

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367 〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

「新人」なら許されることも… 責任ある立場を自覚して行動を

お騒がせの北の隣国が、自称「人
工衛星」打上げ問題で、国際社会に
波紋を投げかけています。中小企業
に例えれば、「社長だった父親が亡
くなって、若い息子さんが、求心力
を高めるために、いろいろ苦労して
いる」段階といったところでしょう
か。先代の路線を引き継ぎつつ、情
報公開や演説等で、自分なりのカラー
も打ち出そうと奮闘しています。中
小企業の3代目であれば、「まだ若
いんだし、今回の失敗はいい勉強だ
と思えばよい」と声をかけるべき場
面でしょう。しかし、人民の生活と国
際社会に対し責任を持つ国家元首の
立場にある人物ですから、もちろん、
そんな甘い顔をするわけにはいきま

せん。一方、わが国の対応も情けな
い限りでした。担当者は、情報の正
確さに固執して、速報性の重要性は
頭の片隅にもなかったようです。
新入社員の研修などで、昔からよ
く使われている話があります。緊急
の会議があって、若手社員に資料の
作成が命じられました。若手社員は
責任の重大さに奮い立ち、完璧な資
料作成を目指しました。できあがっ
た資料は非の打ちどころのないもの
でしたが、残念ながら、時間がかか
りすぎて、肝心の会議には間に合
いませんでした。研修の講師は、「完
成度と締切とどちらが重要か、それ
を考えないといけない」などと話を
結びます。話者は、ストーリーの迫

真性を高めるために、細部の描写に
もこだわります。最近だと、「若手
社員は、タブレット端末等を使って、
分かりやすいプレゼンテーション資
料の作成に努めました」などが…など
脚色するところでしょう。私が大先
輩から聴いた古いバージョンの中に
は、「資料は修正液も使わず、きれ
いに清書されていましたが…」など
というのもありました。時代の流れ
を感じますね。米軍と自衛隊情報の
ダブルチェックに努めたといういい
話は、新人なら許されるかもしれま
せん。しかし、日本国民の安全に責
任を負う政府高官なのですから、厳
しく責任を追究されることになるで
しょう。

2012

6

賞与の性格

知って得する



賃金実務

ボーナスの季節が近づいてきましたが、「大部分の支払先は決まっています、余剰はほとんどない」という従業員が少なくありません。本来、賞与は会社業績に応じて支給・不支給を決められるはずですが、現実的には生活給の一部となっています。賞与の法的な位置づけと実態を、イチから確認します。

賞与は、労基法的には、賃金の

一種です。「賃金とは、手当、賞

与その他名称のいかんを問わず、

労働の対償として支払うすべての

ものをいう」と定義されています

(労基法第11条)。そのうち賞与と

は、「定期または臨時に、労働者

の勤務成績に応じて支給されるも

のであって、支給額が予め定めら

れていないもの」をいいます(昭

22・9・13発基第17号)。

しかし、月払いの賃金とは異なる

性格を持ちます。賃金支払5原

則のうち、毎月払の原則、定期

日払いの原則については、「賞与

その他これに準ずるもの」には適

用されません(同第24条第2項)。

賞与も賃金ですから、「不払い

があれば、罰則付きで支払が強制

されます。しかし、「不払い」を

追及されるのは、支払義務が確定

した賃金に限られます。

月払いの賃金は、労働契約に従

い、労務を提供する都度、支払義

務が発生します。一方、賞与につ

いては、就業規則等に「毎年6月

と12月に支給する」等の原則規定

があっても、「労働組合がある場

合は通例、労使交渉を経て、組合

がない場合は使用者が具体的な算

定方式や支給額を決定することに

よって」(荒木尚志「労働法」)、

初めて請求権が成立します。

実務的にいえば、月払いの賃金

には定期昇給があるのが一般的で、

下げようとすれば、労使間でそれ

なりの話し合い(または賃下げを

可能とする賃金システム)が必要

となります。これに対し、賞与は、

去年より多く払われるとは限らず、

建前としては不支給もあり得ます。

賞与の弾力的性格を利用し、業

績の短期的変動は、定期昇給では

なく、できる限り賞与に反映させ

る方針を採る企業が大多数です。

毎年交渉で弾力的に決定 固定生活給の意味合いも

直接、割増賃金の算定単価に影響
が出ます。旧来型の「退職時賃金
×支給率」という退職金制度を採
る場合、退職金の金額にもリンク
します。賞与の決定は、基本的に
「その年の夏・冬限り」のもので
すから、長期的な影響は最小限に
抑えることができます。

しかし、建前上は弾力的な決定
が可能といっても、「現実にはボー
ナスが出ないと、家のローンの支
払がでなくなる」という従業員
が多数います。ボーナスが出るこ
とを前提として、家や車のロー
ンを組んでいるわけです。そういう
意味からいうと、日本の賞与は100
%業績対応の賃金とはいえないで
しょう。

賞与の性格は、「基本的には支
給対象期間の勤務に対応する賃金
ということになるが、そこには功
労報償の意味のみならず、生活補
填の意味および将来の労働への意
欲向上策としての意味が込められ
ている」(菅野和夫「労働法」と

総括されます。

基本給をアップ・ダウンさせると、