

Home » 総務・人事 » 企業実務TOPICS（総務・人事） » 正しく理解していますか？「管理監督者」に適用される労基法等の内容をチェック

企業の経理・税務・労務・庶務担当者の実務指針 — 企業実務

税務申告ソフト・達人シリーズ この価格で会計ソフトとの連携も自在！

① Ads by Google (残業計算) (労務給与) (残業問題)

企業実務TOPICS（総務・人事）

公開日：2014年5月16日

正しく理解していますか？「管理監督者」に適用される労基法等の内容をチェック

月刊「企業実務」 2014年5月号

佐藤大輔（社会保険労務士法人坂井事務所 特定社会保険労務士）

企業実務

5

いいね！ 2

Tweet

26

<< 前のページ

1

2

3

適正な運用のために押さえておくべき規定

以下では、前述の要件をすべて満たした適正な管理監督者について、さらに会社が押さえておくべき労働基準法をはじめとするポイントを解説します。

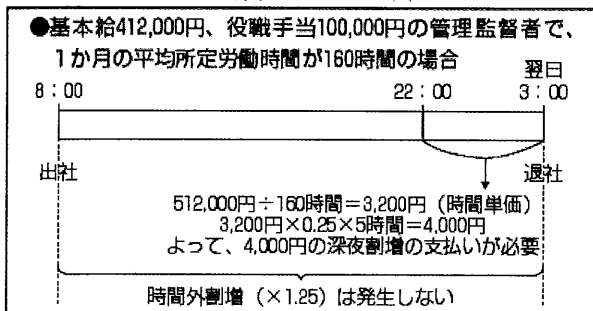
(1) 深夜割増賃金の支払義務がある（労働基準法37条4項）

「管理監督者には割増賃金を一切支払わなくてもよい」と考えている会社もありますが、そのような理解は正しくありません。

管理監督者に対しても、深夜割増賃金は支払わなければなりません。

本部長、執行役員など、どんなに社内での役職が高い管理監督者であっても、労働者である限りは、深夜労働をすれば深夜割増賃金の支払いが必要となるのです（図表4参照）。

図表4 管理監督者の深夜労働の割増賃金の例



そのため、会社は管理監督者の深夜労働を管理する必要があります。

管理監督者は自己の労働時間の決定に裁量を持つため、一般の従業員と同じように深夜労働の申請・承認制が適用されることは想定できません。

マイナンバー特集

総務・人事 NEWSBOX

実務情報STATION

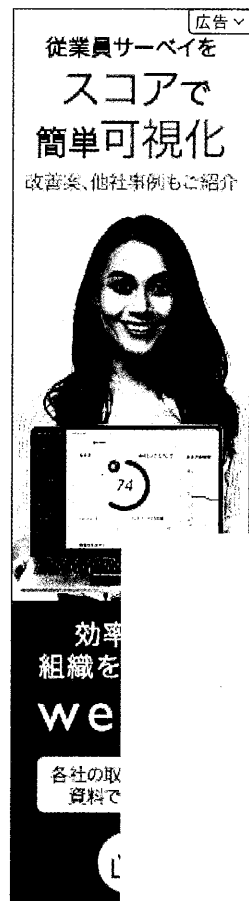
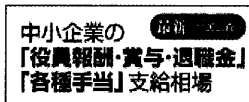
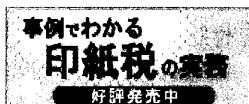
総務ワンポイント知識

人事ワンポイント知識

企業実務TOPICS（総務・人事）

ビジネス文書・文例集

実務相談室



したがって、自己申告、ICカードによる入出管理などにより、深夜労働時間を把握することが不可欠です。

なお、(1)基本給部分と明確に区分されており、(2)就業規則等に規定されている場合は、管理監督者に対して深夜割増部分を定額で支払うことも可能です。

図表4の例であれば、次のように支払うことも一案です。

- 基本給 41万2,000円
- 役職手当 10万円
- 深夜手当（深夜労働30時間分） 2万4,000円（51万2,000円÷160時間×0.25×30時間分）

この場合の注意点として、実際の深夜割増賃金が定額の深夜手当を超えた場合は、超過分を追加で支払う必要があります。

また、現在の給与総額を変えずに、内訳を変えて定額の深夜手当を追加する場合は、基本給部分の減額、つまり労働条件の不利益変更となるため、対象者の個別の同意が必要となります。

(2) 年次有給休暇の付与義務がある（労働基準法39条）

一般の従業員と同じく、管理監督者に対しても、年次有給休暇の付与を義務づけた労働基準法39条が適用されます。

付与日数等の条件も何ら変わりません。

企業によっては、年次有給休暇の半日単位での付与や、労使協定の締結による時間単位付与を導入していることがあります。

この場合、自己の勤怠に裁量を持つ管理監督者に、年次有給休暇の半日付与、労使協定に基づく時間単位付与を適用するのは矛盾していると思うかもしれません。

しかし、この点について法律が管理監督者を適用除外とする特段の定めをしていないことを踏まえると、会社の定めに基づき、管理監督者に年次有給休暇の半日単位または時間単位付与を適用することは問題ありません。

管理監督者は、重責を担っていることもあり、年次有給休暇の取得に消極的な傾向が見受けられますが、後述の安全配慮義務履行の観点からも、管理監督者が年次有給休暇を円滑に取得できるようにしていくことが重要です。

