



## はじめに

労働基準法第41条2項は、「管理監督者」が所定労働時間を超えて働いても、例外的扱いとして残業手当を支払わなくてもよいと定めています。企業は人件費削減のため、この規定を悪用して、「肩書き」だけの管理職を増やし、時間外手当の節減を図ってきました。

残業させても時間外手当を支払わなくてもいいからと、会社から長時間労働を強いられる「名ばかり管理職」の増加に、これはおかしいと是正を求める声の広がり、外食産業やコンビニの店長へ時間外手当を支払うようになってきています。

銀行や信金・信組ではどうなっているのでしょうか。戦後は支店長だけだったのが、経営側は1955年頃から次長や支店長代理などの役付者を増やすとともに「管理監督者」だとして時間外手当の支給対象外にしてきました。これに対して、金融労連の前身である旧地銀連・全相銀連・全信労では、72年から是正を求め各県の労働基準局（現労働局）へ訴えたり、国会での追及に取り組んできました。そして、77年に労働省（現厚生労働省）から金融機関の「管理監督者」の範囲についての通達を出させました。

「通達」は、「職制上の役付者であれば、すべて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」とし、41条2項に該当する「管理監督者」にあたるかどうかは、「資格及び職位の名称にとらわれることなく」実態に即して判断しなければならないとしています。いくら形式的に「肩書き」をつけても、それだけでは「管理監督者」にはならず、重要な職務内容、責任と権限を有している、勤務態様が労働時間等の規制になじまない（出退勤が自己裁量にまかされている）、定例給与やボーナスが一般労働者と比べて優遇されている、スタッフ職の場合は経営上の重要事項に関する企画立案を担当している、が判断基準とされています。

この「通達」によって、多くの金融機関で、支店では代理をはじめ、大規模店舗を除く次長まで、77から78年に時間外手当を支払わせるようにさせました。

それから30年、経営側は副支店長などの肩書きをつくったりして、「管理監督者」を増やしてきています。また、まだ代理や次長に時間外手当を支払っていない金融機関が残っています。77年通達にそつてもう一度、職場の「管理監督者」の範囲を見直をさせる運動が求められています。

（機関紙『金融労連』08年5月25日より）

基発第104号  
昭和52年2月28日

殿

労働省労働基準局長

## 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」の取扱い範囲について

標記のことについては、別紙記載の範囲内で取り扱うよう措置されることをお願いする。

### 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、事務所長等事業所の長
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じる組織の長
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って、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もしくは代決する権限を有する者（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って、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者（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もこの基準の適用にあたって適切でない場合には、実態に即して判定するものとする。

（2）課制をとっていない場合等、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、資格などにより判定するものとする。

基発第105号  
昭和52年2月28日

都道府県労働基準局長 殿

労働省労働基準局長

## 金融機関における管理監督者の範囲について

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ったところであるが、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。

なお、この取扱要領に基づいて各金融機関において現行の取扱い範囲の見直しを行わせる必要があるので、近く本省において、各金融業者団体の中央機関を通じてその旨要請を行う予定であるから念のため申し添える。

おって、今後これが取扱い範囲をめぐる関係労使から疑義照会ないし、監督機関による判定等を求められた場合には、その処理の斉一性を確保する見地から、当該金融機関の本社を管轄する局において、本通達に基づき対処するよう配慮されたい。

### 記

#### 1. 基本的な考え方

##### (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えない、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、金融機関においては、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。）とによって人事管理が行われているが、役付者の範囲は、職位によるよりは、むしろ資格に基づいて定められる傾向にあり、従って資格と職位との対応関係も必ずしも一定していないので、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断に当たっては、上記のほか、賃金など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、その算定基礎賃金など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

法制定当時には、あまり見られなかっ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っては、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。

## 2. 具体的な取扱範囲の例示

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

経営者に直属する部等の組織の長（部長等）

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）

～ と同格以上に位置づけられている者であって、の者を補佐して、通常当該組織の業務を総括し、かつ、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）

従って、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。

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。

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、の者を補佐する者で以外の者（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。ただしの者に直属し、下位にある役付者（支店長代理、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って、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）～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って、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）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って、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。従って、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って、支店長等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。従って、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。

### ３．是正対策等

#### （１）見直しの必要性

企業内における職制上の地位にある者について具体的に管理監督者として取扱う者を特定することは、第一次的には各企業の責任において行うべきものであるが、個々の金融機関における現行取扱いには問題があるものもあると思われるので、上記１及び２の取扱要領に基づき早急に見直しを行い管理監督者を同要領に示す範囲内とするよう、各局においても業界等を通じて要請を行い、その徹底を図ること。

この場合見直しの結果、管理監督者の範囲から除外される役付者については、じ後の切替措置いかんによっては個別の労働条件に影響を及ぼすこともあるので、この面にも配慮して労使

が協議のうえ妥当な結論を見出すよう併せて指導すること。

## (2) 監督機関の立場

金融機関が、この要領に従い、又は労使の協議によりこの要領に準拠し、管理監督者として特定した具体的な職制については、法第41条第2号に該当するものとして取扱い、監督機関はその適否の判断に直接関与する要はないものであること。従って、管理監督者の取扱範囲をめぐって労使間に意見の対立等を生じ、監督機関の判断を求められた場合においても、上記取扱要領と当該職制の地位の照合（部長、支店長等の発令の有無、権限委任等の規定の存否の確認等）により、その該当の適否の判断を行えば足り、権限等の行使の実態があるか否かについて、調査する要はないものであること。

しかしながら同要領に基づき特定された職制の範囲が基本原則を逸脱しているものについては、実態に応じて個別に判断をし、必要があれば是正を求めること。

## 4. 取扱範囲の変更に伴う経過措置

見直しの結果、管理監督者の範囲から除外すべき役付者に関する処遇上の切替措置については、次のとおり暫定的な取扱いを認めることとする。

### (1) 属人的取扱

管理監督者の範囲から除外すべき者であっても、資格面（従って給与等の待遇面でも）で管理監督者と同格に取扱われてきた役付者について、従来の人事慣行、昇進経路等を早急に変更でき難い事情のあるところについては、企業における役職制度組織の変更が実現するまでの間、当該役付者に限り属人的に、管理監督者に準じて取扱って差し支えないものとする。

### (2) 役付手当等の分割

管理監督者の範囲から除外された者について、従来支給されていた役付手当等（名称のいかんを問わず役付者に対し特別に支給されているもの）の支給条件を将来に向けて変更し、その金額を従来と同様の性格を有する役付手当の部分と、超過労働に対する割増賃金相当分（以下「定額超勤手当」という。）とに分割して支払う方法が考えられているが、本来、かかる定額超勤手当は、その性格に問題があるので好ましいことではないが、給与制度等の変更に伴って従来より減収となる役付者が出ることを避けるための過渡的な措置としては止むを得ない面もあるので、改善目標を定めて計画的、段階的に基本給部分に吸収していくことを条件に、暫定措置を認めるものであること。

### (3) 割増賃金の遡及支払

管理監督者の範囲から除外された役付者については一定の役付手当又は特別の資格給が支給されてきた経緯、その役付手当の要素、性格の不明瞭性、正確な労働時間のは握及び割増賃金

の不足・不払額の特定化の困難性等の理由並びにこの要領に準拠して将来に向って是正することとした事情を勘案し、監督機関としては遡って法第41条第2号の該当、不該当の判断をすることを要しないこととし、その者の過去の超過労働に対する割増賃金の遡及支払に関する問題の取扱いについては、労使の当事者が協議により自主的に処理すべきものとする。

## 5. 参考資料

今回、本通達を出すに当たって関係労使等から出された疑義照会あるいは陳情等に対する応答の要旨を別添のとおり取りまとめたので業務の参考に資されたいこと。

## 別添 質 疑 応 答 集

〔問1〕都市銀行における労基法第41条第2号該当者の範囲について線引が行われるに当たり、従来の行政解釈は変更されたのか。

〔答〕従来の行政解釈は変更していない。

従来の行政解釈を現在の都市銀行の実態にあてはめた結果、労基法第41条第2号該当者として取り扱う者の範囲を決めたものである。

〔問2〕従来の行政解釈が変わらなければ「入社退社について厳格な制限を受けない者は、金融機関では該当者がほとんどいないと思われるが、都市銀行の線引の範囲は広すぎないか。

