

東京地方裁判所 平成●●年(〇〇)第●●号 金員支払請求事件

国側当事者・国

平成23年8月26日棄却・確定

判 決

原告	甲
同訴訟代理人弁護士	堀石 尚男
被告	A証券株式会社
同代表者代表執行役	乙
同訴訟代理人弁護士	外井 浩志
同	新 弘江
同	藤原 宇基
被告補助参加人	国
同代表者法務大臣	江田 五月
同指定代理人	板崎 一雄
同	菊池 豊
同	清水 一夫
同	引地 俊二
同	森本 利佳

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 請求(訴えの変更後のもの)

被告は、原告に対し、4826万1910円及び内4649万3196円に対する平成22年10月14日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

本件は、被告を合意退職した原告が、被告において原告に対しリテンション・インセンティブ(慰留手当)に代えて支払うことを約した金員(合計5927万2536円)を所得税法上の「給与所得」(賞与)に当たるものと解して源泉徴収を行ったのは誤りであるとして、債務の一部不履行を理由に、被告に対し、下記のとおり、上記源泉徴収税額と同額の債務不履行金及び遅延損害金の支払いを求めた事案である。

記

- (1) 債務不履行金(元金) 4649万3196円
- (2) 遅延損害金

ア 上記(1)の金員に対する履行の請求があった日の後である平成21年10月13日から一部弁済がされた日である平成22年10月13日までに発生した商事法定利率年6分の割合による遅延損害金102万8520円

イ 上記(1)の金員に対する上記(2)アの一部弁済の日の翌日である平成22年10月14日から支払済みまで商事法定利率年6分の割合による遅延損害金

2 前提事実（当事者間に争いのない事実、掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実。以下「前記前提事実」という。）

(1) 当事者〔甲6、原告本人、弁論の全趣旨〕

ア 被告は、Bホールディングス株式会社の100パーセント子会社で、証券業等を目的とする株式会社である。

イ 原告は、平成21年4月8日に合意退職した、被告の元従業員であるが、株式投資派生商品の専門家として、C証券株式会社、D証券会社（現E証券会社）東京支店等で勤務後、平成18年4月にF証券株式会社に入社し、I本部のJ部における日本統括責任者を経て、平成19年9月からK本部の国内営業の共同責任者（特に株式派生商品の営業管理職）として勤務していた経歴を有する。

(2) 雇用契約の締結及び合意退職に至る経緯等〔甲1、6、乙1の1・2、3、4の1・2、12、原告本人〕

ア Bホールディングス株式会社は、Gグループが平成20年9月15日に破綻後、同グループのアジア・太平洋地域に属する各法人との間で、包括的事業承継契約（乙4の1、2。以下「本件包括的事業承継契約」という。）を締結した。

同グループの日本法人であるF証券株式会社の従業員であった原告は、本件包括的事業承継契約の締結に伴い、被告から「リテンション・インセンティブ（慰留手当）」の支払保証を含む「オファー・レター」と題する書面（乙2の1、2）を提示され、平成20年9月29日、被告との間において、以下の内容の期限の定めのない雇用契約を締結した（以下「本件雇用契約」といい、その契約書を「本件オファー・レター」と呼ぶ。）。

記

① 所属部門：H

② コーポレート・タイトル：MD

③ 年間給与：3000万円

④ 2008年リテンション・インセンティブ／賞与：497,963米ドル（現地通貨換算・5927万2536円。以下「本件2008年度慰留手当」という。）

⑤ 2009年リテンション・インセンティブ／賞与：497,963米ドル（現地通貨換算・5927万2536円。以下「本件2009年度慰留手当」といい、本件2008年度慰留手当と一括して「本件各慰留手当」という。）

なお上記④⑤の各リテンション・インセンティブは、本件オファー・レターの「4」の第2段及び第3段に基づき発生した慰留手当である。

イ その後、被告は、平成20年12月9日、原告に対し、「①退職日を平成21年4月8日とすること、②退職支払金として退職の日まで現行の基本給（合計994万1000円）及び特別退職手当（247万8000円）を支払うこと、③原告の未使用有給休暇の換金額（489万8000円）を支払うこと」を退職の条件とした退職勧奨を行った（以下「本件退職

勸奨」という。)

同月19日、原告は、本件退職勸奨を受け入れ、上記①ないし③等に加え、本件各慰留手当に代えて、これと同額(1億1854万5072円)の金員を支払う旨の定め(本件退職合意書の「6」及び「7」)等が記載された退職合意書(甲1、乙3。以下「本件退職合意書」という。)に署名した。

以下、本件退職合意書の「6」及び「7」所定の金員(合計1億1854万5072円)を「本件金員」という。

ウ 原告は、平成21年4月8日、本件退職合意に基づき、被告を退職した(以下「本件合意退職」という。)

(3) 本件金員からの源泉徴収の実施と還付手続等[甲2、3の1・2、4、乙7ないし11]

ア 被告は、本件金員を「賞与」(給与所得)と解した上、本件金員(1億1854万5072円)から4649万3196円を源泉徴収(以下「本件源泉徴収」という。)として控除するとともに(以下この4649万3196円を「本件源泉控除金」という。)、他に社会保険料等として47万4180円も控除し、平成21年5月22日、原告に対し、7157万7696円を支払った(甲2)。

イ 原告は、平成21年10月1日付け「通知書」をもって、被告に対し、上記ア記載の源泉徴収は誤りであるとして、上記「通知書」送達の日から10日以内に本件源泉控除金相当額の金員を支払うよう求めた(甲3の1)。

上記「通知書」は、同月2日、被告に配達されたが(甲3の2)、被告は、同月8日付け書面をもって、原告からの上記金員の支払請求を拒絶した(甲4)。

ウ(ア) 被告は、平成22年8月17日、日本橋税務署長に対し、本件金員から源泉徴収をして納付した所得税額102万8520円について還付請求を行ったところ、被告補助参加人は、同年9月13日、上記所得税額について被告の指定口座に還付金振込の手続を開始し、被告は、同月15日、上記所得税額金102万8520円の還付を受けた(乙7、8)。

(イ) 被告は、代理人を通じて、原告に対し、所得税の還付を受けた旨を伝えた上、平成22年10月13日、上記の還付された所得税額金102万8520円を返還するとともに(以下「本件還付金」という。)、金額を訂正した源泉徴収票を発行、交付した(乙9、10、11)。

(4) 新たな一部弁済

被告は、平成23年7月1日、原告に対し、本件還付金相当額に対する平成21年10月1日から平成22年10月13日までに発生した商事法定利率年6分の割合による遅延損害金6万1880円を支払った。

なお被告は、第4回口頭弁論期日において、上記金員について一部弁済の抗弁(仮定抗弁)を主張しているが(後記3の「当事者の主張」における摘示は省略する。)、原告は、これについて争うことを明らかにしていない(民訴法159条1項)。

3 当事者の主張

本件各請求(訴訟物。ただし遅延損害金請求権は除く。)は、(1)本件退職合意書第6項及び第7項に基づく解決金支払請求権を根拠とするもの(以下「本件請求1」という。)、(2)本件オファー・レター第4項・第5段落第2文に基づく賞与(慰留手当)支給請求権を根拠とするもの(以下「本件請求2」という。)の2つに大別することができる。

