

## 退職積立金及退職手當法の主要問題

菊池, 勇夫  
九州帝国大学法文学部教授

<https://doi.org/10.15017/14470>

---

出版情報 : 法政研究. 7 (2), pp.563-602, 1937-08-05. 九州大学法政学会  
バージョン :  
権利関係 :

# 退職積立金及退職手當法の主要問題

菊池勇夫

## 目次

- 一 はしがき
- 二 立法の沿革——失業対策としての意義
- 三 本法の構成——慣行合理化の諸點
- 四 適用の範圍——制度普及の問題
- 五 むすび

## 一 はしがき

退職積立金及退職手當法は、昭和十一年六月三日法律第四二號として公布され、昭和十二年一月一日施行されたものである。<sup>(一)</sup>最近における最も重要な社會立法である。

本立法の社會的背景及びそこにかがはれるわが社會立法の動向についてはすでに他の機會に私の考へを述べた。<sup>(二)</sup>又本法全體の諸規定に關しても一應の解説を行つた。<sup>(三)</sup>それでこの小稿においては本法の持つ主要な特色を示

す二、三の問題につき考察しようと思ふ、<sup>(四)</sup>

その一は、本法と失業問題との關聯であつて、之を本法制定の沿革について明らかにすると共に、本法の失業對策としての意義と、その將來における發展の方向をうかがうものである。

その二は、退職手當慣行が本法によつていかなる點を合理化されたかであつて、本法に構成された制度と慣行とを比較するものである。

その三は、本法の適用範圍を吟味することによつて從來の慣行を普及する目的がどの程度に行はれてゐるかを  
知るものである。

なほ最後に本法が勞働法體系中において占める地位について考へたいと思ふ。

(一) 退職積立金及退職手當法施行期日ノ件昭和十一年十一月二十八日勅令第四一三號。

(二) 菊池勇夫『最近の勞働立法』(東京帝國大學新聞昭和一一、一一、一六日第六四七號)及び『我國に於ける社會立法の發達』(國家學會五十周年記念「國家學論集」所收)三三頁參照。

(三) 菊池勇夫『勞働法』(新法學全集所收)二〇四―二三六頁參照。

(四) 本法施行當初に出たものとして私の『勞働法』に參考した文獻は次の二つであつた。

勞働事情調査所編『退職積立金及退職手當法詳解』(昭和十一年)。

赤松小寅『退職積立金及退職手當法令解説』(法律時報、九卷「昭和十二年」一號)。

最近さらに次の二良書を加へた。

沼越正己『退職積立金及退職手當法釋義』(昭和十二年三月)。

後藤清『退職積立金及退職手当法論』（昭和十二年四月）。

なほ解雇・退職手当に關する外國文献としては—

Everett D. Hawkins (Princeton University), Dismissal Compensation in Foreign Countries, Monthly Labor Review, Vol. 40, No. 4 (April 1935).

## 二 立法の沿革——失業對策としての意義

退職積立金及退職手当法の制定されるに至つた端緒は失業保險問題と關聯してゐる。すなはち昭和八年ジュネーヴに開催された第十七回國際勞働總會において失業對策としての失業保險及びその他の失業救済が議題となつた際に、我國の全國産業團體聯合會は失業保險反對の態度を明らかにした意見の中で、「本邦獨特に發達せる解雇又は退職時に於ける手当の合理化と其の普及とを圖るを以て可とすべし」と主張したのである。(1)

その後内務省の社會局が失業對策を考究するに當り、解雇・退職手当制度の立法による確保に著目し、漸く退職積立金法案要綱として具體化したものを昭和十年七月に失業對策委員會へ附議することになつた。この委員會は昭和七年に失業問題の解決方法を調査研究することを目的として内務省社會局内に設けられたもので、右の退職積立金法案要綱は該委員會の特別委員會において更に小委員を設けて審議を重ねた結果同年六月十八日一應成案を得たものであつた。(2)

退職積立金法案要綱の原案たる小委員會案が公表されてから、勞資の利害當事者をはじめ一般輿論が賛否の意

見をたくかはすことゝなつた。殊に事業主側の全國産業團體聯合會は、かつて「手當の合理化と其の普及」を主張したのに反して、法制化絶対反對の態度を示した。それで特別委員會は案の成立を計る爲に先の小委員會と社會局當局に再討議を委ねた。結局小委員會は同年十二月十六日に原案を後退的に修正した要綱を決定した。<sup>(三)</sup>

右の修正要綱は、同年十二月二十日の特別委員會、次いで同二十四日の失業對策委員會第四回總會でそれぞれ可決された。しかして失業對策委員會が該要綱を内務大臣へ建議した決議の文面は次の如きものであつた。

退職積立金制度ニ關スル決議

今や我國工業界ノ好況ニ伴ヒ工場労働者等ノ失業狀況ハ相當緩和セルモ將來或ハ此ノ反動ノ來ルコトナキヲ保シ難キヲ以テ事業界ノ比較的安定ヲ得一部ニハ相當繁榮ヲ見ツツアル今日ニ於テ將來ニ備ヘテ相當ノ積立ヲ爲シ退職解雇等ノ場合ニ之ヲ給與セシムル等ノ方法ニ依リ失業ノ苦痛ヲ緩和スルノ措置ヲ講ズルコト肝要ナリ我國ニ於テハ労働者ニ對スル福利施設トシテ從來解雇手當又ハ退職手當ノ慣行アリ失業ノ場合ノ生活扶助ニ寄與スル所尠シトセズ此ノ慣行ヲ法制化シ之ガ普及ヲ圖リ且平時ヨリ之ガ爲積立金ヲ爲サシメ其ノ支拂ヲ確保スルコトハ我國産業ノ實情ニ適シ労働者ノ福利ヲ増進スルト共ニ又將來ニ備フル失業對策ノ一助タル所以ナリ之ガ爲別紙要綱ノ如キ退職積立金制度ヲ法制化スルコトハ現下ノ狀況ニ鑑ミ緊要ナル施設ナリト認ム

退職積立金及退職手當法案は、失業對策委員會の要綱に多少の修正と整備を加へたものとして、第六十八議會

解散後の特別議會たる昭和十一年五月における非常時戒嚴令下の第六十九議會に提出された。そして同法律案は更に四ヶ條に亘つて後退的修正を受け、兩院の附帶決議を伴つて漸く通過した。本法は同年六月三日に公布され、と共に、社會局では兩院の附帶決議の趣旨により、七月に退職積立金及退職手當法施行準備調査會を設け又關係者團體へ諮問して意見を徴した。この調査會の審議の結果を以て十一月末から十二月に亘り施行關係の勅令及び内務省令並びに關係官制や法令の改正が公布され、昭和十二年一月一日に實施の運びとなつたのである。(四)

(一) 國際勞働總會の構成については、菊池勇夫『勞働法』(新法學全集所收) 四四—五頁參照。又第十七回國際勞働總會に關しては雜誌「世界の勞働」、一〇卷八號參照。

全國產業團體聯合會の聲明書は次の如くである—

「失業保險制度が所期の目的を達し得るや否やは、之を諸國の實例に徴するも尙疑の存する處にして、而も本邦に於ては諸外國と異なり解雇又は退職に際し慰勞金若は手當金を支給するの制度相當に發達し、勞資の情誼及道德的連繫を保つに多大の貢獻を爲しつゝあり、故に今遽に失業保險制度に關する國際條約を採擇するの必要なかるべし

失業に對する救済は一方積極的に産業の隆盛を圖り、以て勞働の機會を多からしめ、他方本邦獨特に發達せる解雇又は退職時に於ける手當の合理化と其の普及とを以て可とすべし」

(二) 失業對策委員會は、昭和七年八月十一日の第二回總會で、「失業勞働者救済の爲にする事業の種類、施行方法、量、財源等を如何にすべきや、其の不充分の場合、救済の爲探るべき方法如何」と云ふ問題を特別委員會を設けて審議させることとした。特別委員會は、應急事業に依る失業救済施設と應急事業以外の方法に依る失業救済施設とに分けて審議を進めた。前者に關しては、各種の失業救済應急事業又は時局匡救諸事業が當時の政府によつて實施されることになり、委員會として別段の決定事項を纏めることなく済んだ。後者の問題に關しては、特別委員會が先づ「日傭勞働者の失業救済施設の改善獎勵に關する決議案」を作成し、昭和八年六月二十五日の失業對策委員會第三回總會によつて採擇された。他方、

