



弁護士 岸田鑑彦
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.25

★【労使慣行と退職金請求】

今回ご紹介する榎町ビルディング事件（東京地裁・平成27年6月23日判決）は、退職金規程の存在しない会社において、労使慣行に基づいて退職金を請求した事案であり、裁判所はそのような労使慣行を認めず請求を棄却しました。

1 退職金請求権について

退職金制度を設けるか否は、会社が自由に決めることができます。

そのため退職金制度がない以上、会社が特定の従業員との間で個別に退職金を支払う約束をしたり、労使慣行が存在したりする場合でなければ、具体的な退職金請求権（具体的に私の退職金は●●円であり、退職金●●円をくださいと法的に請求する権利）は生じず、会社には退職金支払義務はありません。

本件において、労働者側は、具体的な退職金基準「算定基礎賃金（退職時の給与月額）×支給率0.

8133×勤続年数」（本件計算式）によって退職金が支払われるという労使慣行が成立していると主張しました。

2 使用者側は安易に労使慣行が成立しているとはいわない

裁判所は、法的な請求権を根拠づける労使慣行の成立について、厳格に判断しています。

労使慣行が成立しているためには、〔1〕労使慣行が長期間にわたって反復継続し、〔2〕当該労使慣行に対し労使双方が明示的に異議をとどめず、〔3〕当該労使慣行が労使双方に、特に使用者側で当該労働条件について決定権又は裁量権を有する者に規範として認識されていることを要する、とされています。

難しい表現ですが、単に前例があるだけでは足りないのです。

本件において、労働者側は、過去に退職金が支払われた者がいる

ことや、平成11年3月に退職した者の退職金について、平成8年5月に退職した者と同じ退職金基準（本件計算式）で支払うよう会社代表者が指示した経緯等から、本件計算式で支払われる労使慣行が存在し、少なくとも「一定の基準」で退職金が支払われるという認識が労使間にあったと主張しました。

しかし、裁判所は、平成8年5月、平成11年3月に退職した者に用いられた本件計算式が、その後の退職者に用いられていないことや、それ以前の退職者についてはかなりの人数が退職金の支払いを受けていないこと等から、本件計算式での退職金支払いが継続反復して適用されていたとは認められないと判断しました。

さらに、「退職金が『一定の基準』により算出され、支払われているという認識があるに過ぎないので、労使慣行の成立要件として甚だ不十分といわざるを得ず、前述のとおり、勤続年数に比例した退職金が支払われるといった程度の認識でも十分とはいえないものと

解される。」と判示し、仮に退職金が支払われた例があったとしても、あくまでも会社代表者の裁量的判断によるものだと結論づけています。

労使慣行というとは、なんとなく過去の労使間での取り扱いに関する前例があれば、それが習わしとなり、労使慣行が成立していると誤解しがちです。

よく労働組合との団体交渉においても、組合側から、「労災慣行が成立しています」と言われることがあります。

しかし、これを安易に認めてしまうと、そのような規範があることを使用者として認識していることの表明となってしまう、就業規則や雇用契約書の成文の根拠がないにもかかわらず、労働者に法的な請求権の根拠を与えることになりかねません。

したがって、使用者側は、安易に労使慣行を認めたり、労使慣行が成立していると言うべきではありません。