

23 賞与の決定と支払い

※本項では、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」を「男女雇用機会均等法」と、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」を「育児・介護休業法」と、それぞれ表記。

1 賞与とは

賞与（一時金）とはいわゆるボーナスのことで、法律上、支給が義務付けられているものではない。

行政解釈では、賞与を「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」と定義し、定期的に支給され、かつ支給額が確定しているものは賞与とみなさないとしている【昭22.9.13 発基17号】。

賞与の支給については、一般に就業規則等に基づく場合は支給時期や支給要件等が定められ、支給額や支給率については、労働組合との交渉により定める場合や、会社の業績等を勘案して定める場合がある。また、企業業績に著しい低下などがある場合、支給の延期や不支給について定められている場合もある。

恩恵的な給付は、原則として賃金[※1]とみなされないが、労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件の明確な賞与等は賃金に当たるとされている【昭22.9.13 発基17号】。

なお、賃金に当たる賞与の支払いについては、その性質上、賃金支払いの原則 [※2] のうち、「毎月払い」と「一定期日払い」が適用されない【労働基準法第24条第2項】。

[※1]労働基準法第11条では、「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と規定されている。

[賃金については、「No.18」参照]

[※2] 賃金支払いの原則…「通貨払い」、「全額払い」、「毎月払い」、「一定期日払い」、「直接払い」

[賃金の支払いについては、「No.20」参照]

2 在籍要件

賞与の支給対象者について、就業規則等で支給日又は一定の基準日に在籍している者に対し支給する旨が定められている場合や、支給日在籍要件が従来からの慣行になっている場合は、算定期間（支給対象期間）中に勤務していたとしても、一定の基準日又は支給日に在籍していない者には賞与は支給されないこととなる。

判例では、「賞与の受給権の取得につき、当該支給日に在籍することを要件とする慣行は、その内容において不合理なものということはできず、労働者がその存在を認識してこれに従う意思を有していたかどうかにかかわらず、事実たる習慣として効力を有する」【京都新聞社事件 最一小判 昭60.11.28】としたものや、「当該支給日に在籍している者に対してのみ賞与が支給されるという慣行が存在し、今回行われた就業規則の改訂はその慣行を就業規則に明文化したにとどまるものであって、当該支給日前に退職した者への不支給については、その内容において合理性を有するものであり、賞与について受給権を有しない」としたものがある【大和銀行事件 最一小判 昭57.10.7】。

3 年俸に組み込まれた賞与

労働者が年俸期間中に解雇ないし退職を余儀なくされた場合、賞与支給日に在籍しないことをもって不支給とできるかという問題では、その計算方法に特段の合意がない場合は勤務割合に応じた賞与請求権が認められるとしたものがある【山本香料事件 大阪地判 平10.7.29】、【シーエーアイ事件 東京地判 平12.2.8】。

4 賞与請求権

賞与の具体的な算定基準や算定方法は労働協約によって定められることもあるが、賞与支給額の妥結に当たり、他の労働条件や処遇の変更を賞与支給の前提条件とする場合に、前提条件を受諾しない労働者には賞与の不支給や支給遅延などの不利益が及ぶ場合がある。

しかし、判例では、前提条件として定期昇給を行わないことについて受諾を拒否したことから賞与請求権が成立せずその発生が一切認められないと解すべきものではなく、従前から支給されていた経緯、支給額、他の従業員に対する支給状況、会社の経営内容、従前支給されていた賞与の性格等の諸事情に照らして合理性を有せず、支給しない状態を是認することにより労働者に対して経済的に著しい不利益を与える場合には、使用者側が前提条件の存在を主張すること自体が信義則違反に当たるとして、前提条件なしの賞与請求権の発生を認めたものがある【ノース・ウエスト航空(賞与請求)事件 千葉地決 平 14. 11. 19】。

5 産前産後休業及び育児休業等の取得と賞与支給額の算定における不利益取扱い

男女雇用機会均等法第9条第3項は、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止を定めており、同法第10条に基づく指針では、賞与の支給額の算定に当たり不就業期間や労働能率が低下した割合を超えて不支給とすることは不利益取扱いに当たるとしている【労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針 平 18. 10. 11 厚生労働省告示第614号(最終改正：平成27年厚生労働省告示458号)】。

さらに、育児・介護休業法第10条においても、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止を定めており、同条に基づく指針では、賞与の算定に当たり休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等により短縮された労働時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして算定対象期間から控除等することは不利益取扱いに当たるとしている【子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針 平 21. 12. 28 厚生労働省告示第509号(最終改正：令和3年厚生労働省告示第366号)】。

判例では、賞与の支給要件としての出勤率の算定に当たり、産前産後休業、育児時間などの労働基準法等で認められた権利に対して不利益な取扱いをすることは、権利の行使を抑制し、労働基準法等がその権利等を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められる場合には、公序に反し無効であるとしたものがある。

なお、当該判例では、賞与額の算定において産前産後休業の日数分や勤務時間短縮措置の短縮時間分(不就業期間)を欠勤として減額の対象と扱うことは、直ちに公序に反し無効なものということはないとしている【東朋学園事件 最一小判 平 15. 12. 4】。