〔答〕「入社・退社について厳格な制限を受けない者」という従来の行政解釈について、入社・退社が自由であるという様な、往時の「重役出勤」的な考え方をとるならば、今日、経営のトップにある者ほど早朝から夜おそくまで働くということが企業として要請されている中で、このような自由を有する者は放漫な経営体を除いてはほとんどいないと言えよう。

しかし、そのように限定的に考えるべきではなく、今日の企業の実態に照らせば、「入社・退社について厳格な制限を受けない者」とは、自己の裁量において仕事を進め、出退勤についても自己管理できる権限を有する者で、その結果として、前後の勤務の態様に応じ、朝おそく入社したり、夕方定刻より早く帰宅するようなことがあっても、それが一般従業員であれば、遅刻、早退等の勤怠成績として評価され、例えば就業規則上の制裁規定の適用を受けたり、昇給、昇格、ボーナス等の査定要素とされるというような不利益な取扱いをうけないような立場にある者と解するのが妥当であろう。

〔問3〕本社におけるいわゆるスタッフは、一般的にその職務権限等から見て、従来の行政解釈に示されている「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」には該当しないと思われるが、都市銀行にむけるスタッフをなぜ法第41条第2号該当者の範



囲に入れたのか。

〔答〕都市銀行の本部等におけるいわゆるスタッフは、一般的に見て、次のような事情から、労基法上の管理監督者の範囲に含めることとした。

(1) 経営首脳に直屬して、経営上の重要事項に関する企画、立案等の業務を担当し、あるいは高度の企業機密に属する業務を担当するなど、経営者と一体的な立場にあること。

(2) かつて、支店長、支店次長クラスのいわゆる管理職であった者がその当時の資格、職位等を同格のまま横すべりしている場合が多く、給与等の待遇面でも同格あるいはそれ以上に取扱われていること。

(3) 従来、資格、処遇等の面で同格に取り扱ってきた者のうち、スタッフ部門を法第41条第2号に該当しないと区別することによって、従来の人事慣行、昇進経路が崩れることによる人事管理上の混乱等を避ける配慮が必要であると考えたこと。

(4) 従って、これらの者の地位、処遇等からして、ある程度割切った取扱いをして法第41条第2号該当者と同様に、法規制の対象外においても、特に労働者の保護に欠けるとは思われないこと。

〔問4〕法第41条第2号に該当しないとされた役職者に対して従来支給されていた役付手当を分割し、その一部を定額超過勤務手当として支給する方法が考えられているが、かかる手当は超過勤務手当といえるのか。

〔答〕時間外労働の実績にかかわらず、一定の金額を超過勤務手当相当額として支給する制度（以下「定額超勤手当」という。）については、次のとおり解せられる。

(1) 時間外労働を行う労働者に対して支給するいわゆる超過勤務手当が定額のものであっても、法で支払を義務付けられている計算による金額が上廻る場合には、その差額分を当該支払期に支払うことが明示されていれば、その手当全体を超過勤務手当の一部又は全部として見てさしつかえない。

(2) 前記(1)の手当が、時間外労働の実績がたまたまなかった労働者に支給されるとしても、その手当の性格が変わるものではないが、制度上あるいは実質的に時間外労働に従事する余地のない労働者にも一律支給される場合には、その者のその手当自体が超過勤務手当としての性格を持つものかどうか疑問があり、むしろ別の手当の性格（従って、役付手当か基本給的なものか、いずれにせよ割増賃金の計算上の除外賃金以外の賃金としての問題がおきる。）を持つ疑いが強く、割増賃金支払いについては違法のおそれもでてくる。

以上のとおり定額超勤手当は性格的に見て問題が多いが、法第41条第2号に該当しないとされた役付者に従来支給していた役付手当を廃止又は減額し、超過労働に対しては別途法定の割増賃金を支給することとした場合、時間外労働の実績がほとんどないようなポスト（例えば本部スタッフ等）にある者は、実質的に減収となるので、労働条件の低下を避けるための過渡的な措置としては、止むを得ないものと考えている。

しかし、前記のとおり、もともと性格的に極めてあいまいな要素があり、場合によっては超勤手当としての性格を否定されるおそれもあるので、なるべく早い機会に基本給に吸収整理す

ることが望ましいとして、都市銀行、信託銀行に対しても強く指導しているところである。この場合改善目標を定めて、計画的、段階的に基本給部分に吸収させることが必要である。

〔問５〕都銀に示された管理監督者の範囲と、その他の金融機関に示された取扱範囲には若干の差異が認められるがその理由如何。

〔答〕都市銀行に示した管理監督者の範囲については、本省において実施した実態調査の結果に基づいて、具体的な線引作業を行い、その結論を単に文言で表現したものであり、一般的な判断基準を示したものではない。

その他の金融機関については、千差万別のものに共通する取扱範囲を定めることは不可能であるから、管理監督者に関する基本的な考え方を示したうえで、おおむねその範囲に含まれると予想される一般的な職位を例示することとしたものである。

しかし、管理監督者の取扱範囲に関する基本的な考え方について、都市銀行とその他の金融機関とで異なるものではない。

〔問６〕都銀では本部の課長が管理監督者の範囲の下限とされているが、都銀以外の金融機関でも、本部の課長であれば管理監督者として取扱ってよいか。

〔答〕都市銀行は、全国的な組織を有する大規模金融機関で、店舗数、労働者数も多く、これらを統括する本部機構も複雑であり、かかる本部における課制は、統括業務の権限分配を行う重要な単位組織であること、その組織の長である課長の職務内容も業務・人事面で相当大幅かつ重要な権限と責任を有すること、各都市銀行において資格、職位等の職階における評価がほぼ一定していること（支店次長と同格以上に位置づけられている。）社会の一般常識としても、本部の課長を管理監督者とみなすことには疑義をはさむ余地はないと思われること、などの理由から、管理監督者と判定したものである。

これに対して、その他の金融機関の場合、その企業規模に極端な格差があるから、一概に本部といっても機構はさまざまである。従って本部において、出先機関の統括のために権限配分を必要として設けられた課制の長で、前述の都市銀行の場合と同様な権限と責任を有し、かつ、その地位にふさわしい処遇をうけている場合には、当然に管理監督者として取扱って差し支えない。

ただし、一般的に本部の課長や支店の次長は管理監督者として取扱うことが認められているとして、その企業の規模（店舗数、労働者数等）から見て、必要性について疑問を抱かざるを得ないような組織を形式的に設け、名目上権限分配を行うなどして、新たに課長、支店次長等の役付者を増やしても、実質上管理監督者としての実態を有しない限り、認められないことは言うまでもない。

〔問７〕小規模の支店であっても、支店長は管理監督者に合めてよいか。

〔答〕支店、営業所、出張所等名称のいかんを問わず、労基法の適用単位とみなされないような独立性のない小規模出先機関の長は、たとえ呼称が支店長であっても、管理監督者として

取扱うことはできない。

ただし、直近上位の機構（例えば母店等）と一体的にとらえ、その管理監督者として取扱われている者（例えば支店次長等）と同様な職位、権限をもつ小規模出先機関の長については、管理監督者に含めて取り扱っても差し支えない。

〔問 8〕この取扱範囲からはずれた役職者については、過去の超過労働に対して割増賃金名目の金銭が支払われていなかったのであるから、その分のバックペイさせる必要はないか。

〔答〕法第 4 1 条第 2 号に該当しない役職者の過去の超過労働に対して、実績に応じた割増賃金が支給されていない場合には、金融機関は支払い義務の不履行となるから法違反はあり得ると一般的に言えよう。

