

週刊 企業経営

MAGAZINE



WEBマガジン

発行 税理士法人優和

1

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2013年2月22日号

3月発表の中国・アジア指標:

中国では景気指標に陰りが見えるか、

アジアではインド・インドネシア・韓国の物価に注目

経済・金融フラッシュ 2013年2月21日号

マレーシア 10-12 月期GDP:

前年同期比+6.4%~高成長を達成、今後は選挙戦にも注目

2

経営TOPICS

統計調査資料

賃金構造基本統計調査(全国)結果の概要

3

経営情報レポート

働き方の工夫で人件費を圧縮させる

再雇用社員の賃金決定ポイント

4

経営データベース

ジャンル:労務管理 サブジャンル:名ばかり管理職

「名ばかり管理職」に対する行政指導の実例

「名ばかり管理職」への緊急対応策

3月発表の中国・アジア指標： 中国では景気指標に陰りが見えるか、 アジアではインド・インドネシア・韓国の物価 に注目

要旨

1 中国経済は、昨年10-12月期の経済成長率が前年同期比7.9%増と2年ぶりに前四半期の伸びを上回るなど景気回復の動きがでてきた。但し、製造業PMIが好不調の境界となる50を少し超えたところで足踏みするなど回復の勢いには陰りもあり、3月に発表される景気指標は、全般的に回復の息切れを感じさせるものが多くなると予想する。また、消費者物価は再び上昇率が高まる可能性が高い。

2 3月はインドの卸売物価指数（WPI）に注目したい。足もとでは1月のWPI上昇率が前年同月比+6.6%と7%を割る水準まで低下、2月もこの傾向が続くと

見ている。そのため、金融緩和の余地をさぐる中央銀行は追加利下げに踏み切ると予想している。

3 また、インドネシアと韓国の物価も注目される。韓国はインフレ率が低水準で推移し、利下げ余地があることが再確認されるだろう。低インフレに加えて、ウォン高圧力が強くなるようであれば、利下げの可能性が高まると見ている。一方、インドネシアでは電気料金の引き上げや賃金の上昇によってインフレ率はやや高めになるだろう。ルピア安に見舞われている同国では、中央銀行がどれだけ将来の利上げに言及してくるのかが注目される。

【中国】

発表 予定日	経済指標		当研究所の予測値		前回	
				対象期		対象期
3月8日	貿易収支	(百万ドル)	-13,171	2013年2月	29,146	2013年1月
		輸出総額	6.4%	2013年2月	25.0%	2013年1月
		輸入総額	-7.9%	2013年2月	28.8%	2013年1月
3月9日	工業生産(規模以上、付加価値ベース)	(前年同月比)	10.3%	2013年1-2月期	10.3%	2012年12月
3月9日	小売売上高	(前年同月比)	15.0%	2013年1-2月期	15.2%	2012年12月
3月9日	固定資産投資(除く農家の投資)	(前年同期比)	20.4%	2013年1-2月期	20.6%	2012年1-12月期
3月9日	消費者物価指数	(前年同月比)	2.9%	2013年2月	2.0%	2013年1月

【インド、ASEAN、韓国、台湾】

3月1日	韓国:消費者物価指数	(前年同月比)	1.7%	2013年2月	1.5%	2013年1月
	インドネシア:消費者物価指数	(前年同月比)	4.6%	2013年2月	4.6%	2013年1月
	タイ:消費者物価指数	(前年同月比)	3.5%	2013年2月	3.4%	2013年1月
3月5日	台湾:消費者物価指数	(前年同月比)	2.3%	2013年2月	1.1%	2013年1月
	フィリピン:消費者物価指数	(前年同月比)	3.3%	2013年2月	3.0%	2013年1月
3月14日	インド:卸売物価指数	(前年同月比)	6.5%	2013年2月	6.6%	2013年1月
3月20日	マレーシア:消費者物価指数	(前年同月比)	1.4%	2013年2月	1.3%	2013年1月

