



## Vol.106

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

### 人事権のない管理監督者

#### 1 なくなる管理監督者問題

いまだに管理監督者に関するご相談は多いです。

管理監督者とは「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」（労基法41条2号）をいい、これに該当すれば労働基準法上の時間外割増及び休日割増の支給は不要となります（深夜割増の支払い対象にはなりません）。

そして、管理監督者に該当するかどうかは、名称だけではなく実態で判断されます。そのため、会社が一方的に「君は管理監督者だよ、残業代は支払われないよ」と決めたとしても、実態として管理監督者に該当しなければ、割増賃金の支払い義務を免れることはできません。

そして「管理監督者」に該当するか否かは、「職務内容、権限及び責任並びに勤務態様等に関する実態を総合的に考慮して判断」するものとされ（白石哲編著『労働関係訴訟の実務〔第2版〕』（商事法務・平成30年）153頁 「（2）管理監督者性の定義および判断基準」）、具体的考慮要素について東京地裁は、最近、「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部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、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、④自己の出退勤を自ら決定する権限があること、という判断基準を示しています（ゲートウェイ21事件—東京地判平20・9・30労判977号74頁、東和システム事件—東京地判平21・3・9労判981号21頁・（菅野和夫「労働法第12版」493頁）。

ちなみに「管理監督者」と、日常的に使われている「管理職」では意味が異なる場合があります。必ずしも管理職と呼ばれている人の全員が管理監督者に該当するかどうかは分かりません。会社が社内の役職をどう設定するかの問題と労基法の管理監督者に該当するかどうかは別問題だからです。

#### 2 管理監督者として人事上の最終権限は必須か？

今回ご紹介するH事件（東京地裁令和4年3月23日事件）は、設立当時の社員で、社内でナンバー2であった原告について、人事上の最終権限は代表者にあったものの、全体的な判断で管理監督者該当性を認めた事案です。

中小企業の場合、結局、最終的にはすべて社長が決めている、というパターンもあるところで、自分には人事上の決定権はなかったという主張はよくあります。

### 3 この事案の判断枠組み

#### (1) 前提事実

被告は、平成28年3月28日に設立された、不動産の表示に関する登記について必要な土地又は家屋に関する調査又は測量等を業とする土地家屋調査士法人で、令和2年7月当時、被告の社員は、被告代表者、原告、C及びDの4名であり、代表社員は被告代表者でした。

原告は、土地家屋調査士であり、被告設立時に社員兼従業員として被告に入職し、令和2年7月10日付けで被告を普通解雇されたという事情がありました。

#### (2) 判断枠組み

裁判所は、判断枠組みについて、「労基法41条2号の規定に該当する者が管理監督者として時間外手当支給の対象外とされるのは、その者が、経営者と一体的な立場において、労働時間、休憩及び休日等に関する規制の枠を超えて活動することを要請されてもやむを得ないものといえるような重要な職務と権限を付与され、また、そのゆえに賃金等の待遇及びその勤務態様において、他の一般労働者に比べて優遇措置を講じられている限り、厳格な労働時間等の規制をしなくてもその保護に欠けるところがないという趣旨」であり、管理監督者に該当するかは、「実質的に上記のような法の趣旨が充足されるような立場にあると認められるか否かを、職務権限、勤務態様及び待遇を総合的に考慮して判断すべきもの」としたうえで、次の事実を認定して、管理監督者であると判断しました。

#### ① 職務権限

原告は、被告代表者と並んで、被告設立時からの社員であり、社内で被告代表者に次ぐ地位であった。被告における人事上の最終権限は被告代表者が有していたものの、これは、被告代表者が経営と営業、原告が登記申請等の現場実務の取り仕切りという社員間の役割分担を行っていたことに起因するものである。現場実務の遂行方法の取り決めや現場での従業員の指導は原告に任されており、被告代表者がこれに口を挟むことは基本的になかった。休日に現場を回る際にも、被告代表者の個別の許可を得ることなく社外のNを同行することがあった。名古屋事務所の開設等の重要な経営事項についても、原告に相談の上で決定されていたことがうかがわれる。

#### ② 勤務態様

原告は、勤務時間中に仕事を抜けて歯科医院に通院するなどしていたが、仕事を抜けた分について減給等がされることはなく、これに対する被告代表者からの注意指導もなかった。また、平成31年1月以降は、自らの裁量で休日出勤や代休の日を決めていた。

#### ③ 待遇

原告は、当初は月額50万円、平成30年1月以降は月額60万円の報酬を得ており、これは、同じ土地家屋調査士の資格者で社員でもあるC及びDよりも月額10万円以上高く、他の被告従業員（土地家屋調査士以外の関連資格を有する者を含む。）の基本給（約20万円ないし30万円程度）や原告の前職での報酬水準（年収450万円程度）よりも大幅に高い。

この事案もそうですが、管理監督者に該当するかどうかは、法の趣旨が充足されるような立場にあるかどうかを職務権限、勤務態様、待遇を総合的に考慮して判断します。

したがって、最終的に社長が決められている部分があるとしても、役割分担がなされ（現場実務の取り仕切りを任されていた）、経営の重要なことを相談して決めていたというような実態があり、勤務態様や待遇などを合わせて総合的に判断すれば、管理監督者と認定される可能性はあります。

ただこの事案は設立当初から法人の社員でナンバー2という立ち位置だったということもあったと思います。

以上