

社労士・行政書士イノキュウの
現場からの本音の報告 人事労務100問
第5章 賃金・賞与・退職金編

2026年10月22日（木）

社労士・行政書士イノキュウ
井上久社会保険労務士・行政書士事務所
井上 久

【第5章 賃金・賞与・退職金】

- ①就業規則改訂における適用日と給与計算について
- ②長期連休に出勤した際の賃金の支払いに関して
- ③転籍者への賞与支給
- ④産休・育休時の給与について
- ⑤給与計算について(割増賃金)
- ⑥祝日がある週において二度休日出勤があった場合の割増賃金
- ⑦退職金にかかる税金に関して
- ⑧諭旨退職時の退職金について
- ⑨兼務役員の役員賞与について
- ⑩会社買収されて決算期変更での賞与算定期間の考え方

①就業規則改訂における適用日と給与計算について

就業規則改訂における適用日と給与計算について
ご質問させていただきます。

3月半ばに就業規則を改訂（職員への周知手続は済んでおります）、
労基には届済みで、新規則の適用日は令和7年4月1日となっております。
そして、今回の改訂の中に通勤手当計算方法の変更が生じております。
弊社末日締め翌月10日払いの給与支払なのですが、この場合通勤手当の
変更は5月10日払いの給与から生じるという認識でよろしいのでしょうか。
改訂日は4月1日ですが、4月10日払いの給与における対象期間は3月1日～3
月31日勤務分であり、この期間の通勤手当については改訂前の規則が適用
されることになるのでしょうか。
ご回答よろしくお願いいたします。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

結論といたしましては、通勤手当の変更は5月10日払いの給与から適用される、という解釈で問題ありません。

理由と根拠につきましては、就業規則の改訂日と適用日については、今回の改訂は令和7年4月1日が適用日となっています。したがって、4月1日以降の労働に対して新規則が適用されます。

給与の締め日と支払日は、貴社は「月末締め・翌月10日払い」のため、4月10日払いの給与は3月勤務分が対象です。したがって、この支給時点では改訂前の通勤手当計算方法で計算する必要があります。

4月1日以降の勤務分から新規則が適用されるため、4月勤務分（＝5月10日払いの給与）から新しい計算方法で支給されます。

具体例で整理

4月10日払い → 3月勤務分 → 改訂前の通勤手当計算ルールを適用

5月10日払い → 4月勤務分 → 改訂後の通勤手当計算ルールを適用

なお、注意点といたしましては、

通勤手当の計算方法を変更する際は、支給明細に計算ルールが変わったことを記載するか、事前に従業員に周知することが望ましいと思います。

→ 例えば、「5月支給分より通勤手当計算方法が変更されます」といったお知らせを行うことで、従業員への混乱を防げると思います。

以上です。よろしくお願いいたします。

ご回答ありがとうございました。

投稿日時：2025/03/31 13:15 評価：大変参考になった

②長期連休に出勤した際の賃金の支払いに関して

長期連休時に出勤した際の賃金の支払いについて質問させていただきます。
月給者で年末年始等の長期連休中で会社カレンダー上は休日の日に、
その社員が出勤して業務を行った場合、その実労働時間が
1日8時間以内・週の実労働時間が40時間以下の場合、別途、時間外手当の
支給は必要になるのでしょうか？
なお法定休日ではない日に出勤したことになります。
よろしくお願いいたします。

ご質問ありがとうございます。

長期連休時に出勤した際の賃金支払い（法定外休日の場合）について、以下の通りご説明します。

1. 時間外手当の支給は不要です。

ご提示のケースでは、法定休日ではない日に出勤、実労働時間が1日8時間以内、週40時間以内ですので、この場合は、労働基準法上の時間外労働には該当しないため、割増賃金（時間外手当）の支払い義務はありません。

2. 法的根拠とポイント

- ・ 法定休日と会社カレンダー上の休日の違い

労働基準法では、毎週1回以上の法定休日（通常は日曜や会社が指定した日）が義務付けられています（労基法第35条）。

しかし、年末年始やお盆などの会社カレンダー上の休日は法定休日ではなく、所定休日（法定外休日）にあたります。

法定外休日に出勤しても、法的な割増賃金（35%以上）の支払い義務は発生しません。

- ・ 時間外労働の要件

労基法では1日8時間・週40時間を超えた労働に対して時間外割増賃金（25%以上）が必要です。今回のケースでは「1日8時間以内・週40時間以内」に収まっているため、時間外手当は不要です

