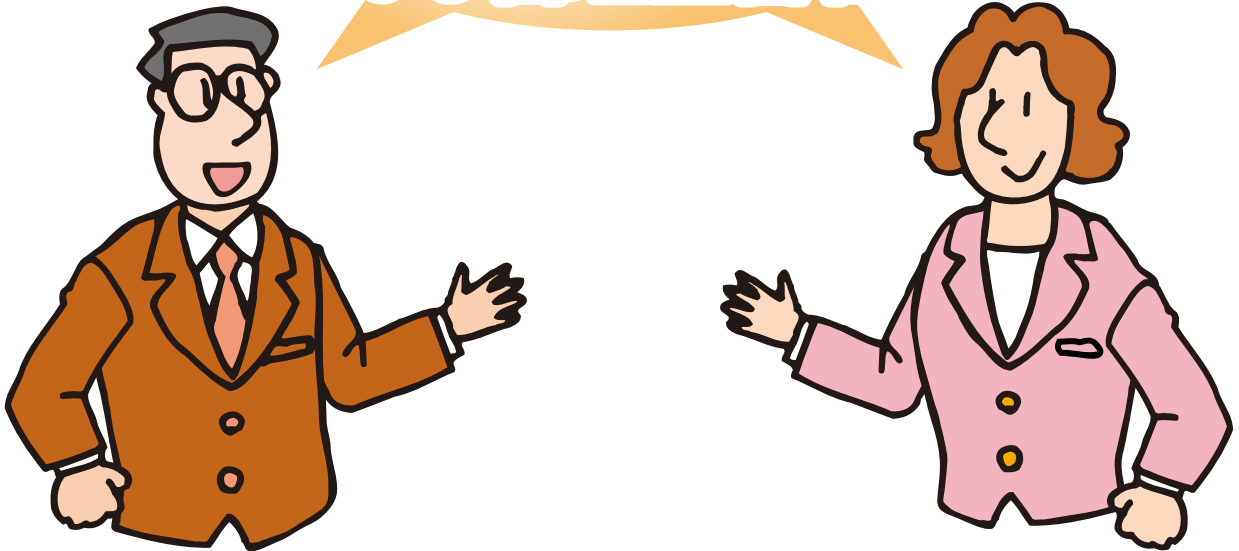


しっかりマスター

労働基準法

管理監督者編

**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社員でも、労働基準法上の「管理監督者」に当てはまらないことがあります。権限も与えられず、相応の待遇もないまま肩書きだけを「課長」にしたからといって、残業手当を支払わないでよいことにはなりません。

また、管理職であれば、何時間働いても構わないとの誤解もありますが、「管理監督者」であっても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、肩書きや職位ではなく、その社員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。このリーフレットでは、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。



東京労働局

東京労働局

管理監督者は法律上の労働時間等の制限を受けませんが、管理監督者に当てはまるかどうかは役職名ではなく、その社員の**職務内容、責任と権限、勤務態様、待遇**を踏まえて実態により判断します。

**これらにあてはまらない人は、社内で管理職とされていても
残業手当や休日出勤手当が必要です。**

- 経営者と一体的な立場で仕事をしている
- 出社、退社や勤務時間について厳格な制限を受けていない
- その地位にふさわしい待遇がなされている

経営者と一体的な立場で仕事をしている

管理監督者といっても取締役のような役員とは違い、労働者であることには変わりありません。しかし、管理監督者は経営者に代わって同じ立場で仕事をする必要があります。その重要性や特殊性から労働時間等の制限を受けません。経営者と一体的な立場で仕事をするためには、経営者から管理監督、指揮命令にかかる一定の権限を委ねられている必要があります。

一方、「課長」「リーダー」といった肩書きであっても、自らの裁量で行使できる権限が少なく、多くの事案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場合は管理監督者には含まれません。

