

Q 同業他社へ転職した労働者に退職金を支払わないことは可能か

A 同業他社へ転職する者への支給制限条項の有効性については、次のように考えられる。

(1) 公序良俗（民法 90 条）違反の有無

同業他社に転職した者に対する支給制限条項が公序良俗（民法 90 条）に違反するかであるが、裁判例は、退職金に賃金の後払い的性格があることを認めながら、功勞報償的性格のあることを考慮し、職業選択の自由に対する制約の程度、同業他社への転職を制約する使用者側の利益等を検討したうえで、支給制限条項の合理性（公序良俗違反）の有無を判断している。

(2) 限定解釈の手法

支給制限条項が有効であっても、裁判例では、賃金後払い的性格から限定解釈をして退職金の不支給を合理的範囲に制限している。

すなわち、同業他社への転職が長年の功勞を減殺するに足りる信義に反するものである場合に限って支払わないことができる、とするセンメイ商事事件（大阪地裁 平 11、1、22 判決）がある。

ただ、この限定解釈において、注意すべき点は、当該退職金規程の設計、構造の分析が前提となる、ということである。

すなわち、退職金制度において、功勞報償的性格がどれだけ強いかによって、上記限定解釈が異なるはずで、それは、まさに退職金規程の設計内容を分析する必要がある。