3. 賃金の扱いと注意点

法的には割増賃金の支払い義務はありませんが、就業規則や労働契約での取り決めがある場合は別です。

- ・就業規則・労働契約の確認

会社ごとの規定で「所定休日出勤には別途手当を支給する」と定めている場合は、規定通り支給が必要です。例えば、「会社カレンダーの休日出勤は通常賃金の1.25倍で支払う」などの規定がある場合は、それに従う必要があります

- ・ 振替休日・代休制度の活用

振替休日：事前に労働日と休日を振り替えば、休日労働とみなされない

代休制度：事後的に休みを与える制度（ただし割増賃金は免除されない）

以上です。よろしくお願いいたします。

ご返信ありがとうございます。

大変勉強になりました。

③転籍者への賞与支給

昨年5/1～今年4/30迄が出向期間。今年5/1～転籍予定の社員が居ます（グループ会社では無い。前職クライアントへの出向・転籍）。その社員に対して、賞与支給するか否かの質問です。

<クライアント賞与支給規定>

原則として、支給月は7月及び12月。その支給対象期間中在籍し、かつ賞与支給日現在在籍する者に対して支給する。

【支給月】 【賞与支給対象期間】

7月 前年10/1～当年3/31迄

- ・ 出向期間は昨年5/1～4/30迄。当社(クライアント)内では上述の賞与支給対象期間内において業務実施。しかし転籍前であり、正社員ではありません。
- ・ 在籍期間を正社員で無いと駄目か、出向者であるが業務実施しているのでOKかの判断になると思いますが、如何でしょうか。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

賞与支給の可否については、クライアント（転籍先）の賞与支給規定の解釈が鍵になります。以下のポイントを考慮して判断する必要があります。

1. クライアントの賞与支給規定の解釈

クライアントの賞与支給規定には以下の条件があります。

条件 該当するか

- ・支給対象期間中に在籍していること（7月賞与：前年10/1～当年3/31）該当（出向者として在籍）
- ・賞与支給日現在、在籍していること 該当しない（5/1に転籍済み）
この規定通りに厳格に適用するなら、賞与支給日にクライアントに「正社員」として在籍していないため、支給対象外と判断される可能性が高いです。

