

## 退職金不払いと判例

退職金は、就業規則等で支給条件が明確に定められている場合、労働基準法 11 条の「労働の対償」としての賃金に該当し、その法的性格は、賃金後払的性格、功勞報償的性格、生活保障的性格を併せ持ち、個々の退職金の実態に即して判断することとなります。

退職金の支給基準において、一定の事由がある場合は減額や不支給を定めることは認められますが、その法的性格を考慮すれば、労働者の功績を失わせるほどの重大な背信行為がある場合などに限られます。

### 懲戒解雇と不払い・・・小田急電鉄退職金事件（H15.12.11 東京高判）

痴漢撲滅運動に取り組んでいる鉄道会社 Y は、職員 X が、痴漢行為により 2 回逮捕され、執行猶予付き判決を受けた上、余罪も自白したことから、就業規則の懲戒条項に基づき懲戒解雇するとともに、退職金規程の不支給条項により、退職金を支払わなかったところ、X は、

- i) 解雇は手続きに瑕疵があり、処分内容も重すぎて無効
- ii) 勤続 20 年間の功勞を消し去るほどの不信行為には当たらない

として、退職金を全額支払うよう求めて提訴した。

東京地裁は、懲戒解雇及び退職金の不支給について、いずれも有効としたが、東京高裁は、懲戒解雇は有効とするも、賃金の後払的性格の強い退職金について、その退職金全額を不支給とするにはそれが当該労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な、業務上横領のような犯罪行為に匹敵するような強度な背信性を有することが必要で、本件行為は、相当強度な背信性を持つ行為であるとまではいえず、全額不支給ではなく、3割を支給すべきであるとした。

### 就業規則違反と不払い・・・三晃社事件（S52.08.09 最二小判）

広告代理店 Y 社を自己都合退職することとした X は、今後同業他社に就職した場合には就業規則の定めに従い半額を Y 社に返還する旨を約して退職金を受け取ったが、同業他社へ入社したことを知った Y 社から、支払済み退職金の半額を返還するよう求めて提訴されたもの。

名古屋地裁は、退職金の半額を没収するのは損害賠償を予定した約定に当たり無効であるとして、Y 社の訴えを棄却した。

しかし、名古屋高裁は、従業員への足止め効果を意図したものとはいえ、実質的に損害賠償を予定したものとはいえないとして、原判決を取り消し、最高裁もこれを支持した。

### 懲戒解雇相当の背信行為と退職金の関係

懲戒解雇に処せられた場合や退職後同業他社に就職した場合に、退職金を減額や不支給とする取扱いは一時的であり、このように定めた就業規則は合理的であると解されていますが、先に述べた退職金の法的性格や退職後の職業選択の自由との関係で問題が生じます。

判例でも、懲戒解雇に相当するような背信行為を不支給条項として定めている場合、懲戒解雇が有効なときは退職金請求権を否定する裁判例も少なくありません。これに対して、懲戒解雇の場合に退職金を不支給とする規定があっても、実際には、これを限定的に解釈し、永年の勤続の功勞を抹消させてしまうほどの背信行為がない限り、退職金の不支給は許されないとして、退職金の支払いを認めた例もあります。

したがって、懲戒解雇の場合であっても、直ちに退職金の不支給が許されるわけではなく、具体的事情を考慮して、退職金の支給が認められる場合がある、または一定の支払いが認められる場合があると考えられます。