

管理職に残業代を 払わない危険性

注目トピックス

01 | 管理職に残業代を払わない危険性

「管理職には残業代を払わなくてもよい」という考えは、本当に正しいのでしょうか。本稿では、管理職の残業代についての法的根拠とリスクについて説明します。

特集

02 | 社会保険算定基礎届による

社会保険料の変更について

毎年1回、社会保険料を見直すための「算定基礎届」。その届出結果により9月から社会保険料を変更しなければならぬので注意が必要です。

03 | 採用で失敗しない質問とは

採用面接の限られた時間の中で、優秀かつ自社にマッチする人材を見抜くためには、応募者にどのような質問をすればよいのでしょうか。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | できる人の上手な残業術 (中経出版)

経営者として残業について考える時は、「できるビジネスマン」の立場に立って考えると効果的です。その際、本書を参考にされてはいかがでしょうか。ネガティブなイメージのある残業をポジティブに捉えることができる1冊です。



管理職に残業代を 払わない危険性

「管理職には残業代を払わなくてもよい」と思われがちですが、その考えは本当に正しいのでしょうか。

はじめに

労働基準法に定められた、いわゆる「管理監督者」にあたる労働者には、残業代を支払う必要はありません。この規定を基に「課長職以上には残業代を支払わない」等の運用をしている会社もありますが、そこには労使トラブルのリスクが潜んでいます。本稿では、「管理監督者」としての判断基準と、想定されるリスクについて説明します。

管理監督者に関する法的根拠

労働基準法第41条には、以下のように定められています。

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。

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 (一部省略)

管理監督者には、「週40時間」「1日8時間」などの制限や、「週1日は休日を与える義務がある」といった労働基準法の規定が適用されません。つまり、時間外労働手当や休日労働手当を支払わなくてもよいということです。

管理監督者としての判断基準

行政通達や判例によると、労基法第41条の管理監督者として認められるには以下をすべて満たす必要があります。

【1.重要な職務と権限が与えられていること】

企業の経営方針や労働条件・採用の決定に関与していて、人事権や労務管理上の指揮命令権を持つなど経営者と一体的な立場にあることが求められます。

例えば飲食店の店長の場合、アルバイト採用の人事権や店舗の統括等の責任があっても、経営方針や全体の運営に対する関与の度合いは必ずしも大きくなく、「経営者と一体的な立場」としては認められにくいでしょう。

【2.出退勤について管理を受けないこと】

管理監督者とは文字通り「従業員を管理監督する立場」なので、①タイムカードを打刻する②欠勤したら給与を控除されるなど出退勤を管理されている場合は、管理監督者として認められにくいでしょう。

【3.管理者としてふさわしい賃金が支払われていること】

役職手当などが相当に支給されており、給与総額が下位職の労働者と比べて相当に高くなければ、管理監督者としての待遇とみなされません。例えば「チーフ手当10,000円、店長手当20,000円」という程度の差異では、管理監督者としてふさわしい待遇とはみなされないでしょう。

【4.自らが生産ラインに関わらないこと】

かつて、マクドナルドの店長が「自分は管理監督者ではない」と残業代の支払いを求めた訴訟がありましたが、その際会社は500万円を超す未払い残業代を支払いました。

判断の拠り所となったものに「店長自らもハンバーガーを作っていた」ということがあります。プレイングマネージャーとして自らも営業生産活動を行っている場合は「経営者と一体的な立場」として認められないという判例です。

労使トラブルリスク

以上を踏まえると、日本の中小企業の管理職で「管理監督者」に該当する人は現在ほとんどいないでしょう。中小企業における管理職の多くは現場の第一線で働いており、長時間労働も見受けられることから、管理職の未払い残業代のリスクは大きいと言えます。

この点で、管理職に対する固定残業代導入などの対策は不可欠です。一度管理監督者への待遇など見直す必要があるのかもしれない。

社会保険算定基礎届による 社会保険料の変更について

毎年1回、社会保険料を見直すための「算定基礎届」。その届出結果により、9月から社会保険料を変更しなければなりません。

はじめに

社会保険料は、加入者（被保険者）の給与を**切りのよい数字 = 標準報酬月額**に当てはめて、標準報酬月額に保険料率を乗じて決められます。本稿では、7月に提出した「標準報酬月額算定基礎届」による保険料の変更について、ポイント別に説明します。

