

[32] 就業規則違反を理由とする退職金の不支給

Point

- (1) 懲戒処分は使用者が労働契約を根拠として通常なしうる損害賠償を超えるものであることから、懲戒権の法的根拠として就業規則において懲戒事由と手段を明記することが求められ(労基法 89 条 1 項 9 号)、さらにその行使についても権利の濫用とならないことが求められる(労契法 15 条)。
- (2) ①懲戒権の発生の観点からは、就業規則規定に明定された事由・手段の限りで懲戒処分が認められると解されることから、就業規則上の懲戒事由は限定的列挙であると捉えたうえで、労働者の当該行為の懲戒事由への該当性が厳格に評価される。②懲戒処分が、権利濫用判断の観点から、秩序違反行為の種類・程度に照らして相当なものであるかなどが総合的に検討される。③手続的正義という観点から労働者に弁明の機会を与えるなどの手続上の相当性などが総合評価される。
- (3) 退職金の支給基準において、懲戒解雇や退職後同業他社に就職した場合など一定の事由がある場合に退職金の減額や不支給を定めることは認められるとされるものの、その場合でも、同規定を限定的に解釈し、当該行為の具体的内容と被雇用者の勤続の功労などの個別事情に応じ、退職金の一定割合の支払いが認められる場合がある(小田急電鉄事件—東京高判平 15・12・11)。

事件の概要

1 申請者 : ①労 2使 3双方 4その他

2 調整申請に至るまでの経過

労働者Xは、自動車販売業の営業職として、14年間Y会社に勤務していた。新たな就職先が見つかったため、Y会社を退職した。Xは、退職した際に支払われた金額が、Y会社の退職金規定によって算出される額よりも少なかったため、その差額を求め、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 就業規則違反を理由とする退職金の不支給

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"> ・ Y 会社を退職するに当たり、あらかじめ Y 会社と話し合っ て退職日を決定しており、突然に退職した ものではない。 ・ 7 日前に退職願いを出さないといけない旨の 説明を在職中に受けたことはなく、規定を見 たこともない。 ・ はじめは、売上げが厳しいから退職金を減額 したとの説明であったのに、途中から慰労金 という説明に変わっており、信用できない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 退職予定日の 3 日前に初めて退職の意思表 示があった。これは、就業規則違反であり、引 継も不十分であった。 ・ 就業規則を見えるところに置いていなかった 落ち度はあるが、退職予定日の 7 日前に退職 願いを出すことについては、従業員全員に周知 している。 ・ 就業規則違反であるため、退職金は不支給と し、慰労金として支給したものである。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて労使双方の事情を聴取したところ、X は、「退職金規程に基づいて支給されるべきである金額と既に支給済みである金額との差額の支払いを求める。」と主張し、Y 会社は、「就業規則を見えるところに置いていなかった落ち度があるので、慰労金の上乗せとしてある程度の金額を支払うことはやむを得ないと考えている。」とした。

このため、あっせん員が、解決金の額について調整したところ、労使双方が譲歩の意思を示したことから、あっせん員立ち会いのもと、労使双方で協定を締結し、本事件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

（協定書の要旨）

- ① Y 会社は、X に対し、解決金として〇〇万円を支払うものとし、〇年〇月〇日までに、X の指定する口座に振り込むものとする。
- ② 労使双方は、今後この件に関する一切の異議・請求等を申し立てない。

解 説

(1) 本事件は、労働者の就業規則違反を理由として、退職金を不支給とし、代わりに慰労金を支給したことをめぐる事案である。

本件では、まず、退職予定日の 7 日前に退職の意思表示をしなければならないと定めた就業規則の違反を理由にした退職金不払いという懲戒処分の有効性が問題となる。

一般的には、労働者の就業規則違反等を理由とする懲戒処分は、従業員の企業秩序違反行為に対する懲戒の目的を持ってなされた使用者による労働関係上の不利益措置をいう。労契法 15 条は、従来の判例法理を法文化して、「懲戒が、当該労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとして認められない場合は、権利の濫用として無効とする」と定めている。

今日までに確立された判例は、労働者は労働契約にもとづいて企業秩序遵守義務を負い、使用者は企業秩序定立・維持の権限の一環として企業秩序違反行為に対して制裁罰としての懲戒

権を有するとする（関西電力事件—最一小判昭 58・9・8 労判 415 号 29 頁など）。しかし、懲戒処分は使用者が労働契約を根拠として通常なしうる民法にもとづく損害賠償を超えるものを含むことから、懲戒権の発生の法的根拠として就業規則において懲戒事由と手段を明記することが求められ（労基法 89 条 1 項 9 号）、さらにその行使についても権利の濫用とされないことが求められるとする（ネスレ日本事件—最二小判平 18・10・6 労判 925 号 11 頁など）。

したがって、まず、懲戒権の発生の観点からは、就業規則規定に明定された事由・手段の限りで懲戒処分が認められると解されることから、就業規則上の懲戒事由は限定的列挙であると捉えたい。労働者の当該行為の懲戒事由への該当性が厳格に評価されることになる。

