



Vol.24

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 背信行為(?)があっても退職金を受給する権利を擁護した裁判例

弁護士の平野剛です。今回は、退職金支給後に当該元社員に懲戒解雇処分事由があると判明したとして会社が退職金返還請求をした事件（東京地裁令和4年6月10日判決）をご紹介します。

1 事実の概要

本件の原告は生命保険会社（X生命）で、被告となった元社員2名（婚姻関係あり）は、いずれも約13年間在職して保険営業に従事し、平成31年1月31日に一緒に退職しました。

退職にあたり、被告らは会社に「退社した後…私が貴社在職中に行った行為で…貴社の規程上の懲戒解雇処分事由に該当するもののあることが判明した場合…判明した時点で退職金が支給されていれば、貴社の請求に応じ、貴社に対し退職金を返還することを…了承いたします」等と書かれた退職届兼誓約書（本件誓約書）を提出しました。

被告らは、所属していた営業所の所長から、退職の挨拶状を送付すること及びX生命の社名が印刷された封筒を使用することの許可を受け、また、退職前に、2567件の契約内容がわかるデータと顧客の住所氏名が記載された宛名ラベルを営業所内で印刷しました。

そして、退職してから2週間後、在職時に担当していた顧客1180名に対し、顧客の住所・氏名が記載された宛名ラベルを貼り付けた封筒（X生命の社名を表示）を使用し、概略以下の項目が記載された文書（本件文書）を送付しました。

- ① X生命では、お客様が望まれる本当のコンサルタント型の生命保険や資産運用のご提案が出来なくなってしまった
- ② 団体割引の商品が縮小・変更され、自信をもってお客様に商品をお勧めすることが出来なくなってしまった
- ③ 満期時に生命保険の非課税・節税対策のご案内ができなくなってしまふ
- ④ 保険にご加入頂いた当時の担当者ではなく、勤務先の学校担当が全て担当するという理不尽なルールが存在し続けている
- ⑤ 今後は、X生命を卒業し、(株)●●に籍を置く。X生命1社だけの商品提案ではなく、十数社の中からお客様にとって一番最適な保険・運用商品をご提案することができる

本件文書の送付を受けたX生命の顧客の中には、なんで●か月も先の●月に満期になる契約があることを退職した者が知っているのか等と苦情を述べた人もいました。

会社は、被告らが在職中に、顧客情報の不正持出し、業務妨害の予備行為、会社備品の私的利用（封筒を許可された退職挨拶状の範囲を逸脱して使用）を行ったことが判明し、これらが懲戒解雇処分に相当するとして、被告らに対し既払いの退職金（それぞれ約600万円、約430万円）の返還を請求しました。

2 裁判所の判断

裁判所は、「顧客情報の不正持出し」については、被告らが契約情報のデータを印刷した事実までは認めながら、宛名ラベルのほかに顧客情報を持ち出したとまでは認めると述べてきました。加えて、所長が社名入りの封筒使用を許可したこと、社内の運用として退職社員が任意の挨拶状を送付することを禁止していなかったことも指摘しました。

「業務妨害の予備行為」については、本件文書の送付が退職から2週間程度後のもので、予備行為そのものによりX生命に個別具体的な損害を与えたとはいえないこと、（筆者註—予備行為をもって懲戒解雇事由とすると？）退職後の勧誘行為をもって懲戒解雇事由というに等しい結果とならざるを得ないこと、懲戒規程において退職後の競業行為を懲戒解雇事由として定めていないことを指摘しています。

「備品の私的利用」の観点については、判決文では明示的に検討されていません（「顧客情報の不正持ち出し」の検討の中に含まれているという趣旨なのかもしれませんが、なぜ判決文で明示的に触れられていないのか不明です）。

裁判所は、「顧客情報の不正持ち出し」、「業務妨害の予備行為」を一体として総合して検討をせず、それぞれ個別に検討し、いずれも「採用されて以降の長年の勤続の功を抹消ないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為であったとまで評価することは困難である」と述べ、X生命による退職金返還請求を棄却しました。

3 結論ありきの判断か？退職者向けの情報管理のルールづくりも重要

退職金は、一般に、賃金の後払い的性格や功労報償的性格を有していることが多く、こうした性格を有する退職金については、これを不支給とするには、本件裁判例でも触れられているとおり、永年勤続の功を抹消ないし減殺するような著しい背信行為が存在することが必要とされており、これが認められるためのハードルは、懲戒解雇よりも高いものです（懲戒解雇が有効でも退職金請求が認められているケースも少なくありません）。

このような一般論としてのハードルの高さが頭にあると、退職金の不支給や返還請求が認められることは殆どないのではないかと考えがちです。しかし、本件を取り上げる際に改めて確認してみたところ、意外に不支給や返還請求が認められている裁判例も何件もあり、やや驚きました（とは言っても、退職金の金額がある程度まとまった額になることから、かなり背信性が強い場合でも、退職者側が強く争ってくるからかもしれません）。

本件は、退職後に自らが競合行為を行う目的での案内状を送付するために1000名超という多数の顧客情報（少なくとも住所・氏名）を持ち出し、また、その案内状の送付に使用する目的でX生命の社名入りの封筒を持ち出しているのであって、退職金を不支給ないし返還すべき理由が存在するという判断もあり得たケースではないかと思えます。もちろん、ハードルが高いため微妙なケースですが、全額ではなくとも一部を返還させるということもあり得たと思えます。

本件判決は、退職金返還請求のハードルの高さが頭にあって結論ありきだったのではないかと思われるほど、かなり無理な事実認定や評価をしているように感じられます。「退職後の競業行為を懲戒事由として定めていない」と指摘していますが、そんなものを定めるわけがなく、目を疑う内容です。ただ、所長が挨拶状の送付や社名入りの封筒の使用を許可していたことについては、退職金の不支給・返還を否定する方向に働く事情であることは否定できません。

本件の被告らは、会社の方針に不満をもって退職しており、このような事態に至ることも予想し得たかもしれません。退職する社員に対する情報管理について、一律のルール作りは容易ではないと思えますが、重要な検討課題と言えましょう。