

「就業規則モデル条文 上手なつくり方、運用の仕方」

(中山慈夫 著 2007 年 12 月 20 日 日本経団連出版)

～ 第8章 退職金(退職年金)(pp.308-323)の概要 ～

1. 退職金不支給・減額と懲戒解雇

- ・ 使用者に退職金を支払う義務はないが、就業規則(退職金規程)に予め支給条件を定めることにより、退職金は、恩恵的なものではなく、労働基準法第 11 条の「賃金」とみなされる¹。
- ・ 退職金を不支給・減額し得る(就業規則に予め要規定²)ということは、使用者が退職金に功労報償的な性格を付加したものと捉えられる。
 - ⇒ 不支給・減額事由は、その功労を抹殺するような背信行為自体とすべき。
- ・ 懲戒解雇処分は、企業秩序維持・回復を目的とするものであり、本来、退職金不支給と論理必然的に結びつくものではない。
 - ⇒ 懲戒解雇処分を退職金不支給事由とする規定では不十分である。
- ・ 懲戒解雇処分だけでなく、懲戒解雇事由を不支給・減額要件とする規定を設けておけば、退職後に懲戒解雇に相当する行為³が判明した場合(懲戒解雇はできない)でも、不支給・減額要件に該当し、退職金の不支給・減額が可能。
- ・ 使用者の裁量で不支給措置を減額措置とすることができる旨を定めておけば、より適切な運用が可能。



(退職金不支給・減額の規定例)

懲戒解雇された者、または懲戒解雇事由に相当する背信行為を行った者には、退職金の全額を支給しない。ただし、情状により一部減額して支給することがある。

2. 退職金の返還規定

1. のように、懲戒解雇事由を退職金の不支給・減額要件としておけば、退職後に当該事由が判明しても、不当利得に基づき退職金の返還を請求できる⁴が、併せて、返還規定も設けておくべき。



(退職金返還規定の例)

従業員が退職または解雇された後、その在職期間中に第〇条(退職金不支給事由)に該当する事実があったことが明らかとなったとき、会社はすでに支給した退職金の返還を当該従業員に求めることができる。

¹ 昭 22.9.13 発基 17 号(発基：労働省労働基準局関係の通知)

² 昭 63.1.1 基発 1 号、平 11.3.31 基発 168 号(基発：労働省労働基準局長名で発する通達)

³ 在職中の背信行為だけでなく、退職後の背信行為(多くは競業行為)を定める例もある。

⁴ 三晃社事件・最判昭 52.8.9 労働経済判例速報 958 号 25 頁は、退職金の返還を認めた例。

<退職金給付規程参考条文(関係部分の抜粋)>

第1条(目的) この規程は、就業規則第〇条にもとづき、従業員が退職するときの退職金に関し必要な事項を定める。

第8条(退職金の支給制限) 就業規則〇条に定める懲戒規定にもとづき懲戒解雇された者または懲戒解雇事由に相当する背信行為を行った者には、退職金の全額を支給しない。

2 就業規則〇条に定める懲戒規定のもとづき諭旨解雇され自己都合退職した者には、退職金を一部支給しないことがある。

3 退職後に同業他社に就職し、または競業活動を行うなどの背信行為があった場合は、退職金を不支給あるいは減額する。

第15条(退職金の返還) 従業員が退職または解雇された後、その在職期間中に第8条第1項または第3項に該当する事実があったことが明らかとなったときは、会社はすでに支給した退職金の返還を当該従業員に求めることができる。