

社会保険労務士 山下事務所 は 「この会社で働くことができてよかった」 そう思えるような会社作りのお手伝いを致します

★ 監督署が動き出します ★

●4/1に厚生労働省が『管理監督者の範囲の適正化について (基監発第040101号)』という通達を出しています。この通達は、「ちゃんと各企業を指導しなさい。」という内容です(通達の詳細はHP[名ばかり管理職]で)。

●通達内容の要約は、以下の通りです。

- ・管理監督者の認識が不十分
- ・管理監督者は“法律上”と“実際”が異なっている実態がある
- ・“法律上”の管理監督者の趣旨・解釈を周知する
- ・問題があるおそれがあれば適切な監督指導を実施する

●「監督指導の実施」という点に注目です。多くの企業では、『課長以上＝役職者＝法律上の管理監督者＝残業手当なし』という取り扱いがなされています。この取り扱いを是正しよう、という動きにあるのです。

●事の発端は『マクドナルド判決』。この判決では割増賃金の支払いが命じられました。管理監督者と思われた“店長”に対してです。店長はその店で一番偉い人です。管理監督者のはずです。私もそう思います。であるにも拘らず、支払命令です。

●私はこの判決には不満です(裁判官の救い方が間違っているという意味で)。「地裁レベルの判決はジタバタしなくても良い。」「ジタバタするのが一番危ない。」と思っています(HP記載)。しかし、「通達が出されたという事実」と、「通達を根拠に“動き出そうとしている事実”」は変えることができません。

●マクドナルド側は控訴しているので確定判決ではありませんが、とにかく一審では、『業務内容、責任、権限等』、実態で判断されたことは頭に入れておかねばなりません。いいですか、『資格・肩書き』ではなく『実態』での判断です。

●大手企業では、「見直しを進めよう。」という方向にあります。しかし、地元を支えている中堅・中小企業では、多くの問題を抱えたままではないでしょうか。

●「大手とは訳が違う。」その通りです。しかし、法律は1つですから、行政としても中堅・中小企業だからといって見逃すわけには参らないのです。

★ でも、やっぱり慌てなくて良い？ ★

●労働基準監督署が調査に入る確率はどのくらいでしょうか？

通達にも、「相談が寄せられた場合には」とありますので、何もない所にノコノコとやってくる確率は極めて低いでしょう。

●「今までに一度も監督署にお世話になったことはない、管理監督者を認識して適切に対処している、時間管理も落ち度はない。」仮に調査に入られても怖くはありません。ところが・・・

●この判決を引き金に、監督署へ相談は『格段に』増えています。減少傾向にはありません。弊事務所へも問い合わせが増えています。また、相談者は社員とは限りません。

つまり、「いつ、誰が、相談に行くか」先が読めない状態にあるのです。事が起これば、監督者が調査に入る確率は100%です。

●更に、法違反の状態であれば、社員はそれを知っています。「自分も名ばかり管理職だな。」と思っていたりもします。このようなことは、労務管理のマイナス要因であって、決してプラスの要因とはなりません。今後、様々な経営戦略を実行する際に、経営者様のメッセージが伝わりにくくなる要因の一つとなります。

★ 形式なんてどうでもいい ★

●対策としての必須要件は、「就業規則の整備」と「管理職者の実態の改善」です。就業規則の整備も有効な手段ですが、この問題に関しては就業規則も“形式”に過ぎず、整備のみでは効果があるとは言えません。

●10月～11月にかけてが、監督署の調査が一番多く行われます。今から取り組んで、ギリギリ間に合うか否かが微妙なところですよ。

●「調査はない」と腹をくるか、「重い腰を上げる」か。いつかは対策を立てなければなりません。ホワイトカラーエグゼンプションに期待するのは、止めた方がよさそうです。

JREPOに関するお問い合わせは下記まで

社会保険労務士 山下事務所

〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2

Phone 092-982-2595 Fax 092-523-1836

E-Mail : office-srry@sr-yamashita.com

ホームページ : <http://sr-yamashita.com>

【業務案内】

- | | |
|------------|------------|
| ★就業規則の作成変更 | ★401k導入支援 |
| ★人事賃金制度の構築 | ★セミナー／講演 |
| ★管理者研修の実施 | ★各種助成金の申請 |
| ★退職金制度の構築 | ★労働／社会保険手続 |

事務所は不在がちです。ご連絡は、お電話もしくはE-mailでお願い致します。