

# 労働基準法における 管理監督者の範囲の適正化 のために

管理職はみんな『管理監督者』？

「管理職だから残業手当は必要ない？」……………。

よく言われることですが、会社内で管理職としての地位にある労働者でも、労働基準法上の「管理監督者」に当てはまらない場合があります。例えば、会社では「店長」を管理職と位置づけていても、実際に労働基準法上の「管理監督者」に係る判断基準からみて、十分な権限もなく、相応の待遇等も与えられていないと判断される場合には「管理監督者」には当たらず、残業手当を支払わないでよいということにはなりません。

また、「管理監督者」であっても、労働基準法により保護される労働者に変わりはなく、労働時間の規定が適用されないからといって、何時間働いても構わないということではなく、健康を害するような長時間労働をさせてはなりません。

「管理監督者」については、肩書や職位ではなく、その労働者の立場や権限を踏まえて実態から判断する必要があります。このパンフレットでは、広くとらえられがちな「管理監督者」の範囲をわかりやすく解説します。



「管理監督者」は労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいい、労働基準法で定められた労働時間、休憩、休日の制限を受けません。

「管理監督者」に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態によって判断します。

企業内で管理職とされていても、次に掲げる判断基準に基づき総合的に判断した結果、労働基準法上の「管理監督者」に該当しない場合には、労働基準法で定める労働時間等の規制を受け、時間外割増賃金や休日割増賃金の支払が必要となります。

CHECKS

- 労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な**職務内容**を有していること

労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にあり、労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有していなければ、管理監督者とは言えません。

CHECKS

- 労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な**責任と権限**を有していること

労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にあるというためには、経営者から重要な責任と権限を委ねられている必要があります。

「課長」「リーダー」といった肩書があっても、自らの裁量で行使できる権限が少なく、多くの事項について上司に決裁を仰ぐ必要があったり、上司の命令を部下に伝達するに過ぎないような者は、管理監督者とは言えません。

CHECKS

- 現実の**勤務態様**も、労働時間等の規制になじまないようなものであること

管理監督者は、時を選ばず経営上の判断や対応が要請され、労務管理においても一般労働者と異なる立場にある必要があります。労働時間について厳格な管理をされているような場合は、管理監督者とは言えません。

CHECKS

- **賃金等**について、その地位にふさわしい**待遇**がなされていること

管理監督者は、その職務の重要性から、定期給与、賞与、その他の待遇において、一般労働者と比較して相応の待遇がなされていなければなりません。



# もっと詳しく！①



## 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について

小売業、飲食業等において、いわゆるチェーン店の形態により相当数の店舗を展開して事業活動を行う企業における比較的小規模の店舗においては、店長等の少数の正社員と多数のアルバイト・パート等により運営されている実態がみられますが、この店舗の店長等については、十分な権限や相応の待遇等が与えられていないにもかかわらず労働基準法第41条第2号に規定する「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ます。

このため、このような店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素について、次のとおり示されています(平成20年9月9日基発第0909001号)。



下記の内容は、いずれも管理監督者性を否定する要素に関するものですが、これらの否定要素に当たらないものがあるからといって、直ちに管理監督者として認められるというわけではありません。

### ○ 「職務内容、責任と権限」についての判断要素

#### (1) 採用

【管理監督者性を否定する重要な要素】

店舗に所属するアルバイト・パート等の採用(人選のみを行う場合も含む。)に関する責任と権限が実質的にない場合。

#### (2) 解雇

【管理監督者性を否定する重要な要素】

店舗に所属するアルバイト・パート等の解雇に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しない場合。

#### (3) 人事考課

【管理監督者性を否定する重要な要素】

人事考課(昇給、昇格、賞与等を決定するため労働者の業務遂行能力、業務成績等を評価することを行う。)の制度がある企業において、その対象となっている部下の人事考課に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しない場合。

