

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

ホワイトカラーの労働時間管理のあり方
— 名目的管理監督者問題をきっかけに —

大内伸哉・神戸大学大学院法学研究科教授

2008年5月30日報告

ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（略称：トレンド研究会）での報告を収録。速記録に基づいた報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料（レジュメ等）、付属資料（事務局作成）で構成する。

「トレンド研究会」は 2004 年 7 月より実施。開催趣旨は以下のとおり。

1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有するうえでも必須となっている。このため、ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告（50分から1時間程度）。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

3. 参加対象：企業、事業主団体、単組、産別労組のモニター

4. 結果報告：研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

報告者プロフィール

大内伸哉(おおうち・しんや) 神戸大学大学院法学研究科教授

東京大学大学院法学政治学研究科博士課程修了(法学博士)。労働法専攻。主な著書として、『雇用社会の25の疑問——労働法再入門』(2007年、弘文堂)、『労働者代表法制に関する研究』(2007年、有斐閣)、『イタリアの労働と法』(2003年、日本労働研究機構[現・労働政策研究・研修機構])、『コンプライアンスと内部告発』(2004年、編著、日本労務研究会)、『労働条件変更法理の再構成』(1999年、有斐閣)など多数。『労働条件変更法理の再構成』は、第22回労働関係図書優秀賞を受賞。

目 次

研究会報告概要について

報告者プロフィール

I. 報告 ホワイトカラーの労働時間管理のあり方	
——名目的管理監督者問題をきっかけに——	3
1. はじめに	3
2. 労働時間管理に関する法的ルール	4
3. 管理監督者による適用除外について	6
3-1. 法の趣旨と判例、通達、学説	6
3-2. 最近の裁判例	9
4. 名目的管理監督者問題の原因——法制度的な分析——	10
4-1. 法制度の欠陥	10
4-2. ホワイトカラーに対する適切な労働時間管理をするための法制度の不備	14
5. 現行の労働時間規制の問題点	14
6. おわりに——望ましい労働時間規制とは？——	17
II. 報告レジュメ	21
III. 付属資料	25
IV. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧	33

I . 報 告

I. 報告

ホワイトカラーの労働時間管理のあり方 ——名目的管理監督者問題をきっかけに——

1. はじめに

管理監督者問題は、最近、日本マクドナルド事件・東京地裁判決（平成20年1月28日、労判953号10頁）——日本マクドナルドの店長は管理監督者ではないため割増賃金（いわゆる残業手当）を支払うよう命じた判決——が出たこともあり、新聞等各種マスコミで大きく取り上げられ、関心が高まりつつあります。しかし、法律家の目から見ると、管理監督者問題での本判決の内容は、想定内のものであり、その内容も至極当然のものです。そもそも管理監督者をめぐる判決は、今回、東京地裁で突如として出てきたわけではありません。これまでの裁判例をふまえると、管理監督者には当たらないとの判断は十分に予想可能であり、あの判決自体は取り立てて何も新しいことは言っていないのです。むしろ私としては、管理監督者問題をきっかけに、ホワイトカラーの労働時間管理のあり方をどうすべきかという、大きな問題が浮き彫りになったように思われます。

実は、私自身は、管理監督者問題について、かねてより、かなり別の角度から関心を抱いてきました。その観点とは、だれが労働者として労働法の保護の対象になるのかという問題です。例えば、病院の研修医、NHKの料金集金人、備車運転手、バイク便ライダーなどに見られる労働者性の問題です。すでに様々な形で新たなタイプの働き方をする労働者が現れてきており、この種の人たちが労働法の保護の対象にあたるのかは興味深い問題なのです。

それと同時に、労働者とされる者の中でも労働法の保護を必要としない人がいるのではないかと、との疑問も抱いてきました。いわゆる、労働法の適用除外（derogation）の問題です。例えば、労働基準法41条で規定されている管理監督者とは、労働時間に関連する規定に限られるものの、労働保護法規の適用除外をする制度と考えられます。すなわち、管理監督者問題をどう考えるかということは、結局、労働法の保護の対象とは一体どこまでなのかを考えることに等しいのです。先述の備車運転手のように非労働者とされている者にどこまで労働者概念を広げるべきであるかという方向の議論がある一方で、現在、労働者とされている者の中で保護対象から外れるべきであるという、つまり労働者概念を狭める方向の議論もあるのです。このように労働法の適用対象である労働者概念を見直すという観点から、管理監督者問題について関心を抱いてきたのです。

2. 労働時間管理に関する法的ルール

本題に入る前に、労働時間管理に関する法的ルールを確認しましょう。まず基本となるのは、労働基準法 32 条です。本条は、1 週 40 時間、または 1 日 8 時間という労働時間の上限を定めたものです。そしてそれを超えて働かせれば罰則がかかります（罰則による上限規制）。これは決してどこの国でも同じというわけではありません。アメリカでは、労働時間規制に罰則は定められていません。

ただし、日本のこうした厳格な最長労働時間規制には例外も認められています。例外の設定がいわゆる三六協定です。労働基準法 36 条 1 項に基づいて、過半数代表と使用者との間で三六協定が締結されて、それが労働基準監督署長に届け出られていれば、その三六協定で定める範囲において 1 週 40 時間、1 日 8 時間を超える労働（いわゆる「時間外労働」）をさせてもよいということになっています。つまり、三六協定を締結していれば、1 日 9 時間、10 時間働かせても、あるいは 1 週 42 時間働かせても、三六協定の定める範囲内であるならば罰則は適用されないのです。会社は、三六協定を締結して届け出さえすれば時間外労働をさせることができるということなのですが、法律上の建前としては、これは、本来だめなことを特別に許容しているという、例外としての位置づけに他なりません。

さらに、三六協定と並ぶ重要な仕組みが、割増賃金の支払いです。時間外労働をさせた場合には、労働基準法 37 条に基づいて割増賃金の支払いが命じられます。割増率は時間外労働の場合には 2 割 5 分以上（通常の賃金とあわせると 125% 以上）を支払わなければなりません。

ちなみに、法定休日（1 週 1 日の休日の原則）が労働基準法 35 条にあります。休日労働させた場合においても、三六協定の締結が必要ですし、かつ割増賃金を支払わなければなりません。そのときの割増率は 3 割 5 分以上となります。

