

## 管理監督者該当性について判断した裁判例（平成27年～令和4年）

裁判年月日	業種	地位・職種	待遇	権限と責任	出退勤の裁量等	備考
大阪地裁平成 27 年 12 月 25 日判決	飲食店の経営等を業とする株式会社	取締役兼管理本部長 ※代表取締役に次ぐ地位（従業員の中では最上位）	<b>H23.5-</b> ・基本給 37 万円 ・号俸加算 7 万 5000 円 ・役職手当 23 万円 ・通勤手当 <b>H23.10-</b> ・基本給 37 万円 ・号俸加算 11 万 5000 円 ・役職手当 23 万円 ・通勤手当 <b>H24.4-</b> ・基本給 50 万円 ・号俸加算 6 万円 ・役職手当 26 万円 ・通勤手当	・従業員から提出されたタイムシートに就業先責任者として押印していた。 ・副部長・部長職の一次評価者及び二次評価者の一方又は双方、課長職の二次評価者、無役職の一次評価者及び二次評価者の一方又は双方、GL の二次評価者として従業員の個人評価をしていた。 ・事業部長に係る賞与の査定をしていた。 ・課長未満については人事の提案	・欠勤控除されていない ・従業員はタイムシートの提出が義務付けられていたが、原告に係るタイムシートの承認者も原告自身であった（原告は自己の労働時間についても管理する立場であったといえる。） ・タイムシート・・・に記載された出勤時間あるいは退勤時間は、・・・メールに記載された出勤時間あるいは退勤時間と全く整	・役職手当に関しては給与規程上、「役職手当は、社員の役職に応じて別に定める額を支払う。役職手当には、深夜勤務時間のみなし相当分としてそれぞれ別に定める額を含むものとする。」と規定されている。 ・原告は、会社はグループ内の一子会社に過ぎず、経営に関わる指示は全て親会社からなされていたことを管理監督者性を否定する事情として主

			<p>※訴訟においては、他の従業員の給与が別紙として提出され比較検討されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・かかる賃金それ自体が高額と評価すべきものである。</li> <li>・他の従業員との比較をみると、原告の賃金額は従業員に対する支給額の中で最も高額であり、会社が一般従業員と扱っている者の平均支給額より約 42 万円（倍率にすると 2.4 倍）多額の支給を受けていた。</li> </ul>	<p>が可能であり、採用面接にも関与していた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・重要な契約の締結(予算内:500 万円以上 1000 万円未満、予算外 500 万円未満)、新規採用計画、重要な役職者（部長以上）の選解任、店舗の開設・閉鎖、中長期計画案、経営戦略案、予算案等の権限を有する経営会議に参加していた（同会議の参加者は、代表取締役、原告、親会社役員 3 名ないし 5 名のみ）。</li> <li>・親会社の経営会</li> </ul>	<p>合しない（タイムシートの提出が義務付けられていたとしても、タイムシートをもって原告の労働時間が管理されていたと評価することはできない。）</p>	<p>張したものの、裁判所は、「親会社がグループ全体の方針を決めており、会社が自由に経営方針・戦略を決めることができなかつたとしても、グループ会社であり、グループ全体で目指す方向を決定する必要があり、それは親会社が決めるのが当然のことである。」「親会社と子会社との間で、決済権限をどのように割り振るのかについてもグループ全体で決めることである。」と判</p>
--	--	--	---	--	---	---

			<p>・会社が責任者と扱っている者の平均支給額より約 19 万円多額の支給を受けていた。</p>	<p>議にも参加していた（同会議はグループ全体の方針を決定する重要な会議であることは明らかであり、会議の出席権限者をみても、親会社の役員、親会社の部長以上の従業員、管理部門会社の役員に限られていた。）。</p> <p>・子会社である他社の事業本部会議に参加していた（同会議においては営業方針等の議論・決定がなされていた。）。</p> <p>・親会社が、経営体制を速やかに移行するために</p>		<p>断した。</p> <p>・原告は、人員の採用・解雇あるいは査定評価について最終的な決定権限を有していなかった旨主張したが、裁判所は「最終的な決定権限を有していなければ労務管理を行っていないと評価されることになるものではない。原告が従業員の賞与という重要な事項について代表者と協議して決定していることからすれば、その余の採用・解雇といった場面におい</p>
--	--	--	--	--	--	--

