

《論 說》

年俸制をめぐる法律問題

——能力主義賃金制度の側面——

土 田 道 夫

目 次

- 一 本稿の目的
- 二 年俸制の意義
- 三 年俸制と労基法
- 四 年俸制と労働契約
- 五 年俸賃金の決定
- 六 年俸制の導入
- 七 結語

一 本稿の目的

本稿は、企業における最近の年俸制の導入・運用状況をふまえつつ、年俸制をめぐる法律問題を検討することを目的とする。

年俸制は、プロスポーツ選手の報酬決定システムとして定着しているが（プロ野球選手の契約更改時期になると、その年俸更改状況が盛んに報道される）、雇用関係（労働契約）や、それを規整する労働法には無縁のものと考
えられてきた⁽¹⁾。しかし、最近のデータによれば、従業員一〇〇〇人以上の企業における年俸制の導入割合は三割を超えている（二二）⁽²⁾。そうになると、年俸制の導入・運用をめぐる生ずる法律問題をどのように解決するかが理論上・実務上の重要な課題とならざるをえない。労働法にとって未知の領域だっただけに、年俸制について法的に解明すべき論点は山積している。本稿は、このような問題関心に立って、貴重な先行業績の成果を吸収しつつ、年俸制をめぐる法律問題を体系的に考察することを第一の目的とする。

本稿の第二の目的は、年俸制の検討を通して、能力・成果主義賃金に関する法的考察を深めることである。能力主義賃金制度は、労働者の能力・成果（特に具体的業績）に着目して賃金を決定するシステムであり、従来の年功型賃金制度に代わる新たな賃金制度として企業に定着しつつある。私は以前から、この能力主義賃金制度に関心を抱き、研究を続けてきたが、本稿は、この系列に属する研究成果の一つである。年俸制は、能力主義賃金制度を徹底させた制度であるから、そこで生ずる法律問題の検討は、必然的に能力主義賃金制度の法的考察の深化をもたらすことになろう。本稿に、「能力主義賃金制度の一側面」なる副題を冠した所以である⁽³⁾。

注

(1) プロスポーツ選手の「労働者」性については、後掲注(52)参照。

(2) 土田道夫「能力主義賃金と労働契約」季刊労働法一八五号六頁（一九九八年、以下「季労論文」と略）、同「能力・成果の時代」と労働法(1)・(2)「法学教室二二七号一三八頁、二三八号一三頁（二〇〇〇年、以下「法教論文」と略）。本稿の叙述は、これら論文と若干重複する点があることをお断りしておきたい。

(3) 私は、本学に赴任以来、昨年度をもって退職された松嶋由紀子・松本一郎両先生から、研究者・教育者としてのあり方について多くのことを教えられてきた。拙い論稿であるが、本稿を両先生に捧げたいと思う。

二年俸制の意義

1 年俸制の定義

年俸制とは、「労働者に対する賃金の全部または相当部分を当該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」と定義される。⁽⁴⁾ 平たくいうと、年俸制とは、①労働者の能力・成果の評価を基準としてつ、②年単位で賃金を決定する制度である。⁽⁵⁾

このように、年俸制には二つの要素があるが、より重要な要素は①である。つまり年俸制は、労働者の年功（年齢＋勤続年数）とは無関係に、労働者の業績・目標達成度によって一年の賃金を決定する制度であり、いわゆる能力・成果主義賃金制度の一環を成している。

もともと、わが国の賃金制度の主流は、いわゆる年功型賃金体系（労働者の年齢・勤続年数を中心に、性別・学歴のほか、家族構成などの労働者の生活面も考慮して賃金を決定する賃金体系）であった。しかし、賃金制度は近

年、企業経営・雇用環境の激変に伴い、能力・成果主義賃金制度にシフトしつつある。この新たな賃金制度の導入は、従来の生活給(家族手当・住宅手当等)を縮小しつつ、実際の職務・労働に対応する仕事給のウェイトを高めること、また、その仕事給について、年齢給等の年功色の濃い部分を縮小しつつ、能力・成果に対応する部分(職能給・成果給)を拡大することを意味する。⁽⁶⁾

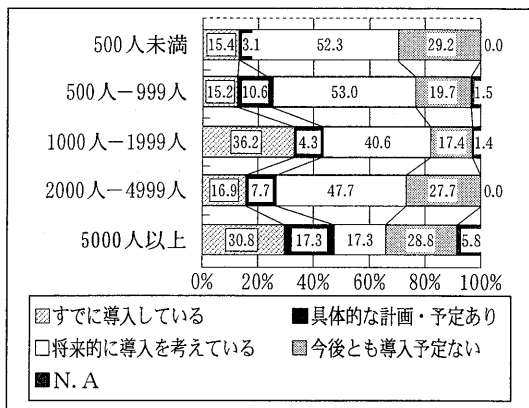
年俸制は、こうした能力重視の賃金決定システムを年単位で設計した制度にはかならない。それは、年功色の濃い年齢給を縮小・廃止して年俸に吸収すること、その年俸額を労働者の業績評価に即して決定することの二点において、能力主義賃金制度を徹底させた制度といえることができる。

このような年俸制においては、②の「年単位の賃金決定」の要素も、能力主義賃金制度と結びつけてはじめて有意義なものとなる。従来の賃金体系をそのまま維持しながら、賃金の決定・支払期間を年単位とする制度(年収管理制)も確かに一種の「年俸制」であるが、それには何ら新味はない。年俸制が新しい制度といわれるのは、賃金と労働時間との対応関係を薄めて、「二年いくら」という形で賃金を決める制度だからである。そして、この「一年いくら」を決める要素となるのが、労働者の能力・成果(目標達成度)にはかならない。ここに、年俸制の能力主義賃金制度たる所以がある。

2 年俸制の導入状況⁽⁷⁾

(1) 導入割合・導入予定割合

最近の調査を見ると、企業における年俸制の導入割合・導入予定割合は、一九九〇年代後半以降は年々増加している。社会経済生産性本部生産性研究所の一九九六年調査では、導入企業の割合は九・六%、具体的な導入計画を



資料出所：生産性情報センター『日本の人事制度の現状と課題』56頁

図1 年俸制の導入状況（規模別）

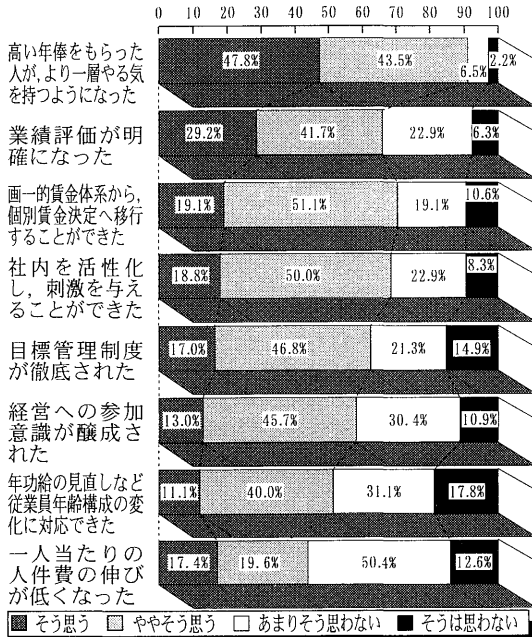
有している企業が七・六％、将来導入を考えている企業が六〇・六％であったが、生産性労働情報センターの一九九九年調査では、導入企業が二二・七％、導入計画企業が八・二％、将来導入を考えている企業が四三・二％であり、年俸制が計画段階を脱し、実際の導入段階に至っていることがわかる。特に、一〇〇〇人以上規模の企業では、一〇〇〇～一九九九年規模で三六・二％、五〇〇〇人以上規模で三〇・八％と、導入率が三割を超えている（図1参照）。また、一九九八年の労働省「賃金労働時間制度等総合調査」でも、年俸制の導入企業の割合は、一二・三％であり、導入割合はやはり二桁に達している。⁽⁸⁾

(2) 導入対象者

年俸制の導入対象者は、圧倒的に管理職クラスが多い。生産性労働情報センターの一九九九年調査によれば、部長クラス（九二・九％）、課長クラス（六六・三％）、役員クラス（五四・一％）、管理職待遇専任職（二七・六％）となっており、一般職は一・〇％に、係長クラスは六・一％にとどまる（ただし係長クラスは、一九九六年調査の二・二％から急増）。これは、年俸制がかなりドラスティックな賃金制度の改定であることと、後述（三一）のように、一般従業員への導入には法的な制約があることによるものと思われる。なお、しばしば年俸制とリンクしての制度として喧伝される裁量労働制（労基法三八条の三・四）との関係ははっきりしない。

(3) 導入の目的

年俸制の導入目的は、生産性研究所の一九九九年調査によれば、「業績評価の明確化」が七一・四％と最も多く、これに「社内の活性化」が三八・八％、「目標管理制度の徹底」が三六・七％、「経営参加意識を高めるため」が三〇・六％、「高い業績を上げた人へのインセンティブ」が二六・五％などと続いている。年俸制が能力主義賃金のツールとして用いられていることがわかる。



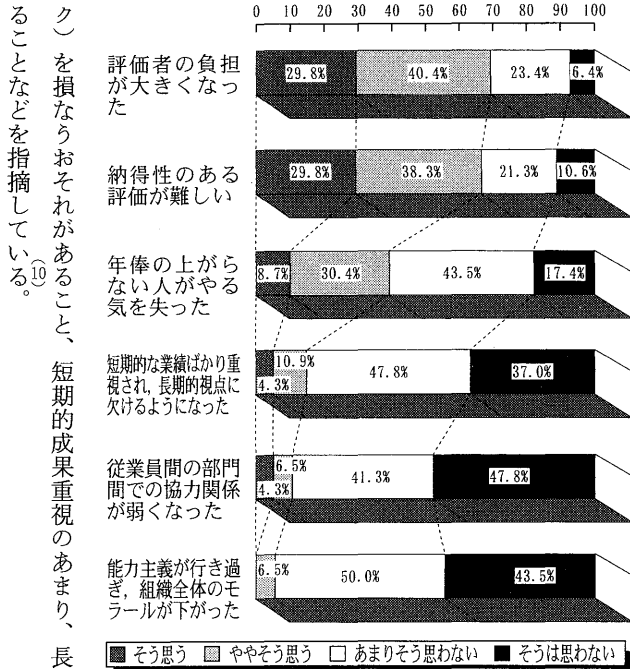
※「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた回答の多い順
資料出所：生産性研究所『わが国年俸制の現状と展望』179・180頁

表 年俸制のメリット

(4) メリット・デメリット

生産性研究所の一九九六年調査によれば、年俸制のメリットは、「高年俸を得た人のモラルが高まった」が最も高く（「そう思う」が四七・八％）、ついで、「業績評価が明確になった」が二九・二％、「画一的賃金体系から、個別賃金決定に移行できた」が一九・一％、「社内が活性化された」が一八・八％、「目標管理制度が徹底された」が一七・〇％、「経営参加意識が高まった」が一三・〇％と続いている（表参照）。おおむね、上記の導入目的に沿った結果といえる。⁽⁹⁾

年俸制をめぐる法律問題（土田）



※「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた回答の多い順

表 年俸制のデメリット

一方、デメリットはというと、「評価者の負担が大きくなった」が最も高く（「そう思う」が二九・八％）、「納得性のある評価が難しい」が二九・八％、「年俸減額者のモラルダウン」が八・七％、「短期的業績ばかりが評価され、長期的視点に欠けるようになった」が四・三％と続いている（一九九六年調査）。年俸制の問題点が、年俸決定の基礎となる人事評価（人事考課）の難しさに集中していることがわかる。日経連職務分析センターも、年俸制には、従業員の賃金制度への信頼を失わせるおそれがあること、協業体制（チームワー

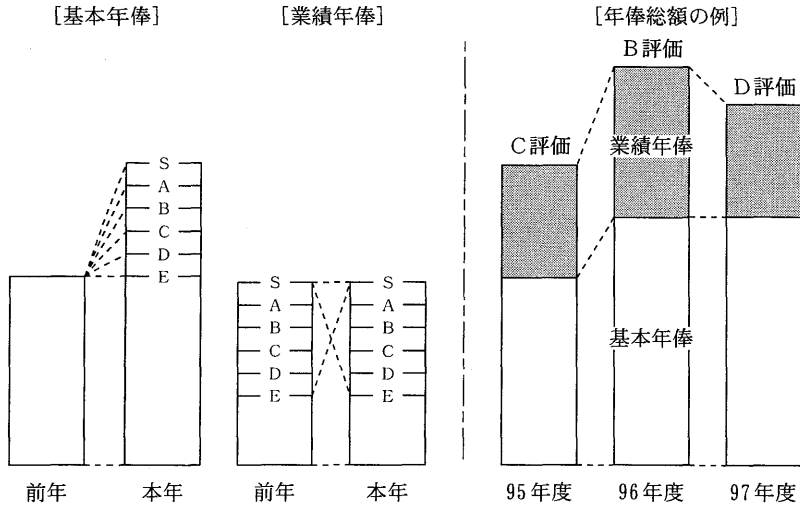
3 年俸制導入の背景
年俸制導入の背景は、おおむね能力主義賃金制度自体の背景と一致している。そうした要因としては、①低成長

下の現在、国内外の競争の激化や、市場における株価評価のプレッシャーによって安定的な企業経営が困難となり、人件費の引下げ圧力が高まったこと、②従業員の高齢化により、その年功的処遇が困難となってきたこと、③賃金に関する意識が労使双方で変化してきたこと、特に年俸制に関しては、④その対象となる管理職や研究職に対する役割期待がシビアになっていること、などが挙げられる⁽¹⁾。

特に、③は重要である。年功賃金の下では、能力の高さや仕事の質(成果)にかかわらず賃金は基本的に同じであるが、それは「平等」であっても「公正」ではない。最近の若手・中堅層従業員の意識は、「平等」よりはむしろ「公正な処遇」を求め、しかも、終身雇用にこだわらず、稼げるときに稼いでおいて転職によるキャリアアップを狙うという「短期決済型」意識にシフトしていると思われる。一方、企業側も、高い能力を擁し、成果を上げた従業員により高く報いることがそのインセンティブを高め、社内の活性化につながることで、しかもそれが年功賃金による人件費の高騰化の防止をもたらすことを意識し、年俸制を含む能力主義賃金制度の導入を図っていると見られる。このことは、年俸制の導入目的・メリットに関する調査結果からも裏付けられる。

4 年俸制のタイプ

(1) 年俸制は、能力・成果に応じた賃金変動部分がいかなる範囲を占めるかによって、単一年俸制(特別の手当を除く基本年俸一本タイプ)と、業績賞与併用型年俸制(基本(固定)年俸+業績年俸(業績賞与)タイプ)に分かれる。前者は欧米に多いタイプである⁽²⁾。これに対して後者は、基本年俸(一階部分)を固定もしくは上昇させつつ、業績年俸(二階部分)だけで賃金を上下させる制度であり、賃金の安定性を重視した制度として「日本型年俸制」とも呼ばれる(図2参照)。



