

平成 20 年 9 月 9 日

日本小売業協会

会長 中村 胤夫 殿

厚生労働省労働基準局長

## 店舗における管理監督者の範囲の適正化について（要請）

日頃から労働基準行政の運営について格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

我が国におきましては、経済社会が大きな変化を遂げ、企業経営を取り巻く環境も厳しさを増している中で、各企業における労働基準関係法令の遵守が今まで以上に求められています。特に、長時間労働による健康障害の防止や時間外労働に対する適正な割増賃金の支払などについて社会的に関心が高まっており、労働基準行政においても重点的に周知・指導に努めているところであります。

このような中であって、近年、店舗における管理監督者の範囲について不適切な取扱いがなされている例がみられております。

労働基準法第 41 条第 2 号に規定する「管理監督者」については、同法が定める労働条件の最低基準である労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用除外されるものであることから、その範囲については、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であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限定されなければならないものであります。したがって、企業内において「管理職」と位置付けられている全員が直ちに労働基準法上の管理監督者に該当するとは限らないものです。

しかしながら、一部の小売業、飲食業等の店舗においては、店長等について労働基準法上の管理監督者に該当しないにもかかわらずこれに当たる者として取り扱い、長時間労働を行わせ、割増賃金を支払わないなどの事案がみられ、先般、全国の労働基準監督署において実施した店舗における管理監督者の範囲の適正化を重点とした監督指導においても、不適正な取扱いが少なからず認められました。

このため、今般、監督指導において把握した店舗における実態や、最近の裁判例を参考として、店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素を示した通達「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」（平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 0909001 号）を発出したところです。

つきましては、貴会におかれましても、会員企業の店舗における管理監督者の範囲の一層の適正化に向けて、別添のパンフレットを御活用いただき同通達等の内容を周知いただくとともに、各会員において次の事項が実施されますよう御指導を賜りたく、お願い申し上げます。

- ① 店舗において管理職と取り扱っている者がいる場合には、その者が上記通達等に照らして労働基準法上の管理監督者に該当するか否か点検を行うこと。
- ② 点検の結果、店長等が管理監督者に該当しないと認められる場合には、早急に改善を行い、割増賃金の支払を含め労働基準関係法令の遵守を徹底すること。
- ③ 管理監督者に該当すると認められる者についても、過重労働による健康障害防止について必要な措置を講ずること。

平成 20 年 9 月 9 日

日本チェーンストア協会

会長 林 紀男 殿

厚生労働省労働基準局長

店舗における管理監督者の範囲の適正化について（要請）

日頃から労働基準行政の運営について格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

我が国におきましては、経済社会が大きな変化を遂げ、企業経営を取り巻く環境も厳しさを増している中で、各企業における労働基準関係法令の遵守が今まで以上に求められています。特に、長時間労働による健康障害の防止や時間外労働に対する適正な割増賃金の支払などについて社会的に関心が高まっており、労働基準行政においても重点的に周知・指導に努めているところであります。

このような中であって、近年、店舗における管理監督者の範囲について不適切な取扱いがなされている例がみられております。

労働基準法第 41 条第 2 号に規定する「管理監督者」については、同法が定める労働条件の最低基準である労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用除外されるものであることから、その範囲については、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であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限定されなければならないものであります。したがって、企業内において「管理職」と位置付けられている全員が直ちに労働基準法上の管理監督者に該当するとは限らないものです。

しかしながら、一部の小売業、飲食業等の店舗においては、店長等について労働基準法上の管理監督者に該当しないにもかかわらずこれに当たる者として取り扱い、長時間労働を行わせ、割増賃金を支払わないなどの事案がみられ、先般、全国の労働基準監督署において実施した店舗における管理監督者の範囲の適正化を重点とした監督指導においても、不適正な取扱いが少なからず認められました。

このため、今般、監督指導において把握した店舗における実態や、最近の裁判例を参考として、店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素を示した通達「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」（平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 0909001 号）を発出したところです。

つきましては、貴会におかれましても、会員企業の店舗における管理監督者の範囲の一層の適正化に向けて、別添のパンフレットを御活用いただき同通達等の内容を周知いただくとともに、各会員において次の事項が実施されますよう御指導を賜りたく、お願い申し上げます。