退職積立金及退職手當法の主要問題

日傭労働者以外の失業救済施設のうち失業保険制度又は解雇手當制度の金銭的救済方法の問題、特に日本の國情に適する制度の研究の爲に更に小委員会を設けた。退職積立金法案要綱の原案を審議作成したのはこの小委員会である。小委員会においては右の退職積立金法案要綱に到達する迄に、解雇手當制度要綱(二案)及び失業手當制度要綱(一案)について審議を行なひ、いづれも不適當としたのである。これら三案の内容及び審議經過については、社會局労働部刊行「退職積立金法案要綱及資料」に採録されて居り、又沼越、九〇——九六頁に詳細記されてゐる。

(三) 要綱原案の理由を説明したものとては、立案當局者の一人たる北岡謙逸氏の諸論文が委曲を盡してゐる(社會政策時報、昭和十年八月號其他所載)。又贊否兩論を掲載したものとては、「エコノミスト」(昭和一〇年八月一日、同二一日九月二一日諸號)及「法律時報」(七卷九號)参照。

なほ小委員会原案公表から修正案決定迄の時期における各方面の論議の大意に關しては、笹藤清「富面の労働法問題」(昭和十一年)一九頁以下を、又これら論議の要旨を表示したものとては、社會局労働部刊行「資料」より沼越、前掲書二〇三——二〇七頁が採録してゐるものを参照。

(四) 本法直接の關係法令は次の如くである。

退職積立金及退職手當法施行令(昭和一一、一二、三〇勅令四一四號)

退職積立金及退職手當法施行規則(昭和一一、一二、三〇内務省令四六號)

退職積立金及退職手當法ノ供託國債ニ對スル權利ノ實行ニ關スル件(昭和一一、一二、三二勅令四五〇號)

右の外、社會局官制、警視廳官制、北海道廳官制及び地方官官制の改正(昭和一一、一二、三〇勅令四一五乃至四一八號)、鐵山監督局官制の改正(昭和一一、一二、二八勅令四五六號)が行はれ、その他にも郵便規則中改正(昭和一一、一二、二六遞信省令七五號)がある。

以上に本法制定の沿革を略述するところによつてうかがはれるやうに、本法が失業對策として持つ意義が問題となる。

失業對策委員會の小委員會は、先づ失業保險制度に關して審議したが、「失業保險制度は、社會各方面に對する影響も重大であり、制度の内容に付ても尙充分考究の必要がある……即ち我國の經濟産業の實情、人口増加の趨勢等を考慮し、國情に適する制度に關しては、之を將來の研究題目として残した」と云ふことである。しかし小委員會は失業保險制度と本法の制度とを比較してその異同を次の諸點に認めたもののやうである。<sup>(五)</sup>

類似したる事項（一）勞資雙方に於て賃金に對する一定額の釀出を爲すものである。（二）職を離れたる場合を主たる支給條件と爲すものである。

相違したる事項（一）失業保險に於ては勞資の外政府も亦一定額を釀出するを例とするも（伊太利の如き例外もある）本法の制度に於ては政府は釀出を爲さない。（二）失業保險の給付は失業を第一の條件とするに反し、本法の制度は原則として退職の場合の全部に付て給與があり勤続年數に比例するものである。（三）失業保險制度は社會保險にして危險の分散を意味し、本法の制度は事業主の負擔に對し危險分散の意義は含まれて居ない。（四）失業保險制度は失業者救済の意義の外に、國家的見地に於て勞働力の保護の目的を有する。本法の制度は勞働者の退職時に於ける給與制度の確立を主たる目的とするものである。

右に兩者の相違點として列擧されたうちの、（一）・（三）・（四）が失業保險の理論的長所であること明らかである。（二）については「失業保險は永年勤続者も失業することなきときは、釀出するのみにして給與を受くることなく、短期の勤続者も失業すること多ければ給與を受くること大であり、之れ勤勉なるものの負擔に於て怠

情なものを救済するとの非難を生ずる所以である」と註釋された。<sup>(六)</sup>しかし保險事故を生じない者が給與を受けな  
いことは社會保險が利己的個人主義と對立する制度として當然であり、又失業者は不任意失業の状態に在る點で  
怠惰者と異なるから怠惰者救済の非難も理論上誤謬である。ただ實際上往々右の非難を受けるやうな場合を生ず  
るとすれば、それは制度の組織や運用に關し大いに留意すべき點であると云はねばならない。

次に小委員會は解雇手当制度と失業手当制度を審議したが、これら諸案の要旨は次のやうなものであつた。

#### 解雇手当制度

(第一案) 事業主が被傭者を解雇する場合に法定の最低限度以上の解雇手当を支給すべきことを定め、之が爲  
事業主をして基金を設け積立を爲さしめ、其の管理方法及び保護に付規定すること。

(第二案) 工場法施行令第二十七條ノ二を改正し、勤続期間一定年數以上の職工を解雇する場合に於ては勤続  
年數に應じ、例へば賃銀三十日分以上又は五十日分以上の手當を支給せしむること。鑛山に於ても雇傭勞役規  
則に依り右に準じ手當を支給せしむること。

#### 事業主別失業手当制度

事業主をして失業手当基金積立金として一定の贖出を爲さしめ、國に於て事業主別の勘定を設けて之を管理  
し、當該事業主の解雇したる被傭者にして失業せる者に對し右基金より一定の標準に依る手當を支給すること。  
以上の三案は、いづれも事業主別にその解雇した被傭者への手當支給を強制する點で、危險分散の社會保險と

異なり現行法と共通する。これらに對する非難として、一方に解雇手當制度については、「勞働者が失業するや否や、失業期間の長短等は之を考慮せず、勤続期間の長短に依り別個の見地から手當の支給をなす爲に、勤続期間短き勞働者は概ね僅少の手當を受くるに止まり、失業の場合の生活保障として甚だ不充分なるを免れない」ことを指摘し、しかも他方に失業手當制度については、「事業主より解雇せられたる勞働者が、解雇後失業するや否やは、其の事業主の關知せざる所にして、失業に對する施設を前事業主に負擔せしむることは理由なきこと」を擧げてゐる。<sup>(七)</sup>しかしもとより解雇・退職手當慣行を失業手當として「合理化と其普及とを圖る」のが目的であつて見れば、折衷的性質に對する非難はさ程重要さを持たないものと私は考へる。又手當の内容や、手當の支拂確保に關する方法たる第一案及び第三案に示された準備基金制度も、種々改良を加へ得るものであるから強い非難に値しない。現行法の制度も殆んどこれらと變らない内容や方法を採用してゐるのである。にも拘らずこれらの案が捨てられて現行法となつたことは結局在來の退職手當慣行の法制化に止つたと云ふ點に意味がある。それは退職手當慣行の持つ複雑な内容、即ち恩惠的外被の下に失業手當・豫告手當・強制貯蓄金・癱疾手當・老年手當・功勞金等を種々な組合せで併せて給付してゐたものに典型を與へて法制化した點では特色があるけれども、他面失業對策としての重要な意義が退職問題一般の中に稀薄化されたことを見のがすことはできないと思ふ。

之を要するに、本法においては失業對策として肝要な諸制度が回避されたのであり、解雇手當たる特別手當に關する規定の如きも著しく不充分である。したがつて今日退職の名を以て呼ばれるものの中には、老年・癱疾等

による眞の自然的退職でなく、客觀的には不任意失業たる解雇と異なる事實が多いことを考へるならば、本法の改正の方向が解雇手當を失業手當として充實する點にあるものと云はねばならない。そして手當支給確保の點から云へば、本法の個別的積立金制度は社會保險制への過渡的形態であり、改正の目標は國庫の補助を伴ふ社會保險である。更に現行法の趣旨を徹底させる爲には、解雇手當（特別手當）は失業保險に、その他の退職手當は老年保險及び癱疾保險に發達させねばならないものである。本法によつてはじめて制度化された被傭者の賃金から控除される退職積立金も、之を雇傭者の積立金と合し、國庫の補助を加へてゆく<sup>(八)</sup>は失業保險を實現するための素地を作るものとして、はじめてその發展的意義を見出し得ると考へる。

(五) 沼越、八八―九〇頁參照

(六) 同上、九〇頁參照

(七) 同上、九三―九五頁參照

(八) 日本の特殊事情を考へつゝ、しかも失業保險制の必要を述べたものとして、『積得也』「失業者金錢的生活保障論」(社會政策時報、一七二號及一七六號所載)を參照。

### 三 本法の構成——慣行合理化の諸點

本法は從來の退職手當慣行を法制化するにとどまつたことは前節に述べたところである。右の法制化の目標は、退職手當慣行の合理化とその普及に在つた。そもそもこの種の制度の「合理化と其普及を圖る」ことは事業主側