2. 「在籍」の解釈と出向者の扱い

出向者は「在籍」とみなされるのか？

クライアントの規定が「正社員としての在籍」を要件としているなら、出向者は対象外となる可能性が高い。

ただし、「業務を実施している者」と解釈する余地がある場合は、支給対象とする判断もあり得る。

3. まとめ（結論）

原則的な判断では、

出向者は「正社員としての在籍」ではないため、賞与支給対象外となる可能性が高い。ただし、クライアントの運用実績や規定の解釈によっては、支給の可能性もある

対応の選択肢

過去の運用を確認し、一貫した判断をする

転籍元または転籍先で何らかの補填ができないか検討する

最終的には、クライアントの人事部門と相談し、規定の運用方針を確認するのが最も確実な方法かと存じます。

以上です。よろしくお願いいたします。

非常に細部迄詰めて下さり助かりました。

大変参考になり、理解出来ました。どうもありがとうございます。

投稿日時：2025/04/02 09:00 評価：大変参考になった

④産休・育休時の給与について

産休・育休時の給与についての質問です。

産休・育休を取得する社員に対して

その方の給与額で申請を出すと、育児休業給付金の上限に達してしまい給与額が全額貰えないので、貰えない差額を給与として支給してあげたいと考えています。

そのようなことは行っても問題ないのでしょうか？

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、回答させていただきます。

産休・育休時の給与補填（差額支給）は可能か？

結論：一定の条件を満たせば可能ですが、注意点があります！

1. 産休・育休中の給与と給付金の関係

産休（産前・産後休業）

健康保険から「出産手当金」（標準報酬日額の2/3）が支給される
会社が給与を支給する場合、支給額に応じて出産手当金が減額される

育休（育児休業）

雇用保険から「育児休業給付金」（賃金の67%→50%）が支給される
会社が給与を支給すると、支給額によっては育児休業給付金が減額・支給停止になる

→ 育休中に給与を支給する場合、育児休業給付金との兼ね合いを考慮する必要がある！

2. 育児休業給付金と給与の関係（支給するとどうなる？）

1. 給与を支給しない場合→ 育児休業給付金が満額支給（上限あり）
2. 一定額の給与を支給した場合（賃金の13%以内）→ 育児休業給付金は減額されず、支給される
3. 給与を多く支給した場合（賃金の80%超）→ 育児休業給付金が支給停止される

3. 「給与の差額支給」は可能か？

可能だが、以下の点に注意！

単純な「給与支給」→ 賃金の80%を超えると、育児休業給付金が支給されなくなる

調整した形での「手当」支給→「育児休業中の生活補助手当」などの名目で、賃金の80%を超えない範囲で支給する

4. 具体的な方法（給与補填する場合の工夫）

「育児休業手当」などの名目で支給

賃金の80%以内に収めることで給付金を受け取れるよう調整

「復帰支援手当」として、復職後に支給

育休中は給与を支給せず、復職後に手当として支給すれば給付金には影響しない

「会社独自の補助制度」として支給

賃金扱いしない方法（社内規定の福利厚生として支給）も検討

5. まとめ

産休・育休中に給与を支給すると、育児休業給付金が減額・停止される可能性あり！

賃金の80%以内であれば、給与と給付金を両方受け取れる

給与ではなく「手当」「補助」「復帰後支給」などの工夫で対応可能！

→ 適切な方法を取れば、会社がサポートすることは問題ありません！

以上です。よろしくお願いいたします。

⑤給与計算について(割増賃金)

下記のケースで給与計算方法についてご教示ください。
休日は、原則として毎週土日、祝日および年間カレンダーに定める日とする。

2025年3月 所定労働日数20日 休日11日

3/1(土)夜勤明け

3/2(日)休日

3/3(月)20：00～6：00

3/4(火)夜勤明け

3/5(水)20：00～6：00

3/6(木)20：00～5：00

3/7(金)20：00～5：00

3/8(土)20：00～5：00

3/9(日)夜勤明け

3/10(月)20 : 00～6 : 00
3/11(火)20 : 00～5 : 00
3/12(水)20 : 00～5 : 00
3/13(木)20 : 00～5 : 00
3/14(金)15 : 00～19 : 00 20 : 00～5 : 00
3/15(土)夜勤明け
3/16(日)休日
3/17(月)20 : 00～6 : 00
3/18(火)8 : 00～12 : 00
3/19(水)17 : 00～19 : 00 20 : 00～5 : 00
3/20(木)祝20 : 00～5 : 00
3/21(金)20 : 00～6 : 00
3/22(土)20 : 00～6 : 00
3/23(日)夜勤明け

3/24(月)20：00～6：00

3/25(火)夜勤明け

3/26(水)8：00～18：00

3/27(木)8：00～18：00

3/28(金)8：00～18：00

3/29(土)休日

3/30(日)休日

3/31(月)8：00～18：30

①3/9～の1週間でお休みなし 割増賃金の計算方法

②3/18半日出勤のため、週40時間の捉え方

3/20祝を所定労働日数に入れるのか。または休日出勤基本1.0にするのか。

3/20を所定労働日数に入れた場合、3/22は所定4H、残業1.25 1H
深夜 割増0.25 6Hで合っているか。

大変お手数ですが、ご教示いただきたくお願い申し上げます。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

