



Vol.72

弁護士 岡 正俊
社若経営法律事務所

★5名の従業員が退職日を申し合わせて同一日に退職したこと等による退職金の不支給が認められなかった事案

今回のニュースレターは、5名の従業員が退職日を申し合わせて（裁判所はそうのように推認できるとしています）同一日に退職したこと等により、会社が就業規則、給与規程に基づき同人らに対して退職金を不支給としたことが認められなかった事案（東京地裁令和元年10月17日判決）をご紹介します。

1. 事案の概要

(1) 就業規則の定め

被告には、以下のような就業規則の定めがありました。

退職しようとするときは、所属長を経て退職事由及び期日を明記して2週間前までに退職願を提出して会社の同意を得なければならない。会社の同意を得て退職するものを円満退職と呼称する（就業規則54条）。

(2) 給与規程

被告には、以下のような給与規程の定めがありました。

会社の業務実施に功労のあった者が勤務3年以上で退職する場合には退職手当を支給する。ただし、天災事変又は経営不振等のため事業を閉鎖する場合は所轄監督署長の決定により減額し、又は就業規則に違反したことにより解雇若しくは退職に至った者及び就業規則54条の退

職手続をせず退社又は他に就労、就職した者については支給しないことがある（給与規程12条1号）。

本人の都合により円満退職する者に対する退職手当の支給基準は退職手当支給基準の6割を基準として功労の程度、勤務の成績等により増減額することがある（給与規程12条4号）。

(3) 原告らの退職

原告ら5名は平成30年7月20日、被告に対し、自己都合を理由として同年8月20日付で退職する旨記載された退職届をそれぞれ提出し、同日被告を退職しました。

2. 裁判所の判断とコメント

(1) 就業規則の手続によらない退職の場合に退職手当を不支給とする規定の有効性について

被告の給与規程12条1号は、就業規則の退職手続をせずに退職した場合に退職金を不支給とすることがある旨定めており、この規定の有効性が問題になりました。

裁判所はまず、就業規則の規定にかかわらず辞職の意思表示が被告に到達すれば雇用契約終了の効果が生ずるのであるから（民法627条1項）、就業規則54条の退職手続をしなかったことを退職手当

の不支給事由と定めても直接的に退職の自由が制限されるものとはいえないとしました。しかしながら、被告における退職手当は功労報償的な性格のみならず、賃金の後払い的性格を有するとし、このような退職手当の性格に鑑みると、就業規則 54 条に定める退職手続によらないということのみを退職手当の不支給事由とすることは、労働条件として合理性を欠くものをいうほかない（労働契約法 7 条参照）としました。そして、給与規程 12 条 1 号ただし書のうち就業規則 54 条の退職手続をしなかったことを退職手当の不支給事由とする部分は無効としました。

一方で裁判所は、引継ぎや人員補充の必要のために、退職従業員と会社が相互に協力して円満に退職することを促進するためという規定の趣旨自体には合理性が認められる余地があるとしています。規定の趣旨に合理性が認められるとすると、退職金不支給の事由をその趣旨に沿った形に限定すれば、有効な規定になるといえそうです。

(2) 給与規程 12 条 4 号による退職手当の不支給の可否について

次に給与規程 12 条 4 号による退職手当の不支給の可否について判断されています。

そもそも同規定は「増減額」することがあると定めており、不支給にできるのかという疑問がありますが、裁判所はそ

の点は措いて以下のように判断しています。

給与規定 12 条 4 号は、功労の程度、勤務成績等において増減額すべき事由がある場合に退職手当を増減額する旨定める規定であると解され、被告における退職手当が賃金の後払い的性格を有することに鑑みると、退職手当の額を不支給又は減額とすることができるのは、勤務成績等の不良等の事実があったとしても、それが長年の勤続の功を抹消又は減殺するほどの著しい背信行為であるといえる場合に限られるというべきであると裁判所は判示しました。

原告らについては、同一日を退職日とする退職届を提出しており、原告らが退職日を申し合わせたことが推認されるものの、それによって被告の経営や業務に支障が生じたと認めるに足りる証拠はないとして、原告らが同一日に退職したことが、長年の功労を減殺又は抹消するほどの背信行為であるとはいえず、原告らの退職手当を不支給又は減額すべき事由があるとは認められないとしました。

この点についても、被告の経営や業務に支障が生じたり、原告らに単なる申し合わせを超えた会社に損害を与える意図等が認定できる場合は、本判決と異なる判断があり得るといえるでしょう。

退職金の不支給が認められるには、単に規定に該当するというだけでなく、実態が重要であるといえます。