

第5回 杜若オンラインサロン

管理監督者と勝訴的和解事例 ～管理監督者と認められるためには～

令和3年9月21日(火)

杜若経営法律事務所

弁護士 本田 泰平

東京都千代田区九段北4-1-3

飛栄九段北ビル6階

TEL:03-3288-4981

Mail:honda@kanou-law.com

本日お話させていただく内容

第一部

- I 管理監督者とは？
- II 管理監督者性が認められた裁判例
- III 勝訴的和解事例
- IV 本日のまとめ

第二部

- I 座談会



I 管理監督者とは？

➤ 「管理監督者」に関する労基法上の定め

第41条（労働時間等に関する規定の適用除外）

この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

ニ 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

- 「管理職」と「管理監督者」
- 「管理監督者」と認められた場合
- 「管理監督者」と認められなかった場合



I 管理監督者とは？

「監督若しくは管理の地位にある者」の判断基準

「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体の立場にあるもの」

・経営者との一体性

- ①職務内容が少なくともある部門全体の統括的な立場にあること
- ②下に対する労務管理上の決定権限等につき一定の裁量権を有し、人事考課・機密事項に接していること

・賃金等の待遇

- ③管理職手当などで時間外手当が支給されないことを十分に補っていること

・労働時間の裁量

- ④自己の出退勤を自ら決定する権限があること

II 管理監督者性が認められた裁判例

管理監督者性が争われた裁判例

- ・認められなかった裁判例

日本マクドナルド事件(東京地判平20年1月28日労判953号10頁)

コナミスポーツクラブ事件(東京地判平29年10月6日労経速2335号3頁)

他多数

- ・認められた裁判例(今回ご紹介する裁判例)

セントラルスポーツ事件(京都地判平24年4月17日労判1058号69頁)

ダイワリゾート事件(東京地判平30年5月25日労ジャーナル81号28頁)

他



II 管理監督者性が認められた裁判例①

セントラルスポーツ事件(京都地判平成24年4月17日労判1058号69頁)

事案の概要

1 被告について

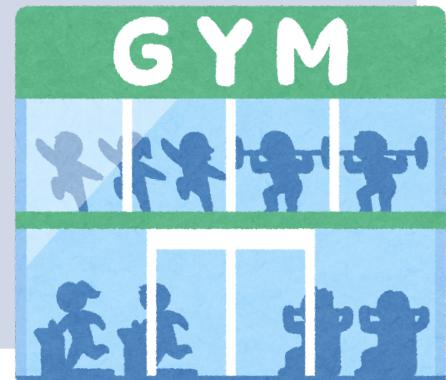
東京を中心に約160店舗のスポーツクラブを運営

2 原告について

- ・「エリアディレクター」として、
計6箇所のスポーツクラブ、約180人の従業員を統括

3 エリアディレクターの職務

- ・各店の運営状況の把握
- ・従業員の労務管理、人事考課、昇格、異動の提案
- ・店舗のサービス改善、指示、イベント等の企画
- ・営業戦略会議への出席(被告の営業戦略への関与)



II 管理監督者性が認められた裁判例①

セントラルスポーツ事件(京都地判平成24年4月17日労判1058号69頁)

①部門全体の統括的な立場にあるか

1 原告の地位

- ・営業本部長・営業部長に次いで、現業部門で上から3番目の地位
- ・全従業員中、上位0.9%に位置付けられている

2 職務内容

- ・各店指導:各店の運営状況を把握し、数値管理と運営指導

3 経営に関する事項

- ・営業戦略会議への出席



Ⅱ 管理監督者性が認められた裁判例①

セントラルスポーツ事件(京都地裁平成24年4月17日労判1058号69頁)

②部下に関する労務管理等の決定につき一定の裁量を有していたか

1 部下に対する労務管理の有無

- ・統括エリアで勤務する従業員の労働時間を管理する権限

2 人事権、人事考課、昇格、異動について

- ・採用権限：新卒採用以外については関与
- ・人事考課：1次～2次考課に関与
- ・昇格異動：提案権限有り

3 その他の権限

- ・担当エリアにおける予算案の作成権限
- ・独自の予算



Ⅱ 管理監督者性が認められた裁判例①

セントラルスポーツ事件(京都地裁平成24年4月17日労判1058号69頁)

③賃金等の待遇について

- ・副店長が月100時間の残業を行うと原告と同等の賃金になる。
- ・上記賃金に加え、業績給も支給されていた



④自己の出退勤について自ら決定しうる権限があつたこと

- ・遅刻・早退・欠勤したとしても、賃金控除が行われていなかつた。
- ・業務時間内に、接骨院に通院していた。



Ⅱ 管理監督者性が認められた裁判例②

ダイワリゾート事件(東京地裁平成30年5月25日労ジャーナル81号28頁)

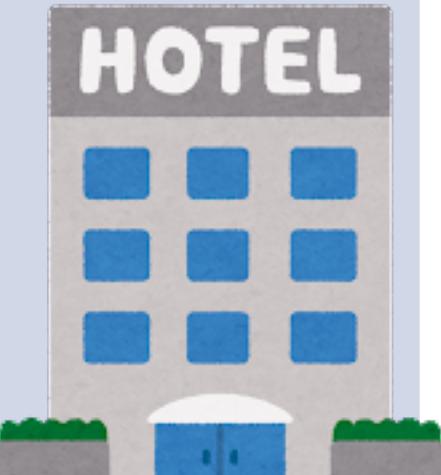
事案の概要

1 当事者について

原告は、ゴルフ場等を運営する被告のレストランで料理長として勤務
当該レストランには25名の従業員があり、
料理長は同部門の最上位者であった。

2 料理長の職務

- ・レストランメニューの考案及び決定
- ・食材の在庫確認及び発注
- ・レストラン部門の人員配置及びシフトの承認



Ⅱ 管理監督者性が認められた裁判例②

ダイワリゾート事件(東京地裁平成30年5月25日労ジャーナル81号28頁)

