

住友商事グループ各社
人事責任者・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、直近で、国内グループ会社において、従業員から「労働基準法上の管理監督者に該当しない」として、時間外勤務手当等の未払賃金の支払いを求められる事案が複数発生しています。特に、キャリア採用の拡大など人材確保の手法が多様化するなか、採用後の役職や格付けを巡ってトラブルに発展するケースも見受けられます。

こうした状況を踏まえ、改めて下記記載の要件・意義をご確認頂くとともに、紛争リスク回避の観点から、自社の管理職運用や人事制度の点検をお願いいたします。特に、住友商事の制度を参照して導入した人事制度としている場合はご注意ください。また、点検の結果、疑問等が生じた場合は住商アドミサービスにご相談ください。

なお、この件にかかわらず、労働基準監督署による臨検を受けた場合は、「即一報」事態に該当しますので、主管組織に速やかに報告いただくとともに、住商アドミサービスへのご相談をお願いいたします。

記

1. 管理監督者制度の趣旨

労働基準法上、労働者には労働時間・休憩・休日に関する規制が適用され、時間外労働や休日労働に対しては割増賃金を支払うことが原則とされています。一方で、監督もしくは管理の地位にある者（法律上定義されている用語ではありませんが、いわゆる「管理監督者」のことを指します。以下「管理監督者」といいます。）は例外として労働時間等の規制の適用対象外とされています。もっとも、管理監督者であるかどうかは、役職名や就業規則上の資格のみで判断されるのではなく、職務内容、権限、責任、勤務実態および処遇等を踏まえ、労働時間規制の適用を除外しても制度趣旨に反しない実態を備えているかという観点から判断されます。そのため、形式上は管理職であっても、十分な権限や相応の待遇が認められない場合には管理監督者には該当せず、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。

2. 労働基準法上の管理監督者 該当性判断における留意点

「管理監督者」と認められるためには、以下の要件を満たしている必要があります。なお、部下の管理・監督業務よりも、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実務の割合が高い場合は、管理監督者性が否定されるリスクが高くなります。そのため、役職名だけで判断するのではなく、実際の職務内容や権限、勤務実態等を踏まえて総合的に判断する必要があります。

(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、労務指揮及び業務命令を行うことを指します。(狭義の労務管理)

- ・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、労働者の地位の変動や処遇に関する決定を行うことを指します。(人事管理)

採用・配置・異動・昇進・昇格・降格・休職・懲戒・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の)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。

3. 臨検時における労働基準監督署の確認ポイント

労働基準監督署による臨検では、管理監督者性の有無を判断する観点から、実際の職務内容や権限、勤務実態等について詳細な確認が行われます。なお、以下の項目は、実際に労働基準監督署が臨検先企業の従業員に実施したアンケート調査の設問を基に整理したものです。

1. あなたの業務内容について教えてください。
2. あなたの管理職としての業務内容を教えてください。
例：部下の工数管理（業務配分）、予算管理（何にどのくらいお金を使うか）
3. あなたの管理職としての業務（マネジメント業務）と、プレイヤーとしての業務比率はどのくらいですか。
例：マネジメント業務：プレイヤー業務＝●：●
4. 職務を行ううえで、あなたに責任と権限がどのようにあるのか、具体的に教えてください。
例：●●チームの業務遂行（年間の事業計画である契約件数の達成）について責任を負う。
例：●●について最終専決権限がある。
例：決められた予算内で何を買うか決めることができる。
5. 経営に関わる重要な判断に関与しますか。
例：年間予算の策定に関わる。
例：年間事業計画（目標契約件数等）の策定に関わる。
6. 月の残業時間はどのくらいですか。
7. あなたに労働時間に関する裁量がありますか。
例：フレックスタイム制の適用があり、月に働かなければならない労働時間が決まっており、それを下回って働くことはできない。
例：労働時間は厳しく管理されておらず、時には欠勤しても賃金は引かれない。
例：遅刻や早退は許可を取らなくても自由にできる。
例：残業で忙しく、労働時間に関する裁量はほとんどない。
例：休憩時間は1時間きっかりでなくともかまわない。
8. 従業員の採用にどの程度携わりますか。
例：1次面接のみ携わり、その後の採用の判断には関わらない。
例：2次面接に携わり、最終的に採用するかどうか決定する場にも参加する。
9. 従業員の配置にどの程度携わりますか。
10. 部下の人事考課にどの程度携わりますか。
例：部下の人事考課の一次評価を行う。評価を最終決定する会議には参加しない。
11. 部下の勤怠管理にどの程度携わりますか。
例：勤怠管理システムにおいて部下の労働時間を承認する。
例：部下に残業命令をする。

4. よくあるご質問

管理監督者の該当性判断については、実務上さまざまなご質問を頂きます。以下では、グループ会社から特に多く寄せられるご質問と、その考え方をご紹介します。

Q1

労基法第41条では「監督若しくは管理の地位にある者」、「機密の事務を取り扱う者」、「監視又は断続的労働に従事する者」が労働時間・休憩・休日規制の適用除外として規定されています。このうち、「監督若しくは管理の地位にある者」とは、どのような者を指すのでしょうか。

