

大滝人事労務研究所便り

厚生労働省が示した「名ばかり管理職」の基準

飲食業・小売業の店長などが対象

昨今、大きな社会問題となっている「名ばかり管理職」（職務権限や待遇が不十分にもかかわらず管理監督者とみなされて残業代が支払われない労働者）について、新たな動きがありました。

厚生労働省は、チェーン展開している飲食業・小売業の店長などが労働基準法上の「管理監督者」に該当するかどうかの具体的な判断基準を盛り込んだ通達を、都道府県労働局長あてに出しました（平成 20 年 9 月 9 日）。個別の業種・業態について詳細な基準を示したのは、異例のことです。

具体的な判断基準は？

この通達（「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」）では、「名ばかり管理職」の判断基準として、以下のことなどが挙げられています。

- （1）職務内容や権限について、「パートやアルバイトなどの採用権限がない」ことや「パートらに残業を命じる権限がない」こと。
- （2）勤務時間について、「遅刻や早退をした場合に減給などの制裁がある」ことや「長時間労働を余儀なくされるなど、実際には労働時間の裁量がほとんどない」こと。
- （3）賃金について、「時間あたりの賃金がパートらを下回る」ことや「役職手当などが不十分である」こと。

「名ばかり管理職」最近の事例

紳士服大手「コナカ」の店長 2 人が「名ばかり管理職」だったとして、未払い残業代（計約 1,280 万円）を求めて申し立てていた労働審判において、横浜地裁は 8 月 22 日、



原告の主張を認めました。同社の店長が司法の場で「名ばかり管理職」と認定されたのは初めてのことだそうです。

また、昨年 10 月に死亡した日本マクドナルドの元店長の女性（当時 41 歳）の遺族らが、死亡したのは長時間労働による過労が原因だったとして、横浜南労働基準監督署に労災申請を行いました。遺族を支援している連合によれば、元店長の 1 カ月の残業時間は多い月で 120 時間にも及んでいたそうです。

厚生労働省では、上記の通達を出すにあたって「適切な監督指導を行い、管理監督者の範囲の適正化を図りたい」としており、今後の実務や裁判等にも大きな影響を与えそうです。

迫り来る「2009 年問題」にどう対応するか？

製造派遣の「2009 年問題」とは？

2004 年の労働者派遣法改正において、それまで認められていなかった製造業への労働者派遣（製造派遣）が「1 年間」に限って解禁され、2007 年にはこれが最長「3 年間」に延長されました。2007 年 3 月の時点で契約 1 年以内であった労働者派遣については、手続きを踏むことより契約期間を 2 年間延長することができるようになりました。

「2009年問題」とは、2006年3月1日以降に締結された派遣契約が2009年3月1日以降に契約期間の上限を迎え、その際に企業はどのように対応するかという問題です。

もっとも、2006年夏の“偽装請負騒動”以降に請負から労働者派遣に切り替えた企業も多いため、派遣社員の契約期間の上限到達が本格化するのは2009年秋以降だとも言われています。

企業はどのように対応するか？

労働者派遣法においては、契約期間が3年間を超えた場合に再度派遣契約を締結する際には、3カ月間以上期間を空けなければいけないとされています。そこで、派遣先企業の対応の選択肢としては、(1)派遣から請負に切り替える、(2)派遣から直接雇用に切り替える、ことが考えられています。

(1)の請負への切替えについては、業務内容を検討しながら、「区分基準」(昭和61年労働省告示第37号)で示されている条件等をクリアしていく必要があります。その際には厚生労働省から発表されている「製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関する研究会報告書」(2007年6月29日)にあるチェックシートが参考になると思われます。(2)の直接雇用への切替えについては、人件費の増加などが特に中小企業を悩ます問題となります。

いずれにしても、派遣先企業としては自社におけるリスクを考えながら、適切に対応していかなければなりません。

大手企業における対応策は？

キヤノンは今年3月に、子会社を含めた工場などの製造現場で働く派遣社員(約1万2,000人)の受入れを年内に全面的に打ち切り、半数を直接雇用の期間社員、残りの半数を請負会社との契約に切り替えることを明らかにしました。同社は偽装請負があるとして労働局などから指導を受け、派遣契約への切替えを順次すすめていましたが、直接雇用と請負とに再編する方針のようです。

人材ビジネスコンサルタント・特定社会保険労務士 大滝岳光の10月予定

- ・ 10月11日 13時～ 九段上集会室
労働判例研究会
- ・ 10月20日 13時～ 都市センターホテル
派遣元責任者講習(全国放送関連派遣事業協会)
- ・ 10月24日 13時～ シティプラザ大阪
人材育成セミナー(日本人材派遣協会)
- ・ 10月28日 10時～ 大井町きゅりあん
派遣元責任者講習(労務管理教育センター)
- ・ 10月30日 18時半～ 豊島東部区民事務所
労使関係研究会
- ・ その他の月・水・金
日本人材派遣協会

～当事務所よりひとこと～

労働者派遣法が改正されそうです。日雇派遣が原則として禁止され、もっぱら派遣についても、派遣業界に厳しい方向で改正される見込みです。私は、今現在の制度がそんなに問題があったとは思っていません。しかし法律制度そのものをまったく無視した経営が社会問題化するようになると、制度そのものに欠陥があるとして法の改正につながっていくのは、ある意味でやむをえないものと思います。一般労働者派遣事業は、厚生労働大臣の許可事業であり、コンプライアンス遵守を前提とした経営が要請されているはずで、自分で自分の首を絞めることがないように、夢と理想と誇りをもって会社を経営していきたいものです。(大滝)

大滝人事労務研究所では、毎月1回労働判例研究会を開催しています。9月のテーマのひとつが「社外労働者に対する安全配慮義務」でした。労働契約法の第5条に、企業の従業員に対する安全配慮が規定されたこととともない、労働者との契約に関して、企業はどこまで労働者の安全に配慮しなくてはならないの？という事を、深く考えさせられるテーマでした。難しかった!!(馬場)