

## N-1. 管理職の時間外手当

**【問】** 私は、ファミリーレストランの店長として入社しました。入社の際に会社から「店長は管理職だから残業手当は出ない」と言われたのですが、店員に対する人事権などの管理職の権限はありません。仕事もレジ、ウェイターなど全般に及んでおり、出退勤時にはタイムカードを押しています。また、管理職手当ももらっていません。このような場合、残業手当はもらえないのでしょうか。

**【答】** 労働基準法では事業の種類にかかわらず、監督もしくは管理の地位にある者、または機密の事務を取り扱う者には、年次有給休暇や深夜労働の規定を除き、労働基準法に定める労働時間、休憩および休日に関する規定を適用しないことになっています（労働基準法第41条）。

しかし、その「監督もしくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」といいます）については、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とされており、役職の名称にとらわれず職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の待遇の観点から実態に即して判断すべきとされています（解釈例規：昭和63年3月14日付け基発第150号）。

このため、店長という役職の名称だけで判断せず、実態として、経営方針や労務管理（人事考課・採用・解雇等）への決定権があるか、勤務時間に縛られず活動せざるを得ない重要な責任と権限を持つ仕事に就いているか、一般的な労働者に比べて賃金等が優遇されているかを整理し、これらがないと認められる場合は、管理監督者ではなく一般的な労働者であると考えられ、時間外手当が支払われるべきです。

実情を整理し、会社に時間外手当の支払いを申し出てみてはどうでしょうか。

**【解説】** 労働基準法に定める労働時間等の規定の適用除外となる管理監督者とは、労働時間、休憩、休日に関する規制の枠を超えて活動することが当然とされる程度に企業経営上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立場の者に限られます。

ところが近年、企業において管理監督者の範囲を広く取り過ぎるといった不適切な取扱いにより、結果として支払うべき割増賃金を支払わず、過重な長時間労働を行わせている事例があります。

全国的にチェーン展開する小規模な店舗の店長等については、管理監督者の範囲の適正化を図るため、その実態を踏まえ裁判例も参考にした判断要素が示されています（「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の範囲の適正化について」平成20年9月9日付基発第0909001号）。

次頁の表の管理監督者性を否定する要素に1つでも当たると、管理監督者に該当しない可能性が高いといえます。また、否定要素をすべてクリアできたからといって、必ずしも管理監督者に該当するとは言えず、実態に即して判断されます。十分な権限

もなく、相応の待遇も与えられていないと判断される場合には管理監督者には当たらず、残業手当を支払わなければいけません。

なお、管理監督者であっても深夜割増賃金の支払いは必要です。また、年次有給休暇を取得させることや健康を害するような長時間労働をさせてはいけないことなどは一般労働者と同様です。

さらに、使用者は健康管理の観点から、管理監督者を含む、すべての人の労働時間の状況を客観的に把握するよう義務付けられています（労働安全衛生法第66条の8の3）。

#### 《管理監督者性を判断する要素》

	管理監督者性を否定する重要な要素	管理監督者性を否定する補強要素
職務内容、責任と権限	・採用、解雇、人事考課、労働時間の管理、これらへの責任と権限、関与が実質的にない	
勤務態様	・遅刻、早退等で減給、人事考課での負の評価など不利益な取扱いがされる	・人員が不足する場合自らが長時間労働を余儀なくされるなど、実際には労働時間に関する裁量がほとんどない ・部下同様の勤務態様が労働時間の大半を占める
賃金等の待遇	・時間単価換算した賃金額がアルバイト、パート等に満たない または、最低賃金額に満たない	・基本給、役職手当等の優遇措置が十分でない ・年間の賃金が一般労働者と比べ同程度以下

