

社会法判例研究（第80 回）：年俸額決定権限の濫用が認められた例：インテリムほか事件・東京高判令4.6.29労判1291号 5 頁

社会法判例研究会

新屋敷， 恵美子
九州大学大学院法学研究院：准教授

<https://doi.org/10.15017/7318926>

出版情報：法政研究. 91 (1/2), pp.175-191, 2024-10-08. Hosei Gakkai (Institute for Law and Politics) Kyushu University

バージョン：

権利関係：



社会法判例研究（第80回）

社会法判例研究会

年俸額決定権限の濫用が認められた例

——インテリムほか事件・東京高判令4.6.29労判1291号5頁

新屋敷 恵美子

【事実の概要】

1 被控訴人Y1（一審被告）は、医薬品等の臨床開発業務に関する受託（CRO業務）等を事業として行う株式会社である。被控訴人Y2（一審被告）は、Y1の代表取締役であり、被控訴人Y3は、Y1の取締役（人事、総務を担当する管理本部長。令和元年9月1日以降は営業部門も管掌）である。控訴人X（原告）は、CRO等を業とする各社で営業に従事後、以前にXが勤めていた会社の上司でY1の医薬推進部長となっていたA部長の誘いからY1で面接を受け、平成29年2月1日付けでY1との間で労働契約を締結し（本件労働契約）、同日から医薬推進部で就労を開始し、主に営業業務に従事していた。同契約は、雇用期間（期間の定めなし）、年俸960万円、月額80万円（基本給、みなし手当等から構成され、みなし手当につき〔時間外44時間、法定外休日5時間〕とされていた）、職種等（職種：管理系・Specialist系職務等級：L職位・3等級）を内容としていた。

2 Y1の就業規則（本件就業規則）には、配置転換に関する規定が置かれ、就業規則に基づき定められた賃金規程（本件賃金規程）には、年俸に関する定めが置かれていた。同規程は、「年俸額は能力、実績、貢献度等を総合的に勘案し、社長決裁で決定する」（第14条）、「年俸給与適用者の給与改定は原則として毎年5月（臨時改定として11月）に行う。」（第29条）等の規定を設け、当該者に一定の事由の存

する場合の降給も定めていた。また、同規程37条2項は、時間外手当につき「年俸給与対象者について、時間外勤務相当額をみなして支給することがある」と規定していた。

3 Y1は、平成29年度（13期：平成29年6月1日から平成30年5月31日まで）のX所属部の受注目標（45億円）を設定し、Xのそれを8億円と設定した。

同29年10月24日午後5時頃、Y2は、各従業員に対し業績報告を求めるメールを送信したが、A部長の方針に従い、Xは、Y2に対して直ちに返信することを控えていた。翌日午前8時頃、Y2は、上記の前日のメールに、従業員がY2に返信しなかったことを叱責し、「経費が無駄なんでガラケーに変えさせてもらおう。」等が記載されたメールを、当該従業員らにメールした。Y2は、同日午前8時22分に、従業員のBに対し、Xの通信機器の変更を指示するメールを送信し、A部長、X及び医薬推進部に所属するその他の従業員らにも合わせて同メールを送信した。

同メールを受けて、A部長がY2に対し、メールで、各従業員のメール返信に関する事情を説明し謝罪したが、Y2はこれに取り合わず「結果が出ないのは、即レス即反応という基本」を欠くためである等の記載のあるメールを返信した。

そして、Y1は、同日、Xから、Xが入社以来Y1から貸与され、社内連絡のほか、顧客との間で営業上のやり取りをする際などに使用していたスマートフォンを回収し（本件回収）、代わりに、社用アカウントメールの送受信等ができない携帯電話を貸与した。Xは、その後社外では機動的にメールの送受信を行うことができなくなったため、顧客に事情を説明し、早朝出勤に努めて社内でのメールの確認や返信等を行った。そのため、本件回収による明らかな業務上の支障は生じなかった。

4 Y1は、同30年3月14日、Xに対し、同29年度の個人成果についてのレポートの作成提出を指示した。Xは、提出後、Y2による面談でXの受注金額（15億円）等につき説明をし、また、その数週間後、Xが事前に提出した受注金額等の記載のある資料に基づき、年俸制社員の人事考課のための査定面談（Y2とY3による）を受けたが、各面談でY2やY3からXの成績につき特別指摘は受けなかった。

Xの年俸は、本面談後も改定されず、入社時のまま据え置かれた。

5 Xは、Y1入社当初は、自ら開拓した製薬メーカーを相手として営業活動を行い、同29年10月時点で合計28社を担当していたところ、Y1は、同31年3月、Xに対

し、Xが担当していた主要顧客を他の営業社員に引継ぎ、Xは医療機器メーカーを担当するよう命じ、その結果、同年4月18日時点で、Xが担当する顧客が8社（医療機器メーカー）となった。

