2024.02.28

第８回セミナー

管理監督者性の判断要素及び実務上の留意点

法律事務所ASCOPE
弁護士　出口　智之

【本日のセミナーの目次】

1　「管理監督者性」の概要
2　「管理監督者性」の判断要素
3　裁判例の紹介
4　立証の方法
5　まとめ

【本日のセミナーの目次】

1　「管理監督者性」の概要
2　「管理監督者性」の判断要素
3　裁判例の紹介
4　立証の方法
5　まとめ

管理監督者性の根拠

労働基準法第４１条

【柱書き】
この章、第６章及び第６章の２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。

【第２号】
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

管理監督者性が問題となる主なケース

【会社側の認識】
当該労働者は管理監督者であるから、会社が残業代を支払う必要はない。

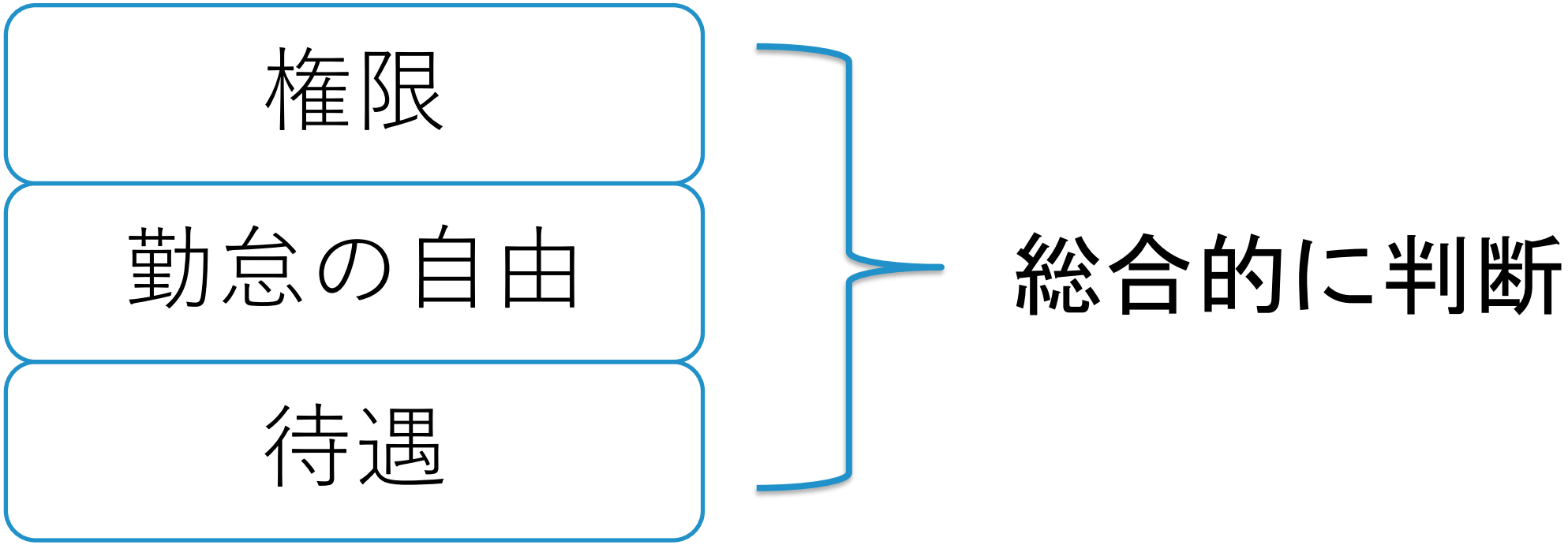
裁判実務とのギャップ

【本日のセミナーの目次】

1　「管理監督者性」の概要
2　「管理監督者性」の判断要素
3　裁判例の紹介
4　立証の方法
5　まとめ

判断基準の概要

・労務管理について経営者と一体的な立場にある者
・名称にとらわれず、実態に即して判断



「権限」について

経営者と一体的な立場で仕事をするために、経営者から管理監督、指揮命令にかかる一定の権限を委ねられているかどうか

- 社内での地位
- 経営に参加しているかどうか
- 実質的な責任や業務内容等
  →出勤簿への承認印の押印
  →採用・退職についての権限

「勤怠の自由」について

勤務形態として、出社・退社や勤務時間について厳格な制限を受けていないかどうか

- 労働時間と賃金の切断
- 労働時間管理になじまない勤務形態
- タイムカードの有無は決定的でない

（その他事情）＊平日にゴルフコンペに参加
＊仕事を抜けて歯医者を受診

「待遇」について

地位・給与その他の待遇において一般社員と比較して
相応の待遇がなされているかどうか

- 具体的な金額について
- 他の従業員等との比較
- 前職の給与との比較

予防法務の観点からの給与の定め方
及び就業規則等の定め方

【本日のセミナーの目次】

1　「管理監督者性」の概要
2　「管理監督者性」の判断要素
3　裁判例の紹介
4　立証の方法
5　まとめ

肯定した裁判例①

東京地裁　R4.3.23

【事案及び判決の概要】
（当事者）
・XはY（土地家屋調査法人）の従業員。
（権限）
・XはYの立ち上げメンバーでNo.2。Y代表が経営を、Xが実務を担当。
・登記申請等の現場実務の取り仕切りを一任されており、
Y代表も口を挟まなかった。
・Yの名古屋事務所の重要な経営事項についての相談も受けていた。
（勤怠の自由）
・出退勤の裁量があり、仕事を途中で抜けても減給等はなかった。
・休日も自分で決めていた。
（待遇）
・給与は、他のY従業員の倍近くで、Xの前職の給与より高かった。

肯定した裁判例②（一部肯定）

