

## 退職金をめぐる法的問題（一）

中村和夫

はじめに

現在、「日本的雇用システム」のドラスティックな変革という九〇年代の新たな潮流のなかで、賃金処遇制度をめぐっても大きな変化が指摘されている。わが国の賃金処遇制度は、戦後の復興期、高度経済成長期、オイルショック以後の安定成長期と、それぞれの時代状況を反映してその内容を変化させてきた。一九九〇年以降、わが国の労働市場は、急速な高齢社会の進展、女子労働者の増大、コンピュータを基軸とする技術革新の展開、企業経営の国際化、労働者の職業意識の多様化などの要因によってとりわけ大きな変貌を遂げており、こうした環境のもとで、人事雇用システムは戦略的な転換が図られている。そして、このような状況に即応する賃金処遇制度の再編が、大きな論議を呼んでいるところである。

このような賃金処遇制度をめぐる新たな動向は、成果主義賃金制度の登場として指摘されるが、このような成果主義

賃金制度が導入される契機としては、上述のような人事雇用システムの転換という背景に加えて、バブル経済崩壊後の賃金コスト圧縮の必要性の増大、企業の国際間競争の激化による効率的な賃金制度の必要性、団塊の世代の処遇の困難性などを挙げることができる。また、このような成果主義賃金制度が推進されることにより、わが国雇用における特色と指摘されてきた従業員の終身雇用制度や年功的処遇が終焉を迎えることにもなる。

そして、このような成果主義賃金制度の導入と軌を一にするように、退職金制度の見直しの取り組みも行われているところである。これまでの退職金制度は、わが国企業においてまさに終身雇用制度や年功的処遇の象徴的役割を演じてきたといつても過言ではない。そうした意味において、これまでの退職金制度そのものを変更することは、終身雇用の期待のもとで労働してきた中高年労働者にとっては退職後の生活それ自体にも重大な影響を及ぼしかねない問題を内包するものである。そうした意識に立ちつつ、本稿では、退職金をめぐるこれまでの法理論を整理しながら、新たな退職金制度の導入がどのような法的問題を生じせしめるのか、検討を加えていきたい。

## 一 退職金の歴史的沿革

はじめに、簡単に退職金の歴史的沿革について見ておくことにしたい。退職金の歴史を遡ると、中世商人社会の「暖簾分け」に到るとする考えもあるが、明治期における労働者移動の阻止を目的とする強制貯金制度や労使拋出による共済組合による退職給付などを経て、第一次大戦後、労働組合の中心課題の一つとして解雇・退職制度の確立が取り上げられるようになり、その結果大企業で退職金制度が普及するようになったと理解される。このころの大企業の退職金には、長期勤続奨励を企図した恩恵的報償給付としての沿革と失業保険に代る解雇手当としての沿革が見られ、

前者は、優良労働者の確保・定着化、労働意欲の向上促進という機能を果たし、後者は、不要人員の排除・雇用調整機能の形成を果たしたと分析されている。<sup>3)</sup>さらに、昭和初期になって大企業の現業労働者まで退職金制度が普及をみるようになった。このような退職金制度の一定の普及を背景としつつ、失業保険の代替として、一九三六年「退職積立金及退職手当法」(一九三七年施行)が成立させられたものの、戦時下で統合廃止されることとなった。こうして、戦前の退職金制度は、企業社会において拡がりをみせたものの、制度それ自体はなお未成熟状態で戦後に引きつがれることとなった。

戦後の民主化政策のもとで、労働組合の結成が容認されたが、その組織形態は企業内組合が一般化したこともあり、とくに組合活動方針として終身雇用ならびに定年後の生活保障要求が高まった。こうして戦後まもない時期に急速に退職金制度が普及することになったのである。このような退職金制度については、経営側は、「功勞報償」的性格であるという主張をしたのに対して、労働側は、「賃金後払い説」や「生活保障説」によって位置づけようとした。<sup>4)</sup>このような労使の理解の相違はあったものの、ともかくも一般的に定着を見た退職金制度は、労働協約や就業規則において規定されることとなり、退職金の支給基準や支給条件などが明定されることになっていき、その権利性が承認されることとなったのである。こうした結果、退職金の算定にあたって使用者の恣意的運用は縮小されることとなり、従業員全員に客観的に退職金が支給されることとなったが、他面、算定基礎額に乗せられる支給率が勤続年数に累進比例することや、退職事由別に支給係数が決められることが一般的である等、戦前において指摘されていた功勞報償性を払拭しきれない性格も帯有することとなった。<sup>6)</sup>

このように戦後わが国企業社会において、基本給を算定基礎額として、勤続年数別支給率・離退職事由別支給係数を算定基準とする、算定構造をもつ退職金制度が定着したのである。しかし、このような算定構造から、高度経済成

