

そもそも賞与は 何のためにあるのか

注目トピックス

01 | そもそも賞与は何のためにあるのか

日本では夏・冬の時期にボーナスが支給される慣習がありますが、その目的は企業によって様々です。

賞与はそもそも何のためにあるのか、支給しなければならぬのか、支給するとしたらどんな支払い方が良いかについて考察します。

特集

02 | 退職社員はなぜ「解雇扱い」に

して欲しいのか

労使トラブルの多くは退職する場面で起こります。退職時の企業側の対処を疎かにすると、後になって大きな労働問題に発展することがあります。退職時に起こりうるトラブルの類型を紹介し、その対処法について説明します。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

賞与はそもそも何のためにあるのか

冬の賞与の支給時期になりました。賞与は本来支給しなければならないのでしょうか。その意味や目的について改めて整理してみましょう。

はじめに

日本では夏・冬の時期にボーナスが支給される慣習がありますが、その目的は企業によって様々です。

賞与はそもそも何のためにあるのか、支給しなければならないのか、支給するとしたらどんな支払い方が良いかについて考察します。

賞与の目的

① 生活保障のため

賞与の歴史を辿ると、江戸時代の「氷代」「餅代」が起源であるという説があります。これはお盆や年末年始には帰省や行事で何かと出費がかさむことから、その費用を補助しようという「生活保障」の意味合いが合ったと考えられます。

昔の大店の奉公人は薄給で雇われていたでしょうから、盆暮れの出費を経営側が面倒を見る動機・必然性もあったのでしょう。生活保障的な観点から言うと、賞与額は「生活費」に比例する傾向になり、それはつまり「生活費が多くなる年長者ほど多く支給する」年功的設計をすべきとなります。

そして、生計費の一部であることから、減額や不支給がしにくくなります。

② モラル維持のため

一方で、賞与には「モラル維持」の役割であった歴史もあります。会社全体の儲けに応じて賞与を支給することで、日頃の仕事を怠けないよう動機付けする狙いでしょう。

モラル維持の観点からは、賞与は「利益への貢献度」に比例して設計すべきであり、「頑張った人ほど多く支給される」よう分配しなければなりません。

賞与のタイプ別比較

	生活保障型	モラル維持型
時期	夏・冬	決算期など
分配基準	生活費	貢献度
支給額の変動幅	小さい	大きい

現代の日本はミックス型

現代の日本では、「生活保障」と「モラル維持」をミックスさせた目的で賞与が支給されることが多くみられます。

貢献度が労働者別に比較しやすい業種、あるいは成果報酬文化が強い企業ではモラル維持型に寄り、貢献度を正確に計測しにくい業種、または保守的な企業では生活保障型に近づく傾向があるでしょう。

どのように賞与を分配するのが良いか

賞与は法律上「必ず支給しなければならない」わけではありません（注：就業規則などで支給することが規定されている場合は支払い義務が発生します）。また、その支給基準も比較的自由に企業が設計することができます。

企業の優先的な重要課題が「人手の確保」にあるならば、賞与は生活保障型で、かつ平等に分配するよう設計した方が良いでしょう。賞与が安定して支給されることは安定型思考の求職者にアピールする要素となります。

一方で自社の課題が「優秀な人材の流出防止」であれば、思い切り金額に差をつける方が良いでしょう。

賞与分配については企業規模が小さいほど経営者の個人的感情で決めてしまいがちですので、時には客観的なフィードバックを受けることも有効でしょう。

賞与に関するご相談は当事務所までご相談ください。

退職社員はなぜ「解雇扱い」にして欲しいのか

労使トラブルの多くは退職時に起こります。退職時の対応を疎かにすると後で大きな問題に発展することがあるため、注意が必要です。

はじめに

労使トラブルの多くは退職する場面で起こります。退職時の企業側の対応を疎かにすると、後になって大きな労働問題に発展することがあります。以下、退職時に起こりうるトラブルの類型を紹介し、その対処法について説明します。

1. 退職理由を「解雇扱い」にする

退職時に、労働者から「退職の理由を解雇にして欲しい」と要望されることがあります。これは「退職理由が解雇だと、失業保険給付で優遇を受けられるから」です。

便宜を図るつもりで事実と違う退職理由を証明すると、失業保険の不正受給に企業が加担したと言われかねません。

また、会社が解雇したことを書面で証明したことを逆手にとって、退職者が「解雇されたのは不当であり法律上無効だから未払い賃金を請求する」という訴えを起こす余地も生まれます。

対策としては、安易に退職理由を解雇にする前に、当事務所にご相談いただくことに尽きます。退職事案（解雇が絡む事案）は最も慎重に対応しなければならないことにご注意ください。

2. 有給休暇残日数分を全て請求

退職前に残っている有給休暇を全て消化するよう退職者が求めてくるパターンもよくある相談事例です。有給休暇について、企業側は「時季変更権：業務に支障があるから他の日に変更するよう求める権利」を持っていますが、退職日後に変更してもらうことはできません。

仲違いして退職するケースの場合、企業側としては有給休暇の全消化に快く応じたくない気持ちになることも理解できますが、有給休暇請求について、少なくとも法定の権利がある分は当然の権利として使用を認めましょう。

感情的になって有給休暇消化を拒否すると、退職社員が労働基準監督署などに申告し、臨検調査が行われ余分な対応をすることになるかもしれません。

3. 減給に不満を持って辞める

減給に不満を持って退職する社員への対応も慎重に対応すべき案件です。労働契約法において、企業側からの一方的な労働条件不利益変更は認められない（同意が必要）と定められているため、退職後にその部分の権利主張をされることにつながります。

減給という処分は労働者の生活と自尊心の両方を脅かすため、感情的な対立を生みがちです。対策としては、感情的な不満を緩和する何らかの対策をすることです。

例えば「今後お互いに債権債務がない」という合意書を取り交わす見返りとして退職金を増額したり、再就職の便宜を図ったりという方法があるでしょう。

4. 退職後に SNS などに企業の悪評を書き込む

退職後に SNS などに企業の悪評を書くなどの行為をすることもあります。

転職サイトの口コミに悪意ある書き込みをしたり、近所に悪口を言いふらしたりといった行為を予防するためには、やはり退職前に合意書を取り交わしその中に秘密保持条項を加えて抑制するか、あるいは退職前に何らかの金銭和解を試み、感情的対立を緩和させるかでしょう。

退職者が（企業にとっての）問題行動を起こす動機はほとんどが感情的な不満です。その不満感情をうまく逃がすよう気をつけてください。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の高山です。

イオンが松本にオープンしました。オープン時は当初予定したほどの混雑はなく、道も渋滞することはあまりなかったようです。私も何度か足を運びましたが、飲食店は結構充実しているように感じました。

世の中にはイオニストという言葉があるようで、週末イオンで1日を過ごす人のことというそうです。イオンを始め、大型ショッピングモールが提案しているものは、「モノ」ではなく「コト」だそうです。買い物をするだけでなく、そこで仲間と食事をしたり、映画を観たり、イベントに参加したりと体験型の消費です。「イオンに来て1日楽しんでいってください」ということです。そのヘビーユーザーがイオニストです。冬でも暖かいイオンの店内を、日課の散歩コースにしている年配の方もいるそうです。いずれにせよ、今後イオンのような大型ショッピングモールがどう松本の消費者に受け入れられていくか、注目したいです。

