

# 監督署の窓

## 労働基準法 第41条の効果



### ●管理監督者に対する誤解

「管理監督者」については、法的に該当するかどうかで問題となることが多いですが、該当した場合の効果についても誤解されていることがあります。

労働基準法第41条は、労働基準法の労働時間等に関する規定の適用除外について定めていますが、これはあくまで労働基準法の一部規定の適用除外にすぎないので、お気をつけください。

よくある誤解としては、  
①管理監督者に該当した場合、所定労働時間がなくなる

②管理監督者に該当するから、ただちに残業代の支払義務がなくなる  
とといったものがあります。

労働基準法第41条によつては、深夜労働に対する割増賃金の支払義務を定めた労働基準法第37条第4項の適用は除外されません。割増賃金を計算する前提として、通常の労働時間の賃金を計算する必要がありません。月によつて定められた賃金については、月における所定労働時間数（月によつて所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一カ月平均所定労働時間数）で除す必要があります。

この点からも、管理監督者についても所定労働時間がなくなるわけでは

### ●労働基準法第13条

労働基準法第13条は、「この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分はこの法律で定める基準による」と規定しています。



例えば、一般の労働者について「所定労働時間を超えて働いていた場合、残業代は支給しない」という社内規定を定めた場合、時間外労働に対しては通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金の支払いを義務付けてい

る労働基準法第37条第1項の基準に達しない労働条件となる部分については、無効となり、労働基準法第37条の基準によることとなります。

これに対し、管理監督者について「所定労働時間を超えて働いた場合、残業代は支給しない」という社内規定を定めた場合、労働基準法第37条第1項の適用がないため、労働基準法による労働条件の修正が行われません。

つまり、管理監督者に該当するから、ただちに残業代の支払義務がなくなるわけではなく、労働基準法による修正を受

けず、残業代は支給しないという労働条件がそのまま有効になるといふことです。

### ●社内規定に明記しましょう

このようことから、一般の労働者と管理監督者を区別することなく、「所定労働時間を超えて働いた場合、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分の率で計算した割増賃金を支払う」とだけ規定するのではなく「ただし、〇〇の役職にある者（管理監督者）には支給しない」という一文を明記することが重要となります。

イラスト・源 安孝

## 名古屋北労働基準監督署の ダイヤルインご案内

監督係(方面) (052)961-8653  
安全衛生課 (052)961-8654  
防災課 (052)961-8655