

経営 VOL.87

『退職金を下さい！』と言われたら…？

先日、会員さんであるA医院さんで伺ったお話なのですが、もうすぐ退職するスタッフのBさんから『退職金は支給されないのでしょうか？』という質問があったそうです。A医院さんの就業規則では『退職金の支給は“なし”』となっており、その旨を院長先生がBさんに伝えたと、『私は入職した時の求人票に“退職金制度あり”と書いてあったのを覚えています！』と言われ、それを聞いていた別のスタッフさんからも『院長は以前、口頭でしたが、退職金は“ある”と仰っていました』と言われてしまい回答に窮してしまっただけで、とのことでした。

退職金は必ず支給しなければならないものではなく、「退職金制度」を設けるかどうかは事業所の自由です。また、「就業規則」を作成する場合でも退職金制度は「絶対的記載事項（必須）」ではなく「相対的記載事項（任意）」であり、「退職金制度を設けていない当院は支給する義務はない」とBさんに伝えただけですが…。納得してくれませんでした。

今回のケースは、口頭で「あり」と言っていた、またBさんが入職した当時の求人票には「あり」と書いていたということです。このような場合はどうなるのでしょうか？A医院のスタッフさんは退職金をもらえないのでしょうか。

よくあるお話ですので、今号にて検証させていただきます。

◆ 求人票では支給“あり”とされていたが、就業規則の作成時に“なし”と定めた場合（上記例のケース）

求人票（求人広告）は、法的には『申込みの誘引』という性質のものであり、あくまで応募者を引き付けるためのものですので、その内容が、そのまま労働条件として確定することではありません。求人者が採用時に労働条件を書面等で明示し、応募者が「同意」をして初めて確定します。

A医院さんでは、この「労働条件の明示」を怠っていたため、このようなトラブルになってしまったのですが…。

「労働条件の明示」は労働基準法第15条に定められていることですが、法律に定められているからというより、事業所の身を守るために、このような労働契約だけでなく約束事は常に「書面」で確認しておかなければいけないということです。

また、「労働条件の明示」がない場合、求人票の内容が労働条件の内容であると判断され、労働者に退職金支給の請求が認められた判例もあります。

今回は医院としてあやふやな対応をしてしまったお詫びもあって、Bさんに退職金をお支払いすると共に、口頭で「支給あり」と伝えたスタッフさんもいることですので、これを機に『労働条件通知書』を作成し、全員に確認して頂きました。

◆ 懲戒解雇の場合（退職金制度あり）

こちらがよくある相談なのですが、『懲戒解雇者に対して退職金を支払う必要はあるのでしょうか？』というものです。

確かに、医院に多大な迷惑を掛けたことで「懲戒解雇」にする訳ですから、「そのようなスタッフに退職金まで支払う必要はない！」と考えるのは自然だと思います。

しかし、これも先述の例と同様、退職金をどのような場合に支払わないのか（不支給条項）を明記しておかないと、泣く泣く支払わなければならないこともあります（残念ながら「懲戒解雇」イコール「退職金の不支給」にはならないのです）。

但し、「退職金の不支給」は従業員にとって非常に重大な不利益であり、明記していても全て認められる訳では決していないのですが…、退職金の不支給条項を明記することは「規律維持」・「不正防止」の抑止力になります。

◆ 有給休暇の残日数分を退職金代わりに支給する場合

「退職金をもらえないのであれば、残った有給休暇を買い取って下さい！」と要求された、というお話もよく耳にしますが、実は、年次有給休暇の買い取りは違法なのです。

なぜなら、有給休暇とは「従業員が仕事から離れリフレッシュするための休暇」であり、買い取りを認めてしまうと「有給休暇を買い取るから休まずに仕事しなさい」という会社都合で使われかねず、制度の主旨から外れてしまうからです。

しかし、全てのケースで買い取りが禁止されている訳ではなく、「消滅する有給休暇」や「退職時に消化し切れていない有給休暇」を買い取ることは認められています。

これは、先述の通り、有給休暇の目的は仕事から離れリフレッシュすることですので、その目的を達することが出来ない分は従業員の権利として買い取っても良いとされています。

尚、有給休暇の買い取り分を退職金として支給するのは是非についてですが、税法上、退職所得は「退職手当、一時恩給その他、退職により一時に受ける給与及びこれらの性質を有する給与に係る所得」とされており、退職を理由に支払われることから退職金として支給して問題ありません。

【せっかくですので…、この機会に整理してみませんか？】

いかがでしたでしょうか。今号では「退職金」を取り上げましたが、これ以外の「労働条件」でも、口頭で済ませている場合は必ずと言って良いほどトラブルになりますので、この機会に、求人票から見直し「雇用契約書」や「労働条件通知書」がないクリニックさんは、是非、今からすぐにでも作成し、従業員さんと面談の上、同意を得るようにして下さい。