

管理監督者層の人事労務管理マネジメント
「管理監督者」をめぐる最近の動向



- 管理職(部長・課長級)は全従業員の10%程度
 - ▶ 管理職比率は業種により異なる
 - ▶ 部長級、課長級の平均年収はそれぞれ1千万円、850万円程度
 - ▶ ライン管理職よりもむしろスタッフ管理職の方が多くなっている
- いま、「管理職」が揺らいでいる
 - ▶ 労働力人口の高齢化等に伴い、管理職割合は漸増しているが...
 - ⊕ 平成14年:9.9% ⇒ 平成18年:11.5%
 - ▶ コンプライアンスへの関心の高まりのなか、「管理・監督者該当性」をめぐる紛争の多発
 - ⊕ 果たして本当に「管理職」なのか？ 残業代を払わないための「偽装管理職」ではないのか？

「管理職」の平均像（規模100人以上）

	構成比	平均年齢	平均年収 (千円)
部長	3.5%	51.7	10,376
課長	8.0%	47.1	8,502
係長	7.2%	43.0	6,855
非役職	81.3%	38.0	4,869

ライン管理職かスタッフ管理職か

	件数	構成比
ライン管理職	606	44.3%
スタッフ管理職	726	53.0%
無回答	37	2.7%
計	1,369	100.0%

(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成18年)
「部長」「課長」等には担当部長、担当課長等の部課長相当職を含む

(出所)日本労務研究会「管理監督者の実態に関する調査研究報告書」(平成17年)
(厚生労働省委託調査)



- ハンバーガーチェーン「日本マクドナルド」の店長が、管理職扱いされて時間外手当を支払われな
いのは違法として、同社に未払い残業代や慰謝料など計約1,350万円の支払いを求めた訴訟
で、東京地裁は28日、約755万円の支払いを命じた。斎藤巖裁判官は「職務の権限や待遇から
見て、店長は管理監督者に当たらない」と述べた。
- 労働基準法は時間外勤務に対する割り増し賃金の支払いを規定しているが、「管理監督者」は適
用外になる。訴訟では、同社の店長が管理監督者に当たるかが争点だった。
- 判決は管理監督者を「経営者と一体的立場で労働時間の枠を超えてもやむを得ない重要な権限
を持ち、賃金が優遇されている者」と判断。同社店長について、店舗責任者としてアルバイトの採
用や会社のマニュアルに基づく運営など店舗内の権限を持つにとどまり、経営者と一体的立場と
は言えないと認定。さらに、品質・売り上げ管理などに加え、調理や接客なども行うため、労働時
間の自由裁量性は認められず、部下の年収を下回るケースもあるなど待遇が十分とは言い難い
と指摘した。
- その上で未払い残業代約503万円を認め、労働基準法に基づきその半額について懲罰的な意
味合いを持つ「付加金」の支払いを命じた。
- (毎日新聞インターネット版 平成20年1月28日付より)

(※)会社側は控訴を決めているため、上記は確定判決ではない。

- マクドナルドという「ビッグ・ネーム」ゆえに世間の注目を集めたが、同趣旨の判決は過去にも沢山ある。
 - ▶ 裁判所は、一般に、管理監督者該当性を厳格に解釈する傾向にあり、裁判になった場合、ほとんどのケースにおいて会社側が敗訴している
- その他のケース

ケース1:ファミリーレストランの店長

- ▶ ファミリーレストランの店長について、「コック等の従業員6~7名を統率し、ウェイターの採用にも一部関与し、仕入れ、売上金管理等をまかせられ、店長手当月額2~3万円を受けていたとしても、店舗の営業時間に完全に拘束されて出退勤の自由はなく、仕事の内容は店舗内の業務全般に及んでおり、ウェイターの労働条件についても最終的な決定権限までではないので、管理監督者にあたらない」としたケース(レストラン「ビュッフェ」事件:大阪地裁 昭和61年)

