

第26回 杜若オンラインサロン

実際どうなの？管理監督者

～やってよかった管理職・やってもダメだった名ばかり管理職～

令和5年6月30日(金)

杜若経営法律事務所

弁護士 岸田 鑑彦

弁護士 本田 泰平

東京都千代田区神田小川町3-20 第2龍名館ビル8階



本日お話をさせていただく内容

第1部 講義パート

第1章 管理監督者性と残業代請求の危険性

- ・管理監督者からの残業代請求の高額化と二重苦

第2章 管理監督者性の判断要素

- ・職務内容 ・労務管理の裁量 ・待遇

第3章 やってよかった管理職・やってもダメだった名ばかり管理職

- ・判断要素ごとに

「やってよかった例」と「やってもダメだった例」をご紹介します

第2部 座談会

岸田弁護士も交えて

「やってよかった例」と「やってもダメだった例」

についてお話しします。



第1章 管理監督者性と残業代請求の危険性



第1章 管理監督者性と残業代請求の危険性



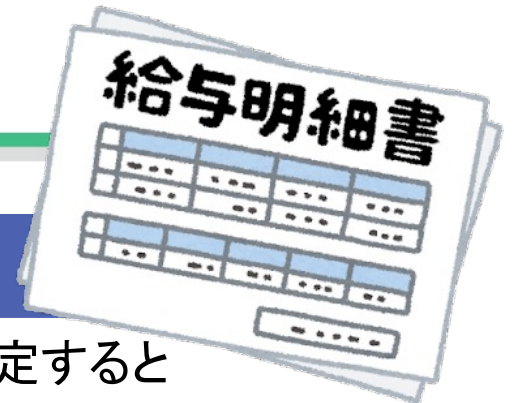
管理監督者からの残業代請求は高額化しやすい？

- 労基法上の管理監督者と認められる**ハードルが非常に高い**
→第2章 管理監督者性の判断要素 参照
- 管理監督者(として扱っていた従業員)の**給料が高く設定**されている
- 管理監督者だと思っていたため割増賃金を一切支払っていない

管理監督者と思っていた従業員からの残業代請求の二重苦？

- 既払いの**役職手当の扱い**はどうなるのか？
- 想定していない高額の基本単価？
→**役職手当として支給する場合と固定残業手当として支給する場合？**
～次頁参照～
- 残業代請求への対抗手段？
→**役職手当の返還請求**～社会福祉法人恩賜財団母子愛育会事件～
～次々頁参照～

第1章 管理監督者性と残業代請求の危険性



高額に残業代請求

- 仮に月平均60時間の法定時間外労働があった場合を仮定すると
- 基本給50万円+役職手当10万円の場合
基礎単価 $= (50\text{万円} + 10\text{万円}) \div 168 \approx 3600$
1月の未払い割増賃金 $= 3600 \times 1.25 \times 60 = 27\text{万}0000\text{円}$
請求期間 36 ヶ月 $= 27\text{万}0000\text{円} \times 36 = 972\text{万}0000\text{円}$
- 基本給50万円+定額残業手当10万円(30時間相当)の場合
基礎単価 $= 50\text{万円} \div 168 \approx 3000$
1月の未払い割増賃金 $= (3000 \times 1.25 \times 80) - 10\text{万円} = 12\text{万}5000\text{円}$
請求期間 36 ヶ月 $= 12\text{万}5000\text{円} \times 36 = 450\text{万}0000\text{円}$
- 単純計算でも、500万円以上異なってくる。

※相当単純化して計算しています。参考程度にご高覧ください。

第1章 管理監督者性と残業代請求の危険性



社会福祉法人恩賜財団母子愛育会事件

- ・ 被告において勤務する原告が法定時間外労働を行ったと主張して被告に対し未払割増賃金等の支払いを求めた本訴に対し、被告が原告に対し管理職手当相当額の不当利得の返還を求める反訴を提起した事案
- ・ 役職手当の支給対象者が労基法上の管理監督者であること及び原告が管理監督者と認められないことを前提とすると、原告には管理職手当の受給権限がないから過去に支払われた管理職手当を不当利得として返還すべき義務を負う旨判断するとともに管理職手当は割増賃金の基礎となる賃金に該当しない旨判断した
- ・ ただし、この裁判例は、事例的な判断とも言われているため、安易に「もし管理監督者性が否定されたらこの裁判例を使って反則提起すればいい」と考えるのは危険

本日お話をさせていただく内容

第2章 管理監督者性の判断要素



第2章 管理監督者性の判断要素

労働基準法41条の定め

第四十一条(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。

- 一 別表第一第六号(林業を除く。)又は第七号に掲げる事業に従事する者
- 二 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**
- 三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの



