

令和5年度答申第2号
令和5年4月13日

諮問番号 令和4年度諮問第91号（令和5年3月17日諮問）
審査庁 厚生労働大臣
事件名 中小企業退職金共済法10条5項に基づく退職金減額認定処分に関する
件

答 申 書

審査請求人Xからの審査請求に関する上記審査庁の諮問に対し、次のとおり答申する。

結 論

本件審査請求は棄却すべきである旨の諮問に係る判断は、妥当である。

理 由

第1 事案の概要

1 本件審査請求の骨子

本件は、A社（以下「本件会社」という。）が、中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号。以下「中退共法」という。）10条5項の規定に基づき、退職した被共済者である審査請求人X（以下「審査請求人」という。）の退職金を減額して支給することの認定申請（以下「本件申請」という。）をしたところ、厚生労働大臣（以下「処分庁」又は「審査庁」という。）が、本件申請を認定する処分（以下「本件認定処分」という。）をしたことから、審査請求人がこれを不服として審査請求をした事案である。

2 関係する法令の定め

（1）中退共法10条1項は、独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下「機構」という。）は、被共済者（事業主が機構との間で締結した退職金共済契約（事業主が機構に掛金を納付することを約し、機構がその事業主の雇

用する従業員の退職について退職金を支払うことを約する契約をいう。以下同じ。)に基づき、機構がその者の退職について退職金を支給すべき者をいう。以下同じ。)が退職したときは、その者に退職金を支給する旨規定する。

- (2) 中退共法10条5項は、被共済者がその責めに帰すべき事由により退職し、かつ、共済契約者(退職金共済契約の当事者である事業主をいう。以下同じ。)の申出があった場合において、厚生労働省令で定める基準に従い厚生労働大臣が相当であると認めたときは、機構は、退職金の額を減額して支給することができる旨規定する。
- (3) 上記(2)の「厚生労働省令で定める基準」(以下「退職金減額の認定基準」という。)について、中小企業退職金共済法施行規則(昭和34年労働省令第23号。以下「中退共規則」という。)18条は、次の各号のとおりとすると規定し、同条3号には「正当な理由がない欠勤その他の行為により職場規律を乱した事又は雇用契約に関し著しく信義に反する行為があつたこと。」が掲げられている。

3 事案の経緯

各項末尾掲記の資料によれば、本件の経緯は以下のとおりである。

- (1) 審査請求人は、令和2年7月15日付けで、本件会社に対し、同年9月11日をもって退職する旨の退職届を提出した。
(退職届)
- (2) 本件会社は、令和2年9月9日付けで、審査請求人が本件会社の就業規則39条4号ないし7号に該当するとして、審査請求人を懲戒解雇し、その旨通知した(以下「本件懲戒解雇」という。)
(懲戒解雇通知書、就業規則)
- (3) 審査請求人は、令和2年9月24日付けで、本件会社に対し、上記(1)の退職届を撤回すること、上記(2)の懲戒解雇を普通解雇(会社都合退職)とみなし普通解雇として退職することに合意すること等を記載した文書を送付した。
(令和2年9月24日付け連絡文書)
- (4) 本件会社は、共済契約者として、令和2年9月25日、処分庁に対し、本件申請をした。
(退職金減額認定申請書)
- (5) 処分庁は、令和3年12月16日、本件申請に対し、本件認定処分をし

た。

(認定通知書)

- (6) 審査請求人が機構に対し退職金の支給請求をしたところ、機構は、令和4年1月20日付けで、審査請求人に対し、退職金を減額して支給する旨通知した。

(退職金の支給について(ご通知))

- (7) 審査請求人は、令和4年4月11日、審査庁に対し、本件認定処分を不服として、本件審査請求をした。

(審査請求書)

- (8) 審査庁は、令和5年3月17日、当審査会に対し、本件審査請求は棄却すべきであるとして、本件諮問をした。

(諮問書、諮問説明書)

4 審査請求人の主張の要旨

- (1) 厚生労働大臣による退職金減額認定が許される場合について

ア 本件認定処分の適法性を判断するに当たっては、審査請求人が中退共規則18条各号のいずれかに該当し、当該事由により退職したことが明らかである場合であり、かつ、退職した審査請求人の勤続の功労を減殺する程度の信義に反する行為があった場合であるかどうかを十分に検討されなければならない。