しかしながら、従来法第 4 1 条第 2 号該当者として取り扱ってきたため、一定額の役付手当を支給する代りに割増賃金を支給しないこととしてきた経緯があり、この役付手当（基本給に吸収されている場合もある）の性格が問題となる。当初から法第 4 1 条第 2 号に該当しないとされていたならば、一般従業員の場合と同様に、当然に割増賃金が支給される代りに役付手当又は役職者への昇格に伴う増額給与はおそらく支給されないか又は役付手当の額が現行より低額なものとされたであろうと考えるのが妥当であり、従来のものでそれら役付手当等の中に超過労働に対する割増賃金的な性格が加味されていたと見るべきものとも考えられる。しかしながらその金額があらかじめ制度的に、あるいは労使の確認等によって明確にされていない。従ってその手当等の性格や過去の実績に対する法定の割増賃金と対比してその過不足を論ずることは事実上不可能である。

また、従来法第 4 1 条第 2 号該当者として取り扱ってきた者の労働時間については厳格な時間管理をしていないのが実態であるから、これらの役付者の過去の超過労働の実績を個人ごとには握することもまた、事実上不可能である。

以上により、過去の超過労働に対する割増賃金の遡及支払問題については、行政機関として関与することはできない性質のものである（個人別に不足額が特定できない限り、法違反として是正を勧告することはできない。）から、労使の協議によりその取り扱いを決める以外に方法はないものと考えられる。

〔問 9〕個別企業の組織形態がまちまちなので、実際の判断は再び監督機関が実態を個別に調査して行わざるをえなくなるのではないか。

〔答〕金融機関には、大は店舗数 3 0 0、労働者 2 4, 0 0 0 人の都市銀行から、小は 1 企業 1 店舗、労働者 1 0 名未満の信用組合まで、その規模に極めて大きな格差があり、従ってその組織機構もさまざまであり、また役付者の種類、範囲、名称、職務内容、権限、処遇、勤務態様等もまちまちであるから、これに共通する判断基準を設定することは事実上不可能である。

この場合、取扱範囲の判定ないしはその線引作業を監督機関に求められても、ぼう大な対象について、いちいち実態を調査のうえ、結論を出すことは監督機関の主体的能力及び他の重要な行政需要との均衡等から見てもほとんど不可能に近いから、基本的な考え方を示し、これに

基づいて個別金融機関において、その実態に合った妥当性のある線引作業を期待せざるを得ないので、かかる自主的な線引作業の給果については、通達に示されたごとく、原則として、監督機関は関与しないこととしたものである。

〔問10〕管理監督者の範囲を定めるに当たって、管理する部下の人数によって判断するような基準はないか。

〔答〕管理する部下職員の人数を基礎とした法的基準はなく、むしろ、少数の職員で掌理しうるような業務単位に、実質的な組織（課）が必要とするか否かによって、その課又は課長が実質的なものか、形式的なものかを考えるべきである。

〔問11〕管理監督者の取扱範囲を決めるに当たって、労使で協議することは、その力関係によって、取扱範囲が乱れるおそれはないか。

〔答〕労基法上の管理監督者とはいかなるものであるかという解釈については純粹に法律解釈の問題であって、労使の協議によって任意にその範囲を決め得る性格のものではない。

しかし、従来同様の待遇を受けていた役付者のうち、今後管理監督者として取り扱われる者と、範囲から除外される者とは賃金、労働時間等の労働条件に実質的な差異が生ずることもありうるので関係労働者としても当然に重大な関心を払うべき問題であり、また特に、ボーダーラインにある役付者をどう取り扱うかということは、ある程度割切りを行わざるを得ない問題でもあるから、労使で十分協議することが望ましい。

〔問12〕管理監督者から除外された役付者に暫定的に支給される定額超勤手当は、割増賃金計算の基礎に算入すべきものか否か。

〔答〕前出問4の解答にもあるとおり、通常残業実績を有する役付者に支給される定額超勤手当は、法上の割増賃金としての性格を有すると認められるので、算定基礎から除外できるものである。

〔問13〕今回示された管理監督者の取扱範囲に入らないこととされた役付者についても、今後制度面、実態面を備えれば管理監督者として取り扱ってよいか。

〔答〕今回の取扱要領は、各金融機関における一般的な管理監督者の取扱範囲を例示的に示したものであるから、現在この範囲に含めることが不適当な職位であっても、将来、組織の変更、権限分配等に伴って、新たに実質的な管理監督者としての地位を得た場合にはその時点でこの取扱範囲に含まれることは当然である。ただし、単に名目上の実質を伴わない制度、組織変更であれば除外されることは言うまでもない。

〔問14〕管理監督者の取扱について、労使間に特に争いがなく、労使間の合意によって既に職場に定着している職制を監督機関の介入によって、変更させられると、管理監督者の範囲から外される者は非常にプライドを傷つけられ、銀行員としてのモラルにも悪影響を及ぼし、ひ

いては人事管理上も問題が生ずるので現行取扱いをそのまま容認してもらえないか。

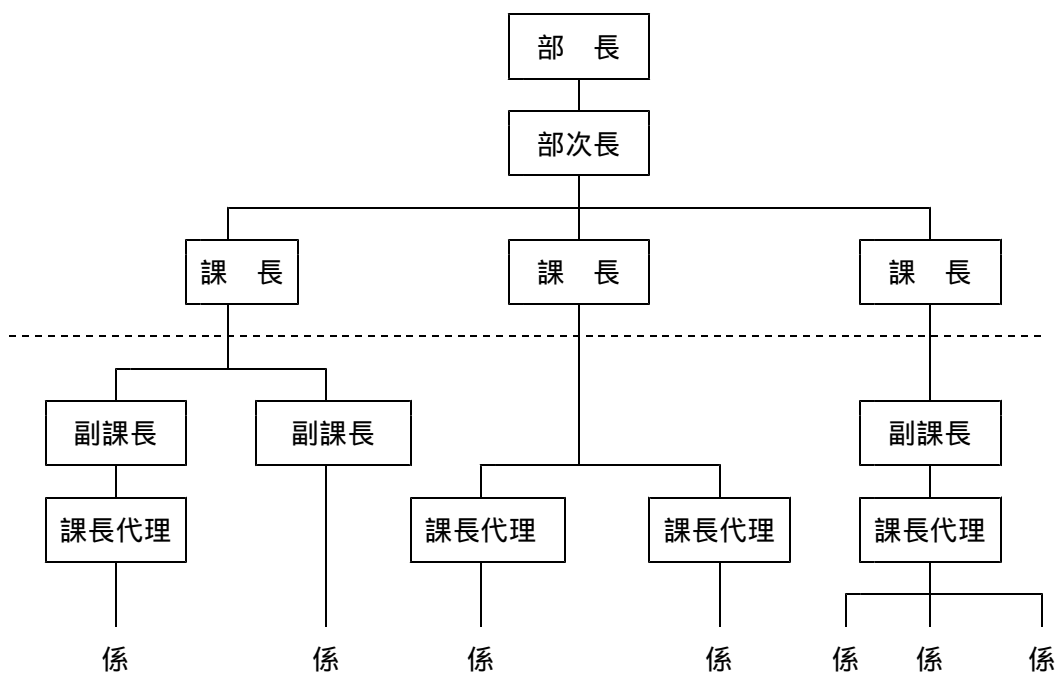
〔答〕企業が人事管理上あるいは対外的な営業政策上の必要から、どのような役付を設け、その範囲をどのように拡大しようと、それは全く企業の自由である。しかしながら、役付者と名がつけば、すべて労基法第41条第2号該当者として取扱い、一定額の役付手当等を支払えば、超過労働に対しては一切割増賃金を支払わなくてもよいという誤った考え方がみられる。そのため監督機関が実態調査を行い、管理監督者に該当しない者を判定し、その者については、超過労働に対して法定の割増賃金を支払う必要があることを指摘し、改善を求めているもので、企業内における役付者としての地位まで監督機関が否定するものではない。また、労基法第41条第2号該当者の範囲については、労使の協議によって決るべき性質のものではないから、単に労使の合意があるというだけで、現行取扱を容認することはできない。

