

賞与・一時金の法的請求権に関する考察

Consideration on right of bonus

松井 良和

I. はじめに

日本では、一般的に夏と冬の2回に分けて、賞与、一時金、ボーナスという名称での金銭が支給される。こうした賞与等の支給¹に関しては、就業規則等の規程を設けるのが通例となっているが、「会社の業績を勘案して支給する」、「個人の成績、勤務成績を勘案して支給する」など、支給額が予め決められておらず、支給基準も抽象的な規定にとどまっていることが多い。そしてこうした場合、実際の支給に当たっては、会社が一方的に決定する、あるいは労使間の交渉を通じた協定の締結等に基づいて支給額が決定される。

後述するように、賞与はもともと使用者が恩恵的に支給するものであったが、江戸、明治、大正、昭和の時代を経て、賃金の後払い的性格や生活費の補填的性格、功勞報償的性格といった複合的な性格を有するに至っている。これらの複合的性格を有する賞与の請求権に関し、上記のように、就業規則等に抽象的な規定が設けられるにとどまり、具体的な支給率や支給額が予め確定していない場合、支給率や額について使用者の決定あるいは労使間の合意がなければ具体的な請求権は発生しないとする見解が、通説、判例において確

立した法原則になっている²。

このように賞与は複合的な性格を有するといえど、恩恵的性格を含むことから、使用者の決定によって支給率や支給額が決まるという側面があり、この点から、使用者の決定がなければ具体的な請求権は生じないとする見解が主張されてきた。そして、労働者の賞与請求権は使用者の決定によって発生することから、会社の業績又は経済状況に応じて、使用者が賞与を不支給、又は前年度実績から一方的に減額するという事態が生じ、労働者にとって不利益となる場面が出てくる。

労働者の不利益という点では近年、コロナ禍の影響により、賞与を不支給とする企業も登場してきている。例えば、コロナ禍の影響を大きく受けたANAでは、今年の5月に、2021年度の賞与を夏、冬ともにゼロとすることを労働組合に提案したことが報じられた³。賞与を不支給としたANA以外にも、飲食サービスや運輸・郵便といった生活関連サービス業では、賞与の支給が17～18%減とされており、業種によっては賞与に大きな影響が出ているものもある⁴。

しかし、賞与は、使用者が恩恵的に支給する性格以外にも、賃金後払い的性格や生活費の補填的性格を有することが裁判例及び学説

-
- 1 賞与、一時金、ボーナスといった様々な名称に関して、労働者側は一時金、使用者側は賞与という言葉を用いるとのことだが、本稿では後掲の基本書に倣って、主に賞与という文言を用い、裁判例等で用いられている限りで一時金という言葉を用いる。
 - 2 高木紘一「退職金・企業年金・賞与」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第5巻 賃金と労働時間』（有斐閣、2000年）155頁。
 - 3 朝日新聞2021年5月11日朝刊より。
 - 4 朝日新聞2021年6月27日朝刊より。

においても共通して認識されている。使用者側からすると、賞与は業績に応じて賞与総額を変動させる弾力性にメリットがあるが、労働者からすると、賞与の支給を生活設計の中に組み込むのが通常であり、生活費の補填という性格からすると、安定的に支給されることが望ましい⁵。そしてこの要請からすると、使用者による一方的な減額、不支給は労働者にとって不利益性が大きい。

使用者が賞与を一方的に不支給又は大幅な減額をすることを可能にしているのは、判例において、就業規則等に賞与を支給する旨の抽象的規定では請求権は発生せず、支給率や額について使用者の決定又は労使間の合意がなければ具体的な請求権は発生しないという法原則も一因にあると思われる。

この法原則に従って、就業規則等の抽象的規定では賞与の請求権は発生せず、具体的な支給基準が明確な場合に、賞与も労基法上の賃金に該当するという考え方は、賞与も労基法上の賃金であるとして、同法上の保護を及ぼすことに主眼があると考えられる。この点、学説においても、賞与が労基法11条という賃金といえるかが問題にされてきた⁶。

私見でも、賞与も賃金としての性格を有することは否定しない。しかし、労基法上の賃金に該当するといえるために、支給基準が明確化されていなければならないことと、労働契約上、使用者に支払義務が生じ、労働者に賞与請求権が発生することは本来的には別の問題であるとする。私見によると、賞与が労基法上の賃金に該当するかは、労基法上の諸規定の適用の有無の問題であり、労働者の賞与請求権は契約上の問題として、当事者間

に争いがある場合にはその解釈の問題であるとする。

すなわち、賞与の請求権は契約上の根拠に基づき発生すると考えられることから、抽象的な規定しか存在しない場合には、請求権の有無は契約の解釈によるものと思われる。しかし、日本において労働契約論は主に、就業規則論として論じられ、具体的な契約解釈の手法についてはあまり議論されてこなかった点が次の問題としてある。

本稿では以上の問題認識の下、賞与の法的請求権のあり方に関し、これまでの判例及び学説を検討しながら試論を示すことにしたい。賞与に関しては、支給日在籍条項に関して論じられることが多く⁷、賞与請求権それ自体について論じたものは多くないと思われる。本稿では、賞与の請求権に関する試論を示すことによって、わが国に欠けていると思われる、労働契約の解釈に関する議論の端緒となることを期待したい。

II. 賞与の法的性格

1. 日本における賞与の変遷

日本における賞与の起源は、江戸時代に遡ることができる。江戸時代の商家では、年の暮に番頭や手代に「餅代」が支給され、これが年末賞与の起源となっている⁸。また、夏の賞与に相当するものとして、盆の藪入りに丁稚や手代に支給された「小遣い」と「お仕着せ」が起源だと理解されている。ただし、小遣いやおしきせは、餅代に比べると少額であったという。

5 西谷敏『労働法第3版』（日本評論社、2020年）300頁。

6 近藤昭雄「一時金請求権の法的性格と受給資格剥奪の効力（2）」労働判例400号（1983年）8頁など。

7 例えば、山田省三「賞与の支給日在籍条項をめぐる法理の再検討」山口浩一郎他編『経営と労働法務の理論と実務』（中央経済社、2009年）209頁。

8 年末賞与と夏の賞与の起源に関しては、鍵山整充『賞与と成果配分』（白桃書房、1977年）3、4頁。

年の暮に支給される餅代の支給額は主人の裁量によって決められ、受け取る側は「有り難く頂戴する」という性質のものであり、恩恵的な性格を持つものであった⁹。餅代は恩恵的な給付としての性格を有する一方、江戸時代においても、利益配分という性格を有する給付がすでに存在していたとされる。それが、「三ツ割銀」という名称で支給されるものであり、毎年二期の勘定のたびに各店の「正味」（純利益金）の3分の1を従業員に支給するという趣旨のものだった¹⁰。

このように、餅代については恩恵的な給付としての性格を、そして、三ツ割銀については利益配分としての性格を有するなど、江戸時代においても今日における賞与の原型ともいべき給付が行われていた。

明治維新後、新政府の下で資本主義経済が形成される過程において、官公庁、銀行、民間企業等において賃金体系が整備され、その中で「賞与」という言葉が用いられるようになる。しかし当初、賞与はエリート層に属する職員に対してのみ支給され、工員には支給がなく、工員に対して支給が一般的に行われるのは大正時代以降だった¹¹。このように、明治時代において賞与は、エリート層に属する職員に支給対象が限定されており、会社の業績が上がれば、利益配分としてかなり多くの賞与が支給される仕組みとなっていた¹²。

