

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

ボーナスの支給を巡って就業規則の開示を求めて争われた事例

最近の千葉県労働委員会の事例

1. 事件の概要

労働者 A は、Y 社に勤務していたところ、ある年の 3 月に、Y 社から協調性を欠いた言動などに対する注意警告を受けたが、これに納得できず、X 組合に相談し加入した。

その年の 8 月、A は 9 月末日で自己都合退職する旨の退職届を会社に提出し、その後休暇を取得したが、休暇中に支給となった夏季賞与が A には支給されなかった。

そのため、A の委託を受けた者が Y 社に確認をしたところ、

「A は遅刻早退があったため夏季賞与を支給しなかった」との回答があった。

ところが、X 組合が A の夏季賞与の支給を求めて団体交渉を申し入れたところ、

Y 社から「就業規則給与規定に基づき、夏季賞与を支給していない」との回答があった。

そこで、X 組合は、就業規則の開示及び団体交渉の開催を求めたが、Y 社側がこれに応じようとせず、このままでは進展が見込めないとして、労働委員会にあっせんを申請した。

2. 使用者側の主張

まず、賞与の支給は、会社の恩恵的に支給するものであり、従業員が請求する性格のものでない。

そのうえで、以下の理由によって支給しなかった。と述べていた。

①A は、月に 2, 3 回程度の遅刻や早退それに、同僚に対する暴言などで、勤務成績や態度に問題があったため、「注意、警告書」を提示し始末書の提出を求めたが、始末書は提出されなかったこと。

②9 月末日付けで退職予定の A は、「賞与支給日において既に退職している者、又は、退職を予定している者には支給しない。」と定めた就業規則給与規定に基づき、支給対象とはならないこと。

3. 労働委員会のあっせんについて

労働委員会は、公労使各 1 名のあっせん委員が指名され、あっせんを開始します。

今回の案件は、あっせんの現場には、労働者 A 本人は出席をしなかったために、労働者の意向を反映したあっせんになるように、事前に十分な聴取を行ったようである。また、A の言動の評価に係る労使間の認識の差は大きかったが、少なくとも事実関係に大きな争いはなかったことから、X 組合に対して、勤務成績等に応じて賞与に差を設けること自体は不合理ではなく、夏季賞与の全額支給を求めることは難しいことを説いた上で解決金の額を調整したようである。

4. この事例から学ぶこと、

①就業規則について

労基法第 89 条により、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届けなければならない。

1 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項

2 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

3 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

3 までが絶対必要記載事項です。4 以降は、相対的¹必要記載事項です。

労基法第 106 条により、

（法令等の周知義務）

使用者は、就業規則を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。

（見やすい場所に掲示、又は備えること。書面を労働者に交付すること。磁気テープ、磁気ディスク）
今回の場合は、使用者は、就業規則を労働者に対して、全く公開をしていないことが判明した。そのような状態の場合、就業規則が有効かと言うと全く有効ではないとみなされる。

（平成 10 年 9 月 7 日大阪地裁判決関西定温運輸事件より）

また、平成 15 年 10 月 10 日最高裁第二小判決フジ興産事件より

就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続きが採られていることを要するものというべきである。という判決文であった。

私は、労働審判に長年かかわっているが、多くの場合に、就業規則が社長室の棚の中にある。そして、「従業員が、勝手に社長室に入れるよう、いつもドアは開いていて、棚の中から就業規則を取り出すことができる。だから、従業員には、周知しているよ。」と主張をする社長によく会う。この様にやることが本当に周知していることなのかと、適切にアドバイスできる人が周りにはいないのだろうかと思う。

②賞与の支給について

・従前 前年度実績をくだらない額支給されてきたからと言って、原告の主張する具体的な賞与請求権を基礎づける労働慣行の存在を認めることはできない。とされ、労働慣行としての賞与請求権は否定されている。（平成 9 年 5 月 19 日、大阪地裁判決 松原交通事件）

・賞与は、該当の全期間に労務を提供したことにより褒章^{ほうしょう}と将来の労務の提供を奨励する趣旨が含まれているので、賞与の支払いにつき支給日²在籍を条件としても違法ではない。

（昭和 63 年 6 月 27 日東京地裁判決エジス事件、昭和 60 年 11 月 28 日最高裁 1 小判決京都新聞社事件）

その上で、賞与については 3 つに性質を持っていると考えられる。

1. 功勞報償的性質（賃金の後払い的性質）

2. 恩恵的性質

3. 将来の継続勤務の期待的性質

あっせん案について、労働者 X は、賞与の第 3 番目の性質を満たしていないということで 2 割の減額を考えたようである。