



VOL. 104

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★賃金の支払いが約1週間から2週間遅れたため退職を余儀なくされた場合、従業員は経済補償金を請求できるか

1 賃金支給遅延を原因とした退職の場合は経済補償金を請求できる

労働法第50条は「賃金は貨幣形式を以て毎月に支払い労働者本人に与えるべきである。労働者の賃金を不当に減額或いは故無く支払引延をしてはならない。」と規定しています。

また、労働契約法第38条2号は、使用者が「労働報酬を全額かつ期限通りに支払わなかった場合」労働者は雇用契約を解除することができるかと定めています。

そして、労働契約法第46条1号は、上記の場合、労働者は経済補償金を使用者に請求できると定めています。

ところが、賃金支給遅延が何日間以上になれば、経済補償金を請求できるのかがこれまで曖昧でした。日系企業では賃金支給遅延がほとんど無いと思いますが、手違いで数日間遅れた場合にこのようなトラブルに発展しないと限りません。この点について珍しい裁判例がありましたのでご紹介いたします。

2 事例

華は、2013年6月17日にエンジニアとしてA社（以下、「会社」）に入社しました。

同社は、華と2013年6月17日から2015年6月16日まで、2015年6月17日から2017年6月16日まで、2017年6月17日から2019年6月16日まで、2019年6月17日から2022年6月16日まで、4つの雇用契約を締結しました。

雇用契約はいずれも、前月分の賃金を毎月10日前後に支払うことを条件とするものでした。

2013年7月から2021年5月まで、会社は華の給与を毎月振り込みましたが、毎月15日に前月分の給与を支払うことが常態化しており、遅くとも毎月23日には支払っていました。

2021年4月26日、華は会社に対して、給与が全額かつ期限内に支払われないことを理由に、2021年5月26日に雇用契約を解除せざるを得ないと通知しました。

華の雇用契約終了前の12ヶ月間の平均給与は11,711人民元でした。

2021年5月27日、華は労働仲裁を申請し、2013年6月17日から2021年5月26日までの期間について23万7960.46元を支払うよう会社に要求し、会社がこれを拒否したことから労働仲裁を申し立てました。

3 判決

仲裁委員会はこの主張を支持せず、華は裁判所に訴えました。

一審・二審判決は、以下の通り、会社の賃金支払いの遅れは賃金支払い周期の1回分を超えておらず、不当な賃金滞納には当たらないと判断しました

雇用契約において、会社は毎月10日以前に華の前天然月分の賃金を支払うことを合意しており、会社は実際に2013年7月から2021年5月までの前月分の賃金を毎月15日頃、遅くとも23日までに華に支払っていた。会社の賃金支払いの遅れは1周期を超えておらず、華は異議を唱えなかった。華は、会社が労働報酬を全額、期限内に支払わなかったことを理由に、雇用契約の終了に伴う経済補償金の支払いを求めたが、これは根拠を欠くものである。

4 実務上の留意点

日系企業で賃金支給遅延を度々行うということは無いと思いますが、賃金未払いが問題になった場合、この種の紛争が起きることがあり得ますのでご注意ください。

事件番号：(2022)京民申5584号(当事者仮名)

以上