



小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F

TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4 階

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

2022年11月28日(月)

賞与の減額をトラブルに しないポイント

賞与とは

賞与は一般的に就業規則などで規定された算定基準に基づいて支給されます。支給額は基本給に対して会社の業績や従業員の貢献の度合いに応じて決定された支給率(〇か月分)を乗じた額とされることが多いのですが、金額は事前には不明の場合がほとんどです。

賞与は月々払う賃金のように支給が労働基準法で決められているわけではなく労使間の協議や成績の査定などを経て始めて支給されるかどうか、支給される場合の支給額や支払い方法、支給対象者が決定されます。

賞与の目的は、

1. 従業員とその家族の生活を支える
2. 会社の収益を従業員に分け与える
3. 従業員のモチベーションを高める

賞与は「労働対価の後払い」と「今後への期待」という側面を持っています。

賞与の支払いと就業規則規定

支払いについては会社に一定の裁量が認められるのが賞与ですが、規定されている内容いかんでは賞与の減額が認められない場合があります。

業績を問わず賞与を支払うことになっているのに支払わない、または「基本給の〇か月分」となっているのにそれより低い額であったなどは問題になることもあります。しかし、業績が著しく低下した場合などには支給を延期する、または支給しないことを定めているケースもあり、コロナ等、先行き不透明なこの時代、賞与を支給する企業はほとんどが規定にこの文言を入れているでしょう。会社の業績等の事由、本人に対する評価等による減額規定は必ず入れておくことです。あらかじめ減額や不支給がある旨を明記することがトラブルを防止するために必要です。

ただし、成績不良な従業員の賞与減額・不支給は合理的な根拠や説明が必要になるでしょう。

退職予定の者には賞与を払いたくないと思われる経営者の方も多いと思いますが、従業員の賞与を減額・不支給とするならば賞与の算定期間中並びに賞与支給日に在籍要件を設けておきましょう。また、退職が決まっている者への賞与を減額できる旨の規定を設けることも考えられます。ただし、賞与が払われた直後に退職の申し出があっても返還は難しいでしょう



産休や育休期間の実休業期間は日数分の賞与減額が認められます。賞与も社会保険料はかかりません