

発行日：2007年3月31日

人事労務レポート

今回のテーマ

労働時間規制の適用を受けない人

< 管理職と管理監督者 >

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒181-0013 東京都三鷹市下連雀 3-27-1
三協ビル 3F
TEL：0422-49-7340 FAX：0422-49-7381
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
URL：http://www.ys-office.co.jp

「うちでは課長以上は管理職だから残業代はつけない。」よく言われることですが、これは法的に問題ないとは言いきれません。正確にいうと、残業代を支払わなくてもよいのは、労働基準法で定める「管理監督者」に該当する場合です。今回は実務でも非常に問い合わせの多い管理監督者の基準について、判例を交えながら解説していきます。

1. 労基法による労働時間規制の適用除外者

労働基準法 41 条では、法定労働時間や休憩、休日に関する規制の適用除外者として、下記の 3 種類の労働者を認めています。

農業、畜産業、養蚕業、水産業に従事する労働者

管理監督者の地位にある者、または機密の事務を取り扱う者

【機密事務取扱者】

企業の役員秘書など、経営者または管理監督者と一体をなして活動する労働者

監視または断続的労働の従事者で行政官庁の許可を受けた者

【監視・断続的労働従事者】

社員寮の管理人や役員専属の運転手など、労働密度の低い労働者

上記 ~ の労働者は、労働時間の規制から外れるため、時間外・休日割増賃金の支払義務はありません。以下、特に判断の難しい 管理監督者について説明します。

2. 管理監督者の判断基準

「部長、工場長等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」

これが管理監督者に関する定義です。これは、職務内容、権限等の実態に即して判断されるので、部長以下の役職であっても、上記の実態にあれば管理監督者といえることになります。実務上では次の 3 点がポイントとなります。

(1) 経営者と一体の立場で仕事をしていること

経営および従業員について管理的立場にある者であって、一般労働者を経営者に代わって指揮監督する者、または同等のスタッフ職の者である。

(2) 勤務時間について厳格な制限を受けていないこと

時を選ばず経営上の判断や対応を求められることがあるため、始業・終業時刻等、労働時間について厳格な拘束を受けず、自己判断によって出社、退社、休憩をとることができる。

(3) その地位にふさわしい待遇がされていること

基本給や管理職手当、賞与の支給率等で他の一般労働者と比べて優遇措置がとられ、その地位にふさわしい処遇がされている。直近下位の割増賃金が支払われる地位の者と比べて相当程度の格差がある。

3. 管理監督者を争点にした裁判例

実際の判例を通じて具体的な判断基準をみていきます。

ほるぶ事件 (東京地裁判決、平成 9 年 8 月 1 日)

対象者：書籍販売会社 (従業員数 500 人) の支店の販売主任・タイムカードにより厳格な勤怠管理を受け、勤務時間について自由裁量がなかった。

・支店長会議への出席、朝礼時に支店長からの指示事項を伝えることはあったが、支店の営業方針の決定権限や販売計画等に関して課長に対し指揮命令を行う権限がなかった。

管理監督者ではない。

レストラン「ピュッフェ」事件 (大阪地裁判決、昭和 61 年 7 月 30 日)

対象者：レストラン店長

・店長としてコック、ウェイター等の従業員を統括し、採用にも一部関与し、店長手当 (2, 3 万) の支給を受けていたが、スタッフの労働条件は会社が決定していた。

・店舗の営業時間に拘束され、出退勤の自由はなかった。

・店長職務以外にもレジ係、掃除等も行っていた。

管理監督者ではない。

医療法人徳州会事件 (大阪地裁判決、昭和 62 年 3 月 31 日)

対象者：人事課長

・課長職として責任手当、特別調整手当が支給されていた。

・看護婦の募集業務全般を行い、責任者として自己判断で求人、募集計画、出張等の行動計画を実施する権限があった。

・タイムカードを打刻していたが、実際の労働時間は自由裁量に任されていた。

管理監督者である。

4. 深夜割増賃金は支払う必要あり

深夜割増賃金 (22 時 ~ 5 時) の支払義務は残ります。

労働時間の算定が困難なため、実際、管理監督者に深夜割増賃金を別途支払っている会社は少ないです。しかし、そのまま不払いを続けると労働基準監督官より行政指導を受けることになります。現実的な対応策として、管理職手当等の中に「深夜業割増手当を含む」旨を賃金規程で定めておくことが必要です。

今月の主な労務・税務の手続き

・36 協定の更新 (有効期間が 4 月 ~ 3 月の場合)

・労働保険年度更新準備 (年度賃金集計)

コラム

< 深夜割増のほか年次有給休暇も与える必要がありますので、ご注意ください。 >

雇用環境の変化により、自己管理のもとで働く人が増えていきます。ホワイトカラーエグゼンプションの導入は今回先送りされましたが、今後、こうした働き方の変化にあわせて、労働時間規制の適用除外者の範囲も見直されていくと思います。