

## 賃金関係

### Q 近く退職が予定されている社員の賞与を減額することは可能か

当社では、賞与の算定対象期間に勤務していても「支給日に在籍していない社員」には賞与を支給しません。先日、中堅社員が1カ月後の賞与支給日の翌日に退職したいと申し出てきました。そのことを聞きつけた経営トップは、「辞めていく者に賞与を通常どおり払う必要はない、減額しろ」と言っています。なお、当社の賞与評価では、将来の貢献期待に対する評価基準は明確になっていません。それにもかかわらず、退職が予定されているだけで、その社員の賞与を減額することは可能でしょうか。可能な場合、どの程度であれば許容されますか。ご教示をお願いします。 (東京都 K社)

### A 退職予定者に対する賞与の取り扱いを規程に明記することで、一定の範囲内で減額することは可能

回答者 藤崎和彦 ふじさき かずひこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

#### 1. 賞与について

賞与は、就業規則等に「年2回、それぞれ基本給の2カ月分を支給する」というような具体的な定めがない限り、必ず支給しなければならない性質のものではありません。行政解釈(通達)でも「定期又は臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額が予め確定されていないものをいうこと」(昭22.9.13 発基17)とあり、賃金の後払い的性質、会社への貢献に対する功労報奨的性格、収益分配的性質等の学説があります。

また、賞与を支給する場合、その支給方法の内容が合理的である限り、賞与の支給対象者、支給額や決定方法は会社の自由となっており、年功的に一定額を安定的に支給する制度から、個人の業績によって支給額に差を設ける制度や会社が一定業績に達した場合のみ支給する制度まで、その方法は会社によって様々です。

ただし、年俸制を適用している会社では、年俸額を16分割したうえで、16分の1を月例

給与として支給し、夏季・冬季賞与でそれぞれ16分の2を支給するケースがあります。

この場合、賞与として年俸の16分の2を支給するものの、賞与は「予め支給額が確定されている年俸」の一部にすぎないことから、会社は決められた額の賞与を支給する必要があります。

#### 2. 退職予定者への賞与減額について

ご質問のように退職予定者に対して賞与を減額する場合、その支給内容が合理的であるか否かが問題となってきます。

過去に、退職予定者に対して、非退職予定者とは別の計算方法で支給することを規程に定めたとうえで、非退職予定者の賞与額と比べ82%も賞与を減額することについて争われた判例があります(ベネッセコーポレーション事件 東京地裁 平 8. 6.28判決)。

この判決では、「将来に対する期待の程度の差に応じて、退職予定者と非退職予定者の賞与額に差を設けること自体は、不合理ではなく、

これが禁止されていると解すべき理由はない」とする一方、「退職予定者に対して、その分を支給しないとするのは、実質的に、従業員の賃金を不当に奪うことになり、従業員に対する賃金の支払いを保障する労働基準法（24条）に反する結果を招致することになる。本件条項は、その限度において、労働基準法の趣旨に反しており、民法90条違反であると解される」とし、退職しない場合の賞与支給予定額から2割の減額までしか認めませんでした。

つまり、規程に明記することで、退職予定者に対する賞与を減額することは認めるが、その減額幅は2割程度が相当ということになります。

したがって、ご質問のケースでは、算定対象期間に在籍し、かつ、支給日に在籍することが、賞与の支給基準となっていること、さらに、退職予定者に対する賞与の支給基準が規程に明記されていないことから賞与の減額は難しいかと思われます。

今後、退職予定者に対する賞与の減額を制度化する場合、「退職予定者には、賞与を減額する」旨、規程に明記したうえで、上記の判例を参考に最大2割を限度に減額幅を決定されてみてはいかがでしょうか。

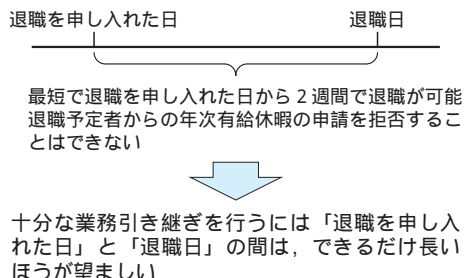
### 3.退職者との業務引き継ぎについて

原則として、本人が退職の申し入れをした日から2週間が経過すると、会社の承諾の有無にかかわらず退職できることとなります（民法627条1項）。

さらに、退職予定者が退職日までに残りの年次有給休暇を使用することを申請した場合、会社は、その申請を拒否できませんので、退職予定者は、退職の申し入れをした日から退職日まですべての労働日を年次有給休暇に充てることが可能な場合があります。

その結果、退職予定者が業務の引き継ぎを十分に行わないこととなり、会社とトラブルとなるケースがありますので、円滑な業務の引き継ぎのためにも、できるだけ早めに退職

図表 「退職を申し入れた日」と「退職日」について



の申し入れを行ってほしいものです。

この点、退職予定者の賞与を減額することを制度化した場合、退職予定者が早めに退職を申し入れてもらえるでしょうか。

ご質問の退職予定者は、賞与を受給するためにあえて賞与支給対象日の翌日を退職日に設定したかと思います。仮に、退職予定者の賞与を減額することをルール化した場合、賞与を減額されないために賞与支給日以降に退職を申し入れることが予想されます。

これに対して、会社は、すでに支給した賞与を返却させることはできませんので、賞与支給日以降の退職の申し入れに対し、賞与を減額させることはできません。

さらに、「退職を申し入れた日」と「退職日」までの間に残された日数が少ないうえに、年次有給休暇の使用まで請求されると、業務の引き継ぎを円滑に行うことが難しくなり、業務を引き継ぐ社員にも相当の負担をかけてしまうことが想定されます。

つまり、退職予定者に賞与を満額支給したうえで、業務の引き継ぎが十分に行われないといった最悪のケースが想定されます。

退職予定者に対し、賞与を満額支給することに疑問を感じる気持ちも分かりますが、業務の引き継ぎ等の今後の業務への影響も考慮して、慎重に賞与の減額の是非を検討されることをお勧めします。