



Vol.89

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★親会社から指示を受けていた経理課長の管理監督者性

今月のニュースレターは、経理課長からの残業代請求事件において、経理課長が親会社から指示を受けていたことは管理監督者性の判断に関係ないと被告会社が主張したものの、これが採用されなかった裁判例（東京地裁 R3. 7. 14 日判決）をご紹介します。

1 事案

被告は、眼内レンズ及びその他の医療機器又は医薬品の製造、輸入、販売を目的とする合同会社であり、世界各国で眼内レンズ等の製造及び販売をするグループのグループ企業です。グループを統括するのは米国企業です（以下「米国親会社」といいます。）。

原告は、平成 28 年 1 月 1 日被告に入社し、以降経理課長として職務に従事しています。

原告は、管理監督者（労基法 41 条 2 号）に該当するとして時間外労働等の割増賃金を支払われていなかったため、その支払いを求めて本件訴えを提起しました。

2 裁判所の判断

裁判所は、管理監督者性の判断については、従来の裁判例に沿って、①事業主の経営上の決定に参画し、労務管理上の決定権限を有しているか、②自己の労働時間についての裁量を有しているか、③管理監督者にふさわしい賃金等の待遇を受けているかといった視点から判断しました。

その上で原告については、経理課における最上位の役職であるものの、多数の業務について米国親会社の承認を得る必要があり、個別具体的な業務についても米国親会社の指示を受けながら業務を遂行しており、経営に関する重要事項の決定に対する実質的な関与の程度は大きいとはいえないと判断しました。

また、被告社長が各部門長に対し、米国親会社責任者を直属の上司として直接報告し、指示・承認を仰ぐよう指示していることを踏まえ、原告と米国親会社 CFO との間のレポートラインの存在は、原告と CFO が実質的には部下と上司の関係にあり、原告は CFO の指示や承認を受ける立場にあったとしました。

以上のような判断に基づき、原告が被告の経営に関する重要事項の決定に対して大きく関与していたとはいえないなどとし、原告の給与が最終的に基本給月額 97 万 5185 円（年収 1170 万 2220 円）と比較的高額であることを考慮しても、原告は管理監督者に該当しないとしました。

3 親会社の指示についての裁判所の判断

被告は、管理監督者該当性を考える上では、親会社による資本関係に基づく要請や指示による制約は関係がないし、本件において原告と米国親会社との間に雇用関係がない以上、原告が指揮命令を受ける関係にない旨主張しましたが、一般論として、実質的には業務についての裁量権がなく会社外部からの個別具体的な指示に基づき業務を行わなければならない者について、形式的に権限があることをもって管理監督者性を肯定すると、労働者を保護する労基法37条の規定を容易に潜脱することになりかねないなどとし、被告の主張を採用しませんでした。

4 信義則違反の主張について

被告は、①原告は被告が原告を管理監督者として扱うよう誘導し、②原告に対して時間外労働の抑制などの時間管理をする機会を奪わせ、③自分で勝手に労働時間を長くしてから、④長期にわたりその状態を自ら放置して時間外の請求をすることなく、2年半以上過ぎてから請求したことを理由に、本件請求は信義則等に違反する旨主張しましたが、裁判所はこれを採用しませんでした。

5 まとめ

親会社による指示については、形式的には親会社は株主であり、管理者と雇用関係にありませんが、事実上親会社の指示によって業務が行われることはよくあります。そのような場合に管理監督者性を肯定すると、本件判決が言うように労働時間に関する法規制が潜脱される危険がありますので、本件のような判断になるのもやむを得ないと思います。

信義則違反の被告主張については、被告会社がこのように主張したい気持ちは分かります。実際、管理監督者性が否定された事件では、最初から管理監督者に当たらないと分かっていたら、一般社員に比べて給与を高くしなかった、管理職手当を支払わなかった、時間管理をしっかりして残業が増え過ぎないようにした、時間外割増賃金を支払っていた等の声はよく聞かれます。

なお、以前2019年11月号のニュースレターでご紹介した判決（東京地判平成31年2月8日）は、高裁（東京高裁令和元年12月24日判決）でも維持されました。労働者からの未払賃金請求に対し、使用者側が労働者に対し、規則に定める管理職手当は労基法の管理監督者に対し支給されるものであるとして、管理職手当の返還請求を行った事件です。高裁も不当利得返還請求を認めました。

残業代請求そのものを防ぐことはできませんが、場合によっては管理職手当を返還してもらうことが可能となるので、残業代請求がなされた場合の保険として、労基法上の管理監督者に対して管理職手当を支給する旨定めておく意味はあるのではないかと思います。