

大内経営労務事務所 経営と労務管理の最新レポート

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋1-10-1六川ビル4階

TEL03-3264-6881 FAX03-3264-6882

発行日:2011年11月14日

退職金規程の落とし穴

先日、ある企業から退職金の支払いに関して労働基準監督署より是正勧告が出たの相談に乗ってほしい、という依頼がありました。

内容を詳しく聞いてみると、パートタイム労働者が退職後に退職金の請求をしてきたらしいのです。

これに対し、この事業主は、入社時の労働契約書に退職金は支給しない旨の記載があるし、時間給者である。また、退職金規程にも適用除外者になっているため、拒否する旨の回答をしたそうです。

そうしたら、その労働者は納得出来なかつたのでしう労働基準監督署に相談しました。事業主にも事情確認のため呼び出しがありました。事情を説明しましたが、労働基準監督署

は支払うよう勧告書を出しました。

事業主にとっては、“なぜ?”という気持ちが強く、納得がいかない様子でした。私も同様の考えだったので、担当の監督官に話を聴きに行きました。

そのときの監督官が言うには、「適用除外する規定をみると“臨時に期間を定めて雇入れられる者”とあるが、この労働者は“臨時とはいえない”と判断した。」と。確かにこの労働者は通算4年超の勤務実績がありました。

期間を定めて雇用する者を除外するだけなら良かったのですが、なぜか“臨時”という表現を使っていました。

事業主も特に意識して規定をつくった訳では無いよ

うでした。何かの雛形をそのまま使ったのでしょうか。

このひと言があるために、支払わざるを得なくなくなりました。

事業主は、最初は断固支払を拒否する構えでしたが、最終的には規定の仕方の不備を認めまってくれました。結局、和解を取り付け、請求額どおりに支払うことには免れましたが、規定の表現ひとつの怖さを感じました。

労働基準監督署でもこの件に関して、署内でも“臨時”的解釈についてかなり議論をしたようでした。

規程は労使トラブルが無ければ、あまり出番はありません。しかし、このように問題が発生したときに、その重要性が増します。ご注意を！