

# 労働法ニュースレター

弁護士法人高田総合法律事務所

2019/05/14

VOL. 6

## 会社から元従業員への退職金返還請求

「早期退職ということで優遇されて退職したのに、同業他社で同じ商品を取り扱ったら、競業避止義務違反で退職金の返還を求められるのか??

退職金の返還請求をする場合は、優遇部分だけでなく、懲戒事由がなければもらえたであろう部分（普通退職金にあたる部分）についても全部返せといえるのか??」

～裁判で退職金の返還を求める場合、「早期退職による優遇部分」と「普通退職金にあたる部分」とに分けて、返還すべきかどうか判断されることになる～

### 1 はじめに

今回紹介する裁判例では、退職金のうち、「早期退職による優遇部分」と「普通退職金にあたる部分」とに分けて、返還すべきかどうか判断されました。

そして、結論から言うと、「早期退職による優遇部分」

は返還請求を認め、「普通退職金にあたる部分」の返還請求は認めませんでした。

その理由は、早期退職制度の除外規定にあたることをすれば、労働者は「早期退職による優遇部分」の退職金請求をすることができない一方、

「普通退職金にあたる部分」の退職金請求については、「懲戒解雇を行った場合に」請求できなくなるという規定があるだけで、「懲戒解雇を行っていないが、懲戒事由がある場合に」請求できなくなると解釈することはできないというものです。

### 2 裁判例の紹介

東京地方裁判所平成28年1月15日判決

退職金等返還請求事件

#### 【事案の概要】

本件は、原告会社が、原告の元従業員である被告において、原告が実施した早期退職制度に応募して退職した後に、在職中及び退職後の競業避止義務に違反して競業行為を行ったことが発覚したと主張し、被告が在職中に競業行為を行

い、あるいは退職後に競業行為を行う意図があることを原告に秘匿して退職給付を受けたことが欺罔行為であり、不法行為に当たると主張して、不法行為に基づく損害賠償請求権に基づき、退職給付相当額及び弁護士費用の損害金並

びに遅延損害金の支払を求めたとともに、選択的に、被告が在職中及び退職後に競業行為を行うという早期退職制度の適用除外事由又は原告の退職金規程上の不支給事由があるにもかかわらず退職給付を受けたことが不当利得に当たると主張して、不当利得に基づく利得金返還請求権に基づき、退職給付相当額等の利得金及び利息の支払を求め、併せて不法行為に基づく損害賠償請求権に基づき、弁護士費用等の損害金及び遅延損害金の支払を求めた事案である。

#### 【事件の経過】

後に紹介するように、東京地方裁判所は、約3200万円の請求に対して、約3分の1にあたる約1200万円を認めた。原告の主張した欺罔行為による不法行為の主張（簡単に言うとだましたといえるかどうか）については、原告の主張を認めず、不当利得（法律的にはもらう理由がないものをもらってしまった）の主張については、原告の主張を一部認めたのです。

#### 【判決の重要部分】

##### 競業禁止義務を課す条項の有効性

「本件競業禁止義務条項の効力を判断するに際しては、〔1〕使用者の利益（競業制限の目的）、〔2〕退職者の従前の地位、〔3〕競業制限範囲の妥当性、〔4〕代償措

置の有無、内容から検討すべきである。

これを本件競業禁止義務条項についてみると、同条項は、原告の人員削減策として行われた本件早期退職制度に応募し、原告が適用を決定した従業員から同一の書式で提出を受けた本件誓約書において定められた規定であって