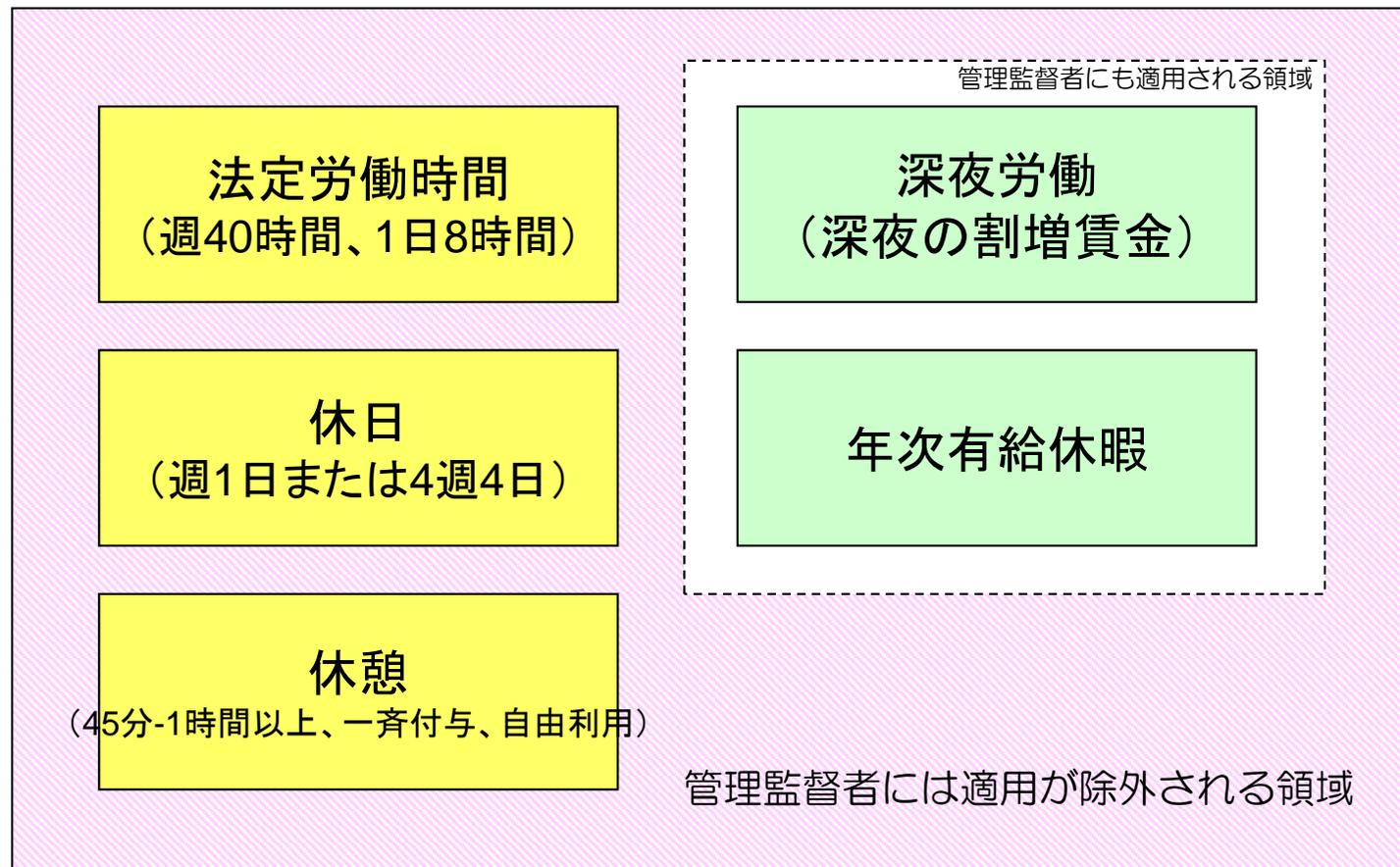
ケース2:工場の課長

- ▶ 従業員40人の工場の課長について、「工場長代理を補佐するが、自ら重要事項を決定することはなく、また、給与面でも役職手当は従来の時間外手当よりも少なく、また、タイムカードを打刻し、時間外勤務には工場長代理の許可を要する場合には管理・監督者には当たらない」としたケース(サンド事件:大阪地裁 昭和58年)