#### (4) 労働時間の管理

【管理監督者性を否定する重要な要素】

店舗における勤務割表の作成又は所定時間外労働の命令を行う責任と権限が実質的にない場合。

### ○ 「勤務態様」についての判断要素

#### (1) 遅刻、早退等に関する取扱い

【管理監督者性を否定する重要な要素】

遅刻、早退等により減給の制裁、人事考課での負の評価など不利益な取扱いがされる場合。

ただし、管理監督者であっても過重労働による健康障害防止や深夜業に対する割増賃金の支払の観点から労働時間の把握や管理が行われることから、これらの観点から労働時間の把握や管理を受けている場合については管理監督者性を否定する要素とはならない。

## (2)労働時間に関する裁量

【管理監督者性を否定する補強要素】

営業時間中は店舗に常駐しなければならない、あるいはアルバイト・パート等の人員が不足する場合にそれらの者の業務に自ら従事しなければならないなどにより長時間労働を余儀なくされている場合のように、実際には労働時間に関する裁量がほとんどないと認められる場合。

## (3)部下の勤務態様との相違

【管理監督者性を否定する補強要素】

管理監督者としての職務も行うが、会社から配布されたマニュアルに従った業務に従事しているなど労働時間の規制を受ける部下と同様の勤務態様が労働時間の大半を占めている場合。

# ○「賃金等の待遇」についての判断要素

## (1)基本給、役職手当等の優遇措置

【管理監督者性を否定する補強要素】

基本給、役職手当等の優遇措置が、実際の労働時間数を勘案した場合に、割増賃金の規定が適用除外となることを考慮すると十分でなく、当該労働者の保護に欠けるおそれがあると認められる場合。

## (2)支払われた賃金の総額

【管理監督者性を否定する補強要素】

一年間に支払われた賃金の総額が、勤続年数、業績、専門職種等の特別の事情がないにもかかわらず、他店舗を含めた当該企業の一般労働者の賃金総額と同程度以下である場合。

## (3)時間単価

【管理監督者性を否定する重要な要素】

実態として長時間労働を余儀なくされた結果、時間単価に換算した賃金額において、店舗に所属するアルバイト・パート等の賃金額に満たない場合。特に、当該時間単価に換算した賃金額が最低賃金額に満たない場合は、管理監督者性を否定する極めて重要な要素となる。

## ⚠️ 長時間労働は健康障害を引き起こす恐れがあります

管理監督者についても、長時間にわたる過重な労働にならないようにしてください。長時間労働となった場合には、労働安全衛生法に基づき医師による面接指導等の健康管理に係る措置が必要となる場合があります。

## ⚠️ 管理監督者であっても深夜割増賃金・年次有給休暇の特例はありません

管理監督者であっても、深夜業(22時から翌日5時まで)の割増賃金は支払う必要があります。また、年次有給休暇も一般労働者と同様に与える必要があります。

## ➡️ 労働基準法の「管理監督者」と労働組合法の「監督的地位にある労働者」とは、異なります。

例えば、人事・労務部課の上級職員などで、人事・労務に関する機密情報に接する地位にある労働者は、労働組合法では「監督的地位にある労働者」として非組合員になります。しかし、自ら労務管理を行う責任と権限を有していない、勤務時間について厳格な制限を受けている、賃金等についてふさわしい待遇がなされていないといった場合には、労働基準法の「管理監督者」には該当しません。



# もっと詳しく！②



## 金融機関における管理監督者について

金融機関における管理監督者の範囲について、次のとおり示されています。

### ○ 都市銀行等における「管理監督者」の範囲(昭和52年2月28日基発第104号の2)

1. 取締役等役員を兼務する者
2. 支店長、事務所長等事業場の長
3. 本部の部長等で経営者に直属する組織の長
4. 本部の課又はこれに準ずる組織の長
5. 大規模の支店又は事務所の部、課等の組織の長で1～4の者と銀行内において同格以上に位置づけられている者
6. 1～4と銀行内において同格以上に位置づけられている者であって、1～3の者及び5のうち1～3の者と同格以上の位置づけをされている者を補佐し、かつその職務の全部若しくは相当部分を代行若しくは代決する権限を有するもの(次長、副部長等)
7. 1～4と銀行内において同格以上に位置づけられている者であって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するもの(スタッフ)