なお、A部長は同30年4月末頃にY1を退職し、同年5月に、C部長が医薬推進部部長に就任した。

6 Xは、同年4月3日、13期と同様にXの受注額（総額10億円）等を示した資料を提出後、14期（平成30年度）のための査定面談を受けた。しかし、Y2は、その理由や根拠を示さずに、当該資料に示した成果をXの成果と認めることはできない旨を言い渡した。

なお、Y1は、Xについて14期の営業目標を設定していなかった。

7 C部長は、令和元年5月10日、Xに対し、同月1日からXの年俸を減額改定するとともに（同年5月分〔同年6月15日支払分〕の賃金から実施：本件賃金減額①）、職務等級をL職位・2等級に降格する（本件降格）旨が記載された給与改定通知書を手交した。Xは、年俸減額等の理由を示されなかったことから、C部長に対し、年俸の減額は受け入れられない等と返答したが、その後、Y1から説明等がされることはなく、同年5月1日から、本件賃金減額①及び本件降格が実施された。

8 Xは、平成30年にD社から新薬の開発等に関わる業務を受注していた。同31年4月8日頃、5の経緯からXは既にD社の担当ではなかったが、D社とE社との契約関係により、Y1が仕事を失うという危機感を持ち、自身の判断でE社に対する営業活動を始め、当時D社を担当していた医薬推進部のFらも、E社からの受注獲得に向けた営業活動に従事するようになった。

E社からの受注獲得には、Y1のG部の協力を得る必要があったが、G部は協力的でなく、C部長は、令和元年6月24日、Y2とH本部長に向けてG部が協力的でなく上記受注に支障が生じかねない状況であり、Xも右往左往している状況である等と訴えるメールを送信した（CcでY3にも送信されていた）。

医薬推進部は、同年7月頃になり、E社から上記受注の見込となり、契約締結に向けた作業に着手し、Xは、同年8月1日、Y1法務部門に対して契約書案に関するメールを送付した（Y3をCcに入れている）。また、Xは、同時期に、E社からの依頼を受けて、G部のI本部長に対し、見積作成等を依頼した。

他方で、Y3は、G部からE社との契約に関する申出を受けて、同月22日、Y3、H本部長、G部のJ副本部長等をメンバーとする緊急会議を招集し、Y3はXをこれに呼び出し、E社との契約発効後の日程を尋ねた。Xは、営業担当が契約発効後のG部の業務内容に立ち入ることはなかったことから、業務外のことでありわからない旨応えたところ、Y3はXに、そのようなことすら確認できていないのであれば、辞めた方がよい旨を言い放った。

9 Y3は、同年9月10日、Xに対し、同年10月1日付けでの監査室への異動を命じるとともに、Xのみなし手当につきさらに7万円余を減額（本件賃金減額②）する旨が記載された「異動及び給与改訂通知書」を交付した。この際、Y3は、本件配転命令の理由について、Xのコミュニケーション能力に問題がある等の説明をした。また、本件賃金減額②については、監査室では残業が減る見込みであるから、みなし手当を月26時間分の金額に変更したものである旨の説明をした。

Xは、Y1が設けていた監査担当者の要件をいずれも満たしておらず、経験もなかったため、監査室配属後、直ちには監査業務に従事できず、上司の指示で自習するなどした。

10 Y1は、同2年4月20日頃から、従業員らに対し人件費抑制の必要性を伝え、同年5月1日から、職務給を当面の間一律10パーセント減額する等の方針と、それに合わせて本件賃金規程の改定をすること、実施時期（同年6月1日〔同年7月15日支給分〕）等を説明の上、本件賃金規程の改定及び賃金の変更に同意することを求めた。Xも、同時期に説明を受け、Xの職務給について更に約5万円余り、みなし手当について更に約3万円余りの減額が示された「賃金規程改訂及び給与改訂通知書」と「同意書」を交付されたが、Xは、これらに同意せず、同意書に署名しなかった。

Y1は、令和2年5月1日付けで本件賃金規程を改定し、Xを含む従業員に対し、上記の日程で職務給の1割減額等を実施した（本件賃金減額③）。

Y1は、令和2年6月から、Xに対し、自宅待機を命じ、Xは、営業・事業開発の仕事ができなくなったことや、賃金減額により生活水準の維持が困難になったこと等から退職を決意し、本件訴訟提起後、同年8月15日、Y1を退職した。

