○○株式会社
管理監督者取扱規程

制 定 日	○年○月○日
施 行 日	○年○月○日
改 訂 日	○年○月○日
決裁機関	○○○○
分　　類	○○○○
版	第○版

第１章　総則

第１条（目的）

この規程は、○○株式会社（以下「会社」という。）の就業規則第○条の規定に基づき、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督若しくは管理の地位にある者（以下「管理監督者」という。）の範囲、該当性の判断基準及び労働条件の取扱いについて必要な事項を定め、管理監督者の実態を伴わない者を管理監督者として取り扱うことを防止するとともに、管理監督者の健康を確保することを目的とする。

第２条（定義）

1　この規程において「管理監督者」とは、役職の名称にかかわらず、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であって、第 3 条の判断基準に照らして会社が認定した者をいう。

2　この規程において「一般従業員」とは、従業員のうち管理監督者以外の者をいう。

第２章　該当性の判断

第３条（判断基準）

1　管理監督者に該当するかどうかは、役職名によらず、次の各号に掲げる要素を総合的に考慮して、実態に即して判断する。

(1) 職務の内容、責任及び権限　次に掲げる事項のいずれにも該当すること。

①　経営会議その他経営上の重要事項を決定する会議に構成員として参画し、又は部門の経営方針の決定に関与していること。

②　所属する従業員の採用、人事評価、昇給、昇格及び配置について、決定権又は実質的な関与の権限を有していること。

③　所属する従業員の労働時間の管理、時間外労働の命令及び休暇の承認の権限を有していること。

④　部門の予算の管理その他部門の運営に関する決定権を有していること。

(2) 勤務態様　出退勤の時刻及び勤務時間について自己の裁量により決定することができ、遅刻又は早退を理由として賃金を減額されず、かつ、所定労働時間の大半を部下と同様の現場の業務に従事することが常態となっていないこと。

(3) 待遇　役職手当又は基本給の額が、その地位にふさわしい水準であり、かつ、同等の年齢及び勤続年数の一般従業員が時間外労働の割増賃金を含めて受ける賃金の額を下回らないこと。

2　前項第 3 号の待遇の基準として、管理監督者の年間の賃金の額は、同等の年齢及び勤続年数の一般従業員の年間の賃金の額（割増賃金を含む。）に○○円を加えた額を下回らないものとする。

第 4 条（管理監督者の範囲）

1　管理監督者は、第 3 条の判断基準に照らし、次の各号に掲げる役職にある者のうち、会社が第 5 条の手続により認定した者とする。

(1) 本部長及び部長

(2) ○○店長

(3) ○○（工場長、支店長、事業所長等）

2　前項各号の役職にある者であっても、第 3 条の判断基準を満たさない者は、管理監督者として取り扱わない。

〈編注：課長、店長等の役職を管理監督者とする場合は、実態として第 3 条の判断基準を満たすかどうかを個別に確認する。店舗の店長について、アルバイトの採用権限、勤務シフトの決定権限及び相応の待遇が伴わないときは、管理監督者に当たらないと判断された裁判例があることに留意する。〉

第 5 条（認定の手続）

1　○○部は、第 4 条第 1 項各号の役職に就く者について、その就任の時に、第 3 条の判断基準に基づき管理監督者への該当性を審査し、○○（代表取締役又は人事委員会）が認定する。

2　会社は、前項の認定をしたときは、辞令その他の書面により、当該従業員に対し、管理監督者として取り扱うこと及びこの規程に基づく労働条件を通知する。

3　○○部は、少なくとも 1 年に 1 回、管理監督者の職務の内容、勤務態様及び待遇の実態を点検し、第 3 条の判断基準を満たしているかどうかを確認する。

第 3 章　労働条件

第 6 条（労働時間等に関する規定の適用除外）

1　管理監督者には、労働基準法第 4 章の労働時間、休憩及び休日に関する規定並びに就業規則第○条から第○条までの労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用しない。

2　前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる規定は、管理監督者に適用する。

(1) 深夜労働に対する割増賃金に関する規定

(2) 年次有給休暇に関する規定

(3) 産前産後休業、育児・介護休業その他の休暇及び休業に関する規定

(4) 労働安全衛生法に基づく労働時間の状況の把握、面接指導及び健康診断に関する規定

(5) 妊産婦に対する深夜業の制限その他母性保護に関する規定

第 7 条（勤務の裁量）

1　管理監督者は、その職責を果たすために必要な範囲において、自己の裁量により出退勤の時刻及び勤務時間を決定することができる。

2　会社は、管理監督者に対し、始業時刻及び終業時刻を厳格に指定し、遅刻又は早退を理由として賃金を減額し、又は人事評価において不利益に考慮してはならない。

第 8 条（休日）

1　管理監督者は、就業規則第〇条に定める休日に準じて、少なくとも週 1 日以上の休日を確保するものとする。

2　会社は、管理監督者の休日の取得状況を把握し、休日の確保が困難な状況が継続するときは、業務の見直しその他の措置を講ずる。

第 9 条（賃金）

1　管理監督者の賃金は、管理監督者賃金規程の定めるところによる。

2　会社は、管理監督者に対し、時間外労働及び休日労働に対する割増賃金を支払わない。この場合において、役職手当は、管理監督者の職務及び責任に対して支給するものであり、時間外労働に対する対価ではない。

