第7　長時間労働による健康障害の防止対策

ポイント

① 脳・心臓疾患は、発症前1か月間に100時間又は発症前2～6か月間にわたって月80時間の時間外労働をしていると、労災認定の可能性が高くなる。

② 精神障害は、発病直前の1か月間に160時間、連続2か月間に月120時間、連続3か月間に月100時間の時間外労働をしていると、労災認定の可能性が高くなる。

③ 長時間労働が是正されない中で、脳・心臓疾患や精神障害をわずらった場合、会社の安全配慮義務違反が問われ、損害賠償請求が認められることがある。

④ 長時間労働や健康の悪化がみられた場合は、速やかな対応が求められる。

1　過重労働と脳・心臓疾患、精神障害・過労自殺

従業員が、脳・心臓疾患やうつ病等の精神障害を発病した場合、業務に原因があると判断されれば、業務災害と認定されます。厚生労働省は、次の認定基準を発表し、おおむねこれらに沿って業務災害の判断をしています。中でも、長時間労働は、業務上疾病に影響を与えると考えられており、認定基準の中に、長時間労働の基準が設けられています。

(1)　「脳・心臓疾患の認定基準」(平13・12・12基発1063) の内容について

次の①、②又は③の業務による明らかな過重負荷を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は、業務上の疾病として取り扱われます。

① 発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと（異常な出来事）
② 発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと（短期間の過重業務）
③ 発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと（長期間の過重業務）

前記のうち、③の長期間の過重業務の具体的な評価に当たっては、次の労働時間を踏まえて判断されます。そのほか、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、出張の多い勤務、交替制勤務・深夜勤務、作業環境（温度環境・騒音・時差）、精神的緊張を伴う業務の負荷要因について十分検討することになっています。

労働時間の程度	業務と発症との関連性の評価
㋐ 発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない	弱い
㋑ おおむね45時間を超える時間外労働	長くなるほど徐々に強まる
㋒ ⓐ 発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働 ⓑ 発症前2～6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働	強い

㋐のⓐあるいはⓑの時間外労働があれば、業務と発症の関連性が強いとされ、この基準を超えていると、業務災害として労災認定される可能性が高くなります。

(2)　「心理的負荷による精神障害の認定基準」(平23・12・26基発1226第1）の内容について

精神障害の労災認定基準については、これまで長時間労働の時間基準が明記されていませんでしたが、平成23年12月26日の改正で明記されました。

労災認定のための要件は、次のとおりです。

① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

労働基準監督署の調査に基づき、発病前おおむね6か月の間に起きた業務による出来事について、「業務による心理的負荷評価表」により「強」と評価される場合、認定要件の②を満たすことになります。例えば、「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」「退職を強要された」、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」といった出来事は、その程度や内容により心理的負荷の強度が「強」となります。

後記は、長時間労働がある場合の評価方法ですが、心理的負荷の強度が「強」とされるような勤務状態の従業員が精神障害を発病すれば、個人的な発病要因がある場合を別として、業務上の疾病として労災が適用されると考えられます。

ア　「特別な出来事」としての極度の長時間労働

発病直前の極めて長い労働時間を評価します。

長時間労働の程度	心理的負荷の強度
①　発病直前の1か月間におおむね160時間超える時間外労働 ②　①に満たない期間に①と同程度の（例えば、3週間におおむね120時間以上）時間外労働	強

①あるいは②の極度の長時間労働がある場合、この長時間労働に従事したことのみで心理的負荷の総合評価が「強」とされます。

イ　「出来事」としての長時間労働

発病前の1か月から3か月間の長時間労働を出来事として評価します。

長時間労働の程度	心理的負荷の強度
①　1か月に80時間以上の時間外労働	中
②　発病直前の連続した2か月間に、1月当たり約120時間以上の時間外労働	強
③　発病直前の連続した3か月間に、1月当たり約100時間以上の時間外労働	強

