



ボーナス 賞与は支払われるのか

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、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のみ支給する、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、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、従前の労使慣行を従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、これを最高裁が正当であると判断している。支給日に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ったということになるのである。こうした規定をもつ会社は、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。

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を理由に、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り得ないのであるか。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、その遅れにゆえに認めら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）にまで、支給日の在籍者をもって

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のみ支払われるという規定、慣行は有効である、しかし、具体的に適用する場面においては、一方、会社を去った者の去り方、その事情、他方、会社判断の内容、支給が遅れた場合の理由、その理由の合理性などをみたらうで、判断されることになる。

規程や労使慣行は大切であるが、杓子定規に考え偏（ひとへ）に適用を免れる結果を導くことは、誰しもが納得し易い「衡平」理念を損なうことがありうるであろう。こうした考え方は、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、考慮しなればならないように思われるが、いかがであろうか。

（西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