



監督署の窓

管理監督者の要件等について

労働基準法第41条に記載のある「監督若しくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」と言います）については、同法の規制の一部を適用除外するものと定められています。この管理監督者の、適用除外となる範囲と要件について説明します。

まず、法令の条文を確認すると別掲のとおりです。適用除外される範囲については、条文にあるとおりで、具体的には、労働時間（第32条）、労働時間及び休日の特例（第40条）、休憩（第34

条）、休日（第35条）の各規定は当然適用されません。また、災害等による臨時の時間外、休日労働（第33条）及び時間外及び休日の労働（第36条）並びに時間外、休日労働にかかる割増賃金（第37条）、年少者の労働時間、休日（第60条）、妊産婦の労働時間（第66条）も適用を受けられないものとされています。

ここで注意が必要なのは、深夜業にかかる割増賃金（第37条）、年少者の深夜業禁止

（第61条）、妊産婦の深夜業禁止（第66条第3項）、年次有給休暇（第39条）の規定については、適用除外にならないということです。

また、労働者の健康確保の観点で定められている、労働安全衛生法第66条の8の3に基づく、労働時間の状況の把握については、当然、適用除外の範囲に含まれていないことについてもご注意ください。

次に、要件となる「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者」については、昭和22年9月13日付け発基17号、昭和63年3月14日付け発基150号により示されています。

このうち要件について触れた部分を引用すると以下のとおりです。

○「企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する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ないこと」

○「これらの職制上の役付者のうち、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る趣旨であること」

○「管理監督者の範囲を決めるに当たっては、かかる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ること」

○「管理監督者であるかの判定に当たっては、上記のほか、賃金等の待遇についても無視し得ないものであること。この場合、定期給与である基本給、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否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があること」

このように事業場内の職位、職階のみならず、実態としてその権限、待遇についても確

認する必要があります。

また、具体的な事例に対して判断を示したものとして、金融機関に関する解釈例規があり、昭和52年2月28日付け発基104号の2で都市銀行の場合、昭和52年2月28日付け発基105号で都市銀行以外の金融機関の場合について示したものがあります。

このほかに、平成20年9月9日付け発基09090001号において、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範囲について示されています。

貴事業場におきましても、法令通達に照らし、管理監督者の範囲等について適正に運用してください。

これらの内容について、詳しくは厚生労働省の作成しているパンフレットをご確認ください。以下のQRコードからご覧いただけます。



厚生労働省ホームページ「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」

別掲

【労働基準法 第41条】

この章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

第2号 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者（第1号、第3号略）