

## 人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

### 管理監督者の要件

＜未払い残業代請求の防止＞

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5  
ヒロビル 2F  
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763  
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
Homepage：http://www.ys-office.co.jp  
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

課長、部長等、企業は一定単位の業務統括や部下の労務管理等が求められる役職者を管理職と位置づけ、残業代の支給対象外としてきました。しかし、この「管理職」が一般の社員と変わらないとして企業に残業代の支払いが命じられるケースが増えています。今回は、管理監督者と認められるための要件について確認したいと思います。

#### 1. 管理職と管理監督者

労働基準法第41条2号では、労務管理等において経営者と一体的な立場にあり、法律で定める労働時間の枠を超えて事業活動する必要がある人(管理監督者)を労働時間規制の適用対象外としています。その結果、管理監督者には法定労働時間(1日8時間、週40時間)の規定が適用されないため、残業代の支払いも不要となっています。

多くの企業において自社の管理職は、労働基準法上の管理監督者に該当するとしてきましたが、実際は一般社員と権限や待遇面にほとんど差がなく、管理監督者には該当しないとして、「管理職」より残業代を請求されるケースが増えています。実際に裁判になったケースでは管理監督者性が否定されるケースが多数を占めています。

具体的には次の2～5に挙げる4つの要素をもとに総合的に判断されます。

#### 2. 経営事項への関与はあるか

原則として職務内容が少なくとも、ある部門全体の統括的な立場にあることが求められ、業務内容の重要度、責任の範囲、経営会議等への参加、予算作成・決裁の権限、職務執行における裁量等が判断材料となっています。

なお、経営会議の参加者に入っているとはいっても、その社員の意見が意思決定に反映されることはなく、業務の進捗報告に止まるような場合は経営事項に関与しているとはみなされません。参加の有無だけでなく、重要な経営事項の意思決定プロセスにどの程度関与しているかが問われるといえるでしょう。

#### 3. 人事・労務管理への関与はあるか

社員の採用や人事考課等の人事権をどの程度有しているか、また部下の労働時間管理等の労務管理についての程度関与しているかといった要素も裁判においてとても重視されています。

この人事・労務管理への関与については必ずしも採用や労働条件等の最終決定権限までは求められないとはいえ、その決定にどれだけ深く関与しているかがポイントになります。逆に最終決定権限がある場合でも、その対象がアルバイトだけに止まる場合は、経営者と一体的立場にあるとまではいえないとして管理監督者と認められない場合もあります。

#### 4. 出退勤の自由裁量があるか

自己の出退勤について自ら決定し得る権限があるか、会社から厳格な労働時間の管理を受けておらず、業務遂行に大幅な裁量があるかどうか管理監督者性の判断基準として挙げられます。

そのため、一般社員と同様に労働時間管理を行ったり、遅刻早退時の賃金控除や休日出勤時の休日手当支給等を行ったりすると、会社から労働時間の厳格な管理を受けていたとみなされますので注意しましょう。

なお、労働時間管理を厳格に行わないのであれば、勤怠の記録自体が不要か、というそういうわけではありません。管理監督者には時間外・休日労働の割増賃金は発生しませんが、深夜労働については適用除外とならず、割増賃金支払いが必要となります。したがって、深夜労働の有無の確認と長時間労働による健康障害防止の観点から、勤務時間の記録・把握は必要と考えられます。

#### 5. 一般社員と待遇に違いがあるか

管理職の待遇面について残業代が支給されないことを十分に補っているか、管理監督者としてふさわしい給与になっているのかもポイントとなります。その給与金額の設定については管理職以外の社員の最上位者と給与の逆転現象が生じないようにすることが求められます。最低限36協定で定める上限時間分の残業代を加えても管理職の給与が上回るような水準に設定することが必要といえます。

なお、管理監督者の賃金については、一般社員との給与総額の違いも重要ですが、「管理監督者としての対価を支払っていたか」という賃金の中身(性質)の問題も重要視されます。役職手当や管理職手当のように部下の管理的役割に対して具体的かつ客観性のある形で対価を支払う方法が考えられます。実務的にはそのような手当に深夜労働の割増賃金分を含むという規定を設ける場合もあります。

自社の管理職が本当に「管理監督者」に該当しているといえるか、この4つの条件を確認してみましょう。

#### — 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・従業員への年末調整のアナウンス、申告書類の配布
- ・冬季賞与の算定

#### ● コラム ●

現在、東京都社労士会の電子化推進部会に所属し、電子申請の利用率向上にむけて活動しています。行政手続きの電子申請利用率は年々上昇し、登記では57.8%、国税が52.7%になったものの、社会保険分野は4.2%とまだまだ低調です。社会保険関連の手続きが電子申請可能な手続き総数の3分の1を占めることから、我々の分野での電子申請利用率が日本の行政手続きの電子化にとって重要になっています。(山口)