

令和7年4月25日

規制改革推進会議

働き方・人への投資ワーキング・グループ（第4回）報告資料

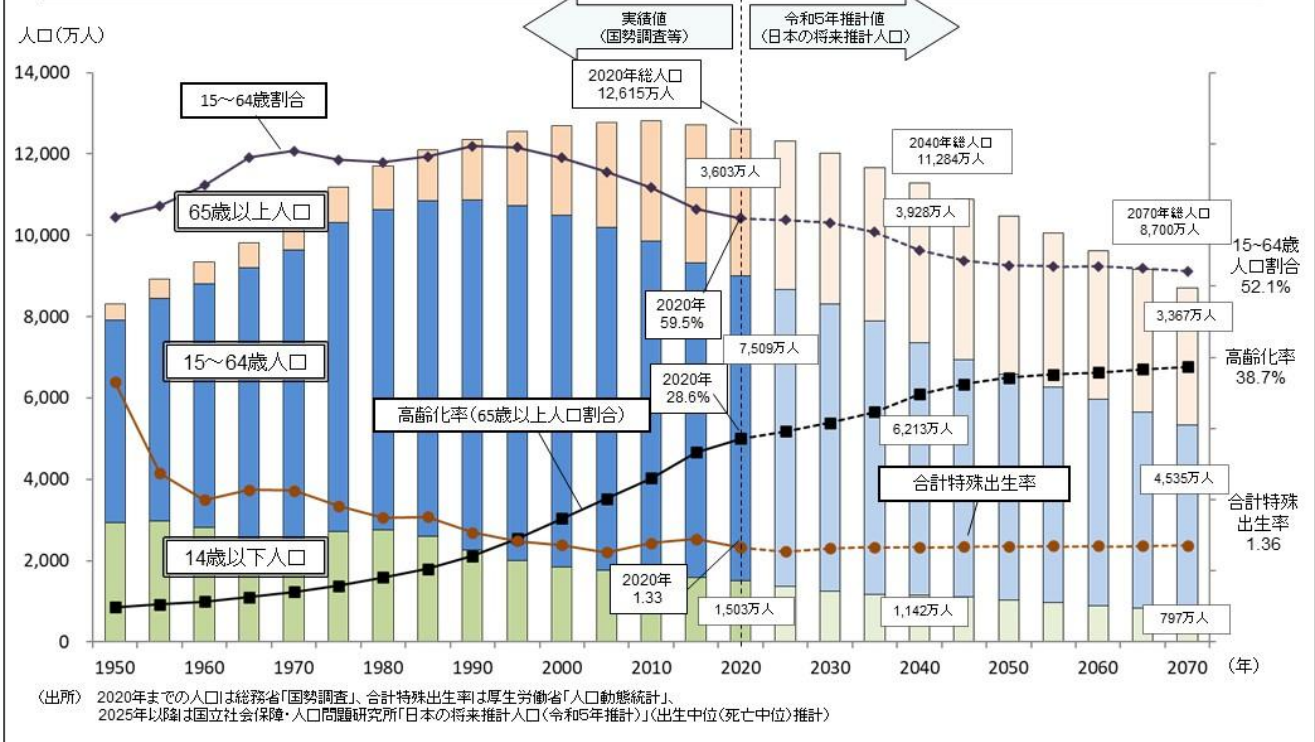
TMI総合法律事務所
弁護士 益原 大亮

【略語例】

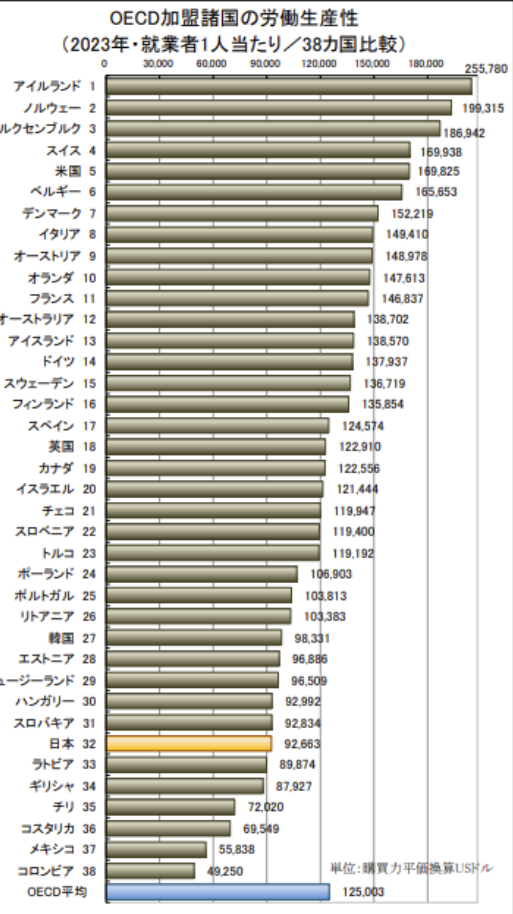
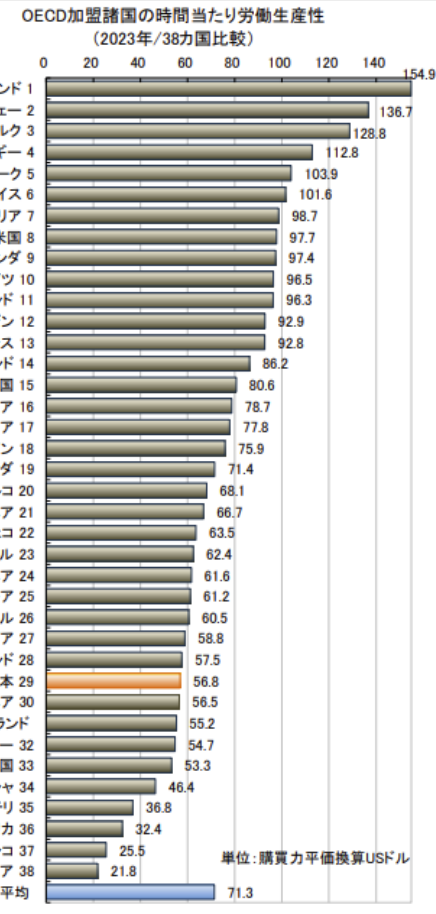
労基法	労働基準法（昭和22年法律第49号）
労基則	労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）
安衛法	労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）
安衛則	労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）
企画指針	労働基準法第三十八条の四第一項の規定により同項第一号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（平成11年労働省告示第149号）
対象業務告示	労働基準法施行規則第二十四条の二の二第二項第六号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務（平成9年労働省告示第7号）
令和5年施行通達	労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の施行等について（裁量労働制等）（令和5年8月2日基発0802第7号）
令和5年Q&A	厚生労働省労働基準局「令和5年改正労働基準法施行規則等に係る裁量労働制に関するQ&A」（令和5年8月作成、同年11月追加）
スタートアップ通達	「スタートアップ企業で働く者や新技術・新商品の研究開発に従事する労働者への労働基準法の適用に関する解釈について」（令和6年9月30日基発0930第3号）
昭和63年通達	昭和63年3月14日基発150号
労基研報告書	厚生労働省「労働基準関係法制研究会報告書」（令和7年1月8日）