11 以上の事情の下、Xが、①Y2の本件回収が不法行為を構成すると主張して、

Y2に対しては民法709条に基づき、Y1に対しては民法709条又は会社法350条に基づき（選択的）、連帯して慰謝料100万円等の金銭、②本件賃金減額①ないし③は違法・無効であるとして、Y1に対し、主位的には、労働契約に基づく賃金請求として（①につき令和元年5月分から同年9月分までの、②につき同年10月分から令和2年5月分までの、③につき同2年6月分から同年8月分までの）差額賃金等の金銭、予備的には、不法行為に基づく損害賠償請求として上記期間の差額賃金相当額等の金銭、③Y3の緊急会議でのXへの発言が不法行為に当たると主張して、Y3に対しては民法709条に基づき、Y1に対しては709条又は同法715条1項に基づき（選択的）、連帯して（不真正連帯）慰謝料100万円等の金銭、④Y2による本件賃金減額②の決定と本件配転命令の決定が不法行為を構成するとして、①と同様の法的構成で、Y2とY1に対して、連帯して（不真正連帯）慰謝料200万円等の金銭、⑤Y1ないしY3（併せて「Yら」）の度重なる賃金減額や不法行為によって退職せざるを得なくなったと主張して、不法行為に基づき、Yらに対し連帯して（不真正連帯）慰謝料等の金銭、の各支払等を求めた（その他、本件賃金減額と本件降格に関する不法行為責任等も争われたが、紙幅の関係から省略〔全て消極〕）。

原審（東京地判令3.11.9労判1291号18頁）は、本件労働契約に基づく賃金請求等につき、本件賃金減額①③に係る賃金の減額は違法・無効としたが、みなし手当の減額については、Xの同意等がなければできない通常の賃金の減額ではなく違法ではないとして、その差額分の賃金請求を否定した。また、原審は、各不法行為請求は一部（上記①、③、④、⑤）認められるが、その余の各請求は認められないとした。

Xが、Yらに対する原判決の判断のうちの一部（②⑤に係る判断）を不服として控訴した。

【判旨】控訴一部認容（原判決一部変更）（確定）

1 本件回収の違法性

使用者が労働者にその業務遂行のためにどのような道具を貸与するかは、「本来、使用者が当該業務の性質や経営状況等に照らして判断することができるものである。」

「もっとも、権利の濫用は許されず（民法1条3項）、使用者は、労働契約に基

づく権利の行使に当たって、それを濫用」してはならない（労契法3条5項）から、「一旦業務上の必要性があると判断して貸与したものを、後に合理的な目的や必要性もなく取り上げることは違法になる場合がある」。

「本件回収は、Y2が社長である自分のメールに即時に返信のメールを返さなかったことに立腹して行ったものであり、合理的な目的や必要性なく、感情的な理由から権限を濫用して行ったものであり、違法である」。

Xは、本件回収により、本件回収以前は必要のなかった「負担を強いられ、これによって精神的苦痛を被ったと認められる。もっとも、その一方で、本件回収によって明らかな業務上の支障は生じておらず、これら本件に顕れた諸事情を総合考慮すると、上記精神的苦痛に対する慰謝料としては30万円が相当である」。

Y1は、「Xに対し、会社法350条に基づき、Y2と連帯して」損害賠償金等を支払う義務がある。

2 本件賃金減額①の有効性

（1）Y1の年俸額決定権の有無等

「本件労働契約における年俸制の定めや、給与改定の運用状況に照らすと、本件労働契約においては、前年度の業績等の査定に基づきY1が年俸額を改定するか否かを決定し、改定しない場合には次年度の年俸は前年度の年俸額と同額に据え置かれ、また、改定することにした場合には、Y1から労働者に次年度の年俸額を提示し、労働者がこれに同意しなかった場合には、最終的には」本件賃金規程の規定に基づき「Y1において相当年俸額を決定する仕組みが採られていることが認められる。」

無期「労働契約において当事者間に次年度の年俸額の合意が成立しなかった場合には、就業規則等に使用者に年俸額の決定権限を付与する旨の定めを置くこと自体は合理的であると認められ、それらの規定において年俸額決定のための手続や減額の限界、不服申し立て手続等が明示的に定められていなかったとしても、それだけで使用者に対する年俸額決定権限の付与が当然に無効になるとは解されない。もっとも、労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結又は変更すべきものであるから」（労契法3条1項）、「年俸額決定のための合理的な手続を欠き、使用者が恣意的に年俸額を決定することができるような制度となっている場合には、就業規則等で定められた年俸額決定権限の使用者への付与は、合理的な労

働条件とは認められず、無効になる」(労契法7条)。

「本件では、Y1に最終的な年俸額決定権限を付与した本件賃金規程の定めが当然に無効であるとまでは認められない」。

(2) 年俸額決定権限の濫用

本件賃金規程の定めが無効とまでは認められないとしても、「個々の労働者の年俸の決定における当該手続の具体的運用が、合理性・透明性を欠き、公正性・客観性に乏しい判断の下で行われていると認められるときは、Y1は、その年俸決定権限を濫用したものであると、そのような判断の下に行われた年俸の決定は、違法、無効であるというべきである。」

