

←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

退職金制度の廃止

経営不振を理由に、これまであった退職金制度を廃止する旨を従業員に通告した。
現在在籍するものにも適用したい。

労働者の言い分

- ①会社が経営不振を理由に退職金制度を廃止する旨を通告してきた。リストラされるよりはましかなと考えているが、廃止をやめさせることはできるか。
- ②少なくとも現在在籍する者には従来の規程により支給すべきではないのか。

会社の言い分

- ①会社は業績不振で月々の人件費の負担だけで精一杯であり、これ以上退職金の負担までは耐えられない。
- ②従業員には我慢してもらうしか手立てがない。

社労士からのアドバイス

- ①退職金制度がある場合には就業規則に規定することが義務付けられており、これを変更する場合には、労働者代表の意見を聴取し署名押印をして労働基準監督署に届け出る必要がある。
- ②後々のトラブル防止のために、退職金制度を廃止する際には、全従業員から制度廃止に同意した旨の文書に署名押印を求め、同意年月日を記載してもらい保管しておくことが大事である。



最終決着

労基法の規定どおり労働者代表の意見を聴取し、その意見書を添付して、退職金制度の廃止を規定した就業規則変更届を労基署に提出して決着を見た。

チェックポイント

退職金制度により従業員の帰属意識を生みだし終身雇用を図ろうとする考え方は検討を要する時代かもしれません。公的年金制度との関係も含めてあるべき賃金体系を考えてみる必要があります。

なお、退職金制度を廃止しても、その時点で在籍する従業員に対してはこれまでの規程に基づく退職金の支払いは当然必要になります。