

夢さぽーと通信

Vol. 85

2024年
“春号”



LLC 夢サポート IT 三島労務管理事務所 〒541-0047 大阪市中央区澁路町2-1-1 堺筋千鳥ビル804号
TEL: 06-6209-4161 FAX: 06-6209-4162 E-mail: office@yume-it.biz HP: http://www.yume-it.biz

—News Topics—

- 心を空白にする時間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- おしえてQ&Aシリーズ(41)「管理監督者について」・・・・・・・・ P2
- 在籍出向に関する取扱い・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P4
- 在職老齢年金(働きながら年金を受け取るとき)・・・・・・・・ P5
- 「倍速視聴」におもう・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P6



心を空白にする時間

特定社会保険労務士

キャリアコンサルタント 三島 佐智

「春はあけぼの」で有名な枕草子

清少納言は、四季折々で好ましい時間について、春はあけぼの、夏は夜、秋は夕暮れ、冬はつとめて(早暁)、を挙げています。

あけぼのとは、ほのぼのと夜が明けてくる明け方の頃のことですが、春分の日を境に、寒さが少しずつ緩み、日の出も徐々に早くなるころの明け方は、心が浮き立つという人もいるでしょう。

私にとっても、ちょうど自宅を出で職場へ向かう時間ですが、冬の間は黒一色だった空の色が群青色に変化してくる情景を目にすると、なにやら勇気が湧いてくるようです。

また、自然に咲く草花に目を投じてみると、小さな変化に心が奪われます。冬の間はまるで枯れた木のようになってしまったアジサイの枝に、なんと、小さい葉っぱが芽吹いているのではないですか。梅雨時の開花に向けた準備をもう始めているのですね！

と、こんな風に、自然は私の心のエネルギー源でもあります。

春は新たな生命が芽吹く季節でもあり、職場においては、新たな年度が始まる月でもあります。新しい仕事を担当したり、新入社員を迎えたりと、気ぜわしく過ごされる方も多いことでしょう。

そんな時だからこそ、少しの合間でも心を空白にしてみたいはいかがでしょうか。例えば、スポーツや芸術鑑賞など、仕事とは無関係の別世界に心を置いてみるとかです。

それが結果として、仕事も生活も充実させることにつながると思います。



おしえてQ&Aシリーズ… 41

「管理監督者について」



当社では、係長以上を管理職として割増賃金の支払対象としていませんが、先日、他社の方から「ウチは課長以上を管理職にして割増賃金の対象から除外している。係長は流石に問題あるんじゃないか」と言われました。

実際のところはどうなのでしょう？



「役職名」より「実態」が重要な判断基準となりますが、係長クラスを割増賃金の支払いの対象から除外することは、一般的には難しいと言えます

まず、大前提として労働基準法上の労働時間、休憩及び休日の規定の適用が除外される（割増賃金を支払わなくていい）のは、「監督若しくは管理の地位にある者（以下、「管理監督者）」であって、この管理監督者と（会社の職制上の）管理職はイコールではありません。つまり、企業が仮に「〇〇以上が管理職」と定義していたとしても、それが労働基準法上の管理監督者の定義に合致しない場合、割増賃金の支払いが必要になるということです。

◇ 労働基準法第41条

この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、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。

- 一 別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者
- 二 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
- 三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

それでは、この管理監督者にはどのような者が該当するかと言いますと、行政解釈（昭和22年9月13日付け発基17号、昭和63年3月14日付け基発150号）によれば、「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、実態に即して判断すべきものにある者」とされており、具体的な判断基準としては、次のような考え方が示されています。

◇ 昭和22年9月13日付け発基17号、昭和63年3月14日付け基発150号で示された基準

※原文ではなく意識です

(1) 企業の職制上の役付者（管理職）の全てが、管理監督者として例外的取扱いが認められるものではないこと。

つまり、管理職イコール管理監督者ではないということです。

(2) 労働時間、休憩、休日等に関する労基法上の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も労働時間等の規制になじまないような立場の者であること。

つまり、一般の労働者のような勤務態様、労働時間管理（タイムカード等で始業終業時刻が記録・管理され、遅刻・早退があった場合は時間割扣除が行われているような管理）がされている場合、管理監督者ではないということです。