〔問15〕労基法上の「管理監督者」は、その職務内容、地位等から考えて、明らかに労組法上の「監督的地位にある労働者」に該当すると思われるので、労働組合が組合への加入を認めている役付者は、逆に労基法上の管理監督者ではないと判断できるのではないか。

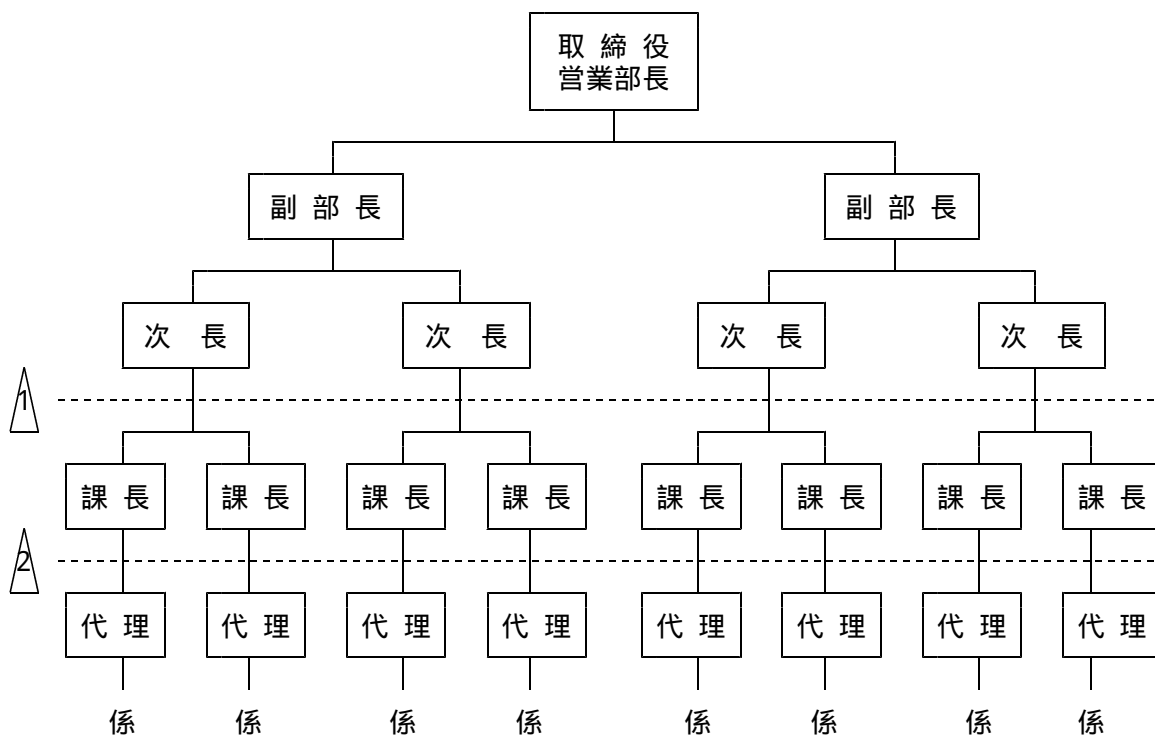
〔答〕労基法第41条第2号に規定する「監督又は管理の地位にある者」と、立法目的の異なる労組法の第2条第1号により、非組合員とされる「監督的地位にある労働者」との範囲は、一致するものではなく、それぞれの観点から個々の労働者の職務内容等の実態に応じて判断すべきものである。

従って、労働組合の組合員となっているか否かによって、労基法上の管理監督者に該当するか否かの判断基準とすることは誤りである。

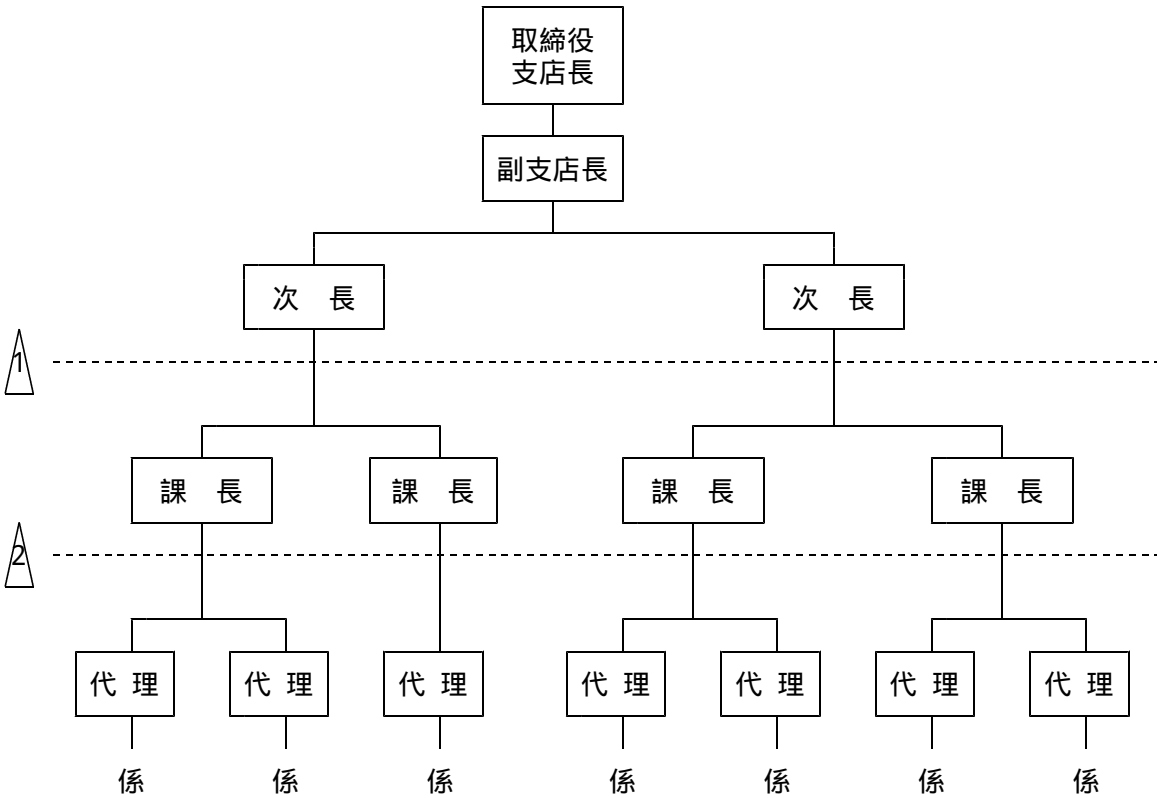
( 1 ) 本部職制組織図



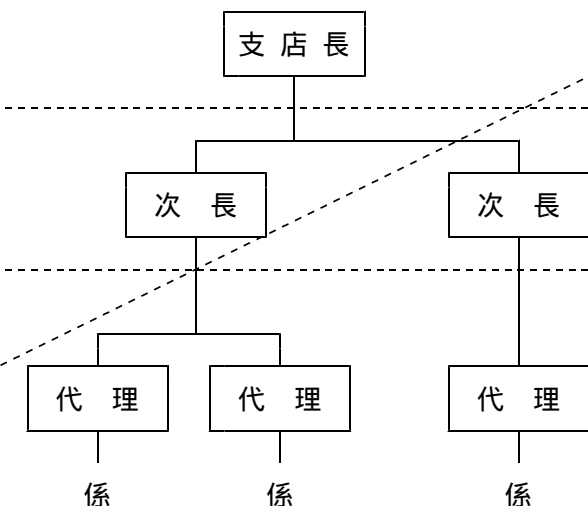
( 2 ) 本店営業部職制組織図



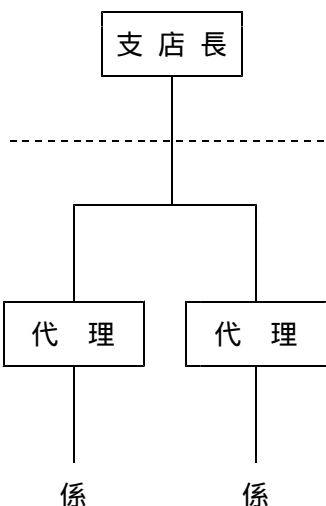
(3) 大規模支店職制組織図



4) 中規模支店職制組織図



5) 小規模支店職制組織図



この表は、3月1日の全国監督課長会議で配られたものですが、あくまで都市銀行を例にとったもので、これが地銀以下にあてはまるものではない(長谷川監督官)ものです。したがってこの表をもとに範囲の拡大解釈をしてくることをしないよう注意が必要です。

