

CLICK!  
1930年創刊。通刊3700号を超える実績  
人事労務の専門情報誌  
**労政時報**

CLICK!  
人事労務の総合情報ポータルサイト  
<https://www.rosei.or.jp/readers>  
**労政時報クラブ**

CLICK!  
最新情報満載のメールマガジン  
どなたでも無料でご購読いただけます  
**労政時報** 情報メール

報道関係者各位

2008年10月2日  
財団法人 労務行政研究所

## 時間外手当を不支給としている役職者について、 2割の企業が「管理監督者の要件に照らして問題あり」と認識 ～ “名ばかり管理職” 問題に関する現状～

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、毎年定例的に実施している『労働時間総合調査』の付帯項目として、最近注目を集めている、いわゆる“名ばかり管理職”をめぐる問題について、企業における現状認識と問題解消に向けた取り組み予定等について調査を行った。

今日、労働基準法の労働時間規制（法定労働時間、休憩時間、休日、時間外・休日労働の割増賃金など）の対象外となる管理監督者（労基法41条2項）の取り扱いをめぐる、実質的に法律の要件を満たしていない役職者に対して時間外手当の支給が適切に行われていない（いわゆる“名ばかり管理職”）などの問題がクローズアップされている。特に多店舗展開している小売業、飲食業等で問題事案が散見されることから、厚生労働省は本年9月、チェーン店舗の店長等の管理監督者性を判断するうえでの特徴的な要素を取りまとめ、改善に向けた監督指導を強化するよう都道府県労働局長に対して通達を行っている（平成20年9月9日 基発第0909001号）。

こうした管理監督者をめぐる問題について、今回、規模・業態を特定せず、匿名を前提として調査を行ったところ、次のような実態が明らかになった（なお、本調査は上記通達の発出以前に実施したものである）。

- 回答企業232社のうち、20.7%が「時間外手当を支給していない役職者に、管理監督者の要件を満たしていない者がおり、問題視している」と回答 [図表1]
- “問題視している内容”（複数回答）では、「管理監督者扱いだが、組織運営や採用等に関する権限・裁量が与えられていない」が85.4%で最多 [図表2]
- “名ばかり管理職” 解消に向けた取り組みの予定については、「見直し要否について検討中」が56.3%と過半数を占める [図表3]

### 調査要領

#### 1. 調査対象

全国証券市場の上場企業（新興市場の上場企業も含む）3882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数500人以上）349社の合計4231社。ただし、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。

#### 2. 調査時期

2008年5月8日～7月4日

#### 3. 集計対象

上記調査対象のうち、本調査項目に回答のあった232社。

### 本プレスリリースに関する問い合わせ先

（財）労務行政研究所 『労政時報』編集部 担当：原 健 TEL:03-3585-1300(編集部直通)  
本プレスリリースは厚生労働省記者クラブのほか、クラブ加盟社以外の媒体にもご案内申し上げます。