社会保険料の変更について

【1.標準報酬月額はどのように決定するか】

「**毎年4月、5月、6月に支払った給与**」の平均額を標準報酬の等級に当てはめて、「**その年の9月分以降**」の標準報酬月額を決めます。この平均計算による結果を報告する書類が「標準報酬月額算定基礎届」です。

【2.平均額が実態と合わない場合はどうするか】

平均計算の結果が実態に合わない場合は、算定基礎届を記入する際、実態に合わせるために調整することができます。

- 病欠や育児休業により給与が低下する
- 特別な繁忙期が4月～6月に重なり給与が増加する

上記のような理由に該当していながら単純平均で算定基礎届を提出している場合、正しく標準報酬月額が決定されていない可能性がありますので、今一度ご確認ください。

【3.標準報酬決定の結果はどのように知らされるか】

8月上旬～中旬に、年金事務所から「健康保険・厚生年金保険被保険者標準報酬決定通知書」が届きます。現状と掛け離れた標準報酬が記載されていないか、ご確認ください。

【4.新しい保険料天引き額はいくらか】

標準報酬決定通知書には保険料額は記載されていないので、会社で計算しなければなりません。次の要領で保険料天引き額を計算してください。

① 自社の保険料率を調べる

<健康保険>

全国健康保険協会であれば都道府県単位で、健康保険組合等であれば組合ごとに保険料率が定められています。今年9月に健康保険料率の変更はありませんが、念のため「協会けんぽ 都道府県支部」「健康保険組合」のホームページなどで正しい保険料率をご確認ください。

また、40歳～65歳の方は介護保険料の徴収対象となりますので、介護保険料についても併せてご確認ください。

(平成24年9月時点：1.55%)

<厚生年金保険>

平成24年9月から保険料率が下記の通り変更となりますのでお気を付け下さい。

16.412% → 16.766% (※一般の事業所の場合)

② 決定通知書の標準報酬月額に保険料率を乗じる

保険料負担は労使折半なので、天引き額は半額となります。

【5.いつの給与から天引き額を変更するか】

前述の通り「9月分」の保険料から変更となります。しかし、給与の締日や支払日は会社によって異なるため、変更のタイミングには注意が必要です。

社会保険料は、**本人負担分と会社負担分を合わせて、当月分保険料を翌月末日に**会社の口座から引き落としされます。給与計算のルール上、当月保険料を「当月給与から天引きするか」「翌月給与から天引きするか」のどちらにするか、今一度ご確認ください。

算定基礎届の保険料変更についてご質問がございましたら、お気軽に当事務所までお尋ねください。

採用で失敗しない 質問とは

採用面接の時、優秀かつ自社にマッチする人材を見抜くためには、応募者にどのような質問をすればよいのでしょうか。

はじめに

労働力人口が減少する中、企業の採用活動競争はますます激化しています。一方で、近年は応募者側も面接マニュアル等により周到的な準備をしていく傾向があります。

せっかく集めた応募者の人選を誤らないためには、面接でどのような質問をすればよいのでしょうか。本稿では、行動モデルからその人物のスキルと適性を測る「コンピテンシー面接」について取り上げます。

コンピテンシーとは

コンピテンシーとは、「**高い成果をあげる人の行動特性**」を指します。例えば下記のようなものです。

コンピテンシーの例

自己の成熟性	冷静さ、誠実さ、几帳面さ、慎重さ
変化行動・意思決定	行動志向、自立志向、柔軟志向
対人（顧客）・営業	親密性、ユーモア、第一印象度、傾聴力
組織・チームワーク	上司・先輩との関係、チーム精神の発揮
業務遂行	専門知識、革新技術、文章力、計数処理力
戦略・思考	視点の広さと深さ、アイデア思考
情報	情報の収集、情報の整理
リーダーシップ	理念・方針の共有、経営への参画

コンピテンシー面接とは

コンピテンシー面接とは、**過去の経験や実績を掘り下げて語らせることで応募者のコンピテンシーを理解し、自社が求める人材とのマッチングを図る面接手法**であり、P&G、ソニー、東京海上日動等の大手企業で導入されています。具体的には次のポイントにしたがって面接を行います。