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



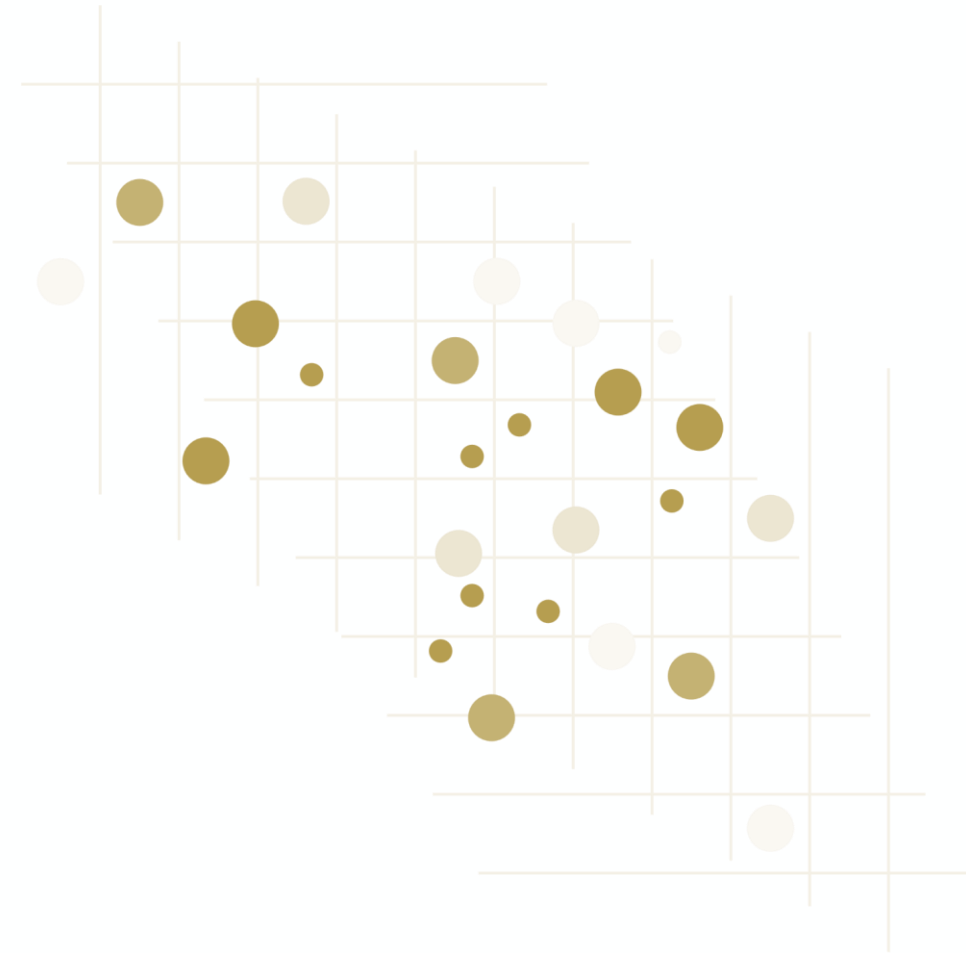
【出典】厚生労働省HP「我が国の人口について」



【出典】公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較2024 概要」(令和6年12月16日)

- OECD加盟国の中で、日本の一人当たり労働生産性は38カ国中32位、時間当たり労働生産性は38カ国中29位(公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較2024」(令和6年12月16日))。
- 人口減少・出生率に歯止めがかからず、様々な業種で人材不足が深刻になる中、生産性向上は日本全体の課題。また、企業の利益分配を、生産性のある働き方をする者(短い時間で多くの成果を上げた者)に向けやすくする環境整備(割増賃金による実労働時間に応じた分配を抑え、成果を上げた者に分配しやすくする環境整備)も必要。
- 以上のような日本全体の課題に対しては、スタートアップの柔軟な働き方の推進が必要と考えられる。そのような観点から、本報告では、裁量労働制と管理監督者について取り上げたい。

裁量労働制の見直し



裁量労働制の制度趣旨は「業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務について、労働時間の状況の把握に基づく労働者の健康確保と、法定時間を超える労働について、実労働時間数に比例した割増賃金による処遇以外の能力や成果に応じた処遇を可能としながら、実労働時間規制とは別の規制の下、使用者による実労働時間管理から離れて、業務の遂行手段や時間配分等を労働者の裁量に委ねて労働者が自律的・主体的に働くことができるようにすることにより、労働者自らの知識・技術を活かし、創造的な能力を発揮することを実現することにある」（厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会 報告書」（令和4年7月15日）12頁）

実労働時間にかかわらず、あらかじめ労使で定めた時間を労働したものとみなされるため、（それが1日8時間であれば）時間外労働は生じず、割増賃金も発生しない。裁量労働制は、実労働時間規制から解放する制度であり、成果主義的な給与体系に適した制度。

※ なお、フレックスタイム制で十分なのではないかという指摘もある。裁量労働制はみなし労働時間制である一方、フレックスタイム制は実労働時間制であるため、フレックスタイム制の下では、実労働時間が長ければ長いほど、割増賃金が発生することになり（フレックスタイム制+固定残業代制でも、実労働時間に応じて、固定残業代額を超えた部分の割増賃金は支払う必要があり）、生産性の低い働きの方が支給額が増えるといったことも発生し得る（短い時間で多くの成果を出している労働者のモチベーションを下げかねない）。そのため、実労働時間制であるフレックスタイム制よりも、みなし労働時間制である裁量労働制の方が、成果主義的な給与体系に適している。

裁量労働制—対象業務と非対象業務の混在

【企業実務の実情】

- 従来より、非対象業務に短時間でも恒常的なものには従事することはできないという要件は、企業にとって現実性のない要件であり、実際に企業の人事労務を見ていると、この要件を満たしている例は多くない印象。
- 特にスタートアップや中小企業においては、一人の労働者において、対象業務のみに専従することは、組織規模・人材の観点から事実上難しく、対象業務以外の業務を担わなくてはならない場合が多いため、この要件を満たすことは現実的ではない状況（裁量労働制の導入に消極的になる要因の一つであり、企業からの相談事例でも、想定している働き方が非対象業務に従事せざるを得ないものであったため、紛争リスクや監督指導の可能性等を踏まえ、裁量労働制の導入を断念する結果になる例もしばしばある）。
- 一方で、実労働時間規制の下では、実労働時間が長ければ長いほど、割増賃金が発生することになり、生産性の低い働きの方が支給額が増えるといったことも発生し得る（これでは短い時間で多くの成果を出している労働者のモチベーションを下げかねない）。生産性の低い状況を脱却する上では、裁量労働制のように実労働時間規制から解放する制度の活用は重要である。

現行制度

対象業務と非対象業務とを混在して行う場合は、たとえ非対象業務が短時間であっても、それが予定されている場合は、裁量労働制を適用することはできない（令和5年8月2日基政発・基監発0802第1号、令和5年Q&A4-4）。

