

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

2011年  
平成23年11月1日

## ろうむの玉手箱

〒950-2101

新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

電話 025-268-6120 FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

ホームページ: <http://www.sr-onomoto.jp/>

メルマガ=ろうむお役立ちミニ情報=発行中

ホームページよりご登録ください

## 管理職を考える

御社ではどのような人を管理職としていますか。

未払い残業代でもめることがないような賃金の支払いをしていますか。

### 重要ポイント

管理職だから残業代なしは通らないことが多い。

基本給を押さえ、役職手当を思い切り大きくすることでトラブルを防ぐことができる。

### 管理職の一般的な意味

会社では、課長・部長などの役職名で部下を持ち、その部下の労働を管理している人を管理職といっているかと思えます。

一般社員とは違ってその組織のエライ人。だから管理職手当(役職手当)がついて残業代は支払われていない、そんなイメージではないでしょうか。

### 労基法上の管理職とは

労働基準法では、労働者が残業すれば残業代を支払わなければならないキマリです。休日出勤があった場合にも割増賃金の支払いは必要です。

ところが、労基法では 例外的に41条2号で「監督若しくは管理の地位にある者」には、労働時間等の規定を適用しないとされています。どんなに遅くまで残業しても、休日に働いても残業代の支払いをしなくてよいこととなります。

### 名ばかり管理職問題

平成20年1月28日、マクドナルドの店長が、割増賃金の支払いなどを求めた裁判で、店長が「監督若しくは管理の地位にある者」にあたるかどうか争われました。

裁判所は管理職としての実質的な権限がないにもかかわらず、店長を管理職として扱い、長時間労働を強いたとして会社の責任を問い、マクドナルド店長に未払いの残業代を支払うよう命じました。

その後マクドナルドは店長を、非管理監督者に就業規則を変更しました。

紳士服販売チェーン店も店長に残業代を支払うというような動きが続きました。

### 労基法の管理職かどうかの判断要素

判例などによる「管理・監督者」の具体的な判断要素は以下です。

会社の経営方針を決定する、役員会等に出席しているか否か

タイムカードなどで会社から管理されておらず、出退勤に裁量権があるか否か

職務の重要性にふさわしい、相応な役職手当が支給されているか否か(一般社員の平均残業代より、役職手当が低額になっていないか)



管理下にある部下の人事権(採用、昇進、配置など)を有しているか否か

全社員における、管理監督者の割合

仕事の内容が、管理監督者としてふさわしいものか(一般社員の穴埋め的な仕事を常態的に行ってないか)

会社が考える管理職より、かなり狭く限定されているのが労基法の管理職なのです。

### 管理職と組合

管理職になると組合に入れないとよく言われます。

「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」(労働組合法3条)であれば、労働組合を結成・加入できます。ほとんどの管理職も該当するのです。

ただ、同法2条但し書きで使用者の利益代表者が参加する労働組合には、労組法による保護を与えないと定めています。これを受けて多くの労働組合が組合員の範囲を限定し、これを会社との間の労働協約で定めています。

労働組合員でなくなった課長や部長などの管理職は、組合と経営陣の板ばさみになって言いたいこともいえないようなことがおきるようになります。

### 管理職ユニオン

バブル崩壊後のリストラでは中高年のホワイトカラー管理職が解雇などのターゲットになりました。その頃、管理職が個人加入できる管理職ユニオンが結成されていきました。

マクドナルド事件判決のあと、東京で名ばかり店長が団結、東京管理職ユニオンなどが合同で集会をもったりしました。

名前だけの管理職が、会社に不満を持って管理職ユニオンに駆け込んだときには、「管理職なんだから残業代は払わないキマリ」という会社の主張は通らないでしょう。

### 役職手当の払い方

困ったことにならないための給与の払い方をご提案します。

月の労働時間が170時間、基本給255,000円の場合で考えます。  $255,000 \div 170 = 1,500$

時給は1,500円、残業代1時間分は1,875円です。1か月40時間の残業があると75,000円です。

課長になって残業代がつかなくなるのであれば、少なくとも75,000円以上の役職手当とすべきでしょう。

#### 課長の給与明細 (例)

基本給	255,000円
役職手当	80,000円
	(42時間相当の残業代)
合計	335,000円

係長に手当をつけたいのであれば、係長は残業代のつかない管理職ではありませんから、

#### 係長の給与明細 (例)

基本給	250,000円
役職(係長)手当	5,000円
残業代	56,250円
	(30時間相当の残業代)
合計	311,250円

(実際の残業時間に応じた残業代を支払います)

