

管理職の法的地位

- ・管理職手当では、深夜にわたる残業や日曜出勤に見合いません。
- ・会社から業績不振を理由に、基本給と管理職手当のカットを提案された。
- ・管理職だと組合に加入できない？

◆ 基本のきほん

◎管理職とは？

「管理職」という言葉は、労働基準法(以下、「労基法」という)などの労働法規に定義されている言葉ではありません。社内、あるいは社会で慣用的に用いられている会社内の上級職員に対する用語です。「管理職」は、通常会社に雇用されていますので、労働者と言えます。一方、「役員」は、会社との関係が委任契約ですので、原則として労働者ではありません。しかし、「管理職」はその職務の性質上、通常の労働者と異なる扱いを受ける場合があります。具体的な扱いについては、その問題が労基法関係の分野か、労働組合法(以下、「労組法」という)関係の分野かに応じて、個別に検討する必要があります。

◎労働基準法関係

労基法第41条第2号では、「監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」を「管理監督者」と呼んでいます。

管理監督者とは、一般的に部長、工場長等労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者であり、名称にとらわれず、労働時間等に関する規定を適用することになじまない者であり、実態に基づいて判断する必要があります。

管理監督者に該当する場合には、労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用を受けない労働者として取り扱われます。つまり、1週40時間、1日8時間、の労働時間の規制や、1日の労働時間が6時間を超える場合の45分の休憩、8時間を超える場合の1時間の休憩の付与、少なくとも週1回の休日を付与する等の規定の適用は除外されています(注意:深夜業や年次有給休暇については、除外されていません)。

「管理職」が労基法第41条2号の「管理監督者」に該当するかの判断基準については、以下の通達(昭和22年9月12日基発第17号、昭和63年3月14日基発第150号、平成20年4月1日基監発0401001号)が参考になります。これらの通達は、労基法第41条第2号に規定する「監督若しくは管理の地位にある者」の範囲については、一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場に有る者に限定されなければならないものである。具体的には、管理監督者の範囲については、資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要がある、賃金等の待遇面についても留意しつつ、総合的に判断することとしているところ

であり、「企業内におけるいわゆる『管理職』が直ちに労働基準法上の管理監督者に該当するものではないこと」としています。

◎労働組合法関係

憲法第28条は、勤労者(労働者)の団結権、団体交渉権、団体行動権を基本的人権(労働基本権)として保障しています。「管理職」も労働者ですから、労働基本権が保障されます。したがって、「管理職」は、労働組合を自ら結成することも、既存の労働組合に加入することもできます。その労働組合は、「管理職」が一般の労働者と一緒の場合でも、「管理職」だけの場合でも構いません。ただし、一定の「管理職」を含む労働組合は、労組法に基づく法的保護が受けられないことがあり、例えば、労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てることはできません。労組法の保護を受けるためには、「法適合組合」である必要があります。

●労組法第2条但書第1号は、以下の者が参加する組合を法に適合しない組合としています。

- ①役員(使用人兼務役員を含む)
 - ②人事に関して直接の権限をもつ監督的地位にある労働者(一般的には、総務・労務・人事部門の課長以上の者)
 - ③労働関係の計画・方針に関する機密事項に接する監督的地位にあるために、その職責が組合員としての誠意と責任に直接抵触する労働者
 - ④その他、使用者の利益を代表する者
- この規定が設けられた理由は、組合の目的を実現するには、労働者が、使用者から独立して自主的に組合を運営できることが大前提と考えられるからです。部分的であっても、使用者の利益を実現する職責にある者が混在することは、その組合活動の自主性を阻害するおそれがあるのです。

◆ こんな対処法があります！

◎管理監督者に該当しない管理職の場合

①時間外、休日労働の分の支払いを請求したい場合

当然請求できます。管理職として、時間外労働に対応して支給されていた分に不足する額は、遡及して支払いを求めることができます。ただし、賃金の請求権の時効は2年(R2.4.1以降に支払期日が到来する賃金債権は3年)ですので、できるだけ速やかに、使用者に対し請求しましょう。