ところで、割増賃金の支払いは、日本だけでなくアメリカにもありますが、これを義務づけている趣旨については、学説上、必ずしも判然としているわけではありません。割増賃金の支払いの趣旨は大きく見て 2 つあるといわれています。1 つの考え方は、長時間労働の抑止です。つまり、1 週 40 時間以上、1 日 8 時間以上を超えて働かせた場合には、割増賃金という余分の賃金を払わせることで一種のペナルティーを科し、企業に対して長時間労働をさせない方向に誘導していくということです。

しかし、もう 1 つ別の考え方もあります。それは長時間労働に対する対価というものです。1 日 8 時間を超え、例えば 10 時間働いたときには、労働による疲労などの負担は重くなります。それに対する報償として割増賃金を課しているとの考え方があるのです。もちろん、どちらの解釈もありえるのですが、いずれを重視するかによって、割増賃金の問題に対するアプローチの仕方が変わり得ます（この点については後述します）。

さらに、労働時間の管理に関する法的ルールとして指摘したいのは、労働時間に関連する規定の管理監督者に対する適用除外です（付属資料 27 頁参照）。第 41 条は、「この章、

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ついては適用しない」としており、第2号の管理監督者だけではなく、第1号、農業などにおける適用除外（自然環境のもとで自然の影響を受けて働いているような事業に従事する者については適用除外するとの趣旨）、第3号の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（いわゆる「監視断続労働」。例えばビル・マンションの管理人や警備など、労働の密度が非常に薄い人がこれにあたる）などもこれにあたります。

労働基準法（昭和22年法律第49号）

（労働時間等に関する規定の適用除外）

第41条 この章、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。

- 一 別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者
- 二 事業の種類にかかわらず監督若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
- 三 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

通常問題とされるのは、第2号の管理監督者（監督若しくは管理の地位にある者）です（2号には、このほか、「機密の事務を取り扱う者」も適用除外とされています）。前述のように、労働基準法41条に該当する者については、労働時間関連の規定（労働時間、休憩、休日に関する規定）は適用されません。労働時間に関する規定が適用されないということは、労働時間の上限規制もかかりませんし、時間外労働なる概念も生じないこととなります。時間外労働が発生しないので、たとえ9時間働かせたとしても、三六協定の締結は求められないし、割増賃金の支払いも求められないこととなります。

ここで強調しておきたい点は、労働時間とは、労働法におけるいわば古典的な規制領域だったということです。そもそも労働基準法の原型といえる工場法でも、女性や子供の長時間労働を規制することを中核に据えていました。先進国の労働法の発展を見ても、婦女子に対する長時間労働の規制は、労働法の使命だったのです。その後、婦女子だけではなく、成人男性も含めて労働時間の規制が広がっていくのですが、いずれにせよ、労働時間規制は、労働法のいわば古典的な規制領域の1つだったのです。

したがって、労働時間の規制を緩和していくような動きが生じると、とりわけ労働組合側から反対の声が上がるのは、おそらく本能的なもので、たとえて言うなら、労働組合のDNA（遺伝子）がそうさせているとも言えるかもしれません。労働時間に関する規制領域は、いわば労働法のアイデンティティーにかかわるものなのです。

3. 管理監督者による適用除外について

3-1. 法の趣旨と判例、通達、学説

ここで、労働基準法 41 条 2 号の管理監督者の労働時間規制の適用除外の趣旨を見てみましょう。管理監督者の関係通達（付属資料 28～29 頁参照）によれば、「これらの職制上の役付者のうち、労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動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法第 41 条による適用除外が認められる趣旨であること。したがって、その範囲はその限りに、限定しなければならないものであること」となっています。要するに、ある労働者が重要な職務や責任を与えられていて、通常の労働時間に関するルールを適用されると、そのような重要な職務や責任を果たすことができない、そのような地位にある労働者に関して労働時間に関する規定の適用を除外しよう、との趣旨です。

管理監督者の関係通達

【監督又は管理の地位にある者の範囲】

法第 41 条第 2 号に定める「監督若しくは管理の地位にある者」とは、一般的には、部長、工場長等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である。具体的な判断にあたっては、下記の考え方によられたい。

記

(1)原則

法に規定する労働時間、休憩、休日等の労働条件は、最低基準を定めたものであるから、この規制の枠を超えて労働させる場合には、法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではないこと。

(2)適用除外の趣旨

これらの職制上の役付者のうち、労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動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法第 41 条による適用の除外が認められる趣旨であること。従って、その範囲はその限りに、限定しなければならないものであること。

(3)実態に基づく判断

一般に、企業においては、職務の内容と権限等に応じた地位（以下、「職位」という。）と、経験、能力等に基づく格付（以下「資格」という。）とによつて人事管理が行われている場合があるが、管理監督者の範囲

を決めるに当たっては、かかる資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要があること。

(4)待遇に対する留意

管理監督者であるかの判定に当たっては、上記のほか、賃金等の待遇面についても無視し得ないものであること。この場合、定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があること。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといって、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではないこと。

(5)スタッフ職の取扱い

法制定当時には、あまり見られなかつたいわゆるスタッフ職が、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらのスタッフの企業内における処遇の程度によつては、管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ、かつ、法が監督者のほかに、管理者も含めていることに着目して、一定の範囲のものについては、同法第41条第2号該当者に含めて取扱うことが妥当であると考えられること。

(昭22.9.13発基17号、昭63.3.14基発150号)

では、これらの行政通達を受けて、裁判所は具体的に管理監督者をどのような基準で判断しているのでしょうか。最高裁判例はまだありませんが、下級審の裁判例を見ますと、大体以下の3つの要素で管理監督者かどうかの判断をしているといえます（これはマクドナルド事件でも裁判所がほぼ踏襲している基準です）。

裁判所の判断基準

- ①雇い主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を認められているか。
- ②労働時間について、一般の従業員と同程度の規制管理を受けているかどうか。
- ③賃金を中心とした処遇がその地位と職責にふさわしいほど十分なものであるかどうか。

すなわち、経営に関する決定に参画している（経営者と一体になっている）ほどの権限が与えられているかどうか、労働時間の規制をどの程度受けているか、管理監督者にふさわしいだけの（一般従業員に比べれば）手厚い処遇（特に手当、賃金）が支払われているかどうか——の3つの基準に基づいて判断をしているのです。

これらは、実務においてあてはめていくと、かなり厳しい基準だといえます。これらすべ

てを満たすことは実際上難しいのではないのでしょうか。とりわけ第一の基準「雇い主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限が認められているかどうか」はかなり厳しいと言えるでしょう。

