

住友商事グループ各社
社長・人事ご担当者様

住商アドミサービス株式会社

国内グループ会社 管理職の取扱いに関する注意喚起

企業の人的組織構成上、管理職をどのように位置づけるかは重要な経営課題の 1 つですが、昨今、国内グループ会社にて従業員より労働基準法上の管理監督者に当たらないとして、時間外勤務の未払賃金等支払請求がなされる事案が複数件発生しております。特にキャリア採用等、人材確保の多様化が進むなかで、採用後の社内格付けによりトラブルに発展するケースも散見されており、改めて管理監督者の意義を確認すると共に、紛争化リスクを踏まえ、自社の管理職および人事制度の点検をお願いします。

記

1. 管理監督者とは

労働基準法は、「監督もしくは管理の地位にあるもの」（いわゆる「管理監督者」）について、労働時間・休憩・休日の規制の適用対象外としています。雇用契約上では「管理職」であっても、十分な権限・相応の待遇が与えられていないと「管理監督者」に当てはまらず、労働基準法で定める労働時間等の規制を受け、時間外割増賃金や休日割増賃金の支払が必要となる可能性があります（管理監督者であるかは就業規則上の資格及び職位（課長・リーダーなど）の名称にとらわれず、あくまで就労の実態に即して判断されます）。

2. 労働基準法上の管理監督者 押さえておくべきポイント

「管理監督者」は以下の要件を満たす者が当てはまるとされています。（プレイングマネージャーとして自ら指揮命令を受けて行う業務が大半を占める場合、管理監督者性が否定される可能性が高くなります。）

(1) 求められる役割

管理監督者は、企業としての重要な組織単位の責任を負い、組織全体の統括的な立場として、監督権限または管理権限を有している必要があります。具体的には、以下①②いずれかを担っていることが、管理監督者の役割として求められます。

- ① 「監督」とは、労務指揮権及び業務命令権を指します。
 - ・組織メンバーに対して、行うべき労働の内容・順序・時間配分など具体的な指揮命令を行っていること。
 - ・業務遂行にあたって部下へ時間外労働・休日労働を命令する立場にあること。
 - ・部下に対する指導監督、勤務態度不良や企業秩序違反行為に対する改善指導を行うこと。
 - ・部下のラインマネジメント(労働時間管理・健康管理)を行うこと。
- ② 「管理」とは、企業組織における労働者の地位の変動や処遇に関する使用者の決定権限を指します。
採用・配置・異動・昇進・昇格・降格・休職・解雇などの人事権を持つ立場であること。

(2) 勤務態様

管理監督者は課せられる責任を踏まえ、労務管理についても一般労働者と異なる立場にある必要があります。具体的には以下のとおりです。

- ・自己の裁量において仕事をすすめ、出退勤についても自己管理できる権限を有しており、遅刻、早退等の勤怠実績に対し、就業規則上の制裁規程の適用がないこと、または、昇給・昇格・賞与等の査定要素とされる等の不利益取扱いがなされていないこと。
- ・自己の業務遂行の内容ではなく、部下の監督という「他人の業務」によっても労働時間が決定される場合があること。

(3) 賃金待遇

一般従業員と比べ、その地位と権限にふさわしい賃金上の処遇を与えられていることが必要です。管理監督者でない下位職位の残業代含む平均年収を下回る(上回っても月数万程度など)場合は、管理監督者に対する待遇として不十分と見做される可能性が高くなります。

ご参考：厚生労働省リーフレット「[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](#)」

以 上