以下、本件各請求に関する当事者の主張を摘示する（なお「遅延損害金」の発生原因事実の摘示は省略する。）。

【本件請求1について】

(1) 請求原因（なお請求原因アは当事者間に争いが無い。）

ア 原告は、平成20年12月19日、本件退職合意書に署名し、被告との間において、本件退職合意が成立した。

本件退職合意書には、本件金員に関して、以下の定めがある。

(ア) 本件退職合意書の「支給および福利厚生」の「6」（以下「本件退職合意書6項」という。）

「あなたは、2008年度のリテンション・インセンティブ（慰留手当）に代えて（原文：in lieu of your retention incentive）、59,272,536円の支給を受けることとなります（しかるべき控除があれば差引かれます）。」（◇の付記は当裁判所）

(イ) 本件退職合意書の「支給および福利厚生」の「7」（以下「本件退職合意書7項」という。）

「あなたは、2009年度のリテンション・インセンティブ（慰留手当）に代えて（原文：in lieu of your retention incentive）、59,272,536円の支給を受けることとなります（しかるべき控除があれば差引かれます）。」（◇の付記は当裁判所）

イ 本件退職合意書6項及び7項の趣旨は、以下のとおり解するのが相当である。

すなわち本件金員は、原告を前勤務先買収という取引の一コマとして利用した被告が、本件雇用契約の解消を円満に行うため、原告に対して支払うことを約した解決金であると考えるのが、本件の実態に最もよく合致しているものと考えられる。このように解した場合、本件雇用契約に定めたリテンション・インセンティブ（本件各慰留手当）と金額が一致しているというだけで、本件金員の支払いを受ける権利と本件雇用契約に基づくリテンション・インセンティブの支払いを受ける権利の法的性格を同一と解することはできない。

そもそも上記アに記載の「in lieu of your retention incentive」とは、リテンション・インセンティブに「代えて」と訳するよりほかないものであるが、仮に本件退職合意で定められている本件金員の支払いを受ける権利が、本件雇用契約によって発生している権利を確認したものに過ぎないのであれば、「リテンション・インセンティブに代えて」ではなく、「2008年9月29日付本件雇用契約に定められているように、あなたは、2008年度のリテンション・インセンティブとして5927万2536円（適用控除額は差引かれる。）を受け取る。」などと規定されていたはずである。にもかかわらず本件退職合意書が、敢えて「in lieu of your retention incentive」（「リテンション・インセンティブに代えて」）と規定したのは、本件金員の支払いを受ける権利が、本件雇用契約に基づくリテンション・インセンティブ（本件各慰留手当）の支払いを受ける権利とは異なるからにほかならない。

そうだとすると本件退職合意書6項及び7項は、本件雇用契約の解消を円満に行うため、本件各慰留手当に代えて、原告が被告から解決金として本件金員（以下、解決金としての本件金員を「本件金員（解決金）」と表記する。）の支払いを受ける権利を創設した規定であると解するのが相当である。したがって、本件金員（解決金）の支払いを受ける権利の法的根拠は、あくまで本件退職合意であって、本件雇用契約ではない。

なお上記のとおり本件金員を「解決金」と解した場合、その所得としての性格が問題とな

るが、本件金員には期間的又は金銭的に支給されていない給与及び賞与の填補に充てられていると認められる部分や遅延利息に相当する部分は含まれていないばかりか、損害賠償金に相当する部分も認められないことからみて、本件金員の性格は、一時所得と解され、もとより源泉徴収の対象とはならない。

ウ よって、原告は、被告に対し、本件退職合意（本件退職合意書6項及び7項）に基づき、本件金員（解決金）の未払金として4649万3196円の支払いを請求する権利を有する。

(2) 請求原因に対する認否・反論（被告及び被告補助参加人）

ア 請求原因イは争う。

本件金員は、本件雇用契約（本件オファー・レター「4」の第2段本文、第3段本文第1文及び第5段第2文）に基づき発生した本件各慰留手当そのものであって、本件退職合意に基づき発生した解決金ではない。すなわち本件退職合意書6項及び7項は、本件雇用契約（本件オファー・レター「4」の第2段本文、第3段本文第1文及び第5段第2文）によって発生した本件各慰留手当が本件退職合意によっても何ら消長をきたすことなく存続していることを明確にするための一種の確認規定にすぎず、新たな権利の発生根拠規定ではない。

イ 原告の上記請求原因における主張は、要するに、本件退職合意書6項及び7項の文言が「慰留手当に代えて」（a payment in lieu of your retention incentive）となっていること、及び原告は被告に雇用後、わずか2ヵ月余りで退職勧奨がなされ事実上解雇されたものであって、被告が原告を「引き留め」ようとした事実は認められないことからみて、本件金員は「引き留めの動機付け（a retention incentive）」たる性格と矛盾するというものである。

しかし、原告の上記主張は、本件各慰留手当における「引き留めの動機付け」の意味を誤解するものである。

すなわち、そもそも本件各慰留手当の目的は、事業の中核となる従業員の競業他社への流出を防止し人材定着を図ることにある。したがって、本件各慰留手当は、本件雇用契約において、当初から賞与として、対象となる指名従業員である原告にとって慰留の動機付けとして十分な高額の確定した金額が保証されていた。すなわち指名従業員である原告が慰留に応じて本件雇用契約によって定められた一定期間被告に在籍した場合、所定の本件各慰留手当が支払われるが（本件オファー・レター4項(2)、(3)）、会社からの退職勧奨等会社側の事情により従業員が退職する場合、雇用契約上定められた一定期間を在籍していないことを理由に慰留手当が支払われずとすれば、対象となる指名従業員たる原告は、会社側の事情により、本件各慰留手当の支払いを受ける権利を一方的に奪われることとなる。これでは、本件雇用契約の当初どんなに高額の金額の慰留手当を保証したとしても、その後の会社側の一方的な事情により、その支給の有無が左右されることになり、慰留の効果が全く無意味となりかねない。そこで、慰留の効果を十分に生じさせるために、退職勧奨等の雇用契約後の会社側の事情により本件雇用契約が終了した場合には、対象従業員である原告は既に発生した本件各慰留手当（賞与）の支払いを受ける権利を失わないことを明確にする必要があり、そのための規定が本件オファー・レター4項(5)である。

そうだとすると本件退職勧奨に応じた指名従業員の原告は、本件オファー・レター4項(5)によって、本件退職合意が成立した後はもとより、本件合意退職以降においても、本件雇用契約の当初より保証されていた本件各慰留手当（賞与）の支給を受ける権利を保証されていたものと解され、その意味で、本件金員には上記「引き留めの動機付け（a retention ince

ntive)」としての性格・効果が引き継がれており、本件金員をもって「引き留めの動機付け (a retention incentive)」としての性格と矛盾する金員であると解することはできない。