				<p>グループ会社各社に「グループ会議体制と決済権限のお知らせ」と題する書面（各種会議・委員会の役割、決済・承認権限の具体的内訳等が記載）を送付したが、会社において同書面を受け取ったのは代表者と原告のみであった。</p>	<p>ても代表者と協議していただくことがうかがわれ・・・採用・解雇という場面においても・・・相応の役割を果たしていたことが推認される。」と判断した。</p> <p>・原告は原告より下位の課長以上の者についても欠勤控除されていないことを管理監督者性否定の事情として主張したが、裁判所は「課長以上の者は、遅刻あるいは欠勤をしても賃金控除されなかったとしてもそ</p>
--	--	--	--	--	---

						れは会社が課長以上の者を管理監督者として扱っていたことからすれば何ら不自然・不合理ではない（結論として、課長以上の者全員が管理監督者に当たると認められるか否かとは別問題である。）」と判断した。
東京地裁平成 30 年 7 月 27 日判決	ゴルフ場の経営、ホテル、旅館等観光施設の運営等を業とする株式会社	料理長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月額 45 万円であり、その額は会社の正社員 50 人のうち上から 2 番目であった。</li> <li>・会社からホテルのシングルルームが無償で提供されていた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社の総従業員 83 名中 25 名が属するレストラン部門の料理長であって、レストラン部門において原告に対して指揮命令をする者はいない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・居酒屋が開店した以降は午後 2 時以降の勤務となっていたが、それにとらわれることなく、自己の考えで出勤しており、それにより人事考課において</li> </ul>	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>・原告はレストラン厨房の新規採用を担当し、原告の縁故で正社員3名が採用された。</li> <li>・原告はレストラン部門の従業員の人事考課において第一次評価者として人事評価をしている。</li> <li>・原告は支配人と共に代表者との協議にレストラン部門を代表して出席していた。</li> <li>・レストラン設備のうち冷蔵庫(数百万円程度)や食器(合計1000万円程度)の購入をした。</li> <li>・仕入業者等との</li> </ul>	<p>マイナスの評価を受けたりするなど不利益な取り扱いがなされたことはない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・タイムカードを打刻しているが、それを利用した時間管理はされておらず、タイムカードの打刻はクラブハウスへの入退場時刻を記録したものに過ぎない。</li> </ul>	
--	--	--	---	--	--

				<p>取引に関する稟議書に所属長として決済していた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・レストラン部門のシフトについては課長が起案した第一次案を原告が承認していた。</li> <li>・調理等について、他店での経験を活かし、VIPの対応をすることが業務であったが、その業務の頻度は少ない。</li> <li>・会社においてはレストラン部門は、収益の14パーセントを占め、ゴルフ場の魅力を高める上でも</li> </ul>		
--	--	--	--	---	--	--

				重要な部門であった。		
東京地裁平成 31 年 2 月 6 日判決	注文住宅に関する建築工事、土木工事の請負等の事業を行う会社	グループリーダー (部下 6 名)	<p>月額 46 万 6900 円 (役職手当 2 万円含む。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・資格等級上 G5 の等級にあり、G6 に位置付けられていた従業員が部長級のごく僅かな人数であった。</li> <li>・チーフ時代やアシスタントマネージャー時代と比較して 10 万円前後増額されている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社の職制上、グループリーダーは担当取締役、部長の命を受けて、所属員を指揮し、分掌業務を処理するとされ、職務権限規則上、労務管理の関係でアルバイト従業員の採用申請及び退職、一般社員及び専門職等の人事評価に係る一次評価、時間外労働等の許可権限等の労働時間管理に関する権限を有している。</li> <li>・建売住宅工事グループのグルー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤怠システムの入力を義務付けられていない。</li> <li>・遅刻、早退等について欠勤控除もされない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原告との雇用契約においては、所定労働時間として「午前 9 時 30 分から午後 6 時 30 分 (休憩 60 分)」と定められていた。</li> <li>・賃金規程においては、職制に定める部長、部部長、グループリーダー、担当マネージャー及び店長には、役職手当を支給するとされ、役職手当の支給を受ける者には超過勤務手当を支給しないとされている。</li> </ul>