また、営業上の理由から、セールス担当社員全員に「課長」といった肩書きをつけているケースも見られますが、権限と実態がなければ管理監督者とは言えません。

出社、退社や勤務時間について厳格な制限を受けていない

管理監督者は、時を選ばず経営上の判断や対応を求められることがあり、また労務管理においても一般の従業員と異なる立場に立つ必要があります。このような事情から、管理監督者の出退勤時間は厳密に決めることはできません。また、勤務時間の制限がない以上、出退勤時間も自らの裁量に任されていることが必要です。遅刻や早退をしたら、給料や賞与が減らされるような場合は管理監督者とは言えません。

その地位にふさわしい待遇がなされている

管理監督者はその職務の重要性から、地位、給料その他の待遇において一般社員と比較して相応の待遇がなされていることは当然といえるでしょう。

特に「スタッフ職」と呼ばれる人事、総務、企画、財務部門において経営者と一体となって判断を行うような専門職については、他の部門の管理監督者と同等の地位、給与等の待遇がなされていることが必要です。

会社によって組織や職制は様々ですから、以上の条件に当てはまるかどうか一律の基準で判断することはできません。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、これまでにいくつもの裁判例があります。ここで代表的な判例を紹介するので、参考にしてください。



管理監督者をめぐる民事裁判例

◆ 橘屋割増賃金請求事件 (大阪地裁判決 昭和40年5月22日)

争点：時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位：取締役工場長（本社工場）

- 取締役に選任されていたが、役員会に招かれず、役員報酬も受け取っていなかった
- 出退社についても一般労働者と同じ制限を受けていた
- 工場長という肩書きであったが形式的なものに過ぎず、工場の監督管理権はなかった

管理監督者



◆ 静岡銀行割増賃金等請求事件 (静岡地裁判決 昭和53年3月28日)

争点：時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位：支店長代理相当職（本部）

- 通常の就業時間に拘束されて出退勤の自由がなく、勤務時間の自由裁量権がなかった
- 人事や機密に関する事項に関与したことはなく、経営者と一体となって経営を左右するような仕事には携わっていなかった

管理監督者



◆ サンド事件 (大阪地裁判決 昭和58年7月12日)

争点：時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位：課長（生産工場）

- 工場内の人事に関与することがあっても独自の決定権はなかった
- 勤務時間の拘束を受けており、自由裁量の余地はなかった
- 会社の利益を代表して工場の事務を処理するような職務内容・裁量権限・待遇を与えられていなかった

管理監督者



◆ 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)

争点：時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位：店長（ファミリーレストラン）

- 店長としてコック、ウエイター等の従業員を統括し、採用にも一部関与し、店長手当の支給を受けていたが、社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、ウエイター、レジ、掃除等全般に及んでいたことから店舗の経営者と一体的な立場にあるとはいえない

管理監督者



◆ 医療法人徳州会事件 (大阪地裁判決 昭和62年3月31日)

争点：時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位：人事第二課長（本部）

- 看護師の募集業務において本部や各病院の人事関係職員を指揮命令する権限を与えられ、看護師の採否の決定、配置等労務管理について経営者と一体的な立場にあった
- タイムカードを刻印していたが、実際の労働時間は自由裁量に任されていた
- 時間外手当の代わりに責任手当、特別調整手当が支給されていた

管理監督者



◆ 彌栄自動車事件 (京都地裁判決 平成4年2月4日)

争点：時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位：係長補佐・係長（タクシー営業所）

- 乗務員の出勤点呼、配車、苦情や事故対応などを行っていたが、懲戒処分や示談等の最終的な権限はなかった
- 自らの業務内容、出退社時刻等について裁量権がなかった
- 会社の営業方針全般を決定する営業会議への出席を求められなかった

管理監督者



◆ 国民金融公庫事件 (東京地裁判決 平成7年9月25日)

争点：時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位：業務役 (支店)

- 関係職員の超過勤務命令について総務課長とともに支店長に具申する権限があったが、経営方針の決定や労務管理上の指揮権限について経営者と一体的な立場にあったとまではいえない
- 出退勤の管理は一般職員と同様であった

管理監督者



◆ ほるぷ事件 (東京地裁判決 平成9年8月1日)

争点：時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位：販売主任 (支店)

