

# 元 氣 の 源 通 信

人事労務・社会保険等手続き・助成金・給与計算

特定社会保険労務士・経営士 深川順次

福岡市博多区比恵町 11-7-701

TEL 092-409-9257 FAX 092-409-9258

(今月の言葉)

- ① 時間外割増率が引き上げられた！
- ② 管理職には残業代を支払う必要はない？
- ③ 営業職には残業代を支払う必要はない？

2011年3月号 (第100号)

「残業代対策は倒産リスク回帰の大きな課題」です。前号に引き続きこの問題を取り上げます。

昨年度「平成21年度賃金不払残業(サービス残業)是正の結果」について労働基準局は次のように報告しています。「是正企業数1,221企業、対象労働者数111,889人、支払われた割増賃金の合計額116億298万円(1企業当たり100万円以上の割増賃金が支払われた事案)

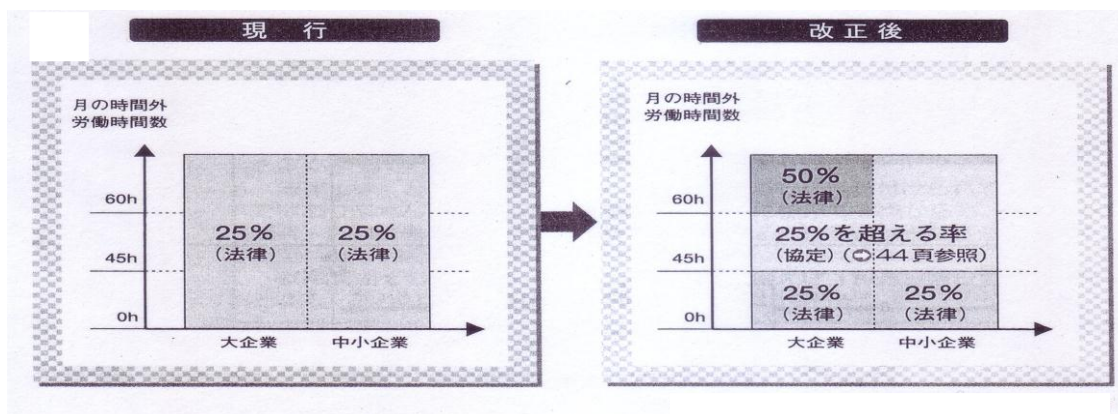
国は安全配慮という観点からも、長時間労働の規制をさらに強めています。昨年4月から改正労基法が施行され、月60時間を超える時間外残業には、割増率50%以上が適用されることになりました。

今回は改正労基法の内容にふれながら、特に長時間労働が予想される管理職や営業について対策を考えていきたいと思います。

## 残業代支払倒産から会社を守る②

### 時間外割増率が引き上げられた！

昨年4月改正労基法が実施されました。その最大の改正点が時間外割増率の引き上げです。従来の時間外残業はすべて25%以上の割増率でしたが、改正後は残業時間が月60時間を超えた場合に、60時間を超えた時間については50%以上の割増率にするというものです。ただし、中小企業は当分の間猶予することになっています。図式化すると



限度基準の45時間を超える時間外労働については、できる限り25%を超える率で割増率を定めるように努めなければならないとされています。

中小企業は当分の間猶予となっていますが、近い将来適用されるのは間違いありません。それを見据えて、長時間労働を行っている企業に対して、労基署が調査を強めてくることは十分に考えられます。もちろん「不払い」があれば、労基署の是正指導や従業員(特に退職者)からの告発・支払要求も考えられます。

これはムダな残業を減らし、なくす取り組みを通じて、生産性を上げる好機ではないでしょうか。生産性を上げるための業務内容を見直す方法には次のようなものがあります。①要員配置を見直す(過不足の調整)②部門間の応援体制をつくる、③代替のきく業務をパートタイマー等に担当させる、④多能工化を進める、⑤標準作業時間を設定するなどです。

## 管理職には残業代を支払う必要はない？

多くの経営者は、管理職にすれば残業代を支払う必要がなくなると考えています。しかしこれは全くの誤解です。

確かに、労基法第 41 条では「監督または管理の地位ある者」は「労働時間等に関する規定の適用を除外する」となっており、管理監督者には時間外残業を支払う必要はありません。しかし、**法でいうところの「管理監督者」と社内で使用されている「管理職」は全く違う**ということです。

では、法的な意味での管理監督者とはなにか。以下の 4 点から判断されます。

- ①職務内容が、少なくとも部門全体の統括的立場にある
- ②部下に対する労務管理上の決定権等につき、一定の裁量権を有しており、部下に対する人事考課、機密事項に接している。
- ③管理職手当等の特別手当が支給され、待遇において時間外手当が支給されないことを十分に補っている。
- ④自己の出退勤について、自ら決定する権限があること、遅刻早退・欠勤控除されない。

以上の要素が強ければ管理監督者と認められ、弱ければ弱いほど管理監督者と認められなくなります。

今一度、自社の管理職が管理監督者に該当するのかどうか検証してください。管理監督者に該当しないということであれば、残業代を支払う義務が発生します。

管理職は給与が高いので、残業代も高額になります。3 年前のマクドナルド事件では「店長は管理監督者に当たらない、残業代として 755 万円支払え」という 1 審判決がだされ、企業に衝撃が走りました。結局マクドナルドは高裁で和解し、1000 万円支払った（その後の残業代も加味）と言われています。

管理職の残業対策は、給与の見直しも含めてキチンと対処しなければ、企業は大きなリスクを負うこととなります。

## 営業職には残業代を支払う必要はない？

営業職についても、時間管理を行っていない企業が多く見受けられます。ひとりの営業は「夜討ち朝駆け」は当たり前という時代の名残でしょうか。また、営業の場合は事業場外勤務が大半で労働時間の把握が困難ということもあるでしょう。しかし営業職も時間管理が必要です。もちろん法定労働時間を超過した勤務には残業代が発生します。

多くの企業で営業社員に営業手当を支給しています。これを活用して残業代を削減しましょう。「営業手当は残業手当相当額として支給する」と賃金規程等に明記することです。また、雇用契約書（労働条件通知書）で「営業手当 3 万円（時間外手当 20 時間分）」などと明記しましょう。ただし、この場合は 20 時間を超える部分の残業代は発生します。

また「**事業場外勤務が大半で労働時間の把握が困難**」という場合は、いわゆる「**みなし労働時間制**」にすることです。この場合、「所定労働時間労働したものとみなす」ことができます。（労基法第 38 条の 2）

ただし、次のような場合は「みなし労働時間制」を適用できないとされています。

- ①何人かのグループで事業場外労働した場合で、その中に労働時間を管理する者がいる場合
- ②携帯電話等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ③事業場において訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示通りに業務に従事し、その後事業場に戻る場合

判決では、かなり厳しく「みなし労働時間制」の適用を制限しています。つまり認められない場合が多いので注意が必要です。また認められても、次のような場合は、残業代が発生します。例えば終業時刻 18 時（労働時間 8 時間の場合）で 19 時に帰社し、21 時まで事業場内業務を行った時は、19 時から 21 時までの 2 時間分は時間外残業にあたります。それゆえ、帰社後すぐに退社する体制（例えば、営業日報は外で書いてくるなど）が必要です。

何事もそうですが、労務管理上のトラブル回避にはこまごまとした手順、手続き、努力が必要です。専門家も活用しながら、適正に対処しましょう。

参考文献:『社長、サービス残業代請求問題はこう解決しましょう』(梶谷博和他)、『是正勧告対応』(森紀男)  
『ここが変わった！改正労働基準法』(全基連)