

# 第88回 榎町ビルディング（退職金に関する労使慣行）事件

榎町ビルディング（退職金に関する労使慣行）事件（東京地裁 平  
27.6.23判決）

従業員に退職金を支払う旨の労使慣行が存在し、規範として認識されていると認めることはできず、従業員に退職金が支払われた例が散見され、退職金が相応の金額に上ることがあったにしても、これはあくまでも代表者の裁量的判断に基づく処遇であったとみるのが相当であるとされた例

掲載誌：労経速2258号3ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

## 1 事案の概要

原告X1（以下「X1」）、原告X2（以下「X2」）は、貸店舗および貸室等を業とする株式会社であり、榎町ビルを所有している被告（以下「Y」）の従業員であったところ、X1は平成25年9月27日に、X2は同年10月24日にYを自己都合退職した後、Yには従業員に退職金を支払う慣行が存在すると主張して、X1はYに対し、850万1831円、X2はYに対し、498万0974円およびそれぞれ平成26年2月7日から支払済みまで年6分の割合による金員の支払いを求めた。

### 〔1〕本判決で認定された事実

概要は以下のとおり。

年月日	事 実
S63.5.2	X1、Yに入社。
S63.5.30	社員A（以下「A」）、Yを退職し（勤続年数34年6カ月）、退職金800万円の支払いを受けている。
H1.3	A、Yに再入社。
H5.9.20	X2、Yに入社。

H5.9.30	A、Yを退職したが、退職金は支払われていない。
H5.12.31	社員B、Yを退職し、退職金300万円の支払いを受けている。
H8.5.31	社員C（以下「C」）、Yを退職し（勤続年数43年）、退職金2700万円の支払いを受けている。
H11.3.3	社員D（以下「D」）、Yを退職し（勤続年数35年9カ月）、退職金1557万5990円の支払いを受けている。 このとき、X1がY社代表取締役Eから、Cの退職金に基づいてDの退職金を算出するように求められ、「算定基礎賃金（退職時の給与月額）×支給率0.8133×勤務年数」という計算式（以下「本件計算式」）を導いた。Dの退職金は、本件計算式に勤務年数を「36」として計算した金額と近似する。
H12.1.31	社員E、Yを退職し（勤続年数5年）、退職金130万1280円の支払いを受けている。 本件計算式で算出した162万6600円に「0.8」を掛けて130万1280円とした退職金計算書あり。
H15.7.31	社員F、Yを退職し（勤続年数1年4カ月）、退職金80万円の支払いを受けている。 退職金計算書には計算過程の記載はなし。
H21.6.1	社員G、Yを退職したが（勤続年数は4年3カ月）、退職金は支払われていない。
H25.9.27	X1、Yを自己都合退職。
H25.10.24	X2、Yを自己都合退職。

平成5年9月20日より前にYを退職した従業員のうち、かなりの人数の者が退職金の支払いを受けておらず、また、Yの取締役であっても、退職金の支払いを受けた者もいる。

## 【2】 主な争点

本件では、退職金を支払う労使慣行（以下「本件労使慣行」。本件計算式によって算定される退職金の内容となっている）が成立しているか否かが争われた。

## 2 判断

### 【1】 労使慣行の判断基準

本判決は、「労使慣行については、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解されている」と判示した上で、本件の事案を検討している。

## 【2】 検討

### （1） 本件計算式は反復継続して適用されていない

そもそも、本件計算式は、平成11年にDが退職する際、X1がEからCの退職金に基づいてDの退職金を算定するよう依頼されて導き出されたのであるから、それ以前に本件計算式が反復継続して適用されたという事実そのものが認められない。平成11年にDが退職するまでのYにおいては、退職金を支払うか否か、支払うとしてその金額はY代表者の裁量的判断に委ねられていた。

### （2） 本件計算式が退職期の算定に関する基準ないし規範として定立されたとみるのは困難

Dが退職した以降の退職者は、いずれも本件計算式によって算定された退職金が支払われておらず、むしろ退職金を支払われていない者すらいる。

Yにおいて本件計算式を社内に周知する手続きが何も取られておらず、計算過程を示すメモが残っていた程度で、基準といえるような考え方は特になかかわれず、要するに、Eによって、場当たりの最終的な金額が決められていると推認される。

