

年功補償制度のまとめ

2019年6月25日

A&L Law Office

嶋貫 賢男

注：この書面は下記法令をベースとしているが、セミナー等における労働省の発言および著者の個人的見解も含まれており、アドバイスではなく情報提供を目的とするものである。

- ・ 2018年6月26日 労働法改正
- ・ 2018年9月21日 労働省令443号：年功補償の支払について
- ・ 2018年12月28日 労働省告知：年功補償の支払について
- ・ 2019年3月22日 労働省インストラクション042/29号：縫製業以外の事業者の2019年前の年功補償過去分(Back Pay)の支払について
- ・ 2019年4月5日 労働省インストラクション044/29号：大使館・国連機関・国際NGOのスタッフに対する省令442号・443号の適用について
- ・ 2019年4月11日 経済財務省通知003号：年功補償の免税について
- ・ 2019年5月17日 労働省インストラクション050/29号：労働契約の種類について
- ・ 2019年6月10日 労働省インストラクション057/29号：縫製業の2018年までの過去分の年功補償の支払について
- ・ 2019年6月10日 労働省インストラクション058/29号：2019年以降の毎年の新たな年功補償の支払について

本書面中の用語	
基本給	残業代・ボーナス・諸手当を含まない、毎月固定の純粋な給与部分を指す。
賃金・諸手当	基本給に加え、残業代・ボーナス・諸手当を含む賃金を指す。交通費・家賃・電話代等の実費補助として支給する金額は、原則として含まない。
無期労働者	無期雇用契約を締結している労働者。
有期労働者	有期雇用契約を締結している労働者。
将来分	2019年以降の年功に対して順次発生する年功補償。
過去分	2018年以前の年功に対して遡って発生する年功補償。

### 1. 年功補償制度とは？

2018年6月26日の労働法改正により、解雇補償金制度に代わって導入された制度。それ以前の旧労働法89条は無期労働者を解雇した使用者に対する解雇補償金の支払を義務付けていた。しかし、同法改正により解雇補償金制度は廃止され、新89条は年功補償制度を導入した。その結果、無期労働者は1年勤務するごとに15日分の平均賃金・諸手当額に相当する年功補償を受給する権利を取得し、使用者は2019年から毎年6月と12月に年功補償を支払うことが義務付けられた。

### 2. 年功補償は、誰が支払うのか？

カンボジア労働法の適用対象となる全ての使用者に支払義務が生じる。ただし、各国の大使館・国連機関・国際NGOについては、年功補償制度が適用除外となる。国際NGOとはカンボジア外務省と覚書を締結した国際NGOが想定されているため、年功補償の適用除外となるNGOは極めて限られる。

### 3. 年功補償は、誰に対して支払うのか？

年功補償の支払対象となるのは、本採用された無期労働者で、各期中（1月～6月を第1期、7月～12月を第2期とする）に1カ月以上勤務し、かつその期末（6月末日または12月末日）まで勤務した者である。労働者が期中に自主退職した場合、労働者はその期の年功補償の受給権を取得できない。他方、使用者が期中に労働者を解雇した場合、解雇時に年功補償の支払義務が生じる場合がある（下記参照）。

なお、有期労働者は年功補償の受給権を有しない。ただし、有期労働者は契約終了時に契約期間中に受け取った賃金・諸手当の5%（または労使協定で定めたそれ以上の金額）に相当する補償金（退職金）を受け取る権利を有しており、この金額は多くの場合、年功補償の金額と近い金額となる。

### 4. 年功補償は、いつ支払うのか？

使用者は、毎年6月と12月の2回目の給与支払と同時に支払う（カンボジアでは、給与は毎月2回支払うこととされている）。2回目の給与支払いが毎月末であれば、年功補償は毎年6月末日と12月末日に支払う。2回目の給与支払いが例えば毎翌月5日であれば、年功補償は毎年7月5日と1月5日に支払う。

年功補償は給与と同時に支給されるが、給与には給与税がかかるが、カンボジア人労働者に対する年功補償は非課税である。よって、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できるように支給しなければならない。例えば、給与支払時の明細を給与明細と年功補償明細の2通作成する等の対応が考えられる。