（前記認定事実（2）ウ、（4）カ）、原告において本件誓約書の提出を受けた応募者に対し、退職後の競業禁止義務を課すべき利益が共通して存在するかは必ずしも判然としないものの、本件商品開発が原告の新規事業として行われ（前記認定事実（1）ア）、本件商品が原告らの特許出願者として特許出願されるとともに、原告らを商標権者として商標登録された（前記前提事実（2）イ）との経緯からすると、原告は、本件商品に関する技術上の秘密、ノウハウ等を維持することを目的として、被告に対し退職後の競業禁止義務を課したものと認められ、そのような原告の利益（競業制限の目的）は、保護されるべきものであるといえる（〔1〕）。また、被告が原告における特命担当として、本件商品の開発に従事し（前記前提事実（2）ア）、本件商品に関する技術上の秘密、ノウハウ等を最もよく知る立場にあり、相応の営業能力を備えていたことが認められることからすると、上記の原告の利益を保護するために、被告に対し退職後の競業禁止義務を課す必要が高

いものであったというべきである（〔2〕）。そして、同条項において、競業行為が「機密情報や業務上知り得た特別な知識を利用した競業的行為」と一応限定されていることが認められ、その他の範囲についても合理的に限定し得るものであり（〔3〕）、本件早期退職制度の適用を受けた被告に対し、同制度に基づき、通常退職金に加えて、割増退職金の支払等3000万円余りの優遇措置が付与されたことが認められ（前記前提事実（3）、（6））、被告に付与された優遇措置には、退職後の競業制限に対する代償措置の性格が含まれているものと評価することができる（〔4〕）。」

##### 退職金の優遇部分の不支給と本体部分の不支給について

#### 【早期退職による優遇部分】

「本件早期退職制度は、原告における人事削減策として行われたものであり、同制度に応募し、適用決定を受けた原告の従業員に対し、賃金の後払い又は功労報償の観点から普通退職金を支給するとともに、原告における人事削減策に協力したことに対する対価として、割増退職金の支給等の優遇された退職給付を付与する制度であると認められる（前記前提事実（3）イ（ウ）、前記認定事実（2）ア）。そして、背信的行為を行った応募者に対しては本件早期退職制度における優遇措置を享受させるべきではない

との趣旨から、適用除外事由が定められていることに鑑みると、適用除外事由は、それが存在する場合には退職給付を支給しない旨を定めるものであると解されるものであり、同制度に基づく退職給付請求権の発生要件と位置づけられる。

そうすると、本件早期退職制度の適用決定を受け、同制度に基づき退職した従業員に対し、退職給付が支給された場合、適用除外事由が退職後に判明した場合には、退職給付の返還を求めることができる旨の規定がある場合には、上記規定に基づいて退職給付の返還を求めることができることは当然のこととして、上記のような退職金返還規定がない場合であっても、適用除外事由がある場合には退職給付を支給しない旨の規定があれば、同制度に基づく退職給付請求権は発生していないこととなるから、当該退職者は、

本件早期退職制度に基づき発生する退職給付請求権を有する地位にないにもかかわらず、同制度に基づく退職給付の支給を受けたと評価できるから、当該退職給付を受けたことについて、法律上の原因がないと解するのが、相当である。」

[普通退職金にあたる部分]

「本件早期退職制度は、本件雇用契約の合意解約の性質を有するところ、原告退職金規定7条が、「懲戒解雇による退職金の場合」に普通退職金を支給しない旨を定めていることとの関係が問題となる。

この点、原告退職金規程7条は、その文言上、原告が退職者に対し懲戒解雇を行った場合に普通退職金を支給しない旨を定めた規定であると解され、懲戒解雇を行っていないが、懲戒事由がある場合に普通退職金を支給しない旨を定める趣旨に拡張解釈することはできないというべきである。

そうすると、普通退職金の不支給について、原告退職金規程7条よりも緩やかな要件を定め、労働者である被告に不利な定めを置く本件早期退職制度の適用除外事由b(a)は、普通退職金の不支給に関する部分について無効であった、普通退職金については、原告退職金規程7条によるべきものとなる(労働契約法12条)。したがって、本件において、原告が被告を懲戒解雇していない以上、原告が、原告退職金規定により普通退職金を不支給とすることはできないから、本件早期退職制度に基づき被告が受けた退職給付のうち、普通退職金部分については、被告の競業行為がそれまでの功労を抹消又は減殺する程度のものであるかについて判断するまでもなく、法律上の原因がないということとはできない。