しかも、これらは裁判所が客観的に判断するものです。例えば、ある会社が、当社の管理監督者は、課長以上とするとして、さらに当該課長は当社の基準では会社の経営に関する決定に参画している立場にあり、管理職手当を支払っているのだから、残業手当を支払わないと独自に判断したとしても、裁判所が客観的に判断して、管理監督者ではないとの判断を下す可能性があるのです。なぜなら、労働基準法は強行法規ですから、当事者間でいくら取り決めをしても、それが、裁判所が客観的に解釈する法律の規定から労働者に不利に逸脱するようなものであれば認められないからです。いざ訴訟になると、裁判官の基準に合っていなければ管理監督者とは認められない。これらはすべて労働基準法の持つ強行法規性から出てくるものです。普通の私法、例えば、民法の多くは（ただし、強行規定を除く）、当事者間が合意しているならば、当該規定から逸脱しても全く構いません。しかし、労働基準法に関しては認められない。それは、なぜかという、労働契約においては、労働者と使用者は対等な関係にはないと考えられているからです。

つまり、労働基準法とは、契約の世界からすると例外なのです。普通は契約の自由があつて、お互いが納得すればいいはずだということになりますが、労働契約の世界に入った場合には、それは通らない。これは法学者からすると自明のことなのですが、意外に見落とされている点です。例えば、最低賃金法を例にあげると、労働者が最低賃金を下回る額でいいと言って、使用者側もそういう契約を結んだとしても、後から労働者が、いや、これは最賃法違反だから最賃まで給料を上げてくださいと言ってくれば、それは受け入れなければならないのです。

管理監督者についても同じことがあてはまります。ある会社の課長が管理監督者として扱われて、残業手当が支払われず、本人もこれに納得していたとしても、後でそれをひっくり返して会社を訴えて、自分は管理監督者ではないのだから残業手当を支払えと請求することは、まったく正当な行為なのです。これが労働法の世界なのです。

ところで、先述の裁判所の3つの基準は、要件といえるものではありません。裁判例で多少文言が違ってきますし、結局のところ、総合判断なのです。だとすると、一体どういう人が管理監督者なのかということは、必ずしも事前にはっきりしようがないということになります。裁判例も、最高裁レベルできちっと基準をつくってくれば、実際には法律に代わるような機能を果たすことになるのですが、現状では下級審レベルの判断しかありません。やはり最高裁の判断とはかなり法的な意味合いも違ってきます。現状では、法律上、管理監督者の定義はないし、また判例の基準もあいまいといわざるをえない状況です。もちろん、前述したような通達はありますが、これだけでは、具体的なケースで管理監督者の適用範囲を判断する明確な基準があるとはいえないでしょう。

3-2. 最近の裁判例

日本マクドナルド事件も、先述の基準をほぼ踏襲しています。判決文によれば、日本マクドナルドでは、営業ラインには8つの格がありました。一番下からマネジャートレーニー、セカンドアシスタントマネージャー、ファーストアシスタントマネージャー、店長、OC（オペレーションコンサルタント）、OM（オペレーションマネージャー）、営業部長、営業推進本部長という8つのグレードです。店長は営業ラインの一番下から4番目の位置づけだったこととなります。

日本マクドナルド事件の東京地裁の判決では、「店長は、店舗運営において重責を担っているとはいえ、その職務や権限は店舗内の事項に限られている」としており、それゆえ、「経営者と一体的な立場において重要な職務と権限を付与されているとは認められない」と言っています。つまり、先ほどの1番目の基準は認められないとの判断です。要するに、店長は、店舗レベルの責任者ではあっても、会社全体から見て経営と一体になっているとはいえないというのです。経営に参画しているような要素もないとしています。これがまず1点目です。

2点目として東京地裁が日本マクドナルド判決で指摘したのは、「店長が行う職務は、各種会議で情報提供された方針や会社から配付されたマニュアルなどに基づいて行うに過ぎない、労働時間等の規制になじまないような内容、性質であるとは言えない」としています。この点は、従来の基準と微妙に違います（先述の2つ目の基準は労働時間の規制を受けているかどうかでした）。東京地裁判決は、労働時間の規制になじむような仕事であったかどうかという観点から見ており、店長はむしろ労働時間の規制になじむ（逆の言い方をすると、労働時間の規制になじまないような仕事をしていただけではない）ということです。

そして、3番目ですが、これがもっとも重要なのですが、処遇については、店長の年収は、管理監督者でないファーストアシスタントマネージャーの年収とそれほど大きな差はなかった（店長の勤務実態も考慮すると管理監督者に対する待遇として十分なものではなかった）と判断しており、最終的に管理監督者性を否定したということです。

この判決は、多少文言に気になるところがないわけではありませんが、この判断自身は、法学者からみますと十分に予想される場所でした。今後、高裁で争われる可能性があります。事実関係で大きく違う要素が出てこない限り、この判断は覆らないのではないかと予想されます。

実は、この判決だけではなく、過去の裁判例を見ても、管理監督者性が裁判になって肯定されたケースというのはあまりないのです。管理監督者性が肯定された例としては、病院の人事課長のケース（徳洲会事件・大阪地判昭62・3・31労働判例497号65頁）などがありますが、ほとんどは管理監督者性が否定されています。つまり、裁判所の判断基準を見ても、かなり判断基準は厳しく、実際の適用例を見ても、容易には管理監督者と認められない状況にあります。

また最近でいえば、管理監督者の範囲の適正化について、管理監督者に値する者だけを管理監督者として扱うこととする、平成 20 年 4 月 1 日に通達が出ているように、この傾向は当面変わる気配はありません（付属資料 30～31 頁参照）。

4. 名目的管理監督者問題の原因——法制度的な分析——

4-1. 法制度の欠陥

マスコミ等では「名ばかり管理職」などと報じられていますが、私自身は、これを「名目的管理監督者問題」と呼んでいます。表現はともかく、重要な点は、何故、こうした問題が生じてきたのかということです。以下では、ホワイトカラーの労働時間管理のあり方について私なりの考えを述べることにします。

昨今の新聞等の論調は、コンプライアンスの観点から企業を指弾するものがほとんどのように見受けられます。これは、企業が残業代を支払いたくないために、管理監督者としての実態がないにもかかわらず管理監督者として扱うことによって、労働時間に関連する規定を適用せず、それに伴い割増賃金を支払わないことを批判するものです。確かに法を守っていないとはいえませんが、しかしながら、この問題は、企業がそれほど責められなければならないのかについては議論の余地があると思っています。