ケース3:銀行本店の調査役補

- ▶ 銀行本店の調査役補について、「毎朝出勤すると出勤簿に押印し、欠勤・遅刻・早退をするには書面をもって上司に届け出なければならないなど出退勤の自由がなく、部下の人事考課や銀行の機密事項に関与することもなく、経営者と一体となって銀行経営を左右するような仕事には全く携わっていない」とし、管理監督者にあたらないとしたケース(静岡銀行事件 静岡地裁 昭和53年)。

- 管理・監督者は、労働時間、休日、休憩に関する労働基準法の規制が適用除外となる(労基法第41条)
 - ▶ ただし、深夜の割増賃金や年次有給休暇の規定は適用される





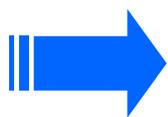
- 役職呼称ではなく実態に即して判断。
 - ▶ たとえ自社で「部長」「マネジャー」等の名称を与えて管理職扱いしていても、管理職と認められない場合も。
- 厚生労働省の行政通達では以下の3つの判断枠組みが示されており、裁判でもほぼこの枠組みに沿って判断を行うことが確立。

要件1: 労務管理等について経営者と一体的な立場にあること

要件2: 厳格な出退勤管理を受けず、自らの勤務について裁量権があること

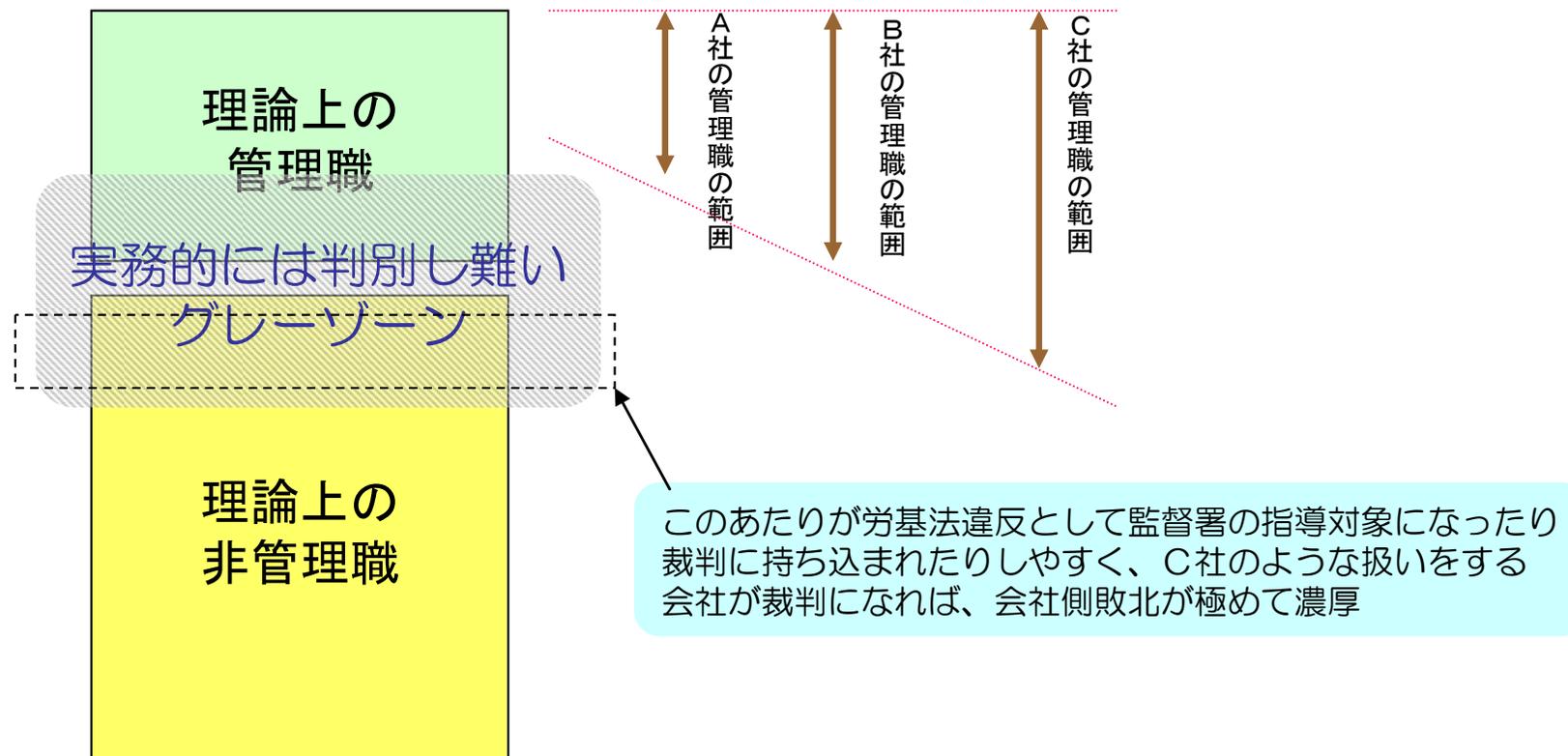
要件3: その地位、役職に相応しい賃金等の処遇を受けていること

- ライン長ではないスタッフ職(専門職、専任職等)であっても、処遇上、ライン管理職と同格以上に位置づけられており、経営上の重要事項の企画・立案を行う者については管理職扱い可能。



- 一定の要件を満たす限り、ライン長、専門・専任職とも管理職扱い可
- これを根拠に一定の職能等級以上を一律に管理職として扱う会社は多いが、問題のあるケースも少なくない。

- 管理・監督者の3要件は必ずしも明確ではない
 - ▶ 2番目の要件である「勤務時間の裁量性」は比較的分かりやすい
 - ▶ 1番目の要件である「経営者との一体性」とはどの程度の「一体性」があればよいのか？
 - ▶ 3番目の要件である「相応しい処遇」とは具体的にどの程度の処遇を意味するのか？
- 現状では、管理職・非管理職の境目に相当幅が広いグレーゾーンが存在
 - ▶ 実際には要件を満たさないにもかかわらず管理職扱いされている社員が相当数にのぼる可能性



- 判決も前記の3要件に準拠して判断を下している。
 - ▶ ただし、要件の解釈がやや厳格。
 - ▶ 会社は控訴を決めているが…

管理職要件	東京地裁が認定した事実	東京地裁の判断