資料出所：日経連職務分析センター『日本型年俸制の設計と運用』139頁

図2 年俸決定の仕組み

生産性研究所の一九九六年調査では、単一年俸制が四四・九％、業績賞与併用型年俸制が三二・七％であったが、企業実務では、単一年俸制がドラスティックな制度であるのに対し、業績賞与併用型年俸制は、業績賞与による柔軟な調整が可能であるため、日本型賃金システムに適合的であるとして、この制度を推奨する意見が強い⁽¹³⁾。こうした指摘を受けてか、最近では、業績賞与併用型年俸制を導入する例が多く、生産性労働情報センターの一九九九年調査では、このタイプが七四・五％と多数を占め、単一年俸制は、職能資格別の基本年俸のみが六・一％、固定額のない完全な業績年俸のみが七・一％と少数にとどまっている⁽¹⁴⁾。

次に、年俸制は、年度当初に年俸額が確定しているか、年度途中における変動を予定しているかによって、確定年俸制と調整年俸制に分かれる。確定年俸制は、年俸額を前年度の業績評価によって年度当初に決定しつつ、当該年度の成果・業績は次年度の年俸に反映させるタイプである。これに対して、調整年俸制は、業績年俸

部分を当該年度の成果・業績によって決定する制度であり、年度当初の年俸額に役割年俸や期待年俸として「仮年俸」の性格をもたせ、年度途中や年度末に成果・業績に応じて年俸額を調整するタイプである。

(2) 年俸制は、上記二つの要素の組み合わせによって、①単一確定年俸制、②単一調整年俸制、③業績賞与併用型確定年俸制、④業績賞与併用型調整年俸制に大別できる。¹⁵⁾ 確定年俸制か調整年俸制かで見ると、前者に属する①と③が主流であるが、後者に属する④（業績賞与のみは当該年度の業績を反映させて決定する年俸制）も見られる。②は少ないようである（後述「四二」のように、②の年俸制は法的にも問題がある）。

(3) 年俸額決定の基準に関しては、前年度の成績を中心に、労働者の役割や能力を考慮するケースが多い。生産性研究所の一九九六年調査では、「前年度の業績」を挙げる企業が八二・〇％とトップであるが、これに「労働者の役割（職位・職制）」が五六・〇％、「能力（保有能力）」が四二・〇％、「業務遂行のプロセス」が二四・〇％、「次年度への期待度」が二二・〇％と続いている。つまり企業は、年俸額決定を成績評価だけで割り切るのではなく、日本型の賃金決定要素もかなり考慮していることがわかる。ただし、これが確定年俸制か調整年俸制かのタイプ分けに連動しているかどうかははっきりしない。

(4) 前記のとおり、業績賞与併用型年俸制は「基本年俸」と「業績賞与」から構成される。「基本年俸」については、既存の職能資格制度上の職能資格を移行させるタイプ（職能資格年俸）と、役職（ポスト）に対応する「職務年俸」（役割年俸）を設定するタイプがある。生産性労働情報センターの一九九九年調査では、前者が四一・八％、後者が三二・七％である（トータルで(1)の七四・五％）。職能資格年俸は、人事評価に基づく昇格・昇級を予定し、これによって昇給を行う（降格・降給は予定しないケースが多い）。一方、職務年俸は役職（ポスト）に応じて設定されるため、役職が変動しない限りは変動しない固定給となる。ただし、年功色の濃い定期昇給やベース・アップ

を行わない点は共通している。

次に、業績年俸部分については、能力・業績に応じた年俸の見直しが毎年行われ（いわゆる洗替え方式）、人事評価に基づく昇給、据え置き、減額の措置がとられる。年俸の減額（賃金減少）が生ずるのは、主にこの部分においてである。⁽¹⁶⁾ 実際、生産性研究所の一九九九年調査では、直近の年俸更改事例で「据え置き」が六七・三%、「減額」が六一・八%であり、かなりシビアに運用されていることがわかる。⁽¹⁷⁾

(5) 以上のように、業績賞与併用型年俸制においては、特に業績年俸額が人事評価によって決定されるため、その適正な運用いかんが年俸制の命運を握る（これが実務上の難問とされていることは前述した）。

まず、人事評価の前提として、年度当初に労働者と上司との話し合いで年度目標を設定することが多い。これを「目標管理制度」といい、人事考課制度とともに多くの企業に普及している（生産性労働情報センターの一九九九年調査では、年俸制実施企業の九〇・三%が導入）。その上で、年俸額の決定に際しては、目標の達成度に即して年度末にやはり本人と上司や役員との間の面接交渉が行われ、年俸額が決定される。一九九八年の日経連調査では、年俸対象者の評価面接を実施している企業が六五・〇%（従業員五〇〇人以上規模では七三・八%）、本人に評価結果をフィードバックしている企業が六六・二%（同七一・〇%）となっている。

このように、年俸制の特色は、業績評価と年俸額決定を使用者が一方的に行うのではなく、労使間の個別交渉でこれを行う点にある。この点は、年俸制の法的考察に際しても十分考慮する必要がある（五）。

注

(4) 菅野和夫『労働法（第五版）』（一九九九年・弘文堂）二一四頁。

(5) 年俸制に関する基本文献として、生産性研究所『わが国年俸制の現状と展望』(一九九六年・社会経済生産性本部)、これからの賃金制度のあり方に関する研究会『年俸制の進め方と課題』(一九九六年・雇用情報センター)、永野仁『日本企業の賃金と雇用』(一九九六年・中央経済社)、竹内裕『年俸制の正しい導入の実務』(一九九六年・中経出版)、日経連職務分析センター編『日本型年俸制の設計と運用』(一九九七年・日経連出版部)、菅野和夫『年俸制』『事典・労働の世界』(二〇〇〇年・日本労働研究機構) 一七五頁がある。

また、年俸制を法的観点から検討した文献として、毛塚勝利『年俸制をめぐる法的諸問題』前掲『年俸制の進め方と課題』六八頁、浜田富士郎『年俸制の法的課題』経営法曹 一五号(一九九六年) 一九頁、幡野利通『成果・業績主義の具体化としての年俸制をめぐる法的諸問題』季刊労働法 一八〇号(一九九六年) 一四六頁、盛誠吾『年俸制・裁量労働制の法的問題』後掲注(6)・日本労働法学会誌八九号(一九九七年) 五三頁、寺前隆『新しい賃金決定システムの構築と労働法上の留意点2』労働経済判例速報 一六三六号(一九九七年) 六六頁以下、古川陽二『成果主義賃金と年俸制』講座『二世紀の労働法5』賃金と労働時間(二〇〇〇年・有斐閣) 一〇五頁がある。

(6) 能力主義賃金に関して、成果配分賃金研究委員会『二世紀における日本の人事賃金制度』(一九九四年・社会経済生産性本部)、笹島芳雄監修『成果主義人事・賃金』(一九九七年・生産性労働情報センター)、熊沢誠『能力主義と企業社会』(一九九七年・岩波新書)、今野浩一郎『勝ち抜き賃金改革』(一九九八年・日本経済新聞社)、松田憲二『仕事給時代』の人事・賃金システム』(二〇〇〇年・ダイヤモンド社)、森永卓郎『リストラと能力主義』(二〇〇〇年・講談社新書)などを参照。

能力主義賃金制度を法的に検討したものとして、『特集・賃金処遇制度の変化と法』日本労働法学会誌八九号(一九九七年)、『特集・能力・成果主義賃金と労働法の課題』季刊労働法 一八五号(一九九八年)、石井保雄『人事考課・評価制度と賃金処遇』前掲注(5)・『賃金と労働時間』一二四頁がある。私見については、前掲注(2)に掲げた。

(7) 年俸制の導入状況については、特に、社会経済生産性本部が継続的に実施している調査が参考となる。一九九〇年代後半以降の調査として、生産性研究所・前掲注(5)書(一九九六年調査)、同『日本の人事制度の現状と課題』(一九九八年・社会経済生産性本部)一九九七年調査、同『日本の人事制度の現状と課題』(一九九九年・社会経済生産性本部)一九九八年調査、生産性労働情報センター『日本の人事制度の現状と課題』(二〇〇〇年・社会経済生産性本部)一九九九年調

査）。以下で述べる年俸制の導入状況については、これらの調査をベースとしている（逐一引用はしない）。また、導入状況を概観したものとして、菅野・前掲注（5）解説がある。さらに校正段階で、東京都労働経済局「年俸制に関する実態調査」労政時報三四六五号（二〇〇〇年）二九頁に接した。

（8）年俸制の導入時期を見ると、一九九四年以前の導入が最高七・〇％にとどまるのに対し、九五年導入が一二・七％、九六年導入が一八・三％、九七年導入が二五・四％であり、一九九〇年代後半に急増したことがわかる（一九九七年調査参照）。

（9）ただし一九九九年調査では、「社員の積極性が高まる」が七〇・〇％、「人件費を効率的に配分できる」が五三・三％、「仕事の目標が明確になり、社内が活性化する」が三六・九％、「意識改革が進む」が三二・八％、「経営参画意識が醸成される」が二九・〇％、「中途採用者の確保に有益」が一七・〇％となっており、変化が見られる（質問票の違いにもよるのであろう）。

（10）日経連職務分析センター・前掲注（5）書一〇〇頁。

（11）土田・前掲注（2）・季労論文七頁、法教論文（1）一三九頁参照。

（12）欧米型の年俸制については、笹島芳雄「欧米における年俸制の実態と運用状況」前掲注（5）・『年俸制の進め方と課題』一七頁参照。

（13）竹内・前掲注（5）書四四頁以下参照。

（14）最近の導入事例を見ても、業績賞与併用型年俸制が主流である。「管理職年俸制の最新事例」労政時報三四二三号（一九九九年）二頁参照。

（15）毛塚・前掲注（5）論文六九頁は、同様の観点に立ちつつ、年俸制を六タイプに分類しており、参考となる。

（16）このほか、業績年俸に企業業績を反映させるタイプもあるようである。この点を含めて、年俸制のタイプについては、さらに吉田純一「日本型年俸制の現状と展望」経営法曹一一五号（一九九六年）六頁も参照。

（17）最近の年俸制事例では、同じ職能資格でありながら、年俸額に約三六〇万円もの差がつくケースが報告されている（前掲注（14）・「管理職年俸制の最新事例」掲載の帝人のケース参照）。「AERA」二〇〇〇年九月一八日号八頁の特集記事も参照。

三 年俸制と労基法

1 年俸制の対象者

(1) 緒 説

前記のとおり、年俸制は現在、管理職クラスを中心に導入されているが、これは、労基法の割増賃金規制（三七条）と関係している。つまり年俸制は、年俸賃金を事前に決定して支払う制度であるが、時間外・休日労働規制を適用される一般従業員の場合、その時間管理をして割増賃金を支払う必要があるため、年俸額の事前の決定は困難となる（本項4参照）。そこで、年俸制の主要な対象者は、こうした割増賃金規制のない労働者層ということになる。⁽¹⁸⁾

(2) 管理監督者

まず、労基法上の管理監督者については、時間外・休日労働規制が適用除外となるので（四一条二号）、時間管理や割増賃金の支払義務はなく、事前に年俸額を決めることが可能となる。「管理監督者」にあたるか否かは、形式的な名称にかかわらず、経営方針への参画の有無、職務内容、権限・責任の有無・程度、勤務態様・出退社の実態、処遇の状況等を総合して決定すべきものと解される（昭和六三・三・一四基発一五〇号）。

実際には、ライン管理職であれば「課長以上」、スタッフ管理職であれば、ライン管理職と処遇上同等以上に格付けられていれば「管理監督者」とされるが（右基発一五〇号参照）、下級職制の中には、勤務に関する裁量や権限・責任が乏しいとして「管理監督者」性を否定され、是正を求められるケースが少なくない。⁽¹⁹⁾ この場合、年俸制の適

用に際しても、4で述べる一般従業員と同様の措置が必要となることに注意を要する。

(3) 裁量労働者

年俸制の導入が可能な第二のタイプの労働者は、裁量労働のみなし制（労基法三八条の三、三八条の四）の適用者である。裁量労働制の下では、労働者は労使協定（後述の専門業務型の場合）または労使委員会の決議（企画・調査型の場合）で定めた労働時間だけ労働したものとみなされ、時間外労働が発生するのは、みなし労働時間が法定労働時間を超えた場合に限られる（そこでたとえば、一日一五時間働いても一時間働いても、労使協定または労働委員会決議でみなし労働時間を七時間と定めておけば、七時間とみなされる）。したがって、みなし労働時間を法定労働時間以下と定めておけば、時間外労働は発生せず、割増賃金規制の適用もないため、年俸制を導入することができる。ただし、裁量労働制にも休日・深夜労働の規制は及ぶので、労働者がこれら労働に従事したときは、割増賃金を支払わなければならない。

裁量労働制は、それ自体は労働時間制度であるが、実質的には、労働の量（時間）ではなく、質（成果）によって評価と賃金決定（処遇）を行う制度であり、年俸制を含めた能力主義賃金制度とリンクしやすい制度である。裁量労働制は従来、いわゆる「専門業務型」（研究開発、編集業務など一一業務）について認められてきたが（労基法三八条の三）、一九九八年の労基法改正により、新たに、事業運営上の中枢業務（企画・立案・調査・分析）に従事するホワイトカラーを対象とする「企画・調査型」裁量労働制が導入され（三八条の四）、その対象範囲が一挙に拡大した。したがって、今後は、裁量労働者を対象とする年俸制の導入が予想される。

2 賃金支払規制

(1) 年俸制は、賃金の支払方法を年単位にした制度であり、「年俸」は賃金にほかならないから、労基法二四条の賃金支払規制が及ぶ。特にここでは、賃金の毎月一回以上定期払の原則（二四条二項）が重要となる。

「ケース1」年俸制に関して、「年俸は前年度の業績を評価して、毎年三月末に一括して支払う」との労働契約は適法か。

このような一括支払方式は、プロスポーツ選手の年俸制に見られるが、労基法上は、毎月一回以上定期払原則の違反となる。年俸制といえども、年俸は労基法上の賃金（二一条）に該当するため、同原則に従って賃金を支払うことが求められるのである。⁽²⁰⁾そこで年俸制の実務でも、年俸は月ごとに区分され、月給として毎月支払われるのが一般である。たとえば、年俸一〇〇〇万円を一六分し、うち一六分の一を毎月支払い、残りの一六分の四を業績年俸（賞与）として六月と二月に一六分の二ずつ支払うという方法（業績賞与併用型年俸制の典型）であり、これなら適法である。

(2) ところで、労基法二四条二項但書は、「賞与」を毎月一回以上定期払原則の適用から除外しているが、行政解釈は、「賞与」とは「支給額が予め定められていないもの」をいい、支給額が確定しているものは賞与ではないとしている（昭和二二・九・一三発基一七号）。そこで、業績賞与併用型確定年俸制の場合、業績賞与の支払方法が同原則違反とされるおそれがある。つまり、業績年俸（賞与）の額は年度当初に確定しているもので、労基法上の「賞与」ではないところ、(1)のように、業績賞与を年一回、賞与名目で賞与支給時に支払う方法は、毎月一回以上払原則に違反するのではないかという問題である。