### ○ 都市銀行等以外の金融機関における「管理監督者」の範囲(昭和52年2月28日基発第105号)

#### (1) 取締役、理事等役員を兼務する者

#### (2) 出先機関を統轄する中央機構(本部)の組織の長で、

1. 経営者に直属する部等の組織の長(部長等)
2. 相当数の出先機関を統轄するため権限分配を必要として設けられた課又はこれに準ずる組織の長(課長等)
3. 1～2と同格以上に位置づけられている者であって、1の者を補佐して、通常当該組織の業務を総括し、かつ、1の者が事故ある場合には、その職務の全部又は相当部分を代行又は代決する権限を有する者(副部長、部次長等)

#### (3) 支店、事務所等出先機関における組織の長で、

4. 支店、事務所等出先機関の長(支店長、事務所長等)
5. 大規模の支店又は事務所における部、課等の組織の長で、上記1.2.4の者と企業内において同格以上に位置づけられている者(本店営業部又は母店等における部長、課長等)
6. 4の者に直属し、下位にある役付者(支店長代理、5に該当しない支店課長等)を指揮監督して、通常支店等の業務を総括し、かつ、その者が事故ある場合にはその職務の全部又は相当部分を代行又は代決する権限を有する者であって、1.2.4と同格以上に位置づけられているもの(副支店長、支店次長等)

#### (4) スタッフ職

7. 1～4と企業内において同格以上に位置づけられている者であって、経営上の重要な事項に関する企画、立案調査等の業務を担当する者



# 管理監督者をめぐる民事裁判例



個々のケースで管理監督者に当てはまるかどうかについては、これまでいくつもの裁判例があります。ここで代表的な裁判例を紹介しますので、参考にしてください。

## レストランビュッフェ事件

(大阪地裁判決 昭和61年7月30日)

管理監督者  
×

争点: 時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: ファミリーレストランの店長

- 店長としてコック、ウェ이터等の従業員を統括し、採用にも一部関与し、店長手当の支給を受けていたが、従業員の労働条件は経営者が決定していた。
- 店舗の営業時間に拘束され、出退勤の自由はなかった。
- 店長の職務の他にコック、ウェ이터、レジ、掃除等全般に及んでいた。

## インターパシフィック事件

(大阪地裁判決 平成8年9月6日)

管理監督者  
×

争点: 時間外労働及び休日労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: ベーカリー部門及び喫茶部門の店長

- 売上金の管理、アルバイトの採用の権限がなかった。
- 勤務時間の定めがあり、毎日タイムカードに打刻していた。
- 通常の従業員としての賃金以外の手当は全く支払われていなかった。

## マハラジャ事件

(東京地裁判決 平成12年12月22日)

管理監督者  
×

争点: 時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: インド料理店の店長

- 店長としての管理業務にととまらず、店員と同様の接客及び掃除等の業務が大部分を占めていた。
- 店員の採用権限及び労働条件の決定権限がなかった。
- 店舗の営業時間に拘束されており、出退勤の際に必ずタイムカードを打刻しており、継続的に出退勤管理を受けていた。
- 月々の給与において、役職手当等の管理職の地位に応じた手当が支給されたことはなかった。

## 風月荘事件

(大阪地裁判決 平成13年3月26日)

管理監督者  
×

争点: 時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: 喫茶店及びカラオケ店の店長

- 会社の営業方針や重要事項の決定に参画する権限が認められていたわけではなく、店舗の人事権も有していなかった。
- タイムカードの打刻や勤務予定表の提出が義務付けられていた。
- 残業手当が支給されていた時期があった。日常の就労状況が査定の対象とされていた。

## アクト事件

(東京地裁判決 平成18年8月7日)

