

経理・人事部門の基本有用情報

社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： 退職金不支給または減額の取り扱いについて

退職金制度について就業規則で定め、支給している会社も多いかと思いますが、労働者が会社に背くような行為をして懲戒解雇となった場合に退職金を不支給または減額することは可能でしょうか？会社に背く行為をしたのだから不支給や減額は当たり前と思われるかもしれませんが、取り扱いには注意が必要です。

基本的な考え方

- (1) 退職金は、就業規則や労働協約により支給条件が明確に定められている場合、労働基準法11条の「労働の対償」としての賃金に該当します。賃金後払い的性格、功労報償的性格、生活保障的性格を併せ持ち、個々の実態に即してどのような性格を持っているか判断することになります。
- (2) 退職金の支給基準において、一定の事由がある場合に不支給や減額は認められますが、(1)のような性格を併せ持つことを考慮すると、労働者のそれまでの功績を失わせるほどの重大な背信行為がある場合などに限られます。

最近の裁判例

2018年9月、長野県小諸市の職員だった男性が、実家で飲酒して帰宅する際に自動車を運転し、自転車と接触する事故を起こしました。自転車に乗っていた人にけがはなく、男性は道交法違反（酒気帯び運転）罪で略式起訴され、罰金30万円の略式命令を受けました。小諸市は同年12月、男性を懲戒免職とし、退職金約1600万円の不支給を決定しました。

男性が、退職金を全額不支給としたのは裁量権を逸脱した違法な処分だとして取り消しを求めた訴訟の控訴審判決（2022年1月14日東京高裁）では、取り消しを命じた2021年6月の長野地裁判決を支持し、市側の控訴を棄却しました。

平田裁判長は、飲酒運転について「動機や経緯に酌量の余地はない」とする一方、人的被害はなく、事故は軽微であることを指摘。退職手当は長期間の勤続報償や、賃金の後払い、生活保障といった性格があり、「約33年8か月の男性の勤続に対する報償を全て奪ってもやむを得ないとする処分は均衡を欠き、重すぎる」としました。

当該裁判例は、2022年1月14日時点の判決であり判決は確定していませんが、小田急電鉄事件（2003年12月11日東京高裁判決）やNTT東日本（退職金請求）事件（2012年9月28日東京高裁）などでも、全額不支給とする処分は個々の事情を考慮すると重すぎるとして一部支給すべきとしています。

まとめ

懲戒解雇などに該当する事由の場合、退職金の不支給や減額は認められますが、まずは就業規則などで懲戒解雇・処分に該当する場合は不支給または減額する旨を明記することが必要です。また、懲戒処分の程度やこれまでの実績・功績に応じて判断することが重要となります。上記裁判例のように、実績を考慮した場合に、それに比べてかなり重い処分と判断され取り消しを命じられることもありますので、不支給や減額については個々の事情を考慮して、慎重に判断する必要があります。

もう少し補足！

2022年1月より、勤続年数が5年以下の従業員に対して支払われる退職所得の計算方法が変更になっています。課税対象となる退職所得の金額は、収入金額から勤続年数に応じた退職所得控除額を控除した残額の2分の1に相当する額とされていますが、勤続年数5年以下の従業員については、収入金額から退職所得控除額を控除した金額が300万円を超える場合、300万円を超える部分については「2分の1課税」を適用しないこととされましたので、併せてご確認ください。