			<p>プリーダーとして、同グループの主要業務のほとんどについて権限を有し、工事管理部門の総合管理者というべき立場にあり、工事管理部門のみならず、当時部長がいなかったアフターサービス部門についても事実上の統括者の立場にあった時期もあった。</p> <p>・毎月開催される経営会議（各部から営業概況が報告される。）の資料（完工・売上実績、主要物件の工事進行状況、補修</p>	<p>・役職手当については、「役職勤務手当の支給を受ける者には超過勤務手当を支給しないと定められており、それ以上に同手当と割増賃金を含む超過勤務手当との関連性は規定上明確にされておらず、他に同手当が割増賃金支払いの趣旨で支給されることを認めるに足りる的確な証拠はない。」と判断されている。</p> <p>・グループリーダー等の権限など</p>
--	--	--	---	---

				<p>費の発生状況等含む。)を作成するのみならず、部門経営計画のうち工事管理部門とアフターサービス部門に係る部分の策定に関与するなど、一定程度経営への関与もしていた。</p>	<p>を認定するに際して、①構成員の職務及び指揮命令系統について定める「職制」と題する規程、②組織図、③職務権限規則を証拠採用している。</p> <p>・原告は、原告の権限が及ぶ範囲は3事業部のうち1事業部内に限られ、しかも同事業部の工事管理部門に限られていたところ、管理監督者といえるためには、少なくとも1事業部全体を統括する必要がある旨主張したが、裁判所</p>
--	--	--	--	---	---

						<p>は「管理監督者性を肯定するためには少なくとも1事業部全体を統括する必要があるという前提自体に疑問があるというべきであり」と判断している。</p> <p>・原告は、原告が経営についての重要事項が付議される経営会議の構成員になっていないことなどから管理監督者に当たらない旨主張したが、裁判所は「労基法41条2号の『監督若しくは管理の地位にある者』とは</p>
--	--	--	--	--	--	--

						<p>本来労務管理に関する概念であって経営に関する権限等を有することを意味するものではないと解されるし、『経営者と一体的立場にある者』とは経営者が有する管理権限を担当する組織部分について経営者に代わって分掌するという意味であると解され、それ自体が経営への関与自体を意味するものではないというべきである。」と判断している。</p> <p>・本件において原</p>
--	--	--	--	--	--	--

						告にはみなし割増賃金の性質を有する資格手当が支給されていたことから管理監督者であることと矛盾するのではないかが問題となったが、裁判所は「使用者が・・・不可避免的に生ずる長時間の就労に対する対価を従業員に支給することは合理的であるし、今日までの裁判例等において管理監督者と認められた事例が必ずしも多くなかった現状に鑑みると、使用者にお
--	--	--	--	--	--	--

						いて管理監督者と扱っている従業員に対してであっても、訴訟等においてかかる主張が認められなかった場合に備えて、割増賃金に見合う対価としてかかる手当を支給することは不当ではないというべきである。」と判断している。
大阪地裁平成 31 年 4 月 12 日判決	引越サービスの提供を業とする株式会社	・営業企画部長 ・執行役員兼営業本部長	<b>H27.6-H27.7</b> 基本給 35 万円＋ 役職手当 15 万円 <b>H27.8-H29.4</b> 執行役員報酬 60 万円  管理監督者では	・会社に入社する前から複数の会社経営や引越業者における管理職としての経験を有していたことを前提に、取締役を補佐し、管理	・コールセンターの他の従業員とは異なり、シフト表その他により具体的な勤務時間を定められていない。 ・会社代表者か	・原告は基本的にはコールセンター内で執務しており、タイムカード等によればその執務時間が相当長時間に及んでいたことが伺

