

攻める労務管理

守る労務管理

8

石田 幹夫



管理監督者の範囲をめぐる対応

平成20年1月28日、夕刊を手にした労務・人事等部門の管理者、担当者にも衝撃が走った。各新聞とも一面に

「残業代未払、店長管理職にあらず。東京地裁判決755万円支払い命令。名ばかり管理職」の文字が躍っていた。そして早々と、その年の4月8日の新聞の短歌投稿の入選作に「わが家にも名ばかり管理職一人居り暗き出でて暗きに帰り来」が登場し「名ばかり管理職」の呼称が一気に広がりを見せていった。もし企業内に「名ばかり管理職」の問題が発生

したとき、さて労使攻防どう対応するか。

―労働時間等に関する規定の適用除外―

労働基準法第41条において「この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、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」と規定し、その適用しない労働者を「事業の種類にかかわらず、監督もしくは管理の地位にある者」と定めている。企業においては、この規定に基づいて、自社における「管理監督者」を決めることになるが、判

断によって「名のある管理者」のほか「名ばかり管理者」が誕生してくることになる。

―労働時間等関連規定の適用が除外となる管理監督者の範囲―

労働基準法が規定する労働時間・休日等の労働条件は最低基準を定めたものであり、この規則の枠を超える労働には、法定の割増賃金を支払うべきことはすべての労働者に対する基本原則であるが、主要な職務と責任を有し、現実の勤務の様も労働時間等の規則になじまない立場に限って管理監督者として、労働基準法第41条第2号の規定によって適用の除外を認めようとするものであ

る。

厚生労働省においては「監督または管理の地位にある者の範囲」を次のように示している。

―法第41条第2号に定める「監督もしくは管理の地位にある者」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であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきである―

とし、さらに実態に基づく判断として―
―資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要がある―

とし、加えて―
―基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じ

られているか否か―
と管理監督者の範囲を厳格に示している。

―もし、割増賃金の軽減が脳裏をかすめたとすると―

管理監督者の範囲は、各企業において、それぞれの実態に基づいて決定すべきである。

その範囲の判断そして決定にあたって、少しでも―割増賃金の軽減―が脳裏をかすめたとすると、当然管理監督者の判断には甘い狂いが生ずることになる。

管理監督者の範囲は、厚生労働省の通達を基本にしながら、企業の実態によって厳格に判断すべきである。

そして、企業の管理監督者の範囲を聞かれたとき、胸を張って堂々と管理監督者の範囲の決定過程が答えられるべきであろう。これが攻める労務管理であり、守る労務管理である。