- ① 店舗において管理職と取り扱っている者がいる場合には、その者が上記通達等に照らして労働基準法上の管理監督者に該当するか否か点検を行うこと。
- ② 点検の結果、店長等が管理監督者に該当しないと認められる場合には、早急に改善を行い、割増賃金の支払を含め労働基準関係法令の遵守を徹底すること。
- ③ 管理監督者に該当すると認められる者についても、過重労働による健康障害防止について必要な措置を講ずること。

平成 20 年 9 月 9 日

日本フランチャイズチェーン協会

会長 土方 清 殿

厚生労働省労働基準局長

店舗における管理監督者の範囲の適正化について（要請）

日頃から労働基準行政の運営について格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

我が国におきましては、経済社会が大きな変化を遂げ、企業経営を取り巻く環境も厳しさを増している中で、各企業における労働基準関係法令の遵守が今まで以上に求められております。特に、長時間労働による健康障害の防止や時間外労働に対する適正な割増賃金の支払などについて社会的に関心が高まっており、労働基準行政においても重点的に周知・指導に努めているところであります。

このような中であって、近年、店舗における管理監督者の範囲について不適切な取扱いがなされている例がみられております。

労働基準法第 41 条第 2 号に規定する「管理監督者」については、同法が定める労働条件の最低基準である労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用除外されるものであることから、その範囲については、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であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限定されなければならないものであります。したがって、企業内において「管理職」と位置付けられている全員が直ちに労働基準法上の管理監督者に該当するとは限らないものです。

しかしながら、一部の小売業、飲食業等の店舗においては、店長等について労働基準法上の管理監督者に該当しないにもかかわらずこれに当たる者として取り扱い、長時間労働を行わせ、割増賃金を支払わないなどの事案がみられ、先般、全国の労働基準監督署において実施した店舗における管理監督者の範囲の適正化を重点とした監督指導においても、不適正な取扱いが少なからず認められました。

このため、今般、監督指導において把握した店舗における実態や、最近の裁判例を参考として、店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素を示した通達「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」（平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 0909001 号）を発出したところです。

つきましては、貴会におかれましても、会員企業の店舗における管理監督者の範囲の一層の適正化に向けて、別添のパンフレットを御活用いただき同通達等の内容を周知いただくとともに、各会員において次の事項が実施されますよう御指導を賜りたく、お願い申し上げます。

- ① 店舗において管理職と取り扱っている者がいる場合には、その者が上記通達等に照らして労働基準法上の管理監督者に該当するか否か点検を行うこと。
- ② 点検の結果、店長等が管理監督者に該当しないと認められる場合には、早急に改善を行い、割増賃金の支払を含め労働基準関係法令の遵守を徹底すること。
- ③ 管理監督者に該当すると認められる者についても、過重労働による健康障害防止について必要な措置を講ずること。

平成 20 年 9 月 9 日

日本スーパーマーケット協会

会長 清水 信次 殿

厚生労働省労働基準局長

店舗における管理監督者の範囲の適正化について（要請）

日頃から労働基準行政の運営について格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

我が国におきましては、経済社会が大きな変化を遂げ、企業経営を取り巻く環境も厳しさを増している中で、各企業における労働基準関係法令の遵守が今まで以上に求められています。特に、長時間労働による健康障害の防止や時間外労働に対する適正な割増賃金の支払などについて社会的に関心が高まっており、労働基準行政においても重点的に周知・指導に努めているところであります。

このような中であって、近年、店舗における管理監督者の範囲について不適切な取扱いがなされている例がみられております。

労働基準法第 41 条第 2 号に規定する「管理監督者」については、同法が定める労働条件の最低基準である労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用除外されるものであることから、その範囲については、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であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限定されなければならないものであります。したがって、企業内において「管理職」と位置付けられている全員が直ちに労働基準法上の管理監督者に該当するとは限らないものです。

しかしながら、一部の小売業、飲食業等の店舗においては、店長等について労働基準法上の管理監督者に該当しないにもかかわらずこれに当たる者として取り扱い、長時間労働を行わせ、割増賃金を支払わないなどの事案がみられ、先般、全国の労働基準監督署において実施した店舗における管理監督者の範囲の適正化を重点とした監督指導においても、不適正な取扱いが少なからず認められました。

このため、今般、監督指導において把握した店舗における実態や、最近の裁判例を参考として、店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素を示した通達「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」（平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 0909001 号）を発出したところです。