確かに、本件退職合意書6項及び7項では「in lieu of」という「何々に代えて」としか訳しようがない英文が使用されている。

しかし本件退職合意書は、本件包括的事業承継契約書及び本件オファー・レターの各内容と相互に何ら矛盾がないことを前提に作成された文書であって、そうだとすると当事者間において、本件退職合意書6項及び7項所定の本件金員と本件オファー・レター所定の本件各慰留手当が異なる性質の金員であると認識されていたとはいえない上、そもそも本件退職合意書によって本件各慰留手当とは異なる別の権利を発生させる必要性は全く認められないことなどからみて、本件退職合意書6項及び7項にいう「in lieu of」という文言には特段の法的意味はないものというべきである。

いずれにしても被告はもとより、原告においても本件退職合意の成立時において、本件金員が解決金であると認識していた事実はなく、したがって、本件退職合意書6項及び7項所定の本件金員の法的性格を解決金であると解する余地はないものというべきである。

【本件請求2について】

(1) 請求原因 (なお請求原因ア及びイは当事者間に争いが無い。)

ア 原告は、平成20年9月29日、被告との間において、本件雇用契約を締結した。

本件雇用契約の契約書である本件オファー・レターには、本件金員に関して、次の定めがある (なお以下、リテンション・インセンティブとしての本件金員を「本件金員 (リテンション・インセンティブ)」と表記する。)

(ア) 本件オファー・レターの「4」の第2段本文 (以下「本件オファー・レター4項(2)」という。)

「2008年度 (2009年3月末まで) の「リテンション・インセンティブ (慰留手当)」として、別紙記載の金額から必要な控除を実施したうえで、その70%を2009年4月1日に、30%を2009年10月1日に分割して支払います。」

(イ) 本件オファー・レターの「4」の第3段本文第1文 (以下「本件オファー・レター4項(3)」という。)

「2009年度 (2010年3月末までの12ヶ月間) の「リテンション・インセンティブ (慰留手当)」として、別紙記載の金額から必要な控除を実施したうえで、2010年3月1日に支払います。」

(ウ) 本件オファー・レターの「4」の第5段第2文 (以下「本件オファー・レター4項(5)」

「あなたは、懲戒処分以外の理由で、会社都合により雇用が終了する場合 (退職勧奨による場合も含む) には、本契約書記載の「リテンション・インセンティブ (慰留手当)」・・・を受け取ることができます。」

イ 原告は、平成20年12月19日、本件退職勧奨を受け入れ、本件退職合意書に基づき、平成21年4月8日、被告を退職した (本件合意退職)。

ウ よって、原告は、被告に対し、本件雇用契約 (本件オファー・レター4項(2)(3)及び(5)) に基づき支払われべき金員 (リテンション・インセンティブ。以下この意味で用いる金員についても「本件金員 (リテンション・インセンティブ)」という。) のうち未払金4649万3196円の支払いを請求する権利を有する。

(2) 抗弁（本件源泉徴収の抗弁—被告及び被告補助参加人）

ア 給与所得とは、勤労性所得（人的役務からの所得）のうち、①雇用契約又はそれに類する関係において、②使用者の指揮命令の下に提供される労務の対価を広く含む、非独立的労働ないし従属的労働の対価と観念されている（最高裁昭和56年4月24日第二小法廷判決・民集35巻3号672頁）。

イ 本件金員（リテンション・インセンティブ）は、①本件雇用契約に基づく労務提供の対価として支払われるべき賞与そのものであって、しかも②原告は、本件雇用契約の締結後、本件合意退職の日まで被告の指揮命令に服して労務を提供してきたのであるから、具体的にどのような指揮命令や労務の提供が行われたのかにかかわらず、所得税法28条所定の「給与所得」に該当する。

ウ そうすると被告は、本件金員（リテンション・インセンティブ）に対して本件源泉徴収を行う権限を有しているものと解され、したがって、本件金員（リテンション・インセンティブ）のうち上記4649万3196円の支払請求権は、本件源泉徴収により消滅したものである。

(3) 抗弁に対する認否・反論

本件金員（リテンション・インセンティブ）は、本件雇用契約（本件オファー・レター4項(2)(3)及び(5)）に基づき発生した賞与にほかならないとしても、平成20年12月10日又は遅くとも平成21年4月9日から平成22年3月31日の期間に対応する部分については給与所得性を基礎付ける事実が認められず、したがって、少なくとも、この部分については本件源泉徴収の抗弁は成り立たない。

すなわち、給与所得（賞与）に該当するためには、少なくとも①雇用契約又はこれに類する原因に基づくものであること、②非独立的に提供した労務の対価であることの2要件が必要である。

原告は、本件退職勧奨の日（平成20年12月9日）の翌日から本件合意退職の日（平成21年4月8日）までの間、非独立的に労務を提供していない上、それ以降については雇用契約関係が終了しているのであるから、非独立的な労務の提供やその対価性を観念することができない。

そうすると本件金員（リテンション・インセンティブ）のうち平成20年12月10日又は遅くとも平成21年4月9日から平成22年3月31日の期間に対応する部分（前者の期間に対応する金員は、2008年度分として59,272,536円×112日/184日=36,078,934円、2009年度分として59,272,536円、合計95,351,470円、後者の期間に対応する金員は、2009年度分として59,272,536円×357日/365日=57,973,411円となる。）については、非独立的な労務の提供が認められないのであるから（要件②を満たさない。）、結局、上記給与所得の要件を満たさないものというべきである。

第3 当裁判所の判断

1 基礎的事実の認定

前記前提事実に加え、掲記の各証拠及び弁論の全趣旨によると以下の事実が認められる（以下「前記基礎事実」という。）。

(1) 本件包括的事業承継契約の締結とその内容

ア 公知のとおり平成20年9月15日、Gグループの経営が破綻した。同グループのアジア・太平洋地域に属する各法人は、Bホールディングス株式会社に対し、従業員を含め事業を包括的に譲渡することとし、同社との間において、本件包括的事業承継契約を締結した。

その目的は、同グループの従業員とりわけ経営幹部、部門責任者及び重要なスキルを有する従業員等が競業他社に流失することを防止し、これらの従業員を確実にBホールディングス株式会社に移転させることにあり、その骨子は以下のとおりである。

記

- ① Gグループがすでに各従業員に保証している条件については、その雇用契約が存続する限りにおいて、その内容の如何を問わず2年間は不利益とならないことを保証する。
- ② 原告を含む一定以上の従業員（指名従業員）に対して、2008年度及び2009年度については、慰留を目的として、承継直前の年度（2007年度）において同グループから各従業員に支給された賞与と同額の金額（円・ドルの換算レートについては、2007年度の賞与において同グループが適用した為替レートを使用する）の賞与を支給することを保証する。

イ(ア) GグループとBホールディングス株式会社は、本件包括的事業承継契約を締結するに当たって、「包括契約書」と題する契約書（乙4の1・2）を作成した。

この契約書（以下「本件包括契約書」という。）は、Gグループ側の代理人弁護士が原案を作成し、他方、Bホールディングス株式会社側の人事及び法務部門の担当者が、上記①及び②の骨子が上記原案に正確に反映されているか否かを確認するという手順により作成された。