使用者は、年功補償が支給された事実を証拠化するため、使用者と労働者の両名の署名または拇印が記載された書面または同等の書面（銀行振込明細等）を作成すべきである。

## 5. 年功補償は、いくら支払うのか？

### 5.1 発生金額

労働者は、1年間勤務するごとに15日分の平均賃金額に相当する年功補償を取得する。年功補償の支払開始は2019年からであるが、2018年以前から継続雇用されている労働者の場合はこの雇用期間も年功に算入され、遡って年功補償が発生する。例えば、2016年1月に入社した労働者は、45日分の過去分の年功補償（2016年・2017年・2018年それぞれ15日分ずつ）に加え、2019年から毎年15日分の年功補償を取得する。その結果、2019年以降、使用者は毎年6月と12月に過去分と将来分の年功補償を両方支給する義務を負う。ただし、縫製業を除き、過去分の支給開始が2021年12月まで延期となった。将来分は毎期発生するごとに支払い、過去分は遡って一気に生じた分を分割して支払うことになる。

### 5.2 将来分の支払金額の計算

- ・ 1年を1月から6月の第1期、7月から12月の第2期に分け、6月に支払う年功補償は第1期の平均賃金・諸手当の7.5日分、12月に支払う年功補償は7月から12月の平均賃金・諸手当の7.5日分。
- ・ 平均賃金・諸手当は税引き前の金額を用いる。
- ・ 平均賃金・諸手当の計算は以下のとおり。

まず、1か月の平均賃金・諸手当を計算する。

当期(1-6月、または7-12月)の賃金・諸手当の総額

6か月（または期中に雇用開始した場合等は実際に勤務した月数）

= 1か月の平均賃金・諸手当

次に、1日の平均賃金・諸手当を計算する。

1 か月の平均賃金・諸手当

26 日（週 6 日勤務の場合）、または 24 日（週 5.5 日労働の場合）、または 26 日（週 5 日勤務の場合）

= 1 日の平均賃金・諸手当

よって、各期末に支給する年功補償（将来分）の金額は、

1 日の平均賃金・諸手当×7.5=各期末に支給する年功補償（将来分）の金額

例) 2019 年 1 月から 6 月までの基本給が 250 ドル。残業代・ボーナス・諸手当は 1~3 月は毎月 30 ドル、4~6 月は毎月 50 ドル。労働日数は週 5 日。

この場合、1 日の平均賃金は

賃金・諸手当の総額（280 ドル×3 か月+300 ドル×3 か月）

労働日数（6 カ月×22 日）

=13.18 ドル

よって、2019 年 6 月に使用者が支払う年功補償の金額は、13.18 ドル×7.5 日=98.85 ドルとなる。

### 5.3 過去分の支払金額の計算

- ・ 使用者は、遡って一気に発生した過去分を将来にわたって分割払いすることとされている。分割払いの方法と開始時期は、縫製業とその他の業種で異なる。

	縫製業	その他の業種
過去分の支払開始時期	2019年6月から	2021年12月から
過去分の1回の支払金額	15日分	3日分

- ・ 下記は、主に縫製業の過去分の計算に関する労働省インストラクションに依拠しているが、2021年から開始するその他の業種の過去分の支払方法も、1回の支払金額が3日分の平均基本給であるという点以外は、基本的に同様になると思われる。
- ・ 縫製業以外の過去分の支給は2021年12月まで延期されたが、これらの業種でも、2019年以降に労働者を解雇した場合（労働者の重大な不正行為による解雇を除く）、労働者が定年退職した場合、労働者が死亡した場合は、使用者は過去分を一括支給しなければならない。
- ・ 過去分の計算は、毎月固定の基本給部分のみを算入する。また、実際の労働日数に関わらず1カ月の労働日を26日として計算する。これは、将来分の計算では残業代・ボーナス・諸手当を算入し、1ヶ月の労働日数は実際の労働日数をベースに計算することと異なる。
- ・ 過去分の年功補償は、合計156日分の平均基本給が上限となる。よって、2008年から2018年の11年間の年功に対応する156日分が上限となり、2007年以前に勤務開始した労働者であっても2008年以降の年功に対応する部分のみを取得することになる。これは、将来分は雇用が継続する限りずっと発生し続けることと異なる。

年功	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	過去分の支払総額となる日数
11年	15 or 7.5 <sup>1</sup>	15	15	15	15	15	15	15	15	15	6 or 13.5 <sup>2</sup>	156
10年		15 or 7.5	15	15	15	15	15	15	15	15	15	150 or 142.5
9年			15 or 7.5	15	15	15	15	15	15	15	15	135 or 127.5
8年				15 or 7.5	15	15	15	15	15	15	15	120 or 112.5
7年					15 or 7.5	15	15	15	15	15	15	105 or 97.5
6年						15 or 7.5	15	15	15	15	15	90 or 82.5
5年							15 or 7.5	15	15	15	15	75 or 67.5
4年								15 or 7.5	15	15	15	60 or 52.5
3年									15 or 7.5	15	15	45 or 37.5
2年										15 or 7.5	15	30 or 22.5
1年											15 or 7.5	15 or 7.5