例えば、訴訟では、管理監督者として扱われていた人が管理監督者ではなかった場合、会社は、残業手当の支払いを時効にかからない範囲で遡及的にやらなければなりません。ここで私が注目しているのは、労働基準法 114 条（付加金の支払）に基づく裁判所の判断です。本条は、割増賃金について未払いがあった場合には、労働者が請求すれば、裁判所はそれと同額をプラスして使用者に支払いを命ずることができるというものです。例えば通常の賃金の 2 割 5 分の割増賃金の不払いがあったら 5 割分までの支払いを命じることができるのです。ところで、この付加金を命じるかどうか、命じるとした場合にどの程度命じるかは裁判所の裁量に委ねられています。これまでの裁判例からすると、いつも付加金が全額認められるわけではありません。日本マクドナルド事件では付加金は半額だけしか認められませんでした。全額認めてないのです。付加金の程度をどの程度にするかについては、裁判所は割増賃金の不払いという違反行為の悪質性を判断するわけです。非常に悪質な未払いがあった場合は、未払分全額の付加金を追加して命ずることももちろんあります。

労働基準法第 114 条（付加金の支払）

裁判所は、第 20 条、第 26 条若しくは第 37 条の規定に違反した使用者又は第 39 条第 6 項の規定により賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほかに、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から 2 年以内にななければならない。

関連するケースとして、大星ビル管理事件（最1小判平成14.2.28、労判822号5頁）があります。ビルの警備員は、ときには24時間勤務をやらなければならないことがあります。その際には、通常、仮眠時間が設定されています。仮眠時間とは、ただビルの控室で眠っていればよいという時間ではなく、例えば、ビルの警報が鳴ったらそれに応じて対応をしなければならないという時間でもあります。大星ビル管理事件は、この仮眠時間が労働時間か否か争われた有名な事件です。最高裁は、労働時間に当たると判断しました。寝ていても何かあれば仕事をしなければならない時間であり、使用者の指揮命令下にあると判断されたからです。これは、本屋さんで店番をしているときに、お客さんが全く来なかったとしても、客が来れば対応しなければならないという状態であれば労働時間に当たるというのと同じです。こうした手待ち時間が労働時間に該当することについては異論がないところです。

大星ビル管理事件

【判決要旨】

1. 一 ビル管理会社の従業員が配置されたビルで24時間勤務の途中に与えられる連続8時間の「仮眠時間」は、労働からの解放が保障された休憩時間とはいえ、実作業のない時間も含め、全体として使用者の指揮命令下にあるというべきであり、労働基準法上の労働時間に当たると判断された事例。
2. 一 ビル管理会社の従業員が配置されたビルで24時間勤務の途中に与えられる連続8時間の「仮眠時間」は、労働からの解放が保障された休憩時間とはいえ、実作業のない時間も含め、全体として使用者の指揮命令下にあるというべきであり、労働基準法上の労働時間に当たると判断された事例。
- 二 24時間勤務に就いた場合、実作業がない限り、基準外賃金としては泊り勤務手当を支給するのみで、仮眠時間帯については時間外勤務手当も深夜就業手当も支給しないということが当事者間の労働契約の内容になっており、かつそれが公序良俗に反し無効であるとはいえないとされた事例。
- 三 一の仮眠時間を含んだ労働時間に対する法定の時間外割増賃金及び深夜割増賃金の支払が命じられ、その場合の通常賃金は労働者の基準賃金を所定労働時間数で除した金額とすべきであるとされた事例。

この判決の影響は大変大きく、同じような働き方をしている人が方々で訴訟を起こしました。仮眠時間が労働時間にカウントされると、1日8時間以上の労働になることは確実で、そうなると割増賃金の請求が出てくるわけですが、会社はその時間を労働時間とは考えていませんから、当然、割増賃金を払っていません。このようなケースでの裁判例をみると、割

増賃金の支払いを命じるのは当然ですが、付加金の支払いまでは命じていないことが多いと思われます。会社としてみれば、まさか仮眠時間が労働時間とは思わなかったはずであり、そのような事情を裁判所も認識していたからではないでしょうか。確かに、最高裁は仮眠時間を労働時間と判断したのですから、割増賃金は払わなければならない。しかし付加金まで命じるほど悪質な違法性はないということでしょうね。

名目的管理監督者問題を見てみても、日本マクドナルド事件では東京地裁が半額しか認めていません。半額しか認めない理由は判決文でいろいろ述べていますが、私は、その前提には、やはり仮眠時間のケースと同様、会社側が全面的に悪質だったとは言えない、という判断があったのではないかと推測しているわけです。

もちろん、会社が結果として違法行為をしていたということになりますから、コンプライアンスという点で問題があることは事実ですが、一方的に非難するのが果たして適切なのかどうか。上記のように考えると、法制度的な面で何か問題があったのではないかと、との疑問がわきます。法制度の不備が企業を違法行為に引きずり込んでしまうことにつながったのではないかと。そのような疑問はぬぐえないのです。

なぜなら、先述のとおり、まず、管理監督者の定義がないということがあるからです。だれが管理監督者かわからないとなると、これでは会社も、労働者も困ってしまうのではないのでしょうか。実のところ、労働法の中では、大事なことについて定義がない（定義があっても抽象的過ぎる）ということが往々にしてあるのです。

例えば、冒頭で述べた労働者性の問題、すなわち、だれが労働者なのかについて法律の定義は非常にあいまいです。労働基準法 9 条を見ると、使用されて賃金を払われている人が労働者だと定義しています。しかし、使用されているという基準だけで、では備車運転手や研修医、NHK の料金集金人などが労働者といえるかどうかの判断ができるのでしょうか。具体的な線引きをすることがかなり困難であるのが実情です。労働者かどうかは、労働法上の保護を受けるかどうかを分ける重要なポイントです。こういう大事なことについて、労働法は明確な定義規定をおいていないのです。管理監督者にいたっては、そもそも定義規定すらありません（定義ができないということもあるのですが）。

もう 1 つは、管理監督者の事前の許可申請手続きの有無の問題があります。先述の労働基準法 41 条 3 号の監視断続労働者（監視又は断続的労働に従事する者）に該当するためには、使用者は行政官庁、すなわち労働基準監督署長の許可を受けなければならないのですが、このようなシステムだと、誰が労働時間関連規定の適用除外の対象となるかが事前に明確になります。先ほどの大星管理ビル事件の場合のように 24 時間の警備をしている人などは、本来、監視断続労働者になるはずですが、このビル管理会社は行政官庁の許可を得ていなかった。だから適用除外をされず、まともに労働時間かどうかを判断されてしまったのです。逆に言うと、もしビル管理会社が行政官庁の許可を得ていれば適用除外にできたのです。