「Y1は、本件賃金減額①の際に、期初における受注目標の設定という業績査定の内容を担保するための措置をとらず、査定面談ではXが申告した業績について合理的な根拠に基づいて評価、査定したことを窺わせる説明を全くせず、さらに、XからY1による次年度の年俸額決定に」つき異議を述べられたが、「これに一切取り合わなかったものであるから、Y1は、合理性・透明性に欠ける手続で、公正性・客観性に乏しい判断の下で、年俸額決定権限を濫用してXの15期の年俸を決定したものである」と言える。したがって、本件賃金減額①は、Y1が「年俸額決定権限を濫用して行ったものと」して、違法、無効である。

(3) 差額賃金請求

(i) Xについての賃金改定の状況、本件賃金規程29条の(例外的に賃金改定を行わない場合を想定する)文言に照らし、本件労働契約では、「賃金改定が行われなかった場合には次年度の年俸額は前年度の年俸額のまま据え置くことを黙示に合意していたと解するのが、当事者の合理的な意思に合う」。

「以上によれば、Xの15期の年俸は、14期の年俸と同額のまま据え置かれたと認められるから、Xは、Y1に対し、本件労働契約に基づく賃金請求権として、令和5年5月分以降の差額賃金を請求することができる」。

(ii) 事実の概要1・2の事実によれば、「XとY1との間で、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができていた」といえ、みなし手当は、「いわゆる固定残業代として支払う旨が合意されていたと認められる。」

「本件労働契約に係る年俸制の合意の内容は、職務給と同様に、みなし手当もその一部に含めるものであったというのであり、そうである以上、このような、みなし手当を減額できるのは、職務給の減額の場合と同様、Y1に最終的な年俸決定権限を付与した本件賃金規程の定めに基づいて初めて可能であったものというべく、……Y1において自由に減額することはできない性質のものであったというべきである。」

「したがって、Y1の本件賃金減額①は」、職務給の減額であれ、みなし手当の減額であれ、「客観的な見地からみて、同年俸決定権限の行使として適切であって初めて、有効・適法なものと認められる」。年俸決定権限の濫用が認められ、本件賃金減額①については、固定残業代分の減額についても、違法・無効である。

3 緊急会議でのY3の発言の違法性

Y3の「発言は、正当な理由なく、Xの人格的利益を侵害したものとして不法行為を構成する」。「そして、XがY3の上記発言によって被った精神的苦痛に対する慰謝料としては、……本件に現れた諸事情に照らすと、30万円と認めるのが相当である」。

また、「Y1は、Xに対し、民法715条1項に基づきY3と連帯して」慰謝料等を支払う義務がある。

4 本件賃金減額②

Y1は、本件賃金減額②を行うに当たっても、「合理的で公正な評価や手続を履践したとは認められず、違法な本件配転命令を引き合いに出して一方的な説明をするなど、合理性・透明性に欠ける手続で、公正性・客観性に乏しい判断の下で、年俸決定権限を濫用してX」の年俸額を「減額変更したものといわざるを得ない。したがって、本件賃金減額②は、違法・無効なもの」といえる。

そして、「本件労働契約においては、賃金改定が行われなかった場合には次年度の年俸額は前年度の年俸額のまま据え置くことを黙示に合意していたと解され」、年度途中で「違法・無効な年俸額の減額が行われた場合も、従前の年俸額の合意により年俸が支払われるべきである。」そうすると、本件賃金減額①による未払額に加えて、令和元年10月分以降、月額合計15万円が未払となっている。

5 本件配転命令と不法行為責任

「本件配転命令は業務上の必要性が存しないにもかかわらず、Y1がその権限を濫用して行ったものであり、不法行為を構成する」。「そして、Xが本件配転命令によって被った精神的苦痛に対する慰謝料としては、……本件に顕れた諸事情に照らすと、100万円と認めるのが相当である。」

6 本件賃金減額③

「Y1は、Xら従業員に対し、経営上の必要性からやむを得ずとする暫定的な措置であることを説明した上で、これに同意することを求めた」が、Xはこれに同意しなかった。

「本件賃金減額③は違法・無効であり、その結果、令和2年5月1日以降のXの基本給（職務給）は、前記のとおり本件賃金減額③以前の基本給（職務給）の額である月額55万円のまま据え置かれたものと認め」られる。

7 退職に関する不法行為責任

Y2及びY1は、「一連の不法行為によってXに退職を余儀なくさせたことで被らせた精神的苦痛に対する慰謝料についても賠償すべき義務を負う」。そして、「上記精神的苦痛に対する慰謝料は60万円と認め」られる。