- ・ 過去分は、対象となる全期間の基本給を合計し、これを同期間の労働日数で割って1日の平均基本給を算出し、これに各期の支給日数（縫製業は15日、その他の業種は3日）をかけた金額を支給する。具体的には、下記のとおり。

<sup>1</sup> 入社初年の勤務期間が1か月以上6か月以下の場合、7.5日分となり、6か月を超える場合は15日分となる。1ヶ月未満の場合は、その年の年功補償は発生しない。

<sup>2</sup> 2008年の年功補償が15日分である場合は2018年の年功補償は6日分となり、2008年の年功補償が7.5日分である場合は2018年の年功補償は13.5日分となる。

まず、1 か月の平均基本給を計算する。

過去分の対象となる期間の基本給の総額
-----
過去分の対象となる期間の総月数
= 1 か月の平均基本給

次に、1 日の平均基本給を計算する。

1 か月の平均基本給
-----
26 日（実際の労働日数に関わらず、常に 26 日を用いる）
= 1 日の平均基本給

よって、年功補償（過去分）の総額は

1 日の平均基本給 × 過去分の支払総額となる日数 = 年功補償（過去分）の総額
--

そして、各期末に支給する年功補償（過去分）の金額は

1 日の平均基本給 × 15 日（縫製業）または 3 日（その他の業種） = 各期末に支給する年功補償（過去分）の金額
---

・ 過去分の支払方法

過去分は、遡って一気に発生した年功補償（過去分）の総額を支払い切るまで分割払いをするものである。支払い切るまでは、使用者は将来分と過去分を二本立てで每期支払うことになるが、いったん支払い切ってしまうと以後は過去分の支払はなくなり、使用者は将来分のみを支払を続けることになる。縫製業の過去分の支払スケジュールは下記のとおりとなる。

入社年	2019年		2020年		2021年		2022年		2023年		2024年	過去分の支払総額 となる日数
	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	
2008年以前	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	6	156
2009年	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15 or 7.5		150 or 142.5
2010年	15	15	15	15	15	15	15	15	15 or 7.5			135 or 127.5
2011年	15	15	15	15	15	15	15	15 or 7.5				120 or 112.5
2012年	15	15	15	15	15	15	15 or 7.5					105 or 97.5
2013年	15	15	15	15	15	15 or 7.5						90 or 82.5
2014年	15	15	15	15	15 or 7.5							75 or 67.5
2015年	15	15	15	15 or 7.5								60 or 52.5
2016年	15	15	15 or 7.5									45 or 37.5
2017年	15	15 or 7.5										30 or 22.5
2018年	15 or 7.5											15 or 7.5



例) 縫製業の労働者が、2008年1月から2018年末まで132か月勤務し、2019年6月末時点においても勤務を継続している。よって、過去分の支払総額となる日数は156日。2008年の基本給は月額80ドル、2009年から2013年までの基本給は月額100ドル、2014年から2018年までの基本給は月額170ドル。

この場合、1日の平均基本給は

$$\frac{\text{基本給総額 (80ドル} \times 12 \text{ か月) + (100ドル} \times 60 \text{ か月) + (120ドル} \times 60 \text{ か月)}}{\text{労働日数 (132 か月} \times 26 \text{ 日)}} = 5 \text{ ドル}$$

よって、過去分の総額は5ドル×156日=780ドルとなり、2019年6月に支払う過去分の金額は5ドル×15日=75ドルとなる。

### 過去分と将来分の比較

	将来分	過去分
算定根拠となる賃金額	基本給、ボーナス、残業代、諸手当を含む(税引前)。	基本給のみ(税引前)。
上限金額	雇用が継続する限り、ずっと発生する。	156日分の平均基本給が上限となる。
1日の平均賃金の算定に使用する労働日数	実際の労働日を基準として算定する。週6日勤務の者は月26日、週5.5日勤務の者は月24日、週5日勤務の者は月22日として計算する。	実際の労働日数に関わらず、月26日として計算する。
支給開始時期	2019年6月から。	縫製業は2019年6月から、その他の業種は2021年12月から。
1回の支給金額	当期(6月支給分は同年1月から6月まで、12月支給分は同年7月から12月まで)の平均賃金・諸手当の7.5日分。	過去分算定の対象となる全期間の平均基本給の15日分(縫製業の場合)、または3日分(縫製業以外の場合)。

