

平成20年1月8日
上智大学 森戸英幸

現行労働法制・企業年金法制の枠組みと裁判例の動向

1 退職金と企業年金の区別——困難

一時金か年金か？

内部留保型か外部積立型か？

——いずれにせよ「労働の対償」

2 労働法制の枠組み（内部留保型）

- ・「bad boy 条項」に関する法令上の規制はなし

労基法 16 条・24 条違反ではない（判例）

——退職金債権の発生時期の問題

- ・裁判例で問題になるケース

①非違行為による懲戒解雇等

②同業他社就職・同業種起業

- ・基本的な判断枠組み

就業規則等の根拠規定——契約上の根拠

例外：退職金請求権の濫用

減額・没収の是非・限度についての判断

当該退職金制度の性格

「賃金の後払い」か「功劳報償」か

——通常は「双方併せ持つ」

背信性・企業秩序侵害の程度

「永年勤続の功を抹消しうるほどの背信性」

業務上の行為か私生活上の行為か

当該労働者の事情

生活の困窮度合い

「離職」「社会的制裁」

- ・裁判例の傾向

①では全額不支給もあるが、②ではより厳格な判断

「一部認容」で「落とすどころ」を探す

不当利得返還請求による「返納」類似の事例はほとんど②

- ・学説の動向

多数説は基本的に裁判例の判断枠組みを支持

違法説：損害賠償で対処せよ

3 企業年金法制の枠組み（外部積立型）

(1) 確定給付企業年金

一定の要件の下で不支給・減額が可能

——正確には、行政庁の認可・承認の要件

確定給付企業年金法 54 条「加入者又は加入者であった者が、自己の故意の犯罪行為若しくは重大な過失により・・・政令で定める場合には、規約で定めるところにより、給付の全部又は一部を行わないことができる」

同施行令 34 条 2 号「その責めに帰すべき重大な理由として厚生労働省令で定め

るものによって実施事業所に使用されなくなった場合」

平 14 年発 0329008 号：「実施事業所に使用されなくなった場合」とは、就業規則に定める懲戒解雇、またはそれに準ずるいわゆる論旨解雇でなければならない

同施行規則 31 条：帰責事由とは、①窃取、横領、傷害その他刑罰法規に触れる行為により、事業主に重大な損害を加え、その名誉若しくは信用を著しく失墜させ、又は実施事業所の規律を著しく乱したこと、②秘密の漏えいその他の行為により職務上の義務に著しく違反したこと、③正当な理由がない欠勤その他の行為により実施事業所の規律を乱したこと又は事業主と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

同施行規則 32 条：上記の事由が退職後に発覚した場合も同様

(2) 企業型確定拠出年金 (DC)

勤続年数 3 年以上であれば不支給・減額不可

——やはり正確には行政庁の承認要件

確定拠出年金法 4 条 1 項 7 号 (規約に定めるべき事項) 「企業型年金加入者が資格を喪失した日において実施事業所に使用された期間が 3 年以上である場合・・・について、その者の個人別管理資産が移管されるときは、そのすべてを移管するものとされていること」

(3) 厚生年金基金

「代行部分」あり；内枠方式の加算部分については不支給・減額可

(4) 適格年金

不支給・減額可 (適格年金契約の自主審査要領⑬)

(5) 中小企業退職金共済 (中退共)

従業員が責めに帰すべき事由により退職し、かつ事業主から申し出があった場合には減額可 (不支給は不可) (中退 10 条 5 項、中退則 18 条)

(6) 特定退職金共済制度 (特退共)

不支給・減額可 (所得税基本通達 31-4)

