

杉浦事務所便り

ご連絡先：〒060-0041

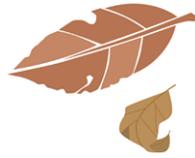
札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：k.sugi@sr-roumu.com

URL <http://www.sr-roumu.com>

すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



「名ばかり管理職」 排除通達について

◆管理監督者の範囲の明確化

厚生労働省は、「名ばかり管理職」問題を解決するため、労働基準法上の管理監督者に該当するかどうかの判断基準を示した「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）と題する通達を、9 月 9 日に出しました。この通達が出された背景には、店長に対する残業代支払いを大手外食チェーン等に命じる判決が相次ぐ中、裁判例を参考に法律の運用を見直す必要に迫られたことがあります。

◆9 月 9 日付け通達の内容は？

上記の通達では、多店舗展開する小売業や飲食業を対象に、管理監督者性を否定する重要な要素を挙げています。具体的には、(1) アルバイト・パート等の採用に責任がないこと、(2) 部下の人事考課が職務内容に含まれないこと、(3) 遅刻や早退の際には減給等の不利益な取扱いをされること、(4) 賃金額が当該企業の他の一般労働者の賃金総額と同程度以下であること、といった項目が列挙されています。

◆通達のより正確な理解のために

しかし、上記通達については、連合と日本労働弁護団が「管理監督者の基準の緩和につながりかねない」として同省に見直しを要請していた。そこで、業界団体等が誤った解釈をしないよう、厚生

労働省は 10 月 3 日に新たに「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」（平成 20 年 10 月 3 日付け基監発第 1003001 号）を出しました。

この通達では、9 月 9 日付けの通達の趣旨・内容が正確に理解されるように懇切丁寧な説明を行うよう求めており、次のポイントを指摘しています。

- (1) 店舗の店長等について、管理監督者の範囲の適正化を図る目的で発出されたものであること
- (2) 昭和 22 年 9 月 13 日付け通達で示された管理監督者の基本的な判断基準を変更したり緩めたりしたものではないこと
- (3) 判断要素は否定的な要素を整理したものであり、これらにひと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ること
- (4) 通達に該当しない場合は、実態を踏まえ、慎重に判断すべきものであること

また、同省ホームページ上では 9 月 9 日付け通達に関する Q & A も公開されました。通達の説明や周知徹底のために再度念が押されるということは、「名ばかり管理職」問題に対して国が本気で対応し始めたことの表れと言えるでしょう。企業では、この問題に対して速やかな対応策を取ることが求められます。

厚生労働省「サービス残業解消指針」の内容

◆なくならないサービス残業

サービス残業があったとして 2006 年度に労働基準監督署から是正指導を受け、支払額が合計 100 万円以上となった企業は 1,679 社に上り、対象労働者数は 182,561 人となっています。支払われた残業代は総額で 227 億円 1,485 万円（企業平均 1,353 万円、労働者平均 12 万円）です。

◆指針パンフレットをホームページに掲載

サービス残業を放置することは、内部告発等をきっかけに労働基準監督署の是正指導等を受け、不払賃金を支払わなければならないリスクを抱えていることとなります。

厚生労働省は、「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」（2003 年 5 月策定）について、よりわかりやすく解説したパンフレットのホームページへの掲載を 10 月から開始しました。同指針は、賃金不払残業（サービス残業）は重大な労働基準法違反であるとの考えのもと、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等に加え、各企業における労使が労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために講ずべき事項を示す」ことを目的としています。ここでは、同指針に記載されている内容を改めて見てみましょう。



◆指針が示すサービス残業解消のために取り組むべき事項

(1) 「労働時間適正把握基準」の順守

使用者は、「労働時間適正把握基準」を遵守することが必要です。また、労働組合（労働者）も、労働者に対して同基準を周知することが重要であるとしています。

(2) 意識・職場風土の改革

サービス残業の背景に、「サービス残業もやむを得ない」という労使双方の意識（職場風土）がある場合には、これをなくするための取り組みを行うことが望まれているとしています。

(3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

サービス残業の実態を把握したうえで、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルの作成等により、「労働時間適正把握基準」に従って労働時間を適正に把握するシステムの確立が重要だとしています。また、サービス残業の温床となっている業務体制や業務指示のあり方にまで踏み込んだ見直しも必要であり、「サービス残業是正」という観点を考慮した人事考課の実施等により、適正な労働時間管理を意識した人事労務管理が望まれています。

(4) 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

事業場ごとに、労働時間管理についての責任者を明確にしておくことが必要であるとされています。また、労働時間管理とは別に、相談窓口を設置するなどしてサービス残業の実態を積

極的に把握する体制の確立が重要であり、実態を把握した場合には、労働組合（労働者）としての必要な対応を行うことが望まれるとしています。

あなたの年金は大丈夫？ 厚生年金記録の改ざん問題

◆標準報酬月額の変更事実が明らかに

厚生年金の標準報酬月額（月収水準）の記録が大量に改ざんされていた問題に関して、次々と事実が明らかになっています。当初、「社会保険庁による改ざんへの関与の疑いが高い」と言われていましたが、関係者（社会保険事務所職員や事業主など）の証言により、組織的な関与があったことはほぼ間違いないと見られています。

◆なぜ改ざんが行われたのか？

記録の改ざんは、経営状態の悪い事業主にとっては保険料負担が軽くなる（またはなくなる）というメリットがあり、社会保険事務所の職員にとっては保険料の徴収実績を上げることができるというメリットがあります。方法としては、社会保険事務所職員が標準報酬月額の引下げを事業所に指導したり（または事業所に無断で標準報酬月額を引き下げたり）、保険料を滞納している事業所に「全喪届」の届出を勧めたりといったものです。

ひどいケースでは標準報酬月額が 5 等級以上も引き下げられていたようであり、これらの改ざんにより、年金額が本来より減額されて支給されているケースがすでに出てきているようです。

◆何件の改ざんが行われたのか？

舛添厚生労働大臣は、9 月中旬に「改ざんされた可能性の高い記録が 6 万 9,000 件あると」表明していました。その後、10 月初旬に、これまで社会保険庁が説明していたよりもはるかに大きな規模による改ざんが行われていた事実が明らかになっています。

改ざん事例の総数は 100 万件を超えるのではというマスコミ報道もなされていますが、実際の改ざん件数が何件あるのかは、依然として不明のままです。

◆自分の年金記録を確認するには

同大臣は、厚生年金の記録改ざんに関する直属の調査チームを設置する方針です。調査チームは弁護士などの外部有識者などで構成され、関与が確認された社会保険庁職員やその管理職には「厳正な処分を行う」と明言しています。また、社会保険庁の職員や事業主などからの情報提供を求める方針も示し、年金受給者への個別訪問なども行っていくとしています。

全容解明はまだまだ先のことになりそうですが、心当たりがある場合（勤務していた事業所の経営状態が悪かった場合や倒産があった場合）には、まずは自分の年金記録を確認してみる必要があります。確認の方法としては、社会保険事務所で「被保険者記録照会回答票（資格画面）」を出してもらるか、インターネットの年金記録照会（社保庁ホームページにある「年金個人情報提供サービス」）を利用するかのどちらかが一般的です。

■お知らせ■

北海道最低賃金が、10 月 19 日より時間給 6 6 7 円になりました。