			<p>ないものとして扱われている課長等の賃金（年俸400万円強）と比較すると相当に高額であり、会社代表者の報酬（年額720万円）と比較しても遜色ないものといえる。</p>	<p>職の立場になることを期待されて採用された。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・いったん退職し、前会長から懇願されて再入社する際に「総務人事部長」の肩書を付与されることを約束され、会社の買収後は正式に総務人事部長とするとともに給与が増額された。</li> <li>・代表取締役、取締役副社長に次ぐ第三の地位にあり、営業企画部長又は執行役員兼営業本部長として、引越サービスを提供を</li> </ul>	<p>ら、執行役員なのでいつ退職しても良いと言われたこともあった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原告は会社から交付されたタイムカードに出勤時には打刻していたものの、退職時には打刻していなかった。</li> <li>・原告がコールセンターにおいて行っていた決済業務は、原告が不在のときには他の者に行わせることが可能であった。</li> </ul>	<p>われること、原告に人事権の中核である採用及び解雇の権限が与えられていたとまでは認められないことを考慮しても経営者と一体的な立場にあると評価するのが相当であると判断された。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎賃金の算出に際して、原被告間には所定労働時間についての合意があったとはいえないことから、労基法の上限である週40時間であることを前提に計算している（平均所定労働時間）</li> </ul>
--	--	--	---	---	--	---

				<p>業とする会社においては業務部門とともにその両輪をなすともいふべき営業部門を統括していた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・代表者とともに週1回の経営会議に参加（代表者、取締役、原告の3名が参加）し、営業部門を統括する立場として、会社の経営に関する重要事項について個別具体的意見を述べていた。</li> <li>・コールセンターにおいて、第一次的な顧客対応を行う電話オペレ</li> </ul>	<p>働時間 173.8 時間)。</p>
--	--	--	--	---	-----------------------

				<p>ーターとは異なる決裁者であった上、単に従業員のシフトを作成するにとどまらず、そのタイムカードによる勤怠管理を行い、休暇承認や給与支給額の決定過程において決裁者の一員を務めるなど労務管理の重要部分を担っていた。</p> <p>・親会社の経営陣による会社の将来へ向けた事業計画に関する会議に会社から唯一参加し、会社が関係取引先等に送付した挨拶状</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>に取締役と共に氏名が記載されるなど、対外的にも被告の経営陣の一員として行動していた。</p>		
<p>大阪地裁令和3年3月12日判決</p>	<p>デジタル端末機用バッテリー保護回路製造業、リチウムイオン電池用保護回路の設計、開発、製造、販売及び輸出入等を業とする株式会社</p>	<p>営業管理部部長 ※従業員には、S1ないしS4、M1、M2という等級が付されていたが、原告には最上級のM2が付されていた（M2が付されていたのは原告、代表者、部長1名のみ）</p>	<p><b>【年収】</b> 月額 49 万 3000 円、賞与が合計 206 万 6940 円の合計 798 万 2940 円 ・その金額自体が比較的高額なものであると評価することができる。 ・管理職でない位置付けの従業員のうち最も収入が多額であった者（等級はS4）の年収は給与が月</p>	<p>・会社において部長職にあったのは原告ともう1名のみであり、原告より上位の職にあったのは代表者らの取締役のみであった（原告は会社において取締役に次ぐ高位の地位にあった。）。 ・取締役会に参加し、業務、決算、事業計画等について報告や意見を述べるなどし</p>	<p>・部下の業務の完了を待たずして退社し、翌日早く出勤して業務を行う方が労働時間を短縮できるとして所定始業時間より早く出勤していたなどからしても、いつ、どのようにして働くかを自らの意思で決定することができた。 ・出勤簿が存在するが、同出勤簿の「承認」「決済」欄</p>	<p>・原告との間の雇用契約においては、「勤務時間午前9時から午後5時30分まで」「休憩時間午前11時50分から午後0時35分まで」と定められている。 ・同じ等級内において原告より上位の者が存在するが、裁判所は「問題となるのは原告の職務内容や権限である</p>

