

G-1. 経営悪化を理由とした退職金減額

【問】 経営状況が悪化しているのに、就業規則を見直し、退職金の2割減と定年延長を考えていますが、従業員との関係でどのようなことに配慮すべきでしょうか。

【答】 就業規則によって支給条件が明確である場合の退職金は、労働基準法では労働の対価としての賃金に該当する重要な労働条件であり、会社が一方的に就業規則を変更して退職金を減額することは、原則として許されません。

就業規則の変更は、これを労働者に受忍させることができる高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合に限り、有効とされています。合理性があるか否かは、具体的に、

- ① 経営危機の状況など、変更の必要性の程度
- ② 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の度合い
- ③ 代償措置、その他関連する労働条件の改善
- ④ 労働組合や労働者への十分な説明と交渉の経緯
- ⑤ 変更に関する同業他社等の状況

などを総合的に勘案して判断します。

まずは、労働組合や労働者に退職金減額の必要性や幅などについて詳細に説明し、話し合ってください。こうした就業規則の変更は、労働者の利益との調整に十分配慮する必要があります。

【解説】 使用者は、社会環境や経営環境の変化に応じた経営を続けていくためには、労働条件を変更する必要がある場合があります。

しかし、賃金や退職金規定の変更は、労働者に不利益を及ぼす程度が他の労働条件に比べ大きいことから、一方的に変更することは、原則として認められていません。退職金規定の不利益変更が争われた多くの事件で裁判所は不利益変更の効力を否定的に解しています。

退職金の変更について争われた代表的な裁判例として次のようなものがあります。

≪退職金規定の不利益変更の効力を否定した判例≫

- ① 退職金の算定基礎額を従来の基準（現職最終月の基準賃金総額）からより低い基準（現職最終月の基本給のみ）に変更したことについて、経営不振等の状況があっても到底合理的とはいえないとした。

（大阪高裁判決 昭45.5.28 大阪日日新聞社事件）

- ② 従来は会社が支給していたものを社外退職金制度に切り換えたことによって、退職金額が旧規定による額に比べ4分の1程度となる大幅な変更について合理性を否定した。

（東京地裁判決 昭50.3.11 ダイコー事件）

- ③ 退職金規定を廃止し、それまでの就労期間分の退職金は支払うがそれ以降は支払わない旨の就業規則改訂について、不利益変更の代償となる労働条件が提供されていないことを理由に無効とした。

（最高裁二小判決 昭58.7.15 御国ハイヤー事件）

《退職金規定の不利益変更の効力を肯定した判例》

七つの農協の合併に伴う統一就業規則の作成の一環として一つの農協の退職金の支給率が引き下げられた事件については、変更の必要性が非常に高いこと、他の労働条件が合併により向上していることなどを理由に、合理性を肯定している。

(最高裁三小判決 昭63.2.16 大曲市農協事件)

G-2. 競業禁止と退職金不支給

【問】 私は、美容室に長年勤務したのですが、来月から隣の市で独立開業することにしました。このことを使用者に話すと、就業規則に「従業員は、退職後1年間は同一県内で独立開業してはならない。」との規定があり、これに違反するので退職金は全額支給しないとされました。どうしたらいいのでしょうか。

【答】 労働者には憲法第22条で「職業選択の自由」が保障されています。ですから、退職後に独立開業したり同業他社へ転職したりして、競合する業務に従事することは、何ら差し支えありません。

ただし、あらかじめ就業規則などに退職後の競業禁止の規定があり、その内容が必要最小限の範囲であるものや、一定の代償措置が設けられているなど合理的なものであると認められるときには、競業禁止も有効となります。

しかし、ご質問の就業規則の規定は、競業禁止の合理性に乏しく過度の制約であると思われます。

なお、仮にその内容に合理性が認められたとしても、退職金の全額不支給が認められるのは、労働者の側に退職金が支給されなくてもしかたがないと認められるほどの重大な背信行為があった場合に限られます。

以上のことを踏まえて、使用者に退職金を支給してもらうよう求めてみてください。労使間の話し合いで解決できないときには、個別的労使紛争あっせん制度が無料でご利用になれます。お気軽にご相談ください。

【解説】

《競業禁止について》

競業の禁止が合理的なものか否かは、退職後の業務内容、元使用者が競業行為を禁止する必要性、労働者の従前の地位・職務内容、競業行為禁止の期間や地域、金銭の支払いなどの代償措置の有無などにより判断されます。

さらに、この規定については、必要最小限度のものでなくてはなりません。例えば、業務上の秘密などに関係することがないような社員にまで転職に制限を加えるような規定や、退職後10年間もの長期間にわたって同業種に従事することを禁止するような規定などは、認められません。