長のなかでは退職金支給率が必然的に高まりその費用の持続的増大傾向が見られるようになって、企業は、算定基礎額の基本給を分化する等の対策もとらざるを得なくなつた。また、一九五九年に中小企業退職金共済法が制定され、中小企業においても退職金制度の普及が促進された。さらに、大企業を中心として一九五〇年代半ばから退職年金制度が運用されはじめ、大幅な普及を見ていくことになる。他方、一九五二年には、退職金に対して法人税法改正により退職金引当制度が導入されたことにより、企業の退職金制度導入にさらに弾みがつけられることともなつたのである。

## 二 退職金制度の動向

前述してきたようにわが国の退職金制度は、その算定構造から、懲戒解雇の場合に退職金を支給しないことが一般的であることから従業員の規律維持の効果を持ち、また、若年時における自己都合退職を抑制し、企業の希望退職募集など人員整理手段の行使を抑制し、定年までの勤続を促し、同時に労働者の退職を円滑に進める効果を有するものとして性格づけられ、現在、退職金制度は、わが国企業において人事雇用システムの一環として大きな機能を果たすものとして、広範な定着を見ている。

中労委の調査によれば、退職金制度について退職一時金制度と退職年金制度の併用と答えた企業が九三・七%と最も多く、定年退職者の一人平均退職金支給額は、一八六二万九千円である。他面、退職一時金算定基礎給または支給率の一方を固定するなどの方法で増額を抑制している企業が四一・六%あり、一定年齢または一定勤続年数で退職金を固定している企業が二八・五%あり、約七割の企業が退職金の増加額を何らかの形で抑制しようとして指摘されている。

このように、これまでの退職金制度については、基本給を基礎額とする関係から、賃金水準の向上から退職金支給額が上昇し、企業の退職金支払いの負担増を招いていることや、今後団塊の世代の高齢化によつて退職金支給対象者の増加がもたらされること、さらに成果主義賃金制度の導入との整合性を担保すべきこと等、その見直しの必要性が言われることとなった。

最近、通産省の委託調査研究として行われた、連合総合生活開発研究所『平成七年度高齢者の雇用環境の整備調査研究』（平成八年三月、以下『連合総研調査』として引用）<sup>(8)</sup>は、退職金制度の動向について、詳細な調査検討を実施しているが、それによると、実態として退職金の算定方法は「退職時算定基礎給×勤続年数別・退職事由別支給率」を採用している企業が約四分の三であり、勤続年数別支給率が一定になる勤続年数には「変化はなく今後も変わらない」と答えた企業が七割弱存在しており、これまでの退職金制度がなお一般的な形態として存続していくことを示しているが、他方、今後の予想として勤続年数別の退職金支給額のカープが「寝ていく」とする企業は二七・一%であるのに対して、「立っていく」とする企業は一・五%と、退職金支給額を抑制しようとする企業が増加していくだろうことも予測できる。

また、『連合総研調査』によると、企業が考える退職金制度に対する見方と将来像については、(一)退職金の現在の支給基準は今後も維持していくという企業が約三分の二ある反面、三割弱の企業では退職金支給額の抑制を考えている。(二)現在の支給水準を維持するという企業でも、約六割の企業は、今後は「実績・貢献度重視」、「四〇歳以降実績・貢献度による支給」と考えており、「退職後の生活保障機能」を重視する企業でも「四〇歳以降実績・貢献度による支給」が望ましいとする企業が三割存することから、今後は退職者の実績・貢献度が反映できる制度の方向への変更が予想される。(三)退職金は退職時に支払うことにより従業員の定着と仕事意識および会社帰属意識を高める役

割を發揮するが、こうした機能を今後も維持したいとする企業が七割強占めるなど、退職金制度による従業員の定着とモラル維持機能をなお重視しようとしていることが示されている。(四)他方約二割の企業は、今後は従業員の選別と退職勸奨機能を重視していくと答えており、退職金制度の今後の性格の一端が暗示されている。<sup>9)</sup>

さらに、『連合総研調査』は、また労働者の意識調査も実施しているが、会社<sup>10)</sup>が退職金決定において重視している要素としてほぼ全員が「勤続年数」をあげており、退職金制度に対する不満でもっとも多かつたのが、「退職金の金額が少なすぎる」で六三・五%である。また、労働者の退職金制度に対する要望と期待について、『連合総研調査』は、(一)退職金の支給水準については、「現在の支給水準維持」が九割近く占め、「退職後の生活保障機能重視」および「年齢・勤続に応じた支給」が七割に達しており、退職後の生活保障機能と長期勤続の功労報償機能をなお期待しているといえるが、「実績・貢献度重視」、「四〇歳以降実績・貢献度による支給」に期待する者も約四分の一おり、とくに若年層の支持が多いことから、実績・貢献度重視の退職金制度が今後労働者に受け入れられる余地があるものといえよう。(二)退職金の退職時精算を支持する者は八五・八%と多い。(三)退職金制度の役割という点では、「定着とモラル維持機能重視」の六〇・四%に対して、「実績の適正評価と転職可能性の重視」は三六・五%となっている。しかし、前者に対する支持が依然として高いものの、労働者の年齢が低くなるにつれて後者への支持が増加している点を見逃すべきではない。<sup>11)</sup>