の機關たる全國產業團體聯合會の主唱したところであるが、しかし全産聯は法制化に對しては眞向から反對した。すなはち合理化も普及も事業主側の自發的手段に委ぬべきことを主張し、法制化は(1)情誼に基づく贈與たる退職手當を法的に強制する點において、(2)中・小企業に對する過重負擔を課する點において根本的に不可であるとした。なほ本法の要綱原案に掲げた具體的規定に關し多數の項目に亘つて反對理由を擧げ、殊に(イ)適用を受くる被傭者中に職員を含むべからずと主張し、(ロ)積立金管理に被傭者の參與を認めるのは事業經營に勞務者關與の弊を作るものであるとして反對した。かやうな全産聯の反對は要綱原案から法令の制定までの間に殆んどすべて後退的修正として承認されたが、しかし結局法制化の行はれた點では全産聯の根本的反对を明白に理由ないものとしたのである。

そもそも醇風美俗の法制化反對が根本的に理由ないことは敢て今更繰返すを要しないが、具體的に退職手當制度そのものは果して我國獨特の溫情的慣行であるか否かも問題である。之をもつば徳川時代以來の奉公關係における溫情的制度であるとする雇傭者の主張に對立して二様の見解が現はれた。その一つは一應退職手當慣行の傳統的起源を承認した上で、この慣行が資本主義の本質と矛盾しつゝ殘存した過程に現在慣行としての制度化を認め、そこには既に勞働者の利益が權利化されてゐることを指摘するものである。(二)

他の一つは、この慣行が工場法施行後、特に世界大戦後に發達した事實を根據として、單純に近代的勞働關係の產物たることを認め、失業手當たる性質を主張するものである。(三)

私は退職手當慣行を近代的勞働關係の產物と認める者である。その理由は、この制度の發達の時期が世界大戰時以後であるばかりでなく、之を制度化してゐる事業は、多少なりとも封建的家族主義の基礎を殘存すると云ひ得る小規模企業にあらずして、純然たる大規模企業である點によるのである。それにもかかはらず退職手當慣行があたかも溫情的制度のやうな外觀を存するのは、後進資本主義國である組織勞働の勢力の薄弱な我國において、資本家は大企業の統制に家族主義的溫情主義を振りかざし、勞働者もその要求の容れられる限り資本家側から福利施設として讓歩するところに妥協せざるを得なかつたものである。このやうに福利施設として制度化したことによつて、いはゆる退職手當慣行中には失業手當たる性質のもの以外に、療疾手當・老年手當を含め、功勞金のやうなものさへも併せ定められたのである。否むしろ事業主として情誼的給與たる性質の認められる功勞金的部分を以て退職手當全般の特色とすることに勞務管理上の利益を感じたのは當然であつたのである。(四)

しかし解雇・退職手當慣行の起源に封建的傳統を認めると否とに拘はりなく、又恩惠的外被を存すると否とを問はず、解雇・退職手當慣行の實質中に解雇手當・療疾手當・老年手當等のやうに勞働條件の一部と認めらるゝ部分の存すること、したがつて被傭者の權利として要求し得る部分が承認されることは通説と云ふことができる。そこにこそこの制度の合理化が出發するのであり、又法制化の必要が生じたのである。(五)

(一) 要綱の原案には、「第一適用範圍」の二に「本法ノ適用ヲ受クル從業者ハ勞働者及年、收、千、二、百、圓、未、滿、ノ、職、員、ト、ス、ル、コ、ト」となつてゐた。

又從業者の醸出金と事業主の醸出金とを共に「第二退職積立金」として一括し、その管理方法には次のやうな項目があつた。

〔四〕退職積立金ハ從業者ノ名義ニ於テ郵便貯金又ハ貯蓄銀行預金トシ通帳ハ事業主又ハ代行機關ニ於テ之ヲ保管スルコト  
(或ハ通帳ヲ本人ニ保管セシメ拂戻ニハ事業主ノ承認ヲ必要トスルモ可ナルコト)

五 事業主ハ行政官廳ノ認可ヲ受ケ前號ト異ナル方法ニ依リ退職積立金ヲ管理スルコトヲ得ルコト

前項ノ認可申請ニハ事業主ハ命令ノ定ムル所ニ依リ從業者ノ意見ヲ徴シ之ヲ添附スルコト

事業主第一項ノ認可ヲ受ケタル場合ニ於テハ退職積立金ノ管理ニ付命令ノ定ムル所ニ依リ從業者ヲ参加セシムルコト

(二) 末弘藏太郎教授の『退職手當と積立金法案』(中央公論、昭和一〇年九月號)参照、又後藤教授も同説(前掲、二二―二頁参照)。

(三) 色川幸太郎『臨時工に關する法律問題』(民・商法雜誌二卷五號)四七頁参照。我國における退職手當制度發達の調査として重要資料となつてゐる協調會勞働課編『退職手當制度の現状』(昭和五年調査)を根據とするときも同様の結論になる。沼越・前掲、三七―八頁はこの點を明瞭に認めたものである。

(四) 解雇・退職手當制度が我國において福利施設として發達したこと(社會局勞働部編『工場鑛山の福利施設調査』第二經濟施設、昭和九年三月參照)は醇風美俗として誇るべき事情よりも、むしろ當然行なはねばならない社會政策を雇傭者の恩恵のやうな外觀の下に放任した點を恥づべき事情が多いのであつて、だからこそ社會立法として合理化を要求されるのである。

又解約告知期間(及び豫告手當制)に加つて解雇手當(失業手當)を支給することは、外國においても世界大戰後の失業問題激化に伴つてその例が多くなつた(Cf. Hawkins, Dismissal Compensation, p. 848: "Although the final stage of notice plus compensation is almost entirely a post-war development, simple notice laws in Europe date back to the last century. Since the World War the amount of public attention which has been given to unemployment problems has greatly increased. The task of reabsorbing returned soldiers, the depression of 1920 and 1929, the rationalization movement, and technological unemployment have all served as a background for the

passage of fully developed compulsory dismissal-compensation legislation in foreign countries.) 我國における解雇・退職手当制の發達も右の大勢に對應するものと私は考へる。之に對して我國の制度が法令の規定に基づかない慣行的發達をなしたところにその獨・自・性・を認める説もあるが(後藤・一六頁及一七頁註六參照)、それは單に社會立法の後進國たることを示すだけに過ぎないであらう。しかも我國の解雇・退職手当慣行は或ひは工場法上の豫告手当と共に規程中に定められたり、共済組合制度の給與金制度として行はれたりする例も珍らしくないのであつて、實にこれら慣行上の退職手当は「各種の沿革動機を有する鶴的産物」(北岡論文、社會政策時報、昭和一〇年八月號の言葉)たるところにその特殊性を存したのである。昭和九年三月社會局労働部『工場鑛山の福利施設調査』によれば「實施工場九百六十八に對する施設延數千二十五、右の内共済組合に依らざるものが七百九十八、共済組合に依るもの二百二十七を數へ、兩者を併用して實施するものが官設工場に多い。鑛山に於ては、實施鑛山七十に對する施設延數は八十、右の中共済組合に依らざるもの六十に對し共済組合に依るものが十三を數へて居る」(前掲、四八頁)昭和十年の社會局労働部編『工場に於ける退職(解雇)手当規程集』に集録された當時五十人以上使用する百五工場の規程について見ても、單獨の規程によるものゝ外に、就業規則、職工規則、賞與及諸手当支給規則、職工給與規程等の中に規定されたものや、共済組合に依るものが含まれてゐる。大正十五年改正の工場法施行令の豫告手当(同令二七條ノ二)との關係については沼越・三八―九頁參照。なほ私には本文の如き見解を昭和十年十二月四日の法政學會研究會(本誌六卷二號、記事所掲)において述べ、我國における封建的遺習との融合の過程にも言及した。

(五) 後藤教授は解雇・退職手当請求權に關する從來の判例を研究した上で(前掲書、緒論第二章參照)法制化の必要とされる理由を要約して次の諸點を擧げる――

「(一) 解雇・退職手当に關する明示確定的な支給規程の存する場合においては、判例は努めて被備者の手当請求權を肯認したが、或ひは支給規程の專權的な改廢により、或ひは解雇・退職手当を請求せざる旨誓約せしめ若しくは臨時工の指稱を冠する等の方法により、雇主が被備者の利益を蹂躪する例がしばしばあり、判例はこの弊害の防止において、必ずしも常に理論構成に成功せず、個人主義的契約法理に囚はれて、しばしば動搖した。(二) 明示確定的な支給規定存せずして單なる支給の慣行あるにすぎざる場合には、被備者は一層甚だしき不安定に曝され、判例のうちには斯かる場合につい

て、何らの躊躇なく被傭者の手當請求權を否認したものとさへあつた。(三)解雇・退職手當請求權の差押性の缺如は、漸く判例により確立せられたるも、手當の財源たる雇主の積立金は雇主の一般財産に屬するため、一般債權者により差押へらるゝ危険性があり、ために手當の支給は確保せらるゝことがなかつた。(七九頁)