(注) 発表日が変更になる可能性もある

マレーシア10-12月期GDP: 前年同期比+6.4%

～高成長を達成、今後は選挙戦にも注目

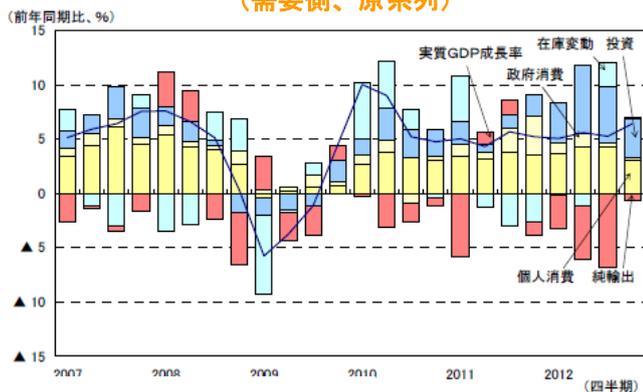
要旨

1 現状:高成長を達成、ただし、見た目よりは強くない

マレーシア統計庁(DOSM)は2月20日に2012年10-12月期の国内総生産(GDP)を公表した。実質GDP成長率は前年同期比(原系列)で6.4%の増加となり、7-9月期の前年同期比+5.3%より大幅に加速、2010年4-6月期以来の6%を超える成長率を記録した。結果として、2012年通年では+5.6%の成長を達成し、2012年の+5.1%を大きく上回った。

成長率の内訳を需要項目別に見ると、純輸出のマイナス寄与が大幅に縮小したことが10-12月期の成長率を押し上げていることが分かる。

マレーシアの実質GDP成長率
(需要側、原系列)



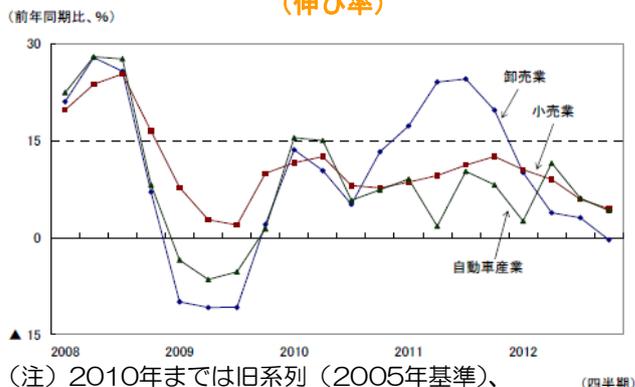
供給側では、10-12月期は建設業が前年同期比+18.1%と7-9月期(同+18.3%)に続き2期連続の2桁成長を達成し、好調さを維持している。

また10-12月期は製造業が前年同期比+5.8%となり、7-9月期(同+3.3%)から持ち直したことで、鉱業が同+4.3%と7-9月期(▲1.2%)からプラス成長に転じたことが成長を押し上げた。

2 今後は選挙戦にも注目

今までマレーシアは低迷する外需を高い内需によって支えてきたが、そのうち個人消費については息切れしている。2011年後半以降、個人消費は政府の補助金政策などに支えられ、7-8%台の高い伸び率で推移していたが、2012年10-12月期は6%前半まで落ち込んだ。今年も下院の任期満了を4月に控え、国民に歓迎されやすいバラマキ型の予算を組んでいるものの、前年同期の消費がすでに活発化していたこともあり、成長が加速しにくくなっている。

マレーシアの流通・販売業売上高
(伸び率)



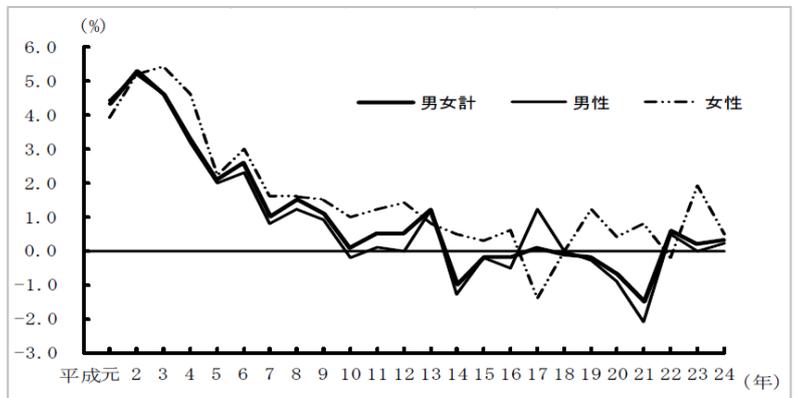
賃金構造基本統計調査(全国) 結果の概要

一般労働者の賃金

1 賃金の推移

賃金は、男女計297.7千円(年齢41.7歳、勤続11.8年)、男性329.0千円(年齢42.5歳、勤続13.2年)、女性233.1千円(年齢40.0歳、勤続8.9年)となっており、前年と比べると、男女計では0.3%、男性では0.2%、女性では0.5%それぞれ上昇している。