		<p>額 40 万 7400 円、賞与が合計 168 万 1780 円の合計 657 万 0580 円であり、その差額は 141 万 2360 円となり、かかる差額は有意な差異である。</p> <p>・会社代表者の年収は報酬が月額 50 万円、賞与が合計 198 万 9530 円の合計 798 万 9530 円であり原告とほぼ同程度（平成 29 年の 1 年間における額面では原告の方が 8720 円多い。）</p> <p><b>【等級など】</b> M2 という等級が</p>	<p>ていた（取締役会の参加者は代表者、取締役 2 名、原告、技術開発部長、営業部次長の 6 名であり、その参加者の役職及び会の名称に照らせば会社の経営方針の決定等に関する重要な会議であったといえる。）。</p> <p>・積極的に新規事業計画を立案し、取締役らに提案していた（不動産事業に関する社外講座を受講し、これまでの会社の事業とは異なる不動産事業などの新規事業に</p>	<p>には押印がなされていなかったこと、所定終業時刻よりも早く退社の準備を進めていても、そのことが問題とされた形跡もうかがわれないうことかからすると、出勤簿により厳格な労働時間の管理がなされていたとはいえない。</p>	<p>から、原告より上位の者が存在することをもって、直ちに事業経営に関する重要な事項に関与していたことを否定する証左となるものではない。」と判断している。</p> <p>・雇用契約書に労働時間が定められている点について、裁判所は「問題となるのはどの程度管理されていたかであるから、雇用契約書に就業時間の記載があるとしても、そのことをもって直ちに、労働時間の裁量</p>
--	--	--	--	---	--

			<p>付されていたところ、M2 という等級が付与されていたのは会社において原告のほかには代表者ともう1名のみであり、原告より上の等級を付された従業員は存在しなかった。</p>	<p>参入することを提案)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リストラに関し、誰かから指示されたものではなく、自らリストラを立案して提案し、リストラ計画の責任者として、会社の代理人事務所を訪問し、リストラの時期、対象者の選定、対象者への説明について協議し、削減対象者との面接も行うなどしていた。</li> <li>・従業員の出勤簿の承認欄に押印していた。</li> <li>・勤怠管理システムが利用できな</li> </ul>		<p>がなかったことの証左となるものではない。」と判断している。</p>
--	--	--	---	---	--	--------------------------------------

				<p>い場合には原告宛に残業時間を申請するよう指示していた。</p> <p>・労働組合との団体交渉に会社側担当者として出席していた。</p>	
<p>東京地裁令和4年3月23日判決</p>	<p>土地家屋調査士法人</p>	<p>社員兼従業員 ※原告は代表者ととともに法人を設立した者</p>	<p>H29.12 以前 月額 50 万円 H30.1- 月額 60 万円</p> <p>原告と同じ土地家屋調査士の資格者で社員でもある他の2名よりも月額 10 万円以上高く、他の被告従業員の基本給(20 万~30 万円程度)よりや原告の前職での報酬</p>	<p>・法人代表者と並んで法人設立時からの社員であり、社内で法人代表者に次ぐ地位であった。</p> <p>・法人における人事上の最終権限は法人代表者が有していたものの、これは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</p>	<p>・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、これらについて代表者からの注意指導もなかった。</p> <p>・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</p>

			<p>水準（年収約 450 万円程度）よりも大幅に高い。</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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いた。</li> <li>・休日に現場を回る際も代表者の許可を得ることなく社外の者（前職の同僚）を同行することがあった。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>ていた。</p>	
--	--	--	----------------------------------	---	-------------	--

<p>大阪地裁令和4年 8月29日判決</p>	<p>瓦・屋根材・壁材 販売及び施工等 を業とする株式 会社</p>	<p>本社営業部長</p>	<p>基本給 36万 7500 円 役職手当 8万円 家族手当 1万 5000円</p> <p>・取締役 G が 44 万円、B が 39万 6000円、専務 E (非常勤)が 20万 円 ・年収で見ても、 600万円から 670 万円という金額 であったほか、原 告の下位に配置 されている B と 比較すると 100万 円程度原告の方 が多い。 ・原告は運転代行 を利用することが 認められてい</p>	<p>・組織図によれば 原告より上位に 配置されている のは会社代表者 と専務のみであ ること、原告は京 都営業所も監督 していたこと、本 社の営業部長で あったこと、本社 を含めて原告以 外に「部長」は配 置されていない ことなどからす ると原告は会社 において上から 3 番目の地位にあ ったものと評価 できる。 ・原告はルート部 門の売り上げ目 標を立てている (本社の営業部</p>	<p>・タイムカードに ついて出勤時に は概ね打刻して いるものの、退勤 時には打刻して いない。 ・平日に開催され たゴルフコンペ に参加している。 ・ETC 履歴を見 ると就業規則に おいて営業職の 終業時刻として 規定されている 午後5時よりも早 い時刻に自宅近 くの IC を通過し ている。 ・午後5時より早 く退社する場合 であっても理由 を聞かれていな い(原告の自白)。</p>	<p>・原告は、賃金セン サスの「全男 性」「50歳から 54 歳」の年収額と比 較すると自身の 年収が平均賃金 を下回るから管 理監督者として 十分な待遇では ないと主張した が、裁判所は「賃 金の額は企業の 規模によって異 なるものであつ て大企業と中小 企業との間に賃 金格差があるこ とに照らせば、賃 金センサスの「全 男性」の年収額を もって、原告の待 遇が管理監督者 としてふさわし</p>
-----------------------------	--	---------------	---	---	---	---