①店長の権限 (経営者との一体性)	<p>(労務管理に関する事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● パート、アルバイトの採用権限、時給・昇給・昇格決定権限、人事考課(一次考課)権限、労使協定締結権限等あり ● 正社員の採用権限、スタッフの人事考課(最終考課権限)等なし <p>(店舗の運営管理に関する事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● スタッフの勤務シフト決定権限、損益計画の策定、販促活動等に関する一定の裁量権あり ● 営業時間の決定権限、独自メニュー開発権限、仕入れ・価格決定権限等なし 	<p>店舗運営において重要な職責を負っていることは明らかであるものの、店長の職務、権限は店舗内の事項に限られるのであって、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、労働基準法の労働時間等の枠を越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ているとは認められない</p>
②店長の勤務態様 (時間管理の裁量性)	<ul style="list-style-type: none"> ● 店長は自分の勤務スケジュールを決定できるが、シフトマネジャー(店長不在時の代行)を確保できない時間帯には自らシフトマネジャーを務めることが必要 ● 店長は早退や遅刻に関して上長の許可は不要だが、実際には店長固有業務が膨大で長時間勤務を余儀なくされる 	<p>勤務実体からすると、労働時間に関する自由裁量性があつたとは認められない</p>
③店長の処遇 (非管理職との処遇差)	<p>(平均年収)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 店長: 707万円 ● アシスタントマネジャー(非管理職): 590万円 <p>ただし、</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 店長全体の10%に当たるC評価店長の平均年収はアシスタントマネジャーの平均年収を下回る。また、全体の40%に当たるB評価店長はアシスタントマネジャーより約45万円年収が多い程度。 ● 超過勤務時間数の平均は両者ほぼ同じ 	<p>店長の賃金は、労働基準法の労働時間等の規定の適用を排除される管理監督者に対する待遇としては十分であるとは言いがたい</p>

■ 要件1: 労務管理等について経営者と一体的な立場にあること

▶ 労務管理上の権限

⊕ 部下の人事考課権限、配置・職務配分の決定権、スタッフの採用権限、勤務シフトの決定権限など

▶ 経営管理上の権限

⊕ 部・課・店舗等の運営方針・計画の決定権限、自組織の目標設定に関する裁量度合い、日常的な業務運営や経費支出等に関する決裁権限、会社の機密事項へのアクセス権限など

