

〈実例トレーニングシリーズ〉

第1回：未払い残業代請求への実務対応 ～交渉の要、裁判の要～

杜若経営法律事務所主催

講師：瀬戸賀司、井山貴裕、梅本茉莉子

令和4年1月20日（木） 13：00 – 15：30

講師紹介

【杜若経営法律事務所とは？】

労働事件を専門とする事務所。使用者側の立場から労働問題（解雇、残業代請求、労災、ハラスメント等）の法律相談、交渉、訴訟、労働審判、労働組合との団体交渉等を数多く取り扱う。



弁護士 瀬戸 賀司

運送や製造、飲食、IT、介護、医療等様々な業種、弁護士を立てない請求から、労働組合を通じた請求、集団請求等、多種多様な事案にも対応。100件以上の実績。紛争を拡大させず早期に納得できる解決を目指しています。



弁護士 井山 貴裕

運送、飲食店、工務店、不動産管理会社等多岐に渡る業種の労務問題(残業代請求、解雇、組合対応等)を解決してまいりました。その他にも中国人経営社からのご相談も対応しています。



弁護士 梅本 茉里子

飲食店、コンビニエンスストア、警備業等幅広い業種の残業代請求に対応してまいりました。

本日はその経験に基づいて実例を交えながら、わかりやすくお話ししたいと思います。

顧問サービス

①企業向け顧問サービス（月額5万円～）

- ・ 法律相談、各種契約書チェック
- ・ 就業規則類のチェック ・ 賃金制度見直しのご相談
- ・ 問題社員対応のご相談 ……etc

②士業向け顧問サービス（月額2万円～）

- ・ 貴事務所の法律相談
- ・ クライアントの法律相談（初回無料）
- ・ 勉強会の実施 ……etc

➔各種セミナーのレジュメや資料の希望者への配布

➔杜若サロン（月に1回、顧問先限定で配信）

本日の内容

- 1 未払い残業代請求の今
- 2 実例1：運送業（運転手）／任意交渉
- 3 交渉の要
- 4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応
- 5 裁判の要
- 6 さいご

1 未払い残業代請求の今

1 未払い残業代請求の今

- ①時効3年（2020年4月1日以降に発生する賃金債権から）
 - － 2022年4月1日以降に影響 2023年4月1日以降は最大3年
- ②月60時間超の法定割増賃金率の猶予規定の廃止（中小企業）
 - － 2023年4月1日以降は60時間超の場合、50%以上
- ③法アクセスの容易化、権利意識の変化（ハードルの低下）
 - － 弁護士参入増加
 - － 人材の流動化（転職の一般化）
 - － 早期解決（交渉事案の増加、労働審判手続きの浸透）
- ④規程等の不備、運用上の問題点

2 実例1：運送業（運転手）

／任意交渉

<事例1> 運送業（運転手）／任意交渉

退職した従業員（運転手）から急に弁護士を付けて内容証明（資料1）が送られてきた。どう対応をしたらよいか。
内容証明は、以下の資料開示を2週間以内に行えという内容で、金額の記載はない。

【開示要求資料】

- ・雇用契約書（労働条件通知書）
- ・就業規則（入社時及び現行のもの）
- ・賃金規定（入社時及び現行のもの）
- ・時間外労働休日労働に関する協定（いわゆる36協定）についての協定書及び協定届
- ・給与明細ないし賃金台帳
- ・タイムカード
- ・その他貴社が通知人の労働時間を管理、把握するために所持する資料
- ・本件に関し、貴社の主張がある場合には、その根拠とする資料

初回相談での確認事項・説明事項

・時効の確認

→時効の起算点は、給与の支払日（締日ではない）から2年であった。

民法改正により、2020年4月1日以降に発生した賃金請求権は、時効が3年になった

・交渉の期間は6ヶ月であることの説明

→時効の完成猶予が催告から6ヶ月である。

6ヶ月以内に交渉が終了しない場合は、労働者は訴訟提起をせざる得ない。

・開示を要求されている資料の有無・内容の確認

資料開示の考え方

- ・ 全く開示をしないという対応は実務上は、あり得ない。
- ・ 開示の範囲は、争点に必要な範囲に絞る。
 - 36協定は、残業代請求の論点（実労働時間や固定残業代等）には、本筋の議論には影響が少ない事例も多々あり、開示しないことが多い。開示の範囲も請求期間、時効で消滅していない範囲に限定する。
- ・ 2週間という期限をどのように考えるべきか？
 - 労働者側にも弁護士がついている場合は開示準備中であることを伝え、期限は伸ばせる。
 - 本人請求の場合は、期限内に可能な範囲で開示した方がよい。

