

「年棒制ならば、残業も休日出勤も関係なくなるので、その分は支給しなくても大丈夫」——これも世間一般でよく見られる誤解です。

年棒制であっても、原則として、残業代も休日出勤手当も支払わなければなりませんし、年次有給休暇も法律通り付与しなければなりません。

賃金をどのような単位期間で決めるのか？という観点から、時間給制や日給制、日給月給制や月給制などがありますが、年棒制もまたそのひとつの類型です。

月給制が1カ月あたりの額を決めているのに対し、年棒制は1年あたりの額を決めていると言えます。ただし、労働基準法第24条第2項により賃金は最低でも月1回の支払いをしなければなりませんので、実務的には年棒額を12等分した金額を毎月支払っているケースが多くみられるわけです。

年棒制を採用するそもそもの目的は、前年度の業績評価を次年度にダイレクトに反映させることにあります。年棒制の代表的な例がプロ野球選手の契約です。それをイメージするとよくお分かりになるでしょう。

しかし、一般的な会社ではプロ野球選手の年棒契約のような大幅な額の変動はあまり見られず、過去の年棒額との連続性が極めて強い(あまり極端に額は変わらない)ものです。それでも、年棒制の場合は業績と連動した人件費の上げ下げを比較的行いやすいので、年棒制を採用する企業は決して少なくありません。

上述のように、年棒制の導入目的は主には人件費のコントロールですが、冒頭で述べたように「年棒制＝残業手当も休日出勤手当も深夜手当も不要」という認識は誤りです。年棒制でも月給制でも労働に関する法律上の扱いは全く同じなので、残業手当等も支払わなければなりません。

ただし、年棒制と同時に固定残業代制を採用して、年棒額の一部に〇時間分の固定残業代を含むという形式を採ることは可能です。年棒契約を結ぶ時に、固定残業とする時間と年棒額のうち固定残業代の金額とを明らかにしておけばよいでしょう。

「年棒制ならば残業代不要」という誤解が広まったのは、年棒制が採用され始めた時期に年棒制の対象になった労働者は相当高位の役職者のケースが多かったからだと思われます。実際は高位の役職者であっても、労働基準法上の管理監督者とは限らないのですが、高位の役職者＝労働基準法上の管理監督者という誤解と相まって年棒制についても誤解されたのではないかと推測されます。

年棒制導入の大きな目的は「人件費のコントロール」であり、「残業代や休日出勤手当などを支払わなくてもよいようにするため」に導入するのであれば誤りです。その点は誤解の内容にしてください。

所長からコメント

このシーズンになると、プロ野球選手の契約更改情報がスポーツ紙面などを賑わしますね。プロ野球選手の年棒は、実は12等分されて毎月支給されることが多いのをご存知ですか？プロ野球選手の年棒と聞くと、まとめてドーンと支給されるイメージがありますが、実は月ごとにもらっているそうです。ですから、プロ野球選手の年棒額をスポーツ誌記者は、12の倍数で予想するらしいです。

発行元：社会保険労務士事務所セオス

〒577-0837 大阪府東大阪市寿町2-5-15-102号

TEL：06-4306-3948 FAX：050-3737-9771

HP：http://www.ceoss-sr.jp

E-mail：info@ceoss-sr.jp