



Vol.95

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★年収1000万円管理職の未払い残業代請求

1 年収1000万円社員の未払い 残業代請求

今月は学生情報センター事件判決（東京地裁平成27年6月24日判決）を御紹介致します。

被告は、学生向けのマンションの入居募集及び管理の事業等を営む株式会社であり、原告は、住設営業部長兼お客様サービス部長職等にあり、年収は1000万円を超えていました。

部下も20名程度おり、人事査定権限も有していました。

しかし、裁判所は経営会議に参加していない等の色々な理由をつけて管理監督者性を否定し、約1200万円もの未払い残業代を支払うよう命じました。

2 裁判所の実際の本音

実は、年収1000万円ほどはいかないまでも、管理職で、年収が700～800万円ほどで部下が複数いる方が未払い残業代請求を行う事案はそれほど珍しくありません。

一般的には高給の部類に入ると思いますが、裁判例及び私どもの事務所が関与する案件でも管理監督者性が認められる事例は非常に少ないです。

一方で、数は少ないですが管理監督

者性が認められ、勝訴的和解で終了した事例もございます。

その差は何でしょうか？

裁判所の本音は実はあまり判決に正面から記載されていることは少なく、形式論で判決を書くことが多いため、多くの場合、その本音が分かりません。

私は本件で管理監督者性を否定するに至ったポイントは以下の点にあると思います。

「原告は、個別案件の交渉や対応にも頻繁に当たっていた上、時には応援要員として店舗に出向き、募集業務等に従事したほか、自ら被告が管理している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携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。」

要するに、管理職とは言っても、実際には多くの時間を実務対応に割いており、管理監督者とはいえないのではないかという点を問題にしています。

マクドナルド事件判決にも同じような背景があるかと思います。原告のマクドナルドの店長職にあった方は、年収は高く、一定の採用権限はあるものの、結局アルバイトの人手が足りなければ、シフトに入りアルバイトの店員と一緒に働くなければなりません。

労働基準法の母法である旧工場法はその名の通り、工場労働者を対象に制定された法律でした。旧工場法が想定していた典型的な管理監督者は、工場長でした。工場長は、人、物、金の管理に多くの時間を割き、工場長が製造ラインに立つことはごくごく例外的なことだったと思います。

この理屈を本件に当てはめると、やはり賃貸物件の管理人業務を行うなどの業務を行なっている管理職は管理監督者ではないと言わざるを得ません。

3 実際の対応

では、年収1000万円の管理職に残業代を支払うべきでしょうか？

私の立場からは支払って下さいとしかいえません。しかし、多くの事例で年収1000万円を超える管理職に残業代を支払うことはないと思います（定額残業代制度を導入することはあっても差額を厳密に精算している事例はほとんどないと思います）。

なぜ、年収1000万円をもらって

いた方が未払い残業代請求を行うのでしょうか？もともと残業代を支払ってもらいたかったのでしょうか？

実際には、このような方は、在職中は未払い残業代を請求しようとは考えておらず、退職に当たり会社とトラブルになることにより、その後、未払い残業代請求を行うに至ることが多いのです。

未払い残業代請求と言っても、実態は慰謝料請求や割増退職金請求のようなものです。

次も同様の高額の転職先が見つかるのであれば、あえてこのようなことをしないと思いますが、なかなか高額の転職先を見つけづらい事例の場合は、会社への期待が恨みへと変わり、未払い残業代請求に至る場合があります。

ちなみに本事案では退職前2ヶ月間は従前に比べて一ヶ月あたり約16万円賃金が減りました。この辺りで何かあったのかもしれません。

管理職との労務トラブルは思わぬ請求を招くと自覚する必要があり、賃金削減、退職勧奨等を行う場合はより慎重な対応が必要となります。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

狩野・岡・向井法律事務所

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