

Business News

第10号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業の経営者の皆さまから各種経営相談をお受けしています。また、Business Newsを定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。今回は、外食産業、流通業を中心に、企業の労務管理に大きく影響すると言われている「管理監督者の取り扱い」について解説いたします。来月より本ニュースはEメールでの配信となります。本号をもってBusiness Newsのファックス配信は終了させていただきますので、未登録の方は下欄登録用紙にアドレスをご記入のうえ、ご返信願います。

「名ばかり管理職」に 約755万円支払の判決

店長を労働基準法上の「管理監督者」として残業代を支払っていない大手外食チェーンに対し、東京地裁は1月28日、それを違法とする店長側の主張を認め、同社に約755万円の支払を命じました。(チェーン側は即日控訴) またその約1ヶ月前には同様の主張をしていた紳士服販売店の店長が店側と解決金600万円を支払うことで和解しています。

相次いで判決や和解が報じられたことにより「名ばかり管理職」「偽装管理職」への社会の関心が高まっています。この機会に自社の管理職制度を再確認され、リスクが認められるようであれば是正をご検討されるようお勧めします。

労働基準法41条は「管理監督の地位にある者」を法定労働時間や休憩・休日に関する規制条項の適用除外者として認めており、「管理監督者」が所定時間外や休日に労働する場合でも36協定の締結や割増賃金の支払を要しないこととしています。

しかし労基法では「管理監督者」の厳格な定義を行っていないため、中堅社員の人件費を節約する目的で管理職制度が利用される場合が少なくありません。

これに対し、裁判例や通達(昭63.3.14基発150号)は、「管理監督者」の判断基準として以下の3点をあげ、職位や資格の名称にとらわれず職務内容、権限、責任、待遇等の実態で判断することとしています。

- ① 労務管理上、経営者と一体的な立場にあり、一定の裁量的権限と責任を有していること。
- ② 勤務時間についてある程度の自由裁量を有すること。
- ③ 賃金等の待遇面で一般労働者と比べ、優遇措置(管理職手当等)が講じられていること。

また「管理監督者」であっても労働基準法上の年次有給休暇、深夜労働の割増賃金支払義務、年少者および妊産婦の深夜業禁止規定は適用除外とはなりませんので注意が必要です。

Business Newsは、Eメール配信に移行しますので、未登録の会員の方は、至急FAXまたはEメールで配信先アドレスをご登録ください。

経営サポートセンター(keiei_support@ms-ins.com)宛Eメールで「氏名・会社名」をお送りいただけますと、正確なアドレス登録ができます。FAXの場合は、下欄にご記入のうえ 03-3259-7402 にお送り願います。

会社名・役職		お名前	様
電話・ファックス	TEL - -	FAX - -	
Eメールアドレス → メール配信先 のご登録			

ご記入頂いたお客様の情報は、弊社セミナーのご案内や情報提供するために利用させていただきますので、ご了承願います。

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。 Eメール: keiei_support@ms-ins.com

三井住友海上火災保険(株) 〒101-8011 東京都千代田区神田駿河台3-9 TEL03-3259-6721 / FAX03-3259-7402