

Q 退職金制度を一方的に廃止することはできますか

A

退職金の支給、または、退職金制度を定めるか否かは法律上義務付けられているものではありませんが、多くの企業で、退職金制度が設けられ、退職時に退職金の支給が行われている実態にあります。

退職金は、退職する時点で金額が確定するもので、退職時にならないと具体的な請求権が発生しないという特殊性があります。このような退職金の法的性格については、いくつか考え方がありますが、一般的には、①長年の勤続に対する報償としての性格、②賃金の後払い的な性格、③退職後の生活保障的な性格などを併せ持ったものと考えられています。

そして、「労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件が明確である場合の退職手当は労基法第 11 条の賃金であり、労基法第 24 条第 2 項の『臨時の賃金等』に当たる。」(昭 22.9.13 発基 17 号)とされており、就業規則等で支給条件が明確にされている場合には、退職金を支払わないことは賃金不払いとなります。

退職金制度を設ける場合には、①適用される労働者の範囲、②退職手当の決定、計算及び支払いの方法、③退職手当の支払いの時期について就業規則や退職金規程に規定しなければなりません(労基法 89 条 3 号の 2)。

「退職手当の決定、計算及び支払いの方法」とは、例えば、勤続年数、退職事由等の退職手当額の決定のための要素、退職手当額の算定方法及び一時金で支払うのか年金で支払うのか等の支払いの方法をいいます。また、退職手当について不支給事由または減額事由を設ける場合にも就業規則に記載する必要があります(昭 63.1.1 基発 1 号、平 11.3.31 基発 168 号)。

退職金制度を廃止することは、退職金が賃金の後払い的な性格や退職後の生活保障的な性格を持っていることから考えても、従業員にとって労働条件が不利益に変更されることとなります。

労働契約の内容である労働条件を不利益に変更する場合にはまず、労働契約の当事者である個々の従業員との合意がなければ認められないのが原則です(労働契約法 8 条)。

個別の合意が得られない場合には、就業規則(退職金規程)の変更によって集団的に労働条件を変更する手続きによることとなります。

この点、労基法上、就業規則の変更には、従業員の代表（事業場の労働者の過半数で組織される労働組合（過半数労働組合）、これがなければ労働者の過半数を代表する者（過半数代表者））の意見聴取が要件とされるものの、従業員の代表との合意を取り付けることまで要求されてはいませんので、就業規則の変更権限は使用者にあります(労基法 90 条)。

しかし、就業規則の変更によって労働条件を不利益に変更することは、無条件に使用者の都合でできるわけではなく、従業員との合意なしに一方的に不利益変更はできません（労働契約法 9 条）。

ただし、実務的には経済情勢の変化等によっては就業規則の内容を労働者に不利益に変更しなければならないことも考えられます。

そこで労働契約法は、次に説明するように、9 条の合意原則の例外措置を定め、変更に合理性があり、かつ従業員に周知させていることを要件として、就業規則の変更による労働条件の不利益変更を認めています（労働契約法 10 条）。

就業規則の変更による労働条件の不利益変更の合理性は、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の就業規則の変更に係る事情を総合的に考慮して判断されます（労働契約法 10 条）。

退職金は、月例賃金同様、重要な労働条件ですから、その不利益変更の合理性は厳格に判断されます。この点について最高裁も、「賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの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おいて、その効力を生ずる」（「大曲市農協事件」昭 63.2.16 最高裁第三小法廷判決）と判示しています。

退職金規程の不利益変更に関する裁判例の傾向をみると、従業員が被る不利益の程度（退職金の減額幅、率等）、不利益の代償措置、経過措置等が講じられているか否かといった点も重視されているといえます。

例えば、関連会社への出向にあたり、出向先との労働条件のバランスをとるために退職金規程を改訂した事案で、退職金の減額幅が 3 分の 1 ないし 2 分の 1 と大幅で、あったこと、新規程の適用にあたって猶予期間を設けるなどの緩和措置が何らとられていなかったことなどから、退職金規程の変更の合理性を否定したものがありません（「アスカ 事件」平 12.12.18 東京地裁判決）。