■ 要件2: 厳格な出退勤管理を受けず、自らの勤務について裁量権があること

- ▶ 就業規則上の始業・就業時刻に厳格に拘束されず、遅刻・早退等について裁量がある
- ▶ 遅刻・早退等について、賃金カットその他のペナルティが厳格に適用されない
- ▶ 時間外勤務や休日出勤など自らの勤務について上長の許可を必要としない
- ▶ 一切の勤怠管理を行ってはいらないという趣旨ではない

■ 要件3: その地位、役職に相応しい賃金等の処遇を受けていること

- ▶ 賃金の絶対水準も重要だが、通常問題となるのは、非管理職との賃金格差
- ▶ 管理職に昇格すると、平均的にみて手取り給与が下がるような制度設計は問題外
- ▶ マクドナルド東京地裁判決を踏まえるならば、低評価の管理職と標準評価の非管理職の(時間外込み)賃金が、逆転しないことが安全策か
- ▶ その他、退職金、出張・旅費規程の適用など、処遇面で優遇措置があること

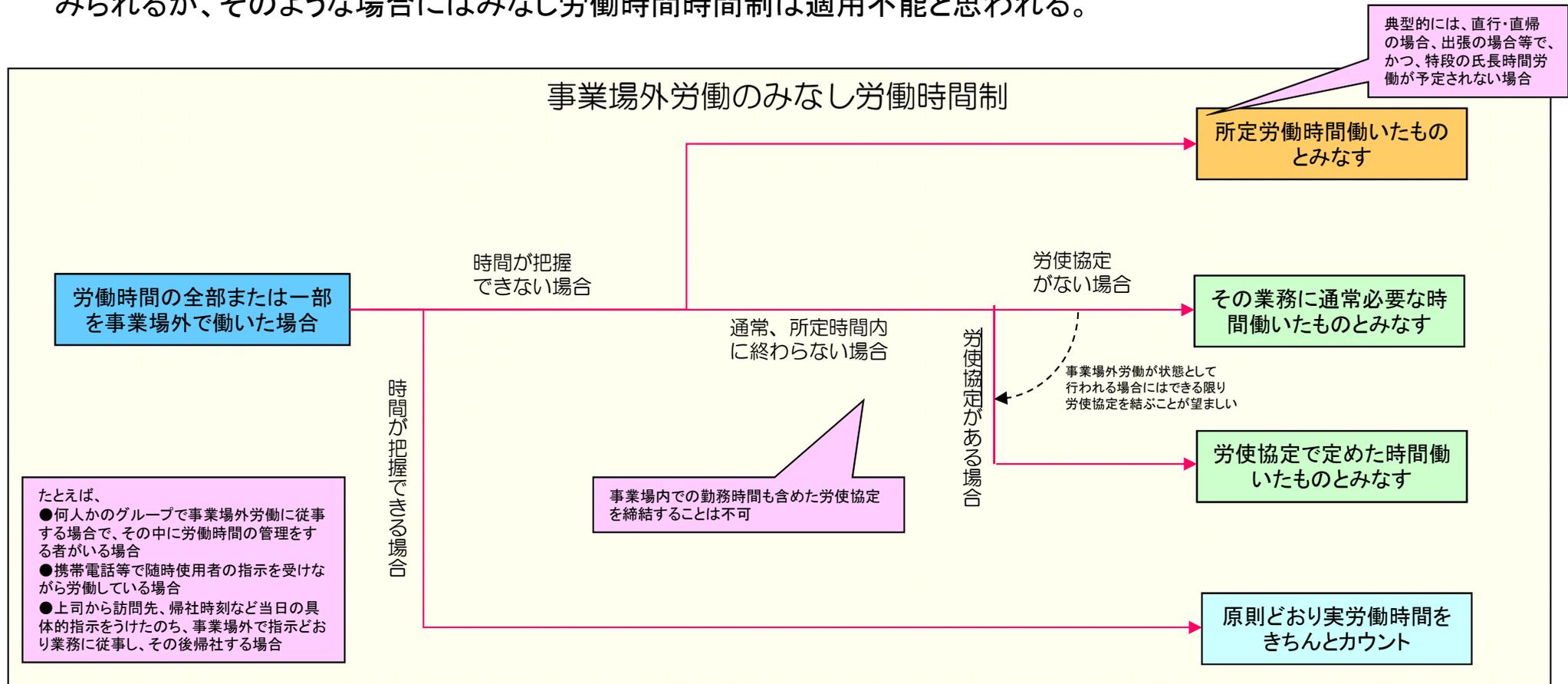
- 要件2・要件3はライン管理職と同じ
- 要件1については、自ずからライン管理職とは性質が異なる
 - ▶ スタッフ管理職は人事考課など労務管理上の直接的な権限を有しないケースが多い
 - ▶ 処遇面、勤務態様面に関する要件を満たし、経営上の重要事項に関する企画・立案・調査等の業務を担当していることがスタッフ管理職の要件とされている。
 - ▶ 厚生労働省の解釈例規は以下のとおり(昭和63.3.14 基発第150号)
 - ⊕ 法制定当時には、あまり見られなかったいわゆるスタッフ職が、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらスタッフ職の企業内における処遇の程度によっては、管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ、かつ、法が監督者のほかに、管理者も含めていることに着目して、一定の範囲の者については、同法第41条第2号該当者(注:管理監督者のこと)に含めて取り扱うことが妥当であると考えられること
- 単に職能資格上、上位等級に位置づけられているというだけでは、管理職要件を満たさない
 - ▶ 社内序列や職能ではなく「職務」に着目
 - ▶ 経営上または事業運営上の重要事項に関与するなど、一定の権限をもって重要業務に従事していることが必要
 - ⊕ 事業運営上の重要事項を任されている
 - ⊕ 部門の幹部会議など重要会議への参加・発言権がある など
 - ▶ 単なる一スタッフとして、他の非管理職スタッフと同じような仕事を同じような権限でやっている場合には要件を満たさない