日清戦争頃までは、工員に対し賞与は全く支給されていなかったものの、それ以後、工員に対しても徐々に賞与的な給付が行われるようになった。ただし、それは、企業間移動を防止しようとする足止的勤続奨励策であ

り、賞与の名称で支給されているものの、その性格は、精皆勤手当、生産奨励金などに相当するものとして、今日の賞与とは性格も支給形態も異なるものであった¹³。ただ、これらの給付は、今日の賞与における、個人の成績考課の内容を反映させる部分を含むものであった。いずれにせよ、明治時代において、賞与は職員層にのみ支給され、工員層には支給されたのは今日の賞与とは性格の異なる給付であった。

大正時代に入り、第一次大戦後に工業化が進むにつれ、労働運動が急速に盛んになった。特に、工員に対して賞与が支給されないことを不満としてストライキに発展するケースも見られた。そして、賞与闘争を経て、工員への賞与が広まった。工員への賞与の支給が広がった結果、大正期に賞与という名称が一般化し、支給対象が従業員全般に広がったことから、賃金の一部としての概念が固まり、規程化、基準化が進んだとされる¹⁴。

大正時代において、①賞与という名称が一般化してきた、②支給対象が従業員全般に広がった、ただし、職員と工員間で支給格差が大きかった、③賃金の一部としての性格が固まってきて、規程化・基準化が進んだ、④支給回数として年2回が多くなった、⑤配分の基準に、成績査定、勤続年数、精勤度、職階、社内の身分資格が取り入れられた、⑥一部、利益配分的な志向がかなり明確な形で行われた、などの事情が見て取れるようになった¹⁵。こうして、大正時代にはすでに、今日的な賞与の諸要素の原型が備わってきた。

第二次大戦後、日本の敗戦によって賞与の

9 鍵山整充・前掲書8) 3、4頁。

10 鍵山整充・前掲書8) 5頁。

11 大湾秀雄/須田敏子「なぜ退職金や賞与制度はあるのか」日本労働研究雑誌585号（2009年）22頁。

12 鍵山整充・前掲書8) 8頁。

13 鍵山整充・前掲書8) 10、11頁。

14 大湾秀雄/須田敏子・前掲論文11) 22頁。

15 鍵山整充・前掲書8) 15頁。

性格は大きく変わったとされる。というのも、国民全体が極度の貧困状態に陥る中、賞与は月々の賃金の補給的意味を持つようになり、生活給的性格のものとして捉えられるようになった¹⁶。

さらに、日本が高度経済成長を迎えると、賞与の支給額も上昇し、かつて存在した工具と職員との間の格差も消滅する過程で、生活給的性格は後退し、利益配分的な性格が再び復活し、企業の業績を反映して支給額が決められるようになった。賞与の功労褒賞的な性格も加わって、成績査定による配分方式が多く用いられた。この時期、経営側が能力主義を強調し、成績査定部分を拡大しようとする意向に対して、組合側がそれに反対するという主張の対立があった¹⁷。

その後も賞与の水準は上昇し続けていったが、1973年のオイルショックによって日本の高度経済成長は終焉した。この時期には再び、賞与の生活給的性格が再現したとされる¹⁸。オイルショックの混乱から日本が立ち直り、日本経済が安定成長を迎えたことに伴い、賞与も年間5ヶ月分を標準とする安定した状況がしばらく続いた。

安定した状況が続いた賞与に変化をもたらしたのは、1990年代に日本で高まりを見せた成果主義的人事制度である。1990年代の成果主義的人事制度の高まりと同時に、賞与が持つインセンティブとしての機能が従事されるようになり、査定の幅が拡大された¹⁹。賞与にインセンティブ報酬としての位置付け

が与えられる中で、会社業績や部門業績との連動の度合いが強まり、一時、後退していた賞与の利益配分と総人件費のコントロールという2つの側面が再度重視されるようになった²⁰。

2. 賞与の実態について

賞与は、当該企業の方針によってその性格を異にするが、前述のように、支給算式上、業績や査定結果を加味する形が増えてきている。ここでは、近時の賞与・一時金に関する調査・研究結果から、今日における賞与の実態を明らかにしたい。

日本における賞与はもともと、会社の業績等に変動する要素を持っていたが、明確な基準はなく、「業界横並び」だった。しかし、バブル崩壊後に各社の個別業績に応じた賞与へと転換していった²¹。1990年代以降、成果主義的な制度が広まる中、賞与の会社・部門業績部分や個人業績反映部分が増加するといった変化が生じており、こうした業績連動型賞与が広まりを見せることとなった²²。

業績連動型賞与の先鞭をつけたのは電機業界だとされ、2000年度より電機大手17社中10社が業績連動型に移行したという²³。電機大手業績連動型賞与の代表的事例として、電機A社では、年間賞与＝固定4ヶ月＋インセンティブ（業績反映：0～2ヶ月）とし、インセンティブ部分については会社の業績に基づき原資を決定するとしている。そして、その決定方式は、賞与支払前営業利益×9.3%となって

16 鍵山整充・前掲書8) 19頁。

17 鍵山整充・前掲書8) 21頁。

18 鍵山整充・前掲書8) 23頁。

19 大湾秀雄/須田敏子・前掲論文11) 25頁。

20 大湾秀雄/須田敏子・前掲論文11) 25頁。

21 本寺大志「賃金決定の個別化の進展」連合総研『成果主義・賃金決定の個別化-賃金制度改革と集団的労使関係』（2021年）28頁以下。

22 本寺大志・前掲論文21) 44頁。

23 以下の電機会社3社の事例については、本寺大志・前掲論文20) 40頁以下を参照した。

いる。

別の電機B社においても、年間賞与は固定4ヶ月+加算部分（上限2ヶ月）で構成され、加算部分については業績に基づいて原資が決定されることになっている。そして、その決定方式は、前年度営業利益×7%とされ、原資の割振・査定部分の割合は、組合との交渉事項とされている。このように、電機A社、B社ともに、賞与のインセンティブ部分の原資決定にあたっては会社の営業利益を反映するものとなっている。このように、賞与の仕組みに関して業績連動が強化されているが、報酬額を会社が一方的に決めるのでは、従業員のモチベーションを保てないことから、上司部下間で期初に目標を定め、その達成に応じて評価を決める「目標管理」と「評価結果のフィードバック」の仕組みが広がり定着している²⁴。

賞与原資の決定にあたって、会社の業績に連動する部分が拡大してきているが、その配分、すなわち個人の賞与額の決定方法にも変化が生じてきている。賞与の配分割合の推移につき、1999年代は定率部分が60.8%、効果査定部分が25.7%であったところ、この割合は大きく変化し、2019年には定率部分は30.8%、効果査定部分が37.7%になっている²⁵。こうして、賞与に関しては近年、年功的要素が薄まり、評価＝個人差による報酬部分が増えている傾向にある。

3. 法的性格をめぐる判例及び学説

日本において賞与は、江戸時代にその淵源があり、その性格も時代によって異なる。賞

与は、各時代を経て、複合的な性格を有するに至っている。そして、賞与の性格も企業ごとに様々なものとなっている。賞与の持つ複合的な性格に関して、これまでの研究では以下のような説に整理されている²⁶。