①部門全体の統括的な立場にあるか

1 原告の地位

- ・総従業員83名中25名が所属するレストラン部門の料理長
- ・同部門に料理長より上位の者はいなかった

2 業務内容

- ・対外的取引に関する稟議書の決済
- ・メニューの考案及び決定
- ・実際に調理をする機会は少なかった

3 経営に関する事項

代表取締役との会議にレストラン部門を代表して出席



Ⅱ 管理監督者性が認められた裁判例②

ダイワリゾート事件(東京地裁平成30年5月25日労ジャーナル81号28頁)

②部下に関する労務管理等の決定につき一定の裁量を有していたか

1 部下に対する労務管理の有無

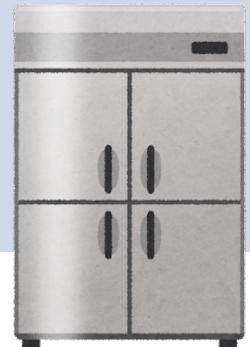
- ・人員配置及びシフト表の作成

2 人事権、人事考課、昇格、異動について

- ・採用権限:レストラン部門の新規採用を担当
- ・人事考課:1次評価者を担当

3 その他の権限

- ・冷蔵庫(数百万円)や食器(合計1千万円程度)の購入



Ⅱ 管理監督者性が認められた裁判例②

ダイワリゾート事件(東京地裁平成30年5月25日労ジャーナル81号28頁)

③賃金等の待遇について

- ・被告の正社員のうち、上から2番目の金額であった。
- ・ホテルのシングルルームが無償で提供されていた。



④自己の出退勤について自ら決定しうる権限があつたこと

- ・遅刻・早退等しても、マイナスの評価を受けることはなかった。
- ・業務時間中、事務所で休んでいたり、温泉に入っていたりしていた。



II 勝訴的和解事例

* 一部事案の概要を改変等しております。

事案の概要

1 被告について

- ・被告は、加工食品の製造を行なっていた。

2 原告について

- ・原告は、被告で人事部の部長として勤務していた。
- ・被告において部長は、社長・取締役に次ぐ地位であった。

3 部長の職務

- ・経営者会議への出席
- ・労働者会議への出席
- ・採用、解雇、昇給・賞与の第1次評価



II 勝訴的和解事例

*一部事案の概要を改変等しております。

①部門全体の統括的な立場にあるか

1 原告の地位

- ・社長、取締役に次いで、上から3番目の地位

2 経営者会議

- ・社長、取締役、他の部長らと開催
- ・社長や取締役もいる中でかなり中心的な役割を担っていた

3 労働者会議への出席

- ・労働者代表と会社代表との意見交換会
- ・会社側代表者として出席していた。



II 勝訴的和解事例

*一部事案の概要を変更しております。

②部下に関する労務管理等の決定につき一定の裁量を有していたか

1 部下に対する労務管理の有無

- ・部下に対し指揮命令を行うことはほとんどなかった。

2 人事権、人事考課、昇格、異動について

- ・採用権限：書類選考から最終選考まで関与
- ・退職勧奨：独自のプロセスを考案し退職勧奨を遂行
- ・人事考課：人事考課会議への出席

3 その他の権限

- ・自身の裁量で使用できる予算を一定程度有していた。
- ・他の従業員の給与振り込み額を変更



II 勝訴的和解事例

*一部事案の概要を変更しております。

③待遇について

一般従業員の中で一番役職の高いものが想定される範囲内での残業を行ったとしても、原告の支給額を超えることはなかった。



④自己の出退勤について自ら決定しうる権限があったこと

- ・遅刻・早退・欠勤したとしても、賃金控除が行われていなかった。
- ・一般従業員は残業申請が必要であったが、原告が当該申請をしたことなかった。



IV 本日のまとめ

裁判例及び勝訴的和解事例で重視されたポイントと今後の対応

・組織内での職位(①部門全体の統括的な立場にあるか)

→裁判例①:全従業員の上位1%

→裁判例②:所属部門での最上位者

→和解事例:経営者会議への出席

・裁量の有無等(②労務管理等の決定権につき裁量を有していたか)

→裁判例①:独自の予算権限があった。

→裁判例②:高額備品の購入

→和解事例:振り込み額の変更



IV 本日のまとめ

裁判例及び勝訴的和解事例で重視されたポイントと今後の対応

- ・賃金等の待遇(③時間外手当が支給されないことを十分に補っていること)
→裁判例①:一般従業員が100時間の残業をした場合と同等
→裁判例②:ホテルの部屋を無償で提供
→和解事例:一般従業員が通常想定しうる時間の残業をしても上回らない
- ・労働時間の裁量(④自己の出退勤を自ら決定する権限があること)
→裁判例①:業務時間中、接骨院に通院していた
→裁判例②:業務時間中、温泉に入っていた
→和解事例:残業の申請をしたことが無い。



IV 本日のまとめ

裁判例及び勝訴的和解事例で重視されたポイントと今後の対応

ご清聴ありがとうございました。

引き続き座談会パートもよろしくお願ひいたします。

