

人事・労務情報

2010年 11月号

田中事務所 特定社会保険労務士 田中理文
東京都立川市錦町 2-6-7-2F
Tel 042-548-0288
E-Mail: m-tanaka@tanakajimusho.com
<http://www.tanakajimusho.biz/>

賞与支給日前に退職する従業員にも賞与を支払うべきか？

従業員の定着率が高いと、募集・採用・教育コストが圧縮できますし、勤務歴が長い従業員の仕事への習熟度も高まります。そのため、企業は、長期勤務を促すために退職金制度を設けたり、長期勤務への期待も含め、賞与を支払います。今回は、退職者と賞与について考えてみます。

1. 賞与は必ず支払わなければいけないか？

労働基準法で「賃金支払いの5原則」があるように、給与の支払いは義務付けられています。一方、賞与や退職金の支払いは企業の任意となります。そのため、賞与の制度を設けなかったり、あるいは、年俸者など一部の従業員には支給しない会社もあります。しかし、本来は企業の任意である賞与も、給与規程などに明記すると、会社に支払義務が生じることになります。

2. 給与規程に定めることの多い「賞与の支給日在籍要件」とは？

賞与は査定期間の功労褒賞という意味もあり、多くの会社では、給与規程などに次のように定めています。第3項が支給日在籍要件であり、退職者に賞与を支給しない根拠となります。

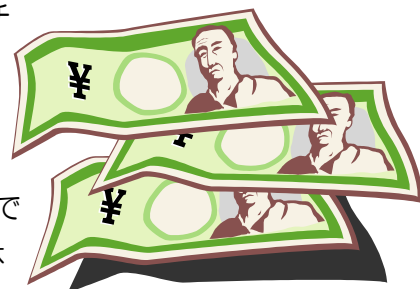
【 給与規程の例 】

1. 賞与は7月と12月にそれぞれ、夏季賞与、冬季賞与として支給する。
2. 賞与の評価対象期間は次の通りとする。
夏季賞与 … 前年12月から5月 冬季賞与 … 6月から11月
3. 賞与は支給日に在職する社員に支給する。
4. 賞与は会社業績によっては、支給しない場合もある。

5. それでも「査定期間に在籍したので支払って欲しい」という主張への対応

それにもかかわらず、「支給日には退職しているが、評価対象期間には在籍していたのだから、在籍期間分の賞与を支給して欲しい。」という(元)従業員からの主張にはどう対応すべきでしょうか？

まず、賞与には過去の労働に対する対価の他、将来の労働に対するモチベーションアップの意味もあるので「支給日在籍要件」に合理性があります。この「在籍要件」がある場合には、支給日に在籍してはじめて賞与請求権が発生すると考えられます。(支給日に退職している元従業員には賞与請求権が無い。) また、「賞与をもらうためには、支給日まで在籍する必要があり、退職の自由を制限するのでこのような取り決め自体が無効」という主張にも、制限は長期的ではないので、通常は、「在籍要件」があっても退職の自由が制限されるとは考えられません。これらの根拠をもって、「給与規程に記載されている通りで問題は無い。」事を企業側の見解にされるとよろしいのではないでしょうか。



以上