イ(イ) 本件包括契約書の内容（従業員に関するもの）は以下のとおりである。

a 本件包括契約書は、承継する従業員を転籍従業員（Transferred Employees）と呼び、そのうち経営幹部や部門の責任者及び重要なスキルを持つ従業員を指名従業員（Nominated Employees）と選抜従業員（Selected Employees）に区分した上、以下のとおり、上記(ア)の骨子①及び②を具体化する規定を置いている。

(a) 「4. 2 指名従業員」（以下「本件包括契約書4. 2」という。）

「本件使用者は、指名従業員に対して（段落4. 4. 1にはしたがうが）段落4. 1を履行することに加え、段落4. 1. 3および指名従業員との雇用契約に基づき、2010年3月31日に終了する年度（2009年度）中に受領した2008年度賞与と同額またはそれ以上の賞与（2009年度賞与）を、2010年3月1日に支給する（以下省略）。」

(b) 「4. 3 選抜従業員」（以下「本件包括契約書4. 3」という。）

「本件使用者は、選抜従業員に対して、段落4. 1および4. 2を履行することに加え、2008年度の予定給与および賞与の合計と同額またはそれ以上の金額を、上記申入れ等の完了時に慰留手当として現金で支給する（所定の控除があれば行う）。それらの支給は、期間3年の返済免除条件付無利息融資の形式で行われるものとし、残高は、上記申入れ等の完了から毎年3分の1ずつ減額されていく（或は、実質的に同様の効果を有する別の方法で行うこともある）。」

イ(ウ) また本件包括契約書は、本件のような包括的な事業承継に当たっては、一般的に事業承継後に不採算部門を廃止し、人員削減を行うことがあり得ることから、会社側の事情に

より従業員との雇用契約が終了する場合を想定し、その場合においても、賞与の保証を条件に慰留に応じてきた従業員の期待が会社側の一方的な事情によって奪われることがないように、以下のとおり、慰留目的の賞与が支払われる旨を定めた。

a 「4. 3 選抜従業員の第2文」(以下「本件包括契約書4. 3第2文」という。)

「本件融資は、本件使用者と各選抜従業員との間で個別契約が締結され、選抜従業員が、毎年の完了日の応当日に買主グループ(被告)において雇用されている場合に限り、3分の1ずつ返済を免除される。雇用が継続されていない場合には、選抜従業員が正当な理由により雇用契約を終了された場合には10営業日以内に残債務の返済を求められるが、正当な理由なく雇用契約を終了された場合には残債務の全額が返済を免除される。(以下省略)。」

b 「4. 4. 1 選抜従業員・指名従業員の保証及び新規契約」(以下「本件包括契約書4. 4. 1」という。)

「本件使用者は、本スケジュールおよび本契約の他の規定にかかわらず、選抜従業員・指名従業員に対して行う、本契約に基づく全ての支払(本スケジュールに基づく支払も含むが、それだけとは限らない)は、各人の雇用契約に基づいて保証する。これは、選抜従業員・指名従業員について、本人の責による理由で雇用が終了する場合か、当該支払日より前に雇用契約の終了を申し出た場合(これらの場合、当該支払は行われない)を除き、本件使用者(又は買主グループ)が選抜従業員・指名従業員の雇用契約を終了させたか否かによらず、上記完了と同時にまたはその後で支払われる(雇用契約が終了した場合には、退職から60日以内に当該金額が支払われる)」

ウ なお、本件包括的事業承継契約の成立には、できるだけ多くの指名従業員等の重要な従業員を、迅速にBグループの各法人へ承継させるため、指名従業員(Nominated Employees)の75パーセント以上がBグループの各法人への転籍に同意することが条件とされた。そうしたところ同年9月29日までに、90パーセント以上の指名従業員が、Bグループの各法人との間で雇用契約を締結した。これにより同日、GグループとBホールディングス株式会社との間において本件包括的事業承継契約が成立した。

[以上につき乙4の1・2、乙12、証人丁〈2ないし4頁、6頁及び23頁〉、原告本人〈1頁、4頁及び27頁〉、弁論の全趣旨]

(2) 本件オファー・レターの作成経緯とその内容ー本件雇用契約の締結

ア 本件包括契約書4. 4. 2第1文は、「実務上可能な限り速やかに、まだ行われていない範囲において、本契約の条項にしたがい、選抜従業員・指名従業員との新しい雇用契約について、拘束力のある申入れを行うものとする。」と定めていた。

そこで、Gグループ側において、オファー・レターの原案の作成に取り掛かったが、その際、本件包括契約書4. 4. 2第2文の「その契約は、とりわけ、本スケジュール5の段落4の各規定にしたがったものでなければならない。」との規定に基づき、従業員の賞与に関して、その区分毎に以下の規定をおいた(乙2の1・2)。

(ア) 「あなたは、会社裁量による賞与プログラムに参加する資格を有します。仮に賞与が支給される場合には、その賞与の支給条件、根拠や金額などは会社の裁量によって決定します。(以下省略)」(オファー・レターの「4」の第1段)

上記規定(以下、原告との関係で使用する場合は「本件オファー・レター4項(1)」と

いう。)は、転籍従業員全員に対して保証されている会社裁量による賞与の支給に関する一般的な規定である。

(イ) a 「2008年度(2009年3月末まで)の『リテンション・インセンティブ(慰留手当)』として、別紙記載の金額から必要な控除を実施したうえで、…(中略)…、支払います。ただし、支給日に在籍していなければ支払われません。」(オファー・レターの「4」の第2段=本件オファー・レター4項(2))

b 「2009年度(2010年3月末までの12ヶ月間)の『リテンション・インセンティブ(慰留手当)』として、別紙記載の金額から必要な控除を実施したうえで、2010年3月1日に支払います。(以下省略)」(オファー・レターの「4」の第3段=本件オファー・レター4項(3)参照)

上記の各規定は、本件包括契約書4.2の慰留目的の賞与に関する規定に基づき、当該賞与をより明確に「リテンション・インセンティブ(慰留手当)」と規定した上、会社裁量による賞与(オファー・レター第4項第1段)とは区別して、指名従業員に対して、上記の各年度分の慰留手当として確定した金額の支払いを受ける権利を保証した規定である。

(ウ) 「上記金額は、それぞれ該当する期間に休業をした場合には、相当分を按分して控除いたします。ただし、通常の年次有給休暇や傷病休暇など会社規定に基づく休暇を取得した場合は控除の対象とはなりません。」(オファー・レターの「4」の第4段)

上記規定(以下、原告との関係で使用する場合は「本件オファー・レター4項(4)」という。)は、休業や有給休暇等を取得した場合の賞与の控除の有無に関して規定したものである。この規定は、本件オファー・レター4項(1)の会社裁量による賞与について、休業や有給休暇等を取得した場合の控除の有無を定めたものであり、転籍従業員全員について適用される。

(エ) 「あなたがそれらの支給予定日より前に退職を申出た場合には、2008年度・2009年度の『リテンション・インセンティブ(慰留手当)』を受け取ることはできません。

あなたは、懲戒処分以外の理由で、会社都合により雇用が終了する場合(退職勧奨による場合も含む)には、本契約書記載の『リテンション・インセンティブ(慰留手当)』および離職手当を受け取ることができます。」(オファー・レターの「4」の第5段)