まず、賞与の性格に関して主張されるのが社会慣習説である。この説は、賞与の起源が江戸の時代の餅代やお仕着せ、小遣いなどから始まり、広がっていたことから、賞与は社会慣習として支給されるもので、本来、使用者が恩恵的に支給するものと捉える見解である。この見解によると、賞与の支給に関して就業規則等の規程が存在する場合にも、多くは「会社の業績を勘案し」等の抽象的な規定がとどまることが多く、使用者が賞与を必ず支払わなければならないといった法的責任は課せられていないという²⁷。

次に挙げられるのが、功勞褒賞説である。この見解によると、賞与は、一定期間の企業業績を生み出した従業員の努力・功績に対する褒賞を意味する。このことは、賞与の支給額が一律ではなく、身分・職位・資格などによって支給率を異にし、成績査定を反映させている一般的な支給方法に表れているという²⁸。

そして、労働者が支持する見解として挙げられるのが、賃金後払い説である。賞与は、本来、月々の賃金として支払われるべきものであって、賞与は月々の賃金の不足分、あるいは未払い分と考えるのがこの説である。この説は、賞与は賃金と同じものであって、労働者が提供する労働の対価であり、この説の力点が置かれているのは、生活費の補填という部分である²⁹。賃金後払い説によると、賞

24 本寺大志・前掲論文21) 42頁。

25 本寺大志・前掲論文21) 41頁。

26 賞与の性格に関する各見解については、鍵山・前掲書8) 24頁以下を参照した。

27 鍵山整充・前掲書8) 25頁。

28 鍵山整充・前掲書8) 26頁。

29 鍵山整充・前掲書8) 27、28頁。

与も労働者が請求権を有する賃金を意味する。

最後に挙げられるのが、収益分配説である。収益分配説は、企業の収益に対する労働者の貢献を積極的に認め、収益の一部を賞与の一部として分配するという見解である。この説は、終身雇用制という日本の雇用慣行と家父長的経営体質から、利益を上げれば従業員に分け与えようとする使用者の気質と、企業の収益は労働者の寄与するところが大きく、企業の利益は当然に労働者に分配されるべきだとする考えに基づいている³⁰。

以上の賞与の性格論は、賞与が持つ複合的な性格の一部をそれぞれ捉えたものであり、それぞれの性格が働く場面は、社会状況や企業状況によって異なる。こうした多面的性格を有する賞与について、労働法学がいかにか把握してきたのかを次にみていきたい。

4. 労働法学における賞与の理解

労働法学においても、賞与が持つ多面的性格は認識されてきたといえる。賞与は、前近代的労使関係のもとでは、使用者の一方的判断に基づいて支給される恩恵的性格の濃い給付であったところ、戦中から労働者の生活保障的な性格を次第に強め、戦後、労使の団交に基づき支給額、支払方法が決定されるに伴い、賞与は恩恵的性格を大幅に後退させ、生活保障的性格を強めたと認識されている³¹。こうした賞与の多様な性格については、裁判例においても認められてきたところである³²。

こうした認識の下、過去の学説においては、「賞与等は労働力の再生産費である賃金としての性格を濃厚に有する」ものであり、収益分配や功労報償的な性格を持つ複合的な性格のものであるとしても、「賃金の後払い的性格を根強く含まざるを得ないもの」との主張がみられた³³。

今日の学説においても、賞与は基本的には、支給対象期間の勤務に対応する賃金であるが、功労報償の意味、生活補填の意味、将来への意欲向上策の意味などを含むと解されている。さらに近年の傾向として、成果主義の影響が顕著であり、賞与の全部又は一部を従業員の業績に連動させる動きが広まり、労働者の目標設定と達成度評価を行い、各人の支給額に大きな差をつける業績賞与が典型的だと認識されている³⁴。

業績賞与に代表される、今日における賞与は、毎年の企業業績に応じて原資を決定でき、個人の業績に沿った配分が可能となることから、固定費的な基本給とは異なり、変動費として賃金制度に柔軟性をもたらし性格を持つ³⁵。このように、近時の賞与は従来よりも変動性（不確実性）を強めつつあるものの、賃金の後払い的性格や生活費補填という性格が否定されるわけではなく、これらの性格から、賞与の確定性・安定性ないし一定の保障という要請が生じると指摘されている³⁶。

5. 賞与の法的性格と請求権

以上みてきたように、賞与は複合的性格を

30 鍵山整充・前掲書8）29頁。

31 片岡昇「賞与の法的性格と賞与請求権の保護」法學論叢116巻第1～6号4頁。

32 長澤運輸事件・最二小判平30.6.1民集72巻2号202頁。同事件において賞与は、「月例賃金とは別に支給される一時金であり、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の意欲向上等といった多様な趣旨を含み得るもの」と説明されている。

33 片岡昇・前掲論文31）6頁以下。

34 菅野和夫「労働法第12版」（弘文堂、2019年）438頁。

35 荒木尚志『労働法第4版』（有斐閣、2020年）145頁。

36 土田道夫「企業業績連動賞与と労働法」同志社法學59巻6号（2005年）254頁。

有し、その性格は時代、業種、企業によって様々である。賞与がどのような性格を具体的に有するかは様々であることから、その法的性格を考える際には、学説が述べるように、その算定方法、支給内容等の実態を踏まえながら、個別具体的に評価・判断せざるを得ず³⁷、一律に賞与の法的性格を断定することは困難である。

賞与の法的性格は企業によって様々であり、一律に論じることとはできないとしても、その請求権がいかなる場合に認められるかが別の問題としてある。賞与の請求権に関しても、判例や学説の多くは、支給基準の明確性を問題にしてきたが、これは、労基法上の賃金として客観的に把握可能であることが要求された結果だと思われる。そして、賞与が労基法上の賃金として客観的に把握可能かが問題にされてきたのも、その法的性格として賃金の後払い的性格を持ち、確定的であることによるとと思われる。この点で、賞与の法的性格と請求権の有無は関連性を持つことになる。

このように、賞与の法的性格、特に賃金の後払いとしての性格は、使用者の支給義務、労働者の請求権との関係で問題となり、賞与の支給に関する規定の明確性が要求されてきた。労働の対象としての性格、すなわち賃金性は、使用者の支給義務の明確度に対応して理解されてきたといえる³⁸。労基法上の賃金に該当するといえるために客観性が求められる結果、賞与の法的請求権に関しては、前述のように就業規則等における抽象的規定だけでは、賞与の具体的請求権は発生しないというのが判例の立場になっている。

しかし、労基法上の賃金として客観性が求められることと、労働契約上、労働者に請求権が発生することは別の問題だと思われる。以下では、この問題点を明らかにするために、労基法の関連規定について確認した後、判例及び学説における賞与の法的請求権に関する議論状況を概観することとする。

Ⅲ. 賞与の法的請求権

1. 労基法上の賃金としての賞与

賞与に関して、労基法上の定義規定は置かれていない。ただし、行政解釈によると、「定期又は臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額が予め確定されていないもの」であり、「定期的に支給されかつその支給額が確定しているものは、名称の如何にかかわらず」賞与とはみなされない³⁹。

労基法上の規制として、常時10人以上の労働者を使用する使用者につき、賞与を支給する場合には、就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない（労働基準法89条4号）。また、労働基準法15条に基づき、使用者は賞与に関する事項について、労働者に明示をしなければならない（労働基準法施行規則5条5号）。これらの労基法の規制の他、賞与に関しては特に法律上の規定は存在せず、賞与を支給するかどうか、いかなる額とするかについて当事者の任意に委ねられることになる⁴⁰。