東京地裁　H24.8.30（VESTA事件）

【Ｘ１について→否定】
（権限）
・Ｘ１は支店長。
・Ｘ１役員の指示で採用したり退職勧奨をした。
（勤怠の自由）
・出退勤の裁量はなし。
（待遇）
・賃金は他の従業員よりも１５万円ほど高い。

肯定した裁判例②（一部肯定）

東京地裁　H24.8.30（VESTA事件）の続き

【X２について→肯定】
（権限）
・X２は、取締役で、その後本社の営業部長。
・取締役、営業部長を通じて営業全般を統括する権限。
・Y社の経営方針はX２ともう２人の取締役の合議で決定。
（勤怠の自由）
・厳格に労働時間を管理されていたわけではない。
⇔ただし、Y社自体が労務管理きちんとしていた会社ではない。
（待遇）
・給与は、従業員平均の倍ほどで、代取に次ぐ水準。

否定した裁判例①

東京地裁　H20.1.28（日本マクドナルド事件）

【事案の概要】
・Xは店舗の店長。
・アルバイトのシフトの決定、賃金の決定、解雇の決定ができた。
・全社的な重要事項、重要施策の決定プロセスに関与していない。
・正社員の選考には関わっていない。

【判決及び解説】
・「店長」との肩書にも関わらず管理監督者性を否定。
・部下との給与の比較で待遇が相応でない旨を判示。
・後の裁判例に影響を与える。

否定した裁判例②

名古屋高等裁判所金沢支部　R5.2.22

（権限）
・XはY社のケアマネージャー。
・他のケアマネージャーの出勤簿に承認印を押していた。
・休暇等の申請書に「事業所管理者」として印を押した。
⇔押印は確認以上の意味を持たない
⇔Xは他のケアマネージャーがどこに行くかという指示を出していない。

（勤怠の自由）
・業務時間を自己申告としている
⇔自己申告としたのは、残業代をXに支払わないためにXを管理監督者にしたからである。

（待遇）
・ケアマネージャー就任前後で３０万円から３４万円に増額（原審）

【本日のセミナーの目次】

1　「管理監督者性」の概要
2　「管理監督者性」の判断要素
3　裁判例の紹介
4　立証の方法
5　まとめ

権限の立証

- 経営会議の議事録
  →経営に参加しているかどうかを裏付ける
- 組織図
  →指揮監督権の有無を裏付ける
- 雇用契約書
  →職務内容や職責を裏付ける
- 就業規則
- 陳述書等

勤怠の自由があったことの立証

- 雇用契約書
- 就業規則
- タイムカードの有無
- 出勤簿
- シフト表
- 給与明細書
- 陳述書等

待遇の立証

- 雇用契約書
- 賃金規程
- 給与明細
- 賃金台帳等

証拠収集の方法

使用者側が有していることが多い
→会社においては、作成・保管の必要

文書提出命令の対象になりうる

裁判所の心証を考えると、あらかじめ開示するという選択も

【本日のセミナーの目次】

1　「管理監督者性」の概要
2　「管理監督者性」の判断要素
3　裁判例の紹介
4　立証の方法
5　まとめ

まとめ

1　「管理監督者性」の正確な把握

2　「管理監督者性」が認められるハードルの高さ

3　波及効果に対する留意

ご清聴ありがとうございました。