上記規定の第2文(本件オファー・レター4項(5))は、退職勧奨による退職の場合には、本件オファー・レター4項(2)及び(3)の2年分の慰留手当(英文では、the above retention incentives)を受け取る権利を失わないことを定めたものであり、これは、本件包括契約書4.4.1(上記(1)イ(ウ)b参照)の趣旨に従って設けられた規定である。

イ Bホールディングス株式会社は、10日足らずの期間内に、本件包括契約書の検討等と並行して、Gグループ側が作成したオファー・レターの原案の内容を確認した上、各従業員に提示し、その署名を求める作業を実施した。

平成20年9月24日から26日ころにかけて、その当時の原告の上司であった丙氏(以下「丙氏」という)は、原告に対し、「Gから被告に吸収合併の話があり、中核の社員が一定数以上オファー・レターに署名しなければこの話が流れてしまうので、オファー・レターが出来上がり次第是非サインをして欲しい。」との説明を行ったが、業務内容や配属先等の

雇用条件に関するさらに詳しい説明は行わなかった。

平成20年9月29日の午前9時ころ、丙氏は、原告に対し、持参した本件オファー・レターを差し出し、昼までに本件オファー・レターの内容を検討した上、これに署名するよう求めた。これに対し原告は、同日の午前中2時間程度で、本件オファー・レター添付の別紙(乙2の2 8頁APPENDIX)に記載された雇用条件を含め、オファー・レターの内容を確認し、その署名に応じた。これにより同日、原告と被告との間において、本件雇用契約が成立した。その基本的な内容は、前記前提事実(2)アに記載のとおりである。

[以上につき乙2の1・2、4の1・2、乙12、証人丁(6頁)、原告本人(1ないし3頁、14ないし17頁)、弁論の全趣旨]

(3) 本件退職合意書の作成経緯とその内容—本件退職合意の成立

ア 被告は、本件包括的事業承継契約の締結後、承継した業務内容を個別に精査検討した。その結果、業務廃止その他の理由により一部の従業員に対しては退職勧奨を実施することを決定し、平成20年11月以降、順次、対象となる従業員に対して、退職勧奨を実施し、これに応じて退職に合意した従業員との間では退職合意書を交わすことにした。

イ そこでBホールディングス株式会社は、平成20年10月の終わりころから1ヵ月程度をかけ、退職合意書の文案を検討した。

その際、原案それ自体は、本来Gグループにおいて退職勧奨の際に使用されていたひな形を利用した。

Bホールディングスの香港現地法人の法務部門においては、Gグループから移籍した従業員とBグループの各法人に元々所属していた従業員が、英語に精通した弁護士を交え、退職合意書の原案について検討の上、必要な修正を行った。

他方、Bホールディングス株式会社の日本本社の人事部門と法務部門は、本件包括的事業承継契約の成立に関与した英語に精通した弁護士を交え、本件包括契約書、本件オファー・レター及び本件退職合意書の各内容が相互に矛盾せず、整合性が保たれているかについて検討するとともに、退職合意書に基づき退職する従業員に対し支給する金員の支払日等について、実務的なプロセスと矛盾しないよう変更するなど必要な修正を行った。

以上のようにして上記勧奨退職者に示す退職合意書が作成された。

ウ 平成20年12月9日、被告は、原告に対し、本件退職勧奨を実施したところ、同月19日、原告は、本件退職合意書に署名し、ここに本件退職合意が成立した(乙3)。

(ア) 本件退職合意書は、その「効力発生日」について、以下のとおり定めている。

a 「1. 双方合意のとおり、あなたの会社との雇用関係は2009年4月8日付けをもって終了します(以下「退職日」)。2009年4月8日以前に、あなたが他社の社員、コンサルタントまたは契約社員となる場合には、会社にその旨を通知しなければなりません。(以下、省略)」(以下「本件退職合意書1項」という。)

b 「2. 2008年12月8日から退職日までの期間は、会社から特段の要求がない限り、出社する必要はありません。また日常業務にあたる必要もありません。業務上の質問がある場合に対応いただけるよう、電話で連絡がとれるようにしておいてください。」(以下「本件退職合意書2項」という。)

(イ) 本件退職合意書は、原告に対して支給される金員の内容について、「支給および福利厚生」として、以下のとおり定める。

- a 「3. あなたは、退職手当（以下「退職手当」という。）として、12,419,000円（しかるべき控除があれば差引かれます）を受け取ることになります。支払方法は以下の通りです。
- a 現在毎月支給されている給与および手当は、退職日まで継続して支給されます。
- b 退職日から概ね45日以内に、特別退職手当として、2,478,000円（しかるべき控除があれば差引かれます）を受取ることになります。」（以下「本件退職合意書3項」という。）
- b 「4. あなたが下記のいずれかに該当する場合、退職日は適宜修正されます。その場合、繰り上げた退職日から2009年4月8日までの残存期間に相当する退職手当の額を、新しい退職日から概ね45日以内に按分して支給します。
- a 2009年4月8日以前に、あなたが他社の社員、コンサルタントまたは契約社員となる場合。または、
- b 2009年4月8日以前に、あなたが会社に対して、14日以上前までに書面で退職の意思表示を行った場合。以下なお書は省略」（以下「本件退職合意書4項」という。）
- c 「5. 退職日現在で未取得の有給休暇がある場合、それに代えて、退職日から概ね45日以内に、支給を受けることとなります（しかるべき控除があれば差引かれます）。以下、省略」（以下「本件退職合意書5項」という。）
- d 「6. あなたは、2008年度のリテンション・インセンティブ（慰留手当）に代えて、59,272,536円の支給を受けることとなります（しかるべき控除があれば差引かれます）。」（本件退職合意書6項）
- e 「7. あなたは、2009年度のリテンション・インセンティブ（慰留手当）に代えて、59,272,536円の支給を受けることとなります（しかるべき控除があれば差引かれます）。」（本件退職合意書7項）
- f 「8. 誤解のないようお伝えしますが、あなたは2008年度の会社裁量に基づく業績賞与の支給対象ではありません。」（以下「本件退職合意書8項」という。）
- [以上につき甲5、乙2の1・2、3、4の1・2、乙12、証人丁〈11、12頁〉、弁論の全趣旨]

(4) 本件合意退職に至るまでの原告の就労内容等

ア 原告は、平成20年10月1日、本件雇用契約により入社したが、その後も前勤務先と同じ部門に所属し、コーポレート・タイトルも変更されることなく、L部門の責任者（マネージング・ディレクター）として約10人の部下を擁する管理職（部長相当職）の立場にあり、港区にある前勤務先と同じ事務所に、毎朝9時過ぎに出勤し、午後5時前後には退社していた。しかし、被告からは何ら具体的な業務を与えられず、ただ単に出社するだけの毎日で、勤務時間中に散歩等をして誰からも咎められることはなかった。

イ 同年12月9日、原告は、丙氏から本件退職勧奨を受けた。

本件退職勧奨後の原告の就労について、本件オファー・レターの「12」（乙2の1・2。以下「本件オファー・レター12項」という。）の第1文は、「退職を通知している期間中は、会社は、あなたに仕事を割り当てる義務はなく、会社施設またはシステムへのアクセスを断つことができるものとします。」と定めていた。

