

坂田社労士事務所便り

支給日前に退職する者への賞与不支給は可能か

◆賞与の支給に関する問題点

賞与の支給について、1～6月を算定対象期間として7月末に支給するようなケースで、賞与の支給算定対象期間のすべてに勤務していた社員が支給日より前に退職する場合に賞与を不支給としても、問題はないのでしょうか。

◆賞与不支給が可能な場合

次の①、②のいずれかに該当する場合には賞与を支給しないことが可能といえます。

- ①賞与支給日に在籍していることを賞与の支給条件としており、就業規則、労働協約、労働契約に定めている、あるいはそのような労使慣行がある場合
- ②退職日までに賞与の支給額や算定方法が決定していない場合

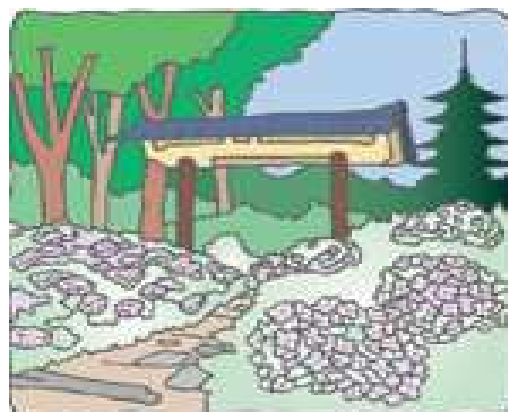
◆支給日在籍要件とは

上記は①は、「支給日在籍要件」と呼ばれるもので、賞与の受給権の取得につき当該支給日に在籍することを要件とする慣行は、その内容において不合理なものといえることはできず、従業員がその存在を認識してこれに従う意思を有していたかどうかにかかわらず、事実たる慣習として社員に対しても効力を有するものといえるべきものである、といった裁判例があります。

したがって、①のような場合には算定対象期間の全部または一部勤務した社員であっても、賞与の支給日より前に退職する者には賞与を支給しないことが認められると考えられます。ただし、例年より支給日が遅れたために、例年の支給日には在籍していたが実際の支給日前に退職した者には、「支給日在籍要件」は適用されません。

◆支給日在籍要件がない場合

では、「支給日在要件」がない場合はどうなるのでし



ょうか。この場合には、上記②に該当するか否かが問題となります。賞与の請求権について、査定などを経て、使用者が具体的な支給額またはその計算方法が決定した時点、あるいはこの点について労使の合意が成立した時点以降から生ずる、とする考え方が有力だからです。この解釈によると、支給額またはその計算方法が決定される日までの間は、社員には賞与の請求権がないこととなりますので、たとえ、賞与の算定対象期間の全部に勤務していても、決定日前に退職する者には賞与を支給しないという取扱いが可能となります。

社員のブログでの書込みはどこまで許される？

◆ブログの普及

最近はブログを利用して職場での出来事、仕事の愚痴を書き込む人が多くなっているようです。

社内の出来事や愚痴をブログに書き込んだ場合、会社が当該社員を処分することは可能なのでしょうか。

◆「出版物」と同じ扱いになることも

自分自身の楽しみや仲間との交流の場として私的に利用しているブログでも、原則として、

誰でもアクセス可能なウェブ上に公開した内容は、出版物などによる公表と同等の扱いを受けることがありますので、掲載には注意が必要となります。

◆公益通報者保護法との関係

公益通報者保護法は、公益のために通報を行った労働者に対する解雇等の不利益な取扱いを禁止する法律で、今年4月1日に施行されました。

ブログは公益通報者保護法の保護対象ではないとされていますが、ブログに会社の不正行為を書き込んだために会社から処罰された場合などは、この書き込みを内部告発とみれば、内容が真実と信じるに足る内容ならば社員の立場が守られ、懲戒等の処分が取り消される場合があるといえるでしょう。

◆内部告発といえるか？

一般に、内部告発か否かの判断のポイントは、①書いた内容の真実性、②目的の妥当性、③方法の妥当性だとされています。

目的は、個人的な恨みを晴らすことなどのように私的なものではなく、会社の不正を正すことなどの公益性の高いものであることが望ましいといえます。

公表の方法も、ネットで突然公開するのではなく、まずは勤務先や監督官庁などに是正を働きかけたほうが保護される可能性が高いでしょう。

◆言論の自由との関係は？

内部告発とみなされなくても、公表した内容が真実であると信じられる根拠があれば、原則として、「言論の自由」に基づき守られるでしょうが、その内容が会社の定める企業秘密であったり、社内規程で公開を禁止している事柄であれば、懲戒等の処分は有効になる可能性は高いといえます。

～坂田からひとこと～

先月から社会保険庁のHPで「年金web」という番組が始まりました。年金のしくみや手続などが、動画で分かりやすく解説されています。お時間のあるときに覗いてみて下さい。

新入社員⇄上司に求めることは何か？

◆新入社員を迎えて

今年もまた、各社が新入社員を迎えました。仕事のマナーや働く際の心がけなど、上司が新入社員に気をつけてもらいたいこと、仕事面・精神面など、新入社員が先輩や上司に求めることはどんなことでしょうか。

◆上司が新入社員に求めること

・「ホウ・レン・ソウ」の徹底

一般的に、「ホウ(報告)・レン(連絡)・ソウ(相談)」と呼ばれる基本的なマナーが重要だと言われています。あるアンケートの結果によると、上司は、まだ仕事に慣れていない新入社員に対して、「わからないことや悩んだことがあれば相談してほしい」と思っており、また、「挨拶をきちんとしてほしい」、「嘘をつかないでほしい」などと考えているようです。

・自分なりの考えを持つことも大切

「ホウ・レン・ソウ」の徹底を求める一方で、「わからないことはすぐに質問するのではなく、自分なりに考えてから聞くようにしてほしい」、「一度聞いたことを何度も聞き直さないでほしい」、「時には上司の誘いを断るくらいの勇気も必要」などと、社会人としての自覚も求めているようです。

◆新入社員が上司に求めること

逆に、新入社員は上司に対して、「的確なアドバイスをしてほしい」、「指示ははっきりとしてほしい」、「説明するときには全体的な流れから説明してほしい」などと考えています。また、「間違っていてなぜそう考えたのか理由を聞いてほしい」、「部下の教育を放棄しないでほしい」とも思っているようです。

◆コミュニケーションが重要

双方の意見の基本となっているのが、「コミュニケーション」の大切さです。上司はコミュニケーションを通じ、部下に仕事に対する責任感とその大切さを伝えること、また、部下がどのように考えているかを聞くことが重要だといえるでしょう。