

Q 懲戒解雇した者には退職金を支払わなくてもよいか

A

1 支給制限条項と全額払いの原則（労基法 24 条 1 項）の関係

退職金は、退職金規程等で具体的に明記されていて使用者が支払い義務を負担するものであれば、労基法上の賃金であり同法の賃金保護規定の適用を受けるので、その退職金規程に「懲戒解雇した者には退職金を支払わない」旨の支給制限条項がある場合、全額払いの原則（労基法 24 条 1 項）に違反しないかが問題となる。

この点に関しては、三晃社事件（最高裁二小 昭 52.8.9 判決）の判例において、退職金制度を設けるか否かは、当該企業の裁量（自由）であり、退職金請求権の要件設定も当該企業における裁量の問題で、退職金は、退職事由・勤続年数などの諸要件から退職時に初めて確定するものだからとして全額払いは適用されないとしている。

2 懲戒解雇者への支給制限条項の有効性

裁判例は、懲戒解雇者への支給制限条項について、退職金請求権の成立要件に関する規定の有効性を問題としながら、退職金の賃金後払いの性格から限定解釈をして退職金不支給を合理的範囲に制限しています。

すなわち、懲戒解雇相当であっても、当該懲戒解雇事由が長年の功労を、抹消または減殺するほど信義に反するものである場合に限り、金額あるいは一部支払わないことができる、としています。

ただ、当該退職金規程が賃金の後払いの性格がどれだけ強いのか、あるいは功労報償的性格がどれだけ強いのかによって、この限定解釈の程度も大きな影響があるものであり、それは、まさに退職金規程の設計内容の分析の問題であるので、その点は注意を要します。