A1

労基法41条2号は、「監督若しくは管理の地位にある者」を労働時間規制の適用除外の対象としており、条文上、「監督」と「管理」は区別して規定されています。この点については、労基法制定時の国会審議(第九二回帝国議会貴族院議事速記録)やその後の行政通達(昭和63年3月14日付け基発150号)でも、「監督」は労務指揮・業務命令に関する権限、「管理」は採用・配置・昇進等の人事管理に関する権限を指すものとして整理されています。

そのため、労基法41条2号の「監督若しくは管理の地位にある者」は、監督権限又は管理権限のいずれか一方、もしくは双方を有する者を含むものと解されています。

Q2

労基法第41条では「監督若しくは管理の地位にある者」、「機密の事務を取り扱う者」、「監視又は断続的労働に従事する者」が労働時間・休憩・休日規制の適用除外として規定されています。このうち、「機密の事務を取り扱う者」とは、どのような者を指すのでしょうか。

A2

「機密の事務を取り扱う者」については、通達(昭和22年9月13日発基第17号)において、次のように規定されています。

「必ずしも秘密書類を取り扱う者を意味するものではなく、秘書その他の職務が経営者又は監督若しくは管理の地位にある者の活動と一体的不可分であって、厳格な労働時間管理になじまない者をいう」

考え方としては、職務内容や勤務形態が経営者または管理監督者と一体不可分であるかが判断のポイントになります。例えば、社長秘書として社長に随行し、スケジュールに合わせて業務を行うような場合は、会社の所定労働時間による管理になじまないことがあります。このようなケースが「機密の事務を取り扱う者」の典型例として想定されています。

Q3

労基法41条2号「監督若しくは管理の地位にある者」において、「経営者と一体的な立場」とはどのように解釈すればよいですか。

A3

労基法上の「使用者」として担当する組織や業務の範囲において、経営者に代わって監督権限または管理権限を行使できる立場にある状態にあることを指し、必ずしも企業全体の経営に関与していることを意味するものではないと考えられます。

参考文献：菅野和夫・山川隆一『労働法〔第13版〕』417頁、「裁判例をみると、管理監督者の定義に関する行政解釈のうち、『経営者と一体の立場にある者』、『事業主の経営に関する決定に参画し』については、これを企業全体の運営への関与を要すると誤解しているくらいがあった。」

Q4

労基法41条2号「監督若しくは管理の地位にある者」において、「労働時間に関する裁量」はどのように解釈すればよいですか。

A4

「労働時間に関する裁量」については、昭和22年の施行通達における「出社退社等について厳格な制限を受けない者」という表現から、「いつ出社しても退社しても自由であること」を意味すると理解されることがあります。しかし、このような解釈は適切ではありません。この点について、昭和52年2月28日付通達(基発第105号)の

質疑応答においても、いわゆる「重役出勤」のように出退勤が完全に自由である者に限定して考えるべきではないことが示されています。

管理監督者に求められるのは、自己の裁量で業務を進め、出退勤についても一定の自己管理権限を有し、その結果として遅刻や早退等が直ちに不利益な人事上の評価に結び付かない立場にあることです。

そのため、「労働時間に関する裁量」とは、出退勤が全く自由であることを意味するものではなく、労働の量と賃金の関係が切断されて処理されていることを前提として、労働時間管理について一定の自己裁量が認められている状態を指すものと理解するのが適切です。

Q5

直接管理・監督する部下はいないものの、高度な専門性や裁量を有し、企業経営に関わる重要な業務を担う「専門職」を、管理監督者として取り扱うことは可能でしょうか。

A5

仮に当該従業員が管理監督者に該当しないとして裁判となった場合、直接管理・監督する部下がいないことは、管理監督者性を否定する方向の要素として評価される可能性が高いと考えられます。

一方で、労働基準監督署による行政上の判断においては、昭和63年3月14日基発第150号の行政通達が参考にされます。本社の企画部門や調査部門等に所属し、その職務が企業経営に直結していると認められる場合には、直ちに問題視されない可能性もあります。

ただし、行政通達は法的拘束力を有するものではなく、裁判所が必ず従わなければならないものではありません。そのため、行政処分リスクは低いとしても、訴訟リスクまで含めて考えた場合には慎重な判断が必要です。専門職を管理監督者として位置付けるかについては、上記のリスクを踏まえ、各社の職務内容や権限の実態に応じて判断頂くことが望ましいと考えます。

※通達は法的拘束力を有するものではありませんが、労働基準監督署の行政運用における重要な判断基準となっています。そのため、行政指導の場面では過去の通達を根拠として説明・協議することが有効な場合があります。

Q6

「スタッフ管理職」は、部下の管理・監督を行わない場合であっても、経営に関わる重要な業務を担い、相応の権限や年収700万円程度の処遇が付与されていれば管理監督者として認められるのでしょうか。

※「スタッフ管理職」とは、部下を直接管理・監督する立場にはないものの、経営企画、事業企画、専門職等として経営判断に関わる重要な業務を担うことを理由に、管理監督者として位置付けることが検討される役職者を指します。

A6

管理監督者に該当するためには、まず監督権限または管理権限を有していることが重要です。そのうえで処遇面については、同業種・同規模企業の管理監督者と比較して相応の待遇が確保されているかが判断材料となります。したがって、年収700万円以上であれば一律に問題ないというものではありません。

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