(基本給+係長手当)を残業代の計算基礎とします。

係長手当を2万円などと高額にすると、残業単価が跳ね上がります。

基本給の上限を25万円程度にすること、残業代のつかない課長職以上は8万円程度の役職手当(残業代と明記する)ことでトラブルは避けることができます。

30万円の基本給、3万円の役職手当で  
残業代なしが現状なら

労基法の管理職かどうかでモメたときには、前掲の判断要素に照らして、管理職となりにくいということを覚悟すべきです。

給与総額33万円を払おうとするときに基本給を30万円ではなく25万円とし、役職手当を3万円ではなく8万円(43時間分の残業代)とすればよいのです。

本人に十分な説明は必要ですが、給与支給総額で変わらないのですから、まず問題はありません。

## トピックス

## 平成22年度 賃金不払い残業は123億円 平成23年10月19日厚労省 発表

全国の労働基準監督署が平成22年4月から平成23年3月までの1年間に、残業に対する割増賃金が不払いになっているとして、是正指導をした企業のうち、1企業あたり100万円以上の割増賃金が支払われた状況が以下であると公表された。

是正企業数 1,386企業 (前年度比165企業の増)  
 支払われた割増賃金合計額 123億2,358万円(同 7億2,060万円の増)  
 対象労働者数 11万5,231人 (同 3,342人の増)

支払われた割増賃金の平均額は1企業あたり889万円、労働者1人あたり11万円

毎年この時期に発表される報告だが、「労働者などから情報が寄せられた事業場に対して重点的に監督指導を実施している」としていることに注意が必要だ。11月は「労働時間適正化キャンペーン」が実施される。

新たに「労働基準関係情報メール窓口」を開設、法違反の情報を受け付けるとしている。

## シリーズ 年金

～ 65歳になったので  
満額の年金をもらいたい ～

Q 30年以上高額の高齢年金をかけたが、65歳を過ぎているので、報酬を下げても満額の年金をもらいたいどうすれば？

A 報酬比例部分の年金が10万円以上なら、34万円に報酬を下げると満額の年金がもらえます。  
 10万円 + 34万円 > 46万円だから。

総報酬月額相当額と基本月額を足して46万円以下なら年金は満額もらえる



## 人事労務の素朴な疑問

## 上部団体って？

多くの企業別組合やユニオンは、労働組合の連合体に加入しています。

全国規模の連合体はナショナルセンターと呼ばれています。

連合(日本労働組合総連合会)、全労連(全国労働組合総連合)、全労協(全国労働組合連絡協議会)があります。



## 「短時間正社員制度を作って 助成金もらおう」 業務日誌 10月 日

『短時間正社員』あまりなじみのない言葉ですが、所定労働時間が短いながら、正社員として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方で、以下のどちらにもあてはまる労働者のことをいいます。

期間の定めのない労働契約を結んでいること

時間当たりの基本給、賞与・退職金の算定方法が同じ会社のフルタイムの労働者と同等であること

「均等待遇・正社員化推進奨励金(厚生労働省)パンフレットP14」より

妻と保育園児の家族がいる従業員が、「妻が病弱なので、しばらくの間1時間半早退する勤務に変えてほしい」と言って来ました。この相談を受けて、ご提案したのが、短時間正社員制度です。

退職金は中小企業退職金共済に加入しており、短時間勤務でも今までどおり加入することに問題はありませんでした。時間に相応した基本給、賞与とすることで双方が合意できたので、



短時間正社員就業規則を作成、新たな労働条件の通知書も交わしました。

3カ月以上制度の利用があれば助成金ももらえます。関心のある方はお問い合わせください。