

民間企業における退職金の取扱い（支給制限率）についての判例

～「永年の勤続の功を抹消するような著しい不信行為」の評価～

支給制限率	非違行為の態様	備考
100%の減額	事前連絡なしの一斉退職・退職時の引継義務不履行	日音事件（東京地裁平成18.1.25判決）
70%の減額	企業外非行・痴漢行為事例	小田急電鉄事件（東京高裁平成15.12.11判決）
2/3の減額	企業外非行・酒気帯び運転で検挙	ヤマト運輸事件（東京地裁平成19.8.27判決）
60%の減額	無断二重就職事例	橋元運輸事件（名古屋地裁昭和47.4.27判決）
50%の減額	競業避止義務違反	三晃社事件（最高裁二小昭和52.8.9判決）
50%の減額	うつ病・職場放棄事例	東芝事件（東京地裁平成14.11.5判決）

【参考：各判例の抜粋】

- 不支給（100%の減額）【日音事件：東京地裁平成18.1.25判決より抜粋（一斉退職・退職時の引継義務不履行）】

本件のように、懲戒解雇が有効とされている場合においては、原則として、従業員の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いうこと（評価）が事実上推定され、従業員である原告Eら6名において、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という評価を障害する事実を立証しない限り、当該従業員には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ことが立証されたものとして扱うのが相当である。（中略）

以上の検討から明らかとなっており、被告の原告Eら6名に対する本件懲戒解雇は有効であり、原告Eら6名において同人らの行為が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であるという評価を障害する事実を立証することができていない本件にあっては、原告Eら6名の被告に対する退職金請求は、理由がなく、棄却するのが相当である。

- 70%の減額【小田急電鉄事件：東京高裁平成15.12.11判決より抜粋（企業外非行・痴漢行為事例）】

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。（中略）

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、会社に無視し得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。(中略)

もっとも、退職金が功勞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。(中略)

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。

そうすると、本件については、上記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。

○ 2/3の減額【ヤマト運輸事件：東京地裁平成19.8.27判決より抜粋（企業外非行・酒気帯び運転で検挙）】

退職金は、賃金の後払いとしての性格を有し、企業が諸々の必要性から一方的、恣意的に退職金請求権を剥奪したりすることはできない。このような見地からは、退職金不支給とする定めは、退職する従業員に長年の勤続の功勞を全く失わせる程度の著しい背信的な事由が存在する場合に限り、退職金が支給されないとする趣旨と解すべきであり、その限度において適法というべきである。これを本件についてみると、原告は、大手運送業者の被告に長年にわたり勤務するセールスドライバーでありながら、業務終了後の飲酒により自家用車を運転中、酒気帯び運転で検挙されたこと、この行為は、(中略)社会から厳しい評価を受けるものであったこと、原告は処分をおそれて検挙の事実を直ちに被告に報告しなかったこと(原告本人)、その挙げ句、検挙の4ヶ月半後の同年9月5日、運転記録証明の取得により原告の酒気帯び運転事実が発覚したことなどからすると、その情状はよいとはいえず、懲戒解雇はやむを得ないというべきである。しかしながら他方、原告は他に懲戒処分を受けた経歴はうかがわれないこと、この時も酒気帯び運転の罪で罰金刑を受けたのみで、事故は起こしていないこと、反省文(書証略)等から反省の様子も見て取れないわけではないことなどを考慮すると、上記原告の行為は、長年の勤続の功勞を全く失わせる程度の著しい背信的な事由とまではいえないというべきである。したがって、就業規則の規定にかかわらず、原告は退職金請求権の一部を失わないと解される。

そこで原告に支給されるべき退職金の額であるが、退職金が功勞報償的な性格と賃金の後払いとしての性格を併有すること、被告の退職金規程においても同様であること、その他上記で検討した点や原告の勤続期間その他一切の事情を考慮すると、少なくとも原告が受給し得たはずの962万185円の約3分の1である320万円を下るということはないというべきである。