ところが、労働基準法 41 条 2 号には、行政官庁の事前の許可を受けるというような規定がありません。仮に、41 条 3 号のように、管理監督者についても使用者が行政官庁の許可を受けるという手続きを設けておけば、だれが管理監督者かどうかという問題は事前に解決するのです。許可を得ているかどうかで決まるのですから。ところが、現行法では、管理監督者についてはこうした許可を受ける手続規定がないのです。

事前の手続きによって適用範囲を明確にするという手法は、裁量労働制でも採用されているものです。裁量労働制とは、労働基準法 38 条の 3、38 条の 4 により、業務を遂行するうえで労働者本人の裁量が大きい場合について、一定の手続きを踏めば労働時間はみなし制にできるという制度です。みなし制とは、実際に働いた労働時間ではなくて、事前に決められた労働時間しか働いていないことにする制度のことです。具体的には、専門業務型裁量労働制の適用を受けるためには、労使協定（過半数代表と使用者の間で結ばれる協定）によって労働時間を定めることができます。通常は 8 時間と協定されるので、どんなに働いても割増賃金は発生しないこととなります。この制度は實際上、残業手当を免れることができる制度とも言えます。しかし、この制度では、誰が裁量労働制の適用を受ける労働者かどうかは事前にはっきりしています。それは、労使協定が結ばれるときに、裁量労働制の適用対象者が決まっているからです。しかも、どのような仕事について裁量労働制を適用してよいか、労基法施行規則で限定されています。要するに、まず適用対象業務の範囲が限定され、かつ企業内の労使協定で具体的な適用対象者を定めているわけです。

企画業務型裁量労働制も、企画・立案・調査などに関係する仕事をしているホワイトカラーについて、労使委員会（労使二者構成の「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会」）の決議に基づいて、労働時間を定めることができます。やはり労使委員会で事前に決議をすることで、どの労働者が適用対象になるかが明確なのです。

管理監督者には、こうした手続きがないのです。私は、立法論としては管理監督者にもこういう裁量労働制に類するような労使協定あるいは労使委員会によって、適用対象範囲を決めることを考えてもよいのではないかと考えています。でなければ、この定義の不明確性という問題は解決しないと思うのです。なぜなら、会社の業種や規模によって、だれが管理監督者にふさわしいかはばらばらなのですから。例えば、法律で課長以上は管理監督者と決めたとしても、課長にはさまざまな課長がいるわけです。仮に細かい基準を作ったとしても、どの会社や業種にも当てはまるというわけにはいかないでしょう。要するに、こういう問題については、基本的に労使で決めていくしかないのではないのでしょうか。もちろん、例えば、労使協定や労使委員会で決めるとしても、労働者側の代表者がほんとうにチェックできるのか等の批判はあり得ます。具体的な点はともかく、今後のあるべき立法政策論としては、一考に値する手法ではないのかと考えています。

4-2. ホワイトカラーに対する適切な労働時間管理をするための法制度の不備

このほか、名目的管理監督者問題が生じてくる背景には、ホワイトカラーに対する適切な労働時間管理をするための法制度が整っていないという事情もあるのではないかと思います。労基法 38 条の 4 に基づく企画業務型裁量労働制は、企画業務に限定されているとはいえ、一般のホワイトカラーが対象となっているのですが、あまり普及していないと言われています。この理由の一つとして、適用要件の厳格さがあります。この裁量労働制の導入には労使委員会の 5 分の 4 の多数の決議（当初は全員一致）が必要となっているのですが、5 分の 4 という要件はかなり厳しいものです。また、決議だけでなく、この制度の導入には労働者の同意を得ること等や健康確保措置をとることなども決議しなければならないことになっています。いずれにせよ、手続的なハードルが高く、なかなか導入が容易ではないため広い普及にはいたっていないようなのです。つまり現在、ホワイトカラーで、仕事は本人の裁量の度合いがかなりあるような人で、労働時間に応じて割増賃金を支払うことが何かぴったりこないような人にふさわしい労働時間制度の受け皿がないのです。

実は、この種の問題を解決するために論議されてきたのが、日本型ホワイトカラー・エグゼンプション（自己管理型労働制）にほかなりません。これは最終的に労基法改正法案に盛り込まれませんでした。当初の審議会の答申では、労使委員会の決議に基づいて導入する制度で、労働時間に関する規定は適用せず、割増賃金も支払わない、ということが構想されていました。他方で、休日は 104 日（週休 2 日）保障し、80 時間以上時間外労働すると医師の面接指導も受けられるようにするという健康面の配慮もありました。

もともと企画業務型裁量労働制は、将来的にはホワイトカラー・エグゼンプションに解消していこうと考えられていたようですから、そのようなグランドデザインの中で、自己管理型労働制の導入論議が出てくるのは、ある意味自然なことだと言えます。しかしながら、マスコミや世論などの強い反対を受け、当時の安倍首相は法案に盛り込むことを断念しました。したがって、現段階ではホワイトカラーにおける適切な労働時間管理をする法制度は、企画業務型裁量労働制があるだけにとどまります。

5. 現行の労働時間規制の問題点

そもそも名目的管理監督者問題やサービス残業問題はなぜ生じるのでしょうか。しばしばマスコミ等と言われるように、企業のコンプライアンス意識の欠如の可能性はもちろんありえます。しかしながら、私自身は、先ほども述べたように、何か法制度上の原因もあるのではないかと考えるべきだと思っています。

まず、労働時間規制の趣旨から、改めて考えていきましょう。なぜ労働時間の上限規制はあるのでしょうか。その主たる目的は、労働者の健康確保にあります。つまり、長時間労働は労働者の健康を損なうということです。労働時間制度の本来の趣旨は、労働者の健康確保であり、そのために実労働時間の上限を規制してきたのです。日本では変形労働時間制やフ

フレックスタイム制などの弾力的な労働時間制度も認められていますが、これらの制度でも、実労働時間の上限を規制するという基本的な枠は崩れていません。変形労働時間制も、変形の枠の中では、一定の労働時間以内におさめなければなりません。

フレックスタイム制も同様です。フレックスタイム制は、始業時刻や終業時刻を労働者本人が決められるという制度ですが、これについても、やはりある清算期間内（通常、1カ月）における1週平均40時間を守らなければなりません。つまり、総枠における上限規制は及んでいる。そしてチェックされるのは、実際に労働する実労働時間です。

