



株式会社●●●御中

地域に愛され、  
社員が輝く会社の人事制度

賃金表作成編

2015年●月●日



## 年俸制とは

賃金の全部または一部を、労働者の業績を評価して、年単位で決定する賃金体系のこと。労働基準法には賃金は毎月1回以上支給しなければならないと定められているため、年俸制であっても、年俸額を12で割った賃金額が毎月支払われなければならない。

## 適用階層

業務に対して自己決定できる裁量性があること。結果に責任をとらせても不平が出ない、などの権限と責任が付与されていること。管理職層のうちでも、上級管理職層に最も適合する賃金制度である。



## ■ メリット・デメリット

### <メリット>

- ① 成果主義の徹底や年功的賃金の是正が可能になる
- ② 社員の意識改革や組織風土の改善につながる
- ③ 目標管理制度と連動することで社員の業績達成志向が強まる

### <デメリット>

- ① 年俸ダウン時はモチベーションが低下する可能性がある
- ② 目標達成基準や評価基準が明確にできないと不満が出る

## ■ 導入に際して

### ①対象者の選定

(管理職でも裁量労働制の対象者でもない従業員には、残業手当や休日手当も別途支払わなければならない)

- ②評価基準は明確化されているか。されていない場合、人事評価制度の設計が必要。
- ③個別交渉の時間、方法、時期の検討。
- ④制度導入に際しては、就業規則の改正が必要。