

Q 賞与を支給を支給日に在籍していない者に限定するのは問題か

A

賞与は、通常一定の算定対象期間を定め、その間の勤務成績等に応じて支給しますが、対象期間の終期と支給日との間には、一般に数週間程度の期間がおかれています。

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（労基法第 11 条）に当たるので、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、労基法第 24 条の賃金全額払い原則に反するのではないかとの疑問が生じます。

このような取扱いは、就業規則や労働協約での「支給日に在籍している者のみ賞与を支給する」という、いわゆる支給日在籍条項を根拠としているのが一般的ですが、自己都合退職の場合、判例では、支給日在籍条項の定めを合理的なものとして認めているケースが多く（「大和銀行事件」昭 57.10.7 最高裁第 1 小法廷判決）、法的には問題ないものと思われます。

しかし、定年や人員整理等の会社都合による退職の場合には、定年退職では、退職日を労働者本人が選択することができず、整理解雇等の会社都合退職についても、労働者の都合で退職するわけではありませんので、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、法的には妥当といえます。