

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

「教えてください。社労士さん」店長の給料は、これで適正ですか？

先日、私の顧問先の社長から、お客さんの紹介を受けました。

その方は、その社長と同じロータリークラブの会員で県内に何店舗もスポーツクラブや不動産店を経営していますが、「自分は、労務管理はまるっきり素人なのでスポーツクラブの店長の給料について適正であるかどうかを検討してくれないか。」ということでした。

そこでまず、店長という管理職について、労働基準法等の労働法ではどのような人を言うのかを取り上げます。

労働基準法と行政解釈、通達、判例における管理監督者について

(1) 労働基準法第41条では、管理・監督者については以下のように記載されています。

労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

①農業、畜産・水産業に掲げる事業に従事する者

②事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

このことは、何を意味しているかということ、

管理監督者は、労働時間、休憩時間、休日のしぼりが無いということです。

つまり、一般労働者は、1日8時間以上働いた場合、具体的には、

午前9時開始で、12時までの3時間働き、12時から1時まで休憩を取り午後は1時から午後6時までの5時間働いた場合は、3時間+5時間=8時間働いたこととなります。

12時から1時までの休憩は、労働時間には入れません。この場合は、時間外労働はありませんので、時間外労働に対する賃金は発生しません。そこで、ある日に、6時から8時まで時間外に働いた場合に2時間分の時間外手当がつきます。

割増賃金の1時間当たりの賃金 = $\frac{\text{月決めで固定された給与}}{\text{月平均の所定労働時間}}$ をまず決めます。

月額40万円で月平均の所定労働時間が160時間の場合、1時間あたりの賃金は、2,500円になります。そこで、2時間の残業をしたときは、2時間×2,500円×1.25=6,250円を事業主は従業員に支払わなければなりません。休日については、労働基準法

第35条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

2 前項の規定は、四週間を通じ四日以上以上の休日を与える使用者については適用しない。とあるように、一般従業員には、毎週少くとも一回の休日を与えなければなりません。しかし、管理監督者にはその必要がないのです。

ただ、労基法第41条には、深夜労働については、記載がないように、管理監督者でも一般労働者と同様に深夜労働の手当は、経営者は支払わなければなりません。

このことだけでは、事業主も労働者も理解されないと考えて、

(2) 労働省は、昭和 22 年 9 月 13 日基発 17 号では、

「監督又は管理の地位にある者とは、一般的には局長、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在る者の意であるが、名称にとらわれず出社退社等について厳格な制限を受けない者について実体的に判別すべきものであること。」

とした。また、その後の行政解釈や判例で管理監督者としての地位身分については以下のように判断基準が現在一般化しています。

(3) 判断基準

① 職務内容、権限、責任の重要性

労務管理を含めて、企業の経営に関する重要事項につき、どのように関与し、権限を有しているか

② 勤務態様、労働時間の裁量・労働時間管理の有無、程度

出退社につき厳格な規制を受けず、自己の勤務につき自由裁量があるか否か。すなわち職務内容、権限および責任に照らし、勤務態様が時間管理等に対して規制になじまないものであるか否か。また、実際の勤務において労働時間の管理がどのように受けているか。

③ 賃金等の待遇、その地位にふさわしい処遇がなされているか。

給与または賃金全体において、職務内容、権限、及び責任に見合った待遇がされているか
そこで、スポーツクラブの店長の業務内容と判断基準を比べますと、

① 職務内容、権限、責任の重要性

採用活動 アルバイト、パートの採用については、欲しい人材があればその旨を社長に伝え、了解を得るが、最終的には採用する権限は店長にはなかった。社員の採用に対しては、2 次面接まで担当をしていた。それ以降の判断は、社長のみの判断であった。給与面についても、店長には一切権限はなかった。

② 勤務態様 一般従業員と一緒に午前 9 時から午後 11 時 00 分まで働いていた。

そこで、店長の労働時間については全く権限が全くなかったことになる。

アルバイト・パートの人が休むとその時間帯に店長がシフトに入っていた。

午後 10 時から午前 5 時まで深夜労働になるが、その一部の午後 10 時から 11 時までの深夜労働には、給料の明細書には掲載されていなかった。

③ 賃金等の待遇面

2020 年 6 月 25 日給料の明細書を見ると、仮に

基本給 15 万、職務給 19 万、交通費 2,000 円 合計 34 万 2,000 円とした場合、夜間労働何時間分に対する賃金額という記載がなかった。また、交通費もスポーツクラブの社員全員一律に 2,000 円支給されていた時は、割増賃金の分子に入れなければならない。

以上のことを考えると、スポーツクラブの店長は、労基 41 条の 2 項には該当しないこととなります。

①②③と時間外労働と深夜労働それに週 40 時間越えの労働時間を計算をすると、5 月は 110

時間あったとします。 割増賃金の単価は
$$= \frac{15 \text{ 万} + 19 \text{ 万} + 0.2 \text{ 万}}{173.8 \text{ 時間}} = 1,967.8 = 1,968 \text{ 円}$$

1,968 円 \times 1.25 \times 110 時間 = 27 万 0600 円

6 月 25 日支給の 5 月分の給料 34 万 2,000 円に

27 万 0600 円の未払い賃金が 5 月に発生してしまうこととなります。

これが、2 年分となると、かなり高額となります。

だから、労務管理はちゃんとしましょう。