

年俸制でも割増賃金必要です

社会保険労務士 桂 好志郎

毎月支払い、賞与は別に支給する場合等があります。

業績を年俸にどこまで反映していくかが問題になります。日本の場合は、完全年俸制を採用する企業は少なく「上限〇〇%、下限〇〇%」など査定幅も設けている企業が多いようです。

そのためには、目標面接制度や職能資格制度の整備、公正な業績評価などが必要な要件となります。

◆年俸制とは

職員に支給する基本的な賃金を職員の1年間の業績に対する評価などにより決定し、1年分をまとめて提示する賃金制度のこと。プロ野球選手などの年俸制は広く知られています。

支給形態としては、年俸総額を12分して毎月支払う場合や、年俸総額から賞与部分を差し引いた額を12分して

◆労働時間を適正に把握する責務から、年俸制の職員は除くことが許されますか？

使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する義務があります。対象となる労働者は、労働基準法第41条に定める者、およびみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての労働者です。年俸制の賃金支払いだから対象外となる規定はありません。

◆年俸制でも割増賃金が必要ですか？

賃金の支払形態によつて割増賃金の支払いが免除される規定はなく、時間外労働等に対し割増賃金の支払いが必要です。なお、年俸に割増賃金を含むことが契約上明らかであり、割増賃金相当部分

が他の部分と区別できかつ、法定金額以上支払われた場合は法違反ではありません。

是正する必要がありません。

○労基法第41条に定める者とは、例えば、管理監督者が挙げられます。管理・監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、役職名にとらわれず職務の内容等から実態に即して判断されます。

- みなし労働時間制の対象者とは、
- ①事業場外で労働する者であつて、労働時間の算定が困難な者
- ②専門業務型裁量労働制が適用される者
- ③企画業務型裁量労働制が適用される者

人事労務管理 何でも相談

本紙同封の質問用紙をご利用ください。
FAX: 095-825-3893

税務・人事労務ワンポイント

バックナンバーを
協会ホームページで
公開中



https://www.vidro.gr.jp/one_point/