

管理監督者の判断基準

問 飲食業を営んでいま
す。板長には献立や仕入先
など調理に関すること全

働者です。女将の月給は
約25万円です。

先日、労務講習会があ
り、当社の板長や女将が
管理監督者に当たるので
はないかと思いましたが、
管理監督者と判断する上
で、どのようなことに気
をつけて判断すればよい
でしょうか。



般を任せています。板長
の部下は3名います。板
長の月給は約35万円です。
一方、配膳などのフロ
ア部分は女将にシフト管
理などを任せています。
女将の部下は10名おり、
そのほとんどはパート労

答 「管理監督者となれ
ば残業代を払う必要がな
い」という解釈の元で、
このような質問が署へ
よせられますので、少し
噛み砕いて説明します。

ご存知のとおり、管理
監督者に対して、労働基
準法第41条第2号の規定
があり、この条文によつ
て、監督もしくは管理の
地位にある者(管理監督
者)は労働時間、休憩、
休日に関する規定が適用
されないとなっています。

これに対し数年前から、
店長等について、十分な
権限、相応の待遇等が与
えられていないにもかか
わらず労働基準法第41条
第2号に規定する管理監
督者として取り扱い、長
時間の労働が行われ、ま
た、時間外労働に対する
割増賃金が支払われない
など不適切な事案がいま
だ見受けられるところで
す。

簡単ですが、別表に管
理監督者の判断基準に関
して取りまとめています
が、最終的には実態に即
して管理監督者と判断す
るため、ご質問のよう
に悩まれる労務担当者の方
も絶えません。
相談で最も多く誤解さ
れているのは、「管理的
立場にある労働者」と労
基法上の「管理監督者」
は同一だと解釈している

ことです。

例えば女将が勤務時間
の調整などの裁量を持つ
部分は「管理的立場にあ
る労働者」といえますが、
常に多忙のため帰るに帰
れない状態が続けば裁量
で勤務時間を調整してい
るとは言い難く、管理監
督者の立場での自由度に
基づく勤務体制とならず、
したがって「管理監督者」
については否定的な要素
となります。

次に管理監督者が適用
除外となっている趣旨を
もう一度確認しますと
「職制上の役職者のうち、
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
うな立場にあるものに限
って管理監督者として法
第41条による適用の除外
が認められている」もの
です。

管理監督者としては、
主として重要な判断基準
として、次の3つが挙げ
られます。

1、職務内容(責任と
権限の程度)

採用、解雇、人事考課、
労働時間の管理などの権
限があるか。

2、勤務態様(勤務時
間の自由度)

遅刻、早退で負の評価
など不利益な取り扱いを
されていないか。

3、待遇(賃金等の待
遇面での優遇度)

ご質問の方の板長や女
将の勤務態様や処遇につ
いて詳細は分かりません
が、ご質問からは管理監
督者と判断できる要素は
乏しいようです。詳しく
は「労働基準法における
管理監督者の範囲の適正
化のために」と題するパ
ンフレットをご覧いただ
き、管理監督者に該当す
るかよく検討していただ
き、「名ばかり管理職」
となつたばかりに、後日

(別表)

多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における 管理監督者の具体的な判断要素について

昭和22年9月13日発基第17号・昭和63年3月14日発基第150号において示された管理監督者の「職務内容、責任と権限」「勤務態様」「賃金等の待遇」について、多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗の実態を踏まえ、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を具体的に整理

	管理監督者性を否定する重要な要素	管理監督者性を否定する補強要素
職務内容、責任と権限	①アルバイト・パート等の採用について責任と権限がない ②アルバイト・パート等の解雇について職務内容に含まれず、実質的にも関与せず ③部下の人事考課について職務内容に含まれず、実質的にも関与せず ④勤務割表の作成、所定時間外労働の命令について責任と権限がない	
勤務態様	①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	①長時間労働を余儀なくされるなど、実際には労働時間に関する裁量がほとんどない ②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る
賃金等の待遇	①時間単価換算した場合にアルバイト・パート等の賃金額に満たない ②時間単価換算した場合に最低賃金額に満たない	①役職手当等の優遇措置が割増賃金が支払われないことを考慮すると十分でなく労働者の保護に欠ける ②年間の賃金総額が一般労働者と比べ同程度以下である

他の要素を含め総合的に判断

※パンフレット「労働基準法」
残業代の不払いを巡って
トラブルとならないよう
慎重に判断して下さい。

http://www.mhlw.go.jp/
は、厚生労働省のホームページより入手できます。

bunya/roundoukijun/dl/
kanri.pdf

事業主・労働者の皆さまへ

21疾病を新たに追加

労災補償の対象となる疾病の範囲を定めた職業病リストを改訂しました

愛知労働局労災補償課

労災保険制度は、労働者の業務上の事由または通勤による傷病などに対して、必要な保険給付を行うものです。この制度の補償の対象となる疾病は「職業病リスト」で定めています。「職業病リスト」は「労働基準法施行規則別表第1の2」（以下「別表第1の2」）と、これに基づく厚生労働大臣告示で構成されています。厚生労働省ではこの度、「職業病リスト」を改正し、21疾病を新たに追加しました。

(平成25年10月1日施行)

「別表第1の2」に追加された疾病

1. テレピン油にさらされる業務による皮膚疾患
2. ベリリウムにさらされる業務による肺がん
3. 1,2-ジクロロプロパンにさらされる業務による胆管がん
4. ジクロロメタンにさらされる業務による胆管がん

※ 上記以外に「厚生労働大臣告示」に17物質による症状・障害が追加されました。

詳しくは、厚生労働省ホームページに掲載している報告書をご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000035viv.html>
 厚生労働省 > 報道・広報 > 報道発表資料 > 2013年7月 > 2013年7月3日(水)掲載
 > 「労働基準法施行規則第35条専門検討会」報告書を公表