

管理監督者の範囲を見直す動きと問題点

日本マクドナルド

2008年5月20日、管理職扱いの直営店の店長らに8月1日から残業代を支払うと発表した。管理職の位置づけは変えないものの、店長手当に相当する職務給をカットする代わりに残業代の支払いに充て、給与に占める成果給の部分も増やす。ただ、同社店長が未払い残業代などの支払いを求めた訴訟については「今回の判断と全く別の問題」とし、引き続き争う考えを示した。残業代を支払うのは、直営店の店長約2000人に加え、複数の店舗を束ねるエリア営業管理職約数百人も対象とし、全社員の4割以上に当たる。過去の未払い分については支給しない。

同社は、直営店の店長が残業代の支払いを求めた訴訟で、東京地裁が1月に755万円の残業代を支払うことを命じる判決を下し、現在控訴中だが、原田会長はその影響を否定。ただ、「世間で議論になっている『名ばかり管理職』問題と、当社が同一視されることは残念だ」として、労務問題による企業イメージの悪化を避けたい考えもにじませた。

(2008.5.21 産経新聞 抜粋)

青山商事株式会社 (「洋服の青山」をはじめとする紳士服チェーンを展開)

2008年4月、これまで労働基準法41条2号の「管理監督者」にあたるものとして残業代などを支払ってこなかった全国750店の店長と本社課長らに対し、残業代などを支給することを発表した。同社は、これに伴い過去2年間に渡り、該当者に残業代を支払うということで、社会保険料負担を含む同社の支払総額は12億円程度になる見込み。

(2008.4.9 日本経済新聞 抜粋)

セブンイレブン・ジャパン

2008年3月から管理職と位置付けている店長に残業代を支払う方針を固めた。1月末に東京地裁が日本マクドナルドに店長への残業代支払いを命じたことを受けた。同判決以降、外食・小売業界で店長への残業代支払いを決めたのはセブンイレブンが初めて。

コンビニエンスストア業界では、ローソンやファミリーマート、サークルKサンクスなど他の大手はすでに残業代支払いに切り替えており、セブンイレブンの対応が焦点となっていた。

セブンイレブンの約5000人の社員のうち直営店に勤務する店長約500人が対象となる。従来は基本給と店長手当が主な給与項目だった。3月1日分から店長は店内のパソコンで毎日労働時間を入力し、同社は残業時間分すべてを支払う。これに伴い店長手当は大幅に減額する。ただ、店長が管理職という位置づけは変えない。

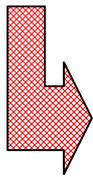
(2008.2.8 日本経済新聞 抜粋)

日本マクドナルドの地裁判決を機に多店舗展開している流通業の店長を中心に、「偽装管理職」と目される人々が訴えを起し始めています。厚生労働省はこの流れを重く見て全国の労働局に通達を出し、これを受けて労働基準監督署が全国規模で指導を開始しています。

労働基準法 41 条 2 号は、「管理監督者」にあたる場合には、「労働時間、休憩及び休日に関する規定」が適用されないことを定めています。労働基準法の管理監督者に該当する場合は、残業代は発生しません。ただし、管理監督者であっても、年次有給休暇や深夜業に関する規定は通常通り適用されます。

この「管理監督者」にあたるかは、下記の行政通達および過去の判例に照らして判断されます。

「経営者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など、実態に照らして判断すべき」
(昭 22.9.13 基発第 27 号、昭 63.3.14 基発第 150 号)



企業で一般常識的に「管理職」としての肩書きのある者であっても、必ずしも労働基準法上の「管理監督者」にあたるわけではない

管理監督者と認められるには、あくまでも、その勤務実態が「経営者と一体的な立場にある」ことが必要です。しかし、今多くの企業でこれだけ騒がれているのは、自社で「管理職」になれば、その実態が「管理監督者」とはかけ離れていたとしても、管理監督者として残業代などを支払わない取扱いをしてきたという実態があるからです。(大企業、中小企業を問わず)