4 その他

- ・「人事管理装置」としての退職金

前払い型や DC の普及との関係は？

- ・アメリカ法 (ERISA) との比較

bad boy 条項は vested pension benefits については禁止

「悪人にも老後がある、少なくともその家族には」

ただし、ERISA 上の年金制度のみ

幹部職員のための制度、解雇手当、ストック・オプションなどには適用なし

——「老後所得保障」と「人事管理装置」の分離

公的年金制度の差異

中所得層以上には再分配のきつい給付設計

DB については integration あり

- ・会社都合・自己都合の区別も bad boy 条項の一部

【参考裁判例】

○三晃社事件・最判昭和 52・8・9 労経速 958 号 25 頁

「原審の確定した事実関係のもとにおいては、被上告会社が営業担当社員に対し退職後の同業他社への就職をある程度の期間制限することをもって直ちに社員の職業の自由等を不当に拘束するものとは認められず、したがって、被上告会社がその退職金規則において、右制限に反して同業他社に就職した退職社員に支給すべき退職金につき、その点を考慮して、支給額を一般の自己都合による退職の場合の半額と定めることも、本件退職金が功労報償的な性格を併せ有することにかんがみれば、合理性のない措置であるとするにはできない。すなわち、この場合の退職金の定めは、制限違反の就職をしたことにより勤務中の功労に対する評価が減殺されて、退職金の権利そのものが一般の自己都合による退職の場合の半額の限度においてしか発生しないこととする趣旨であると解すべきであるから、右の定めは、その退職金が労働基準法上の賃金にあたるとしても、所論の同法三条、一六条、二四条及び民法九〇条等の規定にはなんら違反するものではない。」

○小田急電鉄（退職金請求）事件・東京高判平 15・12・11 労判 867 号 5 頁

ア 「被控訴人には、基本的には、初任給等を基礎として定められる退職金算定基礎額及び勤続年数を基準として算出した退職金を支給する旨の退職金支給規則があること、そして、同規則の 4 条には、「懲戒解雇により退職するもの、または在職中懲戒解雇に該当する行為があつて、処分決定以前に退職するものには、原則として、退職金は支給しない。」との条項（本件条項）があることは、上記・・・認定のとおりである。

上記のような退職金の支給制限規定は、一方で、退職金が功労報償的な性格を有することに由来するものである。しかし、他方、退職金は、賃金の後払い的な性格を有し、従業員の退職後の生活保障という意味合いをも有するものである。ことに、本件のように、退職金支給規則に基づき、給与及び勤続年数を基準として、支給条件が明確に規定されている場合には、その退職金は、賃金の後払い的な意味合いが強い。

そして、その場合、従業員は、そのような退職金の受給を見込んで、それを前提にローンによる住宅の取得等の生活設計を立てている場合も多いと考えられる。それは必ずしも不合理な期待とはいえないのであるから、そのような期待を剥奪するには、相当の合理的理由が必要とされる。そのような事情がない場合には、懲戒解雇の場合であっても、本件条項は全面的に適用されないというべきである。

イ そうすると、このような賃金の後払い的要素の強い退職金について、その退職金全額を不支給とするには、それが当該労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為があることが必要である。ことに、それが、業務上の横領や背任など、会社に対する直接の背信行為とはいえない職務外の非違行為である場合には、それが会社の名誉信用を著しく害し、会社に無視しえないような現実的損害を生じさせるなど、上記のような犯罪行為に匹敵するような強度な背信性を有することが必要であると解される。

このような事情がないにもかかわらず、会社と直接関係のない非違行為を理由に、退職金の全額を不支給とすることは、経済的にみて過酷な処分というべきであり、不利益処分一般に要求される比例原則にも反すると考えられる。

なお、上記の点の判断に際しては、当該労働者の過去の功、すなわち、その勤務態度や服務実績等も考慮されるべきことはいふまでもない。

ウ もっとも、退職金が功労報償的な性格を有するものであること、そして、その支給の可否については、会社の側に一定の合理的な裁量の余地があると考えられることからすれば、当該職務外の非違行為が、上記のような強度な背信性を有するとまではいえない場合であっても、常に退職金の全額を支給すべきであるとはいえない。

そうすると、このような場合には、当該不信行為の具体的内容と被解雇者の勤続の功などの個別的事情に応じ、退職金のうち、一定割合を支給すべきものである。本件条項は、このような趣旨を

