

管理監督者の範囲と労働時間の把握

今年4月に働き方改革関連法が施行されることに伴い、一般労働者に関しては、時間外労働時間の上限規制に違反した場合に、罰則が適用されることとなります。一方で、労働基準法第41条2項に規定される管理監督者については、労働時間や休日等の規定が適用されていないことから、罰則の対象外となっているものの、今後は管理監督者にも労働時間の把握が義務づけられることとなりました。

管理監督者とは

管理監督者とは、労働基準法上、「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」を指します。その判断にあたっては**役職名よりも実態が重視され**、判断基準として、以下に示した職務内容・責任・権限・勤務態様などがあります。

職務内容	•労働時間の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有していること
責任と権限	•自らの裁量で行使できる権限を相応に有していること
勤務様態	•労働時間について厳格な管理をされていないこと (注)今年4月からは労働安全衛生法に基づく管理が必要
賃金などの待遇	•定期給与・賞与等において一般労働者と比較して相応の待遇がなされていること

管理監督者の労働時間把握の義務化

厚生労働省「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ガイドライン」には、“本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保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”とされています。

管理監督者といっても、実質的には一般従業員と変わらない働き方をする場合も少なくありません。

労働時間や休日等の規定が適用されないことを「無制限に働かせてよい」と誤って解釈し、長時間にわたって労働させる（過重労働）などした結果、心身に悪影響を与え、**労災認定がなされる**こともあります。そこで、これらの労働者が過重労働によって健康を害することがないように、**今年4月に改正労働安全衛生法**が施行され、**管理監督者の労働時間を把握することが企業の義務**となります。

4月の法改正に向け、管理監督者の勤怠管理方法についての現状をご確認ください。