そして、今、多くの企業で管理監督者問題が検討されていると思います。しかし、これは単に残業手当を出せば解決するという問題ではありません。

管理監督者ではない「管理職」の賃金は通常は従業員の中では高額です。そして労働時間も長いことが多いのが実態です。つまり、残業単価はかなり高く、まともにやると残業手当が膨らみ、役員年収を超えてしまうケースすらあります。

この逆転を解消するには賃金体系を大幅に変えない限り難しく、給与制度の見直しをするしかありません。

残業自体の削減、逆転現象を解消する賃金制度の改定が必要ですが、どちらもそう簡単ではありません。賃金制度の改定も、役職手当の見直し、残業の基礎となる賃金制度の見直しや定額時間外手当の組み込み、不利益変更の問題をどうするか、賞与の割り振りをどうするか、そしてそれに連動して影響する退職金問題、すぐには解決できない課題がたくさんあります。

労働基準法上の管理監督者ではない「管理職」の問題は、賃金水準が高く、ここにまともに残業手当を支払うとなると、総額人件費は跳ね上がり、企業経営にダメージを与えかねません。

また、「管理職」の方々のプライド、やる気に与える影響も考えなければなりません。小手先の解決ではない問題がそこにあります。



顧問先経営者様、人事担当者様で見逃してしまったという方に
3月31日に放映された
「NHKスペシャル～名ばかり管理職～」(NHK)
を録画したDVDをご案内しています。

6月、7月は算定基礎届・賞与支払届の提出時期です

★算定基礎届★

毎月の社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）は、

標準報酬月額 × 保険料率

によって算出され、昇給や保険料率の変更等がなければ原則として、9月から1年間同じ金額となります。標準報酬月額は、4月・5月・6月に支払われた給与額の平均によって決定し、毎年7月に提出する算定基礎届によって毎年見直しが行われます。また、平成19年4月1日以降に70歳になった方（昭和12年4月2日以降生まれ）は、在職老齢年金が適用されるため、この届出とともに、別途「厚生年金保険 70歳以上被用者算定基礎届」を提出する必要があります。

★賞与支払届★

賞与を支給したときは、社会保険事務所に『賞与支払届』の提出が必要です。

また、賞与についても給与と同じ保険料率で保険料が徴収されます。ただし、**賞与支給月に退職する従業員（末日退職の場合を除く）の賞与には保険料はかかりません。**また、平成19年4月1日以降に70歳になった方（昭和12年4月2日以降生まれ）は、在職老齢年金が適用されるため、別途「厚生年金保険 70歳以上被用者賞与支払届」を提出する必要があります。

賞与にかかる社会保険料は、

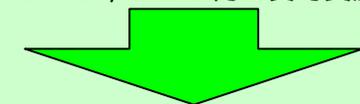
標準賞与額 × 保険料率

によって算出されます。

Q 標準賞与額とは・・・？

A 賞与支給額の1,000円未満の端数を切り捨てた額

例) 305,500円の賞与支給額の場合



305,000円が標準賞与額となります。

標準賞与額には上限があります

厚生年金 : 150万円

健康保険 : 年度（4月1日～翌3月31日）の累計540万円

手続きをご依頼いただいている 事業主の皆様へ



4月・5月・6月支給分の賃金台帳を弊社までご送付下さい。

(メール・FAXでも結構です。)

4月～6月の間に特別な事情(臨時の受注での繁忙・事業所移転等)で
残業代が通常の月と比べて、非常に高額となっている場合にはご連絡下さい。

昇給・降給・賃金体系の変更等がある場合には弊社までご連絡下さい。

- ・日給 月給、月給 時給など
- ・諸手当(通勤手当も含まれます)の金額の変更

賞与支給の有無、支給日、支給額が決定しましたらご連絡下さい。



労務相談室

《今月のテーマ》

昇給等による社会保険料の変更



4月に大幅に従業員の基本給を昇給しました。当社の給与は15日締当月25日支給で
社会保険料は、翌月控除しています。
給与計算の際、新しい給与に基づいていつから社会保険料を変更すればいいですか？



