

労務管理の 落とし穴

8

課長は 管理監督者ではない？

中小企業で長年行なわれている習慣も、よく考えてみれば法令違反であることも少なくありません。今回は管理職の残業代と正しい賃金設計について解説します。

ドリームサポート社会保険労務士法人
代表社員／特定社会保険労務士

安 中 繁

の概念自体が発生せず、時間外割増賃金・休日割増賃金の支払いが不要となります。

(2) 労働時間管理

残業代の支払いが不要だからといって、勤怠管理が不要であることにはなりません。労働安全衛生法において、労働時間の状況の把握が管理監督者についても求められています（法66条の8の3）。

(3) 深夜割増賃金・休暇等

管理監督者について誤解が多いところですが、深夜労働、休暇および健康管理のための面接指導等の実施は、その規制の適用から除外されておらず、必要です。

管理監督者への深夜割増賃金の不払いは、労働基準監督官による臨検指導の際に指摘され、その是正が求められる頻出テーマです。なお、深夜割増賃金の不払いは6か月以下の懲役または30万円以下の罰金といった罰則も定められています。

Bさんは管理職だから 致し方ない!?

労働基準法上の「管理監督者」

とは、社内での人事管理における「課長」「部長」といった肩書きがあればよいというわけではありません。

また、営業上の理由で、大勢の従業員に「課長」という肩書きを与えたとしても、その従業員がすべて管理監督者にあたるとも限りません。

「管理監督者」は、4つの観点から実態的に判断することとされています（図表1）。

具体的には、次の①～④のすべてに該当することが必要です。

① 職務内容…担当部署の統括的な立場にあり経営決定に参画していること

② 責任と権限…部下に対する労務管理に裁量権を持っていること

③ 勤務態様…自身の出退勤の決定に裁量があること

④ 待遇…時間外手当が支給されないことを十分補う待遇がなされていること

このうち、Bさんは、④の待遇について疑問があるようです。たしかに、課長に昇進したら給与が減ったということですから、A社の賃金制度には、課題がある可能性があります。

A社の係長Bさんは、春の人事異動で課長に昇進しました。

しかし、課長に昇進してから、帰宅時間が遅くなったにもかかわらず、給料はむしろ減っていました。

A社では、「管理職だから残業代は必要ない」という理由で、課長職以上には残業代を支給しないこととしています。

この取扱いは、妥当なことでしょうか。

「管理監督者」に対する 法規制は？

(1) 「適用除外」の効果

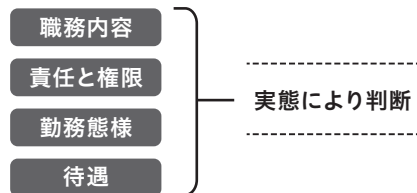
労働基準法41条では、管理監督の立場にある労働者について、同法の規制のうち労働時間、休憩および休日の規定の適用をしないこととしています。

労働時間と休日の規制がかからないため、時間外労働や休日労働

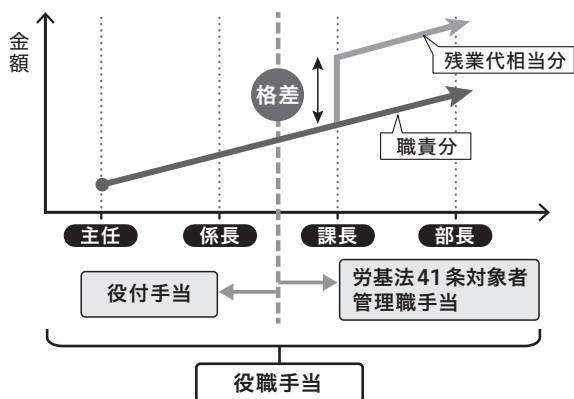
図表1 管理監督者を判断する4つの観点

管理監督者とは

労働条件の決定その他の労務管理について
経営者と一体的な立場にある者



図表2 役職手当の格差の付け方



※たとえば、役職手当の額が職位に応じてその職責が増すことを踏まえ比例的に増額するしくみである場合、課長以上を「管理監督者」とするならば、役職手当の額は、直近下位の係長職と比較して比例的要素に残業代相当額を加味した格差をつけて設定する

管理監督者に昇進すると
格段に給与が上がる!?

労働基準法制定以前の日本では、ホワイトカラーの「社員」とブルーカラーの「職工」とでは、給与のしくみは大きく異なり、ホワイトカラーは完全固定月給制が認められていました。ブルーカラーから管理職へ登用され、ホワイトカラーになると、完全固定月給制のもと残業代の支払いがなくなる代わりに賃金水準は格段に高まるようなしくみを、どの会社も組

んでいるのが通例でした。

当時のしくみを踏襲した考え方で賃金制度を設計している会社では、当然、割増賃金が支払われる直近下位の職位と割増賃金が支払われなくなる職位とを比較して、格差を設けた役職手当額が決定されているはずだ。

ところが、この点を検討せずに役職手当額を設定した結果、労働基準法41条の趣旨に反し、職位が上がったことにより役職手当を含めた賃金総額が直近下位の職位よりも下がるという逆転現象が起きている例が散見されます。

その場合、前記④の観点から、管理監督者性が否定されることもあり得ます。

ココを直して
正しい労務管理を

(1) そもそも、管理監督者でよいのか?

安易に「わが社では、課長職以上は残業代支給対象ではない」といった慣習を鵜呑みにすると、後述のとおり「名ばかり管理職」として訴えられる恐れがあります。

実態として管理監督者といえるかどうか、図表1の4つの観点に照らし合わせながら、総合的に検討しましょう。

管理監督者であるか否かの判断については、「法41条2号こそ労基法上最大の落とし穴」などといわれるほど不明瞭です。

それゆえ、数多くの争いが起こり、裁判例が蓄積されています。

有名な裁判例として日本マクドナルド事件があげられます（東京地裁H20・1・28）。店長は法41条という管理監督者ではないから時

間外および休日割増賃金を支払え、という趣旨の訴えで原告が勝訴（その後、高裁で和解）したものです。その年から同社は、全国の「店長」を管理監督者に位置付ける労務管理を改め、残業代の支払い対象にしました。

(2) 待遇に明確な格差を

「管理監督者」とする職位をしっかりと定め、逆転現象の発生を起さない役職手当額の再検討をしましょう（図表2）。

折しも同一労働同一賃金の法改正により、諸手当・基本給まで含めた賃金制度全体を見直す取り組みが始めている会社が多い時期でもありますので、この側面からも検討を行なうことをお勧めします。

余談ですが、役職手当という用語は、役付手当と管理職手当の総称といわれています。役付手当と管理職手当の決定的な違いは、その手当額のなかに残業代相当分が含まれているか否かにあります。

この残業代相当額を管理職手当額に加味していない制度設計をしている場合、4つの観点の1つが欠けているとされ、これによって管理監督者性が否定される恐れがあるため、注意が必要です。