

管理監督者関係

Q 労働時間規制の対象外になる管理監督者に出勤を義務づけ、欠勤した場合に欠勤控除を行ってもよいか

ある管理職が、「管理監督者は労基法の労働時間規制の適用が除外されるのだから、何時に来てもよいし、出勤しなくても構わないはずだ」と主張しています。

当社では、管理職にも出勤することを義務づけており、仮に年休を取得せずに会社に来なかった場合は、その日の賃金について欠勤控除を行っています。こうした取り扱いは間違っているのでしょうか。 (三重県 M社)

A 欠勤控除は可能。ただし、管理監督者としての職責に照らして、自社に適した欠勤控除の取り扱いルールを定めておくことが重要

回答者 伊勢谷憲子 いせや のりこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 労基法で定める管理監督者とは

労基法41条は、「労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用しない労働者」として、その2号に「監督若しくは管理の地位にある者」(以下「管理監督者」と規定しています。したがって、管理監督者においては時間外労働や休日労働という概念がなく、時間外・休日に対する賃金を支払う必要はありません。

管理監督者とは、例えば課長の役職に就いた者、いわゆる「管理職」ということで該当するものではなく、その適用範囲は「労働条件の決定その他労務管理につき、経営者と一体的立場にある者をいい、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである」(昭22. 9.13 発基17, 昭63. 3.14 基発150)とされています。また、さらにより具体的に、過去の裁判例等により[図表]に示した要素を総合的に判断したうえで、適用範囲が限定されているのが実情です。

2. 管理監督者の勤務態様

管理監督者は、時を選ばず経営上の判断や対応を求められることもあるため、一般の従

業員とは違う立場にある者です。つまりは、労働時間の規制になじまない立場にある者であり、出退勤について厳格な規制を受けず、自己の労働時間について裁量を有する者といえます。過去の裁判例(静岡銀行事件 静岡地裁 昭53. 3.28判決ほか)においても、一般の労働者と同様に正当な事由のない遅刻・早退については、人事考課に反映され、場合によっては懲戒処分の対象となるなど、通常の就業時間に拘束されて出退勤の自由がない点を管理監督者に当たらない要素の一つとして判断しているケースも多くあり、[図表]にあるように、「管理監督者の勤務態様」は管理監督者性を満たす要素として重要な要素の一つとされています。

しかし、このような「管理監督者の遅刻や早退」に対する控除の取り扱いについては、管理監督者性を否定する要素として明確に裁判例等で示されているものもありますが、「管理監督者の欠勤」に対する控除の取り扱いについては曖昧あいまいになっており、ご質問のように実務上取り扱いに迷うケースが見受けられます。

【図表】 裁判例による管理監督者性を満たす要素

職制上の役職者	職務内容が、少なくともある部門全体の統括的な立場にあること（経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するスタッフ職を含む）
責任と権限	部下に対する労務管理上の決定権等につき一定の裁量権を有し、部下に対する人事考課、機密事項に接していること
地位にふさわしい待遇	管理職手当等の特別手当が支給され、待遇において時間外手当が支給されないことを十分に補っていること
勤務態様	自己の出退勤において自ら決定し得る権限があること

3. 管理監督者の年次有給休暇について

そもそも管理監督者に対して、労働時間・休憩・休日の適用はされないということは、すでに述べましたが、管理監督者であっても、一般の労働者と同様に年次有給休暇（以下「年休」）は付与されます。

すなわち、労働日に年休を取得する余地があることを意味するため、当該労働日に労務が提供できない場合は、年休を取得するか、もしくは欠勤日として賃金控除を行うことになると考えられます。

そのため、管理監督者であっても、例えば一定期間の欠勤が続き、労務が提供できなくなった場合であれば、当該期間に対して年休を利用するケースは多くみられます。仮に病気による長期欠勤により、取得できる年休がなくなった場合は、欠勤控除にて対応することとなるため、このことから管理監督者であることを理由に欠勤控除ができないということはありません。

4. ご質問の場合

前項のような長期の欠勤ではなく、労働契約で定められた労働日に一日出勤せずというような場合も、欠勤控除の取り扱いは同じと考えられます。管理監督者であるからといって出勤義務がないわけではないからです。

自己の労働時間について自己の裁量に基づき勤務することができる管理監督者であって

も、終日出勤せず、当該労働日にまったく業務を行っていない（あるいは、行いようがない状況である）ということであれば、ノーワーク・ノーペイの原則から、欠勤控除を行うことに合理性はあります。

したがって、今回のご質問の場合、出勤しない理由を確認し、終日余暇に利用しているであるとか、病気で勤務不能ということで、会社として求める管理監督者としての業務を行っていないことが確認できれば欠勤控除は可能であると考えられます。ただし、無条件で欠勤控除をするのではなく、年休を取得せずに出勤しない理由について説明を求めたうえでの控除が望ましいといえるでしょう。

また、管理監督者の職務内容により異なりますが、1日の欠勤であれば管理監督者の職務遂行に影響がない場合であれば、例えば私傷病等で4日以上欠勤する場合は欠勤控除（もしくは年休申請）とし、それ未満の欠勤は欠勤控除を行わないというような取り扱いも可能です。さらに、明らかに職務怠慢と思われる欠勤が続くのであれば、そもそも管理監督者として不適切であることから降職とするということは考えられます。

そのほかの注意点としては、管理監督者に対して年俸制で契約している場合は、欠勤控除についての取り扱いを事前に明確にしておくことが望ましいでしょう。