管理監督者

×

争点: 時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: 飲食店のマネージャー

○アルバイト従業員の採用等について決定権を持つ店長を補佐していたに留まり、部下の査定決定権限もなかった。

○勤務時間に裁量はなく、アルバイト従業員と同様の接客や清掃も行ってた。

○基本給は厚遇されておらず、役職手当等の諸手当も十分とはいえなかった。

## 株式会社ほるぷ事件

(東京地裁判決 平成9年8月1日)

管理監督者

×

争点: 時間外労働及び休日労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: 書籍等の訪問販売を行う支店の販売主任

○支店営業方針を決定する権限や具体的な支店の販売計画等に関して独自に同支店の各課長に対して指揮命令を行う権限をもっていなかった。

○タイムカードにより厳格な勤怠管理を受けており、自己の勤務時間について自由裁量を有していなかった。

## 育英舎事件

(札幌地裁判決 平成14年4月18日)

管理監督者

×

争点: 時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: 学習塾の営業課長

○人事管理を含めた運営に関する管理業務全般の事務を担当していたが、裁量的な権限が認められていなかった。

○出退勤について、タイムカードへの記録が求められ、他の従業員と同様に勤怠管理が行われていた。

○給与等の待遇も一般従業員と比較してそれほど高いとはいえなかった。



## 労働基準法違反で罰金刑に処せられた刑事裁判例もあります。

上記に掲げた事例は民事裁判例ですが、飲食店において、労働基準法上の「管理監督者」に該当しないにもかかわらず、店長について、社内で「管理監督者」に該当するとして労働基準法で定める時間外割増賃金や深夜割増賃金の支払を行っていなかったことについて、労働基準法第37条違反として罰金刑に処せられた刑事裁判例もあります。

## (参考)労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄)

### (労働時間)

**第32条** 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

### (休憩)

**第34条** 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少くとも45分、8時間を超える場合においては少くとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

2 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。

3 使用者は、第1項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

### (休日)

**第35条** 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも1回の休日を与えなければならない。

2 前項の規定は、4週間を通じ4日以上以上の休日を与える使用者については適用しない。

### (時間外及び休日の労働)

**第36条** 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この項において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。

2 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

3 第1項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。

4 行政官庁は、第2項の基準に関し、第1項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

### (時間外、休日及び深夜の割増賃金)

**第37条** 使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

3 使用者が、午後10時から午前5時まで(厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時まで)の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

4 第1項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

### (労働時間等に関する規定の適用除外)

**第41条** この章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、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。

一 (略)

二 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

三 (略)

**第百十九条** 次の各号の一に該当する者は、これを6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

一 (略)第32条、第34条、第35条、第36条第1項ただし書、第37条(略)の規定に違反した者

二～四 (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判断要素Q & A

(平成20年10月3日付け基監発第1003001号)



## 問1 今回の通達を発出した理由は何ですか？

今回の通達は、「名ばかり管理職」として、多店舗展開企業における小規模な店舗の店長等について、十分な権限、相応の待遇が与えられていないにもかかわらず、労働基準法上の管理監督者であるとして、長時間労働を行わせるなど不適切な事案がみられることから、こうした事態に対処し、管理監督者の範囲の適正化を図る目的で出したものです。

## 問2 今回の通達で示された判断要素は、管理監督者に係る「基本的な判断基準(昭和22年発基17号・昭和63年基発150号。以下同じ。)」を緩めているのではないですか？

今回の通達では、「基本的な判断基準」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に関する基準の枠内において、また、いわゆるチェーン展開する店舗等における店長等の実態を踏まえ、最近の裁判例も参考にして、特徴的に認められる管理監督者性を否定する要素を整理したものです。

したがって、「基本的な判断基準」を変更したり、緩めたりしたのではなく、逸脱事例を具体的に示すことで、「基本的な判断基準」が適正に運用されるようにするものです。

## 問3 今回の通達で示された否定要素に当てはまらない場合は、管理監督者であると判断されるのですか？

今回の通達で示された否定要素は、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整理したものであり、すべて管理監督者性を否定する要素です。したがって、これ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ます。