新立法は解雇・退職手當慣行を如何なる點において合理化を計り、それをどの程度に法制化したであらうか。以下本法の構成の大體についてうかがうこととする。

(一)本法は退職手當を、労働者の退職(又は退職に準すべき場合)に際し事業主から支給すべき給與として之を義務づけ、退職手當中に普通手當と特別手當との區別を認めた。特別手當は事業の都合により労働者を解雇した場合に特に加算して支給する手當であり、普通手當は退職の場合一般的に支給する手當である。(六)

(1)事業の都合により労働者を解雇した場合は、原則として普通手當及び特別手當を合算した退職手當の最高額を支給される。但し勤続一年未満の者又は禁錮以上の刑に處せられ、もしくは背信行爲其の他特に不都合なる行爲ありたるにより解雇したる者に對しては、退職手當の全部又は一部を支給しないことができる。(七)

(2)労働者の地位身分上の變更、停年又は雇傭契約の滿了等により自然退職と認められる場合、或ひは疾病其の他已むを得ざる事由に因り退職したる場合には、普通手當の全額を退職手當として支給されるが特別手當は支給されない。

(3)労働者が自己の都合により退職したる場合(已むを得ざる事由ある場合を除く)には、勤続三年未満の者

には普通手当の全部を、又勤続三年以上の者には普通手当の二分の一を超えない程度を支給しないことができる。(八)  
 もちろん特別手当は支給されない。

之に關する退職手当慣行を、内務省社會局労働部昭和十年刊行「工場に於ける退職(解雇)手当規程集」に集録された常時五十人以上使用百五工場の規程について見れば、手当の名稱に次のやうな區別がある。

(イ) 解雇・退職・死亡等の場合に共通した單一の名稱にて手当を支給する場合は、四十六例で總數の四四％に當る。その名稱には、退職手当(又は退職手当金)二十五例、解雇手当(又は解雇手当金)七例、單に手当(又は手当金)と稱するもの五例、退職慰勞金、退社手当が各二例、勤続手当、退職金、退隱手当、恩給金、解雇手当が各一例づつある。なほ單一名稱を使用する規程中には、死亡等の場合の給與規定を缺くものも含まれてゐる。

(ロ) 解雇・退職・死亡等の場合により手当の名稱を區別するものは、(イ)以外の五十九例で、手当内容の區別も又それらの名稱も種々雑多である。すなはち(イ)に擧げた十三種の名稱の外に、失業手当、解雇手当、解雇手当金、解職慰勞金、特別手当、特別手当金、特別退職給與、特別退職手当金、特別慰勞金、慰勞金、割増慰勞金、増手当、餞別、養老年金、隱居料、救濟手当、扶助手当、病氣退職見舞金、死亡手当金、吊慰金、功勞金、功勞給與等の多數がある。なほ退職手当と云ふ名稱は(イ)の場合をも併せて六十一例あり、調査總數百五の五八％に當る。したがつて本法が退職手当なる單一名稱を以て包括的に規定し、但し解雇の場合に限り特別手

當として加算支給の方法を設けたことは、在來慣行の整理方法として肯くことができる。(九)

次に手當支給の事由や手當額に關し、慣行においては事業主の恣意的裁量が甚だしく、しばしば爭議の原因ともなつたのを、本法においてこれらの點を明確に規定したことは本法の重要な効果と認めねばならない。(一〇)

最後に「本法ニ依ル退職手當ヲ受クルノ權利ハ之ヲ讓渡シ又ハ差押フルコトヲ得ズ」(法二九條及三〇條四項)としたのは、退職手當の受領を確保するため當然かつ不可缺の規定である。

(六) 退職手當支給義務については、法二四條及三〇條三項、特別手當支給義務については、法二六條及三〇條三項、退職手當の支給を受くべき労働者死亡するときの支給については、法二四條四項及三〇條四項、施行令二一條乃至二三條參照。支給義務違反の罰則は、法三四條。なほ手當額に關しては後述の積立金制度を參照。

(七) 法二四條一項但書及三〇條三項。具體の場合には次の如くである。

(一) 勤続一年以上の労働者を解雇の場合、普通手當並びに特別手當を支給せざるを得る事由について、施行規則三七條・二八條一項・三〇條。

(二) 同上解雇の場合、特別手當の支給を要するが、普通手當を二分の一を超えない程度減額し得る事由について、施行規則二八條二項。

(三) 同上解雇の場合、普通手當の支給を要するが、特別手當を加算せざるを得る事由について、施行規則三〇條。

(八) 施行規則二九條。

(九) 單に本法の名稱のみについて見れば「退職」は之を「解雇」以外の場合と解せられるのであつて、この點特に説明を要する。例(は、J. Kitaoaka, *The New Japanese Act on Retirement Allowances* [International Labour Review Vol. XXXIV, No. 6.] p. 720. — "The title of the Act calls for some preliminary comment..... While the basic purpose of the scheme is to protect workers retiring after long service on account of old age or invalidity, or in

退職積立金及退職手當法の主要問題

case of involuntary unemployment, it will be seen that in fact young and healthy workers, who have been only a few years in employment, and will probably find new work without difficulty, also benefit by the scheme. Thus the term "retirement" is not altogether appropriate, but it has been retained as it suggests the original purpose of the Act".

(一〇) 沼越、七五頁「慣行に依る退職手當規程に於ては、事業主の自由裁量の範圍を廣汎に規定するのが常であつて、慣行に依る制度の特徴とも稱すべき事項である。從來退職手當を以て事業主の恩情主義に基く恩惠的贈與なりとする觀念と、退職手當制度を極めて強力に勞務管理に利用せんとする觀念とが、互に相關連して、退職手當規程の中に事業主の自由裁量の權限を留保して規定せらるゝに至つたものである」。同七六―七頁所掲の社會局勞働部刊行『資料』に依る「慣行に依る退職手當規程に於ける事業主の自由裁量に關する調」を参照。  
 爭議に關しては、社會局勞働部調査の次のやうな資料がある。

年次	要求事項	解退職手當の確立又は増額の	全事項の合計
大正二	一	一七	二七〇
大正一	一	二八	三三三
一四	一	一一	二九三
一五	三	三二	四九五
昭和二	二	二八	三八三
三	四	四〇	三九七
四	(二)	六四	五七六
五	(一)	一二七	九〇七
六	(二)	八一	九九八
七	(二)	五三	八九三

備考

- (1) 二ヶ年以上に亘る爭議は各年共に計上す
- (2) 括弧内の數字は前年より繼續の爭議を示す
- (3) 大正十五年以前は工場閉鎖を含まず

一〇九八	(一)	三〇二七	(二)	六一〇六二六
	※			

※ 特に規模別の件数を示せば、三十人未満一六、五十人未満七、百人未満一、百人以上三、計二七である。

(II) 退職手当の支給を確保する方法として本法は事業主別の積立金制度を設けた。この制度は退職手当積立金制度と、準備積立金制度との二種類に分れ、事業主をしてそれらの一つを任意に選擇させるのであるが、實際には準備積立金制度の採用について行政官廳の許可を要するから、右の許可を得られない限りすべて退職手当積立金制度による積立を強制されるわけである。

(1) 退職手当積立金制度は法定積立金であつて、主たる積立金は普通手当の支給に充てられ、特別手当のためには別に特別手当積立金が設けられる。

主たる積立金は、事業主に各労働者別の口座を以て賃金の百分の二に相當する額及び事業主の負擔能力に應じ賃金の百分の三以内に相當する額、合計して賃金の百分の五以内に相當する額を積立つることを命じその管理方法を定めたものである。<sup>(一一)</sup>すなはち、労働者別の積立の方法を法定することによつて、各労働者に支給さるべき手当の内容が、賃金の昇給や勤続年數の増加等に伴ひ當然に増加する仕組となつてゐる。

特別手当積立金は事業主の全労働者の爲に包括的に積立てられるのであり、その内容は労働者へ退職手当を支

給しなかつた場合（労働者の背信行爲又は特に不都合なる行爲による懲戒解雇、又は自己の都合による退職の場合）に留保された金額である。<sup>(一一)</sup>

(2) 準備積立金制度は事業主から退職手當規程と準備積立金規程とを提出して行政官廳の許可を受けるものであるが、法律は積立の方法を法定せず、手當内容の最低標準を法定してゐる。すなはち普通手當の最低支給額を「少クトモ勤続一年ニ付標準賃金十二日分ニ相當スル」ものと規定され、さらに特別手當は法定の全額を支給するに差支へない程度を標準として許可が與へられるのである。<sup>(一二)</sup>

