

Q. 従業員への退職金は支払わなければいけないのですか。

A. 前回に引き続き、医業承継の場面で必ず出てくる退職金についてです。今回は、従業員に対する退職金について解説します。

医業承継をしても、医院の経営者が変わるだけで、従業員の雇用はそのまま確保される場合が殆どです。そのような場合でも、医業承継の際には、働き続ける従業員たちに退職金を支払わなければいけないのでしょうか。

この問題を考えるにあたり、まずは退職金の意味合いを考えたいと思います。退職金は従業員さんが勤続中に提供した労務対価の後払いとしての性格を持つと考えられています。このため、その従業員に退職の事実があれば、退職金を支払うことになります。ただし、退職金の支払いや退職金額の計算方法等について就業規則や退職金規定等で明確にしている場合は別ですが、定めがない場合は退職金の支払いは必ずしも義務ではありません。先ずは、医院の就業規則等がどのような規定ぶりになっているかを必ず確認するようにして下さい。

◆個人クリニックの場合

退職金の支給義務の有無は、そのクリニックが個人経営なのか医療法人による経営なのかによっても取扱いが異なります。個人クリニックの場合では、医業承継により従業員の雇用主が新しい院長に変更となります。医療法上は、それまでの院長の開設許可が失効し、新しい院長が新たに診療所の開設許可を受けることになりますので、従業員は一旦はそれまでの職場を退職し、同じ場所の新しい院長の経営するクリニックで雇用されることになります。このため、それまでの雇い主である院長は、従業員へ退職金を支払うことになります。

新しい院長との話し合いにより、継続雇用であるからという理由で、医業承継時に退職金を支給しないことも考えられます。しかし、将来、その従業員が退職する際には、これまでの院長の下での勤続期間に相当する退職金も負担することになりますから、その分を医院の譲渡対価から差し引くことになります。退職債務相当の経済的負担は生じますから、そうであれば、お礼の意味も込めて、これまでの院長が従業員に退職金を支払うのがいいのではないかでしょうか。

◆法人クリニックの場合

一方、法人クリニックの場合では、医業承継により理事長が新しいドクターに変更となるだけであり、従業員の雇用は継続的に維持されます。そのため、医業承継に伴って従業員への退職金の支給はありません。ただし、その従業員もいつかは退職する時が来ますし、その時に退職金を受け取ることになります。このため医業承継時に、これまでの勤務に相当する退職金額について計算し、その金額を法人の譲渡価額から差し引くことで、前経営者は従業員に対する退職金債務を結局は負担することになるのです。