

「名ばかり管理職」問題で求められる 労務コンプライアンス

日本マクドナルドの店長へ未払残業代の支払を命じた本年1月28日の東京地裁の判決以降、外食や紳士服専門店などチェーンストア業界を中心に店長の処遇を見直す動きが加速している。このような中、厚生労働省からは「管理監督者の範囲の適正化について」（平成20.4.1基監発第0401001号）とした通達が出され、不適切な事案への監督指導の強化が予想される。いわゆる「名ばかり管理職」問題はもはや業界の枠を超えた労務コンプライアンス上の懸案事項である。本稿では金融機関に対する過去の裁判例や行政通達を中心に、労働基準法で定める「管理監督者」の適用対象について検討する。

アクタスマネジメントサービス株式会社
社会保険労務士 宮川 淳

1. 労働基準法における「管理監督者」

「管理監督者」とは、労働基準法（第41条2号）の「監督もしくは管理の地位にある者」のことをいう。これらの者は事業経営の管理的立場にある者、またはこれと一体をなす者を指し、企業経営上の必要性から同法の労働時間、休憩および休日に関する規定は適用されない。そのため、残業手当（時間外および休日割増賃金）の支払いは不要とされている。

ところが、この労働基準法における「管理監督者」と企業における「管理職」は必ずしも一致しない。「管理監督者」の範囲について、行政通達では、「経営と一体的な立場にある者の意であり、これに該当するかどうかは、名称にとらわれず、その職務と職責、勤務態様、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か等、実態に照らして判断すべき」（昭和22.9.13日基発第17号、昭和63.3.14基発第150号）としている。

具体的には、①経営方針の決定に参画または労務管理上の指揮権限を有しているか、②出退勤について厳格な規制を受けず自己の勤務時間について自由裁量を有する地位にあるか、③職務の重

要性に見合う十分な役付手当等が支給され、賞与について一般労働者に比べて優遇措置が講じられているかが判断のポイントとなる。

2. 金融機関における「管理監督者」の判断

過去の裁判例も、銀行本店の調査役補について、「欠勤・遅刻・早退をするには、事前或いは事後に書面をもって上司に届け出なければならず、正当な事由のない遅刻・早退については、人事考課に反映され場合によっては懲戒処分の対象ともされる等、通常の就業時間に拘束されて出退勤の自由がなく、自らの労働時間を自分の意のままに行う状態など全く存しないこと……部下の人事及びその考課の仕事には関与しておらず、銀行の機密事項に関与した機会は一度もなく、担保管理業務の具体的な内容について上司（部長、調査役、次長）の手足となって部下を指導・育成してきたに過ぎず、経営者と一体的となって銀行経営を左右するような仕事に全く携わっていないこと（昭和53.3.28静岡地裁判決）」から「管理監督者」に当たらないとしている。

また、過去の行政通達の中には、都市銀行など

【資料】

都市銀行における「管理監督者」の取扱い範囲
(昭和52年2月28日基発104号の2)

- 1 取締役等役員を兼務する者
- 2 支店長、事務所長等事業場の長
- 3 本部の部長等で経営者に直属する組織の長
- 4 本部の課又はこれに準ずる組織の長
- 5 大規模の支店又は事業所の部、課等の組織の長で1～4の者と銀行内において同格以上に位置づけられている者
- 6 1～4と同格以上に位置づけられている次長、副部長等
- 7 1～4と同格以上に位置づけられ、経営上の重要事項に関する企画立案業務を担当するスタッフ

都市銀行等以外の金融機関の場合

(昭和52年2月28日基発105号)

(1) 本部の組織の長で

- 1 取締役、理事等役員を兼務する者
- 2 部長等
- 3 課長等
- 4 1～3と同格以上に位置づけられる副部長、副次長等

※副課長、課長補佐、課長代理等は除外

(2) 支店、事務所等出先機関の長で

- 5 支店長、事務所長等
- 6 本店営業部又は母店等における部長、課長等
- 7 1. 2. 4. と同格以上に位置づけられる副支店長、支店次長等

※次長、支店長代理等は除外

(3) スタッフ職

- 8 1～4と同格以上に位置づけられ、経営上の重要事項に関する企画立案業務を担当する者

金融機関における「管理監督者」の範囲について、具体的に例示したものがあある(【資料】参照)。ただし、この通達が示された昭和52年当時は、どの金融機関も横並びで、ほとんどが同様の組織形態を採っていた背景がある。雇用環境が変わった今、このような「管理監督者」の判断に対する画一的な解釈が成り立つかは疑問である。

そこで、労務コンプライアンス遵守を目指すにあたっては、原則として前述の①～③の判断要素に沿って、要件を満たすかを検証すべきであろう。

●執筆者紹介

■宮川 淳(みやかわ あつし)

社会保険労務士、日本商工会議所
2級DCプランナー。中堅中小企業
に対する人事制度の再構築、リス
ク防衛型就業規則の策定支援、人事労務相談等、
人事労務コンサルティング業務に携わる。最近で
は企業再編に伴う人事処遇制度の統合業務に注力
している。



3. 労務コンプライアンス上の対応策

検証の結果、前述1. で示した①～③の要素が希薄な場合には、権限の付与や待遇改善といったことがまずは課題となる。それでも、これらの基準は解釈次第の部分があり、現実問題として「管理監督者」性を完全に確保することは難しい。

そこで、あくまで「管理監督者」と位置づける場合には、それが否認されることもある程度想定しておきたい。

この点、外食・小売大手で見られる店長の待遇見直しが参考になるだろう。すなわち、①店長に残業手当は支給しないが残業時間そのものを抑制するとか、②「管理監督者」と位置づけた上で、店長手当を廃止して、それを原資に残業手当を支払うといった取組みである。

また、留意すべき点として、「管理監督者」であっても労働基準法の深夜業と年次有給休暇の規定は除外とされない(第37条、第39条)。さらに、労働安全衛生法により、時間外・休日労働が月100時間を超えた者などには、医師による面接指導を受診させることが義務とされている(第66条の8、第66条の9、第104条)。

このことから、「管理監督者」の労働時間についても、事業主は何らかの形で把握しておかなければならない。過重労働による健康阻害を防止するという観点からも、「管理監督者」に対する配慮が求められている。