

管理監督者の深夜割増賃金の算定

刈谷労働基準監督署

【質問】

労働基準法（以下労基法）第 41 条の管理監督者でも、深夜の割増賃金の支払いは必要であることは承知しておりますが、この割増賃金は深夜割増 25%相当分のみ支払えば足りるか、通常の労働時間 1 時間分の賃金に割増分 25%を加えた賃金（125%）を支払う必要がありますか。

【回答】

労基法第 41 条 2 号に該当する管理監督者に対しても、労基法で規定する深夜の割増賃金の支払いは必要です。労基法 41 条においては、管理監督者に対して「労働時間、休憩及び休日に関する規定」は適用しないとしています。

しかし、労基法は労働時間に関する規制と深夜業に関する規制を区別し、同条で深夜業に関する規定は除外されていないことから、深夜業に関する規定は適用されることとなります（昭 63. 3. 14 基発 150 号、平 11. 3. 31 基発 168 号）。

ご質問の件で、実際に管理監督者が深夜業を行った場合の割増賃金の支払いはどうかと言うことですが、結論から言えば割増部分 25%の支払いのみで労基法上はクリアします。なぜなら、午後 10 時以降の労働に対する通常の賃金は、時間外労働に対する賃金と同様に、すでに所定賃金に含まれていますから、125%までの支払い義務は生じないということになります。

次に問題となるのは、労基法 37 条 3 項に定める「通常の労働時間の賃金」がいくらかという点です。管理監督者は労働時間に関する規定の適用を受けないことから、管理監督者には所定労働時間という概念が存在しないと誤解されている方もおられるようですが、管理監督者といえども労働者であることには変わりなく、労基法 41 条は、「労働時間、休憩及び休日に関する規定」の適用を除外するのみですから、管理監督者にも所定労働時間の定めは必要となります。この所定労働時間が法定労働時間を超えていたとしても、時間外労働として取り扱わないということを労基法 41 条で定めているにすぎません。管理監督者の所定労働時間の定め方については法令上の定めはありませんが、一般に、あまりにも長い時間を所定労働時間とすることは公序良俗に反して無効となる可能性があります。

したがって、管理監督者であっても所定労働時間を定める必要があるため、労基法 41 条各号に該当する労働者の深夜業に対する割増賃金の計算基礎時間について、「当該職種の労働者について定められた所定労働時間を基礎とする」との通達が出されています（昭 22. 12. 15 基発 502 号）。

【参考】

そもそも論として、管理職はみんな「管理監督者」かという疑問です。会社内で管理職としての地位にある労働者でも、労基法上の「管理監督者」に当てはまらない場合があります。たとえば、会社では「店長」を管理監督者と位置づけていても、実際に労基法上の「管理監督者」に該当しない場合には、残業手当を支払わないでよいということにはなりません。

また、「管理監督者」であっても、労基法により保護される労働者には変わりはなく、労働時間の規定が適用されないからといって、何時間働いても構わないということではなく、健康を確保するための労働時間管理は必要となりますので、健康を害するような長時間労働をさせてはなりません。「管理監督者」については、肩書や職位でなく、その労働者の立場や権限を踏まえて実態から判断する必要があります。「管理監

督者」は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をいい、大まかには以下の4点について判断基準が示されています。

- ① 労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有していること
- ② 労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な責任と権限を有していること
- ③ 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ものであること
- ④ 賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされていること

したがって、「管理監督者」に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態によって総合的に判断することとなります。なお、「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者について」は、平成20年9月9日基発第0909001号に明示されていますので参考にして下さい。