

管理監督者の範囲

管理職 イコール 管理監督者ではない

労働基準法では、監督もしくは管理の地位にある者（＝管理監督者）について、労働時間・休憩・休日の規定を適用しない、と定めています（第41条第2号）。つまり、管理監督者に所定時間外や休日に労働させても、割増賃金を支払う必要がない、ということです（ただし、深夜割増手当は必要です）。

だからといって、社内の「管理職」が必ずしも「管理監督者」になるかというと、そうではありません。

行政通達では、労働基準法の管理監督者とは「一般的には、部長、工場長等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にある者の意であり、名称にとらわれずその職務と職責、勤務態様等、実態に即して判断すべきもの」としてしています。

具体的には、

- ・経営方針の決定に参画し、または労務管理上の指揮権限を有しているか
- ・出退勤について厳格な規制を受けず自己の勤務時間について自由裁量を有する地位にあるか
- ・職務の重要性に見合う十分な役職手当等が支給されているか
- ・賞与について一般労働者に比べて優遇措置が講じられているか

等が判断のポイントになります。

「課長だから残業代なし」は通用しないかもしれません。管理職の社員が退職する際、「未払いの残業代を支払ってください！」と請求されないためにも、管理監督者の取扱いは慎重にしたいものです。

労災保険、費用徴収強化

保険給付の全額が費用徴収の対象

労働者災害補償保険（労災保険）の費用徴収制度が11月1日から強化されました。

これまで、労災保険の未加入事業場が行政機関から指導等を受けたにもかかわらず、これに従わない場合は、未加入期間中の保険料の他に、その期間中に発生した災害（業務災害・通勤災害）に対して政府が行う保険給付の40%相当額を事業主から徴収していました。費用徴収の対象となる保険給付は、療養（補償）給付及び介護（補償）給付を除く保険給付で、療養開始後3年間に支給されたものです。

見直し後は、行政指導を受けた場合には、給付額の100%、つまり全額が徴収されます。また、行政指導を受けてはいないものの、労災保険の適用事業に該当したときから1年経過してなお手続きを行わない期間中に発生した災害について、給付額の40%が徴収されます。

労災保険は法人単位ではなく、事業場単位に適用されます。本社や本店に限らず、労働者を使用する場合には、原則として個々の支社や営業所、店舗も適用事業になります。事業拡大に伴い事業所を新設する場合には、その都度、労災保険の手続きが必要になりますので注意してください。また、複数の事業場を有する場合には、この機会に既存の事業場に手続き漏れがないか確認することをお勧めします。



《 手記 》

『人は理想を失ったとき初めて老いる』

理想や明確な目標を持つて何かに挑戦しているうちは後を振り返りません。たとえ前進は遅くとも、このよつな時の人間は他人からも若々しく見えるのではないでしようか。人はエネルギーを失ったとき、気がつくとも必死に「できない理由」を探しています。例えば、将来性のある事業を発見しても、将来は有望でも、資金とノウハウがない」と考えてしまいます。意欲があるときは、「資金とノウハウはないが将来は有望」と前向きになれます。

新年に当たり、新しい挑戦課題をお持ちの方も多いでしよう。取り組む前にできない理由を探すよりも、できる理由から探したいものです。

『できないと思った人はできない。できると思っただ人可以できる。』