つきましては、貴会におかれましても、会員企業の店舗における管理監督者の範囲の一層の適正化に向けて、別添のパンフレットを御活用いただき同通達等の内容を周知いただくとともに、各会員において次の事項が実施されますよう御指導を賜りたく、お願い申し上げます。

- ① 店舗において管理職と取り扱っている者がいる場合には、その者が上記通達等に照らして労働基準法上の管理監督者に該当するか否か点検を行うこと。
- ② 点検の結果、店長等が管理監督者に該当しないと認められる場合には、早急に改善を行い、割増賃金の支払を含め労働基準関係法令の遵守を徹底すること。
- ③ 管理監督者に該当すると認められる者についても、過重労働による健康障害防止について必要な措置を講ずること。

平成 20 年 9 月 9 日

社団法人全国スーパーマーケット協会

理事長 横山 清 殿

厚生労働省労働基準局長

店舗における管理監督者の範囲の適正化について（要請）

日頃から労働基準行政の運営について格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

我が国におきましては、経済社会が大きな変化を遂げ、企業経営を取り巻く環境も厳しさを増している中で、各企業における労働基準関係法令の遵守が今まで以上に求められております。特に、長時間労働による健康障害の防止や時間外労働に対する適正な割増賃金の支払などについて社会的に関心が高まっており、労働基準行政においても重点的に周知・指導に努めているところであります。

このような中であって、近年、店舗における管理監督者の範囲について不適切な取扱いがなされている例がみられております。

労働基準法第 41 条第 2 号に規定する「管理監督者」については、同法が定める労働条件の最低基準である労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用除外されるものであることから、その範囲については、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であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限定されなければならないものであります。したがって、企業内において「管理職」と位置付けられている全員が直ちに労働基準法上の管理監督者に該当するとは限らないものです。

しかしながら、一部の小売業、飲食業等の店舗においては、店長等について労働基準法上の管理監督者に該当しないにもかかわらずこれに当たる者として取り扱い、長時間労働を行わせ、割増賃金を支払わないなどの事案がみられ、先般、全国の労働基準監督署において実施した店舗における管理監督者の範囲の適正化を重点とした監督指導においても、不適正な取扱いが少なからず認められました。

このため、今般、監督指導において把握した店舗における実態や、最近の裁判例を参考として、店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素を示した通達「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」（平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 0909001 号）を発出したところです。

つきましては、貴会におかれましても、会員企業の店舗における管理監督者の範囲の一層の適正化に向けて、別添のパフレットを御活用いただき同通達等の内容を周知いただくとともに、各会員において次の事項が実施されますよう御指導を賜りたく、お願い申し上げます。

- ① 店舗において管理職と取り扱っている者がいる場合には、その者が上記通達等に照らして労働基準法上の管理監督者に該当するか否か点検を行うこと。
- ② 点検の結果、店長等が管理監督者に該当しないと認められる場合には、早急に改善を行い、割増賃金の支払を含め労働基準関係法令の遵守を徹底すること。
- ③ 管理監督者に該当すると認められる者についても、過重労働による健康障害防止について必要な措置を講ずること。

平成 20 年 9 月 9 日

社団法人日本DIY協会

会長 坂本 洋司 殿

厚生労働省労働基準局長

店舗における管理監督者の範囲の適正化について（要請）

日頃から労働基準行政の運営について格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

我が国におきましては、経済社会が大きな変化を遂げ、企業経営を取り巻く環境も厳しさを増している中で、各企業における労働基準関係法令の遵守が今まで以上に求められています。特に、長時間労働による健康障害の防止や時間外労働に対する適正な割増賃金の支払などについて社会的に関心が高まっており、労働基準行政においても重点的に周知・指導に努めているところであります。

このような中であって、近年、店舗における管理監督者の範囲について不適切な取扱いがなされている例がみられております。

労働基準法第 41 条第 2 号に規定する「管理監督者」については、同法が定める労働条件の最低基準である労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用除外されるものであることから、その範囲については、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であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限定されなければならないものであります。したがって、企業内において「管理職」と位置付けられている全員が直ちに労働基準法上の管理監督者に該当するとは限らないものです。