ただし、前述のように、賞与は賃金の後払い的性格を有することから、労基法上の賃金

37 水町勇一郎『詳解労働法』（東京大学出版会、2019年）590頁。

38 水野勝「賞与の性格と受給資格をめぐる問題-日本セル事件、新日鉄室蘭製鉄所事件を中心として」労働判例223号（1975年）7頁。

39 昭和22.9.13基発17号。

40 水町勇一郎・前掲書37）590頁。

に該当すれば、未払いがあった場合には使用者に支払い義務が生じ、同法120条1号に基づき30万円以下の罰金が課されることになる。そして、賞与が賃金としての性格を持つことは裁判例においても認識されている。新日鉄室蘭製作所事件⁴¹において賞与の支給は、「使用者が任意的、恩恵的に支払うものとはとうていいえず、少なくとも労働協約が締結された以上、賞与を受給することは個々の労働者の権利となっていること明らかであるから、右中元賞与も労働の対償としての性格を有し、労働基準法上の賃金たる性質をもつ」と裁判所は述べている。

労働基準法11条は、「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」と定めている。労基法上の賃金に該当するか否かは一般的に、①労働の対償であること、②使用者が労働者に支払うものであることという2つの要件から判断される⁴²。この2つの要件のうち、問題となるのが①労働の対償であるか否かについてである。

この点、賞与に関しては、労働協約や就業規則で支給時期と額の決定方法が定められていて、それに従って各時期に決定・支給されるものであれば賃金として認められると解されている。行政解釈によると、使用者が支払うもののうち、恩恵的給付は原則として賃金とはみなされない。ただし、労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件が明確なものはこの限りではないとされている⁴³。

このように、労基法上、賞与のような恩恵

的給付としての性格を持つものであっても、労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件が明確なものについても同法上の賃金に該当する。ただし、注意を要するのは、労基法上の賃金は、労基法24条の賃金の諸原則をはじめとする、同法上の保護を与えるための賃金の意義を明らかにするために定義されたものであり、違反があった場合には罰則が課されるものである。そのため、労基法上の賃金は客観的に、一義的に明らかにされるべきものとして理解されなければならない⁴⁴、この点で、労働協約、就業規則、労働契約等によって支給条件が明確にされておかなければならないことが要請される。

2. 賃金請求権の発生根拠

このように、労基法上の賃金としての賞与については、労働協約、就業規則、労働契約等によって支給条件が明確にされておくことを要するが、労働契約上、使用者に支払い義務が生じる賃金としての賞与は、必ずしも客観的であることを要しない。労働契約における賃金は、「労働の対価としての賃金は何かに関する当事者の合意に委ねてよい」ものであり⁴⁵、賃金請求権の発生根拠は、当事者の合意に求められる⁴⁶。そのため、労働契約上、賃金請求権の中身についても合意の内容によるが、問題は合意の内容が一義的ではなく、明確ではない場合である。合意の内容が明らかにされない場合、契約の解釈によってその内容を確定する作業が必要となる。

ところが、これまでの労働法学において、個別契約を解釈するための手法に関する研究

41 札幌地裁室蘭支部判昭50.3.14労働判例223号13頁。

42 菅野和夫・前掲書34) 421頁以下。

43 昭22.9.13基発17号。

44 菅野和夫・前掲書34) 421頁。

45 菅野和夫・前掲書34) 421頁。

46 水町勇一郎・前掲書37) 585頁。

に乏しく、賞与請求権についても合意内容を確定する手法は、学説においても示されていないように思われる。ただし、一般論として、賞与は賃金後払い的性格、生活補填的性格、功劳報償的性格、勤労奨励的性格、利益配分的性格など多様な性格を持つことから、算定方法、支給内容等の実態を踏まえながら、個別具体的にその性格を評価、判断することにならざるを得ないといえる⁴⁷。

判例においても、賞与請求権を巡っては多くの争いが存在するものの、賞与請求権の発生に関して、判例の立場は様々である。最高裁判決である福岡雙葉学園事件をはじめとして、多くの裁判例では、給与規程における抽象的な規程のみでは具体的な賞与請求権は発生せず、使用者が支給額を決定することによって具体的な請求権が生じると判断している。

しかし、その他の裁判例では、労働契約の意思解釈によって賞与請求権を肯定した例や、就業規則に賞与の支給条件、時期、支給対象期間が明記されていることから賞与請求権を認めた例、雇用契約以外の書面を根拠に具体的な賞与請求権を認めた例など、様々な立場が存在する。以下では、①福岡雙葉学園事件の判旨を確認した後、②会社の決定等により具体的請求権が発生するとした事例、③賞与の支給条件等が明確であることから請求権を認めた事例、④労働契約の意思解釈によって賞与請求権を認めた事例、⑤賞与請求権は認めないものの賞与相当額の損害賠償を認めた事例を取り上げ、検討していく。

3. 賞与をめぐる判例の動向

(1) 福岡雙葉学園事件最高裁判決⁴⁸

賞与請求権に関する最高裁判決となるのが、福岡雙葉学園事件である。同事件では、賞与の支払に関し、使用者である法人の給与規程において「期末勤勉手当は…その都度理事会が定める金額を支給する。」との規定が設けられていた。実際には、人事院が行う一般職国家公務員の給与改定に倣って給与規程が改定されていたところ、平成14年度、15年度において期末勤勉手当を引き下げる内容であったことから、これに倣って支給額を引き下げて期末勤勉手当が支給されたという事実があった。

一審である福岡地裁⁴⁹は、「期末勤勉手当の具体的請求権は、理事会の決定により発生するものであるから、原告らに対する告知をもって具体的請求権が発生するとはいえないと判断した。他方、原審の福岡高裁⁵⁰は、「毎年度の期末勤勉手当の支給実績がその都度個別の労働契約の中に取り込まれ、労働契約の要素と化しているものと解される」と述べた。そして、理事会において従前の実績を下回る支給額が決定された場合には、労働契約の内容を労働者に不利に変更するものであるから、原則として労働者の個別同意を要し、個別同意がない場合には、賞与の減額が必要やむを得ないものであるなど合理的な理由があり、かつ相当であるなど、特段の事情が認められなければならないと判断した。

地裁と高裁とで判断が分かれる中、最高裁は、給与規程に「その都度理事会が定める金額を支給する」との定めがあったことを考慮し、「具体的な支給額又はその算定方法の定めがないのであるから、前年度の支給実績を

47 水町勇一郎・前掲書37) 590頁。

48 最三小判平19.12.18労働判例951号5頁。

49 福岡地判平16.12.22労働判例902号88頁。

50 福岡高判平17.8.2労働判例902号81頁。

下回らない期末勤勉手当を支給する旨の労使慣行が存したなどの事情がうかがわれない本件においては、期末勤勉手当の請求権は、理事会が支給すべき金額を定めることにより初めて具体的権利として発生する」と述べた。

(2) 会社の決定等により具体的請求権が発生するとした事例

福岡雙葉学園事件と同様、給与規程において、会社が賞与の額を決定する旨の規定が置かれていた場合、使用者の決定あるいは労使双方の合意に基づいて初めて額が決定し、それによって賞与の具体的請求権が発生するとする裁判例は他にも多く存在する。

