

【テーマ】懲戒解雇に伴う退職金の不支給

＜事件の概要＞ A鉄道で車掌として働くBは、休日に他社の電車内での痴漢行為で逮捕・略式起訴され、降職処分を受けた。その半年後、Bは再び痴漢行為で逮捕され、今度は執行猶予付きの有罪判決を受けた。そこで、A鉄道は、就業規則の懲戒規定に基づきBを懲戒解雇し、退職金支給規則の規定（「懲戒解雇された者には、原則として退職金の全額を支給しない。」）に基づき、Bに退職金を支給しなかった。これに対し、Bは本件懲戒解雇の無効と退職金の支払いを求めて提訴した。

＜裁判所の判断＞ 本件懲戒解雇は有効だが、本件のように賃金の後払い的意味合いが強い退職金の場合、「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り、職務外の非違行為の場合は「それが会社の名誉信用を著しく害し、会社は無視しえないような財産的損害を生じさせるなど」の「強度な背信性」が必要であるとした。他方で、退職金の功労報償的性格から、不信行為に強度な背信性がない場合でも常に退職金全額を支給すべきとはいえず、個別的事情に応じて退職金の一定割合（本件では3割）を支給すべきとした（小田急電鉄事件 東京高判平 15. 12. 11）。

【解説】

- 退職金は、就業規則等（退職金規程）でそれを支給することや、その基準が定められる場合は賃金となります。賃金は全額を支払うのが原則ですが（労基法 24 条）、あらかじめ就業規則等に明記しておくことで、懲戒解雇にともなう退職金の全部または一部の不支給を適法に行うことができます。ただし、退職金の法的性格が多様なため、規定があったとしても、退職金の不支給を常に行えるわけではありません。
- 退職金はその内容が多様であることから、多様な法的性格を持つものとされています。例えば、懲戒解雇や退職後の競業行為など、労使の信頼関係を壊すような行為があった場合の退職金の不支給・減額規定は、退職金の功労報償的性格をあらわしており、他方、退職金が算定基礎賃金に勤続年数別の支給率を乗じて算定される点などは賃金の後払い的性格をあらわしています（他に生活保障的性格等があります）。
- 退職金の法的性格を踏まえて、裁判所は、上記〈裁判所の判断〉の判断枠組みに基づいて、本件行為が相当強度な背信性をもつとはいえないが、相当の不信行為であるとして、退職金の減額支給を認めています。具体的には、本件行為は悪質で、Bがこの種の痴漢行為を率先して防止・撲滅すべき鉄道会社の社員であったことから、重大な不信行為はあったものの、痴漢行為は、会社の業務と関係ない私生活上の行為であること、A鉄道の信用の低下が現実には生じたわけではないこと、鉄道会社社員としての職務上のモラルに反したことは賃金の後払い的要素を含む退職金の不支給の点で決定的な影響を及ぼす事情でないこと、過去のまじめな勤務態度、過去の退職金減額支給事例の存在等を考慮し、退職金の3割を支払うよう命じました。
- 他の裁判例では、永年勤続した功を一切抹消するほどの不信行為とは言えないとして、6割の減額を認めたもの（橋元運輸事件名古屋地判昭 47. 4. 28）などがあります。

【ポイント】

- 就業規則等にその支給や基準が定められている退職金は、賃金である。
- 懲戒解雇にともなう退職金の全額を不支給とするには、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背信行為があることが必要である。
また、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については、会社の名誉信用を著しく害するなど、強度の背信性を有することが必要である。