事務連絡

52.3.11

都道府県労働基準局  
監督課長 殿

労働基準局監督課長

## 金融業者団体に対する説明内容について

昭和52年3月8日、金融四団体の代表に対して、金融機関における管理監督者の範囲について見直しを行うよう要請を行ったところであるが、その際、要旨下記内容の補足説明を行ったので参考までに連絡する。

なお、各局段階で、この問題の取扱いに関し、業界の指導を行う場合にも、これらの点について強調されるようご留意願いたい。

### 記

1. 是正期日を限定するつもりはないが、見直しの結果如何によっては賃金制度の手直し等が必要となると思われるので、今春斗による給与改訂時に、併せ解決を図ることが望ましい。
2. 現行役付制度の見直しについて、真面目に取り組む企業と、そうでないところがあれば、不均衡を生じ、金融機関の公正競争という見地からも放置できないので、そのような金融機関があれば厳重にチェックする。
3. 見直しの結果については必ず所轄労働基準局に報告してもらいたい。また、役職制度、賃金制度の変更は、就業規則の改正を必要とすると考えられるので、変更手続も忘れないようにされたい。
4. 見直しの結果、管理監督者の範囲から除外された役付者に対する、じ後の切換措置如何によっては、個別の労働条件に影響を及ぼすこともあるので、この面にも配慮して、労使が協議のうえ、妥当な結論を出してもらいたい。
5. 線引作業を行うに当たって、当然ボーダーラインにある者の取扱いが問題になると思われるが、何れとも決めかねるような、疑義のある役付者は、思い切って範囲から除外すること。後日再び、取扱いをめぐって問題が生じるおそれのあるような禍根は残さないよう配慮されたい。



基監発第37号

昭和52年12月27日

都道府県労働基準局長 殿

労働省労働基準局監督課長

### 金融機関における管理監督者の範囲について

標記については、昭和52年2月28日付基発第105号により指示されたところであるが、各局から報告願った昨年9月末現在の見直し状況によると、各金融機関の取組みの姿勢によって、その内容にかなりの不均衡がみられ、その調整を図る必要があるので、当面、地銀及び相銀について前記通達の基準に達していないと思われるものについては、使用者に対し、通達の趣旨及び見直し結果の問題点を説明し、下記により再度の自主的見直しを実施させるよう指導方をお願いする。

なお、本件に関する各局からの照会等を取りまとめ別添問答集を作成したので、金融機関に対する指導の参考とされたい。

#### 記

##### 1. 再見直しの対象とする金融機関

当面、地銀及び相銀であって次に該当するもの

地銀にあつては、昭和52年9月現在の見直し状況報告においての管理者の割合が地銀の平均値である7%台を超えるもの

相銀にあつては、同上報告に基づく相銀の平均値である8～9%台を超えるもの

##### 2. 再見直しにおいて、とくに重点とすべき事項

昨年の見直し状況報告をみると、管理者の割合が平均的数値を上廻る金融機関については、概ね共通して次のような問題点が認められるので、この点について再見直しを行うものとするが、とくに管理者の割合が2桁台のものについては厳格な見直しを願いたい。

しかしながら、本部調査役等のいわゆるスタッフ職で法第41条第2号該当者に準じて取扱われている者が経過措置的に相当数ある場合には、平均的水準を上廻ることも当然考えられるので念のため申し添える。

支店次長を支店の規模、資格、職務の権限等に関係なく、すべて法第41条第2号該当者としているもの

本店営業部、母店等の課長等をその規模、職員の資格等に関係なく無条件に法第41条第2号該当者としているもの

## (別添) 質 疑 応 答 集

問 管理監督者の全労働者中に占める割合については何%ぐらいが適当であると考えているのか。

答 管理監督者の範囲は、その職務の内容、責任と権限、勤務態様等に基づき判断すべきものであってその割合は何%が適当であるとは一概には言えないが、昭和52年2月28日付け基発第105号通達を厳格に適用するならば、地銀、相銀については、その割合がすくなくとも2桁台になることはないと考えている。

問 通達に示されている「法の適用単位とは認められないような独立性のない出先機関」とは、どのようなものをいうのか。

答 労基法の適用事業とは「一定の場所において関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいう」のであるが、「場所的に分散しているものであっても、規模が著しく小さく、組織的関連ないし事務能力を勘案して、一の事業という程度の独立性のないものについては直近上位の機構と一括して一の事業として取扱うこと」とされている。これを金融機関にあてはめて見ると、営業所及び出張所の取扱いが問題となると思われるが、この取扱いについては次によることとする。

すなわち、金融機関とは、預金の受入れ 金銭の貸付又は手形の割引 為替取引の三業務を営むものであるから、これらの業務を行っている限り、たとえ名称が、営業所又は出張所等であっても独立性を認めることとすること。

反面、例えば団地等に設けられた出張所のごとく単に預金の受払いのみを行う出先機関については、上部機構である支店等の業務の一部を利用者の便宜のために場所を異にして取扱っているに過ぎないと認められるから、かかる三業務を行わない出先機関は、独立性がないものとして取扱うこと。

問 支店次長が、本部の課長又は支店長と同格以上とは、どのような場合をいうのか。

答 通達で同格以上といている基本的な考え方は、例えば支店次長という「職位」が、金融機関において一般的に実施されている資格制度の中にあって、本部の課長又は支店長という「職位」と比較して同格以上であるかどうかを判断することとしているものであって、本部課長、支店長、支店次長の職位にある「特定の個人」について、その資格が同格以上であるか否かを比較対照するものではない。

従って、下表に示すような資格と職位との関係において、職位に対応する資格に巾がある場合、原則的に資格の下限が同格でなければその「職位全体」を同格以上とは見做さないという考え方である。

職位 資格	部 長	部次 長	課 長	支 店 長	次 長		支 店 長 代 理
					例 1	例 2	
参 事	□			□			
副 参 事	□	□		□	□		
参 事 補		□	□	□	□	□	
主 事			□		□	□	
副 主 事						□	□
主 事 補							□

すなわち、この表でいえば、本部課長と支店次長（例１）とは、何れも資格の下限が「主事」であるから、上限は異っていても両職位は同格と見做される。これに対して、支店次長（例２）の場合、本部課長の資格の下限が主事であるのに対して、支店次長（例２）の資格の下限は主事補であり、上限は同じでも下限に差異があるので、両職位は同格とは認められないこととなる。

しかし、属人的に本部課長と同格以上の支店次長についてもすべて、管理監督者に該当しないこととすれば従来の人事慣行、昇進経路等から見て人事管理上問題を生ずるおそれがあるので通達では暫定的取扱いを認めることとしているが、支店次長の「職位」を制度的に４１条２号該当者とするには、本部課長と同格となるよう資格の下限をそろえる必要がある。

問 支店長が事故ある場合に、その職務の代行、代決権を次長は付与することを制度的に明確にしておけば、次長は管理監督者として取扱うことができるか。

答 通達では、“支店次長”のうち、「通常、支店業務を総括し」かつ、「支店長事故ある時にその職務の全部又は相当部分を代行、代決する権限を付与された者」に限って管理監督者と認めているところである。従って、稀にしか生じないような支店長事故ある場合に備えて、その代行、代決権限を付与しているだけでは足りず、支店次長が、平常如何なる業務に従事しているか、即ち、支店業務全般を総括する立場にあるか否かが、より重要な判断要素となるものであり、いかに代行、代決権限が付与されていてもその次長が、平常は、庶務とか、貸付、営業等の一部門を所掌するのみで実質的には総括業務を担当していない場合には、該当しないものである。