性別賃金の対前年増減率の推移



2 性別にみた賃金

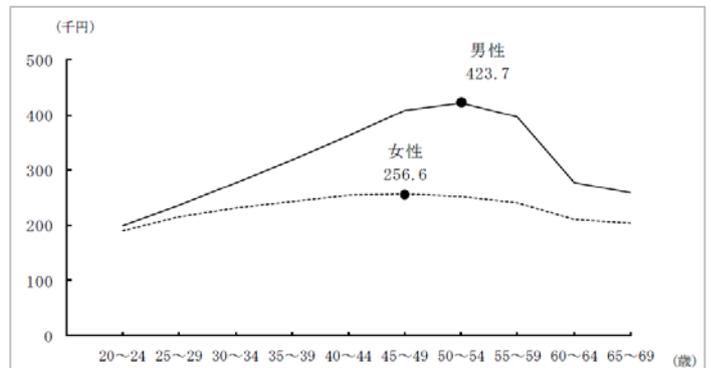
性別に賃金カーブ*をみると、男性では、年齢階級が高くなるとともに賃金も上昇し、50～54歳で423.7千円(20～24歳の賃金を100とすると211)と賃金がピークとなり、その後下降している。女性では、45～49歳の256.6千円(同135)がピークとなっているが、男性に比べ、賃金カーブは緩やかとなっている。

*賃金カーブとは、年齢(階級)とともに変化する賃金額の状況をグラフで表したものをいう。以下同じ。

性、年齢階級別賃金

年齢階級	男性			女性		
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳 =100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳 =100)
年齢計	329.0	0.2	164	233.1	0.5	122
20～24歳	200.5	-0.1	100	190.5	-0.1	100
25～29	237.1	-0.6	118	216.7	0.8	114
30～34	278.3	0.2	139	232.7	-0.2	122
35～39	319.6	-0.1	159	244.2	-1.3	128
40～44	363.3	-1.3	181	254.9	0.3	134
45～49	408.1	-0.7	204	256.6	1.3	135
50～54	423.7	1.4	211	252.7	0.3	133
55～59	398.7	2.0	199	240.4	0.5	126
60～64	278.1	-1.2	139	211.3	3.0	111
65～69	260.7	1.2	130	205.6	3.8	108
年齢(歳)	42.5			40.0		
勤続年数(年)	13.2			8.9		

