

退職金の法的性格と支給条件の有効性

熊本短期大学助教授

石橋 洋

一 問題の所在

◎——退職金制度の概要

退職金制度はわが国の労使関係において九割以上の企業で採用されており、終身雇用・年功賃金制度を柱とする年功的雇用体系の一環としてほぼ定着した制度になっている。退職金制度という場合、それを支給財源からみると、使用者負担によるものと労働者の積立金方式によるもの、そして支給形式からみると、退職一時金の形式をとるものと退職年金によるものとがみられるが、いずれについても前者の形式が一般的である(本稿の以下のところで取り扱う退職金はとくに断らないかぎりかかる形式のものである)。

退職金は、普通退職金と特別退職金とに分類される。まず、特別退職金とは、「永年誠実に勤務し、その勤務中特に功労のあったときは、特別退職金を支給することがある。特別退職金の額は、

その都度これを定める。」というように、普通退職金に加えて、在職中とくに功労があった者に対して支給される金品であり、支給額については使用者の裁量の余地を残しているのが通常である。これに対して、普通退職金(以下、退職金とはとくに断らないかぎりこれをいう)の算定方式は、

算定基礎額を基本給とし、これに勤続年数・退職事由別支給率を乗じることとなる。支給率は定年退職・会社都合退職・自己都合退職などのように退職事由別に区分され、前者の支給率が後者のそれよりも高率であり、とくに懲戒解雇の場合には退職金の全額または一部不支給とされるのが通常である。しかし、退職金規程に定められている支給条件の内容は、そのアウトラインについては多くの共通項が見出されるものの、細部にわたると各企業ごとに設定された退職金制度の目的ないし趣旨に応じて千差万別であり、退職金の法的取扱いを一律に割り切ることでできない困難なものにしている。

◎——退職金支給条件の法的問題

ところで、退職金の支給条件に関する法的問題は、これまで懲戒解雇をめぐって主に論議されてきたが、懲戒解雇の場合にも、退職金を全部または一部不支給とすることについては理論的に争いのあるところである。ましてや、円満退職であることや労働者にはかなる帰責事由もないことを退職金の支給条件とすることについては疑問が増幅する。しかし、これまでの学説では、懲戒解雇にともない退職金の全部または一部を不支給にすることについては、労基法一六条・二四・九一条あるいは民法九〇条を論拠として違法視する見解も、定年退職・会社都合退職と自己都合退職との間に支給率の差が設定されていること、また円満退職や退職に際して労働者に何らの帰責事由がないことを退職金の支給条件とすることの有効性に関しても十分な考察を加えてきたとはいえない理論状況にある。

そこで、本稿は、わが国における退職金制度のもとで、ほぼ共通項としてとることができると

●もくじ

- 一 問題の所在
- 二 退職金の社会経済的性格と支給条件の交錯
 - 1 退職金制度の戦前と戦後
 - 2 社会経済的性格と支給条件
- 三 退職金の法的性格と支給条件
 - 1 退職金の賃金性と支給条件
 - 2 退職金債権の法的性格と退職事由別支給条件
- 四 退職金の減額・没収条項の有効性
 - 1 自己都合退職者への退職金を支給する規定の意義
 - 2 支給条件限定の当事者意思の解釈
 - 3 退職金の減額・没収条項の有効性

述べたような枠組みを想定しながら、退職金の支給条件の有効性をめぐる問題について検討しようとするものである。

●——三晃社事件最高裁判決への疑問

この問題にアプローチするモチーフは、三晃社事件最高裁判決（最二小判昭五二・八・九労経速九五八号）の発想に対する疑問である。すなわち、三晃社事件は、同業他社へ労働者が再就職した場合に退職金を自己都合退職の二分の一にすることを定めた退職金支給条件の有効性が争われた事案である。本件につき最高裁は、「退職金が功労報償的な性格を併せ有すること」を前提として、「制限違反の就職をしたことにより勤務中の功労に対する評価が滅殺されて、退職金の権利そのものが一般の自己都合退職の半額においてしか

発生しない趣旨であると解すべきであるから、右の定めは、その退職金が労働基準法上の賃金にあたるとしても、所論の同法三条、一六条、二四条及び民法九〇条の規定になら違反するものではない。」と判示する。

最高裁判決によれば、第一は退職金の功労報償的性格と労基法上の賃金たる性格が矛盾なく捉えられており、第二は退職金の功労報償的性格からして退職金の発生要件のなかに功労に対する評価の要素を盛りこむことは合理性のない措置とはいえないことが明らかにされており、いずれについても退職金の功労報償的性格がキイポイントとなっている。

しかし、問題は、わが国の退職金制度に通常みられるつぎのような事例をどのように考えるかである。それは、定年退職・会社都合退職と自己都合退職との間に支給率の差を設け、懲戒解雇を零支給とするとか、円満退職や退職に際して労働者に何ら帰責事由がないことを退職金の支給条件にするとかの事例である。たしかに、退職金制度の目的ないし趣旨のあり方いかんによっては、退職金の功労報償的性格または功労評価を、退職金の発生要件として、労働契約上の約定ないしそれを規律する労働協約および就業規則上の退職金規定の支給条件のなかにどこまで盛りこむことができるか、と法律論を構成することもできよう。しかし、こうした法律構成をなすに際して前提となっている退職金制度の目的ないし趣旨のとらえ方自体の妥当性が問題なのである。

以上述べてきた視点から退職金の支給条件の有効性をめぐる問題について検討していくことにするが、その前提として、退職金の社会経済的性格を踏まえこれが法的にどのように反映されるのか、そしてその法的性格をいかに把握しておくのかということが不可避である。しかし、筆者はすでに不十分ながらもこれら問題については一応の検討を加えたことがあるため、多くの部分で旧稿と重複する箇所のあることをあらかじめお断りしておきたい。

(1) 少し古いが、「昭和五十六年退職金制度調査」によれば、退職金制度がある企業数の割合は九二・一％となっており、企業規模が大きいほどその割合は高くなっている。

(2) 退職一時金制度が一般的であるといっても、近年にいたり、企業は、退職金財源の安定化・財源負担の計画的平準化をはかるために企業年金制度を広く導入してきており、退職一時金制度と企業年金制度を併用する企業数の割合が増加してきている（次頁の図1・表1参照）。しかし、現実の支給形態をみると、両制度併用の場合にも退職一時金のかたちで受給しており、退職年金制度は給付面では本来の年金にはなおほど遠く、年金制度としての実体をもつとすれば主に財源面に関するかぎりのことにとどまっている。その意味では、わが国の退職金制度は、退職年金制度の普及にもかかわらず、今のところ基本的には一時金制度の域を出るものではない（『年金制度と高齢労働問題』一一四—一一五頁、一一二頁、国民生活センター編、一九七八年）。

(3) 拙稿「退職金の法的性格と不利益変更」（青木宗也先生還暦記念論文集『労働基準法の課題と

図1 退職金制度の実施形態別企業数の割合

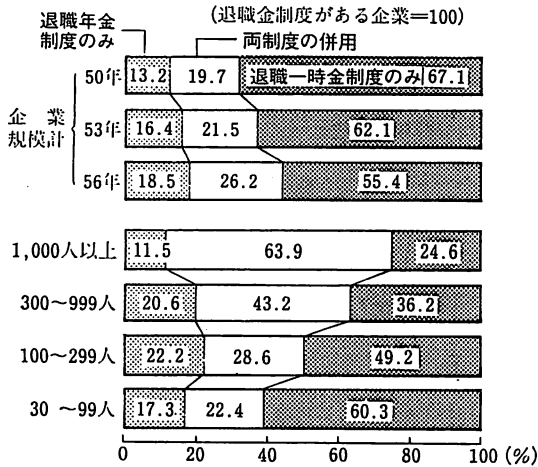


表1 退職金制度の実施状況別企業数の割合

企業規模	退職金制度がある企業	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度の併用	
企業規模計50年	(90.7)	100.0	67.1	13.2	19.7
53	(92.2)	100.0	62.1	16.4	21.5
56	(92.1)	100.0	55.4	18.5	26.2
1,000人以上50年	(99.8)	100.0	40.2	3.4	56.5
53	(99.9)	100.0	37.7	8.5	53.8
56	(99.6)	100.0	24.6	11.5	63.9
300~999人50年	(99.4)	100.0	50.3	9.1	40.6
53	(99.9)	100.0	42.8	16.2	41.0
56	(99.4)	100.0	36.2	20.6	43.2
100~299人50年	(96.6)	100.0	63.0	11.3	25.8
53	(97.3)	100.0	57.1	18.3	24.5
56	(95.9)	100.0	49.2	22.2	28.6
30~99人50年	(87.7)	100.0	71.3	14.6	14.1
53	(89.6)	100.0	66.7	16.0	17.3
56	(90.0)	100.0	60.3	17.3	22.4

