



小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F

TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4 階

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

2022 年 7 月 29 日(金)

管理監督者の働き方について

「管理監督者」と呼ばれる人とは

労働基準法では、業種にかかわらず監督もしくは管理の地位にある者は、労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しないとしています。これが「管理監督者」と言われる人です。これに該当する人は法定の労働時間を超えて働いても時間外労働の割増賃金を支払う必要がなく、法定休日に働いても休日労働の割増賃金を支払う必要はないとされています。

管理監督者に該当する人も健康を害するような働き方をさせるのは問題で、深夜時間（午後 10 時から午前 5 時まで）に労働させた場合、深夜割増賃金は支払う必要があります。また、管理監督者であっても年次有給休暇を与える必要があります。

管理職だから管理監督者とは限らない

会社で〇〇長は管理職と位置付けていたとしてもその会社の管理職であり、労働基準法の管理監督者であるとは限りません。

管理監督者は役職名でなく、その職務内容、責任と権限、勤務態様など実態によって判断されます。

労働基準法の管理監督者に当てはまるか、大きく 3 つの判断基準があります。

3 つの判断基準

- ①労働時間、休憩、休日などに関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容、重要な責任と権限を有する
- ②現実の勤務態様も労働時間などの規制になじまないようなものである
- ③賃金などについてその地位にふさわしい待遇である

管理監督者性の否定要素は人事権です。採用、解雇、人事考課、勤務割表作成、時間外労働の命令などの責任や権限が実質的にない場合は管理監督者とは言えません。

次に勤務で遅刻早退などの減給や、人員不足の際の穴埋めで長時間労働をさせられているとき。労働時間の規制を受ける部下と同様の勤務態様が大半なとき。

また、賃金待遇に役職手当などの優遇措置があっても、実際の労働時間を勘案して割増賃金以上になるのか、時間単価でアルバイト等と変わらない状況では問題です。

管理職手当が固定残業代という場合では、就業規則にその旨と何時間分なのかを規定することが必要です。



店長ですが採用権はないしアルバイトと一緒に残業もしています。管理監督職になるのでしょうか