性、年齢階級別賃金、対前年増減率及び年齢階級間賃金格差



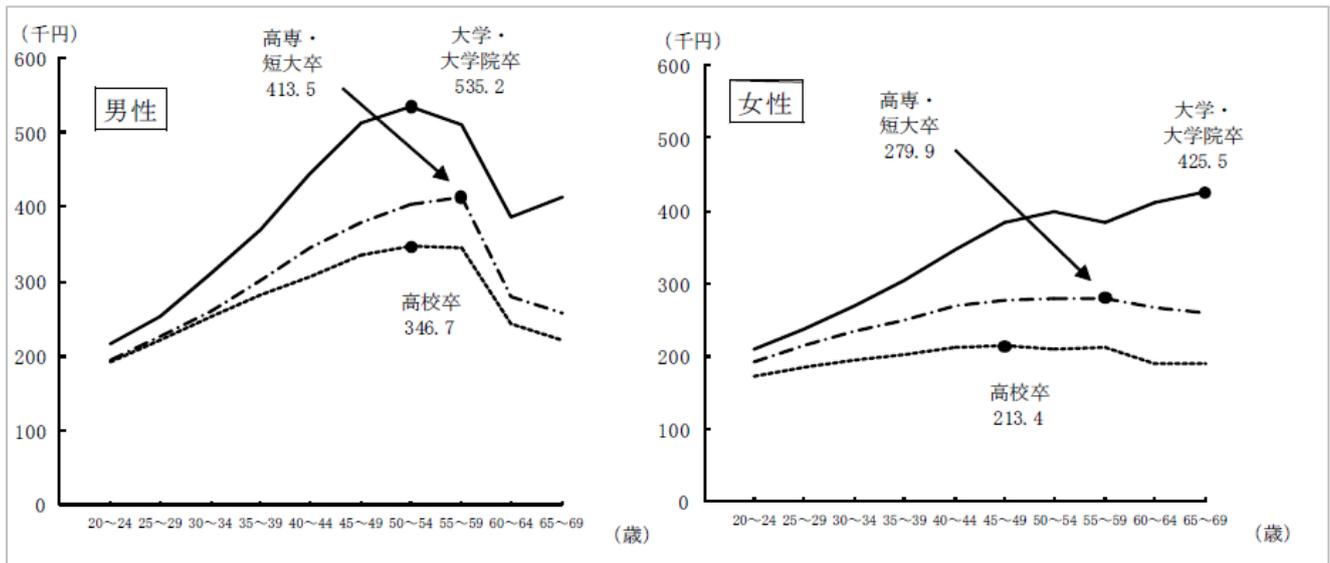
注：線上の●印は賃金ピークを示す。以下同じ。

注：年齢計には、上掲の年齢階級に限らず、すべての年齢の者を含む。以下同じ。

3 学歴別にみた賃金

学歴別に賃金をみると、男性では、大学・大学院卒が398.6千円（前年比0.2%減）、高専・短大卒が303.8千円（同0.9%増）、高校卒が285.7千円（同0.2%減）となっており、高専・短大卒が前年を上回っている。女性では、大学・大学院卒が282.7千円（同0.2%減）、高専・短大卒が246.3千円（同0.4%増）、高校卒が200.4千円（同0.4%増）となっており、高専・短大卒及び高校卒が前年を上回っている。学歴別に賃金がピークとなる年齢階級をみると、男性では、大学・大学院卒及び高校卒で50～54歳、高専・短大卒で55～59歳、女性では、大学・大学院卒で65～69歳、高専・短大卒で55～59歳、高校卒で45～49歳となっている。学歴別に賃金カーブをみると、男女いずれも大学・大学院卒の賃金カーブが急になっている。

学歴、性、年齢階級別賃金



学歴、性、年齢階級別賃金、対前年増減率及び年齢階級間賃金格差

性、年齢階級	大学・大学院卒			高専・短大卒			高校卒		
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳 =100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳 =100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳 =100)
男性									
年齢計	398.6	-0.2	183	303.8	0.9	156	285.7	-0.2	149
20～24歳	217.3	-1.7	100	195.1	-0.4	100	192.3	0.8	100
25～29	253.8	-1.4	117	225.9	-0.4	116	220.5	0.8	115
30～34	310.0	-0.9	143	261.0	0.3	134	252.0	1.1	131
35～39	369.9	-1.1	170	300.8	-0.0	154	282.4	-0.2	147
40～44	444.3	-2.6	204	346.0	0.1	177	307.3	-0.2	160
45～49	513.6	-0.9	236	378.2	-2.4	194	334.2	-1.4	174
50～54	535.2	0.5	246	402.4	-1.6	206	346.7	0.8	180
55～59	511.7	1.7	235	413.5	-0.1	212	346.2	0.4	180
60～64	385.3	-5.4	177	279.2	-2.1	143	243.3	-0.5	127
65～69	414.3	0.4	191	257.8	-10.5	132	220.1	-0.3	114
年齢(歳)	41.1			39.1			43.4		
勤続年数(年)	12.8			11.7			13.7		
女性									
年齢計	282.7	-0.2	134	246.3	0.4	128	200.4	0.4	117
20～24歳	210.2	-1.1	100	193.1	-0.3	100	171.7	1.3	100
25～29	237.2	0.7	113	215.0	0.4	111	184.0	1.0	107
30～34	269.1	-2.5	128	233.5	1.1	121	195.1	1.1	114
35～39	304.8	-3.0	145	249.5	-0.6	129	203.3	-2.5	118
40～44	346.4	-5.0	165	269.1	0.9	139	211.2	0.5	123
45～49	382.9	2.6	182	277.3	-0.4	144	213.4	0.9	124
50～54	399.1	4.9	190	279.4	-2.0	145	209.7	-1.0	122
55～59	383.7	-1.3	183	279.9	-3.0	145	212.0	0.2	123
60～64	411.4	3.2	196	267.4	2.8	138	188.5	2.4	110
65～69	425.5	-4.9	202	258.4	1.7	134	189.6	2.0	110
年齢(歳)	34.4			38.8			43.4		
勤続年数(年)	6.6			8.9			9.8		

4 企業規模別にみた賃金

企業規模別に賃金をみると、男性では、大企業が380.6千円（前年比1.4%減）、中企業が316.5千円（同0.1%増）、小企業が282.2千円（同0.1%減）、女性では、大企業が258.1千円（同1.8%減）、中企業が231.7千円（同0.3%増）、小企業が210.2千円（同1.0%増）となっており、男性は中企業が前年を上回り、女性は中企業及び小企業において前年を上回っている。また、大企業の賃金を100とすると、中企業の賃金は、男性で83（前年82）、女性で90（同88）、小企業の賃金は、男性で74（同73）、女性で81（同79）となっている。