- ※ 企画型においては「対象労働者」の解釈として「対象業務に常態として従事していること」が求められている（企画指針第3の2（1））。企画指針制定時の「常態として」の解釈を巡る経緯については盛誠吾「新裁量労働制の要件」労旬1488号22頁参照。また、「常態として」の解釈については、第69回労働政策審議会労働条件分科会（平成18年11月28日）参照。
- ※ 臨時的に非対象業務に従事した場合は、対象業務に従事した部分の専門業務型裁量労働制の適用は否定されず、非対象業務に従事した実労働時間と対象業務に係るみなし労働時間を合計した時間がその日の労働時間となる（令和5年Q&A4-4）。

見直し案

- ① 主として対象業務に従事していれば、非対象業務が予定されている場合であっても、裁量労働制を適用できることとする。専門型の場合は行政解釈の変更、企画型の場合は「対象労働者」について企画指針の「常態として」を「主として」(*)に改正。

※ あくまで対象業務内の割合を示すものであるが、例として、「主として」の解釈については、専門型の「大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）」があり、行政解釈上「業務の中心はあくまで研究の業務であることをいうものであり、具体的には、研究の業務のほかには講義等の授業の業務に従事する場合に、その時間が、1週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね5割に満たない程度であることをいう」とされている（平成15年10月22日基発1022004号、平成18年2月15日基発0215002号）

- ② みなし労働時間の対象は業務全体（対象業務及び非対象業務）とする。

裁量労働制—上場準備業務に関する対象業務の追加or明確化

【企業実務の実情】

- スタートアップからは、新しい技術やビジネスモデルが誕生することが多く、最近では生成AIに関する技術等に力を入れる企業も多く現れている。
- スタートアップにおいては、IPO（新規株式上場）を目標に掲げ、IPOに向けた様々な活動を行うことが多い。IPOにより、資金調達によって企業規模の拡大や更なる事業投資ができ、また社会的な信用も上がり、優秀な人材の確保やイノベーションの誕生にもつながる。
- IPOに向けた様々な活動は、専門的な知見や経験を求められることも多く、大きな方針・目標等については会社が設定するものの、業務遂行、時間、場所等について各自の裁量に委ねられる部分も多い。
- 上場準備業務について裁量労働制を適用し、上場準備業務に従事する労働者自らの知識・技術を活かし、創造的な能力を発揮することを実現することが可能となれば、我が国のスタートアップ企業から新しい技術やビジネスモデルが生まれたり、それによって経済発展や新たな雇用創出につながるといったことがより促進されることが期待できる。

現行制度

上場準備業務に従事する労働者について、専門型において適用できる対象業務はなく、また、企画型において対象業務に該当する否かが明確ではない。

※ スタートアップ通達では、専門型の「新商品又は新技術の研究開発の業務」や「事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務」（いわゆるシステムコンサルタントの業務）に従事する労働者については、専門型の適用要件を満たせば専門型の適用が可能である旨示されているが、当然の説明をするものにすぎない。

見直し案

上場準備業務のうち、専門型or企画型において、以下の観点から対象業務の追加or明確化を行うことが考えられる。

- ① 専門型において、上場準備業務のうち、専門性・裁量性のある業務を対象業務として追加する（対象業務告示の改正）。
- ② 企画型において、上場準備業務のうち、現行の対象業務（※）に該当し得ることを明確化（企画指針の「対象業務となり得る業務・なり得ない業務の例」に上場準備業務に関する記載を追加）する。

※ 「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」

※ スタートアップ企業を中心に述べてきたが、IPOはスタートアップ企業のみが行うものではなく、スタートアップ企業にとどまらず、上場準備中の企業との関係で期待される見直し案といえる。
※ なお、（特に専門型においては）法技術的に上場準備業務のうち専門性・裁量性のある業務を法文化できるかについては、裁量労働制の濫用防止の観点から慎重な判断が必要であると考えられる（直近の裁量労働制の制度改正においても、高度な資金調達方法を考案する業務について、一般的な融資業務と区別の難しさや何をもって「高度」か否かの線引きするかについて明らかではないことなどから、対象業務の追加が見送られている）。

裁量労働制—労使手続の法人単位化

【企業実務の実情】

- 現行制度上は、労使協定の締結・届出（専門型）、労使委員会決議・届出や定期報告（企画型）は、「事業場単位」で行わなければならない。
- もっとも、スタートアップ企業においては、そもそも労使委員会を設置すること自体が大きなハードルになっており、事業場単位でその設置を行うことはなおさらハードルと感じている。
- また、企画型においては、労使委員会による定期的なモニタリングと運用見直しをすることが求められ、専門型においても同様のことを行うのが望ましいとされている。労使委員会による定期的なモニタリングとそれによる裁量労働制の運用見直しを推し進める観点からは、むしろ企業全体で、一つの労使委員会において中央集権的にモニタリングを実施し、情報収集と分析を行って、裁量労働制の運用見直し（特に賃金その他の労働条件の見直し）を図っていくことが適当であり、かつ便宜的。
- 「現時点では、引き続き、事業場単位を原則として維持しつつ、企業単位や複数事業場単位で同一の労働条件が定められるような場合であって、企業単位や複数事業場単位で適切な労使コミュニケーションが行われるときは、労使の合意により、手続を企業単位や複数事業場単位で行うことも選択肢になることを明らかにすることが考えられる（労基研報告書17頁）。