以上の『連合総研調査』の結果を見る限りでは、現在の退職金制度を早急に成果主義型賃金制度と連動するような制度に変更していくためには、まだ企業・労働者の意識のレベルではその環境が整っていない感がなくもない。しかし同時に、将来退職金の支給を受ける若年労働者の意識においてはそれを受け入れる素地も見えて取れることから、新たな退職金制度の導入を要請する原因、とりわけ企業にとつて退職金の原資という点から企業経営上必然的に退職金

制度を見直さざるを得ない強い力が働く限り、退職金制度の変更は避けることができないものと考えられよう。

その場合には、一部の企業で試行され始めた退職金制度そのものを廃止するという方向もありえないではないが、上述したような現在の企業および労働者の期待・意識に照らして、労働者の実績や能力を反映したものととして、勤続の比重を下げるような退職金制度の運用が考えられていくであろう。そうした意味では、成果主義型賃金制度の中核ともいべき年俸制の導入により月例賃金が前年を下回った場合に、勤続が長くても退職金額が減少する可能性がこれまでの退職金制度では存していたが、在職中の職能資格や勤続年数をポイント化し、それを積み上げて退職金を計算する「職能資格ポイント制退職金制度」は、過去の職能資格を退職金に反映することができるとし、また、中途退職者や中途採用者に対してより有利な退職金制度としての機能を果たすものとして、時代に即応するものとして期待される。『連合総研調査』によれば、ポイント方式を導入済みの企業は、八・三％であるが、退職金制度面の予定変更項目では、ポイント方式に改めるとするものが一七・八％と最も高い数値を示しており、退職金制度の今後の変更の方向として、職能資格ポイント制退職金制度が大きな位置を占めていくことが示唆されている。

また、日本の雇用システムの変革にとめない転職等雇用の流動化も激しくなるが、このような状況化では、企業に在籍した期間を通算して退職金・企業年金を支払う「ポータブル化」の導入も望まれる。中小企業の退職金・企業年金の普及という観点から、労働省「中小企業における退職金・企業年金に関する研究会報告書」（一九九六年八月）は、小企業規模でも加入できる社外積立型の退職金・企業年金の普及と老後所得の保障という観点からポータビリティの構築を提言している。なお、『連合総研調査』の調査によれば、企業の八〇・三％は、ポータブル化について「退職一時金・企業年金とも当分は困難」と回答しており、「退職一時金・企業年金とも通算化を実施する」と答えた企業は五・二％にすぎず、なお長期雇用制度と退職金制度が連関していることを示している。

以上のように今後は、退職金制度のあり方として、職能資格ポイント制退職金制度や退職金のポータブル化が推進されていくのではないかと思われる。このように、わが国企業において新たな退職金制度の導入が必然化の契機をはらんでいることを考えれば、それに伴う法的紛争の防止という観点からも、あらためてこれまでの退職金に関する法理論の検討が要請されるところである。

### 三 最近の退職金をめぐる判例動向

前述したような新たな退職金制度の導入は、はたして法的にはどのような問題を引き起こし、またどのように評価されるであろうか。この検討は、これまでなされてきた退職金に関する法理論の検証をしながら、それが新たな退職金制度の性格が持ち込まれることよってどのような影響を受けるのか吟味することによって始められなければならないであろう。とりわけ、退職金をめぐる法的問題の検討に際しては、実際の退職金の運用を念頭に置きつつ考察すべきであり、その意味から、これまでの判例の分析は重要である。

そこで、とくに最近の判例を素材としつつ、法的問題点について類型化してこれまでの法理論の分析を行いながら、とくに新たな退職金制度の導入を想定して法的評価をしていきたいと考える。つぎの一覧表は、最近一〇年余の裁判例の一覧表であり、一六四件の判例である。このうち、同一事案で審級を異にするものも含まれているが、それを割り引いても退職金をめぐる法的紛争は案外に多いものといえよう。