イ 中退共規則18条3号は、「正当な理由がない欠勤その他の行為により職場規律を乱した事又は雇用契約に関し著しく信義に反する行為があつたこと」と規定する。ここで、「正当な理由がない」は、「欠勤」のみならず「その他の行為により」にもかかると文理上解釈される。

「正当な理由」については、形式的には退職金を受給すべき労働者の長年の勤労の功績を無にするようなないし減殺するような行為について、社会通念上やむを得ない事情があること等から実質的に見て退職金を減額すべきではないといえる理由があることを意味すると解される。

- (2) 審査請求人が退職したのは会社都合による解雇によること

まず、本件懲戒解雇は、審査請求人に対して退職金減額認定処分を受けさせるために形式的に行つたものであるといわざるを得ず、違法不当な目的によってなされた解雇であり、審査請求人は本件懲戒解雇によって退職していない。

次に、本件会社は、本件懲戒解雇が有効であるとしつつも、そうであれ

ば本来は必要のない解雇予告手当を支払って、即時解雇をしている。これは、B労働基準監督署長から解雇予告除外認定を受けることができなかつたからである。したがって、本件懲戒解雇は、B労働基準監督署長によって、労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合には当たらないと認定されており、解雇予告手当が必要な会社都合による解雇である。

そうすると、審査請求人は、会社都合による解雇によって退職したのであり、「中退共規則18条各号のいずれかに該当し、当該事由により退職したことが明らかである」とはいえない。

(3) 審査請求人には「正当な理由がない欠勤その他の行為により職場規律を乱した事又は雇用契約に関し著しく信義に反する行為があつたこと」はないこと

ア 審査請求人が在職中にC社（以下「本件新会社」という。）を設立したのは、本件会社における経営権争いの一環で本件会社の代表取締役が審査請求人に対して業務を遂行させないように妨害を行い、いずれ社内に残れないであろう状態となったために、事前の準備として会社を設立する準備をただけであり、何ら競業避止義務に反するものではない。

イ 本件会社の顧客情報や見積単価を本件会社に無断で利用して営業を行ったとする点について、審査請求人は、本件会社の営業部長であったから本件会社の顧客情報や見積単価を当然知っている立場にあり、無断で利用したものではないし、見積単価についても業界に長く身を置く者であれば当然知っているべき常識的な事項であり、殊更に本件会社の営業秘密としての見積単価を利用したというものでもない。

ウ 本件新会社の業務に用いる書類を本件会社のプリンターを無断で使用し出力したという点について、日時や書類が特定されておらず、また、過剰に多数のプリントアウトを行ったというのであればともかく、それ自体が解雇を有効とさせるような非違行為には当たらない。

エ 勤務時間中に本件新会社の営業行為を行ったとする点も、日時などが特定されておらず、弁明のしようもないところ、そもそも審査請求人は、そのような行為を行っておらず、仮に行っていたとしても、本件会社の勤務については支障を生じさせておらず、中退共規則18条3号で定める「職場規律を乱した事又は雇用契約に関し著しく信義に反する行為」には当たらない。

オ 特別徴収に係る給与所得者異動届出書の私文書偽造についても、本件

会社の退職予定者について、退職後の就職先に関し、法令に基づいて提出する書類を、作成権限のある本件会社の取締役会長の指示に従って作成して市町村長に提出したものであり、何ら問題はない。

カ 以上のように、本件認定処分において減額認定の理由とされたと思われる各行為は、いずれも「職場規律を乱したこと又は雇用契約に関し著しく信義に反する行為」には当たらず、審査請求人の退職は、審査請求人の責めに帰すべき事由によるものではなく、会社都合による解雇である。

(4) 退職した審査請求人の勤続の功労を減殺する程度の信義に反する行為はないこと

本件懲戒解雇の理由を見ると、①本件会社の代表取締役の承諾なく、自らが代表取締役に就任した旨の挨拶状を本件会社の取引先に送付したこと、②在職中に競業する本件新会社を設立し、その代表取締役に就任し、準備行為を含めた事業活動を行い、命じられた業務報告を行わなかったこと、③特別徴収に係る給与所得者異動届出書を本件会社の承諾なく作成し、市町村長に提出したことが挙げられている。