「以上によれば、Y2及びY1は、不法行為に基づき、連帯して」Xに対し、上記損害賠償金等を支払う義務を負う。

【評釈】判旨の一部に疑問

1 事案の特徴と本判決の意義

本件は、使用者の年俸額の「決定権限の存在そのものが疑問となる事案⁽¹⁾」ではあるが、年俸額決定権限が労働契約や就業規則に示されていなかった事案（日本システム開発研究所事件・東京高判平20.4.9労判959号6頁）とは異なる。すなわち、本件では、X・Y1間の本件労働契約（無期）において明確に年俸制が取られることが定められ、また、年俸制に関する定めが本件賃金規程にも置かれていた。ただ、それらの定めは比較的簡素であった。

(1) 野田進・判批・法時81巻5号（2009）182頁・185頁。

そこで、本件では、まず、本件賃金規程における年俸額決定権限を定める規定の有効性（労契法7条）が争点となり、本判決は、具体性を欠いた年俸制の下での使用者の年俸額決定権限を肯定した。この点で、本判決の実務的な意義は大きい（後述）。

他方で、本判決は、原判決の説示に年俸額決定権限の濫用の判断枠組みを加えた上で、原判決と同様、年俸額決定権限の濫用を肯定した。本判決は、当該権限の濫用の枠組みを示した点でも先例としての意義がある。

さらに、年俸制の下では、当事者間の交渉により年俸額が決定するという少なくとも建前があるので、各事案においてそうした具体的な決定が存在しなければ、具体的な賃金請求権は発生しない（福岡雙葉学園事件・最三小判平19.12.18労判951号5頁、デイエフアイ西友〔ウェルセーブ〕事件・東京地決平9.1.24判時1592号137頁⁽²⁾参照）。そこで、年俸額決定権限の濫用が認められるとしても、その後の処理として、各事案において、年俸額の決定が何らかの形で認められるのが問題となる。この点、本判決は、本件事案における事情に基づいて、従来の判例と同様に、年俸額決定に関する黙示の合意という法的構成により処理した。

しかも、本判決は、原判決と異なって、本件では、年俸額の合意が、「みなし手当もその一部に含めるもの」であるとして、同手当の部分にも合意の拘束力が係ると判断しなおした。たしかに、本件では特にY2のXに対するパワー・ハラスメント的な態度が様々に看取され、裁判所が、Xが本件労働契約に関して期待した部分をXに回復させることをある程度意図していたと解される。こうした事情は、年俸額決定権限の有無や濫用に関する本判決の意義を考える上で無視できない。しかし、年俸制を前提とした労働契約締結の場合、契約締結に当たり、年俸額は最も関心の高い事項であるから合意の拘束力の範囲を広く捉えることは法的に正当と断言しやすく（労契法1条、同3条1項、同6条参照）、この部分の東京高裁の判断が、同種の事案に与える影響は少なくないと解される。

本判決においてYらの様々な不法行為責任が認められたことも注目されるが、本

（2） 同東京地裁決定は、「固有の意味における年俸にあっては、……そのような年俸額に関する合意未了の労働者は、賃金債権につき契約上の何らの発生原因を有しないことになり、ただかか当該年度において当該契約当事者双方に対して適用のある最低賃金の額の限度内での賃金債権を有するに過ぎないことになるであろう」とする。

評釈は、紙幅の関係から、本判決の、年俸額決定権限の有無と濫用に関する判断と差額賃金請求の点（本件賃金減額①②に関する判断）に絞って検討する。

2 年俸額決定権限の有無と労契法7条

年俸額決定に係る詳細な手続きや基準が整備されていた国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センターほか事件・東京地判平28.2.22労判1141号56頁などでは、年俸減額に関し人事評価の局面での使用者の裁量権濫用が問題になる。⁽³⁾しかし、本件では、1で述べたとおり、評価のあり方も含め年俸制に関する具体的な定めがなく、そのため、使用者における年俸額決定権限の有無が問題となっている。

(1) 年俸額決定権限の有無

(i) 使用者の権限を前提とする例

この点、中山書店事件・東京地判平19.3.26労判943号41頁は、同事件における新就業規則の規定は、本件同様比較的簡素なものであったところ、「本件年俸制において、社員の年俸額は、〔使用者〕と当該社員との面談を経て決定に至る」ようになっているが、「両者の協議が整わない場合には」、使用者が社員との協議を打ち切り、「年俸額を決定することができると解するのが相当」としてしていた。このように、そもそも、継続的⁽⁴⁾な労働契約関係においては、最終的な年俸額決定権限を使用者が有するとする例も存在し、年俸制の導入が目立ってきた時期に、学説からも⁽⁵⁾こうした法的構成が主張されていた。

