

今月の相談事例（9月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾 1158-3
三浦労務経営事務所
社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

現場監督を任せる者から、残業手当が支払われていないという文句が寄せられました。

この者とは、完全月給制で残業手当が付かない代わりに、他のものとは明らかに高額な報酬になっている旨伝えてありますし、本人も理解していました。扱いを、間違えているのでしょうか？何か、新たにすることはあるのでしょうか？

【アドバイス】

労働基準法でいう「管理監督者」にあてれば、残業代の支払は必要ありません。管理監督者であるかどうかは、以下の三点が判断の基準となります。

① 経営者と一体的な立場にいる者かどうか

いわゆる「名ばかり管理職」といわれる、役職ばかりでなんの権限もない管理者については「管理監督者」とは認められません。労働基準法上の管理監督者とみなされるためには、経営に直接かかわるようなポストにあることが必要となります。例えば、以下のような権限や関与になります。

◇ 経営方針・採用の決定への関与

◇ 実質的な自分の業務に関する裁量と権限

◇ 部下に対する労働条件や人事考課、遅刻や欠勤の承認など労務管理上の指揮権限

② 労働時間について厳格な管理を受けていないかどうか

管理監督者は労働基準法上により、労働時間に関する規定を適用しない、つまり残業代を支払わなくてよいと規定されています。逆に言えば、労働時間を厳格に制約することが出来ず、遅刻早退による減給を行う事や、懲戒処分の対象にすることは出来ません。①に記載したように、管理監督者は「自分の業務に関する裁量と権限」を持っているため、自分の労働時間を決定する裁量と権限を持っているということになるからです。

しかし、管理監督者にも深夜業に関する規定は適用されるため、深夜労働を行った時間は割増賃金を支払う必要があります。また、無理な長時間労働で過労が生じないようにするためにも、出退勤時刻の把握は必要です。

◇ 出退勤の把握は行うが、遅刻早退による減給や懲戒処分を行わない

◇ 深夜労働に対する割増賃金は支払う必要がある

③ その地位に相応しい待遇がなされているかどうか

これまでの説明でも分かる通り、管理監督者とは業務に関する大きな裁量と権限を持ち、自らの労働時間の管理まで行う責任の大きな立場です。本来ならば長時間労働により支払われるはずの残業代との見合いもあるため、管理監督者には、賃金面でその地位に相応しい処遇がなされていなければなりません。例えば、管理監督者の賃金が、一般職の残業代を含めた賃金より下回っている場合や、管理職になって残業代が支払われなくなった事で役職就任前の賃金を下回ってしまう場合などは、管理監督者として認められません。

以上の三点が労働基準法上の管理監督者として認められるか否かの判断基準になります。しかし、労働基準監督署に申告があったような場合、管理監督者にはあたらないと判断されることが多いのが実情です。いざという時に過剰な請求に反論できるように出退勤の把握は必ず行うべきでしょう。また、管理監督者として残業代を支払わないという方法ではなく、定額残業制などの取り扱いにするという方法もあります。

■定額残業制■

毎月固定の定額残業代を設定して支給する方法です。残業をしてもしなくても、毎月決まった時間分の残業代は支払うというもので、どんなに残業してもそれ以上は支払わなくてよいというものではありません。定額残業代が合法と認められるには、労働基準法や過去の判例等から以下の要件を満たさなければなりません。

◇ 残業代に相当する部分が、他の賃金と明確に区分されている

◇ 何時間分の残業代に相当するのかが定められている

◇ 実際の残業時間で計算された残業代が定額残業代を超えた場合には、その差額が支払われていること

記載例①「月給〇〇万円 + △万円（△万円は残業時間◇時間分）」

記載例②「月給〇〇万円（残業時間◇時間分の残業代△万円を含む）」

また、定額残業代の適切な額は人件費やリスク管理面から考えて、残業時間 20～30 時間分とすることが最も望ましいと言えます。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）