問 従来、次長制をしいていた支店に、次長の上位の職制として、副支店長制を新設し、次長を管理監督者の範囲から除外する代りに、副支店長を管理監督者として取扱ってよいか。

答 設問の副支店長が管理監督者に該当するかどうかはその名称如何によるものでなく、あくまでその資格、職務権限等の実態に基き判断すべきものである。

即ち、副支店長が管理監督者に該当するためには、通達にも示すとおり、「平常、支店業務を総括し」、「支店長事故あるときにその職務を代行、代決する権限を付与された者」であることを要するから、少くとも従来の支店次長（管理監督者に該当しない）とは実質的に異なるものでなければならない。

問 「本来なら次長制を必要としないような規模の支店」とはどの程度のものをいうのか。

答 一概に規模何人以下というような線を引くことは困難であり、その支店の業務の実態等を勘案してその必要性を判断すべきものであるが、たとえば、支店の規模が10人とか15人の規模で支店長が支店全体の業務や人事、労務管理について十分把握できるようなものは、すくなくともこれに該当するものと考えられる。

問 管理監督者の範囲から除外された役席者に対して、実績どおり超過勤務手当を支給することとしたら、管理監督者よりも月収額がふえるという、いわゆる逆転現象が現れ、かえって人事管理上問題が生ずると思われるがいかん。

答 管理監督者に比べて、一般従業員の方が時間外労働の実績が多く、そのために超過勤務手当を含めた月額給与総額が管理監督者の収入より多くなったとしても、何等不合理ではない。しかし、超過勤務の実績が同じでありながら、超過勤務手当を支給される者の月収額の方が管理監督者の収入よりも多くなるというような、いわゆる逆転現象が生ずることは、通達記の1の(4)にある「待遇」について、管理監督者としての地位にふさわしい処遇がなされていないこととなるので、その面の改善を図ることにより逆転現象を是正することが望ましい。

問 今回、管理監督者の範囲から除外されることとなった役席者に、従来、支給されてきた役付手当の支給条件を変更し、超過勤務手当相当額を「定額超勤手当」として分離支給することとした場合、通達記の4の(2)により、計画的、段階的に基本給部分に吸収しなければならないこととされているが、何年先を目途とすればよいか。

答 定額超勤手当は、その性格に問題があるので、できる限り早い時期に解消することが望ましいが、その額が大きい場合には、近年における賃金水準の変化の傾向から見て、一挙に基本給部分に繰り入れることは困難な事情がうかがえるので若干長期にわたっても止むを得ない。ちなみに、都市銀行では、従来の役付手当等の平均が7～8万円と高額であったため、おおむね4年を目途に計画的、段階的に解消することとしているので参考とされたいこと。

問 1～2万円程度の小額の役付手当についても純粋な意味での役付手当と定額超勤部分とを分割することができるか。

答 従来の役付手当等の性格については、複雑であり、今回の線引きに伴い、管理監督者の範囲から外れた職位について労使協議により、その性格を明確にし、本来の意味での役付手当と

時間外相当分とに分割する方法が考えられている。

この問題は、あくまで労使協議によって行うべき性格のものであるが、非常に少額な役付手当の場合、金融機関の賃金制度が一般的に職能、資格給であり、たとえば見直しによって支店次長職を非該当者とし、1～2万円程度の手当と分割した場合、その下の職位である支店長代理に対する役付手当は極めて少額となり、本来の職能給体系をくずすこととなるなど賃金制度上好ましいものとはいえない。

## 労働省通達の問題点

今回の労働省通達は、これまで金融機関が管理監督者の範囲を勝手に拡大してきたことを規制する上では一定の前進です。

しかし、不十分な点やこれまで以上に拡大されかねない面を含んでいます。これらについて、松岡三郎明大教授と上条貞夫弁護士の見解を紹介します。

### 管理職の法的地位と割増賃金

明大教授 松岡三郎

#### 新通達をだした理由

労働省は、金融機関の管理監督者の範囲について、新たな通達を出した。労働基準当局は、この点について従来の行政解釈を変更したわけではないと述べている。それならば、なぜ、新たな通達をだしたのか。

労働基準当局によると、従来は、経営者と一体的立場にあり、出退勤について厳格な規制を受けた者としていたが、もし出退勤が自由であるというような、往時の「重役出勤」的な考え方をとるならば、今日、そのような自由を有するものは、ほとんどいないからだとしている。

たしかに、その通りであろう。激しい企業競争に勝ち抜くためには、トップが陣頭を指揮し、管理職がこれに従わなくてはならないから、出退勤について、拘束を受けない者は、非常に少なくなった。これは、国際的な大きな流れでもある。

労働基準法が導入した1919年の労働時間に関するILO第1号条約は、管理監督者にたいして労働時間の規定の適用を除外したが、これは、当時において、出退勤に拘束されない管理監督者が多くいたからである。しかしその後、管理監督者が企業競争の中にまきこまれて、出退勤が拘束されてきたので、1962年の週40時間のILOの勧告は、1919年のILO第1号条約が定めている「管理監督者に労働時間の規定を適用しない」という特例規定を置かなかった。

ILOの勧告は、発展途上国も賛成してつくられたものであるから、先進工業国日本は、右の勧告をいれて、労働基準法第41条第2号の管理監督者にたいする時間規制の適用除外の規定を削除すべきであった。

#### 新通達の特徴

もとより新通達も、この管理監督者の範囲を限定するといった、ポーズをしている。しかしそのアプローチの仕方に問題がある。この新通達の第1の特徴は、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目していることである。しかし職務内容、責任と権限は、むしろ、労働組合法第2

条但し書の非組合員の範囲を定めた「使用者の利益代表者」の判断の基準にすべきものであって、時間規制の適用除外の基準の設定にあたっては、ウェイトを置くべきではない。時間規制の適用除外の基準のウェイトは、むしろ、その勤務態様に向けられるべきである。その意味では、この通達に附随して発表された労働基準当局のつぎの回答は、正しい。

「今日の企業の実態に照らせば、『入社・退社について厳格な制限を受けない者』とは、自己の裁量において仕事を進め、出退勤についても自己管理できる権限を有する者」としている。要するに、それは、労働時間の自主管理できる地位にある者である。

しかしこの地位にある者は、企業競争の激しい現在において、どれだけあるだろうか。たとえば新通達が管理監督者と指摘している本社の課長は、2つの監視を受けている。その1つは、陣頭指揮するトップの監視であり、もう1つは、課員の監視である。彼は、陣頭指揮のために早く出勤するトップと一体となって働くためには、課長も、また、早朝出勤しなくてはならないし、また課員を監督するためには、課長は、課員が出勤する時刻に歩調を合わせなくてはならない。彼は、今や、労働時間の自主管理の地位にはないし、なくなりつつある。

## 基本的な考え方

新通達は、管理監督者の適用除外の趣旨について、「労働時間、休憩、休日等に関する規定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」と述べている。

新通達は、以上のように、重要な職務と責任ならびに勤務態様を重視し、その人間らしい保護への配慮が欠落している。

労働基準法の労働時間、休憩、休日の規定は労働者が人間らしい生活を営むためのものである。管理監督者にこれらの規定を適用しないことは、彼らは人間らしい生活の犠牲も、やむを得ないという趣旨ではない。労働基準法第1条の人間らしい生活の保障の宣言は、管理監督者たるか否かを問わず、一般労働者と平等にかつ完全に適用される。したがって労働基準法第41条第2号にあたる管理監督者は、その勤務の実態からみて、労働基準法の労働時間・休憩・休日の規定による保護をしなくても、労働基準法第1条の人間らしい生活が保障されるものであるかどうかによって、最終的には決められるべきものである。この最終の、大切な基本的な歯止めが抜けている。

## 定額超勤手当の性格

労働基準法第41条第2号の管理監督者に該当しない役付者に時間外労働させた場合に、彼は、労働基準法第37条の割増賃金の支払いを受ける権利を有する。ところで、役付手当3万円のうち、5千円を超過勤務手当とみなし、1ヵ月の時間外労働手当が7千円に及ぶとき、使