資料を不開示とした場合のリスク

- ・ 法的にも不開示はリスクがある。
 - 労働者が主張する労働時間に合理性があると、主張通りの労働時間が認定されるリスク（東京地裁平23年10月25日労判1041号62頁）
- ・ 証拠保全の手続を行われるリスクもある。
- ・ 事実上の問題として、裁判官の心証が悪くなる。
 - 裁判官としては、交渉段階で資料が開示されていて当たり前。不開示の状態であると、会社は何か隠しているのではないかと勘ぐられてしまう。



<事例1> 運送業（運転手）／任意交渉

資料開示を行った1か月後、具体的な金額の請求が記載された請求書（資料②）が届いた。

請求金額（元本）：367万9400円

会社としては、①残業代は給与に含まれているし、②拘束時間は長いとしても途中で休憩を挟んでおり、請求にあるような労働時間はデタラメであると考えている。法的にどう整理して、どのような反論をしていけばよいか。

<事例1> 運送業（運転手）／任意交渉

雇用契約書、就業規則上の労働条件は以下のとおり。

日給制：1日1万4000円

（基本給8000円＋残業代6000円）

* 残業代の超過分の清算なし

家族手当：扶養家族1名につき5000円を支給する

* 今回の従業員は扶養家族2名で1万円

通勤手当：従業員に月5000円を支給する

所定労働時間：8時間

休日：4週に4回

給与の締め・支払日：20日締め末日支払い

主な争点

- ・ 残業代の金額を左右するものは大きく2点

①賃金

- ・ 固定残業代
- ・ 基礎単価
 - － 残業代計算の基礎となる賃金
 - － 月平均所定労働時間

②労働時間

- ・ 始業、終業時刻
- ・ 休憩時間

固定残業代について

- ・ 固定残業代とは？
＝割増賃金をあらかじめ一定額以上の金額で支払う制度
- ・ 固定残業代の有効要件
 - ①明確区分性
→ 「通常の労働時間の賃金」と「割増賃金部分」が明確に区分されているか
 - ②対価性
→ 時間外労働の対価としての性質を有しているか
- ・ 要件とは整理されていないが、重要な事実
→ 差額清算の合意と実態、引当時間の多さ

日本ケミカル事件（平成30年7月19日）

雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、①雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の②労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、③労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである。

→上記の考慮要素を意識し、主張と証拠収集を行う

考慮要素	証拠・主張
①	雇用契約書、就業規則（賃金規程）、求人表等
②	給与明細、賃金台帳、陳述書（会社か説明を行った者）
③	タイムカード等の勤怠記録、デジタコ等の労働時間がわかる資料

固定残業代で頻出の論点①（雇用契約書の記載）

- ・雇用契約書（就業規則）に「残業代を含む」とだけ記載されている場合
 - 固定残業代の有効要件の関係では、この記載のみでは弱い。差額精算の実態や算出方法、労働者への説明等も併せて主張をする。
- ・「20時間分の残業代」と書かれている場合はどうか
 - 弁護士で計算して、実際に20時間分か確認する。
対価性を補強する要素であるため、主張をする。

固定残業代で頻出の論点②（差額精算の合意と実態）

- かつては、差額精算合意を要するとした裁判例もあった（東京地判平成24年8月28日判決アクティリンク事件等）
- 定額分を超過した場合に差額を支払う必要があることは労基法上、当然のこと
 - 日本ケミカル事件でも、要件とは考えられていない
- もっとも、差額精算があれば、固定残業代が有効になる可能性が高く、重要性が高い事実である

固定残業代で頻出の論点③（長い引当時間）

- ・ 80時間相当分の固定残業代という内容の契約の場合
→合意そのものが無効と事例、明確区分性を否定した事例、
公序良俗に反し無効とした事例がある。
- ・ 月80時間分相当の時間外労働に対する固定残業代の定めは
公序良俗に反し無効と判断した例（東京高判平成30年10
月4日・イクヌーザ事件）

本件の検討（固定残業代）

- ・ 本件事例の固定残業代分の有効性
 - 差額精算もなく、何時間分の残業代であるか、どの割増賃金に充当されるかも不明という事実を考慮すると、無効となる可能性が高い。
- ・ 反論はするものの、解決時には無効前提での金額で考える必要がある。
- ・ 無効となった場合には、①支払ったはずの固定残業代相当額が残業代の支払いとして無効（未払い）となる、②固定残業代相当額が基礎単価に組み込まれて計算される。
（「ダブルパンチ」と言われる状態）



基礎単価について

- ・ 基礎単価とは？
＝ 労基法所定の計算方法で算定される 1 時間あたりの賃金のこと。
- ・ 月給制の場合は、以下の計算式で算出する。
→ 1 ヶ月の賃金（①と②を除く） ÷ 月平均所定労働時間
＊ ①割増賃金、②除外賃金

