

管理監督者等

労働基準法で定める労働時間・休憩・休日に関する規定は、①農水産業従事者、②管理監督者等、③監視・断続的労働従事者、④宿日直勤務者 のいずれかに該当する労働者については適用しません（労基法41条）。②管理監督者等とは、一般的には、部長、工場長等経営者と一体になっている者をいいます。たとえ役付者であっても、実態が伴わなければ、法的には管理監督者として認められません。

適用除外の趣旨

職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではありません。管理監督者に該当するかどうかは、当該企業における役職名（課長など）ではなく、その労働者の職務内容、責任と権限、勤務態様、待遇を踏まえて実態により判断されます。すなわち、管理職の範囲と管理監督者の範囲は、必ずしも一致しません。役付者のうち、労働時間、休憩、休日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、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立場にある者に限って適用の除外が認められるというものです。

実態に基づく判断

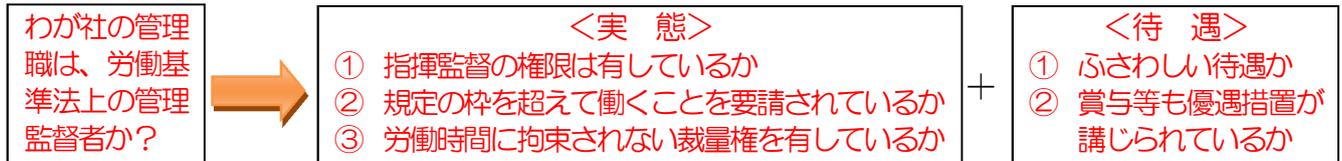
管理監督者の範囲を決めるに当たっては、資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要があります。具体的には、次の三要件すべてを満たすことが必要です。

- ① 一般労働者を使用者に代わって指揮監督する権限を有している
- ② 職務の性質上、労働時間・休憩・休日等の規定の枠を超えて働くことが要請されている
- ③ 労働時間等に拘束されず、自己の判断で自由に出社、退社、休憩を取ることができる自由裁量権を有している

待遇に対する留意

なお、管理監督者であるかの判定に当たっては、賃金等の待遇面についても無視できません。

- ① 基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているかどうか
- ② 賞与等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても一般労働者と比べ優遇措置が講じられているか、等、留意する必要があります。



管理職が管理監督者でない場合

厚生労働省は、世間一般の誤解を解消すべく、平成20年に通達（管理監督者の範囲の適正化について）を出し、「企業内の『管理職』が直ちに労働基準法上の『管理監督者』に当たらないことを明らかにした上で、上記の趣旨及び解釈例規の内容を十分に説明」してきました。さらに、「管理監督者の取扱いについて問題が認められるおそれのある事案については、適切な監督指導を実施する」として、実際に問題だと判断された事案については、相応の監督指導が実施されてきました。

したがって、管理職が上で挙げた要件を満たしていないため、労基法上の管理監督者であると主張することが困難な場合は、就業規則等で役付手当に一定時間分の時間外手当等が含まれることを明確にし、一定時間を超えて労働した場合には、別途支給する旨を規定化しておく必要があります。