

○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)

【安全管理者、衛生管理者】

問 労働安全衛生法に定める安全管理者、衛生管理者等は労働管理の権利と義務を有し、かつ使用者系統に属するものであるもので、当然本号に該当するものと解するが如何。

答 安全管理者及び衛生管理者が法第41条第2号にいう「監督若しくは管理の地位にある者」に該当するか否かは、個々の当該管理者の労働の態様により判定されるべきものである。

(昭23.12.3 基収3271号)

【国営企業の場合】

問 国営企業職員のうち、「組合を結成し又はこれに加入することが出来ないもの」として告示されているものの時間外労働及び休日労働について疑義があるので左の諸点について回答願いたい。

記

1、国営企業職員の場合、労働基準法第41条第2号に定めるものは、国営企業労働関係法（昭和23年法律第257号）第4条第2項に基づく告示で示されたものと同一であるか否か。

2、国営企業と労働組合との間に労働基準法第36条第1項に基づく協定を締結していない場合、使用者は、前記告示に示されるものには無条件に時間外労働又は休日労働を命ずることが出来るか否か。

答 1、労働基準法第41条第2号に該当する者と国営企業労働関係法第4条第2項に基づく告示に示される者とは必ずしも同一ではなく、労働基準法第41条第2号に該当する者の範囲については、個々の労働者の職務内容により実体的に判断すべきものである。

2、前記1によつて判定すべきである。

(昭29.11.24 基収5722号、昭63.3.14 基発150号、平11.3.31 基発168号)

【都市銀行等の場合】

都市銀行等(都市銀行13行、長期信用銀行3行、信託銀行7行)における管理監督者(労働基準法第41条第2号の「監督又は管理の地位にある者」をいう。)の範囲については、昨年4月に実態調査を行った結果、別紙により都市銀行等を指導することとしたので、了知されたい。

労基法上の管理監督者の範囲

1 取締役等役員を兼務する者

- 2 支店長、事務所長等事業場の長
- 3 本部の部長等で経営者に直属する組織の長
- 4 本部の課又はこれに準ずる組織の長
- 5 大規模の支店又は事務所の部、課等の組織の長で1～4の者と銀行内において同格以上に位置づけられている者
- 6 1～4と銀行内において同格以上に位置づけられている者であつて、1～3の者及び5のうち1～3の者と同格以上の位置づけをされている者を補佐し、かつ、その職務の全部若しくは相当部分を代行若しくは代決する権限を有するもの(次長、副部長等)
- 7 1～4と銀行内において同格以上に位置づけられている者であつて、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するもの(スタッフ)

(注) (1) 4の本部の課は、部長-次長-課長という一般的な組織における課をいい、課という名称が用いられていてもこの基準の適用にあつて適切でない場合には、事態に即して判定するものとする。

(2) 課制をとつていない場合等、この基準の適用する職位がないときは、各職位の権限、責任、資格等により判定するものとする。

(昭52・2・28 基発104号の2)

【都市銀行等以外の金融機関の場合】

金融機関においては、かねてより労働基準法(以下「法」という。)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。)の範囲に関する問題の提起があつたところであるが、このたび都市銀行、信託銀行及び長期信用銀行(以下「都市銀行等」という。)におけるこれが取扱い範囲について結論を得たのでこれに併せて都市銀行等以外の金融機関における管理監督者の範囲についても、下記要領により取扱うこととしたので了知されたい。

記

金融機関における資格、職位の名称は企業によってさまざまであるが、取締役、理事等役員を兼務する者のほか、おおむね、次に掲げる職位にある者は、一般的には管理監督者の範囲に含めて差し支えないものと考えられること。

- (1) 出先機関を統轄する中央機構(以下「本部」という。)の組織の長については次に掲げる者
 - ① 経営者に直属する部等の組織の長(部長等)
 - ② 相当数の出先機関を統轄するため権限分配を必要として設けられた課又はこれに準ずる組織の長(課長等)
 - ③ ①～②と同格以上に位置づけられている者であつて、①の者を補佐して、通常当該組織の業務を総括し、かつ、①の者が事故ある場合には、その職務の全部又は相当部分を代行又は代決する権限を有する者(副部長、部次長等)

従つて、②の者の下位に属する、例えば副課長、課長補佐、課長代理等の職位は除外されるものであること。
- (2) 支店、事務所等出先機関における組織の長については、次に掲げる者

④ 支店、事務所等出先機関の長(支店長、事務所長等)。

ただし、法の適用単位と認められないような小規模出先機関の長は除外される。

⑤ 大規模の支店又は事務所における部、課等の組織の長で上記①②④の者と企業内において同格以上に位置づけられている者(本店営業部又は母店等における部長、課長等)

従って、④の者を補佐する者で⑤以外の者(次長、支店長代理等)は原則として除外されるものであること。ただし④の者に直属し、下位にある役付者(支店長代理、⑤に該当しない支店課長等)を指揮監督して、通常支店等の業務を総括し、かつ、その者が事故ある場合にはその職務の全部又は相当部分を代行又は代決する権限を有する者であつて、①②④と同格以上に位置づけられているものは含めることができること(副支店長、支店次長等)。

(3) ①～④と企業内において同格以上に位置づけられている者であつて、経営上の重要な事項に関する企画、立案、調査等の業務を担当する者(いわゆるスタッフ職)

(注)(1) ②の本部の課長等は、権限分配された職務を実質的に所掌する者であつて、その地位にふさわしい処遇をうけているものでなければならない。従つて、単なる人事処遇上の実質を伴わない課長等は除外するものである。

(2) 支店次長等支店長の直近下位の職制管理者については、その職位にあるからといつて、支店長等の職位の全部又は相当部分を代行又は代決する権限を有するものとして取扱うものではなく、その代行、代決の権限が明らかなものに限られる。従つて、本来なら次長制を必要としないような規模の支店等に名目上の次長を置いたり、形式的に複数の次長を置く等、実質を伴わない補佐役は含まれないものである。

(昭52・2・28 基発105号)