※ なお、労使委員会においては、三六協定等の一定の労使協定について、協定代替決議を行うことができることから、上記見直し案による他の労使協定への影響も慎重に見極めなければならない（専門型の導入以外では、法人単位の協定代替決議は認めないようにする設計もあり得る）。また、労基研報告書の「労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について」（同26頁以下）で示された方向性との整合にも留意する必要がある。

現行制度

労使協定の締結・届出（専門型）、労使委員会決議・届出や定期報告（企画型）は、「事業場単位」で行わなければならない。

※ 労使協定の届出（専門型）、労使委員会決議の届出・定期報告（企画型）については、一定の条件の下（①電子申請による届出であること、②一定事項を除き記載内容が同一であること、③事業場ごとに記載内容が異なる項目は、厚生労働省HP又はe-Govの申請ページからExcelファイル「一括届出事業場一覧作成ツール」をダウンロードし、内容を記入して添付すること）、いわゆる本社一括届が認められている（厚生労働省リーフレット「1か月単位の変形労働時間制に関する協定届等の本社一括届出について」）。



見直し案

労使協定の締結・届出（専門型）、労使委員会決議・届出や定期報告（企画型）は、（労使の合意により）「法人単位」で行うことを可能とする。

※ なお、専門型との関係でも、労使委員会により、いわゆる協定代替決議を行うことができるため（労基法38条の4第5項）、まずは労使委員会の場合のみ、「法人単位」で決議・届出・定期報告を行うことができるようにすることも考えられる。

面接指導

健康確保

- 高度プロフェッショナル制度の適用者や研究開発業務従事労働者の場合、上限規制の適用がない一方、本人の申し出にかかわらず、面接指導の対象となり、かつその違反には罰則が設けられている。これらと裁量労働制とでは、労基法上の法効果の点に違い（適用除外orみなし労働時間）はあれど、実質的には上限規制による長時間労働の歯止めがないという点では共通している。
- 裁量労働制の適用者について、本人の申し出にかかわらず、面接指導の対象（罰則付）とする。なお、罰則無であれば、安衛法66条の8第1項の「厚生労働省令で定める要件」について、安衛則で一般労働者とは別の要件（時間数・申し出の有無）を定めることでも対応可能。

情報公開

処遇確保

- みなし労働時間を設定するにあたっては、対象業務の内容並びに適用労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を考慮して適切な水準のものとなるようにし、適用労働者の相応の処遇を確保することが必要（令和5年施行通達第2の4(3)ア、企画指針第3の3(1)ロ）。
- 対象業務ごとに、裁量労働制の適用者の賃金水準の情報公開を義務付ける。これにより、他の企業の裁量労働制適用者の賃金水準が明らかになり、労働市場原理の下、より賃金水準の高い企業に優秀な人材が集まるようになり（優秀な人材を確保するためには賃金水準を上げる必要が出て）、各企業の賃上げにつながることを期待できる。

社外役員

労務環境整備

- 労働関連法令では、行政指導・罰則による履行確保が想定されており、また、労働紛争に向かうのは労働者にとって幸せなことではない（労働者から声を上げるのも相当負担）。
- そもそも企業が自主的に法令遵守や労務環境整備を行い、法違反や労働問題が生じないことが理想。
- 人事労務に精通した者を法令上新たな社外役員として位置付けることとした上で、当該者の監督の下、一定の労務環境整備をしている企業であると行政官庁が認定した場合は、行政手続の簡素化や労使手続の法人単位化などを認める。
※裁量労働制に限られない。