除外賃金とは

- ・ 労基法 37条5項により、割増賃金の計算から除外をしてよいとされている賃金。具体的には、以下の賃金
 - ①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、
 - ⑤住宅手当、⑥臨時に支払われる賃金、⑦1ヶ月を超える期間ごと支払われる賃金
- ・ 上記の除外賃金に該当するか否かは、名称ではなく、実質的に判断される。
 - 例えば、扶養人数に関わらず、一律で一定金額を支給する家族手当などは除外賃金にならない。

月平均所定労働時間とは

- ・ 月平均所定労働時間の出し方

= (365日 - 年間休日日数) × 1日の所定労働時間 ÷ 12か月

- ・ 173. 8時間が頻出するのはなぜか？

→ 月平均所定労働時間が算定できない場合に用いることが多い（シフト制など）。

「週40時間 ÷ 1週間7日 × 365日 ÷ 12」

労働時間とは？

- ・ 労働時間とは何か？
＝ 「労働者が使用者の指揮命令下におかれている時間」
- ・ 明示の指揮命令下のみならず、黙示の指揮命令下も含む
→ 労働からの開放が保障されている場合は、非労働時間
例) 休憩時間
- ・ 時間外労働を行っていることに使用者が異議を述べていない場合
や、業務量が所定労働時間内に終了できないほど多い場合は、黙
示の指揮命令があると認定されてしまう。

労働時間の争い方①

- ・ 運送業の場合の労働時間の争い方
→タイムカード等がない場合には、デジタコから認定することがほとんどである。
- ・ 始業前・終業後の業務の時間と労働時間と主張をする可能性がある。
例) 点呼 整備 洗車 日報作成等
- ・ 上記の主張は時間や頻度が盛られていることが多い
→会社の平均的な従業員の対応時間を基により短い時間であることを反論する。

労働時間の争い方②

- ・従業員からは手待ち時間が労働時間に該当するという主張や休憩が取れていなかったと主張されることも多い。
 - デジタコ上、停車している時間のうち、現場で作業していないと推定される時間を日報等で特定し、非労働時間と主張する
- ・推計は、残業代の計算は2年分全部やるのか？
 - 全期間分は行わず、下記の対応をすることも多い。
 - ① 1か月～3か月サンプルで出し、請求期間分で掛ける
 - ② サンプル期間の休憩時間の平均を出し、全期間に張り付け



実務上、弁護士が行う残業代の計算方法

- ・ 実は、弁護士は決まった計算ソフトを使用する

- ① 給与第一

- ② 京都ソフト

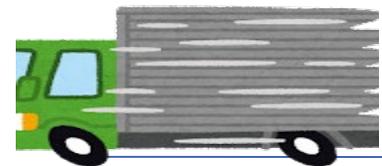
- ・ いずれもEXCELの表計算ソフトで、ルールに従い入力をする、残業代の計算が可能。ただし、変形労働時間制等には未対応

- ・ 相手方弁護士にデータの提供を依頼すると、メールで送信されることも多い。

- データ提供を拒否されたら時間が掛かる理由にもなる

<事例1> 運送業（運転手）／任意交渉 ②労働時間

- 本件での労働時間部分の交渉の戦略
 - デジタコの停車時間を休憩と労働時間に振り分ける。
デジタコ上の発車時刻、停車時刻の前後の労働時間を短い時間で主張する。
- 大きな方針としては、固定残業代部分で譲歩をする分、実労働時間では労働者側が譲歩するように求める交渉をする。



3 交渉の要

3 交渉の要

- ・ 事案を法的に分析し、訴訟までいった場合の最終的なリスク金額を検討

→その他に把握すべき事情

- ・ 退職理由、請求に至る経緯、従前の交渉の有無・内容
- ・ 年齢、家族構成、資産状況
- ・ 転職の状況、可能性
- ・ 相手方弁護士事務所はどこか
- 報酬体系の確認、HP
- ・ 他の従業員に波及するリスク ●波及リスクが高い場合

