

[27] 労基法 41 条 2 号の管理監督者の該当性

Point

- (1) 労働基準法 41 条 2 号の管理監督者の該当性について、行政解釈では、「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かを、職務内容、責任と権限、勤務態様及び賃金等の待遇を踏まえ、総合的に判断する」こととされている。
- (2) また、裁判例では、管理監督者の判定要素について、①事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を認められていること、②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、及び③一般の従業員に比し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とされている。また、最近の東京地裁は、①職務内容が少なくともある部門全体の統括的立場にあること、②部下に対する労務管理上の決定権限等につき一定の裁量権を有し、人事考課・機密事項に接していること、③管理職手当などで時間外手当が支給されないことを十分に補っていること、④自己の出退勤を自ら決定する権限があること、という判断基準を提示している。

事件の概要

1 申請者 : ① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

申請者 X は、正社員として Y 社(サービス業)に雇用された。当初は総務・経理業務を担当することが Y 社から提示されていたが、実際は、現業部門などの業務全般に関わり、長時間労働が常態化していた。また、支配人から過度の叱責がなされるなど、職場環境に起因した心労が重なり、退職せざるを得なくなった。

退職後、時間外労働の割増し賃金の未払い分の支払いを求めたが、Y 社は、X は管理監督者であるマネージャーとして勤務していたため、支払い義務はないと拒否した。

このため、X は時間外労働の割増賃金の未払い分の支払いを求めて、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 労働基準法 41 条 2 号の管理監督者の該当性

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none">・ 管理監督者としての業務は、行っていない。実際は、レストランでの接客や施設の維持・管理など、Y社の業務全般に従事していた。・ 勤務時間・業務内容について、自身に裁量はなかった。	<ul style="list-style-type: none">・ 雇用契約の際、管理監督者であることを説明し、時間外手当分を含んだ年俸制であることを承知してもらった上で採用した。・ 勤務時間・業務内容については、管理監督者として本人の裁量に任せていた。・ 時間外手当としての支払いは考えていないが、金銭での解決もやむを得ないと考えている。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

第1回あっせんにおいて、Xは、管理監督者としてふさわしくない業務が多くを占めたので、実質的には管理監督者ではなかったとして、自ら記録していたタイムカードに基づいて算定した時間外手当等に相当する解決金の支払いを求めた。Y社は、当初、Xを管理監督者として雇用したので時間外勤務手当の対象外である旨主張したが、その後、その点については争わないが、勤務状況については大きな問題があったとした上で、金銭で譲歩する意向を示し、支払い可能額も提示した。

双方の提示額には大きな開きがありあっせんは困難と思われたが、双方があっせんでの解決を望んだため、第2回あっせんを行うことにした。

第1回あっせん後、期日外でY社とXの代理人との間で話合いの場が持たれ、一定の歩み寄りが図られた。これを踏まえて、第2回あっせんの場において、双方は、解決金の金額について合意し、勤務状況に係る問題についても不問に付すことが確認された。

以上の経過を踏まえ、あっせん案を作成・提示したところ双方が受諾し、本件は解決となった。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案要旨）

- ① Y社は、Xに本紛争の解決金を支払う。
- ② 口外禁止条項
- ③ 清算条項

解 説

(1) 本事件は、マネージャーとして採用され、管理監督者として時間外労働の割増賃金が支払われなかった労働者が、退職後に割増賃金の支払いを求めた事案である。

労基法41条は、経営上の必要から使用者と一体的地位にある労働者を労働時間規制の適用から除外することを法的に容認するという趣旨から、同条2号に管理監督者という概念を創設して

いる。

管理監督者に該当するか否かについて、行政解釈（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）では、「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かを、職務内容、責任と権限、勤務態様及び賃金等の待遇を踏まえ、総合的に判断する」こととされている。

そして、裁判例（**育英舎事件**—札幌地判平14・4・18労判839号58頁など）において、管理監督者の判定要素は、①事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を認められていること、②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、及び③一般の従業員に比し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とされていた。