例えば、ヤマト科学事件⁵¹では給与規程等に賞与に関する記載がなく、その都度、組合との協定により支給されてきた事例である。裁判所は、労働者に請求権があると認められるためには、組合と使用者との協定において、細目についての約定がなされる必要があり、そのような細目についての約定がなされない限り、それは原則として抽象的な一時金請求権ともいうべきものととどまるとした。

大阪府板金工業組合事件⁵²においても、賞与請求権は、使用者が労働者に対する賞与額を決定して初めて具体的な権利として発生するものと解するのが相当であり、賃金規程上、査定期間を定め、原則として、毎年7月と12月に所定の金額を賞与として支給する旨の規定が設けられているものの、同規定は、一般的抽象的な規定にとどまるものであるといわざるを得ず、個別具体的な算定方法、支給額、支給条件が明確に定められ、これらが労働契約の内容になっているとは認め

られないとしている。

これらの他、裁判例の中には、賞与が労基法11条の賃金に該当すると述べるものもある。小暮鉦製作所事件⁵³において裁判所は、「賞与は、労働基準法11条所定の労働の対価としての広義の賃金に該当するものであるが、その対象期間中の企業の営業実績や労働者の能率等諸般の事情により支給の有無及びその額が変動する性質のものであるから、具体的な賞与請求権は、就業規則等において具体的な支給額又はその算出基準が定められている場合を除き、特段の事情がない限り、賞与に関する労使双方の合意によつてはじめて発生すると解するのが相当である。」と述べた。

上記の事件は、会社が賞与の額を決定する旨の規程があった事例であるが、これらの事例に対して、賞与の金額が労使間の合意に委ねられていた事例も多く存在する。清風会光ヶ丘病院事件⁵⁴では、賞与は毎年2回、12月と6月に支給する旨の規程が就業規則にあったところ、「就業規則や労働協約あるいは個々の労働契約において賞与を支給する旨の抽象的な規定があっても、それを実施するために不可欠な支給率ないし金額について具体的な定めがなされておらず、あるいは、労使間でこの点について交渉が妥結せず、合意が成立していない場合には、他にこの合意等に代わって賞与の支払請求権を具体化させるべき特段の事情がないかぎり、その支払を請求することはできない」とし、就業規則に具体的な規定がなく、労使間での交渉が妥結していない以上は、賞与請求権を具体化する特段の事情はないと裁判所は判断した。

51 東京地判昭58.4.20労働判例407号17頁。

52 大阪地判平22.5.21労働判例1015号48頁。

53 東京地判平6.11.15労働判例666号32頁。

54 山形地裁酒田支部決昭63.6.27労働判例524号54頁。

55 大阪地判平9.5.19労働判例725号72頁。

松原交通事件⁵⁵においても、就業規則及び給与規程に定めがなく、賞与支給に関する内規においても、具体的金額が定められておらず、賞与支給金額等に関しては組合と協議して決定するとされていた場合、賞与は、対象期間中の企業の業績等により支給の有無及び額が変動することが予定されていることが認められ、労働者がにつき、前年度実績による賞与請求権が具体的に発生していると解するのは、当事者間の合理的意思に反すると裁判所は判断した。須賀工業事件⁵⁶においても同様に、組合との団体交渉を経て賞与額が決まらなければ、労働者は使用者に対して賞与の支払いを求めることはできないと裁判所は述べている。

最後に、裁判例の中には、賞与の額が高額である点を考慮するものもある。USB セキュリティーズ・ジャパン事件⁵⁷では、雇用契約書において、給与を年間1600万円とし、1500万円の保証固定ボーナスと業績連動ボーナスが支給されることになっていた。裁判所は、使用者が「従業員らに対し高額の賞与を支給していたのは、従業員の意欲の向上を図るとともに、有能な従業員が競業他社へ移籍するのを防止するためであり、被告は、被告の業績、各従業員個人の業績、部下に対する管理能力等のほか、当該従業員の将来性をも考慮して、賞与の支給等を決定していたと認められることからすると、単に過去の業績を評価してこれに応じた賞与を支給するものではなく、被告の賞与の支給等の決定における裁量は相当広範であった」と述べた。そして、使用者が賞の支給等の決定について広範な裁量を有していたことから、労働者の賞与の支給に対する書面の存在が合理的期待として法的保護に値する場合は自ずと限定されるとした。

(3) 賞与の支給条件等が明確であることから請求権を認めた事例

裁判例の多くは、就業規則における抽象的規定のみでは賞与請求権を認めていないところ、就業規則の規程から請求権を認めた事例がある。ただし、こうした事例はほとんど存在しないのが現状である。

日本圧着端子製造事件⁵⁸では、給与規程において「賞与は会社の営業成績に応じ、従業員の勤務成績を考慮して支給するものとされ、賞与の支給時期及び支給対象期間も明記されて」おり、賞与を支給することが労働契約の内容となっていたことを認めた。そして、賞与の額は、会社の営業成績及び当該従業員の勤務成績に応じた適正な査定に基づく金額であることを要すると解すべきであるとした。その上で裁判所は、賞与の適正な額の算定にあたって、一般従業員の支給額を基準に、過去の支給実績を勘案して、賞与の支給額を計算している。

他の裁判例とは異なり、同事件は賞与の支給時期及び支給対象期間が明記されていたことから、賞与の支給が労働契約の内容になっていることが認められた。当事者の主張によると、給与規程において、「賞与は会社の営業成績に応じ、本人の勤務成績を考慮して支給する」との記載があり、また、夏期賞与の算定対象となる期間として、前年11月1日から当年4月30日までであることが明記されていた。

事実からは、給与規程に関するこれ以上の記述を知ることにはできないが、上記内容の規定は、賞与請求権を否定する他の裁判例にも存在するところである。それにもかかわらず、裁判所は、これらの規定から賞与請求権を肯定しており、同事件以外にこうした規定

56 東京地判平12.2.14労働判例780号9頁。

57 東京地判平21.11.4労働判例1001号48頁。

58 大阪地判平9.1.24労働判例712号26頁。

から賞与請求権を認めた事例はあまり見られないように思われる。

就業規則の規程ではないが、リーマン・ブラザーズ証券事件⁵⁹では、雇用契約の締結前後に会社から交付された書面によると、賞与請求権は、最低保障額としての性質を有し、当該事業年度の勤務の継続により具体的請求権となる性質を有し、その最低保証額を請求する限度では、個別の人事査定を必要とせず、本件賞与の最低額を保証するという趣旨からすれば、実体的権利の発生要件として事業年度中の勤務継続をもって十分であるとして、賞与の具体的請求権が肯定されている。

(4) 労働契約の意思解釈によって賞与請求権を認めた事例

日本圧着端子製造事件以外に賞与請求権を認めた事例の中には、労働契約を解釈することによって具体的請求権を導き出すものも存在する。

労働契約の意思解釈により賞与請求権を認めた事例として、毅峰会（吉田病院・賃金請求）事件⁶⁰では、就業規則上、賞与の支給額やその算定基準、算定方法の規定がなかったものの、描き賞与は基本給の2ヶ月分、冬季賞与は基本給の3ヶ月分が支払われてきたという支給実績から、夏季賞与につき基本給の二か月分、冬季賞与につき基本給の三か月分という算定方法で算出した額を基準とするが、対象期間の勤務状況や実績等を査定して右基準額を加減し、具体的な支給額を決定しているものというべきであり、このような支給額の算定方は原告雇用時における事務長の説明やその後の長期間にわたる運用の実情を通じて当事者間の雇用契約内容となっていた