(3) その他、使用者側の主張を受けて、給与減額の有効性を人事権の濫用の観点から判断したものと、明治ドレスナー・アセットマネジメント事件・東京地判平18.9.29労判930号56頁。

(4) たとえば、菅野和夫『労働法〔第8版〕』（弘文堂、2008）222頁は、年俸制の運用が「使用者の解雇権が自己抑制された長期雇用システムの中で行われているものである限り、使用者に評価決定権があるといわざるをえない」として前掲中山書店事件東京地裁判決を支持していた。

(5) 1997年当時、盛誠吾「年俸制・裁量労働制の法的問題」日本労働法学会誌89号（1997）53頁は、「現在の年俸制の実情」は、すなわち、年俸制が「実際には、……労使が成果の評価について一致せず、年俸額決定について妥結に至らなかった場合には、最終的な決定権限は使用者側に留保されている場合が多く、年俸額決定に向けた労使の話し合い等は「それ自身が労使の対等な立場での賃金交渉を意味する」というよりは、多分に、賃金決定基準の明確性や、賃金決定プロセスにおける公正さや納得性を確保するための手段としての意味合いが強い」とし、したがって、年俸額決定の場合、「使用者の最終的な判定権限を前提とした、その妥当性や権利濫用の問題として処理することで足りる」（65-66頁）としていた。

(ii) 限定的に肯定する例

これに対し、前掲日本システム開発研究所事件東京高裁判決は、最終的に使用者に年俸額の決定を行う権利が認められる場合を限定的に解していた。同事件の使用者においては、20年以上前から、就業規則を変更しないまま（つまり就業規則等の法的根拠を欠いたまま）一定の年齢以上の研究職員を対象に個別の交渉によって賃金の年間総額等を決定していたところ、毎年6月に当該年度の賃金総額と支払方法が決定されるという仕組みであった。また、年俸者の賃金の決定過程も、個人業績評価や使用者の役員2名との交渉がなされるなど、一定の形式が整えられていた。この事案で、東京高裁は、年俸制において、当事者間で、年俸額の合意が成立しない場合は、「年俸額決定のための成果・業績評価基準、年俸額決定手続、減額の限界の有無、不服申立手続き等が制度化されて就業規則等に明示され、かつ、その内容が公正な場合に限り、使用者に評価決定権があるというべきである。上記要件が満たされていない場合」は、労基法15条、89条の「趣旨」に照らし、「特別の事情が認められない限り、使用者に一方的な評価決定権はない」旨判示した。

とはいえ、同東京高裁判決は、使用者が賃金という労働契約にとって本質的な要素（民法623条、労契法6条）を一方的に決定する可能性を否定していない。同判決は、それが可能であるのは、労基法15条や89条の趣旨からして、上記の諸点が明示され、かつ、それが公正なものである場合に可能であるとしているに過ぎない。しかも、上記説示は、年俸制の根拠となる就業規則等の規定がないという特殊な事案で示されたものであり、その射程は判然としなかった。⁽⁶⁾

(iii) 合意を根拠として求めるもの

近時、本件に類似する事案についての例として、年俸制により「基本賃金」を支払われるものとして雇入れられた塾講師の年俸減額の有効性が争われた学究社（年俸減額）事件・東京地判令428労判1265号5頁がある。同事件において、東京地裁は、使用者には、労働者らの「年俸額の決定に関して」就業規則及び書面による「個別合意という一応の根拠がある」ものの、当該個別合意において次年度の年俸額を具体的に決定するのに欠かせない「昇給率」を確定するための「具体的な基準を定

(6) 前掲注1・野田評釈参照。

めていないことについて、当事者の意思をどのように解すべきかが問題となるが、賃金が労働条件の中でも最も重要なものの一つであり、このような労働条件は、労働者及び使用者が対等の立場で合意して決めるべき事項であること」（労契法3条、労基法15条、89条参照）に照らすと、「上記個別合意の定めは」、労働者と使用者とが「客観的で合理的な昇給率の定め方を合意した場合に、これに従って」使用者に労働者らの「年俸額を査定、決定する権限を付与することを合意したものと解するのが相当」とした。その上で、同事件では、就業規則で「昇給率の定め方について抽象的な考慮要素を挙げるだけで、それ以上の客観的、具体的ないし合理的な基準について合意」がないから、使用者は、「上記個別合意に基づき」、労働者らの「具体的な年俸額を査定、決定する権限を有しているとは認められない」として、年俸減額の決定は法的根拠を欠き無効とした。