(注) []内は、全企業に対する割合である。
出所：労働省「昭和56年退職金制度調査」

退職金は、沿革的には資本主義以前の伝統的な労働関係に端を発し、のれん分けに類する伝統と強制貯金制度に由来するといわれる。しかも、戦前の退職金は、明確な支給規程にもとづいて支払われるものは少なく、退職金を支払うかどうか、いくら支払うかなどについては使用者の自由裁量に委ねられ、任意的性格が強かった。このこと

二 退職金の社会経済的性格と支給条件の交錯

展望』一九八四年)所収。

1 退職金制度の戦前と戦後

退職金は、沿革的には資本主義以前の伝統的な労働関係に端を発し、のれん分けに類する伝統と強制貯金制度に由来するといわれる。しかも、戦前の退職金は、明確な支給規程にもとづいて支払われるものは少なく、退職金を支払うかどうか、いくら支払うかなどについては使用者の自由裁量に委ねられ、任意的性格が強かった。このこと

を考慮するならば、たしかに退職金は長期勤続に対する慰労感謝のあらわれであり、功労報償的性格を色濃く帯びていたといえよう。

しかし、第二次世界大戦後、労働基準法の制定により、退職金支給の制度が存在するときには、就業規則の相対的必要記載事項として定めることを義務づけられ、退職金の支給事由や支給率等の支給条件が労働者に明示されることになった。また、労働組合の要求により団体交渉の対象事項としてとりあげられ、労働協約にも労働条件のひとつとして明確に規定された客観的な制度となった。この結果退職金支給についての使用者の裁量の幅も、とくに功労があった者にたいする加給をかなり狭められてきた。こうして、退職金制度の

2 社会経済的性格と支給条件

在り方が戦前から戦後にかけて大きく変容するなかで、労働組合の側から、退職金は「労働者が資本家に与えられた剰余価値のなから支払われるものであって、労働者はそれを当然受ける権利がある」賃金後払的性格を有するものとか、老後や失業期間中の生活費を補う生活保障たる性格を有するとの見解が主張されてきた。これにともなう、使用者の側も、退職金は功労報償的性格を基本とするが社会保障の不十分なわが国の状況のなかではそれを補う生活保障的性格をも併有するとその見解を改め、今日にいたっている。

退職金の社会経済的性格の捉え方についての労使の見解の対立が「特定の立場から特定の主張をするために作られたイデオロギーであって、現実の一面をよく反映しているとしても、その全部を説明しつくすことはできない虚偽の意識」であるかどうかはひとまずおくとして、退職金の支給事由や支給率等の支給条件が就業規則や労働協約のなかで明記された客観的な制度として定着し、使用者の裁量の余地が狭められるにともなう、功労報償的性格が稀薄化され、労務対価性を強めていったことは否定しえない事実であろう。そして退職金の支給条件の有効性にかかわっての問題は、裁判例や学説が退職金の社会経済的性格をどのように退職金の法的取扱いに反映させているかであろう。

この点について、自己都合退職の場合にのみ退

職金を支給する旨を定める就業規則が解雇された者にたいして適用されるかどうかが争われた秋山商店事件(東京地判昭五九・八・二九、労判四四二号五四頁)では、前掲の三晃社事件最高裁判決とはほぼ軌を一にして、「退職金を支給するかどうか、また支給するとしてその支給条件をどのように定めるのかについては、本来使用者の裁量において定め得るものというべきであるから、使用者がこれを支給するとしてそこに賃金の後払的性格のほか、退職事由の違いにより支給条件に差異を設けるなど功勞報償的性格を併せ持たせることとしたとしても、それが法令もしくは公序良俗に反するものでない限り、許されないものではないといわなければならない」と判示する。また学説では、「退職金は、通常、退職金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ので、一般に『賃金の後払い』と性格づけられる。しかしそれは、他方では功勞報償的性格を有しており(その支給率は通常、勤続年数に応じて累進的である)、支給基準において自己都合退職と会社都合退職とを区別したり(後者の方が優遇される)、勤務成績の勘案がなされたり、『同業他社への就職』や『懲戒解雇』など使用者にとって望ましくない事由ある場合には退職金を減額ないし没収する条項が設けられたりする。そこで、退職金の支給基準の定めなかに使用者の功勞報償的評価をどこまで盛り込めるのか、退職金の賃金後払的性格に照らして問題となる」とされる。

こうした裁判例や学説は、今日の退職金が、賃金の後払的性格をもつにしても、つぎのような理

由から、功勞報償的性格を併有していると捉えている。その理由は、①退職金を支給するかどうかが任意的性格を有すること、②多くの退職金規程のなかで退職事由ごとに異なった支給率が定められていること、③懲戒解雇などにもなる退職金の全部または一部不支給がみとめられるように、退職金の支給条件をどのような内容のものとするかについて使用者の裁量の余地が残されていること、などである。これを論拠として、強行法規や公序良俗に反しないかぎり退職金の支給条件のなかに功勞報償的性格を盛りこむことも法的に許容されているとするのが近時の有力な見解となってきたのである。

たしかに、退職金の社会経済的性格は前述したようにさまざまな理解が可能であり、支給条件の内容は、退職金の社会経済的性格を退職金制度の目的ないし趣旨として労使当事者がどのように盛りこむかに応じて、フレキシブルなものとならざるをえない。しかし、前述したわが国における通常の退職金制度では、とくに功勞があつた者にたいしてなされる加給たる特別退職金をのぞいて、退職金の支給につき裁量の余地があることをもって退職金が功勞報償的性格を有するとみることに当然につながるわけではない。また、「退職金が後払賃金の性格をもつ以上、退職が懲戒退職であろうと、自己都合退職であろうと、そこに差異をつける合理的理由は見当らない。」⁽⁴⁾ということもできない。さしあたりここでは、退職金の支給条件の内容は、強行法規や公序良俗に反しないかぎり、退職金をいかなる性格のものとして退職金制

度の目的ないし趣旨を設定したのかという当事者意思に規定されており、その当事者意思の内容は労働協約、就業規則、労使慣行などによって規律される労働契約の解釈問題となることを確認しておけば足りるのである。

- (1) 青木宗也「退職金」一四頁『労働法大系』(一九六三年)所収とそこに掲げられている文献のほか、末弘厳太郎「退職手当と積立金法案」中央公論昭和一九〇九年九月号一〇頁以下参照。
- (2) 氏原正治郎「避けられない退職金の機能変容」二一〇頁(一九七五年度版『団体交渉のための賃金資料』)。
- (3) 菅野和夫『労働法』一五九頁(一九八五年)。
- (4) 青木・前掲論文一五四頁。同旨の論文として、島田信義「最近の退職金をめぐる紛争とその法理」労働法律旬報九〇三号二二頁(一九七六年)。

三 退職金の法的性格と支給条件

1 退職金の賃金性と支給条件

(1) 賃金性の判断基準

退職金の社会経済的性格については、既述したように労使各々の立場から固有の主張がなされてきたが、大方の裁判例や有力説は退職金が賃金後払的性格のみならず功勞報償的性格をも併有することを認めている。しかし退職金の社会経済的性格がどのように捉えられようと、退職金の賃金

性は、退職金制度の目的ないし趣旨とそれに規定された退職金の支給条件のなかで、労務の提供とのかかわり方がいかなるものとして約定されているかを、判断することによって明らかにされるべきである。

