



## 今さら聞けない賃金の基本 第2回

前回に引き続き、会社、従業員の双方にとって重要な関心事である「賃金」について、今回は、Q & A方式でご説明いたします。知っているようで案外知らない、それが賃金です。今回も要チェックです。

### Q 1 . 退職した社員から賞与支払の請求があった。支払わないといけないのか？

労働協約、就業規則、個別労働契約書上に、退職社員には支払わない旨が規定されていれば支払う義務は生じません。

賞与は、一般的に一定の賞与計算期間内の勤務に対して支給されるものです。そのため、賞与計算期間を満了に勤務した者は、たとえ賞与支給日までに退職していたとしても「特段の定めがない限り」賞与の請求権を持つことになります。

また、賞与計算期間の一部だけを勤務して途中で退職した者については「特段の定めがない限り」賞与計算期間内の勤務割合に応じて請求権を持つとされています。

しかし、上記の取扱いは「特段の定め」がない場合であり、「特段の定め」があればそれに従うことになります。では、具体的に「特段の定め」とはいったいどのようなものなのでしょうか。

それは「支給日現在に在籍している者に賞与を支給する」といった明文を就業規則等に記載することです。これを「支給日在籍要件」といい、この要件が就業規則等に定めてあれば、たとえ賞与計算期間すべてに在籍していても、賞与支給日前に退職していれば、使用者に賞与を支払う義務は生じません（退職社員への賞与の取扱いは就業規則に定めておくのが一般的です。）

### Q 2 . 退職金の不支給、減額はどのような場合に可能なのですか？

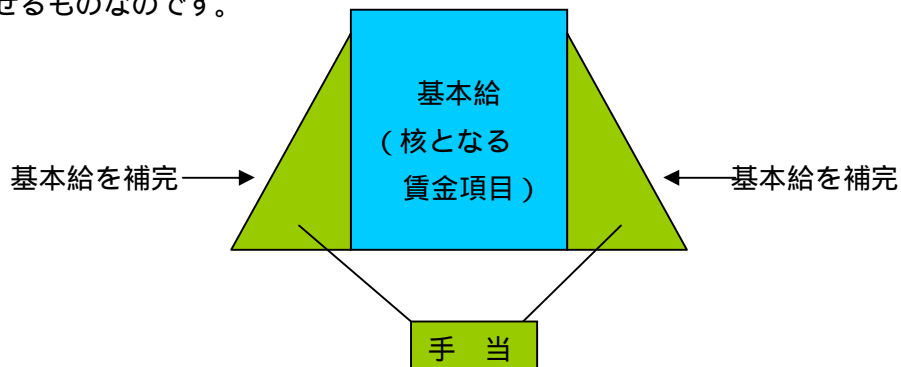
あらかじめ、就業規則等にどのような場合に退職金の不支給・減額をするかを、明確に定めていれば、退職金額の不支給・減額は可能となります。

退職金の内容は、会社が定めることができます。将来のリスクを想定して、例えば、正社員のみを支給する、懲戒解雇者については支給しない、自己都合退職の場合には支給額を2分の1とする、等様々な該当事由を、就業規則等に明記しておくことが望ましいでしょう。

Q3. 家族手当とか能力手当とか、他の会社の給与には、色んな手当がついていますが、これって必要なの？

手当を付ける、付けないは会社の自由です。したがって、最もシンプルな基本給のみの給与でも、違法ではないのです。手当の名称も、会社が自由に決めて良いのです。

また、手当の位置づけはあくまでも基本給を補完するというものです。月例給与の核は基本給であり、基本給だけでは吸収できない個別の特定要素（条件）を受け止め、反映させるものなのです。



諸手当は、職務関連手当、生活関連手当、その他の手当、の3つに大きく区分できます。以下に一般的な手当を例示しておきます。

職務関連手当	生活関連手当	その他手当
仕事や職場環境、能力や労働市場要因といった面で基本給を補完する役割を持つ手当	生計費格差を補填する役割を持っています	に当てはまらないもの
役職手当 営業・外勤手当 特殊勤務手当 特殊作業手当 特殊職種手当 特殊職務手当	家族手当 地域手当(都市手当、寒冷地手当) 単身赴任手当 住宅手当 食事手当	通勤手当 出向手当 資格・免許手当 精皆勤手当 業績手当

理論的には、不必要な手当は、設けない方が良いこととなります。しかし、企業には、理屈だけでは割り切れない個別の事情があるものです。したがって、その企業の実態に合った、妥当性があるのか否かを検討し、手当を設定してはいかがでしょうか。

文：池田 隆充