

## 賞与の支給日在籍条項は有効だが、非自発的退職の場合は例外も

### Question 05

Q

私の会社では、賞与は6月と12月に支給されていました。この度、一身上の都合で、11月に退職することにしましたが、支給日に在籍していないと賞与が支給されないと聞きました。賞与の計算期間は6月1日から11月30日です。

### Answer 05

A

賞与は、就業規則や労働協約で支給基準を定めていれば、労働基準法上の賃金にあたります。しかし、賞与は、法律上当然に使用者が支払義務を負うものではなく、就業規則などにより支給基準が定められている場合や、確立した労使慣行によりこれと同様の合意が成立していると認められる場合に、労働契約上支払い義務を負うものです。

それでは、対象期間の全部または一部を勤務したにもかかわらず支給日前に退職した者に賞与を支給しないという取扱いはどうでしょうか。賞与が労働基準法上の賃金だとすれば、労働基準法第24条の賃金全額払い原則に反するのではないかと疑問もあるでしょうが、判例では、支給日在籍条項の定めを合理的なものと認めているケースが多く（大和銀行事件 最1小判昭57.10.7）、支給日に労働者が退職している場合には賞与を支給しなくても有効と解する判断が一般的な傾向です。

しかし、こうした規定は、労働者が退職の日を自由に選択できる自発的退職者についてのみ有効とする説もあります。例えば、定年や人員整理等の会社都合による退職の場合には、労働者は退職日を労働者本人が選択することができず、不利益を被ることがあるからです。したがって、支給日在籍条項は、労働者の自発的退職の場合だけに合理性があると考えるのが、法的には妥当なところでしょう。

また、支給日在籍要件という「支給日」とは、賞与が支給される予定の日であり、現実の支給が遅れたり、あるいは使用者が故意に支給を遅らせたりした場合には、仮に現実の支給日前に退職したとしても、支給予定日に在籍していれば賞与を受け取る権利はあるものと考えられます（須賀工業事件 東京地裁 12. 2. 14）。