

## 第45回 杜若オンラインサロン

# 避けては通れない、退職金に関する諸問題

---

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭  
弁護士 釋 英導

# 目次

---

## ① 講義パート(担当:釋)

- 1 退職金の法律上の扱い
- 2 退職金の不支給、減額
- 3 退職金に関するその他の問題
- 4 退職金制度の設計
- 5 まとめ

## ② 座談会パート(担当:向井・釋)

# ご質問方法について

ご質問がある場合には、画面下の「Q&A」からご入力ください。

いただいたご質問は、後半の座談会にて時間の許す限り回答させていただきます。  
ご質問をお待ちしております。

※ご質問の際は、特定の企業名、人物名はご入力されないようお願いいたします。

※本日のセミナーは収録させていただいております（後日顧問先様限定で公開予定）。

# 1 退職金の法律上の扱い

---

はじめに

退職金の法的性質

# 1－1 はじめに

- ・従業員の方の退職に際し、退職金に関するご相談をいただくことがある。（問題のあった従業員に対して退職金を支払わなければならぬか、といったご相談が多い。）
- ・この分野については、法律上明文で規制があるわけではなく、最高裁の判例が固まっているわけでもない。しかし裁判になると、様々な理由から、「この退職金不支給条項は無効である」と判断されることがある。
- ・このような事態を防ぐためには、過去の下級審裁判例をいくつも参考にして予防策を取る必要がある。この分かりにくさが退職金に関して検討する際のネックになっている。
- ・そこで本日は裁判例の傾向を概観しつつ、退職金に関して特に留意すべき点を検討していく。

# 1－2 退職金の法的性質

- ・退職金は、「賃金の後払い」と「功労報償」の性質を持つとされる。
- ・多くの場合は両方の性質を兼ね備えている。ただし制度設計次第ではどちらかの性質のみということもあり得る。

性質	金額の決定方法	規定の例	特徴
賃金の後払い	・機械的に金額が算定可能	・在籍月数 × 一定金額	・事後的な減額は不可能ではないが若干ハードルが高くなる
功労報償	・会社への貢献度に応じて金額が変化する ・問題があれば減額	・懲戒解雇時は不支給 ・競合他社に転職時は減額	・問題があって退職した場合の減額が比較的認められやすい

## 2 退職金の不支給・減額

---

懲戒解雇・諭旨解雇の場合

自己都合退職の場合

競合他社への転職の場合

# 退職金不支給のハードルは高い

## 【退職金の不支給が認められなかつた裁判例】

	類型	事案	支払額	判決日
1	業務外の犯罪	鉄道会社の従業員が他社路線で痴漢行為をはたらいて逮捕され懲戒解雇された	3割	東京高判H15.12.11
2	業務懈怠	突然出勤しなくなり引継ぎをせず退職した	全額	大阪高判S59.11.29
3	競合他社に転職	広告会社を退職後、自営で広告業をした	全額	名古屋高判H2.8.31

## 【退職金の不支給が認められた裁判例】

	類型	事案	支払額	判決日
4	業務外の犯罪	強盗事件を起こし、社名が報道された	—	東京地判H26.11.14
5	業務上の不正 (横領的行為)	テレホンカードの管理責任者がテレカ1万枚(500万円相当)を隠し持った	—	大阪地判H9.4.25
6	競合他社に転職	在職中に部下にも転職を勧誘し、顧客奪取を図った	—	東京地判H23.5.12

## 2－1 懲戒解雇の場合

- ・「従業員を懲戒解雇するので、退職金を不支給としてよいか」というご相談が多い。しかし、就業規則に「懲戒解雇の場合は退職金を不支給とする」旨の記載があったとしても、退職金不支給とするハードルは高い。
- ・一般的には、**労働者の勤続の功を抹消してしまうほど**の著しく信義に反する**行為**がある場合にのみ、退職金の不支給が認められるとされる。