同東京地裁判決の上記説示は、必ずしも、NEXX事件・東京地判平24.2.27労判1048号72頁のように、使用者に賃金改定を随時可能とする契約上の条項を労契法8条に反し無効と判示したようなものではない。上記説示は、同事件の労働契約において年俸額の改定がなされる仕組みとするという当事者意思を尊重しつつ、しかし、そうした仕組みの下であっても、「賃金が労働条件の中でも最も重要なもの」であること、賃金が労契法3条、労基法15条、89条から導かれる、「労働者及び使用者が対等の立場で合意して決めるべき事項である」という原則から考えて、有効な合意の範囲が限定されるというものである。そして、このとき、同東京地裁判決は、前掲日本システム開発研究所事件東京高裁判決と同様に労基法15条と89条を参照はするが、労契法3条と合わせて導いているのは、賃金という労働契約の本質的な要素は当事者の合意によって決定されなければならないという点である。

年俸制が採られている事案でもその趣旨や設定は様々でありうるが、契約当事者間で、労働者の専門性や技能、経験などが前提とされ、実質的な交渉を経て年俸額が決定され、契約締結に至ったような労働契約の事案の場合、こうした東京地裁判決の判断枠組みは、当初の年俸額を尊重しつつ当事者が意図したとおりに当事者の合意形成に年俸額の決定を委ねるものであり、当事者意思を尊重するものとして、正当と言えよう（労契法1条、3条1項、6条等）。

（２）本判決の判断枠組み

現在では、使用者が企業外から必要な労働者を獲得することが当然の状況となり、労働者の職務遂行能力や業績に応じるための年俸制も珍しいものではなく、労働契約や就業規則等における制度化もある程度一般化していると解される。

本件もそうした趣旨で制度化が図られた年俸制の事案の一つと言えようが、X側が労契法 7 条に基づく主張をしたため、本判決は、労契法 7 条との関係で、具体的な運用も含めて、本件でいかなる年俸額決定の仕組みが採られていたかを認定、評価した上で、使用者の年俸額決定権限の定め合理性を肯定している。まず、無期労働契約において、当事者間で年俸額の合意が不成立の場合に、就業規則等に使用者に年俸額の決定権限を付与する旨の規定を置くこと自体は合理的であるとする。次に、そのような規定で年俸額決定のための「手続や減額の限界、不服申立続き等が明示的に定められていなかった」としても、直ちに使用者の年俸額決定権限の付与は当然に無効とはならない。「もっとも」、合意の原則（労契法 3 条 1 項）の観点から、「年俸額決定のための合理的な手続き」がなく、「使用者が恣意的に年俸額を決定することができるような制度となっている場合」には、当該年俸額決定権限の使用者への付与は、労契法 7 条の観点から、無効となるとしている。

この判断枠組みは、あくまで労契法 7 条の観点から年俸減額決定権限を置く定め効力を判断するものであり、その枠組みの中で労契法 3 条 1 項の合意の原則からの限界を見出すものである。言い換えると、前掲学究社事件東京地裁判決のように、労働契約における賃金という労働条件の重要性、本質性に、直截的に注目し、年俸額決定権限の定め効力を検討するものではない。

そして、労契法 7 条にいう合理性は、特段厳格なものではないため、その限りでは本判決の判断枠組みは妥当である。また、当事者の締結した労働契約や、使用者の就業規則上の規定、当事者における運用の状況が一定程度認められる以上、特段の問題のない限り、これを尊重するという判断と評価しうる。

ただ、当事者が主張していなかったからであろうが、本件労働契約は、少なくとも学究社事件におけるそれと同程度には、労働契約の締結に当たって当事者が年俸

（７） 日本郵便（更新上限）事件・最二小判平30.9.14労判1194号 5 頁、日立製作所武蔵工場事件・最一小判平3.11.28民集45巻 8 号1270頁などを参照。

額を重視して成立したものであった。したがって、本件でも、学究社事件東京地裁判決と同様に、使用者に年俸額決定権限を付与する定め自体を無効とする余地があったと解される⁽⁸⁾。

評釈者はその点で本判決の判断枠組みに賛成しがたいが、ともあれ、東京高裁が、労契法7条の合理性の点で、本件における比較的簡素な年俸制の定めによる場合であっても、その運用と合わせて検討し、本件のような使用者の年俸額決定権限を置く定めを問題がないものとして確認したことの意義は実務上は大きいであろう。

3 年俸額決定権限の濫用

先に触れたように、使用者の年俸額決定権限を肯定した前掲中山書店事件東京地裁判決は、使用者のした「決定に承服できない当該社員は、〔使用者〕が決定した年俸額がその裁量権を逸脱した」かを争えるとしたが、同判決は、事案の処理としても使用者の決定権限の濫用を判断していなかった。

これに対して、本判決は、使用者の年俸額決定権限の濫用の枠組みを加えた上で、原判決と同様に、権限の濫用を認めた（なお、Xは、降給権限の濫用を主張していたが、原判決も本判決も年俸額決定権限の濫用を問題としている）。現在では、年俸制に関する何らかの定めが就業規則等に置かれる場合が少なくないとするれば（2（2）参照）、日本システム開発研究所事件東京高裁判決が特殊な事案に対する判断であったため、本判決の説示した濫用の判断枠組みは、実務上より重要となる。