この場合、業績年俸（賞与）は「賞与」ではないから、毎月一回以上払原則違反として違法と解することはいかにも形式的である。上記の行政解釈は、年俸制を予想しない古い時期に示されたものであり、支給額が確定した業績賞与も労基法上の「賞与」とみなす方向で見直すべきとの意見がある。しかし、業績賞与の「賞与」性を否定するとしても（後述のように、業績賞与は労働契約上の「賞与」ではないと解される。四二参照）、そこから上記支払方法を毎月一回以上払原則違反と解する必要はないであろう。もともとこの原則の趣旨は、賃金支払の間隔が開きすぎることから生ずる労働者の生活上の不安を除去する点にあるところ、業績賞与の実質は、通常の賞与と異ならないので、それを毎月払いとしなくても、右の趣旨に反することはないからである。⁽²¹⁾

3 就業規則への記載・労働条件明示義務

(1) 就業規則への記載

常時一〇人以上の労働者を使用する使用者は、賃金の決定、計算および支払方法、締切りおよび支払時期ならびに昇給に関する事項を就業規則に定めなければならない（労基法八九条一項三号）。したがって、年俸制に関しても、年俸賃金の体系・構成要素、対象者の範囲、年俸額の決定方法・支払方法・支払時期、業績年俸の取扱いなどを具体的に規定する必要がある。⁽²²⁾

特に、年俸額（業績年俸）の決定に関しては、人事評価を用いるのが一般であるが、これについては、労働者の納得が得られるよう評価項目・基準を具体的に設定する必要がある（五二参照）。また、年度途中の入社・退職、不就労の取扱いについても、紛争防止のために具体的に規定することが望ましい。さらに使用者は、年俸制を規定した就業規則を所定の方法によって周知させなければならない（同法一〇六条）。

(2) 労働条件明示義務

使用者は、採用に際して労働条件明示義務を負うが、その中には、上述の賃金に関する事項が含まれ、また書面によって明示することを要する（労基法一五条一項）。したがって、年俸制に関しても、就業規則の明示などによって年俸制を明示する必要がある。

4 割増賃金規制

(1) 割増賃金の支払義務

前記のとおり、管理監督者やみなし労働時間制の対象者を除いては、使用者は、法定労働時間を超えて労働した労働者に対して、通常の労働時間の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない（労基法三七条一項）。年俸制の場合も同様であり、年俸制労働者が現実に法定時間外労働に従事すれば、使用者は割増賃金支払義務を免れない。一般従業員に関する年俸制の導入事例は多くはないが、割増賃金規制をめぐる法律問題を検討しておく。

年俸制については、それが本来、割増賃金規制になじみにくい制度だという点が問題となる。つまり年俸制は、労働者が実際に何時間働いたかとは無関係に、その能力・成果の評価によって一年の賃金を設定する制度であるから、現実の労働時間に対応する割増賃金規制とは整合しない。そこで、一般従業員に年俸制を適用する際には、①年俸額の中に一定時間の時間外労働手当を含ませて年俸制を設定したり、②割増賃金を含む一切の賃金を年俸額一本として設定するといった方法が考えられる。

「ケース2」 年俸制において、次のような制度は適法か。

(1) 年俸制適用者の給与は、年俸および手当とする。手当には、時間外労働一五〇時間分を含む。ただし、時間外労働の多寡にかかわらず支払う。

(2) 年俸額は前年度の業績を評価して決定する。ただし、年俸額には割増賃金その他一切の手当を含むものとする。

一般に、(1)の制度は「手当制」と呼ばれ、(2)の制度は「定額給制」と呼ばれる。「手当制」は、法定の計算方法による割増賃金に代えて一定額の手当を支給し、「定額給制」は、割増賃金を通常賃金に含めて支払う制度であり、運輸業やタクシー業など、実働労働時間数の算定が困難な事業で利用されている。そこで、年俸制に関しても、これらの制度を用いることが考えられる。

しかし、これら制度に関しても、労基法の割増賃金規制は及ぶ。まず「手当制」に関しては、所定の手当額が法定計算方法による割増賃金を下回らない限りは適法と解されている。⁽²³⁾しかし、逆に所定の手当が法定割増賃金を下回る場合に、当該手当によって割増賃金の支払に代えることが許されないことは当然である（最近の行政解釈も同旨。平成一二・三・八基収七八号）。したがって、「ケース2」(1)の取扱いも、それ自体は適法であるが、二〇〇時間間の時間外労働に従事した者に一五〇時間分の手当で済ませることはできず、使用者は五〇時間分の差額を支払わなければならない。制度設計としては、時間外労働数を予測して手当額を高めに設定するか、または、毎月の時間外労働が所定手当額を上回る場合に差額を支給する旨を定める（そして実際に支給する）必要がある。

次に、「定額給制」の場合は、通常賃金と割増賃金が渾然一体となって支給されるため、「手当制」以上に割増賃

金規制と抵触する可能性が高い。そこで裁判例は、定額給のうちの部分が割増賃金に相当するかを明確に区分することを要し、そうしない限り使用者は割増賃金支払義務を免れないと解している。⁽²⁴⁾この要件を充たさない「定額給制」は、それ自体が労基法三七条違反として無効と解すべきであろう。この点は、年俸制においても同様であり、「ケース2」(2)の取扱いも違法と解される。制度的には、年俸額のうち、割増賃金相当額を他の部分と区別して明示した上、「手当制」と同様、時間外労働数を予測してこれを高めに設定するか、実際の時間外労働について差額支給を行う旨を明示する必要がある。

(2) 割増賃金の算定基礎

年俸制適用者の割増賃金については、その算定基礎に業績賞与が含まれるかが問題となる。割増賃金の算定基礎一般については、賞与は「一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」として算定基礎から除外されるが（労基法三七条四項、労基則二一条）、賞与自体については、前記のとおり、予め支給額が確定していないものをいうと解されている。この点、業績賞与併用型確定年俸制においては、業績賞与は支給額が前年度の成績評価によって確定しているため、労基則にいう「賞与」にあたるかが問題となるのである。これについては最近、業績賞与は労基法上の「賞与」に該当せず、割増賃金の算定基礎から除外することは違法とする行政解釈が示されている（平成一二・三・八基収七八号）。妥当な解釈といえる。一方、業績賞与併用型調整年俸制における業績賞与の場合は、支給額が当該年度の成績によるものとして確定していないので、「賞与」として割増賃金の算定基礎から除外されることになろう。

5 平均賃金の算定基礎

平均賃金に関しても、「賞与」は「三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」（労基法一二条四項）としてその算定基礎から除外されるため、業績賞与併用型確定年俸制における業績賞与の取扱いが問題となるが、上記行政解釈（平成一二・三・八基収七八号）は、ここでも業績賞与は「賞与」に該当せず、平均賃金の算定基礎に含まれると解している。

注

(18) 年俸制の対象者については、中窪裕也「年俸制をめぐる法的諸問題」これからの賃金制度のあり方に関する研究会・前掲注(5)書六五頁も参照。

(19) 最近の事例として、ほるぶ事件・東京地判平成九・八・一労働判例七二二号六二頁。詳細は、菅野・前掲注(4)書二五五頁参照。

(20) これに対しては、毎月一回以上定期払原則も最低基準であるから、年俸が先払いされる限りは労働者に有利であり、違法とはいえないという考え方も成り立つ。しかしこの場合、労働者が年度途中で退職した場合は過払分の精算調整がなされることになり、退職の自由を拘束するおそれもあるので、やはり許されないと解しておきたい（同旨、毛塚・前掲注(5)論文七一頁）。

(21) 同旨、寺前・前掲注(5)論文六九頁。反対、毛塚・前掲注(5)論文七一頁。なお、業績賞与併用型調整年俸制であれば、業績賞与は額が確定していないので、文字どおり「賞与」となり、右原則との抵触問題は生じない。

労基法二四條二項との関係では、業績賞与併用型年俸制において、基本年俸部分を圧縮し、業績年俸（賞与）部分を過度に高くする取扱い（たとえば、全体を一六分し、うち一六分の一〇を業績年俸とする）の適法性も問題となる。これについては、本文に述べた毎月一回払以上原則の趣旨（賃金支払間隔が開きすぎることによる労働者の生活不安の防止）に反し、公序違反として違法と解される（寺前・前掲注(5)論文六九頁参照）。

(22) なお、業績賞与併用型調整年俸制における業績年俸（賞与）を労基法上の「賞与」と考えれば、年俸制は「臨時の賃金等に関する事項」（労基法八九條一項四号）からも就業規則の記載事項となるが、本文に述べたとおり、業績年俸は労基法上

の「賞与」とはされていないので、同規定の直接の適用はないと解される。

(23) 土田道夫「時間外労働手当」『労働判例百選(第六版)』(一九九五年)一〇〇頁参照。

(24) 高知県観光事件・最二小判平成六・六・一三労働判例六五三号一二頁。土田・前掲注(23)解説一〇一頁、中窪・前掲注

(18) 論文六二頁参照。

四 年俸制と労働契約

1 雇用期間と賃金決定期間

(1) 年俸制は、賃金を年単位で支払う制度であり、法的には、賃金の決定期間・支払期間を年単位とすることを意味する。したがって、年俸制を採用したからといって、雇用期間(契約期間)を一年と契約したことにはならず、期間の定めのない労働契約における年俸制は十分ありうる。⁽²⁵⁾むしろ、管理職年俸制では、これが通常のケースであろう(図3の年俸制①)。これに対し、有期契約の契約社員について年俸制を導入した場合は、雇用期間自体が一年となるが(図3の年俸制②)、この場合も、契約期間の問題と、賃金支払期間としての年俸制は法的には区別されるべきである。

これに対して裁判例では、契約期間を一年とする雇用契約における賃金の定め方を「固有の年俸制」と解し、その場合の年俸の減額は合意により可能であるが、期間の定めのない雇用契約における年俸制には右の理は妥当しないとして賃金減額を違法とした例がある。⁽²⁶⁾しかしこれは、賃金決定期間の問題と、雇用期間の問題を混同した判断⁽²⁷⁾と思われる。一方、年俸制によって雇用され、勤務態度不良を理由に解雇された外国人労働者が、年額報酬である

ない。

これに対して、年俸制の導入と同時に、雇用期間自体を一年と定めれば、業績評価にかかわらず、労働契約は雇用期間の満了とともに自動的に終了するのが原則となる（解雇手続は不要）。この意味で、有期契約の年俸制社員（年俸制契約社員）の雇用がかなり不安定となることは否定できない（本項6(2)）。なお、期間の定めのない労働契約で雇用していた労働者の契約を期間一年の有期契約に変更するためには、本人の同意を要することはいうまでも

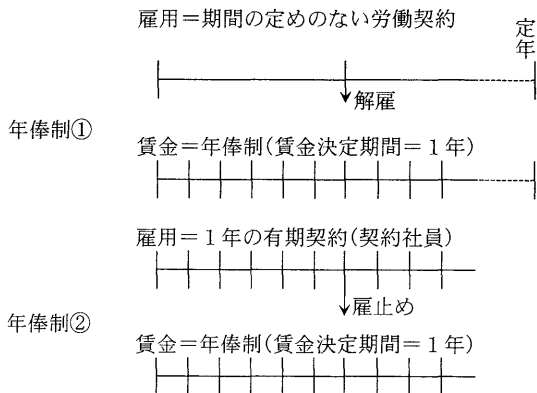


図3

ことを理由に期間一年の雇用契約を主張し、期間途中の解雇として「やむことをえない事由」（民法六二八条）の要件を主張した事案について、賃金形態としての年間報酬と、雇用契約が期間の定めのないものであることは何ら矛盾しないとして退けたケースもあり、この判断は妥当といえる。⁽²⁸⁾

(2) このように、年俸制と雇用期間を別個の問題と捉えることは、労働者の業績評価が低い場合の取扱いについて重要な意味をもつ。まず、期間の定めのない労働契約の下で年俸制を採用した場合、使用者は、翌年度の年俸を引き下げることはできても、年俸期間の終了と同時に労働契約を終了させることはできない。期間の定めのない労働契約を終了させるためには、使用者は改めて解雇手続をとらなければならないのである。しかも、解雇には解雇権濫用法理が適用され、解雇は厳しく制限される（本項6(1)参照）。

2 年俸と労働の対応関係

(1) 業績賞与併用型年俸制

(ア) 年俸制においては、年俸賃金がどの時期の労働に対応する賃金であるかが問題となる。この問題は、年俸制と労働契約との関係をめぐる諸問題を解決する上で鍵となる論点である。わが国で普及している業績賞与併用型年俸制に即して検討しよう。

まず、年俸額のうち、固定給与として支払われる基本年俸（一階部分）が当該年度の労働に対応して発生する賃金であることは当然である。もっとも、基本年俸の額は、実際の労働以前の年度当初にすでに確定しているが、この点は、通常の賃金制度（月給制）においても同じであろう。

(イ) 問題は、業績年俸（賞与）部分（二階部分）であるが、これについては、確定年俸制と調整年俸制に分けて考える必要がある。

まず、業績賞与併用型調整年俸制では、業績年俸（賞与）は当該年度の成績を評価して決定されるので、当該年度の労働に対応して発生するものと解される。これに対して、業績賞与併用型確定年俸制の場合は問題がある。この場合、業績年俸（賞与）は前年度の業績や目標達成度を主要な基準として決定されるので、これを前年度の労働の対価と解する余地もあるからである。しかし、年俸賃金請求権がその年度の労働とは全く無関係に発生すると解するのは不自然であるから、年俸賃金はあくまで当該年度の労働に対応する対価であると考えるべきであろう。前年度の業績評価は、当該年度の年俸（賃金）額を確定するための要素を意味することになる（図4参照⁽²⁹⁾）。この点は、人事考課制度の下における賃金決定一般に妥当する（たとえば、一九九九年の業績評価が高く、それを反映

年俸制をめぐる法律问题（土田）

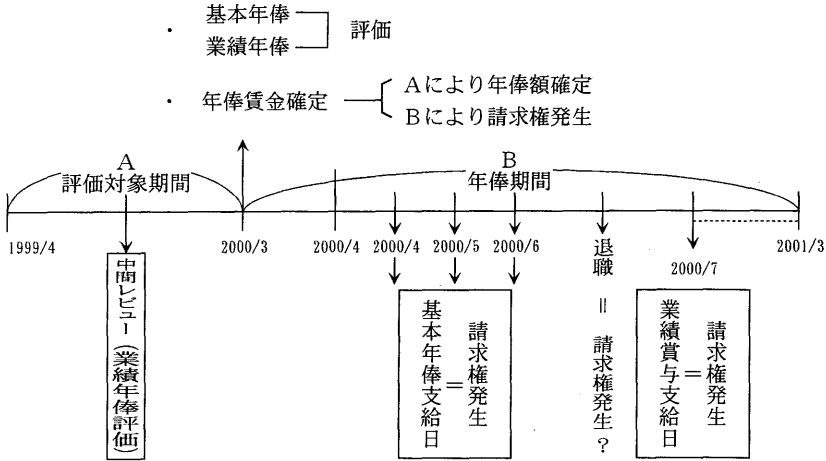


図 4

して二〇〇〇年度の賃金が決定されたとしても、その賃金はあくまで二〇〇〇年度の労働の対価を意味する）。

(ウ) では、そもそも業績年俸（賞与）の法的性格はどのようなに解されるのだろうか。

前記のとおり、業績年俸（賞与）は、労基法上の「賞与」性を否定されるが（三二・四）、この点は労働契約上の取扱いとしても同様に解される。もともと「賞与」は、基本給から区別された特別の賃金であり、労働協約や就業規則で制度化されることを要件とするともに、具体的な賞与請求権は、それら制度や合意によって支給条件や額が確定されてはじめて発生すると解されている。⁽³⁰⁾これに対して業績年俸（賞与）は、前年度の業績を評価して確定された基本給であり、業績評価に基づく賃金の増減が予定されている点と、支給額の当該月への配分が多くなる点で基本年俸と区別されるにすぎないからである。要するに、業績年俸（賞与）は、「賞与」という名称を冠されているものの、当該年度の労働の対価として当然に発生する性格の賃金を意味する。したがって、労働者は、業績賞与の支給条件にかかわらず、既往の労働に対応する分の業績賞与の支払を請求すること