- 時間ではなく成果に応じた賃金決定が可能であることから、成果主義と適合的
 - ▶ 制度導入要件は法令で細かく定められている

	専門業務型	企画業務型
法律効果	実際に働いた時間にかかわらず、あらかじめ労使協定で定めた時間働いたものとみなす	
適用対象	研究開発、システムコンサルタント、記事の取材・編集、ゲームソフト創作、デザイナーなど14業務に限定	事業の運営に関する事項についての企画・立案・調査・分析の業務であって、遂行方法を大幅に本人の裁量にゆだねる必要があるもの
導入手続	労使協定で以下を定め、労基署に届出 ・対象業務、みなし時間数 ・健康確保措置、苦情処理措置など	労使委員会の4/5以上の多数決で以下を定め、労基署に届出 ・対象業務の範囲、みなし時間数 ・健康確保措置、苦情処理措置 ・本人の同意 など

- 本当に「業務遂行の手段及び時間配分の決定」が本人に任されているか？
- 裁量労働制対象者についても、使用者は安全配慮義務を免れるものではない
 - ▶ 出退勤状況など勤務状況を把握する必要（出退勤時刻に合わせて賃金を支払う必要はない）
 - ▶ 代償休日の付与、心身の健康問題に関する相談窓口の設置、産業医等による助言・指導などの健康確保措置を実施

- 外勤営業担当者に「営業手当」等を支給する代わりに超過勤務手当を支給しない企業は意外に多い。
 - ▶ 過半の企業は営業手当と時間外手当を「併給しない」としている（労務行政研究所『労政時報』2007.2.23号）
- このような取扱いは労基法違反になる可能性あり。外勤営業であっても時間が把握できる日には、実態に即してきちんと労働時間をカウントする必要がある。
 - ▶ 実際の残業時間が営業手当に含まれる時間外手当相当分を超えた場合には、超過分を支給する必要あり
- 最近、営業担当者の生産性向上のため、GPS等によりその行動を把握するようなシステムの導入を検討する企業もみられるが、そのような場合にはみなし労働時間時間制は適用不能と思われる。



株式会社 日本総合研究所
リサーチ・コンサルティング部門
E-mail: rcdweb@ml.jri.co.jp

本資料の著作権は株式会社日本総合研究所に帰属します。