

管理職の処遇法

—「名ばかり」リスクを回避するヒント—

社会保険労務士 山口事務所
代表 特定社会保険労務士

山口 寛志



■ 部長・課長・店長の扱いをどうする？

部長・課長・店長に代表される、いわゆる「管理職」と、時間管理・残業代支給の対象から外れる「管理監督者」の違いについては、この半年間で急速に認知が進んだと思われる。そして、意識の高い会社ほど自社の状況を再点検し、“実は、当社の管理職の多くは管理監督者に該当しない疑いが強い”というやっかいな報告を得るに至ったのではないだろうか。問題は、その先だ。

対策の大きな選択肢は2つある。1つは「管理監督者」にふさわしい処遇に引き上げること、もう1つは、「管理監督者」から外し、時間による勤怠管理と残業代支払い対象者に切り替えることだ。前者の場合は組織構成、人数枠、処遇水準等で限界がある。が、後者の場合も事情は複雑だ。“あなたの処遇は、一般社員と同じだ”“あなたが頑張ると残業コストになる”というメッセージになってしまえば、士気は低下し、組織崩壊の危機にまで至りかねない。

違法・脱法はもちろん論外だが、一方でこの問題は一律の基準で結論が出せるほど簡単ではなさそうだ。管理職の適切な処遇のためのヒントを見つきたい。(編集部)

構成

1 「名ばかり管理職」問題の整理

- (1) 管理職と管理監督者の違い
- (2) 管理監督者の要件
- (3) 管理監督者に関する判例
- (4) 労働行政の動き

2 管理職の処遇における実務対応

管理監督者として扱うケース

- (1) 管理職の割合は適切か
- (2) 権限・職責は付与されているか
- (3) 地位にふさわしい賃金体系か
- (4) 労働時間の管理と出退勤の自由
- (5) 健康管理への配慮をしているか

管理監督者とはしないケース

- (1) 社員のプライド、モチベーション、働きやすさへの配慮はあるか
- (2) 賃金体系をどう見直すか
- (3) 労働時間の管理と残業の削減

3 リスクを総合的に点検する

■ 山口寛志 (やまぐち ひろし) :

1977年生まれ。慶応義塾大学経済学部卒業後、ビジネス書の出版編集に従事。その後、都内の社会保険労務士事務所に勤務し、約50社のクライアントを担当。2005年、社会保険労務士 山口事務所開設。就業規則・社内規定の作成、中小企業に適した人事賃金制度の提案、労働基準監督署・社会保険事務所等の調査への対応支援、その他、人事労務に関する相談、運用指導サービスを展開。外部セミナーでは「雇用管理の実際」「65歳雇用延長制度の導入手順と賃金設計」等のテーマで講師として活躍中。著書に『給与明細書の見方』(日本法令)など。

■ 連絡先

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-26-5 金子ビル401

●TEL : 03-5775-0762 ●FAX : 03-5775-0763 ●URL : <http://www.ys-office.co.jp>