賃金がピークとなる年齢階級を企業規模別にみると、男性では、大企業及び中企業において50～54歳で、大企業513.7千円（20～24歳の賃金を100とすると248）、中企業403.7千円（同202）、小企業が55～59歳で326.1千円（同170）となっている。女性では、大企業が50～54歳で299.1千円（同146）、中企業が40～44歳で255.3千円（同134）で、小企業が45～49歳で230.2千円（同131）となっており、男性に比べ賃金カーブが緩やかとなっている。

企業規模、性、年齢階級別賃金、対前年増減率、企業規模間賃金格差及び年齢階級間賃金格差

性、 年齢階級	大企業				中企業				小企業				
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金格差		賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金格差		賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金格差		
			企業規模 間賃金格差 (大企業=100)	年齢階級 間賃金格差 (20～24 歳=100)			企業規模 間賃金格差 (大企業=100)	年齢階級 間賃金格差 (20～24 歳=100)			企業規模 間賃金格差 (大企業=100)	年齢階級 間賃金格差 (20～24 歳=100)	
男性	年齢計	380.6	-1.4	100	184	316.5	0.1	83 (82)	158	282.2	-0.1	74 (73)	147
	20～24歳	207.4	-2.4	100	100	200.0	0.9	96 (93)	100	191.4	1.6	92 (89)	100
	25～29	253.4	-1.5	100	122	230.4	-1.6	91 (91)	115	223.1	0.9	88 (86)	117
	30～34	303.4	-2.0	100	146	268.8	-0.3	89 (87)	134	260.9	2.0	86 (83)	136
	35～39	356.3	-2.2	100	172	310.6	0.5	87 (85)	155	287.1	0.2	81 (79)	150
	40～44	422.6	-3.1	100	204	345.6	-1.5	82 (80)	173	306.0	-0.9	72 (71)	160
	45～49	481.0	-3.4	100	232	389.3	0.0	81 (78)	195	322.3	-1.2	67 (66)	168
	50～54	513.7	0.7	100	248	403.7	-0.7	79 (80)	202	323.4	-1.2	63 (64)	169
	55～59	472.8	1.3	100	228	389.0	-0.2	82 (84)	195	326.1	1.3	69 (69)	170
	60～64	295.9	-5.6	100	143	280.0	-1.0	95 (90)	140	264.9	0.4	90 (84)	138
	65～69	314.6	-12.5	100	152	270.1	6.6	86 (70)	135	243.5	1.1	77 (67)	127
年齢(歳)	41.8				42.2				43.8				
勤続年数(年)	15.7				12.5				11.0				
女性	年齢計	258.1	-1.8	100	126	231.7	0.3	90 (88)	122	210.2	1.0	81 (79)	120
	20～24歳	205.3	-1.3	100	100	190.6	-0.9	93 (93)	100	175.4	1.2	85 (83)	100
	25～29	232.3	-1.1	100	113	214.8	0.4	92 (91)	113	198.0	1.6	85 (83)	113
	30～34	250.9	-1.8	100	122	233.2	-0.3	93 (92)	122	209.6	-0.5	84 (82)	119
	35～39	264.6	-3.2	100	129	245.4	-1.8	93 (91)	129	220.3	0.1	83 (81)	126
	40～44	283.7	-3.9	100	138	255.3	1.1	90 (86)	134	221.1	1.5	78 (74)	126
	45～49	295.9	-1.8	100	144	249.7	1.2	84 (82)	131	230.2	2.4	78 (75)	131
	50～54	299.1	0.5	100	146	246.0	-2.0	82 (84)	129	226.1	0.9	76 (75)	129
	55～59	274.8	-3.1	100	134	238.3	1.0	87 (83)	125	217.8	-0.3	79 (77)	124
	60～64	241.4	3.5	100	118	209.7	1.3	87 (89)	110	198.1	3.2	82 (82)	113
	65～69	250.8	-1.1	100	122	200.9	4.1	80 (76)	105	193.7	2.9	77 (74)	110
年齢(歳)	38.5				40.2				41.4				
勤続年数(年)	9.7				8.5				8.6				