## 退職金をめぐる最近（昭和60年以降）の判例

	事件名	裁判所	年月日	争点	掲載誌
退職金をめぐる法的問題	1 原水爆禁止日本協議会事件	東京地決	昭60・1・18	懲戒免職と退職金請求	労判451要旨
	2 福岡工業大学事件	最一小判	昭60・1・31	死亡退職金と遺族の受給権	労判468要旨
	3 三基産業事件	東京地判	昭60・2・5	退職金支払い請求	労判467要旨
	4 香港上海銀行事件	大阪高判	昭60・2・6	労働協約の一般的拘束力と退職金請求	労判462
	5 山形市学校給食会事件	山形地判	昭60・2・22	退職金の割増支給の要件	労判462
	6 巴屋事件	東京地判	昭60・2・27	退職金の支給要件	労判451
	7 愛知労働金庫事件	名古屋地判	昭60・2・27	退職金からの控除と全額支払いの原則	労判457
	8 楠ポイラー産業事件	大阪地判	昭60・3・19	取締役の退職金請求	労判454要旨
	9 坂崎彫刻工業事件	東京地判	昭60・4・17	退職金債権と相殺	労判451
	10 東京特任校長事件	東京地判	昭60・5・23	一日校長発令と退職金	判時1158
	11 国土開発事件	東京地判	昭60・5・30	自己都合退職と退職金	労経速1233
	12 医療法人財団小林記念会事件	東京地判	昭60・6・21	財団理事の退職金と商法269条の準用	労判456
	13 太平洋運輸事件	名古屋地判	昭60・9・11	退職金規程の効力	労判468
	14 川崎市長事件	最一小判	昭60・9・12	分限免職と退職金支給	労判459
	15 大阪市交通局事件	大阪地判	昭60・9・24	退職金支払いと相殺	労判463
	16 興亜開発事件	東京地判	昭60・10・8	退職金債権と時効	労経速1242
	17 京浜ギヤー製作所事件	東京地判	昭60・10・30	自己都合退職と退職金	労判464要旨
	18 東京都中央卸売市場足立市場事件	東京地判	昭60・11・29	退職金減額支給の適法性	労判465
	19 宇田工業事件	大阪地判	昭60・12・23	退職金規程と退職金請求権	労判467
	20 ミニジューク大阪事件	大阪地判	昭61・2・26	合意解約と退職金請求権	労判471
	21 吉村商会事件	大阪地決	昭61・3・11	使用者の都合による解雇と退職金請求権	労判473
	22 基督教視聴覚センター事件	東京地判	昭61・3・14	退職金の算定方法	労判472
	23 常盤基礎事件	東京地判	昭61・3・27	退職金規程の性格	労判472
	24 斉藤組事件	札幌地判	昭61・3・27	懲戒解雇事由と退職金請求権	労判490
	25 山形市学校給食会事件	仙台高判	昭61・3・28	退職金の割増支給	労判490
	26 日新製鋼事件	大阪地判	昭61・3・31	退職金債権と相殺	労判473
	27 仙台ブロック・トラック運送事件	仙台地判	昭61・4・15	退職金請求権	労判473
	28 基督教視聴覚センター事件	東京地判	昭61・7・29	就業規則の退職金規定の不利益変更	労判481要旨
	29 明光産業事件	東京地判	昭61・9・4	退職金の算定方法	労判481
	30 日新商会事件	大阪地判	昭61・9・19	退職金請求権	労判483
	31 東京コンピュータ用品事件	東京地判	昭61・9・26	退職金規定の変更の効力	労判482

