

◆職場でありがちなトラブル事例◆

非常勤社員が退職金を要求 不支給とする根拠規定がない

●事件の背景

20年間、予備校で働いた非常勤社員が退職し、退職金の支払いを求めましたが、学校法人側は「非常勤講師に退職金を支払った前例はない」と拒否し、紛争委員会の「あっせん」に委ねられた事案です。

●社員の言い分

退職金規程は「**非常勤社員には退職金を支給しない**」という明文の条項は存在しません。過去に非常勤社員に退職金が支払われた前例を知りませんが、20年もの長い間勤務しているので、規程に基づく金額を受け取る権利は当然あると考えます。常勤社員と同額を支払うよう求める気はありません。しかし、基本給に勤務年数に応じた支給率を乗じた額(240万円)以上は払ってもらいたい。

●会社の言い分

当法人の退職金規程上、**非常勤社員は支給対象とならないと解釈**しています。労働局の助言を受けて100万円を支払うという提示を行うなど最大限の誠意をみせたのに、非常勤社員は拒絶しました。他の非常勤社員への「示しもつかない」ので、規程に準じた退職金を支払うという要求は到底受け入れられません。

●あっせんの内容

学校法人側として和解金の支払いに応じる意向はあるということなので、金額の調整を図れば両者が歩み寄る余地もあると思われます。個別に両者の「胸の内」を聴き、適切な金額を判断した後、あっせん案を作成して双方に交付します。

●結果

あっせん案に基づき、**140万円の支払という内容で労使双方が受諾**しました。学校法人側の支払名目は**退職金でなく和解金で支払**いました。

●会社の本音

非常勤社員に対する退職金の取扱いを明確にしていなかったことが、今回の紛争の原因です。退職金規程の支給対象とならない者に「非常勤社員」と一文明記してあればよかったです。賃金規程や退職金規程で大事なことは「支払う」ことよりも「支払わない」ことを明記することが大事なことになります。

支給対象者よりも「**支給対象とならない者**」を明記することです。たった一文で明暗を分けます。今すぐ見直しをしましょう！



●助成金の案内です！

「キャリアアップ助成金(正社員化コース)【1人57万円】」です。

問1.どんな助成金ですか？

【答】**有期契約労働者等を正社員に転換させた場合に支給される助成金**です。

問2.派遣社員を正社員として直接雇用した場合もこの助成金の対象になりますか？

【答】対象になります。

但し、派遣先で同じ業務に6ヵ月以上継続して従事していることが条件です。

問3.パートさんで5年目の有期契約労働者を正社員にしようと思いますが大丈夫ですか？

【答】残念ですが対象になりません。

今年の4月から条件が変わり、有期契約労働者の場合、**雇用期間が3年以下の有期契約労働者に限ることになりました**。但し、もともと契約期間の定めがないパートさん(無期契約労働者)に関しては、契約期間が3年を超えていても助成金の対象になります。(助成額は28.5万円)

問4.正社員に転換すると賃金を引き上げる必要はありますか？

【答】必要です。

今年の4月から条件が変わり、**正社員転換後6ヵ月の賃金が転換前6ヵ月の賃金と比べて5%以上増加していることが必要**。この5%以上というのは、賃金総額を指しています。

賃金総額には、基本給や固定的に支払われる手当、賞与を含みますが、残業代など非固定賃金は含まれません。

問5.この助成金を申請するにあたって会社が注意することはありますか？

【答】

1.有期契約労働者が、**雇用保険に加入している場合、雇用保険資格取得通知書の右上には「有期契約」と書かれています**。たとえ契約書に有期労働契約と書いてあっても、有期契約と書かれていない人を正社員に転換しても助成金をもらえない可能性があります。

2.この助成金は、雇用保険に加入していない有期契約労働者を正社員に転換することは可能ですが、助成金を申請する際に提出する出勤簿及び賃金台帳が、「明らかに雇用保険・社会保険に加入しないといけない時間だろう」と労働局から判断されると不支給になる可能性があるため、なるべく雇用保険に加入している人を対象にしましょう。

【まとめ】

パートさんの多い職種にお勧めの助成金です。手続きも比較的簡単にできますよ！