#### 《管理監督者に該当しないとされた裁判例》

- ① 出退勤の自由がなく、部下の人事考課や機密事項に関与していない銀行の支店長代理（静岡地裁判決 昭53.3.28 静岡銀行事件）
- ② 材料の仕入れ、売上金の管理等を任されているが出退勤の自由がなく、仕事もウエイター、レジ係等全般に及んでいるレストラン店長（大阪地裁判決 昭61.7.30 レストラン・ビュッフェ事件）
- ③ 売上金の管理、アルバイト採用の権限がなく、勤務時間の定めがあり、通常の従業員としての賃金以外の手当てが全く支払われていなかったベーカリー・喫茶部門の店長（大阪地裁判決 平8.9.6 インターパシフィック事件）
- ④ アルバイトの採用、時給額、勤務シフト等の決定を含む労務管理、店舗管理を行い、自己の勤務スケジュールの管理を行っていても、営業時間、商品の種類や価格、仕入れ先については本社の方針に従っている店長（東京地裁判決 平20.1.28 日本マクドナルド事件）

#### 《管理監督者に該当するとされた裁判例》

- ① 労働時間の自由裁量、採用人事の計画・決定権限が与えられ、役職手当を支給されている人事課長（大阪地裁判決 昭62.3.31 医療法人徳州会事件）
- ② 出退勤管理がなされていたとしても、基本給以外に管理職に支払われる特別の手当が支払われ、労務管理上の指揮監督権を有し、経営者と一体的立場にあるとみなされたマネジメント・デシジョン・サポート・スタッフおよびマネージャー（東京地裁判決 平9.1.28 バルシングオー事件）

## N-2. パートタイム労働者への残業命令

**【問】** 当社の製造ラインには8名のパートタイム労働者が働いています。労働時間は6時間となっていますが、先日、急に大量の受注があり、2時間の残業を命じたところ、Aさんから「私は時間を決めて働いているパートタイム労働者ですから、残業はできません。」と言われ、残業を断られてしまいました。パートタイム労働者に残業を命じることはできるでしょうか。

**【答】** パートタイム労働者であっても、残業を命じることは可能です。ただし、残業を命じるためには、正社員と同じように労働契約や就業規則などに残業に関する定めが明示されていることが必要です。

また、法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える残業の場合には、さらに労使間の協定（労働基準法第36条に規定されている通称「36協定」）の締結・届出がなされていることと、割増賃金の支払いが必要となります。

なお、パートタイム労働者の場合には、家庭の事情などから短時間労働を選んでいる場合がありますので、使用者としては、採用の段階で残業が可能かどうかの確認をするとともに、どのような場合に残業を命じることがあるのか具体的に説明するなど、事前に十分な話し合いをしておくべきです。

**【解説】** 労働基準法第15条では、労働者を雇い入れるときに、所定労働時間を超える労働の有無について書面で明示しなければならないと定められています。

また、パートタイム・有期雇用労働者の残業について、国の指針（事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針 平成19年10月1日厚生労働省告示第326号）では、

- ① 事業主は、短時間・有期雇用労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間・有期雇用労働者の事情を考慮するように努めるものとする。
- ② 事業主は、短時間・有期雇用労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。

となっています。

なお、所定労働時間を超えても法定労働時間を超えない限り、36協定の締結や割増賃金の支払いは必要ありません。

設問の場合のように、1日6時間のパートタイム労働者に2時間の残業を命じたとしても、その2時間分は通常の賃金を支払えばよく、36協定の締結や割増賃金の支払がなくても違反とはなりません。

しかし、3時間の残業を命じた場合には、法定労働時間を超える最後の1時間について、割増賃金の支払が必要となります。

### N-3. 命令時間を超える残業の割増賃金

**【問】** 先日、経理の書類を仕上げるため従業員に2時間の残業を命じました。しかし、翌日、計算上の問題が生じたため3時間半かかって書類を完成させたという報告を受けました。時間外手当の支払は2時間分でよいのでしょうか、それとも3時間半の時間外手当を支払うべきでしょうか。

**【答】** 本来、従業員が使用者の命令あるいは指示のないまま、または命令・指示を超えて勝手に作業を行った場合にはそれは時間外労働にはなりません。

しかし、当日の残業がその仕事を仕上げることを目的としており、示された時間というのは単なる目安にすぎないのであれば、現実に費やした時間を時間外労働時間とし、割増賃金を支払うべきです。