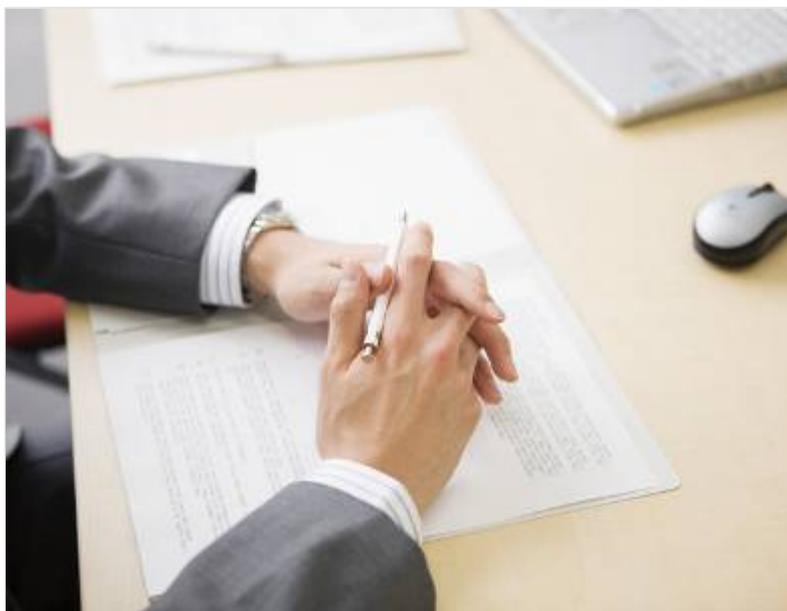
注：（ ）内は、平成23年の数値である。

働き方の工夫で人件費を圧縮させる

再雇用社員の賃金決定ポイント

ポイント

- 1 雇用延長した社員の人件費圧縮は会社の急務
- 2 2つの公的給付の仕組み
- 3 雇用延長者の最適賃金の決定方法



<参考文献>

- 「60代社員の手取りを下げずに人件費を下げる方法教えます」 佐藤敦 九天社
- 「わかる定年前後の手続きのすべて」 中尾幸村／中尾孝子 新星出版社
- 「スタッフアドバイザー 2009年4月号」 税務研究会

1 雇用延長した社員の人件費圧縮は会社の急務

■ 65歳までの雇用延長が義務化

これまで、高年齢雇用安定法では、65歳未満の定年制をとる事業主に対して、65歳までの安定した雇用確保措置を講ずる「努力義務」を定めていました。平成18年4月1日の改正

平成22年4月1日～ 平成25年3月31日	64歳
平成25年4月1日～	65歳

により、65歳までの雇用確保措置を講ずることが「義務」づけられました。つまり、60歳の定年年齢に到達しても、社員本人が「会社に残りたい」と申し出た場合、会社はそれを拒否できないことになりました。今回の法改正では、65歳まで、段階的に雇用延長の義務年齢が引き上げられます。

また、事業主は、次の4つの雇用確保措置の中から、自社にあったものを1つ選ばなければなりません。

■ 雇用延長措置の特徴

雇用延長措置		特徴
定年の廃止		定年そのものを廃止、本人が希望すればいつまでも働き続けることができる
定年年齢の引き上げ		定年年齢を65歳または法定義務年齢まで引き上げる
継続雇用制度	勤務延長制度	60歳で正社員としての雇用契約を終了させずに、正社員のまま雇用を継続する
	再雇用制度	60歳で一度定年退社し、新たに嘱託社員等の有期雇用契約を結び

■ 60歳以上の社員だけが持つ大きな特徴を利用する

「賃金を下げても、社員の手取額は下げない」とは、大変矛盾した表現です。なぜなら、賃金が下がれば、同時に社員の手取りも必ず下がる関係にあるからです。しかし、60歳以上の社員については、賃金が下がっても必ずしも手取りが下がるとは限りません。その理由は、60歳以上の社員には、通常の社員にはない特徴を持っているからです。それは次の3つの要素です。

- ① 一度雇用契約を終了し、新たな雇用契約を結べる
- ② 賃金の減額が行いやすい
- ③ 2つの公的給付が支給される

最も重要なのは③の「2つの公的給付が支給される」という点です。60歳の社員には、新たに2つの給付が支給されます。それは、厚生年金から支給される「在職老齢年金」と雇用保険から支給される「高年齢雇用継続給付金」です。

2 2つの公的給付の仕組み

■ 在職老齢年金の計算方法

在職老齢年金とは、働きながら受け取る老齢年金のことをいいます。ただし、本来受け取れるはずの年金額をそのまま受け取るケースは少なく、60歳以降の賃金額等に応じて一部（場合によっては全部）が減額されるのが一般的です。