3　会社は、管理監督者が深夜（午後 10 時から午前 5 時までをいう。）に労働したときは、賃金規程の定めるところにより、深夜労働に対する割増賃金を支払う。

〈別例：役職手当に深夜割増賃金相当額を含めて支給する場合〉

〈会社は、管理監督者の役職手当に深夜労働に対する割増賃金相当額として月額〇〇円を含めて支給する。深夜労働に対する割増賃金の額が当該相当額を超えるときは、その差額を支払う。〉

第 10 条（年次有給休暇）

1　管理監督者の年次有給休暇は、就業規則第〇条の定めるところにより付与する。

2　会社は、管理監督者について、労働基準法第 39 条第 7 項の規定に基づき、年 5 日の年次有給休暇を確実に取得させるため、取得の時季を指定し、又は取得を促す。

第 4 章　健康の確保

第 11 条（労働時間の状況の把握）

1　会社は、労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3 の規定に基づき、管理監督者について、勤怠管理システム、入退室記録、業務用パソコンの使用時間の記録その他の客観的な方法により労働時間の状況を把握し、記録する。

2　管理監督者は、前項の把握のため、勤怠管理システム利用規程の定めるところにより始業及び終業の打刻を行わなければならない。

3　会社は、前 2 項の記録を 3 年間保存する。

第 12 条（長時間労働に対する措置）

1　会社は、前条の規定により把握した労働時間の状況において、1 週間当たり 40 時間を超えて労働した時間が 1 か月当たり 80 時間を超えた管理監督者に対し、速やかにその時

間数を通知し、長時間労働者面接指導規程に基づく医師による面接指導の申出を促す。

2　会社は、1 か月当たりの前項の時間が〇時間を超えた管理監督者について、産業医の意見を聴き、必要があると認めるときは、業務の軽減、部下への権限の委譲、応援要員の配置その他の措置を講ずる。

3　管理監督者は、勤務間インターバル規程に定める休息時間を確保するよう努めなければならない。

第 13 条（健康管理）

1　管理監督者は、健康管理規程の定めるところにより、定期健康診断及びストレスチェックを受けなければならない。

2　会社は、管理監督者の健康状態に照らし必要があると認めるときは、産業医の助言を踏まえ、職務の内容の変更その他の措置を講ずる。

第 5 章　名ばかり管理職の防止

第 14 条（該当性の見直し）

1　会社は、第 5 条第 3 項の点検その他により、管理監督者として取り扱っている従業員が第 3 条の判断基準を満たしていないと認めるときは、速やかに管理監督者の認定を取り消し、当該従業員を一般従業員として取り扱う。

2　前項の場合において、会社は、認定を取り消した従業員に対し、管理監督者として取り扱っていた期間について、実際の労働時間に基づき時間外労働及び休日労働に対する割増賃金を計算し、既に支払った役職手当その他の賃金との差額があるときは、これを支払う。

3　会社は、第 1 項の取扱いにより当該従業員の役職又は賃金を引き下げるときは、就業規則及び降格・降職規程の定めるところによる。

第 15 条（申出）

1　管理監督者として取り扱われている従業員は、自己の職務の内容、勤務態様又は待遇が第 3 条の判断基準を満たしていないと考えるときは、〇〇部に申し出ることができる。

2　〇〇部は、前項の申出を受けたときは、速やかに実態を調査し、申出の日から〇日以内に、調査の結果及び会社の判断を申出人に通知する。

3　会社は、第 1 項の申出をしたことを理由として、当該従業員に不利益な取扱いをしない。

第 16 条（管理監督者の責務）

1　管理監督者は、所属する従業員の労働時間を適正に把握し、時間外労働の削減及び健康の確保に努めなければならない。

2　管理監督者は、自らの労働時間の状況を把握し、長時間労働を避けるとともに、自己の

健康管理に努めなければならない。

第 6 章　雑則

第 17 条（所管）

この規程の運用に関する事務は、〇〇部が所管する。

第 18 条（規程の改廃）

この規程の改廃は、従業員代表の意見を聴いて、取締役会が行う。

（附則）

1　この規程は、〇年〇月〇日から施行する。

2　この規程は、〇年〇月〇日から改定施行する。

（改定条文：第〇条、第〇条、第〇条）

規程改訂履歴

制定年月日	版	名　　称	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
年　月　日					年　月　日

改訂履歴

改訂年月日	版	改訂箇所・内容・理由等	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日