

2025.2.26

第17回セミナー

退職金請求の実務

法律事務所ASCOPE
弁護士 田畑 優介

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 相談事例
- 3 退職金制度の概要
- 4 退職金請求を受けた場合
 - ・退職金規程が存在しない場合
 - ・退職金規程が存在する場合
- 5 相談事例における法的課題
- 6 （参照）退職金請求の攻撃防御方法
- 7 退職金減額・不支給条項に関わる法的論点
- 8 相談事例への判断
- 9 最後に

【本日のセミナーの目次】

- 1 **本セミナーの目的**
- 2 相談事例
- 3 退職金制度の概要
- 4 退職金請求を受けた場合
 - ・退職金規程が存在しない場合
 - ・退職金規程が存在する場合
- 5 相談事例における法的課題
- 6 （参照）退職金請求の攻撃防御方法
- 7 退職金減額・不支給条項に関わる法的論点
- 8 相談事例への判断
- 9 最後に

1 本セミナーの目的

- ・従業員の退職時に退職金支払いを求められることがある。
- ・企業年金や退職金共済の制度を導入していない場合、自社の退職金制度の有無を確認した上で、退職金支給の是非と支給額について決定することになる。
- ・退職金制度があるケースにおいても、退職金の減額・不支給条項が設けられている場合、かかる条項の適否も併せて検討が必要。

※もっとも紛争化リスクの高いケース

➡ 本セミナーでは、特に退職金減額・不支給条項があるケースにおける法的実務について概観することを目的する。

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 相談事例**
- 3 退職金制度の概要
- 4 退職金請求を受けた場合
 - ・退職金規程が存在しない場合
 - ・退職金規程が存在する場合
- 5 相談事例における法的課題
- 6 （参照）退職金請求の攻撃防御方法
- 7 退職金減額・不支給条項に関わる法的論点
- 8 相談事例への判断
- 9 最後に

2 相談事例

●相談事例

当社は広告代理業を営む中小企業であり、営業社員には専属で顧客を数社抱えてもらうことで、営業社員と顧客との間に強い信頼関係を築き、信頼関係の中で取引を継続していることから、当社の売上と直結している事情があります。

このようなことから、就業規則上の退職金規程に、退職後1年以内に同業他社に転職した場合、退職金は自己都合退職の2分の1とする旨規定しています。

そうしたところ、当社の営業社員が同業他社からのヘッドハンティングを受け、当社を退職した後、同業他社に転職するといった出来事がありました。

この場合、退職金規程に基づき、退職金の返還（減額）を求めて問題ないでしょうか。

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 相談事例
- 3 退職金制度の概要**
- 4 退職金請求を受けた場合
 - ・退職金規程が存在しない場合
 - ・退職金規程が存在する場合
- 5 相談事例における法的課題
- 6 （参照）退職金請求の攻撃防御方法
- 7 退職金減額・不支給条項に関わる法的論点
- 8 相談事例への判断
- 9 最後に

3 退職金制度の概要

●退職金制度の概要

- ・退職金制度とは、従業員の退職時に、勤続年数に基本給額を乗じる等の方法により算出される金員を支給する制度をいう。
 - ・退職金は、定年退職のほか、会社都合・自己都合による退職、従業員の死亡時にも支給される場合がある。
 - ・退職金制度の内容や支給方法はいくつかあり、資金管理の観点も踏まえて、自社の実情に合った制度を選択することが望ましい。
- ★退職金制度の趣旨として、退職者の生活支援のみならず、従業員のモチベーションアップにも寄与するため、会社にとってもメリットがある制度である。

3 退職金制度の概要

●退職金制度の概要

- ・退職金制度を設けるかどうかは各社の判断であり、法的に退職金制度を設ける義務はない。
- ・原則として、退職金支給の有無、支給額は会社側が決める。
- ・ただし、就業規則や雇用契約上「退職金に関する規程」が設けられている場合には、退職金の支給が契約上の義務（合意内容）となっているため、その定めに従った退職金を支払わなければならない（労契法7条）。

3 退職金制度の概要

●退職金制度の種類

- ・退職金制度には、確定給付型・確定拠出型の別のほか、一時金として支払われるもの、年金として支給されるものに分類できる。
- ・それぞれ制度ごとに会社側・従業員側双方にとって受けられるメリットが異なるため、会社の実情に合わせた退職金制度を設計することが望ましい。

