



行政の焦点

著名な外食産業の判決以降、いわゆる「名ばかり管理者」がよく問題とされており。

この判決とは、平成20年1月の東京地方裁判所の判決で、従来管理監督者として扱ってきた店長に、残業手当503万円、付加金252万円の合計755万円と延滞利息を支払えというものでした。元々の争いは、①店長に行わせていた法定時間外労働そのものの違法性、②時間外割増しと法定休日割増賃金合計503万円と付加金として同額の503万円で合計1、0

06万円、③不法行為に対する慰謝料300万円、

管理監督者

④通勤での使用した高速代の4つで争われていましたが、①、③、④は却下、棄却されましたが、②の時間外割増しと法定休日割増賃金合計503万円は全額認められ、さらに、付加金も5割が認められました。判決のポイントは、3つあります。①つ目は、「職務内容」、「権限と責任」について、

会社側の主張は、アルバイトの採用、給料額の決定権、一般社員を最初の役職へつける決定権、勤務シフトを決め、若干の出費にかかる決裁権、店長会議への出席を申し立てましたが、判決では、正社員の採用権限がなく、人事考課も1次評価者として労務管理の一端を担っているのみで、出費についても実態として裁量

権がほとんどない、また、店長会議は情報提供や意見交換に過ぎない、とされました。

②つ目は、「勤務態様」について、会社側の主張は、労働時間管理になじまないと主張しましたが、判決では、店長の職務が一定の時間内に行うことが可能で、基本的に営業時間に店内にいることが義務づけられ、部下の代

替要員にもなっており、出退勤の自由があると言えない、とされました。

③つ目は、待遇について、会社側の主張は、部下とは異なる賃金形態となつていると主張していましたが、判決では、異なる賃金形態であるものの、実際の金額に大差がなく、時間外手当分を考慮すると、賃金面で、管理監督者として十分な待遇と言いがいとされました。

この翌月の2月、大阪地方裁判所で管理監督者だとする対照的な判決がありました。従業員100名程の金融関係会社の大阪支店の支店長が管理監督者に該当するとされましたが、その判決文によりますと、①30名以上の部下を統括する地位で、会社全体の事業経営上重要な上位の職責で、②支店の経営方針を決め、中途採用者の実質的な採用・不採用の

決定権があり、③人事考課で係長以下の裁量権があり、昇格・降格に強い影響力があり、④時間管理の対象外で、⑤賃金が部下より格段に高かった、などを判決の理由としています。

当然のことですが、労働基準法は使用者に対して定められた法律です。ですから、使用者の判断で、「労働基準法第41条」の対象であるとして、労働時間、休日、休憩の最低基準として定められた法律を適用しないとされた訳ですから、使用者責任を考えますと、少なくとも同法第41条を全く知らないで、管理監督者であるとして労働時間法令を適用しないとするのは責任が問われるべきで、同条文をしつかり把握する必要がある、というより把握する責任があると考えざるべきであります。