

トルコの退職金制度について

(2023年1月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

イスタンブール事務所

ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）イスタンブール事務所が現地会計事務所 SCS Global Danışmanlık A.Ş.に作成委託し、2023 年 1 月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび SCS Global Danışmanlık A.Ş.は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび SCS Global Danışmanlık A.Ş.に係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課
E-mail : BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・イスタンブール事務所
E-mail : TOI@jetro.go.jp

JETRO

トルコの退職金制度について

1. 退職金に関する留意事項

トルコの退職制度とその運用について記載する。

トルコ労働法第 4857 号(労働法第 4857 号)、旧労働法第 1475 号(労働法第 1475 号)第 14 条、義務法第 6098 号(“TCO”)、およびトルコのその他の関連する適用法および司法判断を以下に記載する。

2. 退職金の定義

退職金は従業員に支払われる報酬の一種と定義され、特定条件を充足することを条件にトルコ労働法上で従業員にその権利が認められる。退職金は労働法第 1475 号の第 14 条(旧)で規定され、労働法第 4857 号にも含まれる。退職金は雇用契約が終了した場合に雇用主が支払い義務を負担する従業員に対する補償の一種である。従業員は労働法に規定される最低労働期間を充足し、労働法第 1475 号に規定される事由に応じ雇用契約が終了する必要がある。退職金は勤続年数と雇用契約終了時の賃金に応じ計算される。

控訴裁判所の第 9 市民法廷では、基本番号 2010/1845、決定番号 2010/1808、2010 年 1 月 2 日付けの判例により、退職金は次のように定義された。

『1 カ所もしくは複数カ所に法定勤務期間以上勤務する従業員の失職に際し、再就職の困難性や従業員の貢献への見返りという意味で支払いが行われる、労働法の範囲内で雇用者が支払う包括的な金銭をいう。』

3. 退職金の受領条件

退職金は従業員への補償の一種とみなされるが、退職金の受領に際し法定要件を充足する必要がある。法定要件は次のとおりである。

(1) 最低 1 年以上の勤続年数

従業員が退職金を受け取る権利を得るため、第一に従業員は雇用契約の終了日に職場で少なくとも 1 年間の勤続年数を経過している必要がある。当該条件は、労働法第 1475 号の第 14 条に明確に規定される。

「従業員の雇用開始日から雇用契約が 1 年経過する毎に雇用主は従業員に対し 30 日分の賃金と同額の金銭を退職金として支払う必要がある。雇用契約が 1 年を超過する期間に関しては、同一の料率で支払いを行わなければならない。

従業員が労働法第 1475 号第 14 条に規定されている退職金を受領する権利を得るため、少なくとも 1 年間、1 カ所もしくは複数カ所の職場で継続して労働に供することが義務付

けられる。破毀院（Court of Cassation）において、「従業員は少なくとも 1 年間、同じ雇用主の 1 カ所もしくは複数カ所の職場で労働に供する必要がある」旨の見解が示されている*1。

（2）一定事由による雇用契約の終了

退職金受領に際し従業員が充足するべき 2 番目の要件は、労働法第 1475 号第 14 条に規定される状況により雇用契約が終了されることである。該当条項に規定される状況は以下のとおりである。

- 労働法第 25 条の II で雇用者が示す以外の理由に基づく労働契約の終了*2（詳細は以下（労働契約の終了）を参照。）
- 従業員による労働法第 24 条に基づく解雇*3（詳細は以下（解雇）を参照。）
- 兵役による従業員の解雇
- 老齢、退職、障害年金または一時金を受け取るための従業員の解雇
- 結婚の日から 1 年以内の女性従業員の結婚による解雇
- 組合長の解任
- 従業員の死亡による解雇

また、労働法第 17 条に基づく従業員の解雇（自己都合退職）の場合、従業員は退職金を受領する権利を有しないことに留意する必要がある。自発的に退職する従業員が退職金を受領する権利を有しないとする多数のトルコ破毀院の判決が存在する。

2018 年 6 月 6 日付けの破毀院第 22 民事裁判所判決、判例 No2015/32432、2018/14488 によると、原告が正当な理由なく自らの意思で雇用契約を終了したと理解され、地方裁判所による棄却に反し、書面による従業員の退職金請求を受け入れる控訴裁判所の決定は誤りであった。

*1

2020 年 6 月 8 日付破毀院第 22 民事裁判所判例：No.2017/2904 および No.2020/5912
1999 年 3 月 26 日付破毀院第 9 民事法廷判例：No.1999/18733 および No.1999/6672

*2（労働契約の終了）

第 25 条: 雇用者は次に規定される事由が存在する場合、期間満了前または所定の通知期間を経過せず、また、有期か無期であるかを問わず、契約を終了することができる。

I. 健康上の理由

- a) 従業員が、故意の行為、怠惰な生活、または酩酊を原因とする傷病により 3 日間連続して欠勤、または任意の月に 5 営業日を超えて欠勤した場合。

b) 従業員の過失によるものではなく上記 a)以外の理由による傷病の場合で、保健委員会（Health Committee）が妊娠または出産に伴う従業員の苦痛が不治であり、職務遂行と両立しないと判断した場合、第 17 条に定める通知期間を超えて 6 週間以上にわたり傷病が継続することを条件に雇用主は雇用契約を解除する権利を有する。妊娠または出産を理由とする場合、上記期間は第 74 条に規定された期間の終了時に開始するものとする。雇用契約の停止により従業員が就業しない期間は賃金は生じない。