(3) 管理監督者の範囲を決めるに当たっては、実態（職務内容、責任と権限、勤務態様）に着目する必要があること。

つまり、一律に役職名（部長、課長等）によって一律に管理監督者の範囲が決まるというのではなく、「経営者と一体的な立場」に相応しい権限や職務内容、責任（人事考課、採用・解雇、

部署の労働時間管理等に関する権限が付与され、また責任を負っている等)の実態が認められなければ、管理監督者ではないということです。
(4) 賃金等の待遇面において、その地位にふさわしい待遇がなされていること。
つまり、待遇が伴わない(一般労働者と比較して、賃金額等ついて優遇が認められない)名ばかりの管理職は、管理監督者ではないということです。

実際に労働基準法上の管理監督者に該当するかについては、上記の基準から個別具体的に判断されることとなりますが、00年代後半にマクドナルドの店長が割増の不払いを不服として起こした裁判(日本マクドナルド事件)を契機に、行政(厚生労働省)も追加の通達(平成20年9月9日 基発第0909001号:多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について)を出して警戒を強めており、この点が調査の対象となった場合は、厳しく判断される可能性があると考えておかれた方が無難です。

また、紛争に至ってしまった場合における司法(裁判所)の判断も厳格な傾向が非常に強く、企業側が勝つ(管理監督者性が認められる)ケースはほとんど見られません。近年(令和5年)も課長職にあたる管理職の管理監督者性が否定された裁判例が出ましたので、その概要をご紹介します。

◇日本レストランシステム事件(東京地裁:令和5年3月3日判決)

(1) 事件の概要
飲食店の経営、菓子類の製造販売等を営むY社に勤めていたX(課長職:月給42万、年収700万程度)が、激務と長時間労働により心身に限界を感じて退職(退職時点で担当していた業務は、黒毛和牛を用いたブランドAの全店舗の企画・管理・運営)し、その後、自身は管理監督者に当たらないとして、Y社に対して割増賃金の支払いを求めて訴えた事件。
(2) 裁判所の判断
<ul style="list-style-type: none"> • Xは、ブランドAの経営企画業務に携わるとともに、ブランドAの全店舗を統括しており、経営上非常に重要な業務に従事していたことは否定できないが、経営企画におけるXの業務はY社の会長Bのアイデアを具体化する作業であったというべきであり、最終的には会長Bが重要な経営事項を決定していたと認められる。 • また、ブランドAの店舗統括については、アルバイトを採用する権限は有していたものの、アルバイトの解雇や正社員の採用・解雇等の権限はなく、その人事権限は限定的なものであった。 • 更に、ブランドAの新規店舗の急拡大により慢性的に人員不足に陥ると、シフト表作成、社員・アルバイトの指導・教育、開店及び閉店作業、キッチン・ホール業務等の店舗業務に追われることとなり、経営側として従業員に指揮命令する(経営企画業務)というより、指揮命令される側である従業員側の業務が中心になっており、当時の経営全体におけるXの影響力は低く、その権限・責任も限定的であったと評価するのが相当である。 • Xの労働時間はタイムカードにより管理されており、労働時間についてXの自由裁量に任されていたとは認められない。 • Xの待遇(年収)は、Y社において労働者の最高位である部長職に次ぐものであったが、当時Xは月100時間を超える時間外労働を余儀なくされており、Y社において非管理監督者の店長職と比較すると、最上位の店長職が月100時間を超える時間外労働を行った場合には、Xの月給42万を優に超えることとなり、そうであれば、Xが非管理監督者と比べて厚遇されているとは言えない。 • 以上のことから、Xは実質的に経営者と一体となって経営に参画していたとまでは言えず、管理監督者の地位にあったということとはできない。

いかがでしょうか。上記の判決における判断要素には特に目新しいものはなく、以前より踏襲されてきたものですが、各企業さんの既存の認識からすると、非常に厳しく感じられたのではないのでしょうか。このように、管理監督者の制度については、行政・司法サイドと企業サイドの認識のズレが非常に大きく、紛争に至ってしまった場合は、思わぬ判断を下されてしまう可能性も高いため、日頃から制度本来の趣旨に留意して、慎重に「管理監督者」を運用して頂く必要があるかと思えます。

在籍出向に関する取扱い

在籍出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約に基づき、労働者が（従来から結んでいる出向元企業との雇用契約とは別に）出向先企業とも雇用契約を結び、出向元との雇用関係を維持しつつ出向先企業において一定期間継続して勤務することをいいます。