Ex. 退職一時金制度、退職金共済制度、企業年金制度（確定給付型年金、確定拠出年金、iDeCo + 等）

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 相談事例
- 3 退職金制度の概要
- 4 **退職金請求を受けた場合**
 - ・退職金規程が存在しない場合
 - ・退職金規程が存在する場合
- 5 相談事例における法的課題
- 6 （参照）退職金請求の攻撃防御方法
- 7 退職金減額・不支給条項に関わる法的論点
- 8 相談事例への判断
- 9 最後に

4 退職金請求を受けた場合

【退職金規程が存在しない場合】

- ・ 就業規則等に退職金規程や支給根拠がない場合、退職金は任意的恩恵的給付であって、退職金を支給するかどうかは専ら会社の裁量による。
（言い換えれば、労基法上の「賃金」にあらず、労働契約上の支給根拠もないということになる。）
- ・ 仮に、過去に退職した従業員に対して、退職金が支給されたという事実があった場合にも、そのことから当然に退職金が支払われなければならないことにはならない。

4 退職金請求を受けた場合

【退職金規程がない場合】

★ ただし、退職金を支給することが「**労使慣行**（次ページから）」となっていたものと認められるケースにおいては、当該労使慣行が労働契約の内容となっていたものと評価され、退職金を支払わなければならないと判断されるケースもある。

4 退職金請求を受けた場合

【退職金規程がない場合】

●労使慣行とは

「労働関係では、労働条件、職場規律、組合活動などについて就業規則、労働協約などの成文の規範に基づかない集团的（一般的）な取扱い（処理の方法）が長い間反復・継続して行われ、それが使用者と労働者の双方に対して事実上の行為準則として機能することがある。このような取扱い（処理方法）が『労使慣行』と称される・・・」（菅野和夫「労働法第11版補正板」弘文堂（161頁））

4 退職金請求を受けた場合

【退職金規程がない場合】

●労使慣行が成立する要件

「事実たる慣習」（民法92条）を法的な拠り所として考えると、

- ① 労使慣行が長期にわたって反復継続し、
- ② 当該労使慣行に対し労使双方が明示的に異議をとどめず、
- ③ 当該労使慣行が労使双方に、特に使用者側で当該労働条件について決定権又は裁量を有する者に規範として認識されていることを要する

★榎町ビルディング（退職金に関する労使慣行）事件・東京地判平成27年6月23日参照、
商大八戸ノ里ドライビングスクール事件・大阪高判平成5年6月25日も同趣旨

4 退職金請求を受けた場合

【退職金規程がある場合】

- ・ 就業規則上の退職金規程その他支給根拠がある場合、退職金は労働契約の内容となっており、労基法上の「賃金」に該当する。
- ・ そのため、計算根拠に基づき算出された退職金を支払う必要がある。

※労基法上の「賃金」は、労基法24条の「直接払い原則」「全額払い原則」の適用があり、これに違反すると、30万円以下の罰金が科される（労基法130条1号）。

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 相談事例
- 3 退職金制度の概要
- 4 退職金請求を受けた場合
 - ・退職金規程が存在しない場合
 - ・退職金規程が存在する場合
- 5 相談事例における法的課題**
- 6 （参照）退職金請求の攻撃防御方法
- 7 退職金減額・不支給条項に関わる法的論点
- 8 相談事例への判断
- 9 最後に

5 相談事例における法的課題

●相談事例（再掲）

当社は広告代理業を営む中小企業であり、営業社員には専属で顧客を数社抱えてもらうことで、営業社員と顧客との間に強い信頼関係を築き、信頼関係の中で取引を継続していることから、当社の売上と直結している事情があります。

このようなことから、就業規則上の退職金規程に、退職後1年以内に同業他社に転職した場合、退職金は自己都合退職の2分の1とする旨規定しています。

そうしたところ、当社の営業社員が同業他社からのヘッドハンティングを受け、当社を退職した後、同業他社に転職するといった出来事がありました。

この場合、退職金規程に基づき、退職金の返還（減額）を求めて問題ないでしょうか。

5 相談事例における法的課題

Q. 任意的恩恵的給付か？ 功労報奨的性格か？

- ・ 退職金は、算定基礎賃金に勤続年数別の支給率を乗じて算定されることが多く、「賃金の後払い」的性格と位置づけられている。
- ・ 一方で、退職時の基本給が算定基礎とされることや、勤続年数に応じて逡増することなどから、「功労報奨」的性格も併せ持つと理解される。

5 相談事例における法的課題

以上の退職金の性格を前提とすると、かかる退職金は複合的な性格を有すると言える。

そのため、同業他社への転職という事情により退職金の減額又は不支給がどこまで許容されるか、会社による功労報奨的評価の限界が問題となる。

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 相談事例
- 3 退職金制度の概要
- 4 退職金請求を受けた場合
 - ・退職金規程が存在しない場合
 - ・退職金規程が存在する場合
- 5 相談事例における法的課題
- 6 (参照) 退職金請求の攻撃防御方法**
- 7 退職金減額・不支給条項に関わる法的論点
- 8 相談事例への判断
- 9 最後に