### 【裁判例の傾向】

- ・業務外で犯罪をしたケースなど重大な問題があったとしても、会社に直接的な影響がなければ、退職金を不支給とすることは認められていない(減額は可能)。
- ・不支給とすることが認められたのは、**会社の業務に対して直接的な悪影響を与えるような行為や、会社に対する裏切りといえる行為がある(背信性がある)**ような場合に限られている。

## 2－1 諭旨解雇の場合

- ・見落としがちだが、諭旨解雇でも退職金を減額できる場合がある。
- ・懲戒解雇の場合と差をつける観点から、規程上、不支給ではなく減額にとどめるのがよいと思われる。
- ・実際に減額するためには、懲戒解雇の場合と同様に、会社の業務への悪影響や、会社への背信性があることは必要。
- ・懲戒解雇にもいえることだが、懲戒事由発覚前に本人が退職してしまうケースがある。そのため、「諭旨解雇された者」ではなく、「諭旨解雇事由がある者」について減額支給なし返還請求が可能という規定にすべきである。

【裁判例】(大阪地判H7.4.26)

- ・農協の役職者が部下による不正出金の隠蔽を図ったという事案において、諭旨解雇・退職金不支給処分がどちらも有効であると判断された。

## 2－1 合意退職の場合

- ・懲戒解雇相当の問題を起こした場合であっても、本人のために懲戒解雇とはせず合意退職とすることがある。
- ・この場合、退職合意書を作成し、以下のいずれかの処理をすることができる。
  - ①退職金を不支給とすることについて合意したという処理
  - ②会社が持っている損害賠償請求権と、本人が持っている退職金支払請求権を相殺する処理。相殺しきれなかった損害賠償請求権は債権放棄が多いと思われる。

(ご案内)後日、本日のレジュメと併せて、退職金不支給条項を盛り込んだ退職合意書のテンプレートを弊所よりメールにてご案内差し上げます。ぜひご活用ください。

## 2－1 合意退職の場合

### 【①不支給パターンの条項例】

3 甲及び乙は、甲が乙の退職に際し、退職金規程●条に定める退職金を支給しないことを相互に確認する。

(略)

6 甲及び乙は、甲と乙の間には、本合意書に定めるものその他に何らの債権債務が存在しないことを相互に確認する。

※6項(清算条項)を盛り込む場合、会社から当該従業員に対して今後請求を行うことができなくなる点に注意が必要。

## 2－1 合意退職の場合

### 【②相殺パターンの条項例】

- 3 甲及び乙は、甲が乙に対し、●●に基づき100万円の損害賠償請求権を有することを相互に確認する。
- 4 甲及び乙は、乙が甲に対し、退職金規程第●条に基づき30万円の退職金支払請求権を有することを相互に確認する。
- 5 甲及び乙は、第3項に定める甲の乙に対する損害賠償請求権のうち30万円と、前項に定める乙の甲に対する30万円の退職金支払請求権が、本合意書をもって相殺されたことを相互に確認する。
- 6 甲は、第3項に定める損害賠償請求権のうち、前項により相殺された部分を除いた残額について、一切の債権を放棄する。

## 2-2 自己都合退職の場合

- ・自己都合退職か会社都合退職かによって、退職金の計算式(係数)を変えることは可能。
- ・ただし、従業員側から退職届が提出されて退職に至った場合であっても、それまでの経緯を考慮して実質的に会社都合退職であると判断される場合がある。そのため、自己都合退職かどうかは慎重に判断する必要がある。

【裁判例】(大阪地判H19.6.15)

