



Vol.61

弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

★料理長の管理監督者性

本件は、ゴルフ場に併設するレストランや居酒屋で料理長として勤務した原告の管理監督者性が争われた事案です(D事件・東京地裁平成30年7月27日判決)。

「料理長」という名称であっても、実際には権限が与えられておらず、通常の従業員と同じようにシフトが組まれ、過重労働で労働時間の裁量もないという事案もありますが、本件では、管理監督者性が認められました。

一般的に、管理監督者に該当するかどうかについては、①職務内容及び責任権限、②出退勤の自由等を含む勤務態様、③地位にふさわしい待遇等が判断要素になります。

①職務内容及び責任権限について

- ・総従業員83名中25名が属するレストラン部門の料理長だったこと
- ・レストラン部門において原告に対し指揮命令をする者はいないこと
- ・レストラン厨房の新規採用を担当し、原告の縁故で正社員3名が採用されたこと
- ・レストラン部門の従業員の人事考課

を第1次評価者として人事評価していること

- ・会社代表との協議にレストラン部門を代表して出席していたこと
- ・レストラン設備の冷蔵庫(約数百万円)や食器(合計1000万円程度)を購入したこと
- ・仕入業者等との取引に関する稟議書に所属長として決済していたこと
- ・レストラン部門のシフトについて課長が起案した案を原告が承認していたこと
- ・調理等について、なだ万での経験を活かし、VIPの対応をすることが業務であるが、その業務の頻度が少ないこと
- ・レストラン部門は収益の14パーセントを占め、ゴルフ場の魅力を高める上でも重要な部門であったこと

これらを総合し、管理監督の業務を担当していたと認定しました。裁判所も、調理をすることがあること自体は、管理監督者性を直ちに否定する材料とはしていません。もっとも他の従業員と同じように毎日調理をして、仕込みをして、ということになれば別です

が、本件では調理の仕事より管理の仕事がメインであったことが管理監督の業務と認められた要因といえるでしょう。

②出退勤の自由等

- ・午後2時以降の勤務となっていたが、それにとらわれず自己の考えで出勤していたこと
- ・人事考課においてマイナスの評価を受けるなどの不利益な取扱いはされていないこと
- ・タイムカードの打刻は入退場時刻を記録したものに過ぎないこと

これらを総合し、労働時間について管理されておらず、業務の必要に応じて自由に勤務をすることができたと認定しました。

裁判所も、タイムカードの打刻を直ちに管理監督者性を否定する材料とはしていません。特に安衛法改正で今後は管理監督者であっても労働時間の状況を把握しなければなりません。

もっとも人手不足で実際には管理監督者が他の従業員と同じように勤務している場合には、実際には出退勤の自由がなかったと認定されるでしょう。この事案では、原告以外の従業員で調理を担当している部分が多く、原告が調理をやらざるを得ないとい

う状況にはなかったようです。

③ふさわしい待遇

- ・月額45万9000円（(内訳 基本給20万円，役職手当10万円，職務手当10万円，特別手当5万9000円)）だったこと
- ・被告の正社員50人のうち上から2番目であったこと
- ・原告には被告からホテルのシングルルームが無償で提供されていたこと

これらを総合し、一般労働者に比べて優遇されていたと認定しました。本件では、給与が社内で上から2番目であったということだけでなく、シングルルームの無償提供という待遇も加味して判断しています。

管理監督者性については、個別の事案ごとの判断になりますが、部門のトップであること、部門のトップとしての権限があること、他の従業員と同様の業務を行う頻度が少ないこと、出退勤の自由がありそれに対する制裁がないこと、少なくとも社内的にみて待遇が上位であることが必要といえます。