②、③のいずれかの長時間労働があれば、心理的負荷の強度が「強」とされます。ここで「強」と判断できる場合には、他に出来事が存在しても、この項目でも評価し、全体評価を「強」とします。

ウ　他の出来事と関連した長時間労働

出来事が発生した前や後に「恒常的な長時間労働（月100時間程度の時間外労働）」があった場合、心理的負荷の強度を修正する要素として評価します。

長時間労働の態様	心理的負荷の強度
①　「中」程度の「出来事」の後に恒常的な長時間労働 ②　「中」程度の「出来事」の前に恒常的な長時間労働 ③　「弱」程度の「出来事」の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働	強

例えば、転勤して新たな業務に従事し、その後月100時間程度の時間外労働を行った場合に、心理的負荷の強度が「強」と判断される可能性があります。

2　安全配慮義務と長時間労働の是正

会社が長時間労働等の過重労働状態を把握している中で、その状態を放置しておくことは問題です。精神障害を発病した場合はもちろんのこと、そのような症状を把握していない場合でも、会社の責任を問われることがあります。

会社には、労働契約に伴い、従業員がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をするものという、安全配慮義務があります（労契5）。

この安全配慮義務違反が問われた先例として、電通事件（最判平12・3・24労判779・13）があります。この事件では、元従業員Aの長時間労働及び健康状態の悪化を知りながら、労働時間を軽減させる措置を採らなかったことにつき、会社の責任を認めています。また、過失相殺については、Aの性格を理由とする減額はできず、原告である両親がAと同居していたとはいえ、Aの勤務状況を改善する措置を採り得る立場にあったとはいえないと指摘して、原告らの落ち度を理由とする減額を認めた原審の判断を破棄しています。

最近の事例として、九電工事件（後掲福岡地判平21・12・２）は、１年間に月100時間超の過重な時間外労働により、うつ病を発症し自殺に及んだケースで、会社の責任を認めています。

＜九電工事件＝福岡地判平21・12・２労判999・14＞

① 労働者Ａが、本件工事に携わった平成15年８月から精神障害を発症した平成16年７月までの１年間におけるＡの時間外労働時間数は、いずれも100時間を超えており、特に、平成16年１月以降は月平均150時間を超えたものとなっている。

② 会社が負っている注意義務の内容は、労働者の労働時間、勤務状況等を把握して労働者にとって長時間又は過酷な労働とならないよう配慮するというものであるところ、会社は、Ａに対して労働時間の実態を勤務表に正しく記録し、適正に自己申告を行うよう指導したり、労働者の労働時間に関する実態調査をするなど、Ａの労働時間や勤務状況等を適正に把握せず、その結果、極めて長期間に及ぶ時間外労働の状況を何ら是正することがなかったから、会社が主張する程度の配慮では、安全配慮義務が尽くされていないことは明らかである。

③ 会社が本件自殺までにＡの具体的な健康状態の悪化を認識し、これに対応することが容易でなかったとしても、Ａの時間外労働時間数が、１年という長期間にわたって連続して100時間を超えており、十分な支援体制が採られないまま、Ａは過度の肉体的・心理的負担を伴う勤務状態において稼働していたのであるから、会社において、このような勤務状態がＡの健康状態の悪化を招くことは容易に認識し得たといわざるを得ない。したがって、会社には、上記意味で結果の予見可能性があったものといえる。

一定の措置を講じた場合には、自己申告制での労働時間管理が認められていますが（平13・4・6基発339（第1章第5参照））、本件では、この一定の措置が講じられていなかったことと、さらに長時間労働の状況を何ら是正しないで放置していたことが問題となりました。自己申告制においては、求められる一定の措置を採ることはもちろんのこと、長時間労働を具体的に縮減することが重要といえます。

また、労働災害について会社の安全配慮義務違反や注意義務違反を肯定するためには、会社に結果回避義務がなければならず、結果回避義務を肯定するために結果の予見可能性がなければなりません。この予見可能性の有無について本件は、健康状態の悪化を認識していなかったとしても、長時間労働などの勤務状態から、予見可能性があったとされました。