ができる(本項3(2))。

(2) 単一年俸制

以上の解釈は、欧米型の単一年俸制(年俸額一本タイプ)にも基本的に妥当する。まず、単一確定年俸制(単一年俸制)をとり、前年度の業績を評価して年俸額を決めるタイプ)については、上記の業績賞与併用型確定年俸制と同様に考えればよい。つまり、年俸額全体が当該年度の労働に対応しているが、その額は前年度の業績評価を基準に決定されることになる。

一方、単一調整年俸制(年俸を業績年俸に一本化した上、これを当該年度の業績評価で決定する制度)における年俸は、当然ながら、当該年度の労働の対価を意味する。ただしここでは、そもそも単一調整年俸制の適法性自体が問題となる。すなわち、この制度の下では、労働者は当該年度の業績評価によっては、年度末・年度途中の差額調整によってすでに毎月支給された年俸額からの差額分の返還を請求される可能性がある。しかし、これは法的には、毎月の賃金額が確定していないか、事後的な精算(調整的相殺)を認めることを意味し、労働条件明示義務(労基法一五条)や賃金全額払の原則(同法二四条一項)の趣旨に反すると解される。⁽³⁾したがって、単一調整年俸制は違法と解すべきである。この場合、業績年俸部分を年一〜二回の賞与として支給するなどして、毎月の支給額に影響が生じないようにする必要がある。前記の業績賞与併用型調整年俸制は、まさにそうした制度であるが、ここでも、業績賞与部分が見込額であることの明示が必要と解される。

3 年俸賃金請求権の発生要件

年俸制においては、年俸賃金請求権の発生要件も問題となる。特に確定年俸制の場合、年俸額が年度当初に確定

しているため、①賃金債権はすでに年度当初の確定時点で発生しているのか、それとも、②右の時点では賃金額が確定しているにとどまり、賃金請求権自体は当該年度における現実の就労を要件に発生するのが問題となる。具体的には、年度途中の退職や欠勤の場合の賃金請求権をめぐって問題となろう。この点については、上記のとおり、年俸賃金を当該年度の労働の対価と考える限り、②説をとるべきである。事例に即して検討しよう。

〔ケース3〕 A社では、業績賞与併用型確定年俸制を採用しており、年俸期間は、四月一日～翌年度の三月三一日である。年俸の支払方法は、全体を一六分し、毎月一六分の一ずつを支払うとともに、残りの一六分の一を業績賞与として六月と一二月に一六分の二ずつ支給している（前々頁の図4も参照されたい）。

(1) 社員であるB氏の二〇〇〇年度の年俸は八〇〇万円と設定されたが、B氏は転職のため、二〇〇〇年八月三一日付でA社を退職した。この場合、B氏は、約束の年俸八〇〇万円を全額支払えと請求できるだろうか。B氏が解雇された場合はどうか。

(2) もし、(1)でB氏が全額請求できないとしたら、A社は一二月分の業績賞与（八〇〇万円×二・一六＝一〇〇万円）について、B氏が八月三一日付で退職したことを理由に支給を拒むことができるか。なおA社の就業規則には、「賞与はその支給日に在籍した者に支給する」との規定がある。

(1) 年度途中の退職と年俸——(1)について

もし、ここで①説をとれば、B氏は年度途中の退職や解雇にもかかわらず、年俸全額の支払を請求できることになる。しかし、年俸賃金を当該年度の労働の対価と解する以上、①説は適切でない。〔ケース3〕の場合、確かに年俸額は、基本年俸はもとより、業績年俸も、前年度の業績評価によって額としては確定している。しかし、年俸の

具体的請求権は別である。これについては、労働契約当事者の通常の意味は、労働義務の履行を前提に賃金を支払うというものである。現実の就労がない限り、賃金請求権は発生しないと解されるからである。これがノーワーク・ノーペイ（no work, no pay）の原則であり、労働者が欠勤したり、ストライキに従事した場合に賃金請求権が発生しないことは、この原則に基づいている。⁽³²⁾ノーワーク・ノーペイ原則の一般的根拠は、右のような契約当事者の合理的意思のほか、報酬（賃金）の支払時期を「約したる労務を提供したる後」と定める民法六二四条一項に求めることもできる。

したがって、年俸制の場合も、②説に従い、年俸賃金請求権は、労働者が現実に労働義務を履行したことを要件に発生するのが原則となる。年俸制は、賃金決定期間を一年とする制度であるから、ノーワーク・ノーペイ原則の根拠は、「期間をもって報酬を定めた場合」の賃金後払の原則を定める民法六二四条二項に求めることもできる。「ケース3」の場合、B氏の年俸額は八〇〇万円と確定しているが、その請求権は、八月三十一日の退職後は不就労ゆえに発生しないので、B氏は、九月一日以降の分を含めた全額の支払いを請求することはできない。⁽³³⁾この点は、不就労の原因が解雇にある場合も同じである（解雇の効力はもとより別の問題である）。また同じ理由から、B氏が欠勤した場合の賃金カットも適法である。⁽³⁴⁾

こうして、年俸賃金請求権の発生要件に関しては②説をとるべきであるが、これを厳格に貫くと、今度は、労働者は年度途中の退職等の事情がなくても、当該年度の労働を全部終了しなければ年俸賃金を請求できないのではないのかという問題が生ずる。事実、民法六二四条二項の賃金後払原則をそのまま適用すると、こうした不都合な結果が生じかねない。しかし、この規定は任意規定であり、年俸制が賃金計算期間を一年とする制度であるとしても、特約で毎月一回の支払期間を定めることは有効である（しかも、賃金の毎月払いの原則「労基法二四条二項」との

関係で、常にそうしなければならない「三二」）。したがって、労働者は年俸制の下でも、毎月の定期払いを請求することができる。この場合、年俸賃金の具体的請求権は、毎月の支給日を持って発生することになる。

(2) 業績年俸（業績賞与）の取扱い——(2)について

(ア) 以上のように考えると、業績賞与併用型確定年俸制における業績年俸（賞与）の取扱いはどうなるのだろうか（図4参照）。一般に、賞与請求権は、賞与額が具体的に確定し、賞与の支給条件を充たした場合にはじめて発生すると解されており、その結果、「ケース3」のような支給日在籍要件（賞与支給の対象期間に在籍しても、支給日以前に退職した労働者には賞与を支給しない取扱い）も適法と解されている。⁽³⁵⁾

しかし、確定年俸制における業績年俸（業績賞与）について、賞与一般に関する右の解釈を及ぼすことは適切でない。前記のとおり、業績年俸（賞与）は、その法的性格としては「賞与」ではなく「基本給」であり、前年度の成績を評価して年度当初に確定した年俸額を特定の月に多く配分するものにはかならないからである。したがって、労働者は、業績賞与の支給日以前に退職したときも、既往の労働に対応する部分を請求することができる。⁽³⁶⁾

もっとも前記のとおり、業績賞与を含む年俸の具体的請求権は、その支給日を持って発生するのが原則である。

しかし、同時に、業績賞与が基本給である以上、労働義務を履行した分については当然に賃金請求権が発生すると解するのが契約当事者の合理的意思解釈といえよう。一般の月例賃金に関しても、労働者が月の途中で退職した場合、労働義務を履行した期間分については、その割合に応じて賃金請求権を肯定されるが、業績賞与についても同じことが妥当する。「ケース3」のような支給日在籍要件は、業績賞与に関しては、すでに発生した賃金請求権を一方的に剝奪するものとして公序（民法九〇条）違反により無効と解すべきである。

こうして使用者は、「業績賞与」に関しては、年度当初から退職日までの期間に相当する比例相当額の支払義務を

負う。具体的には、当該期間の賃金を日割計算した額となろう。もちろん、ここでも現実の就労が賃金請求権の発生要件となるから、退職日以降の業績賞与分に関しては支払義務は生じない。「ケース3」についても、A社はB氏の在籍相当分に関する業績賞与（一〇〇万円をB氏が在籍した七月・八月の日数で除した金額）の支払義務を負うことになる。

(イ) これに対して、「ケース3」が業績賞与併用型調整年俸制であれば、業績賞与は当該年度の業績を評価して年度途中または年度末に確定するので、その性格は、通常の賞与と異なる点はない。したがって、ここでの法的処理は一般の賞与と同一となり、支給日在籍要件の取扱いも適法と解される。

4 年俸の事後的調整（年度途中の減額）

使用者は、年度当初に年俸額を確定した後、当該年度の成績不振を理由に年俸額を当該年度内に減額（調整）できるか。労働者も人間である以上、勤務成績は年によって上下しうるから、こうした事態は日常的に生じうる。この問題については、確定年俸制と調整年俸制を分けて考える必要がある。

「ケース4」 A社は、業績賞与併用型確定年俸制を採用している。B氏の二〇〇〇年の年俸は、一九九九年の勤務成績がSAクラスであったため、同年の八〇〇万円から一〇〇〇万円に上昇したが、二〇〇〇年の成績は、二回の人事評価ともにCクラスであり、期待に届いていない。そこでA社は、①年度末の業績年俸（賞与）の支給に際して、これを減額し、トータルで九〇〇万円としたいと考えている。この措置は法的に許されるか。また、②A社の年俸制が業績賞与併用型調整年俸制であればどうか。

解答は、①は「許されない」、②は「業績年俸部分であれば許される」となる。まず①の場合、業績年俸を含めた年俸額全体が一九九九年年度の業績評価によって確定しているもので、たとえ当該年度の勤務成績が年俸額に見合ったものでなくても、A社はそれを一方的に調整（減額）することはできない。確かに年俸の具体的請求権は、毎月の支払日をもって発生するのが原則であるが（本項3①）、年俸額それ自体は年度当初に確定している以上、それが契約内容となっているので、使用者は、労働者の同意がないまま年俸額を一方的に変更することはできないのである。当該年度（B氏の二〇〇〇年度）の成績不振は、翌年度（二〇〇一年度）の年俸額に反映させるべきものとなる⁽³⁸⁾。この点は、プロスポーツ選手の年俸制と同じである。

これに対して、②の場合は、基本年俸の取扱いは①と同じであるが、業績年俸部分は、当該年度の成績による調整を予定した「仮年俸」として額自体が確定していないため、年度途中（年度末）に調整することができる。「ケース4」も、これに従って考えることになる（ただし後述のように「五2」、公正な人事評価が前提となる）。

5 配転・降格による減額

年俸の事後的調整と関連して、年度途中の配転や降格に基づく職務内容の変更によって年俸を引き下げることができるかという問題がある。

「ケース5」 C社は、業績賞与併用型確定年俸制を採用しており、基本年俸は「職能資格年俸」と、役職手当に相当する「職務年俸」から構成されている（基本年俸の構成については二4(4)参照）。D氏の職種は営業チーフプラン

ナーであり、二〇〇〇年度の年俸は一〇〇〇万円である。

C社は、二〇〇〇年度途中に組織再編を計画し、またD氏の同年度の成績が平均以下であるため、D氏を営業主任に配置換え(降格)したいと考えている。この場合、①営業主任は職能資格制度上、一等級下がるため、基本年俸(職能資格年俸)が年間で二四万円下がり、また、②役職としても営業主任への配置は降格となり、職務年俸も営業主任手当として低下するため、年間で三〇万円の減収となる。これらの措置は法的に許されるか。

まず、①の配転に伴う基本年俸(職能年俸)の一方的引下げは許されないと解される。一般に、配転に伴う賃金の減額に関しては、賃金は労働義務内容に従って決定されるものであるから、配転命令が有効である限り、賃金減額も有効であり、減額の程度が配転命令権の濫用判断に影響するにとどまると解されている。⁽³⁹⁾しかし、これも個々の人事制度や契約内容によって異なるのであって、配転(職種・職務内容の変更)と賃金決定が連動せず、別々に決定されることもありうる。⁽⁴⁰⁾確定年俸制は、その典型例といえよう。つまりここでは、年俸額は年度当初に確定されており、当該年度はその賃金額を維持するのが契約当事者の合理的意思であると解される。したがって、仮にD氏の配転命令が勤務成績等に照らして有効であるとしても、基本年俸の引下げにはD氏の同意を要するのであり、C社は一方的に基本年俸を引き下げることができない。⁽⁴¹⁾C社としては、二〇〇一年度を待って、配転と年俸額の調整を行うべきである。⁽⁴²⁾

次に、この点は、②の職務年俸の引下げについても同様に解される。一般論としては、このような職務年俸(役職手当)の引下げは、役職の引下げとしての降格に伴う結果であるから、降格命令が有効である限りは有効と解される。この種の降格は、経営の中枢を担う人材配置の問題であるから、使用者の広範な人事権の下に置かれるし、

役職手当（職務年俸）は当該役職に付随する手当であるため、職能年俸のような確定性をもたないからである。⁽⁴³⁾しかし、確定年俸制に関する限りは別に考えるべきであろう。すなわちここでは、職務年俸も確定年俸の要素にはかならず、その確定性に関する労働者の期待利益は法的保護に値するから、降格命令の効力にかかわらず、職務年俸の引下げにはD氏本人の同意を要すると解すべきである。C社としては、やはり二〇〇一年度の開始を待つて降格を行うべきことになる。

6 年俸制と労働契約の終了

(1) 期間の定めのない労働契約の場合——解雇

(ア) 解雇権濫用法理の適用

前記のとおり、年俸制と雇用期間は直結せず、期間の定めのない労働契約の下での年俸制は十分ありうる。この場合、年俸制適用者の能力不足・成績不良を理由に解雇するためには、法定解雇手続（この点は⁽⁴⁾参照）に加え、判例が確立した解雇権濫用法理をクリアしなければならない。すなわち解雇は、「客観的に合理的理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」⁽⁴⁴⁾。こうして、年俸制の下での能力不足を理由とする解雇は無条件に認められるわけではない。

しかし、年俸制適用者については、解雇権濫用法理の適用基準が緩和され、解雇の正当性が拡大する可能性がある。年俸制は現在、管理職や専門職を対象に導入されているが、これら労働者（特に管理職）はその職責上、能力・成績を厳しく判断されることはやむをえない。特に、年俸制とリンクして人事評価制度が導入され、それによって一年間の能力・成果が評価されるようになれば、能力不足を理由とする解雇の合理性も従来より拡大することに

なろう。中でも、地位や職種を特定して採用された上級管理職の解雇については、裁判例は、当該地位や職種に要求される適格性の欠如によって解雇を正当と判断しており、年俸制適用者については、この理はいっそう妥当する⁽⁴⁵⁾と思われる。