### 財団法人 労務行政研究所の概要

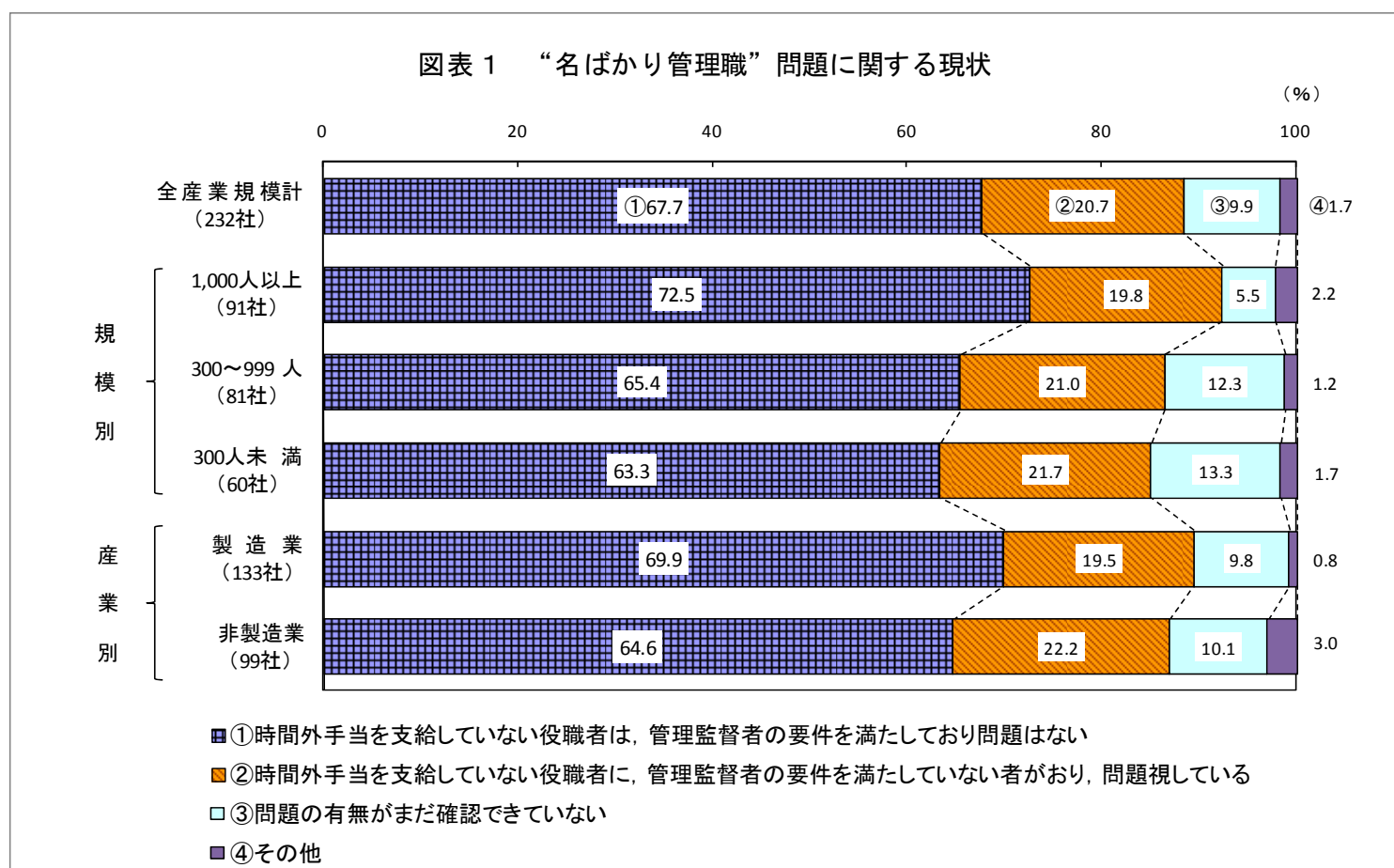
- ◆ 設立：1930年7月
- ◆ 理事長：矢田 敏雄
- ◆ 事業内容：①人事労務の専門情報誌『労政時報』をはじめとした定期刊行物の編集  
②労働関係実務図書の編集  
③人事・労務管理に関する調査  
④コンサルティング、研究会、講演会などの開催
- ◆ 所在地：〒106-0044 東京都港区東麻布1-4-2
- ◆ URL：<https://www.rosei.or.jp/>

※ 本調査の詳細は弊所編集の『労政時報』第3735号(08.10.10)で紹介いたします。

# 1 “名ばかり管理職”問題に関する現状 [図表1]

## 全体の2割が「管理監督者の要件に照らして問題あり」と認識

「名ばかり管理職」をめぐる問題の有無を尋ねた結果では、「時間外手当を支給していない役職者は、管理監督者の要件を満たしており問題ない」とする企業が67.7%で最多となった一方、「管理監督者の要件を満たしていない者がおり、問題視している」と答えた割合も20.7%に上っている[図表1]。規模別にみると、「問題視している」企業の割合は20%前後で大きな差はないものの、規模の小さい企業ほど「問題の有無がまだ確認できていない」とする割合が高くなる傾向が現れている。



# 2 問題と考えられる点 [図表2]

## 「組織運営や採用等に関する権限・裁量が与えられていない」が85.4%で最多

労基法41条が定める管理監督者に該当するか否かについては、就いている役職等の名称のみによらず、以下の点に照らし実態に即して判断されることになる(厚生労働省の行政解釈に基づくもの。昭和22年9月13日 発基17号、昭和63年3月14日 基発150号)

- イ) 職務内容、権限および責任に照らし、労務管理を含め、企業全体の事業経営にどのように関与しているか
- ロ) その勤務態様が労働時間等に対する規制になじまないものであるか
- ハ) 給与(基本給、役付手当等)および一時金において、管理監督者にふさわしい待遇がなされているか否か

この3点に着目した選択肢で、どのような点が“問題視”されているかを複数回答で尋ねたところ、最も多かったのは「管理監督者扱いだが、組織運営や採用等に関する権限・裁量が与えられていない」で、割合は85.4%に上っている[図表2]。このほか「出退勤等の裁量が与えられていない」「一般社員より相応に高水準な給与等が支給されていない」は31.3%で同率の結果となった。これら以外の「その他」では、「一般常識としてみれば管理監督者の要件は満たしていると思うが、訴訟等になった場合は“名ばかり管理職”と判定されるリスクがある」などの回答がみられた。

図表2 “名ばかり管理職”をめぐり問題の内容 (複数回答)

