



弁護士 岸田鑑彦
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.15

★永年の勤続の功労と背信性

突然ですが次の4つの事案をご覧ください。

- ①鉄道会社の従業員が、私生活において他社の電車内で痴漢行為
- ②大手運送会社の従業員が、業務終了後に酒気帯び運転で検挙
- ③高速道路の交通管理等を行う会社の従業員が、ガソリンスタンドで強盗
- ④勤務終了後に女性パート社員と飲食し、酩酊状態となった同パート社員とラブホテルで抗拒不能の状態での性行為

この4つの事案は、いずれも懲戒解雇(有効)された従業員が、会社に対して退職金請求を行った裁判例です。

裁判所は、この中のいくつかの事案で全額ではないにせよ退職金請求を認めています。

どの非違行為も悪質なものであり、退職金請求は認められるべきではないというのが自然な感覚だと思います。

実際にどの事案で認められたのかは最後に記載します。

1 退職金の支払い義務

退職金の支払い義務が生ずるのは、賃金規定や退職金規定等で、その支給条件を明確に示していた場合です。

退職金に関する規定がなく、実際に退職金の支給がなされていない場合や、支給がなされている場合でも、特に勤続年数が長い従業員に対して会社が恩恵的に支払ったことがあるような場合では、そもそも従業員には、退職金請求権という具体的な権利がありません。

したがって、仮に従業員から退職金請求があっても、会社はこれを拒むことができます。

2 退職金の性格

退職金の性格については、各会社において、支給基準をどのように定めているかによって異なりますが、一般的には、勤続年数を考慮した基準があり、「賃金の後払い」の性格を有していると解されています。

また、それだけでなく、自己都合退職か会社都合退職かで支給率を区別していたり、懲戒解雇の場合には退職金を減額ないし没収する条項を定めていたりすることが一般的であり、「功労報償的」な性格も有していると解されています。

このように、賃金の後払いの性格と功労報償的な性格をあわせもつ退職金を、懲戒解雇を理由に全額不支給とすることができるかが問題になります。

3 退職金没収規定との関係

退職金規定には、通常、懲戒解雇の場合は退職金を支給しないという条項が入っています。

しかし、裁判所は、仮に不支給規定を定めていたとしても、各会社における退職金制度を検討し、それが賃金の後払いの性格と功労報償の性格をあわせ持っている場合は、非違行為の内容が、「永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な背信行為と認められるか否か」という基準に当てはめ、事案によって、退職金の一部支払いを命じています。

裁判所は、非違行為の内容、会社の社会的評価の低下の有無・程度、従業員の会社における地位、これまでの会社での勤務態度、勤続年数、反省の有無等を総合的に考慮して判断しています。

経験上、この種の裁判になった場合は、仮に懲戒解雇が有効だとしても、これまでの功労も考慮して、いくらかでも退職金の支払いをしてはどうか？と裁判官から和解の打診をされることが多いです。

4 退職金請求が認められた裁判例

冒頭の4つの事案のうち、退職金請求が認められたのは、①と②です。

①は、本来の退職金の3割の範囲で請求を認めました。痴漢行為であるとはいえ、私生活上の行為であること、報道等によって社外にその事実が明らかにされたわけではないこと、20年余の勤務態度が非常に真面目だったこと等から、過去3度にわたり痴漢行為で検挙され、本件痴漢行為の約半年前にも痴漢行為で逮捕、罰金刑に処せられていたにもかかわらず、一部退職金の請求を認めました。

②は、本来の退職金の3分の1の範囲で請求を認めました。過去に懲戒処分を受けた経歴はないこと、酒気帯び運転の罪で罰金刑を受けたのみで、事故は起こしていないこと、反省文等から反省もあったとうかがわれること等から、一部退職金の請求を認めました。

③、④については、事案の悪質性等から退職金請求は認められませんでした。

結論自体は妥当だと考えますが、このような悪質な事案ですら、訴訟になるということです。人間、追い込まれば恥も何もありません。なりふり構わずこのような訴訟をしてきます。

紛争の回避という点からは、懲戒解雇にするのか普通解雇にとどめるのか、退職金を全額不支給にするのか否かについては、相手の家族構成や状況も踏まえながら慎重に判断する必要があるといえます。

①小田急電鉄（退職金請求）事件 東京高裁平成15年12月11日判決

②ヤマト運輸（懲戒解雇）事件 東京地裁平成19年8月27日判決

③中日本ハイウェイ・パトロール東京事件 東京地裁平成26年11月14日判決

④退職金請求事件 東京地裁平成24年2月17日判決