

民間企業における従業員の不祥事と退職金の取扱い

弁護士 安西 愈

第1 民間企業の実情

○ 現在退職一時金の支給において企業のコンプライアンスや企業倫理規範の観点から見直す動きがあるが、個別企業としての問題意識にとどまっている。

○ 現行の民間企業における取扱い

1. 多くの企業では、退職金規程において

①懲戒解雇した場合には退職金を支給しない

②諭旨解雇（又は諭旨退職）に処した場合には全部又は一部を支給しないことがある。

との規定のみに留まっているケースが多く、「退職後従業員の不祥事が発覚」し、本来は退職金不支給の事案である場合にも、現実に蒙った損害賠償はともかく、判例の「すでに退職してしまった従業員について、その後に発覚した不祥事によって懲戒解雇処分できない。懲戒処分は企業秩序維持の目的のためであり退職した従業員を懲戒解雇はでない」との法理により、返還を求められない事態となっている。

そこで、このような「痛いおもい」をした会社では、規定の不備・不合理を企業のトップから指摘され、就業規則や退職金規程を変更し、返還を求められる形に是正しているケースが多い。

2. さらに最近のコンプライアンス重視、企業の社会的責任から私生活を含む従業員の非行行為と懲戒処分・解雇を含む懲戒規程（体系）の再検討・退職金の不支給及び返還規定の設定等への動きがある。

3. 懲戒解雇や自己都合退職後発覚した従業員の不祥事と返還請求について

上記事由から退職後の不祥事発覚について支給せず、又は支給した場合には返還を求められる旨の次のような様々な規定がなされている。

(退職金の不支給)

第〇条 次の各号の1に該当する者については退職金を支給しない。

1. 勤続満3年未満の者

2. 懲戒解雇された者または懲戒解雇に相当する事由のある者

3. 諭旨解雇の場合には事情により別表Cの支給基準率以下で会社が定めて支給することがある。

第〇条（退職金の不支給等）

次の場合には退職金を支給しない。

1. 勤続満5年未満の者が退職する場合
2. 懲戒解雇された場合または在職中の行為で明らかに懲戒処分的事由があり、懲戒解雇に相当すると判断される行為があった場合。なお、退職後、本項に該当する行為が発覚した場合には、すでに受給した退職金がある場合には直ちにこれを返還しなければならない。
3. 会社の承認を得ずして、自己の都合により退職するときであって会社の命令に反し就業規則第〇〇条の期間を勤務を怠った場合、または会社業務に著しく支障を生ずる場合（競業関係を含む。）。
4. 就業規則第〇〇条の諭旨解雇の場合には退職金を支給することがある。この場合の支給額はその都度事情に応じて会社で決定する。

日経連参考例

〔例〕 懲戒処分によって解雇されたとき、および懲戒解雇に該当するが他の形式で退職した場合は、退職金は不支給とする。ただし、情状により一部減額して支給することがある。

〔本例〕 は、退職前に懲戒解雇に相当する行為がなされていたとしても、退職時点では発覚せず、退職後に判明した場合たとえ自己都合退職したとしても退職金は支給しないとするための規定である。

（理論的根拠）

退職金は功労報償的な性格等を有し、支給制度創設自体企業の自由裁量なので

就業規則
退職金規程

- ・ 支給要件を充足することによって初めて請求権が発生する。
- ・ 懲戒解雇又は懲戒解雇相当事由としての不支給事由に該当することが解除条件である。
- ・ 不支給事由に該当しないで退職することが停止条件である。

- ・ 現在某社からは「不支給又は支給率の減額規定」として「譴責、減給、降格といった懲戒処分を受けた者に対して、退職金の減額、不支給を行うことがある旨」を定められないかという相談もきている。

○ 民間企業における取扱いの問題点

- ・ 現在は懲戒解雇イコール全額不支給
(規定の適用として全額不支給の措置は貫かざるを得ず裁判で争われたらその時に対応するとしているのが一般的。)
- ・ 諭旨解雇の活用により退職願を出せば一部は支給する。
(一般に自己都合退職の支給率が、定年・会社都合の60%以上となっているので、

- 一般にはその均衡から半分以下 40～20%程度か?)
- ・どの程度の減額ないし支給かは企業の自由裁量で基準がない。
(コンプライアンス問題とからめて退職金減額を制度化しようと相談を受けている会社も、この点に不安をもっており、社内委員会、労使委員会等を設ける程度の客観性をもたせる必要があるのではないかとの考えをもっている。)

第2 判例の取扱い

- 永年の勤続の功を抹消するような著しい不信行為の判断基準をどうするか。
当然不支給とするもの＝(日音事件：東京地裁平 18. 1. 25 判決、労判 912・63 ほか)
懲戒解雇有効で不支給条項に該当し、特段の事情が存在しない限り、それまで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ったと認めるのが相当

競業禁止＝50% (三晃社事件：最高裁二小昭 52. 8. 9 判決、労経速 958・25)

無断二重就職＝60% (支給 40%)
(橋元運輸事件：名古屋地裁昭 47. 4. 27、判時 680・88)

職場放棄＝50% (東芝事件：東京地裁平 14. 11. 5 判決、労判 844・58)
(管理職が重要な時期に職場放棄して出向先への信用失墜)

企業外非行＝70% (支給 30%)
痴漢行為 (小田急電鉄事件：東京高裁平 15. 12. 11 判決、労判 867・5)

酒気帯び運転で検挙＝2/3 (1/3 支給)
(ヤマト運輸事件：東京地裁平 19. 8. 27 判決、労判 945・92)
- 懲戒解雇の場合には退職金を減額し又は支給しない旨を定めた退職金規定につき、退職金が賃金後払的性格をも帯有していることを考慮すると、退職金の全額を失わせるに足る懲戒解雇の事由としては、労働者に永年の勤続の功を抹消するほどの不信行為があったことを要するというべきであるとした上、これに当たらないとしたもの (別添資料)
- 賃金規則に、懲戒解雇を受けた者のほか、各種非違行為のあった者にも退職金を支給しない旨定められている場合につき、退職金請求権を発生させないような非違行為は、他の支給除外事由である懲戒解雇の場合と対比して考察すると、その態様、情状において相当重大なものであることが必要であると解されるとしたもの (東花園事件：東京地裁昭 52. 12. 21 判決、判時 887・114)
- 退職後の不祥事発覚につき返還が認められたもの
(阪神高速道路事件：大阪地裁昭 63. 11. 2 判決、労判 531・100)