

# 労務法制委員会 Q & A

けやき総合法律事務所

弁護士 柿田 徳宏 氏



先日、3年以上にわたり単身赴任手当の不正受給等をした従業員に対する退職金の不支給についての判断を示した東京高裁の判決が出ました（東京高裁 平成30年11月8日「KDD I 事件」）。

そこで本日はその概要等についてご紹介したいと思います。

**Q1** 懲戒解雇をした従業員に対して退職金を支給しなくてよいのでしょうか？この点、一般的にどのように考えられていますか？

**A1** まず、退職金規程に「懲戒解雇した者には退職金を支払わない」旨の支給制限条項があることが前提です。仮にこのような規定がない場合には退職金を全額支払わなければなりません。

ではこのような支給制限条項があった場合に、規定通り懲戒解雇の場合ならいつでも全額不支給にしてよいのかというと、これまでの裁判例はそのようには考えていません。

裁判例は、退職金については賃金の後払的性格、功勞報酬的性格があることから、そのような支給制限条項については限定解釈をして、退職金不支給の範囲を合理的範囲に制限しています。

具体的には、懲戒解雇相当であったとしても、当該懲戒解雇が長年の功勞を抹消または減殺するほど信義に反するものである場合に限り全額あるいは一部支払わないことができるとしています。例えば、小田急電鉄事件（東京高裁 平成15年12月11日判決）、日本郵便事件（東京高裁平成25年7月18日判決）などがあげられます。

これらの判決においてはいずれも懲戒解雇自体は有効としたものの、退職金の全額不支給は認められませんでした。

**Q2** 本件裁判の事案を簡単に説明してください。

**A2** 会社で約30年間正社員として勤務していた従業員が、単身赴任手当等の不正受給や社宅使

用料の支払を不正に免れたこと等を理由に会社から懲戒解雇され、さらに退職金の一時金約315万円を全額不支給にされた事案です（なお、確定給付企業年金法に基づいて支給される約138万円については、懲戒解雇の従業員にも支給されることになっているために支給されています）。

なお、会社に与えた損害については約400万円にのぼりますが、不正受給をした期間は最後の3年間ほどです。

**Q3** 判決の内容と、また、その判決から導かれる点について教えてください。

**A3** 一審は懲戒解雇を有効とした一方で、不正行為の時期、期間および内容に照らして、退職一時金については6割である約189万円を不支給とするものの、残額の約126万円については支払を認めました。

これに対して、高裁は、懲戒解雇を有効とし、さらに以下のような理由で退職一時金の支給を全額認めませんでした。

- ・期間が3年以上と長期にわたること
- ・損害額が400万円にのぼること

以上のような点から考えて、今回の不法行為には、将来にわたる会社との間の信頼関係を回復困難なほど毀損し、それまでの長年の勤続の功を抹消ないし大きく減殺してしまう著しく信義に反する行為に当たるといえる、と判断しています。

Q1で述べた通り退職金の不支給・減額条項の効力が従前相当厳格に判断されているところ、本裁判例は全額不支給を認めたという点が特徴的です。

とはいえ、今回の事案は、全額不支給となった退職一時金の他に、確定給付企業年金として約138万円が支給されていることなども判断には事実上影響していると思われ、やはり退職金の全額不支給には慎重である必要があると考えます。