このように、労基法はこれまで実労働時間の上限規制を設けてきたわけで、それは労働者の健康確保のために行われてきた労働時間規制の一手法だったのです。しかし、次第に、それだけでは対応できないような問題が生じてきています。とりわけホワイトカラーでの就労形態の多様化が進む中で、実労働時間規制をすることが困難になってきたのです。具体的には、ここでは次の2つの問題を指摘しておきたいと思います。1つ目が労働時間の定義の問題です。もう1つは、労働時間規制が適切ではない労働者が出てきたこと（不適性の問題）という問題です。

まず、労働時間の定義の問題ですが、先ほど何が労働時間なのかははっきりしないと述べました。最高裁の考え方は、要するに労働者が使用者の指揮監督の下にいる時間が労働時間だとしています。指揮監督関係の有無が決定的なポイントなのです。

ところが、この指揮監督関係があるかどうかははっきりしない働き方が増えてきています。特にホワイトカラーの働き方においては、指揮監督の有無がはっきりしないことも多いのではないのでしょうか。元来、労働基準法（その前身の工場法）が想定していた労働者は、工場労働者なのです。工場労働者であれば、労働時間かどうかの判断は比較的簡単です。工場が操業している時間帯が労働時間であり、指揮監督下にあるかどうかもだいたいはっきりしています。ところが、ホワイトカラーの働き方は、そう単純ではありません。そのために、労働時間の把握が困難なことが増えてきているのです。

こうしたことがあることは、労働基準法も想定しています。たとえば労働時間の把握が物理的に困難なような場合（たとえば、外回りで働いていて指揮命令が直接及ばないような場合）にそなえて、労働基準法38条の2では事業場外労働という制度が設けられています（この場合にも、みなし労働時間制が適用されます）。また、上司が指揮命令するのが難しい業務（本人の裁量に委ねなければならない仕事）については先ほども紹介した裁量労働制が設けられています。しかし、事業場外労働にも当てはまらず、裁量労働制の適用もされない領域がたくさんあるのです。

指揮監督関係の有無がはっきりしないから、労働時間かどうかははっきりしないけれども、裁判になると、後から法的に労働時間かどうかの判断がなされてしまい、予想に反して労働時間性が肯定されてしまうこともあります。仮眠時間がその典型例です。事務所で居残り残業をしているような場合にも、労働者が自主的に行っているときに、果たしてこれが

労働時間に該当するかどうかはつきりしません。法的には、黙示の指揮監督があるかどうかという問題となります。

次に、この1つ目の問題と関係しますが、労働時間規制を及ぼすのに適さない労働者がいるという問題があります。これは具体的には割増賃金制度を適用することが適切でない労働者がいるのではないかと、ということです。労働時間制度は、割増賃金の支払義務とリンクしているため、労働時間の問題というだけでなく賃金の問題でもあるわけです。例えば、割増賃金の額は、8時間を越えたところで、時間比例で増えていきます。しかし、このように時間比例で割増賃金を支払うことが妥当ではない働き方が現実に存在しているのではないかと、ということです。

つまり、賃金をその労働者の成果に基づいて支払っているというような場合が、こうした労働者の典型例です。この点は、後でまたふれます。

なお、以下では、余談ではありますが割増賃金に関連する学説の対立を指摘することで、割増賃金に残された問題について補足説明をしたいと思います。

私は今まで、割増賃金を2割5分と言ってきました。実はこの点で学説上議論があります。すなわち、労働基準法37条やそれを受けた政令などに基づくと、時間外労働した場合に2割5分の割増賃金を支払うこととなります。しかし、労働基準法が義務づけているのは2割5分の部分だけなのか、元の通常の賃金の100%部分も37条は義務づけているのかという論点があるのです（つまり、労基法37条が125%分を義務づけているのか、あるいは25%だけを義務づけているのかという問題）。

もし労基法37条が125%を義務づけているのならば、付加金も125%分に対してかかってきますから、場合によっては250%の付加金を命じられることになる。判例はどうもこの考え方に立っているようで、250%までの付加金が可能になっているようです。しかし、学説は分かれており、25%だけが37条で義務づけられているとの考え方も有力です（この場合、付加金を含めても50%までしか義務づけられない）。25%説の場合、もとの通常の賃金の支払いの強制は賃金全額払いの原則に基づいて強制するだけで（つまり100%部分をちゃんと払わなければ賃金全額払いの原則違反として罰則もかかり得る）、付加金の対象にはならない。125%説はすべて付加金の対象になります。

割増賃金については、もう一つ難しい問題があります。割増賃金の算定基礎となる通常の賃金とは何か、ということです。例えば、アルバイトで時給1,000円だとすると、8時間を超えると、時間当たり1,250円にしなければならない。では、先述のビルの管理のような24時間勤務の場合はどうでしょうか。実は、大星ビル管理事件でのビル管理会社は、仮眠時間について、泊まり勤務手当を2,300円支払っていたのです。つまり、仮眠時間に対する対価を実は払っていた。しかし、これを会社は労働時間と考えてなかった。ただ仮眠時間に対する特別の手当として払ったつもりだったのです。しかし、最高裁がこれを労働時間と判断した。そうすると、2割5分の割増賃金を払わなければなりません、割増賃金の算

定基礎になるのは、仮眠時間における泊まり勤務手当 2,300 円なのか、それとも昼間働いている、もっと密度の高い仕事をしている時間帯の賃金なのか。どちらを算定基礎にするかで、会社の払うべき額は大きく変わってきます。最高裁は昼間の時間をベースにして算定すると判断しましたが、これが果たして妥当なのかという問題が残っています。

6. おわりに——望ましい労働時間規制とは？——

先ほど、割増賃金には2つの性格（長時間労働に対する対価、長時間労働の抑止）があると言いました。しかし、長時間労働の抑止という面を考えた場合に、割増賃金は十分にその役割を果たしているのかという疑問が、近年、経済学者からよく出されます。経済学者の中には、割増賃金は必ずしも労働時間の抑止にはつながらないのではないかとの見解もあります（法律家の中にも同様の意見がある）。

実際のホワイトカラーを念頭におくと、一定時間以上の残業ができないように完全にコントロールできる会社は少ないかもしれません。そうすると、割増賃金を引き上げても、会社が残業時間を抑制しようとする圧力はあまり機能せず、むしろ割増賃金が引き上げられたことにより、労働者に長時間労働を誘発させるだけであるという説もあるのです。