仮に従業員の健康状態の悪化を認識していなくとも、就労環境等が健康状態を悪化させるおそれがあると認識できるならば、会社としては是正の措置を採らなければなりません。

3　適正な業務配分や求められる対策

会社は、適正な業務配分を行い、初期症状をキャッチした時は速やかな対応をとるべきです。どのような対応が必要かは、みずほトラストシステムズ事件（後掲東京高判平20・7・1）が参考の一つとなります。本件は、新卒ＳＥのＡが入社半年でうつ病自殺したのは、研修が不十分にもかかわらず専門部署に配属したためとして、損害賠償請求されましたが、棄却されたケースです。

＜みずほトラストシステムズ事件＝東京高判平20・7・1労判969・20＞

①　労働者Ａの労働時間は、退社は7月上旬から8月上旬にかけては午後9時頃まで会社に残って仕事をすることも多くあっ

た。しかし、８月16日以降は他の新入社員に比して退館時刻が特に遅いとはいえず、Ａが最も遅く退館したのは、午後８時41分であった。

② 日銀与信明細票プログラムの保守等の作業は、Ａにとっては決して容易な作業ではなかったと認められるが、しかし、それはチーム作業ではなく、新入社員であるＡとＢの２人に対してのみ最初の仕事として与えられたものであり（ＡやＢの作業の遅れ等が直ちに他の先輩社員の作業に影響を及ぼすものではない。）、客観的にみて、それが新入社員に対して初めて与えられる本番の作業として不適切なものであったとは認められず、コンピューター経験がなく集合研修及び部内研修を受けただけのＡにとって過重なものであったともいえないというべきである。

本件では、Ａは昼食後に吐き気を訴え、診察室で問診を受け、帰宅後に病院の夜間救急外来を受診しました。会社はＡに病院で検査を受けるように指示し、精密検査を受けさせることとしました。加えて、Ａ及びＢに対して、社内における無期限の休憩許可を出しています（Ｂに対して、Ａに疲れがみえたらいつでも休憩室に連れ出すように指示しています。）。長時間労働をさせておらず、適切な業務分担をし、さらに複数の対策を実施しており、このような点も評価されたものと考えます。

４　長時間労働者への医師による面接指導

前述のように、長時間労働は、過労死や過労自殺を招く原因となります。まずは、そのような原因を取り除くことが重要ですが、それでも長時間労働が発生した場合には、健康障害を防止する対策が必要です。

労働安全衛生法では、会社は、厚生労働省令で定める要件に該当する従業員に対して、厚生労働省令で定める手続・方法により、医師による面接指導を行わなければならないと定めています（安衛66の８①、安衛則52の２①）。

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平18・３・17基発0317008。以下、「新総合対策」といいます。）では、過重労働による健康障害を防止するため会社が講ずべき措置として、努力義務を含む面接指導の対象者、その他措置を講ずることが望ましい対象者等が、具体的に記述されています。これを整理したものが次の表です。

時間外・休日労働時間（１か月当たり）	従業員の申出	面接指導等の内容
①　100時間超	有り	医師による面接指導を確実に実施（義務）
②　80時間超（①に該当する労働者を除きます。）	有り	医師による面接指導又は面接指導に準ずる措置（努力義務）
③　100時間超（①に該当する労働者を除きます。）又は２～６か月の平均が80時間超	—	医師による面接指導（努力義務）
④　45時間超及び健康への配慮が必要な者	—	医師による面接指導又は面接指導に準ずる措置を講ずることが望ましい

※時間外・休日労働時間とは、休憩時間を除き１週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいいます。

5　会社に求められる過重労働防止対策の強化

平成18年4月施行の改正により、面接指導の義務やその面接指導の対象となる時間外労働の要件等が、労働安全衛生法や労働安全衛生規則等に明確化されました。つまり、労働基準監督署等の指導の根拠が明らかとなったわけです。また、新総合対策は労働基準監督署の指導の徹底や、時間外・休日労働時間の削減といった会社が講ずべき措置なども定めており、過重労働防止対策はより強化されているといえます。