賞与は単なる恩恵的な給付に留まらず、報奨的性質等を併せ有するとしても、基本的には対象期間の勤務に対する賃金の一部というべきであって、使用者が正当な理由もなく右基準額を減額したり不支給とすることは許されることではなく、労働者は基準額に相当する賞与の支払いを求めることができるとした。

また、立命館大学事件⁶¹では、賞与は個々の教職員の勤務成績等を加味するものではなく、全員一律の基準で支給されるものであることからして、賃金の後払いとしての性質を強く有し、生活給的な性格が強いことから、労働者は賞与が支給されるとの期待を有しており、また、使用者も労働者の期待を認識していたと認定した。その上で、使用者は賞与の支給基準について、6ヶ月以上の額を支払わなければならないとの規範意識を有していたから、労働者と使用者との間で、一時金を6ヶ月とすることが労働契約の内容になっていたとし、それを変更する合理性はなかったと判断した。

(5) 賞与請求権は認めないものの賞与相当額の損害賠償を認めた事例

裁判例の中には労働者の賞与請求権自体は否定するものの、労働者に対し賞与相当額の損害賠償を認めた事例がいくつか存在する。労働者の損害賠償請求を認めた以下の事例はいずれも、賞与の支給に当たって人事考課査定を要すると給与規程等に記載があるにも関わらず、使用者が正当な理由なく怠り、賞与の支給が行われなかったとして、労働者の期待権侵害が認められたものである。

直源会相模原南病院（解雇）事件⁶²では、労働協約において、賞与の支給は人事考課査

59 東京地判平24.4.10労働判例1055号8頁。

60 大阪地判平11.10.29労働判例777号54頁。

61 京都地判平24.3.29労働判例1053号38頁。

62 東京高判平10.12.10労働判例761号118頁。

定の対象とし、具体的な一時金の支給額を決定するとしていたところ、使用者は正当な理由なく、人事考課査定をせず、協約に定められた人事考課査定をせず、定められた支給日までに支給額を決定して、賞与を支給することをしなかったとして、労働者は賞与の支給を受けるべき機体権を侵害されたと裁判所は述べた。

また、藤沢医科工業（一時金）事件⁶³では、賞与は「全額人事考課査定とするものとされていたことから、本件一時金は、賃金の後払的性質を有しているとしても能力給的な色彩が強いし、使用者による功労報奨的性質も有するものであると考えられ、使用者による人事考課がなされない限り、労働者は使用者に対する請求権を当然には有しない」ことを前提に、使用者が人事考課をしなかったことから、労働者は一時金の支給を受けるべき期待権を侵害されたとして損害賠償請求を認めている。

また、マナック事件⁶⁴では、人事考課により賞与の支給額の評点を決定するにあたって、業績評定の実施手順や評定の留意事項を詳細に定めていたところ、賞与査定において実施手順等に違反する裁量権の逸脱があり、賞与の支給を受ける利益が侵害されたとして、損害賠償請求が認められている。新和産業事件⁶⁵でも、賞与請求権は人事考課査定及び調整を行い、具体的な支給額を決定することによって初めて、具体的権利が発生するところ、考課査定が行われなかったことから、給与規程等に基づいて正当に考課査定を受け、これ

に基づいて算定された賞与の支給を受ける利益を侵害されていたと裁判所は判断した。

近時の裁判例であるフクダ電子長野販売他事件⁶⁶やキムラフーズ事件⁶⁷でも、使用者が正当な理由なく査定を行わなかったとして、労働者の期待権を侵害するものとして不法行為による損害賠償請求を認めている。

4. 法的請求権をめぐる学説

賞与の法的請求権に関して、通説的な見解は、労働協約や就業規則において、賞与を支給する旨の抽象的規定だけでは、賞与請求権は発生しないとする。賞与に関する請求権は、就業規則等によって保障されているわけではなく、各時期の賞与につき、労使の交渉又は使用者の決定により算定基準・方法が定まり、算定に必要な成績査定がなされて初めて発生すると解されている⁶⁸。

通説的な見解は、就業規則等の規程があるのみでは賞与の具体的請求権の発生を否定するが、就業規則等によって、賞与の支給基準が明確に定められ、使用者に支払い義務があるものについては、「労働の対償」であり賃金に該当することから、労働者の請求権、そして、使用者の支払い義務を肯定する⁶⁹。

抽象的な規定のみでは賞与の請求権は発生せず、団交等による決定がなければ賞与請求権は認められないとする通説的な見解に対し、「賞与が一般にはすでになされた労働に対する対価の意味を持つことや、金額の不確定は、一定程度の賞与の支給を前提として生活を設計している労働者に一方的に不利な結

63 横浜地判平11.2.16労働判例759号21頁。

64 広島高判平13.5.23労働判例811号21頁。

65 大阪高判平25.4.25労働判例1076号19頁。

66 東京高判平29.10.18労働判例1179号47頁。

67 福岡地判平31.4.15労働判例1205号5頁。

68 菅野和夫・前掲書33) 438頁。

69 西谷敏他編『労働基準法・労働契約法第2版』（日本評論社、2020年）44頁（本久洋一執筆担当部分）

果になることからして、こうした形式論には問題がある」と批判する見解もある⁷⁰。

この見解によると、一定率の賞与の支給が労使慣行になっている場合には、支給が労働契約の内容になっており、また、賞与額が決定されないことについて使用者に非がある場合には、信義則により、労働者は少なくとも前年度実績に相当する賞与請求権を持つと主張する。また、賞与の支給に当たって使用者の成績評価が重要な役割を果たす場合、公正な成績評価をして賞与額を確定するのは使用者の信義則上の義務であり、使用者が評価を行わない場合もしくは不当に評価した場合には、労働者は、平均的評価もしくは前年度実績によって計算した賞与の請求権、もしくは、少なくともそれと同額の損害賠償請求権を有すると解すべきだとする⁷¹。

5. これまでの判例及び学説に対する疑問点

以上のように、通説的な見解によると、就業規則等の規程が存在するのみでは賞与の具体的請求権は発生せず、支給基準が明確に定められており、「労働の対償」として賃金に該当するといえる場合に請求権を認めている。他方、就業規則等に支給基準が明確にされている場合に、労働者の賞与請求権を認める事例も存在するものの数は多くない。

判例及び通説において、賞与の支給基準の明確性を要求するのは、前述のように労基法上の賃金該当性を問題にするためであり、このことは判例と通説的な見解に共通していると考える。つまり、賞与の支給基準が明確であれば、労働の対償といえ、労働の対償といえれば労基法11条の賃金に該当することから、使用者に支払い義務が認められるという

ロジックである。しかし、本来、労働の対償を意味する賃金であることと支給基準が明確であることは、行政解釈によって要求されてきたものであるが、両者の関係は必ずしも明らかではない。

就業規則等に支給基準を明確にしておくということは、賃金として客観的に把握できるものとし、違反があった場合には使用者に罰則を課するという労基法上の要請に基づくものである。こうした労基法上の要請とは別に、労働契約上、労働者に請求権が認められる賞与が存在すると考えられる。