## 6. 法定の上限期間を超えて有期雇用契約を更新している場合

有期雇用契約には上限期間があり、「最初の期間+2年間」となる。

例1：最初に6カ月間の有期雇用契約を締結した場合、2年間まで更新できるため、合計で最長2年6カ月まで有期雇用契約を継続できる。

例2：最初に2年間の有期雇用契約を締結した場合、2年間まで更新できるため、合計で最長4年まで有期雇用契約を継続できる。

更新の回数に制限はないので、2年間の更新をする場合、2年間の更新を1回するケースもあれば、例えば6カ月の更新を4回することも可能である。

有期雇用契約が終了する際、使用者は労働者に対して有期雇用契約期間中に支払った賃金・諸手当の5%（または労使協定で定められた5%を上回る金額）を補償金（以下では、便宜上「5%の退職金」と呼ぶ）として支払う義務がある。

法定の期間を超えて有期雇用契約を更新すると、自動的に無期雇用契約に転換される。<sup>3</sup>この場合、転換時に5%の退職金を支払って有期雇用契約を清算していた場合は、その有期雇用契約の期間は年功補償の算定には含まれない。他方、5%の退職金を支払わなかった場合は、有期雇用契約の期間全体が年功補償の算定に組み込まれ、有期雇用契約を締結した最初の時点から年功を起算して過去分を算定することになる。

## 7. 入社初年に取得する年功補償の金額はどう計算するか？

入社初年度は、勤務期間が1年に満たないこと、および試用期間がある場合があることから、特別な考慮が必要になる。

- ・ 「入社初年」は、各社の決算期とは無関係に、1月から12月をベースに考える。
- ・ 初年の勤務期間が1カ月未満の場合は、その年は年功補償は発生しない。
- ・ 初年の勤務期間が1カ月以上6カ月以下の場合、その年は7.5日分の年功補償を取得する。
- ・ 初年の勤務期間が6カ月を超える場合、15日分の年功補償を取得する。

<sup>3</sup> 労働省のインストラクションでは、有期雇用契約が法定の上限期間に達した後、再度有期雇用契約を締結するためには、1か月間の間隔を空ける必要があるとされている。

- ・ 「1 カ月」は暦どおりに計算するのではなく、「21 日」以上労働した場合を 1 カ月とみなす。「21 日の労働」には、祝日は含むが週休（毎週所定の休日。通常は日曜日、または土日）は含まない。
- ・ 試用期間は年功補償の算定に含まない。試用期間と本採用の区別を明確にするため、まず「試用期間契約書」という契約書を作成して調印し、試用期間が終了した時点で「無期雇用契約書」という別の契約書を作成して締結する方法が考えられ、労働省も推奨しているようである。ただし、二つの書面を分離して作成することが法令上要求されているわけではないので、無期雇用契約の中に試用期間を明示して、無期雇用契約の開始日が明らかになってさえいけば、試用期間を年功から除外することは可能であると考えられる。

例 1) 2019 年 12 月 15 日から無期雇用契約が開始した場合、勤務期間が 1 か月未満であるため、2018 年の年功補償は発生しない。

例 2) 2019 年 11 月 15 日から無期雇用契約が開始した場合、勤務期間が 1 か月以上 6 か月以下であるため、2018 年は 7.5 日分の年功補償が発生する。

例 3) 2019 年 6 月 15 日から無期契約が開始した場合、勤務期間が 6 カ月以上であるため、2018 年は 15 日分の年功補償が発生する。

例 4) 2019 年 12 月 5 日から無期契約が開始した場合で、労働者の週休が日曜日のみである場合、2018 年 12 月の労働日は 23 日であるから（12 月 8 日、15 日、22 日、29 日が日曜日。12 月 10 日は祝日であるが、21 労働日に含まれる）、2019 年は 7.5 日分の年功補償が発生する。

## 8. 労働者が退職した場合、年功補償はどうか？

- ・ 自主退職  
労働者が自主的に退職した場合、使用者は年功補償の支給義務を負わない。また、労働者は支払時期が未到来であった過去分の受給権を失う。

- ・ 解雇  
労働者の重大な不正行為に基づき使用者が労働者を解雇した場合は、使用者は年功補償の支給義務を負わず、労働者は支払時期が未到来であった過去分の受給権を失う。その他の理由で使用者が労働者を解雇した場合は、使用者は下記のとおり年功補償の支払義務を負う：
  - 将来分：解雇の効力が生じた中に1カ月以上勤務した場合は、当期の平均賃金・諸手当の7日分を年功補償として支払う義務を負う。
  - 過去分：まだ支払が済んでいない過去分の年功補償がある場合は、解雇時に一括して支払う義務を負う。
  