32	東西エンジニアリング事件	東京地判	昭61・9・29	退職金請求権	労判491要旨
33	全国競走馬農業協同組合事件	東京地判	昭61・10・30	退職金請求権の放棄	労経速1282
34	鳥取県教員事件	鳥取地判	昭61・12・4	退職手当と男女差別	労判486
35	日本ビー・シー・エム・システム事件	東京地判	昭62・2・25	取締役の退職金請求	労判497
36	岡山県教員事件	岡山地判	昭62・2・25	割増退職金条例の効力	労判507
37	厚生会理事長遺族事件	最三小判	昭62・3・3	死亡退職金と相続	労判507
38	沖縄県教員事件	福岡高那覇支判	昭62・3・24	退職金請求権と時効	判501
39	東神倉庫事件	東京地判	昭62・4・17	取締役の退職慰労金	労判496
40	福井新聞社事件	福井地判	昭62・6・19	同業他社への就職と退職金請求権	労判503
41	公立学校共済組合事件	名古屋高金沢支判	昭62・6・24	共済組合への退職金支払いと借入金の控除	労判505
42	清風会光ヶ丘病院事件	東京地判	昭62・8・28	退職金請求権	労判508要旨
43	日新製鋼事件	大阪高判	昭62・9・29	退職金債権の相殺の同意	労判507
44	三條食品事件	山形地判	昭62・9・29	退職金請求権	労判511要旨
45	ミリカスポーツ振興事件	大阪地判	昭62・11・17	退職金請求権	労判511要旨
46	世田谷区長事件	東京地判	昭62・11・24	退職金支払いの適法性	労判507
47	コンポイ・コンテナ・トランスポート事件	東京地判	昭62・12・7	退職金請求権	労判511要旨
48	日本花材事件	大阪地判	昭62・12・22	退職金の相殺	労判509
49	博多自動車事件	福岡地判	昭63・2・3	就業規則の退職金規定	労判521要旨
50	大曲市農協事件	最三小判	昭63・2・16	就業規則の退職金規定の不利益変更	労判512
51	東京電力社員遺族事件	東京地判	昭63・2・22	死亡退職金	判タ664
52	第四銀行事件	新潟地判	昭63・6・6	就業規則の退職金規定の不利益変更	労判519
53	アイ・エヌ・エー事件	東京地判	昭63・7・19	退職金請求権	労判533要旨
54	岡山県教員事件	広島高岡山支判	昭63・9・22	割増退職金条例の効力	労判528
55	外務省職員事件	東京地判	昭63・9・29	退職手当の算定基礎となる勤続年数	労判526
56	阪神高速道路公団事件	大阪地判	昭63・11・2	懲戒免職と退職金	労判531要旨
57	京都府退職金条例事件	京都地判	昭63・11・9	退職手当条例と適法性	労判542要旨
58	光洋精工(田中)事件	高松地判	昭63・11・16	退職金支払いの時期	労判531
59	興亜開発事件	大阪地判	昭63・11・30	取締役の退職金請求	労判532
60	佐々木研究所事件	東京地判	昭63・12・6	転籍と退職金差額請求	労判533要旨
61	エスアンドジェイハイストーン事件	東京地判	昭63・12・9	規定外退職金の請求	労判534
62	光洋精工(野中)事件	大阪地判	平元・1・30	退職金条項の破棄	労判533
63	三竹光学研究所事件	東京地判	平元・3・24	退職金請求権	労判543要旨
64	大丸鍍金事件	大阪地判	平元・3・28	退職金支払い猶予の組合決議の効力	労判546要旨

65	京都府退職金条例事件	大阪高判	平元・4・28	退職手当条例の適法性	労判555要旨
66	朝日火災海上保険事件	福岡地小倉支判	平元・5・30	退職金規定の不利益変更	労判545
67	外務省職員事件	東京高判	平元・6・15	退職手当の算定基礎	労判546
68	中部日本広告社事件	名古屋地判	平元・6・26	同業他社への就職と 退職金規定の解釈	労判553
69	三井生命保険事件	東京地判	平元・7・20	死亡退職金と遺贈	労判548要旨
70	山口(角兵衛寿し)事件	大阪地判	平元・8・22	退職金請求権	労判546
71	昭和車輛事件	東京地判	平元・9・2	懲戒解雇と退職金請求	労判548
72	香港上海銀行事件	最一小判	平元・9・7	少数派組合の退職金協定の失効と 多数派組合の退職金協定の適用	労判546
73	三ツ輪事件	大阪地判	平元・9・25	退職金の算定基礎	労判549
74	ナカムラ事件	東京地判	平元・10・20	退職金支払いの合意	労判556要旨
75	松本製作所事件	大阪地判	平元・11・21	退職金支払いの合意	労判552
76	前田製作所事件	東京地判	平元・11・24	退職金の分割払い	労判556要旨
77	新東洋技術 コンサルタント事件	大阪地判	平元・11・28	退職金請求	労判552
78	三和興業事件	東京地判	平2・1・26	退職金支払い請求権	労判556
79	柳沢診療所事件	東京地判	平2・1・31	退職金支払いの慣行	労判571要旨
80	日総リース他事件	東京地判	平2・2・23	会社都合退職と退職金	労判558
81	丸松足立商店事件	大阪地判	平2・3・14	退職金規定	労判561
82	山梨大学事件	東京地判	平2・3・27	死亡退職金	労判597
83	朝日火災海上保険事件	神戸伊丹支判	平2・6・25	退職金の算定基礎の不利益変更 に関する合意	労判580
84	広麵商事事件	広島地判	平2・7・27	退職金請求権の放棄	労判599
85	関西給食事件	大阪地判	平2・8・8	取締役の退職功労金	労判572
86	中部日本広告社事件	名古屋高判	平2・8・31	同業他社への就職と 退職金規定の解釈	労判569
87	サンレイシッピング事件	東京地判	平2・9・17	合意解約と退職金の支払い基準	労判574
88	アイ・ビー・アイ事件	東京地判	平2・10・26	退職事由と退職金の算定基準	労判574
89	国際教育振興会事件	東京地判	平2・11・19	退職金の算定基礎たる 基準労働時間	労判574
90	日新製鋼事件	最二小判	平2・11・26	退職金債権と相殺	労判584
91	小川重機事件	大阪地判	平3・1・22	退職金の算定基礎	労判584
92	塩釜缶詰事件	仙台地判	平3・1・22	出向社員と退職金の請求先	労判604
93	岡山電気軌道事件	岡山地判	平3・1・29	退職金の算定基礎と在籍 専従休職期間	労判581
94	クレジット債権 管理組合等事件	福岡地判	平3・2・13	退職金規定の不利益変更と 退職事由	労判582
95	東京メデカル サービス等事件	東京地判	平3・4・8	懲戒解雇と退職金請求権	労判590
96	名古屋学院事件	名古屋地判	平3・5・31	退職一時金規定の廃止と 退職一時金請求権	労判592
97	山陽電気工事事件	東京地判	平3・6・11	懲戒解雇と退職金請求権	労判592
98	日本パナユーズ事件	大阪地判	平3・8・27	退職金請求権	労判601
99	山梨大学事件	東京地判	平3・9・12	死亡退職金	労判597
100	沖縄駐留軍従業員事件	那覇地沖縄支判	平3・10・24	退職手当の算定基礎	労判599
101	日本プレジデント クラブ事件	東京地判	平3・12・17	退職金の算定基礎	労判602

