

## 人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

## 退職金の減額・不支給

＜退職金の法的性質と不支給規定の有効性＞

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5  
 ヒロビル 2F  
 TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763  
 E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
 Homepage：http://www.ys-office.co.jp  
 Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

退職金は毎月の給与と違って最低支給額や支払時期等の法的な規制はなく、算出方法や不支給事由等も会社で自由に決めることができます。この不支給事由に「懲戒解雇事由に該当した場合」等を定めることがありますが、状況によっては退職金の不支給の理由と認められないことがあります。今回は、退職金の性質や減額・不支給規定の有効性について、実際の裁判事例を交えながら解説します。

## 1. 退職金の法的性質

退職金を減額または不支給とした会社に対し、労働者側がそれを不当であるとして支給を求めて争いになることがあります。その退職金の減額・不支給の有効性をめぐる裁判では、退職金の性格に応じた判断がよくなされます。多くの会社で算定基礎賃金に勤続年数別の支給率を掛けて算出する方法がとられていますが、この場合には賃金の後払い的性格を有すると判断されます。一方で支給率が自己都合と会社都合で分けられていたり、勤務成績が反映されたりしていると、功労報償的性格をもつと判断されます。

退職金について賃金の後払い的性格が強いとみなされると、退職金の不支給措置が厳しく判断され、逆に、功労報償的性格が強いと判断される場合には、退職金の減額・不支給が比較的認められやすくなります。

退職後の懲戒解雇事由や競業行為の発生に対して、退職金を減額または不支給とする条項を設ける場合には、自社の退職金制度について功労報償的性格をいかに持たせることができるかがポイントとなります。

## 2. 減額・不支給規定の有効性

## (1) どのような場合に退職金を不支給とできるか。

裁判所は、退職手当の減額・不支給について、原則「労働者のそれまでの勤続の功労を抹消ないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為があった場合」に限定されると考えます(NTT 東日本事件・東京高判平 24・9・28 等)。背信行為の程度がどれくらいかが問われます。その他、減額・不支給の有効性判断のポイントは次のとおりです。

- ① 減額・不支給についての根拠規定があるか。
- ② どれほどの損害を被ったかが明らかになっているか。
- ③ 過去懲戒処分を受けたことがあるか、働きぶりはどうだったか。(これまでの勤続の功労はどれくらいか)

この退職金の不支給条項について、懲戒解雇処分の際に規定を設ける企業が多くみられますが、裁判では、通常懲戒解雇の有効性と退職金不支給の有効性の判断は分けて考えられます。懲戒解雇が認められても、退職金の不支給は認められないというケースもあります。

## (2) 私的行為でも退職金を不支給とできるか。

業務外での飲酒運転や痴漢行為といった私的行為でも退職金の不支給処分をくだすことができるかという問題があり

ます。業務外で飲酒運転をして検挙された従業員に対する退職金の不支給について争われたヤマト運輸事件(東京地判平 19・8・27)では、貨物自動車運送事業者である会社の立場上、最も重い処分をもって臨むということは交通事故防止への企業姿勢を示すために必要であるとして、懲戒解雇自体は認められました。しかし、他に懲戒処分を受けた経歴はうかがわれないこと、②罰金刑を受けたのみで、事故は起こしていないこと、③反省文等から反省の様子も見てとれないわけではないことなどを考慮すると、長年の功労を失わせるほどの背信性はないとして、退職金の3分の1は受け取ることができるとされました。

職務外の私的行為である場合、不支給処分の有効性判断にあたっては、次のような点がポイントとなります。

- ① 犯罪行為であればその程度
  - ② 事業の性質、会社の置かれている立場
  - ③ マスコミ報道による会社の名誉や信用の失墜
  - ④ 他の社員による捜査への協力等、通常業務への支障
  - ⑤ 被害者との間での問題解決状況(示談の有無等)
  - ⑥ 当該労働者の反省の様子、過去の功績、勤務態度等
- (3) 退職後に懲戒解雇事由が見つかった場合でも、後から返還請求ができるか。

退職時には懲戒解雇事由の存在に気づかず、通常どおり退職金を支払った後に重大な違反行為等が見つかる場合もあります。退職金の返還は、労働者の権利に重大な影響を与えるものであり、単に懲戒解雇事由等が存在するというだけで直ちに退職金の返還が認められるわけではなく、従業員のそれまでの勤続の功を抹消してしまうほどの著しい信義に反する行為であることが求められます。

返還請求自体は可能ですが、それが認められるためには顕著な背信性が必要となりますので、ハードルはかなり高いといえます。返還請求の合理性を高める観点からも、退職金規程において、退職金支払い後の返還請求についても定めておいたうえで、退職時に取り交わす競業禁止義務や機密情報管理の誓約書にも同様に返還規定を入れておくのがよいでしょう。

## — 今月の主な労務・税務関連手続き —

・36協定の更新(対象期間が4月～3月の場合)

## ● コラム ●

・5月15日に労政時報カレッジで講演を行います。テーマは「非正規社員を対象とした就業規則作成実務」です。  
 ・3月末に自宅の引越しが控えていることもあり、3月の土日は基本的に家で子供の面倒を見ながら、引越しの準備等をしています。本の執筆が終わったのでなるべく子供たちとの時間を大切にしようと思っていましたが、実際に土日に家で子供の世話をしていると、仕事より疲れることに気がつきました。(山口)