- ・ 期中に定年退職・労働者の死亡が生じた場合  
その労働者が当期中に1カ月以上勤務した場合は、使用者は労働者またはその相続人に対して7日分の年功補償を、さらに未払いの過去分がある場合はその全額を、支払う義務を負う。

#### 9. 年功補償は課税されるか？

カンボジア人労働者に対する年功補償は、給与税が非課税となる。外国人労働者に対する年功補償は、給与税が課税される。また、年功補償は支払時に損金算入できる。

#### 10. 会社独自に設けているボーナス制度や退職金制度との関係？

会社が就業規則等でボーナスや退職金制度を設けている場合、年功補償制度との調整が必要となる場合があり、意図しない二重払いのリスクを回避するためにも、社内規定を改訂することが望ましい。

まとめ

- (1) **将来分**：本採用された無期労働者が、各期中（1月～6月が第1期、7月～12月が第2期）に満1カ月（21労働日以上で1カ月とみなす）以上労働し、かつその期末（6月末または12月末）まで勤務した場合、その労働者は当該期中の賃金・諸手当（税引前）の平均額の7.5日分の年功補償（将来分）を取得する。使用者は、毎年6月と12月の2回目の給与支払と同時に、当期に発生した年功補償（将来分）7.5日分を支払う。
- (2) **過去分**：2018年以前から同じ使用者の下で継続雇用されている無期労働者は、2018年以前の労働期間1年につき平均基本給（税引前）の15日分の年功補償（過去分）を取得する。過去分の支給は、縫製業は2019年6月から開始し、その他の業種は2021年12月から開始する。使用者は毎年6月と12月の2回目の給与支払と同時に、縫製業の場合は15日分、その他の業種は3日分の年功補償（過去分）を支払う。
- (3) 年功補償の支給は、毎年6月と12月の2回目の給与支払と同時に行う。2回目の給与支給が毎月末日であれば年功補償の支給は毎年6月末日と12月末日となり、2回目の給与支給が毎翌月5日であれば年功補償の支給は毎年7月5日と1月5日となる。
- (4) 使用者は、カンボジア人労働者に対する年功補償が非課税であることに鑑み、税務処理を容易にするため給与と年功補償を区別できるように支給しなければならない。例えば、給与支払時の明細を給与明細と年功補償明細の2通作成する等の対応が考えられる。
- (5) 使用者は、年功補償が支給された事実を証拠化するため、使用者と労働者の双方の署名または拇印が記載された書面または同等の書面（銀行振込明細等）を作成すべきである。
- (6) 労働者が期中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ず、支払時期が未到来であった過去分も受給権を失う。
- (7) 労働者を解雇する場合、使用者は以下の支払義務を負う：

労働者の重大な不正行為に基づき解雇する場合

- a. 未払給与
- b. 残存する年次有給休暇の買取補償金

上記以外の理由（労働者の能力・勤務態度、会社の業務上の必要性）に基づき解雇する場合

- a. 未払給与
  - b. 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
  - c. 残存する年次有給休暇の買取補償金
  - d. 当該期中の勤務期間が1カ月以上である場合、平均賃金・諸手当の7日分に相当する年功補償
  - e. 2018年以前の過去分の年功補償全額の未払い分
- (8) 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。明確化のため、雇用契約書とは別個の試用期間契約書を作成し、試用期間が満了した時点で別個の雇用契約書に調印する方法が推奨されているが、1通の雇用契約書に試用期間が明示され無期雇用契約の開始時が明確になっていれば、試用期間を年功から除外することは可能であると考えられる。
- (9) 本採用された労働者が21日間労働（祝日を含む）すれば、1ヶ月勤務したものとみなし、当期の年功補償支給の対象となる。
- (10) 労働者が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未払いの過去分全額に加え、当期中に1カ月以上勤務した場合は当期の併記賃金・諸手当の7日分を受給できる。
- (11) 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。
- (12) 有期雇用契約が無期雇用契約に転換された場合、5%の退職金を支払って有期雇用契約を清算していればその期間の年功補償は発生しないが、5%の退職金を支払っていない場合は有期雇用契約の期間についても遡って年功に算入し、年功補償が発生する。