→業務態度に問題のある従業員に対して身の振り方を考えるように告げ、これを受けて従業員が退職届を出したケース。

裁判所は、会社が懲戒処分に代えて退職を促した結果当該従業員が退職に至ったものとして、会社都合退職であると判断。

その結果、会社は、退職金の差額(会社都合の場合の額-自己都合の場合の額)と、失業保険の求職者給付額を支払う義務を負うと判断された。

## 2－3 競合他社への転職

- ・就業規則等において退職後の競業を禁止している場合がある。このような場合、従業員の職業選択の自由を制限するとして、規定の有効性が厳しく判断される傾向にある(本日は詳しく扱わない)。
- ・これに対して、退職後の競業を直接禁止はしていないが、退職後に競業をした場合に退職金を不支給(または減額)としている場合がある。これも全て有効となるわけではないが、前述のケースよりは有効と判断されやすい。

### 【裁判例の傾向】

- ①不支給条項が職業選択の自由に与える影響の程度(どの程度転職がしにくくなるか)が、条項の有効性を左右する。この点を意識して制度設計をする必要がある。
- ②裁判では悪質な事案に限って不支給条項が有効とされることがある。そのため、顧客や従業員の奪取を目的として同業他社へ転職したようなケースであれば不支給という選択肢もあり得るが、そうでなければ減額にとどめるべきである。

## 2-3 競合他社への転職

【退職金不支給規定が有効と判断された例】(大阪地判H12.9.22)

- ・幼稚園等から業務委託を受け、園児に体育指導をするという業務内容の会社の事例。従業員が退職して競業会社を立ち上げ、従業員が続々と転職してしまった。
- ・退職金規程の下記条項の有効性が争われた。

「退職後1年以内に従業員の勤務地内、若しくはこれに隣接する行政区画内同業他社へ転職するとき(略)は、前項の退職金支給金額(略)の2分の1の乗率によりこれを支給する。」

- ・この程度の不利益を課したとしても、「労働者の転職の自由を著しく制限することになるとはいえない」等の理由から、当該条項は有効であると判断された。

→期間、区域、減額幅の観点から、職業選択の自由(転職の自由)への影響を考慮して有効性が判断されている。

# (補足1)退職後に問題が発覚した場合

- ・退職金支給後に、懲戒解雇相当の事実が発覚する場合、会社は(退職金規程において定めがあれば)当該元従業員に対して退職金の返還を求めることができる。
- ・しかし、退職金不支給事由を定める条項がそもそも存在しない場合、一度支給してしまった退職金を返還してもらうことは困難である。
- ・なお、退職金不支給事由を定める条項が存在していないとも、退職金支給前に問題に気付くことができれば、不支給とすること自体は問題ない。
- ・これをまとめると下記の表の通りである。

	不支給条項あり	不支給条項なし
退職金支給前に問題が発覚	不支給にできる	不支給にできる
退職金支給後に問題が発覚	返還請求ができる	返還請求は困難

# (補足2) 中退共の場合

・中退共を採用している場合で退職金の減額・不支給措置を取りたい場合には、退職金減額認定を受ける必要がある。その流れは次の通り。

- ①従業員が退職。
- ②所定期間内に、厚労省に減額認定を申請するための書面を送付する。
- ③退職金の減額が判断される。
- ④減額が認められた場合、残額が支給される。

※減額が認められた場合、そのお金は中退共の運営のために使用される。

※上記の手順を踏まなければ、元従業員に通常通りの退職金が振り込まれる。この退職金について会社から返還請求するといったことはできない。

### 3 退職金に関するその他の問題

---

労使慣行

退職金制度の縮減

パート・有期労働者の退職金

# 3－1 労使慣行

- ・会社と従業員の間で暗黙の了解となっている事柄について、それが労働契約の内容になっていると判断されることがある。これを労使慣行という。
- ・具体的な条件としては、次のとおり。

- ①一定の基準による退職金の支給を労使双方がルールとして意識していたこと
- ②その基準によって個別の従業員の退職金額が算出できること

- ・実務上の感覚としては、労使慣行が認められるハードルは高い。過去数年間程度の実績では認められない。
- ・就業規則ではないが内規が存在し、その計算式通りの金額が支払われてきたという事例においては、労使慣行の成立を認めた裁判例が散見される。