6（参照）退職金請求事件の攻撃防御方法

従業員から退職金支払いの請求を受けたケースにおいて、退職金請求にかかる訴訟上の構造（攻撃防御方法）を参考にすると、法的課題がどの階層に位置づけられるのか、思考の整理に役立つ。

そこで、従業員側（原告）と会社側（被告）の攻撃防御方法を以下に整理した。

【請求原因】

- ・労働契約の締結
- ・退職金に関する就業規則等の定めが存在
- ・退職金額の計算の基礎となる事実
- ・退職の事実
- ・遅延損害金を請求する場合、支払期日及びその経過又は催促

6 (参照) 退職金請求事件の攻撃防御方法

【抗弁】 退職金減額・不支給条項

- ・退職金減額・不支給条項の存在
- ・条項に該当する事実

◀ 今回取り上げる法的論点

【再抗弁】 公序良俗違反

(公序良俗違反の評価根拠事実)

- ・退職金減額・不支給条項が公序良俗違反であることの評価根拠事実

◀ 法的論点に対する帰結

【再々抗弁】 公序良俗違反

(公序良俗違反の評価障害事実)

- ・退職金減額・不支給条項が公序良俗違反であることの評価障害事実

◀ 同上

※その他考える抗弁に関しては割愛する

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 相談事例
- 3 退職金制度の概要
- 4 退職金請求を受けた場合
 - ・退職金規程が存在しない場合
 - ・退職金規程が存在する場合
- 5 相談事例における法的課題
- 6 （参照）退職金請求の攻撃防御方法
- 7 退職金減額・不支給条項に関わる法的論点**
- 8 相談事例への判断
- 9 最後に

7 退職金減額・不支給条項に関わる法的論点について

●法的論点

① 退職金債権の成立時

退職金は勤続年数ごとにそれに対応する額の具体的請求権が発生するという考え方もありうる。

→会社側は退職時まで支払猶予の抗弁権を有すると解釈される（退職金は都度発生している）。

一方で、退職金の額は退職時において初めて確定するものであって、**退職時に退職金額が確定するまで債権としては成立しない**ものと解することができる。

★そうすると、①の論点につき、「賃金全額払いの原則」（労基法24条）など労基法上の問題は生じず、退職金の成立要件にかかる規定の有効性の問題に注力すればよいことになる。

7 退職金減額・不支給条項に関する法的論点について

●法的論点

② 退職金減額・不支給条項の有効性 ◀ 本稿のメインテーマ

前提事項：退職金の法的性質

「退職金が、全くの任意的恩恵的性格のものである場合、その支給要件をどのように定めるかは会社側の裁量に委ねられる。一方で、賃金後払的性格を有する場合には、会社の裁量で減額又は不支給とすることは許されない。」

➡ そこで、まずは、退職金がいかなる性格を有するものであるか検討が必要

例) 退職金の計算方法（勤続年数別に支給率が定められている場合、「賃金後払的性格」が強い一方で、勤続年数ごとに逦増する設計のであれば「功労報奨的性格」が推認できる。）

7 退職金減額・不支給条項に関する法的論点について

●法的論点

② 退職金減額・不支給条項の有効性 ◀ 本稿のメインテーマ

・ 労基法 16 条（損害賠償の予定）違反の有無

→ 退職金減額条項が「同業他社への転職」の場合に、退職金を減額することを定めていることから、減額条項は**競業避止義務**を課すものであり、これに違反した場合に**退職金の減額幅を賠償額とする「損害賠償の予定」**と解釈する余地もある。

7 退職金減額・不支給条項に関する法的論点について

●法的論点

② 退職金減額・不支給条項の有効性 ◀ 本稿のメインテーマ

・ 労基法 16 条（損害賠償の予定）違反の有無

→ この点について、労基法 16 条の問題を回避する解釈として、減額条項は競業避止義務自体を課すのではなく、退職時ないし退職後●年間の間の事情に照らして退職金を算定する方法を定めたものと考えることができる。

