



Vol.66

弁護士 岡 正俊
社若経営法律事務所

★管理職手当の不当利得返還請求が認められた裁判例

今月のニュースレターは、労基法上の管理監督者に当たらない医師に支給された管理職手当の不当利得返還請求が認められた裁判例（東京地判平成31年2月8日・労経速2387号17頁）をご紹介します。

1 事案の概要

被告（反訴原告）は、病院を運営する社会福祉法人です。原告（反诉被告）は、被告と雇用契約を結び、被告の運営する病院に勤務する医師で、新生児科の医長を務めています。なお、原告が労基法41条2号の管理監督者に当たらないことは当事者間に争いがありません。

原告は被告を相手に4392万1753円の未払割増賃金の支払や付加金3711万4184円の支払等を求めました（本訴）。一方、被告は原告に対し、受給資格のない管理職手当を過誤払いしたと主張して不当利得返還請求権に基づき157万5000円の支払等を求める反訴を提起しました。

裁判所は、本訴について、被告に対し、2463万5843円の割増賃金の支払と1806万9744円の付加金の支払を命じるとともに、反訴について、原告に対し、157万5000円の支払を命じる判決を言い渡しました。

本訴では、医師手当が残業代の支払として認められるかが主な争点となり、裁

判所はこれを肯定しました。それでも約2400万円の支払が命じられたわけです。

反訴では、原告に管理職手当の受給資格が認められるかが争点となりましたが、裁判所はこれを否定し、その返還を命じました。これは結構驚きでした。

2 管理監督者の問題

管理監督者の残業代請求の問題は、企業と裁判所・行政の見解とのギャップや、予測可能性が低いことが主な問題点といえます。

会社では管理職として位置付けて残業代は支給せず管理職手当・役職手当等を支給していても、後から裁判所や行政から労基法上の管理監督者に当たらないと判断され、残業代の支払いを命じられるリスクがあります。

この場合、会社としては、予め分かっていたら管理職手当を支給しなかったのであるから、管理職手当を返して欲しいという話はよく聞きます。しかし、裁判所は、会社としては管理職として位置付けて、それに相当する給与・手当を支給する合意をしたのであるから、契約上も支払う義務があり、返還を求めることはできないと考えます。

では、給与規則上、「労基法上の管理監督者」に管理職手当を支払うと定められていた場合はどうでしょうか。本件はこの点が問題となったものです。

3 裁判所の判断

裁判所は、被告の給与規則の「管理又は監督の地位にある職員に対し管理職手当を支給する。」という規定が、労基法41条2号の「監督若しくは管理の地位にある者」と類似した表現を用いていることからすれば、両規定は同一の内容を規定したものと理解するのが相当であって、管理職手当の支給対象者は労基法41条2号の管理監督者であると理解するのが相当であるとししました。

また、本件の全事情を考慮しても、被告が原告に対して管理職手当の返還を請求することが権利濫用に該当するものとは評価できないとししました。

結論として、原告には管理職手当の受給権限はないから、原告は、過去に支払われた管理職手当について、被告に対して不当利得として返還すべき義務を負うと判断しました。また、管理職手当は、割増賃金の基礎となる賃金に該当しないとしました。

4 本判決の評価

本判決を前提とすれば、給与規程等に労基法41条2号の「監督若しくは管理の地位にある者」に管理職手当を支給すると定めれば、万が一管理職から残業代請求をされた場合でも、管理職手当は基礎賃金には含まれず、既払いの管理職手当の返還を求めることができることになり、企業としてはリスクを軽減あるいはなくすことができます。

もっとも、本判決は結論の妥当性・合理性を考慮してこのように判断したと考

えられるので、常にこのような判断になるか分かりません。付加金を除いた割増賃金の請求が4392万1753円、認容額も2463万5843円と大変高額で、管理職手当157万5000を差し引いたとしても、約2300万円もの支払いをしなければなりません。このような大変高額の残業代請求の事案であったという特殊性故の判断であったと思います。

付言すると、前記のとおり、被告の給与規則の定めは労基法の文言と全く同じではなく、「類似」しているにすぎません。にもかかわらず裁判所は同一の内容を規定したものと判断しました。このような判断に、結論の妥当性を考慮したことが伺えます。逆にいうと、労基法41条2号の「監督若しくは管理の地位にある者」に支給すると定めたとしても、契約内容は、会社がこれに当たると判断した者に支給するという内容であり、これに基づいて支給したものの返還を求めることはできないという判断もあり得るかと思います。

企業側が、基本給を減らして管理職手当を高額に設定したり、どうみても管理監督者に当たらない者に管理職手当を支給したりして、残業代請求を躊躇させるような制度が横行するようになると、定額残業代のように裁判所の判断が厳しくなることが想定されます。労基法41条2号の管理監督者に支給すると定めた方が返還請求が認められる可能性がある、万が一のときの保険程度に考えるのが良いのではないかと思います。