

人事労務レポート

今回のテーマ

管理職の処遇における注意点

<「名ばかり」にならないためのポイント>

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 3-26-5

金子ビル 401

TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

URL：http://www.ys-office.co.jp

前回のレポートで、「名ばかり管理職問題」をテーマに取り上げ、解説しました。多くの企業において残業代支給のない管理職の範囲を労働基準法(以下、労基法)の定義より広くとっているのが実状ではありますが、労働行政の指導強化、退職した元社員からの訴訟リスク等を考慮すると、何もしないで放っておくというわけにもいきません。

それでは、具体的に管理職をどのように処遇していけばいいのか、本号で考えてみたいと思います。

1. 管理職の割合

労務行政研究所の「2006年管理職構成の実態」によると、管理職とされる部課長相当職の人員構成割合は約1割程度となっています。現在、管理職の割合を見直す企業も増えていますが、今回見直しを図った紳士服大手のA商事では管理監督者に相当する管理職割合が24%から3%に低下したとされています。

また、「支店長は管理監督者に当たる」とされ、企業側の主張が認められたN証券事件では、その支店長の職責は全従業員349名中、15、6番目に位置付けられていました。

管理職の適正割合を簡単に言い切ることはできませんが、経営者との一体性、平均的な管理職割合、判例等を考慮すると全体の1割という数字は一つの目安になるといえます(企業規模、業種等により異なります)。

2. 権限・職責

今年1月に判決が出されたマクドナルド事件では、店長は店舗運営については重要な権限を持っていると認められましたが、経営方針の決定への関与はなく、経営者との一体的立場にいとまではいえないとされました。

経営者との一体性という要件を考えると、各部門、支店、店舗における長としての職務、権限に加え、経営会議への参加、社員の採用、配置、人事考課の決定等に深く関わるといった重要な経営事項に関与している明確な事実が求められるといえます。

3. 給与の設定

管理職の年収が平均的な残業代を含めた下位の従業員の年収を下回るようだと管理職(=管理監督者)に対する給与としては不十分といえます。月ベースの基本給、諸手当の見直しが難しい場合、管理職に対し賞与の配分を厚くし、年収で逆転現象を生じさせないよう調整することも一つの方法です。

給与の内訳についても管理職の重要な職責に見合う対価として役職手当や管理職手当等を支給し、また賞与の算定率において一般社員と差をつけるといった優遇措置を明確化しておくことが大切です。

管理職について年俸制をとる企業も多く見られますが、同様に下位従業員との金額の逆転が生じないよう、金額の設定に注意が必要です。

退職後に元管理職社員から過去の残業代支払いを求められるケースが増えていますが、在籍時の自分の働きに対する待遇が不十分で、労使の信頼関係が崩れていたことが根本的な原因であると考えます。こうした訴訟リスクを回避するという意味でも管理職を含めた賃金体系の再点検が必要といえるのではないのでしょうか。

4. 労働時間の管理

出退勤に自由裁量がある、という点も重要な要件の一つです。自由裁量という点、出退勤時間の管理自体をしないほうがよいのではという考え方もありますが、管理職の健康確保、深夜手当の支払いという点を考えると、労働時間の「把握」は必要といえます。

記録の仕方については、実務上の手間を考えると管理職と非管理職であえて分ける必要はないと思います。ただし、管理職については、労働時間の把握であって、入退出・休憩時間を管理し拘束する目的ではなく、当然遅刻早退控除や欠勤控除もないことを認識しておきます。

5. 健康管理への配慮

現在の管理職は、管理職として部門を統括する責務に加えて、経営的立場において求められる役割、ときに必要とされる1プレーヤーとしての役割等、複数の困難な役割を同時に求められることが多く、精神的・身体的負担も大きくなっています。

企業としては、管理職についてもメンタルケアを十分に行い、労働時間規制の適用外としても、最低限労働時間の把握を行い、健康管理の点から長時間労働を抑えるよう管理していくことが必要といえます。

今月の主な労務関連手続き

- ・算定基礎届の作成、提出(7月10日まで)
- ・賞与支払届の作成、提出(支給日後5日以内)

コラム

先週、「決定で儲かる会社をつくりなさい」の著作でも有名な小山昇さん(株武蔵野 代表取締役)の講演を聞いてきました。新卒をとると幹部が変わり、社長が変わり、会社が変わる、といった味わい深いコメントあり、爆笑エピソードあり、のとても楽しい講演会でした。また、小山氏は「朝30分の掃除から儲かる会社になる」という本を最近出し、掃除を通じた会社の環境整備の必要性を強く訴えていました。毎朝は無理ですが、早速実施してみようかと思えます。まずは捨てることからですね。