(2) 退職金と「労働の対償」性

雇用契約（「労働契約」）は、民法上、「労務ニ服スルコト」の対価として「報酬ヲ与フルコト」（六二三条）を約定することによって成立し、報酬すなわち賃金とは、労基法上、「労働の対償」として「使用者が労働者に支払う」もの（一一一条）であることを要件としている。したがって、退職金が賃金としての権利性を取得するためには、「使用者が労働者に支払う」金品のなかでも「労働の対償」たる性格を有することが論証されなければならない。しかし、労基法一一一条にいう「労働」の規範的意味内容を、労働者が使用者の指揮命令に従って日々労務をその処分可能な状態に引き渡すことであると解したとしても、退職金は日々ないし月々の労務の提供に直接対応するものではなく、むしろその意味での「労働の対償」性は稀薄であるといわざるをえない。

これに加えて、退職金は沿革的にみるならば功労報償的な一側面をもつことは否定できないし、支給条件の内容を実態的にみても、自己都合退職・会社都合退職・定年退職・懲戒解雇などの退職事由ごとに退職金の支給率が異なり、とくに懲戒解雇の場合に退職金が支給されないか、著しく減額されるのが一般である。また、退職金の算定方

式も、長期勤続による企業に対する貢献の質が退職時の基本給として算定基礎額にされ、これに貢献の量を勤続年数別・退職事由別支給率として算定されていると理解しうる余地がある。この算定方式では、企業に対する貢献の質と量が勤続年数というかたちで二重にカウントされ、長期勤続者とりわけ定年退職者が有利に取り扱われている。そのため、ますます退職金は長期の勤続に対する功労報償としての外観を呈することになる。

ここに、退職金は「労働の対償」たる賃金ではなく、労働者の長期の勤続に報いるために労働者の退職に際して使用者の裁量により支給される恩恵的給付にすぎないと法的に評価される余地があるといえよう。だが、今日の多くの退職金制度は、第二次世界大戦後の労働組合による退職金要求を通じて労働協約または就業規則のなかで支給率をもふくめて明定された労働条件の一つとなり、使用者の恣意的裁量によって運用されているものでないことからすれば、退職金を企業に対する貢献の質と量に応じて支払われる恩恵的給付と法律構成することは大いに疑問である。

しかし、退職金は、労働者の再生産費用によって規定される労働力の価値がその価値どおりに支払われなかった「不払労働に対する不払賃金の蓄積が退職金の財源にはかならない」として、そこから退職金を「賃金」の後払とする⁽²⁾ことは、退職金の社会経済的性格としてならばともかく、法的に「労働の対償」たる性格としてただちに導き出すことはできない。すなわち、少なくとも法的には、退職金は「不払労働に対する不払賃金の蓄

積」とは捉えられない⁽³⁾からである。

(3) 「労働の対償」性判断のいくつかの方法

資本社会における賃金は、日々提供された労務の質と量の対価として、それに応じて支払われるのが基本型である。しかし、退職金は日々ないし月々の労務の提供に対して支払われるものではないことから、ただちにそれを「労働の対償」たる賃金であるとは言い難い。そこで、問題は、退職金が「労働の対償」であるかどうかをどのようにして見極めていくかということになる。

その第一の方法は、わが国における年功賃金体系のなかで退職金制度がどのような社会的機能を果たしているかを考慮しながら論証していくことである。⁽⁴⁾第二の方法は、退職金が「労働の対償」たる性格を有しているかどうかの判断基準を労使の約定内容に求めていくことである。⁽⁵⁾

なるほど、使用者が労働者に支払う金銭給付のうち、労使の間で「労働の対償」として金銭を支払う約定が明らかにされているならば、これが法的意味において賃金であることは疑問の余地がなからう。「退職金……等の恩恵的給付は原則として賃金とみなさないこと。但し、退職金、結婚手当等であって労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件の明確なものはこの限りでないこと。」（昭二二・九・一三発基一七号）も、この意味でならば理解できる。しかし、労使の約定内容により「労働の対償」性を画定していく場合、問題は約定内容それ自体が不明確である場合どのように判断するかである。おそらく、「当事者の

意識を基礎としつつその支給の目的、うける利益の程度、支給の対象、支給の方法等を総合して、本法における賃金として規整の対象とすべきものか否か⁽⁶⁾により判断するほかはないであろう。

そうであるとするならば、退職金の「労働の対償」性を判断するいずれの方法もほとんど差異がないように思われる。なぜならば、第一の方法も、労使の約定により「労働の対償」性が明らかであるならば、もとより退職金が賃金であることと否定するものではなく、むしろそれを踏まえたうえでの理論的志向にはかならないからである。

(4) 私見

わが国の年功賃金体系において、賃金は、欧米諸国のように職種・職能等の熟練度別に時間または仕事あたりの賃率によって労働時間に対応して支払われるのではない。定期採用される新規卒業者の初任給を起点として、毎年過去一年間の勤務成績・勤怠等の属人的に査定される人事考課をへて定期的に昇給する基本給と、家族手当・住宅手当・通勤手当等の諸手当、あるいは臨時的に支払われる賞与・退職金から構成されている。ここからは、必ずしも日々ないし月々提供された労務の質と量との対応関係は明確ではない。むしろ、わが国の賃金は、定年までの終身雇用を前提としながら、定期昇給制をテコとして属人的に決定される労働者の年齢・勤続年数別の平均的家族構成に見合った最低生活費と企業の賃金支払能力との相関関係により決定され、賃金支払総額を月々の賃金、償与そして退職金に配分して支払われている

といえよう。

このようなわが国の賃金支払いの実情からすれば、労基法一条にいう「労働の対償」賃金は、日々ないし月々の労務の提供とのかわりて厳密に解さるべきではなく、定年までの終身雇用の中で、日々ないし月々の労務の提供を中核としながら労働契約上の約定により労務の提供に直接または間接にかかわってさまざまな名目で支払われる金銭給付を意味するものと解すべきである。たしかに、退職金は、日々ないし月々の労務の提供に対応して支払われるものではない。しかし、企業内経験の積み上げによって一定の熟練を持つにいたった労働者の自己都合退職を抑制し、長期勤続を奨励するために、年齢・勤続年数別の一定の熟練労働の質を算定基礎たる基本給とし、これに労働の量を勤続年数別支給率として乗じる算定方式を採っていることからすれば、退職金は、一定年数の勤続労働の提供の質と量に対応する労務対償性をもつ。また、それは、定年あるいは人員整理に際して雇用調整を円滑に進めるため、労働の意思と能力を持つ労働者を強制的に解雇することに対する補償としての解雇手当たる機能を営んでいる。他方では、退職金が労働者の退職後の生活費として生涯賃金の一部を構成している。そうである以上、終身雇用を前提とした継続的労働関係のなかでみるかぎり、退職金は日々ないし月々の労務の提供を中核として展開されてきた一定の勤続年数に対応する「労働の年償」たる性格を有するものと考えられるべきである。かくして終身雇用・年功賃金制を柱とするわが

国の年功的雇用体系の下では、退職金は、その「労働の対償」性が労使の約定内容から明確でない場合にも、その社会的機能のなかに推定される退職金制度の目的ないし趣旨および支給条件のなかに具体化された労務の得供とのかわり方からみるならば、率直に賃金たる性格を有していると解されよう。

(1) 少なくとも、労基法三二条にいう「労働」(労働時間)の規範的意味内容については、このように解するのが通説であるといえよう。

(2) 森長英三郎『労働協約と就業規則』三〇—三三頁(一九五三年)、氏原正治郎「退職金制度の性格と今後の方向」季刊労働法二二号一六頁(一九五六年)、藤田若雄「退職金・年金制度」八五頁以下(賃金と退職金をめぐる法律問題)所収一九五七年。