II. 不道徳、不名誉または悪意ある行為、その他類似行為などの道徳や善意などの規則に沿わない行為

- a) 雇用契約締結の際、従業員が必要な資格を所有、重要な契約要件を充足すると虚偽の主張または虚偽情報を提供することにより雇用主を誤解させた場合。
- b) 従業員が、雇用主またはその家族の名誉・尊厳を毀損する言動を行った場合、または根拠なく雇用主を非難し雇用主の名誉・尊厳に悪影響を与えた場合。
- c) 従業員がほかの従業員にセクシャルハラスメントを行った場合。
- d) 従業員が雇用主、その家族またはほかの従業員に対し暴行・脅迫を行った場合、または第 84 条の規定(アルコールおよび麻薬の禁止規定)に違反した場合。
- e) 雇用主に対する背信行為、窃盗や企業機密の漏洩など、従業員が雇用主に対し不正行為を行った場合。
- f) 従業員が職場内で違反し、保護観察なく 7 日以上の懲役に処せられた場合。
- g) 雇用主の許可なくまたは正当な理由なく、従業員が連続 2 日間、または 1 カ月に 2 回にわたり休日の翌日の営業日、または 1 カ月に 3 営業日欠勤した場合。
- h) 雇用主から警告を受けたにもかかわらず、従業員が職務遂行を拒否した場合。
- i) 従業員が故意または重過失により、職場の安全を侵害した場合、機械や設備その他物品や材料を損傷した場合、これらが雇用主の所有物であるか否かにかかわらず、その損害額が従業員の 30 日分の給与を超過する場合。

III. 不可抗力により従業員が 1 週間以上職務を遂行できない場合。

IV. 従業員の拘留または逮捕により、従業員の欠勤期間が第 17 条に示される通知期間を超過した場合。

*3（解雇）

第 24 条: 従業員は以下に規定する場合、期間の満了前または指定された通知期間を遵守する必要なく、有期または無期契約かにかかわらず、雇用契約を解除できる。

I. 健康上の理由

- a) 雇用契約に規定される業務遂行が、契約締結時に予見できなかった理由により従業員の健康・生命に危険を及ぼす場合。
- b) 雇用主その代理人、または常に従業員の近くで直接折衝のあるほかの従業員が、感染症または職務遂行に適さない病気に罹患している場合。

II. 不道徳、不名誉または悪意ある行為、その他類似行為などの道徳や善意などの規則に沿わない行為

- a) 契約の締結時に、雇用主が労働条件を不正確に通知、従業員に虚偽情報を伝達、重要な契約事項に関して虚偽の陳述をするなど、従業員を誤解させた場合。
- b) 雇用主が従業員その家族の名誉・尊厳を毀損する言動を行った場合、または従業員にセクシャルハラスメントを行った場合。
- c) 雇用主が従業員その家族に違法行為を行うよう暴行または脅迫した場合、または従業員その家族に対し懲役刑に値する罪を犯した場合、または従業員に対して重大かつ根拠のない告発を行い従業員の名誉に悪影響を与えた場合。
- d) 従業員が職場内のほかの従業員または第三者からセクシャルハラスメントを受けた場合、雇用主が当該事実を知らされたにもかかわらず、適切な措置が講じられない場合。
- e) 雇用主が賃金勘定を使用しない、または労働法および雇用契約書に従って賃金を支払わない場合。
- f) 賃金が出来高または作業率で固定される場合、雇用主が従業員に契約条件よりも少ない作業を割り当て、別日に追加作業を割り当て当該不足分を充足できない場合、または雇用条件を満たすことができない場合。

III. 不可抗力

従業員が勤務している職場において不可抗力により 1 週間以上の勤務停止を余儀なくされた場合。

4. 退職金の計算方法

退職金の計算方法に関し、1 年間の雇用期間ごとに、雇用主は従業員に対し 1 カ月の給与に相当する退職金を支払う必要がある。1 年を超過する期間については、その超過期間に比例し支払いが行われるものとする。

退職金の計算に際し、政府が公表する計算基礎上限を加味する必要がある。退職金は、退職日に従業員に支払われる日次グロス給付額に基づき計算される。

ここでのグロス給付額とは、正味給与額に賞与額、計算可能な社会通念上の権利を加えたもので、毎月支払われる交通費など継続的性質を有するものを意味する。前述のとおり、従業員の勤務期間に比例し退職金が計算される。1 年間の勤務に対する 1 カ月相当の給付額を前提に、1 年未満の勤務月数に相当する退職金を計算するが、従業員が職場での 1 年間の勤務期間を満了していない場合、その従業員は退職金を受領する権利を有しない。

例えば、破毀院第 9 民事裁判部の裁判例 2019/4772 と、2021 年 1 月 28 日付の裁判例 2021/2620 では、次のように述べられている。退職金は労働法第 4857 号第 32 条に規定する実賃金に加え、金銭または従業員に提供される金銭で測定できる給付を考慮しなければならない。

従って、賞与、保険料、燃料手当、衣料手当、家賃、サービス補助、食事手当等の支払いは、退職金の計算にあたり考慮される必要がある。従業員に提供される民間の健康保険給付または生命保険料の支払いも、金銭で測定できる給付の概念に含まれ、報酬ベースの給付額に加味する必要がある。

5. まとめ

少なくとも 1 年間の雇用期間を充足した場合で前述の理由に基づき解雇された場合、従業員は退職金を請求することができる。雇用主は、従業員の雇用期間 1 年毎に 1 カ月の給与に相当する退職金を支払う必要がある。雇用期間が 1 年を超過する場合、勤務期間に応じ比例的に支払いが行われる必要がある。

最後に、労働契約に起因する紛争は、トルコ労働法を考慮して評価され、トルコ労働裁判所による判断される。トルコ労働裁判所は一般的に従業員に有利な判決を下す傾向にある。従って、従業員に問題がある場合、将来の潜在的な訴訟リスクなどを回避するため、法務専門家に相談し適切な措置を講じることが望まれる。