また、割増賃金が引き上げられても、その算定基礎になる基本給が引き下げられれば、会社が実際に支払う額は増えないという可能性もあります（もちろん、既存の基本給を下げるためには就業規則の不利益変更を必要としますので、それは容易ではありませんが）。こうなると、労働時間の抑止にもつながらないし、基本給も下がるので、まったく労働者の利益にならないということになりかねません。

他方、割増賃金のもう一つの性格として長時間労働の対価という観点があります。例えば、ヨーロッパでは必ずしも日本やアメリカのように割増率は法律で定められていませんが（アメリカは40時間を超えた労働に対して5割の割増率）、ドイツやイタリアなどは労働協約で割増率が設定されています。これらの国々では、結局、割増賃金とは、労働時間の問題であるというよりは、賃金問題だという認識があるのです。賃金なのだから、労働契約の延長線上にある労働協約等で決定するのが筋である、と考えるのです。割増賃金は、長時間労働に対する対価という賃金問題であるとなると、法規制のスタンスも変わってきます。割増賃金を引き上げたり、引き下げたりするのは、法がやることではなく労使自治の問題という議論に結びつきやすくなります。

こうした観点が日本にもそのまま当てはまるかどうかは議論の余地があります。ただ、割増賃金には長時間労働の対価としての側面もあるのではないかと考えていくと、割増賃金は賃金システムの一要素だといっそう言いやすくなるわけです（割増賃金は、労働者がもらう給料の一部であることから、賃金システムの中の一要素だと見る考え方）。そうすると、賃金システム全体から見ると、割増賃金は非常に特異な性格を持っていることとなります。つまり、正社員の本給は通常、月給制であるのに、割増賃金の部分だけ時間比例の賃金要素が

入ってくるのが妥当なのかという問題が浮き彫りとなるのです。

ここで、昨今導入が盛んな成果型賃金に目を転じましょう。成果型賃金とは、結局、何時間働こうが、労働者の上げた成果に基づいて、それを全体として考慮して賃金を払うというシステムですが、そうすると、そこに時間比例的なものが入ってくることは妥当ではないのではないかとの疑問がわいてきます。賃金はその人の上げた成果に基づいて払えばいいのであって、労働時間は特に問わないほうが制度上一貫すると思われるのです。

また、そのような労働者には、そもそも労働時間の上限規制はお節介で不要ともいえません。最低限の健康確保措置はあってもよいのかもしれませんが、長時間労働規制をするために割増賃金の支払いを義務づけるというのは、どうも、こうした労働者の働き方には合わないわけです。

そう考えると、成果型賃金システム、あるいは何らかの形で成果が評価される立場にある労働者に対しては、そもそも時間外労働や割増賃金の観念を認めないホワイトカラー・エグゼンプションのほうがぴったりくるようにも思えます。もちろん、ホワイトカラー・エグゼンプションを導入する際には適用範囲の限定や手続要件は必要かもしれません。しかし、方向性としては、こうした制度の導入は一考に値するものといえます。

最後に、そもそも労働時間規制の趣旨とは労働者の健康確保であったことに立ち戻って考えてみましょう。今までの法改正の歴史を振り返ると、労働時間規制をいくら修正してみても、労働時間の短縮にはつながってこなかったのではないのでしょうか。そもそも労働時間を短縮することは、本当に労働者が求めていることなのでしょう。もちろん、求めている労働者はいると思いますが、全体的に見てそれを本当に望んでいるのはどのぐらいいるのでしょうか。労働者が本当に求めているのは、労働時間の規制というよりも、端的に健康確保を重視する政策なのではないのでしょうか。

私見ですが、労働者の健康確保の観点からは、ホワイトカラー・エグゼンプションを導入するかわりに、休日労働を完全に禁止するという方向性もあってよいのではないかと考えています。すなわち、4週4日の休日を確実に与えることを法制化すべきではないか。現行法では、三六協定を締結し、割増賃金を払えば休日労働は可能です。しかし、私は、休日は休ませるべきであって、ここに例外を認めるべきではないと考えています。

さらに参考となるのは、EUの法制度です。EUでは実は労働時間規制を正面から定めた指令はないのですが、休憩時間を連続で11時間保障するというシステムが設けられています。そうすると、1日の労働時間の上限は13時間になるのですが、確実に11時間は休めるようにするというものです。このように、労働時間の長さを規制するという発想ではなく、休憩や休日を実際に与えるという発想に、法のコンセプトをシフトさせていく政策が必要なのではないかと思えます（なお、自己管理型労働制においても、休日を104日保障するとする構想があった）。

以上要するに、今後の望ましい労働時間規制については、まずは一定の労働者にはホワイ

トカラー・エグゼンプションを導入していくという方向の議論がなされていくべきであり、また、それと並行して休日や休憩を確実にとれるようなシステムを構築していく必要があるのではないかと考えています。

Ⅱ．報告レジュメ

ホワイトカラーの労働時間管理のあり方
——名目的管理監督者問題をきっかけに——

神戸大学教授 大内伸哉

- 1 労働時間管理に関する法的ルール
 - ・罰則による上限規制
 - ・三六協定による例外の設定
 - ・割増賃金の支払い：2つの趣旨（「長時間労働に対する対価」と「長時間労働の抑止」）
 - ・管理監督者に対する適用除外（労基法41条2号）

- 2 管理監督者による適用除外について
 - ・法の趣旨
 - ・判例，通達，学説
 - ・最近の裁判例（日本マクドナルド事件）
 - ・最近の通達

- 3 名目的管理監督者問題の原因——法制度的な分析——
 - ・法制度の欠陥
 - 管理監督者の定義がない
 - 事前の手續要件なし（cf. 裁量労働制）
 - 行政官庁（労働基準監督署長）の事前許可も不要（cf. 労基法41条3号）
 - ・ホワイトカラーに対する適切な労働時間管理をするための法制度の不備
 - 企画業務型裁量労働制は適用要件が厳格

- 4 現行の労働時間規制の問題点
 - ・労働時間規制の趣旨は，労働者の健康確保
 - そのために，実労働時間の上限規制（変形労働時間制やフレックスタイム制も，弾力的形態とはいえ，この範疇の中のもの）
 - ・ホワイトカラーの増加→実労働時間規制の困難化（「労働時間の定義の問題」と「規制の不適性の問題」）
 - ・「労働時間の定義の問題」とは→指揮命令関係の有無の判断の困難化→労働時間把握の困難性（物理的困難については，事業場外労働。質的困難については，裁量労働制）
 - ・「労働時間規制の不適性の問題」とは，要するに，割増賃金制度の不適性（割増賃金を支払うことが妥当でない働き方が存在しているということ）

