

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

### ★多店舗展開の小売業・飲食業等★

9月9日に厚生労働省が通達を出しました(7月の『JREPO』で既報)。

4月1日の通達は、『管理監督者の範囲の適正化について』、今回は『**多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について**』となっています。

今回は、『多店舗展開・・・』となっていますが、元々4月1日で指導強化の方針が出されていますので、「その中でも特に」という位置づけの2段階構えの構図と考えた方が良さそうです。何故ならば、「等」という文言が入っているからです。

監督署の認識としては次のようになっています。

- ・管理監督者が適正に運用されている事業所は少ない
- ・・・全業種対象(4/1通達)
- ・特に小売業・飲食業はひどい
- ・・・この業界を重点的にやる(9/9通達)
- ・“等”とあるので全業種対象であることに変わりはない
- ・・・(9/9通達)

どんなことを重点的に見るのか、通達を見てください。

### ★管理監督者性を判断する特徴的な要素★

#### I「職務内容、責任と権限」についての判断要素

- ①採用—店舗の採用に関する責任と権限の有無
- ②解雇—解雇権の有無
- ③人事考課—昇給・昇格等の権限の有無
- ④労働時間の管理  
—勤務割表の作成又は時間外労働の命令権の有無

#### II「勤務態様」についての判断要素

- ①遅刻・早退等に関する取り扱い  
—遅刻・早退等による減給の有無
- ②労働時間に関する裁量—労働時間に関する裁量の有無
- ③部下の勤務態様との相違  
—仕事内容の大半が一般社員と同様か否か

#### III「賃金等の処遇」についての判断要素

- ①基本給・役職手当等の優遇措置  
—基本給・役職手当額の相当性
- ②支払われた賃金の総額  
—割増賃金が加算された一般社員の年収との比較
- ③時間単価  
—時間単価の賃金額を一般社員と比較

以上のようなことに重点を置いて調査をします。

小売業・飲食業等には当然、店長がいます。しかし、実際は店長と呼ばれるだけで、権限がない場合もあります。でも、会社は『管理職＝管理監督者』と考えています。問題はここです。

今年1月のマック判決から、飲食業界等を始めとして店長の位置づけを見直しています。しかし、明確な基準がなかったことから「法に適合させるにはどうすれば・・・」と、右往左往していました。

そこで出された今回の通達。

基準が明確になったことで、企業としては、「何をすれば良いのか分からない」という状態から、「何をすればよいのか分かった」という状態に変わりました。

クリアするための『**稚拙なテクニックではダメだ**』とも言えます。

労務管理を根本から見直さなければならぬ企業も出てくるものと思われまふ。管理職者の範囲・権限・処遇等が不明瞭だと、間違いなく指摘されます。

『通達の基準と実態の差異』、『通達の基準と就業規則上の基準との差異』等を確認するとともに、改善の方策を立てなければなりません。

また、実際に調査が入った場合に必要な資料(法定三帳簿は必須)も整備しておかなければなりません。

調査が行われても、皆様も会社が「適法ですね、安心しました。」という言葉がもらえることを願って病みません。

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](mailto: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。