本法は、さらに積立金そのものを保護するため一方免稅特典を與へると共に他方保管方法を嚴重に監督し、讓渡・差押禁止の規定をも置いた。

(A) 「本法ニ依り退職手當積立金トシテ積立ツル金額ハ所得稅法、營業收益稅法及臨時利得稅法ノ適用ニ付テハ之ヲ總損金又ハ必要ノ經費ト看做ス」のであり、したがつて右の積立金額に對しては道府縣及び市町村其他之に準すべきものが課稅することを許されないのである。<sup>(一四)</sup>

(B) 積立金の保管方法としては事業主の他の財産と分別して、一 郵便貯金、二 銀行への預金、三 金錢信託、四 登録國債の四方法に限定し、かつ積立金たる表示又は記載をなして積立つべきものとし、積立金の運用については當局の監督を嚴重にし國債供託を命じ得るものとし。<sup>(一五)</sup>

(C) 退職手當積立金に對して事業主の有する拂戻又は償還請求權につき、事業主にはその讓渡を禁止、かつ

退職手当受給権者以外の一般債権者にはその差押を禁じた。(一六)

退職手当慣行には極めて積立金制度の例少なく、會社、工場等の従業員の爲に積立金が在る場合でも、労働者の爲のものを包含する例は殆んど見られなかつた。もとより手当支給を擔保するためには事業主の全財産が充てられるわけではあるが、退職手当を最も多く必要とするやうな場合、すなはち大量解雇の行はれるときは事業不振で操業短縮か廢止の状態であるから退職手当を賄ひ得ないことが珍しくないのである。又たとひ計畫的積立金を存する場合でも、法律上一般財産から區別して保護されることがないから、右のやうな支給の不安定な事情に變りがないわけである。本法が退職手当支給と共に積立金制度を義務づけ、かつ法定の積立金によつて手当内容も當然に決定されるやうにしたのはたしかに合理化の名に値する。しかして退職手当積立金に對し免税の特典を認めたことは、從來事業主が積立を喜ばなかつた主要な障礙の一つを除去したものである。さらに事業主に積立金拂戻又は償還請求權の讓渡を禁じかつ之を退職手当受給権者以外の一般債権者が差押へることを禁じたのは、事業主の一般財産から別途に積立金を設ける趣旨から云つて缺くべからざる保護方法であつた。

退職手当積立金の保管方法及び之を運用する場合の監督に關しては、最初の要綱原案が一層進歩的に規定されてゐた。すなはち退職手当積立金の一般的部分（現行法第十六條に相當）は之を後述の退職積立金（現行法第十四條）と一括し、その他の特別退職積立金（現行法第十七條に相當する積立金）や解雇手当準備金（現行法の特別手当準備金よりも積立内容が豊富である）のすべてに亘り、事業主が法定以外の管理方法を行ふ爲には行政官

廳への認可申請に従業者の意見を添附するを要し、且管理につき従業者を参加せしむべき旨規定してゐた。(一七)  
 會に提出された原法案においても事業主が許可を受けずして退職手當積立金又は準備積立金を處分した場合の罰  
 則は「三年以下ノ懲役又ハ三千圓以下ノ罰金」と現行法より重く規定されてゐた(現行法第三十三條は「一年以  
 下ノ禁錮又ハ三千圓以下ノ罰金」。差當つて事業主の積立金制度に關する本法の改正問題として取上げられる  
 のは、これら後退的修正を被つた諸點の回復であることは云ふ迄もない。本法が議會を通過するに當つて、衆議  
 院において行つた附帶決議三項中の一つに「本法ニ依ル積立金ノ運用ニ就テハ特別ノ金庫ヲ設クル等中小工業者  
 及關係労働者ニ對シ金融共ノ他ノ利便ヲ計リ以テ其ノ福祉ヲ増進スベシ」と云ふのがあることも改正の一方を  
 示すものである。なほ積立金制度の合理化の目標が、社會保險に在ることについてはすでに前節「二」において  
 述べたからここに繰り返さない。

(一一) 法一六條乃至一八條、施行令一四條乃至一七條、施行規則一九條乃至二三條参照。

(一二) 法二五條。なほ特別手當積立金の最高限度を定める場合については、法二七條参照。

(一三) 法三〇條、施行規則三三條参照。

(一四) 法二二條。なほ「本法ニ依リ事業主ノ積立ツベキ退職手當積立金及準備積立金ノ額」を「賃金ノ百分ノ七ニ相當ス  
 ル額以下」と制限したのは(法八條、施行令四條及六條)積立金としての特典を認められる金額に制限を置く趣旨である  
 (菊池・二二九頁参照)。

(一五) 法一九條乃至二一條・三三條及三四條、施行令一八條及一九條、施行規則二四條乃至二六條及三二條参照。

(一六) 法二三條。

(一七) 本節の註(一)参照。

(III) 本法は、事業主に「労働者ノ賃金ノ中ヨリ其ノ百分ノ二ニ相当スル金額ヲ各労働者ニ代リ其ノ名義ヲ以テ退職積立金トシテ積立」<sup>(一八)</sup>てることを命じてゐる。すなはちこの積立義務は實質的には労働者が負擔するものであるが、手續的には事業主が義務者として違反を處罰されるのである。この退職積立金は労働者にとつて強制貯蓄たる性質を有するのであるから積立金の所有權はもと労働者に屬してゐる。労働者は右の所有權に基づいて積立金の支拂請求をなし得るが、しかし積立の強制される趣旨を達する爲、労働者の「退職（解雇及死亡ヲ含ム）<sup>(一九)</sup>其ノ他ノ事由ニ因リ本法ノ適用ヲ受ケザルニ至リタル場合ニ非ザレバ」支拂請求權の行使ができない。退職積立金の保護としては管理方法が退職手當積立金の場合と同様であり、殊に運用の監督について労働者本人の同意を要件とした點で當然ながら一層慎重となつてゐる。<sup>(二〇)</sup>そして労働者は、事業主が運用した積立金に關し供託した國債につき他の債權者に先だつて辨濟を受ける一種の先取特權を有する。<sup>(二一)</sup>又「退職積立金ノ支拂ヲ受クルノ權利ハ之ヲ讓渡シ又ハ差押スルコトヲ得ズ」<sup>(法一五條)</sup>と規定されてゐる。

退職手當慣行中にも退職積立金の名稱が見られるが、しかし、それは現行法上の退職手當積立金に當るもので、しかも實際には職員の従業員のみを福利施設にして労働者の従業員には及ばないものであつた。本法の要綱原案においては慣行上の退職積立金に従業員の醸出による積立をも併せて同一名稱の下に規定したけれども、事業主側の反對論により結局現行法のやうな制度となつたことは既に述べた通りである（五八三—四頁参照）。

本法の退職積立金が労働者にとつて強制貯蓄たる性質を有するが、その意味においては從來より事業主が勞務

管理の一方法として行なつてゐる労働者の貯蓄に關する福利施設と相通するものがある。もとより積立金は法律上の義務であり退職の際のみ支拂請求をなし得る點で貯蓄と異なること云ふ迄もない。しかし、ひとしく労働者の賃金中より控除するものであるから、従來の貯蓄金に實質的影響を及ぼすことは明らかである。福利施設たる貯金が往々労働管理に利用されすぎ、かつ保管や拂戻について不安の伴ふことについては工場法令の取締を必要としたところである。<sup>(二二)</sup>それゆゑ、たとひ本法の積立金と従來の貯金との間に法規的關係がないにしても、退職手当慣行を本法の退職手当積立金制度を以て合理化したと同様の合理化の効果を、やはり兩者の貯蓄金の間に期待し得るものと考へる。<sup>(二三)</sup>

現行法はその出發點において退職手当慣行の合理化と普及を目的としたにかかはらず、何ゆゑに在來の慣行に存しない従業員の退職積立金制度を規定したのであるか。この制度が本法の名稱を二分してゐるのみならず、本法の構成から云つても前半に掲げられ、多くの規定が退職手当に準用される形式となつてゐることからも一應右のやうな疑問が起つてくるのである。之については「事業主に對し退職手当支給の義務を課すると共に、労働者に對しても、自ら將來に備ふべきことを法律に依つて明示したる教育的意義を有する制度」と稱し、或は「勞資偕和、協力一如の精神を具現せしめんとする趣旨に出でたるもの」<sup>(二四)</sup>と説かれてゐる。しかしながらこのやうな自力更生的・勞資協調的精神のためだけで設けられた制度とも受取れないのである。又従來の勞務管理的貯蓄金の制度の合理化を直接の目的としたものでないことも先に述べたところである。思ふにそれは勞資双方の掛金によ