102	朝日火災海上保険事件	大阪高判	平 3・12・19	退職金の算定基礎の不利益変更に関する合意	労判 6 4 8
103	浅野工事事件	東京高判	平 3・12・24	早期退職者優遇制度と退職金	労判 6 0 2
104	山三織物事件	京都地判	平 4・2・27	退職慰労金請求権	労判 6 1 7
105	葛城酒類販売事件	大阪地判	平 4・3・23	取締役の退職金請求権	労判 6 1 7
106	アイ・エム・エス事件	東京地判	平 4・3・30	退職金債権と相殺	労判 6 1 0
107	須崎市長退職手当事件	高知地判	平 4・10・13	市長への退職手当返納請求	労判 6 3 2
108	インマスエル事件	東京地判	平 4・10・30	退職金請求権	労判 6 2 1
109	朝日火災海上保険事件	福岡高判	平 4・12・21	退職金規定の不利益変更	労判 6 9 1
110	バンク・インド スエズ事件	東京地判	平 5・3・19	indemnity と退職金請求権	労判 6 3 6
111	東京コムネット事件	東京地判	平 5・5・14	移籍従業員退職金算定	労判 6 3 4
112	シー・エー・ ビジョン事件	東京地判	平 5・6・8	取締役の退職金請求	労判 6 3 7
113	三和ホーム事件	東京地判	平 5・7・12	懲戒解雇と退職金請求権	労判 6 4 6
114	アイエムエフ事件	東京地判	平 5・7・16	退職金の算定	労判 6 3 8
115	大阪府教委（東大阪市 公立学校教員）事件	大阪地判	平 5・9・3	刑事罰と退職手当請求	労判 6 4 3
116	日本情報企画事件	東京地判	平 5・9・10	取締役の退職金請求	労判 6 4 3
117	興栄社事件	大分地判	平 5・9・17	取締役の退職金請求	労判 6 8 1
118	アイ・ビー・アイ事件	東京地判	平 5・11・26	出向社員の退職金負担条項	労判 6 4 7
119	大和コンクリート 工業事件	東京地判	平 5・11・30	役員退職金請求権	労判 6 4 6
120	朝日火災海上保険事件	最二小判	平 6・1・31	退職金の算定基礎の不利益変更に関する合意	労判 6 4 8
121	日本写真新聞社事件	東京地判	平 6・3・15	退職金の分割払いの合意	労判 6 5 6
122	空港環境整備協会事件	東京地判	平 6・3・31	退職金規定の不利益変更	労判 6 5 6
123	西部商事事件	福岡地小倉支判	平 6・4・19	就業禁止義務違反と 退職金請求権	労旬 1 3 6 0
124	関西外国語大学事件	大阪地判	平 6・5・30	専任教員の退職金請求権	労判 6 5 4
125	アイ・ケイ・ピー事件	東京地判	平 6・6・2	懲戒解雇と退職金請求権	労判 6 6 0
126	中部ロワイヤル事件	名古屋地判	平 6・6・3	外交員の退職慰労金の性格	労判 6 8 0
127	トヨタ工業事件	東京地判	平 6・6・28	退職金不支給事由の解釈	労判 6 5 5
128	興栄社事件	福岡高判	平 6・7・14	取締役の退職金請求	労判 6 8 1
129	医療法人社団 十全会事件	東京地判	平 6・7・25	退職金の算定基礎	労判 6 6 9
130	三貴等事件	東京地判	平 6・10・2	退職金の算定根拠規定	労判 6 6 9
131	大島波浮港自動車 教習所事件	東京地判	平 6・11・1	取締役の退職金	労判 6 7 4
132	トヨタ工業事件	東京地判	平 6・11・1	退職金不支給事由の解釈	労判 6 6 5
133	タビックスジャパン事件	東京地判	平 6・12・1	取締役の退職慰労金	労判 6 7 3
134	興栄社事件	最一小判	平 7・2・9	取締役の退職金請求	労判 6 8 1
135	イオナインター ナショナル事件	東京地判	平 7・2・27	退職慰労金支給の合意	労判 6 7 6
136	黒川紀章建築都市 設計事務所事件	東京地判	平 7・2・28	役員の退職金請求	労経速 1 5 7 6
137	シーアールシー 総合研究所事件	名古屋地判	平 7・3・6	勸奨退職と退職金割増請求	労判 6 8 2