競業禁止について争われた代表的な裁判例として次のようなものがあります。

(競業禁止を無効とした裁判例)

退職後6か月間は同業他社への就職を禁止されていたが、退職後すぐに元使用者と競合関係にある他社へ就職した。しかし、元労働者らが従事していた業務は単純作業（製品組立）であり、元使用者独自のノウハウがあるものではなかった。

また、元労働者らの年収も決して高額ではなく、退職金もなく、競業禁止に関連し何らの代償措置も講じていなかったため、この制限は元労働者らの職業選択の自由を不当に制約するものであり、公序良俗に反し無効であるとされた（大阪地裁判決 平12.6.19 キョウシステム事件）。

(競業制限が合理的な範囲であり有効とした裁判例)

鑄造に用いる特殊な副資材の製造販売に従事していた元労働者は、退職後2年間の秘密漏洩禁止と競業避止の特約を結んでいたが、退職後間もなく元使用者と業務内容や顧客が競合する同業他社の取締役就任した。

元労働者は技術上の特殊な秘密を持っており、元使用者の営業上の秘密を漏洩する立場にあり、かつ、在職中には機密保持手当が支給されていたことを考えると、この競業制限は合理的な範囲にあるとされた(奈良地裁判決 昭45.10.23 フォセコ・ジャパン・リミテッド事件)。

《競業禁止と退職金の不支給・減額について》

競業禁止との関係で問題となるのは、競業禁止違反を理由とする退職金の不支給や減額です。これらについて争われた代表的な裁判例として次のようなものがあります。

(退職金の不支給が認められなかった裁判例)

元使用者から事実上退職に追い込まれた元労働者は、競業関係に立つ広告代理店を開業した。会社の就業規則には退職後6か月以内に同業他社に就職した場合には退職金を支給しない旨の定めがあった。

しかし、退職金が労働の対償である賃金の性質を有することや、退職金の減額にとどまらず全額の不支給という、元労働者の職業選択の自由に重大な制限を加える極めて厳しいものであることを考慮すると、退職金を支給しないことが許容されるのは、単に競業禁止違反のみでは足りず、退職従業員に労働の対償を失わせることが相当であるほどの顕著な背信性がある場合に限られるとされた(名古屋高裁判決平2.8.31 中部日本広告社事件)。

(退職金の減額が認められた裁判例)

退職後に同業他社に就職した広告代理店の元労働者の退職金を自己都合の場合の半額としたことについて、会社が退職金規則において競業禁止義務に反した退職労働者の退職金を自己都合の場合の半額と定めることは、退職金が功労報償的な性格を併せ有することにかんがみれば、合理性のない措置であるとする事はできない。

すなわち、この場合の退職金の定めは、競業禁止違反の就職をしたことにより勤務中の功労に対する評価が減殺されて、退職金の権利そのものが一般の自己都合による退職の場合の半額しか発生しないこととする趣旨であると解すべきであるから、その定めは、その退職金が労働基準法上の賃金にあたるとしても、違法ではないとした(最高裁二小判決 昭52.8.9 三晃社事件)。

G-3. 労使慣行に基づく退職金支給

【問】 私は、20 数年勤務した会社を先週退職しました。その時に、社長から「退職金は支給できない。」と言われました。これまで退職された方には、退職金が支払われていたようです。20 年以上働いてきたのに、退職金が支払われないというのは納得できません。どうしたらよいでしょうか。

【答】 退職金について、使用者の労働者に対する支払いは、法律上義務付けられているものではありません。支払われるかどうかについては、就業規則や労働協約などに、その支払いの根拠があるかどうかということになります。

しかし、そういった規定がなくても、これまで退職金が支払われてきた慣行や、個別的に「支払う」といった合意があれば、退職金を請求する根拠になると考えられています。まず、会社の就業規則や労働協約などの規定やこれまでの慣行などを確認し、根拠があれば会社に請求できるでしょう。

【解説】 就業規則や労働協約などに定めがない場合でも、これまでの退職者には支給していたという労使慣行や、支払うという労使間の個別の合意などにより、支給金額の算定が可能な程度に明確であれば、労働契約の内容になっているとみなされ、退職金を請求できると考えられます。

労使慣行とは、当該企業において、一定の事実が相当期間にわたり反復継続して行われ、これに従うことが労使双方で当然とされている場合をいいます。判例では、退職金規定はないがこれまでわずかの例外を除いて退職者全員に退職金が支給され、支給基準も同一であった場合は、退職金支給の労使慣行が成立しているとされました（東京地裁判決 昭 48. 2. 27 宍戸商会事件）。

労使慣行として退職金支給が定着している場合、会社は相当の理由もなしに一方的に退職金の支給を打切ることにはできません。