3 交渉の要

●誰を説得するのか

－相手方労働者（その家族）

－相手方労働者の代理人

➔強弱はあるが、負け筋でもそれなりの量の反論を行う

➔反論書面では、説得材料を与える

➔相手の立場に立って、響くポイントを考える

（－依頼者）－経済合理性だけじゃない場合もある

3 交渉の要

- ・いくつかのパターンを検討

- ①固定残業（有効）＋労働時間（会社不利）

- ②固定残業（無効）＋労働時間（会社有利）

etc……

→訴訟までいった時の金額と相手方の状況等を踏まえて着地点を予想

→早期和解という武器 ●無い袖は振れない

- ・決裂しない交渉の仕方

3 交渉の要

→合意書（次のスライド）の締結

①解決金

②支払期限、方法 ●分割の場合

③守秘義務条項 「正当な理由」 「みだりに」

※誹謗中傷禁止条項

④清算条項（お互いに債権債務が無いことの確認）

「本件に関し」は付けない 包括清算条項に

3 交渉の要

合 意 書

1. 乙は、甲に対し、本件解決金として●●万円の支払い義務があることを認める。
2. 乙は、前項の金員を、●年●月●日限り、甲の指定する銀行口座に振り込む方法により支払う。ただし、振込手数料は乙の負担とする。
【甲の指定する銀行口座】
●銀行 ●支店 普通
口座番号 ●●●●
口座名義 ●●●●
3. 甲と乙は、本件合意の内容及び本件合意に至るまでの経緯について、第三者に口外しないことを相互に約束する。
(●. 甲と乙は、Twitter、Facebook、YouTube、その他SNS等の方法の如何を問わず、名誉や信用を害する言動等、誹謗中傷となる言動をしないことを相互に約束する。)
4. 甲と乙は、甲乙間には、本件合意書に定めるもののほか、何らの債権債務の存在しないことを相互に確認する。

4 実例2：飲食業（管理監督者） ／労働審判、訴訟対応

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

全国展開をしている飲食チェーン。
退職した従業員から未払い残業代請求があった。
その従業員はエリアマネージャーの役職。
会社としては管理監督者であるとして、残業代としては一切支払いをしていなかった。
管理監督者として支払いを拒否したところ、労働審判の申立てがあった旨、裁判所から書面が届いた。どう対応をしたらよいか。

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

労働審判とは？

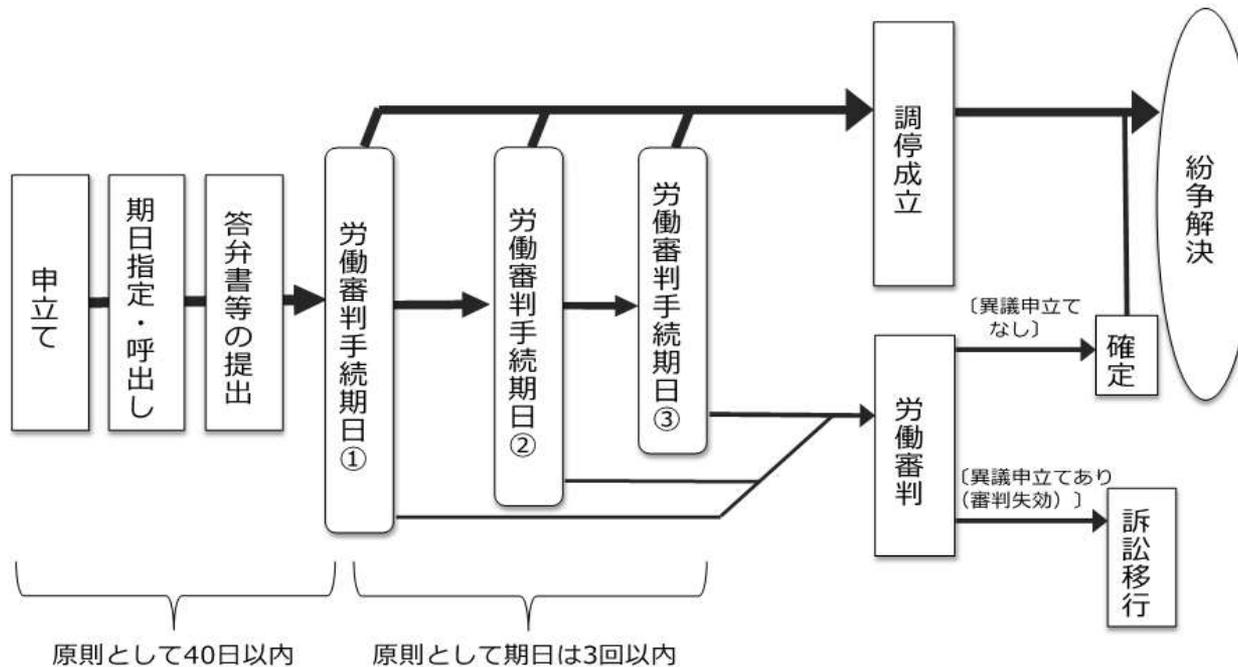
- ・ 労務紛争に関して、通常の訴訟よりも、早期に柔軟な解決を目指す手続。

【特徴】

- ① 裁判官1名、労働審判員（労使各1名）2名の合計3名構成で審理する。
- ② 審判期日は原則として3回以内で終了
3回以内に調停（和解）が成立するか、審判が出される。
- ③ 労働審判委員会は、まず「調停」という話し合いによる解決（和解）を試みる。
話し合いがまとまらない場合には、審理内容を踏まえて審判（判決のようなもの）を出す。
※当事者が審判を受け入れれば終了。
当事者のいずれかが異議を出すと、通常の民事裁判手続きに移行し、労働審判の効力は失われる。
徹底的に争うと地裁→高裁→（最高裁）。

