

「ない」と通知書に明記？

退職金制度存在せず 相対的必要記載事項だが

問

当社はベンチャー企業から発展した経緯で、正社員にも退職金制度を設けていません。会社への貢献度は、短期で賃金・賞与に反映させるのがモットーです。ところが、先日、中途採用した従業員からクレームがありました。退職金制度がない点について、「労働条件通知書に明示されていない」というのです。必須の記載事項でないとして理解していますが、当社の対応に問題があるのでしょうか。

書面による確認がベター

答

貴社の中途採用者が何度も転職をしている場合、労働条件通知書も何種類か目にはしているはずですが、厚労省のモデル労働条件通知書を使っていたとすれば、そのなかに「退職金の有無、時期、金額等」を記載する欄が設けられています。一方、貴社の労働条件通知書が自社様式で、退職金に関する欄がなければ、中途採用者が「不審に思う」可能性もあります。しかし、厚労省モデルの記載要領には「制度として設けている場合に記入することが望ましい」と説明があります。労基法の規定では、「書面等により明示すべき労働条件」は、6種類です（労基則4条）。①労働契約の期間 ②契約更新の基準 ③就業場所・業務 ④始・終業時刻等 ⑤賃金（昇給に関する事項除く） ⑥退職に関する事項 「退職手当に関する事項」は、「これらに関する定めをしない場合」には、口頭による説明も不要という位置付けです。一方、パート・有期雇用労働者に関しては、書面等により明示すべき労働条件の1つとして、「退職手当の有無」が挙げられています（パート・有期雇用労働法6条、同則2条）。明示が義務付けられているのは「有無」だけですが、それ以外の内容（時期、金額等）は「明示に努めるべき事項」という扱いです（平31.1.30雇均発0130第1号）。今回の採用者が正社員であれば、「必須の記載事項でない」という理解で間違いありません。ただし、労契法では「労働契約の内容について労働者の理解を深める。書面により確認する」等の対応を求めています（4条）。正社員で退職金がないのは一般的とはいえないので、今後は、できる限り書面確認によるのがベターでしょう。