



## Vol.69

弁護士 岡 正俊  
杜若経営法律事務所

### ★管理職を非管理職とする就業規則変更が有効とされた裁判例

本件は、地方独立行政法人である被告が、従来管理職と位置付けられていた研究室長を非管理職とする内容の就業規則の変更を行ったところ、研究室長 10 名が被告に対し、同変更が無効であるとして変更前の号給の給与を受ける雇用契約上の地位にあることの確認等を求めて提訴した事案です(大阪地判 R1.12.25)。裁判所は、就業規則の不利益変更の有効性の判断枠組みに従って判断し、本件変更を有効として原告らの請求を認めませんでした。

#### 1. 事案の概要

被告はもともと大阪市の組織の一部でした。大阪市は、管理職の扱いに関する報告に基づき、研究職について、管理職とされていた課長代理級を非管理職とし、①管理職手当の支給対象外とする一方で超過勤務手当の支給対象とする、②級を非管理職の級に変更する、③給与は同額か直近下位の号給に切り替える、④給与が下がる場合は現在の給与を据え置くなどの変更を行いました。

被告は、大阪市の給与制度に準拠し、給与の改定等についても大阪市に準拠した措置をとっていました。大阪市の上記変更を受けて、被告内でも議論がなされましたが、最終的には大阪市の意向に従い、同様の規則変更を行うほかないとの判断に至りました。

被告には労働組合があり、労働組合と交

渉を行いましたが、労働組合の同意は得られずに規則変更を行い、研究室長の職務の級を 3 級(管理職)から 2 級(非管理職)に下げました。

#### 2. 裁判所の判断

(1) 労働者の受ける不利益の程度について

規則変更により、原告らは管理職手当(6万 2700 円)の支給を受けられなくなりましたが、一方で超過勤務手当の支給を受けられるようになり、原告の半数以上が管理職手当の額を上回る超過勤務手当を受給していたので、裁判所は管理職手当不支給による不利益は実質的にないか、相当程度軽減されていると判示しました。

また、原告らは、職務の級が 3 級から 2 級に変更されましたが、現給保障がなされたため、原告らが受ける不利益は実質的にはないか、相当程度軽減されていると判示しました。

原告らは、3 級から 2 級になり、2 級の最高号給に貼り付けられたため、3 級に再昇格しない限り、事実上定期昇給できなくなりました。この点については、将来的に発生する可能性がある不利益にすぎず、仮に 3 級のまま定期昇給した場合と比較しても年収に占める不利益の割合は 1.63%ないし 5.90%にすぎないとし、事実上の昇給停止による不利益はそれほど大きいものと評価することはできないと判示しました。

このようなことから、不利益の程度についてはそれほど大きなものとはいえないとしました。

## (2) 労働条件の変更の必要性について

大阪市との関係や同市との交渉経過等を踏まえ、被告としては大阪市と同様の給与制度の見直しを行うため、本件規則変更を行うほかなかったとし、変更の必要性は相当程度高かったと判示しました。

## (3) 変更後の就業規則の内容の相当性

研究室長の職務内容は管理的な職務を含んでいるとしつつ、そもそも、地方独立行政法人において、職員のうちどの範囲の者を管理職として扱うべきか、どのような職務・職責を有していれば管理職として扱わなければならないかについて、明確な基準があるわけではないから、研究室長の職務内容から直ちに研究室長を非管理職とすることが不当であるということとはできないとしました。

また、管理職の割合の点からも、研究室長を管理職とするのは相当ではなく、非管理職とする変更後の就業規則の内容は相当であるとしました。

## (4) 結論

そのほか労働組合との交渉の状況等も考慮し、結論として本件規則変更は合理性があり有効と判断しました。

## 3. まとめ

本件は、大阪市の給与制度変更と大阪市の意向を受けて、もともと大阪市の制度に準じていた被告において行われた就業規則不利益変更の問題であり、特殊なケースのようにも思えます。

しかしながら、例えば残業代請求のリスクをなくすために管理職を非管理職として残業代を支払うようにしたり、実際に裁判所で管理監督者性が否定されたことから管理職を非管理職としたり、親会社の変更に準じて変更したりするケースは民間企業でもあり得ます。そのようなケースにおいて、本件裁判例は参考になります。

必要性、相当性については、自社内の管理職が労基法上の管理監督者に該当するか専門家も交えて詳細に検討し、管理監督者に当たらない（可能性が高い）との結論に基づき、これを改めるために規則を変更するという点がポイントになるかと思えます。本件で裁判所は、どちらかという大阪市の関係を重視した判断をしていますが、被告は訴訟の中で、研究室長を労基法上の管理監督者と評価することはできず、労基法遵守という観点において本件変更は必要性、相当性を有すると主張しており、この点も裁判所の判断に影響していると思えます。

不利益の程度については、本件のように管理職手当を支給しない代わりに残業代を支払う、基本給部分は変更前の金額を保障するというやり方が、誰を管理職にするかは使用者の人事権、裁量の範囲という考え方にも馴染み、裁判所にも受け入れられやすいと思えます。

今後、管理職の残業代請求が増えてきた場合、本事案のような対応を迫られることもあり得ますので、参考にさせていただきたいと思えます。