

[TOP page](#)[資料室](#)[イベント情報](#)[講師を探す](#)[Worker's 広場](#)[関連リンク](#)

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [労使トラブル法律相談Q&A](#) | [年俸制](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[社会保障](#)[労使トラブル法律相談Q&A](#)[労働関係法](#)[経営全般](#)[人間関係とコミュニケーション](#)[ライフプラン](#)[男女共同参画](#)[公務員関係法](#)[日朝の歴史](#)[7つの習慣](#)[中東の歴史](#)[ボランティア活動](#)[環境活動](#)[社会貢献活動](#)[自己啓発](#)[生涯学習](#)[外交・防衛問題](#)[資本論](#)

年俸制

15 年俸制

Q 私の会社では、このたび従来の年功給遇の賃金制度を廃止して年俸制を導入しようと考えていますが、法的問題について教えてください。

**P
O
I
N
T**

- 年俸制は成果主義人事制度の一環として導入されています。
- 年俸制の導入にあたっての法的問題は、就業規則の不利益変更として合理性があるかどうかが焦点です。
- 年俸制における年俸額に時間外労働割増賃金を当然には含みません。

A

1. 成果主義人事制度
最近、多くの会社で導入されている成果主義人事制度とは、従事している仕事の成果に応じて賃金が変動する制度ですが、本人の業績を把握するための目標管理制度や裁量労働制なども成果主義人事制度に含まれます。このような成果主義人事制度は、労働者の創造性や専門性の発揮ができるように労働者の裁量を大幅に認めるとともに、それに見合った賃金を保障しようとするものですが、このような成果主義人事制度を導入すると、労働条件とりわけ賃金が従前に比べて低下する結果を招くことになるとの懸念もあります。

2. 年俸制

年俸制とは、賃金が労働者の業績等に関する目標の達成度を評価して年単位に設定する制度であり、成果主義人事制度の中核をなすといってもよく、運用上は達成度の上下によって年俸額が上下します。このような年俸制を新たに導入するにあたっては、賞金減額の可能性について法的にどのように捉えるかが問題になります。これについては、就業規則の不利益変更の効力の問題として考えることになり、賞金制度改定の合理性が問われます。年俸制の導入については、判例は高度の必要性を認めつつ、賞金の増額の幅、経過措置、考課制度の公正さなどに照らして合理性の有無を判断しています（変更の合理性を肯定したものとして、ノイズ研究所事件/東京高裁判決平18・6・22）。年俸制の導入にあたっては、年俸決定の方法、公正な人事考課の仕組み、減額の幅などに十分留意しながら制度設計をすることが、肝要です。

3. 年俸制と時間外労働

年俸制に関して、そのなかに時間外労働割増賃金が含まれていると解釈できるかですが、労基法上、裁量労働制対象労働者や管理監督者については、時間外労働割増賃金の支払い義務はありません。しかし、それ以外の労働者に対しては、当然時間外労働に対する割増賃金の支払い義務があり、その意味から割増賃金部分を明確にしておく必要があります。それが明確にされておらず、別途割増賃金を支払う等しいかぎり、時間外労働を命じていた場合には、労基法違反の可能性がります。こうした点から、年俸制の導入に際して、あわせて裁量労働制を導入することも考えられます。

30

31

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

>>一瞥へ戻る

[教育カリキュラム](#)

[日本国憲法](#)

[傾聴](#)

[語り部スキル](#)

[▶ キーワード検索はこちら](#)

[▶ サイトマップ](#) [▶ このサイトについて](#) [▶ 個人情報保護の取組みについて](#)

[▶ ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.