さらに、昨今の過労死・過労自殺に関する裁判例等をみると、安全配慮義務違反を理由として、遺族等の会社に対し行われた損害賠償請求が認められる傾向にあります。この安全配慮義務の内容が高度化し、企業責任が認められる例が多数出てきています。

以上を踏まえると、少なくとも、労働安全衛生法、労働安全衛生規則、新総合対策などが定める措置を採ること、さらに、努力義務とされている事項についても、積極的に取り入れていくことが健康管理上望まれます。

医師による面接指導に関しては、本人の申出が無い場合においても、行っておくことが望まれます。もし、本人の申出がないため面接指導を行っておらず、その結果、必要な措置を講じないで従業員が倒れてしまっても、本人の申出がなかったから面接指導を受けさせていなかった、という理由が通らない可能性があります。つまり、会社の安全配慮義務の履行としては、従業員の申出に関わらず、面接指導は受けさせるべきであったといわれる可能性が高いと考えます（石嵜信憲編著『健康管理の法律実務』230頁（中央経済社、第2版、平21））。

6　対応のまとめ

以上から、会社は従業員に対し長時間労働等の過重労働をさせてい

ないか、またその状況下で健康に異常が出ていないか注意をしつつ、気付いた時には速やかにできる対応をするという、日々の労務管理を怠らないことが重要であるといえます。具体的には、適切な労働時間管理や業務配分、健康診断や医師の面接指導などの労働安全衛生法の求める対策、健康相談窓口の設置などが考えられます。

そして、症状をキャッチした場合、初期対応としては、医師への受診、そのアドバイスに沿った対策、残業の免除など長時間労働の縮減、業務配分等の見直し、労働時間や休憩への配慮、休職までは長期でない例えば2週間程度の休暇の付与などが考えられます。このような対応をしても効果がない、又は症状が進んでいる場合は、休職により療養に専念させること等も必要です。

規定・書式例

○医師による面接指導の規定例（就業規則）

（医師による面接指導）

第A条　社員の週40時間を超える労働が1月当たり100時間（休日労働時間を含む。）を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、社員の申出を受けて、会社の指定する医師による面接指導を行う。ただし、1か月以内に面接指導を受けた社員で、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除くものとする。※

2　前項の時間に該当するか否かの算定は、毎月1回以上、基準日を定めて行う。

3　会社は、医師の意見を勘案して、必要があると認めるときは、当該社員の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じるほか、医

師の意見の衛生委員会等への報告その他の適切な措置を講じるものとする。ただし、業務の軽減・時間短縮・責任の軽減等の措置を採る場合には、その状況に応じた、給与の減額等の調整をすることがある。

4　面接指導の費用は会社の負担とし、当該指導を受ける時間は、所定労働時間内に行われた場合は、通常勤務をしたものとみなす。

5　社員が、面接指導を、会社の指定する医師以外にて行う場合は、その指導内容を、会社の指定する医師又は会社宛にその要旨を報告するものとする。この場合の費用は社員の負担とし、それに要する時間が就業時間内に行われる場合は、当該社員の年休を利用するものとし、これを有しない場合には、届出ある場合には承認ある欠勤とするが、欠勤としての賃金精算をするものとする。

※第１項については、次の例も、参考にしてください。この規定は、従業員の申出を待たず、また努力義務の範囲についても取り入れています。

第Ａ条　社員の週40時間を超える労働が１月当たり80時間（休日労働時間を含む。）を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、会社の指定する医師による面接指導を行う。ただし、１か月以内に面接指導を受けた社員で、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除くものとする。

第8　管理監督者

ポイント

① 労働基準法上の管理監督者に該当するかは、㋐経営方針決定への参画の程度、㋑労務管理上の指揮権限の有無、㋒出退勤についての厳格な規制の有無、㋓賃金等の処遇面等から判断される。

