

## 人事労務レポート

今回のテーマ

### 管理監督者の基準

< マックの店長は管理監督者ではない？ >

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒181-0013 東京都三鷹市下連雀 3-27-1

三協ビル 3F

TEL：0422-49-7340 FAX：0422-49-7381

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

URL：http://www.ys-office.co.jp

「日本マクドナルドが店長を管理職扱いにして残業代を認めないのは違法として、埼玉県内の直営店店長高野広志さん(46)が約1,300万円の未払いの残業代と慰謝料などを求めた訴訟の判決で、東京地裁は28日、直営店店長について管理監督者には当たらないと述べ、残業代など計約750万円の支払いを命じた。」(1/28 時事通信)

この東京地裁の判決(1/28)はマスコミでも大きく取り上げられ、全国の「店長」に大変な影響を与えることとなりました。飲食業をはじめ、各業界で残業代のつかない管理職(管理監督者)の扱いを見直す動きが強まるものと思われます。今回はこの「管理監督者」について考えてみたいと思います。

#### 1. 労基法による労働時間規制の適用除外者

労働基準法41条では、法定労働時間や休憩、休日に関する規制の適用除外者(労働時間の規制がなされない人)として、下記の3種類の労働者を認めています。

農業、畜産業、養蚕業、水産業に従事する労働者

**管理監督者**の地位にある者、または機密の事務を取り扱う者(役員秘書等)

監視または断続的労働の従事者で行政官庁の許可を受けた者(社員寮の管理人、役員専属運転手等)

上記～の労働者は、1日8時間、週40時間労働の原則等の規制から外れるため、時間外・休日割増賃金の支払義務はなくなります。この「管理監督者」については基本的に各会社の実態で判断することとなるため、その線引きについてよく問題となります。

#### 2. 管理監督者の判断基準

「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」

これが管理監督者に関する一般的な定義となり、具体的には下記の点が判断基準のポイントとなります。

##### (1) 経営者と一体の立場で仕事をしていること

経営および従業員について管理的立場にある者であって、一般労働者を経営者に代わって指揮監督する者、または同等のスタッフ職の者である。

他の一般社員と比べて明らかに差異のある重要な職務と権限が与えられていることが必要です。

##### (2) 勤務時間について厳格な制限を受けていないこと

時を選ばず経営上の判断や対応を求められることがあるため、始業・終業時刻等、労働時間について厳格な拘束を受けず、自己判断によって入社、退社、休憩をとることができる。

管理監督者としているにもかかわらず、遅刻・早退・欠勤除がある、出退勤の結果が賞与に反映される、というのでは勤務について自由裁量があるとはいえなくなります。

#### (3) その地位にふさわしい待遇がされていること

基本給や管理職手当、賞与の支給率等で他の一般労働者と比べて優遇措置がとられ、その地位にふさわしい処遇がされている。

管理職となり残業代がなくなった結果、たまに部下の給料より下回ることがある、このようなケースは要注意です。「法律で規制しなくても労働者保護に欠けることがない」という管理監督者の考え方に反します。そもそも上記のケースでは誰も進んで管理職になると思わなくなるため、管理監督者の問題というより、組織運営上の問題として賃金制度の見直しが必要といえます。

#### 3. 今回の判決について

「裁判官は、店長は(1)アルバイトの採用権限はあるが、将来、店長などに昇格する社員を採用する権限がない(2)一部の店長の年収は、部下よりも低額(3)労働時間に自由がないと指摘し、経営者と一体的な立場とはいえず、管理監督者には該当しない、と述べた。」(1/28 時事通信)

一つの店舗の運営を任されている責任者である以上、労働時間が不規則になるのは避けられないのではと思います。「労働時間に自由がない」「長時間労働による過酷さ」というのも問題になっていますが、店舗の責任者であれば、スタッフの配置、教育といった店長個人の力量により自分の負担を軽減させることも可能なのではと思います(その裁量・権限が与えられていることが前提ですが)。

問題なのは、その店長の力量、役割、責任に見合う待遇がなされていたかどうか、という点です。本人が具体的にいくらもらっていたか、というのは不明ですが、一般社員の給与より下回っていたというのが事実であるならば、「アルバイトの人事考課や予算執行等の権限を与え、別途手当を支給している」とマック側が主張しても、労働時間規制を外して不利益を被っている以上、「管理監督者である」というのは少々無理があるように思います。

#### 今月の主な労務・税務の手続き

・法定調書、給与支払報告書の提出(1月31日まで)

・納期特例による源泉所得税の納付(1月21日まで)

#### コラム

2月1日より事務所を移転します。

新住所：〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷 3-26-5 金子ビル 401

電話 03-5775-0762 FAX03-5775-0763

千駄ヶ谷は原宿の隣ということもあり、アパレル会社がとても多いですね。ちなみに事務所のビルの入居企業は山口事務所以外、1階から3階まですべてアパレル会社です(うちだけ少々浮いているような気がします…)。心機一転がんばってまいりますので、今後ともよろしくお願いします。