

事務所通信

発行者 〒277-0831

千葉県柏市根戸 282-1 ライフズマンション北柏第 2-107

小田社会保険労務士事務所 社会保険労務士 小田一哉

Tel: 04-7140-9750 Fax: 04-7140-9755

E-mail: k-oda@estate.ocn.ne.jp

URL <http://office-oda-sr.jp/index.html>

BLOG <http://oda-office.cocolog-nifty.com/>

今月の一言（残業に思う）

「マクドナルドの店長は管理職にあたらぬ」として、東京地裁が日本マクドナルドに未払い残業代など、約 750 万円を支払うように命じました。

この判決は小売業や外食産業に大きな衝撃を与えました。ケツァー・フライングは店長の管理職扱いを見直しました。

セブンイレブンの場合でも、直営店の店長に対しては、3月1日より残業代を全額支払うよう見直しをしています。

しかし、日本マクドナルドは東京地裁の判決に対して、「就労時間に関係なく、一定の成果を求められるのが管理職」として、制度を変えるつもりはない、という姿勢を示しています。

それでは法的にみるとどうなのか？

私たちが思っている以上に「管理職」の範囲は狭いのです。しかし、日本マクドナルドだけでなく、管理職を「広い範囲」で解釈をしている企業は多く存在しています。

大手企業などは管理職になると賃金体系そのものが変わるケースが多く、管理職になって「給料が下がる」ということはあまりありません。しかし、中小企業では「管理職になると残業代がつかなくなるから、給料が減る」ということが実際に起こり得ます。

こういう問題をきっかけに、残業に関わる法的な知識をきちんと整理しておくことが大切です。今月の事務所通信にて残業に関わる法的な知識を整理してお伝えしていきます。書きたいことすべては書けませんが、足りない部分は次号でお伝えしていきます。

マクドナルドには、“100円マック”があります。100円でコーヒーが飲めるので外出したときに、待ち合わせ時間の調整のときなど、私はよく利用します。

この低価格の背景に、「店長の残業問題があるかもしれない」と考えると、何か複雑な気持ちになってしまいますね。

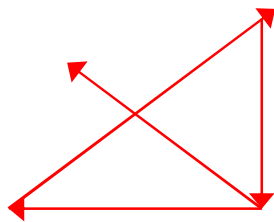
先月出題したクイズの回答です。
皆さん！ できましたか？

クイズ「思考の枠」 回答

9つの点すべてを4本の連続する直線で結んでください。ただし、次の2つの条件を守ること

【条件】

線の一方の端は必ず次の線のはじめに接触していること
線は一筆書きとし、途中でペンを紙から浮かせないこと



点の“見えない”枠にとらわれないこと！

残業に関わる法律の知識を学ぼう！

労働時間の原則（労働基準法第32条）

労働時間には次のルールがあり、これを守らないといけません。

1 週間については、40 時間を超えてはいけません

1 日については、8 時間を超えてはいけません

Q1. でも実際は1日8時間を超えることもあるし、1週間だって超えることもある。その場合はどうすればいいの？

残業や休日出勤など労働時間の例外（労働基準法36条）

次のような手続きをすると、残業や休日出勤ができます。

労働者の過半数で労働組合と協定を交わす

上記労働組合がない場合は、労働者の過半数代表者を選び、その者と協定を交わす

この協定が「労働基準法第36条」にちなんで、36協定といわれています。

Q2 .36協定を交わせば、残業は何時間でもさせていいの？

残業時間の限度時間

「何時間でもさせていい」というわけではありません。36協定を交わすときの限度の時間が設けられています。その限度時間以内で協定に残業する時間を書かなくてはなりません。

1ヵ月と1年間の限度時間を36協定で交わす場合、限度時間は次のようになります。

1ヵ月の限度時間	45時間
1年間の限度時間	360時間

要するに、1ヵ月45時間、1年360時間を超えて残業をさせてはいけませんということ。

Q3. 残業をさせた場合、残業手当を払わないといけませんけれども、一体いくら払えばいいの？

残業手当の割増率（労働基準法第37条）

労働時間の原則は1週間40時間、1日8時間です。だからその時間を超えて残業をすると、通常の賃金よりも割増して払わないといけません。割増率は次のようになっています。

残業したときの割増率	2割5分増し
休日出勤したときの割増率	3割5分増し

残業させてしまうと、それだけ会社に賃金の負担がかかってしまうということ。

Q4. 会社としても残業したときにどれくらい費用がかかるのか、知っておく必要があると思う。具体的にはどのように計算すればいいの？

続きは次号にて解説します。

～2008年3月1日より～

労働契約法が施行されます。

事業主へ、この法律施行後は、就業規則の役割がとて大切になります。社員の方への周知していない就業規則は、労働条件にならない、とされています。この機会にぜひ周知を！