(3) 外尾健一「退職金」二六二頁(季刊労働法別冊一号『労働基準法』所収一九七七年)。

(4) 松岡三郎『條解労働基準法新版1』一四八—九頁(一九五八年)。

(5) 秋田成就「賞与を賃金の一部と認め、退職者に対する受給資格の剝奪が無効とされた例」ジュリスト六〇五号—一三頁(一九七六年)。

(6) 石井照久他著『註解労働基準法1』一七四頁(一九六四年)。

(7) 蓼沼謙一「家族手当のスト・カットー最近の最高裁判決を機縁として」季刊労働法一二二—一三七頁(一九八一年)もほぼ同旨であろう。

(8) 労基法一条が賃金を「労働の対償」ではなく「労働の対償」として定義していることは、蓼沼・前掲論文が正当に指摘するように、わが国の終身雇用・年功賃金制のもとにおいて、必ずし

も日々の労務の提供に対応せずに支払われている社会的事実としての賃金を法的レヴェルに取りこむスクリーニングとして適切なものであろう。

2 退職金債権の法的性格と退職事由別支給条件

(1) 退職金の性格と支払義務の根拠

以上述べてきたように、退職金が一般に労基法上の賃金たる性格を有していることは今日ほぼ異論のないところである。したがって、退職金が退職時に支払われているということは、退職金が賃金の後払であるということの意味している。しかし、退職金が後払される賃金であるとしても、そのことは当然に使用者が退職金の支払義務を負うことを意味しないし、どのような内容の権利義務関係を発生させるのかも別問題である。使用者が退職金の支払義務を負うというためには、支給金額をふくめてその債務内容が確定できるものでなければならず、またどのような内容の権利義務関係をいかなる要件により発生させるかは支給条件の意味内容いかによるのであり、その意味内容は労働協約や就業規則、労使慣行などによって規律される労働契約上の約定の客観的かつ合理的な意思解釈を通じて明らかにされるほかない。

(2) 停止条件説とその問題点

労働協約や就業規則に定められている退職金規程には、一般に、「従業員は次の理由によって退職した場合は退職金を支給する」旨の規定がおかれ、続けて退職事由別支給率等の支給条件が定め

られているが、これを退職金債権の法的性格とのかかりでどのように捉えておくのかである。

まず考えられる見解は、「退職した場合」という文言を退職金債権発生のための停止条件と解することである。馬渡教授は、その理由として、「およそ債権が成立するためには、その内容を確定しうるものが必須の要件であるが、退職金の内容は、ポイント制や定額勤続年数を乗じて単純計算するような場合で、しかも退職事由による差異がない場合を除き、履行期にはじめて、全体が一個の債権として確定されるものであり、逐年に確定した金額を累積計算するものではないから、毎年の金額は確定することができない。したがって『履行期が確定するまで内容が不確定なまま発生する』という債権は、実は債権としては成立しておらず、停止条件の成否未定の間の期待権に過ぎない」としておられる。

停止条件説は、わが国の退職金制度の多くが、定年退職・会社都合退職・自己都合退職などの退職事由別に退職金の支給率が異なっており、懲戒解雇の場合には退職金がまったく支給されない一般的な慣行があるという事実認識を基礎として、仮に退職の事実をすでに発生した退職金債権発生の際に退職の事実とするときには、退職事由による退職金の減額ないし不支給が労基法上の諸規定に違反するおそれがあり、これは当事者意思に反する結論であり、妥当性を欠くことになることを考慮した見解である。たしかに、退職事由別に退職金の支給率の差を設定することは、強行法規ないし公序良俗に反するものとしてただちに違法無効となしえ

ない以上、労使の自治に委ねられていると考えられる。しかし、退職事由別に支給率が異なることが、退職の事実を退職金債権発生停止条件とみることにつながるわけではない。むしろなぜ退職事由別の支給率に差が設定されているかというこの「当事者意思」の内容、それを許容している社会的条件こそが問題とされなければならない。

しかも、停止条件説については、そもそも退職の事実を退職金債権発生停止条件ととらえること自体に疑問をおぼえる。すなわち、民法上条件になる事実とは将来発生するかどうか客観的に不明な事実であるとされている。これに反して、退職という事実は、将来いかなる事由により、いつ到来するかは不明であるにせよ、将来到来することは確実な事実だからである。したがって、退職の事実是不定期限と解されるべきである。もちろん、「民法上の条件か期限かは、約束の仕方による」のであり、「退職手当は、約束によって条件にでもなり、また期限にもなる」ことは否定すべきもない。たとえば、自己都合退職の場合、退職金規程には「一年ないし三年以上勤続した労働者に退職金が支払われることになっている例が多いが、仮りに一年ないし三年以上の勤続の労働者にも退職金が労使慣行により一定の率で支払われている場合には、退職の事実を停止条件とみることができよう。しかし、「それは、すべて約束の内容の実態による」ことなるのである。(4)

(3) 不確定期限説とその問題点

このように、退職金は退職の事実すなわち労働契約の終了により支払われる不確定期限付債権と解される。しかし、この場合にも、退職の事実とは、退職金債権の発生にかかわるのか、あるいは履行期にかかわるものであるかについて見解の分かれるところであり、いずれかをとることによって退職金債権の権利内容も異なると考えられることになる。つまり、退職の事実を退職金債権発生の不確定期限とみる見解によれば、退職金は退職時までの長期勤続全体に対する対価的報償として捉えられ、期限到来以前の退職金は停止条件説と同様に、期待権として法的に保護されることになる⁽⁵⁾。他方、履行期にかかわるものとみるならば、退職金は、「労働契約の存続中すでに発生している」債権として法的に保護されることになる⁽⁶⁾。青木教授は後説の見解に立ちつつも、「労働契約の存続中にすでに発生している」という内容をさらに詳しく説かれ、退職金は「労働協約、就業規則の規定によって、基本権としての不確定期限付債権が成立し」、「労働者の勤続年数の増加にともなう定期昇給等により退職金計算の基礎となる計数が労働協約、就業規則の規定によって増加した場合には、この規定を根拠として、その労働者に退職金増額請求権が各年度ごとに発生し、その各年度ごとに発生した支分権ともいうべき退職金債権の累計が、退職時の賃金月額に勤続年数とそれにもとづく所定の計数を乗じて得た金額として支払われることになる⁽⁷⁾」とされている。

しかし、後者の見解に対しては、前者の見解より「問題は、すでに発生したとする退職金債権の具体額を何によって算定するかにある。たしかに、基本給をベースとした勤続年数別の通常の退職金の場合には退職前でも算定可能であるが、退職事由によって支給率に差が設けられている場合には、かかる規定をすべて無効としない限り、その具体額を確定することはできない⁽⁸⁾」ではないかと批判されることになる。かかる批判に答えるためには、退職事由別の支給条件に差異を設定した当事者意思を探究し、退職金の権利性を再構成するほかないと考える。

(4) 退職事由別支給率の評価

わが国の民間企業における多くの退職金制度のなかで自己都合退職と定年退職・会社都合退職との間に支給率の差が設けられ、一般に後者の支給率が前者のそれよりも高く設定されている。これを、退職規程の実態から推察すると、自己都合退職の支給率を最低基礎率として、定年退職・会社都合退職などの労働者の意思に基づかない退職の場合には、それぞれの退職事由ごとに解雇手当相当部分あるいは離職手当相当部分としての一定割合が加率されるとみることができると思われる。

しかし、仮にそのように考えうるとしても、退職事由ごとの支給率の差が社会的にのみならず法的にも許容されてきたのはいかなる理由によるものであろうか。この問題を明らかにするために、退職金制度がわが国の年功的雇用体系のなか

において果たしてきた機能ないしそれによって担保される利益に着目する必要がある。すなわち、自己都合退職の退職金支給率を最低基礎率として、それに定年退職・会社都合退職に一定割合を解雇手当相当部分として加率することは、企業内経験の積み上げを通じて一定の熟練を有するにいたった労働者の自己都合退職を抑制し、長期勤続を促すとともに、定年・人員整理において会社都合により労働者の意思と能力を有する労働者を解雇することに対する補償として、雇用調整を円滑に進める使用者側の労務管理上の利益に資することになる。他方、労働者サイドからは、再就職を予定した自己都合退職者と会社都合の典型である定年退職者とは、それぞれ退職後保障されるべき最低生活の内容およびその期間が異なっており、この退職後の生活費の差を企業ごとに自己完結する年功的雇用体系の枠内において補償しようとした現われが自己都合退職支給率に対する解雇手当相当部分の加率であるともみることができよう。このように退職金制度の目的ないし趣旨をその社会的機能ないしそれによって担保される利益というかたちで客観的かつ合理的に推定される労使当事者の意思に論拠を求めていくことによってはじめて、自己都合退職と定年退職・会社都合退職との間に退職金支給率の差が設定されていることを、功労の程度の差にあるとか、あるいは公序良俗に違反するとかという法的評価からも解放されることになる。