ご質問の場合、仕事の完成期日が迫っていたなど、その日のうちに当該書類を仕上げなければならない状況にあったのであれば、3時間半の割増賃金の支払が必要になります。

**【解説】** 残業命令については、上司の直接的な命令だけでなく、残業をするための客観的な事実がある場合も含まれます。例えば、その業務について当日中に終わるということが決まっており、そのために残業が必要であるといった客観的な事実があったり、使用者の具体的に指示した仕事が、所定の労働時間内では達成困難なノルマを与えているような時です。このような場合は、残業の黙示の指示を行っていたこととなります。

このことは、残業について「本人の判断により行う場合は、事前の申請が必要であり、上司の承認があった場合は認める。」と就業規則などに規定されていても、時間外労働時間となります。

また、上司の命令がないまま、勤務時間終了後も自発的に業務を継続している場合にも、「中止」を命じないで黙認している限りにおいては、同様となります。

時間外労働、休日労働、深夜労働を行った時間に対しては、割増賃金を支払わなければなりません（下表参照）。

表 割増賃金の種類と割増率

種類	条件	割増率
時間外労働	法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超えたとき	25%以上
	時間外労働が月60時間を超えたとき	50%以上
休日労働	法定休日に働いたとき	35%以上
深夜労働	22時から翌5時までの間に働いたとき	25%以上

#### 《労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン》

使用者は労働時間を適切に管理する責務を有しています。しかし、自己申告制の不適正な運用等に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じたこ

とから、これらを防止するため厚生労働省では、労働時間管理のため使用者が講ずべき具体的な措置をガイドラインとして示しました（平成 29 年 1 月 20 日策定）。その主な内容は次のとおりです。

**(1) 始業・終業時刻の確認及び記録**

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

**(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法**

原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

**(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置**

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間を補正すること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

オ 労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

**(4) 賃金台帳の適正な調製**

労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

**(5) 労働時間の記録に関する書類の保存**

労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならないこと。

**(6) 労働時間を管理する者の職務**

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

**(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用**

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

## N-4. 時間外労働の端数処理

**【問】** 当社の賃金は月給制で、時間外労働の割増賃金の計算に当たって、時間外労働時間を毎日30分単位で切り捨てて1か月分の算定を行っています。労働基準法上、何か問題があるでしょうか。

**【答】** 労働基準法第24条では、賃金は、原則として、その全額を労働者に支払わなければならないこと、同法第37条では、時間外労働、休日労働および深夜労働に対して、割増賃金を支払わなければならないことを定めており、毎日の時間外労働時間数については、四捨五入や切り捨てはできません。

しかし、割増賃金計算上の端数処理について、次のような事務処理方法は、通達によりいずれも賃金支払の便宜上の取扱いと認められ、法違反としては取り扱われません。貴社で行っている「時間外労働時間を毎日30分単位で切り捨て」については、(1)の端数処理に反しているため法違反となります。毎日の時間外労働時間数を分単位で1か月分合計し、そのまま使用するか、この合計時間数を1時間単位で四捨五入する等の方法に改める必要があります。

- (1) 1か月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げること。
- (2) 1時間当たりの賃金額および割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げること。
- (3) 1か月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合、(2)と同様に処理すること。

**【解説】** たとえ5分や10分でも実際に労働した時間ですので、毎日の残業時間の端数を切り捨てることは、労働基準法違反となり認められません。1日単位ではわずかな時間でも、それが積み重なれば月に数時間になる場合もあり、その分の対価が全く支払われないことになると、労働者にとって不利益になってしまうからです。

したがって、原則として、法定労働時間を超える労働に対しては、たとえ1分でも割増賃金を支払わなければならないと、1回の残業ごとに分単位の集計をすることが必要です。しかし、上の(1)から(3)の方法は常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものと認められるので、法違反としては取り扱わないとされています。