る失業保險制度への過渡的試みとしてはじめて發展的意義を見出し得るものであらう。なほ退職積立金そのものに對して勞働側から概して反對がなく、却つて關東産業團體聯合會其他から「退職手當の一部を勞務者に負擔せしむるは條理及び慣行に反すること」と云ふ反對論があつたのを注意せねばならぬ。<sup>(二五)</sup>低賃銀にあへぐ勞働者からさらに賃銀の一部を控除することは勞働者にとつて苦痛な一面であるが、又すでに餘裕のない低賃銀である限り事業主にとつては控除分だけの賃銀増額をよぎなくされる一面が生ずるのである。私はこの見透しにおいてのみはじめて勞働者の積立金も社會政策的意義を持つことができると考へる。

(一八) 法一一條及三四條、施行令八條乃至一〇條、施行規則一一條及一二條參照。

(一九) 法一二條。退職積立金の支拂に關しては法一四條及三四條、施行令一二條及一三條參照。

(二〇) 法一三條一項。

(二一) 法一三條二項乃至五項。權利實行に關しては勅令「退職積立金及退職手當法ノ供託國債ニ對スル權利ノ實行ニ關スル件」參照。なほ法二一條・三〇條・四二條の場合も同様である。

(二二) 工場法施行令二四條及二五條、鑛夫勞役扶助規則一條一項七號。菊池・『勞働法』一八六頁參照。

(二三) 沼越・三三四頁乃至三三七頁參照。なほ *Kiaoka, op. cit. p. 728.* はもつぱら貯蓄金の合理化を理由としてゐる。

(二四) 沼越・一八頁及三二九頁參照。

(二五) 關東産業團體聯合會がこの反對理由として述べるところ次の如くである(社會政策時報、一八〇號、一六一頁)

「失業救済の意味を以て支給する解雇手當に關しては姑く之を措き、通常の退職手當に付ては事業主の單獨負擔に依り之を支給するを筋合とすることは其の本質上當然とする所にして、從來の慣行も亦然り。然るに勞務者より賃金の百分の二を積立てしめんとするは別個に一種の強制貯金の制度を設くる趣旨なるに於ては相當の意義を有すべきも、之を退職手當の一部に充當するが如きは手當の本質に反し從來の慣行に悖り、却つて勞務者をして羊頭狗肉の感を抱かしむるに至るべし。

之を健康保險の經驗に徴するも勞務者より積立を爲さしむる場合に於ては結局其の金額は賃金の増給に依り之を補ふこととなり、事業主全額負擔と何等相擇ぶことなき結果となるべし。而も積立金の管理其の他には自然勞務者の關與を認むる必要を生じ、從て本制度を煩瑣複雑のものと爲すに止まるべし。

(IV) 本法においては、「退職積立金」ヲ支拂又ハ退職手當ノ支給ニ關スル事項ヲ審査」する機關として、内務大臣の監督に屬し、道府縣を管轄區域とする退職金審査會を設置した。殊に「退職積立金」ヲ支拂又ハ退職手當ノ支給ニ關スル事項ニ付民事訴訟ヲ提起スルニハ退職金審査會ノ審査ヲ經ルコトヲ要ス」るのであつて、この場合時

效進行による不利益なからしむるため、審査の請求を時效中斷に關する限り裁判上の請求と同様に看做すことにした。(二七)

審査會は會長一人及び委員九人以内で組織され、管轄區域を道府縣の區域としてゐる關係上、會長には地方長官が充てられる。九名以内の委員は、(1) 官吏又は學識經驗ある者の中特に事業經營

の事情に通ずる者、(3) 學識經驗ある者の中特に勞働の事情に通ずる者の三方面から各同數任命される方針にな

つてゐるため、實際上九人又は六人の二種類に歸着してゐる。(二八) 審査は原則として書面審理によるのであるが、手

續の簡易を計るため口頭の請求をも認め、審査請求人又は關係人も審査會の請求により又はその承認を得れば特

に審査會へ出席して事件に關する説明ができるのであり、工場監督官・鑛務監督官其の他の關係官吏も審査會の

請求又は承認により會議へ出席して意見を述べることができる。(二九) 審査會の決定にはべつだん法律上の強制力がな

く、ただ實際上調停及び和解の作用を持つものである。(三〇)

(二六) 法三二條、施行令二四條・二五條及び三〇條・三七條、また退職金審査會の名稱及び位置に關しては昭和十一年十

二月二十八日内務省告示第六百九十二條を参照。

(二七) 法三一條、施行令三一條・四〇條。なほ一般に審査を請求し得る事項の性質、範圍については沼越・五九六一六〇一頁参照。

(二八) 施行令二六條及二七條。委員の任命は地方長官の内申により内務大臣之を行ふのであるが、委員の定數及び内申の方針については地方長官宛の通牒がある(昭和一一、一二、二四勞發第一五三二號)

(二九) 審査の議事に關して、施行令二八條・二九條・三二條乃至三六條参照。

(三〇) 審査の決定及びその交付に關して、施行令三八條及三九條参照。

退職手当慣行においては當事者間に争あれば通常裁判所への出訴による以外の方法なく、實際にはほとんど訴訟に至らずして事業主の云ひ分が通つたのである。たまたま被傭者が明白な規程上の根據あるものとして訴訟した場合でも必ずしも手当請求權の確認を得ることはできなかつた。本法は退職手当支給關係を法制化したばかりでなく、退職積立金の支拂又は退職手当の支給に關する事項を審査する特別の機關を設けたことは慣行合理化の趣旨を貫徹するものである。

しかしながらこの種の特別勞働裁判所たる審査機關は珍らしいものではない。すでに健康保險審査會や勞働者災害扶助責任保險審査會は、その組織・權限・手續等においてほぼ本法の審査會の先例をなしてゐる。本法の審査會は保險關係のものでない點で前兩者と異なるが、ただし本法の發展形態が社會保險たることを示唆する一面もあると考へる。なほ本法の要綱においては審査會を中央・地方の二審制としてゐるが立法に際して現在のやうに改められた。特に理由の示されたものを見ないが、けだし手續の簡易迅速を計つたものであらう。(三三)

- (三一) 健康保險法八〇條・八二條・八三條・同法・施行令一〇二條乃至一二三條、同法施行規則七二條乃至七九條參照。
- (三二) 勞働者災害扶助責任保險法九條及一〇條、勞働者災害扶助責任保險審査會規程(昭和六年十二月二十八日勅令第二九五號)、同規程施行規則(昭和六年十二月二十八日內務省令第三六號)參照。
- (三三) 要綱原案にも修正要綱にも次の如く示された。

「退職積立金審査會

- 一 地方退職積立金審査會ヲ各府縣廳ニ置キ中央退職積立金審査會ヲ社會局ニ置クコト
- 二 退職積立金審査會ハ關係官吏ノ外事業主ノ利益ヲ代表スル者及従業者ノ利益ヲ代表スル者ヲ以テ組織スルコト
- 三 退職積立金、特別退職積立金又ハ解雇手當ノ拂戻、交付又ハ支給ニ關シ事業主ノ措置ニ不服アル者ハ地方退職積立金審査會ノ審査ヲ請求シ其ノ決定ニ不服アル者ハ中央退職積立金審査會ノ審査ヲ請求シ其ノ決定ニ不服アル者ハ通常裁判所ニ訴ヲ提起スルコトヲ得ルコト」

#### 四 適用の範圍——制度普及の問題

退職手當制度普及の問題は慣行合理化の問題と切離して了ふべきではないのであつて、慣行の合理化は制度の普及と密接に關聯するものである。しかしここには本法の適用範圍を中心に、主として制度普及の點を考察することにする。

(一) 本法の適用範圍(強制的に適用せられるもの)は、適用を受くる事業において限定され、又適用を受くる従業者において限定されてゐる。

(1) 本法は、工場法の適用を受くる工場及び鑛業法の適用を受くる事業にして、「常時五十人以上ノ勞働者ヲ

使用スルモノニ之ヲ適用ス」るもので、しかも例外として「主務大臣ハ事業ノ種類又ハ規模ヲ限り本法ノ適用ヲ除外スルコトヲ得」ることになつてゐる。<sup>(一)</sup>又本法は政府の事業には適用されず、道府縣及び市町村其の他之に準すべきもの、事業に關し（主として本法と同様の共済組合的施設ある場合）行政官廳の許可を得て適用を除外される。<sup>(二)</sup>

右とは反對に、本法の適用を受ける事業が「規模ノ縮少其ノ他ノ事由ニ因リ本法ノ適用ヲ受ケザルニ至リタル場合ニ於テ事業主其ノ旨ヲ行政官廳ニ届出ヅル迄」は依然として適用あり、又「事業ノ廢止其ノ他ノ事由ニ因リ本法ノ適用ヲ受ケザルニ至リタル場合ニ於テ退職積立金支拂又ハ退職手當支給ノ完了ニ至ル迄ハ之ニ必要ナル限度ニ於テ仍本法ヲ適用」される。<sup>(四)</sup>