## 3－2 退職金制度の縮減

- ・退職金制度を縮減する場合は、在職中の従業員にとって、労働条件が不利に変更されることになる。
- ・そのため、一般的な賃金切り下げの場合と同様に慎重な対応が必要。

### ①各従業員の個別同意を得る方法

- ・具体的にどのように不利益が生じるかを説明し、従業員が十分考えて同意することが不可欠。その経緯も形に残るようにしなければならない。

### ②個別同意を得ずに就業規則の変更をする方法

- ・高度の必要性がなければ認められないとされる。例えば、倒産の現実的危険があり減額が避けられない場合や、企業統合によって支給基準を統一する必要がある場合など。
- ・代償措置の有無、従業員説明会・団体交渉の経緯も重視される。

### 3－3 パート・有期労働者の退職金

#### ①正社員と業務内容や配置変更範囲が同一である場合

- ・パート・有期労働者に対しても、正社員と同様に退職金を支払う必要がある。  
(パート有期法9条参照)
- ・ただし在職期間や所定労働時間の差異に応じて金額に差をつけることは問題ないとされている。

#### ②正社員と業務内容や配置変更範囲が異なる場合

- ・正社員とパート有期労働者の労働条件に「不合理な相違」があってはならないと定められている。(パート有期法8条)
- ・退職金の不支給が「不合理な相違」に該当するリスクは低い。理由としては、正社員の人材確保を目的として、正社員のみに退職金を支給することも合理的であるとされるためである。

# 4 退職金制度の設計

---

退職金額の決定

減額・不支給条項の規定例

# 4－1 退職金額の決定

- ・退職金制度は、自社で行うものと外部に委託するものに大別される。後者は、中退共や商工会議所の特定退職金共済が当てはまる。
- ・自社で行うものについて、例えば以下のような退職金額の決定方法がある。

方法	算定方法の例	特徴
勤続年数と連動	勤続年数 × 一定額	・勤続年数が長い人が有利
最終給与と連動	退職時の月給 × 一定の支給率	・年功序列であれば勤続年数が長い人が有利 ・中途入社の従業員も多くもらえるチャンスがある
ポイント制	役職等に応じたポイントを算定	・退職金を支給する目的に応じて柔軟に設計可能 ・事後的に減額しにくい場合がある(※)

※販売員の売上実績に応じて機械的に退職金額を算定していたケースで、当該退職金には功労報償的性格がないとして減額不可とした裁判例がある。  
(名古屋地判H6.6.3)

# 4－2 減額・不支給条項の規定例

## 第●条(退職金の減額・不支給)

- 1 懲戒解雇事由に該当する者については、退職金の一部または全部を支給しない。(※「懲戒解雇された者」としないよう注意！)
- 2 諭旨解雇事由に該当する者については、退職金の一部を支給しない。
- 3 従業員が、退職後1年以内に、●●市または隣接市町村において同業他社に転職し、または自ら競業行為を行った場合、当社は当該従業員に対する退職金の一部または全部を支給しない。
- 4 前各項の場合において、当社が既に退職金を支給済みであるときは、当社は当該従業員に対して退職金の一部または全部の返還を求めることができる。

※自己都合退職の場合の減額率については、支給額の算定式を定める条項に記載されることが多いため、ここでは記載していない。

# 5 まとめ

---

# まとめ

- ・退職金の制度設計の際には、勤続年数だけで機械的に支給額が決まる制度よりも、会社への貢献度が支給額に影響する制度の方が、柔軟な対応が可能になるため望ましい。
- ・個別事案において退職金の不支給・減額を検討する際は、当該従業員の行為が会社の業務に与えた影響の程度や、会社への背信性の強さが重要なポイントになる。
- ・労使慣行やパート有期法の問題に抵触することは多くない。ただし制度設計時・変更時等には念のため検討しておくべきであるし、規定と運用の間に齟齬がないかの確認も必要である。