

Q 賞与は、どのような要件をみたせば請求できるか

A

賞与は、法律上当然に使用者が支払義務を負うものではありませんので労働者が賞与の支払請求権をもつには、労働契約上の根拠が必要になります。

また、賞与が支払われる場合でも、それが単なる恩恵的な給付にすぎず、使用者の裁量により随時適当な額が支払われているような場合には、労働者は、法律上の請求権として賞与の支払いを求めることはできないと思われま

す。以上からすれば、労働契約において賞与が支払われる旨とその支給基準が定められている場合に、労働者は賞与の支払請求権をもつといえます。

では、何が労働契約上の根拠と言えるということになりますが、労働協約に賞与の支払いの根拠規定がある場合には、労組法 16 条によりそれが労働契約を規律することになります。

また、就業規則上の規定も、それが合理的なものである限り労働契約の内容となりますので、やはり賞与請求権の根拠規定となりえます。

さらに、賞与の支払いが長期にわたって行われ、しかもそれが当事者に規範として承認されるに至った場合には、黙示の合意が成立したものとして、あるいは民法 92 条の事実たる慣習として、労働契約の内容となります。

このように言える場合には、就業規則などの規定において賞与の支払義務が定められていなくとも、労働者は賞与の支払請求権をもつと言えます。