前提条件の確認

所定労働日数：20日

所定休日：土日祝＋会社カレンダーによる休日

1日所定労働時間：不明（仮に8時間）

法定労働時間：週40時間（労基法第32条）

法定休日：1週間に1日（通常は日曜日を想定）

深夜時間帯：22:00～5:00

1. 3/9（日）～3/15（土）でお休みなし → 割増賃金の計算方法

該当期間の勤務状況：

日付 勤務内容 労働時間の概要

3/9(日)	夜勤明け	なし（勤務扱いなし）
3/10(月)	20:00～6:00	実働8H（深夜5H）
3/11(火)	20:00～5:00	実働8H（深夜6H）
3/12(水)	20:00～5:00	実働8H（深夜6H）
3/13(木)	20:00～5:00	実働8H（深夜6H）
3/14(金)	15:00～19:00 / 20:00～5:00	実働3.5H + 8H = 11.5H（深夜6H）
3/15(土)	夜勤明け	勤務なし

- ・ 週40時間超の割増（時間外労働）

この週（3/10～3/14）は、合計43.5時間の実働。

→ 3.5時間が時間外労働となり、割増率1.25（25%）が必要。

- ・ 深夜割増（22:00～5:00）

月～金で深夜時間が多数 → 合計深夜時間：約29時間

→ 深夜割増率0.25（25%）を適用。

- ・ 休日労働（法定休日労働）

この週は日曜（3/9）に労働がなければ、法定休日労働はなし。

→ 3/9は「夜勤明け」で勤務なしのため、「休日労働の割増」は発生せず。

2. 3/18（火）半日出勤 → 週40時間の捉え方

・3/17（月）～3/23（日）の勤務状況の抜粋：

日付 勤務内容 労働時間の概要

3/17(月) 20:00～6:00 実働8H（深夜5H）

3/18(火) 8:00～12:00 実働4H

3/19(水) 17:00～19:00 / 20:00～5:00 実働2H+8H=10H（深夜6H）

3/20(木・祝) 20:00～5:00 実働8H（深夜6H）

3/21(金) 20:00～6:00 実働8H（深夜5H）

3/22(土) 20:00～6:00 実働8H（深夜6H）

3/23(日) 夜勤明け 勤務なし

- ・ 週実働時間：

$4\text{H} (3/18) + 8\text{H} \times 4 (3/17, 20, 21, 22) + 10\text{H} (3/19) = 46\text{時間}$

→ 週40時間を6時間オーバー

- ・ 3/20（祝日）は休日扱い？それとも所定労働日？

「休日は土日祝およびカレンダーによる」とあるため、3/20は原則「会社の所定休日（祝日）」と読み取れます。よって、休日出勤扱いとなり、

→ 【3/20の割増】

休日出勤分： $8\text{H} \times 1.35$ （休日労働割増）

$(1.0 + 0.35)$

深夜割増： $6\text{H} \times 0.25$

1.35は「休日労働1.35倍」。法定休日でない祝日であれば「所定休日出勤」として1.35倍扱いが一般的。

3. 3/22の計算（祝日を所定に入れた場合）

「もし3/20を所定労働日と見なす（休日ではない）場合」について。

3/22（土）の勤務：20:00～6:00（8H）→ 実働8時間

所定労働日：3/20（祝）も勤務しているので、所定外労働ではない。

週40時間超過 → この日にも残業が含まれる。

→ 3/22の割増内訳：

内容	時間	割増率	備考
所定労働時間	4H	1.0	所定労働日であれば通常勤務扱い
時間外労働 1H	1.25	週40時間超過分	
深夜割増	6H	0.25	22:00～5:00

- ・ 時間外労働＋深夜労働が重複している時間は、割増を合算（ $1.25 + 0.25 = 1.5$ 倍支払い）する必要があります。

・まとめ

項目 回答

1. 3/9～3/15の週 週40時間超の3.5時間分に1.25倍、深夜時間に0.25倍割増。休日出勤はなし。
2. 3/20祝日の扱い 「休日」として処理すれば休日労働（1.35）＋深夜（0.25）の割増要。
所定労働日と扱えば通常扱い。就業規則の定義に依存。
3. 3/22の割増内訳 所定4H、時間外1H（1.25倍）、深夜6H（0.25倍）＝合算必要。

