

【裁判例紹介】

看護専門学校への通学期間の勤続年数除外と育休中の副業を理由とする退職金減額等が否定された事例

(大阪高判令和 8 年 4 月 22 日、労働判例経済速報 1352 号 80 頁)

山本 龍太郎
Ryotaro
Yamamoto



[Profile](#)

横山 寧花
Shizuka
Yokoyama



[Profile](#)

【Point】 ・医療法人を退職した看護師の退職金請求について、看護専門学校への通学期間は退職金算定上の勤続年数に算入されるとともに、育児休業中の無断副業を理由とする退職金の不支給又は減額も認められないと判断された事例。

【事案の概要】

本件は、A 病院（以下「本件病院」という。）を運営する医療法人である医療法人 Y（以下「一審被告」という。）を退職した一審原告が、一審被告に対し、雇用契約に基づき退職金等の支払いを求めた事案です。一審被告は、①一審原告の専門学校への通学期間は退職金算定上の勤続年数に算入されないこと、②一審原告が育児休業期間中に一審被告に無断で副業していたことが懲戒解雇事由に該当し、一審被告の定める給与規程（以下「本件給与規程」という。）に基づき、又は一審原告の退職金返還請求権が権利濫用に該当することを理由として、退職金の全部又は一部の支払いを拒むことができると主張しましたが、一審判決¹は上記①及び②の反論はいずれも認められないとして、一審原告の請求を認容したところ、本判決もこれを支持して、一審被告の控訴を棄却しました。

具体的な事実は以下のとおりです。

一審原告は、平成 23 年 3 月頃から、本件病院において看護師等として勤務していました。一審原告は、一審被告との間で奨学金契約を締結して奨学金の貸付けを受け、平成 24 年 4 月から平成 26 年 3 月まで看護専門学校の准看護科に、平成 27 年 4 月から平成 30 年 3 月まで同校の看護科に通学しました。一審原告は、通学期間中も、授業終了後や授業のない日に本件病院で勤務していました。

一審被告の就業規則には、「病院が業務上必要と認めた場合」には、職員を看護等の専門学校に通学させ、その在学期間中の奨学金について個別に奨学金契約を締結する旨が定められていました。また、本件給与規程には、勤続期間が満 3 年以上の退職者に退職金を支給し、退職時の退職金算定基準額に勤続年数を乗じて退職金を算定すること、自己の

事由による欠勤及び休職の期間は退職金算定上の勤続期間から除外することが定められていました。さらに、勤続期間が満 10 年以上の職員に対する退職金の割増支給に関する規定には、在職中の看護専門学校の修学期間を勤続期間から除外する旨のただし書が設けられていました。

一審原告は、令和 3 年 9 月 16 日から令和 4 年 3 月 15 日まで育児休業を取得した後、同年 4 月 15 日に一審被告を退職したところ、一審原告は、育児休業期間中、一審被告の許可を得ずにアルバイトに従事していました。一審被告の就業規則では、懲戒事由として、許可なく他に就職し、又は自ら事業を営むことが定められていました。

一審原告が一審被告に対して退職金等の支払いを求めたのに対し、一審被告は、①看護専門学校への通学は一審原告の希望によるものであり、その期間は「自己の事由による欠勤」又は給与規程上の除外対象となる修学期間として、退職金算定上の勤続年数に算入されないこと、②一審原告が育児休業期間中に無断で副業をしたことは懲戒解雇事由に該当するため、本件給与規程に基づき退職金の全部又は一部を不支給とすることができることを主張しました。また、一審被告は、仮に本件給与規程に基づく不支給又は減額が認められないとしても、一審原告による退職金請求は権利濫用に当たると主張しました。

原審は、看護専門学校への通学期間を含めた一審原告の勤続年数を 11 年 1 か月と認定した上で、一審被告による退職金の不支給又は減額の主張を退け、一審原告の請求を認容しました。これに対して一審被告が控訴しましたが、本判決は、原審の判断を相当として一審被告の控訴を棄却しました。

¹ 大阪地判令和 7 年 9 月 26 日労働判例 1352 号 81 頁。

【判断の概要】

原審は、①退職金の算定における勤続年数について、本件給与規程が、退職金算定上の勤続期間から除外する期間として「自己の事由による欠勤」及び休職期間を定めているところ、一審原告の看護専門学校への通学は、一審被告との間で締結された奨学金契約や就業規則の内容に照らし、一審被告が業務上必要と認めて通学させる制度に基づくものであるから、「自己の事由による欠勤」には該当しないと判断しました。また、一審原告が通学期間中も、授業終了後や授業のない日に本件病院で就労していたことも考慮し、通学期間を退職金算定上の勤続期間から除外することはできないとして、一審原告の勤続年数を11年1か月と認定しました。