退職手當慣行を有する事業を規模別に見た昭和十年七月の社會局調査によれば、十人以上五十人未満の工場において退職手當規程あるもの七六八で、この規模の工場總數（二四、七三八）の三%、規程なく慣例のみもの二、〇九七で總數の八%、又五十人以上の工場において規程あるもの一、四四六でこの規模の工場總數（五、八五四）の二五%、慣例のみもの八七五で總數の一五%となつてゐる。<sup>(五)</sup>この計數からすれば本法によつて五十人以上の工場中ほぼ六〇%が新たに退職手當制度を強制されることになるから普及の實がないわけではない。しかしすでに十人以上五十人未満の工場に一一%（二、八六五）の慣行を有するものが任意適用に委ねられる事實を見のがすことはできない。ことに、本法の立案に當り原要綱は適用事業を常時十人以上の規模を以て原則としたのを、修正要綱及び議會提出法律案において三十人以上の規模に縮少され、つひに五十人以上の規模に極限された

ものである。したがつて制度普及のための本法改正の方向が、後退的修正を逆に辿るものであること云ふまでもない。

次に主務大臣が適用除外をなし得る例外規定については、本法案提出に當り資本側の修正要求に讓歩して事業の規模を三十人以上としたばかりでなく、この例外規定を設けて三十人以上五十人未満の規模の事業に除外例を指定する用意を示したものであつた。<sup>(六)</sup>しかるに議會において五十人以上の規模迄原則を修正したのであるから、現在においては、もはやこの例外規程を運用する餘地のないものと云はねばならない。<sup>(七)</sup>

適用事業の種類については、法案の第一條第一項第三號として「其ノ他勅令ヲ以テ指定スル事業」とあつたのを衆議院が修正削除したもので、之亦將來の改正問題としては事業種類を追加し、一般化すべきものである。<sup>(八)</sup>

政府の事業その他の例外規定に關しては、本法案に對する貴族院の希望決議中に「労働者保護立法ニ付テハ官業先ヅ範ヲ民業ニ垂ルルノ方針ヲ恪守スベシ」と云ふ一項のあつたことを注意すべきであらう。

(2) 本法は適用事業の事業主と該事業に使用される従業者中特に「労働者」にのみ適用がある。本法に「労働者」と稱するのは、適用事業との關係から見て、工場法の適用を受ける工場に在りては職工及び徒弟、鑛業法の適用を受ける事業に在りては鑛夫と解釋される。之を「職工及徒弟」「鑛夫」と列舉せずに「労働者」として一括したのは、原法案で削除された「其ノ他勅令ヲ以テ指定スル事業」の労働者をも包含する趣旨に基づいたものである。<sup>(九)</sup>次に「労働者」の中で、左に掲ぐる者には本法の適用を除外される。<sup>(一〇)</sup>

一 六月以内の期間を定めて使用せらるゝ者（但し六月を超えて引續き使用せらるときは其の者に適用あり）

二 日々雇入れらるゝ者（但し六月を超えて引續き使用せらるときは其の時より其の者に適用あり）

三 季節の事業に使用せらるゝ者（但し一年を超えて引續き使用せらるときは其の時より其の者に適用あり）

退職手當慣行中には職員を對象とするものがあり、いはゆる退職積立金の慣行はむしろ職員を主とするものであつた。それで要綱原案には、健康保險の被保險者と同様に、労働者と共に年收千二百圓未満の職員をも適用従業者としたが、資本側の反對強く職員を削除したのである。したがつて今後の改正目標は職員をも包含せしめるところにある。

本法制定の直接の一導火線をなした臨時工に對する解雇・退職手當制適用の問題は、六ヶ月以上繼續使用される者に限り本法の適用労働者となるやうに取扱はれた。この點は原要綱では「一年未満ノ期間ヲ定メテ傭ハルル者ヲ除クコト」となつてゐたから、現行法において唯一の進歩的修正が行はれたのである。なほ繼續使用は事實上認定されるもので、雇傭契約關係の形式的斷續によつて左右されないものと解すべきである。

(一) 法一條、施行規則一條・二條參照。工場法の適用を受ける工場の解釋については菊池『労働法』二四九頁以下、鑛業法の適用を受ける事業については、同書二五三頁以下參照。

(二) 法一〇條、施行令五條、施行規則一〇條參照。

(三) 法二條、施行規則三條參照。

(四) 法九條、施行規則九條參照。

(五) 昭和十年七月社會局労働部調査「工場に於て退職手當規程のあるもの及規程なきも手當支給の慣例あるもの」に關する

調」(沼越・四五頁採録)の表による。

(六) 政府が適用除外の指定(法案第一條第二項)を爲すべき事業の豫定として、貴衆兩院の特別委員會に提出した參考資料に依れば次のやうな比較的廣範圍のものであつた。

- 一 工場法ノ適用ヲ受クル工場ニシテ常時五十人未滿の労働者ヲ使用スル左ノ事業  
製絲業、紡績業及織物業

(備考) 陶磁器、燐寸、珪瑯鐵器、麻真田、ゴム製品、電球、セルロイド加工品、和紙ノ製造工業ニ就テハ更ニ調査ノ上決定スルコト

- 二 鑛業法ノ適用ヲ受クル事業ニシテ常時五十人未滿ノ労働者ヲ使用スル左ノ事業

(一) 石炭鑛業及亞炭鑛業

(二) 金屬鑛業及非金屬鑛業〔(一)以外ノモノ〕ニシテ試掘ノミヲ營ム事業

「右の適用除外を豫定したる事業は備考として列擧せられた未決定の部分に適用除外に加へた場合に於ては、除外工場數一、八五七工場、其の労働者數七〇、一六九人、除外鑛山數七五鑛山、其の労働者數三、〇四六人、通計して除外事業數一、九三二事業、除外労働者數七三、二一五人である。使用労働者數三十人以上五十人未滿の工場鑛山の總數に對し、事業數に於て四〇%、労働者數に於て四一%に當る。」沼越・一七二—一七三頁。

(七) 沼越・一七三頁參照。なほ同書一七〇—一頁掲載の昭和八年十二月末現在、商工省工場統計表及社會局調査、規模別事業數及労働者比較は次の如くである。

	三十人以上の場合	五十人以上の場合
工場労働者數	一〇、三七一	五、八五四
鑛山労働者數	六〇〇	四一三
計	一〇、九七一	六、二六七
工場労働者數	一、三四四、九二四	一、一七六、二二五
鑛山労働者數	二二〇、四五一	二一二、八八〇

計

一、五六五、三七五

一、三八九、一〇五

(備考) 五十人以上とする場合は、三十人以上とする場合に比し、事業数に於て四三%を減じ、労働者数に於て一三%を減じて居る。但し本表は法第一條第二項に依る適用除外の事業を考慮せざる統計である。

(八) 立法に際して社會大衆黨や日本労働組合會議から商店、交通運輸事業にも適用すべしとの意見が出た。

(九) 沼越・二〇二頁参照。後藤氏は工場に關し職工のみを擧げるが(前掲一〇頁)、もし右の職工中に工場法施行令第二八條以下の規定に従ひ收容の認可ありたる徒弟を包含しない嚴格な意味ならば(同書一〇七頁註一) 狭きに過ぎるであらう。なほ職工、鑛夫の範圍については菊池・前掲二五〇——一頁及二五三頁参照。

(一〇) 法五條。季節的事業の範圍については次の如く指定された(昭和一一、一二、二八、内務省告示第六九三號)。

「左ノ各號ニ掲グル作業ヲ爲ス事業ニシテ毎年一定ノ時期ニ引續キ二月以上作業ヲ休止スルモノ

一 繭ノ乾燥

二 清酒、葡萄酒又は味淋ノ製造

三 粗製糖ノ製造

四 粗製澱粉ノ製造

五 魚介、果實又は蔬菜ノ類ノ罐詰又は罐詰

六 水產品ノ製造

(一一) 健康保險法上の職員の意義及範圍に關する解釋例——

「健康保險法第十三條但書の「職員」とあるは、主として精神的勞働を以て事業の管理事務に従事する者を謂ふ。然れども實際問題としては職員と然らざる者との範圍を適確に定むることは甚だ困難なるものあり、故に個々の場合に於て各種の資料と四圍の事情とを參酌して決定するの外なきものとす(昭和二、一、二九、收保第五六〇號)。