そこで被告は、原告に対し、上記●●の事務所の入館証を返還させるとともに、コンピューターによるアクセスも禁止した。

なお本件オファー・レター12項の第2文は、本件退職勧奨以降における原告の雇用契約上の義務について、「本契約に定められた、あなたの明示および黙示の義務は、この期間中も継続します。」と定めていた。

ウ 原告は、同月19日、本件退職合意書に署名し、本件退職合意が成立した。

本件退職合意成立後の原告の就労について、本件退職合意書2項は、「2008年12月8日から退職日までの期間は、会社から特段の要求がない限り、出社する必要はありません。また日常業務にあたる必要もありません。業務上の質問がある場合に対応いただけるよう、電話で連絡がとれるようにしておいてください。」と定めており、原告は、その内容を認識していた。

上記規定に則り、原告は、本件退職合意書所定の退職日である平成21年4月8日までの間、勤務場所である上記●●の事務所へは一切出社していない。

エ なお原告は、平成20年9月29日、本件オファー・レターに署名したが、その際、本件オファー・レターの別紙（APPENDIX）の記載を見て本件各慰留手当はボーナス（賞与）であり、給与所得として源泉徴収の対象とされることは認識していた。

ところが原告は、本件合意退職（平成21年4月8日）後、支払われた本件金員について、給与所得として確定申告を行う一方、同年5月1日には、被告に対し、本件金員につき退職金としての取扱いを申し入れた経緯がある（乙14）。

[以上につき甲3の1・2、5、乙2の1・2、3、14、証人丁〈10頁〉、原告本人〈8、10、12、18、20、21、31ないし33頁〉、弁論の全趣旨]

2 本件請求1について

(1) 本件請求1は、本件退職合意書6項及び7項に基づく本件金員（解決金）の支払請求権を訴訟物とするものであるが、原告において、これを理由付けるものとして主張している事実には争いがない。したがって、本件請求1に関する実質的な争点は、本件退職合意書6項及び7項の趣旨、とりわけ上記リテンション・インセンティブ（慰留手当）「に代えて」（in lieu of your retention incentive）という規定文言に新たな権利関係を発生させるだけの法的意味を見出すことができるか否かという点にある。

(2) そもそも契約の客観的かつ合理的な意味を解釈するに当たっては、当該契約書の文言を形式的に判断するだけでなく、契約当事者の真意を探求すべきであり、当該契約書が複数の条項から成っており、これに関する複数の文書が作成されている場合に当該契約書の特定条項を解釈するに当たっても、単に特定条項のみを他から切り離して抽出し、その文言を形式的に解釈するだけでは十分ではなく、当該契約書の全記載や関連する文書等との関連、当該契約書作成当時の事情及び当事者のおかれていた状況や認識等を総合考慮して、当事者の真意を探求し、当該特定条項の趣旨を確定すべきものと解される。

したがって、本件退職合意書6項及び7項を解釈するに当たっても、これを単にその他の条項から切り離し、その文言（とりわけ「に代えて」（in lieu of your retention incentive））を形式的に解釈するだけでなく、①本件退職合意書の他の条項や本件包括契約書及び本件オファー・レターとの関連、②本件退職合意書作成時の事情及び③当事者のおかれていた状況や認識等を総合考慮して、当事者の真意を探索し、本件退職合意書6項及び7項が、本件各慰留

手当とは別に解決金支払請求権という新たな権利を発生させる趣旨の規定であるか否かを検討すべきである。

(3) このような観点からいうと、まず本件退職合意書に関連する重要な文書として、本件包括契約書及び本件オファー・レターに着目する必要がある。

ア すなわち、この点、前記前提事実及び前記基礎事実(1)ないし(3)によると本件包括契約書、本件オファー・レター及び本件退職合意書の関連性等について、以下の事情を指摘することができる。

(ア) Bホールディングス株式会社(被告の親会社)と原告の前勤務先は、本件包括的事業承継契約を締結し、本件包括契約書を取り交わした。

本件包括契約書は、本件包括的事業承継契約の締結骨子(前記基礎事実(1)アの①②)を踏まえ、原告を含む指名従業員に対して、2008年度及び2009年度の賞与(慰留手当)として、2007年度に前勤務先が支給した賞与と同額の金額を支給することを保証し(本件包括契約書4.1.3及び4.2)、これらの金員は、本人の責による理由で雇用が終了する場合か、従業員が支払日より前に雇用契約の終了を申し出た場合を除き、使用者が雇用契約を終了させた場合にも支払われる旨を規定した(同4.4.1)。

上記規定は、本件のような包括的な事業承継に当たっては、一般的に事業承継後に不採算部門を廃止し、人員削減を行うことがあり得ることから、会社側の事情により従業員との雇用契約が終了する場合には慰留目的の賞与が支払われるものとして、賞与保証を条件に慰留に応じた従業員の期待を保護することを目的としている。

(イ) 本件包括契約書4.4.2は、「実務上可能な限り速やかに、まだ行われていない範囲において、本契約の条項にしたがい、選抜従業員・指名従業員との新しい雇用契約について、拘束力のある申入れを行うものとする。その契約は、とりわけ、本スケジュール5の段落4の各規定にしたがったものでなければならない」と規定していた。

そこで、被告は、これを踏まえ、本件雇用契約の締結に当たって作成された本件オファー・レターにおいて、支給日に在籍していなければ支払われないことを解除条件として、2008年度及び2009年度のリテンション・インセンティブすなわち本件各慰留手当(現地通貨換算として各年度について59,272,536円)を支給すること(本件オファー・レター4項(2)及び(3))、そして、支給日に在籍しない場合であっても、被告都合により雇用が終了する場合(退職勧奨による場合も含む。)には本件各慰留手当と同額の慰留手当が支給されること(本件オファー・レター4項(5))を規定した。

なお上記のとおり、本件オファー・レター4項の第2段、第3段及び第5段の関係(構造)とその趣旨・目的に照らすと同項(2)(3)に基づくリテンション・インセンティブ(本件各慰留手当)は、支給日に原告が在籍していることを停止条件として発生するのではなく、支給日に原告が在籍していないことを解除条件として、本件雇用契約の締結と同時に確定的に発生するものと解するのが相当である。

(ウ) 被告は、本件包括的事業承継契約により事業を承継後、承継した業務内容を個別に精査検討した結果、業務廃止その他の理由により一部の従業員に対して退職勧奨を実施する方針で臨むことに決定した上、本件包括契約書及びオファー・レターの各内容との整合性を考慮に入れつつ退職合意書を作成した。

そして、被告は、上記方針に従って、原告に対し、本件退職勧奨を行った上、本件退職

合意書を示したところ、原告は、これに署名し、本件退職勧奨に応じた。

本件退職合意書6項及び7項は、本件各慰留手当（2008年度及び2009年度のリテンション・インセンティブ）に代えて、本件オファーレターで定められた当該インセンティブの金額と同額の金員である59,272,536円をそれぞれ支払う旨を定めているが、その各末尾には括弧書により、「しかるべき控除があれば差引かれます」との断り書が付記されている。