② 労働基準法上の管理監督者としない場合は、時間外割増賃金を固定残業手当等で支払う方法も考えられる。

③ 管理監督者についても健康管理のため労働時間を把握しておくべきで、その方法としては自己申告制等が考えられる。

1　労働基準法の管理監督者と行政解釈

管理監督者とは、労働基準法41条2号における「監督若しくは管理の地位にある者」のことをいいます。管理監督者には、労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用されませんので、労働基準法上の時間外割増賃金や休日割増賃金の支払いは不要とされています（ただし、深夜業、年次有給休暇の規定は適用されます。）。管理監督者は事業経営の管理者的立場にある者又はこれと一体をなす者であり、労働時間、休憩及び休日に関する規定の規制を超えて活動しなければならない企業経営上の必要があると解されるからです。

この「労働基準法上の管理監督者」と会社における「管理職」は、必ずしも一致するものではありません。自社職制で「管理職」と位置付けても、各会社でその付与権限や条件等に違いがあり、これがそのまますべて労働基準法上の「管理監督者」の要件に該当するとはいえ

ないため、管理監督者の範囲がしばしば問題となります。

そのため、厚生労働省も、次のように通達を発表しています。

① 監督又は管理の地位にある者の範囲（昭63・3・14基発150・婦発47）
② 都市銀行等における管理監督者の範囲（昭52・2・28基発104の2）
③ 都市銀行等以外の金融機関における管理監督者の範囲（昭52・2・28基発105）
④ 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（平20・9・9基発0909001）

前記のうち、①の通達では、「法第41条第2号に定める「監督若しくは管理の地位にある者」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。」とし、具体的な判断内容として、職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の待遇面などを挙げています。

2　裁判例の概要

従来の裁判例も、ほぼ厚生労働省の解釈に沿った判断をしています。静岡銀行事件（静岡地判昭53・3・28労判297・39）では、「経営方針の決定に参画し或いは労務管理上の指揮権限を有する等、その実態からみて経営者と一体的な立場にあり、出勤退勤について厳格な規制を受けず、自己の勤務時間について自由裁量権を有する者」と解しており、かかる判断は同事件以降においても維持されています。

これら裁判例と行政通達を踏まえ、具体的な判断基準を整理すると次のようになります。

① 経営方針の決定に参画しているか
② 労務管理上の指揮権限を有しているか
} 重要な職務内容、責任と権限を有しているか

③ 出退勤について厳格な規制を受けず自己の勤務時間について自由裁量を有するか

④ 職務の重要性に見合う賃金面での処遇が基本給や手当、賞与等の面でなされているか

これらの事情から総合的に検討されています。

以下、それぞれの判断基準につき、実際のケースでどのように判断されているか、判断基準ごとにピックアップして見ていきます。

3　各要件の裁判例による具体的内容

(1)　経営方針の決定への参画

例えば、経営会議等で経営方針の決定に参画するということが考えられますが、単なる経営会議への参加では要件は満たさず、このような会議で、実質的に経営意思決定に参画しているかがポイントです。

＜アクト事件＝東京地判平18・8・7労判924・50（管理監督者性が否定された事例）＞

① 店長の下の飲食店マネージャーが、様々な意思決定・伝達がなされる幹部会議への参加が認められていたケース

② 幹部会議（全体ミーティング）で各店舗の運営状況やその改善点が話し合われたり、各店舗の売上目標等が決定されていたことや店舗会議（店舗ミーティング）で各店舗のメニューが決定されていたことは認められるものの、幹部会議の実質は会社代表者などによる報告がその大半を占めていたことや、店舗会議でも売上目標の決定がされていたとしても、それは会社代表者によるものであったことに照らせば、幹部会議や店舗会議に店長、マネージャーが出席して意見を述べる機会があったとし