			<p>た。</p>	<p>門という主要部門の売上目標を立てるということは、会社の経営に関する重要な事柄である。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 30 年の盆休みに会議のために代表者、専務及び専務の息子とともに韓国にバカンスを兼ねて重役会議に行っている。</li> <li>・取引先 600 社に発行するレポートなる書面（市場の動向やメーカーの動向等を記載）の最終確認をしていた。</li> <li>・部門長会議（月 1 回程度開催さ</li> </ul>		<p>くないものの証左であるということとはできないと判断している。</p>
--	--	--	-----------	---	--	---------------------------------------

				<p>れる会議で部門長が参加し、状況の報告や部を越えた話し合いを行う会議)のアジェンダを作成したり、司会進行を担当していたほか、部門長会議の開会挨拶も担当していた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・商品の値段決定等に関する権限を有していた(商品の値段を決定するということは会社の営業の根幹にかかわる業務であるから重要な権限を有していたといえる。)</li> <li>・取引会社の担当</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>者が参加するゴルフコンペを開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・取引相手や業界団体が開催する高額の飲食を伴う各種会合に参加した。</li> <li>・従業員から提出された退職届を受け取り、ひとまず預かるといった判断をした。</li> <li>・稟議書等の各種書類について決済権限を有していた。</li> <li>・従業員から交通事故や出社に関する報告を受けていた。</li> <li>・賞与引当金に関して監査役とや</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--	--

				り取りをし、賞与引当金の範囲内で部下の具体的な賞与額を決定した。		
東京地裁令和4年12月23日判決	コンピューターハードウェア・ソフトウェアの開発・製造・販売業務等を目的とし、取引先企業にシステムエンジニアを常駐させ、システム構築等の作業を行う株式会社	SE (プロジェクトリーダー) ※会社の設立メンバー  ※原告はSEとして取引先に常駐してシステム構築作業に従事	<b>【報酬】</b> 100万円 (手取89万2000円) <b>【賞与】</b> 夏季に100万円、冬季に260万円 <b>【経費精算】</b> 1月あたり60万円～80万円の経費を申請・精算  原告が受給していた金額は月齢賃金及び賞与ともに、基本的に取締役と同額とされ、役員経費として高額な経費精	・原告は、他の3名とともに誓約書を作成し、4人が会社の経営者層であり、会社の経営判断は4人共同で協議し、多数決で決定することを等の合意をしていた。 ・取締役の賞与等の決定に関与し、自ら議事録も作成しており、人事面談の記録方法、従業員の採用、従業員の給与額、配属等についても	・会社においては、休暇取得にあたって「有給休暇・半日休暇・代休休暇申請書」を提出する定めとなっており、実際に従業員は申請書を提出していたが、原告については申請書を提出したことがなかった。 ・システム構築の業務に従事し、その都度に作業時間管理表が作成されていたが、会	・役職手当については賃金規程において「役職手当は別紙2の別表に定める役職にあるものに対し在職期間中、月額にて支給する。」と規定されている。 ・割増賃金については賃金規程において「時間外勤務、深夜勤務及び休日勤務に対する時間外手当は次の算式によって計算する。ただし、部長職以上は

			算も行っていた。	意見を具申し、重要資産である会社事務所の購入についても協議していた。	社と取引先との間の個別派遣契約書によると、作業者の労働時間により単価精算を行う旨が定められており、作業従事時間を明示しておく必要があったといえ、必ずしも原告の勤怠管理として作成されたものとはいえない。	対象外とする。」と規定されている。
--	--	--	----------	------------------------------------	--	-------------------