

日本マクドナルドの直営店店長が、残業代を支払う必要のない「管理職」かどうかが争われた裁判で、東京地裁は今年1月28日「管理職とは言えない」として、残業代を支払うように命じました。最近この問題が「名ばかり管理職」「偽装管理職」としてクローズアップされ、3月31日NHKスペシャルでも取り上げられ、反響を呼んでいます。

労務協会からのお知らせ

「名ばかり管理職」問題について

(1) 企業が管理職に残業代を支払わない根拠は？

労働基準法第41条に次のような規定があります。

（労働時間等に関する規定の適用除外）

労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の労働者については適用しない。

- ① 農業・畜産・水産業に従事する者
- ② 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または機密の事務を取り扱う者
- ③ 監視又は断続的労働に従事する者で、企業が労働基準監督署の許可を受けたもの

つまり、②の「監督若しくは管理の地位にある者」は、1日8時間・週40時間の労働時間の制限や1週間に最低1日は休日を取らせる規定、さらに制限を超えた労働時間について「割増賃金」を支払う義務の適用除外であることを根拠にしています。

バブル崩壊後企業の収益悪化を背景に、人件費削減策として、業種に関係なく「社員の管理職化」＝残業代削減策が取られました。

(2) 「監督若しくは管理の地位にある者」とは？

いままで、労働基準監督署では、あまり明確に基準を定めていませんでした。

「経営と一体的な立場にある者の意であり、これに該当するかどうかは、名称にとらわれず、その職務と職責、勤務態様、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か等、実態に照らして判断すべき」などの通達が出たことはありましたが、はっきりとした基準ではありません。

今回のマクドナルドの裁判等で、残業代を支払わなくてよい管理職の基準(争点)は次の4点であるとされました。

- 1) 労務を管理する立場にある(部下が「ちゃんと」いる)
- 2) 経営者と同じような立場で判断できる(決定権限がある)
- 3) 勤務時間や休暇などの規定にしばられない(自分で出退勤の時刻を決められる権限がある)
- 4) 一般社員と比べて賃金面で十分に優遇されている(一般社員から管理職になったら給与が下がった、というのでは支給額が不十分)

(3) 今まで裁判で争われたものは、ほとんどが労働者側の「勝訴」

同様のテーマで争われたケースは約30件ほどあると言われてしていますが、そのほとんどは和解も含めて「労働者側の勝ち」という結果です。つまり、残業代を支払わなくてもよいという管理職として認められる範囲は「狭い」ということになります。

(4) 中小企業の対策としては？

まず、「残業代を支払わなくてよい管理職かどうか？」を前出の4つの基準でチェックする必要があります。中小企業の場合、ほとんどがあてはまらないのではないかと思います。

次に、あてはまらないと判断された場合を想定して、「役職手当」など、管理職のみに支給されている手当について、割増賃金に見合う額が支給されているかをチェックします。

残業時間が多く、残業代が払えない場合や、「役職手当」などが支払わなくてはならない割増賃金に満たない場合で人件費をこれ以上増やせない場合には、**全社的な賃金制度を変えていく必要があります**。今後、この問題がさらにクローズアップされると、労働基準監督署でも、重点調査が行われることが予想されます（「賃金不払残業（サービス残業）」の時のように…）。

該当会員様については労務協会にご相談下さい。

（編集後記）最近「整理術」に凝っています。机の上を片付けると仕事もスムーズに!!（一ノ宮 俊人）