からの相殺については、特に制限はありません。ただし、一定の条件があります。また、法律上の倒産手続に入った場合等には、相殺をすることが制限されることがあります。