### （3） 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は、労使慣行の成立要件として不十分

退職金の支払いに関する労使慣行が成立している場合には、退職金の支払いについて定めた就業規則、労働協約、労働契約等の成文規範がないにもかかわらず、当該労使慣行を原因として退職金請求権という具体的な法的権利が発生することになるのであるから、単に一時期退職金が複数の従業員に支払われていたにすぎない事例等と区別して、権利発生の原因事実の存否を適切に判断し得るように、その外延を明確にする必要がある。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すぎないのでは、労使慣行の成立要件としては不十分である。

## 3 実務上のポイント

### 【1】 労使慣行

労働者の労働条件は、通常は就業規則、労働協約等の成文の規範に基づいて定められているが、こうした成文規範に基づかない集团的（一般的）な取り扱いが長い間反復・継続して行われ、それが使用者と労働者の双方に対して事実上の行為準則として機能することがある。このような取り扱いが「労使慣行」と呼ばれる（菅野和夫著『労働法 第10版』[弘文堂] 100ページ）。

この労使慣行に、「事実たる慣習」（民法92条）として契約的効力が認められるためには、①同種の行為または事実が一定の範囲において長期間

反復継続して行われていたこと、②労使双方が明示的にこれによることを排除・排斥していないこと、③当該慣行が労使双方の規範意識によって支えられていることを要し、使用者側においては、当該労働条件についてその内容を決定し得る権限を有している者か、またはその取り扱いについて一定の裁量権を有する者が規範意識を有していることを要するとされる（商大八戸ノ里ドライビングスクール事件 大阪高裁 平5.6.25判決 労判679号32ページ、最高裁一小 平7.3.9判決 労判679号30ページも支持）。

## **〔2〕 各要件について**

### **ア 反復継続の事実**

本件では、そもそも反復継続の事実がないとして労使慣行の存在を否定しているが、一般には、労使慣行を主張する以上、特定の取り扱いが反復・継続して行われていることについては、ある程度認められやすいといえよう。

### **イ 明示的な排除・排斥**

これも、労使慣行である以上、労使が明示的に当該取り扱いを排除・排斥していることは少ないと思われる（退職金の算定基礎となる「給料」について、例外なく本給を基礎として算出した退職金を支給してきたが、原告以外に異議を述べた者がいなかったことを労使慣行の成立の理由の一つとした裁判例として、愛国工業事件（東京地裁 昭55.8.8判決 労判348号13ページ）がある）。

### **ウ 規範意識**

規範意識については、これを不要と判断した裁判例（賞与の受給権の取得につき支給日に在籍することを要件とする慣行について、労働者が「その存在を認識してこれに従う意思を有していたかどうかにかかわらず」事実たる慣習として効力を有するとした裁判例として、京都新聞社事件（最高裁一小 昭60.11.28判決 労判469号6ページ））があり、そもそもその要否について議論があり得るところである。

もっとも、退職金に関する労使慣行が問題になった裁判例においては、就業規則等には規定されていなくても、基準が作成されその基準に基づいて長年支払われていることを理由に労使慣行の存在を認めたり（日本段ボール研究所事件 東京地裁 昭51.12.22判決 労経速948号17ページ、キョーイクソフト〔退職金〕事件 東京高裁 平18.7.19判決 労判922号87ページ）、逆に規範が存在していたものの、従業員に周知されていなかったことを理由に労使慣行の存在を否定した事例があることからすれば（岡部製作所〔退職金〕事件 東京地裁 平19.11.26判決 労判956号89ページ）、労使慣行の成立を認定するためには、具体的な基準等が存在し、その基準に従って退職金が支払われていることを周囲が知り得る状態であることが必要ではないかと思われる。

### 【3】 本件について

なお、本件では、結論としては労使慣行の存在が否定されているものの、Yの代表取締役Eが、特段の基準もなく、その都度、裁量的判断で退職金支給の是非や金額を決定することが、労働者に無用な期待を抱かせ、結果として本件のようなトラブルを発生させてしまった側面があることは否定できない。退職金のような金銭に関わる事項については、就業規則等により基準を設け、その基準に従って公平に支給することが、労務トラブルの発生自体の予防につながるといえよう。

#### 【著者紹介】

**安倍嘉一** あべ よしかず 森・濱田松本法律事務所 弁護士

2000年 東京大学法学部卒業、2005年弁護士登録。

◆森・濱田松本法律事務所 <http://www.mhmjapan.com/>

#### ■ 裁判例と掲載誌

##### ①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)

(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

##### ②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

##### ③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集：『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時：『判例時報』(判例時報社)

判タ：『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集：『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速：『労働経済判例速報』(経団連)

労旬：『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判：『労働判例』(産労総合研究所)

労民集：『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)