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

労働審判手続の流れ（全体像）



* 他の終局事由→不適法却下，移送，取下げ，労働審判委員会が労働審判手続を行うことが不適當であると判断した場合の終了

出典：裁判所HP https://www.courts.go.jp/saiban/syurui/syurui_minzi/roudousinpan/index.html

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

事件番号 令和●年（労）第●●号

未払賃金等請求事件

申立人 ●●●●

相手方 株式会社●●●●

第1回労働審判手続期日呼出状及び答弁書催告状

令和●年●月●日

相手方 株式会社●●●

代表者代表取締役 ●●●●様

〒100-8920

東京都千代田区霞が関1-1-4

東京地方裁判所民事第●部●係

裁判所書記官 ●●●●

電話●●-●●●●-●●●●

FAX●●-●●●●-●●●●

頭書の事件について、申立人から労働審判手続申立書が提出され、当裁判所に出頭する期日及び場所が下記のとおり定められましたから、同期日に出頭してください。

なお、労働審判手続申立書及び証拠書類の各写しを送付しますから、下記答弁書提出期限までに答弁書及び証拠書類の写しを提出してください。提出方法については、別添「注意書」をお読みください。

また、第1回期日の前にあらかじめ主張及び証拠の提出に必要な準備をしておいてください。

記

期 日 令和●年●月●日（●）午前●時●●分

（所要時間は、3時間程度の予定です。）

出 頭 場 所 東京地方裁判所民事第●部書記官室（●階）

答弁書提出期限 令和●年●月●日（●）

（出頭の際には、この呼出状を上記場所で示してください。）

以上

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

労働審判申立書

令和●年●月●日

東京地方裁判所 民事部 御中

申立人代理人弁護士 ●●●●

〒●●●-●●●●
東京都●●区●●●●-●●●●
申立人 ●●●●

〒●●●-●●●●
東京都●●区●●●●-●●●● ●●●●法律事務所（送達場所）
電話●●-●●●●-●●●●
FAX●●-●●●●-●●●●
申立人代理人弁護士 ●●●●

〒●●●-●●●●
東京都●●区●●●●-●●●●
相手方 株式会社●●●●
上記代表者代表取締役 ●●●●

未払賃金等請求事件
申立の価額 ●●●●●●円
貼用印紙額 ●●●●●●円

申立ての趣旨

- 1 相手方は、申立人に対し、金●●●●●●円及びうち▲▲▲▲円に対する令和●年●月●日から支払い済みまで年14.6%の割合による金員を支払え
- 2 相手方は、申立人に対し、▲▲▲▲円及びこれに対する本審判確定の日の翌日から支払い済みまで年3%の割合による金員を支払え
- 3 申立費用は相手方の負担とする

との労働審判を求めらる。

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

【裁判所から書類が届いてから労働審判期日までの準備】

①呼出状の、**第1回労働審判期日の日時**と「**答弁書**」の**提出期限**をチェック。

※労働審判では、裁判官は代理人ではなく直接当事者に質問を行うため、会社の代表者もしくは権限のある方が労働審判期日に出席することが必要。

②「答弁書」の準備

実際には、労働審判期日は第1回期日もしくは第2回期日で終了することがほとんどであるため、主張、証拠は第1回期日までに提出しきる必要がある。そのため、労働審判では、「答弁書」は非常に重要。

③想定問答の準備

裁判官からの質問を想定し、それに対する回答を整理しておく。

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

【遅延損害金と付加金】

◆ 遅延損害金

退職金・退職手当を除く未払い賃金には、本来の支払日の翌日から年3%（改正民法第404条2項）の割合の遅延損害金が発生。

※令和2年3月31日までに支払日がある賃金については、年6%（商事法定利率）。

※退職日の翌日以降は、年14.6%（賃確法）。

◆ 付加金

労働者の請求により、裁判所が裁量により支払を命じる金銭のこと。

裁判所から付加金の支払いを命じる裁判が下され、その裁判が確定すると、会社は残業代等の未払い賃金に加えて、最大で当該未払い金と同一の額を労働者に支払う義務が発生する。

※使用者に労働基準法第37条違反があっても、既にその支払いを完了し、使用者の義務違反が消滅した後は、裁判所も使用者に対して付加金の支払いを命じることはできない（最二小判昭和51年7月9日、新井工務店事件）。

→事実審の口頭弁論終結時までに遅延損害金も含めて全額支払えば付加金を支払う必要はない。

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

【労働審判当日】

- ・ 審判期日は、法廷ではなく、会議室のような場所で、当事者同席のもと、それぞれから言い分を聞き事案を検討する。
- ・ 裁判官のキャラクターによって進行方法は様々。丁寧な事実を聞く裁判官、いきなり争点に入る裁判官等。
- ・ 和解の話等になった場合は、当事者同席ではなく一方を退席させて話を聞く。



