

退職金規定の開示対応 要点まとめ



※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年4月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

退職金規程の開示対応 要点まとめ

退職金規程とは

退職金の支給条件・計算方法・支払時期等を定めた社内規程。退職金制度設置企業は、本規定に従業員に開示（周知）する義務が労働基準法第106条で定められています。退職金制度自体は企業の任意。厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」では、24.8%の企業に退職給付制度がありません。

就業規則との関連

常時10人以上の従業員を使用する企業は、就業規則の作成・労働基準監督署への届出が義務です（労基法第89条）。退職金制度を設ける場合、適用範囲、決定・計算・支払方法、支払時期等を就業規則に記載必須です。退職金規程は就業規則と別規程の場合も多く、その際は就業規則に別途規程がある旨を明記します。10人未満の企業は就業規則作成義務がないため、規定がないこともあります。

退職金規程の主な記載事項

- ・ 支給対象者
- ・ 決定・計算・支払方法
- ・ 支払時期
- ・ 減額・不支給条件（該当する場合）

退職金規程の開示対応 要点まとめ

開示義務の範囲

- ・ **従業員へ:** 労基法第106条で、退職金規定含む就業規則の周知義務あり。
- ・ **短時間・有期雇用労働者へ:** パートタイム・有期雇用労働法に基づき、雇入れ時に退職手当の有無等を説明義務あり（第6条）。退職金制度がある場合、通常労働者との不合理な待遇差は禁止（第8条）。
- ・ **退職者へ:** 原則開示義務なし。ただし未払退職金請求等、権利関係で争い時は、元従業員が労基署への相談や法的手段で開示を求められる場合あり。就業規則は労基署に届出済。

開示しない場合の罰則

就業規則の周知義務違反は、労基法第120条で30万円以下の罰金対象。労働基準監督署の指導・是正勧告もあり得ます。

開示を拒否された場合の対処法

1. **複数人で要求:** 他の従業員と協力し、労基法106条を根拠に連名で会社へ開示要求。
2. **労働基準監督署へ相談:** 企業への指導を依頼。従業員証明（社員証等）持参が望ましい。
3. **弁護士へ相談:** 上記で解決しない場合、法的交渉や訴訟を弁護士に依頼（費用発生）。