

2008年9月29日

「管理監督者の新通達」に関する談話

日本労働組合総連合会
事務局長 古賀 伸明

1. 本日、連合は「『管理監督者の新通達』に関する緊急集会」を開催した。これは、去る9月9日、厚生労働省が全国の都道府県労働局長にあてて発出した通達「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」（基発0909001号）（以下、「新通達」）の問題点を検証することを狙いとしたものである。
2. 労働基準法第41条2号は、労働基準法の労働時間規制について適用除外する者として、「監督若しくは管理の地位にある者」をあげている。この趣旨は、労基法の労働時間、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適用除外が認められる、というものである。従来行政解釈や裁判例においても、管理監督者とは、「経営者と一体的な立場にある者」とされ、極めて限定的に解釈されてきた。しかし、近年、このような法の趣旨を理解せず、職場の管理職を自動的に「管理監督者」として扱っている違法な事例が全国の職場で相次いでいる。
3. 「新通達」が示す「管理監督者性を否定する重要な要素」ならびに「管理監督者性を否定する補強要素」は、これまでの行政解釈や裁判例で示されてきた判断要素に比べると、基準を大幅に緩和させかねないなどの問題点をはらんでいる。

第一に、「職務内容、責任と権限」について挙げられている要素だけでは、「経営者と一体的な立場」における労務管理を含め事業運営に関する重要な職務と権限とはいいがたい。

第二に、「賃金等の待遇」についての「時間単価換算した場合にアルバイト・パート等の賃金額に満たない」「時間単価換算した場合に最低賃金額に満たない」などの重要要素は当然のこと、むしろ「役職手当等の優遇措置が割増賃金が支払われないことを考慮すると十分でなく労働者の保護に欠ける」「年間の賃金総額が一般労働者と比べ同程度以下である」を重視すべきである。

第三に、「重要な要素」と「補強要素」を区分けする必要性がない。

第四に、「新通達」に示された判断要素(とくに「重要な要素」)が反対解釈されるお

それがあり、これが一人歩きすれば、労務管理や監督行政の現場に大きな混乱が起きかねない。

4. したがって、連合は、厚生労働省に対して「新通達」について、位置づけの明確化や内容の見直し等の改善を行うよう要請し、職場の混乱や訴訟等への影響が生じないよう取り組むこととする。