具体的な裁判例では、管理監督者性を否定したものが多く、例えば、通常の就業時間に拘束されて出退勤の自由がなく、また、部下の人事や考課に関与せず、銀行の機密事項にも関与せず、経営者と一体となって銀行経営を左右する仕事に携わることもない「銀行の支店長代理」は、管理監督者に該当しないとされた（**静岡銀行事件**—静岡地判昭53・3・28労判297号39頁）。また、時間管理を受けている「ファミリー・レストランの店長」や「カラオケ店の店長」も、管理監督者と解することはできないとされた（**レストラン「ビュッフェ」事件**—大阪地判昭61・7・30労判481号51頁、**風月荘事件**—大阪地判平13・3・26労判810号41頁、**シン・コーポレーション事件**—大阪地判平21・6・12労判988号28頁）。さらに、自己を含む料理人の勤務割を決定していた「ホテルの料理長」も、労務管理上の権限が不十分であり出退勤の自由もないとして、管理監督者ではないとされた（**セントラル・パーク事件**—岡山地判平19・3・27労判941号23頁）。また、アルバイト従業員（クルー）の採用、時間給、勤務シフト等の決定を含む労務管理や店舗管理を行い、自己の勤務スケジュールも決定している「ファーストフード・チェーン店の店長」も、営業時間、商品の種類と価格、仕入先などについては本社の方針に従わなければならないが、企業全体の経営方針へも関与していないとして、管理監督者ではないとされた（**日本マクドナルド事件**—東京地判平20・1・28労判953号10頁）。

裁判例では、管理監督者の判定要素としての「経営者と一体的な立場にあるもの」、「事業主の経営に関する決定に参画」について、企業全体の運営への関与を要すると解するものも見られたが、最近の東京地裁は、管理監督者につき、①職務内容が少なくともある部門全体の統括的な立場にあること、②部下に対する労務管理上の決定権限等につき一定の裁量権を有し、人事考課・機密事項に接していること、③管理職手当などで時間外手当が支給されないことを十分に補っていること、④自己の出退勤を自ら決定する権限があること、という判断基準を提示している（**ゲートウェイ21事件**—東京地判平20・9・30労判977号74頁、**東和システム事件**—東京地判平21・3・9労判981号21頁。両事件とも管理監督者性を否定している。）。

一方、管理監督者性を肯定したものは少ない。看護婦の採否の決定、配置等労務管理について経営者と一体的な立場にあり、労働時間は自由裁量に任せられ、時間外手当等が支給されない代わりに、責任手当、特別調整手当が支給されていた病院の「人事第二課長」（**徳洲会事件**

—大阪地判昭62・3・31労判497号65頁）、経理、人事、庶務全般の事務を管掌し、役職手当、職務手当が支給されていた「総務局次長」（日本プレジデントクラブ事件—東京地判昭63・4・27労判517号18頁）、会社の重要事項である年間スケジュール、賞与の査定、昇進・昇給等の審議・具申を行う経営企画室の構成員であり、経営給が支給されていた「マネージメント・ディビジョン・サポート・スタッフ」（取締役次に次ぎ、マネージャーの上位に位する管理者）や各営業部の最高責任者として管理給が支給されていた「マネージャー」（パルシングオー事件—東京地判平9・1・28労判725号89頁）、終業点呼や出庫点呼等を通じて多数の乗務員を直接に指導・監督する立場にあり、乗務員の募集についても、面接に携わってその採否に重要な役割を果たしており、従業員の中で最高額の報酬を得ていたタクシー会社の「営業部次長」（姪浜タクシー事件—福岡地判平19・4・26労判948号41頁）、支店の長として、30名以上の部下を統括する地位にあり、支店の経営方針を定め、部下を指導監督する権限を有しており、中途採用者については実質的に採否を決する権限が与えられ、人事考課を行い、係長以下の人事について決することができ、社員の降格や昇格についても相当な影響力を有し、職責手当を受けていた「支店長」（日本ファースト証券事件—大阪地判平20・2・8労経速1998号3頁）、代表取締役次に次ぐナンバー2として、理美容業の5店舗と5名の店長を統括し、各店舗の売り上げを伸ばすにはどうすればよいかを考え、各店舗の店長たちと目標や改善策を協議しており、店長手当は他の店長の3倍であり、基本給も他の店長の約1.5倍程度の支給を受けていた「総支店長」（ことぶき事件—東京高判平20・11・11労判1000号10頁）、代表者、取締役兼工場長に次ぐ地位にあり、製造部全体の指揮監督、製造1課従業員の労務管理を行い、管理職手当を含め他の従業員よりも高額な給与を得ていた「製造部部长」（ハヤシ事件—福岡高判平21・1・30労判978号98頁）など限られている。