(5) 退職金債権の法的性格

以上のところでのべてきたことを踏まえるならば、退職金債権の法的性格は次のように把握されるよう。

すなわち、定年退職ないし会社都合退職を例にとつて考えると、退職金一時金は自己都合退職相当部分と解雇手当相当部分から成る普通退職金と特別退職金の各部分から構成されている。各々の部分はその支給率（もちろん定年退職または会社都合退職の場合には、あらかじめ自己都合退職金の支給率に解雇手当相当部分が加率されて規定されているのが通常である）が労働協約、就業規則、労使慣行などにより明確にされ、労働契約上の約定内容として化体している以上、それは賃金として労基法上の保護をうけるのみならず、労働契約上の請求権たる性格を有している。特別退職金のように、在職中とくに功労のあった者に対して使用者の一方的裁量により支給され、労務対価性の認められないものは、賃金ではなく、恩恵的給付と解されることになる⁽¹⁰⁾。

したがって、労働契約上の請求権たる退職金は自己都合退職金相当部分と解雇手当相当部分から構成されており、退職の事実を不確定期限とする債権であると解される。しかし、問題は、退職金が労働契約上の不確定期限付債権であるといつても、退職金請求権はいかなる要件により発生し、またその履行期はいつかというところにある。この点については、自己都合退職金相当部分と解雇手当相当部分とは別個に解さるべきである。

まず自己都合退職金相当部分は、長期勤続全体を要件として労働者の退職によつてはじめて発生

する債権ではなく、労働協約または就業規則に定められた勤続年数または勤続月数ごとに、一定期間の労務の提供を要件として発生する債権である。各年度または各月数ごとの支給率あるいは算定基礎額が増加したならば、すでに発生した債権部分も形成的効果をもつて増額していき、そうしたかたちで累積した退職金債権が退職時を履行期として支払われることになるのである。

しかし、自己都合退職金相当部分の退職金債権の成立に関して右のように解しようとしても、問題は残る。履行期を不確定期限とする一般債権の場合には、契約の成立にともなつて債権内容の確定した請求権が発生し、それに不確定期限を履行期とする付款がついているのに対して、退職金の場合には、たしかに一定時点での過去の勤続年数または勤続月数に対する債権内容は確定せられるが、退職金算定基礎額または支給率が将来増殖するにしたがつて増額し、累積過程にある特有の性格をもつ債権であることに留意しなければならぬのである。すなわち、退職金は履行期を不確定期限とする債権であるといつても、退職金債権発生の起点に立つならば、退職金債権は退職金規程に定められた支給条件にしたがつて将来発生・累積し、債権内容が確定していくという期待権を内容とする不確定期限付債権として成立するということである。そして、誤解を恐れずにいうならば、期待権を内容とする不確定期限付退職金債権が、勤続した年数または月数という一定期間の労務の提供を要件としてすでに発生した債権に転化していくのである。

これに対して、解雇手当相当部分は、各年度または各月数ごとに累積していくのではない。たとえば、同一勤続年数であっても、定年退職と会社都合退職とは自己都合退職金相当部分に対する加率割合が異なるケースが相定せられるように、退職事由が特定されることによつてはじめて債権内容が確定せられるものであるから、勤続年数全体を要件として退職時に発生する債権であると解される。

(1) 馬渡淳一郎「退職金・年金」二五四―五頁
『現代労働法講座10』所収（一九八二年）、労働基準法研究会報告『労基研報告評注』一四〇頁（一九八〇年）。

(2) 馬渡・前掲論文二五五頁。

(3) 我妻栄「新訂民法総則（民法講義1）」四〇七頁（一九六五年）。

(4) 松岡三郎「條解労働基準法新版上」二八八頁。
(5) 外尾健一「退職金」二五九頁以下、高木紘一「懲戒解雇と退職金の不支給」季刊労働法一二二―一三二頁（一九八一年）、青野寛「退職届提出後の年休権行使と退職金請求権」労働判例三九一―二〇頁（一九八二年）。

(6) 津曲蔵之丞「賃金」一一五八頁以下旧『労働法講座五巻』所収（一九五八年）、古賀昭典「退職金・年金」二一八頁『新労働法講座8』所収（一九六七年）、本多淳亮「賃金・退職金・年金」一九八頁（一九七一年）、島田信義「労働基準法と退職金の法理」季刊労働法九三三―四四頁（一九七四年）、青木宗也「退職金規定の不利変更の効力」二二五頁有泉亨先生古稀記念『労働法の解釈理論』所収（一九七六年）。

なお、渡辺章「退職金」実用法律事典11『採用

と労務」所収（一九七四年）一七一—一七二頁では、履行期説と同様に、「労働者は一定の勤続年数に到達することによって、その勤続年数に対応する所定の退職金請求権をすでに——しかし、観念的に——取得する」としながらも、退職金の「後払」ということの法的意味について、「使用者はその請求権に対しては退職の事実が発生するまで現実に支払うことを要しないという、支払期に関する抗弁権である」とする。たしかに傾聴に値する見解であるが、この見解でも退職事由別に支給率の差異があることの意味および退職金の構成部分ごとの請求権の発生要件の違いは適切に把握できないと思われる。

(7) 青木・前掲論文二二四—七頁。

(8) 高木・前掲論文六一頁。

(9) 渡辺章「同業他社への転職と退職金の減額」ジュリスト六四二号二二三頁（一九七七年）も同旨と思われる。

(10) 徴収課長等を歴任した控訴人が退職者給与規程第七条に「役付（係長以上）円満退職者勤続一〇年以上の者又は組合に特に功労があったものには、給与金を五割以内増額支給することができ」と定めるのを根拠として五割の増額退職金を請求した東京貨物運送健保組合事件（東京高判昭五二・一一・三〇労働判例二八七号四一頁）では、「一般に退職金の支給が就業規則等に定められている場合に、右規定に基づく退職金の支給をもって労使間の権利義務関係というためには、支給するか否か及び支給するとして額をいくらにするか等の支給条件が労使間を規律拘束する基準となり得る程度に具体的に定められていて、かつ、これについて使用者が当然支払義務を負担する趣旨の

もので、使用者の一方的意思に基づく裁量によって支給の有無及び支給金額が決せられるものではないことを要するものというべきである。ただし、請求権があるとするためには、支給すべき金額をふくめてその内容が具体的に確定できるものでなければならぬことはいうまでもないところであり、また支給条件が明確に定められず使用者の一方的意思によって決せられる場合には、退職金の支給は義務の履行としてではなく、恩恵的給付としてなされるものとみるよりほかにないものというべきだからである。」との一般的説示をしようえて、「本件の増額退職金制度は、……普通退職金をもっては功労に報いるに充分でない」と認められる場合に、これを補うものとし、かつ役付勤続一〇年以上の者であっても功労の程度には自ら差異があることを考慮して、一律に一定額を当然増額給付すべきものとして定めず、増額給付をするか否か及び増額給付をするとして額をいくらにするかについての決定を被控訴人組合の裁量判断に委ねた趣旨のものと解される」とし、増額退職金請求を否認している。普通退職金を「功労に報いる」と捉えている点とはかくとして、妥当な判決であると考える。

四 退職金の減額・没収条項の有効性

退職金制度の目的ないし趣旨を功労報償として捉えれば、定年退職・会社都合退職と自己都合退職との間に支給率の差異を設けることも、懲戒解雇を零支給とすることも、また勤続年数に応じて