本来受け取れるはずの年金額は、既に決まっているので工夫のしようはありませんが、60歳以降の賃金額等は、会社が決めることができるので、それによってある程度受け取る年金額をコントロールすることができます。

在職老齢年金の計算方法は、60歳代前半と60歳代後半で計算方法が異なります。本レポートは、60歳～65歳の雇用延長がテーマですから、60歳代前半の在職老齢年金に絞って解説していきます。在職老齢年金を計算するには、次の2つの基礎数字が必要です。

■ 在職老齢年金を計算する際の基礎数字

- ① 一度雇用契約を終了し、新たな雇用契約を結べる
- ② 賃金の減額が行いやすい
- ③ 2つの公的給付が支給される

■ 高年齢雇用継続基本給付金の計算方法

高年齢雇用継続基本給付金とは、雇用保険から支給される給付金の1つで、60歳から65歳までの間に雇用保険の被保険者として会社に残る場合に、賃金が下がった分を国が補償してくれる制度です。

高年齢雇用継続基本給付金の支給要件は、次のすべてを満たすことが必要です。

■ 在職老齢年金を計算する際の基礎数字

- ① 60歳以上65歳未満の雇用保険の被保険者であること
- ② 雇用保険の被保険者期間が通算して5年以上あること

高年齢雇用継続基本給付金の計算方法は、60歳到達時賃金に対する、支払われた賃金の低下率に応じて2種類の計算式を使います。

また、それぞれの条件を満たしていれば、在職老齢年金と高年齢雇用継続基本給付金を両方受け取ることは可能です。しかし、それぞれの条件に応じた金額が全額受け取れるわけではありません。両方受け取る場合、「併給調整」が行われ、在職老齢年金から併給調整の金額が引かれて支給となります。

3 雇用延長者の最適賃金の決定方法

■ 最適賃金決定までのステップ

「賃金を下げても、社員の手取額は下げない」というのは、言い換えれば「社員の手取り額を下げずに人件費を削減する」ことです。なぜなら、賃金を下げれば人件費は必ず下がるからです。次のステップにしたがって、最適賃金を決定します。

■ A 商事) 営業部 T さんの最適賃金決定事例

ステップ 1 : 年金見込み額を調べる

- 60 歳から支給される報酬比例部分 : 月額 100,000 円
- 63 歳から支給される定額部分 : 月額 65,000 円
- 加給年金 : 月額 33,000 円

ステップ 2 : 生年月日などの社員に関するデータを集める

- 生年月日 : 昭和 21 年 4 月 10 日
- 扶養家族 : 妻 (6 歳年下)
- 過去 1 年間の賞与はなし

ステップ 3 : 複数の賃金を設定して、在職老齢年金と高年齢雇用継続基本給付金を含めた総収入額をシミュレーションする

賃金設定	60 歳 到達時	A	B	C	D	E
賃金	400,000	360,000	340,000	280,000	240,000	200,000
在職老齢年金	0	10,000	20,000	50,000	70,000	90,000
併給調整	0	0	0	▲5,229	▲14,400	▲12,000
高年齢雇用継続 基本給付金	0	0	0	13,071	36,000	30,000
総収入	400,000	370,000	360,000	337,842	331,600	308,000

ステップ4：社会保険料負担と所得税を差し引き、手取り額を調べる

賃金設定	60歳 到達時	A	B	C	D	E
総収入	400,000	370,000	360,000	337,842	331,600	308,000
社会保険料計	50,716	44,532	42,058	34,636	29,688	24,740
所得税	8,920	7,200	6,500	4,610	3,430	2,170
手取り	340,364	318,268	311,442	298,596	298,482	281,090

ステップ5：賃金+会社社会保険料負担で人件費を調べる

賃金設定	60歳 到達時	A	B	C	D	E
総収入	400,000	370,000	360,000	337,842	331,600	308,000
社会保険料計	50,716	44,532	42,058	34,636	29,688	24,740
人件費負担	450,716	414,532	402,058	372,478	361,288	332,740

ステップ6：最適賃金を決定する

A商事の社長は、AからEまでの中からどのパターンを選ぶべきか悩みました。Tさんの手取り確保を第一に考えるならばAパターンを選び、会社の人件費削減を第一に考えるならばEパターンを選ぶべきところです。

社長は悩んだ末に、「中間を選ぼう」ということでした。中間とは、つまり「手取り確保と人件費削減」のバランスが最も良いものを最適賃金として選ぶということです。そうすると、CかDを選ぶこととなりますが、これは迷うことはありません。

