

残業代は課長で89%が不支給、課長代理では39%が支給

管理職に対する残業代、深夜割増賃金の支給状況

民間調査機関の(財)労務行政研究所(理事長:矢田敏雄 東京都港区東麻布1-4-2)では、このほど「労働時間・休日・休暇等に関する実態調査」を実施した。ここでは同集計結果から、部課長等の管理職に対する時間外手当(残業代)、深夜割増賃金・手当の支給状況に関するデータを紹介する。

2008年に「名ばかり管理職」の問題がクローズアップされたが、労働基準法では「管理監督者(いわゆる管理職)」は労働時間の適用の対象外とされており、一般的に管理職には残業代を支給しないケースが多い。しかし、同法に定める管理監督者の要件を満たしているかどうかは、その職務や権限等の実質から判断されるため、「管理職だからというだけで残業代は不要」ということにはならない。そこで、今回は管理職の残業代等の取り扱いについて実態を尋ねた。

調査結果のポイント

- ①管理職に対する残業代の支給状況：「不支給」は部長クラス95%、課長クラス89%、課長代理クラス51%【図表1】
- ②深夜割増賃金等の支給状況：管理職に対し68%が支給、「支給していない」は20%、「定額の手当」を支給するケースは9%【図表2】

■管理職に対する時間外手当(残業代)の支給状況【図表1】

【図表1】は、まず、各社における管理職、ここでは部長・課長・課長代理・係長・主任の各役職位の有無を尋ね、その役職位がある企業について、それぞれに対する残業代支給の有無を聞いたものである。

これによると、「支給」は、部長クラスで0.9%(2社)、課長クラスで3.7%(8社)と少ないが、課長代理クラスでは38.5%に増え、係長クラスでは89.0%、主任クラスでは94.6%と大半を占める。一方、「不支給」とする企業は、主任クラスで3.4%、係長クラスで6.2%となっているのに対し、課長代理クラスでは51.0%、課長クラスでは88.5%に上る。

これら各社の役職位が「労働基準法上の管理監督者」に当たるかどうかは、実際の職務内容や権限によって決まるが、裁判例等によると、次ページ【参考】の判断基準について厳格に問われる点に留意が必要であろう。

図表1 各役職位に対する時間外手当(残業代)の支給状況

-(社)、%-

区 分	合 計	当該役職位の有無		役職位「あり」の場合、時間外手当の支給状況(役職位「あり」=100.0)		
		あ り	な し	支 給	支給・不支給ともあり	不支給
部 長 ク ラ ス	(224) 100.0	100.0		0.9	4.0	95.1
課 長 ク ラ ス	(224) 100.0	96.9	3.1	3.7	7.8	88.5
課長代理クラス	(224) 100.0	46.4	53.6	38.5	10.6	51.0
係 長 ク ラ ス	(224) 100.0	64.7	35.3	89.0	4.8	6.2
主 任 ク ラ ス	(224) 100.0	66.5	33.5	94.6	2.0	3.4

■深夜割増賃金等の支給状況[図表2]

前ページの冒頭で述べたとおり、労働基準法上(41条2号)は「管理監督者」について、労働時間、休憩および休日に関する同法の規定が適用されない。一方で、午後10時～翌日午前5時の「深夜労働」については適用対象となるため、管理監督者であっても、同時時間帯に労働した場合には割増賃金を支給する必要があるが、この点を認識していない企業がしばしば見受けられる。そこで、管理職の深夜労働に対する割増賃金の支給状況を尋ねた。

「割増賃金を支給している」企業は68.4%と7割近くに上っているものの、「支給していない」割合も20.4%に達する。「割増賃金でなく、定額の手当を支給」するケースも8.9%ある。

規模別に見ると、割増賃金を「支給していない」のは1000人以上18.1%、300～999人14.9%、300人未満32.1%で、規模が小さいほど「支給していない」企業が増えている。

なお、割増賃金を支給している場合の割増率の設定状況は、「法定どおり(25%)」が72.5%と約4社に3社となっている。規模別に見ると、規模が大きいほど「法定を上回る率」を設定している傾向が読み取れる。

ちなみに、「法定を上回る率」を設定している27.5%のうち、具体的な割増率の回答があった内容を見ると、「30%」17社、「35%」12社、「40%」4社などとなっている。

図表2 管理職が深夜に勤務した場合の割増賃金等の支給状況 - (社)、%-

区 分		全 産 業			
		規 模 計	1,000人 以 上	300 ～ 999 人	300 人 未 満
合 計		(225) 100.0	(105) 100.0	(67) 100.0	(53) 100.0
割増賃金を支給している		68.4	69.5	76.1	56.6
割増賃金でなく、定額の手当を支給		8.9	8.6	7.5	11.3
支給していない		20.4	18.1	14.9	32.1
そ の 他		2.2	3.8	1.5	
「割増賃金を支給している」場合の割増率	小 計	(153) 100.0	(72) 100.0	(51) 100.0	(30) 100.0
	法定どおり (25%)	72.5	63.9	72.5	93.3
	法定を上回る率[注]	27.5	36.1	27.5	6.7

[参考] 裁判例に見る 管理監督者の判断基準
①経営に参画する権限や人事権を有しているか
②職務執行の方法につき、相当程度の裁量権があるか
③勤務時間について、厳格な規制を受けずにいるか
④職務の重要性に見合う十分な額の役職手当等の待遇を与えられているか

調査要領

1. 調査対象および集計対象

調査対象は、全国証券市場の上場企業(新興市場の上場企業も含む)3455社と、上場企業に匹敵する非上場企業(資本金5億円以上かつ従業員500人以上)311社の合計3766社(持株会社の場合は主要子会社を対象としたところもある)。そのうち、回答のあった233社を集計した。

2. 調査時期

2012年5月24日～7月17日

本プレスリリースに関するお問い合わせ先

労務行政研究所 編集部

TEL: 03-3585-1300(編集部直通)

※本調査の詳細は弊社編集『労政時報』第3833号(12.11.9)で紹介しています。

財団法人 労務行政研究所の概要

設 立 1930年7月

理 事 長 矢田敏雄

事業内容 ①人事労務の専門情報誌『労政時報』をはじめとした定期刊行物の編集

②労働関係実務図書の編集

③人事・労務管理に関する調査

住 所 〒106-0044 東京都港区東麻布1-4-2

U R L <http://www.rosei.or.jp/>