とはいえ、以上の点を割り引いても、解雇権濫用法理による雇用保障にはなお手厚いものがある。一般に、能力不足を理由とする解雇については、労働者の能力が著しく劣り、向上の見込みがないことのほか、使用者が十分な指導・教育を行ったことや、解雇以外の措置（配転・降格等）によって解雇回避の努力をしたことが要件とされている。裁判例でも、一般従業員に関するケースであるが、人事考課に基づく能力不足の事実を認めつつも、それを理由とする解雇については、上記要件を適用して無効と判断した例がある⁽⁴⁷⁾。年俸制を適用される管理職や専門職についても、地位・職種を限定して雇用された例外的ケースを除けば、このように判断されることになる（解雇回避努力等の要件の具体的判断は、一般従業員より緩和されうるが）。その代わり、年俸額の変動や降格がよりシビアに行われることはやむをえない（五2参照）。

(1) 解雇予告期間

解雇についてはもう一点、解雇予告期間を労基法二〇条に従って三〇日間と解するか、それとも、民法六二七条三項に従って三ヶ月と解するのが問題となる。民法六二七条三項は、「六ヶ月以上の期間をもって報酬を定めた場合」の解約告知期間を三ヶ月と規定するが、年俸制は、賃金決定期間を一年とする制度であるため、この規定に該当すると考えられるからである。労働者からの退職についても同じ問題が生ずる。

この点については、①上記のように解して民法六二七条三項の適用を認める見解、②日本型年俸制では、一年という期間は賃金計算のための期間にすぎないとして否定する見解、③解雇については、労基法二〇条が民法六二七

条の規制を排除するとして三〇日間の予告期間で足りると解しつつ、労働者からの解約告知（退職の意思表示）については、民法六二七条三項に従って三ヶ月前の予告を要すると説く見解に分かれている。⁽⁴⁸⁾ 難問であるが、年俸制においては、当該年度中は労働契約が存続することについての労働者の期待利益（解雇規制の必要性）が高いこと、民法六二七条三項は、労基法二〇条より労働者に不利にならない場合は同条と重複して適用されると解すべきであることから、①説を支持しておきたい。

(2) 有期雇用契約の場合——更新拒絶

以上に対して、労働者が年俸制と同時に、雇用期間を一年とする労働契約を締結すれば（年俸制契約社員）、契約期間満了と同時に労働契約も自動的に終了するのが原則となる。もともと有期雇用は、①期間満了による契約の当然終了をもたらす一方、②その間の解約の自由を拘束することを意味するが、ここでは①が問題となる。

この点については、有期雇用の更新拒絶（雇止め）の規制の問題が生ずるが、臨時工やパートタイム労働者に関しては、職務内容や勤務実態から、雇用継続に関する労働者の期待利益が高い場合は、解雇に関する法理が類推して法的保護を与える法理が確立されている。⁽⁴⁹⁾ しかし、年俸制契約社員の場合は、雇用期間を一年とした上で、その年の勤務成績によって契約の更新（または拒絶）を決めるという性格が強いので、雇用継続の期待利益は小さく、この法理が適用される範囲は限定的となろう。年俸制契約社員の雇用が不安定となると述べた（本項1）所以である。

7 年俸制適用者の「労働者」性

(1) 以上のように、年俸制には労働法の様々な規制が及ぶが、これに対しては、年俸制が管理職クラスを中心に

導入されていること(二二)に照らして奇異に思われる向きもあろう。しかし、一般職や専門職はもとより、部長・課長・係長等のいわゆるライン管理職も、上司等の指揮命令に服して労働する限り、労基法上の「労働者」(「事業又は事務所……に使用される者で、賃金を支払われる者」九条)とされ、労基法および本項の労働契約法の規制を受ける。ただ、年俸制を適用される管理職だという職責・地位の特殊性から、人事考課や解雇・降格が一般従業員より緩和されるとどまるのである。

(2) これに対して、取締役・監査役等の役員クラスでは問題が生ずる。これら役員は、法的には会社との間で委任契約(民法六四三条、商法二五四条三項、二八〇条)の關係にあり、労働法の適用を受けないからである。したがって、純然たる役員であれば、年俸制について労基法の規制(三)が及ぶことはない。しかし、労働契約の規制(本項)に関しては、役員の年俸報酬について類推適用できる場合が多いであろう。ただし、たとえば賃金の毎月払いの原則(労基法二四二条二項)に由来する賃金の毎月請求のルール(本項3(1))のように、労基法に起因する法規制の適用はないと考えられる。この場合、役員の年俸報酬の規制は、委任報酬の原則(民法六四八条二項)や商法の規制(二六九条)に従うことになる。

もっとも、わが国の役員の多くは、従業員(労働者)を兼務するポジション(いわゆる「役員兼務従業員」)にあり、その法律關係は、役員としての地位に基づく委任契約と、従業員としての地位に基づく労働契約が併存する關係と解されている。この場合、名目は「取締役」でも、実質は代表者や上司の指揮命令に服して労働し、その報酬として賃金を受けていれば、同時に「労働者」(労基法九条)とされ、労働法の保護を受けることになる。⁽³⁰⁾ いわゆる執行役員についても同じことが妥当する。したがって、「役員兼務従業員」の年俸が労働契約に基づく賃金と、委任契約に基づく役員報酬に明確に区分されていれば、前者の部分については、労基法や労働契約法の規制が及ぶと解

すべきである。また、そのような区分がなされず、年俸が渾然一体として構成され支給されている場合は、役員兼務従業員の利益のために、全体を賃金と推定して法的保護を及ぼすべきであろう。⁽⁵⁾

注

- (25) 土田・前掲注(2)法教論文(2)一一五頁参照。
- (26) デイエフアイ西友事件・東京地決平成九・一二・四判例時報一五九二号一三七頁。
- (27) 同旨、山川隆一「労働判例研究」ジュリスト一一七号（一九九七年）二〇八頁。
- (28) ユニスコープ事件・東京地判平成六・三・一一労働判例六六六号六一頁。
- (29) 同旨、盛・前掲注(5)論文六一頁。
- (30) 菅野・前掲注(4)書二一二頁参照。
- (31) 同旨、毛塚・前掲注(5)論文六九頁。賃金の調整的相殺に関しては、賃金の過払時期と相殺時期との合理的接着や、相殺額が多額にわたらないことが要件とされているが（福島県教組事件・最一小判昭和四四・一二・一八民集二三卷一二号二四五九頁等）、調整年俸制はこれら要件を充たさないケースが多いと思われる。
- (32) 宝運輸事件・最一小判昭和六三・三・一五民集四二卷三号一七〇頁。菅野・前掲注(4)書六一二頁参照。
- (33) 同旨、寺前・前掲注(5)論文七二頁、毛塚・前掲注(5)論文七四頁。土田・前掲注(2)法教論文(2)一一六頁も参照。
- (34) 結論同旨、寺前・前掲注(5)論文七一頁、毛塚・前掲注(5)論文七二頁、盛・前掲注(5)論文八一頁。ただし、毎月の年俸の支払いについて、一般の完全月給制と同様、欠勤等による賃金カットをしない旨の特約を結べば、賃金カットはできない。
- (35) 大和銀行事件・最一小判昭和五七・一〇・七労働判例三九九号一一頁、カツデン事件・東京地判平成八・一〇・二九労働経済判例速報一六三九号三頁など。
- (36) 同旨、毛塚・前掲注(5)論文七四頁。
- (37) 幾代通Ⅱ広中俊雄『新版注釈民法(16)債権(7)』（一九八八年・有斐閣）五九頁（幾代）。幾代教授は、当事者双方の責に

帰すべからざる事由による場合はもとより、労働者の帰責事由によって労働義務を履行できなくなった場合についても、すでに履行した分の賃金請求権を肯定する。

- (38) 土田・前掲注(2)季労働文一八頁、同・前掲注(2)法教論文(2)一一六頁。同旨、古川・前掲注(5)論文一二〇頁。なお、年俸制によって雇用された契約社員について、年俸額が確定的に合意されている以上、契約期間の途中で就業規則の変更により一方的に引き下げることは許されないと判断した裁判例がある(シーエーアイ事件・東京地判平成一二・二・八労働判例七七八号五八頁)。

- (39) 土田道夫『労務指揮権の現代的展開』(一九九九年・信山社)五七四頁参照。

- (40) たとえば、職種変更に伴う賃金減額につき、当該企業の等級号俸制の解釈として、職種変更と基本給の変更が別個に合意・決定されてきたとして賃金減額の効力を否定した裁判例がある(東京アメリカンクラブ事件・東京地判平成一一・一一・二六労働判例七七八号四〇頁)。前掲注(26)・ディエファイ西友事件は、これを一般化し、配転に伴う賃金減額の効力を一律に否定するが、これは行き過ぎであろう(山川・前掲注(27)評釈二〇八頁参照)。

- (41) 同旨、寺前・前掲注(5)論文七三頁。これに対し、業績賞与併用型調整年俸制であれば、業績年俸は、当該年度の業績を反映させて決定するものであるから、当該年度の配転によって業績評価が異なれば、それを引き下げることは、配転が適正なものである限りは可能と解される(ただし、その旨を就業規則等に制度化しておく必要がある)。

- (42) ただしこの場合も、「ケース5」のように、配転が職能資格制度上の資格の引下げ(資格引下げとしての降格)と結びつく場合は、職能資格と資格年俸が契約内容として特定されているため、その面から、就業規則(職能資格制度)上の資格引下げの根拠規定が必要となる。アーク証券事件・東京地決平成八・一二・一一判例時報一五九一号一一八頁参照。その判例評釈である土田道夫「最新判例批評」判例時報一六〇六号(一九九七年)二二五頁も参照されたい。

- (43) 土田・前掲注(39)書五七八頁参照。

- (44) 日本食塩製造事件・最二小判昭和五〇・四・二五民集二九卷四号四五六頁。

- (45) フォード自動車事件・東京高判昭和五九・三・三〇労民集三五卷二号一四〇頁など。土田道夫「労働市場の流動化をめぐる法律問題(下)」ジュリスト一〇四一号(一九九四年)九六頁参照。

- (46) 土田・前掲注(2)季労働文二〇頁も参照されたい。

(47) セガ・エンタープライゼス事件・東京地決平成一一・一〇・一五労働判例七七〇号三四頁。なお、後掲注(53)も参照。
(48) ①説として、毛塚・前掲注(5)論文七三頁、②説として、盛・前掲注(5)論文六一頁、③説として、寺前・前掲注(5)論文七二頁。

(49) 菅野・前掲注(4)書一八三頁以下参照。

(50) 菅野・前掲注(4)書九〇頁。裁判例として、住建事件・長野地松本支判平成八・三・二九労働判例七〇二号七四頁。

(51) なお、一で触れたプロ野球などのプロスポーツ選手の「労働者」性はあまり議論されていないが、プロ野球選手については、「労働者」性のメルクマールである「指揮命令下の労働」という要素が弱い反面、「独立の事業者」性が強いため、労基法九条の「労働者」ではないと解されている。ただしプロ野球選手は、労組法上の「労働者」（同法三条）ではあるとされ、プロ野球選手会は労働組合の資格認定を受けている。

五 年俸賃金の決定

1 年俸制と人事評価

年俸制は、能力主義賃金制度を強め、労働者の能力・成果の評価（人事評価）によって賃金を決定する制度であるから、人事評価の適正な運用がその命運を握る。人事評価は、基本年俸の上昇（昇格）を決定し、業績年俸の見直し（洗替え）を行うための基本的手続を意味する。

年俸制の運用を見ると、前記（二）(4)(5)のとおり、年度当初の目標設定からスタートし、中間レビュー等を経て、年度末に本人と上司・役員との話し合いが行われ、業績評価と年俸額の決定が行われる（四）(2)の図4参照）。このように、年俸制においては、使用者の一方的人事評価という性格は薄れ、年俸額の決定は、労使による賃金の個別交渉という性格を帯びる。つまりここでは、「労働の他人決定性」という労働契約の伝統的性格が後退し、それに

代わって「労使の個別的対等交渉」という性格が前面に登場する。したがって、法的にも、労基法が理念とする労働条件対等決定の原則（労基法二条一項）を重視して問題を考察する必要がある。

とはいえ、いかに労働条件の対等決定という法原則を強調しても、年俸決定に関する労使間の情報量や交渉力に顕著な格差が存在することは厳然たる事実である。年俸制や能力主義賃金に関しては、「自立した労働者」が喧伝されがちであるが、そのような労働者（労働市場で十分な取引能力を擁する労働者）と目されるのは、ごく一部の上級管理職や高度専門職のみであろう。その意味で、年俸制が「労働の他人決定性」の後退をもたらすとしても、労働者の多くはなお「労働の従属性」の下に置かれているのである。この点は、年俸制の典型的対象者である管理職であっても変わりはない。

したがって、能力主義賃金に関しては、「労働条件の対等決定のサポート」という視点が重要となる。⁽⁵²⁾ 年俸制に関していえば、年俸賃金の対等交渉を促進する制度の整備を求め、それを年俸額決定の要件に位置づけることである。この要請を具体化したものが「公正な人事評価制度」にはかならない。実務的にも、人事評価の公正さ・納得性の確保は難問とされているが（二二）、それを実行しない限り、年俸制の効果もまた期待し難いのである。

2 人事評価・年俸決定のあり方

(1) 緒 説

人事評価が年俸決定の不可欠の手続であるとする、それを法的にどのように考えるべきかが問題となる。この点、従来の学説・裁判例は、人事評価権を使用者が労働契約上有する人事権の一部と捉え、使用者の広範な裁量権を認めてきた。特に裁判例は、人事権の濫用の理論的可能性を認めつつも、その成立範囲を限定し、よほど重大な

事実誤認があるか、好き嫌いによる恣意的判断がなされない限り、人事考課をそのまま認める態度を示してきた。⁽⁵³⁾ 人事評価の低さに起因する解雇や降格の効力を争う場合は格別、賃金の減額にとどまる段階では、その効力を争う途は事実上、閉ざされてきたのである。

(2) 公正な人事評価

(ア) まず、年俸制においても、使用者に人事評価権が帰属すること自体は否定できない。年俸制が賃金の個別交渉を事実とするとはいえ、人事評価が賃金決定という企業の資源配分に直結する手続である以上、人事評価の権限は、企業経営に最終的責任を負う使用者にあるといわざるをえないからである。

しかし同時に、年俸制を含む能力主義賃金制度の下では、人事評価の公正さを賃金決定の不可欠の要件と解すべきである。もともと能力主義賃金制度は、労働者の能力・成果に即して賃金を決定する制度であるから、その能力・成果に関する人事評価が公正に行われるべきことは当然である。また賃金は、労働者の生活を支える重要な労働条件であり、人事評価は賃金決定の先行手続であるから、それを公正に行うことは、使用者の賃金支払義務に内在する責務であるともいえる。特に、年俸制は賃金の個別交渉を事実とし、労働条件対等決定の原則（労基法二条一項）の下に置かれる制度であるから、この視点がいつそう強く妥当する。こうして、年俸制においては、人事評価はもはや使用者の広い裁量に委ねるべきものではなく、使用者は、労働者の納得が得られるよう公正に評価する責務を負うと解すべきである。使用者がこの責務に反して恣意的な人事考課を行い、労働者に経済的損害（賃金の低下等）を与えたときは、人事権（人事評価権）の濫用として不法行為（民法七〇九条）が成立し、損害賠償責任を負うことになる。⁽⁵⁴⁾