○ 60%の減額【橋元運輸事件：名古屋地裁昭和47.4.27判決より抜粋（無断二重就職事例）】

原告らは、訴外会社の経営につき意見を求められるなどして、訴外会社の経営に直接関与する事態が発生する可能性が大であると考えられること、原告らは被告の単なる平従業員ではなく、いわゆる管理職ないしこれに準ずる地位にあったのであるから、被告の経営上の秘密が原告らにより訴外幸平にもれる可能性もあることなどの諸点を考え併せると、原告らが被告の許諾なしに、訴外会社の経営に直接関与していなかったとしても、なお被告の企業秩序をみだし、又はみだすおそれが大であるというべきである。

してみると、原告らの訴外会社取締役就任の所為は被告就業規則第48条4号または7号に該当するというべきであるから、これを理由としてなされた本件解雇は有効である。(中略)

このような懲戒解雇における退職金支給についての制限規定は、退職金が功勞報償的な性格を

有していることに由来すると考えられる。

しかし退職金は、賃金の後払的性格をも帶有していることは否定できないから、たとえ右制限規定（ママ）の具体的適用が、就業規則上使用者の裁量に委ねられているとしても使用者の被懲戒解雇者に対しなす右具体的適用は労基法の諸規定やその精神に反せず、社会通念の許容する合理的な範囲においてなされるべきものとする。

この見地からすると、退職金の全額を失わせるに足りる懲戒解雇の事由とは、労働者に永年の勤続の功を抹消してしまうほどの不信があったことを要し、労基法 20 条但書の即時解雇の事由より更に厳格に解すべきである。（中略）

そこで右原告両名の本件解雇に至るまでのすべての経緯を勘案すると原告らのなした所為は原告らが 16 余年に亘り被告に勤続した功を一切抹殺するに足る程の不信行為とは言えないから、所定退職金額の 6 割をこえて没収することは許されないと解するのが相当である。

○ 50%の減額【三晃社事件：最高裁二小昭和 52. 8. 9 判決より抜粋（競業禁止事例）】

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 3 条、16 条、24 条及び民法 90 条等の規定にはなんら違反するものではない。

○ 50%の減額【東芝事件：東京地裁平成 14. 11. 5 判決より抜粋（うつ病・職場放棄事例）】

退職金は、功労報償の性格を有することは否定できないから、退職手当金規程において、懲戒解雇事由がある場合に退職金の一部又は全部を支給しない旨を定めることは許されると解すべきであるが、退職金が一般に賃金の後払いの性格を有することからすると、退職金を支給しない、又は減額することが許されるのは、従業員にその功労を抹消又は減殺するほどの信義に反する行為があった場合に限られると解される。

原告は、被告の管理職として、企業秩序の維持・確保を図るべき立場にあり、出向先である家電製品協会において、環境部次長として重要な職責を担っていたにもかかわらず、家電リサイクル法の施行直後という重要な時期に、重要な業務を中途にしたまま突然職場を放棄し、約 1 か月の長期間にわたり無断欠勤を続けた。原告の地位や業務内容からすると、原告の業務は他の一般職員が容易に代替しうるものではなく、原告の無断欠勤により各種事務局業務が停滞し、家電製品協会の業務に著しい支障が生じた。また、原告の出奔の原因は、業務の性質や職場の人間関係からくるストレスにあると考えられるから、原告のみを責めることはできないが、原告は、業務の遂行が困難であれば、代替要員の補充や配置転換を申し出るなど、業務に及ぼす影響を最小限度にとどめる方法をとるべきであった。何らの配慮をすることなく無断で突然職場を放棄するのは、重要な職責を担う管理職として無責任といわざると得ない。

したがって、原告の行為は、その功労を減殺するに足りる信義に反する行為といわざるを得ず、原告に支給すべき退職金は、退職手当規程 4 条の基本額の 50 パーセントを上回らないものと認めるのが相当である。