

解説 リスクを回避する 就業規則整備 10 の知恵

いざというとき慌てないためのポイントと規定例¹（抄）

はじめに	2. 私傷病休職者が1週間程出勤してきた、再度休職を繰り返すことを防ぎたい
I 就業規則についての基本的事項	3. 行方不明や無断欠勤に対応した規定を設けたい
1. 就業規則の目的	4. 解雇をめぐるトラブルを防止したい
2. 就業規則の絶対的必要記載事項	5. 懲戒をめぐるトラブルを防止したい
3. 就業規則の相対的必要記載事項	6. <u>退職後に不正が発覚した場合は、退職金を返還させたい</u>
4. 意見聴取	7. 兼業(二重就業)を制限したい
5. 就業規則の周知義務	8. 退職後にも競業禁止義務を課したい
6. 罰則	9. 人事異動(配転)をめぐるトラブルを防ぎたい
7. 就業規則の変更と変更後の就業規則の効力	10. 在籍出向をめぐるトラブルを防ぎたい
II リスクを回避する就業規則の整備例	
1. 急な退職で業務に支障が出ないようにしたい	

II リスクを回避する終業規則の整備例

6. 退職後に不正が発覚した場合は、退職金を返還させたい

問題点と解説

前記「モデル規定例 10 条 7 号(懲戒解雇)」では、懲戒解雇の場合には、即時解雇し、原則として退職金は支給しない旨を定めている。

労基法 89 条 3 の 2 号により、退職手当についても就業規則において定めをする場合には、その要件を記載すべきところとなっているが、多くの場合、賃金規程あるいは退職金規程を別に定め、詳細についてはそれらの規程にゆだねている場合が多いと思われる。

退職金に関しては、労働協約や就業規則、退職金規程等により支給要件が明確に定められており、かつ、「労働の対償」として支払われている限り、労基法 11 条に定める賃金であるとされている。(小倉電話局事件 最高裁三小 昭 43.3.12 判決)

ところで、退職金の性格については、①賃金後払い説、②退職後の生活保障説、③功労報償説などがあるが、懲戒解雇による退職金不支給規定の有効性の判断においては、これらの性格が混在しているものと考えられており、懲戒解雇の理由によっては退職金に不支給が許されないと判断されるケースもある。

懲戒解雇の場合に、それがいかなる理由であろうとも退職金の不支給、あるいは減額支給が無条件に認められるものではなく、「それが社会的相当性の見地より見て合理的である限り許される」ものであることに注意しておく必要がある。

¹ 益田浩一郎 ますだ こういちろう 益田社会保険労務士事務所 代表

1963 年東京生まれ。大手信販会社、損害保険会社で債権管理、営業、人事等に従事。99 年社会保険労務士登録。現在、益田社会保険労務士事務所(東村山市)代表として人事・労務管理の相談・指導、社内諸規程、諸制度の企画・立案、講演会講師等を中心に活躍
E-mail:masuda-sr@nifty.com URL=http://homepage2.nifty.com/sr-masuda/

【モデル規定例】（便宜上、「退職金規程」とした。）

（退職金の不支給、返還）

退職金規程第〇条

社員が懲戒解雇された場合、または懲戒解雇事由に相当する行為があった場合には、退職金は支給せず、万一、支払済みの退職金があった場合には、これを返還しなければならない。

運用のポイント

では、設問のように退職後に不正が発覚した場合、その時点で懲戒解雇を行い、退職金を支給しないことができるのかについて考察していく。

すでに退職している社員については、当然ながら退職により労働契約関係は終了しており、したがって就業規則に基づき懲戒解雇を行ったとしても無効となる。

しかし、懲戒解雇事由と退職金不支給事由は別のものであり、自主退職の成立後に、会社が懲戒解雇の意思表示をして退職金の支払いを拒んだ事案で、「懲戒解雇の場合の退職金不支給規定は、現に労働者を懲戒解雇した場合だけでなく、雇用契約終了後に退職金不支給に相当とするような懲戒事由が存在したことが判明した場合にも及ぶ」とし、労働者側からの退職金請求を棄却した例（大器事件 大阪地裁 平 11. 1. 29 判決）や退職金の支払いに関する合意が成立した後で、在職中の背信的な行状（顧客データの流失等）が発覚したとして退職金の支払いを拒絶した事案で、「その背信性次第では退職金請求が権利濫用に当たることもある」とし、退職金請求を棄却した例（アイビ・プロテック事件 東京地裁 平 12. 12. 18 判決）などがある。

一方で、退職金の支払いにつき、就業規則において「懲戒解雇された者には退職金を支給しない」とする定めはあるが、「懲戒解雇事由が存在するときに支給しない」という定めがない場合、懲戒の手続きによることなく退職した労働者には、退職後に懲戒事由の存在が明らかになっても、退職金請求権が発生するとされた事例（広麵商事事件 広島地裁 平 2. 7. 27 判決、同旨のものとしてアイ・ケイ・ビー事件 東京地裁 平 6. 6. 21 判決）もあることから、上記モデル規定例のような定めをしておくことが望まれる。

（後略）