

相談室 Q&A

退職関係

Q

賞与の支給日在籍要件を満たすために 退職日を調整する社員に対し、 退職日を早めさせることは可能か

当社のある社員が自己都合退職を予定しています。当社では賞与の支給条件として「賞与支給日に在籍していること」を定めており、当該社員も賞与支給日以降での退職を届け出ています。ただし、会社としては当該社員が過去に数々のトラブルを起こしたことから、賞与支給日を待たず退職させたいと考えています。このようなケースで、自己都合退職という位置づけを変えずに退職日を前倒しすることは可能でしょうか。

(大阪府 S社)

A

賞与支給要件の充足を避けるために、会社の判断で一方向的に退職日を前倒しすることはできない。退職日を変更するためには、当該社員との合意により、退職日を変更する必要があるが、賞与支給要件を充足しなくなることを知らせることなく、退職日の変更合意を行うことは、説明不足などを理由に合意の効力が否定されるおそれがある

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 賞与支給と在籍要件

多くの会社では、賞与の支給に関して、賞与支給日に在籍していることを要件とする旨の「支給日在籍要件」を定めています。

この在籍要件については、過去に最高裁が「被上告銀行においては、本件就業規則32条の改訂前から年2回の決算期の中間時点を支給日と定めて当該支給日に在籍している者に対してのみ右決算期間を対象とする賞与が支給されるという慣行が存在し、右規則32条の改訂は単に被上告銀行の従業員組合の要請によつて右慣行を明文化したにとどまるものであつて、その内容においても合理性を有する」(大和銀行事件 最高裁一小 昭57.10.7判決)と判断しており、その後も判例が変更されることなく維持されているため、今でも多くの企業で在籍要件が採用されています。

ただし、賞与の支給日在籍支給要件の「支給日」とは、支給が予定されていた日と解するべきであるとし、現実の賞与の支給が予定された日より遅れたとしても、本来の支給日に在籍していれば、その従業員は賞与の支給を受けることができる旨判断された裁判例も存在しており、現実の支給日を変更することで在籍要件を満たさないようにすることは許容されないと考えられます(須賀工業事件 東京地裁 平12.2.14判決)。

2. 退職の事由である自己都合や会社都合について

ご質問によれば、貴社は自己都合退職を維持することを希望されていますが、その理由としては、おそらく会社都合とすることが、退職金の額の違いに加え、会社にとって悪影響になることを懸念しているのではないかと考えられます。

確かに、会社都合の解雇等を実施した場合には、各種の助成金の不支給要件に該当する可能性があるなど、会社にとって不利益が生じることもあります。

自己都合と会社都合の相違は、主として離職票の記載と関連しており、その記載内容に応じて判断されています。従業員自身から退職の意向を示されて、それを承諾する形であれば、自己都合退職となりますが、会社からの退職に向けた働き掛け（退職勧奨）によって退職を決意した場合などには、たとえ解雇したわけではなくても、雇用保険等の取り扱いとしては、会社都合に該当することにならざるを得ません。

3.退職日の前倒しの可否

原則として、期間の定めのない労働者（定年まで雇用することが予定されている労働者）は、退職日の2週間前までに使用者に退職を届け出ることによって、退職することができることとされています（民法627条1項）。

したがって、労働者から退職の届け出を受けた時点で、退職日は確定してしまうため、これを使用者の意思で変更することはできません。

退職の届け出を受けてから退職日を変更するためには、労働者と使用者の合意により、退職日を変更するほかありません。退職日の変更が、賞与の請求権を失わせるものであることを知らせることなく合意したとしても、当該合意の効力が詐欺または錯誤などの理由により否定されるおそれがあるため、十分な説明を尽くした上で合意しなければならないと考えられます。また、自己都合退職を維持するためには、労働者の自発的な意思により変更したことを明確にするためにも、自己都合により退職する旨を含めた内容で合意しておくべきでしょう。

なお、懲戒解雇を実施した場合について、支給日 In 籍要件の適用を肯定した裁判例（日本テレコム事件 東京地裁 平 8. 9.27判決）がありますので、退職日の前倒しのみを考慮するのであれば、

退職日が到来するまでの間に、即時解雇を行って解雇予告手当を支払うか、解雇予告手当の除外認定を取得する方法も考えられます。しかしながら、この場合は、解雇権濫用とにならないように十分な解雇事由が必要であるほか、「自己都合」を維持した状態で退職日を前倒しすることはできません。

4.退職予定者の賞与減額について

現実的には、退職日の前倒し等により全額の支給を避けるのではなく、これまでの過去の数々のトラブルを含めて賞与額の評価を行い、支給額自体を減額するといった対応が望ましいでしょう。ただし、トラブルのうち評価対象にできるのは、賞与の評価対象期間とされている範囲に限られます。

また、退職予定者であることを理由に賞与を減額したことについて争われた裁判例もあります。ベネッセコーポレーション事件（東京地裁 平 8. 6.28判決）では、支給日には在籍しているけれども、年内に退職する予定の労働者について、賞与の支給額を減額する旨の規定の適用に関して、「将来に対する期待の程度の差に応じて、退職予定者と非退職予定者の賞与額に差を設けること自体は、不合理ではなく、これが禁止されていると解すべき理由はない」としつつ、差を設けることができる「範囲・割合については、本件支給基準書に記載された従業員の各類型毎の支給基準を対比し、在社期間の短い中途入社者は将来に対する期待部分の割合が比較的多いタイプの従業員であると思われること等の諸事情を勘案し、弁論の全趣旨に照らして判断すると、当時の被告については、これと同一の条件の非年内退職者の賞与額の2割とするのが相当である」と判断し、退職予定者の賞与のうち2割の減額を許容しました。

退職予定であることを理由として減額を認めた裁判例は、あくまでも減額の規定が定められていたことに留意する必要がありますが、退職予定であることや過去のトラブルなどを理由とした減額の事由を加えて支給金額を減額する方法により対処することも検討に値するのではないのでしょうか。