

元 氣 の 源 通 信

目標設計・人事労務・社会保険事務手続き・助成金

社会保険労務士 深 川 順 次

福岡市東区香椎4-11-17-201

TEL 092-661-0552 FAX 092-661-0582

(今月の言葉)

- ① 法的な管理監督者とは
- ② 管理職の権限・処遇の見直しを行う
- ③ 長時間労働の見直しを行う

2008年5月号(第70号)

「店長は、管理職とはいえない」東京地裁は1月28日、マクドナルドに対し残業代755万円(付加金※含む)の支払を命じました。

それ以降、「名ばかり管理職」がマスコミで大々的に取り上げられています。すでにセブン・イレブン・ジャパンは3月から店長の残業手当支給に転換しました。また多くの外食・小売業界で見直しが進められています。いかにその衝撃が大きかったかを物語っています。

マクドナルドの判決とマスコミの反応を受け、厚生労働省労働基準局は4月1日、全国の労働基準監督署長に対して、「管理監督者の範囲の適正化について」という通達を出し、事業所に対する是正指導の強化を打ち出しました。

労基法では、管理監督者は「労働時間、休憩、休日に関する規定は適用を除外する」となっており、管理監督者であればもちろん残業代は発生しません。(深夜残業手当は支払い義務あり)しかし問題は法的な意味での管理監督者と企業が考えている管理職に大きな乖離があることです。

それゆえ、今一度労基法上の管理監督者の具体的内容をふまえて対処することが問われています。

管理職の権限・処遇を見直そう

法的な意味での管理監督者とは

次の3つの条件を兼ね備えていなければならないと言われています。

- ① 経営者と一体的な立場にあること
- ② 出退勤について厳格な規制を受けず自己の勤務時間について自由裁量権を有すること
- ③ 職務の重要性に見合う賃金面での処遇が基本給、賞与等でなされていること

もう少し詳細にのべると

経営者と一体的な立場にあること

- ・ 経営人事上の重要な会議に参加し、議決権を有すること
- ・ 部下の人事(採用・移動・解雇等)の決定権限を有していること
- ・ 人事考課権限を有していること

出退勤について厳格な規制を受けず自己の勤務時間について自由裁量権を有すること

- ・ 遅刻や早退しても、給与からの控除や制裁を受けない
- ・ 出勤簿、朝礼時の確認やミーティング等により勤怠管理を受けていないこと

職務の重要性に見合う賃金面での処遇が基本給、賞与等でなされていること

- ・ 非管理監督者と比較した場合に、時間外労働手当等を含めた年額賃金に逆転現象が生じていないこと
- ・ 基本給、手当、賞与等の処遇が長時間労働の職務に見合っていること
- ・ 管理監督者に就く前の職との対比で相当の増額があること

などです。

※ 付加金：裁判所は残業手当や有給休暇中の賃金などの使用者が支払わなければならない未払金があるときは、さらにこれと同一額の付加金の支払を命ずることができる。(労基法第114条)

管理職の権限・処遇の見直しを行う

もちろん管理職の範囲は、各企業で自由に決定できるものです。各企業の組織運営、人材の有効活用や従業員のモチベーションアップという観点から管理職の権限・処遇を決めていけばいいわけです。

しかし、自社の管理職が、労基法第41条2号でいう管理監督者にあたるかどうかは、慎重に検討する必要があります。

労基法でいうところの管理監督者にする

今回マクドナルド判決で示された管理監督者の判断基準には語論の余地があるところですが。特に全社的な経営判断に関与する者でないと「管理監督者」とはいえないということになれば、ごくごく限られた範囲しか「管理監督者」に該当しないということになります。

それはともかく、労基法でいうところの管理監督者にするためには、少なくとも一事業所（一店舗、一営業所、一作業所、一部署など）において

- ① 労働者が労働義務を遂行する際の使用者としての指揮命令権限をもっていること。また採用・解雇・昇給などの人事権をもっていること。
- ② 賃金と時間を切り離し、完全月給制にする。欠勤・遅刻・早退については控除しない。就業時間に関する自由裁量を確保すること。
- ③ 賃金は残業代を支払う下位者よりも多くすること。また業種、企業規模、地域の平均的な賃金水準とも比較の上で、優遇措置を講ずること。

以上のような対策が必要だと思います。

管理監督者に当らない管理職には残業手当を支給する

では、労基法でいうところの管理監督者に当らない管理職についてはどう対処するのか。一言でいえば、残業手当を支払うようにするのが無難だということです。現在支払っている役職手当を残業手当として支給するように規定することもできます。

長時間労働の見直しを行う

現在、残業代支払の有無が大きな問題となっていますが、労働時間規制の最大の眼目は、健康被害を未然に防止することです。従業員が「健康で文化的な生活」を営むことができるようにすることです。従業員満足を高めることが経営者への信頼を高め、顧客への満足度も高めることは、この間多々言われてきていることです。

その一つが長時間労働の改革です。

近年、長時間労働と健康障害の関連が実証されてきました。「時間外残業が月100時間、2~6ヶ月に80時間、恒常的に45時間を超える」と健康障害のリスクがかなり高くなるとして、労災認定の基準にも適用されています。労災認定になれば、企業の安全配慮義務違反に問われることになりかねません。

また長時間労働は、少子化にも影響を与えていると言われています。長時間労働は健全な家庭生活を阻害します。女性がキャリアを積んでいくことを阻害します。

トリンプ前社長の吉越浩一郎氏は『残業ゼロの仕事力』という本の中で、次のように指摘しています。彼はトップダウンで「残業ゼロ」を推し進めました。しかも19年間増収増益です。

「残業は、問題を顕在化し改善する絶好の機会を奪ってしまう」つまり生産性の向上を阻害すると言います。また「有能な女性の戦力化を妨げる」とも言います。残業が当たり前の職場では、安心して妊娠・出産・子育てができない。有能な女性たちが辞めざるを得ないのは、会社にとっても大きな損失だと断言しています。そして、残業しなくてもこれまで以上に業績を上げるために従業員の意識を変え、企業のシステムを変えることを提案しています。

もちろん、企業は利益を上げ、存続していくことが前提です。そのためにも従業員とくに管理職との信頼関係を保ちつつ彼らの健康に留意することによって、その有する能力を遺憾なく発揮してもらうことが何よりも大切ではないでしょうか。