

# 管理職は残業手当をもらえない？

## 【質問】

私は4月に課長になりました。給料や役職手当は増えましたが、管理職だからと言われて残業手当が出なくなり、手取りがかなり少なくなりました。業務も増えて、毎日、残業をしているのに管理職は残業手当をもらえないのでしょうか？

## 【答え】

労働基準法では、労働者が残業をすれば時間外割増賃金等を支払わなければなりません。しかし、同法上の「管理監督者」には労働時間、休憩、休日に関する規定が適用されないため時間外割増賃金等の支払いは不要となります（労働基準法第41条第2号）。

そこで、ご質問者が同法上の「管理監督者」に該当するか否かがポイントとなります。法解釈では「管理監督者」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。」とされており、職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態によって判断される、としています。

### ◆労働基準法上の「管理監督者」にあたるか否かの判断基準◆

○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、責任と権限を有していること

・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あり、労働時間等の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なければ、管理監督者とは言えません。

・「課長」「リーダー」といった肩書があっても、自らの裁量で行使できる権限が少なく、多くの事項について上司の決裁を仰ぐ必要があったり、上司の命令を部下に伝達するにすぎない者は管理監督者とは言えません。

○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

管理監督者は、時を選ばず経営上の判断や対応が要請され、労務管理においても一般労働者と異なる立場にあることが必要です。労働時間について厳格に管理されているような場合は、管理監督者とは言えません。

○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

管理監督者は、その職務の重要性から、定期給与、賞与、その他の待遇において、一般労働者と比較して相応の待遇がなされなければなりません。

会社内で課長、リーダー、店長など管理職と言われる立場であっても上記に記載した判断基準に基づき総合的に判断した結果、労働基準法上の「管理監督者」に該当しない場合は労働時間の規制を受け、時間外割増賃金や休日割増賃金の支払いが必要になります。

## 【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 会社内で管理職としての地位にある労働者であっても、労働基準法上の「管理監督者」に当てはまらない場合があります。
- ❖ 法律上の「管理監督者」か否かは、職務内容、責任と権限、勤務態様、待遇の実態に応じて総合的に判断されるので、実態を整理しておきましょう。
- ❖ 「管理監督者」に該当しない場合は、時間外割増賃金等の支払いが必要となるので、労働時間の記録をとっておきましょう。