5 望ましい労働時間規制とは

割増賃金の二つの性格

労働時間の抑制：割増賃金で労働時間の抑制はできるのか

長労働時間の対価：割増賃金は、賃金システムの一要素→賃金システムからみた割増賃金の特異性（時間比例）→成果型賃金には不適

参考文献 大内伸哉『雇用社会の 25 の疑問——労働法再入門——』（2007 年，弘文堂）
荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編『雇用社会の法と経済』（2008 年，有斐閣）

Ⅲ. 付 属 資 料

目 次

○管理監督者の関係条文	27頁
○管理監督者の関係通達	28頁
○管理監督者の範囲の適正化について（基監発第0401001号）	30頁

管理監督者の関係条文

○労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（労働時間等に関する規定の適用除外）

第41条 この章、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ついては適用しない。

- 一 別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者
- 二 事業の種類にかかわらず監督若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
- 三 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

管理監督者の関係通達

【監督又は管理の地位にある者の範囲】

法第41条第2号に定める「監督若しくは管理の地位にある者」とは、一般的には、部長、工場長等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である。具体的な判断にあたっては、下記の考え方によらるたい。

記

(1) 原則

法に規定する労働時間、休憩、休日等の労働条件は、最低基準を定めたものであるから、この規制の枠を超えて労働させる場合には、法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではないこと。

(2) 適用除外の趣旨

これらの職制上の役付者のうち、労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動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つて管理監督者として法第41条による適用の除外が認められる趣旨であること。従つて、その範囲はその限りに、限定しなければならないものであること。

(3) 実態に基づく判断

一般に、企業においては、職務の内容と権限等に応じた地位（以下「職位」という。）と、経験、能力等に基づく格付（以下「資格」という。）とによつて人事管理が行われている場合があるが、管理監督者の範囲を決めるに当たつては、かかる資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要があること。

(4) 待遇に対する留意

管理監督者であるかの判定に当たつては、上記のほか、賃金等の待遇面についても無視し得ないものであること。この場合、定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があること。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからとつて、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではないこと。

(5) スタッフ職の取扱い

法制定当時には、あまり見られなかつたいわゆるスタッフ職が、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらスタッフの企業内における処遇の程度によつては、管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ、かつ、法が監督者のほかに、

管理者も含めていることに着目して、一定の範囲の者については、同法第41条第2号該当者に含めて取扱うことが妥当であると考えられること。

(昭22.9.13発基17号、昭63.3.14基発150号)

基監発第 0401001 号
平成20年 4月 1日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長
(契 印 省 略)

管理監督者の範囲の適正化について

労働基準法（昭和22年法律第49号）第41条第2号に規定する「監督若しくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」という。）は、同法が定める労働条件の最低基準である労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外されるものである。したがって、その範囲については、一般的には、部長、工場長等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であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動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定されなければならないものである。具体的には、管理監督者の範囲については、資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要がある、賃金等の待遇面についても留意しつつ、総合的に判断することとしているところである（昭和22年9月13日付け発基第17号、昭和63年3月14日付け基発第150号。以下「解釈例規」という。）。

しかしながら、近年、以上のような点を十分理解しないまま、企業内におけるいわゆる「管理職」について、十分な権限、相応の待遇等を与えていないにもかかわらず、労働基準法上の管理監督者として取り扱っている例もみられ、中には労働時間等が適切に管理されず、割増賃金の支払や過重労働による健康障害防止等に関し労働基準法等に照らして著しく不適切な事案もみられ、社会的関心も高くなっているところである。

また、このような状況を背景として、管理監督者の取扱いに関して、労使双方からの

相談が増加している。

このため、労働基準監督機関としては、労働基準法上の管理監督者の趣旨及び解釈例規の内容について正しい理解が得られるよう十分な周知に努めるとともに、管理監督者の取扱いに関する相談が寄せられた場合には、企業内におけるいわゆる「管理職」が直ちに労働基準法上の管理監督者に該当するものではないことを明らかにした上で、上記の趣旨及び解釈例規の内容を十分に説明するほか、管理監督者の取扱いについて問題が認められるおそれのある事案については、適切な監督指導を実施するなど、管理監督者の範囲の適正化について遺憾なきを期されたい。

Ⅳ. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・
既刊シリーズ一覧

IV. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」

報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授 (2004年7月13日報告)

「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」

報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員 (2004年7月27日報告)

「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」

報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授 (2004年9月30日報告)

「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」

報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授 (2004年10月13日報告)

「65歳継続雇用時代にどう備えるか?——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」

報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授

藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

(2005年1月25日報告)

「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは?

——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」

報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授 (2005年2月7日報告)

「育児・介護休業法改正と両立支援の課題

——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」

報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授 (2005年2月15日報告)

「成果主義」成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から——」

報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授 (2005年7月20日報告)

「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る——」

報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授 (2005年10月3日報告)

「事業再生における労働組合の役割とは?——再生企業における労使の取り組み事例を中心に」

報告者：藤本真・労働政策研究・研修機構研究員 (2005年10月28日報告)

「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える——米国の労働時間法制の理念と現実」

報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授 (2005年11月25日報告)

「企業の技能継承問題と若年を活かす職場のあり方——2007年問題における企業のバラエティー論から」

報告者：太田聰一・慶応義塾大学経済学部教授 (2006年7月6日報告)

「改正均等法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどのように対処すればよいか」

報告者：奥山明良・成城大学法学部教授 (2006年8月29日報告)

「ワーク・ライフ・バランスの実践とその効果——人材戦略としての意義とその活用を考える」

報告者：武石恵美子・法政大学キャリアデザイン学部助教授 (2006年12月13日報告)

「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」

報告者：富田 望・厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課調査官
(2007年7月11日報告)

「コールセンターの雇用と人材育成に係わる実態と課題」

報告者：仁田道夫・東京大学社会科学研究所教授 (2007年7月24日報告)

「平成19年度労働経済の分析」

報告者：石水喜夫・厚生労働省労働経済調査官 (2007年9月4日報告)

「労働契約法の意義と法的留意点」

報告者：野川 忍・東京学芸大学教授 (2008年3月5日報告)

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

ホワイトカラーの労働時間管理のあり方

——名目的管理監督者問題をきっかけに——

発行年月日 2008年8月29日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL:<http://www.jil.go.jp/>

(編集) 調査・解析部 TEL: 03-5903-6284

印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社