4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

【労働審判から通常訴訟への移行】

・労働審判に対し、2週間以内に異議の申立てがされれば、労働審判は効力を失い、通常訴訟に移行する。

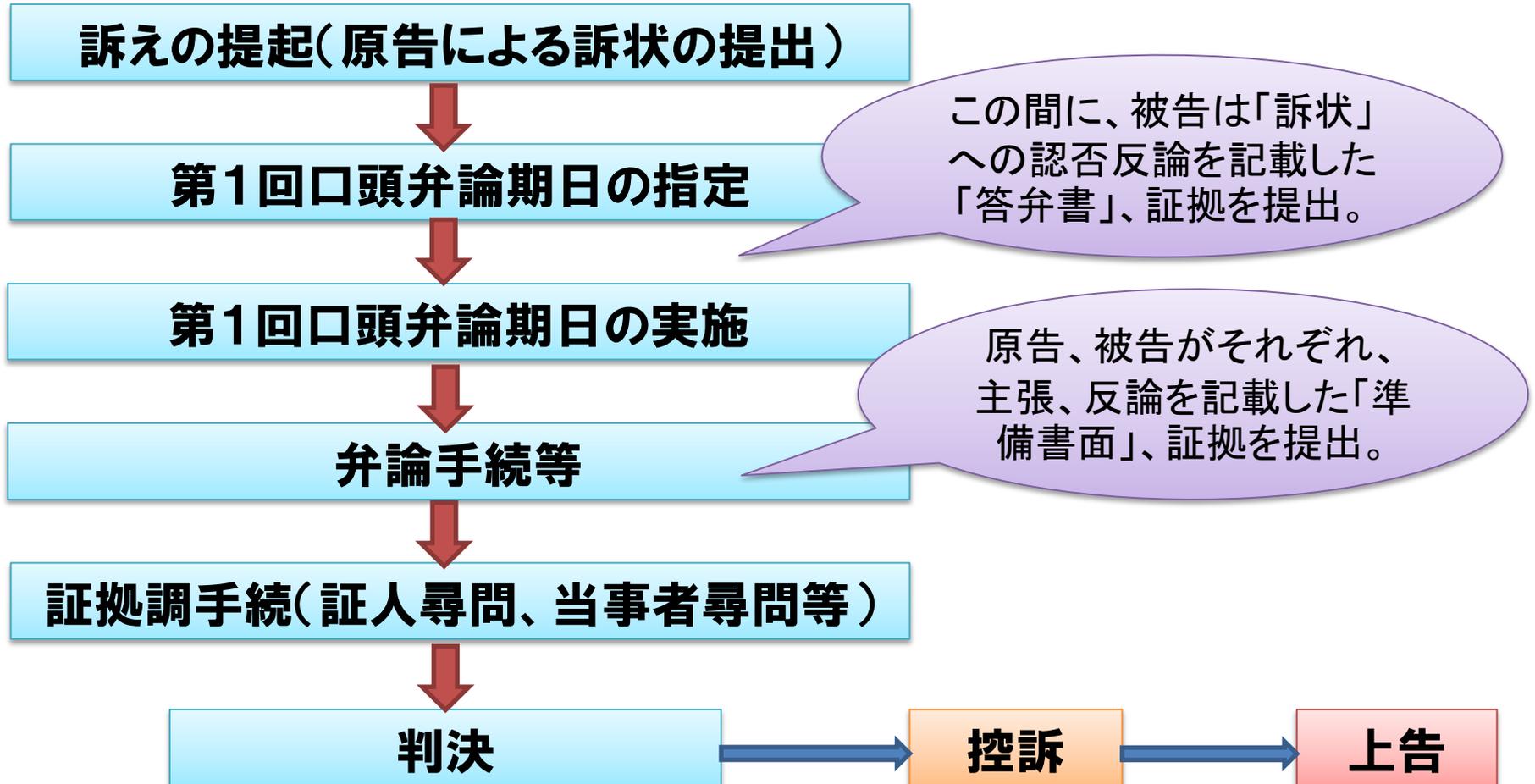
→原告（労働者側）から「訴状に代わる準備書面」という主張書面が裁判所に提出される。

