



Vol.182

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★中小企業において部長職にあった者が管理監督者に該当するとした事例

1 中小企業において管理監督者は都市伝説か？

以前私の著作「社長は労働法をこう使え」という本で中小企業において管理監督者がいるなどということは都市伝説であるという趣旨の内容を書きました。その位、労基法上の管理監督者は滅多なことでは認められない概念であるということなのですが、今回は裁判所が、いわゆる中小企業（従業員数約 30 名）において営業部長職にいた者が管理監督者に該当すると判断した珍しい事例（大阪地裁令和4年8月29日判決）をご紹介します。

2 事例・判断

裁判所は以下の通り管理監督者の判断基準を示した上で総合考慮の上、原告が管理監督者に該当すると判断しました。

「管理監督者に当たるというためには、その役職の名称のみから判断するのではなく、実態に即して判断する必要があり、職務内容、権限及び責任の重要性、労働時間に関する裁量、待遇等の観点から総合的に検討することが必要である。」

(1) 職務内容、権限及び責任の重要性について

- ① 原告より上位に配置されているのが代表と専務（非常勤）のみであり、本社の営業部長（原告以外に部長は不在）であるとともに、営業所の監督も行っていた
- ② 主要部門の売上目標を立てていた
- ③ 代表者、専務のみと重役会議（海外視察を兼ねて韓国において実施。実態はバカンスも兼ねていた）を行っていた
- ④ 部門長会議の司会をしていた
- ⑤ 取引先に配布する市場動向レポートの最終確認をしていた
- ⑥ 商品の値段決定等に関する権限を有していた（会社の営業の根幹にかかわる最大の取引先との価格交渉も行っていた）
- ⑦ 取引先とのゴルフコンペを主催したり、業界団体の会合や飲食には代表者の代わりに出席していた
- ⑧ 退職届の受領（「原告が人事に関して一定の権限を有していたことがうかがわれ」る）や採用面接の実施をしていたこと

⑨ 稟議書等の各種書類について決裁権限を有していたこと、従業員から交通事故や出社に関する報告を受けていたこと

⑩ 従業員の賞与額の決定をしていたこと

(2) 労働時間裁量について

⑪ 退勤時は打刻しておらず、終業時間より早く帰宅したり平日もゴルフに参加したりしていたこと

(3) 待遇について

⑫ 取締役よりも月額としては若干高額の給与であったこと（年収600万円から670万円）

3 実務上の留意点

(1) 重要なのは権限

管理監督者の判断要素において最も重要なのは権限です。以下は、東京地方裁判所労働部に所属していた裁判官の発言です。

「基本的に一番重視すべきは『権限』であろうと理解しております。」（「割増賃金事件の審理に関する弁護士会と裁判所との協議会」判タ1367号43頁〔西村康一郎発言〕（2012年））

「管理監督者の判断基準の優先度合としては、まずは権限や業務内容に重点をおいて考察し、その上で、労働時間が当該労働者の自由裁量に任されている場合には経営者と一体的立場にあることが裏付けられていると考えるのが相当である。」「権限・責任や労働時間の自由裁量性といったものに比して給与・手当面の待遇は、管理監督者性の判断において補完的なものとされている。」（福島政幸「管理監督者をめぐる裁判例と実務」判タ1351号48頁、49頁（2011年））

(2) 年収・労働時間の裁量はそれほど重要ではない

一方、年収や労働時間の裁量はそれほど重要ではありません。よく「弊社の元課長は年収も1000万円を超え、出退勤も自由であったので管理監督者ではないか」などと質問をいただきますが、まずは権限が経営者と一体と言えるほどのものが与えられていたかが重要となります。

上記裁判例では、元営業部長は、売り上げ目標を立てる権限、商品の値段決定権限、従業員の賞与の金額の決定権限を有していました。ここまで権限が与えられている事例は中小企業では稀ですが、逆にここまで権限を委ねていれば管理監督者に該当すると言えます。

(3) 元管理職の未払い残業代請求の背景には別の揉め事あり

上記裁判例のような元管理職の未払い残業代請求には背景があり、別の揉め事が発生している場合がほとんどです（独立騒動、不正の疑い、経営陣との方針対立等）。管理職との揉め事が起きた場合は、未払い残業代請求が控えていると思っていても良いかと思えます。なかなか予防することは難しいですが、できれば退職してもらった場合は円満に退職の方が望ましいのは間違いありません。

以上