

退職金減額規定有効か

競業避止義務に違反 賠償予定禁止抵触と反論

問

当社の退職金規程では、競業避止義務違反について「退職金を減額・没収することがある」と規定しています。今回、初めて規定に抵触する事例が発生し、3分の1の減額を決定しました。それに対して、本人は「賠償予定の禁止に違反す&」と強硬に撤回を求めています。減額規定は珍しい例ではないと思いますが、本人に対して明確に反論できない状況にあります。当社の対応に何か問題があるのでしょうか。

判例等では解除条件該当

答

懲戒解雇の場合、退職金の不支給等のペナルティーが課されるのは社会人の常識です。競業避止義務違反等についても、同様に減額規定を定める企業が少なくありません。しかし、労基法を盾に取り、不当な対応だと主張する従業員もいます。想定されるのは「賃金の全額払違反（24条）」と「賠償予定の禁止（16条）」です。後者（16条違反。6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金）には、前者（24条違反。30万円以下の罰金）よりIランク上の罰則が適用されます。違反とされるのは、「労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をする」ことです。現実に生じた損害に対して賠償請求すること自体は違法でなく（昭22.9.13発基17号）、賠償額を実害のいかんにかかわらず一定の金額に定める行為が問題とされます。貴社では、競業避止義務に抵触する行為があったとして、退職金の3分の1を減額する決定をしました。退職金の「請求権は毎年の勤続によって既に発生していて、支払いが退職時まで猶予されている」と解釈すれば、その確定額から賠償予定額を控除する形となるので、16条に違反しないかという疑問が生じます。全額払違反も、退職金債権が確定していることが前提条件となります。しかし、判例・通説は、減額・没収条項は「退職手当の成立要件に関する適法な功労報奨的な取決めと認められる」としています（菅野和夫「労働法」）。競業避止に関する減額は、退職金請求権の解除条件に該当します。ですから、原則的に退職金規程に基づき減額調整することは可能です。ただし、競業の態様等に応じて公序違反とならないか（顕著な背信性があるか）という観点から検討が求められます。