被告（会社側）は、「訴状に代わる準備書面」に対する認否、反論を「答弁書」の形で、改めて提出する。



4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

【通常訴訟の流れ】



4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

- ・ 通常訴訟においても裁判所からは和解を勧められる。

→ タイミングは事案の内容、裁判官のキャラクター等にもよるが、証人尋問に向けた準備を行う前のタイミングで和解を勧められる。

証人尋問前に和解ができなかった場合でも、裁判所は証人尋問終了後、判決前に再度、和解に関する協議を行うことが多い。

- ・ 近年はTeamsを使用したWEB期日が多く用いられている。

→ 訴訟を行っている裁判所がある地域の
弁護士でなくとも容易に訴訟対応できる時代に。



4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

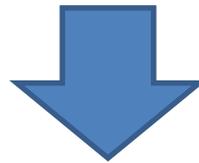
管理監督者に関して会社にヒアリングしたところ以下の事実関係が判明した。

- ・全国100店舗ある内の4店舗を統括するエリアマネージャーの役職
- ・本部の戦略会議（会社の営業戦略を決定する会議）にも参加
- この会議で、店舗の売上報告や改善点等を発表
- ・店舗のアルバイトの採用、時給決定等の権限あり
- 社員（エリアマネージャー以上の管理層となれるのは社員のみ）の採用は本部が決定する。
- ・パートやアルバイトのシフトの穴を埋めるため、週3日程度、他の従業員と同じく会社のマニュアルに基づいて現場での業務を行っていた。
- ・労働時間管理：勤怠管理システムで打刻
- ・残業は多い 月60時間程 休日出勤もあり
- ・年収は550万 管理職手当月5万（雇用契約書には時間外労働の対価として月20時間分込みとなっている）
- ・一つ下の役職のマネージャー（管理監督者ではない）は年収480万
- 残業が多い年は年収がエリアマネージャーの年収よりも多くなる場合がある。

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

【「管理監督者」（労働基準法第41条第2号）とは？】

経営者と一体的立場で、労働時間等の規制の枠を超えて活動することが要請されるような重要な職務と責任、権限を付与され、実際の勤務態様も労働時間等の規制になじまない立場にある一方、他の従業員と比べて賃金やその他の待遇面で当該地位にふさわしい優遇措置が講じられていることや、自身の裁量で労働時間を管理することが許容されていることなどから、労働時間等の規制を及ぼさなくとも保護に欠けないという考えの下、労働時間等の規制を除外するもの。



「管理監督者」の判断においては、以下の3点が重要なポイントとなる。

- ①職務内容、権限および責任との関係
- ②勤務態様および労働時間管理との関係
- ③賃金等の待遇との関係

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

①職務内容、権限および責任との関係

- ・ 経営方針の決定への参画について
→ どのような会議に参加しているか。
参加者の性質、議題の内容、会議での影響力に着目。

例：役員と各部門の責任者のみが出席する会議に出席しており、この会議では、会社の営業戦略の検討、決定がされていた。責任者は会議において意見は出すが、最終的に戦略を決定するのは、実際には役員であった。

- ・ 職務内容がある部門全体の統括的な立場にあるか。
→ その部門の業務に関する決裁権限がどの程度あるか。
- ・ 会社全体の中で上位何%の立場にあるか。
- ・ 労働者のうち管理監督者として扱われている者がどの程度いるか。

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

①職務内容、権限および責任との関係

- ・ 労務管理上の指揮権限

→採用、解雇、人員配置についてどの程度の**責任**と**権限**があるか。

また、**実際の影響力**。

例：採用を決定するのはエリアマネージャーとなっているが、実際には本社から採用を見送った方がよいとの意見が出された場合には採用を見送っていた。

→人事考課にどのように関与しているか。また、**実際の影響力**。

→部下の労働時間管理をどの程度行っているか。

→他の従業員と同様の現場業務にどの程度従事する状況にあるか。

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

②勤務態様および労働時間管理との関係

- 労働時間が所定の始業時刻・終業時刻に拘束されているか。
- 職務遂行上、時間外労働または休日労働が避けられない状況にあるか。
- 自身の労働時間の管理方法はどのように行われているか。

例：タイムカードを打刻することが義務付けられていた。

- 平成31年4月から、
管理監督者も労働時間の状況の把握が義務化。
タイムカードの打刻が義務となっていたというだけでは、
直ちに労働時間に裁量がないとはいえない。

- 遅刻・欠勤等による場合、賃金控除がされているか。



4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

③賃金等の待遇との関係

- 管理職昇格により、どのような手当等がつくか。
- 管理職昇格前と昇格後の給与との差がどの程度あるか。
例：エリアマネージャーに昇格することによって、役職手当が月5万円ついた。

- 社内において、給与または賃金の額がどのような順位にあるか。

- 下位の非管理監督者の賃金額と逆転現象が生じていないか。
例：エリアマネージャーのAさんは、基本給月60万円。
マネージャー（エリアマネージャーの1つ下の役職）のBさんは、基本給月50万円。
Bさんは基本給の他、残業代として多い月は約15万円が支給。

