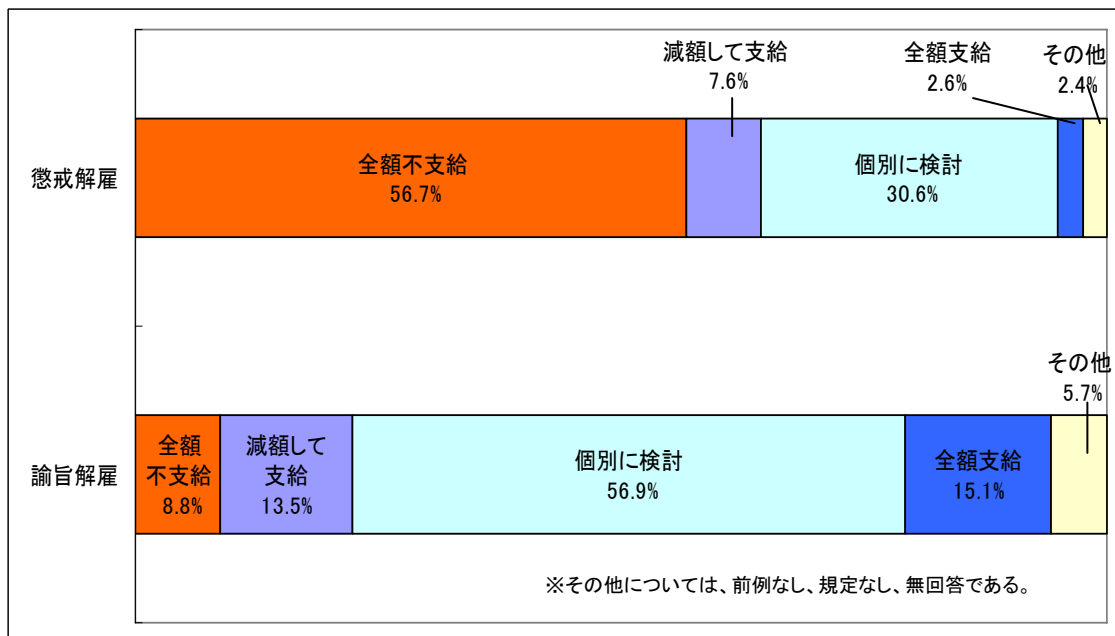


民間企業における退職金の支給制限について

- ・「平成19年民間企業における退職金制度の実態に関するアンケート調査」(総務省人事・恩給局委託調査)を実施。
- ・全国の企業規模50人以上の民間企業から、層化無作為抽出した3,000社に10月初に退職金制度(退職一時金制度、退職年金制度)に関する調査票を送付。
- ・10月末時点で回答のあった643社うち、懲戒解雇、諭旨解雇時の退職金の支給に関する設問に回答した578社について中間集計。

○懲戒解雇、諭旨解雇時の退職金の支給状況

- ・懲戒解雇時は、回答企業の56.7%が全額不支給、30.6%が個別に検討
- ・諭旨解雇時は、回答企業の56.9%が個別に検討、15.1%が全額を支給



- ※ 懲戒解雇：使用者が労働者の企業秩序違反に対する制裁として行う解雇。
 諭旨解雇：使用者が労働者に退職願いの提出を勧告し、即時退職を求めるもの。

○懲戒解雇時に個別に検討すると回答した企業のうち大手企業24社に対する再調査結果

- ・原則として退職金不支給としている企業が、半数(12社)
- ・減額支給規程のある企業が、19社
- ・懲罰委員会等を開催して対応を決定している企業が、半数(12社)
- ・返納規定のある企業が、1社(別紙)

支給済み退職金の返還が制度化されている事例

「平成19年民間企業における退職金制度の実態に関するアンケート調査」への回答企業のうち、退職金の返還を退職金支給規則に定めている企業からさらに聞き取り調査を行った。

1. 不支給について

- 次の各号の一に該当するときは、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。
- (1) 懲戒処分により解雇又は諭旨退職とされたとき。
 - (2) (1)の処分をうけるべき行為のあった者が、その処分前に死亡したとき。
 - (3) 別に定める通常の退職手続によらず退職し、会社に著しい不利益を与えたとき。

【コメント】

- ・ (1)は、30年ほど前から、(2)は、20年ほど前から存在するため、制度導入の背景については不明。
- ・ 現在までのところ、(2)が実際に適用された事例はない。
- ・ 不支給の判断は、一般的には、社会的事件としての発覚、外部からの情報提供、内部調査等で明らかにされた事由に基づき、社内委員会を開催し、本人に弁明の機会を保障した上で、顧問弁護士の意見等を聴取しつつ下すこととなるが、(2)では、本人の弁明の有無に関わらず、処分に相当すると判断しうる客観的事実が確認された場合に限ると考えられる。

2. 返還について

既に退職金を支給した者について、懲戒処分による解雇又は諭旨退職に相当する在職期間中の不正行為が明らかになった場合には、退職金の全部又は一部の返還を求めることができる。

【コメント】

- ・ 3～4年前に、退職金の計算方式を変更した際、当時検討した資料の中にあつたいわゆる「ひな形」に含まれていたため導入した。
- ・ 懲戒処分自体が厳正に行われることが理解されているため、労働組合からは、この規程導入に際して特段の異論はなかった。
- ・ 現在までのところ、この規程が実際に適用された事例はない。
- ・ 懲戒処分及びこの返還命令の具体的な事由・基準は定めていない。個別の事案毎に顧問弁護士の意見等を聴取しつつ、担当部署(法務部、人事部等)にて、非違行為の程度を勘案して退職金返還の要否を検討し、必要な場合は本人と返還交渉を行う。本人が拒否した際には、場合によっては訴訟を起こすことも想定している。

<注> 枠内の規定は、事務局において編集しており、原文とは異なるものである。