



小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F

TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4 階

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

2024 年 4 月 16 日(火)

懲戒解雇と退職金の関係

両者の関係をどのように考えるか

懲戒解雇の場合に退職金の支給をしないという条項は、厚生労働省が公表している「モデル就業規則」にも見られるように、一般に広く普及している規定です。しかし、実際の裁判になると「退職金不支給条項」について見解の違いが生じています。一つは、明文条項がある以上、懲戒解雇となれば不支給が原則であるという見解であり、もう一つは、退職金の性格に挙げられる「永年勤続功労」に関する性格を完全に抹消する場合にしか適用しない、という限定がなければ合理性がなく、懲戒解雇であっても退職金は支給することが原則であるという見解です。従来の裁判の多くは後者の立場を採ってきました。

従来の考え方が変わるかも

これまで多くの裁判では、懲戒解雇であっても（減額されることはあるとしても）退職金の支給は行われるという判断をしてきましたが、令和5年6月27日に出された宮城県教育委員会事件最高裁判決では、私生活上、自家用車での物損事故及び飲酒運転を起こしたXに対し、同教育委員会は、懲戒免職処分と条例に従った退職金の不支給処分を行いました。これを不服としたXが訴訟を起こし、一審及び二審では、Xの

主張通り、一部退職金の支給を認めましたが、最高裁でこれが覆され、教育委員会の行った退職金全額不支給の処分を適法とする判断がされました。

この判決での最高裁の判断を意識すると「裁判所は、退職金の支払機関（本件の場合には教育委員会）と同一の立場で、処分をすべきであったかどうか、又どの程度支給しないこととすべきかについて判断し、実際の処分とを比較してその軽重を論ずべきでなく、当該支払機関の行った処分を前提とし、その処分が社会通念上著しく妥当性を欠いて、裁量権の範囲を逸脱する場合に限り違法であると判断すべきである」として、これまでの裁判例以上に、支払機関の裁量権を広く認めたと解することができます。なお、本件ではXが公務員であり、公立学校の公務に関する信頼の確保や、同県において教職員による飲酒運転が相次いでいたことなどが考慮されています。

いずれにしても、民間企業においても、事前に合理的な懲戒処分規程の整備と退職金不支給条項を設けることは必須であると考えられます。



毅然とした処分も
事前の準備から！