138	三協事件	東京地判	平 7・3・7	退職金規定の不利益変更	労判 679
139	ハード産業事件	大阪地判	平 7・3・29	退職金請求権	労経速 1564
140	ザ・ネットワーク等事件	東京地判	平 7・5・12	退職金を請求しない合意	労判 686 要旨
141	やまざき事件	東京地判	平 7・5・23	退職金規定の不利益変更	労判 686 要旨
142	幸田等事件	東京地判	平 7・5・26	退職慰労金の決定権限	労判 678
143	弁天堂事件	大阪地判	平 7・5・29	パートタイマーの退職金 請求権の根拠規定	労経速 1576
144	吉野事件	東京地判	平 7・6・12	退職金の支給慣行	労判 676
145	ザ・ヒルディング アルファ事件	東京地判	平 7・7・10	取締役の退職金請求	労判 689 要旨
146	尾崎建築設計 事務所事件	大阪地判	平 7・8・30	退職金の放棄	労判 694 要旨
147	日本電信電話事件	東京地判	平 7・9・26	死亡退職金と遺贈	労判 690 要旨
148	朝日火災海上保険 (差戻) 事件	大阪高判	平 7・9・28	退職金の算定基礎の不利益変更 に関する合意	労判 683
149	ベニス事件	東京地判	平 7・9・29	同業他社への就職と 退職金の減額	労判 687
150	東洋エステート事件	東京地判	平 7・10・20	取締役の退職金	労判 693 要旨
151	東京コンピューター サービス事件	東京地判	平 7・11・21	退職金請求権	労判 687
152	東京大林計器事件	東京地判	平 7・11・27	死亡退職金	労判 697 要旨
153	旭商会事件	東京地判	平 7・12・12	退職金請求権	労判 688
154	池本自動車商会事件	大阪地判	平 8・2・26	取締役等の退職金請求	労判 699
155	朝日火災海上保険事件	最三小判	平 8・3・26	退職金規定の不利益変更	労判 691
156	ジャパン・スイス・ カンパニー事件	東京地判	平 8・3・26	取締役の退職金請求	労判 693
157	東京ゼネラル事件	東京地判	平 8・4・26	退職金請求権	労判 697
158	東映視覚事件	青森地弘前支判	平 8・4・26	死亡退職金	労判 703
159	佐藤電業事件	東京地判	平 8・4・26	退職金請求	労判 703
160	長崎屋事件	前橋地桐生支判	平 8・5・29	退職後の有利な退職金 規定の新設	労判 702
161	なにわ事件	大阪地判	平 8・6・14	退職金請求権	労判 705 要旨
162	碌々産業事件	東京地判	平 8・7・16	取締役の退職金請求	労判 705 要旨
163	大野シャーリング事件	横浜地判	平 8・7・18	退職金請求権	労経速 1607
164	リンク総研事件	大阪地判	平 8・8・30	退職金規定と異なる退職金 支払い	労判 703

\* 労判：「労働判例」（要旨はダイジェストで掲載） 労旬：「労働法律旬報」  
 労経速：「労働判例経済速報」 判夕：「判例タイムズ」

右に見るように、退職金をめぐる法的紛争の争点を分類してみると、「退職金の請求権」や「算定」が多いのは当然であるが、従来、法的問題として議論されてきた「懲戒解雇と退職金」に関しては、「1」〔24〕〔56〕〔71〕〔95〕〔97〕〔113〕〔125〕等とやはり一定の件数があり、「退職金と相殺」についても、「9」〔15〕〔26〕〔43〕〔48〕〔90〕〔106〕等が出されている。

つぎに、「退職金規定の不利益変更」に関しては、「28」〔50〕〔52〕〔66〕〔109〕〔155〕〔83〕〔102〕〔120〕〔148〕〔94〕〔122〕〔138〕〔141〕等が出されており、退職金制度の変更によつてすでに企業では摩擦を生じていることを示している。

さらに、「死亡退職金」に関しては、「2」〔37〕〔51〕〔69〕〔82〕〔99〕〔147〕〔152〕〔158〕等が出されており、また、「取締役の退職金」は、「8」〔35〕〔39〕〔59〕〔85〕〔105〕〔112〕〔116〕〔117〕〔128〕〔134〕〔119〕〔131〕〔133〕〔136〕〔145〕〔150〕〔154〕〔156〕等が出されており、この二種の紛争類型は最近とくに多いものと理解できる。