(イ) 具体的には、使用者は、①公正で透明性のある評価制度を整備し、②それに基づく適正な人事評価を行い、

③評価制度と評価結果を開示・説明する責務を負う。特に、①と③は重要であり、年俸の対等交渉を促進するため
 の制度的要件となる。まず①では、透明性・具体性のある評価基準・項目の整備と開示、評価の納得性を保つため
 の評価手続(複数の評価者による多面的評価、評価の手順の開示)、評価を処遇に反映させる明確なルールの整備な
 どが求められる。また③は、人事評価のフィードバックを意味する。さらに、いかに制度が整備されても、実際の
 人事評価に不満が生ずることは当然であるから、④苦情処理システムの整備も重要となる。これらの制度整備は、
 年俸制における人事評価の公正さを左右する要素であり、それを欠いたまま行われた人事評価については、特段の
 反証がない限り、評価の不正さを推定すべきである。

次に、いかに人事評価制度が整備されても、使用者がそれを無視したり、適用を誤って不当に低い評価を行った
 ときは、②の段階で評価の公正さがチェックされる。使用者が能力開発のための環境整備を怠ったり、期初の設定
 目標が高すぎる場合も同様である。人事評価の公正さが否定された場合の法的効果としては、前記のとおり、人事
 権の濫用に基づく不法行為の成立(使用者の損害賠償責任の発生)に求めるのがオーソドックスな考え方である。
 損害額は通常、平均的考課を受けた労働者の賃金との差額分となる⁽⁵⁵⁾。

(ウ) さらに、人事評価制度をトータルに考えると、年俸制で重視されがちな具体的成果(契約件数など数値に表
 れた成績)だけでなく、そのために費やした努力(能力蓄積・仕事のプロセス)や情意(勤務態度、協調性等)を
 バランスよく考慮する必要がある。一般に、人事評価における評価項目は、a 具体的成果(目標・職務の達成度)、
 b 能力(知識・技能、理解・判断力等)、c 情意(勤務態度、協調性、積極性等)に大別されるが、能力主義賃金制
 度の下で、a・b(特にa)を重視する運用に変化しつつある。しかし、成果(目標達成度)重視の行き過ぎも問
 題であり、労働遂行のプロセスや勤務態度も考慮することこそが、労働契約の特質に適合する人事評価のあり方と

いえよう。⁽⁵⁶⁾ この点、年俸制に関するデータを見ても、年俸賃金の決定に際しては、「具体的業績」のほか、「保有能力」や「業務遂行のプロセス」を考慮する例が多く（二四（三））、こうした人事評価が求められる。

「ケース6」 生命保険会社A社は、顧客担当専任職を対象に、業績賞与併用型確定年俸制を採用している。B氏の職務は顧客の相談業務であり、その評価が業績年俸に反映される。ところが、評価項目のほとんどは契約件数や特約の付加件数であり、B氏が重視する顧客へのアドバイスは考慮されないため、業績年俸が右ポストに移る前の半額（四〇〇万円→二〇〇万円）に減ってしまった。上司に説明を求めたが、人事評価の結果や減額の理由の説明はなく、苦情処理制度も存在しない。年俸額の決定として公正といえるだろうか。

このケースは、人事評価の公正さに問題がある典型的ケースといえる。A社の人事評価は、評価項目こそ明確化されているものの、数値化された項目以外の能力や仕事のプロセス（顧客へのアドバイス）を十分考慮していないため、評価基準の面で公正さを欠く。また、人事評価の結果や理由の開示（フィードバック）がなく、苦情処理制度がない点も問題である。不公正な人事考課として人事権の濫用と評価し、業績年俸の減額相当額までの損害賠償請求を認めうるケースといえよう。⁽⁵⁷⁾ ただし、このような場合にB氏が実際に訴訟を提起して人事評価の公正さを争うことは容易ではない。ここから、後述する紛争処理システムの整備が重要な課題となる（本項4）。

なお、以上の「公正な人事評価」の要請は管理職や役員にも及ぶが、上級管理職・役員であればあるほど、シビアな人事評価が許容され、その公正さに関する法的審査の範囲が限定されることはやむをえない。特に、上級管理職や役員の場合、年俸賃金の人事評価をもっぱら具体的成果・業績（前記a）に即して行い、能力（b）や情意（c）

を考慮しないのが実務の一般的傾向であるが、上級管理職等の職責（労働義務内容）から見て、これを法的に「公正な人事評価」と断定することはできない。こうして、上級管理職等については、一般従業員よりシビアな人事評価が正当化されうる。

3 年俸の最終的決定権

(1) 決定権の所在

年俸制においては、以上のような使用者の人事評価権を前提としつつも、労使間の話し合い（個別交渉）によって年俸を決定するのが普通である。では、労使の意見が一致せず、年俸交渉が挫折した場合の賃金額についてはどのように考えるべきか。これについては、労使が合意に達しなかった以上、賃金額は確定しないという考え方もありうる。⁽⁵⁸⁾しかしこれでは、賃金が確定しないことを理由とする解雇を容易に正当化する結果となりかねず、適切でない。

思うに、経営全体のバランスの中で賃金額を決定する最終的責任が使用者にあることを考えると、労使が合意に達しなかった場合は、使用者に年俸額の最終的決定権を認めるべきである。確かに、年俸制は賃金の個別交渉を実質とし、労働条件対等決定の原則（労基法二条一項）の下に置かれるが、同時に、年俸制が労働契約上の制度である以上、労働契約においては、経営と雇用の責任・危険を負担するのは使用者であるという特質を考慮せざるをえない。したがって、年俸額の決定については、その最終的決定権を使用者に認めつつ、上述のように公正な人事評価を要件とし、また年俸減額に法的な下限を設定すること（次項）で対等決定原則の要請に応えるべきである。⁽⁵⁹⁾

この解釈は、特に日本型の業績賞与併用型年俸制（二・四）に妥当する。このタイプの年俸制は、年俸という賃金

の支払形態と雇用期間を切断し、期間の定めのない契約の下で賃金決定期間を年単位とする制度であり、年俸の変動額も業績年俸（賞与）として比較的小幅に抑制される。このような制度の下では、使用者に安定的賃金の下で雇用を継続する責任が生ずるので、年俸額の最終的決定権も使用者に認めることが適切である。⁽⁶⁰⁾

(2) 年俸減額の下限

では、使用者は年俸（特に業績賞与）をどこまで減額できるのだろうか。この点は、最低賃金規制を除けば労使自治に委ねられている。実際には、一九九六年の生産性研究所調査では、年俸変動額の下限を設けていない企業が五三・二％、設けている企業が二七・七％、前年度年俸額を最低保障額としている企業が一〇・六％となっている（ただし下限設置企業は一九九二年の調査の一六・二％より増加）。

しかし、賃金が労働者の生活を支える主要な財源であることを考えると、減額の適正さは厳しくチェックされるべきである。実務では、減額の上限を前年度の一〇％以内に抑えたり、年間収入の六〇％を下限の目安とすることが提案されている。また学説では、出来高払制その他の請負制の場合の保障給を定めた労基法二七条を適用して、最低保障給の設定を要件とする見解もある。⁽⁶¹⁾

思うに、年俸制が同条の請負制と直結しない以上、同条の直接適用は困難であるが、賃金決定の基準としてその趣旨を類推することは可能であろう。すなわち、労基法二七条は、年俸減額に一定の下限があり、極端な減額が人事評価権の濫用となることの根拠となると解すべきである。人事評価自体は適正に行われても、あまりに極端な年俸の減額は、二七条の類推適用によって人事評価権の濫用となり、無効となりうるのである。また、年俸制の導入に際しては、最低保障給の設定は導入の法的合理性に影響するファクターともなる（六一(5)参照）。

4 紛争処理システム

(1) 企業内紛争処理システム

(ア) 以上のように、人事評価は不法行為法の規制を予定するが、実際に労働者が訴訟を提起して人事評価の公正さと年俸額決定を争うことは容易ではない。したがって、人事評価の公正さを高め、年俸の対等交渉をサポートするためには、人事評価のフィードバックと、労働者がそれに対して抱いた疑問を解消するための紛争処理制度を整備することが課題となる。ところが、現状はこの点も不十分であり、最近のデータによれば、人事評価の公開制度がある企業は全体の二五・三%にとどまり(五〇〇人以上の企業でも五九・八%)、苦情処理制度の導入率も年俸制導入企業の四三・一%にとどまっている。⁽⁶²⁾しかし、上述した年俸制の特質に鑑みれば、これらの制度は、人事評価制度の法的公正さの重要な要素となると考えるべきである。加えて、労働者が自ら仕事を選び、評価者である上司の交代を選択できるジョブリクエスト制や社内公募制等の方策も有効であり、各企業で工夫を凝らすべきであろう。

次に、人事評価に対する個人としての異議申立てに多くの困難が伴うことを考えると、労働組合の役割も重要となる。もっとも、管理職年俸制については、非組合員である管理職に関する労働組合の関与はありえないが、年俸制対象者が組合員であれば(一般従業員や研究職など)、労働組合の役割が重要となる。もちろんこの場合も、具体的な人事評価や年俸額決定について組合が関与する余地は少ない。しかし、労働者(組合員)が評価や年俸額決定に不満を抱いたときは、労働組合は苦情処理手続に参加し、本人の利益を代表して交渉し、紛争を解決することができる。年俸制に代表される個別的賃金決定システムの下では、労働組合の集团的関与の影は薄くなりがちであるが、組合はなお上記のような利益代表機能や紛争処理機能を果たし、それを通して年俸の個別交渉をサポートする

地位に立ちうるのである。⁽⁶³⁾

(イ) では、組合加入資格のない管理職であればどうか。この場合も、管理職は、企業横断的に組織された個人加盟の管理職組合（たとえば東京管理職ユニオン）に加入し、交渉と紛争解決を委ねることができる。しかし、より現実な方策としては、管理職の年俸交渉を労働組合に代わってサポートするための仕組みを企業内に整えることが課題となろう。外国では、こうした制度として、企業内エージェントやコーポレート・オンブズマンといった制度が登場しており、わが国でも検討に値しよう。⁽⁶⁴⁾

(2) 企業外紛争処理システム

企業外の公的な紛争処理システムとしては、年俸制のような賃金紛争を迅速に解決するための裁判外紛争処理システム（ADR＝Alternative Dispute Resolution）の構築が課題となる。これについては従来、都道府県の労政主管事務所や民事調停制度が活用されてきたが、労働法上の制度としては、一九九八年の労基法改正によって、都道府県労働局長による紛争解決援助制度がスタートしている（労基法一〇五条の三）。

労働省は現在、この紛争解決援助制度と、雇用機会均等法の機会均等調停委員会の統合をも視野に収めた新たな紛争解決制度を検討している。他方、集团的労使紛争を扱ってきた労働委員会サイドでは、各都道府県の地方労働委員会に個別紛争処理を担わせる構想も浮上している。いずれにせよ、年俸制の普及に後れをとらない早急な検討が望まれる。⁽⁶⁵⁾

注

(52) 能力主義賃金に代表される労働条件の個別的決定の比重が高まりつつある今日、労働法の理念一般としても、労働者個

人の「労働条件の対等決定とそのサポート」が重要となると解される。この点については、土田道夫「変容する労働市場と法」岩波講座・現代の法12『職業生活と法』(一九九八年・岩波書店) 五二頁以下、同「日本型雇用制度の変化と法」講座二一世紀の労働法1『二一世紀労働法の展望』(二〇〇〇年・有斐閣) 二九頁以下参照。

(53) ダイエー事件・横浜地判平成二・五・二九労働判例五七九号三五頁、光洋精工事件・大阪高判平成九・一一・二五労働判例七二九号三九頁など。前掲注(47)・セガ・エンタープライゼス事件は、人事評価に基づく能力不足を理由とする解雇につき、解雇の効力を厳しく判断しつつ、人事評価自体については、評価基準が抽象的でフィードバックもないものの、特に恣意的な評価が行われた形跡はないとしてその相当性を認めている。現在の判例法理の問題点を示す典型例といえよう(土田・前掲注(2)法教論文(1)一四〇頁参照)。

(54) 土田・前掲注(2)季労働論文九頁以下、土田・前掲注(2)法教論文(1)一四一頁参照。先行業績として、浜田・前掲注(5)論文二四頁。

(55) 土田・前掲注(2)季労働論文一〇頁、土田・前掲注(2)法教論文(1)一四二頁。なお「公正な人事評価」については、本文のように、使用者の人事評価権を前提とする権利濫用・不法行為法による構成のほか、使用者の労働契約上の義務(賃金支払義務に付随する義務)として構成すること(債務不履行構成)も可能である(土田・前掲注(2)季労働論文一一頁)。債務不履行構成を主張する見解として、毛塚勝利「賃金処遇制度の変化と労働法学の課題」前掲注(6)・日本労働法学会誌八九号一九頁、石井・前掲注(6)論文一三五頁がある。また、盛・前掲注(5)論文六六頁は、使用者の年俸決定権の前提として、使用者が交渉時に十分な説明や話し合いを尽くす義務を負うと説く。重要な論点であるが、それ自体が大きなテーマであるので、本稿における検討は省略する。

(56) このように考えないと、たとえば、研究職が当初の研究目標から外れているものの、将来利益を生み出さうる商品開発を行ったケースや、営業社員が予想もしなかった分野企業からの注文を受けたケースで、公正な能力評価を行うことが困難となる。実務では、富士通の事例でこの点が強調されている(日経連職務分析センター・前掲注(5)書一四四頁)。

またこの点は、法的には次のように説明できる。もともと労働契約は、請負(民法六三二条)のように仕事の完成(労働の成果)を目的とする契約ではなく、「労働すること」自体を目的とする契約であり、労働義務は、一定の成果のために必要な行為をする債務(手段債務)を意味する。したがって、労働の対価である賃金についても、その決定要素を「成果」だ

けに求めることはできず、労働者がその成果に向けて誠実に労働したかというプロセスの面を含めて考えるべきである。そこで、法的にも、具体的成果に加えて、保有能力や情意をバランスよく考慮した人事評価が要請されるのである（土田・前掲注（2）法教論文（2）一四二頁参照）。

- (57) ただし年俸制によつては、基本年俸（職能資格年俸）の決定に関して能力・情意評価を重視しつつ、業績年俸に関しては、具体的成果のみを評価項目とするような場合もありうる。ここでは、基本年俸・業績年俸をトータルに見て、バランスのとれた人事評価が行われているか否かがポイントであり、それが肯定されれば、業績年俸が具体的成果のみの評価に依存していても、直ちに不公正な考課と解することはできないであろう。

- (58) 寺前・前掲注（5）論文六六頁参照。前掲注（26）・ディエフアイ西友事件は、傍論であるが、年俸の合意が成立しない以上、労使双方に適用のある最低賃金額の請求権のみが発生すると説く。

