



## Vol.19

### ★懲戒処分(3) 退職届を提出した後に懲戒事由が発覚した場合

従業員が突然退職し、その後横領の事実が発覚するなどすることがあります。

#### ①この場合は退職後に懲戒処分を下すことはできるのでしょうか？

まず、退職したかどうかを判断する必要があります。

といいますのも、退職届を出しても使用者が明確に承認しなければ合意退職したことにはなりませんので、就業規則に定めのない限り、退職届を提出してから14日以内は会社に在籍することになります。月給制（遅刻について賃金カットをすることがあるもの）の場合、雇用契約解約の意思表示は14日間を経過してから効力を有するからです（民法第627条1項）。就業規則に定めがある場合、例えば「退職届提出後30日が経過してから退職扱いとする」との規定があっても、法律よりも不利な定めをしていますので、民法の上記規定が優先すると考えられています。

例えば、「本日付で退職させていただきます」と退職届を提出しても、会社が退職を認めると明示・黙示に意思表示をしない限り、その日から14日間は会社に在籍することになり懲戒処分を行うことができます。

したがって、突然退職届を提出してきたりした場合は、急いで当該従業員のこれまでの業務内容などを調査して懲戒事由があるかを調べ、14日以内に懲戒処分を行わなければなりません。

では、会社が退職を承諾するか、退職届を提出してから14日間が経過した後は懲戒処分を行うことはできるのでしょうか？

懲戒処分を行うことはできません。使用者が懲戒権を有するのは、雇用契約を結んでいるからであり、退職すれば懲戒権を有しなくなるからです。

②退職後に懲戒処分を行えなくとも、退職金を支給しないことは許されるのでしょうか？

または退職後に支給した退職金を返還するよう求めることは許されるのでしょうか？

まず、退職金を不支給にするためには就業規則にその定めがなければなりません。

就業規則の文例としては「懲戒解雇を行った場合は退職金の全部又は一部を支給しないことがある」が挙げられます。

退職金を返還するように求めるためには同じく就業規則にその定めがなければなりません。

就業規則の文例としては「退職後、在職中の懲戒解雇事由に相当する事由が判明した場合は退職金の全部又は一部を支給しないことがある」が挙げられます。

では、どのような場合に退職金を不支給にすればよいのでしょうか？

退職金は賃金の後払いともいえますし、功労報奨金ともいえる性質のものです。したがって、裁判所は、退職金を全く支給しない場合は（全額返還を求める場合は）、これまでの勤続の功を全て消し去る程度の信義に反する行為を行った場合に限ると判断しています。具体的にどのような場合があたるのかは判断が難しいですが、電鉄会社の従業員が痴漢行為を行った例で裁判所は懲戒解雇を有効としつつ（半年前にも電車内で痴漢行為を行ったこと、電鉄会社の従業員であったことを重視）、全額退職金不支給は無効であり3割の退職金支給を認めたとの事例（東京高裁平成15年12月11日）から分かるとおり、裁判所はなかなか退職金の全額不支給は認めません。また、退職金が多額の場合不支給とすることは訴訟リスクを抱えてしまうことになりますので慎重な検討が必要です。

お気軽にお問い合わせください。

E-mail r.mukai@mbm.nifty.com

TEL03-3288-4981 FAX03-3288-4982