→ また、退職後●年以内に同業他社への転職したという事情を退職金請求権発生解除条件として定めたものと解釈する方法もある。

7 退職金減額・不支給条項に関する法的論点について

●法的論点

② 退職金減額・不支給条項の有効性 ◀ 本稿のメインテーマ

・ 公序良俗違反（民法90条）の有無

- 減額条項が労基法16条の損害賠償の予定に違反しないとしても、間接的には競業避止の効果を有するものと言わざるを得ないため、減額幅によっては公序良俗規制に服する場合がある。
- 減額条項が公序良俗に違反しないと言えるためには、労働の対償たる賃金の縮減を相当とする顕著な背信性がある場合に、相当な範囲内で退職金の一部が発生しないものと限定的に解釈する必要がある。

7 退職金減額・不支給条項に関する法的論点について

●法的論点

② 退職金減額・不支給条項の有効性 ◀ 本稿のメインテーマ

・ 公序良俗違反（民法90条）の有無

→ 「顕著な背信性」の有無及び程度は、以下の事情を総合的に勘案する。

① 転職を制限する必要性と制限の範囲（期間や地理的範囲、業種等）

② 退職に至る経緯

③ 退職の目的

④ 競業により会社を与える損害の程度・インパクト

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 相談事例
- 3 退職金制度の概要
- 4 退職金請求を受けた場合
 - ・退職金規程が存在しない場合
 - ・退職金規程が存在する場合
- 5 相談事例における法的課題
- 6 （参照）退職金請求の攻撃防御方法
- 7 退職金減額・不支給条項に関わる法的論点
- 8 相談事例への判断**
- 9 最後に

8 相談事例への判断

【同業他社への転職を理由とする退職金の返還請求が認められた例】

三晃社事件・名古屋高判昭和51年9月14日、最二小判昭和52年8月9日

（事案の概要）

退職後、同業他社に転職した従業員に対して、退職金規則及び退職時の約定（※）を根拠に、支払済みの退職金の半額について返還を求め、当該返還請求が認容された事案。

※ 退職金規則：「退職後、同業他社に転職したときは自己都合退職の2分の1の乗率で退職金が計算される」

※ 退職時の約定：「同業他社に転職した場合、退職金規則に定めるところにより受領した退職金の半額を返還する旨」

8 相談事例への判断

【同業他社への転職を理由とする退職金の返還請求が認められた例】

三晃社事件・名古屋高判昭和51年9月14日、最二小判昭和52年8月9日

(判旨)

- ① 同業他社への転職の場合は、単なる自己都合退職の半額しか退職金を支給しないという退職金規則の規定は、まさしく...退職金の支給基準を定めたことになり、その要件を充足するときは、退職金はその支給割合に応じた数额しか発生しないことを意味する。
- ② 退職金の支給額に差異を設けることによって、従業員の足止めを図ろうとする意図は看取しうるけれど、だからといって・・・直ちに右規定が実質的に損害賠償の予定（略）を定めたものとして労基法16条に違反するものとはいえないし、・・・この程度の減額支給が従業員に対する強い足止めになるものと考えられないので、これが民法90条に違反するとも断定できない。

8 相談事例への判断

【同業他社への転職の場合に退職金を不支給とする条項について、「顕著な背信性」が認められないことを理由に同条項の適用を否定した例】

中部日本広告社事件・名古屋高判平成2年8月31日

(事案の概要)

退職後6か月以内に同業他社に転職した場合に退職金を不支給とする旨の就業規則の規定は、退職従業員に継続した労働の対償である退職金を失わせることが相当であると考えられるような顕著な背信性がある場合に限って有効性であることを示した上で、退職後に同業を自営するに至った退職従業員に対する支払済みの退職金の全額の返還請求について、背信性があったと認められないとして当該請求を棄却した事案。

8 相談事例への判断

【同業他社への転職の場合に退職金を不支給とする条項について、「**顕著な背信性**」が認められないことを理由に同条項の適用を否定した例】

中部日本広告社事件・名古屋高判平成2年8月31日

- ① 本件不支給条項が退職金の減額に留まらず全額の不支給を定めたものであって、退職従業員の職業選択の自由に重大な制限を加える結果となる極めて厳しいものであることを考慮すると、
- ② 本件不支給条項・・・が許容されるのは、同規定の表面上の文言にかかわらず、単に退職従業員が協業関係に立つ業務に6か月以内に携わったというのみでは足りず、退職従業員に、労働の対償を失わせることが相当であると考えられるような・・・**顕著な背信性**がある場合に限ると解するのが相当である。

