

# OTASUKE人事

医療保健業編 第十五話「私だけ退職金をもらえないのは違法だ！」の巻

このたび地元のあるクリニックで、3年以上パートタイマーの看護師として働くYさんが、家事に専念するため自己都合で退職をすることとなった。

(Yさん：35歳／女性／既婚者／子供2人)

退職日当日、Yさんは院長への挨拶と最後の給与明細書を受け取りに、院長室を訪れた。

Yさん『院長、今まで本当にありがとうございました。このクリニックはみんな良い人ばかりでとても働きやすかったですし、自宅からも距離が近いのですごく助かりました。大変お世話になりました。』

院長『いやいや、Yさんは前職で看護師としての経験も豊富だったので、クリニックにとって頼りになる存在でした。こちらのほうこそ本当にありがとうございました。これは最後の給与明細書です。どうぞお受け取りください。』

・・・院長から給与明細書を受け取ったYさんは少し首を傾げながら、  
Yさん『ありがとうございます。ところで、退職金はいつ頃振り込まれますか。やっぱり数日後になりますよね。』

院長『えっ？ うちのクリニックには退職金なんてありませんが・・・』

Yさん『ウソ！なんで！？ だって半年前に退職したAさんも退職金もらったって言ってましたよ！ Aさんだって同じパートだったし、私も当然もらえるはずですよ！？』

院長『Aさんの場合は、5年以上勤務してくれた方だし、功労金として10万円程度をお支払いただけですよ。うちのクリニックには退職金の制度はありませんし、Yさんにお支払いする義務もありません。』



## <Yさんの言い分>

私だって3年以上も働いてきたんだから、せめて5万円くらいは退職金だか  
功労金だかをもらう権利があるはずよ！  
Aさんはもらったのに納得できるわけないでしょ！！



## <院長の言い分>

Aさんに支払ったのは“退職金”ではなく“功労金”だ！  
しかも、Yさんと違って5年以上も働いてくれたから感謝の気持ちとして  
お渡ししたものだ。自分ももらって当然なんて考えがおかしいんだ！

## クリニックはYさんへ退職金を支払う義務があるのでしょうか？

### 【論点整理】

(1) そもそも「退職金」とは・・・

毎月の給与や賞与とは別に、“賃金の後払い的”“功劳報償的”“生活保障的”な性格を持つものと考えられている。

退職金制度は会社が任意で設定できるものだが、仮に就業規則等で制度の定めが無くても実際にほとんどの退職者に支払ってきたような場合は、退職金制度が設けられているとみなされる。

(2) 退職金の「支払い義務」について・・・

労働基準法上での“賃金”“臨時の賃金等”に該当する為、同様の支払い義務が生じる。

(労働基準法第11条)

この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

(通達 賃金の意義 抜粋：昭22・9・13 発基17号)

労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件が明確である場合の退職手当は労働基準法第11条の賃金であり、労働基準法第24条第2項の「臨時の賃金等」に当たる。

(労働基準法第24条 一部抜粋)

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。

↓

今回のケースは、同じパートタイマーであったAさんに功労金を支払った実績があり、過去他の退職者に対しても同様の功労金を支払っていたということであれば、Mさんにも同様の功労金（退職金）を支払う義務が生じる可能性は高いといえます。

### ■おたすけ社労士からのアドバイス！ココがポイント！■



退職金トラブルは、クリニックなどの医療業界でよく耳にするトラブルのひとつで、金額によっては経営上でも大きな支障となります。

特に看護師などの資格者は、勤め先に関わらず看護師同士でネットワークを持っている場合も多いので、近隣の勤め先での退職金の有無や金額水準などについて情報交換をして、その情報をもとに権利を主張されやすいものと思われます。

雇用する側として最も気をつけるべきポイントですが、何と云っても『退職金についての有無・ルール等を明確にし、職員に周知すること』です。

具体的には“退職金規程や雇用契約書の作成・見直し”等を行なう必要がありますので、これを機会に早急に取り組んでください。

これらを具体的且つ的確に実施する為には、専門的知識を持った人材に任せるのが一番です。ぜひ人事労務のプロである社会保険労務士にご相談ください。

## 社労士による無料相談会を随時開催中です！

まずはご連絡ください！心よりお待ちしております。TEL：03-3694-6091  
メール：[info@yamadasougou.co.jp](mailto:info@yamadasougou.co.jp)