ても、それによって会社の経営の重要事項の決定に店長やマネージャーが参画していたとまではいい難い。

(2)　労務管理上の指揮権限

部下の人事や考課権等を、名目、実質ともに備えていることがポイントです。

＜レストランビュッフェ事件＝大阪地判昭61・７・30労判481・51（管理監督者性が否定された事例）＞

店長が採用したウェイターの賃金等の労働条件は、最終的に会社が決定したことが認められるとして、人事権が否定された。

＜東建ジオテック事件＝東京地判平14・３・28労判827・74（管理監督者性が否定された事例）＞

①　係長以上が人事評価を行い、係長を第１考課者、課長補佐又は課長が第２考課者、次長又は部長が第３考課者、支店長が第４考課者とされていたが、係長は部下の日常観察の記録と評価について意見具申を述べるのみで評点について関与しない。

②　考課総合表の評点は第４考課者の評点とされていた。

③　評価が考課者間で異なる場合には、調整ないし合議を行っていた。

④　係長として部下の評価について意見を述べ、あるいは課長補佐以上の職にある者として部下の評価を行うことはあったが、当該人事考課には上位者による考課がさらに予定され、最終的には支店長の評点が被考課者の総合評価とされていたのであり、労務管理の一端を担っていたことは否定できないものの、経営者と一体的立場にあったことを示す事実とはいいがたい。

(3)　自己の勤務時間についての自由裁量

遅刻・早退等した場合、給与からの控除や制裁はしていないことが、出退勤について厳格な制限は受けていないことの要素となります。ただし、次のサンド事件（後掲大阪地判昭58・7・12）のように、賃金カットや制裁などの取扱いだけでなく、その実質から判断されることがあります。つまり、遅刻・早退による不利益取扱いと、それ以外の労働時間に関する自由裁量があるかといった点がポイントです。

＜サンド事件＝大阪地判昭58・7・12労判414・63（管理監督者性が否定された事例）＞

遅刻早退で賃金カットや人事考課に影響を受けることはなかったが、この点は、課長昇進前とさほど差異のない取扱いであり、かつ、事実上の黙認というべきものであって、労働協約・就業規則等に従った勤務時間の拘束を受けていることに変わりはなく、時間外勤務等を含め自己の勤務時間について自由裁量の余地をほとんど有していなかった。

また、「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」（平20・9・9基発0909001）においても、勤務態様について、同様の整理がなされており参考になります。

＜管理監督者性を否定する重要な要素＞

遅刻、早退等により減給の制裁、人事考課での負の評価など不利益な取扱いがされる。

＜管理監督者性を否定する補強要素＞

① 長時間労働を余議なくされるなど、実際には労働時間に関する裁量がほとんどない。

② 労働時間の規制を受ける部下と同様の勤務態様が労働時間の大半を占める。

(4)　職務の重要性に見合う賃金面の処遇

単純な金額の多寡で判断するのは難しく、同等の報酬額でも判断が分かれることがあります。日本マクドナルド事件（東京地判平20・1・28労判953・10）では、店長の事案で、約700万円程度の平均年収では低いとし、最終的に管理監督者性も否定されました。一方、姪浜タクシー事件（福岡地判平19・4・26労判948・41）では、営業次長の事案で、基本給及び役務給を含めて約700万円の報酬が高額と判断され、最終的に管理監督者性を肯定しています。

これらの判断ポイントとして、次のような点が挙げられます。日本マクドナルド事件（前掲東京地判平20・1・28）では、平均年収は店長が約707万円、管理監督者として扱われていないファーストアシスタントマネージャーが約590万円（時間外割増賃金を含みます。）であり、相当の差異が設けられているように見えるとしました。しかし、ファーストアシスタントマネージャーの平均年収額と、店長全体の10％に当たるＣ評価の店長の年額賃金（579万円）を比較して店長の方が低額であることや、ファーストアシスタントマネージャーの平均年収額と店長全体の40％にわたるＢ評価を受ける店長の年額賃金（635万円）を比較して逆転現象はないものの、差額が年額44万円にとどまり、店長の時間外労働時間を併せて考慮すると、管理監督者の待遇としては不十分としました。

