

# 「名ばかり管理職」をすべての職場から一掃しよう 通達のポイント

2008年10月8日 生協労連中央執行委員会

## 1. 通達が出された背景

2008年9月9日、厚生労働省から「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（平成20年9月9日付け基発第0909001号）」が出されました。この通達が出されたのは、日本マクドナルド裁判の判決により、労働者の管理監督者性の問題が社会的に大きく広がり、管理職の肩書きを与えることによって労働時間規制を逃れようとする「名ばかり管理職」への批判の高まりに対応したものです。

しかし、この通達では『経営者と一体的な地位』という従来の定義がないこと、「名ばかり管理職」といわれる店長たちは、アルバイト・パートの採用と管理に関わっていること、最低賃金を下回る「名ばかり管理職」はいないなど、本来の管理監督者の定義より低いものであり、「名ばかり管理職」にお墨付きを与えるようなものと、労働組合や弁護士団体などから極めて不十分と通達の見直しを求める声が高まりました。

厚生労働省は、この通達を従来の管理監督者に係る「基本的な判断基準（昭和22年発基17号・昭和63年基発150号）」を変更したり、緩めたりするものではないこと、また、通達の事例に該当しない場合でも、管理監督者性が認められるということではないことを前提としていることを示したQ & Aを出しました。そのQ & Aを踏まえた通達のポイントは以下のようなものです。

## 2. 「名ばかり管理職」通達のポイント

### 【判断基準の前提】

「基本的な判断基準」で示された職務内容、責任と権限、勤務形態、賃金などの待遇に関する基準の枠内、また、チェーン展開する店舗などの店長などの実態を踏まえて、最近の裁判例も参考にしながら、特徴的な管理監督者ではない要素を整理したものであること。これに該当すれば、経営者と一体的立場にある重要な職務と権限を有する管理監督者であるという、要素を示したものではないこと。

通達で示された要素は、監督指導で把握された管理監督者の範囲を逸脱した事例を基に整理されたもので、すべて管理監督者に当たらない要素です。したがって、これに一つでも該当する場合には、管理監督者に該当しない可能性が大きいと考えられます。また、通達で示された要素に当てはまらない場合でも、「管理監督者である」という解釈が許されるものではありません。当てはまらない場合であっても、実態に照らして、「基本的な

判断基準」に従って総合的に管理監督者かどうか判断し、その結果、管理監督者ではないということも当然あり得るものでありえます。

(1)判断基準の「重要な要素」

アルバイト・パートの採用について責任と権限がないこと。また、通達の対象は、店舗の店長だけではなく、店長の部下で管理監督者として処遇されている労働者も対象としていること。

アルバイト・パートの解雇について関与しないこと。

部下の人事考課に関与しない。

勤務割表の作成、残業命令の責任と権限がない。

遅刻・早退で不利益な取り扱いを受けないこと。

時給換算してアルバイト・パートの賃金に満たないこと。実態として長時間労働を余儀なくされている場合には、実際の労働時間数で賃金額を割り出すと、実質的にはアルバイト・パートの賃金額や、さらには最低賃金額にも満たないようなケースもあり、このような場合には、管理監督者性が否定されて当然と考えられる。

時給換算すると最低賃金額を下回ること。実際の労働時間数に応じて時間単価に換算した賃金額が最低賃金額を上回ったとしても、管理監督者性が肯定されることにはならないのは当然のこと。むしろ、「基本的な判断基準」において、管理監督者は「賃金などについてその地位にふさわしい待遇がなされていること」とされており、最低賃金額に近い賃金水準である場合などには、当然これを満たさないこととなります。

(2)判断基準の「補強要素」

長時間労働を余儀なくされるなど労働時間についての裁量がないこと。

労働時間規制を受ける部下と同様の勤務態様が大半を占めること。

役職手当などの優遇措置が不十分であること。

年間の賃金総額が一般労働者と同程度以下であること。

### 3. 「名ばかり管理職」の情勢

日本マクドナルドの店長が、同社の店長は労基法の時間外、休日割増規制の適用除外となる「管理監督者」に当たらないと起こした裁判です。判決では、同社の店長について、将来の幹部候補となる社員を採用する権限はなく、営業時間の設定やメニューの開発、価格設定にも裁量がないこと、また、店長と部下との年収差がわずかしかないことなども指摘しています。アルバイトの採用や勤務シフトの決定など重要な職責にあるとしながらも、「店長の職務、権限は店舗内の事項に限られている」とし、経営者との一体的な立場とはいえない、と判断したものです。

日本マクドナルドの事件を受けて、7月末で廃業を決めた人材派遣大手グッドウィルの支店長、「SHOP99」の元店長をはじめ、「名ばかり管理職」として残業代もなく長時

間働かされ、健康を害したなど、会社に対して訴訟を起こす動きも出てきました。紳士服大手のコナカ、日本ケンタッキー・フライド・チキン、メガネマートなどの企業やガソリンスタンドでも、「名ばかり管理職」問題が起きています。一方で、大手コンビニエンスストアをはじめ、残業代を支払った、手当の見直しをするなど、制度の見直しを始めた企業も現れるなど変化も起きています。また、民間調査機関の労務行政研究所の調査によると、時間外手当を不支給としている役職者について、2割の企業が「管理監督者の要件に照らして問題がある」と認識しているという結果からも、「名ばかり管理職」が企業にとって重要な課題になってきています。

「名ばかり管理職」における問題は、コンプライアンス経営上も大きな問題であり、多くの労働者が労働時間規制の枠の外に置かれて、長時間労働が蔓延すれば、心身ともに疲弊し、労働生産性の低下、事故や災害にもつながり、企業にとって大きなリスクを負うこととなります。そして、なにより管理者の心身の健康を悪化させ、過労死にもつながりかねない命に関わる問題といえます。

#### 4. 生協労連「不払い労働一掃キャンペーン月間」のとりくみ

いま生協の職場でも「名ばかり管理職」と思われる労働者が一定数います。ある生協では、4割前後の職員が管理者となっていて、残業代が支払われていない状況もあります。あらためて、昭和22年9月13日付け発基17号、昭和63年3月14日付け基発150号の「管理監督者の範囲」の立場で、「名ばかり管理職」の一掃にとりくみましょう。

各単組や、職場で通達の内容について学習と、通達をもとにして、職場の実態を点検しましょう。

店長だけではなく、副店長やマネージャーなど、「管理職」といわれる労働者の職責手当に残業見合い分が含まれているのか、残業実態と見合っているのか点検し、実態と大きくかけ離れている場合は改善を求めましょう。

適正な労働時間管理がされているか、不払い残業がないかの実態把握にとりくみましょう。また、早出出勤、持ち帰り残業についての実態も把握し、原因を調査しましょう。出退勤時にタイムカードをきちんと打刻すること、カードをスキャンすることなど、労働時間管理の運用ルールを再確認し、職場に徹底しましょう。

#### 管理監督者とは

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  
労働時間、休憩および休日に関する労働基準法における規定が適用されない者。  
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。