慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	〔労働法・ 経済法 九一〕賃金である退職金債権放棄の効力(最高裁第二小法廷昭和四八年一月一九日判決)
Sub Title	
Author	阿久沢, 亀夫(Akusawa, Kameo) 刑法研究会(Keihō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1973
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.46, No.6 (1973. 6) ,p.109- 113
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19730615-0109

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

〔労働法・経済法　九一〕　賃金である退職金債権放棄の効力

（シンガー・ソーイング・メシーン・カムパニー事件）
最高裁第二小法廷昭和四八・一・一九判決
第一審東京地裁昭和四三・四・一九判決
第二審東京高裁昭和四四・八・二一判決

〔事実〕

上告人Kは、昭和二六年二月一日から被上告人シンガー・ソーイング・メシーン・カンパニー（以下単に会社という）に再雇用された。同会社は、アメリカのニュージャーシー州法によつて設立された会社で、ミシンの販売を業とし、日本に支社を持つものであつて、Kは右支社（以下単に支社という）に雇用された。しかしKは、昭和四一年八月二九日、合意解約により、右支社を退職したが、当時賃金は、月額金二六万二〇〇〇円に達しており、会社の就業規則によればその退職金は、四〇八万二〇〇〇円であつた。Kは、早稲田大学英文科、中央大学法科を卒業しており、退職当時すでにすぐれた語学力を有し、西日本地区の総責任者の地位にあつた。

Kが、右支社を退職するについて、「上告人は被上告会社に対し、いかなる性質の請求権をも有しないことを確認する」旨の記載ある英文書面に署名して、会社にこれを差入れている。Kは、右英文書を理解することは容易にできたはずで、あえて署名をしているのであつてその点に瑕疵はなかつたといえる。そして右書面に署名すれば、あわせてすでに述べた退職金債権を放棄する結果になることも明らかであり、Kはこれを十分に認識した上で、右書面への署名とその提出とを行なつている。

しかしKは、会社を相手として次ぎのような主張にもとづき退職金の支払を請求する訴を起した。その主張は、(1)　退職金の請求権放棄は、要素に錯誤があり無効であること、(2)　退職金請求権の放棄は、労基法二四条一項の趣旨とする相殺禁止を潜脱せんがためなされた脱法行為であるから無効であるということである。これに対し一審東京地裁は、上告人の主張を入れたが、二審東京高裁は、原判決を取消し被上告人の勝訴とした。これに対し上告人が上告したのが、本件判決である。上告理由第一点は、労基法二四条一項本文のいわゆる全額払の原則違反の点であり、判旨はこれに対する判断を中心とし、上告を棄却し、退職金債権の放棄は、有効であるとした。もつとも右判決に対しては、色川裁判官の少数意見がある。

〔判旨〕

「労働者たる上告人が退職に際しみずから賃金に該当する本件退職金債権を放棄する旨の意思表示をした場合に、右全額払の原則が右意思表示の効力を否定する趣旨のものであるとまで解することはできない。もつとも、右全額払の原則の趣旨とするところなどに鑑みれば、右意思表示の効力を肯定するには、それが上告人の自由の意思に基づくものであることが明確でなければならないものと解すべきであるが、原審の確定するところによれば、上告人は、退職前被上告会社の西日本における総責任者の地位にあつたものであり、しかも、被上告会社には、上告人が退職後直ちに被上告会社の一部門と競争関係にある他の会社に就職することが判明しており、さらに、被上告会社は、上告人の在職中における上告人およびその部下の旅費等経費の使用につき書面上つじつまの合わない点から幾多の疑惑をいだいていたので、右疑惑にかかる損害の一部を塡補する趣旨で被上告会社が上告人に対し原判示の書面に署名を求めたところ、これに応じて、上告人が右書面に署名した、というのであり、右認定は、原判旨挙示の証拠関係に照らし首肯しうるところ、右事実関係に表われた諸事情に照らすと、右意思表示が上告人の自由な意思に基づくものであると認めるに足る合理的な理由が客観的に存在していたものということができるから、右意思表示の効力は、これを肯定して差支えないというべきである。」としている。

これに対し、色川裁判官の少数意見は、「多数意見は、(イ)上告人が社内で重要なポストにあつたこと、(ロ)競争会社に就職するための退職であることが被上告会社に判明していたこと、(ハ)経費の使用について書類上つじつまが合わず疑惑があり、その損害の一部補塡の趣旨で英文の念書に署名を求めたところ、これに応じたものであること、以上の事実を指摘しただけで、何らの論証もなすことなく、ただちに本件の放棄が自由な意思に基づくものであると『認めるに足る合理的な理由が客観的に存在』したという結論を引き出しているのである。私は、これが放棄を有効と認める合理的事情だとは到底考えることができない。」としている。