8 相談事例への判断

【同業他社への転職の場合に退職金を不支給とする条項について、「顕著な背信性」が認められないことを理由に同条項の適用を否定した例】

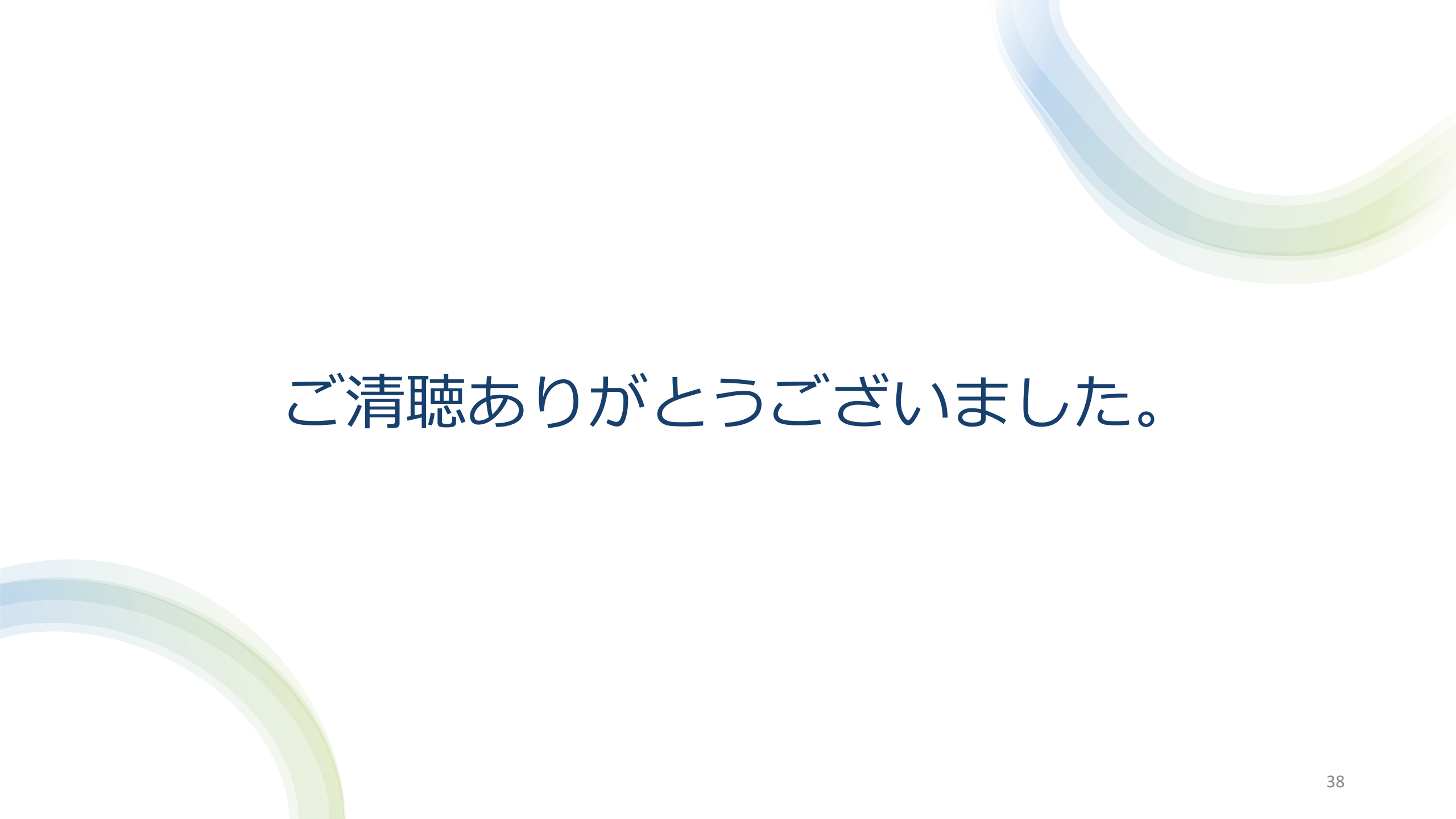
中部日本広告社事件・名古屋高判平成2年8月31日

- ③ 退職従業員は、・・・本件退職金の請求権を、右のような**背信的事情の発生を解除条件**として有することになると解される。
- ④ そして、このような背信性の存在を判断するにあたっては、・・・不支給条項の必要性、退職に至る経緯、退職の目的、退職従業員が協業関係に立つ業務に従事したことによって（会社が）被った損害などの諸般の事情を総合的に考慮すべきである。

9 最後に

～退職金請求の実務のまとめ～

- 退職金は賃金後払的性格と功労報奨的性格が併存する場合がある
- 「功労報奨的性格」に依拠すれば、勤務中の功労が減殺される事情があれば、退職金の不支給又は減額が許される場合がある。
- 他方で、「賃金後払的性格」からすれば、退職金の不支給又は減額は背信性がある場合に限るなど抑制的に考えられるべきである。



ご清聴ありがとうございました。