しかしながら、①については、本件会社の代表取締役が令和元年12月27日の納会の二次会において取締役会長や幹部社員の前で代表取締役を退任する旨宣言し、その後、審査請求人に対して本件会社の次の代表取締役は、審査請求人がやるべきであると直接口頭で伝え、令和2年2月になるまでの間にその発言を前提とした行動をとってきたから行った行為にすぎない。

また、②については、①に関連して、代表取締役が退任する意思を翻意し、取締役会長及び審査請求人に対して、本件会社における業務活動を行うことを妨害するようになったため、本件会社を退社した後に生活をしていけるようにするための準備として本件新会社を設立したに過ぎない。そして、審査請求人は、創業者一族及び株主として、経営権争いによって本件会社が内部分裂し、従業員が離職するという状況を避けなければならなかった。そのため、審査請求人による本件新会社の設立は、本件会社に損害を与えるといった不当な目的はなく、かえって本件会社の従業員の雇用を守るなど「正当な理由」があった。審査請求人は、令和2年5月22日付けで取引先に対し本件新会社の設立を知らせる文書を送付したが、既に本件会社の取締役会長が新しく会社を設立すると宣言していたことを踏ま

えれば、本件会社は取引先に分裂後の競業会社の設立が知らされることを想定できたため、上記文書の送付によって、業務に支障が生じたり、職場の秩序が乱れたりすることはない。そして、勤務時間中に準備行為を含む営業活動を行ったことはない。在職中に本件新会社が業務を行って利益を得たという事情もない。本件は、創業者一族における経営権争いの事案であり、他の一般的な雇われ従業員の競業避止義務違反とは同視できず、②の事由をもってしても、退職する被共済者の勤続の功労を減殺する程度の信義に反する行為があった場合には当たらないことは明らかである。なお、本件会社が懲戒解雇事由であるとして問題とした業務報告を行わなかったことについて、審査請求人は業務の引継ぎに必要な業務報告を行っている。

さらに、③については、取締役会長及び従業員が本件会社を退職することから、社内における業務執行権限のある取締役会長の指示に基づいて作成したものであり、また、市町村長に提出が必要となる書面であるから、それ自体問題とされるべきものではない。本件認定処分はこれらの事情を考慮せずになされたものである。

その他、処分庁が審査請求人に対して回答を求めた「申請会社の顧客情報や見積単価を申請会社に無断で利用して営業を行った。」、「競業会社の業務に用いる書類を申請会社のプリンターを無断で使用し出力した。」、「勤務時間中に競業会社の営業行為を行った。」についても、日時や内容が特定されていない点をおくとしても、いずれもそのような事実はなく、また、それ自体が反復継続して多数回行われていたのであればともかくも、退職する被共済者の勤続の功労を減殺する程度の信義に反する行為があった場合には当たらないことは明らかである。これらは、本件懲戒解雇の理由とされておらず、本件認定処分の基礎としたのであれば、他事考慮である。

(5) 仮に減額が相当であるとしても30パーセントの減額率は不相当に過大であること

仮に本件会社が指摘した懲戒解雇事由が、退職する被共済者の勤続の功労を減殺する程度の信義に反する行為があった場合に当たり、審査請求人がその責めに帰すべき事由により退職したものであるとしても、退職金の減額率30パーセントは、不相当に過大であり違法である。

(6) 結論

以上より、本件認定処分は、いずれも中退共法10条5項及び中退共規

則18条3号の解釈適用を誤ったものであること、要考慮事項を考慮せず、他事考慮してなされたものであること、処分の程度において過大であることから、厚生労働大臣の減額認定に関する裁量を逸脱濫用するもので違法であり、取消しを免れない。

(審査請求書、反論書、令和5年4月7日付け主張書面)

第2 審査庁の諮問に係る判断

審査庁の判断は、おおむね以下のとおりであり、審理員の意見もこれと同旨である。

1 退職金の減額認定に当たっては、被共済者の解雇事由が中退共規則18条各号に定める退職金減額の認定基準に該当し、中退共法10条5項に規定する「被共済者がその責めに帰すべき事由により退職」したと認められるかどうか争点となる。

