

勘えて、玉ちゃん!

「〇〇って、よく分からない〜!？」



お任せください。
「ややこしい話」を「やさしい言葉」で
解説いたしましょう!

「管理職について」

裁判になっていた、「名ばかり管理職」問題。

日本マクドナルドは、店長らに残業代を支払う方針に転じたと報道されていました。

今日は、労基法上の「管理職」の要件について考えてみましょう。

★職務の内容

- 経営方針の決定に参画または労務管理上の指揮権限を有しているか

すなわち、経営者と一体的な立場にあるか否か、ということです。

かたち（肩書き）だけではなく、重要な職務と権限が与えられていることが求められます。

★出退勤について

- 出退勤について厳格な規制を受けず自己の勤務時間について自由裁量を有する地位にあるか否か

タイムカードをガッチャンとやっていたら、管理職ではない。というわけではありません。

出勤日における実際の労働時間を、本人の責任と判断によって、自由裁量で決定することができるか否か、ということです。

★賃金面について

- 職務の重要性に見合う十分な役付手当等が支給されているか否か

- 賞与について一般労働者に比べて優遇措置が講じられているか否か

一般的に管理職に昇格したら、残業手当がなくなりその代わりに、「役職手当」が支給される会社が多いと思います。

役職手当（管理職手当）の金額は、会社によって当然違ってくるので、いくら位が妥当かということは、一律にはお話しできません。

ただ、ここでいう役職手当は、管理職という職責に対する報酬ということになります。したがって、地位の高さ、職責に重さに応じて額が変わってくることになるでしょう。

昇格して、残業手当から役職手当に変わることによって給料が下がった、ということだと、管理監督者として認められない可能性があります。

★なお・・・

管理監督者であっても、働基準法第41条の労働時間、休憩及び休日の適用除外の中には、年次有給休暇と深夜業は含まれていませんので、注意してください。

一般社員と同様に、勤続年数に応じて年次有給休暇を与える必要があり、深夜に労働した場合は25%以上の割増賃金が必要になります。

ただし行政通達により、労働協約、就業規則その他によって深夜業の割増賃金を含めて所定賃金が定められていることが明らかな場合には、別に深夜業の割増賃金を支払う必要はないとされています。