

7-2 労働時間の適用除外
(管理監督者等・高度プロフェッショナル)

管理監督者等の適用除外 (労基法第 41 条)

下記の者については、労働基準法による労働時間、休憩、休日の規定を適用しない。

1) 農業、畜産、水産業に従事する者

2) 管理監督者、機密事務の取扱者

①管理監督者性の判断基準 (厚生労働省 HP より)

職務内容 (責任と権限)	部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理(採否の決定、配置、人事考課等)について経営者と一体的な立場にあること ＊一般的な管理職(部長・課長)の名称だけでは判断されない。
勤務態様	自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有していること
賃金等の待遇	一般の労働者に比してその地位と権限にふさわしい賃金(基本給、手当、賞与)上の処遇を与えられていること
注意事項	管理監督者であっても、年次有給休暇、産前産後休暇、深夜労働の割増賃金は適用される。なお、深夜労働の割増賃金に関して、就業規則等によって、賃金額に深夜割増賃金を含めていることが明らかであるときは、その額の限度において支払いをしているとされる。

②機密事務の取扱者：秘書等職務が経営者、管理監督者の活動と一体不可分で、厳格な労働時間管理になじまない者

3) 監視または断続的労働に従事する者

監視労働者	一定部署での監視を本来業務とし、常態として身体・精神的緊張の少ないもの ＊交通関係の監視、駐車場監視等の精神的緊張の高い業務、計器類の常態監視等は対象外。
断続労働者	休憩は少ないが手待ち時間が多い者(守衛、マンション管理人等)
注意事項	上記いずれも、個々に労働基準監督署の許可が必要。

高度プロフェッショナル労働者の適用除外 (労基法第 41 条の 2
安衛法第 66 条の 8 の 4)

次の事項について、労使委員会で決議(委員の 5 分の 4 以上の多数の決議)し、その決議を労働基準監督署に届け出た場合において、対象労働者の書面による同意を得たうえで対象業務に就かせたときは、その対象労働者には、労基法の労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金の規定を適用しない。

①対象業務と対象労働者の範囲

高度の専門的知識を必要とし、労働時間と成果との関連が通常高くない業務(＊)に従事し、1 年間の賃金額が毎月勤労統計の平均給与額の 3 倍(当面 1,075 万円)以上の労働者

②健康管理時間の把握方法

客観的な方法(タイムカードへの打刻、勤怠管理システムでの記録等)によること
〔健康管理時間＝事業場内にいた時間(休憩時間等を含む)＋事業場で労働した時間〕

③休日の確保

年 104 日以上、かつ、4 週 4 日以上の日休の付与

④選択的措置(次のいずれかの措置を実施する)

- ・勤務間インターバルの確保(終業から翌日始業までに 11 時間以上の休息時間確保)＋深夜勤務回数の制限(1 か月 4 回以内)
- ・健康管理時間の上限措置(週 40 時間を超えた時間が、1 か月 100 時間または 3 か月 240 時間以内とする)
- ・年 1 回以上の連続 2 週間の休日付与(本人が請求したときは連続 1 週間×年 2 回以上付与)。ただし、当該期間内の年次有給休暇取得日は除く。
- ・臨時の健康診断(週 40 時間を超えた健康管理時間が 1 か月 80 時間を超えた者、または申し出た者)

⑤健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置

④で選択しなかった措置、代償休日または特別な休暇の付与、医師による面接指導等。なお、健康管理時間が 1 か月 100 時間を超えた場合は、医師による面接指導の義務が安衛法で規定されている。

⑥同意撤回の手続き／⑦不同意者への不利益取扱禁止／⑧苦情処理に関する措置 等

＊金融商品の開発、投資判断に基づく業務(ファンドマネジャー、トレーダー、ディーラー)、アナリスト、コンサルタント、新たな技術、商品または役務の研究開発等。ただし、その業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものは除く。