



Vol.63

★管理監督者について

私の著書「社長は労働法をこう使え！」では管理監督者は「中小企業では都市伝説」と書きました。つまり、私は行政や裁判所の厳しい基準では、世の中の中小企業では管理監督者は存在しないのではないかとの問題提起をしました。

しかし、久しぶりに管理監督者性を肯定する裁判例が出ました。

セントラルスポーツ事件（京都地裁平成24年4月17日判決 労働判例1058号69頁）判決です。セントラルスポーツは、中小企業ではありませんが、判決文からは裁判所の管理監督者に対する考え方が読み取れます。

まず、セントラルスポーツ事件判決では管理監督者であると言えるためには「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なること、②部下に対する労務管理等の決定権等につき、一定の裁量権を有しており、部下に対する人事考課、機密事項に接していること、③管理職手当等特別手当が支給され、待遇において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自己の出退勤について自ら決定し得る権限があること、以上の要件を満たすことを要す

ると解すべきである」と述べました。

原告は、エリアマネージャーであり、複数のスポーツクラブを管理していました。具体的に言いますと、スポーツクラブの数値目標管理、スポーツクラブ運営の指導を行う権限、担当エリアの予算案の作成権限等を有していました。その他はアルバイト以外の従業員の採用、人事考課、昇格、異動の権限を有していました。営業戦略会議に参加することが義務付けられ、担当エリアの3ヶ月予想実績表などをもとに営業報告を実施し、さらに集客策や販売強化策、イベントの実施について話し合いを行なっていました。

これらの職務は、ほとんど予算や人の管理や営業にかかわることであり、原告がスポーツクラブの受付をしたり、営業を担当したりすることなどの実務をしておりませんでした。なお、マクドナルド事件では、マクドナルドの店長は、アルバイトがいないときに自らシフトに入っていました。

私は、管理監督者のモデルは工場長であると考えています。工場長は、製造ラインに立つことは稀で、実務はせずに、



Vol.63

★管理監督者について

人と物とお金の管理をすることが仕事です（私の想像も入っておりまます）。労働基準法は旧工場法をもとに制定されたものですので、工場長のような立場に有る方を管理監督者であると考えたと思います。

したがって、いわゆる名ばかり管理職の裁判では、職務内容の主張立証が重要なとなります。

この事案でも、人と予算の管理が原告の職務の殆どを占めていました。このことは管理監督者の認定に大きな影響を与えたと思います。

なお、裁判所の心証に少なからず影響を与えたであろう事情も判決文に記載されています。原告は2年間のうち、業務時間中に合計100回ほどスポーツクラブ内の接骨院でマッサージを受けていました。要するに頻繁に仕事をサボっていたのです。人を管理して自分の労働時間をコントロールできたことの現れです。

原告の基本年俸は約640万円（業績給も含めると約800万円前後）であり、ものすごく給料が高かったわけではありませんが、アルバイトを除く従業員の

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル

中では上位約4%に位置づけられていましたので、相応の待遇を受けていたと認定しています。給料は会社の本音が出る所でもあり、重要なポイントですが、裁判所は絶対額ではなく相対的な評価を重視しました。

また、裁判所は「原告は、人事、人事考課、昇格、異動等について、最終決済権限がないことを理由に管理監督者でないと主張するが、原告の主張のように解すると、通常の会社組織においては、人事部長や役員以外の者は、到底、管理監督者にはなり得ないこととなる。」と指摘しています。

あたり前のことがですが、よくぞ言ってくれたと思います。あまりにも厳しい管理監督者の認定に一石を投じた判決だと思います。

まとめなく記載しましたが、実務上参考になると思い、ご紹介しました。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail : mukai@kanou-law.com

HP : <http://www.labor-management.net/>