これからの“職種別”労働時間管理

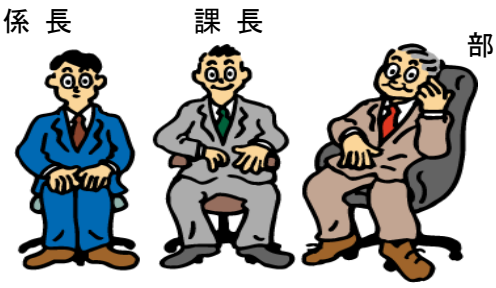
～　管 理 職 編　～

■ ―――――― 管理職と労働時間

企業規模にかかわらず、社員がある程度仕事ができるようになると、役職者に登用して、残業手当や休日勤務手当を支払わないという企業があります。もちろん労働時間の管理が面倒だから、という意味合いだけではないと思いますが、このような処遇は昔からあり、最近では特に、名目だけの管理職の実態が浮き彫りになることが多く、さまざまな問題を発生させています。単に、管理職には労働時間の規定が適用されないという解釈のみの運用では、社員の納得性が不十分なケースが多いかと思います。

> 労働基準法　第41条第2号
> 「管理・監督者の地位にある者」については、労働時間、休憩および休日の規定は適用しない。

ここで労働時間に関する法規制の対象外となる管理・監督者とは、一体どのような立場の社員なのか、正しく理解しておきましょう。



労働時間の法規制の対象外は誰？

□「肩書き」ではありません。大切なのは「実態」です。

労働時間に関する法規制の対象外となる管理・監督者とは？

◆「その職務の内容が、労働時間や休憩、休日などの管理に親しまず、出退勤について厳格な制限を受けない地位にある者」

◆「労働者でありながら、その事業場における労働者の労働条件の決定に参画し、経営者と一体的立場で労務管理を行う者」

◆「それに見合うだけの待遇が与えられている者」

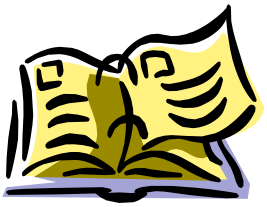
例えば →

例）採用、異動時の人事権、職務上の決済権などを有している。

例）部下の労務管理を実践していれば、遅刻や早退も OK。

例）基本給、役付手当など、その地位にふさわしい待遇をされている。

以上のすべての要件を満たすことが必要とされています。



判例によると、法規制の対象となる管理・監督者とは、事業経営の中心的存在であり、

- 使用者としての立場を有しているのかどうか
- 具体的な勤務の「実態」（役職名、職務内容、権限、責任、勤務態様）とその地位に応じた「待遇」がなされているかどうか

役職名で判断するのではなく、あくまでもその就業実態に即した判断が行われます。

労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて労働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る者に限って、管理・監督者として、労働時間等の適用の除外が認められているのです。一般的には「部長職クラス」「工場長クラス」以上が該当するのではないでしょうか。

労働時間に関する法規制の適用を受けない管理・監督者とは、管理職の中でも権限の大きい者でなければならないにもかかわらず、係長や課長クラスの社員についても管理者とみなした処遇をしている企業も多いようです。しかし、このような取り扱いは労働時間、休日、割増賃金等に関する事項で労働基準法違反となる可能性が非常に高く、労働基準監督署でも厳しい監督の目を光らせています。

□ 管理職の責任と権限

時間管理を巡る後々のトラブルを避けるためにも、自社の管理職（残業手当を支払っていない社員）の勤務実態を調査し、本当に管理職であるのか否か、自社の管理職の就業実態を見直すことが必要です。

Q. 肩書き、名称だけの管理職ではなく、実際に責任と権限が与えられていますか

Q. また、部下もその役割を認識して指示に従っていますか？

Q. もしかしたら一匹狼の管理職ではありませんか？

社員に責任と権限を与えることは、管理職としての自覚を芽生えさせることになります。そして、部下の勤務実態、業務の進行状況、抱えている仕事量が把握できるようになると、さらに管理職として前進です。部下の労働時間管理にも気を配ることができるようになると、現在、問題視されている加重労働を防止するとともに、管理・監督者自身の無理な過重労働を予防する効果も期待できます。

□ これからの管理職

自社の就業規則の見直しが終わりました。
責任と権限の委譲を図ることもできました。
社内ルールも整いました。

これで満足していませんか？

在籍している社員の質を高めながら企業の収益増を図り、企業間の厳しい競争を勝ち抜くためには、労使間の協調と、変化に対応できる管理職を育てることが必要です。１年前までは十分に機能していた制度であっても、ひずみが生まれ、その解釈をめぐり、労使間のトラブルにつながることも多々あるようです。このようなときに、自社のルールや職場環境を見渡す、そして見直すことができる管理職がいれば、時間をかけ、苦労して導入した諸規定、諸制度を今後も活かし、労使ともに納得のいく改善・改良につなげていくことができるのではないでしょうか。