

不況のなか、急増する臨検と賃金問題 まずは「管理監督者」の誤用に要注意!!

未払い賃金や未払い残業代に関するトラブルが多発している。マスコミで報道されるのは大手の事例ばかりだが、実際には人事・労務の体制が弱く、資金力が乏しい中小企業のほうが高いリスクを抱えているのは明らかだ。そこで、今号は未払い賃金や未払い残業代に関するリスクとその解決策について、コンセルト社会保険労務士事務所の多田智子氏（社労士）とアクタスマネジメントサービス㈱の江原努氏（社労士）にアドバイスをもらった。

今年9月27日、流通業界大手イオングループのマックスバリュ東北（本社・秋田市）は未払い残業があったとして、従業員約1000人に約2億2000万円を支払うことを発

表した。このように未払い賃金や未払い残業代は過去2年間までさかのぼることができるため、労務管理や就業規則のチェックがおろそかになっていると、一人当たり数百万という支払いが命じられてしまう可能性がある。

しかも、ここ数年で労働基準監督署による臨検（立ち入り検査）の数は激増しており、それにもない労働基準法や労働安全衛生法に関する法令違反も増えつつある。たとえば、東京都における割増賃金に関する違反は平成10年には507件だったが、平成19年には1865件にまで激増している。ちなみに、平成21年は件数・対象労働者・不払金額ともに過去10年で最高になっており、不払事件数は5026件（対前年比1327件増）で、対象労働者数は1万506人（対前年比3427人）、対象不払金額は110億3424万円（対前年比72億6221円増）という信じられない数字になっ

ている。こうした臨検が増加した背景は何なのか。「内部告発によってという話を最近よく耳にする。リーマンショック以降の不況の影響は決して見逃せない」（江原氏）。

このように急増する臨検に対して、中小企業はどのように対応したらいいのだろうか。「今は、いずれの企業も本業で業績を伸ばすことが優先課題で、臨検対策どころではないはずだ。しかも、労務管理を主管する人事や総務もかぎられた要員で仕事を回しているため、ルーティンワークで手一杯というのが現状だろう。ただ、臨検によるマイナス影響（社内外を含む）は規模を問わず、計り知れないため、少なくとも自社のウィークポイントだけはチェックしておくべきだろう」（江原氏）。だからこそ、臨検が入る前に労務の専門家（社労士など）と事前に打ち合わせをしておくことが重要だ。

なお、臨検の際は就業規則を作成しているか、所定労働時間を何時間

に設定しているか、休憩時間をどのように設定しているか、所定休日をどのように設定しているか、時間外労働または深夜労働、休日労働の場合の割増賃金をどのように払っているか、年次有給休暇をどのように取り扱っているか、労働者名簿・賃金台帳を作成しているかなど、26項目の調査のポイントがある。

「労基署の臨検＝未払い賃金」と連想しがちだが、そのほかのことにも注意を払わなければならないのだ。「たしかに臨検では監督官がタイムカードや賃金台帳を見ながら、未払い賃金がないかどうかをチェックする。しかし、計算や支払といった運用以前に、制度がキチンと整備されているかもかならずチェックされる。たとえば、残業や休日勤務をするためには、36協定を労使間で締結し労基署へ届け出なければならぬ。これは一度届け出るだけでは足りず、毎年更新して届け出なければならない。しかし、実際にはキチン

と届出や更新がされていないケースが見えられ、臨検で指摘される企業が多い」（江原氏）。

また、司法業界の動きにも注目しておきたい。最近になって弁護士や

司法書士が未払い賃金や未払い残業代の請求をビジネスメニューのひとつに取り入れはじめているというからだ。事実、インターネットや電車内の広告などで「未払い賃金や未払い残業代を取り返します」というたった広告も見かけることも多くなった。

現状を把握したところで、つぎは具体的な対策をチェックしていきたい。まず押さえておきたいのが「管理監督者」の定義だ。中小企業のなかには管理職を「管理監督者」とすることで、残業代のカットをはかろうとしているところがある。たしかに、労働基準法では労働者の労働時間を原則的に1

日8時間と定める一方で、「管理監督者」に関しては労働時間の適用除外者としている。しかし、実際のところ「管理監督者」の取り扱いにはかなりの注意が必要になる。「安易に『管理監督者』を設定することが、未払い賃金や未払い残業代をめぐるトラブルのトリガーになるケースが見受けられる」（多田氏）。

