



企業法務セミナー

懲戒解雇と退職金の不支給

渡辺 健寿 (わたなべ けんじゅ)

渡辺健寿法律事務所
弁護士



質問

当社は、就業規則に懲戒解雇又はそれに相当する事由が存在する場合には退職金の一部又は全部を支給しない旨の条項を設けています。退職後に従業員の懲戒解雇事由が発覚した場合、当社はその従業員に対し上記条項を基に退職金の支給を拒んだり、既に支給した退職金の返還を請求することができるのでしょうか。

1 退職金の性質

退職金は継続的な雇用関係の終了を原因として、労働者に支給される一時金であり、退職手当金、退職慰労金、退職功労金などと呼称される場合もあります。

退職金は、一般に、賃金額を算定基礎とし、勤続に応じて額が加算されていくことから賃金後払的性格を有していますが、同時に、勤続による退職金額の増加は累進的であり、過去の勤務が同じであっても退職事由によって支給率に差が設けられていることが多いことから、功労報償的性格をも有すると解されています。

2 懲戒解雇と退職金の不支給

懲戒解雇又はそれに相当する事由が存在する場合には退職金の一部又は全部を支給しない旨の条項（以下「退職金減額・不支給条項」といいます）は、賃金の全額支払の原則（労働基準法（以下「労基法」といいます）24条1項）との関係でその条項の有効性が問題となります。

もちろん、退職金減額・不支給条項が明確に規定されていなければ、労働者にとっても明確な労働慣行がない限り不支給ないし減額は許されません。

退職金減額・不支給条項が規定されている場合、上記のとおり、退職金は功労報償的性格を有するので、退職金減額・不支給条項を一律に公序良俗違反（民法90条）で無効であると解することはできないとされています。

ただし、退職金は賃金後払的性格をも有することから、退職金減額・不支給条項を適用できるのは労働者のそれまでの勤続の功労をすべて抹消（全額不支給の場合）ないし減殺（一部不支給の場合）してしまうほどの背信行為があった場合に限り解されると解されています。

たとえば、会社の内部紛争を契機として設立された新会社につき会社の指示に従わずその設立準備段階から尽力し、秘密裏に設立された上記新会社の取締役就任した労働者に対する懲戒

解雇は有効であるとしたうえで、上記懲戒解雇事由は35年余の長年の功を抹消するに足る背信性の強い非違行為であり、退職金の不支給事由に該当するとした裁判例（キング商事事件、大阪地裁平成11年5月26日判決）や、化粧品の製造販売等を業とする会社のコンシューマーリサーチマネージャーの地位にあった労働者につき、使用者が開発を検討していた商品のデータを漏洩したこと、同業他社へ転職が内定した後で使用者の機密事項を扱う会議に出席し、そこで入手した資料を持ち出したこと等は極めて背信性が高いとして同人の懲戒解雇を有効としたうえで、上記懲戒解雇事由は、長年の功労を否定し尽くすだけの著しく重大なものであるとして、同人への退職金不支給は正当であるとした裁判例（日本リーバ事件、東京地裁平成14年12月20日判決）があります。

3 退職後に懲戒解雇事由が発覚した場合

労働者が退職した後に、在職中に懲戒解雇に相当する非違行為が存したことが発覚した場合、使用者は退職金の支払を拒むことあるいはすでに支給した退職金の返還請求をすることができるかとの点についても、就業規則上の定めの有無、具体的には「職員が退職後、在職中の職務に関し、懲戒解雇を受ける事由に相当する事実が明らかになったときは、すでに支給した退職金を返還させ、又は退職金を支給しないことができる」といった就業規則上の定めがあるかどうか判断基準となります。

上記のような就業規則上の定めがあり、かつ、退職後に発覚した事由が労働者のそれまでの勤続の功労をすべて抹消（全額不支給の場合）ないし減殺（一部不支給の場合）してしまうほどの背信行為にあたるような場合、使用者は退職金の支払を拒むことあるいはすでに支給した退職金の返還を請求することができるものと解されます。

裁判例には、退職後に収賄の事実が発覚した

道路公団の職員につき、上記のような就業規則上の規定があった場合に、同規定に基づく支払済の退職金の返還請求を認めたものがあります（阪神高速道路公団事件、大阪地裁昭和63年11月2日判決）。

これに対して、就業規則に、在職中に懲戒解雇に相当する非違行為が存したことが労働者の退職後に発覚した場合の退職金の処理について明確な規定がない場合には、退職金の不支給や返還請求は法的には難しいものと考えられます。

ただし、このような場合でも、労働者の在職中に懲戒解雇事由に該当しないし匹敵する非違行為があり、かつ、その背信性が特に重大である場合には、労働者の使用者に対する退職金請求は権利濫用に当たるとして、退職金の支払を拒み、あるいは既に支払済みの退職金の返還請求が認められる余地があります。たとえば、就業規則に上記のような規定がないA社の従業員が退職直後競合他社B社の常務取締役役に就任し、また、退職直前にA社の顧客データを消去するなどの非違行為があった場合に退職金の支払請求が認められなかったという裁判例があります（アイビ・プロテック事件、東京地裁平成12年12月18日判決）。

4 本件の場合

まず、当社の就業規則あるいは退職金規程において、「職員が退職後、在職中の職務に関し、懲戒解雇を受ける事由に相当する事実が明らかになったときは、すでに支給した退職金を返還させ、又は退職金を支給しないことができる」というような内容の規定があるかどうか問題となります。

上記のような規定がある場合には、従業員のそれまでの勤続の功労をすべて抹消ないし減殺してしまうほどの背信行為があったか否かの事情により、退職金の不支給あるいは既に支給した退職金の返還請求の可否が判断されることになるでしょう。