労働者に請求権が発生するという意味での賞与についても明確性、客観性が要求されてきたのは、労基法上の賃金としての賞与と、労働契約上、使用者に支払い義務が発生するという意味での賞与が明確に区分されておらず、両者を同一のものとして捉えてきた点にあると考えられる。このことは、通説的な見解が、労働基準法上の賃金の定義も「労働の対償」を基本要素としたもので、同法上の「賃金」の概念も基本的には労働契法上の賃金の概念と同一のものと解されると説明してきたことにも表れている⁷²。裁判例は労働の対価としての賃金を意味する賞与を問題にしており、支給義務の明確性に拘泥する面がある⁷³。

しかし、前述のように、未払い等があった場合に使用者に罰則が課され、労基法上の賃金は客観的に把握されるべきものであるのに対し、労働契約上の賃金は、当事者の合意に基づき発生し、賞与請求権も就業規則や労働契約等の労働契約上の根拠によって発生するものである⁷⁴。そのため、労働契約上の賞与請求権に関しても、就業規則等に支給基準が明確であったかではなく、労働契約上の根拠

70 西谷敏・前掲書5) 301頁。

71 西谷敏・前掲書5) 301、302頁。

72 菅野和夫・前掲書34) 421頁。

73 こうした裁判例の傾向を指摘するものとして、水野勝・前掲論文37) 7頁。

74 水町勇一郎・前掲書37) 591頁。

が存在したかが問題になるはずである。

この点で、労基法上の賃金としての賞与と、労働契約に根拠を有し、労働者に請求権が発生するという意味での賞与を分ける必要がある。そして、労働契約上の規定が十分に明確ではなく、賞与の具体的請求権の有無についても明らかではない場合には、労働契約の解釈に委ねられる。

労基法上の賃金としての賞与と、労働契約上、使用者に支払義務が発生するという意味での賞与を分け、後者の請求権の有無については労働契約の解釈に委ねられるとしても、やはり問題になるのは、福岡雙葉学園事件等の事実に見られるように、賞与につき「その都度理事会が定める金額を支給する。」などの抽象的な規定が存在するにとどまる場合である。賞与について定めた就業規則等に抽象的規定しか存在しない場合、請求権の有無は規定の解釈によることになるが、次に問題になるのはその解釈の手法である。日本では、労働契約の解釈論は主に、就業規則論として論じられており、具体的な契約解釈の手法があまり議論されてこなかったように思われる。

以上みてきたように、賞与の請求権をめぐる問題として、日本では、労基法上の賃金としての賞与と、労働契約上、使用者に支払義務が生じ、労働者に請求権が認められるという意味での賞与が明確に区分されないまま議論されており、後者の意味での賞与についても、客観的に把握可能であることが求められ、その発生も支給基準等が明確であることに求められてきた点がある。

そして、もう一つの問題としては、労働契約上、労働者に請求権が認められる賞与について、就業規則における規定が抽象的であるなどの理由から、契約の解釈が必要となった場合に、日本では契約解釈の手法が十分に発

達していないという点が挙げられる。本稿では、労基法上の賃金としての賞与と労働契約において請求権が認められる賞与を区分すべきであるとの認識の下、以下で、賞与の請求権をめぐる労働契約の解釈について試論を示すことにしたい。

IV. 規程の解釈について

1. 法的問題の再整理

賞与請求権に関する契約解釈を検討するにあたって、まず、賞与請求権に関して裁判例で問題になった点を改めて整理しておきたい。まず、裁判例において、賞与相当額の損害賠償の請求が認められた事例が複数存在する。こうした事例で問題となるのは、賞与の支給が使用者の査定に基づくものであったにもかかわらず、使用者が正当な理由なく怠ったという場合である。学説が主張するように、使用者が適正に労働者の成績を評価することは労働契約上の義務であると考えられる⁷⁵。

賞与の支給に関しても、査定等に基づき適正な評価を行うことは使用者の義務であることから、使用者が不当に査定を行わず、賞与の支給額が決まらない場合には、使用者の義務違反に基づき、平均的評価もしくは前年度実績による賞与額と同等の損害賠償請求権が認められる。このように、賞与の支給が使用者の査定に基づくものであったにもかかわらず、使用者がそれを怠ったという場合、労働者は賞与に相当する額の損害賠償請求権を有すると解することは裁判例及び学説上も大きな問題はないと思われる。

また、いくつかの裁判例で問題になっているのは、労使間の協議、合意に基づき賞与の支給額が決定し、労使間の合意がない場合に

75 使用者の適正評価義務については、毛塚勝利「賃金処遇制度の変化と労働法学の課題-能力・成果主義賃金制度をめぐる法的問題を中心に」日本労働法学会誌89号98頁。

支給額が決定せず、請求権が認められないことである。賞与の支給に関してもう1つ問題となるのは、就業規則等に「会社の業績を勘案して支給する」あるいは「会社の決定に基づき支給する」など、賞与の支給に関して抽象的な規定しか存在しない場合に、使用者の一方的な決定により、前年度等に比べて賞与額が減少、不支給となる場合である。以下では、この2点に分けて、問題を検討する。

2. 労使間の合意に基づき支給額が決定する場合

労使間の合意により賞与の支給額を決定する旨の規定が就業規則や労働協約自体に設けられることがあるが、こうした規定自体、労使間の合意がなければ賞与の額が決まらず、請求権が認められないとすると、労働者にとっては賞与の支給自体が不明確なものとなり、不支給となった場合には多大な不利益が生じることとなる。後述するように、規定が不明確である場合の不利益、リスクは労働者に負わせるべきではなく、抽象的な規定を設けた使用者が負うべきだと考える。

労使間の合意に基づき支給額が決定されるにもかかわらず、合意に至らない等により、支給額が決まらなかった場合に、労働者の賞与請求権をどのように理解すべきかに関しては、ノース・ウェスト航空（賞与請求）事件⁷⁶が参考になる。同事件では、賞与が労働協約の締結に基づき支給されていたところ、会社が定期昇給及ベースアップの不実施を組合に提案したことから、協定の締結に至らなかったため、賞与が支給されなかったという事案である。こうした場合に、「賞与請求権については、会社が申し入れた前提条件を組合が承諾しない限り合意が成立せず、その発生が一切認められないと解すべきものではなく、従前から支給されていた経緯、支給金

額、他の従業員に対する支給状況、会社の経営内容、従前支給されていた賞与の性格等の諸事情を考慮し、支給しないことが従前の労使関係に照らして合理性を有せず、支給しない状態を是認することにより労働者に対して経済的に著しい不利益を与える場合には、前提条件の存在を主張すること自体が信義則違反となり、無条件の賞与請求の申入れと解すべき」だとしている。

そして、裁判所は具体的判断において、これまで労使間の合意が不成立で賞与が不支給となった事例はこれまでに一度もなく、組合員らが例年通りに支給されると期待するのは当然であること、本件賞与の額は他の同種の会社と比べても高額である反面、基本月給が低く抑えられていることからすると、報償的性格だけではなく固定賃金としての性格を有していること、会社は賞与の原資を捻出できないほどの経営的苦境にあるわけではなく、賞与の支給を行なっても経営状況が困難に陥る事情も見られないこと、賞与が不支給となった場合に組合員らが日常生活に重大な影響を受けること等を考慮し、賞与の支払いを会社が拒絶することは信義則に反し、組合員らは基本月給、住宅手当、扶養手当及び運転手当の合計額を基礎として算定された金額を限度とした賞与請求権を有すると判断した。