では、この「管理監督者」の定義とは何か。それは①経営者と同じ立場で仕事をしている②出社・退社や勤務時間について厳格な制限を受けていない③その地位にふさわしい待遇がなされているという3点と定められている。これをひとつでも満たしていないと、社内で管理職と認定されていても残業手当や休日手当が必要になるから注意が必要だ。

おそらく実際にこれだけの権限を持つてるのは、中小企業の場合だと経営者および事業部長以外にいないのではなかろうか。つまり、「管理監督者」の範囲はきわめて狭く、ほとんどの場合はこれにあたらぬのだ。現に、かつて日本マクドナルドが直営店の店長を管理職としていたところ、「経営者と対等の立場とはいえない」ということで、残業代の

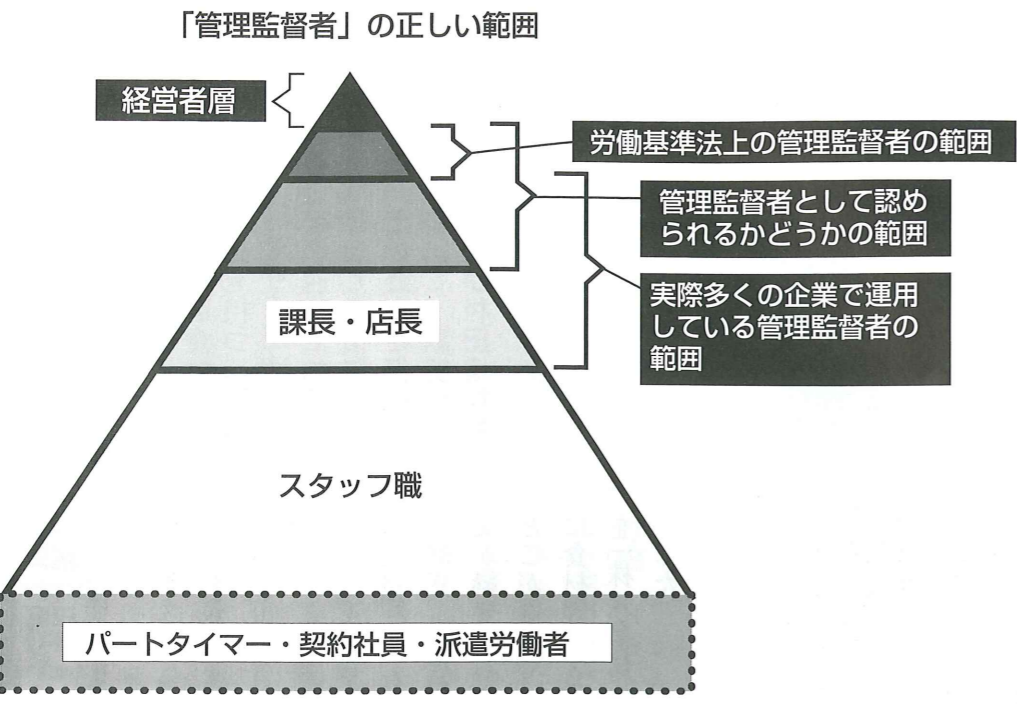
支払いを命じられている。また、この一件の後には、コナカや青山商事なども店長を「管理監督者」から外している。こうしたことから、一般的な管理職を「管理監督者」とみなすことは難しいといえるだろう。

もちろん、「管理監督者」は給与に對してもほかの社員よりも格上でなければならぬため、十分に給与や手当が支払われているかどうかも問題になる。そのため「相当額を払っているつもりが、総労働時間で時給換算したときにほかの社員の時給よりも下回ってしまうといったケースもあるのに注意が必要だ」（多田氏）。

また、仮に管理監督者であっても深夜労働（2時から5時まで）に対する割増賃金（0・25）は支払いが必要といった点にも注意しなければならない。

「管理監督者」に関する問題は大型企业でも度々問題視されてきたが、中小企業の場合も同様の過ちを犯しているケースは多い。あらためて残業支払い対象者の現状を専門家にチェックしてもらうことをお勧めする。

※1月号にて、未払い賃金、未払い残業代のリスクを回避するための対策について紹介します。



「管理監督者」の正しい範囲