

## 年俸制と裁量制

池添 弘邦

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

簡潔に結論を先取りすると、年俸制とは、年俸という「給料」額の決め方・決まり方という賃金制度のことであり、裁量制とは、「業務遂行の手段及び時間配分」の決め方・決まり方という労働時間制度のことであり、したがって、年俸制と裁量制は、対象としている事柄が、前者は給料、後者は働く方法と時間配分（労働時間）とそれぞれ異なるため、法律学の観点からは全く別の概念である。まず、これらの違いを説明しよう。

年俸制は、年俸という「給料」額の決め方・決まり方の賃金制度であるが、年俸は、「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」ものであるため、労働基準法（以下、「労基法」という。）11条が定義する「賃金」に当たる。このため、年俸制も労基法24条の規制を受ける。具体的には、残業手当やボーナスなどを含めて一年間に支払う年俸額が決まっているとしても、会社は、例えば暦月数の12で除した金額を、毎月、労働者に支払わなければならない（労基法24条2項、毎月一回以上一定期日払いの原則）。なお、「年俸制」という賃金形態の概念定義規定は、現行法制上、存在しない。かろうじて、行政解釈上、「年間賃金額を定めるいわゆる年俸制」という記述が見られる（割増賃金および平均賃金の算定に係る平12・3・8基収78号）。実態を踏まえたうえで年俸制を定義する学説によれば、「賃金の全部または相当部分を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」とされており（菅野1994）、この考え方が定着している。

他方、裁量制は、「業務遂行の手段及び時間配分」の決め方・決まり方に関する労働時間制度であり、労基法上の規制がある。裁量制には二種類あり、一つは専門業務型裁量労働制（労基法38条の3）、もう一つには企画業務型裁量労働制（労基法38条の4）がある。それぞれ条文の表現は異なるが、裁量制の概念をまとめて言うと次のようになる。「業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難な業務（専門業務型裁量制）」あるいは「具体的な指示をしないこととする業務（企画業務型裁量制）」が対象とされている。そして、これらの業務について、従

業員の過半数代表や過半数労働組合あるいは労使委員会（要するに集団労使）が、当該対象業務に就く労働者の労働時間として算定される時間を設定した場合に、その設定された時間分だけ、対象業務従事者は労働したものと「みなす」労働時間制度である。この「みなし」た時間は、所定労働時間であると同時に、実際に働いたとされる時間（みなし時間）として計算される（実際に働いた時間＝実労働時間とは異なる点に注意を要する。）。会社は、上記のほか、労基法38条の3、38条の4が定める要件を満たした場合、適法に裁量制を導入し、労働者に適用することができる。

これらの説明をもって、両者が対象事項を異にした、全く異なる概念であることを理解頂けたと思う。では、これら二つの概念が相似するというところに話を移そう。

前提として、次のことを理解しておいて頂きたい。多くの労働者は、働くべき時間の長さ（所定労働時間）が決められているが、（所定あるいは法定）時間外労働を含めて（実際に働いた時間に応じて）給料が支払われる（なお、現行の裁量制においても、法定労働時間である1日8時間（労基法32条2項）を超えるみなし労働時間を設定した場合や、夜10時から朝5時までの深夜業（労基法37条4項）を行った場合には、割増賃金が支払われる必要があることに注意して頂きたい。）。したがって、給料の額と働く時間の長さは相関関係にあることになる。では、二つの概念で、何が似ているのだろうか。

年俸制によって給料の額が決まる人達は、働いた時間とは関係なく給料額が決まる。なぜなら、年俸制は、成果主義制度や目標管理制度などといった、年俸額決定の前段階である評価制度と結びついているため、一般に、すべき仕事や目標が、年度当初あるいは半年ごとに決められ、それを目指して、目標が達成できたかどうか、目標を上回る仕事の成果を出せたかどうかの評価されることを通じて、翌年の年俸＝給料の額が決まってくるからである。分かり易い例を挙げると、プロ野球選手がそうである。良い成績を残せば、翌年の年俸額は上がるが、そうでなければ、下がる。要するに、年俸制の下では、実際に働いた時間と、年俸＝給料の額は関係がないのである。