- (59) 本文のように、年俸制を賃金の個別交渉と解して労働条件対等決定の原則（労基法二条一項）を重視しつつ、他方で、年俸の最終的（一方的）決定権を使用者に認めることは矛盾するように見える。しかし、労働契約についてはこの解釈方法をとるべきである。すなわち労働契約においては、経営と雇用の最終的責任を負うのが使用者であることから、使用者に多様な一方的権限の帰属が認められるが（他人決定的性格）、同時に、対等決定原則によつて、その一方的決定の内容に労働者が対等の立場で関与すべきことが法的に要請される。したがって、労働契約における使用者の一方的権限に関しては、その存在自体は認めつつ、その要件・限界の厳格解釈によつて恣意的行使を制約し、対等決定原則の要請に応える方法をとるべきである（詳細は、土田・前掲注（39）書三二七頁以下参照）。年俸制に関する以上の解釈は、この解釈方法を適用したものにほかならない。

- (60) この点は、就業規則上の使用者の決定権条項の有無を問わないと解される。詳細は、土田・前掲注（2）季労論文一五頁参照。結論同旨、浜田・前掲注（5）論文二二頁、盛・前掲注（5）論文六五頁、菅野・前掲注（5）解説一八二頁、古川・前掲注（5）論文一一三頁。他方、年俸交渉が合意に至らない場合について特約がある場合は（当事者双方が誠意を持って協議する）など、それに従うことになる。特に、上級管理職や役員については、このような取扱いはいさなくないであろう。

- (61) 毛塚・前掲注（5）論文七〇頁の提唱にかかる。反対説として、寺前・前掲注（5）論文七一頁。

- (62) 人事評価制度の公開制度に関するデータは、労働省『平成一年雇用管理調査』により、苦情処理制度に関するデータ

は、生産性労働情報センター・前掲注(7)書(一九九九年調査)による。なお、苦情処理制度の整備状況は、年俸制非導入企業を含めると、制度のある企業が三三・八%、ない企業が六五・三%とさらに低下する。

(62) a この点、三洋電機のFA制度(年俸制の対象者「役職者」について、年俸や職務内容に満足できない者に異動の交渉権を与える制度)は注目に値する。労政時報三四六五号(二〇〇〇年)一三頁参照。

(63) この点については、土田・前掲注(2)法教論文(2)一一七頁、同・前掲注(52)論文(「日本型雇用制度の変化と法」)四四頁参照。

(64) この点については、菅野和夫「米国企業における苦情処理ADRと社内オンブズパーソン」花見先生古稀記念論集『労働関係法の国際的潮流』(二〇〇〇年・信山社)一四七頁が詳しい。

(65) 同旨、毛塚・前掲注(5)論文七六頁、盛・前掲注(5)論文六七頁。企業外紛争処理システムについては、菅野和夫「労使紛争と裁判所の役割」法曹時報五二巻七号(二〇〇〇年)一頁が最新文献である。

六 年俸制の導入

年俸制は、賃金制度そのものの抜本的改定を意味するため、その導入の根拠・要件が重要な問題となる。以下、就業規則に基づく導入、労働協約に基づく導入、労働契約に基づく導入に分けて検討しよう。

1 就業規則変更に基づく導入

(1) 緒 説

年俸制の導入は、就業規則の改訂によって行われるのが一般である(年俸制が就業規則の必要記載事項にあたることは前述した「三三」)。しかし、就業規則は本来、労働条件の集合的・画一的処理を任務とする規範であるし、

その作成・変更は現行法上、使用者の一方的作成に委ねられている（労基法九〇条）。そこで、まず、年俸制のように労働者個人の能力・成果を重視する制度は、就業規則による集团的・画一的処理にはなじまず、就業規則に基づく一方的導入は許されない（導入には労働者個人の同意を要する）という立場が考えられる。⁶⁶しかし後述のように、就業規則変更に対抗する労働者への変更の拘束力を否定する立場をとる限り、就業規則に基づく導入自体を否定すべき理由は乏しい。就業規則は、年俸制導入の法的根拠となると考えるべきである。

では、就業規則に基づく年俸制の導入は無条件に許容されるのであろうか。この点、判例は周知のとおり、就業規則に基づく労働条件の不利益変更に関して、変更内容の合理性を要件に拘束力を認める法理を確立している。しかし、年俸制の導入に関しては、この法理を適用することの当否自体が問題となる。もともとこの判例法理は、賃金や退職金の支給基準・支給額をストレートに引き下げるケースに即して確立されたものである。ところが年俸制は、この種のケースと異なり、本人の働き方（能力・成果）次第で賃金が増減する制度であり、賃金変動の可能性を予定するにとどまる。そこで、年俸制の導入に関しては、①そもそもそれが労働条件の不利益変更にあたるか、②あたるとすると、その要件をどのように考えるべきか、が改めて論点となるのである。

(2) 導入要件——不利益変更への該当性

まず、①の制度の導入・改訂は、現在の判例法理による限り、労働条件の不利益変更⁽⁸⁷⁾に該当すると解される。ここで参考となるのが、第一小型ハイヤー事件に関する最高裁判決である。これは、タクシー運転手の歩合給の計算方法を不利益に変更した（運賃総額からの控除額を切り上げ、支給率を引き下げた）が、運賃を値上げしたため、現実の賃金額は変動しない可能性があるというケースであるが、最高裁は、この変更を不利益変更として扱っている。このことは、判例法理が、賃金に対する現実の不利益のいかんを問わず、その可能性がある場合を含めて、広

く「就業規則による労働条件の不利益変更」と捉えていることを意味する。⁽⁶⁸⁾これによれば、年俸制の導入も、同じく労働条件の不利益変更に該当することになる。

なお、年俸制移行後の年俸の算出方式によって、労働者の努力や成果にかかわらず、年俸額が従来の賃金より絶対的に下がる場合、労働条件の不利益変更が肯定されることは当然である。⁽⁷⁰⁾

(3) 不利益変更の要件——概説

では、②の不利益変更の要件はどうか。これについては、就業規則変更の合理性が要件とされ、変更の必要性和労働者の不利益との比較衡量を中心に、関連労働条件の改善状況や代償・経過措置、同業他社との比較を含めた社会的相当性、労働組合・労働者との交渉経緯を総合して判断する枠組みが確立されている。特に、賃金のような重要な労働条件の変更については、その不利益を「労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容」⁽⁷¹⁾のものであることが要求される。年俸制を含む能力主義賃金の導入に関しても、この要件を適用する裁判例が多い。⁽⁷²⁾

しかし、前記のとおり年俸制は、賃金を直接・一律に引き下げる制度ではなく、個人によって賃金減額の可能性を生じさせるにとどまる（個人の働き方によって賃金が上下する）制度であるから、上記の伝統的法理をストレートに適用することは適切でない。むしろここでは、年俸制の特質に即した新たな合理性要件の枠組みを定立すべきである。

(4) 不利益変更の要件——導入の必要性

まず、年俸制の導入が労働条件の（不利益）変更である以上、導入の必要性が要件となることは当然である。したがって、使用者が必要性に関して何らの主張立証もしなければ、変更の合理性は否定される。

しかし、この導入の必要性について、上記の「高度の必要性」を求めることは適切でない。この要件は、企業の業績・経営悪化や、合併等の組織統一に伴う賃金の実質的不利益変更に即して確立された要件であり、年俸制には直ちには妥当しない。そのように解さないと、通常の企業が年俸制を導入することは困難となり、現実的妥当性を欠く結果となろう。むしろ年俸制に関しては、それが賃金資源の公正な配分、インセンティブの付与、能力評価の明確化、生産性の向上、経営参加意識の醸成などに寄与すること、またそれを通して、企業の将来の発展をもたらす、労働者からも肯定的に迎えられていることがポイントであり、その点の主張立証がなされれば、変更の必要性の要件を充たすと考えべきである。⁽⁷³⁾この点は、年俸制の導入目的やメリットに関する実際のデータ（二二）とおおむね一致しており、それによって導入の必要性の要件は充たされると考える。

これに対して、年俸制が単に人件費削減の目的で導入されたことが明らかな場合に、その必要性を否定すべきことは当然である。また、年俸制導入の必要性に関しては、対象者選定の可否も検討すべきであろう。それが能力・成果重視の処遇にふさわしい労働者（役員、管理職、研究職、専門職）を対象としていけば、上記の必要性で足りるが、職務が単純・機械的でそうした処遇にじまない労働者については別論である。むしろ、この種の労働者について年俸制を導入することの必要性は原則として否定すべきである。⁽⁷⁴⁾「専門職」と称していても、実際の職務が定型的・機械的職務にとどまる場合も同様である。

(5) 不利益変更の要件——労働者の不利益

(ア) 労働者の不利益に関しては、上記の伝統的要件を適用すると、何らかの代償措置や関連労働条件の改善の要件が求められることになる。しかし、年俸制は賃金を現実に引き下げる制度ではないから、この要件を機械的に適用することは適切でない。⁽⁷⁵⁾むしろ、労働者が年俸制の下で標準的な人事評価を受ければ、予測賃金が現行の標準的

賃金を下回ることがないこと、また、高い評価を受ければ賃金が増額することが明らかにされれば、労働者の不利益を消極に解すべきである。もちろん年俸制の下では、年俸賃金は実際にダウンしうるが(二四のデータ参照)、それは年俸制の運用の結果であって、年俸制自体の法的合理性に影響する要因と考えるべきではない。ただし、年俸の減額が年俸制の不適切な運用(不公正な人事評価等)に起因するときは、労働者は制度の適用段階で減額の効力を争うことができる(五二参照)。

(イ) もっとも、労働者の不利益については、以下の三点に留意する必要がある。第一に、年俸制の下で標準的評価を受けた場合の予測賃金が現行の標準的賃金を下回る場合は、賃金の実質的不利益変更として「高度の必要性に基づく合理性」の要件に服すると解される。年俸制が労働者の能力・成果に基づく賃金決定の制度であるとはいえ、標準的考課の下で賃金が現行賃金を下回らないようにしておくことは、制度の合理性を担保する重要なファクターというべきであろう。⁽²⁵⁾仮にこの点が否定されれば、それは人件費削減を目的とする年俸制の導入と評価されてもやむをえない。

第二に、賃金支払の原資総額(人件費総額)を現在より減少させないことが要件となる。ここにいる賃金の原資総額とは、年俸制の対象となる労働者全体の賃金原資総額を意味するが、それが現行賃金を下回るとすれば、やはり人件費削減を目的とする年俸制の導入に帰着するからである。この場合、よほど高度の差し迫った経営上の必要性が立証されない限り、年俸制導入の合理性を認めるべきではない。この点、前掲第一小型ハイヤー事件最判は、歩合給の計算方法の不利益変更によって、乗務員の賃金が全体として減少する結果となっていれば、運賃改定を契機とする賃金の一方的不利益変更として許されないと述べており、年俸制の導入に関しても参考となる。

第三に、上記の要件をクリアしたとしても、年俸制の導入によって、賃金の大幅な引下げが予想されるマイナス

ティックなケースでは、不利益を緩和するための一定期間の経過措置を設ける必要がある（一定期間の引下げの猶予や、差額補填措置⁽⁷⁾⁽⁸⁾等）。また、前述した年俸の下限額（最低保障額）の設定（五三）も、年俸額の極端な変動を避けるための制度として、導入の合理性判断を左右するファクターとなろう。

(6) 年俸制の制度設計

(ア) 伝統的な就業規則法理に基づく年俸制の導入要件は以上のとおりであるが、私は、年俸制の導入に関しては、むしろ年俸制の制度設計の要件を中心に位置づけるべきだと考える。年俸制は、①労働者の能力・成果を評価して賃金を決定し、②その能力・成果の評価（人事考課）によって賃金が増減する制度であるから、年俸制がいかなる仕組みを備え、人事評価と賃金（年俸額）決定がどのような手続を経て行われるかという制度設計の公正さ・透明さこそが年俸制導入の合理性を決する要件となると解すべきである。すなわち、労働者の実質的不利益性に関する要件のチェックは以上にとどめ、不利益性の判断のウェイトを年俸制の制度設計の妥当性に移すべきである⁽⁹⁾。

(イ) まず、年俸制は、伝統的な賃金制度を抜本的に改め、能力主義賃金制度を徹底させた新たな賃金制度である。したがって、使用者は、年俸制の内容をできるだけ具体的に設計し、公正で透明性の高い賃金制度とすることを求められる。具体的には、年俸制の枠組みの設計（単一型年俸制か業績賞与併用型年俸制か、確定年俸制か調整年俸制か等）、基本年俸の構成要素の組立て（固定年俸・役割年俸・期待年俸の比率など）、目標管理・人事評価から年俸額の交渉・決定に至る手続・ルールの整備、年俸の支払方法等々の制度設計がポイントとなろう。これが、年俸制における制度設計要件の第一の要素となる。

次に、制度設計要件の第二の要素は、五で検討した公正な人事評価制度の確立である。年俸制が労働者の能力・成果に即した賃金決定の制度である以上、公正な人事評価制度の整備は、年俸制の法的合理性の核心に位置すると

いなければならない。こうして使用者は、年俸制導入の要件として、公正で透明な人事評価制度（評価項目・基準および評価手続）を整備し、評価のフィードバックや苦情処理の手続を整えることを求められる。五2(2)で指摘した人事評価の法的公正さの要素のうち、①③④を整備することである。

こうして、年俸制の特質に即した新たな導入要件としては、制度の合理的設計の要件がポイントとなる。したがって、これら制度の整備が欠けていたり、不十分であれば、労働者の不利益が大きいものとして合理性を否定すべきである。また、労働者が年俸制や人事評価制度の導入に不安や危惧の念を抱くのは当然であるから、それを払拭し、労働者の納得を得るために、使用者が制度導入の必要性や内容を十分説明し、協議することも要件と解される（後述⑦）。では、次のケースはどうか。

「ケース7」 電器メーカーA社は、管理職および研究所員（研究職）を対象とする年俸制導入を決定し、対象者に就業規則改訂を提案した。一応、業績賞与併用型確定年俸制であることは明らかにされているが、基本年俸の構成割合（固定給、役割・期待年俸の割合）が不明確で、業績年俸に関する目標設定や交渉ルールの規定もない一方、確定年俸制と銘打っているにもかかわらず、年度途中で業績年俸を変動させうる旨の規定が置かれている。また人事評価に関しては、「研究の進捗状況や会社貢献度を勘案して厳正に行う」との簡素な規定があるにとどまる。そこで、研究職B氏は、A社に対して再三にわたり導入見直しを求めたが、会社は耳を貸さず、就業規則（給与規程）の改正を行い、労働基準監督署に届け出た。就業規則変更の効力は認められるか。

解答は「認められない」となろう。合理性のポイントとして上述した年俸制の制度設計が不十分であり、年俸制

の骨格そのものが確立されていない。また人事評価制度に至っては、上記の①③④をすべて欠き、制度の体を成していない。さらに、年俸制対象者に対する説明・協議も十分とはいえない。就業規則変更の合理性を否定すべき典型的ケースといえる。