以上です。よろしくお願いいたします。

⑥祝日がある週において二度休日出勤があった場合の割増賃金

お世話になります。

当法人の休日は、土日祝で、内日曜が法定休日、給与は月給日給制、所定労働時間は一日8時間（8：00～17：00）、週40時間です。

先々週初めて、週中の祝日と土曜日の2回、それぞれ5時間（8：00～13：00と7：00～12：00）の休日出勤がありました。

この場合の割増賃金についてですが、どちらも法定内休日として1倍でよろしいのでしょうか。それとも祝日の5時間と土曜日の3時間は1倍で、週40時間を超える2時間については1.25倍になるのでしょうか。

初心者なので質問がわかりにくいかもしれませんが、申し訳ありません。
よろしくお願いします。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

今回のケースでは、土曜日の2時間分（週40時間を超過した部分）のみ
1.25倍、それ以外は通常賃金（1.0倍）で問題ありません。
ご質問いただきましたケースでは、割増賃金の計算方法は以下のよう
になります。

1. 労働時間の確認

所定労働時間：週40時間（1日8時間×5日）

休日の定義

日曜：法定休日

土曜・祝日：法定外休日（会社が独自に定めた休日）

2. 休日出勤の状況

先々週の休日出勤（合計10時間）

出勤日→勤務時間→労働時間累計→法定労働時間超過

祝日（水）→8:00～13:00（5時間）→5時間→なし

土曜→7:00～12:00（5時間）→10時間→週40時間超過：2時間

3. 割増賃金の適用

出勤日→労働時間→割増賃金率→理由

祝日（水）→5時間→1.0倍（通常賃金）→法定外休日のため割増なし

土曜→3時間→1.0倍（通常賃金）→法定外休日のため割増なし

土曜の4時間目・5時間目→2時間→1.25倍（25%割増）→週40時間超過
分のため時間外労働

4. 結論

割増賃金の計算方法

祝日 5時間分 → 通常賃金 (1.0倍)

土曜 3時間分 → 通常賃金 (1.0倍)

土曜の4時間目・5時間目 (計2時間) → 1.25倍 (時間外労働)

5. ポイント

法定外休日（祝日・土曜）の勤務は、法定労働時間（週40時間）を超えない限り、通常賃金（1.0倍）

週40時間を超えた労働時間は、時間外労働扱いとなり1.25倍

法定休日（日曜）に出勤した場合は1.35倍の割増が必要（今回は対象外）

6. まとめ

→ 今回のケースでは、土曜日の2時間分（週40時間を超過した部分）のみ1.25倍、それ以外は通常賃金（1.0倍）で問題ありません。

以上です。よろしくお願いいたします。

早々のご回答ありがとうございます。

詳細でとてもわかりやすい説明なので、今後出てくるケースの考え方にも応用できそうです。

投稿日時：2025/04/02 14:56 評価：大変参考になった

⑦退職金にかかる税金に関して

お世話になっております。

退職金が26万円ほどの場合（現在3年目社員）、

$40 \times 3 = 120$ 万と、控除額が退職金を上回っているため、特に税金が引かれることもなく、退職所得の受給に関する申告書は提出しなくてもよいでしょうか。

宜しくお願いいたします。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

退職金に関しては、「退職所得の受給に関する申告書」を提出するかどうかで、課税方法が大きく異なります。

1. 結論

たとえ退職金が控除額（＝課税対象にならない金額）以下であっても、必ず「退職所得の受給に関する申告書」を提出するべきです。

2. 理由

①申告書を提出した場合：

退職所得控除（勤続年数3年 → $40\text{万円} \times 3\text{年} = 120\text{万円}$ ）を適用。

退職金が26万円であれば、控除額以下なので課税なし。

税金も源泉徴収されず、面倒な確定申告も不要です。

②申告書を提出しない場合：

退職金全額が「給与所得」として扱われ、一律20.42%（所得税＋復興特別所得税）が源泉徴収されます。

つまり、約26万円に対して約53,000円前後が税金として引かれてしまいます。

後から確定申告すれば還付されますが、手間が増えます。

3. まとめ

控除額より少ない退職金でも、必ず申告書を提出することで非課税になります。

提出しないと不要な税金が引かれる可能性があるため、提出を強くおすすめします。

ご自身で申告書を提出するというよりも、通常は退職する会社に渡すだけで済みますので、早めに会社の担当者に提出してください。

以上です。よろしくお願いいたします。

申告書を提出しない場合とする場合との違いやメリットデメリットに関して、ご丁寧にお答えいただきまして誠にありがとうございます。
金額の大小にかかわらず、提出するべきだと学びました。
ご回答ありがとうございました。
投稿日時：2025/05/08 11:33 評価：大変参考になった

