



APO_社労士通信

管理監督者の範囲を適正に把握していますか？

労働基準法第41条では、「監督若しくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」）に対しては労働時間・休憩・休日に関する規定を除外しています。つまり1日8時間以上、1週40時間以上勤務しても、休日に出勤しても時間外労働手当や休日勤務手当の支払をする必要が無いということです。しかし、「会社での肩書きが管理職」＝「労働基準法の管理監督者」になるとは必ずしも言い切れませんので、下記に実際の「管理監督者」の判断基準を記載します。

■管理監督者の判断基準

行政通達では、管理監督者とは経営者と一体的な立場にある者を指し、名称にとらわれず職務と職責、勤務態様その地位にふさわしい待遇がなされているかを実態に照らして判断すべきとしています。具体的には3つの判断基準に照らしていきます。

(1) 重要な職務と権限がある	経営者から人事考課・採用・労働条件の決定などの労務管理や指揮命令にかかる一定の権限を委ねられていること。
(2) 出退勤の管理を受けない	出退勤について厳格な規制を受けず、自分の勤務時間について自由裁量を有する地位にあること。
(3) 十分な賃金を受けている	給与面では職務に見合う十分な役付手当などが支払われていること。また賞与面でも一般社員に比べて優遇措置が講じられていること。

■管理監督者と深夜勤務手当

上述の判断基準を満たし管理監督者と認められる者に対しても、深夜勤務にかかる労働基準法の規定は除外されませんので、深夜勤務をした場合には深夜勤務手当を支給する必要があります。深夜勤務手当を算出するため、また長時間勤務による心身の健康阻害を防止するという使用者の安全配慮義務からも、出勤・退勤の時間は把握しておく必要があります。

■最近の動向

今年1月には大手ファーストフード店の店長は管理職にあたらぬとして未払い残業手当の支払が命じた判決がおりました。厚生労働省も今年の4月に「管理監督者の範囲の適正化について（基監発第0401001号）」を表して、正しい理解と運用を求めています。また労働者から相談が寄せられた場合には監督指導を実施するなど適正化への動きを強化しています。今後の監督署の調査では、労働者と管理監督者の線引きが正しくされているかという点を、重点的にチェックしてくることが予測されます。一度「管理職」の職務や範囲を見直し、就業規則・賃金制度の再設計など対応策を講じていきましょう。



知っておきたいミニ知識(労働基準法)

第4回 使用者とは

第4回のテーマは「使用者」。漠然としたイメージはありますが具体的にはどんな人でしょう。労働基準法では次の3つの内、いずれか1つでもあてはまる者と定義して責任の主体を明らかにしています。

- 1: 事業主⇒事業の経営主体を指し、法人であれば「法人そのもの」、個人企業では「企業主個人」を指します。
- 2: 事業の経営担当者⇒法人企業の取締役や理事、支配人など事業経営一般について権限と責任を負う人を指します。
- 3: その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をする全ての者⇒人事、給与、福利厚生などの労働条件の決定や労務管理を行う人、業務命令を下したり具体的な指揮監督を行う人を指します。

取締役でなくても実際に管理監督を行う人であれば「使用者」と定義しているのは、労働基準法が最低の労働条件を定め、遵守させるための法律なので、実際に管理監督する人にも責任を持たせ守ってもらうことが重要なためです。

ちなみに今年の4月に施行された労働契約法は労働契約を律する法律なので、上記労働基準法での使用者の1: 事業主のみを「使用者」としています。このように、同じ用語でも法律によって指し示す範囲が異なります。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 本田和子 / 望月伸恵 / 三浦俊彦 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区揚場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03 (5228) 1820 FAX 03 (5228) 1830

ホームページもご覧下さい。
<http://www.apoutsourcing.jp/>