〔研究〕　判旨、結論にはかなり疑問の点がある。

一　まず退職金の性格から考えてみることにする。退職金が、賃金であるのか、それとも然らざるものであるのかについては、従来論議されたところであるが、現在においては、賃金であることにほぼ一致しているといえようか。しかしそこには自ら一定の条件があり、賃金という以上は、労働契約なり、就業規則なり、あるいは労働協約なりで退職金の額の決定、支給条件、支払方法が明らかにされていることを必要とし、その限りにおいて賃金であるというべきである。[1] しかも退職金が賃金であるということは、労基法一一条の賃金に相当し、労働の対価であることを意味し、同時にそれはまた労働者の生活を護る最も重要な要素であり、労働者の生活権に直結している。ところで労基法は、賃金についてその二四条において賃金支払いの四原則を規定し、労働者に支払を通じてその生活が脅かされることのないよう保護規定を設けているのである。この二四条は、かくて労働者の生活権と直結するという意味から制裁規定を以

つてその履行を強制されている効力規定である。以上のように理論的には、重要な意味を保有する賃金としての退職金であるにもかかわらず、実際的には、かなり安易に取扱われているのもわが国における労使関係における退職金取扱の特色である。たとえば会社立直しをはかるとき、従来ややもすれば退職金は、切捨てられるという性格を多分に持つていたことは否定できない。[2] そうした場合、労働者はいかなるかたちで右退職金の請求をなしうるであろうか。労基法二三条の金品の返還を以つて請求できるのかどうか、退職金請求権が、なお債権として残ることは当然といえるであろうが、その債権は、他の債権者つまり通常の債権者が持つている債権と同一に取扱われるということは、いかにも賃金としての性格を捨象し過ぎているとの批判はあるが、通常の債権請求手続で請求するかぎりこれもやむをえないのであろうか。そこで次きには二三条の法理のもとにおいてはどうであろうか。この場合退職金が労基法一一条でいう賃金であるかぎり、権利者の請求があれば七日以内に退職金を支払わなければならない。しかも同法一二〇条においては、二三条違反に対して制裁が定められており、その意味からすれば、二三条は、労働者の生活を護るという意味から生ずる公益を規定するもので、しかも制裁規定にバック・アップされた効力規定であるということである。しかし制裁規定があるにしても、だからといつて支払われない退職金が、労働者のために確保されるという保障はなにもない。

退職金をめぐる法律論の主要なものを述べてみたのであるが、以上のような法理を背景としつつ、本件のような問題がなお展開されているというところにこの判例の意義があるといえようか。[3]

二　本件における問題の核心に入るに先だちなお考察されなければならない問題は、退職金に関する労基法二四条適用をめぐるものである。すでに単純に右法条の適用を肯定したとはいえそこにはなお議論のあつたことを指摘しなければならない。

すでに私は、前掲注(1)において表示した本誌において、労働の対価である退職金は、労働協約や就業規則あるいは労働契約で規定化されているかぎりにおいて労基法一一条の賃金であること、つまり自主立法である労働協約なり就業規則でその支給金額、支給条件、方法などを規定するかぎり労働の対価としての性質が明確であるから、その限りにおいて労基法一一条の賃金であることを指摘し、この考え方は、最高裁のその後の流れになつていると思われる。[4] これに対し行政解釈は、かつて退職金などの恩恵的給付は、賃金ではないが、労働協約、就業規則、労働契約などによつて予め支給条件が定められていれば賃金であるとし、この考え方を変えたということはいまだ聞いていない。[5] これに対しては、「退職金の本質が恩恵的給付であつて賃金でないならば、なぜその支給条件を明確にすることが賃金に転化する根拠となるのか」との疑問も出されている。[6] しかしいずれにしても労働協約、就業規則、労働契約などによつて明示されていることは、退職金が、労働契約の内容となつていることを意味するので、使用者がどのような意図のもとに退職金制度を設定したかは問うことなく、労働契約論の立場からは、労働の対価としての性格を失うものではない。すなわち右以外において退職金をど

のように理論づけるかは、その理論構成のすべがないのであるまいか。また労働契約を締結するに際しても、退職金制度が存在していることが明示されるのが普通であつて、その点からも名称のいかんを問わず労働の対償として存在する賃金であるし、労働契約内容となつていることは明確である。