⑧諭旨退職時の退職金について

いつもお世話になり、ありがとうございます。

過去の勤怠不良（欠勤・遅刻）により、「けん責」、「出勤停止3日」の2度の懲戒処分を受けている社員に対し、2度目の処分以降も突発休暇・遅刻が頻繁にあり、職場メンバーからも不平不満（職場の一員としてあてにならない、突発休暇後に謝罪もなく、申し訳ないとの様子も見られない等）が寄せられていることから、勤怠不良として懲戒処分（懲戒解雇or諭旨退職）とすべく検討しています。

懲戒解雇であれば解雇予告手当も視野に入れ対応しますが、当該者が20歳代と若いので、将来を勘案し「諭旨退職」を基本に考えています。しかしながら、就業規則上に諭旨退職時の退職金が明記されていないので、何を基準に検討すればよいのか分かりません。自己都合退職金を全額支給することも考えられますが、状況に鑑み避けたい、との思いです。如何に考え対処すれば良いのかご教示いただきたく、よろしくお願いいたします。

なお、2度目の処分申渡し書に「今後も突発休暇・遅刻・欠勤を繰り返す等の勤怠不良の改善がみられない場合は、懲戒解雇処分もあり得ること」を申し添え、本人も署名・押印しています。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 現状整理

(1) 過去の懲戒処分歴

- ・ 勤怠不良により「けん責」→「出勤停止3日」の段階を踏んで処分済み。
- ・ 2度目の処分時に「再発時は懲戒解雇もあり得る」と書面で明示・本人署名済み。

（２）２度目の処分後の状況

- ・ 引き続き突発休暇・遅刻を繰り返している。
- ・ 職場内からの不平不満も顕著（反省や謝罪の姿勢も見られない）。
- ・ 依然として改善が見られない。

（３）会社の意向

- ・ 本人の将来を考慮し、懲戒解雇ではなく「諭旨退職」を基本方針にしたい。
- ・ ただし、退職金の取り扱いが就業規則上明記されておらず悩んでいる。
- ・ 自己都合退職金の全額支給は避けたい。

2. 論点整理と対応方針

(1) 懲戒処分としての妥当性

- ・ 過去に懲戒処分歴があり、段階的指導・警告がされている。
- ・ 書面による警告済みで再発した事実もあるため、「懲戒解雇」に進む要件は満たしていると考えられる。
- ・ 懲戒解雇を正当に行える環境にはある（労基署から不当解雇とされにくい）。

（２） 諭旨退職の取り扱い

- ・ 諭旨退職は、本人の同意を前提にした「懲戒処分の一環」としての退職。
- ・ 通常、懲戒解雇相当の事案において、「名誉や将来を考慮して本人が退職に応じる」という形で用いられます。
- ・ 会社の指導によって本人が退職を申し出た形（自己都合扱い）にするケースもありますが、実態は「諭旨退職」です。

（３）退職金の取り扱い

就業規則に以下の内容があるかを確認してください。

内容→対応方法

懲戒解雇の場合、退職金不支給または減額支給があるか→ ある場合は、それを根拠に判断可

諭旨退職に関する記載があるか→ 明記なしとのことなので、裁量の余地あり

現時点で就業規則に諭旨退職に関する明記がない場合→

懲戒解雇と同様の理由で退職を促す以上、退職金支給の減額または不支給も一定の合理性があります。ただし、明確な規定がない場合はトラブルリスクがあるため、本人との間で合意書を作成することを強く推奨します。

例：

「本件は会社の指導によるものであることを本人が理解し、自己都合として退職することに同意する。ただし、退職金については会社規定に基づき一部減額されることを本人も了承する」等。

