

相談室 Q&A

退職金関係

Q

自己都合退職の事由により、退職金の支給額に著しい差を設定することは認められるか

当社の退職金規程には「会社都合」と「自己都合」による支給区分があり、算定方法はどちらも「退職時の基本給×勤続年数×支給率」としています。自己都合退職の場合、これまで休職期間満了等の場合に特別加算を行ってきました。このたび、新たに細かい「特別加算／減額事由」を付け加えることを検討しています。例えば介護離職や応じ難い遠隔地への配転を契機とした退職等を特別加算の対象とする一方、同業他社への転職、私生活上の非違行為が原因の退職（本来解雇のところ、依願退職を認めるケース）等に関しては3分の1ないし2分の1の減額といった具合を予定しています。このように、同じ自己都合退職でも事由により退職金額に著しい差を設けることは認められるのでしょうか。

（兵庫県 A社）

A

退職金を減額する事由の内容や、当該労働者の過去の勤務態度等、在職中の諸事情などを考慮し、その減額幅が合理性を有する範囲であれば、退職金支給額に差を設けることも認められる場合があると考えられる。ただし、就業規則の変更手続きを有効に履践する必要がある

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG& Associates パートナー)

1. 退職金の位置づけ

賃金や時間外労働手当などは、これらの支払いを受けるべき法律上の根拠がありますが、実は、退職金は、法律上、当然に雇用者に支払い義務が定められているわけではありません。ただし、就業規則（または就業規則により定められた退職金規程など）に退職金制度を設けた場合、労働条件の一つである賃金とみなされることとなります。

したがって、使用者が勝手に退職金制度を廃止したり、退職金の額や計算方法を従業員にとって不利益に変更したりすることはできません。

なお、万一、就業規則などに退職金制度の明文がない場合であっても、長年にわたって一定の基準に従って退職金が支払われているような事実関係がある場合、退職金支払いの慣行が確立してい

るとみなされ、退職金制度の明文がある場合と同じように扱われる場合もあります。

2. 退職金「不支給」を定める就業規則の効力が争われた事例

ご質問のケースでは、一定の場合に退職金を減額する内容の退職金規程が認められるかが問題となっていますが、まずは、一定の場合に退職金を「不支給」とする就業規則の有効性が争われた事件（ジェイティービー事件 札幌地裁 平20. 5.19判決）につき解説していきます。

この事件は、旅行会社で35年間勤務し営業所長の地位にあった従業員が、出張旅費の不正受給を繰り返したことを理由に懲戒解雇され、「懲戒解雇された者には退職金は支給しない」旨の就業規則

に基づき退職金が支払われなかったケースです。

判決は、退職金の性質について「功労報償的性質」と「賃金の後払い的性質」があると説明した上で、本件では種々の事情から「賃金の後払い的性質」が相当に強いと指摘しました。

そして、従業員からすれば、退職金が支払われることを想定して、例えば老後の生活設計を立てるなどしているのであるから、そのような期待をなく奪するには、相当の合理的理由が必要である、と前置きした上で、退職金の全部を不支給とするには、「当該労働者の永年の勤続の功をすべて抹消してしまうほどの重大な不信行為が必要」であるし、それに至らない場合には、「解雇事由の内容、損害の程度、解雇に至った経緯、労働者の過去の勤務態度等、在職中の諸事情を考慮して合理性を有する範囲についてのみ、退職手当の一部を不支給とすることができるにとどまる」と判示しました。

要するに、退職金を「不支給」とする就業規則の規定自体について、直ちに「有効」「無効」とは判断せずに、

- ①これまでの従業員の会社に対する一切の貢献を無に帰すレベルの会社に対する違法行為があったなら、就業規則に基づく退職金の「不支給」も許される
 - ②そこまで至らない場合には、会社に対する違法行為の内容や、会社の損害の程度、これまでの勤務実績などさまざまな事情に鑑み、退職金の「一部を不支給」とすることも許される
- としたわけです。

3. 就業規則の変更

ところでご質問では、今回新たに細かい「特別加算／減額事由」を付け加えるということで、就業規則によって定められた退職金規程の変更が必要となります。

ここで就業規則などを変更する場合、労働基準法により、労働者代表（労働者の過半数で組織する労働組合か、これが存在しない場合は労働者の過半数の代表者）の意見を聴き（同法90条1項）、労働基準監督署に届け出る（同法89条、90条2項）とともに、労働者に対し周知させる（同法106条）

という手続きを行わなければなりません。

なお、「意見を聴く」とは、読んで字のごとく「労働者から意見をヒアリングする」ことを意味しますので、労働者と議論をする、労働者の同意を得るといった意味ではありません。

しかし、「労働者から意見をヒアリング」しさえすれば、どんな変更も可能というわけではなく、現在の判例では、就業規則などを従業員にとって不利益に変更する場合は、上記の手続きの履践に加え、「合理的な変更」と認められる場合に限って有効であると解釈されています（秋北バス事件 最高裁大法廷 昭43.12.25判決 労判71号10ページ、第四銀行事件 最高裁二小 平 9. 2.28判決 労判710号12ページ等）。そして、就業規則などの変更が「合理的」かどうかは、以下の点から総合的に判断することとなります。

- 従業員の不利益の程度
- 変更しなければならない理由と必要性とその変更の程度
- 変更する就業規則などの内容の相当性
- 変更に伴う代償措置や関連する他の労働条件の改善状況
- 労働組合などとの交渉の経緯や従業員の対応など
- 同種の（変更後の）規定がわが国の社会において一般的かどうか

4. ご質問のケースへの当てはめ

以上を基にご質問のケースへ当てはめると、例えば、「同業他社への転職」が就業規則などで一定程度制限されているような場合において、これに違反して転職する場合や、本来であれば解雇相当と認められる場合に退職金の一部を「不支給」とする規定は、当該従業員の行為に相当程度、違法性があるとも考えることもできますので、会社の損害の程度や当該従業員のこれまでの勤務実績など、さまざまな事情を合わせて考えれば、「3分の1ないし2分の1の減額」規定は有効とされる場合があります。

ただし、就業規則などの適正な変更手続きを履践するほか、上記の「合理的な変更」の要件を満たす必要があるので注意が必要です。