

労働省インストラクション 058 号

2019 年から毎年発生する将来分の年功補償の支払について

2019 年 6 月 11 日

2019 年 6 月から年功補償の支払が開始するにあたり、算定・支払方法に関するインストラクションを労働省が出しました。

1. 年功の算定方法

- ・ 年功補償支給のための年功は第 1 期（1 月から 6 月まで）と第 2 期（7 月から 12 月まで）に分けて計算する。
- ・ 本採用された労働者が、各期中に 1 カ月から 6 カ月働き、かつその期末（6 月末または 12 月末）まで労働した場合、その労働者は当該期中の給与・諸手当の平均額の 7.5 日分を取得できる。
- ・ 労働者が期末前（6 月末または 12 月末よりも前）に自主退職した場合、その労働者は当該期の年功補償を受給できない。

2. 年功補償の計算方法

まず、1 か月間の平均給与・諸手当を計算する。

$$\text{1 か月間の平均給与・諸手当} = \frac{\text{当該期の給与・諸手当の総額}}{\text{6 か月、または実際に勤務した月数}}$$

次に、1 日の平均給与・諸手当を計算する。

$$\text{1 日の平均給与・諸手当} = \frac{\text{1 か月間の平均給与・諸手当}}{\text{22 日、24 日、又は 26 日（各社の勤務日数に応じて）}}$$

よって、各期に支給する年功補償の金額は、

各期に支給する年功補償の金額=1日の平均給与・諸手当×7.5

### 3. 年功補償の支払方法

- ・ 年功補償の支給は、各6月と12月の2回目の給与支払（給与は毎月2回支払うため）と同時に支給しなければならない。
- ・ 使用者は、税務処理を容易にするため、給与と年功補償を区別して支給しなければならない。

### 4. 労働者を解雇する場合

- a. 使用者が正当理由なしに労働者を解雇した場合、労働者は下記を受給できる：
- (1) 未払給与
  - (2) 解雇の事前通知をしなかった場合は、事前通知に代わる補償金
  - (3) 残存する年次有給休暇の買取補償金
  - (4) 当該期中の勤務期間が1カ月以上6カ月未満である場合、平均給与・諸手当の7日分の年功補償
  - (5) 2018年以前の過去分の年功補償全額の未払い分

上記のほか、労働者は年功補償と同額の慰謝料を受け取ることができるが、6か月分の給与・諸手当を超えることはない。この場合、労働者は被った損害額を証明する証拠を提出する義務を負わない。これ以外には、使用者は労働者からの要求があっても応じる義務を負わない。同意できない場合は、労働者は裁判所に訴えることができる。

- b. 労働者の重大な不正行為に基づき解雇する場合、労働者は下記を受給できる：
- (1) 未払給与
  - (2) 残存する年次有給休暇の買取補償金

### 5. その他のルール

- (1) 年功補償の対象となる年功は本採用契約の締結時から起算するものとし、試用期間は含まない。



ការិយាល័យមេធាវី អេ & អិល

A&L LAW OFFICE

A&L Your trusted legal partner

- (2) 本採用された労働者が 21 日間勤務すれば、1 ヶ月勤務したものとみなして年功補償支給の対象となる。
- (3) 2019 年以降の年功補償額の算定の基礎とする給与・諸手当は、税引き前の金額を用いる。
- (4) 労働者が 2019 年以降に定年退職または死亡した場合、その労働者または相続人は下記を受け取る：
  - ・ 2018 年以前の過去分の年功補償の未払い分
  - ・ 当該期中に 1 カ月以上 6 カ月未満勤務した場合は、7 日分の給与・諸手当
- (5) 産休、労災休暇、病気休暇の期間は、年功補償の算定基礎となる年功に含む。これらの期間に受給した危険手当・健康手当等は、年功補償に含まない。
- (6) 2019 年から、各 6 月と 12 月における 2 回目の給与支払の際は、労働者は下記を受給する：
  - ・ 6 月・12 月の 2 回目の給与
  - ・ 当該期の年功補償 7.5 日分
  - ・ 2018 年以前の過去分の年功補償（適用がある場合）
- (7) 各期の年功補償を支払う際は、労働者と使用者が同意して署名または拇印を記入した証拠書面、または同等の書面を作成し保管するものとする。