3. 対処の流れ（案）

（1）ステップ1：本人との面談

勤怠状況や過去の処分内容、今回の再発について改めて事実確認。

改善が見られないことから、本来は「懲戒解雇」相当と認識している旨を説明。

ただし、本人の将来を考慮し、諭旨退職の道を提示する意向を伝える。

（２）ステップ２：同意の取得

諭旨退職の意向を文書で確認（合意書または退職届）。

退職金の扱いについても「就業規則の規定に準じて支給額を調整する」旨を記載。

（３）ステップ３：文書整備

諭旨退職の経緯・理由を社内記録として残す。

本人の同意を得た退職届・合意書類を保管。

4, 退職金支給の考え方 (参考)

退職区分→退職金支給

自己都合 (通常) →全額支給

諭旨退職 (懲戒性あり) →減額支給・不支給可 (合意が必要)

懲戒解雇→原則不支給 (就業規則に記載あれば)

5. 最後に：就業規則の見直しについて
今後のために、以下の点を明記しておくトラブル防止になります。
諭旨退職の定義と手続き
諭旨退職時の退職金の取り扱い（例：会社が定める基準により減額・不支給可）

以上です。よろしくお願いいたします。

論点の整理や対応例等々、様々な場面に区分けした事例もご教示いただき、大変参考になりました。どうもありがとうございました。

投稿日時：2025/05/27 10:38 評価：大変参考になった

⑨兼務役員の役員賞与について

いつもお世話になっております。

この度、役員賞与の支給が決議されたのですが、
兼務役員が在籍しておりその方の雇用保険料について
役員賞与から控除する必要はないのでしょうか。
毎月の給与、年2回の賞与からは控除しています。
お判りになる方がおりましたら、ぜひご教授ください。
よろしくお願い致します。

ご質問ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論

結論から申し上げますと、兼務役員であっても「役員賞与（＝法人税法上の定期同額給与・事前確定届出給与等）」に対しては、原則として雇用保険料は控除する必要はありません。

2. 理由

(1) 雇用保険の対象賃金

雇用保険料の控除対象となるのは、あくまで「雇用保険法上の労働者としての賃金」です。一般的に「役員報酬・役員賞与」は、たとえ兼務役員であっても「労働者としての賃金」とは見なされないことが多いです。

(2) 兼務役員の考え方

兼務役員（＝役員でありながら、従業員としての職務も果たしている者）の場合、
従業員としての報酬 → 雇用保険料の控除対象となる
役員としての報酬 → 控除対象外
という整理になります。

よって、今回の「役員賞与」が役員としての賞与（事前確定届出給与など）である場合は、雇用保険料の控除対象ではありません。

3. 毎月の給与・年2回の賞与から控除しているとのことについて
こちらはおそらく、従業員としての職務に対する給与・賞与部分かと思われますので、控除が発生しているのは問題ありません。

4. 注意点
兼務役員が「実質的に従業員であるかどうか」の判断には、職務内容・指揮命令関係・報酬体系などを総合的に見る必要があります。あくまで法人税法上の「事前確定届出給与」に該当する役員賞与である前提でのお話です。

5. 結論（再掲）

今回の「役員賞与」が、法人税法上の役員報酬として支給されるものであれば、雇用保険料の控除は不要です。
以上です。よろしくお願いいたします。

⑩会社買収されて決算期変更での賞与算定期間の考え方

お世話になります。

会社買収後の決算期変更で今期のみ賞与算定期間が8カ月間（通常は12カ月間）となり、労働条件が従業員にとって不利益となるかプロのお方の一般的なご意見を頂戴したいです。

- ・買収前は決算期が8月

賞与算定期間：9月～8月（12カ月間）

賞与支給月：7月（固定賞与） 12月（業績賞与）

※昨年9月買収

- ・買収後の決算期：4月

賞与算定期間：今期のみ9月～4月（8カ月間）

賞与支給月：7月（業績賞与） 12月（固定賞与）

└※決算期変更で業績賞与と固定賞与の支払い月が変更しております。

買収後の初年度のみ業績賞与の算定期間が12カ月→8カ月となり4か月分少
なく支払われる予定です。買収先の規定に準じての算定方法となっている
と思いますが、従業員からすると4か月分少ないことが従業員自身の不利益
と考え信頼を損なう可能性もあると感じています。
ご教示頂けますと大変助かります。
どうぞ宜しくお願い致します。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論