そうすると、年俸額決定権限の濫用の判断枠組みとその当てはめが、今後の事案にとってもやはり重要となる。この点、本判決は、「手続の具体的運用が、合理性・透明性を欠き、公正性・客観性に乏しい判断の下」でなされる場合に濫用を認めるとした。

この説示部分の具体的な内容を、本件事案に即して考えると、まず、手続や考慮要素については、労働契約や就業規則上定められているため、それらの定めから逸脱するような形で、運用が合理性・透明性を欠いている、公正性・客観性に乏しいものとなっている場合には、権限の濫用が認められると解される。

(8) 本久洋一・判批・労旬2045号（2023）56頁・57頁も参照。

また、本件では、当初は期初に業績評価の基準とされるべき労働者の受注目標が示されていたのにそれがなされなくなったり、Xの提出した業績評価の基礎となる事実について特に議論がされなかったり、無視されたり、さらにはそれを否定されたりしていた。そして、結局のところ年俸額決定のための交渉も実質的に行われていないような状況の中で、一方的に使用者が年俸額決定権を行使していたという事情があった。以上の事実からすれば、本判決の濫用の判断自体については異論はなく、今後の事案ではこうした点が具体的に検討されるであろう。

4 年俸額の決定

前掲デイエフアイ西友事件東京地裁決定が判示したところによれば、年俸額の当事者による決定がなく裁判所が補充する場合、賃金の額は、最低賃金法に基づいて最低賃金額ということになる。

これに対して、前掲学究社事件東京地裁判決は、同事件で、前年度の年俸額に、同年度の実績から算出した一定の率（昇給率）を掛けて、次年度の年俸額を決定するという年俸制が採られていたことから、「昇給率が定まらなかった場合には年俸額は前年度の額のまま変更されず、次年度の年俸額は前年度と同額に定まると解するのが、当事者の合理的意思に適う」とした。

本判決も、原判決と同様、本件では、基本的に前年度の年俸額が据え置かれていたという事実を踏まえ、「本件労働契約においては、賃金改定が行われなかった場合には次年度の年俸額は前年度の年俸額のまま据え置くことを黙示に合意していたと解するのが、当事者の合理的な意思に適う」として、意思解釈により年俸額を決定した。

本判決は、本件における年俸制の実際の運用（前年度の年俸額が据え置かれていた事実）も加味した上で、黙示の合意を認定したものといえ、当事者意思の解釈としてより妥当である。

（９） 前掲注２を参照。

（１０） 権利濫用が認められた場合の年俸額と意思解釈のあり方については、川田琢之・判批・ジュリ1369号（2008）127頁・129頁を参照。

5 時間外労働時間数等の削減と年俸減額

時間外労働等に対する割増賃金を組み入れて年俸額が決定されている事案は少なくない⁽¹¹⁾。そして、年俸制の下で労働者が使用者に雇入れられた場合であっても、労働者の職種等の配置の変更が当然に前提とされている場合には、労働者が使用者により指示される職務内容が変更され、時間外労働時間数等が増減しうることが労働契約上想定されていると言える場合もあるであろう（労基法37条に基づきいわゆる判別可能性の点が別途問題になることは当然である）。このような労働契約の場合には、原判決の理解のように、職務の変更等に起因して、固定残業代として支払うことを合意した手当を廃止し、その後、毎月、実労働時間に応じて労基法所定の割増賃金を支払うことも考えられる。

しかしながら、本件の場合、労働契約締結時に、Xは、それまでの経歴や特定の分野における営業担当としての能力を評価されて、一定の年俸額で雇入れるとされた事案である（判旨5の通り本件配転命令は業務上の必要性が否定され違法とされた）。このような本件労働契約の場合、契約締結時の想定としてはXの発揮すべき能力や遂行すべき職務は明確であり、それに対して年俸額が提示され合意に至ったといえる。こうした合意である以上、一定の仕事に対する一定の年俸額の一部として、固定残業代部分にも当事者の合意の拘束力が及ぶと解するのが、契約解釈としても妥当である。

1で触れたように、特に高裁が、YらのXに対するパワハラ的な側面から種々の請求を積極的に認容している印象は拭えないが、本判決が、一審判決の判断を覆してみなし手当も年俸の一部を構成するとして、当初の労働契約における賃金に関する合意の拘束力を広く及ぼしたのは、事案に即した「労働者の保護」（労契法1条）と合意の原則に適う判断である。

(11) 前掲中山書店事件や前掲日本システム開発研究所事件など。