管理監督者性の明確化



管理監督者—スタッフ職の管理監督者に関する明確化

【スタッフ職の管理監督者性を巡る現状】

- 労基法制定当初、管理監督者については、ライン管理職を前提に、職制上相当に高い地位にあり、かつ自己の勤務について幅広い裁量権を有する者を想定。
- 金融機関の管理監督者について、昭和52年2月28日に基発104号の2・基発105号が発出され、スタッフ職の一部が労基法41条2号の管理監督者に該当する場合があることが明らかにされ、昭和63年通達において、一般論として、スタッフ職が管理監督者に該当する場合があることが明らかにされた。
※ 当時、金融や民放放送局関係の労働組合を中心に、中間、末端管理職の時間外労働、休日労働に対する割増賃金不払いが積極的取り上げられており、これを受けて発出されたとされている（沼田雅之「雇用環境の変化と管理監督者—スタッフ職の管理監督者を中心に」日本労働研究雑誌725号（2020年）71頁）。この点については、「本来の管理監督者でないものを政策的に含めたものといえ、後のホワイトカラーエグゼンプションの先行型と位置づけることができる。」「1970-80年代という時期にこうした解釈変更がなされた背景には、この時期が内部労働市場志向の政策の最盛期であったことがあろう。日本型雇用慣行の典型的な現れである職能資格制度において同格に位置づけられ同等に処遇されているにもかかわらず、本来の労働保護法の発想に忠実に管理監督の機能の有無のみによって一方には残業代が出ないのに他方には出るという『不公平』を『是正』することが適切と考えられたと思われる。この発想がさらに拡大していったのが、1990年代の企画業務型裁量労働制であり、2000年代以降のホワイトカラーエグゼンプションである。」という指摘（濱口桂一郎『日本の労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2018年）581～582頁）や、「立法事実の変化により、当初の立法者意思を離れて、いわゆる目的論的解釈を施したことになる。」という指摘（中町誠「いわゆるスタッフ職の管理監督者性—日産自動車事件」ジュリスト1541号（2020年）112～113頁）がある。
- 昭和63年通達では、スタッフ職の管理監督者性について、「法制定当時にはあまりみられなかったいわゆるスタッフ職が、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらスタッフの企業内における処遇の程度によっては、管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ、かつ、法が監督者のほかに、管理者も含めていることに着目して、一定の範囲の者については、同法第41条第2号該当者に含めて取扱うことが妥当であると考えられる」としており、抽象的なことしか示されていない。一方で、裁判例（次のスライド）においては、基本的には、スタッフ職についても、一般的な管理監督者性の判断枠組みに沿って判断していると思われる。
- 直近では、スタートアップ通達において、スタートアップ企業の労働者のうち、以下の者であって、賃金定期給与である基本給、役付手当等においてその地位にふさわしい待遇がなされていたり、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているものは、一般的には管理監督者の範囲に含めて差し支えないとの考え方が示された。一方で、例えば、役職上は部長等に該当する場合であっても、経営や人事に関する重要な権限を持っていない、実際には入社・退社時刻を自らの裁量的な判断で決定できない、給与や一時金の面において管理監督者にふさわしい待遇を受けていないといった場合には、管理監督者には該当せず、いずれにしても実態に即して判断すべきものとされている。
 - ① 取締役等役員を兼務する者
 - ② 部長等で経営者に直属する組織の長
 - ③ ①及び②と当該企業内において同格以上に位置づけられている者であって、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もの（チーム構成、取引に関する事項、スケジュール等について決定権限があり、全社的なプロジェクト遂行の現場業務を統括する「プロジェクトリーダー」（プロジェクトチームの構成を決定する権限、プロジェクトの取引に関する事項を決定する権限、プロジェクトのスケジュールを決定する権限を有している者）や、全社的なプロジェクト全体の技術面に特化して統括する立場にある者など）

管理監督者—スタッフ職の管理監督者に関する明確化

■日産自動車事件（横浜地判平成31年3月26日労判1208号46頁）

「労基法上の管理監督者に該当するかどうかは、〈1〉当該労働者が実質的に経営者と一体的な立場にあるといえるだけの重要な職務と責任、権限を付与されているか、〈2〉自己の裁量で労働時間を管理することが許容されているか、〈3〉給与等に照らし管理監督者としての地位や職責にふさわしい待遇がなされているかという観点から判断すべきである。」と述べた上で、昭和63年通達を根拠として、〈4〉経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当していること、〈5〉ライン管理職と同格以上の位置付けとされていることの要件があれば、管理監督者に該当すると認めるべきである旨のYの主張について、「〈5〉の要件は、上記〈3〉と同趣旨をいうものと解されるから、上記〈1〉から〈3〉とは別個の独立した要件・観点というよりも、そこでの考慮要素として判断すれば足りる。これに対し、上記〈4〉の点は、労基法41条2号の上記趣旨からすれば、単に、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当しているというだけでは足りず、その職務と責任が、経営者と一体的な立場にあると評価できることまでも必要とすると解すべきであるから、結局、上記〈4〉の点は、上記〈1〉の観点の検討の中で考慮される一つの要素にすぎない。」と述べた。その上で、自己の労働時間について裁量を有し、年収が1234万3925円に達し管理監督者としてふさわしい待遇がなされていたと認められるものの、ダットサン・コーポレートプラン部でのマネージャー、及び、日本LCVマーケティング部でマーケティングマネージャーは部の上位職のプログラムダイレクターないしマーケティングダイレクターの補佐にすぎず、経営意思の形成に対する影響力は間接的なものにとどまったことなどから、実質的に経営者と一体的な立場にあるといえるだけの重要な職務及び権限を付与されていたとは認められず、管理監督者に該当しないと判断した。