姪浜タクシー事件では、他の従業員（乗務員450万円等）と比較して取締役を除く従業員の中で最高額であることを挙げ、高額の報酬であると判断しています。

これらからすると、単なる金額の多寡で判断するのではなく、社内の管理監督者に該当しない従業員（以下、「非管理監督者」といいます。）との比較や長時間労働の職務に見合ったものであるかどうか等に照らし判断されるといえるでしょう。

4　管理監督者に関する対応方法

(1)　管理監督者として取り扱う方法－権限、処遇等の改善

現在の管理監督者に行政解釈等のような要件を満たしていないものがいる場合に、権限、処遇、労働時間の勤務態様を行政解釈等の基準に見合うものに大幅に改善する方法です。経営会議への参加、そこでの決定権限や議決権の付与を行います。さらに、部下の人事に関する権限を付与します。このように、権限を改善した場合、職務権限規程にも権限等を明記しておきます（後掲「○職務権限規程の例」参照）。また、出退勤の自由裁量がなければ、修正が必要です。そして、処遇面については、非管理監督者との年額賃金での逆転現象の回避や長時間労働に見合ったものにすることが必要です。そのためには、管理監督者の賃金向上のみならず、全社員の時間外労働の縮減が伴うべきと考えます。

(2)　管理監督者として取り扱わない方法

行政解釈等の範囲内に、管理監督者の範囲を圧縮限定します。管理監督者から外した従業員には、時間外割増賃金や休日割増賃金を支払うこととなります。

この時間外割増賃金等を固定残業手当として支払う方法もあります（第1章第4参照）。例えば、役職手当を、時間外労働の固定残業手当として毎月定額で支払い、実働が固定残業手当額を超え、追加の割増賃金が発生した場合にはこれを加算して支払うというものです（後掲「○役職手当の固定残業手当の規定例」参照）。これまで支払われている役職手当を固定残業手当とするケースでは、不利益変更に該当します。就業規則を不利益に変更する場合、従業員の同意を得ることが必要となります（後掲「○同意書（合意書）」参照）。同意が得られなければ、従業員の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況等から、不利益変更の合理性が判断されることとなります。

5　管理監督者の労働時間管理の方法

(1)　「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の範囲

厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（平13・4・6基発339）は、その適用される範囲について、次のように定めています。

> １　適用の範囲
>
> 本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定の全部又は一部が適用される全ての事業場とすること。
>
> また、本基準に基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあっては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての者とすること。
>
> なお、本基準の適用から除外する労働者についても、健康保護を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。（下線は筆者。）

管理監督者については、労働時間把握基準の適用範囲からいったん除外した上で、「健康保護を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務がある」としています。この点から、一般従業員と全く同じといかないまでも、管理監督者についても何らかの労働時間管理を行っておくべきと解されます。

(2)　長時間労働者への面接指導の問題

事業者は、長時間労働をしている一定の要件に該当する労働者に対して、厚生労働省令で定める手続・方法により、医師による面接指導を行わなければならないとされています（安衛66の８①、安衛則52の３）。

管理監督者の面接指導については、施行通達において、次のように示されています（平18・２・24基発0224003）。

> 管理・監督の地位にある者等労働時間等に係る規定の適用について特段の定めのある労働者については、労働者自らが「時間外・休日労働時間が１月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積があると認められる」と判断し、第52条の３の規定による申出があった場合に面接指導を実施すること。

管理監督者については、従業員自らの判断で申し出た場合に、面接指導を行うと示されていますが、第１章第７で述べたように安全配慮義務履行の観点からは申出を待たずとも、適正な労働時間管理を行い、面接指導を受けさせることができる体制を採っておくことが必要と考えます。

