



Vol.24

弁護士 岸田鑑彦
狩野・岡・向井法律事務所

★【続・年収1000万円の残業代請求】

今回ご紹介する判例（学生情報センター事件・東京地裁平成27年6月24日判決）は、向井弁護士が取り上げている事案と同一のものです。この従業員がどのような従業員であり、会社がどのような主張をし、裁判所がそれをどう判断したのか、少し掘り下げてみてみたいと思います。

この事案では、結論として、1227万4561円の残業代、そのうち1152万6411円に対する平成25年8月から支払済みまで14.6%の遅延損害金、付加金500万円の支払いが命じられています。

主な争点は、労働基準法第41条2号の管理監督者に該当するか否かであり、裁判所は、従来判例を踏襲した管理監督者該当性の判断枠組みを示し、管理監督者を否定しました。

【管理監督者該当性の判断枠組み】

- 1 事業主の経営に関する決定に参画し、部下に対する労務管理上の決定権限を有していること（職務権限）。
- 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（労働時間の裁量）。

- 3 一般の従業員に比してその地位と権限にふさわしい賃金上の処遇を与えられていること（賃金等の待遇）。

【どんな従業員だったのか】

この従業員は、会社主張によれば、管理職以上の役職経験者でマネジメント能力の高い人材を専門に紹介する人材紹介会社から、「取締役候補」として紹介されて入社し、入社後は、営業部長及びお客様サービス部長を兼務、その後、本部の統括部長も兼務、さらには営業推進部長も兼務というように一貫して部長職にありました。

【会社主張と裁判所の判断】

会社も、管理監督者性を基礎づける事実として様々主張しましたが、ことごとく裁判所から否定されています。

- 1 職務権限について
 - ① 会社：担当部署の部下たちを指導監督していた。
裁判所：上司として当然のことである。
 - ② 会社：重要な懸案事項を様々な

角度から検討し解決に導いていた。

裁判所：独自に処理したものがあつたとしても経営に関する決定に参画したことにはならない。

- ③ 会社：集客力や営業力を向上させるための戦略を上層部に対して企画立案していた。

裁判所：被告代表者らからの指示、提案を受けて行ったものである。

- ④ 会社：新規開拓に結びつく人脈等を広げていた。

裁判所：営業活動の一環である。

- ⑤ 会社：年2回行われる役員、部長及び支社長が集まる「役員部長会」に出席し、新たな商流の提案等を行っていた。

裁判所：提案にとどまるものであれば、経営方針の決定等に対する関与としては非常に限定的である。

- ⑥ 会社：管理人の採用権限のほか、担当部の新卒・中途採用に当たって一次面接を担当していた。

裁判所：最終面接に関与していないのであり、権限・裁量は限定的である。

- ⑦ 会社：10名程度の部下の人事考課（二次評価者）を担当するほか、統括部長となった後は、東京本部全体の人事評価表の取りまとめをしていた。

裁判所：部長の評価とは無関係に、被告代表者らの決定により、直属の部下が減給された例が複数例あり、その額も大きなものでは年額約100万円減給がされた者が2名いた。大幅な評価の変更を下すことは、人事評価権限を与えていたことと整合しない。

そのうえで裁判所は、「個別案件の交渉や対応にも頻繁に当たっていたうえ、時には応援要員として店舗に出向き、募集業務等にも従事したほか、自ら物件の視察や見回り、管理人業務（宿泊を伴うこともあった）も行うなど、管理職としての業務以外の現場業務にも相当程度関わっていたことが認められるのであって、こうした事情は、原告の管理監督者性を否定すべき重要な事実というべきである。」と述べています。

結局、裁判所は、管理監督者性を判断するうえで、管理職としての業務以外に実働がどれだけあるのかを重視していると言えます。

2 労働時間の裁量

会社：タイムカードで記録をさせていたが、専ら健康管理のためである。

裁判所：月に90時間、100時間を超える時間外労働があったものの、会社は、原告の就労状況を踏まえ、時間外労働を減少させるような何らかの施策を検討、実行したような形跡は伺われない。

3 賃金等の待遇

会社：原告の当時の年収は1000万であり、全社員360名のうち、2名の代表取締役を含め社内順位で11位、役職のない社員の平均収入は332万円、部長級の平均年収は953万であった。

裁判所：執行役員と同水準の待遇を受けていたことを考慮しても、なお管理監督者と認めるには足りない。

【年収が高いだけでは救われない】

過去には、高額な年収の従業員について、裁判所も理屈をつけて残業代請求を棄却したことがあります。

モルガン・スタンレー・ジャパン・リミテッド（超過勤務手当請求）事件（東京地裁平成17年10月19日判決）では、従業員が、残業代が

支払われていなかったことについて何ら異議を述べていないことや、給与が高額であること等から、基本給の中に残業代も含まれると判断しました。

高額な年収のほかに、残業代まで認めるのはいかなものかという裁判所の価値判断があったように思われます。

しかし、今回のように管理監督者性の判断においては、マクドナルド事件以降、その判断枠組みが確立しており、裁判所もそれを無視するわけにはいかず、判決になると0か100かの判断を求められるため、結論として管理監督者性を否定せざるを得ないというところがあります。

ただ、剤番所は、付加金のところで、入社した直後から部長を兼務していたこと、10名ほどの部下を持ち、それらの者の人事考課を行っていたことなど、限定的ではあるが一定の人事労務権限は有していたこと、賃金待遇も、それ自体は管理監督者とみて不合理とはいえないこと等を考慮し、残業代を支払わなかったことについて悪質性が高いとはいえない、と述べ、500万円の限度で支払いを命じています。ここが裁判所のギリギリの価値判断だったのだと思います。