

In the Future 2009



21 世紀型企业への転換を図る

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？」「問題があるとするれば、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！

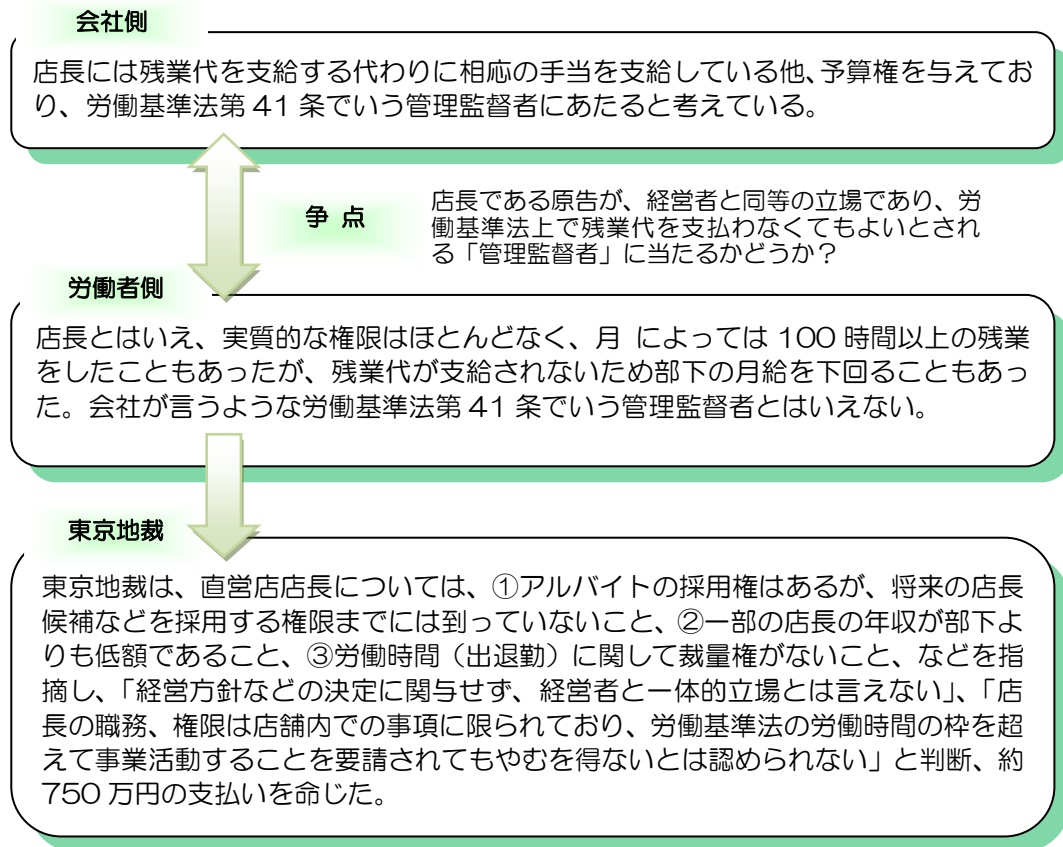
～監督行政の動き～

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…？！

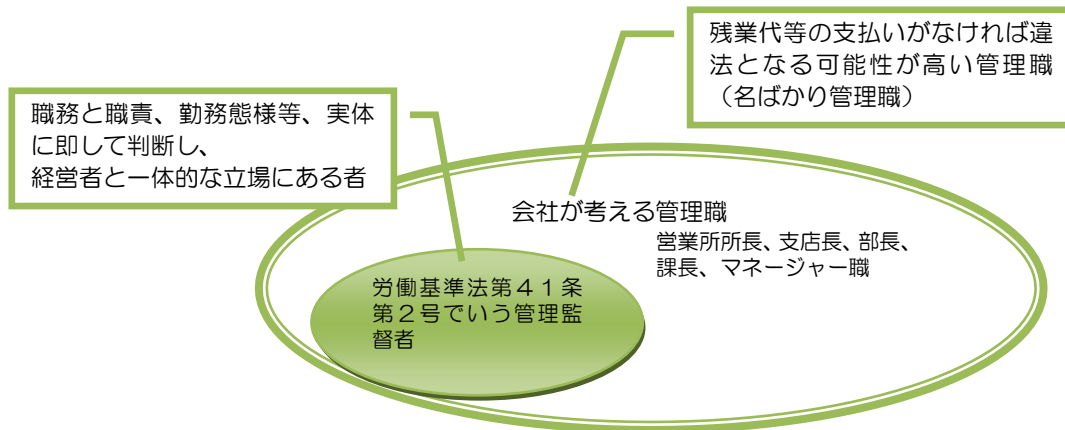


労働基準法でいう管理監督者と、会社のいう管理職とは……？！

『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？
- ⇒ 社員の穴埋めの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ります。

「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。