しかしながら、一部の小売業、飲食業等の店舗においては、店長等について労働基準法上の管理監督者に該当しないにもかかわらずこれに当たる者として取り扱い、長時間労働を行わせ、割増賃金を支払わないなどの事案がみられ、先般、全国の労働基準監督署において実施した店舗における管理監督者の範囲の適正化を重点とした監督指導においても、不適正な取扱いが少なからず認められました。

このため、今般、監督指導において把握した店舗における実態や、最近の裁判例を参考として、店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素を示した通達「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」（平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 0909001 号）を発出したところです。

つきましては、貴会におかれましても、会員企業の店舗における管理監督者の範囲の一層の適正化に向けて、別添のパンフレットを御活用いただき同通達等の内容を周知いただくとともに、各会員において次の事項が実施されますよう御指導を賜りたく、お願い申し上げます。

- ① 店舗において管理職と取り扱っている者がいる場合には、その者が上記通達等に照らして労働基準法上の管理監督者に該当するか否か点検を行うこと。
- ② 点検の結果、店長等が管理監督者に該当しないと認められる場合には、早急に改善を行い、割増賃金の支払を含め労働基準関係法令の遵守を徹底すること。
- ③ 管理監督者に該当すると認められる者についても、過重労働による健康障害防止について必要な措置を講ずること。

平成 20 年 9 月 9 日

日本流通自主管理協会

代表理事 川野 健二 殿

厚生労働省労働基準局長

店舗における管理監督者の範囲の適正化について（要請）

日頃から労働基準行政の運営について格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

我が国におきましては、経済社会が大きな変化を遂げ、企業経営を取り巻く環境も厳しさを増している中で、各企業における労働基準関係法令の遵守が今まで以上に求められています。特に、長時間労働による健康障害の防止や時間外労働に対する適正な割増賃金の支払などについて社会的に関心が高まっており、労働基準行政においても重点的に周知・指導に努めているところであります。

このような中であって、近年、店舗における管理監督者の範囲について不適切な取扱いがなされている例がみられております。

労働基準法第 41 条第 2 号に規定する「管理監督者」については、同法が定める労働条件の最低基準である労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用除外されるものであることから、その範囲については、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であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限定されなければならないものであります。したがって、企業内において「管理職」と位置付けられている全員が直ちに労働基準法上の管理監督者に該当するとは限らないものです。

しかしながら、一部の小売業、飲食業等の店舗においては、店長等について労働基準法上の管理監督者に該当しないにもかかわらずこれに当たる者として取り扱い、長時間労働を行わせ、割増賃金を支払わないなどの事案がみられ、先般、全国の労働基準監督署において実施した店舗における管理監督者の範囲の適正化を重点とした監督指導においても、不適正な取扱いが少なからず認められました。

このため、今般、監督指導において把握した店舗における実態や、最近の裁判例を参考として、店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素を示した通達「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」（平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 0909001 号）を発出したところです。

つきましては、貴会におかれましても、会員企業の店舗における管理監督者の範囲の一層の適正化に向けて、別添のパンフレットを御活用いただき同通達等の内容を周知いただくとともに、各会員において次の事項が実施されますよう御指導を賜りたく、お願い申し上げます。

- ① 店舗において管理職と取り扱っている者がいる場合には、その者が上記通達等に照らして労働基準法上の管理監督者に該当するか否か点検を行うこと。
- ② 点検の結果、店長等が管理監督者に該当しないと認められる場合には、早急に改善を行い、割増賃金の支払を含め労働基準関係法令の遵守を徹底すること。
- ③ 管理監督者に該当すると認められる者についても、過重労働による健康障害防止について必要な措置を講ずること。

平成 20 年 9 月 9 日

社団法人日本専門店協会

会長 黒川 光博 殿

厚生労働省労働基準局長

店舗における管理監督者の範囲の適正化について（要請）

日頃から労働基準行政の運営について格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

我が国におきましては、経済社会が大きな変化を遂げ、企業経営を取り巻く環境も厳しさを増している中で、各企業における労働基準関係法令の遵守が今まで以上に求められています。特に、長時間労働による健康障害の防止や時間外労働に対する適正な割増賃金の支払などについて社会的に関心が高まっており、労働基準行政においても重点的に周知・指導に努めているところであります。