ついで、懲戒処分が、権利濫用判断の観点から、秩序違反行為の種類・程度に照らして相当なものであるかなどが総合的に検討されることになる。具体的な判定に際しては、①懲戒の対象となる労働者の違反行為は企業の秩序の維持という本来の趣旨に沿って合理的限定的に制限されるべきであり、とくに労働者の私生活の行為については企業の名誉・信用を侵害するなどの企業秩序違反となるような具体的な事由が存在しないかぎり懲戒処分を課すことは許されないこと、②使用者が懲戒処分を行うに際しては、過去の処分例と比較して、平等取扱いの原則や懲戒事由と懲戒処分の相当性の原則といった観点からの妥当性の審査がなされるべきであり、また、手続的正義という観点から労働者に弁明の機会を与えるなどの手続上の相当性などが総合評価されるべきことが、特に留意されなければならない。

そもそも、就業規則は法秩序適合的なものでなければならず、また、懲戒処分は企業秩序侵害に対する制裁であることから、就業規則に定める懲戒事由は強行的な法秩序に違反するものではなく、かつ、具体的な企業秩序侵害の行為類型であることが求められる。民法 627 条 1 項は、労働者については「人身の自由」と「職業選択の自由」を保障する観点から、期間の定めのない契約の場合には労働者は「いつでも」辞職を申し入れることができるとし、ただ、その場合解約申入れの日から 2 週間経過後に解約の効力が生ずると定めている。同条について判例及び多数説は、就業規則等において辞職予告期間を同条所定の期間である 2 週間より長く定める規定は、同条を短縮することは許されるが延長することは許されないという意味で労働者のための片面的強行性をもつものと解して、強行法規違反として無効と解している（高野メリヤス事件—東京地判昭 51・10・29 労判 264 号 35 頁など）。

(2) 次に、退職金の不払いが問題となる。

退職金（退職手当）の定めを就業規則にする場合には、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項を記載しなければならないこととされている（労基法 89 条）。退職金は、支払い条件が明確であれば、労基法 11 条の労働の対償としての賃金に該当することになり、退職金の不支給は労基法 24 条の賃金の全額払いの原則に抵触する可能性がある。

裁判例では、退職金の法的性格は、賃金後払い的性格、功勞報償的性格、生活保障的性格を併せ持つものと解され、具体的にはその退職金制度の実態に即して判定すべきものとされる。そして、退職金の支給基準において、懲戒解雇や退職後同業他社に就職した場合など一定の事由がある場合に退職金の減額や不支給を定めることは認められるとされるものの、その場合で

も、同規定を限定的に解釈し、「永年の勤続の功労を抹消させてしまうほどの背信行為がない限り、退職金の不支給は許されない」とするもの(日本高圧瓦斯工業事件—大阪高判昭59・11・29 労判453号156頁、日本コンベンションサービス事件—大阪高判平10・5・29 労判745号42頁)がある。

懲戒解雇に伴う不支給のケースでは、当該行為の具体的内容と被雇用者の勤続の功労などの個別事情に応じ、退職金の一定割合の支払いが認められる場合がある。小田急電鉄事件(東京高判平15・12・11 判時1853号145頁)では、賃金後払い的性格を強調し、重大な背信行為がない限り不支給は認められないとしたうえで、会社と直接関係のない非違行為を理由に、全額不支給とするのは、不利益処分一般に要求される「比例原則」に反すること、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を支給した例があったことなどから、3割分の支払いを認めている。同様に、ヤマト運輸事件(東京地判平19・8・27 労判945号92頁)では、33%相当額が、東京貨物社事件(東京地判平15・5・6 労判857号64頁)では、55%相当額が、橋元運輸事件(名古屋地判昭47・4・28 労判160号70頁)では、40%相当額の支払いが認められている。

(3) 本事件は、退職予定日の7日前に退職願を出すという就業規則違反を理由に、退職金を不支給とし、代わりに慰労金を支給したことをめぐり、退職金規程に基づいた差額の支給を求めた事案である。

あっせんにおいて、Y会社が「慰労金の上乗せとしてある程度の金額を支払うことはやむを得ないと考えている。」としたため、あっせん員が、解決金の額について調整し、労使双方で協定を締結し解決した事例である。

(参照すべき法令)

民法

(期間の定めのない雇用の解約の申入れ)

第六百二十七条 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合においては、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する。

(略)

労働契約法

(懲戒)

第十五条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したも
のとして、当該懲戒は、無効とする。

労働基準法

第十一条 この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

(賃金の支払)

第二十四条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のものでの支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

(略)

三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

(略)

九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

(略)

(参考となる判例・命令)

- ・ 高野メリヤス事件—東京地判昭 51・10・29 労判 264 号 35 頁
- ・ 関西電力事件—最一小判昭 58・9・8 労判 415 号 29 頁
- ・ ネスレ日本事件—最二小判平 18・10・6 労判 925 号 11 頁
- ・ 日本高圧瓦斯工業事件—大阪高判昭 59・11・29 労判 453 号 156 頁
- ・ 日本コンベンションサービス事件—大阪高判平 10・5・29 労判 745 号 42 頁
- ・ 小田急電鉄事件—東京高判平 15・12・11 判時 1853 号 145 頁
- ・ ヤマト運輸事件—東京地判平 19・8・27 労判 945 号 92 頁
- ・ 東京貸物社事件—東京地判平 15・5・6 労判 857 号 64 頁
- ・ 橋元運輸事件—名古屋地判昭 47・4・28 労判 160 号 70 頁