

【テーマ】店長の残業代支払（名ばかり管理職）

＜事件の概要＞ Aは、全国に展開する直営店等でハンバーガー等を販売する会社であるが、店長の職位にある従業員は労働基準法41条2号所定の管理監督者に当たるとして、時間外割増賃金及び休日割増賃金を支払っていなかった。これに対して、Aの直営店の店長を務めているBが、Aの店長職は同法上の管理監督者に当たらないとして、時間外割増賃金及び休日割増賃金の支払を求めて訴えを提起した。

＜裁判所の判断＞ Aにおける店長は、職務の内容、権限及び責任並びに待遇の観点からして、管理監督者に当たるとは認められないため、AはBに割増賃金を支払うべきである。（日本マクドナルド事件・東京地判平成20.1.28）。

【解説】

- 労働基準法では、監督又は管理の地位にある者（管理監督者）に同法の労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用しないとされています（41条2号）。その理由として、管理監督者は、雇用主と一体となり権限を行使する関係上、自らの労働時間を中心とした労働条件の決定等に相当程度の裁量権が認められ、その地位に見合った待遇を受けることが挙げられます（育英舎事件・札幌地判平成14.4.18）。
- 行政解釈においても、同法による適用除外が認められる管理監督者か否かは、一般的には、労務管理について経営者と一体的な立場にある者であり、具体的には、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ざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限られます。これらに該当するかどうかは、職位の名称にとらわれず、職務内容、責任及び権限、勤務態様、賃金等の待遇を踏まえ実態に即して判断することとされています（昭和63.3.14基発第150号）。
- 本事件においては、「Aの店長は、店舗運営において重要な職責を負っているものの、職務は、Aの営業方針等に基づき店舗従業員の労務管理や店舗運営を行うにとどまることから、企業経営上の必要から、経営者との一体的な立場において、労働基準法の労働時間等の枠を超えて事業活動をするを要請されてもやむを得ない重要な職務と権限が付与されているとは認められない。また、長時間の時間外労働を余儀なくされていた勤務実態からすると労働時間の自由裁量性はなく、労働基準法の労働時間等の規制になじまないような内容、性質であるとはいえない。さらに、その賃金も、管理監督者に対する待遇としては不十分である」と判断されました。
- 一方、管理監督者性を肯定した事例としては、看護師の採否の決定、労務管理等について経営者と一体的な立場にあり、労働時間に自由裁量が認められ、時間外手当が支給されない代わりに役職に相応する責任手当や特別調整手当が支給されていた人事第二課長（徳洲会事件・大阪地判昭和62.3.31）、部全体の指揮監督や課従業員の労務管理を行い、他の従業員よりも高額な給与を得ていた製造部長（ハヤシ事件・福岡高判平成21.1.30）などがあります。

【ポイント】

- 労働基準法41条2号による適用除外が認められる管理監督者とは、一般的には、労務管理について経営者と一体的な立場にある者であり、具体的には、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ざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限られる。
- これらに該当するかどうかは、職位の名称にとらわれず、職務内容、責任及び権限、勤務態様、賃金等の待遇を踏まえ実態に即して判断される。