

# 時効3年時代における管理職 からの残業代請求への対応策

～管理職からの残業代請求に対する反訴として  
管理職手当の返還を求めるための具体的方策を徹底解説～

2022年1月27日（木）13:30～15:00

かきつばた

杜若経営法律事務所 代表弁護士 岡 正俊

# 講師紹介



弁護士 岡 正俊

杜若経営法律事務所パートナー・代表弁護士

経営法曹会議会員

1994年 早稲田大学法学部卒業

2001年 弁護士登録（第一東京弁護士会・54期）

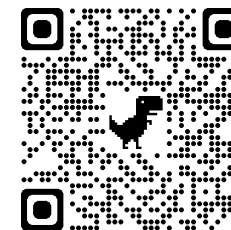
狩野祐光法律事務所（現杜若経営法律事務所）入所

2020年度 第一東京弁護士会副会長

連絡先 TEL:03-6275-0691 FAX:03-6275-0692

E-mail:oka@kanou-law.com

事務所HP <https://www.labor-management.net/>



# 本日本話しする内容

① ポイント解説

② 管理職手当の返還請求が認められた裁判例の解説

③ 返還請求が認められるための管理職手当の解説

# ポイント解説

～本件をよりよく理解するためにまず押さえておくべき ポイント

# まず考えるべきこと

## 管理監督者の判断要素の充足

- ① 事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を認められていること
- ② 自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有していること
- ③ 一般の従業員に比しその地位と権限にふさわしい賃金上の処遇を与えられていること

→ 管理職手当の返還請求は万が一のときのためのリスク回避

# 管理職についてのジレンマ

- 労基法上の管理監督者の判断要素  
= 賃金等についてその**地位にふさわしい待遇**がなされていること  
→ 管理職手当の支給等による好待遇
- 万が一管理職から残業代請求をされた場合  
→ 賃金が高いため**高額の残業代の支払い**を命じられるリスクがある
- 会社側の不満「はじめから管理監督者に当たらないと知っていれば管理職手当を支給することはなかった。」「残業代を支払えというのであれば管理職手当を返して欲しい。」

# 返還請求権の根拠

- 民法703条**不当利得返還請求権**「法律上の原因なく他人の財産又は労務によって利益を受け、そのために他人に損失を及ぼした者（以下この章において「受益者」という。）は、その利益の存する限度において、これを返還する義務を負う。」
  - 「**法律上の原因なく**」といえるかがポイント
    - 「他人の財産」 = 会社の財産
    - 「利益を受け」 = 管理職手当の支払いを受けた
    - 「損失」 = 支給する必要のない管理職手当の支給
    - 「**利益の存する限度**」 = 生活費に使ってしまっても「利益」あり
- 消滅時効期間は民法改正前は**10年**、改正後は**5年**



# 管理職手当の返還が認められない理由

- 前記のとおり返還請求の法的構成として考えられるのは不当利得返還請求（民法703）
- 管理監督者性が否定された場合「法律上の原因なく利益を受けている」に当たるか？
  - 管理職手当は**管理職としての地位・役割等に応じて支給されるもの**であり、労基法上の管理監督者に当たるかどうかは別。
  - よって管理監督者性が否定されたとしても、その支給が「**法律上の原因なく利益を受けている**」ことにはならない
  - 不当利得返還請求の要件を満たさない



# 管理職手当の返還請求が認められた裁判例の解説

～管理職手当の返還請求が認められたポイントとは？

# 社会福祉法人恩賜財団母子愛育会事件

- 原告が未払残業代の支払等を求めて提訴し、被告が反訴として管理職手当の返還を求めた

## 【1 審】東京地裁平成31年2月8日判決（労判1235号48頁）

- 原告の請求一部認容、被告の反訴認容
- 当事者双方が控訴（被告は付加金についてののみ）

## 【2 審】東京高裁令和元年12月24日判決（同40頁）

- 1 審判決後に被告が弁済を行ったため、原告の控訴棄却、請求棄却、付加金取消し

# 事案の概要

被告	第二種社会福祉事業（助産施設の経営等）を行うことを目的とする社会福祉法人
原告	被告と雇用契約を締結した医師。医長。
請求	4392万1753円の未払残業代請求等
反訴請求	管理職手当の返還請求（不当利得返還請求）
争点	管理職手当の解釈等。原告が労基法上の管理監督者に当たらないことは争いなし。
給与規則の規定	「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。」
原告の給与月額	724,470円～759,980円（うち管理職手当45,000円）

# 裁判所の判断（1審）

- 上位である給与規則に、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。
- 被告財団の規定上、管理職手当は、労基法上の管理監督者に該当する者に対して支払われるものと認められる。
- 本件の経緯に加え、一件記録から認められる全事情を考慮しても、被告財団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**。
- 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、被告財団に対して、**不当利得として返還すべき義務を負う**。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**。

## 裁判所の判断（2審）

- ・（医長と同じ区分に設定されている課長等は、被告の組織運営規定上、労基法上の管理監督者に該当しないことは明白であるから、医長である原告が管理職手当の支給対象者に含まれることは明らかであるとの原告主張について）管理職手当支給細則を上位の規定である本件給与規則の趣旨に合致するように解釈すれば、管理職手当支給細則別表に管理職手当の支給対象者として記載された「**医長**」は、**労基法上の管理監督者である「医長」を意味するものと解することができ、このような解釈に何ら不自然な点はなく、1審原告の上記主張は採用することができない。**
- ・本件の経緯に加え、1審原告が、**医師手当を基礎となる賃金に加えた上で割増賃金の支払を受けることのできる地位にあることからすれば、・・・権利濫用に該当するものとは評価できない。**

