



弁護士 岸田鑑彦  
杜若経営法律事務所

## Vol.45

### ★賃確法14.6%の利率

今回は、退職労働者の未払い残業代請求等の遅延利息について説明します。「賃金の支払の確保等に関する法律」(以下、「賃確法」)は、次のように規定しています。

第6条(退職労働者の賃金に係る遅延利息)

事業主は、その事業を退職した労働者に係る賃金(退職手当を除く。以下この条において同じ。)の全部又は一部をその退職の日(退職の日後に支払期日が到来する賃金にあっては、当該支払期日。以下この条において同じ。)までに支払わなかった場合には、当該労働者に対し、当該退職の日の翌日からその支払をする日までの期間について、その日数に応じ、当該退職の日の経過後まだ支払われていない賃金の額に年十四・六パーセントを超えない範囲内で政令で定める率を乗じて得た金額を遅延利息として支払わなければならない。

2 前項の規定は、賃金の支払の遅滞が天災地変その他のやむを得ない

事由で厚生労働省令で定めるものによるものである場合には、その事由の存する期間について適用しない。

このように賃確法は、退職労働者の賃金(退職金を除く)について、退職日の翌日から支払い済みまで14.6%の利率を規定しており、実務上も退職従業員からの未払い残業代請求事案では14.6%の利率で請求してくるケースがほとんどです。ただし、このルールは、厚生労働省令で定める事由に該当する場合には、適用されません。具体的には次のように規定しています。

施行規則第6条

- 一 天災地変
- 二 事業主が破産手続開始の決定を受け、又は賃金の支払の確保等に関する法律施行令 第二条第一項 各号に掲げる事由のいずれかに該当することとなったこと。
- 三 法令の制約により賃金の支払に充てるべき資金の確保が困難であること。
- 四 支払が遅滞している賃金の全部

又は一部の存否に係る事項に関し、合理的な理由により、裁判所又は労働委員会で争っていること。

## 五 その他前各号に掲げる事由に準ずる事由

退職労働者から賃確法に基づく14.6%の利率の主張があった場合、会社側は、例えば賃確法施行規則6条4号の「合理的な理由により、裁判所又は労働委員会で争っていること」に該当することを指摘し、賃確法の不適用を主張することも検討すべきです。

実際に最近の裁判例でも、かかる賃確法の適用が争われた事案があります(プレナス事件・大分地裁平成29年3月30日判決)。この事案は、お弁当屋さんの直営店店長の管理監督者性が争われた事案でした。

裁判所は、管理監督者には該当しないと判断したものの、賃確法の適用については、「本件では、原告の時間外労働の割増賃金支払義務の前提問題として、原告の管理監督者該当性が主要な争点として争われているところ、この点に関する当事者双方の主張内容や事実関係のほか、栃木労基署は被告に対し是正勧告を行ったものの、被告から管理監督者に該当する旨の報

告書が提出されて以降特段の手續が取られていないことなどに照らせば、被告が原告の割増賃金の支払義務を争うことには合理的な理由がないとはいえないというべきである。したがって、未払賃金に対する遅延損害金については、商事法定利率(6%)によるべき」であるとして、賃確法を不適用としました。

管理監督者性のように、事案ごとに判断を要するものについては、会社としても管理監督者性を争うことが直ちに不合理とは言えない場合もあり得ます。この事案では、労基署からの是正勧告に対し、会社が管理監督者に該当する旨の報告書を提出した後、労基署からも特段の手續きが取られていないことを理由として挙げています。

そもそも、未払い残業代問題について判決に至ることが望ましいかどうかという問題ではありますが、知識として賃確法14.6%が絶対ではないということは押さえておきたいところです。