

←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

退職者への賞与

賞与の支給日には既に退職していた元従業員から、査定期間は在籍していたのだから支給日に在籍していなくても賞与を支払ってほしいと言われた。

労働者の言い分

- ①賞与の査定期間は在籍し、仕事もしっかりしていた。
- ②賞与の支給日前に退職したら、支給日に在籍していなかったので支給できないと言われたが、規程には明確に書かれていない。

会社の言い分

会社の給与規程は、「賞与は査定期間の全期間在籍しない者、支給日に在籍しない者には支給しない」と定めているから、規程上支給しなくとも問題はないはずである。

社労士からのアドバイス

- ①規程上は支給しなくともよいように思えるが、規程では支給日に在籍しない者には支給しないと定めているだけで、査定期間の全てに在籍した者が該当するのかやや不明確な点がある。
- ②僅かな日数の差で不支給にするのは、やや酷に過ぎる（退職理由も親の介護という同情すべきものである）ので、賞与でなく解決金として支給してはどうか。

最終決着

賞与という形でなく、解決金として所定金額の半額を支給することで合意した。

これを教訓に、賞与支給の査定期間に全て在籍しても支給日に在籍しない者には支給しない旨、給与規程を明確に改定した。



チェックポイント

教訓として、賞与支給の査定期間に全て在籍しても支給日に在籍しない者には支給しない旨を給与規程に明確に盛り込みましたが、そのほかにも給与規程には経営が悪化した時の事も想定して以下のことを明確にしておくことが望めます。

- ①毎年4月に定期昇給を規定している場合、「原則として」4月に昇給させるが、会社の経営状況により昇給しない場合があることを明記する。
- ②賞与は毎年6月、12月に支給すると規定している場合、会社は経営状況により賞与を支給しない場合があることを明記する。