支給率の累進を設けることも容易に説明がつくし、それなりに合理性をもつものといえよう。¹⁾しかし、本稿においてここまで一貫して論じてきたことは、退職金が退職事由ごとに支給率の差異が設定されていることを功労報償の差と捉える必要もなければ、またその支給率の差異を一律に公序良俗に違反する不合理なものとして捉える必要もないということである。すなわち、退職金の支給条件は強行法規や公序良俗に反しないかぎり労使の自治に委ねられる。退職金の支給条件の意味およびそのなかに具体化された労務対価性の範囲は、労働協約、就業規則、労使慣行などによって規律される労働契約の約定内容を客観的かつ合理的に解釈することによって明らかにされるしかない。ここでは、同様の視角からすでに検討してきた退職事由別支給条件の有効性と退職金の法的性格を踏まえたくて、最近の二つの下級審裁判例を素材として懲戒解雇等円満退職でないことにもなる退職金の全部または一部不支給（以下のところでは「退職金の減額・没収」ともいう）の有効性を検討することにする。

1 自己都合退職者のみ退職金を支給する規定の意義

前出の秋山商店事件では、自己都合退職者にも退職金を支給する旨を定める就業規則の退職金規程が解雇された者に適用されるかどうか²⁾が争われた。判旨は、退職金支給の任意性と退職金が賃金の後払的性格のほか功労報償的性格を有して

いることを前提として、「かかる個々の支給条件に関する定めを離れて、一義的に退職金を原告の主張するように「退職」という不確定期限付の後払賃金」と解することはできない」し、「本件規定は……退職金支給の条件の一つとして、『自己の都合により退職する場合』としているが、かかる規定も、それが死亡退職や定年退職の場合をも支給の除外とする趣旨であれば格別、解雇された場合を支給の除外とする趣旨とすれば、前記の功勞報償的性格を併せ持たせたものとして未だ社会的相当性の見地から無効とまではいえないというべきである。そうすると、原告の退職事由が解雇であること（それが懲戒解雇であるか、普通解雇であるかは別として）については原告の争わないところであるから、原告について本件規定を適用する余地はなく、従って原告には本件就業規則による退職金請求権はないものといわなければならない（傍点―筆者）」と述べる。

繰り返して述べてきたように、退職金の支給条件の意味やそのなかに具体化された勞務対価性の範囲を明らかにする作業は勞働契約の解釈問題であるから、どのような場合に退職金の減額・没収をなしうるかという問題もその支給条件内容から判断されることになる。ところが、本件では、退職金規程のなかに解雇にともなう退職金の支給条件が存在しておらず、それは解雇された場合には退職金を支給しない趣旨であるのかどうかというところにある。これに対して、本判決は、退職金支給の任意性と功勞報償的性格から、懲戒解雇であると普通解雇であると問わず、解雇の場合に退

職金を支給するかどうかは使用者による社会的に相当な勞働者の功勞評価の裁量範囲に属しており、解雇にともなう退職金支給の定めがない以上、退職金請求権は否認されるとするものである。

しかし、判旨のなかで傍点を付したように、「死亡退職や定年退職の場合をも支給の除外とする趣旨であるとすれば格別」と述べているのは何を意味するのであろうか。おそらく、就業規則のなかに自己都合退職についての支給条件に関する定めしかない場合にも、その他の退職事由について使用者の一方的裁量に胸先三寸で退職金支給のいかんが決定されるのではなく、死亡退職や定年退職と解雇とは、退職者の功勞あるいは帰責事由に差異があり（通常、解雇や自己都合退職よりも死亡退職や定年退職のほうが功勞の程度が高く評価されよう）、両者を一律に退職金不支給とするのでは割り切れなさが残るといふことなのである。仮にそうであるとすれば、懲戒解雇であると普通解雇であると問わず一律に解雇については退職金を支給しないと割り切れるものだろうか。懲戒解雇の場合にすら、退職金の支給条件を満たさず退職金債権は発生しないとするのは少数説にすぎず、多数説は法律構成の違いこそあれ懲戒解雇だからといってその法的効果として当然に退職金の不支給を是認するものではない。とするならば、退職金の任意性と功勞報償的性格を考慮したとしても、解雇の場合に退職金を支給する旨の規定がないからといって当然に退職金を支給しないことには疑問が残る。

かくして、退職金支給についてまったく何らの

規定もおかれていないというのならばともかく、少なくとも本件のように自己都合退職についての退職金支給に関する定めがおかれている場合には、ひとつの考え方として、菅野教授が述べられるように、「懲戒解雇（ましてや普通解雇においては―筆者）に伴う退職金の全部または一部の不支給は、これを退職金規程などに明記して勞使契約の内容となして初めて行いうる」との見解も成り立ちうる。なぜ明記する必要があるかについての理由は述べられていないが、仮に現行法上このように解することができるとするならば、解雇について退職金を支給するとしても明示の規定をおいていない本件の場合にはただちに不支給という結論には結びつかないことになる。

2 支給条件限定の当事者意思の解釈

ところで、本件における問題は、退職金の支給条件内容と相関的な規定関係にある退職金制度の目的ないし趣旨を事実関係のなから推定し、自己都合退職金の支給条件についてしか定めをおかなかった当事者意思をどのように客観的かつ合理的に解釈するかにある。判旨のように、退職金を功勞報償的性格を併有すると捉え、解雇についての退職金支給についての定めがない以上、解雇にともなう退職金を支払わない趣旨であると解するのが本件退職金制度の客観的かつ合理的な解釈かということである。しかし、この解釈は余りにも安易に過ぎるように思われる。

たしかに、自己都合退職金の支給条件について

のみ定めをおいた本件退職金制度の目的ないし趣旨は、判旨の認定した事実関係からは必ずしも明確ではない。しかし、自己都合退職金についての支給条件しかおかなかった本件退職金制度の目的ないし趣旨は、通常のそれとは異なり、企業内経験を通じて一定の熟練を持つにいたった労働者の自己都合退職の抑止や長期勤続の奨励という足止め策として設定されたのではなく、むしろ自己都合退職等による退職を通じて雇用調整の円滑化を図り、労働者が自己都合退職等の理由で退職したのちに再就職するまでの生活費を補償しようとするところにおいていたとも捉えられる。そうすると、判旨の挙げる「死亡退職」や「定年退職」に関する定めを通常の退職金制度のようにとくに定めなかったのは、「定年退職」については自己都合退職金にプラスアルファの解雇手当相当分の加率をすることによって定年まで労働者を足止めしておくメリットが存在していないからであり、また「死亡退職」については自己都合退職金にプラスアルファの弔慰手当相当分の加率をすることが意欲されなかったからであると解される。

また、本件の退職金制度が退職金をその支給条件のなかで功労報償として支払われることを特約等により明記しているならばともかく、本件の支給条件では退職金の算定が基本給に勤続年数別支給率を乗ずるオーソドックスな方法により行なわれている事情を考慮するならば、本件退職金制度は過去の勤続期間ごとの労務の提供を要件として発生する退職金の範囲を確認し、退職の事実を不確定期限として履行期の到来する債権内容を確定

するための基準を設定したものと解される。そして、本件自己都合退職金が過去の勤続期間における労務の提供を要件として発生する債権であるという側面からみるかぎり、退職事由が自己都合退職か、定年退職か、あるいは解雇であるかのいかんを問わず、退職金債権は過去の勤続期間における労務の提供を要件として発生しているはずである。もし退職金制度の目的ないし趣旨が前述したところと異なっているならば、退職事由の差異は退職事由ごとに労務の提供とのかわり方の違いとして支給条件のなかに具体的に整理されて定められることになるはずである。しかも、退職金の増額についてはともかく、本件退職金が過去の勤続期間の労務の提供を発生要件とする賃金債権である以上、退職金の減額または没収は原則として禁止されることになる。退職金の減額または没収が許容される余地があるのは、後述するように、減給制裁としてのそれが明記されている場合のみである（労基法八九条一項八号、同法九一条）。にもかかわらず、退職金債権の発生要件ないし不発生要件として退職事由の差異が支給条件のなかで明記されないというかたちで無視されていることは、退職事由のいかんを問うことなく、労務の提供を要件として発生する退職金債権を支払う趣旨であると解される。とするならば、本件退職金制度が自己都合退職にもなう退職金の算定方法のみを定めているのは、自己都合退職についてのみ退職金を支払う趣旨ではなく、むしろ過去の労務の提供を要件として発生する退職金債権の例示として自己都合退職が挙げられていると解され

