

## 労働基準法 41 条 2 号の管理監督者

公益委員 畑井清隆

私が大学で労働法の授業を担当していて、授業内容のうち最も理解されていないと思う項目の 1 つが、労働時間規制の適用除外に関する部分であり、具体的には、労働時間規制の適用から除外される労働基準法 41 条 2 号の管理監督者の範囲（意味）である。

労働基準法 41 条は、同法の労働時間規制の適用を除外する規定であり、同条 2 号の「監督若しくは管理の地位にある者」（管理監督者）には、1 週 40 時間・1 日 8 時間の法定労働時間（労基 32 条）、休憩（同 34 条）、休日（同 35 条）、割増賃金（同 37 条）に関する規制が適用されない（ただし、深夜労働に対する割増賃金および年次有給休暇については適用を除外されない）ため、残業や休日出勤をしてもその分の賃金が支払われなくなる（そのような内容の労働契約も、公序良俗に違反しない限り、有効である）。

学生に質問すると、社会一般の理解と同様に、管理職には残業代が支払われないと答える学生が少なくない。しかしながら、労働基準法 41 条 2 号の管理監督者は、就業規則等で定められた「管理職」とは必ずしも一致せず、そのうちのごく一部の者のみが、管理監督者に該当するのである（労働政策研究・研修機構『管理職の働き方に関する調査（JILPT 調査シリーズNo.212）』（2021 年）を参照）。

裁判例は、3 つの観点から管理監督者を定義している。すなわち、①事業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こと、②自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有していること、および③一般の従業員に比しその地位と権限にふさわしい賃金（基本給、手当、賞与）上の処遇を与えられていることである。管理監督者の該当性は、これら 3 つの観点から、就業規則や労働契約（当事者の意思）の内容にかかわらず、客観的に実態に即して判断されている（菅野和夫・山川隆一『労働法（第 13 版）』（弘文堂、2024 年））。

適用除外の趣旨は、行政基準（昭和 22 年 9 月 13 日発基 17 号、昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号）によれば、経営者と一体的な立場にあり、労働時間・休憩・休日等の規制を超えて労働することが要請されるという「経営上の必要」があり、出退社についてある程度の自由裁量があり、労働時間規制を外しても保護に欠けるところがないというものである。

裁判所は、基本的にこの労働基準法制定当初の行政基準を踏襲して判断しており、多くの裁判事件において管理監督者性を否定しているが、その背景には、高度成長期までの管理職は、指揮命令ラインの管理職であって、経営者と一体的立場でほぼ管理監督業務に専念し、時間管理を受けず、地位にふさわしい待遇を受けていたといえるのに対して、その後、スタッフ職である管理職の増加、中間管理職のプレイング・マネージャー化および小型店舗店長の管理職者の増加等により、労働基準法制定当初の行政基準に該当しない管理職が大幅に増加したことなどがある（前掲・菅野・山川書）。

このような管理職をめぐる状況の変化および適用除外の趣旨を考慮すれば、多くの裁判事件において管理監督者性が否定されていることも理解できる。管理監督者とは、労働時間規制を外しても保護に欠けるところがない者であるとの労働基準法 41 条 2 号の労働時間規制の適用除外の趣旨が、社会一般において、より広範に理解されることを願いながら、今年度の授業においても、労働基準法 41 条の適用除外の趣旨をわかりやすく説明しようと思う。