なお、補足ですが、管理監督者が欠勤した場合に欠勤控除ができるか、という問題があります。

管理監督者に年次有給休暇の規定が適用されるということは、逆に言えば、年次有給休暇を使用せずに会社を休んだ場合は欠勤控除ができることの裏付けとなります。

したがって、欠勤控除を行なうことに問題はありません。

この点において、欠勤等にかかわらず役員に支払われる役員報酬と、労働者に支払われる賃金には違いがあるということも押さえておきましょう。

(3) 労働者の過半数代表者になることができない（労働基準法施行規則6条の2）

管理監督者は、時間外・休日労働に関する労使協定（三六協定）を締結するに当たって、「労働者の過半数を代表する者」になることができません。

これは、賃金控除協定、各種変形労働時間制、裁量労働制の労使協定、年次有給休暇の計画的付与または時間単位付与の労使協定等についても同じです。管理監督者と締結した労使協定は無効ですから注意してください。

なお、管理監督者は労働者の過半数代表者にはなれませんが、過半数代表者の選出手続き（投票、挙手等）には参加します。

「過半数」について、具体的な例を挙げましょう。

- ・労働者数100名の事業場
(一般の労働者90名、管理監督者10名)

↓

労働者の過半数＝51名

(一般の労働者90名の過半数の46名ではなく、管理監督者を含む100名の過半数である51名が労働者の過半数)

過半数代表者を適正に選出するためにも、この点をきちんと理解しておきましょう。

(4) 管理監督者についても使用者は安全配慮義務がある(労働契約法5条)

労働契約法5条(労働者の安全への配慮)では、使用者の安全配慮義務を「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定めています。

ここでいう労働者には、管理監督者も含まれます。

また、行政通達の「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等」においても、「事業者は、裁量労働制対象労働者及び管理・監督者についても、健康確保のための責務があることなどにも十分留意し、過重労働とならないよう努めるものとする」と定められています。

したがって、会社は管理監督者についても過重な長時間労働により健康を害さないよう配慮する責任があり、そのためには安全配慮義務履行の観点から、時間管理を行なう必要があります。

特に管理監督者は年齢層が比較的高めで、長時間労働による疾病発症のリスクが高くなることにも留意しなければなりません。

労働安全衛生法66条の8では、1か月の時間外・休日労働時間数が100時間を超え、従業員から申出があった場合は、医師による面接指導の実施を会社に義務づけています。

この点で通達は、管理監督者自らが「時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積があると認められる」と判断し、申出があった場合には面接指導を実施すること、としています。

したがって、労働安全衛生法に基づく面接指導の実施についても管理監督者は適用除外とはなりません。

通達にあるとおり、申出があった場合に面接指導の実施義務があるのは当然ですが、会社側が把握している労働時間に基づき、必要に応じて面接指導の受診を勧奨していくことが安全配慮の観点からは望ましいでしょう。

(5) 一般の従業員が管理監督者になったときの説明(労働契約法4条)

労働契約法4条(労働契約の内容の理解の促進)では、労働契約の内容について双方が理解を深めるため、1項で「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする」、2項で「労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする」と定めています。

一般の従業員が管理監督者になる際には、給与辞令を交付したり、新たな労働契約書を交わすケースが多いと思います。

これらの書面を作成するに当たっては、以下の点を押さえておきましょう。

ア、一般の従業員のときは始業・終業時刻は厳守であり、遅刻・早退をした場合は控除が発生したが、管理監督者は自己の勤怠に裁量を持つこと

イ、時間外・休日手当の支払いがなくなること

ウ、深夜手当は支払われること(一定時間数の深夜割増賃金を定額で支払う場合はその旨)

◇


本稿で解説した管理監督者に適用される労働基準法をはじめとする法律のポイントを押さえて、適正な運用をしてください。

◀ 前のページ

1

2

3



企業実務
株主総会を
1冊に進める5つの要素
2018年10月号

ご担当者様必見

経理 **総務** **人事** 向け専門情報誌

**【見本誌】
無料
贈呈中**

社内における事務系の問題は、この1冊ですべて解決！
すぐに使えて、分かりやすい！

経理・税務・総務・労務担当者の執務指針 **企業実務**


5

いいね！ 2

Tweet

26

【新刊情報】書籍『図解とQ & Aですぐわかる労務管理の実務』を本日発行
どこまでやれば及第点か 労働時間を客観的に把握する法
種類、割増率、計算…ビジネスパーソンのための「割増賃金」の基礎知識
労働組合法上の労働者性の判断基準
改正労働契約法が成立！「有期労働契約」の締結・更新・終了の実務を徹底チェック



達人シリーズ

法人税（国税）・法人地方税
申告書作成ソフト

雑誌・書籍

ビジネス情報誌
法令集
実務書籍
小冊子

セミナー・講習会

実務セミナー
一日集中講習会
セミナーDVD
企業実務サポートクラブ

ソリューション

業務ソフトウェア
土業向けホームページ制作
コンテンツ提供サービス

お客様サポート

お詫びと訂正
お客様サポートページ

会社情報

会社概要
採用情報
お問い合わせ・資料請求

 **イト・ジェイ出版販売株式会社**

会社概要 | 採用情報 | サイトマップ | サイトご利用案内 | プライバシーポリシー | RSS