被告は、原告に対し、本件金員をリテンション・インセンティブ（賞与）と解した上、上記断り書に従って、本件金員から本件源泉徴収税額を控除した額を支払った。

イ 以上の各事情によると被告は、本件包括的事業承継契約の締結骨子及び本件包括契約書の各規定（同4.1.3、同4.2及び同4.4.1）の趣旨を踏まえ、本件オファー・レター4項において、原告に対し、支給日に在籍していないことを解除条件として、本件各慰留手当（2008年度及び2009年度のリテンション・インセンティブ＝賞与）の支払いを約し（本件オファー・レター4項(2)(3)）、ただ上記解除条件を満たす場合であっても、懲戒処分以外の理由で、会社都合により雇用が終了する場合（退職勧奨による場合を含む。）には本件各慰留手当と同額のリテンション・インセンティブを支払うことを保証した（本件オファー・レター4項(5)）こと、そして原告と被告は、本件オファー・レター4項(2)(3)及び(5)の各規定を前提に、本件退職合意書を取り交わし、その6項及び7項において、本件各慰留手当に代えてこれと同額のリテンション・インセンティブを支払うことを合意し、被告は、原告に対し、本件金員（リテンション・インセンティブ）から「しかるべき控除」として本件源泉控除金を控除した金員を支払ったことが認められる。

以上のような、本件退職合意書の作成経緯等に照らすと、被告と原告は、本件オファー・レター4項(2)(3)に基づき一旦発生した本件各慰留手当が本件合意退職により同項(5)に基づく同額の慰留手当に切りかわったことを明確にするため、本件退職合意書6項及び7項を規定したものと解され、そうだとすると本件退職合意書6項及び7項にいう「リテンション・インセンティブ（慰留手当）に代えて、59,272,536円の支給を受けることとなります」とは、本件オファー・レター4項(2)(3)に基づき発生した本件各慰留手当の支給に代えて、同項(5)に基づきこれと同じ性質の本件金員（リテンション・インセンティブ）を支給することを確認するだけの意味を有するにとどまり、本件各慰留手当（リテンション・インセンティブ）とは別に新たな権利を発生させる趣旨までは含まれていないものというべきである。

(4)ア これに対し原告は、前記第2の3【本件請求1について】(1)イに記載のとおり、「本件退職合意書6項及び7項は、本件雇用契約の解消を円満に行うため、本件各慰留手当に代えて、一時所得として本件金員（解決金）の支払いを受ける権利を創設した規定であると解するのが相当である」旨主張する。

確かに、前記基礎事実(4)で認定したとおり、原告は、本件雇用契約成立後、僅か2か月余りで本件退職勧奨を受け、事実上解雇されたものといえなくもない状態に追いやられていることなどに照らすと、本件退職合意を前提に支払われる本件金員は「引き留めの動機付け」たる性格と矛盾するようにもみえることから、本件退職合意書6項及び7項にいう「リテンション・インセンティブに代えて」本件金員を支給するとは、本件合意退職を円満に進めるため、本件各慰留手当に代えて、新たに本件金員（解決金）を支払う旨を定めたものである

と解する余地もないではない。

イ しかし、上記(3)で検討した本件退職合意書とその関連文書との関係に加え、以下の諸点を考慮するならば、原告の上記主張（前記第2の3【本件請求1について】(1)イ）を採用することはできない。

(ア) すなわち上記のとおり本件オファー・レター4項(5)は、退職勧奨を含め会社都合による雇用の終了という事態が発生することに備え、そのような場合にも本件各慰留手当と同額のリテンション・インセンティブが支払われることを保証した規定であるところ、その目的（狙い）は、退職勧奨等の会社側の事情により本件雇用契約が終了した場合であっても、対象従業員である原告には既に発生した本件各慰留手当（賞与）と同額のリテンション・インセンティブの支払いを受ける権利があることを明記することにより、本件各慰留手当のリテンション・インセンティブとしての効果を確保しようとする点にある。そうだとすると本件金員は、本件各慰留手当の効果を確保するものとして、なお「引き留めの動機付け」たる性格を有しているものというべきである。

(イ) また本件合意退職は、本件オファー・レター4項(5)にいう「会社都合により雇用が終了する場合（退職勧奨による場合も含む）」に該当し、原告は、本件オファー・レター4項(5)に基づいてリテンション・インセンティブを受け取る権利を保証され、これを失うことはないのであるから、被告はもとより、原告においても、本件退職合意の成立に当たって、本件退職合意書に基づき上記リテンション・インセンティブに代え、これと同額の解決金支払請求権まで発生させる必要性（実益）はなく、そうだとすると本件金員をもって解決金とみる解釈は、やはり不自然である。

(ウ) 更にいうと仮に本件退職合意書6項及び7項が本件各慰留手当に代えて、本件金員（解決金）の支払いを受ける権利を創設したものであれば、本件オファー・レター4項(5)に基づき発生したリテンション・インセンティブを受け取る権利との関係を調整する規定が設けられているのが自然であるが、そうした規定は、本件退職合意書はもとより、その関連文書のどこにも見当たらない。

むしろ本件退職合意書の内容等を仔細にみると本件金員をもって解決金とみることには馴染まない規定等が存在する。

すなわち本件退職合意書6項及び7項は、原告が支払いを受けるべき本件金員として「59,272,536円」という1円単位の細かな金額が定められ、しかも各項の末尾には括弧書により「しかるべき控除があれば差引かれます」との文言を付記している。本件金員が一時所得としての解決金であるならば、その額が上記のように1円単位の細かな金額とされることは考え難く、ましてや源泉徴収（控除）をうかがわせる規定をおく必要性はないはずである。

また、本件退職合意書8項は、「誤解のないようお伝えしますが」として、原告は2008年度の会社裁量に基づく業績賞与の支給対象とはならないことを規定されているが、本件金員が一時所得としての解決金であるならば、わざわざ、このような業績賞与の不支給に関する規定をおく必要はなく、むしろ本件金員が賞与としてのリテンション・インセンティブであることを踏まえ、これとの誤解を避けるべく、原告は2008年度の業績賞与の支給対象とはされないことを明記したものと解するのが自然である。

(エ) そして以上に加え、本件退職合意書の作成時における当事者の認識とりわけ原告のそ

れについてみると、原告は、本件退職勧奨に当たって、被告の担当者（丙氏）から、「この書面にサインをすれば以前提示した金額と同額を全額払います。」との説明を受けており、その際、本件金員が解決金であるとの説明は一切受けていないこと（原告本人・19頁）、そして原告は、本件合意退職後、平成21年5月1日付け通知書（乙14）において、被告に対し、本件金員を退職所得として取り扱われるべき旨の申入れをしていることなどの事情を指摘することができる。そうすると原告は、本件退職合意書に署名するに当たって、本件金員の性格を解決金であるとは全く考えていなかったものとみるのが自然であって、そうだとすると本件金員をもって解決金と解することは、被告はもとより、本件退職合意書作成時における原告自身の当初の認識とも異なるものというべきである。

