

★★ 今月のテーマ ★★
「管理監督者」と「管理職」
の違いについて

発行元：保険情報サービス株式会社
〒120-0005 足立区綾瀬 3-16-4 とうしんビル
TEL03-5227-1846 FAX03-3269-3607

大手ファーストフードチェーンの店長による時間外手当の請求を認める判決がなされたことをきっかけとして、「名ばかり管理職」、「偽装管理職」と称される労働者についての報道が多く見られるようになりました。これを理解するにあたり、労働基準法(以下労基法)における「管理監督者」と企業内の呼称である「管理職」との違いを正しくとらえる必要性があります。

1. 管理監督者とは(労基法 41 条)

労基法 41 条に定める管理監督者に対しては、週 40 時間、1 日 8 時間といった制限や週 1 日の休日を与えなければならないといった労基法の規定が適用されません。つまり、管理監督者に対しては、時間外手当や休日手当を支払わなくとも良いということになります。

なお、管理監督者であっても有給や深夜労働に関する適用はありますので、有給の請求があった場合は与える必要があり、深夜勤務(午後 10 時から午前 5 時)に対しては、25%の深夜手当を支払う必要があります。

2. 管理監督者の判断基準

管理職の判断基準として、「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」と通達されています。具体的な判断にあたっては次のとおりです。

① 重要な職務と権限が与えられていること

最近の裁判例においても「企業全体の事業経営に関する重要事項にどのように関与しているか」がポイントとなっています。前述のファーストフードの判例においても、一般的に店長は、店舗の運営においては重要な職責があるものの、企業全体の経営における関与の程度から管理監督者にはあたらないとされています。

② 出退勤について管理を受けないこと

管理監督者であっても出退勤時刻の把握は必要であり、タイムカードの打刻を義務付けることは必要です。ただし、遅刻・早退の際に給与の減額や懲戒の対象としているような場合は、管理監督者とはなりません。

③ 賃金面でその地位にふさわしい待遇がなされていること

これについては、年収〇〇以上というような具体的なラインがあるわけではありません。少なくとも役職者になって支給される役職手当が、それまでの時間外手当より多い金額であることは重要です。

3. 管理職とは

管理職とは、企業組織の円滑な運営のため、経営者がその範囲について自由に決定することができます。営業の自由、人材の有効活用、企業の組織形成という目的で決定される「管理職」と労基法上の「管理監督者」が一致しないということは、当然ともいえます。

4. 企業に求められる対応

これまで多くの企業においては「管理職」である従業員に対し、割増賃金を支給してこなかったという経緯があります。多くの経営者の方の考えは、「管理職」たるもの仕事の成果、その役職に対して給与が支払われるのであって、労働時間という一般労働者と同じ基準で給与を支払うということは感覚的にもなじまないであろうと思われます。しかし、過去 2 年間分の残業代(時間外・休日・深夜手当)を管理職から請求されたという事例は、遠い報道記事だけの話ではありません。

・誰を管理監督者とするのを明確にする。中途半端な管理職は作らない。管理職に対して現在支給している役職手当は時間外手当として支給することも考えられます。

・業務内容や権限の見直しを行って管理監督者たる条件に適合させる。

このような対応が必要となってきています。

本内容の詳細は 高澤 まで