本判決も、一審原告の看護専門学校への通学は、就業規則に定められた教育制度に基づくものとした原審の判断を維持しました。なお、一審被告が、本件給与規程上、勤続期間が満10年以上の職員に対する退職金の割増支給について、看護専門学校の修学期間を勤続期間から除外する旨のただし書があることから、通常の退職金を算定する場合にも修学期間を除外すべきであると主張したのに対し、本判決は、当該規定は退職金を割増支給する場合の規定であり、当該ただし書を通常の退職金の算定にも適用される確認的な規定と解することは文理上困難であると判断しました。また、通常の退職金の支給及び算定に関する規定には同様の除外規定がないことに加え、当事者間で修学期間の5年間を退職金の算定期間に含まない旨の合意が成立したことを裏付ける的確な証拠もないとして、一審被告の主張を退けました。

また、原審は、②退職金の不支給又は減額の可否について、退職金の不支給条項に該当する事実がない場合であっても、労働者に勤続の功を抹消又は減殺する程度にまで著しく信義に反する行為が認められるときは、退職金請求の全部又は一部が権利濫用となる場合があるとの判断枠組みを示した上で、一審原告が育児休業期間中、一審被告に無断でアルバイトに従事した行為について、就業規則上の懲戒解雇事由に該当し、育児休業給付金の不支給又は減額事由に該当する可能性も否定できないとしました。その上で、一審被告は、令和3年12月頃には一審原告のアルバイト

トを認識していたにもかかわらず、その後も懲戒処分を行っていなかったこと、一審被告は、一審原告に対し、奨学金の返還額から退職金を差し引くことも可能である旨を伝えていたことから、当時、一審被告においても、一審原告の副業を重大なものとは評価しておらず、副業によってさしたる支障も生じていなかったと推認し、一審原告の無断副業は、懲戒解雇事由に該当するとしても、勤続の功を抹消又は減殺する程度にまで著しく信義に反するものとはいえず、退職金請求は権利濫用に当たらないと判断しました。

本判決において、一審被告は、本件給与規程のうち、懲戒解雇以外で解雇された者に退職金を支給すると定めた条項について、懲戒解雇に相当する事由がある場合には退職金を不支給とし、懲戒解雇相当とまではいえない懲戒事由がある場合には退職金を減額する趣旨であると主張しましたが、本判決は、当該条項は懲戒解雇以外で解雇された者に退職金を支給する旨を定めているにすぎず、退職金の不支給又は減額については何ら規定していないとして、一審被告の解釈は規程の文理に反すると判断し、原審を維持しました。

【検討・コメント】

本判決は、看護専門学校への通学が、一審被告の業務上の必要性を前提とする就業規則上の制度に基づくものであり、一審原告が奨学金契約を締結した上で、通学期間中も授業終了後や授業のない日に勤務していたことから、通学期間は「自己の事由による欠勤」に当たらないと判断しました。また、看護専門学校の修学期間を勤続期間から除外する旨の規定は、勤続期間が満10年以上の職員に対する退職金の割増支給について設けられたものであり、これを通常の退職金の算定にも適用することは、規程の文理上困難であるとししました。本件は、使用者が一定の不就労期間を退職金算定上の勤続期間から除外する場合には、除外の対象となる期間や適用される退職金の種類を規程上明確に定める必要があり、特定の場面について設けられた除外規定を、異なる場面に拡張して適用することは困難であることを示した点に実務上の意義があります。

また、本判決は、育児休業中の無断副業が就業規則上の懲戒解雇事由に該当するとして

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

も、それだけで退職金の不支給又は減額が認められるものではないと判断しました。

無断副業による退職金不支給又は懲戒処分の有効性については、形式的な就業規則違反の有無だけでなく、副業の時間や内容、本業への労務提供上の支障、企業秩序への影響、使用者に生じた具体的な損害、使用者が副業を把握した後の対応等を踏まえ、背信性の程度が実質的に判断されます。本件においては、一審被告が副業を把握した後も、かえって奨学金の返還額から退職金を差し引くことが可能である旨を伝えていました。そのため、一審被告自身も当時、副業を重大視していなかったことが明らかな事案であったため、背信性の程度が正面から取り上げられてはいません。しかしながら、今後使用者が無断副業を理由として懲戒処分や退職金の不支給・減額を検討する場合には、副業による具体的な支障や損害を確認し、本件のように、無断副業が「勤続の功を抹消又は減殺する程度にまで著しく信義に反するもの」といえるのかが実質的に判断されることとなります。本件を踏まえると、使用者が副業を把握した後にどのような対応を取ったのかも考慮されますので、無断副業把握後は一貫した対応を取るよう留意する必要があります。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。