

弁護士に聴く



**判例から見る
労働トラブルの
防止対策**

弁護士 西脇明典 53



会社員であれば、夏、冬の賞与、ボーナス（以下賞与という）は待ち遠しいものである。だが賞与が出ても、住宅ローンなどが引かれてそれほど残らないので……という方もおられるであろう。一般的に、賞与の支払額は労使交渉ないし会社の決定により定められる。また賞与の算定は、例えば、一律に基本給の〇カ月分とされたり、会社の業績などを考慮し役員会で決定する額とすることが行われている。

多くの会社では、賞与

の支給日に会社に在籍している社員に対しても、支給する、と就業規則などに規定されている。支給日における在籍の有無で支給が決まるとすれば、でも支給が決まるとすれば、賞与算定の期間に在籍しても、支給日前に退職すれば賞与は支給されないことになる。

こうした支給日在籍要件は有効であると理解されている（大和銀行事件最判昭和57年10月7日）。

この事件の原審（高裁）は、支給日在籍要件規定は、従前の労使慣行を從業員組合の要請により就

業規則上明文化したもので、その内容も合理性があるとし、これを最高裁判所が正当であると判断している。支給日在籍する社員に限り賞与を支給するという「労使慣行」がある場合も同様の結論である（京都新聞社事件 最判昭和60年11月28日）。

自主的な退職の途を選び、みずから賞与を受け取る権利を捨ててしまつたということになるのである。こうした規定をもつて、支給日より前に退職した社員に賞与を支給しなくとも特に問題はない。

この点、ニプロ医工事件（最判昭和60年3月12日）においては、賞与がいつもより2カ月遅れて支給され、その遅れにゆるされる事情がない場合（裁判所は「宥恕すべき特段の事情がない場合」と表現している）今まで、支給日の在籍者をもつて

事案として、日本テレコム事件（東京地判平成8年9月27日）がある。普通解雇による退職者にも支給日在籍要件の規定が適用されること理由に、被解雇者との関係でも支給日在籍要件は有効であると判断されている。退職日をみずから決めることができないとしても、解雇では被解雇者に帰責性があることも考慮すれば、バランス上合理性はあるだろう。

では、支給日在籍要件は有効としても、適用が否定されることはある得ないのであるか。例えば会社側に大きな帰責性があるような場合はどうか。

この点、ニプロ医工事件（最判昭和60年3月12日）においては、賞与がいつもより2カ月遅れて支給され、その遅れにゆるされる事情がない場合（裁判所は「宥恕すべき特段の事情がない場合」と表現している）今まで、支給日の在籍者をもつて

支給対象者とすべき合理的理由はない、と判断されている。このように、賞与はその支給日に在籍するものにのみ支払われるという規定、慣行は有效的である、しかし、具体的に適用する場面においては、一方、会社を去つた者の去り方、その事情、支給が遅れた場合の理由、その理由の合理性などをみたうえで、判断されることになる。

規程や労使慣行は大切であるが、杓子定規に考え方偏に適用を免れる結果を導くことは、誰しもが納得し易い「公平」理念を損なうことがありうるであろう。こうした考案方は、この賞与の支給日在籍の問題のみならず、ほかの事案においても前提としたり、考慮しなければならないようと思われるが、いかがであろうか。

しかし、解雇のように、会社員が退職日を決めることができないような場合はどうか。普通解雇の