

労働基準情報

管理職登用で手取り減に？ 役職手当カバーできず

労基


人事異動で、優秀な若手従業員を管理職に抜擢しました。一般職時代は売上げ成績も抜群でしたので、残業に伴う割増賃金が高額に上っていました。基本給自体は低いため、役職手当を加算しても、一般職時代と比べ、賃金の「逆転現象」が顕著です。放置しておいて問題ないでしょうか。



A 管理監督者性の否定要素

役職手当は、職責が重くなる対償として支払われる部分、時間外手当の見合いとして支払われる部分などに分解できます。「理念的」には、一般職から管理職に登用され、社内序列が上がるにつれ、賃金は上昇していく制度設計が採られているはずですが。

しかし、労基法で定める管理監督者に該当する場合、労働時間等に関する規定の適用が除外され、時間外等の割増賃金（深夜割増を除く）が支給されなくなります（労基法41条）。

このため、一般職時代に時間外割増のウエイトが高かった従業員については、右肩上がりの賃金カーブを描かないケースも出てきます。

管理監督者に該当するか否かの判断基準（昭和22・9・13発基17号）の一つとして、「地位にふさわしい待遇がなされているか否か」が挙げられています。チェーン店の管理職について、「基本給、役職手当等の優遇措置が、実際の労働時間を勘案した場合、労働者保護に欠けるとき」は、管理監督者性を否定する補強要素となるとされています（平20・9・9基発0909001号）。

お尋ねの若手が、管理監督者に該当しないと判断される場合には、追加の精算が必要になります。

外出制限もできない？ 休憩時間の自由利用

労基


営業時間が長い店舗のため、従業員の昼休みは就業時間内に交替で取ってもらっています。社外に出るときは、どこに行くか伝えてから休憩に入ってほしいと上司が伝えたところ、若い社員から「法律では休憩時間の使い方は自由なはずだ」と言われたそうです。干渉する意図はないのですが、把握すると違法なのでしょうか。



A 許可制が違法とは限らない

使用者には、労働時間の途中で労働者に付与する休憩時間を「自由に利用させる」義務があります（労基法34条3項）。休憩の一斉付与（同条2項）と異なり、労使協定等でも免除されません。

休憩時間中は、労働者が使用者の指揮命令から完全に離れることが保障されますが、その目的を損なわない限り、使用者が規律保持上必要な制限を加えることは差支えないとされています（昭22・9・13発基17号）。

自由な利用といっても、事業場に損害を与える行為まで規制できないわけではありません。

基本的に事業場内で自由に休憩を利用できる状況であれば、外出を許可制にすることも違法にならないとされています（昭23・10・30基発1575号）。次の人が交替で休憩に入るまでに戻ってこられるか、緊急の呼び出しが可能かなどを把握するためであれば、違法になる可能性は低いでしょう。