

賞与・退職金 問題の相談例

労働問題マンガ教材

労働問題ケーススタディ
紙芝居

IT
企業



A
社
長

こちらは、A社長です。

A社長は、もともと、パソコンが得意であつたことから、脱サラをして、IT企業を作りました。パソコンのプログラムなどは得意である反面、人付き合いやコミュニケーションが苦手であり、特に、社員さんとの人間関係に悩んでいました。



『は一あ、こまったなあ。また社員さん、退職しちゃったよ。せつかく、入社してもらって、ようやく仕事に慣れてきた感じだったから、仕事量増やして、さらに成長してもらった途端、やめられちゃったよ。人財育成って難しいなあ』



そして、ある日のことです。

こちらは、事務員さんです。

『社長、大変です。先日、退職した従業員が、在職していた2年間について、ボーナスと退職金を支払えと、電話がきました。また、手紙も送ってきました』



『えっ、いったいどういうこと？なんで、うちをやめた人に、ボーナスとか退職金を払わないといけないの。全然納得できないよ。よし、とりあえず、うちにはボーナスを出す余裕なんてないし、そもそも退職金の制度なんてないんだから、そんなの払えませんって、返信を出してください』

『はい、わかりました』

IT企業



B社長

他方、こちらは、B社長です。

B社長も、A社長と同じく、IT企業を経営していました。

B社長とA社長は、小学校からの幼馴染で、よく、一緒にお酒を飲みに行く仲でした。



『そういえば、先日、A君が言ってたけど、退職した社員さんが、いきなり、ボーナスと退職金をくれ、なんて連絡してきたって、言ってたなあ。なんだか、すごい時代になったよなあ。』

まあ、弁護士さんの所にも相談に行ってみたら、払わなくて良いって判断だったらしいからひと安心だけど、うちも気を付けないとなあ。怖いなあ』

こちらは、B社長の部下の事務員さんです。

『社長、大変です』



『ええっ！！、いやな予感するー！！』

『先日、退職した従業員が、在職していた2年間についてボーナスと退職金を支払えと要求してきました』



『うわー，うちにも来たー。やだなあ。なんで，うちをやめた人に，ボーナスとか退職金を払わないといけないの。全然納得できないよ。やっぱり，手紙とかも送ってきたのかな？』

弁護士 内容証明

『社長，それが，弁護士からの内容証明郵便も届きました』

『ええー！いったいどういうこと？こっちも弁護士さんに相談しなきゃ』



こちらは，弁護士さんです。

『こんにちは。今日はこういったご相談ですか？』

『はじめまして，先生，すみません，かくかくしかじかでして』

B社長は，事情を弁護士に説明しました。



『先生，幼馴染みの同業の経営者が，同じ目にあって，弁護士の先生に相談したところ，払わないことになったと聞いたのですが，どうでしょうか？』

ルール

契約書 約束



抽象的 約束

『まず、確認させていただきたいのですが、御社では、ボーナス、賞与については、どういうルールになっていましたか？』

『はい、うちでは、契約書には、毎年、冬のボーナスだけ、給料の一个月分だけ支払うと書いてあります。』

でも、ボーナスというのは、業績が悪いときは、払わなくてよいものだと思いますので、最近はずっと払っていません』

『そういう状況でしたか。そういう場合ですと、契約書に、毎年冬のボーナスとして給料1か月分支払うという契約、約束をしていると判断される可能性が高いです。そうであるとすると、これは支払わなければならない可能性が高いですね』

『ええー、だって、幼馴染みの経営者は、払いませんでしたよ。なぜ、うちだけ、払わないといけないんでしょうか？』

『そのケースがどういう事情があったのかはわかりませんが、ボーナスの支払いについて具体的な約束をしていない、たとえば、「業績がよかったら支払うときもある」というような抽象的な約束であったのであれば、これは法律上は請求できないと判断されることが多いので、そういったケースだったのかもしれませんが』



契約書 給料 2か月分 賃金 後払い的 性格 恩恵的 給付

『なるほど、うちの場合は、明確に、冬のボーナスとして給料1か月分払うという約束をしていた、という違いがあるということでしょうか？』

『はい、そのとおりです』

『あー、そうだったんですね。じゃあ先生、退職金のほうは、どうでしょうか？』

『御社では、退職金については、どういう制度になっていますか？』

『はい、うちでは、契約書に、退職時に給料2か月分を支払う、と書いてあります。ということは、やっぱり、これもそのまま支払わないといけないということでしょうか？』

『はい、その可能性が高いと考えます』

『よくいわれるのは、そのように、退職金の支給基準が明確に定められている場合は、賃金の後払い的な性格のお金と考えられて、支払いが必要になります』

『逆に、退職金の支給基準が抽象的で不明確で、もっぱら、会社の自由裁量で、支給するかしないか、するとしたらいくら支給するか、会社が自由に決める、ということであれば、賃金の後払い的性格のお金ではなく、いわば恩恵的給付のお金と考えられ、支払わなくても良い、ということになると言われています』



『ということは，うちの場合は，ボーナスも退職金も，全員に対して，しっかりと全額払わなきゃならないってことか，うわー，大変だー』

<参考>

賞与や退職金の内容が争われるケースの一例を、マンガ形式でお伝えしました。

もちろん、最終的な結論は、ケースバイケースであり、裁判になってみないとわからないケースが多いですが、賞与や退職金は、その内容や支給条件についての理解が人によってバラバラであることが、トラブルを招く原因であると思われます。

このあたりも加味して、あらかじめ、しっかりと制度を確認しておくことを推奨します。

しばらく時間が経ってからこのような紛争になり、会社側の主張が認められなかった場合、さかのぼって金銭の支払いをしなければならないことになる、しかも一時金で支払わなければならない、などの可能性があります、リスクがあります

（この物語は制作時点の情報になりますので最新の法改正、判例変更にご注意下さい）。