

第1. X1の請求

1. Y社の就業規則47条における退職金の定めにより、退職金支給がX・Y社間の労働契約の内容となっている（労契法7条本文）。

そして、Xは、「勤続年数が3年」以上の「従業員が…解雇された場合」（就業規則47条）に当たる。

そこで、Xは、Y社に対し、就業規則47条に基づく減額及び相殺が違法であるとして、上記労働契約に基づき退職金1000万円の支払請求をすることが考えられる。

2. まず、Y社では退職金の支給基準や要件が就業規則（労契法7条本文）で明確に定めているから、XのY社に対する退職金請求権は「労働の対償」として「賃金」（労基法11条）として保護される。

3. では、非違行為を理由とする就業規則47条によって退職金を不支給とすることが許されるか。

(1) 退職金は、賃金後払的性格のみならず功勞報償的性格も有するから、その具体的な金額は退職事由や勤続年数などの諸条件に照らして退職時において初めて確定するものであって、退職時までは具体的な請求権として成立しているとはいえない。したがって、非違行為を理由とする退職金不支給規定は、退職金請求権の成立要件に関するものであり、具体的に発生した退職金請求権を剥奪するものではないから、賃金全額払の原則（労基法24条1項本文）に反しない。

また、退職金には功勞報償的性格があり、在職中の非違行為はこれまでの功勞を減殺すると考えられるから、上記規定が公序違反（民法90条）として無効になるとはいえない。

しかし、退職には賃金後払的性格もあることにかんがみれば、当該労働者の永年の勤続の功勞を抹消してしまうほどの重大な不信行為がある場合に限り、上記規定が適用されると解すべきである。

就業規則47条の「重大な非違行為」は、上記のように解されることになる。

(2) 確かに、X1には不正経理について前歴がないし、不正経理が報道されるなどしてY社の社会的評価・信用の低下や毀損が現実生じたわけでもない。

しかし、X1の不正経理は、Y社に対する業務上横領罪（刑法253条）又は背任罪（刑法247条）に当たるものであり、Y社に対する直接的な背信行為である。しかも、これによりY社に700万円もの損害が発生している。

そうすると、X1の不正経理は永年の勤続の功勞を抹消してしまうほどの重大な不信行為であり、「重大な非違行為」（就業規則

速修117頁（旧131頁）、小田急電鉄事件（東京高判H15.12.11・CB270・大内96・百31）

非違行為を理由とする退職金不支給は退職金の功勞報償的性格に基づく取り扱いであるが、一方で退職金が賃金後払（在職中の労働の対償）的性格も有するため、不支給・減額条項の適法性が問題となる（土田280頁）

（考慮要素）

①非違行為の性質・態様

②労働者の地位・職種

③非違行為と業務の関係

④非違行為の報道等

⑤過去の不支給事例との均衡

⑥労働者のこれまでの功勞等

47条) に当たる。

そして、不支給額500万円が不正経理によって生じた損害700万円を下回っていることからしても、1000万円のうち500万円を不支給とする措置は相当であるといえる。

したがって、就業規則47条に基づく不支給は適法である。

4. 次に、退職金500万円を住宅資金として貸し付けていた500万円と相殺(民法505条)することは、賃金全額払い原則(労基法24条1項本文)に反しないか。

(1) 賃金全額払いの原則の趣旨は、使用者による一方的な賃金控除を禁止することで、労働者に賃金の全額を確実に受領させ、その経済生活の安定を図ることにある。したがって、使用者による賃金債権との相殺は、使用者による一方的な賃金控除にあたるため、同原則に反し無効であると解する。

(2) そして、調整的相殺や合意相殺については、同原則に反しないと解されるところ、Y社による相殺は過払い賃金の相殺を目的とした調整的相殺ではないし、X1が「一方的に相殺と言われても困る」と主張していることから合意相殺でもない。

したがって、上記相殺は、Y社による一方的相殺であるから、同原則に反し無効である。

5. 以上より、X1の請求は500万円の限度で認められる。

第2. X2の請求

1. X2・Y社間においても、Y社の就業規則47条における退職金の定めにより、退職金支給が労働契約の内容となっている(労契法7条本文)。

そして、X2は、「勤続年数が3年」以上の「従業員が退職した…場合」(就業規則47条)に当たる。

そこで、Xは、Y社に対し、新制度の拘束力が自己に及ばないこと及び就業規則47条に基づく退職金不支給が違法であることを主張して、旧制度を内容とする労働契約に基づき退職金1000万円の支払請求をすることが考えられる。また、予備的に、新制度を内容とする労働契約に基づく退職金900万円の支払いも請求する。

2. まず、X2・Y社間の退職金に関する労働契約の内容は、旧制度・新制度のいずれによって規律されるか、就業規則の不利益変更の可否が問題となる。

(1) 新制度は、功労対応部分を旧制度よりも縮小することで各人の退職金の額を旧制度と比較して2割程度減らすものである。そのため、新制度を設けることは、「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たる退職金を変更する」(労契法9条本文)ものである。

速修129頁(旧143頁)、関西精機事件(最判S31.11.2・大内90)

速修131頁(旧145頁)、福島県教組事件(最判S44.12.18・大内93)

速修129頁(旧143頁)、日新製鋼事件(最判H2.11.26・CB161・大内92・百29)