① 自社が求める行動特性を特定する（事前準備）

コンピテンシー群から、自社で成果を出すための能力を選びます。

② 過去の実績や具体的エピソードにおける行動を掘り下げて質問する（面接）

コンピテンシー面接では、志望動機や未来に向けた意欲よりも、過去の行動を重視します。組織、プロジェクト、サークル活動などのエピソードの一つについて集中的に質問をします。

質問例：求める能力が「チーム精神の発揮」である場合

【○】コンピテンシー面接として正しい質問

- 店長として部下の育成をしたとのことですが、具体的には何をしましたか？
- 部下は何人いましたか？
- 店長にはどのようにして選ばれましたか？
- チームの不和があった時、あなたはどのように克服しましたか？

【×】コンピテンシー面接として正しくない質問

- 飲食店の店長としてどんなことを学びましたか？それを今後の仕事にどのように活かしていきたいですか？

応募者は、採用面接の場では未来に向けたアピールを誇張しがちです。一方、人間には「過去の事実を尋ねられると嘘をつきにくい」という性質があります。そのため、コンピテンシー面接により聞き出した行動パターンは、応募者の能力を判断する際、信憑性の高い材料になるでしょう。

コンピテンシー面接手法は企業規模を問わず活用できますので、中途採用面接などの場でぜひご活用下さい。

できる人の上手な残業術

安恒 理 著

単行本：222 ページ

出版：中経出版

価格：600 円 (税込)

前向きに「残業」する

残業は、さまざまな場面で発生します。もし、残業がムダな居残りであったり、自分の注意不足で発生させてしまったものの、修正のための残業であったものや、会社から押し付けられたものでは、疲れも残るものだと思います。残業ではあっても、**残業に対する考え方を改めることは、逆にライバルに差をつけるチャンス**となります。

夢をもって残業を楽しめるか

自分の目標、希望、夢に向かって行う残業であれば、集中力も高まり、疲れていても楽しめる残業になるものであり、また、自分自身を成長させる残業というものになるのです。

残業時こそ、新しいことに挑戦する

以下のような仕事を、一定の所定労働時間の中で、どの仕事を先にやり、残業時間を効率的に過ごすことができるのかを考える必要があります。

- 苦手な仕事、得意な仕事
- 処理に時間がかかる仕事、かからない仕事
- 新しい仕事、慣れた仕事

新しいことにチャレンジできるチャンスこそが「残業」だと著者は言います。自分がやらなければならない仕事を放置して、新しいことに挑戦するのはもってのほかですが、**定時で仕事を終え、その後でプラスアルファの仕事をする**のです。たとえば、新しい事業プランをたてる、既存の仕事で新しいやり方を工夫し、試行してみるなどです。残業にはそんな「冒険心」を持って臨みたいものです。

「ビフォー9」を有効活用する

始業前と残業時の1時間を比べると、「始業前の方が高い価値がある」と回答した人は、49.1%に上がり、「残業のほうが高価値」と回答した人の23.8%の2倍以上となっています。

さらに、残業時間1時間の価値を100としたときに始業前1時間の価値を換算すると、平均値は140.7で**ビフォー9の残業はアフター5の残業の1.4倍以上の価値がある**ということになります。



仕事の全体像を把握する

「今の仕事が、大きな流れの中でどんなポジションにあるか」は常に把握しておきたいものです。上司に言われる仕事をこなすだけでは、仕事の効率化も進みにくくなります。

「仕事は上司の言うとおりにやればいい」という考え方をもっている人がいます。与えられた仕事をもくもくとこなすことも、ひとつの意義があり、大切な部分もあります。とはいえ、それだけでは、仕事の効率化、新しい発見などが生まれるとは思えません。

全体像を教えてくれる上司

クライアントから依頼された仕事のコンセプトや全体のイメージを説明し、その依頼に応えるように目標を立てますが、**遠くのゴール目標のみを描くのではなく、小さな『目標』を組み立てながら最終目標をクリア**することが成果ある仕事となり、また、その過程で残業が発生したとしても積極的に取り組むことができるのです。

「強い意志」で時間管理を

だらだら仕事をし、そのまま残業に突入するというのは、決してよいものではありません。日中に済ませる仕事はできるだけ時間内に終了させ、その上で積極的に仕事をしたときに残業をすること。そのためには、**単なる仕事をこなす計画だけでなく、戦略的に仕事をする姿勢が必要**となるのです。

