（退職金　答弁書）

令和○○年（労）第○○○○号　退職金請求労働審判事件 　　　　　　**直送済**

申立人　　甲　山　一　郎

相手方　　乙株式会社

答　弁　書

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　令和○○年○○月○○日

　○○地方裁判所民事第○部労働審判委員会　御中

　　〒○○○－○○○○　東京都○○区□□○丁目○番○号

　　　　　　　　　　　　乙川法律事務所

　相手方代理人弁護士　　　乙　　　川　　　次　　　郎　　印

　　　　　　　　　　　　　電　話　０３－○○○○－○○○○

　　　　　　　　　　　　　ＦＡＸ ０３－○○○○－○○○○

第１　申立ての趣旨に対する答弁

　　　本件申立てにかかる請求を棄却する。

第２　申立書に記載された事実に対する認否

　１　申立ての理由に対する認否

　　(1)　申立ての理由の１(1)，(2)は認める。

　　(2)　同２のうち，申立人が相手方に対し，令和○○年１０月２１日付けで退職届を提出したこと，申立人が同月２４日午後から同月３１日まで有給休暇を取得したことは認め，その余は否認する。後記第４の２で詳述するとおり，相手方代表者Ａが申立人の任意退職を承認したことはない。

　　(3)　同３は認める。

　　(4)　同４のうち，退職金の計算式は認め，その余は否認する。後記第３，第４の３で詳述するとおり，相手方は申立人を懲戒解雇したのであって，申立人に退職金請求権は存在しない。

　　(5)　同５は認める。

　　(6)　同６は争う。

　２　争点に関連する重要な事実に対する認否

　　(1)　争点に関連する重要な事実の(1)のうち，相手方が，令和○○年１１月１０日，申立人に対し，懲戒解雇の通知をしたことは認め，その余は否認する。後記第３で詳述するとおり，相手方は申立人の退職申出を承認していない。

　　(2)　同(2)のうち，相手方が申立人がプログラムＸに関する秘密をＢ社に漏洩したことを理由に申立人を懲戒解雇したとして，退職金の支払を拒否していることは認め，その余は否認する。後記第３，第４の３で詳述するとおり，相手方が申立人に対してした懲戒解雇は有効であり，申立人に退職金請求権は発生しない。

第３　答弁を理由づける具体的な事実

　１　相手方の就業規則には以下の規定が存在する。

　　第５条　従業員が次の各号の一に該当する場合は，懲戒解雇の処分を行う。

　　　　①　故意又は重大な過失により，業務上重要な秘密を他に漏らしたとき。

　２　相手方の退職金規程には以下の規定が存在する。

　　　第３条　懲戒解雇された者には，退職金を全部又は一部支給しないことがある。

　３　相手方は，申立人が業務上知った開発中のプログラムＸに関する秘密を競業会社であるＢ社に同社社員Ｃを介して漏洩したことが発覚したため，申立人を令和○○年１１月１０日付けで懲戒解雇した。

　４　以上のとおり，相手方は，申立人を懲戒解雇したうえで，退職金規程第３条に基づき，退職金を不支給としたものであり，申立人に退職金請求権は存在しない。

【乙１（就業規則），乙２（退職金規程），乙３（解雇通知書）】

第４　予想される争点及び争点に関連する重要な事実

　１　本件の争点は，申立人が第３の１で指摘するとおりである。

　２　任意退職について

　　(1)　相手方の就業規則には以下の規定が存在する。

　　　　第４条　社員が，次の各号の一に該当するときは，退職とする。

　　　　　　①　退職を願い出て，承認されたとき

　　　　　　（以下，省略）

　　(2)　申立人が令和○○年１０月２１日に退職届を手渡した相手は，たまたま居合わせた管理部長Ｄであり，相手方代表者Ａではない。また，相手方代表者Ａは，令和○○年１０月２４日，申立人の自己都合退職について承認したことはない。相手方は，申立人の退職届提出の真意が分からず，その取扱いを検討していたところ，後記２の申立人の非違行為が明らかとなったことから，同年１１月１０日，申立人を懲戒解雇した。したがって，申立人の退職申出により本件懲戒解雇が無効となることはない。

【乙１（就業規則），乙３（解雇通知書），乙４（Ｄの陳述書）】

　３　懲戒解雇の有効性について

　　　相手方は，前記第３の３のとおり，申立人に秘密漏洩行為があったことから，令和○○年１１月１０日付けで申立人を懲戒解雇した。申立人の秘密漏洩行為は，コンピュータプログラムの開発，販売を主たる業務とする相手方にあって，会社の命運をも左右しかねない非違行為であって，就業規則５条①号に該当することが明白である。相手方は，申立人の当該秘密漏洩行為により１億円以上の損害を受け，Ｂ社との間では現在も訴訟継続中である（御庁令和○○年（ワ）第○○○○号損害賠償請求事件）。以上のとおり，相手方の申立人に対する懲戒解雇は有効であり，相手方が前記非違行為を行った申立人に対し，退職金規程３条に基づき退職金を不支給としたことは当然であって何ら違法不当な点はない。

【乙１（就業規則），乙３（解雇通知書），乙５（訴状），乙６（Ａの陳述書）】

第５　申立てに至る経緯の概要

　１　申立人と相手方との間の３回にわたる交渉の経緯は，概ね申立書第４のとおりである。

　２　相手方は，申立人の非違行為により多大な損害を受けており，損害賠償請求訴訟の提起を検討中であったが，事件の早期解決を希望し，令和○○年○○月○○日開催の第３回交渉において，１００万円の解決金支払を提示したのである。ところが，申立人は自己の非違行為を反省することなく，退職金の８割以上の支払を求めているのであって，話合いが平行線に終わったのはこのような申立人の態度によるところが大きい。

附　属　書　類

　１　答弁書写し　　　　　　　　　３通

　２　乙１から６号証までの写し　各１通

　３　証拠説明書　　　　　　　　　１通

　４　委任状　　　　　　　　　　　１通