# 1 審判決主文の内容

1. 本诉被告は、本訴原告に対し、**2463万5843円**及びうち2163万7219円に対する平成31年2月9日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
2. 本诉被告は、本訴原告に対し、1806万9744円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
3. 本訴原告の本訴にかかるその余の請求をいずれも棄却する。
4. 反诉被告は、反訴原告に対し、**157万5000円**及びこれに対する平成29年11月22日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
5. 訴訟費用は、本訴反訴を通じてこれを2分し、その1を本诉被告の負担とし、その余は本訴原告の負担とする。

# 裁判所の判断のまとめ

- ① 規定が類似していることから、解釈により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判断
- ② 不当利得返還請求権に基づく管理職手当の返還を認める
- ③ 権利濫用には当たらない
- ④ 残業代計算の基礎賃金から管理職手当を除外



# 判決の解説

- 医長による非常に高額の残業代請求である

→ 結論の妥当性、公平性を図った

- 規定が類似していることを理由に、解釈により管理職手当の対象者を労基法上の管理監督者とするのは無理があるが、上記の観点よりそのように解釈

- 権利濫用を否定

→ 事案によっては権利濫用に当たる場合もあり得る

# 返還請求が認められるための 管理職手当のポイント

～ 返還請求が認められるためにはどのような点  
に注意すればよいか

# 判決から言えること

- ① 管理職手当が労基法上の管理監督者に対し支給されるものであれば、これに当たらない管理職に支給された管理職手当の返還請求は理論的に可能
- ② 返還請求できる管理職手当（誤って支給された管理職手当）は理論上基礎賃金から除外される
- ③ ただし結論の妥当性、公平性が要求される

# 返還請求が認められる管理職手当のポイント

- ① 規定上管理職手当が労基法上の管理監督者に対し支給されるものであることを明記する
- ② 基本給と管理職手当のバランスに留意する
- ③ 誰が見ても管理監督者に当たらない場合でないこと

# 規定上明記する

## 【規定例】

労基法41条2号の管理監督者に対し、 管理職手当を支給する。

「時間外手当が支給されないことを補うものとして」  
cf.ゲートウェイ事件（東京地判H20.9.30労判977号74頁）  
東和システム事件（東京地判H21.3.9労判981号21頁）

「労働時間等に関する規制を受けないことを補うものとして」

# 真に「管理監督者」に支給するものであること

- ・ 規定に明記するだけでなく、他の趣旨（地位・役割等）が含まれているのではないか、残業代の支払いを免れるためではないか等の疑念を持たれないものであることが重要
- ・ 愛育会事件判決のように「管理監督者」を対象とするものと解釈される場合があるということは逆（規定上「管理監督者に対し支給する」と定めてあっても、そうではないと解釈されること）もあり得るということ
- ・ 「残業代請求をされた場合の備えとして」との説明→×

# バランスに留意する

- 極端な例だと、基本給は最低賃金でそれ以外は管理職手当
    - 管理職手当に**管理監督者に対する支給以外の趣旨**が含まれていると判断されたり、不当利得返還請求が**権利濫用**とされる可能性あり
      - ※ 固定残業代などと同様**行き過ぎに注意**
  - 基本給は管理職になる前より高くする（少なくとも同額）
    - これにより**業務部分を評価**
- それに加えて、管理職になる前の残業代相当の管理職手当支給（=**時間外手当が支給されないことを補うもの**）



# 誰が見ても管理職に当たらない場合でないこと

- 管理監督者に当たらないことが明白な者に対して管理職手当を支給してきたにもかかわらず、残業代請求をされるやその返還を求めるのは**権利濫用**に当たる等
- 民法705条**非債弁済**「債務の弁済として給付をした者は、その時において債務の存在しないことを知っていたときは、その給付したものの返還を請求することができない。」
  - 労基法上の管理監督者に当たらないことを知りながら管理職手当を支給していた場合は、不当利得返還請求ができない可能性あり

# その他

- 就業規則の不利益変更との関係
- 個別合意をとる場合
- 説明の仕方

「管理職手当は、管理監督者に対して、労働時間等の規制が及ばないことを補うものとして支給するものであり、これを規定上明確にした」

- 規定変更後に入社した管理職には適用あり

# 管理職手当の返還が認められやすいケース

- ・ 給与が高額である場合

愛育会事件のように、残業代が高額の場合、**結論の妥当性、公平性**を図るために、返還が認められやすいと考えられる

- ・ 中小企業の場合

ある程度**権限が与えられている**が**結論として管理監督者性が否定**されてしまい、一定の残業代支払いを命じられるが、会社の支払能力もそれほど高くないようなケース

- ※ 大企業の場合

→ 整備された給与制度・人事制度に基づいて給与が支給されており、労基法上の管理監督者に対して支給するという趣旨が認めにくいのではないか（労基法上の管理監督者に対して支給するという制度を入れにくいのではないか）

# まとめ

- 万が一管理職から残業代請求をされた場合の保険程度に考えて「労基法上の管理監督者に対して支給する」といった規定を設けておくのが良いと思われる
- 管理職手当と残業代が見合っていれば（相殺はできないものの）持ち出しはなくなるので、規定を設ける意味はあるのではないかと（認められなくてもマイナスになることはない）
- ※ 現状では賃金支払請求権よりも不当利得返還請求権の方が消滅時効期間が長い

ご清聴ありがとうございました