※特に、近年はコロナ禍により仕事量が減少した企業に対して、雇用を維持しつつ雇用調整する方法として、厚生労働省がハンドブック（在籍型出向「基本がわかる」ハンドブック）や動画（【解説動画】在籍型出向で従業員の雇用を守りませんか?）を配布・配信する等して、在籍出向の普及を推進したこともあって、統計的にも件数が一時的に増加していました。

この在籍出向については、以前より一般に普及していたものですが、その取扱いについて、雇用関係が複雑化することもあるとあって、通常の雇用関係では発生しないような特殊な問題や疑問が生じることもあります。そこで、今回はこうした点に関して弊所に問い合わせのあったものについて、いくつかピックアップし、ご紹介いたします。

◇在籍型出向に関する Q&A

Q：在籍出向は（許可申請が必要な）派遣に似た雇用形態に思えますが、在籍出向させるに当たって何か制限等はあるのでしょうか？

A：在籍出向は派遣と類似する雇用形態ではありますが、派遣とは異なり「業として行う（利益を得る）」ことは禁止されています（出向元から一括して給与を全額支払う場合に、出向先で働いている部分に相当する金額について、給与負担金として出向先から受け取るとは可能ですが、それを超えてマージンを受け取った場合は、利益を得ていることになり違法となります）。また、在籍出向させる目的について下記の4つに限定されており、これらに違反した場合は違法（無許可）派遣と見なされてしまう危険性がありますので、注意が必要です。

- ①労働者を離職させるのではなく、関係会社で雇用機会を確保する
- ②経営指導、技術指導を実施する
- ③職業能力開発の一環として行う
- ④企業グループ内の人事交流の一環として行う

Q：出向者の保険料はどちらが負担することになりますか？

A：雇用保険及び社会保険については、給与を負担している側で加入し、その保険料を負担（納付）することになりますが、労災保険については、給与の負担に関わらず、原則として出向先で負担することとなっています。出向元が賃金を支払っている場合は、出向先の年度更新（労働保険）の際に、出向元から支払われている賃金額を確認した上で（労災保険料の部分にのみ）計上する必要がありますので、注意が必要です。

Q：在籍出向させる場合、出向者の同意は必ず必要ですか？

A：在籍出向の命令は、転勤や配置転換と同様、通常の人事権行使の範囲内ですので、人事権の濫用と判断されるような出向命令は当然無効ですが、そうでなければそうした命令は有効であり、必ずしも出向者の個別の同意を必要とはしていません（最高裁第2小法廷平成15年4月18日判決）。ただし、有効な出向命令をするためには、就業規則等にあらかじめそのことを労働条件として定めておく必要がありますので、注意が必要です。

※転籍出向の場合、出向元とは完全に雇用関係が終了してしまうため出向というよりは実質的には転職と同義であり、転職はいかなる場合であっても強制はできませんので、必ず出向者の同意が必要になり、また、これを拒んだことを理由として不利益な取り扱いをすることもできません。

Q：在籍出向させる場合、例えば「月、火、水」は出向先で働き、「木、金」は出向元で働くといった部分的な出向は可能なのでしょうか。

A：そうした部分的な出向であっても、上記の出向の目的に合致するものであれば基本的には可能です。ただし、部分出向の場合、雇用管理や保険料の負担、使用者の責任の所在等がより複雑化しますので、その点にはご注意ください。

在職老齢年金（働きながら年金を受け取る時）



70歳未満の人が厚生年金に加入しながら働いている場合や、70歳以上の人が厚生年金のある会社で働いている場合は、老齢厚生年金の額と給与や賞与の額に応じて、年金の一部または全額が支給停止になります。これを「**在職老齢年金**」といいます。

働こうとする人の意欲を削ぐ制度だ！と言われ、評判の悪い制度ではありますが、令和6年4月より支給停止基準が引上げとなり、高齢者の働きを支援する改正となりましたのでお知らせします。

制度の概要

- ◆在職老齢年金は、過去1年間のボーナス込みの平均報酬額【総報酬月額相当額（※-1）という】が、【一定の基準額（※-2）】を超えると、年金の一部または全部の額が支給停止になります。