このような中であって、近年、店舗における管理監督者の範囲について不適切な取扱いがなされている例がみられております。

労働基準法第 41 条第 2 号に規定する「管理監督者」については、同法が定める労働条件の最低基準である労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用除外されるものであることから、その範囲については、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であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限定されなければならないものであります。したがって、企業内において「管理職」と位置付けられている全員が直ちに労働基準法上の管理監督者に該当するとは限らないものです。

しかしながら、一部の小売業、飲食業等の店舗においては、店長等について労働基準法上の管理監督者に該当しないにもかかわらずこれに当たる者として取り扱い、長時間労働を行わせ、割増賃金を支払わないなどの事案がみられ、先般、全国の労働基準監督署において実施した店舗における管理監督者の範囲の適正化を重点とした監督指導においても、不適正な取扱いが少なからず認められました。

このため、今般、監督指導において把握した店舗における実態や、最近の裁判例を参考として、店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素を示した通達「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」（平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 0909001 号）を発出したところです。

つきましては、貴会におかれましても、会員企業の店舗における管理監督者の範囲の一層の適正化に向けて、別添のパンフレットを御活用いただき同通達等の内容を周知いただくとともに、各会員において次の事項が実施されますよう御指導を賜りたく、お願い申し上げます。

- ① 店舗において管理職と取り扱っている者がいる場合には、その者が上記通達等に照らして労働基準法上の管理監督者に該当するか否か点検を行うこと。
- ② 点検の結果、店長等が管理監督者に該当しないと認められる場合には、早急に改善を行い、割増賃金の支払を含め労働基準関係法令の遵守を徹底すること。
- ③ 管理監督者に該当すると認められる者についても、過重労働による健康障害防止について必要な措置を講ずること。

平成 20 年 9 月 9 日

協同組合連合会 日本専門店会連盟

理事長 岩井 滉 殿

厚生労働省労働基準局長

店舗における管理監督者の範囲の適正化について（要請）

日頃から労働基準行政の運営について格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

我が国におきましては、経済社会が大きな変化を遂げ、企業経営を取り巻く環境も厳しさを増している中で、各企業における労働基準関係法令の遵守が今まで以上に求められております。特に、長時間労働による健康障害の防止や時間外労働に対する適正な割増賃金の支払などについて社会的に関心が高まっており、労働基準行政においても重点的に周知・指導に努めているところであります。

このような中であって、近年、店舗における管理監督者の範囲について不適切な取扱いがなされている例がみられております。

労働基準法第 41 条第 2 号に規定する「管理監督者」については、同法が定める労働条件の最低基準である労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用除外されるものであることから、その範囲については、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であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限定されなければならないものであります。したがって、企業内において「管理職」と位置付けられている全員が直ちに労働基準法上の管理監督者に該当するとは限らないものです。

しかしながら、一部の小売業、飲食業等の店舗においては、店長等について労働基準法上の管理監督者に該当しないにもかかわらずこれに当たる者として取り扱い、長時間労働を行わせ、割増賃金を支払わないなどの事案がみられ、先般、全国の労働基準監督署において実施した店舗における管理監督者の範囲の適正化を重点とした監督指導においても、不適正な取扱いが少なからず認められました。

このため、今般、監督指導において把握した店舗における実態や、最近の裁判例を参考として、店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素を示した通達「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」（平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 0909001 号）を発出したところです。

つきましては、貴会におかれましても、会員企業の店舗における管理監督者の範囲の一層の適正化に向けて、別添のパフレットを御活用いただき同通達等の内容を周知いただくとともに、各会員において次の事項が実施されますよう御指導を賜りたく、お願い申し上げます。

- ① 店舗において管理職と取り扱っている者がいる場合には、その者が上記通達等に照らして労働基準法上の管理監督者に該当するか否か点検を行うこと。
- ② 点検の結果、店長等が管理監督者に該当しないと認められる場合には、早急に改善を行い、割増賃金の支払を含め労働基準関係法令の遵守を徹底すること。
- ③ 管理監督者に該当すると認められる者についても、過重労働による健康障害防止について必要な措置を講ずること。

平成 20 年 9 月 9 日

社団法人日本フードサービス協会

会長 田沼 千秋 殿

厚生労働省労働基準局長

店舗における管理監督者の範囲の適正化について（要請）

日頃から労働基準行政の運営について格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

我が国におきましては、経済社会が大きな変化を遂げ、企業経営を取り巻く環境も厳しさを増している中で、各企業における労働基準関係法令の遵守が今まで以上に求められております。特に、長時間労働による健康障害の防止や時間外労働に対する適正な割増賃金の支払などについて社会的に関心が高まっており、労働基準行政においても重点的に周知・指導に努めているところであります。