る。このように考えてくると、本件では、判旨およびその結論とはまったく異なり、退職した事実についての争いはないのだから、退職金債権の法的性格をどのように捉えようとも、使用者は解雇の場合にも自己都合退職の支給条件により発生した退職金を支払わねばならないことになる。

3 退職金の減額・没収条項の有効性

そうすると、つぎに問題となるのは、懲戒解雇など使用者にとつて望ましくない事由または労働者の責に帰すべき事由により退職する労働者に退職金の全部または一部を支給しない旨の定めが就業規則に明記されている場合はどのように考えるべきかである。

(1) 日本高圧瓦斯工業事件・大阪地裁判決

日本高圧瓦斯工業事件（大阪地判昭五九・七・二五労働判例四五一号）は、会社が労働者らの退職の申出を承認しておらず、仮に労働者らが退職していたとしても、退職金は「従業員が円満なる手続により退職するとき」支給し、「懲戒解雇等不都合な行為によって退職するときは、退職金を支払わないことがある」ことを理由として退職金の支払を拒否したことに対し、労働者が会社を相手方として退職金請求をした事案である。判旨は「退職金が労基法所定の賃金に該当する場合には、懲戒解雇等円満退職でない場合には退職金を支給しない旨の規定があっても、これが労働者に永年の勤続の功労を抹消してしまうほどの不信行

為があつたならば、その限度で有効と解するのが相当であり、労働者に右のような不信行為がなければ退職金を支給しないことは許されないものといふべきであり、……これを超える趣旨の特約としては無効と解するのが相当である。」としたうえで、本件「従業員退職手続違反(は)……労働者である原告らの永年勤続の功労を抹消してしまふほどの不信行為に該当するものとはいえない」と述べ、退職金請求を認容している。

(2) 学説の概要

すでに述べたように、多数説は、懲戒解雇など円満退職でない場合における退職金の全部または一部の不支給をその法的効果として認めているわけではなく、大別して二つの考え方に分かれる。

① 一いかなる没収条項をも無効とする見解すなわち、第一説は、「退職金は『労働の対償』であり長期の継続勤務の対償であるし、その本質は賃金であり未払賃金の一種である。しかもそれは退職を不確定期限とする賃金であり、労働契約存続中にすでに退職金債権は発生している。つまり、使用者の単なる恩恵的給付ではないから、使用者には退職金を没収する権限はない。また、永年勤続者がたとえば企業秩序をみだしたというような理由で懲戒解雇され、本来うけるべき退職金の全額を奪われることは、その労働者の生存権を侵害することははなはだしいといわねばならない。それは公序良俗に反するばかりか、退職金の全部または一部の不払は労基法二四条の全額

払の原則に違反すると考えられる。」し、さらに退職金の没収条項が企業に直接または間接に与えた「実際の損害額の大小に関係なく退職金の全額または半額を支給しないという趣旨ならば、まさに労基法一六条の禁止する損害賠償額の予定に該当する。あるいは、これを労基法九一条の減給制裁の一形態と考えてみても、懲戒解雇にさらに減給制裁を加えることは、苛酷不当な処分ゆえに公序良俗に違反し無効であるといえるし、その減給額の点でも同法に抵触する。」として、いかなる退職金没収条項をも労基法一六条、二四条一項、九一条あるいは公序良俗に抵触し、無効とする見解である。

② 一定の要件において有効とする見解第二説は、「一般には、退職手当受給権は、労働者の退職によってはじめて具体化する債権であると解されており、あらかじめ定められた一定の事由がある場合における退職手当の不支給・減額は、違法なものではないと解されている」が、「退職手当は、労働者の長期間の労働の対償と支払われるものであるから、退職手当を不支給とする場合は当該労働者の長期間の勤続の功を抹消してしまうほどの著しく信義に反する行為があつたことを要し、使用者の全くの自由な裁量に任せられるべきものではないと考える」という労働基準法研究会報告に代表される見解である。

(3) 「有力説」の検討

本件判旨は明らかに第二説に依拠したものであ

り、結論は妥当であると思われる。しかし、近時有力になりつつある本件判旨および第二説(以下では「有力説」という)の法律構成は検討を要するものと思われる。

① 減額・没収条項と労基法の原則

② 労基法一六条・二四条一項との関連
まず第一は、退職金の減額・没収条項を退職金の債権内容を確定するための要件として捉えた場合、たしかに退職金債権はその成立要件を充たすことによってしか発生しないのであるから、労基法二四条一項の全額払の原則にも、また労基法一六条の賠償予定の禁止にも抵触しないかのごとくである。しかし、労基法一六条の賠償予定の禁止は、労働者による労働契約の不履行または不法行為による新たな損害賠償債務の発生について約定することのみならず、債権不発生というかたちの約定もそれにふくまれると解される。とするならば、退職金の減額・没収条項を退職金の債権内容を確定するための要件に関する約定であると解するにしても、退職金の減額・没収条項の意味内容の理解のしかたいかんによっては、そうした約定の効力に疑問が残ることになる。

問題は、懲戒解雇等円満退職でないことともなう退職金の減額・没収条項の意味内容をどのように捉えるかである。もちろん、退職金の減額・没収条項の意味内容は退職金制度の目的ないし趣旨によって異なりうるが、本件のように、「従業員が懲戒解雇等不都合な行為によって退職するときは、退職金を支払わないことがある」というわ

が国の退職金制度に通常みられる減額・没収条項を前提とするならば、減額・没収条項の意味はそれにより担保されている利益ないしその社会的機能に着目しながら客観的かつ合理的に当事者意思を明らかにすることによって推定されていくべきである。

退職金の減額・没収条項は、たしかに長期勤続の功労の程度を退職の時点で再評価するものと解する余地がまったくないわけではないが、通常の減額・没収条項はもっぱら使用者の利益を担保しようとするものである。退職金の減額・没収はこれを退職事由の側面からみると、使用者にとって不都合な事由による退職または労働者の責に帰すべき事由による退職にもなっていないわけである。ところが、使用者が、こうした事由の退職により有形無形の損害をこうむった場合、退職する労働者に対して、労働契約の不履行または不法行為にもとづく損害賠償を請求するほかに有効かつ容易な責任追求またはペナルティの手段がないことになる。そこで、使用者は損害賠償請求という時間と金銭を要する責任追求の手段に代えて、労使関係上の有効かつ容易な方法として退職金を減額・没収することにより責任を追求し、ペナルティを課そうとするのである。換言すれば、退職金の減額・没収条項は、使用者に不都合な事由または労働者の責に帰すべき事由による労働契約の終了にもなっていない使用がこうむることが予想される有形無形の損害を予定しかつそれを退職金で精算する相殺的機能、あるいは職場秩序維持の観点から制裁としての減額を予定しかつそ

れを退職金で精算するという相殺的機能を営んでおり、こうした当事者意思をもって約定されると推定される。

退職金の減額・没収条項をこのような約定とみることができるとするならば、つぎのような結論が導かれる。まず、退職金の減額・没収条項が使用者にとって不都合な事由または労働者の責に帰すべき事由による退職にもなっている有形無形の損害を予定している点に着目すれば、退職金の減額・没収条項を退職金の債権内容を確定するための要件とみたとしても、退職金債権不発生のためとして労基法一六条に違反することになる。また、有形無形の損害を予定しかつそれを退職金で精算（相殺）する点に着目すれば、退職金債権がすでに発生していると解する私見では、労基法一六条および労基法二四条一項に違反することになる。

