



特定社会保険労務士

ヒライ先生の



相談事例

11月末にて退職することになりましたが、冬の賞与はいただけるのでしょうか？

Q 個人的な理由(家庭の事情)による自己都合退職で、11月末付けにて会社を辞めようと思っています。賃金規程によれば、賞与の算定期間は、夏期が12月1日から5月31日で、冬期は6月1日から11月30日となっておりますが、「賞与は、支給日に在籍している者に対し支給する」旨の規定があります。総務に確認したところ今年の支給日は、12月15日頃と聞いていました。

A 相談者の退職の事情や、会社の規定を見る限り、賞与の受給は難しいといえます。

ワンポイント・アドバイス

実務上よくあるケースで、「賞与は、支給日に在籍している者に対し支給する」という支給日要件については判例で認められています。(京都新聞社事件・最一小判昭和60年3月12日)

また「支給日に在籍していない者には賞与を支給しない」旨の規定も有効との判例があります。(梶製造所事件・名古屋地判昭和55年10月8日)

就業規則等による定めがあれば、算定期間の全部を勤務したにせよ、賞与支給日に在籍していない者には賞与を支給しないという取扱いができます。更に、就業規則等の明文の定めがなくても、労使慣行が確立している場合には、支給日要件は有効との判例もあります。(大和銀行事件・最一小判昭和57年10月7日)

問題となるのは、質問者のように自己都合

退職ではなく、解雇や勧奨退職による場合です。特に解雇の場合は、労働者は退職日を選ばせないので、整理解雇など会社都合で解雇する場合には、在籍日数に応じて、按分計算して支給する方法がとられることがあります。また、勧奨退職の場合には、合意を得る必要があることから、在籍期間に見合った賞与の金額を退職金に上乘せするなどの実務対応がなされるのが一般的だと思われます。

PROFILE

平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ 岐阜市在住

同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了

社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

現在

岐阜商工会議所労務顧問

ヒライ労働コンサルタント代表

関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属