②使用者と労働者で、管理職についての見解が分かれている場合

非常に対応が難しい問題です。就業規則の根拠、権限や賃金条件などの資料を持参し、県の労働センターに相談されることをお勧めします。

③経営不振を理由に、基本給や管理職手当がカットされてしまった場合

労働条件の不利益変更ですから、相当の理由が必要です。一方的なカットは許されません。使用者は経営状況を示し、やむを得ない措置であることを説明して、各人の了解を得なければなりません。

④労働組合に加入して支援を受けたい場合

上級管理職でなければ、法律上は一般の従業員と同一の労働組合に加入することは可能ですが、どこまでを組合員とするかは、その労働組合の意思に任されています。労働組合の規約や会社との労働協約で非組合員とされていれば、当然の権利として、当該組合に加入することはできません。

もちろん規約や協約の改正を求めて、あくまでも企業内組合に加入する方策を探ることは可能ですし、独自の労働組合の結成、企業横断的な労働組合に加入するなどの方法もあります。労組法上の上級管理職でない場合には、管理職(管理監督者)であっても、労働組合に加入しても労組法上の問題は生じません。ただ、

その組合が組合員の資格を管理職(管理監督者)に認めているかどうかの問題は残ります。

◎上級管理職の場合

上級管理職であっても、同時に労働者であることは、これまでに示したとおりです。労組法は、管理される側(一般労働者)と管理する側(管理職)とが同時に加入すると、それぞれの利害が対立することになるので、両者の混在している団体を法律上の労働組合と認めていないに過ぎません。

組合が組合員資格を上級管理職に認めていない場合には、上級管理職だけの組合を考えてみましょう。上級管理職だけの組合であれば、利害の対立がありませんので、これを結成することや加入することは一向に差し支えありません。一般従業員が加入している労組の支援を受けることはできませんが、管理職が自ら結成した組合、あるいは既存の管理職組合に加入することで団結することも可能です。

店長は管理監督者にあたるか

厚生労働省は平成20年9月9日に「多店舗展開する小売業、飲食業の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」と題する通達(平20.9.9基発0909001号)を発出して「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判断要素」を以下のように整理しました。(以下の判断要素に当たらないからといって、直ちに管理監督者として認められるというものではありません)

1 「職務内容、責任と権限」についての判断要素

- (1)店舗に所属するアルバイト・パート等の採用(人選のみを行う場合も含む。)に関する責任と権限が実質的にない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。
- (2)店舗に所属するアルバイト・パート等の解雇に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。
- (3)人事考課の制度がある企業において、その対象となっている部下の人事考課に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。
- (4)店舗における勤務割表の作成又は所定時間外労働の命令を行う責任と権限が実質的にない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。

2 「勤務態様」についての判断要素

- (1)遅刻、早退等により減給の制裁、人事考課での負の評価など不利益な取扱いがされる場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。
- (2)営業時間中は店舗に常駐しなければならない、あるいはアルバイト・パート等の人員が不足する場合にそれらの者の業務に自ら従事しなければならないなどにより長時間労働を余儀なくされている場合のように、実際には労働時間に関する裁量がほとんどないと認められる場合には、管理監督者性を否定する補強要素となる。
- (3)管理監督者としての職務も行うが、会社から配布されたマニュアルに従った業務に従事しているなど労働時間の規制を受ける部下と同様の勤務態様が労働時間の大半を占めている場合には、管理監督者性を否定する補強要素となる。

3 「賃金等の待遇」についての判断要素

- (1)基本給、役職手当等の優遇措置が、実際の労働時間数を勘案した場合に、割増賃金の規定が適用除外となることを考慮すると十分でなく、当該労働者の保護に欠けるおそれがあると認められるときは、管理監督者性を否定する補強要素となる。
- (2)一年間に支払われた賃金の総額が、勤続年数、業績、専門職種等の特別の事情がないにもかかわらず、他店舗を含めた当該企業の一般労働者の賃金総額と同程度以下である場合には、管理監督者性を否定する補強要素となる。
- (3)実態として長時間労働を余儀なくされた結果、時間単価に換算した賃金額において、店舗に所属するアルバイト・パート等の賃金額に満たない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。特に、当該時間単価に換算した賃金額が最低賃金額に満たない場合は、管理監督者性を否定する極めて重要な要素となる。