用者は、5千円との差額2千円を払えば足りるか。その場合時間外労働を少しもしなくても、その5千円は、支給される。この5千円という定額超勤手当の性格が問題である。

労働基準当局によると、「その差額部分を当該支払期に支払うことが明示されていれば」「時間外労働の実績がたまたまなかった労働者に支給されるとしても、その手当の性格が変わるものではないが、制度上あるいは実質的に時間外労働に従事する余地のない労働者にも一律支給される場合には、その者の手当自体が超過勤務手当としての性格をもつかどうか疑問であり……割増賃金支払いについては違法のおそれもでてくる」と述べている。

その定額超勤手当の性格はどのようにして決めるか。労働基準法第11条は、この法律の賃金について、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と規定している。

おそらく、使用者の内心は意思としては、役付手当のうちには、一部は超勤手当を含めているかも知れない。しかしその性格は、そのような内心の意思によって決めるべきではなく、労働基準法第11条が明白に規定しているように、「名称の如何を問わず」客観的に決定されなくてはならない。たとえば家族手当という名称を使っているとしても、家族の有無にかかわらず支給されるものは、その名称如何にかかわらず、労働基準法第11条による家族手当とはいえない。したがって労働基準法第37条の割増賃金の計算にあたって、基礎賃金から除外することは、違法である。

それと同じように、割増賃金という名称を使っているとしても、また、そのことを明示していても、時間外労働をしなくても、支給されるものは、その名称如何を問わず、割増賃金とはいえない。右の定額超勤手当は、時間外労働をしなくても、与えられる限り、割増賃金とはいえない。それが病気で休んだ場合にも保障されている場合には、なおさらのこと、それは、割増賃金の性格をもってはいない。したがって労働基準法第37条の割増賃金の算定にあたって、右の意味における定額超勤手当5千円を含めた金額3万円の役付手当を基礎賃金に算入すべきである。

## バック・ペイの問題

新通達は、管理監督者の範囲から除外された役付者の過去の超過労働にたいする割増賃金の遡及支払いに関する問題の取扱いについては、労使の当事者が協議により自主的に処理すべきものとする述べている。その理由について、労働基準当局の説明によると、役付手当などの中に超過労働にたいする割増賃金的性格が加味されているものの金額が「あらかじめ制度的に、あるいは労使の確認等によって明確にされていない」し、またこれらの者の労働時間については、「厳格な時間管理をしていないのが実態であるから、これらの役付者の過去の超過労働の実績を個人ごとに把握することもまた、事実上不可能である」としている。

ところで、労働基準法は、その第24条違反の賃金の不払いにたいしては、10万円以下の罰金を科するにすぎないが（119条の2）その第37条違反の割増賃金の不払いにたいしては、そのほかに6ヵ月以下の懲役といった体制を科している。それは、その割増賃金が労働



者に休養の材料を与え、健康に長生きさせるためであるから、その不払いは、強いことばでいうと殺人の予備に近いものだからである。したがってこのような健康な長生きにも関連する重い体刑の成否について、当事者の協議にまかせることは、今や健康をまもる義務のある監督機関の責任回避であり、職務の怠慢である。したがって労使の協議にまかせるのは、事実関係を明らかにすることが主な目的であって、協議がととのわない場合には、監督機関は、自ら乗りだし、事実関係を追求し、送検すべきものは送検してその職務を遂行すべきであろう。

### これからの取扱い

第1に、使用者が超過勤務手当の支払をしたくないなら、そめ役付者に名実ともに労働時間の自主管理の権限を付与すべきである。第2に、そのような権限を付与しない限り、名称如何を問わず、役付者の時間外労働に対して割増賃金を支給すべきである。第3に、その場合、定額超勤手当をカットすると、従来より減収になり、その生活を破壊するだけでなく、それは既得権であるから、使用者が一方向的にカットできない。したがって従来のももの保障を前提とし、事実上超過勤務手当分が含まれる役付手当の上昇のカーブをゆるやかにするなどして、合理的な取扱いをすべきであろう。

(「労働基準広報」5月1日付より)

# 管理監督者の範囲に関する労働省通達の問題点

昭52.2.28 基発第105号

小島成一法律事務所

弁護士 上条貞夫

通達は運動の反映 違法追及の中で できる

時間外労働に対して法定の割増賃金を支払わないと、使用者は労働基準法によって最高6カ月の懲役刑に処せられる(労基法119条)。それは、時間内の通常賃金の不払に対する罰則(労基法120条)が罰金だけであることとくらべて、はるかに重い。

労働基準法は、時間外労働がルーズにされないように、36協定による制約とあわせて、時間外手当の支払についても、このように使用者に対する厳重な制裁を定めて労働者の立場を保護している。

ところが実際は、長年にわたって、とりわけ金融機関のなかで時間外手当の不払が、「役付手当」のカモフラージュのもとに累積した。しかし、この労基法違反を追及する運動が近年とくに大きく発展するなかで、すでに地銀、相銀など、それぞれの銀行の所轄の労働基準監督署から労基法違反を指摘する勧告も数多く出され、現実には不払を改めさせた実績が増加している。その影響は、市銀にも及んだ。

この経過のなかで、労働省労働基準局長の通達(基発第105号)が出された。それは従来の運動の実績を反映して、当然のことながら労基法の正しい解釈を基本的に確認しながらも、労基法違反の是正措置については監督行政の責任を放棄しているとみられる点、あるいは労基法の解釈について一部に曖昧さを残している点など、見逃せない問題がある。

では実体的な判断の基準はなにか。

ここで、この通達の問題点を検討してみよう。

1、通達は「基本的な考え方」として、法定の割増賃金支払いについて「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」、例外にあたるかどうかは「資格及び職位の名称にとらわれることなく」実体的に判断しなければならない、と指摘している。

この点、通達に付けられた「質疑応答集」のなかにも、具体的には要旨つぎのように書かれている。

従来の行政解釈は変更していない。(問1の答)

形式上、役付をふやしても例外とはならない。(問6、問13の答)

部下の人数は、基準にならない。(問10の答)

役付手当を払えば一切割増賃金を払わなくてよいという、誤った考え方は是正されるべきである。役付手当を払うかわりに割増賃金は払わない、と労使で合意したとしても、割

増賃金不払はあくまでも違法。 問14の答)

割増賃金支払の例外とされる該当者の範囲(労基法41条2号)と、労働組合法によって非組合員とされる者の範囲(労組法2条1号)とは、異なる。両者は立法趣旨が異なるからである。(問15の答)

ここにいう「従来の行政解釈」とは、有名な「昭和22年9月13日発基17号」を指している。引用すると、

「...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在る者の意であるが、名称に捉われず入社退社等について厳格な制限を受けない者について実体的に判断すべきものであること」

つまり、労基法の労働時間規制は、労働者の人間らしい生活(労基法1条)を最低限保障するためであるから、そのような時間規制の定めを適用しなくても自由に休める者については、そういう保護はいらない。それが労基法41条2号の趣旨である。だから、「入社退社等について厳格な制限を受けない者」に該当すれば時間規制=割増賃金支払から除外される。そこに該当するかどうかを「実体的に」判断すべきだというのが、昭和22・9・13通達の趣旨であった。そして、以来、労基法41条2号については、そのような解釈が労働法学説の上でも定説であり、裁判所の判例もまた、そのような解釈を採用してきた(福岡高等裁判所昭和37年8月7日判決=国鉄荒尾駅事件)。

## 松岡教授鑑定書こそ本問題解決の道です

金融関係では、昭和47年秋に松岡三郎教授が、鑑定書「銀行の代理と時間外労働」のなかで問題を明確に分析されている。このさい、ぜひ再読する必要がある。

松岡教授は鑑定書のなかで、労基法41条2号の監督若しくは管理の地位にあたる者について、つぎのように指摘された。

「ゆったりした優雅な勤務が保障され、別に労働基準法の労働時間、休憩、休日の規定の保護を受けなくても、長生きができ、私生活をエンジョイできるか否かによって決められる。いわゆる重役出勤と呼ばれるのんびりした出勤体制を認められている者は、それにあたる」