「日給傭員と雖も主として精神的勞働を以て事業の管理事務に従事する者は法第十三條但書に所謂職員に該當するものとす(昭和三、四、三〇、保理第一、一七二號)。

(一二) 後藤・一三七頁及一三八頁註二参照。

退職積立金及退職手當法の主要問題

(II) 本法の強制適用される範圍の事業において、本法と退職手当慣行との關係を見るに、慣行は當然に廢止されるのでなく、むしろ本法よりも労働者の保護に厚いものは存続を促がす方針が明示されてゐる。以下、慣行を準備積立金に變ずる場合と、慣行を本法の制度と併存する場合とに分ち、さらに後者を共済組合制度に基づくものと、しからざるものと分けて述べる。

(1) 本法第三十條の準備積立金の制度については前節「三」のIIの(2)において述べたが、之は事業主の發意に成る退職手当規程と準備積立金規程に許可を與へるやり方で、福利施設として發達した優良な退職手当慣行を存続させると共に、本法の退職手当積立金との調和を計つたものである。すなはち從來優良な退職手当の支給規程のみを有する事業は之に相應する準備積立金規程を定めることによつて本法の特典及び保護を受けることができる。又相當の負擔力ある事業で労働者の解雇・退職割合も順調に豫測されるやうな場合には、法定の退職手当積立金による強制を避けて、煩雜な労働者別計算の手續によらずかつ利益の多寡に拘りなく毎年包括的に一定の準備積立をなす方法によつても、本法の特典と保護を受けることができる趣旨である。

次に、準備積立金には、法第四十二條により、事業主が本法施行の際現に使用する労働者の本法施行前なした勤務に對して設けられてゐる退職手当支給の爲に行はれるものである。之は本法施行前の退職手当支給を確保する趣旨であつて、事業主は從來の慣行による退職手当規程（もし單なる慣例ならば新たに退職手当規程として作成せねばならぬ）と之による退職手当支給に充つる爲の準備積立金規程を提出して行政官廳の許可を受けるなら

ば、法第三十條の準備積立金に準じて特典及び保護を認められるのである。(一三)

法第四十二條の準備積立金は本法施行前からの慣行たる退職手當支給に振向けられるものであるから、法第三十條の準備積立金のやうな退職手當（普通手當及特別手當）支給に法定の最低標準が存しない點で両者が明らかに區別される。しかし法第四十二條の準備積立金が法第三十條のそれと退職手當規程も準備積立金規程も全然同一の内容となる場合があり得るのであつて、このやうな場合にはわざわざ二つの準備積立金制度を併立することは無意義である。それゆゑ本法の運用に當り、事業主が法第三十條第一項（施行規則第三三條）及法第四十二條（施行規則第三八條）の規定に依りそれぞれ行政官廳の許可を受けた後、準備積立金臺帳を合併して記載し其の計算を共通にする取扱ひが認められた。(一四)

なほ法第三條の任意適用を認めらるる事業においても準備積立金制度を存するが、之については後述 III の (1) するところにゆづる。

(2) 事業主及び労働者の出捐に係る共済組合が、本法施行の際現に退職手當に關する規程を有する場合、事業主之につき行政官廳の許可を受けたときは、本法による退職積立金及び退職手當積立金を免ぜられる。右のやうに共済組合を以て本法の積立金制度に代行した場合には、労働者が本法により退職積立金及び退職手當を受くべきとき、少くとも右に相當する金額を共済組合から支給することになる。萬一共済組合が支給すべき金額を支給しないならば、「事業主ハ組合ノ支給セザル金額ニ相當スル金額ヲ労働者ニ支給」せねばならない。(一五)

道府縣及び市町村其の他之に準ずべきものの事業に關しても同様であることは先に述べた。

(3) 本法の適用を受ける事業における本法適用前から存する退職手當規程は、本法の適用によつて當然に廢止又は變更されるのではない。しかし退職手當の支給を二重にする必要はないのであるから、「本法適用後ノ勤務ニ對シ本法ニ依ル退職手當ヲ支給スル場合ニ於テハ從前ノ規定ニ依リ支給スベキ退職手當ハ其ノ差額ヲ支給スルヲ以テ足ル」と規定された。<sup>(一六)</sup>

(一三) 法四二條。

(一四) 沼越・五四九——五五〇頁參照。

(一五) 法四一條・四三條參照。

(一六) この點に關する種々なる場合の考察については、後藤・二九六頁以下參照。

(III) 本法の適用範圍外の事業における退職手當慣行と本法との關係については、之を事業の種類としては適用範圍に屬するが規模その他の理由により本法の適用を受けないものと、規模の如何を問はず事業の種類が全然適用範圍外のものとに分ける。

(1) 工場法適用工場及び鑛業法適用事業にして「本法ノ適用ヲ受ケザルモノノ事業主退職手當積立金又ハ退職手當及之方支給ニ充ツル爲ノ準備積立金ニ關スル規程ヲ定メ行政官廳ノ許可ヲ受ケタルトキハ其ノ事業ニ第十一條（退職積立金強制——菊池註）、第十六條及第十七條中積立ノ率ニ關スル規定竝ニ第三十條第三項ノ規定（退職手當支給最低標準——菊池註）ヲ除クノ外本法ヲ適用ス」。しかして右のやうに一旦許可を受けた規程を廢止又は變更せ

んとするときには必ず行政官廳の許可を要する。(一七) けだし合理化された制度の普及を奨励するための方法として、行政當局の活用を期待される規定である。いきほひこの程度の事業には、本法の制度になるべく近い退職手当慣行を成立させるための・又慣行たる規程について本法の適用許可を求めしめるための・爭議が頻發することを豫想される。そこに本法適用範圍を擴張すべき實際上の必要がかもし出されるであらうと考へる。

(2) 事業の種類が全然本法の適用範圍外にあるものに對しては、前述の如く勅令を以て適用事業を擴張指定する本法案の第一條第一項第三號が削除された結果、行政的手段としても本法の制度を普及させるための根據を持たない。したがつて退職手当制の確立は勞資の實力的交渉に放置されてゐる。本法の制定はこの種の事業に爭議目標を與へる點で影響が少なくない。それは結局團體協約又は事業主の發意による退職手当制の發達を促がし、立法的解決の基礎が出来あがるであらう。

(一七) 法三條・三四條、施行規則四條參照。

## 五　　む　　す　　び

退職積立金及退職手当法は、勞働法の體系において廣義の勞働保護法に屬することは明らかである。勞働保護立法中、特に保險的技術による施設に關するものは、之を勞働保護法乃至社會保險法として別個に取扱はれる。本法の退職手当の内容は社會保險給付たるべき性質のものを含むけれども、その制度は危險分散的保險技術を採

らないのであるから、社會保險と區別する狹義の勞働保護法においても本法が之に屬するものである。

勞働保護法は、法規の保護する内容にしたがつて分類される場合、經營保護又は危害豫防・契約保護・勞働時間保護・扶助が擧げられ、又婦人及び年少者の保護を別個に擧げることも行はれる。退職積立金及退職手当法は、その内容において賃金の保護と關係し、他方解雇制限の作用を有するものであるから、右の分類によれば契約保護に屬する性質を持つてゐる。私は、勞働契約を「當事者の一方が相手方の企業に從屬して勞務に服することを約し、他方が之に生活の必要を辨するに足る報酬を支拂ふことを約する契約であつて、其締結及び履行に關し社會立法による統制の行はれるもの」と解し、勞働契約がかく社會立法によつて統制される關係に、單なる私法的契約と異なる社會法的契約としての特質を認める。又かやうな見解から、勞働保護立法中の契約保護に屬するものは勞働契約法へ綜合して取扱ふべきものと考へてゐる。(一)

先に私が勞働法の概論を試みた際に退職積立金及退職手当法を勞働契約法中の一節として述べたのは、本法實施早々の時機における執筆上の便宜以外に、右の趣旨に基づくものであつた。(三)

しかしながら勞働法のやうに形式的に統一法典がなく多數の單行法から成る場合、之らを強ひて理論的體系に分解することは適當ではないであらう。特に我國のやうに勞働立法が特殊な發達をしてゐる場合には、理論的體系の整備よりもむしろ運用の實際に即した敘述を適當と思ふ。之を退職積立金及退職手当法について云へば、本法は從來の慣行を合理化することを趣旨としたものであり、退職手当の性質においても、又之を確保する手段に

おいても、複雑かつ獨特なものであるから、労働保護法中に特に一節を設けて叙述すべきものであると考へる。

(一) 労働保護法の概念については菊池前掲二四五頁以下参照。

(二) 九州帝國大學法文學部創立十周年記念「法學論文集」に私の執筆した『労働契約の本質―社會法的契約として―』を参照。

(三) 新法學全集所収『労働法』各論第二章第五節参照。

(昭和十二年七月稿)