

daily コラム

2023年12月20日(水)

〒308-0842 茨城県筑西市一本松 624-3

税理士法人和敬会筑西事務所 TEL 0296-22-3689 FAX 0296-25-0627

Email tfc@wakei-kai.com

管理職と管理監督者は同じではない

管理職は組織の役割、管理監督者は労基法

会社組織の中で管理職は部下のマネジメントを担うとともに自らもプレイングマネージャーであり、様々な課題がその双肩にかかっています。その中で管理職が労働基準法上の「管理監督者」にあたるのか、残業代の問題はないのか、管理職と労基法上の管理監督者の違いを考察してみます。

管理職は会社の全体や一部を管理する役割を担い、名称も違いますし、役割、責任範囲、指導、取組すべてが会社ごとに違います。労基法で定める「管理監督者」は一定の定義の下で運用するものであり管理職と同じとは限りません。

管理監督者とは

労働基準法第41条では労働時間に関する規定の適用除外の中で「第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者には適用しない。

- 1.別表一第六号(林業を除く)または第七号に掲げる事業に従事する者
- 2.事業の種類にかかわらず監督も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
- 3.監視又は断続的労働に従事する者で使用

者が行政官庁の許可を受けたもの」とし、管理監督者は「一般的には部長、工場長など労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず実態に即して判断すべきもの」と定義されています。

管理監督者は経営者と一体的な立場であることから、自ら労働時間の裁量権を有しています。労働時間、休憩・休日、時間外、休日労働の規定は適用されませんが、深夜労働・深夜割増の対象ですし、年次有給休暇付与の対象になります。ただし、管理監督者も加重労働防止チェックのため勤怠管理は必要です。

管理監督者にあたるのかチェック

- ①採用・解雇・人事考課・労働者の時間管理の責任と権限があるか
- ②賃金など待遇に関して基本給や役職手当などが十分でなく一般従業員とあまり変わらず、長時間労働も責任として行わなければならない等のことはないか

上記のような状態では管理職と言っても「名ばかり」ということになります。この場合は残業代を支払うことになるでしょう。



上にも下にも気を使い、働く時間も長いので大変です