

「名ばかり管理職」根絶指針

2012年2月2日
第440回中央執行委員会

1. この指針の位置づけ

- * 生協労連は2012年春闘方針で『不払い（サービス）労働と「名ばかり管理職」の根絶』を方針として掲げました。生協の職場において、長時間労働や不払い労働が全国的な問題となっており、その根絶は緊急かつ重要な課題となっていますが、「名ばかり管理職」問題も、合わせて本気にとりくむ必要があります。この『「名ばかり管理職」根絶指針』は、このとりくみを単組でおこなう際のポイントを示したものです。
- * 2008年の「日本マクドナルド事件」以降、生協職場でも、「管理職手当が残業時間と見合っているのか」「時間外手当の支給対象ではない『管理者』が、職員の半数以上いる」「管理職手当が低すぎる」など、店長、課長職をはじめ「管理職」の処遇、対象範囲が、労使の協議課題となりました。
- * 「管理監督者」は、労働基準法第41条第2号において「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者。または機密の事務を取り扱う者」で、労働時間等の適用除外者とされています。しかし、この定義を拡大解釈し、対象とならない労働者を「管理監督者」と位置づける行為が横行しています。
- * あらためて、自分たちの職場の実態がどうなっているのか、本指針も活用しながら把握し、交渉・協議を通じて「名ばかり管理職」を一掃しましょう。

2. 「管理監督者」とは

(1)以下の『「管理監督者」の三要件』はすべて満たす必要があります

—労働基準法第41条2号とこの間の判例より—

- ①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である者。
- ②労働時間、休憩および休日に関して、労働基準法における規定が適用されない者。
- ③給与において、その地位にふさわしい待遇がなされていて、一時金などでも支給率や算定基礎賃金において、一般労働者と比較して優遇措置が講じられている者。

(2)課長職・店長・支所長は「管理監督者」にあたらぬ

- ①上記の「管理監督者」の判断基準によると、現在、生協の職場で「管理職」といわれる課長職、店長、支所長のほとんどは、「管理監督者」にはあたらないと考えられます。また、部長職であっても、その職務内容、責任と権限、勤務態様によっては、「管理監督者」にあたらない可能性もあります。
- ②この間、多くの生協では、店長は「管理監督者」ではないとの労働基準監督

署の指導を受けて、職位資格手当の見直しが労組に申し入れされました。しかし、職位資格手当は、職務や職責の遂行そのものの対価であり、残業代にあてるといのは問題があります。本来は、「管理監督者」の対象範囲の見直しや、適正な残業見合い分の手当を支払うことが必要です。

- ③労働時間等の規制を受けないとの誤った認識の「名ばかり管理職」は、長時間労働の温床になっていて、健康管理の視点からも問題となっています。あらためて、「管理監督者」の判断基準に沿って、対象範囲を見直していくことが求められています。

3. 「名ばかり管理職」チェックリスト

※以下の項目が1つでも該当する場合、「名ばかり管理職」の可能性が考えられます。

	職務内容・権限・責任
①	生協全体の規模と比較して、小規模の事業所に勤務している。
②	他の一般職員と同様の業務に一体となって働いている。
③	生協全体の経営方針の決定過程に関与していない。
④	経営者または上位職の者が決定した方針などに従事している。
⑤	直属の部下等がない。
⑥	部下等に対する人事管理に関与しない。または関与しても強い決定権限がない。
	勤務・労働時間管理
①	労働時間に関する自由裁量がない。
②	所定労働時間、就業時間、休憩時間が定められている。所定労働時間に拘束されている。
③	勤務体制上の必要から相当な時間外労働が必要とされている。
④	出退勤時間がタイムカードで管理されている。されていなくても、出勤簿等で管理されている。
⑤	欠勤、早退、遅刻などで、賃金査定や不利益処分の対象になる。
⑥	休日の出勤、代休付与が経営に管理されている。
	処遇
①	役職手当の支給がない。
②	時間外手当が支給される職員の時間外手当より相当少ない。
③	一般職、下位の管理職と比較して給与、手当の額にそれほど差がない。
④	役職者に昇進した前後で給与、手当等が変らない。

4. 「名ばかり管理職」をなくすために

- ①そもそも管理監督者であるかどうかにかかわらず、適正な労働時間管理がされているか、早出出勤や持ち帰りによる不払いも含めて、不払い残業の実態把握をしましょう。労働時間管理の運用ルールを再確認し、職場に徹底させましょう。
- ②時間外手当の支給されない「管理者」がどのくらいいるのか、実態を把握しましょう。
- ③「管理者」と呼ばれる労働者が「管理監督者」にふさわしい権限と処遇を持っているのか点検して、「管理監督者」の範囲を見直しましょう。東京地区の大学では2008年の「名ばかり管理職」問題の社会化をきっかけに、店長の処

遇のあり方を見直し、すべての店長を時間外手当支給の対象者としました。

- ④管理職の賃金にはもともと残業代が含まれているという主張は認められていません（最高裁判決）。基本給のうち割増賃金部分が明確に区別され、時間外労働分がそれを上回る場合は支払うということが合意されていなくてはなりません。残業見合い手当がある場合でも、それが労働実態と照らして見合っているか、そうっていない場合は改善しましょう。
- ⑤「管理者」の健康管理に配慮させましょう。使用者には、労働者のいのちと健康を守る「安全配慮義務」があります。それは「管理者」に対しても同様で、健康を害したり、過労死・過労自殺につながるような長時間労働や働き方を改善させましょう。

【参考】

- ①『労働基準法における管理監督者の範囲の適正化のために』

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/kanri.pdf>

- ②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を図るための周知等に当たって留意すべき事項について

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/10/tp1003-1.html#ryui>

「日本マクドナルド事件」にみる判決のポイント

(1)職務内容・権限・責任

*店長はアルバイトの採用、時給額の決定などの権限を持っていますが、正社員の採用権限はなく、人事考課の最終決定権を持っていません。従業員の就労シフトを決定しますが、本社の示した店舗営業時間に従うし、独自でメニューを開発したり、自由に商品価格の決定をできません。機関会議に参加しますが、情報提供や意見を言っても、その場で企業全体の経営方針などの決定に店長が関与するものではありません。

(2)勤務・労働時間管理

*労働時間の裁量に関して、自らのスケジュールを決定する権限、早退や遅刻に関して上司の許可を得る必要はないなど、形式的には労働時間の裁量があるものの、実際には店長固有の業務だけで相当の時間を要すること（月 150 時間程度）、店舗営業責任者を置けない場合、自らがその役目を担わなくてはならず、そのことで長時間労働を余儀なくされることから、労働時間の裁量権があるとは認められません。

(3)処遇

*賃金評価 4 段階の最下位の C 評価の店長の平均年収はファーストアシスタントマネージャー（店長より下位の管理者）より年収を下回っています。月の平均残業時間との実態を合わせて考慮しても、管理監督者に対する優遇とは言えません。