速修27頁以下(旧29頁以下)、第四銀行事件(最判H9.2.28・CB75・大内78・百20)、みちのく銀行事件(最判H12.9.7・CB87・大内79)

(2) そして、上記変更について X2・Y 社間の「合意」(9 条本文)がないから、新制度の労働契約規律効が認められるためには「合理」性及び「周知」を要する(9 条但書・10 条本文)。

(3) Y 社が新制度について済ませたとされる労基法所定の手続には、同法 106 条 1 項所定の周知も含まれるから、新制度には労働契約法 10 条本文の「周知」もある。では、「合理」性があるか。

ア. 新制度のもとでは、旧制度と比較して 2 割程度も退職金額が減ることになるが、経過措置により制度変更から 3 年以内に退職する者については減額幅が 1 割程度に抑えられているため、X2 については 1000 万円から 900 万円までの減額にとどまる。そのため、新制度による「不利益の程度」が大きいとは言いがたい。

イ. また、退職金という重要な労働条件の不利益変更については高度の「必要性」を要するところ、Y 社が B 社との競争により劣勢になったことにより経常収支が赤字になるなど経営状況が大きく悪化していたことから、人件費削減のために上記変更を行う高度の「必要性」があった。

ウ. 新制度における退職金額が同業他社と比べてやや高額であり、新制度における退職金額が同業他社とほぼ同水準であることからしても、「変更後の…内容の相当性」がある。

エ. 「労働組合…との交渉の状況」としては、Y 社と組合が 3 回の協議を経て、組合が Y 社の提案に同意したという事実がある。X2 は非組合員であるが、X2 に新制度による不利益が偏在しているわけでもないから、上記の協議・同意という事実は、X2 との関係でも、「合理」性を基礎づけるものとして評価できる。

オ. このことに、Y 社が新制度について届出等など労基法所定の手続をすべて済ませたという「その他の…変更に係る事情」も考慮すれば、新制度の「合理」性が認められる。

(4) したがって、X2・Y 社間の退職金に関する労働契約の内容は、新制度によって規律される。

3. では、退職後の競業を理由とする退職金支給制限規程によって退職金を不支給とすることが許されるか。

(1) まず、上記規程は、退職金請求権の解除条件を定めたものであり、具体的に発生した退職金請求権を剥奪するものではないから、賃金全額払の原則(労働契約法 24 条 1 項本文)に反しない。

(2) 次に、退職後の競業を理由とする退職金の不支給条項は退職金の功労報償的性格に基づく取り扱いであるところ、新制度における固定部分は功労にかかわらず勤続年数により一律に算出されるため賃金後払的性格が強い。そのため、固定部分の不支給・

速修 28 頁(旧 30 頁参照・補講^ベ)、山梨県民信用組合事件(最判 H28.2.19・大内 80)

速修 38 頁(旧 28 頁参照)

就業規則変更の際の届出義務・意見聴取義務(労働契約法 11 条、労働基準法 89 条・90 条)について、就業規則変更の効力要件ではないと解する立場からは、同義務の履践は「その他の就業規則の変更に係る事情」として考慮されることになる(土田 569 頁)。

速修 119 頁(旧 133 頁)、中部日本広告社事件(名古屋高判 H2.8.31・CB581)

退職後の競業を理由とする退職金の不支給・減額については、職業選択の自由(憲法 22 条 1 項)の観点から踏まえたより厳しい審査が付加される。退職金が賃金後払いを基

減額条項は公序良俗（民法 90 条）違反として無効であると解すべきである。

- (3) 他方で、新制度における功勞対応部分・特別割増については、功勞報償の性格が認められるから、その不支給・減額条項は公序良俗違反とならないと解する。もっとも、同条項が職業選択の自由（憲法 22 条 1 項）を制限するものであることにかんがみ、在職中の功勞を減殺するといえる使用者に対する顕著な背信性がある場合に限り、同条項が適用されると解する。そして、この判断では、①上記規程の必要性、②退職の経緯・目的、③使用者の損害などを考慮する。

確かに、Y 社において、営業担当従業員による退職後の競業に伴い顧客も移転する可能性が高いし、研究開発部門の従業員による退職後の競業では企業秘密が流出する危険もある。そのため、退職後の競業を理由とする退職金の不支給・減額条項を定める一般的必要性がある（①）。

しかし、X2 が、Y 社の経営不振に追い込んだ元凶ともいえる B 社からの誘いを受け、B 社に好待遇で転職したという退職の経緯については、非難されるべき事情が全くないとは言いがたいが、顕著な背信性を基礎づけ得るだけの非難可能性はない。また、X2 について、Y 社に損害を与える目的があったことも窺われない（②）。

しかも、X2 の競業により Y 社にどれだけの損害をもたらされたのかも定かではない（③）。

したがって、顕著な背信性は認められる。

- (4) よって、固定部分 200 万円のみならず、功勞対応部分 600 万円・特別割増 100 万円の不支給も違法・無効であるである。
5. 以上より、X2 の請求のうち、新制度を内容とする労働契約に基づく退職金支払請求が 900 万円全額において認められる。 以上

本的性格とするのに対し、退職後の競業は退職後の行為であり、退職後の不支給・減額事由とすること自体に問題がある（土田 283 頁）。