かくて賃金であるから労基法二四条の適用があるが、その場合賃金であるならば、全額払いの原則、定期払いの原則、通貨払いの原則、直接払いの原則が適用になる。しかし退職金は、金額的に高額であることを通常とするため生存権の観点からこれをみれば一度に全額が支給されなくもよいという事情があることは事実で、一度に支払われないからといつて労働者の生活が直ちに脅かされるとは判断できない。そこで労基法二三条の表現は、本問題の理解に適用されて然るべきで権利者の請求があつた場合、いいかえれば労働者の自由意思いかんによつては、二三条により一度に全額の退職金が支払われなくもよいとの趣旨に解されるであろう。つまり退職金が二三条と二四条との関係から二四条の要件を解除することもありうると判断しうるであろう。

三　ところで本件は、労働者の自由意思による退職債権の放棄であつて、一時のもしくは定期の全額払いの条件を労働者の自由意思によつて緩和する場合とは、本質的にその性格を異にする。労基法二三条は、七日以内、つまり早急に支払うことを労働者の自由意思にかからしめているのであつて、支払うべきであるとの原則を強く保持しながら二四条にまかしているとみられるのであり、二四条においては、労働者の自由意思の介在する余地が法定されていない。通説は、労働者のする退職金請求権の放棄は、全額払の原則によつて禁じられていないとする。(7) そして労働者のなす放棄は、労働者の自由意思の客観的真実性を慎重に判断することを必要とするともいう。すでに述べたように、全額払いの原則は、原則としていかなるものによつても、曲解もしくは緩和されるべきでないことは、労働者の生存権に直結するものであるから、またその実定法上における文言からも肯定できるところである。しかし労働者の自由意思の介在をも、法の趣旨からして否定すべきものであるかどうか。そこで問題の焦点は、現在社会における私的自治の原則と社会法の理念との衝突現象が起きているとき、なおその私的自治の原則が否定されるべきものかどうかである。労基法二四条の全額払いの原則は、私的自治の原則を除外して定立されたものでないかともいえようが、現代法は、右の私的自治の原則をそう安易に無視できないのであるまいか。ただその私的自治のなかに表われる労働者の自由意思が、なんらかの従属性のなかにおいてみられるものであるとするならば、それは、労基法二三条の考えている自由意思とは異なり、まさに労基法一三条の否定する自由意思といわなければならない。労基法の分野においていわれる自由意思とは、労使関係の従属性を完全に払拭した、労基法の線に沿うたつまり労働保護の見地から理解される私的自治とそこから生れる労働者の自由意思であるといえよう。一見矛盾衝突し合う二つのものは、結局その基底において類似性と結合とが可能であり、そこでは通常の市民

法でいう債権の放棄という単純なものであつてはならない。

以上の論理を基礎とした場合、はじめて通説的見解も妥当視することができるし、判旨の論旨にも賛成できるのであるが、多数意見としての判旨は、この点においてきわめて単純な理解に立つているのであるまいか。そしてその欠欽は、およそ退職金債権の放棄とは、同一に論ずることのできないもの、そして放棄の自由意思を確認する要件とは、その考えるべき側面を異にする「上告人が社内で重要なポストにあつたこと」、「競争会社に就職するための退職であること」、「経費の使用について疑惑があること」などが、真実の自由意思であるかどうかの判断基準となつており、この点は、少数説である色川説の指摘するところであり、多数説の拙劣さと真剣な労働法理論構成の努力が不足しているといえよう。多数説は、もつと従属性が完全に払拭された労働法上の自由意思を探し求めるべきであつて、そうした上で自由な意思に基づくものであると認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するかどうか明らかにすることに努力すべきであつた。たとえば、(ロ)、(ハ)の理由に至つてはかなり労働法上の思帷から外れており、(ハ)についていえば、書類上のつじつまが合わないことがかならずしも明らかでないし、その相殺される金額も明確を欠いているなかで、使用者の従属的労働関係上の優越性を振りかざし、念書への署名を強要したかどうか、なお詳細な資料にもとづく事実認定が必要であつた。

(1) 阿久沢亀夫「国家公務員等退職手当法の退職手当の性格」法学研究四一巻七号一一頁参照。

(2) 江戸川製作所事件、最高裁、昭和四四・九・二民集二三巻九号一六四一頁。

(3) このほかなお問題となるのは、「解雇と退職金」の問題（青木宗也「退職金」労働法大系五巻一五四頁、浅井清信「使用者の懲戒権」労働法大系五巻二六七頁）、「中小企業退職金共済法による退職金」をめぐる問題などが、その主要なものとして存在している。

(4) 伊予相互金融事件、最高裁、昭和四三・五・二八判決、判例時報五一九号八九頁。

(5) 労働省労働基準局、昭和二二・九・一三発基一七号。

(6) 竹下英男「退職金の法的性格」別冊法学セミナー労働法II，九九頁引用。

(7) 石井照久他「注解労働基準法」巻三六一頁参照。有泉亨「労働基準法」二五一頁参照。

阿久沢　亀夫