

従業員の問題行為が発覚した際、どうしたら退職金※を不支給にできるでしょうか。

不支給には非常に厳格な判断が求められ、対応を誤ると企業側が不利になる可能性があります。現時点で問題がなくとも、事前に制度を整備してリスクを最小限に抑えましょう。

※本号における退職金とは、会社が独自にルールを作り、社内で積み立てる退職一時金を指します。

確定給付企業年金制度、企業型確定拠出型年金制度、中小企業退職金共済、特定退職金共済制度等の社外で積み立てる退職金制度は、会社の判断で不支給にはできません。

1. 規程の整備

定年退職、自己都合、懲戒解雇等、離職理由によって退職金の支給割合を区分しておく、問題行為を行った従業員に対して不支給や減額を適法に行える余地が生まれます。

ソフトウェア興行事件では、元従業員の引き抜き行為により一斉退職が発生し、会社が大幅な損失を被りました。この行為は懲戒解雇事由に該当し、処分を受けた従業員の不支給または全額返金が認められています。引き抜き行為への関与が薄く懲戒解雇事由には該当しなかった元従業員については、「退職後2年以内に同業他社に就職したものは半額を返金しなければならない」という規定があったため、半額返金が適用されました。

したがって、退職金の不支給や返還を適法にするには、不支給・減額・返還要件を明確に定めた退職金規程を整備し、個別事案に応じてその条項を適用することが不可欠です。こうした設計は、企業秩序の維持や不正行為の抑止にもつながります。

2. 企業に対する背信性の程度

しかし、規程を整備しただけは不十分です。小田急電鉄事件では、懲戒解雇を受けた者への不支給を規定していたものの、東京高裁はこの適用を認めませんでした。懲戒解雇となった従業員は2度も痴漢行為で逮捕されていました。これは問題行為ではあるものの、あくまで私生活上の違反であり、直接的な損害を会社にもたらしたわけではありません。一方、ソフトウェア興行事件では、元従業員による引き抜き行為により会社の売り上げが0円になる大幅な損失が発生しました。この損失を元従業員は予見できたにもかかわらず、引き抜き行為に及んでいたことは会社への背信性が高いと判断されました。つまり、会社への損害の程度と背信性がキーになってくるのです。

退職金には次のような側面があります。

- 功勞報償的性格：長年にわたり企業へ貢献してきた功勞に対して支払う
- 賃金の後払い的性格：退職金の支給要件が勤続年数や給与を基準とする

とりわけ、賃金の後払い的性格が強ければ、退職後の生活保障という意味合いも持ちます。退職金支給時期が近くなれば、期待を持つのは当然と考えられています。東京高裁はその期待をはく奪するほど、また、問題行為がこれまでの功勞を失わせるほどの重大な背信行為に当たらなければ、不支給にはできないと判決しました。

このように、退職金の不支給は規程の有無だけで決まるものではなく、問題行為の内容と会社の損失により判断されます。なお、同じく小田急電鉄事件を扱った東京地裁は不支給を適法と判決していました。つまり、背信行為か、直接的な損害かどうかの判断は困難を極めると言って良いでしょう。そのため、実務上の運用に際しては、規程整備に加え、個別事案の事情を精査し、背信性と損害の程度に応じて減額する等の柔軟な対応が求められます。

今回は、従業員が問題を起こした際の退職金の扱いについてご説明しました。規程の作成や見直しを検討されましたら、弊所へご相談ください。