

NSRにゅーす

社会保険労務士法人NSR

大阪オフィス tel 06-6316-8858

神戸オフィス tel 078-371-5120

平成20年4月1日
厚生労働省通達

管理監督者の取扱いについて 監督指導がますます強化されます!

管理監督者とは？

- 労働基準法第41条第2号に規定する「監督もしくは管理の地位にある者」については、同法が定める労働条件の最低基準である労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外されることになっています。
- つまり、深夜業の割増賃金を除き、所定および法定労働時間を超えて労働した場合や休日に労働した場合に、割増賃金も含め時間外手当を支払わなくても法違反にはならないこととなります。
- 一般的には、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であり、労働時間、休憩及び休日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定されなければならないとされています。
- 具体的には、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、勤務態様に着目し、賃金等の待遇面についても留意しながら総合的に判断されます。

監督機関指導強化の方針

- 企業内におけるいわゆる「管理職」について、十分な権限、相応の待遇等を与えていないにもかかわらず、労基法上の「管理監督者」として取り扱っている例がみられ、管理監督者の取扱いに関して労使双方からの相談が増加していることに対処。
- 労基法上の「管理監督者」の趣旨及び解釈例規の内容について十分な周知に努めること。
- 「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、管理監督者の範囲の適正化について適切な監督指導を実施すること。

【最近の裁判例】ファーストフード店の店長は管理監督者か？

最大の争点は、店長が「管理監督者」に当たるかどうかでしたが、裁判官は大手ファーストフード店の店長が店長としての職務以外に自らシフトに入り店を運営している点や、独自のメニューを展開できない点、給与面などに触れ「経営者と一体となって経営に参画しているか」という責任の観点において、また、管理監督者として優遇されているかの観点において、どちらからも管理監督者であるとは認められない」とし、店長の訴えを認め裁判所算定の残業代と休日出勤に対して満額の約755万円の支払い命令を出しました。(平成20.1.28 東京地裁判決)

*判決までに2年を要しましたが、会社側はこれを不服として控訴。

この問題は最近特に社会的関心も高く、労使トラブルを回避するため賃金制度を含め自社の「管理監督者」の取扱いについて見直しをしていただく機会として下さい。