また、「同業他社への就職と退職金」は、「40」〔68〕〔86〕〔123〕〔149〕等あり、「転籍・出向と退職金」に関するものが「60」〔92〕〔111〕〔118〕等あり、これらの判例は新たな退職金制度の運用のうえからも注目されるものである。

#### 四 退職金の性格

退職金の性格については、長期勤続に関する功労報償であると理解する考え方、在職期間中の賃金が本来支払われべき額より低いことから退職金は賃金の後払いであるとする考え方、退職金は退職後の生活保障としての機能を営むという考え方が並立する一方、そのいずれの性格をも併せ持つという理解もなされてきた。

そして、退職金について賃金の性格が認められ得るためには、労基法「一条」この法律で賃金とは、賃金、給料、

手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」に、退職金が該当するかどうかによって判断されるべきもので、「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」は賃金として認められる（昭二二・九・一三発基一七号）。

最高裁も退職金についてはその賃金性を肯定するが、退職金の性格について「功勞報償的な性格を併せ有することにかんがみれば」（三見社事件Ⅱ最三小判昭五二・八・九、労働法律旬報九三九号五一頁）とするものと、「退職手当規程等によつてあらかじめ退職金の支給条件が明確に定められている場合には、労働者は、その退職によつてあらかじめ定められた支給条件に従つて算出される金額の退職金請求権を取得することになること、退職金がそれまでの労働の対償である賃金の後払的な性格をも有することを考慮すると」（155）朝日火災海上事件二一頁）とする考え方の相違が見られる。また、「労働の対償性」理解の観点から、退職金の性格が一定年数の勤続Ⅱ労働の提供の質と量に対応する労働対価性を持ち、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性格を有する反面、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と性格づけ、そのことから、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働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「労働の対償」たる性格を有するとする見解もある<sup>13)</sup>。

以上の点について考えるに、退職金の功勞報償的性格は、勤続により支給基準が異なる取り扱いがなされたり、懲戒解雇など解雇事由に退職金支給が連動されていること自体から、肯定されてきたというよりも、そのような措置を退職金制度に取り込むことこそが、退職金の「本来」有している功勞報償的性格を反映しているものであるとの理解が一般的であるように思われる。しかしむしろ、そのような規定がなされていること自体から、退職金には功勞報償的性格が賦与されていると理解し、説明すべき性格のものではないであろうか。さらに、勤続年数を支給係数に関与

させることは、ただちに功勞報償と結びつけるべき性格ともいえないことをも考慮すれば、退職金に対して功勞報償の性格を法的判断に無媒介に持ち込むことには論理的に無理がある。他方、「労働の対償」性を終身雇用から引き出すことについては、上述したように新たな退職金制度の導入が実績や能力と結びつけられる性格を有することを考えれば、今後の退職金の法的性格の説明としては不十分なものとならざるをえないであろう。したがって、退職金の法的性格については、個別具体的な退職金規程の趣旨に即してそれぞれ理解せざるをえないものと考ええる。（未完）

(1) 賃金処遇制度の最近の動向の分析については、賃金処遇研究会の「賃金処遇制度の動向と理論的課題特集」（労働法律旬報一三九一号、一三九二号）の各論稿参照。

(2) 年功賃金制度のもとで、労働者がいわば若年時代に職業能力に比較してあまりにも安い賃金で労働することを受容してきたのは、年功賃金カーブが上昇しさらに定年退職の場合の退職金までを含めて生涯賃金として納得してきたものと理解できるが、このような意識のもとで働いてきた労働者層に対して、叙述のような新たな退職金制度を適用するとすれば自ずから慎重に考慮されるべきであるといえる。

(3) 山崎清『日本の退職金制度』（昭和六三年二月、日本労働協会）一五頁以下。

(4) 日経連「電産退職金問題に関する意見」（昭和二四年六月）等。

(5) 山崎清前掲書五〇頁以下。

(6) 山崎清前掲書八〇頁。

(7) 中央労働委員会事務局『退職金、年金及び定年制事情調査—平成八年版—』（労委協会、平成八年三月）。

(8) 調査時点一九九五年一月〜二月、調査対象企業二六九社である。



(9) 七九頁。

(10) 調査対象者一〇六二人である。

(11) 一三一頁。

(12) 伊予相互金融事件(最三小判昭四三・五・二八、判例時報五一九号八九頁)等。

(13) 石橋洋「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』(昭和五九年三月、日本評論社、三二七頁以下)、石橋洋「退職金の法的性格と支給条件の有効性」労働法律旬報一一四一号三七頁以下。