一方、こうした否定要素の性格からは、「これに該当しない場合は管理監督者性が肯定される」という反対解釈が許されるものではありません。仮に、今回の通達で示された否定要素に当てはまらない場合であっても、実態に照らし、「基本的な判断基準」に従って総合的に管理監督者性を判断し、その結果、管理監督者性が否定されることが当然あり得るものです。

## 問4 「重要な要素」と「補強要素」を区別して示した理由は何ですか？

今回の通達で示した要素は、いずれも重視すべき要素ですが、その中でも「重要な要素」は、監督指導において把握した実態を踏まえ、これらの事項すら満たされていないのであれば、管理監督者性が否定される可能性が特に大きいと考えられる逸脱事例を強調して示したものです。

(裏面につづく)



問5 今回の通達で「職務内容、責任と権限」について挙げられている要素だけでは、労務管理について経営者と一体的な立場にある重要な職務と権限を有するとは言い難いのではないですか？

➡ 「基本的な判断基準」において、管理監督者は「労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意」であるとされ、その範囲として、「労働時間等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有していることとされています。

今回の通達は、「基本的な判断基準」を前提として、その枠内で、監督指導において把握した実態を踏まえ、裁判例も参考にして、管理監督者性を否定する特徴的な判断要素を示したものであって、これに該当すれば、労務管理について経営者と一体的な立場にある重要な職務と権限を有するものとして管理監督者性が肯定される、という要素を示したものではありません。

問6 店長であればパートタイマー等の採用権限があるのは当たり前であって、判断要素にはならないのではないですか？

➡ 監督指導において把握した実態においては、店長であってもパートタイマー等の採用権限がないケースが認められたところです。

また、今回の通達の対象は、店舗の店長だけではなく、その部下であって管理監督者として取り扱われている者も対象としていますが、このような者については、パートタイマー等の採用権限がない者が多い実態にあるので、判断要素として有効に機能するものと考えています。

なお、店舗における管理監督者の判断に当たっては、裁判例においてもパートタイマー等の採用権限の有無について判断しています。

問7 今回の判断要素の中で、「時間単価に換算した賃金額が最低賃金額に満たない場合」などのあまりに低い水準を示したにすぎない判断要素は、これによって管理監督者性が否定されるものはまれであるばかりか、結果として管理監督者の範囲を広げることになるのではないですか？

➡ 今回の判断要素は、監督指導で把握した管理監督者の逸脱事例を踏まえ示したものであり、ご質問のような「基本的な判断基準」からの逸脱が特に著しく、問題であると考えられる実態も認められたため、否定要素として挙げたものです。

もちろん、実際の労働時間数に応じて時間単価に換算した賃金額が最低賃金額を上回ったとしても、管理監督者性が肯定されることにはならないのは当然のことです。(問3参照)

むしろ、「基本的な判断基準」において、管理監督者は賃金等についてその地位にふさわしい待遇がなされていること、とされており、最低賃金額に近い賃金水準である場合などには、当然これを満たさないこととなります。

問8 「賃金等の待遇」についての「アルバイト・パートの賃金額」「時間単価換算した場合の最低賃金額」などの要素は当然のことを言っているに過ぎず、むしろ補強要素として示されている「基本給、役職手当等の優遇措置」や「支払われた賃金の総額」の要素こそ重視されるべきではないですか？

➡ 今回の通達で示した要素は、いずれも管理監督者性の判断に当たって重視すべき要素であり、補強要素としているものについても、重視されるべきことには変わりはありません。(問4参照)

時間単価に換算した賃金額を比較した判断要素は、仮に賃金について何らかの優遇措置が講じられているとしても、実態として長時間労働を余儀なくされている場合には、実際の労働時間数で賃金額を割り戻すと、優遇どころか、実質的にはアルバイト・パート等の賃金額や、さらには最低賃金額にも満たないようなケースもあり、このような場合には、管理監督者性が否定されて当然と考えられることから、重要な否定要素として、特に示したものです。

ご不明な点などがありましたら、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。