※-1 【総報酬月額相当額】

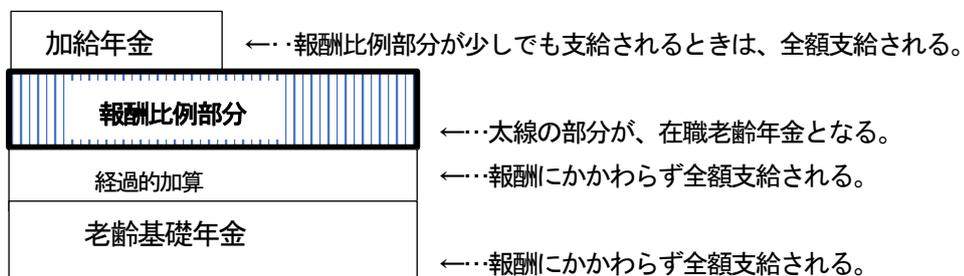
「標準報酬月額」＋「直近1年間の標準賞与額」÷12ヶ月

(70歳以上の人は厚生年金に加入しないため、標準報酬月額に相当する額、標準賞与額に相当する額 となります。)

※-2 【支給停止となる一定の基準額】

令和6年4月から、48万円 → 50万円 に引き上げられました。

参考) 65歳以上の老齢厚生年金



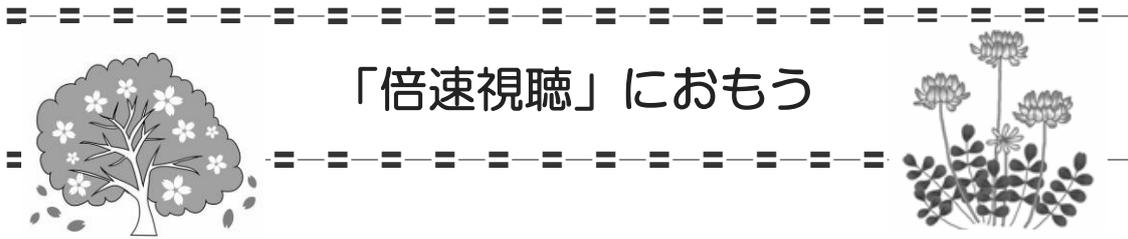
▲65歳

- ◆(年金の一部または全部の額が支給停止となる) 在職老齢年金の算出式

- ① 「総報酬月額相当額＋報酬比例部分の月額」 ≤ 50万円 の場合 ⇒ 支給停止なし
- ② 「総報酬月額相当額＋報酬比例部分の月額」 > 50万円 の場合 ⇒ 超えた2分の1の額が支給停止
- ③ 「支給停止額」 ≥ 「報酬比例部分の月額」 ⇒ 全額支給停止

- ◆その他

- ・65歳以上の在職者は、毎年10月に「在職定時改定」が行われますので、10月分以降の在職老齢年金が毎年増えることとなります。
- ・70歳以上の在職者は、厚生年金に加入していませんので保険料を納めません。
しかし、在職老齢年金のしくみは適用されます。
- ・在職老齢年金を受けていた人が退職すると、翌月分の年金から改定され、全額支給となります。



「倍速視聴」におもう

みなさま、こんにちは。

まちを歩くと真新しい制服やスーツ姿の人たちを見かけ、新たな季節の訪れを感じます。

最近では会社案内動画をはじめ社員教育、欠席した会議の視聴や各種教材などが動画で配信されることが増えていますが、みなさまの会社ではいかがですか？

我が家の2人の大学生は動画を必ず「倍速視聴」します。ネットニュースやYouTubeも1.5倍や2倍速。短めの時間で内容をひと通り理解できますし、その分で浮いた時間を他に使えるので有意義さを感じるようです。

テレビは倍速できないし、コマーシャルが邪魔に感じるので見ない。待ち時間が無駄なので予約できる店にしか行かない。オンライン授業や数々のネットコンテンツの環境下で育って来た世代は、とにかく無駄を嫌います。

一方で価値があると見込んだ情報を積極的に収集するのも特徴のひとつです。有料の専門サイトなどがそれにあたります。

これらを踏まえ、人に情報を伝えるときには相手に「無駄だ」と思わせない工夫をすると良いように思います。例えば次のことを意識します。

- ・なぜ説明するのか(理由がある)
- ・価値がある(相手にメリットがある)
- ・わかりやすい(手間をとらせない)



とはいえ、つつい余計な情報を追加して自己満足するところが私の欠点です。みなさまは、どのように情報の伝え方を工夫していらっしゃいますか？

(文章:湯口)