

Q 退職金制度を一方向的に廃止できるか

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ないが、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(同旨:「電電公社小倉電話局事件」昭 43.3.12 最高裁第二小法延判決)。

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)。

退職金規程を廃止することは、労働者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。

退職金規程の廃止は就業規則の変更に当たり、労働契約法 9 条において「労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。」とされていて原則合意がなければ廃止できないが、労働契約法 10 条に例外規定がおかれている。

すなわち、「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。」とされている。

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」（「大山市農協事件」昭 63.2.16 最高裁第二小法廷判決）と判示しています。