

管理監督者への該当性について

弁護士 上里 美登利

第1 はじめに

大手ファーストフードチェーンの店長が求めた残業代支払等請求に対し、東京地裁が、平成20年1月28日、時間外割増賃金及び休日割増賃金の支払いを命じたというニュースが報じられ、話題を呼びました。従来から、時間外労働賃金の支払請求をめぐって、労働基準法41条2号のいわゆる管理・監督者に当たるかどうかの問題とされたケースは数多くありますが、最近も多くの裁判例が出ています。そこで、これらの裁判例から、管理・監督者への該当性に関する一定の基準を導くことができるか検討してみました。

第2 法規制と解釈例規

労働基準法41条1項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」については、同法が定める労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用しないと定めます。

但し、いわゆる管理・監督者に当たるかどうかは、実態に即して判断すべきであるとされており、①法が規定する労働条件は最低基準を定めたものであり、同規制の枠を超えて労働させる場合には法定の割増賃金を支払うべきことが全ての労働者に共通する基本原則であることを踏まえ、②労働時間等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する立場にある者に限定すべきこと、③資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目すべきこと、④以上に加え、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るか否か、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か否か等待遇に留意した上で判断することが必要とされています(昭和22年9月13日付発基17号、昭和63年3月14日付発基150号参照)。

また、「機密の事務を取り扱う者とは、秘書その他職務が経営者又は監督若しくは管理の地位に在る者の活動と一体不可分であつて、出社退社等についての厳格な制限を受けない者であること。」とされています(昭和22年9月13日付発基17号)。

各裁判例においても、概ね上記の基準に基づく判

断がされているように思われます。

第3 近時の参考裁判例

1 該当否定例

管理監督者への該当性を否定した裁判例は、静岡地裁昭和53年3月28日判決(労働判例297号39頁)を始めとして数多く存在します。この事件は、地方銀行の「支店長代理」という名称を付されながら、通常の就業時間に拘束されて出退勤の自由がないこと、部下の人事及びその考課には関与しておらず、銀行の機密事項に関与したことないことなどが否定理由としてあげられており、「名称」とは認められない判断がされたリーディングケースとされます。その後も、大阪地裁昭和58年7月12日判決(労働判例414号63頁)では、「課長」職にあった労働者について、東京地裁昭和59年5月29日判決(労働判例431号57頁)では、アート・ディレクターであった外国人労働者について、管理監督者への該当性が否定されており、裁判上、実質的判断手法は定着しているものと思われます。

近時では、東京地裁平成18年8月7日判決(労働判例924号50頁)が、飲食業を営む会社に雇用され、同社のグループ会社が展開する飲食店のマネージャーとして勤務していた労働者について、アルバイトを採用したりする権限はあったものの、人件費には制限があり、勤務時間についても自由裁量があったとは認められないこと、経営に関する意見を述べることはできず、待遇面でも、役職手当や職能給が実質的には数万円程度と決して高額ではないことなどから、該当性を否定しています。

岡山地裁平成19年3月27日判決(労働判例941号23頁)は、ホテルの料理長について、自ら他の料理人の面接をしたり、他の料理人の配置や勤務時間制を定めていたが、各料理人の昇給を決定したり、会社の労務管理方針の決定に参画していたとは認められないこと、他の料理人と同様の勤務時間帯に沿ってシフト表に自らを組み込み、他の料理人と同様に仕事を行っており、自由に出退勤を決めることはできなかったこと、待遇は、年間600万円程度で、会社内では比較的高いものであったが、年齢、経験、料理長として行うべき仕事内容からすれば、決して高くないとし、該当性を否定しています。

また、東京地裁平成18年11月10日判決(労働判例931号65頁)においては、ベンチャー企業に対する投資、経営コンサルタント業などを目的とす

る10人未満の従業員によって構成される会社の「パートナー」として雇用された労働者について、企業における指揮命令(決定権限)のライン上にはないが、管理監督者に該当するスタッフ職といえるかが検討されましたが、就業時間に拘束される時間管理に馴染まない性質であるか、名実ともに経営者と一体となって会社の経営を左右する仕事に携わるものであるか、相応の待遇を受けているかなど、従来の管理監督者への該当性判断と同様の要素から判断した結果、いずれの要素も充たさず、また、報酬は28万円と決して高くなく役職手当も付いていないこと等から、該当性を否定しています。

2 該当肯定例

該当を肯定した例は、否定した事例と比べ、極めて少ないですが、以下のような事例があります。

まず、大阪地裁昭和62年3月31日判決(労働判例497号65頁)は、大規模な医療法人の第二人事課長について、タイムカードに刻字する義務を負っていたものの、実際の労働時間は原告の自由裁量に任されていたとし、また、一般の看護婦については自己の調査・判断により採否決定ができ、各地の病院に配置決定する人事権もあったことに加え、責任手当2万5000円～3万円、特別調整手当3万円～5万円が支給されているという待遇面もあわせ考慮すると、管理監督者の地位にあるとして、該当性を肯定しています。

次に、東京地裁昭和63年4月27日判決(労働判例517号18頁)は、旅行を目的とする会員制クラブの運営を業とする会社(従業員4,5人 アルバイト数名)の総務局次長の地位にあった労働者について、経理のみならず、人事、庶務全般に及び事務の管掌を委ねられていたとし、管理監督者への該当性を肯定しました。なお、待遇については、基本給15万0800円、職能給7万9600円、役職手当3万円、職務手当5万円、家族手当2万円という内容でした。

さらに、東京地裁平成9年1月28日判決(労働判例725号89頁)は、写真植字による印字製作等を目的とする会社において、社長の下に置かれた経営企画室の構成員であった原告らについて、時間管理はタイムカードによってなされ、欠勤や遅刻について賃金減額がなされていたものの、経営企画室構成員として、会社の重要事項について審議・具申しており、待遇面でも、管理給なる特別の手当支給があり数万円の固定残業代の支払いもあつ

たとして、該当性を肯定しました。

福岡地裁平成19年4月26日判決(労働判例948号41頁)は、タクシー会社の営業部次長について、多数の乗務員を直接に指揮・監督していること、社員の採否に重要な役割を果たしていたこと、出退勤についても特段制限は受けていなかったこと、専務に代わり会社代表として会議に出たこともあること、待遇についても、会社内では最高位であり、乗務員等が400万円から450万円程度であるのに対し720万円程度であること等から、該当性を肯定しています。

また、管理監督者への該当性判断はされませんでした。東京地裁平成17年10月19日判決(労働判例905号5頁)は、外資系証券会社のエグゼクティブ・ディレクターについて、仮に時間外労働賃金の請求が認められるとしても、基本給として、月額約183万円という極めて高額な報酬が支払われており、超過勤務手当名目の支払いがないことが一般的であると認められるなどとして、超過勤務手当は基本給に含まれており、既に支払い済みであると判断しており、参考になります。

第4 まとめ

以上の裁判例を概観すると、管理監督者への該当性は、経営への参画や他の従業員の指揮監督権、出退勤の自由がある程度存在することを前提に、最終的には、労基法上の時間外労働賃金の支払義務規定を適用しなくても同法の趣旨に反しないといえるだけの待遇があるかという点から判断することになるものと思われます。その際、どの程度の待遇が必要であるかは、職務内容に相応しい金額か、他の一般の従業員に比べた優遇がされているかという観点に加え、実際にどの程度時間外労働に従事しているかという点も考慮要素に入れて、十分な待遇かどうかを検証する必要があるものと思われます。