



弁護士 平野剛
社若経営法律事務所

Vol.4

★高額所得のスタッフ管理職が管理監督者にあたるか？

弁護士の平野剛です。今回は、投資信託の運用企業において専門的な業務を担っている、いわゆるスタッフ管理職（ライン上の指揮命令関係になくスタッフとして実務を担当している管理職待遇の従業員）として高額報酬を受けている従業員について、管理監督者（労働基準法 41 条 2 号）に該当するかが判断された裁判例（東京地裁令和 3 年 2 月 17 日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

(1) 当事者

この事件の被告は、投資運用業、投資助言・代理業、第二種金融商品取引業を業とする会社です。判決文では従業員数は明示されていませんが、HPによると 2021 年 4 月現在で役職員数は 648 人とのことです。

原告は、被告の前身となる合併前の会社の当時から、専門社員として有期労働契約のもと雇用されてきました。

(2) 人事制度の概要

被告におけるライン管理職は、上から順に、部長、副部长、次長、グループ長となっていました。

また、被告には、総合職の社員のほかに、専門社員就業規則を定め、有期契約で専門社員を雇用していました。原告が格付けられていた専門 3 級は、専門分野、特定分野について、会社経営的視野にたち指導的な業務執行能力を発揮し得る者、資産運用の判断・実行に係る業務の責任者又はそれに次ぐ立場、リサーチ関連業務について指導的な業務

執行能力を発揮し得る者とされ、これに対応する主な役職としては、副部长、次長、グループ長とされていました。

(3) 所属部署における原告の役割

原告は執行役員ほか約 45 名が所属する投資業務推進部に所属していました。原告に部下がいたことはなく、部長が原告の上司でした。

原告は、所属部署において、主に月報関連業務に従事し、具体的には(i)月次レポート(月報)の精査、準広告審査、(ii)共通コメントのチェック、(iii)臨時レポートの作成を行っていました。

所属部署では、週 1 回開催の全体ミーティングが行われていたものの、原告は全体ミーティング後の月報関連業務の担当者も参加するミーティングや、これとは別に週 1 回開催される管理者ミーティングへの出席を求められておらず、実際に出席していませんでした。

(4) 原告の待遇

請求対象期間における原告の基本報酬は年額 1140 万円、報酬月額額は 95 万円で、各年度の原告の業績・成果に基づく変動報酬を含めると、平均年収は約 1270 万円でした。この金額は、被告において、上位 15 名 (6.1%) に位置するものでした。

2 管理監督者該当性の判断枠組みについての被告の主張

被告は、行政解釈(昭和 63 年 3 月 14 日基発第 150 号)を引用し、いわゆるスタッフ管理職の管理監督者該当性に

ついて、(a)経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当していること、(b)ライン管理職と同格以上の位置づけとされていること、という2つの基準によって判断すべきであるとの前提に立ち、原告が管理監督者に該当すると主張しました。

3 裁判所の判断

(1) 判断枠組み

裁判所は、多くの裁判例と同様に、①当該労働者が実質的に経営者と一体的な立場にあるといえるだけの重要な職務と責任、権限を付与されているか、②自己の裁量で労働時間を管理することが許容されているか、③給与等に照らし管理監督者としての地位や職責にふさわしい待遇がなされているかという観点から判断すべきとしました。

被告が主張していた(b)については③と同様の要件と解されるとし、(a)については、労基法41条2号の趣旨から、単に経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当しているだけでは足りないと説示しました。

(2) 管理監督者該当性の検討

裁判所は、原告が担当する月報関連業務の具体的な内容に着目し、被告にとって重要な業務であると認めつつも、「原告自身は何らかの判断をするものではなく…企画立案等の業務に当たるとはいえ(ない)」とし、また、部長決裁で足りる業務であることを指摘して「経営上の重要事項に関する業務であるともいえない」と説示しました。さらに、原告が部署の管理者ミーティングに参加していないことや、部下もおらず人事労務管理業務に従事していないことを取り上げ、①については認めら

れないと判断しました。

裁判所は、②及び③については「労働時間について一定の裁量があった」、「待遇面では、一応、管理監督者に相応しいものであった」との認識を示したものの、結論としては、管理監督者に該当しないと判断しました。

4 コメント

管理監督者については裁判では殆んど認められていない(一定以上の規模の企業で認められたのは、日本ファースト証券事件、セントラルスポーツ事件、姪浜タクシー事件くらいです)ので、結論として違和感はありません。スタッフ管理職についての行政解釈で言及されている事項をどのように位置づけるのかが気になっていましたが、判断枠組みとして採用しませんでした。

名ばかり管理職として注目を浴びた日本マクドナルド事件(東京地裁平成20年1月28日判決)により、労基法41条2号の管理監督者とは容易に認められないことが広く知れ渡りました。現行法上、非常に限定された①の「職務、責任、権限」を有していない限り、本件のように、上位6%にあたる高額報酬を得ていても、管理監督者として認められません。しかし、10年以上経った今でも、会社として管理職の肩書をつけていたり、高額報酬を支払っていたりすれば残業代を支払わなくていいと認識している方も少なからずいます。

賃金債権の消滅時効もいずれは5年となりますので、そのときに莫大な残業代リスクが顕在化しないように、残業代の支払対象とする管理職の範囲について、確認、検討することが望まれます。