社長が最適賃金として選んだのは、「Dパターン」です。

その理由は、Dパターンは、Cパターンより賃金額が40,000円も低い設定にもかかわらず、手取り額はほとんど変わりません。また、Dパターンは全5パターンの中でも賃金設定が2番目に低く、すなわち人件費が2番目に少なくてすみます。したがって、Dパターンが「手取り確保と人件費削減」のバランスが最も良いものであると考えられます。

経営データベース ①

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: 名ばかり管理職



「名ばかり管理職」に対する行政指導の実例

「名ばかり管理職」に対する企業への行政指導とはどのようなものでしょうか？実例を教えてください。



1 裁判例の基準

管理監督者性の判断をする多くの裁判例は、日本マクドナルド事件の判決に限らず厳格です。特に、職務権限がある程度認められても、相当程度の広い権限と裁量性が無ければ、たとえ待遇がある程度のレベルであったとしても、管理監督者性を容易に認めません。裁判で否決されると、役職手当を支給していたときは、その解釈が争点となります。つまり、当該役職手当は、割増賃金の算定基礎に入るのか、そして計算された割増賃金から既払いの定額残業代として控除できるのかということです。

また、付加金の支払いを命じる裁判例もあります。金額についてはいろいろありますが、中には割増金額と同額まで命じた裁判例もあります。

2 裁判による対応例

管理監督者性としての実態がない労働者を管理監督者と位置付けていたときには、以下のような対応を命じられます。

- ① 労働時間、休憩、休日の労基法の規制が及ぶことになり、法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えれば、割増賃金を支払わなければなりません。
- ② 役職手当を支払っていても、その手当の取扱いが問題となり、役職手当を割増賃金の算定基礎に算入しなければならず、かつ、計算された割増賃金からその役職手当分を控除することができない可能性があります。
- ③ 付加金を支払う可能性があります。

賃金債権の時効は2年なので、2年分の未払い賃金を支払わなければならなくなり、莫大な負担となります。

3 労働基準監督署による監督・是正指導

労働基準監督署が、管理監督者性について違法であると判断した場合は、是正勧告を出し、労働時間管理と時間外・休日出勤に対する割増賃金の支払いを勧告します。

しかし、この判断は実態に沿った総合判断である性質上、労働基準監督署が違法と断定して勧告するケースは少ないと予想されます。違法とまでは言えないが改善すべしと判断し、指導票を出し再検討を指導するケースがほとんどです。

経営データベース ②

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: 名ばかり管理職



「名ばかり管理職」への緊急対応策

「名ばかり管理職」問題への企業の対応策としては、どのようなものがあるのでしょうか？



1 管理職と非管理職との時間管理を明確に区分する

自己の勤務時間に関する自由裁量の有無が「管理監督者」の該当性を判断する基準の1つとされています。そこで、管理職と非管理職との間で時間管理を明確に区分するという方法があります。具体的には、以下の3点になります。

	管理職	非管理職
欠勤・遅刻・早退について	報告・届出事項とする	承認事項
賃金と労働時間	完全月給制	ノーワーク・ノーペイ
賞与と労働時間	連動しない	連動する (例：欠勤・遅刻・早退などが査定基準となる)

2 下位の職務にある者と賃金の比較

「役付者以外の一般労働者に比し、優遇措置が講じられているか否か」として、下位の職位の者との賃金比較も判断の基準の1つとされています。

特に、割増賃金を含めた月例給与において、管理職とその下位者との間で金額の逆転が生じている場合、必ず対策を講じなければなりません。具体的には以下の2点があります。

- ① 役付者にふさわしい役職手当、基本給を支給する
- ② 賞与額の支給率を見直す

3 管理職の権限の見直し

現実には部下がないなど、管理職としての実態に欠ける従業員までも管理職として扱うことは妥当ではなく、「管理監督者」に該当する管理職の権限の見直しも行うべきです。「監督権限・管理権限を有しているか否か」ということが、判断の基準になります。

ここでいう監督権限とは、部下に対して指揮命令の権限と業務命令権（例としては、時間外・休日労働命令など）を合わせたものです。

4 残業代定額払いでの対応

管理監督者としての位置付けに自信を持たなければ、残業代定額払いでの対応を検討してください。一般的に管理監督者へは、見込まれる残業時間に対する残業代を含めて、役職手当や基本給に上乗せする形として、非管理職よりも高い給与を支給しているかと思えます。