

## 労働基準法 4 1 条 2 号の「監督若しくは管理の地位にある者」

「名ばかり管理職」という言葉をよく聞きますが、どのような点が問題になるのでしょうか。

- 1 労働基準法（以下「法」といいます。）は、使用者による苛酷な条件での労働から労働者を保護するため、労働時間、休憩、休日及び賃金等の労働条件について規制を設けていますが、その例外として、法 4 1 条は、労働時間、休憩及び休日に関する規定の例外を定めています。

その例外にあたる労働者として、同条 2 号に、「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」を挙げています。

このような地位の労働者は、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ります。そして、労働時間規制等の適用から除外しても、役職手当の支給等その地位にふさわしい処遇がなされていれば、当該労働者の保護に欠けるところはないと考えられるからです。

労働時間、休憩、休日及び賃金等の労働条件の規制として、以下の規定があります。

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 4 0 時間を超えて、各日について 8 時間を超えて労働させてはならない（法 3 2 条 1 項及び 2 項）。
- ② 使用者が、労働者に、労働時間を延長し又は休日に労働させた場合には政令で定める率以上の割増賃金を支払わなければならない（法第 3 7 条 1 項）。

管理監督者にはこれらの規制が及ばないこととなります。

- 2 多くの企業では、部長、店長等一定の地位にある労働者を「管理職」と呼び、法 4 1 条 2 号の管理監督者に当たる者として、就業規則上、労働時間、休憩、休日や賃金（特に時間外勤務、休日勤務について）の点で特別な扱いをしています。

しかし、使用者が「管理職」として扱っている労働者が、必ずしも法 4 1 条 2 号の管理監督者に該当するわけではありません。店長等の名称を与えられ「管理職」とされていても、自己の職務について権限や裁量がほとんどなく、労働条件が過酷であるのにその地位に見合った賃金が保証されていないというような場合があり、このような労働者は「名ばかり管理職」といわれています。

「名ばかり管理職」であれば、法 4 1 条 2 号の管理監督者とは認められず、労働時間、休憩、休日、割増賃金等の規制の適用除外は許されないこととなります。

- 3 裁判例で労働者が管理監督者に当たるかが争われた事例は多数ありますが、その具体的な職務と地位の実態からみて、重要な職務と責任をもっていて経営者と一体的な立場にあるか、次に、出退勤について自由裁量の権限をもち、厳格な労働時間管理を受けない地位にあるか、さらに、賃金などの処遇の面で役職手当などその地位にふさわしい処遇がされているかが、問題とされます。

たとえば、近年注目された東京地方裁判所平成 2 0 年 1 月 2 8 日判決は、大手外食チェーン店舗の店長の地位にある労働者の事案ですが、

「管理監督者については、労働基準法の労働時間等に関する規定は適用されないが

(同法41条2号)、これは、管理監督者は、企業経営上の必要から、経営者との一体的な立場において、同法所定の労働時間等の枠を超えて事業活動することを要請されてもやむを得ないものといえるような重要な職務と権限を付与され、また、賃金等の待遇やその勤務形態において、他の一般労働者に比べて優遇措置が取られているので、労働時間等に関する規定の適用を除外されても、上記の基本原則に反するような事態が避けられ、当該労働者の保護に欠けるところがないという趣旨によるものであると解される。したがって、原告が管理監督者に当たるといえるためには、店長の名称だけでなく、実質的に以上の法の趣旨を充足するような立場にあると認められるものでなければならず、具体的には、①職務内容、権限及び責任に照らし、労務管理を含め、企業全体の事業経営に関する重要事項にどのように関与しているか、②その勤務態様が労働時間等に対する規制になじまないものであるか否か、③給与（基本給、役付手当等）及び一時金において、管理監督者にふさわしい待遇がされているか否かなどの諸点から判断すべきであるといえる。」と判示しています。

4 厚生労働省の通達（平成20年9月9日基発第090901号）では、多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗の店長等が管理監督者に当たるか否かの重要な判断要素について、具体例を列挙しています。

- (1) 職務内容及び権限に関して、店舗に所属するアルバイト・パート等の採用に関する実質的な権限、解雇に関する実質的な権限、人事考課に関する権限の有無
- (2) 勤務態様に関して、遅刻・早退による減給等の不利益取扱いの有無、人事考課での負の評価の有無、アルバイト・パートの人員不足のために自らその補填を余儀なくされるか否か、実質的に労働時間の裁量があるか否か、部下との勤務態様の異同
- (3) 賃金等に関して、基本給や役職手当等が実際の労働時間を勘案した場合に十分か否か、1年間に支払われた賃金の総額と、他店舗を含めた当該企業の一般労働者の賃金総額との多寡、時間単価に換算した賃金額

5 管理監督者に当たるといえるには、名称のみでなく、その実態が重視され、名称に見合う職務内容と責任が与えられ、職務内容と責任に見合う賃金が保障されなければなりません。

特に、管理職として扱う労働者の賃金については、時給に換算すると一般の労働者よりも低額になる、管理職になる以前よりもかえって賃金総額が減額するというような場合は、管理監督者にふさわしい待遇とは認められないでしょう。