

## 「管理監督者」に関する裁判例

○ 橋屋事件（昭和40年 大阪地裁判決）

管理監督者該当性については、単なる名称にとらわれず実質を見て判定すべきものと解するを相当とする。（「取締役工場長」について、取締役員会に招かれず、出退勤や賃金についても他の労働者と同様の取扱いを受けていたことから、管理監督者に該当しないとしたもの。）

○ ケー・アンド・エル事件（昭和59年 東京地裁判決）

管理監督者は、労働時間等の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を指すと解され、その判断の基準としては、労務管理方針の決定に参画し、或いは労務管理上の指揮権限を有し、経営者と一体的な立場にあること、自己の勤務について自由裁量の権限を持ち入社退社について厳格な制限を加えがたいような地位にあること、その地位に対して何らかの特別給与が支払われていること等を考慮して、具体的な勤務の実態に即して決すべきものである。（「アートディレクター」について、業務遂行に際しても上司の指揮監督による部分が多く、出退勤についてもタイムカードの打刻や上司からの注意の対象となる等裁量が認められないこと、賃金について管理監督者の地位に相応する特別な給与等がなかったこと等から、管理監督者に該当しないとしたもの。）

○ 徳州会事件（昭和62年 大阪地裁判決）

管理監督者とは、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立場にあり、出勤、退勤等について自由裁量の権限を有し、厳格な制限を受けない者をいうものと解すべきである。（「人事第二課長」について、労働者の求人、募集計画等の立案・実施権限があり、採用決定にも関わり、出退勤についても給与計算上必要なタイムカードの打刻が義務付けられていたのみで裁量があること等から、管理監督者に該当するとしたもの。）

○ 公安建設事件（平成13年 大阪地裁判決）

管理監督者とは、労働時間、休憩及び休日に関する同法の規制を超えて活動しなければならない経営上の必要性が認められ、現実の勤務形態もこの規制になじまないような立場にある者を指すから、その判断に当たっては、労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的立場にあり、入社退社などについて厳格な制限を受けず、自己の勤務時間について自由裁量を有する者と解すべきであり、単にその職名によるのではなく、その者の労働実態に即して判断すべきものである。また、賃金においても、労働基準法の規制を超えて活動をするに見合った役職手当等その地位にふさわしい待遇がされているか、賞与等において一般従業員に比較して優遇措置が取られているかも、いわゆる管理監督者にあたるか否かの判断の一要素となる。（「現場監督」について、工事現場における指揮監督権限はあるものの、取引先からの請求については上司の決裁が必要である等、経営者と一体的な立場にあるとは言えないこと、勤務時間が一律に決定されており裁量がないこと、賃金についても基本給のみであり管理監督者としての処遇がないこと等から、管理監督者に該当しないとしたもの。）