

労使トラブル解決シリーズ

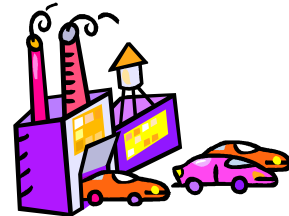
〔兼務役員の取扱い〕兼務役員には退職金の請求権があるのか？

事例

当社は、東京都M区に本社、埼玉県O市に工場を持つ、縫製業です。

先日、当社の取締役工場長のY氏を、取締役としての実績を上げることができなかったことを理由に解任しました。

ところが後日、Y氏より連絡があり「退職金の支給はいつになるのか」とのことでした。これまで当社では、役員に退職金（退職慰労金）は支給していません。Y氏としては、「自分は名ばかりの役員であり、従業員となんらかわらない仕事をしてきた」と言っています。Y氏は、昭和45年に入社、同55年に取締役（退職金は支払い済）に就任するとともに工場長を併任してきました。なお、従業員には退職金制度があります。



Answer

ご質問のように、日本の会社では、従業員が昇進した結果、最終的に役員に就任する場合があります。このような従業員兼役員は、一方で従業員としての身分を有し、他方で取締役としての地位も有するため、その取扱いが難しくなる場合があります。

まず、退職金の支給についてですが、支給するか否か、支給する場合の支給基準等（誰に、どのような基準で、いつ、どのくらいの金額を支払うのかなど）が就業規則、退職金規程、労働契約などで定められていれば、支給しなければなりません。ただし、退職金に関する定めがなければ支給する必要はありません。また、取締役に対する退職金（退職慰労金）については、商法269条にいう報酬に含まれると考えられますので、会社の定款または株主総会の決議によってその金額を定めることとなります。

従って、兼務役員の退職金（退職慰労金）については、従業員としての職務に対する部分と取締役の職務に対する部分に区別し、前者については就業規則や退職金規定に定められた計算式によって算出し、後者については会社の定款や株主総会の決議により金額を定めることとなります。

ですから、ご質問の場合については、少なくとも従業員としての職務に対応する部分の退職金は支払わなければならないでしょう。なお、Y氏がいうように名前だけの取締役で、実態は従業員となんらかわらないような場合には、従業員としての退職金を全額支払わなければならないと思います。