これが基本であって、対外的な権限あるいは部下に対する指導監督の権限の有無は、関係がない。その者が出勤の時刻の拘束を受けているか否か、ここがポイントになる。もし、部下の出勤をチェックするため自分自身が拘束されるなら、その役職者は労基法41条の監督者でなくなる。したがって、これに対する割増賃金を、役付手当でおきかえることは許されない。その手当がいわゆる管理職手当の性格を有するかぎり、その手当を含めた額に割増率をかけた割増賃金を支払わなければならない。と。

この鑑定書の理論は、労働省当局も認めざるをえなかった。さきに引用した通達の中身にも、げんにその影響がみられる。

## 過去の違法行為改めるのが使用者の義務

2、それならば、過去の違法な不払は直ちに改め、将来も労基法どおりの時間外手当を支払うこと。それが使用者の義務であり、またそういう行政指導を徹底することこそ労働省(政府)の責任であろう。そのためにこそ労働基準監督署が職権を有する。

ところが、こんどの通達は、この点になると弱腰なのである。

たとえば、過去の不払の是正(バックペイ)について。

通達は、従来の役職手当には割増手当的な性格が加味されていたとも見られるが、その金額は不明確で法定賃金よりいくらか不足しているか特定できないから、是正を勧告できない、と述べている。(問8の答)。

この点、通達の本文中、労働省当局が当初公表を拒んでいた部分には、「監督機関としては遑って法第41条2号の該当、不該当の判断をすることを要しない」とまで書いている(「4.取扱範囲の変更に伴う経過措置」の(3)項)。

## 労基法の解釈とちがう行政指導

しかも、当初公表されなかった部分をよく見ると、「3.是正対策等」の(2)項には、もしも労使の間で労基法41条2号に該当するかどうか争いになって、監督機関が判断を求められた場合、「監督機関はその適否の判断に直接関与する要はない」。たとえば「部長、支店長等の発令の有無、権限委任等の、規定の存否の確認等」によって該当の適否の判断を行えば足り、「権限等の行使の実態があるか否かについて、調査する要はない」と監督機関の一般的な態度について述べている。

これは、名称にとらわれず実体的に判断すべきだという前掲の「基本的な考え方」と矛盾しないであろうか。矛盾なく読みとるには、労基法41条2号の解釈と実際の行政指導とは別ものだと読むほかないであろう。つまり一言でいうと、この通達は、労基法違反に対する行政監督権を、不当に放棄しようとする態度なのである(通達は、監督機関が実態を調査する「権限」がないとは言っていない。そこまでは「必要」がないと言うだけであることに注意)。

労基法41条2号の解釈については、前掲のように従来の正しい解釈を基本的に確認しながら、その違反に対する具体的な行政指導については権限と責任を放棄しようとする。この点は、きびしく批判されなければならない。

## 役手に時間外手当を含むという矛盾

もうひとつ。これからの問題として、この通達は、従来の役付手当を分割し、その一部

を定額の超勤手当として支払うという抜け道に言及している。

もし、この方式を公然と認めるとなれば、それでは通達の「基本的な考え方」や前掲の解釈論と明らかに矛盾してしまう。それで、さすがに通達も、この分割・定額超勤手当という方式が正当だとは言っていない。「その性格に問題があるので好ましいことではない」が、「過渡的な措置としては止むを得ない」というのである（「4．取扱範囲の変更に伴う経過措置」(2)項。および問4の答）。

その「性格に問題がある」とは、まさにそのとおり。もしも、時間外労働を全然やらない、あるいは、ときどき時間外労働をやる、という人に対してもこの定額超勤手当が一律に支払われるのなら、その法的な性格は、超勤手当ではなくて一般賃金である。（労働基準法11条は、「名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」を、賃金と定めている。）

したがって、かりに役付手当の分割による定額超勤手当ということを本人あるいは組合が応諾した場合でも、それが右のように一律支給されるなら、それは法的には超勤手当ではなくて一般賃金にほかならないのだから、使用者は、その定額部分を加えた額に割増率をかけたものを、別個に法定の時間外手当として支払わなければならない。（この法理は、「問4」の答のなかにも伏線として含まれている。その法理を認めながら抜け道に言及したため、この点の通達の文章は、まことに歯切れが悪い。）

以上は、かりに本人あるいは組合が「定額超勤」に同意した場合である。では、もし同意しなかった場合はどうか。

### 組合の同意なしではできない役手の分割

使用者は、既存の労働契約の内容を一方的に変更することはできない。従来 of 役付手当を分割して一部を定額の超勤手当にするというのは、明らかに労働契約内容の変更である。したがって本人あるいは組合の同意なしにこれを実施することはできない。一方的実施は労働契約違反であって、明らかに違法なのである。

なお、通達は「定額超勤手当」というやり方が、やむをえない過渡的な措置だという理由として、そうしないと従来 of 役付手当を廃止または一部カットして、別途法定割増をつければ実際の手取額が減ることも起るから、と述べている（問4の答）。しかし、それは本末転倒の議論である。

なぜなら、従来げんに支給されてきた役付手当は、労働契約のなかに労働条件として既得権となっている。これを削減することは、そもそも許されない。まして、労基法違反を是正することによって既存の労働条件が低下することは、労基法上とうてい認められないからである（労基法1条2項参照）。

労基法どおりの姿に戻すとすれば、本来なら、現在支給されている役付手当を含めた額に割増率をかけた割増賃金を支払わなくてはならない。バックペイの計算基準も、これと同じであ

る。(松岡教授の前掲鑑定書参照)。

もしも実際問題として、一挙に是正することが困難だというのであれば、それなら労働省当局として、労基法どおりの本来あるべき姿をまづもって具体的に示し、そこに近づく道すじを、はっきり示すべきであろう。その際、すくなくとも、既存の労働条件が低下せず、将来の労働条件の向上が妨げられないこと。このことが最少限必要な線であることは、いうまでもない。

### 自己管理できる権限、あいまいな表現は問題

3、松岡教授は、前掲の鑑定書のなかで、すでに1962年のILO週40時間勧告は、管理者に対する労働時間規制の除外を廃止して一般労働者と同じ取扱いにしたことを、指摘されている。

ILOのこのような態度は、近年になって世界各国とも、企業のいわゆる管理者が、もはや自由に休めなくなって、自分の労働時間をとても自己管理できなくなったという、その実状に即応するものであった。

それならばなおさら、わが国においては労基法の基本にのっとり、従来の行政解釈も示すように、現実に出退勤の拘束をうける管理者にはすべて、はっきりと法定の割増賃金が支払われるべきである。その範囲が広がることは国際レベルに照らしても少しも不思議でない。

実はこの点、通達が労基法41条2号の該当者の要件として、「自己の裁量において仕事を進め、出退勤についても自己管理できる権限」という表現を用いていることは(問2の答)、曖昧な表現なので注意する必要がある。

従来の行政解釈、そしてこの通達の前掲の「基本的な考え方」からしても、出退勤の拘束の有無がポイントでなければならない。管理者について労働時間規制に対する例外が、いまや国際的には全廃に向っていることを考えても、この通達の「自己管理できる権限」などという曖昧な表現は、これを手がかりに時間規制の除外例を拡大する口実に使われてはならない。この点は、きびしく対処すべきであろう。

事実、げんに出退勤を「自己管理」できる人が何人いるであろうか。管理職でも企業のトップからは拘束をうけ、部下(の出退勤)を管理するために自分自身も出退勤を拘束されている。たとえば本部の課長クラス支店の支店長クラスも、それが実際の姿であろう。

### 店課長は支払い対象、国際的には除外者全廃の方向

それなら、この通達の示す解釈基準自体によっても、たとえば本部の課長や支店長クラスでも当然、労基法41条2号にあたらぬはずである。(通達の線引きの結果は、この点が不明確になっている)。労基法の本来の趣旨から、そして国際レベルを考慮して、将来、わが国でも、さらに根本的な見直しが進められるべきである。