－ (社) , %－

区 分	全 産 業				製 造 業	非 製 造 業
	規模計	1,000人 以 上	300～ 999人	300人 未 満		
合 計	(48) 100.0	(18) 100.0	(17) 100.0	(13) 100.0	(26) 100.0	(22) 100.0
管理監督者扱いだが、組織運営や採用等に関する権限・裁量が与えられていない	85.4	100.0	76.5	76.9	88.5	81.8
管理監督者扱いだが、出退勤等の裁量が与えられていない	31.3	22.2	35.3	38.5	26.9	36.4
管理監督者扱いだが、一般社員より相応に高水準な給与等が支給されていない	31.3	22.2	35.3	38.5	19.2	45.5
その他	2.1		5.9			4.5

[注] [図表1]の設問で「②時間外手当を支給していない役職者に、管理監督者の要件を満たしていない者がおり、問題視している」と答えた企業に、問題視している内容を尋ねたもの。

規模別にみると、1000人未満の規模では「組織運営や採用等に関する権限・裁量が与えられていない」が77%程度となっているのに対し、1000人以上の大手では「問題視している」と答えた企業のすべてがこの点を指摘している。組織の規模に応じて管理職の人数が多くなり、役割・職責、権限の範囲等があいまいになりやすいこと、過去の年功的運用や処遇施策との兼ね合いで、組織上必要と考えられる管理監督者の人数を上回って登用が行われていることなどがこうした傾向の一因になっていると思われる。

### 3 対応に向けた取り組みの予定等 [図表3～4]

#### 「見直し要否について検討中」が過半数

“名ばかり管理職”の解消に向けた取り組み予定等について尋ねたところ、もとより「問題なし」とする企業も少なくないため、回答社数は103社にとどまった [図表3]。内訳をみると、「見直し要否について検討中」が56.3%で最多となり、「すでに見直しを行った」や「見直しを行う予定」とする企業は17～18%程度にとどまっている。規模別では、1000人以上の大手で「見直し要否について検討中」の割合が他の規模より7～9ポイント程度高めとなっている。

ちなみに、今後予定または検討中の見直し内容として記入があった中では、「一部の役職者を労働時間管理（時間外手当支給）の対象に変更」という例が最も多くみられ、このほかでは「一般社員との水準逆転を是正するため年収（賞与）を引き上げ」「管理職・非管理職の定義を明確にし、これに従って実務上の職務範囲を決定」「適用可能な範囲で専門業務型裁量労働制の導入を検討」などの回答が挙げられていた。

図表3 “名ばかり管理職”解消に向けた取り組みの予定等

－ (社) , %－

区 分	全 産 業				製 造 業	非 製 造 業
	規模計	1,000人 以 上	300～ 999人	300人 未 満		
合 計	(103) 100.0	(34) 100.0	(35) 100.0	(34) 100.0	(50) 100.0	(53) 100.0
問題解消のため、見直しを行う予定	17.5	14.7	20.0	17.6	20.0	15.1
問題解消のため、すでに見直しを行った	18.4	17.6	20.0	17.6	14.0	22.6
見直し要否について検討中	56.3	61.8	54.3	52.9	54.0	58.5
その他	7.8	5.9	5.7	11.8	12.0	3.8

[注] 現時点での“名ばかり管理職”をめぐり問題の有無にかかわらずに設問し、回答があった103社のデータを集計した。このため、[図表1]で「①時間外手当を支給していない役職者は、管理監督者の要件を満たしており問題はない」と答えた企業の回答も含まれている。

なお、[図表3]に掲げた「取り組み予定」について、[図表1]でみた「現状での問題の有無」との関係を見ると、「問題視している」企業（47社）では、「見直しを行う予定」が36.2%に対し、「見直し要否について検討中」が57.4%という結果となった[図表4]。

一方、現状では「問題なし」と答えた企業（33社）の中でも、「見直しを行う予定」が3.0%（1社）みられたほか、3割の企業が「見直し要否について検討中」と答えている。これらについて確認したところ、「現在役職に就いている管理職は問題なしとみているが、管理職の職責の範囲など現在のルールや決め方に関して、将来問題となる恐れがあるため見直しを検討（予定）している」といった回答が得られた。

図表4 現状における問題の有無と取り組み予定の関係

－（社），％－

区 分		“名ばかり管理職”問題に関する現状				
		合 計	時間外手当を支給していない役職者は、管理監督者の要件を満たしており問題はない	時間外手当を支給していない役職者に、管理監督者の要件を満たしていない者がおり、問題視している	問題の有無がまだ確認できていない	その他
“ 向 名 け ば た か 取 り 管 理 職 の 予 解 消 に	合 計	(103) 100.0	(33) 100.0	(47) 100.0	(19) 100.0	(4) 100.0
	問題解消のため、見直しを行う予定	17.5	3.0	36.2		
	問題解消のため、すでに見直しを行った	18.4	57.6			
	見直し要否について検討中	56.3	30.3	57.4	89.5	100.0
	その他	7.8	9.1	6.4	10.5	