昇給した場合に社会保険料はすぐに変更になるわけではありません。昇給月以後3ヶ月間の
総支給額を平均します。その平均が、従前の標準報酬月額より大きく変動(等級表で2等級以上
変動)した場合は、変更月から数えて4ヵ月後(7月)に月額変更届を提出しなければなりません。
貴社のケースでは7月分から等級が変わり、これに基づいて8月25日支給の給与から社会保険
料を変更することになります。この総支給額には、残業手当等の毎月変動するような手当も含ま
れます。そのため、昇給幅がわずかであっても、残業手当を含めて大きく変動した場合には、社
会保険料が変更になることがあります。

4月～6月の3ヶ月間を平均して、2等級以上変動があった場合

POINT

4月	5月	6月	7月	8月
昇給			等級変更	実際の控除

固定的賃金を変更した場合、その月から3ヶ月間は社会保険料の変更はない。
固定的賃金を変更した月から3ヶ月の総支給額を平均して、2等級以上の変動がないと
社会保険料の変更はない。

● エールより事務所工事のお知らせ

6月～8月上旬にかけ、エール玄関、執務室、応接室を含む全体を増改築工事することになりました。この工事は、お客様からより信頼いただける事務所として機能させるための工事として、SRP(社労士個人情報保護認証)の取得を進め、応接室の増設、IT関連設備投資を致します。なお、工事中も同じ場所にて営業致します。営業しながらの工事になるため、しばらくお客様にはご迷惑をおかけ致します。

この期間のお打合せは、弊社で場所がとれないため、クライアント企業様にてお打合せをさせて頂くこととなりますが、何卒宜しくお願いいたします。

● エールのホームページに協力士業を掲載しました

エールのHPに「協力士業」(弁護士・司法書士・税理士・行政書士・公認会計士)のページを新しくアップしました。弊社では案件の複雑化もあり、他士業と協力して案件にあたることも増えております。また、クライアント企業様から「信頼のおける他士業」の紹介依頼をいただくことも多くなりました。弊社と協力関係にある信頼のおける先生方、事務所ですのでぜひご覧ください。

スタッフコラム



はじめまして、栗山と申します。企業人事部、人事コンサルティング会社、社労士事務所開業を経てエールに入社いたしました。木々の緑がまぶしく、躍動感あふれるこの季節、私もこの新緑のようにいきいきと活動していきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

さて、先日、経営者が集まる研究会に参加いたしました。そこで耳にしたのは、多くの経営者が“人”に関する悩みを持ち、特に「いい人材」が採用できないということに頭を抱えているようでした。

近年、採用環境そのものが「買い手市場」から完全な「売り手市場」になりました。このような状況下、中小企業では「いい人材」を採用するのに苦労をしているようです。

私は、企業人事部における採用実務の経験から、「いい人材」を採用するためには、求人がポイントであり、より多くの人を集め、選考の幅を広げることだと考えています。そのためには、ちょっとした工夫をして、人の心を動かす必要があります。

求人において、人の心を動かすには、一つのコツがあります。

それは、情報量で他社の求人との差をつけるということです。情報量が足りないと不安になり決め手にも欠けます。例えば、八百屋さんで2種類の「夏みかん」が並んで置いてあり、どちらも1個200円だったとします。あなただったら、どちらを選びますか？これだけでは、決められませんよね。では、一方の「夏みかん」には、「甘くておいしい。今一番売れています！」というコメントがあったらどうでしょうか？求人でも同じことが言えます。

情報量が足りないと求職者は不安になってしまい、「とりあえず応募してみよう」とはならず、「とりあえず応募するのはやめておこう」となるのです。十分な情報を発信して自社の魅力を伝えられるだけ伝えてみましょう。

内容は、かっこよくなくてもいいです。その方が、かえって、人の心を動かし、「いい人材」集まるようになるのです。

自社の情報を発信するということは、自社の良さや課題となる点を、改めて考える良い転機にもなります。皆様の会社で是非、実践していただきたいと思っております。