一方、労働時間のみなし制である裁量制の下で働く人達は、ある仕事をするために必要と考えられる一日の所定労働時間が予め定められていて、実際に仕事をしようがしまいが、決められた時間分だけ仕事をしたものと「みなさ」れる。労基法上、出勤義務までは免除されていないが、入社したにもかかわらず、仕事を実質的にしなくても（例えば自席で何をしていても）、仕事をしたものと「みなさ」れることになる。仕事をしなくても、その日の分の給料が支払われることが約束されているともいえる。つまり、裁量制とは、働いた「時間」という労働投入量に応じて給料が決まる労働時間制度ではなく、なすべき仕事を、いつ、どのようにするかが労働者にゆだねられている労働時間制度であって、実際に働いた時間と給与額の決め方が切断された制度なのである。

年俸制と裁量制では、先のような概念上の違いがあるにもかかわらず、これらが相似するのは、企業実務において、それぞれの制度の適用者が重複することがあり、また、「時間」という労働投入量と、仕事の成果による「給料」額の決め方が〈切り離されている〉からである。言い換えると、裁量制が適用される人達のように、「仕事で結果を出してなんぼ」という働き方をしている人達には、年俸制という「給料」額の決め方と、裁量制という「労働時間のみなし制度」が適格的であるということになり、年俸制と裁量制は実務上一致しうるのである。実際、最近の調査によれば、裁量制が適用されている人達は、「仕事の成果による評価」制度の適用されている割合が比較的高い結果（複数回答）となっているのである（労働政策研究・研修機構 2014）。

しかし、実務上一致する場合はあり得るものの、必ずしも一致するわけではないということに十分留意する必要がある。厚生労働省（2014）によると、賃金の支払い形態として年俸制を採用している企業は、従業員規模および産業大分類別平均で9.5%だが（複数回答）、専門業務型裁量労働制を採用している企業は3.1%、企画業務型裁量労働制を採用している企業は0.8%（いずれも複数回答）と、裁量制導入企業割合は、年俸制導入企業割合よりも低くなっている。また、厚

生労働省（2012）によると、年俸制の導入状況について、従業員規模および産業大分類別平均で13.3%で、年俸制導入企業における適用労働者割合は16.8%となっている。しかし、厚生労働省（2012）における裁量制適用者割合は、専門業務型で1.1%、企画業務型で0.3%となっており、年俸制と裁量制では、適用労働者割合は大きく異なっている。ちなみに、裁量制の導入・適用割合は従来から大きな変化はなく、低い割合にとどまっているのが実情である。

このような、企業における年俸制と裁量制の導入・適用割合に差があるという状況を考えると、裁量制を導入・適用している企業が、裁量制適用対象労働者の賃金支払い形態として、必ずしも年俸制を採用しているわけではないといえる。また、反対に、賃金支払い形態として年俸制を採用しているからと言って、必ずしもその中に裁量制適用者が含まれるとは限らないとも考えられる（労基法41条2号の管理監督者＝いわゆる会社の経営幹部が年俸制の主な適用対象者と考えられるため）。

年俸制と裁量制では、概念が異なるとともに、実態上一致しているわけではないと考えられ、調査・分析の際には、以上の点に十分留意する必要があると思われる。

#### 参考文献

- 菅野和夫（1994）「年俸制」『日本労働研究雑誌』No.408, p.74. 労働政策研究・研修機構（2014）『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果』（JILPT 調査シリーズ No.124）.
- 石井保雄（2014）「成果主義・年俸制」土田道夫・山川隆一編『労働法の争点』（有斐閣）.
- 池添弘邦（2014）「裁量労働のみなし制」土田道夫・山川隆一編『労働法の争点』（有斐閣）.
- 厚生労働省（2012）「平成24年就労条件総合調査結果の概況」（平成24年11月1日発表）.
- （2014）「平成26年就労条件総合調査結果の概況」（平成26年11月13日発表）.

いけぞえ・ひろくに 独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究員。最近の主な著作に「裁量労働のみなし制」土田道夫・山川隆一編『労働法の争点』（有斐閣、2014年）。労働法・社会法専攻。