(2) 本事件は、労基法41条2号の適用の問題であり、行政解釈や判例動向を参考に判定されるものである。労使双方とも金銭での解決を望んだが、提示額に大きな開きがあり、あっせんは困難と思われたが、双方ともあっせんでの解決を望んだため、金額面で合意に至り、解決した事案である。

なお、本事件のような労基法41条2号の管理監督者の該当性は、割増賃金の支払い義務違反等の労働基準法違反の問題に関係するので、その問題を所掌する労働基準監督署への相談を労働者に勧めることもできる。

(参照すべき法令)

労働基準法

(労働時間等に関する規定の適用除外)

第四十一条 この章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

(略)

二 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

(略)

○管理監督者の範囲についての解釈例規（監督又は管理の地位にある者の範囲）

（昭和 22 年 9 月 13 日付け発基 17 号、昭和 63 年 3 月 14 日付け基発 150 号）

法第41条第2号に定める「監督若しくは管理の地位にある者」とは、一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労働管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである。具体的な判断にあつては、下記の考え方によらるべきである。

記

（1）原則

法に規定する労働時間、休憩、休日等の労働条件は、最低基準を定めたものであるから、この規制の枠を超えて労働させる場合には、法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではないこと。

（2）適用除外の趣旨

これらの職制上の役付者のうち、労働時間、休憩、休日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つて管理監督者として法第41条による適用の除外が認められる趣旨であること。従つて、その範囲はその限りに、限定しなければならないものであること。

（3）実態に基づく判断

一般に、企業においては、職務の内容と権限等に応じた地位（以下「職位」という。）と、経験、能力等に基づく格付（以下「資格」という。）とによつて人事管理が行われている場合があるが、管理監督者の範囲を決めるに当たつては、かかる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、勤務態様に着目する必要があること。

（4）待遇に対する留意

管理監督者であるかの判定に当たつては、上記のほか、賃金等の待遇面についても無視し得ないものであること。この場合、定期給与である基本給、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について留意する必要があること。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといつて、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではないこと。

（参考となる判例・命令）

- ・ 育英舎事件—札幌地判平14・4・18労判 839 号 58 頁
- ・ 静岡銀行事件—静岡地判昭 53・3・28 労判 297 号 39 頁
- ・ レストラン「ビュッフェ」事件—大阪地判昭61・7・30労判 481 号 51 頁
- ・ 風月荘事件—大阪地判平13・3・26 労判 810 号 41 頁
- ・ シン・コーポレーション事件—大阪地判平21・6・12労判 988 号 28 頁
- ・ セントラル・パーク事件—岡山地判平 19・3・27 労判 941 号 23 頁
- ・ 日本マクドナルド事件—東京地判平 20・1・28 労判 953 号 10 頁
- ・ ゲートウェイ 21 事件—東京地判平 20・9・30 労判 977 号 74 頁
- ・ 東和システム事件—東京地判平 21・3・9 労判 981 号 21 頁

- ・徳洲会事件—大阪地判昭 62・3・31 労判 497 号 65 頁
- ・日本プレジデントクラブ事件—東京地判昭 63・4・27 労判 517 号 18 頁
- ・パルシングオー事件—東京地判平 9・1・28 労判 725 号 89 頁
- ・姪浜タクシー事件—福岡地判平 19・4・26 労判 948 号 41 頁
- ・日本ファースト証券事件—大阪地判平 20・2・8 労経速 1998 号 3 頁
- ・ことぶき事件—東京高判平 20・11・11 労判 1000 号 10 頁
- ・ハヤシ事件—福岡高判平 21・1・30 労判 978 号 98 頁