労使間の合意により賞与の支給額が決定されるにもかかわらず、合意が成立しなかったという場合にも、賞与を支給すると就業規則や労働協約等に定めている以上、使用者には支払い義務があり、労働者の請求権は認められると解すべきである。そして、賞与の具体的請求権の発生に関しては、ノース・ウェスト航空（賞与請求）事件におけるように、裁判所が、従前から支給されていた経緯、支給金額、他の従業員に対する支給状況、会社の経営内容、従前支給されていた賞与の性格等

76 千葉地決平14.11.19労働判例841号15頁。

の諸事情を考慮して、支給額を算定し賞与請求権を肯定すべきだと考える。

3. 使用者の決定等により支給額が決定する場合

使用者が業績等を勘案して賞与の支給を決定するという場合、労使間の合意に基づき支給する場合と比べても、労働者は支給を受けられるかどうか、より不明確な立場に置かれることになる。賞与の支給を使用者の判断、決定に委ね、賞与の支給の有無につき不明確にして労働者を不利な立場に置くことは、透明性の原則に反するものと考ええる。

近年、民法学の分野では、透明性の原則を定立することが主張されている。透明性の原則とは端的に、ある条項が、確定的で明確でなければならないとする原則をいう⁷⁷。就業規則のような定型的な規程は、予見可能となるように、要件及び法的効果の点で契約当事者の権利及び義務を可能な限り明確かつ正確に定め、経済的な不利益や負担が認識可能となる場合に限って、この原則を充足すると考えられている⁷⁸。

この透明性の原則は労働法の分野にも当てはまり、「ある重要な契約条件が他方当事者に不利益になるのを知りながら、契約の一方当事者が、これを十分に明確にしなかった場合は、契約当事者の信頼関係を基礎にした契約関係の形成を要求する、信義誠実の原則に反する」ことになる⁷⁹。

透明性の原則を考慮すると、賞与の支給を使用者の一方的判断に委ねてしまう規定は、労働者にとって不利益をもたらすものである。

あり、同原則に違反する可能性がある。賞与に関しても賃金の後払い的性格を含み、労働の対償としての性格を持つのであれば、労働の対償に相当する額が一定程度、確定しておかなければならない。しかし、賞与に関しては、業績連動型が増えつつあり、会社の業績や個人の業績によって支給額が大きく変動し、賞与の額が著しく不明瞭、不確定なものとなっている。

このように、賞与の支給について「会社の業績を勘案して支給する」などの抽象的な規定しか設けない場合、労働の対償に相当する部分は全く確定されておらず、また、その額が著しく不明瞭、不確定なものになることから、透明性の原則に違反すると議論する余地がある⁸⁰。同原則から、使用者が賞与を不支給とする場合には、それが労働者にとって予見できるよう、その可能性を示した上で不支給とする条件が可能な限り具体化されていなければならない。また、会社の業績や個人の評価によって賞与の支給額が変動するという場合にも、評価制度や変動額の幅が明示されていなければならないと考える。

これらの内容が就業規則等に明示されていなかった場合、賞与の支給に関する抽象的な規定は透明性の原則に違反することになる。法的には信義則違反が認められる。その法的効果として、使用者は、該当する規定が抽象的であることを理由に、賞与の支払いを拒むことはできず、労働者に請求権が発生すると考える。

このように解したとしても、当該規程には抽象的な規定しか存在しないことから、賞与

77 潮見佳男『新債権総論Ⅰ』（信山社、2017年）41頁。

78 ドイツにおいて議論されている透明性の原則に関しては、米津孝司・松井良和訳「ドイツ労働法における労働契約の内容審査・消費者保護の原則を通じたドイツでの労働者保護の拡大」森勇・米津孝司編『ドイツ弁護士法と労働法の現在』（中央大学出版部、2014年）78、79頁。

79 高橋賢司「労働契約上の合意と一方的決定に対する制約法理」日本労働法学会誌133号（2020年）98頁。

80 高橋賢司「民法改正は労働契約論見直しの好機となりうるのか」日本労働研究雑誌700号（2018年）81、82頁。

の支給額をどのように決定すべきかが次に問題になる。現行法上、賞与の支給に関して契約内容を補充する規定が存在しないことから、裁判所が支給額を算定する必要が生じる。契約内容をいかに確定すべきかについて裁判所は明確な立場を示していないが、例えば、前掲ノース・ウエスト航空（賞与請求）事件を参考にして、従前から支給されていた経緯、支給金額、他の従業員に対する支給状況、会社の経営内容、従前支給されていた賞与の性格等の諸事情を考慮しながら判断することも考えられる。

V. おわりに

本稿では賞与の法的性格とその請求権に関して、これまでの判例及び学説を検討し、試論を示した。賞与が複合的性格を有することについては、判例及び学説においても共通して認識されてきた。しかし、判例及び学説の検討によって疑問として生じたのが、これまで賞与の請求権に関しては労基法上の賃金の意味に引きつけて考えられており、労働契約上の労働者の権利としてはあまり議論されてこなかったのではないかと、という点である。

賞与が賃金の後払いとしての性格を有し、労働の対償としての性格を有することから、労基法上の賃金に当たることは問題ない。しかし、行政解釈をはじめとして、労働の対償であり労基法上の賃金に該当し、使用者に支払い義務を認めるに当たって支給義務を明確にするために、賞与の支給基準が就業規則等において明確であることを要求してきた。

しかし、労基法上の賃金に該当することは、賃金に関する諸原則等の労基法の適用、そして違反があった場合の罰則の適用に関わるものであり、その意味で支給基準が明確で

あり、客観的に認識可能であることが要請されているように思われる。この点で、労基法上の賃金該当性は客観的に把握されるべきものであるが、労働契約上、使用者に支払い義務があり、労働者に請求権が認められる賞与については必ずしも、厳格に客観性が要求されるわけではない。本来は、賞与の請求権については契約に根拠が求められ、その内容が不明確な場合には契約を解釈することが必要となる。

本稿では、労使間の合意又は使用者の一方的決定により賞与の支給額が決まるという場合に、支給額が決まらない場合にも請求権が否定されず、裁判所が諸般の事情を考慮しながら支給額を算定し、労働者に請求権を認めるべきとの試論を示した。裁判所による契約解釈の手法について、本稿では十分検討できなかったため、今後の検討課題としたい。

以上のように、本稿では、労基法上の賃金としての賞与と、労働契約上、労働者に請求権が認められる賞与とを分けて論じる必要を主張した。この主張には、労基法上の賃金と労働契約法上の賃金は同一に解されるという通説的な見解に対する批判も込められている。労基法上の賃金と、労働契約法あるいは労働契約上の賃金は異なるという視点は、これまでの議論にも一石を投じるものになると考える。

近年、大きな問題になっている、いわゆる固定残業代の問題に関して、最高裁は、労働基準法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討する前提として、労働契約における賃金の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要があるという明確区分性の要件を課している⁸¹。こうした固定残業代の問題に関しても、労働者の健

81 最一小判令2.3.20労働判例1220号19頁。

健康管理の側面から、労基法上、労働時間の把握、管理が要求されるとしても、賃金の面では当事者の合意に委ね、契約の解釈問題として捉えることも可能性としては考えられる。

このように、労基法上の賃金と労働契約法上の賃金とを分けて論じることは、割増賃金

に関する規制にも影響を及ぼすことになりうる。この点についても、今後の課題として別稿に譲りたい。

(まつい・よしかず 本学部講師)