In the Future 2009



# 21世紀型企業への転換を図る

## 名ばかり管理職問題が勃発…?!

まだ記憶に新しいと思いますが、昨年1月、某ファーストフードチェーン店の現役店長が会社に対し、「会社が直営店の店長を管理職とみなし、残業代を支払わないのは違法だ!」として、未払い残業代と慰謝料など約1,300万円の支払いを求めた訴訟で、東京地裁は「職務内容から判断し、管理職とは言えない」として同社に約750万円の支払いを命じる判決を下しました。後にこのファーストフードチェーンでは、『店長にも残業代を支払う』新賃金制度を導入しています。

判決前後から、「当社においても同様に管理職(支店長、支社長、部長、課長やマネージャー職など)として残業代を支払っていない役職者がいるが、問題はないのだろうか?」「問題があるとすれば、事が大きくなる前に改善したい…」といった多くのお問合せが引き続いています。

今回は「管理職にすれば残業代は支払わなくても良いのか?」 "名ばかり管理職"について解説していきたいと思います。

## 相次ぐ行政摘発…?!

過去5年間で労働基 準法違反として摘発 された事業場が、約 3倍に!

~監督行政の動き~ ①長時間労働に対する規制、 ②過労死・過労自殺の業務災 害の認定緩和、③時間外労働 に対する割増賃金支払いの 徹底 昨年 10月 24日に厚生労働省が公表したデータによると、平成 19年度における全国の割増賃金の支払いについて、労基法違反として是正を指導した事案は、1企業あたり 100万円以上の事案で、1,728企業、17万9,543人で是正金額は272億4,261万円(前年度比45億円増)で、集計開始以降最高額となっています。厚生労働省(労働基準行政)では、賃金不払残業、いわゆる「サービス残業」の解消については、平成13年4月の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の策定後、重点的に監督指導を実施していますので、今後も行政による監督、指導強化は避けられないでしょう。

労使トラブル業種別診断サービス ⇒ http://www.iwaki-pmo.co.jp

# 某ファーストフードチェーンで起こった問題…?!

#### 会社側

店長には残業代を支給する代わりに相応の手当を支給している他、予算権を与えており、労働基準法第 41 条でいう管理監督者にあたると考えている。

争点

店長である原告が、経営者と同等の立場であり、労働基準法上で残業代を支払わなくてもよいとされる「管理監督者」に当たるかどうか?

## 労働者側

店長とはいえ、実質的な権限はほとんどなく、月によっては 100 時間以上の残業をしたこともあったが、残業代が支給されないため部下の月給を下回ることもあった。会社が言うような労働基準法第 41 条でいう管理監督者とはいえない。

### 東京地裁

東京地裁は、直営店店長については、①アルバイトの採用権はあるが、将来の店長候補などを採用する権限までには到っていないこと、②一部の店長の年収が部下よりも低額であること、③労働時間(出退勤)に関して裁量権がないこと、などを指摘し、「経営方針などの決定に関与せず、経営者と一体的立場とは言えない」、「店長の職務、権限は店舗内での事項に限られており、労働基準法の労働時間の枠を超えて事業活動することを要請されてもやむを得ないとは認められない」と判断、約750万円の支払いを命じた。

## 労働基準法でいう管理監督者と、会社のいう管理職とは……?!

『管理職にすれば残業代を支払わなくてもよい』と言われる経営者の方がいますが、そこに大きな"勘違い"が存在していることがあります。確かに、労働基準法では「監督もしくは管理の地位にあるもの(管理監督者)については、労働時間・休憩・休日の規定を適用しない」としています。つまり、管理監督者に時間外労働や休日に労働をさせても、残業手当等を支払う必要はないということです。ただ、ここでいう管理監督者に該当するかどうかは、行政通達により「管理監督者とは、一般的には、部長、工場長等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味であり、名称にとらわれずその職務と職責、勤務態様等、実体に即して判断すべきもの」(昭 22. 9.13 基発第 27 号、昭 63. 3.14 基発第 150号)とされています。

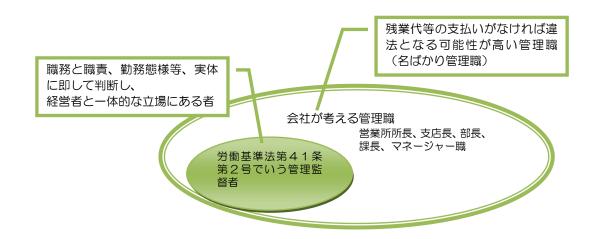
労働基準法第41条(労働時間等に関する規定の適用除外)

この章、第6章及び第 6章の2で定める労働 時間、休憩及び休日に 関する規定は、次の各 号の一に該当する労働 者については適用しな い。

第 2 号 事業の種類に かかわらず監督若しく は管理の地位にある者 又は機密の事務を取り 扱う者

## 名ばかり管理職対策ご相談窓口設置中 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

## 名ばかり管理職とならないための見極めポイント…?!



では、"名ばかり管理職"とならないためには、どのような点から判断しなければならないのでしょうか。具体的な見極めポイントをご紹介します。

- ⇒ 役員会議等に出席するなど、会社の経営方針の決定に参加しているか?
- ⇒ 出退勤は自由か、タイムカードなどで会社から管理されていないか?
- ⇒ 一般社員の平均残業代より手当が低額になっていないことはもちろん、 職務の重要性にふさわしい十分な手当が支給されているか?
- ⇒ 部下に関する採用、昇進、配置などの人事権を有しているか?
- ⇒ 全社員における管理監督者の割合はどうか?
- ⇒ 社員の穴埋め的な仕事を常態的に行っていないか、仕事内容が管理監督者として ふさわしいか?

などにより判断することとなります。



このようにみると、労働基準法第 41 条でいう「管理監督者」と 会社が考える「管理職」は常にイコールではないことが分かると思 います。

「管理職(課長やマネージャー職)に昇進するから、これからは 残業代がつかなくなるよ」という話などはとても危険な話というこ とになります。この判断を誤り、または、"管理職"という言葉を利 用し、作為的、恣意的に残業コストの削減を図ろうとするならば、 某ファーストフードチェーンで起きた事件と同じような結果を招い てしまいます。今一度、本判決を貴社の問題として捉えなおし、再 確認されてはいかがでしょうか。

名ばかり管理職度診断サービス ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864