処分庁は、審査請求人が、在職中に本件会社に内密に競合会社である本件新会社を設立し、その代表取締役役に就任し、取引先に本件新会社への協力を求める文書を送付したことは、「正当な理由がない欠勤その他の行為により職場規律を乱した事又は雇用契約に関し著しく信義に反する行為があつた」と認められることから、審査請求人に係る懲戒解雇事由が中退共規則18条3号に定める退職金減額の認定基準に該当することを理由として、本件認定処分を行った。

これに対し、審査請求人は、本件新会社の設立について、「正当な理由による」、「やむを得ない事情がある」旨を主張し、取引先への本件新会社への協力を求める文書の送付について、既に本件会社の代表取締役との経営権争いが生じていた旨を主張している。

しかし、審査請求人と本件会社の代表取締役との間に経営権争いがあり、それに伴い審査請求人が主張するような状況があつたとしても、審査請求人の上記各行為が本件会社の職場規律を乱し著しく信義に反する行為であることは明らかであり、また、審査請求人の上記各行為は本件会社の存続に重大な影響を及ぼすものであることから、審査請求人に係る退職金を減額して支給することが相当であると認定する本件認定処分は妥当なものと考えられる。

2 また、中退共法10条5項において「被共済者がその責めに帰すべき事由により退職」することが退職金の額を減額して支給する要件であるが、審査請求人が令和2年7月15日付けで、同年9月11日をもって退職する旨の退職届を本件会社に提出していたところ、本件会社が同月9日付けで、①令

和2年1月、本件会社の承諾なく、銀行等に本件会社の代表取締役が退任し、審査請求人が代表取締役に就任した旨を送付したこと（就業規則39条5号該当）、②審査請求人が在職中で営業部長の役職にあるにもかかわらず、競合会社（本件新会社）を設立し、事業活動等を行い、業務命令に従わないこと（就業規則13条2項違反、労働契約法（平成19年法律第128号）3条4項違反、就業規則39条4号ないし6号該当）、③給与所得者異動届出書の作成権限及び本件会社の承諾がないにもかかわらず、本件会社名義の給与所得者異動届出書を作成し、それぞれ市町村長に提出したこと（私文書偽造等該当、就業規則39条7号該当）を理由とし、本件懲戒解雇を行うとともに、同年9月10日に、本件会社が審査請求人に対し、解雇予告手当を支給した。これに対し、審査請求人から本件会社に宛てた同月24日付け文書において、同月11日付けで退職する旨の退職届を撤回し、普通解雇として退職することに合意する旨記載されていること等に基づき、審査請求人は、同月9日付けで解雇されたものと考えられる。

審査請求人の解雇が懲戒解雇であるか、普通解雇であるかにかかわらず、審査請求人は上記1の各行為により退職したものと見え、審査請求人が退職金の額を減額して支給する要件に該当するとした処分庁の判断についても不合理なものといえない。

- 3 また、審査請求人は、要考慮事項の不考慮による違法性がある旨を主張するが、処分庁は、上記1のとおり、本件認定処分に際し、中退共法10条5項及び中退共規則18条各号の要件に該当するか否かを判断した上で本件認定処分を行っており、違法な点は認められない。
- 4 さらに、審査請求人は、退職金の減額率30パーセントについても主張するが、退職金の減額率についての不服は、中退共法84条の規定による労働保険審査会に対する審査の申立てで争うべきである。
- 5 以上により、本件認定処分は、審査請求人及び本件会社からの提出資料等を総合的に判断して、審査請求人の各行為が中退共規則18条3号に該当し、中退共法10条5項に規定する「被共済者がその責めに帰すべき事由により退職」と認定して行われたものであり、違法又は不当な点は認められず、本件審査請求には理由がないため棄却すべきである。

第3 当審査会の判断

1 本件諮問に至るまでの一連の手続について

- (1) 本件審査請求から本件諮問に至るまでの手続の経緯を見ると、以下のと

おりである。

本件審査請求の受付：令和4年4月11日

本件諮問：令和5年3月17日

- (2) 本件審査請求の受付から本件諮問までに約11か月もの期間を費やしているところ、これだけの長期間を要する特段の理由があったとは考えられず、審査庁においては、審査請求事件の迅速化を図る必要がある。
- (3) 上記で指摘した点以外には、本件諮問に至るまでの一連の手續に特段違法又は不当と認められる点はうかがわれない。