もっとも、「ケース7」は机上の事例であり、実際の年俸制導入事例を見ると、はるかに精緻な制度設計が行われている⁽⁸⁰⁾。しかし、企業規模や企業の方針によっては、こうした事例も皆無とはいえない。実際、最近の裁判例では、能力主義賃金制度（年俸制の事例ではない）の導入に関して、原告が職能要件や査定基準の不明確さ（恣意的運用の危険）を主張したのに対し、これらが抽象的となることは性質上やむをえないとして退けた例がある⁽⁸¹⁾。しかし上記のとおり、能力主義賃金制度は、職能要件や評価制度の透明さ・公正さを生命線とするはずであり、その点が不十分であるにもかかわらず、制度導入の合理性を認めることは適切でない。この裁判例に対しては、伝統的な就業規則変更法理からの乖離が批判されているが、私は、その真の問題点は上記の点にあると考える。

(ウ) 以上に対し、就業規則変更の際して、年俸制に関する十分な制度設計が行われれば、それは就業規則変更の合理性を肯定する方向に働く重要な要素となる。すなわち判例は、就業規則変更の際して、多数組合や従業員との交渉・合意がなされていれば、労使間の利益調整に基づく「一応の合理性」を推測する立場に立つが、年俸制導入を定める就業規則についても、その制度設計と十分な労使協議の要素が整えば、労使間の利益調整がなされた結果としての「一応の合理性」を推定すべきである。この場合、代償措置や関連労働条件の改善がなくても、年俸制に基づく労働者の不利益は十分カバーされうるのであり、これが就業規則変更の合理性の根拠となるからである（もちろん、上述した変更の必要性や実質的不利益の要件をクリアすることが前提となる）。

こうして、年俸制については、就業規則変更に関する基本的判断枠組みは維持されるものの、年俸制の特質に即

した制度設計の要件が合理性の命運を握り、年俸制導入の成否を握る。ここに就業規則変更法理の新たな展開を見出すこともできよう。⁽⁸⁴⁾

(7) 労働者との協議・交渉

就業規則の不利変更の合理性に関しては、労働組合や労働者集団との協議・交渉も重要な判断要素とされている。特に年俸制は新しい賃金制度であるから、前記のとおり、労働者との入念な交渉が求められる。

この場合、使用者が協議・交渉すべき相手方は、いうまでもなく年俸制の対象労働者（グループ）である。したがって、年俸制対象者が組合員であれば、労働組合との交渉・協議が当然の要件となるが（後述のように、年俸制導入は義務的団交事項である）、非組合員である管理職に年俸制を導入する場合は別論である。この場合、労働組合は管理職の利益を代表する地位にはないので、労働組合との交渉の結果、組合が年俸制を受容したとしても、管理職への年俸制導入の要件として十分とはいえない。むしろ使用者は、当該管理職（グループ）との間で十分な協議・説明を行い、その納得を得るよう努力することを求められるのである。⁽⁸⁵⁾

(8) 本人同意の要否

問題は、年俸制導入が以上の要件を備えた場合に、制度適用のためにさらに労働者本人の同意を要するか否かである。一般に、この問題は、前記の判例法理（就業規則に基づく労働条件の一方的変更といえども、変更内容に合理性があれば、反対労働者を拘束する）を前提に、これに加えて本人の同意が必要かという形で議論されている。問題をこのように捉えるならば、確かに本人同意が要件となろう。年俸制は、賃金の相当部分が個人の働き方（能力・成果）によって左右される制度であるので、それを受容するか否かは本来、個人の選択に委ねるべき問題だから。

らである。⁽⁸⁶⁾

しかし私は、判例の就業規則法理自体に疑問を抱いており、就業規則変更の法的拘束力については、変更それ自体について労働者の同意を要件とする契約説が妥当と考える。思うに、判例法理は、労働者が明確に異議を唱えたにもかかわらず、変更の合理性を要件に就業規則の拘束力を認める点で、労働条件対等決定の原則（労基法二条一項）や私的自治の原則からあまりに乖離する理論といわざるをえない。これに対して、契約説によれば、就業規則自体は事実規範であり、労働者の同意に基づく契約内容の変更によって法的拘束力を生ずることになり、これは右の諸原則に適合する考え方という。このように考えると、年俸制導入を定めた就業規則の拘束力は、もっぱら当該変更に対する労働者の同意の有無によって左右され、この意味で、本人の明示・黙示の同意が要件となる。

まず、年俸制導入に合理性がある限り、それに明示の同意を与えた労働者はもとより、明確に異議を唱えなかった者についても、黙示の同意を推定し、年俸制の法的拘束力を肯定すべきである。この場合、就業規則は労働契約内容となることによって労働者を拘束することになる。これに対して、年俸制導入を定めた就業規則に反対する労働者については、就業規則は拘束力を生じない。この意味で、年俸制の導入には労働者本人の同意が要件となるのである。その代わり、年俸制導入に十分な合理性があり、十分な説得を尽くしたにもかかわらず、労働者が同意しなかったときは、使用者は当該労働者を解雇できると解すべきである。また、いわゆる変更解約告知（使用者が、従来の労働契約を解約するとともに、改訂就業規則に従った労働条件の変更〔ここでは年俸制の導入〕を申し込むこと）を活用する途もある。⁽⁸⁷⁾要するに、年俸制が企業内賃金制度として集合的・統一的処理を要請されるとしても、それは就業規則法理の無理な適用によってではなく、以上のような労使間の契約内容変更手続によって実現す

べきものと考ええる。

2 労働協約による導入

年俸制の対象者が組合員である場合は、年俸制の導入と実施は当然、労働組合との義務的団交事項となる（労組法七条二号参照）。この場合、年俸制は労働協約の規範的効力（労組法一六条）を通して賃金を規律することになる。労働組合は、年俸制の枠組みの設定、人事評価基準・項目の開示、苦情処理への参加などについて、義務的団交事項として広く要求できると解すべきである。一方、年俸額の具体的決定は労使の個別的交渉事項であるため、義務的団交事項とはならないが、使用者が任意に應ずれば団交事項となる。

このように、労働組合は団体交渉を通して、年俸制の導入と実施に関して重要な役割を果たす。特に、年俸制の制度設計の面で労働組合が果たす役割は大きい。年俸制は、賃金の個別的決定をもたらす制度であるが、それ自体は従業員に共通する制度として整備されるのであり、制度の適用段階で賃金決定が個別化するとどまる。その制度設計の段階で、労働者の利益を反映させて公正な制度とできるか否かは、労働組合の関与の有無で大きく異なってくる（もし組合が関与しなければ、年俸制の導入は、上述した就業規則の一方的変更によることとなり、公正な制度設計が行われる現実的保証はない）。こうして、労働組合はここでも、年俸制における労使の対等交渉・対等決定のサポートという重要な役割を果たしうるのである。⁽⁸⁸⁾

一方、年俸制が個々の労働者の賃金・処遇に大きく影響を与える制度である以上、労働協約の規範的効力（協約自治）も無制限に認められるわけではない。すなわちここでは、個人の利益保護の観点から、就業規則の場合と同

様、公正・透明な制度設計（本項1(6)）や、標準的賃金の確保・一定期間の経過措置の設定（1(5)）が要件となり、それを欠く労働協約は規範的効力を生じないと解すべきである。

3 労働契約による導入

最後に、上級管理職や役員については、個別労働契約（契約内容の変更）によって年俸制を導入することも考えられる。この場合、1で述べた就業規則法理の適用はないが、その代わり、年俸制導入に関する明示・黙示の同意は慎重に認定すべきである。すなわち、このような同意を認めるためには、使用者が年俸制導入の必要性や内容について十分な説明・説得を行い、労働者が自由意思に基づいてそれに同意したことを要すると解される。労働者の同意が自由意思に基づくものか否かは、使用者の説明状況や言動等を勘案して、そのように認めるに足りるだけの合理的理由が客観的に存在するか否かによって判定すべきである。⁽⁸⁹⁾したがって、使用者が右のような説明を尽くさないまま同意を迫ったり、解雇・退職をほのめかして同意を迫ったようなケースでは、労働者が明確に異議を述べていないからといって、直ちに自由意思に基づく同意（黙示の同意）を認めるべきではない。⁽⁹⁰⁾

一方、使用者が右のような説明・説得を尽くした上で労働者が同意した場合は、本人の自由意思に基づく同意を肯定することができる。また、使用者の説明・説得にもかかわらず、労働者が同意しない場合は、就業規則変更の場合（本項1(8)）と同様、使用者は当該労働者を解雇できると解すべきである。この解釈は、委任契約の適用を受ける上級役員にも妥当する。

注

- (66) 盛・前掲注(5)論文六二頁参照。
- (67) 最二小判平成四・七・一三判例時報一四三四号一三三頁。
- (68) 荒木尚志「労働判例研究(第一小型ハイヤー事件判批)」ジュリスト一九五八号(一九九四年)一二二頁参照。
- (69) 土田・前掲注(2)季労論文一九頁、土田・前掲注(2)法教論文(2)一一七頁参照。実務家の議論として、寺前隆「年俸制に関する日本労働弁護団の緊急提言について」経営法曹研究会報一七号(一九九七年)三六頁参照。
- (70) 日本交通事業社事件・東京地判平成一一・一二・一七労働判例七七八号二八頁は、就業規則に基づく年俸制導入をめぐる最初の事例と思われるが、本文のように賃金の絶対的減少をもたらすケースであり、判決は、原告労働者(管理職)の不利の著しさを認め、就業規則変更の効力を否定している。
- (71) 大曲市農業協同組合事件・最三小判昭和六三・二・一六民集四二巻二六〇頁、第四銀行事件・最二小判平成九・二・二八民集五一巻二七〇五頁。
- (72) 前掲注(42)・アーク証券事件、アーク証券(本訴)事件・東京地判平成一二・一・三一労働判例七八五号四五頁(職能資格制度の変更事例)、前掲注(70)・日本交通事業社事件(年俸制の導入事例)、ハクスイテック事件・大阪地判平成一二・二・二八労働判例七八二号四三頁(年功賃金から職能給中心の給与制度への改定事例)。
- (73) 同旨、浜田・前掲注(5)論文二四頁。前掲注(72)・ハクスイテック事件も、これらの点を重視して就業規則変更の高度の必要性を認めている。
- (74) 同旨、盛・前掲注(5)論文六三頁、古川・前掲注(5)論文一一五頁。
- (75) 同旨、古川・前掲注(5)論文一一九頁。
- (76) 同旨、浜田・前掲注(5)論文二四頁。前掲注(72)・ハクスイテック事件は、新給与制度の下での標準的評価を受けた場合の賃金の減額が、制度改定時の給与と大差がないことを理由に、不利益の程度が小さいと判示している。
- (77) この点、前掲注(67)・第一小型ハイヤー事件最判は、歩合給計算方法の変更につき「急激かつ大幅な労働条件の低下であって従業員に不測の損害を被らせるものではないかをも確認すべき」だと判示しており、年俸制の導入に関しても参考となる。寺前・前掲注(5)論文六八頁も参照。

最近の裁判例を見ても、前掲注(70)・日本交通事業社事件は、管理職である原告に、年俸制を適用されるか、関連会社に移籍するかという選択肢を用意していなかったことを合理性判断のマイナス要因として考慮し、前掲注(72)・アーク証券(本訴)事件は、ドラスティックな賃金制度変更の際に、既存の労働者のための適切な経過措置を設けていなかったことをマイナス要因として位置づけている。一方、前掲注(72)・ハクスイテック事件は、能力主義賃金制度への移行に際して、会社が調整給設定による移行措置を設けていたことを合理性判断のプラス要因に位置づけている。

(78) 特に、高齢労働者を対象に年俸制を導入する場合、高齢者は、従来の年功型賃金(長期決着型賃金)のうち、若年時の低い賃金カーブのみを適用され、高齢時の高い賃金カーブの利益を享受しないまま、業績に応じた賃金決定を適用される結果となるため、その不利益を緩和するための経過措置が求められる。上級管理職はともかく、スタッフ職や専門職については、この点がポイントとなろう。この点、前掲注(70)・日本交通事業社事件も、高齢者である原告がこうした不利益を被ることを、合理性否定の一つの理由としている。

(79) 私見についてはさらに、土田・前掲注(2)季労論文一九頁、土田・前掲注(2)法教論文(2)一一七頁、土田・前掲注(42)判例批評二二五頁参照。同旨、古川・前掲注(5)論文一一九頁。

(80) 日経連職務分析センター・前掲注(5)書一〇七頁以下の事例や、前掲注(14)・労政時報三四二三号所収の事例を参照。

(81) 前掲注(72)・ハクスイテック事件。

(82) 梅田章二ほか「能力成果型賃金体系移行にともなう中高年の賃金切下げの合理性判断」労働法律旬報一四八一号(二〇〇〇年)三六頁。

(83) 前掲注(71)・第四銀行事件。

(84) この点、前掲注(72)・アーク証券(本訴)事件は、職能資格制度の改定について、伝統的な就業規則変更法理を踏襲しつつも、代償措置や経過措置がなくても、会社の業績悪化の中で労使間の利益調整がされた結果としての合理的内容と認められれば変更の合理性を肯定できるとして、伝統的な就業規則法理からの脱却の方向性を示唆しており、注目される。

(85) 前掲注(70)・日本交通事業社事件は、管理職への年俸制の適用について、労働組合が年俸制導入に同意していたとしても、組合は管理職の利益を擁護する立場になかったと解し、これを合理性判断のプラス要因とすることを否定している。賛成である。

(86) 土田・前掲注(2)季労論文一九頁ではこのように解した。同旨、日本労働弁護団「緊急提言―「年俸制」の問題点と当面の対応について―」(一九九六年)。この点、年俸制と同様の能力・成果重視型の制度である「企画・調査型」の裁量労働制(労基法三八条の四)に関して、その導入要件である労使委員会の決議において、労働者本人の同意を得ること、また同意しないことを理由とする不利益取扱いの禁止を定めることが義務づけられ(同条一項六号)、実質的に本人同意が要件とされている。

(87) 判例法理への疑問の詳細は、土田道夫「変更解約告知と労働者の自己決定・下」法律時報六八巻三号(一九九六年)五九頁参照。より本格的な研究として、大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』(一九九九年・有斐閣)がある。

(88) この点については、土田・前掲注(2)法教論文(2)一一七頁参照。

(89) ここでは、賃金の全額払原則(労基法二四条一項)の例外として認められる労働者本人の同意に基づく相殺について、本人の自由意思に基づく同意(それが認められるに足りるだけの合理的理由)の存在を要件とする判例(日新製鋼事件・最二小判平成二・一一・二六民集四四巻八号一〇八五頁)が参考となる。前掲注(72)・アーク証券(本訴)事件も参照。

(90) 後者のケースは、錯誤(民法九五条)や強迫(九六条)ともなりうる。

七 結 語

本稿では、年俸制という新たな賃金制度をめぐる法律問題について、様々な側面からの理論的考察を試みた。特に、年俸制と労働契約(四)、年俸賃金の決定(五)および年俸制の導入(六)に関しては、年俸制の特質と実態をふまえつつ、労働契約法の成果を活かして考察し、また、実務に対する妥当な法的指針を提示することに努めた。

とはいえ、年俸制に関するデータの不足もあって、本稿が果たして正確な法的分析となっているかは心許ないし、思わぬ誤解を犯している箇所があることを恐れる。年俸制を含む能力主義賃金制度の普及に伴い、その法的検

討は今後ますます重要な課題となると思われる。本稿が、そのための一つの手がかりを提供するものとなれば幸いである。