- 過去に営業所長を経験し支店長会議に出席することもあったが、支店営業方針の決定権限はなかった
- 支店販売課長に対する指揮命令権限をもっていたとは認められない
- タイムカードにより厳格な勤怠管理を受けていた

管理監督者



◆ キャスコ事件 (大阪地裁判決 平成12年4月28日)

争点：時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位：主任 (支店)

- 室長、班長の指揮監督下にあり、一般職位の部下はいなかった
- 出退勤は記録によって管理されていた
- 業務も室長、班長の指揮監督下で行っており、経営者と一体的な立場にある者とはいえない

管理監督者



◆ 日本コンベンションサービス事件 (大阪高裁判決 平成12年6月30日)

争点：時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位：参事、係長、係長補佐等のマネージャー職 (支店)

- 役職手当を受け、タイムカードによる打刻をしなくてもよく、それぞれの課や支店で責任者としての地位にあったが、他の従業員と同様の業務に従事していた
- 出退勤の自由はなく、時間配分が個人の裁量に任されていたとは考えられない

管理監督者



◆ 東建ジオテック事件 (東京地裁判決 平成14年3月28日)

争点：時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位：次長、課長、課長補佐、係長 (支店)

- 管理職会議で意見具申の機会はあるものの、経営方針に関する意思決定には関与していなかった
- 一般従業員と同様に勤務時間を管理され、自由裁量に委ねられていなかった

管理監督者



◆ 育英舎事件 (札幌地裁判決 平成14年4月18日)

争点：時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位：営業課長 (本部)

- 会社の営業方針等を決定する経営企画会議に参加していたが、この会議は社長への諮問機関に過ぎず、経営への参画を示すものではない
- 出退勤についてタイムカードへの記録が求められ、自己裁量の余地はなかった
- 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い

管理監督者



◆ リゾートトラスト事件 (大阪地裁判決 平成17年3月25日)

争点：時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位：係長 (支店)

- 日常的な経理事務処理を担当しており、労働時間等の規制の枠を超えて活動することが当然とされるような職務内容ではなかった
- 出勤簿と朝礼時の確認により一応の勤怠管理を受けており、自由裁量があったとは認められない
- 手当が「時間外勤務手当相当分として」支給されることが就業規則上明記されていた

管理監督者



もっと詳しく！

労働基準法では、労働時間、休憩、休日について最低限の基準が定められ、それを超えて働かせた場合は時間外割増賃金（残業手当）や休日割増賃金（休日出勤手当）などを支払わなければならないとされています。その一方で、「**監督もしくは管理の地位にある者（管理監督者）**」又は**機密の事務を取り扱う者**については、労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しない」とも定めています。これは「管理監督者には労働時間、休憩、休日について法律上の制限をしない」ということですから「残業や休日出勤をしても残業手当や休日出勤手当を支払う必要がない」ということになります。

ところが、この「管理監督者」の意味を誤解し、「役付の職員ならば残業手当は要らない」と考えているケースも見受けられます。「管理監督者」とは一般的に「**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**」という意味ですから、役付者の全てに残業手当の支払いが不要になるわけではありません。

なお、「機密の事務を取り扱う者」とは、経営者に随伴したり代理として行動・対応をする秘書など、職務が経営者等の活動と一体不可分であり、厳格な労働時間管理になじまない立場の人を指します。

金融機関における管理監督者の具体的事例

金融機関における管理監督者の範囲は通達で例示されています。それぞれの会社により組織や地位は異なりますが、管理監督者の範囲を検討する際の参考にしてください。

○都市銀行における「管理監督者」の取扱い範囲（昭和52年2月28日基発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と同格以上に位置づけられている次長、副部長等
7. 1～4と同格以上に位置づけられ、経営上の重要事項に関する企画立案業務を担当するスタッフ