■三井住友トラスト・アセットマネジメント事件（東京高判令和4年3月2日労判1294号61頁）

有期雇用契約により「専門社員」として雇用された第1審原告の管理監督者性について「労基法41条2号は、事業の種類にかかわらず、監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者を労働時間等に関する規定の適用対象から除外しているが、その趣旨は、これらの者が、経営者と一体的な立場にあり、労働時間等に関する規制を超えて労働することが要請されるような重要な職務と責任を持ち、職務の性質上、通常の労働者と同様の労働時間規制に馴染まない一方、出退社についてある程度の自由裁量があり、賃金等の待遇を含め、労働時間等に関する規制を外しても保護に欠けるところのないものと考えられることによるものであると解される。このような法の趣旨に鑑みると、管理監督者に該当するか否かの判断に当たっては、当該労働者が、①経営者と一体的な立場にあり、労働時間等に関する規制を超えて労働することが要請されるような重要な職務と責任を有しているか、②出退社や勤務時間について厳格な制限を受けておらず、ある程度の自由裁量が認められているか、③時間外労働割増賃金等が支給されない代わりにそれに見合った待遇を受けているかといった要素を総合的に考慮して判断するのが相当である。そして、上記労基法の趣旨や労基法41条2号の「監督若しくは管理の地位にある者」という文言に照らすと、以上のことは、いわゆるスタッフ職の管理監督者該当性の判断に当たっても基本的に妥当するというべきである。」、「第1審被告は、本件通達（※報告者注：昭和63年通達）の枠組に依拠し、スタッフ職については、①経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当していること、②ライン管理職と同格以上の位置付けとされていることという基準によって管理監督者該当性を判断すべきであると主張するので」上記①～③及び上記①～②「の基準に従って、第1審原告が管理監督者に当たるか否かを検討する。」と述べた上で、待遇面では第1審被告のライン職の管理監督者と同格以上であった（第1審原告の平均年収は約1270万円であり、第1審被告のライン職の管理監督者である副部長の平均年収約1177万円よりも多く、第1審被告の従業員の中で上位約6%に位置する報酬であった）一方、第1審原告の業務は、投資家にとって重要な判断資料を審査・作成するというものであり、それ自体は相当程度難易度の高い重要な業務であるとは認められるものの、上記①を有する者に当たるといえないのみならず、上記①ともいえないことや、労働時間の裁量についても、実態としては、勤務時間や休憩時間を自由に選択する余地はなく、私用で外出する場合は、本件就業規則に従って事前に上司に連絡してその許可を得るなど、極めて裁量の余地に乏しい状況にあったことから、上記①～③及び上記①～②のいずれの基準に照らしても管理監督者に該当しないと判断した。

※ その他のスタッフ職の管理監督者性に関する裁判例として、ジャパンネットワークサービス事件（東京地判平成14年11月11日労判843号27頁）、ユニコン・エンジニアリング事件（東京地判平成16年6月25日労経速1882号3頁）、岡部製作所事件（東京地判平成18年5月26日労判918号5頁）、PE&HR事件（東京地判平成18年11月10日労判931号65頁）、HSBCサービス・ジャパン・リミテッド事件（東京地判平成23年12月27日労判1044号5頁）など。国・広島中央労働基準監督署長（アイグランホールディングス）事件（東京地判令和4年4月13日労判1289号52頁）も、スタッフ職の管理監督者性に関する事案ではないが、昭和52年2月28日基発104号の2、昭和63年通達に言及。

管理監督者—スタッフ職の管理監督者に関する明確化

【企業実務の実情】

- スタートアップ企業においては、組織体制が確立された企業とは異なり、プロジェクトや経営事項に従事し、ライン職と同等の待遇を受ける労働者がいるケースも存在する。
- このような労働者は、経営方針への関与度合い（経営会議への参加の有無とその関与度合いなど）や労務管理権限の有無でライン職の管理職と差異があることが多く、管理監督者の一般的な判断枠組みの当てはめ際の視点も、ライン職の管理職とは異なり得る。
- 企業実務では、一定の職位や資格等級以上の者を管理監督者として扱っているのが実情であるが、管理監督者性は実態を踏まえた定性的な評価・判断が求められる上、法的に求められる管理監督者性の水準は企業が想定しているものよりも高く、管理監督者と扱われている者の全てが管理監督者性を満たしている企業は少ない（訴訟やM&Aの労務DDでも論点化しやすい）。特にスタートアップにおいては、ライン職とスタッフ職が混在し、両者の管理監督者性を深く考えずに、形式的に資格等級で決定しているケースが散見される（M&Aの労務DDでは、管理監督者のうち、ライン職は一定程度の管理監督者性の実態が認められるが、スタッフ職はその実態が認められないという指摘を行うこともある）。
- 「本来は管理監督者等に当たらない労働者が管理監督者等と扱われている場合があると考えられることから、現行の管理監督者等についての制度趣旨を踏まえて、その要件を明確化することが必要と考えられる。」（労基研報告書38頁）

