

社会保険労務士法人 D・プロデュースがお送りします。

D・プロニュース

ご連絡先：〒233-0006
横浜市港南区芹が谷 3-11-7
電話：045-828-1567 FAX：045-828-1568



管理職になって収入減？

景気に明るさが出てレストランも一段落したといわれていますが、企業はコスト抑制の手綱をゆるめる気配はないようです。最近では、管理職になって役職手当がつくようになった代わりに残業手当がなくなり、結果的に収入が大幅に減ってしまったというケースがあります。仕事の中身はほとんど変わっていないにもかかわらず、人件費圧縮を狙った昇格人事により会社と社員の紛争に発展する例があります。

法律上の管理監督者とは

労働基準法では労働時間や休憩、休日について一定の条件を設けることによって、労働者を保護していますが、いわゆる管理職は「管理監督者」として規制の適用外となっています。しかし、仮に会社が管理職と位置付けていても次のような要件を満たしていなければ、法律上の「管理監督者」とはならず、会社は残業や休日出勤には割増賃金を支払わなければなりません。

- 業務上の指揮命令権や相当程度の人事権がある
- 労働時間の厳格な拘束を受けない
- 管理監督者にふさわしい処遇を受けている

実際に裁判で争われた例

実際に残業手当の支給対象であるかどうか争われた裁判では、どういう肩書きかではなく、実態がどうかで判断されました。

ファミリーレストランの店長が社員 6、7 人を統制し、ウェイターの採用にも一部関与し、材料の仕入や、売上金の管理等をまかせられ、店長手当として月額 2、3 万円を受けていたとしても、営業時間である午前 11 時から午後 10 時までは完全に拘束されて出退勤の自由はなく、仕事の内容はコック、ウェイター、レジ係、掃除等の全般に及んでおり、ウェイターの労働条件も最終的には会社で決定しているので「管理監督者」にはあたらないとした例があります。

また、銀行によって事情が異なるため一般化はできませんが、支店長代理が、規定の就業時間に拘束されて、部下の人事やその考課には関与しておらず、経営者と一体となって銀行経営を左右するような仕事に全く関わっていないとして「管理監督者」には該当しないと裁判所が判断した例があります。

増える派遣労働者

調査は昨年 9 月から 10 月に社員数 30 人以上の民間事業所(約 1 万 4,000)と派遣労働者(約 2 万 5,000 人)を無作為抽出して実施し、それぞれ約 6 割から回答を得ました。

調査結果によると、派遣労働者がいる事業所は全体の 31.5%あり、2003 年より 10%以上増えています。事業所のうち 47.8%が 1 年前に比べて「派遣労働者が増加した」と答え、「減少した」と答えたのは 16.5%にとどまりました。

社員数が多い事業所ほど派遣労働者がいる割合が高く、社員数 500 人以上の事業所は全体の約 8 割にいました。企業側が派遣労働者を使う理由は、「欠員補充など必要な人員を迅速に確保できるため」が 74.0%で最も多く、次に「一時的な業務量の変動に対応するため」が 50.1%で、景気変動に応じて派遣労働者の雇用量を調節しているようです。

派遣労働者の苦情・要望

派遣労働者本人に対する調査では、全体の 22.9%が過去 1 年間に人材派遣会社や派遣先企業に「苦情を申し出たことがある」と答えています。その内容は「賃金」についてが 28.0%と最も多く、次いで「業務内容」が 21.9%、「就業時間や時間外労働、休憩時間、休暇」などが 14.7%、「人間関係、いじめ」が 13.5% ありました。また、66.4%が人材派遣会社に要望があるとしており、「賃金制度を改善してほしい」、「継続した仕事を確保してほしい」、「福利厚生制度を充実してほしい」などの回答が多かったようです。

厚生労働省は、この調査結果を今後の派遣労働者の職場環境改善策に活かしていく考えのようです。昨年 3 月から改正労働者派遣法が施行されていますが、厚生労働省の実態調査で、派遣労働者を使う民間企業が一段と増え、全体の 3 割を超えたことがわかりました。派遣受入期間の延長や製造現場への派遣解禁などの規制緩和が歓迎されたとみられますが、派遣労働者の 5 人に 1 人が賃金や業務内容について派遣元や派遣先に苦情を申し出ていたことも明らかになりました。

当事務所より一言

私のストレス解消法

皆さんは、自分なりのストレス解消法を持っていますか？

私の場合は、なんと言っても温泉とサウナです。年齢のわりに温泉大好き人間なのです。生まれが、温泉のメッカ山梨県だからですかね。もしかしたら、温泉好きが私の DNA に刷り込まれているのかもしれない。

そこで、今のマイブームが自宅近くの「三浦の湯」。

「三浦の湯」は、横浜市の京浜急行沿線（上大岡駅と弘明寺の間）にあるのですが、本当に最高ですね。何が、いいのか？それは、温泉はもちろんですが、他では、あまり体験できない海洋深層水のお風呂やすわり湯、寝湯など様々な入浴バリエーションがあることですかね。サウナも他の温泉より広く私のお気に入りです。温泉は、仕事で疲れた身体を癒すためには絶好の場所ですよ。家族連れの方も多いので、皆さんも機会がありましたらぜひ体験してみてください。

ストレスって何だ？

人間のストレス反応は、もともと大自然で猛獣などの敵に遭遇したときに脈拍や血圧を上げ「戦うか、逃げるか」という状況に適應するために発達したシステムであると言われていています。このようなストレスは、通常どちらかを選択されるため時間の経過とともにストレス反応は、収まっていきます。ところが、現代のストレスは、ストレス自体が目に見えないケースが多く長期に持続するものが少なくありません。そしてその持続性故に現代のストレスは有害になりかねないものになっています。

ストレスの症状としては、

心理的側面・・・不安感、緊張感、怒り、落ち込み、イライラ感など

身体的側面・・・動悸、発汗、胃痛、疲労感、めまい、不眠、円形脱毛など

行動的側面・・・仕事上のミス、遅刻・早退、アルコール多飲、喧嘩、買物衝動、喫煙など

放置すると心の病である「うつ病」に発展する可能性も・・・

企業の人事・労務担当者の役割とは

心の病気になった従業員をとりまく法律がどのようになっているかを把握し、いざと言うときに違法性が問われることがないように事業主がすべきことをはっきりさせ、それらを伝えていくことが大切です。例えば、労働者安全衛生法における事業主の義務は何をはっきりさせることです。これら事業主の義務を怠り事業所で死傷者が発生した場合に、会社は安全配慮義務違反に問われることがあります。この場合には、裁判所からその従業員の遺族に対して数千万の支払命令を受けることも……。軽く考えていると取り返しのつかいことになるので注意が必要です。そしてこのような状況に陥らないための事業主の義務の第 1 歩としては、安衛法で定める健康診断です。皆さんの会社では、確実に実施していますか？不明な点や確認したい点などがあれば気軽に弊社にお問合せ下さいね。