

時間外手当が支払われない管理職

POINT 経営者と一体的な立場で仕事をしているか、勤務時間を自分で決められるか、地位にふさわしい待遇にあるか。

就業規則に「課長職以上の管理職には時間外手当を支払わない」旨の規定を定める企業がありますが、法律上、問題ないのでしょうか？

ご質問にあるような就業規定を時々、目にするがありますが、私のこれまでの経験上、問題のあるケースが多いように思われます。

そこで、問題発生を防止するために、どのような点にご注意いただく必要があるのか、ご説明させていただきます。

管理監督者を否定する司法判断が下されている

まず、法違反とならないためには、当該企業における「課長職以上の管理職」が、労働基準法（以下「法」）第41条第二号に定める「監督若しくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」と看做す）ことができなければなりません。

管理監督者は、法の定める労働時間及び休憩、休日に関する最低限の基準とそれを超えて就労した場合の割増賃金に関する事項の適用除外に位置付けられ

管理監督者の条件とは

それでは、どのような実態であれば管理監督者であると言えるのか。

過去の判例を踏まえて、管理監督者の条件をまとめてみました。

① 経営者と一体的な立場で仕事をしていること

経営者から管理監督、指揮命令にかかる一定の権限を委ねられている必要があります。「課長」や「部長」等の肩書があつても、自らの裁量や行使できる権限が少なく、上司に決裁を仰ぐ必要がある場合は、該当しないとされています。

② 出社、退社や勤務時間について厳格な制限を受けていないこと

時を選ばず経営上の判断や対応を求められたり、また労務管理においても一般の従業員と異なる立場にあることが必要なため、他者によって出退勤の時間を厳密に決定されるのではなく、自らの裁量に任されている必要があります。

③ 地位に相応しい待遇がなされていること

その役割の重要性から、地位、給料その

他の待遇において一般社員と比較して相応の待遇がなされている必要があります。

前述の各条件をご覧になると、管理監督者であるためには、かなり踏み込んだ権限の付与等が必要であることがわかりただけだと思います。

ご質問内容にあるような規定を定めている場合は、それぞれの条件に照らして実態を検証していただき、就業規則もしくは職務権限の見直し等、必要な措置を講ずることをおすすめいたします。

静岡商工会議所では社会保険労務士による労務相談（無料）にに応じています。
静岡支所 電話054・2533・5113
清水支所 電話054・353・3401
へ、ご連絡ください。

回答



前澤労務管理事務所
特定社会保険労務士
静岡商工会議所 専門相談員

前澤光則 さん