現行解釈

- 昭和63年通達では、スタッフ職の管理監督者性について、「スタッフの企業内における処遇の程度によっては、管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ、かつ、法が監督者のほかに、管理者も含めていることに着目して、一定の範囲の者については、同法第41条第2号該当者に含めて取扱う」としており、抽象的なことしか示していない。
- 裁判例においては、スタッフ職についても、一般的な管理監督者性の判断枠組みに沿って判断していると思われる。
- スタートアップ通達においても、一定程度の明確化は図れているものの、スタートアップ企業が各社の実態を踏まえ、それぞれ管理監督者性の吟味をするために参考できる程度には具体的ではない。



見直し案

- スタッフ職の管理監督者性に係る裁判例や文献の分析、スタートアップ企業等の実態調査・ヒアリングなどを行った上で、管理監督者の一般的な判断枠組みの中で、どのような場合に管理監督者性が認められるかについて「ガイドライン、参考事例集、Q&Aなどの公表」や「スタートアップ通達の更なる明確化」など、スタッフ職の管理監督者性の明確化を行うことが考えられる。
- その際は、本来的には裁量労働制や高度プロフェSSIONAL制度において捕捉すべき労働者層がいるのであれば、その棲み分けを明確にすることも有用。

※ これまでの管理監督者性を広げようとするものではなく、裁判例等を踏まえて、スタッフ職の管理監督者性の明確化を図るものを想定している。そのため、この明確化により、本来的には管理監督者性が認められない者・層が浮き彫りになり、その取扱いを再考すべき企業も出てくる可能性があることには留意が必要である。

益原 大亮 Daisuke Masuhara

TMI総合法律事務所 弁護士・社会保険労務士（労働法プラクティスグループ）



E-mail: dmasuhara@tmi.gr.jp

Phone: 03-6438-6093 (直通)

2017年 12月 東京弁護士会登録

2018年 1月 TMI総合法律事務所勤務

2019年 10月 厚生労働省大臣官房総務課法務室 法務指導官

- ・厚生労働省所管法令に関する法令改正への助言や法解釈に関する疑義対応
- ・行政処分や行政指導に関する助言、情報公開請求や審査請求に関する助言
- ・訴訟手続に関する助言や国の指定代理人としての行政処分や国家賠償請求等に関する訴訟対応
- ・厚生労働省の契約法務、新型コロナウイルス感染症に関する行政対応等
- ・その他厚生労働省内の法務全般

2021年 10月 厚生労働省労働基準局労働条件政策課 課長補佐・労働関係法専門官

- ・労働基準法等について専門的立場からの企画・立案、労働基準法等の法解釈への疑義対応等
- ・裁量労働制の制度改正、医師の働き方改革への対応、賃金のデジタル払いの創設・審査
- ・労働政策審議会労働条件分科会、これからの労働時間制度に関する検討会、新しい時代の働き方に関する研究会

2023年 2月 東京都社会保険労務士会登録

2023年 10月 TMI総合法律事務所復帰

2023年 10月 厚生労働省医政局 参与

■主な書籍

『労働時間の法律相談』（2020年 青林書院）

『医師の働き方改革 完全解説』（2023年 日経BP）

『詳解 裁量労働制』（2024年 中央経済社）

『実務逐条解説 フリーランス・事業者間取引適正化等法』（2024年 中央経済社）

「偽装フリーランス防止のための手引き」（2024年 フリーランス協会）の監修

■裁量労働制に関する寄稿

NBL2023年9月15日号「令和6年4月施行 労働基準法施行規則等改正（裁量労働制の制度改正）に関する解説」（商事法務）

ビジネス法務2024年2月号「裁量労働制制度改正（令和6年4月施行）の実務解説—厚生労働省の立案担当者解説（上）」（中央経済社）

ビジネス法務2024年3月号「裁量労働制制度改正（令和6年4月施行）の実務解説—厚生労働省の立案担当者解説（下）」（中央経済社）

■雑誌執筆・掲載

日本経済新聞、ビジネス法務（中央経済社）、NBL（商事法務）、月刊社労士（全国社会保険労務士会連合会）、最新医療経営PHASE3（日本医療企画）等

■セミナー・講演

社会保険労務士会、一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（フリーランス協会）、一般社団法人全国軽貨物協会、その他企業・団体等