○都市銀行等以外の金融機関の場合（昭和52年2月28日基発105号）

（1）本部の組織の長で

1. 取締役、理事等役員を兼務する者
2. 部長等
3. 課長等
4. 2、3と同格以上に位置づけられる副部長、副次長等

※副課長、課長補佐、課長代理等は除外

（2）支店、事務所等出先機関の長で

5. 支店長、事務所長等
6. 本店営業部又は母店等における部長、課長等
7. 2、3、5と同格以上に位置づけられる副支店長、支店次長等

※次長、支店長代理等は除外

（3）スタッフ職

8. 2～5と同格以上に位置づけられ、経営上の重要事項に関する企画立案業務を担当する者

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

多店舗展開する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）。

次の1～3の判断要素は、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ので、ご注意ください。

1. 「職務内容、責任と権限」についての判断要素

（1）採用

店舗に所属するアルバイト・パート等の採用に関する責任と権限が実質的にない場合。

【管理監督者性を否定する重要な要素】

（2）解雇

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。

【管理監督者性を否定する重要な要素】

（3）人事考課

人事考課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。

【管理監督者性を否定する重要な要素】

（4）労働時間の管理

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。

【管理監督者性を否定する重要な要素】

2. 「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

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。

【管理監督者性を否定する重要な要素】

（2）労働時間に関する裁量

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思われる場合。

【管理監督者性を否定する補強要素】

（3）部下の勤務態様との相違

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。

【管理監督者性を否定する補強要素】

3. 「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

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。

【管理監督者性を否定する補強要素】

（2）支払われた賃金の総額

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。

【管理監督者性を否定する補強要素】

（3）時間単価

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。

【管理監督者性を否定する重要な要素】

管理監督者のケーススタディー

支店長＝管理監督者とは限りません

Q 業務拡張のため支店を新設することになりました。ここでは、支店長、営業担当、事務担当の3名を配置することになっています。支店長には支店長手当を支給し、施錠や出退勤管理などの支店の管理全般を任せます。ただし、管理職としての経験を積ませるために若い社員を支店長として配置する予定なので、決裁についてはすべて本社の担当部長の権限とするつもりです。この場合、支店長は管理監督者に当てはまるでしょうか？

A 支店長は管理職として位置づけられることが一般的ですが、労働基準法上の管理監督者は社内の処遇、身分としての管理職とは必ずしも一致しません。

この支店長は、顧客など対外的には支店を代表する者としての役割を担っているといえるかもしれませんが、会社の意思決定としての権限はほとんど与えられず、本社の指示や決裁に基づき、その内容を部下に伝達する役割に過ぎません。

よって、支店長という肩書きであっても、労働基準法上の管理監督者には当てはまらないため、労働時間を把握しなければなりませんし、残業や休日出勤を行った時には残業手当や休日出勤手当を支給しなければなりません。

総務課員は全員スタッフ職？

Q 当社の総務課では、総務、人事、企画などを担当し8名の社員が配置されています。これらの社員は新製品開発、企業買収をはじめとする経営戦略、社員の人事評価など会社の機密事務も扱っていることから、経営者と一体となって仕事をしているスタッフ職として全員が管理監督者に当てはまると考えてよいでしょうか？

A 最近では、会社の組織をフラットにして命令系統を単純にする会社が増えていますが、伝統的なピラミッド型の命令系統の会社でも、それに属さず、経営者直属で高度な判断を行う「スタッフ職」と呼ばれる専門職がいます。

総務、人事、企画などの部門では経営や人事に関わる秘密事項を多く扱いますが、秘密文書の整理・入力や勤怠実績に基づき給料計算を行うだけの社員は、高度な判断を迫られたり、経営を左右するような権限を持つわけではありませんから「経営者と一体となって仕事をしている」とは言えません。所属や肩書きではなく、あくまでその社員に与えられている権限や処遇によって個別に判断する必要があります。

また、部下を持たない立場であっても、経営者から特命を受けて企業買収の交渉を行うような社員は管理監督者に含まれることもあります。この場合でも他の部門の管理監督者としての待遇と同等以上の処遇を受けていることが必要です。



深夜割増賃金・有給休暇の特例はありません
管理監督者であっても、深夜割増賃金（22時から翌日5時まで）は支払う必要があります。また、有給休暇も一般社員と同様に与える必要があります。