

5年保存

秘

有・無期限

平成21年2月17日 から  
平成26年2月16日 まで

基監発第0217001号

平成21年2月17日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長

(契 印 省 略)

当面の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  
の適正化を図るための監督指導における措置等について

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を図るための指導等については、平成20年9月9日付け基発第0909003号「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を図るための指導等について」（以下「指導通達」という。）により示されたところであるが、このうち、指導通達の記の2により、多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗において管理監督者の範囲が不適正であることが疑われる事案に対して監督指導を実施した場合の措置等については、当面下記のとおりとするので、適切な指導等の実施に遺憾なきを期されたい。

記

1 法違反に対する措置等



(1)

[REDACTED]

(2)

[REDACTED]

(3)

[REDACTED]

2

(1)

[REDACTED]

ア

イ

[Redacted]

ウ

[Redacted]

(2)

[Redacted]

(3)

[Redacted]

(4)

[Redacted]

### 3 署長判決

[Redacted]

### 4 是正確認

(1)

[Redacted]

(2)

[Redacted]

[Redacted]

5 司法処分等

[Redacted]

6 疑義照会等

(1)

[Redacted]

(2)

[Redacted]

(※) パンフレット

「労働基準法における管理監督者の範囲の適正化のために」

「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判断要素Q&A」

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

平成 年 月 日

〇〇〇株式会社  
代表取締役

殿

〇〇労働基準監督署長

## 管理監督者の範囲の早期の適正化について

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）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。）は、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る（昭和 22 年 9 月 13 日付け発基第 17 号、昭和 63 年 3 月 14 日付け基発第 150 号。）。

加えて、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資するため、「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）により店舗の店長等の管理監督者性の判断に当たつての特徴的な要素が示され、また、「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を図るための周知等に当たって留意すべき事項について」（平成 20 年 10 月 3 日付け基監発第 1003001 号）により留意すべき事項が示されたところである。

今般、上記通達等に照らして実態を調査し、総合的に判断したところ、貴事業場における〇〇〇については、管理監督者に該当しないと判断されたことから、平成 年 月 日に、当署労働基準監督官〇〇〇〇からその範囲の見直しを行うよう指導したところである。

しかしながら、貴事業場からの報告では、（事業場の報告内容を簡潔に記載）などその改善内容がなお十分でない認められる。

については、管理監督者の範囲について更なる検討を行い、早期にその適正化を図り、平成 年 月 日までに本職あて報告すること。

なお、管理監督者の範囲について適正化が図られないと認められる場合には、司法処分に付することがあること。

受領年月日	平成 年 月 日
受領者職氏名	④



