

時間外手当を不支給としている役員者について、二割の企業が「管理監督者の要件に照らして問題あり」と認識していることが、労務行政研究所（理事長・矢田敏雄）の「名ばかり管理職」問題の現状に関する調査で明らかになった。

労働基準法の労働時間規制（法定労働時間、休憩時間、休日、時間外・休日労働の割増賃金など）の対象外となる管理監督者（労基法四一条二項）の取り扱いをめぐって、実質的に法律の要件を満たしていない役職者に対して時間外手当支給が適切に行われていない、いわゆる「名ばかり管理職」問題がクローズアップされている。そこで、同研究所では、全国証券市場の上場企業（新興市場の上場企業も含む）三八八二社と、上場企業に匹敵する非上場企業（資本金五億円以上かつ従業員数五〇〇人以上）三四九社の合計四二二二社を対象に今年五月～七月にかけて調査を実施、回答のあった二二二二社を集計した。

その結果、「名ばかり管理職」をめぐる問題の有無を尋ねた問いでは、「時間外手当を支給していない役職者は、管理監督者の要件を満たしており問題ない」とする企業が六七・七%でもっとも多かった一方、「管理監督者の要件を満たしていない者がおり、問題視して

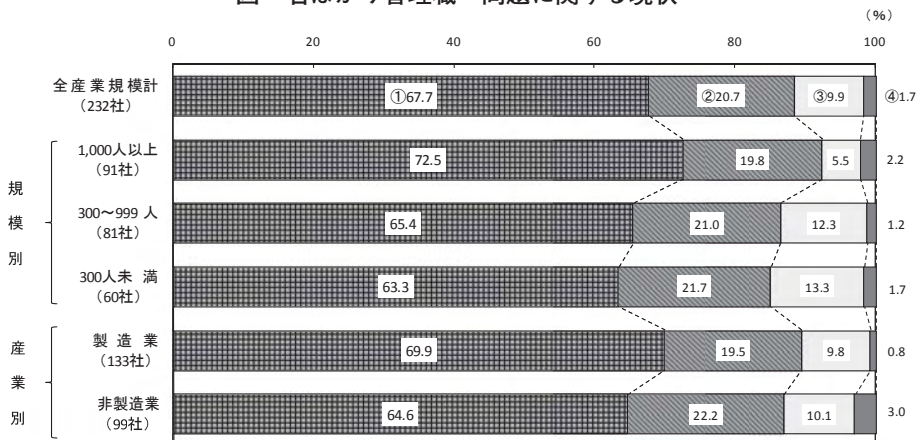
いる」と答えた割合も二〇・七%にのぼった。規模別にみると、「問題視している」企業の割合は二割前後で大きな差はないものの、規模の小さい企業ほど「問題の有無がまだ確認できていない」とする割合が高くなる傾向にある（図）。

その問題と考えられる点について聞いたところ、「組織運営や採用等に関する権限・裁量が与えられていない」がもっとも多かった。労基法第四一条が定める管理監督者に該当するか否かについては、就いている役職等の名称のみによらず、①職務内容、権限および責任に照らし、労務管理を含め、企業全体の事業経営にどのように関与しているか②その勤務態様が労働時間等に對する規制になじまないものであるか③給与（基本給、役付手当等）および一時金において、管理監督者にふさわしい待遇がなされているか否に照らし実態に即して判断されることになる（厚生労働省の行政解釈に基づくもの。昭和二年九月一三日発基一七号、昭和六三年三月一四日基発一五〇号）。

この三点に着目した選択肢で、どのような点が「問題視」されているかを複数回答で尋ねたところ、もっとも多かったのは「管理監督者扱いだが、組織運営や採用等に関する権限・裁量が与えられていない」で、八五・四%に

のぼった。このほか「出退勤等の裁量が与えられていない」「一般社員より相応に高水準な給与等が支給されていない」は三一・三%で同率の結果となった。これら以外の「その他」では、「

図 “名ばかり管理職” 問題に関する現状



- ①時間外手当を支給していない役職者は、管理監督者の要件を満たしており問題はない
- ②時間外手当を支給していない役職者に、管理監督者の要件を満たしていない者がおり、問題視している
- ③問題の有無がまだ確認できていない
- ④その他

「名ばかり管理職」の解消に向けた取り組み予定について尋ねたところ、「問題なし」とする企業も少なくないため、回答社数は一〇三社にとどまったが、内訳をみると、「見直し要否について検討中」が五六・三%で過半数をしめた。以下、「すでに見直しを行った」や「見直しを行う予定」とする企業は一七・一八%程度にとどまっている。ちなみに、今後予定または検討中の見直し内容として記入があった中では、「一部の役職者を労働時間管理（時間外手当支給）の対象に変更」という例がもっとも多く、このほか、「一般社員との水準逆転を是正するため年収（賞与）を引き上げ」「管理職・非管理職の定義を明確にし、これに従って実務上の職務範囲を決定」「適用可能な範囲で専門業務型裁量労働制の導入を検討」といった回答があった。

（調査・解析部）