なお、端数を常に切り上げて計算することは、法で定めた基準を上回る処理ですので、もちろん問題はありません。

このほかにも、賃金の計算において生じる労働時間、賃金額の端数処理について、次のような取扱いが通達により認められていますので参考にしてください。

#### 《遅刻、早退、欠勤等の時間の端数処理》

5分の遅刻を30分の遅刻として賃金カットをするというような処理は、労働の提供のなかった限度を超えるカット（25分についてのカット）について、賃金の全額払いの原則に反し、違法です。ただし、このような取扱いを就業規則に定める減給の制裁として、労働基準法第91条の制限内（減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。）で行う場合には、全額払いの原則には反しません。

#### 《1か月の賃金支払額における端数処理》

次の方法は賃金支払の便宜上の取扱いと認められるので、法違反としては取り扱わないこととされています。

- 1 1か月の賃金支払額（必要な控除等を行った後の額）に100円未満の端数が生じた場合、50円未満の端数を切り捨て、それ以上を100円に切り上げて支払うこと。
- 2 1か月の賃金支払額に生じた1,000円未満の端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うこと。



## N-5. 残業時間の上限について

**【問】** 会社の事業拡大に伴い担当業務が変更になりましたが、残業時間が増えてきています。最近では精神的にも体力的にも疲れてきており、どこまで長時間残業が続くのか不安です。どうしたらよいのでしょうか。

**【答】** 労働基準法では、労働時間は1日8時間・1週40時間以内として「法定労働時間」が定められています。これを超えて労働者に時間外労働（残業）させる場合には、労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結・労働基準監督署への届出が必要となります。

その場合でも、36協定以内での時間外労働とする必要があり、更には、使用者は労働者に対する安全配慮義務を負い、時間外労働・休日労働を必要最小限に止める必要があります。

会社の36協定の内容を確認するとともに、労働時間の管理や業務体制の改善などについて会社と話し合わせてはいかがでしょうか。

**【解説】** 平成30年7月に労働基準法が改正され、36協定で定める時間外労働時間に罰則付きの上限が設けられました（適用猶予事業・業務（※）を除き、大企業は平成31年4月から、中小企業は令和2年4月から適用）。時間外労働の上限は、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

臨時的な特別の事情があっても書面での協定により労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）を超えることはできません。また、月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

平成30年9月には「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」が策定されました。

その指針において、時間外労働・休日労働は必要最小限に止めること、使用者は36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うこと、産業医等による助言・指導や保健指導により労働者の健康・福祉を確保することなどが使用者の留意すべき事項として示されています。

（※）適用猶予事業・業務（自動車運転の業務、工作物の建設の事業、医業に従事する医師など）の時間外労働の上限規制については、令和6年4月1日から適用されます（参照 下表「適用猶予事業・業務」）。

事業・業務	猶予期間終了後の取扱い（2024年4月以降）
工作物の建設の事業	<p>災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。</p> <p>災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されません。</p>
自動車運転の業務	<p>特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。</p> <p>時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されません。</p> <p>時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。</p>
医業に従事する医師	<p>特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1860時間（※）となります。</p> <p>時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されません。</p> <p>時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。</p> <p>医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。</p> <p>※特別条項付き36協定を締結する場合、特別延長時間の上限（36協定上定めることができる時間の上限）については、                      A水準、連携B水準では、年960時間（休日労働含む）                      B水準、C水準では、年1,860時間（休日労働含む） となります。</p> <p>なお、医業に従事する医師については、特別延長時間の範囲内であっても、個人に対する時間外・休日労働時間の上限として副業・兼業先の労働時間も通算して、時間外・休日労働を、                      A水準では、年960時間/月100時間未満（例外的につき100時間未満の上限が適用されない場合がある）                      B・連携B水準・C水準では、年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）とする必要があります。</p>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	<p>上限規制がすべて適用されます。</p> <p>※猶予期間中も、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制以外は適用されます。</p>