●——労基法九一条との関連

つぎに、退職金の減額・没収条項を職場秩序維持の観点から制裁としての減給額を予定しかつそれを退職金で精算（相殺）する点に着目した場合には、退職金債権をすでに発生しているとみるにしてもみないにしても、労基法一六条および二四条一項の例外である労基法九一条とのかかわりで退職金総額の一〇分の一を超えない範囲で減給制裁が許容されないものかどうか疑問が残る。ひとつの考え方は、労基法九一条の立法経緯およびその趣旨から、過重な減給によって労働者の生活が危殆に瀕するのを防止するため、毎月一回以上支払われる定期的賃金について許容される減給制裁

のマキシマムを定めたものと解して、退職金には労基法九一条の適用はないというものである¹⁰。もうひとつの考え方は、労基法九一条が担保する法益を目的論的に拡張解釈をし、毎月一回以上支払われる定期的賃金のみならず退職金にも適用されると解することによって、退職金総額の一〇分の一まで減給しうるというものである。もちろんこの場合にも、懲戒解雇など円満退職でないことの法的効果として当然には減給制裁が認められず、職場秩序維持の観点から、労働契約終了による使用者の不都合の程度または労働者の帰責事由の程度に依じて一〇分の一を限度として減給制裁が許容されることになる。したがって、その範囲での退職金債権の減額または不成立ならば、労基法一六条および二四条一項に違反しないことになる。

◎ 減額・没収条項と労働契約の原則

第二は、仮に「従業員が懲戒解雇等不都合な行為によって退職するときは、退職金を支払わないことがある」という本件にみられるような退職金の減額・没収条項が強行法規に抵触しない余地がありうるとしても、このような条項に「労働者に永年勤続の功労を抹消してしまふほどの不信行為があった場合には退職金を支給しない旨の趣旨の限度で有効」とするしほりをかけ、かつそれを減額・没収条項の有効要件とする見解には、退職金の支給条件のなかで具体化されている労務提供と賃金支払いという労働契約の基本的な対価関係が無視されることになりはしないかとの疑問が残る。たしかに、退職金制度の目的ないし趣旨の

在り方いかんによっては、もっぱら功勞報償としての性格をもつ退職金の肯定されうる余地がないわけではないし、そうした退職金債権の発生要件を支給条件のなかに盛りこむことも可能であろう。しかし、基本給を算定基礎額としこれに勤続年数別支給率を乗じて算定されるわが国における通常の退職金制度を前提とするかぎり、支給条件の内容は勞務の提供と無関係に決定されてはいないといふのが社会通念にも適うところであろう。

ところが、この見解が、勤続の功を抹消してしまふほど著しく信義に反する行為があった場合に退職金の零支給をも許容していることからすれば、この見解は、退職金を過去の一定期間の勞務の提供と対価関係にあるとはみず、過去の勞務提供の使用者にとつての貢献度 \parallel 功勞の程度が支給条件の内容をなしていると捉えている。誤解を恐れずにいえば、退職金は勞務の提供と対価関係にあるのではなく、むしろ貢献度 \parallel 功勞の程度と対価関係にあることになる。なぜならば、日々ないし月々の勞務の提供と対価関係にある定期的賃金と同様に、退職金は勞務の提供と対価関係にある賃金であるとするならば、定期的賃金の減額・没収が原則として許容されないと同様に、この理は退職金にもあてはまるはずだからである。しかし、繰り返し述べてきたように、退職金制度の目的のないし趣旨は、特約などの特別の事情のないかぎり、一方では企業内経験を通じて一定の熟練を持つにいたった労働者の自己都合退職を抑制し、長期勤続を奨励することおよび定年または人員整理等の雇用調整を円滑に行なうこと、他方では退

職後の労働者の生活費を確保することにあると考えられる。そのためにこそ、基本給という労働の質ないし年齢・勤続年数ごとの最低生活費に比した賃金が退職金の算定基礎額とされ、勤続年数ごとに累進する支給率が支給条件として具体化されている。とするならば、退職金は、日々ないし月々の勞務の提供を発生要件とする定期的賃金とは別異の仕方では勞務の提供を要件として発生する賃金債権であると解される。したがって、退職金の減額・没収事項に有効要件によるしほりをかけ、その範囲において減額・没収事項を有効とする見解には、退職金の勞務提供との対価関係を無視する法律構成であるとの理由からくみしうるものではない。

(1) 沼田稻次郎『労働法入門』一五〇—一五一頁
(一九八〇年)。

(2) 本件の退職金規程は以下のとおり。

「退職金は自己の都合により退職する場合は左の通りとする。

- 一 勤続年数が二年を越えたものに対して支給する
- 二 勤続年数が二年を超える一年については退職時の給料の一ヶ月分
- 三 三年以上一年を増すごとに一ヶ月分を加算する
- 四 退職時に勤続年数に端数を生じた場合は六ヶ月以上を一年とし以下を切捨てる
- 五 その他勤続年数に疑いを生じた場合は社長の決定による」

(3) 清水兼男「懲戒権の根拠と懲戒解雇」四四一頁、菊池勇夫教授六〇年祝賀記念論文集『労働法

と経済法の理論』(一九六〇年)所収、馬場東作「退職金」二一九頁『労働契約と就業規則』(一九八〇年)所収では、退職金は一種の勤続に対する恩恵的な給付であるから、懲戒解雇にもなう退職金の不支給は許容されるとする。

(4) 菅野和夫『労働法』三〇二頁。労働基準法研究会報告(昭和六〇年二月一九日)では、「一般には、退職手当受給権は、労働者の退職によつてはじめて具体化する債権であると解されており、あらかじめ定められた一定の事由がある場合における退職手当の不支給・減額は、違法なものではないと解される。もつとも退職手当支給規定において不支給・減額事由が抽象的、包括的に規定されている場合は、その規定の適用をめぐり紛争が生ずる例も多い。」との認識を踏まえて、二つの側面からの明記の必要性を提案している。すなわち、一つは「不支給・減額は、あらかじめ退職手当支給規程等において、具体的かつ明確に規定され、労働契約の締結に際し、労働者に対し、明示されるべきものであると考える」ということであり、もう一つは「不支給・減額の事由は合理的なものでなければならぬのは当然であるが、使用者が不支給・減額の措置をとるに当たっては、その対象となるべき具体的事実及び不支給となるべき具体的事実及び不支給又は減額の程度を書面により明示させるようにすべきであろう。」ということである。

(5) 労働基準法研究会報告では、明記すべき理由として、労働契約の締結に際しての労働条件の明示義務を定めた労基法一五条とそれを受けた同法施行規則五条では「退職手当に関する事項」(同項第五号)の明示が義務づけられているにもかか

ならず、現行法は退職手当の支給条件、支給額の算定方法等の具体的事項を示さず、退職手当支給規程が十分整備されていない実情を踏まえ、「労働者が企業を選択するに際し、退職手当制度の有無及びその内容は、その考慮する要素の一つとなることが十分考えられる」として、退職手当受給権の保護が挙げられている。

(6) 本多淳亮『賃金・退職金・年金』労働法実務大系13二〇八―二〇九頁、なお同旨の見解については同書二〇九頁引用論文参照。同旨の裁判例として、栗山精麦事件・岡山地玉島支判昭四四・九・二六判例時報五九二号九三頁、三晃社事件・名古屋地判昭五〇・七・一八労働経済判例速報八九〇号三頁等がある。

(7) 有泉亨『労働基準法』二二二―二二三頁。(一九六三年)、外尾健一「退職金」季刊労働法別冊第一号二六二―二六三頁(一九七七年)、菅野・前掲書三〇二頁。

(8) 外尾・前掲論文二六二頁、菅野・前掲書一六〇頁。

(9) 盛誠吾「懲戒解雇の法理(下)」日本労働協会雑誌二七三号一二頁(一九八一年)。

(10) 基本法コンメンタル『新版労働基準法』二七四―二七五頁(角田邦重執筆部分一九八三年)、盛誠吾「懲戒処分」二二九頁『現代労働法講座10 労働契約・就業規則』所収(一九八二年)。

(11) 有泉・前掲書二二三頁、渡辺裕「退職金」二三五頁ジュリスト増刊『労働法の争点』所収(一九七九年)。盛・前掲論文二二頁では有泉説に対して「一律に退職金の何割までは不支給が許されない」とも、理論的な厳密さに欠けるから「と批判する」。