第2章 管理監督者性の判断要素

管理監督者性の判断要素

「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

・職務内容、権限

- 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**

・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**

・労務管理の裁量

- ④自己の**出退勤を自ら決定する権限**があること



本日お話をさせていただく内容

第3章

やってよかった管理職

やってもダメだった名ばかり管理職



第3章 やってよかった管理職・やってもダメだった名ばかり管理職

① 職務内容・権限の観点

I. 会社内での序列

- ◎会社のNo.2・全従業員の上位1~10%・主要部門の最上位者
- △(管理監督者として扱われていない)同列の役職者がいる
- ×マネージャー以上は全員管理監督者としていた例
- ★社長とともに会社を設立

II. ★職務権限表の作成

III. ★管理権限の有無

- 部下に対する指揮命令権の程度など

IV. ◎経営戦略の作成

- 会社の経営上の数字(売上目標など)の管理

V. △現場の業務に出ていた

- △実際に「手を動かしていた」
- 現場での外部窓口になっていた＋現場で独自の判断が可能



第3章 やってよかった管理職・やってもダメだった名ばかり管理職

① 職務内容・権限の観点

I.採用権限

- △書類審査のみ担当
- 面接を担当し意見を述べていた
- ◎**採否の決定**まで行っていた

II.解雇の権限

- リストラ計画の作成
- ★**退職勧奨の主導**

III.人事考課権

- △1次評価や2次評価のみ担当
- 最終的な人事考課の決定権限を有する
- ★**昇級額や賞与額の決定権限**まで有する

IV.人員配置計画の作成・労務の管理

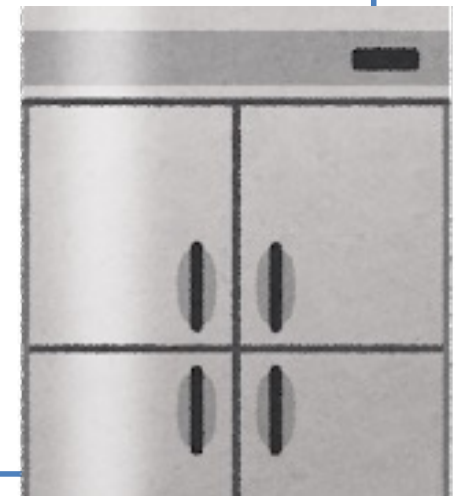
- 新人の育成計画の作成



第3章 やってよかった管理職・やってもダメだった名ばかり管理職

① 職務内容・権限の観点

- I. 部下がどれほどいるか？
→★部下がいなくても認められた例
- II. 対外的な代表権限
→○稟議書の決済権限
→◎独自の契約締結権限・交渉権限
→★**独自に会社の重要設備の売却を進めていた**例
- III. 従業員との意見交換会に**会社の代表として出席**
→★社内的にも経営者として振る舞っていた例
- IV. (金銭的な)決済権限の範囲・独自の予算
→×一切金銭的な権限なし
→△会社の備品購入には上位者の決済が必要
→★**高額な設備投資**(1千万円以上支出していた例あり)
→★交際費を**自由に支出**していた



第3章 やってよかった管理職・やってもダメだった名ばかり管理職

② 自己の労務管理の観点

I. タイムカードの打刻

- △労働時間が厳密に管理されていた
- ×シフトが他の者により指定されていた

II. 就業時間の自由度

- ◎ゴルフ接待・病院・銭湯に行くなどしていた
- ★会社とは別の業務をしていた例
- 自由に休日を決めていた

III. 遅刻・欠勤・早退の取り扱い

- ★賃金控除が行われない・許可連絡不要 ○人事考課上影響なし
- ×遅刻をすると叱責を受けていた

IV. 残業の方法

- ◎自由に休日出勤をしていた
- ×残業の許可が必要だった △残業の申請をしていた
- ★部下の残業許可の決済を行っていた



第3章 やってよかった管理職・やってもダメだった名ばかり管理職

③ 待遇の観点

I. 非管理監督者と比較

→★非管理監督者が100時間の残業をしても**逆転現象が起きない**
→○ // 通常想定しうる残業をしても //

II. 一般従業員の想定年収との比較

→同上

III. 賃金センサスとの比較

→△**平均年収を下回る場合**でも管理監督者性を認めた例



4. 本日のまとめ

ご清聴ありがとうございました
座談会パートもよろしくお願いいたします。
皆様方からのご意見やご質問をお待ちしております。

座談会終了後、アンケートをご用意しております。
アンケートへのご協力もお願いいたします。

本日本話させていただく内容

第5章 座談会