今回のような「賞与算定期間の短縮」による賞与額の減少は、従業員にとって実質的な不利益と評価される可能性があります。

ただし、賞与が「業績連動型」であり、かつ「会社の裁量により支給額が決定される」旨が就業規則や労働契約に明記されている場合には、必ずしも違法・無効とは限らず、変更に一定の合理性があれば許容されうるというのが一般的な実務判断です。

2. 法的・実務的な考慮ポイント

(1) 賞与の「法的位置づけ」による違い

賞与の位置づけ→労働契約上の義務か？→労働者の「権利」としての主張
→不利益変更の扱い

固定賞与（支給条件・金額が明示）→あり（義務）→支給されない・減額
されれば契約違反と主張可能→不利益変更とされやすい

業績賞与（会社裁量・不確定）→なし（義務でない）→支給実績が長期的
にあれば期待権が生じる→変更は原則可能だが配慮要

→今回は「業績賞与」の算定期間の変更とのことなので、「裁量の範囲」
としての変更も可能ですが、従業員の期待や実態（長年12か月分で運用）
を無視した対応には注意が必要です。

（２）「不利益変更」の典型パターンに該当するか？

以下のいずれかに該当すると、労働契約法第10条（不利益変更の合理性判断）の適用対象となります。

- 1. 就業規則で賞与算定期間や額の算定基準が12か月であると明記されていた**
 - 2. 慣行として12か月が長期間継続されていた（期待利益が発生）**
 - 3. 個別契約書に12か月算定期間や支給目安が記載されていた**
- もし従来の規定や契約がそのような内容であった場合、一方的な算定期間短縮は「不利益変更」とされる可能性があります。**

（３）決算期変更による合理性の有無

本件のように、買収による「会計上の年度変更」が原因で賞与算定期間が調整される場合、

1. 一時的（初年度のみ）であり、
2. 客観的に会計年度の整合性から合理的な理由があり、
3. 今後は新制度で公平に運用される旨が示されている場合には、「合理性がある変更」として容認されやすい傾向があります。

3. リスクと留意点

リスク→内容→回避・緩和策

従業員の不満・士気低下→「8か月分しか支払われない＝4か月分減額された」と認識される→十分な説明と「特例であること」「今後の透明な運用」の明示

不利益変更とされた場合の紛争→長年12か月で支給されていた場合、期待利益の侵害として労働審判・訴訟の可能性あり→「代替措置」（調整金支給・文書同意取得など）の検討

労基署・監督行政からの是正指導→労使協議なく一方的に制度を変更した場合、労基法89条等の問題となることも→労働者代表との事前協議と議事録作成など

4. 実務的対応策のご提案

(1) 社内通知や説明会での明確な説明

- ・ 今回の変更は「会計上の決算期変更による一時的な措置」であること
- ・ 次年度以降は安定的に12か月算定に戻ること
- ・ 不利益回避のための措置（例：調整給、来期反映など）がある場合は明記

(2) 同意書の取得（必要に応じて）

個別同意まで求める必要はないかもしれませんが、納得性を高めるために労働者代表等との協議記録を残すとリスク低減につながります。

(3) 場合によっては調整措置も検討

特例として今回の業績賞与に「一部調整金を上乘せ」するなども、信頼維持のための有効策です。

5. まとめ

今回の「賞与算定期間の一時的短縮」は、従業員にとって不利益と感じられやすく、説明・配慮を欠くと信頼関係の毀損につながるリスクがあります。

ただし、「決算期変更による合理的な事業運営上の理由」があり、一時的かつ合理的な範囲であれば、違法または不当とまではいえない可能性が高いと思われます。

従業員の納得性を高めるために、十分な説明・事前周知・今後の透明な運用の確約が重要です。

以上です。よろしくお願いいたします。

ご回答いただきありがとうございました。

5つの項目に分けてご説明下さり大変分かり易く一般的な考えが理解出来ました。

しっかり検討していきたいと思います。

大変助かりました。

投稿日時：2025/05/26 20:39 評価：大変参考になった