2 本件認定処分の適法性及び妥当性について

- (1) 退職金の減額認定を行うには、被共済者がその責めに帰すべき事由により退職したとの要件が必要であり、退職金減額の認定基準は中退共規則で定められている。

審査請求人は懲戒解雇の有効性を争っているが、本件で検討すべきなのは審査請求人の退職がその責めに帰すべき事由によるものと認められるかどうかである。

- (2) 審査請求人が本件会社を退職した経緯については、本件記録中の資料によれば、以下の事実が認められる。

ア 本件会社は消防施設工事ならびに管工事の請負等を目的とする株式会社であり、審査請求人は本件会社の営業部長として勤務していた。

(本件会社の履歴事項全部証明書、社員名簿一覧表)

イ 審査請求人は、令和2年1月、本件会社の代表取締役が退任し審査請求人が新代表取締役に就任した旨の挨拶状を取引先に送付した。審査請求人が代表取締役に就任することについては、株主総会での手續や登記は行われていない。

(令和2年1月挨拶状、本件会社の履歴事項全部証明書)

ウ 審査請求人は、令和2年5月1日、消防施設工事並びに管工事の請負等を目的とする本件新会社を設立し、代表取締役に就任した。

(本件新会社の履歴事項全部証明書)

エ 審査請求人は、令和2年5月、本件会社の従業員ら2名について、新しい勤務先を本件新会社とする特別徴収に係る給与所得者異動届出書を従業員らの住居地の市町村長に提出した。

(特別徴収に係る給与所得者異動届出書2通)

オ 審査請求人は、令和2年5月22日、本件会社の取引先に対し、社内の

混乱で迷惑をかけたこと、本件新会社を設立し各手続関係の手配を行っていること、7月初旬に幹部及び主だった社員16名程度で独立を予定していることで協力をお願いすること、これらについては極秘裏に進めていること等を記載した文書を送付した。

(令和2年5月22日付け文書)

カ 審査請求人は、令和2年7月20日、本件新会社について、D知事から、建設業の許可を得た。

(建設業者の詳細情報)

キ 本件会社の代表取締役は、令和2年7月3日、審査請求人に対し、過去3年分の営業報告をするように業務命令をした。

(令和2年7月3日付けメール)

ク 審査請求人は、令和2年7月15日、同年9月11日付けで本件会社を退職する旨の退職届を本件会社の代表取締役に提出した。

(退職届)

ケ 本件会社は、令和2年7月27日、B労働基準監督署長に対して、審査請求人に係る解雇予告除外認定申請をし、B労働基準監督署長は、同年9月2日、解雇予告除外認定をしない旨の決定をした。

(解雇予告除外認定申請書、解雇予告除外不認定通知書)

コ 本件会社は、令和2年9月9日、審査請求人に対し、上記イの挨拶状を送付したこと、本件新会社を設立して代表取締役に就任し、準備行為を含め事業活動を行ったこと、具体的な業務報告を求めたが従わなかったこと、本件会社名義の特別徴収に係る給与所得者異動届出書を偽造して行使したことを理由として、審査請求人を懲戒解雇する旨の文書を送付した。

(懲戒解雇通知書)

(3) これらの事実によれば、審査請求人は、本件会社の営業部長に在職しながら、本件会社には内密に、本件会社と目的を同一にする本件新会社を設立してその代表取締役に就任し、本件会社の取引先に協力を依頼し、建設業の許可を得るなどしていつでも事業活動ができるように準備を進めていたこと、審査請求人が本件新会社による事業活動の準備をしていることを本件会社の代表取締役が知り、この事実を含めた理由により審査請求人を解雇したことが認められる。

本件会社の営業部長の地位にありながら、目的を全く同一にし競業する会社を設立してかかる準備活動を行うことは、雇用契約に関し著しく信義

に反する行為といわざるを得ない。

したがって、本件においては、中退共規則18条3号の「雇用契約に関し著しく信義に反する行為があったこと」との退職金減額の認定基準を満たし、中退共法10条5項による減額認定処分に違法又は不当はない。

3 まとめ

以上によれば、本件審査請求は棄却すべきである旨の諮問に係る判断は、妥当である。

よって、結論記載のとおり答申する。

行政不服審査会 第2部会

委	員	戸	谷	博	子
委	員	木	村	宏	政
委	員	交	告	尚	史