- (5) 以上の検討結果、すなわち本件退職合意書中のその他の条項との関係、本件包括契約書や本件オファー・レターとの関連、本件退職合意書作成時における当事者のおかれていた状況・認識等を総合考慮するならば、本件退職合意書6項及び7項は、本件各慰留手当とは別に解決金支払請求権という新たな権利を発生させるための権利根拠規定ではなく、本件退職合意後も原告が本件オファー・レター4項(5)に基づきリテンション・インセンティブの支払いを受ける権利を有していることを確認するための条項にすぎないものと解するのが相当である。

よって、これとは異なる見解を前提にする本件請求1は、理由がないことに帰着する。

3 本件請求2について

- (1) 本件請求2は、本件雇用契約（本件オファー・レター4項(2)(3)及び(5)）に基づく本件金員（リテンション・インセンティブ）の支払請求権を訴訟物とするものであるが、これを理由付ける請求原因事実には争いがない。したがって、本件請求2に関する実質的な争点は、「本件源泉徴収の抗弁」の成否、すなわち本件金員（リテンション・インセンティブ）の給与所得性の有無及びその範囲にある。

- (2) この点、所得税法28条は、「給与所得とは、俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与（以下この条において「給与等」という。）に係る所得をいう。」として、形式的観点から所得税法上の「給与所得」の概念を規定しているところ、租税負担の公平を図るため、所得を事業所得、給与所得等に分類し、その種類に応じて課税を定めている所得税法の趣旨、目的を踏まえ、より実質的な観点から考察すると、上記「給与所得」の概念は、「給与、賃金、賞与等その名目如何を問わず、①雇用契約又はこれに準ずる原因に基づき、②被用者が使用者の指揮命令に服して提供すべき労務の対価として使用者から受ける経済的利益を総称するもの」と解するのが相当である（以下この①②を「上記実質的要件」という。）。

ところで発生主義の一つである権利確定主義を原則として採用する所得税法（36条）の下においては、一般的に当該所得が発生したと認められるためには、所得が現実に実現されたことまでは要求されないとしても、少なくとも所得の生ずべき権利が所得実現の可能性の高い程度に成熟、確定していることが必要であると解される。

本件請求2の請求原因（前記第2の3【本件請求2について】(1)）において整理したとおり、本件金員（リテンション・インセンティブ）の支払請求権の発生根拠としては、本件オファー・レター4項(2)(3)と同項(5)の2つが存在しているが、上記2(4)イ(ア)で検討したとおり、本件オファー・レター4項(5)に基づくリテンション・インセンティブは、同項(2)(3)に基づくリテンション・インセンティブの効果（引き留めの動機付け）を確保するために認められた手段的なものである。

そうすると本件金員（リテンション・インセンティブ）の「給与所得」性は、本体たる本件オファー・レター4項(2)(3)に基づくリテンション・インセンティブに着目し、これを判断すべきところ、前記基礎事実(2)ないし(4)によると原告（被用者）は、本件雇用契約締結時において、本件オファー・レター4項(2)(3)に基づき（上記実質的要件①）、被告（使用者）に対し、その指揮命令に服して、L部門の責任者（マネージング・ディレクター）としての労務を提供すべき立場に置かれ、そのことの対価の一つとして、被告から2か年分の慰留を目的とする手当（リテンション・インセンティブ＝賞与）が支払われること（上記実質的要件②）が約束されていたものと認められる。

以上によると本件金員（リテンション・インセンティブ）は、本件雇用契約（本件オファー・レター4項(2)(3)）の締結時（平成20年9月29日）において、所得として実現する可能性が高い程度に成熟、確定していたものといえることができ、そうすると本件金員（リテンション・インセンティブ）は、所得税法28条1項所定の「給与所得」に該当し、したがって、全額、本件源泉徴収の対象となるものと解される。

なお前記2(3)ア(イ)で指摘したとおり本件オファー・レター4項(2)(3)に基づくリテンション・インセンティブは、支給日に原告が被告に在籍していないことを解除条件としているが、仮にこの解除条件を満たすような事態が発生したとしても、懲戒処分以外の理由で、会社都合により雇用が終了する場合（退職勧奨による場合も含む。）には本件オファー・レター4項(5)により同額の金員（リテンション・インセンティブ）が支払われるのであるから、結局、本件オファー・レター4項(2)(3)に基づくリテンション・インセンティブは所得として実現する可能性が高い状況にあったものといえることができ、そうすると上記解除条件が付されていることは、本件金員（リテンション・インセンティブ）の「給与所得」性に関する上記判断の妨げとはならない。

(3) これに対し、原告は、前記第2の3【本件請求2について】(3)に記載のとおり、「本件退職勧奨の日（平成20年12月9日）の翌日から本件合意退職の日（平成21年4月8日）までの間、原告は、非独立的に労務を提供していない上、それ以降については雇用契約関係が終了しているのであるから、非独立的な労務の提供やその対価性を観念することができない」として、本件金員（リテンション・インセンティブ）のうち平成20年12月10日又は遅くとも平成21年4月9日から平成22年3月31日の期間に対応する部分については、所得税法28条にいう「給与所得」の要件を満たさない旨主張する。

確かに前記基礎事実(4)によると原告は、④本件退職勧奨（平成20年12月9日）を機に勤務場所（●●の事務所）への入館を拒絶され、労務の提供を要しない自宅待機同然の状態におかれた上（本件オファー・レター12項、本件退職合意書2項）、⑤平成21年4月8日、本件合意退職により従業員たる地位を失ったことが認められる。

しかし、上記(2)で説示したとおり本件金員（リテンション・インセンティブ）は、本件雇用契約の締結時である平成20年9月29日の時点において既に「給与所得」として発生していたものと認められるのであるから、いわゆる発生主義（権利確定主義。所得税法36条）の下では、その後上記④及び⑤のような各事情が生じたとしても、これらの事情は本件金員（リテンション・インセンティブ）の上記「給与所得」性の判断に何ら影響を及ぼすものではない。

よって、原告の上記主張を採用することはできない。

(4) 以上のとおりであるから本件源泉徴収の抗弁は理由があり、よって、本件請求2は理由が

ないことに帰着する。

4 付言

なお原告は、本件退職合意書6項及び7項により本件雇用契約に基づき一旦発生した本件各慰留手当の支払請求権は消滅し、これに代わって、新たに本件金員（解決金）の支払請求権が発生したなどとも主張している。

原告の上記主張が本件各請求（本件請求1及び2）とは別に新たな請求（訴訟物）を構成するものであるか否かは検討の余地があるが、しかし、いずれにしても原告の上記主張は、「本件退職合意書6項及び7項は、本件雇用契約の解消を円満に行うため、本件各慰留手当に代えて、原告が被告から本件金員（解決金）の支払いを受ける権利を創設することを目的とした規定である」との見解を前提としている。しかし、そうした見解が前提として成り立たないことは、上記2（本件請求1の検討）において詳述したとおりである。したがって、原告の上記主張も成り立たないことは明らかであり、これ以上の検討を要しない。

第4 結論

以上の次第であるから、原告の本件各請求は、いずれも理由がないからこれを棄却し、訴訟費用の負担につき民事訴訟法61条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部

裁判官 伊良原 恵吾