このような中であって、近年、店舗における管理監督者の範囲について不適切な取扱いがなされている例がみられております。

労働基準法第 41 条第 2 号に規定する「管理監督者」については、同法が定める労働条件の最低基準である労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用除外されるものであることから、その範囲については、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であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限定されなければならないものであります。したがって、企業内において「管理職」と位置付けられている全員が直ちに労働基準法上の管理監督者に該当するとは限らないものです。

しかしながら、一部の小売業、飲食業等の店舗においては、店長等について労働基準法上の管理監督者に該当しないにもかかわらずこれに当たる者として取り扱い、長時間労働を行わせ、割増賃金を支払わないなどの事案がみられ、先般、全国の労働基準監督署において実施した店舗における管理監督者の範囲の適正化を重点とした監督指導においても、不適正な取扱いが少なからず認められました。

このため、今般、監督指導において把握した店舗における実態や、最近の裁判例を参考として、店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素を示した通達「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」（平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 0909001 号）を発出したところです。

つきましては、貴会におかれましても、会員企業の店舗における管理監督者の範囲の一層の適正化に向けて、別添のパンフレットを御活用いただき同通達等の内容を周知いただくとともに、各会員において次の事項が実施されますよう御指導を賜りたく、お願い申し上げます。

- ① 店舗において管理職と取り扱っている者がいる場合には、その者が上記通達等に照らして労働基準法上の管理監督者に該当するか否か点検を行うこと。
- ② 点検の結果、店長等が管理監督者に該当しないと認められる場合には、早急に改善を行い、割増賃金の支払を含め労働基準関係法令の遵守を徹底すること。
- ③ 管理監督者に該当すると認められる者についても、過重労働による健康障害防止について必要な措置を講ずること。

平成 20 年 9 月 9 日

日本チェーンドラッグストア協会

会長 松本 南海雄 殿

厚生労働省労働基準局長

店舗における管理監督者の範囲の適正化について（要請）

日頃から労働基準行政の運営について格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

我が国におきましては、経済社会が大きな変化を遂げ、企業経営を取り巻く環境も厳しさを増している中で、各企業における労働基準関係法令の遵守が今まで以上に求められております。特に、長時間労働による健康障害の防止や時間外労働に対する適正な割増賃金の支払などについて社会的に関心が高まっており、労働基準行政においても重点的に周知・指導に努めているところであります。

このような中であって、近年、店舗における管理監督者の範囲について不適切な取扱いがなされている例がみられております。

労働基準法第 41 条第 2 号に規定する「管理監督者」については、同法が定める労働条件の最低基準である労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用除外されるものであることから、その範囲については、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であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限定されなければならないものであります。したがって、企業内において「管理職」と位置付けられている全員が直ちに労働基準法上の管理監督者に該当するとは限らないものです。

しかしながら、一部の小売業、飲食業等の店舗においては、店長等について労働基準法上の管理監督者に該当しないにもかかわらずこれに当たる者として取り扱い、長時間労働を行わせ、割増賃金を支払わないなどの事案がみられ、先般、全国の労働基準監督署において実施した店舗における管理監督者の範囲の適正化を重点とした監督指導においても、不適正な取扱いが少なからず認められました。

このため、今般、監督指導において把握した店舗における実態や、最近の裁判例を参考として、店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素を示した通達「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」（平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 0909001 号）を発出したところです。

つきましては、貴会におかれましても、会員企業の店舗における管理監督者の範囲の一層の適正化に向けて、別添のパンフレットを御活用いただき同通達等の内容を周知いただくとともに、各会員において次の事項が実施されますよう御指導を賜りたく、お願い申し上げます。

- ① 店舗において管理職と取り扱っている者がいる場合には、その者が上記通達等に照らして労働基準法上の管理監督者に該当するか否か点検を行うこと。
- ② 点検の結果、店長等が管理監督者に該当しないと認められる場合には、早急に改善を行い、割増賃金の支払を含め労働基準関係法令の遵守を徹底すること。
- ③ 管理監督者に該当すると認められる者についても、過重労働による健康障害防止について必要な措置を講ずること。