

管理監督者の適用条件

Q 店長から残業代の請求がありました。申し出通りに支給が必要でしょうか？

A その者は店長で管理監督者であると思っていたので、店長手当を支給し、残業や休日出勤があってもそれに対する手当を支給しておりませんでした。

今回のケースは店長という役職が管理監督者に当たるかどうか判断基準となります。店長であっても管理監督者と認められなかった場合には、未払いの残業代や手当を支給しなければなりません。

ここでいう管理監督者とは、役職の名称にかかわらず、経営者と一体の立場にある者を指します。他の労働者とは異なる重要な職務内容、責任、権限を持ち、労働時間を管理されることなく、賃金・賞与などでその地位にふさわしい待遇を受けている、という事実が必要です。

「管理職であれば労働時間等（時間外労働、休日労働）に関する規定が適用されないので、人件費面で有利に働くだらう」と経営者側は考えがちですが、役職だけ与えられても実態が伴わなければ管理監督者とは認められないのです。

もし店長が管理監督者と認められなかった場合は、各手当（一部を除く）を含めた上で時間単価を算出し、残業代や手当を支給することとなります。結果的に予想外の残業代を支払うことにもなりかねません。

なお、管理監督者であっても年次有給休暇の付与と、22時から翌朝5時までの深夜の割増賃金の支払いに関する規定は除外されません。くれぐれもご注意ください。

今回の質問は当事務所ではよく受ける質問のひとつです。曖昧な部分はその都度クリアにしていくことが大切です。ぜひ、お気軽にご相談ください。