- ※ 「賃金が高い＝管理監督者にあたる」は誤り。
賃金が高くともそれに見合った職務内容、権限がなければ管理監督者には当たらない。

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

【本件における管理監督者の検討】

①職務内容、権限および責任との関係

・会社の営業戦略を決定する戦略会議に出席している。

→重要な会議に出席はしているが、店舗の売上報告や改善点等を発表していただだけでは、経営に関する意思決定に関与していたとは言えない。

・全国100店舗の内、4店舗を担当。

・店舗のアルバイトの採用、時給を決定する権限あり。

但し、社員の採用権限は本部にあった。

→担当する店舗の運営に関する権限の一部はあったと言えても、担当する規模が狭く、会社全体の経営に経営者と一体となって関与していたとまでは言えない。

< 参照 >

日本マクドナルド事件（東京地方裁判所平成20年1月28日判決）

原告には店舗のアルバイトの採用、時給を決定する権限はあったものの、将来、アシスタントマネージャーや店長に昇格していく社員を採用する権限まではなかった旨が認定。

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

【本件における管理監督者の検討】

②勤務態様および労働時間管理との関係

- ・ 勤怠管理システムで打刻することが義務となっていた。

→ 管理監督者に対する労働時間把握義務との関係で、健康管理等の目的で打刻を義務としていたという説明も可能。

直ちに管理監督者性を否定する事情にはあたらない。

・ 基本的には現場での業務は行わないことになっているものの、パートやアルバイトのシフトの穴を埋めるため、週3日程度、他の従業員と同じく会社のマニュアルに基づいて現場での業務を行っていた。

→ 労働時間規制を受ける者と同様の働き方。

勤務態様からすると、経営者と一体の立場とは言い難い。

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

【本件における管理監督者の検討】

③賃金等の待遇との関係

・年収550万円の内、エリアマネージャーに昇格したことにより支給されるようになったのは管理職手当月5万円（年間60万円）。

→エリアマネージャーになったことによる手当の額が少額であり、管理監督者の役職に見合った対価とは言い難い。

・エリアマネージャーは年収550万円。

マネージャー（非管理監督者）は年収480万円。

年収にして70万円の差があるものの、残業が多い年には残業代を支給されているマネージャーの年収の方が高くなる場合もある。

→時間外労働に対する割増賃金を加味すると、エリアマネージャーとマネージャーの間では、賃金について大きな差はない。

役職に見合った対価が支給されているとは言えない。

<管理監督者であると認められた例>

・大阪地方裁判所平成27年12月25日判決

4 実例2：飲食業（管理監督者）／労働審判、訴訟対応

【本件での賃金部分の交渉の戦略】

◆ 賃金規程において、管理職手当に時間外●時間分を含むとの記載がある場合

→仮に管理監督者であると認められない場合は、固定残業代であるとして予備的に主張。

◆ 管理監督者ではないとするのであれば、管理職手当を返してくれと言えないか。

→医師による残業代請求訴訟に対する反訴において、使用者による管理職手当（合計157万5000円）の不当利得返還請求が認められた事例（恩賜財団母子愛育会事件（東京地方裁判所平成31年2月8日判決））

5 裁判の要

5 裁判の要

1 労働審判

- ・基本的に和解前提

→第1回までに提出した証拠の他、当日の事実聴取が非常に重要

→裁判官は和解に誘導するためのネタを探している

→一発勝負・心証大事 想定問答での練習が非常に重要

→和解はお互いに譲歩が前提 裁判官が和解を勧めるストーリーを考える

- ・和解を考えない場合 - 24条終了の上申

参照：労働審判法24条1項

「労働審判委員会は、事案の性質に照らし、労働審判手続を行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認めるときは、労働審判事件を終了させることができる。」

5 裁判の要

2 通常訴訟

- ・ 労働審判から通常訴訟に移行した場合の留意点
 - － 和解を打診されることを念頭に解決策を検討
- ・ 訴訟も結局和解を勧められる なぜか？
 - － 和解はお互いに譲歩の上の合意という立て付け
 - － 裁判官の実情
- ・ 労働審判か通常訴訟かの選択



早期円満解決

5 裁判の要

- ・ 負け筋な場合の戦い方
 - － 早期撤退も視野
 - － 手続きを踏めば踏むほど解決水準が上がる

- ・ 管理監督者で気を付けないといけないこと
 - － 判決までいくと 判例雑誌等に取り上げられる
 - － 全社的に波及するリスク

- ・ 本件の検討
 - － 管理監督者性
 - － 管理職手当（固定残業代込み）、労働時間部分の削減

6 さいご

6 さいご

- ・当該事案のみの対応で終わらせない

①規程上の問題

- －賃金制度の見直し：固定残業代制度、諸手当の規定方法
- －労働時間の規定の見直し
- －管理監督者の範囲の見直し……等

②運用上の問題

- －差額精算の実態
- －労働時間管理の方法
- －残業承認制の採用……等