(3)　管理監督者の労働時間把握・管理と管理監督者性

では、労働時間把握・管理することが、管理監督者たる要件の一つである「自己の勤務について自由裁量の権限を有し、出退勤について厳格な制限を受けない地位」に反するのでしょうか。

この点につき、「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」（平20・９・９基発0909001）では、次のように示されており、否定する要素にならないと考えます。

> 遅刻、早退等により減給の制裁、人事考課での負の評価など不利益な取扱いがされる場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。
>
> ただし、管理監督者であっても過重労働による健康障害防止や深夜業に対する割増賃金の支払の観点から労働時間の把握や管理が行われることから、これらの観点から労働時間の把握や管理を受けている場合については管理監督者性を否定する要素とはならない。

(4)　管理監督者の労働時間把握・管理への結論、方法

管理監督者については、一般従業員と同様の労働時間把握・管理までは求められていません。管理監督者と一般従業員との格差付けや、管理監督者としての認識・モチベーションを持たせるためには、タイムカード等ではなく、例えば自己申告等が適切な方法の一つであると考えます。ただし、現在では、深夜労働抑制の観点等から、労働基準監督署が管理監督者にもタイムカードを打たせるなどの指導をしていることもあるようです。

規定・書式例

○管理監督者の規定例（就業規則）

第Ａ条　労働基準法第41条第２号又は第３号に該当する管理監督者又は監視断続労働従事者等については、本節（労働時間・休憩・休日）の規定（深夜割増賃金に関する定めを除く。）を適用しない。

※管理監督者については、労働時間・休憩・休日の規定を適用しない旨を明記しておく必要があります。

○職務権限規程の例

（店長の職務権限）

第Ａ条　店長は、所管店舗を統括し、所管店舗の業務を処理する。

店長の主な職務権限は次のとおりとする。

(1)　店舗全体の業務計画を策定し、その実行を命ずること

(2)　店舗内各グループの業務活動を調整し、店舗業務に関し、その実行を監督すること

(3)　店舗所属社員の異動及び昇降格について適宜自ら決定すること
(4)　店舗所属社員の人事考課を行うこと
(5)　店舗所属パートタイマーの採用及び異動等につき、適宜自ら決定すること
(6)　店舗所属パートタイマーの勤務状況を評定し、時間給の変更決定を行うこと
(7)　店舗施設・商品を管理すること
(8)　経営会議に参加し、経営に関する意見を述べ決議を行うこと

※就業規則の付属規程として、職務権限規程を定め、整理しておきます。

○役職手当の固定残業手当の規定例（就業規則）

（役職手当）
第A条　役職手当は、次の職位にある者に対して事業所の規模、能力、経験を考慮して決定し支給する。ただし、役職手当には、あらかじめ後記時間外労働見合いの手当を含むものとする。

（単位：円）

ランク	部長	課長	係長	主任
A	150,000 (120,000)	110,000 (90,000)	90,000 (80,000)	10,000 (5,000)
B	130,000 (105,000)	100,000 (85,000)	80,000 (72,500)	10,000 (5,000)
C	110,000 (90,000)	90,000 (80,000)	70,000 (65,000)	10,000 (5,000)

○同意書（合意書）の例

平成○○年○○月○○日

○○株式会社

代表取締役　甲野　太郎　様

同　意　書

私、乙野次郎は、平成○○年○○月○○日に開催されました社員説明会において説明された、就業規則の変更に伴い実施される下記の賃金額の変更について、了知し同意いたします。

記

＜変更日＞

平成○○年○○月○○日

＜旧賃金額＞

基本給　：　月額　○○円

役職手当：　月額　○○円

＜新賃金額＞

基本給　：　月額　△△円

調整給　：　月額　△△円

役職手当：　月額　△△円

役職手当は、時間外労働割増賃金の定額払として支給する。

以上

所属：○○部○○課

氏名：乙野　次郎　　㊞

※なお、ここでは、同意書の書式を掲載していますが、労働契約法では合意となっているので、合意書の書式を用いる方法もあります。