定めたものと解すべきであり、その限度で、合理性を持つと考えられる。なお、上記・・・認定のように、被控訴人において、過去に、懲戒解雇の場合であっても、一定の割合で減額された退職金が支給された例があることは、本件条項を上記のように解すべきことの1つの裏付けとなるものである。また、本件後に被控訴人の会社で設けられた諭旨解雇の制度において、退職金の一定割合の支給が認められているのも、上記の解釈と基本的に通じる考え方に基づくものと理解される。

エ 本件でこれをみるに、本件行為が悪質なものであり、決して犯情が軽微なものとはいえないこと、また、控訴人は、過去に3度にわたり、痴漢行為で検挙されたのみならず、本件行為の約半年前にも痴漢行為で逮捕され、罰金刑に処せられたこと、そして、その時には昇給停止及び降職という処分にとどめられ、引き続き被控訴人における勤務を続けながら、やり直しの機会を与えられたにもかかわらず、さらに同種行為で検挙され、正式に起訴されるに至ったものであること、控訴人は、この種の痴漢行為を率先して防止、撲滅すべき電鉄会社の社員であったことは、上記・・・記載のとおりである。

このような面だけをみれば、本件では、控訴人の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為があったと評価する余地もないではない。

オ しかし、他方、本件行為及び控訴人の過去の痴漢行為は、いずれも電車内での事件とはいえ、会社の業務自体とは関係なくなされた、控訴人の私生活上の行為である。

そして、これらについては、報道等によって、社外にその事実が明らかにされたわけではなく、被控訴人の社会的評価や信用の低下や毀損が現実には生じたわけではない。なお、控訴人が電鉄会社に勤務する社員として、痴漢行為のような乗客に迷惑を及ぼす行為をしてはならないという職務上のモラルがあることは前述のとおりである。しかし、それが雇用を継続するか否かの判断においてはともかく、賃金の後払い的な要素を含む退職金の支給・不支給の点について、決定的な影響を及ぼすような事情であるとは認め難い。

カ さらに、上記・・・認定事実からすれば、被控訴人において、過去に退職金の一部が支給された事例は、いずれも金額の多寡はともかく、業務上取り扱う金銭の着服という会社に対する直接の背信行為である。本件行為が被害者に与える影響からすれば、決して軽微な犯罪であるなどとはいえないことは前記説示のとおりであるが、会社に対する関係では、直ちに直接的な背信行為とまでは断定できない。そうすると、それらの者が過去に処分歴がなく、いわゆる初犯であった（当審証人D）という点を考慮しても、それが本件事案と対比して、背信性が軽度であると言い切れるか否か疑問が残る。

加えて、控訴人の功労という面を検討しても、その20年余の勤務態度が非常に真面目であったことは被控訴人の人事担当者も認めるところである（当審証人D）。また、控訴人は、旅行業の取扱主任の資格も取得するなど、自己の職務上の能力を高める努力をしていた様子も窺われる。

キ このようにみえてくると、本件行為が、上記イのような相当強度な背信性を持つ行為であるとまでとはいえないと考えられる。

そうすると、被控訴人は、本件条項に基づき、その退職金の全額について、支給を拒むことはできないというべきである。しかし、他方、上記のように、本件行為が職務外の行為であるとはいえ、会社及び従業員を挙げて痴漢撲滅に取り組んでいる被控訴人にとって、相当の不信行為であることは否定できないのであるから、本件がその全額を支給すべき事案であるとは認め難い。

ク そうすると、本件については、上記ウに述べたところに従い、本来支給されるべき退職金のうち、一定割合での支給が認められるべきである。

その具体的割合については、上述のような本件行為の性格、内容や、本件懲戒解雇に至った経緯、また、控訴人の過去の勤務態度等の諸事情に加え、とりわけ、過去の被控訴人における割合的な支給事例等をも考慮すれば、本来の退職金の支給額の3割である276万2535円であるとするのが相当である。」