

Q 慣行となっている退職金を支払わなくてもよいか

A 労使慣行と労基法

労基法上、常時 10 人以上の労働者のいる事業場では就業規則の作成が義務付けられており、退職金制度を設ける場合には

- ① 退職金制度の適用される労働者の範囲
- ② 金額の決定、計算、支払方法
- ③ 支払時期

を明記しなければならないことになっています（労基法 89 条 3 の 2 号）。

この労基法の規定どおり退職金が就業規則（退職金規定）に具体的に定められていれば労働者はその規定に基づく退職金請求権を取得し、労基法上、賃金として保護されることになります。

労使慣行とは既に労使間で長期間にわたって反復継続して行われてきた取り扱いや行為のことをいいます。

この労使慣行が労働条件に関するものである場合、労働契約上の権利、義務を設定する法的効力を有するか否かは大きな問題です。

この問題について、判例では民法 92 条（「法令中の公の秩序に関しない規定と異なる慣習がある場合において、法律行為の当事者がその慣習による意思を有しているものと認められるときは、その慣習に従う。」）を根拠とし、①長期間にわたって反復継続し、②それについて労使双方が異議をとどめず、③特に使用者のそれに従うという規範意識に支えられている場合に限り、事実たる慣習として労働契約の内容をなすとしていることから、このような労使慣行による退職金に支払わなければならないこととなります。