

平成 20 年 10 月 3 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長

(契 印 省 略)

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  
適正化を図るための周知等に当たって留意すべき事項について

標記については、平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 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」（以下「通達」という。）等により当該店舗における労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 41 条第 2 号に規定する「監督若しくは管理の地位にあるもの」（以下「管理監督者」という。）の範囲の適正化を図るよう指示されたところである。

通達については、一部に、管理監督者の範囲について誤解を生じさせかねないとの意見があることを踏まえ、管理監督者の範囲の適正化を図るための周知及び監督指導等に当たっては、以下の点について十分留意の上懇切丁寧な説明を行い、通達の趣旨・内容が正確に理解されるよう配慮されたい。

- ① 通達は、店舗の店長等について、十分な権限、相応の待遇等が与えられていないにもかかわらず管理監督者として取り扱われるなど不適切な事案もみられることから、その範囲の適正化を図ることを目的として発出したものであること。
- ② 通達は、昭和 22 年 9 月 13 日付け発基第 17 号・昭和 63 年 3 月 14 日付け基発第 150 号（以下「基本通達」という。）で示された管理監督者についての基本的な判断基準の枠内で、店舗における特徴的な管理監督者の判断要素を整理したものであるので、基本的な判断基準を変更したり、緩めたりしたものではないこと。
- ③ 通達で示した判断要素は、監督指導において把握した管理監督者の範囲を逸脱した事例を基に管理監督者性を否定する要素を整理したものであり、これらに一つでも該当する場合には、管理監督者に該当しない可能性が大きいと考えられるものであること。

④ 通達においては、これらに該当すれば管理監督者性が否定される要素を具体的に示したものであり、これらに該当しない場合には管理監督者性が認められるという反対解釈が許されるものではないこと。これらに該当しない場合には、基本通達において示された「職務内容、責任と権限」、「勤務態様」及び「賃金等の待遇」の実態を踏まえ、労務管理について経営者と一体的な立場にあるか否かを慎重に判断すべきものであること。

なお、別添のとおり「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」に関するQ&Aを取りまとめたので、説明等に当たって参考とされたい。