

弁護士に聴く



判例から見る
労働トラブルの
防止対策
弁護士 森 美穂
121



残業代未払についての 元代表取締役の責任

1、未払残業代の請求
未払残業代の請求は本来、
労基法37条に基づいて雇用主
(会社)に対してなされます
が、そらふね元代表取締役事
件では、会社が既に解散した
ことから、元従業員Xは、会
社の元代表者Yに対して会社
法429条1項に基づき損害
賠償請求するという方法で未
払残業代相当分を請求しまし
た。

2、管理監督者
A社は介護事業を目的とす
る会社で、Xは平成27年9月
からケアマネージャーとして
勤務していました。会社の経
営が厳しい中で、Xから給料

を上げてほしいと要望を受け
たA社の代表取締役であった
Yは、給料を上げると残業代
も(その分多く)払わなけれ
ばならず会社の損失が大きくな
り会社が立ちいかなくなる
と考え、A社の顧問の社会保
険労務士Bに相談したところ、
Bから「管理監督者にすれば
残業代を支払う必要はないが
給料も上げなければならな
い」と助言を受けました。そ
の際、Yは、Bから労働基準
法の管理監督者とはどのよう
なものであるかは聞いておら
ず、Bに対してXの業務内容
も説明しませんでした。

3、令和2年3月事業廃止

平成31年3月、YはXを主
任ケアマネージャーとし、基
本給その他手当を増額した内
容の賃金に変更したうえXを
管理監督者として扱い残業代
を支払わないようにしたとこ
ろ、A社はその後、事業継続
が困難な状況となり、令和2
年3月事業を廃止しXも退職
し、A社は解散しました。



4、令和5年2月22日判決
本件の控訴審(名古屋高裁
金沢支部令和5年2月22日判
決)は、まず、XはA社の事
業全体について一定の影響力
を有していたとしても従業員
の雇用の決定には関与してお
らず、X自身の労働時間に裁
量があるとはいえないし、ま
た管理監督者として相応しい
待遇を受けていたとは認めが
たいこと等から管理監督者に

は当たらないとしました。
そのうえで、A社がXに残
業代を支払うことは、労基法
37条に基づく義務であるところ、
YはA社の代表取締役として、
Xを管理監督者と扱って
残業代を支払わないことを
決めたのだから、A社がXの
残業代を支払わないことはA
社の代表取締役であるYの任
務懈怠(にんむけたい)に当
たるりました。

そして、Yは「管理監督
者とはどのような立場のもの
か、Xの業務がA社の管理
監督者にふさわしいかに
ついて社会保険労務士に相
談することなく、残業代の
支払義務を免れるために管
理監督者という制度を利用
したにすぎない」のであつ
て「管理監督者として扱った
ことについて、重大な過失が
ある」と判示し、Yの任務懈
怠とXの損害とに因果関係が
あるとして、会社法429条
1項に基づく損害賠償請求を
認めました。

本件で裁判所は、管理監督者
該当性の判断基準への当ては
めを誤ったとしても直ちに重
過失とすることはないとした
うえで、本件は管理監督者該
当性の判断基準への当てはめ
を誤った事案ではなく、Yは
残業代を支払わない方法とし
て管理監督者の制度を利用し
たものであったとしてYの責
任を認めたものです。

6、まとめ
Yは、Xを管理監督者にす
る際に顧問の社会保険労務士
に相談していますが、経営者
にとつて都合のよい部分だけ
を持ち帰ったものといえます。
その結果、Y個人の賠償責
任が認められてしまいました。
労務問題について社会保険労
務士や弁護士等の専門家に相
談する際には、一般論ではな
く、また中途半端な相談を行
うのではなく、当該事案への
具体的な事情を含めて丁寧に
相談する必要があることを改
めてご留意されたいと思いま
す。
(森法律事務所 所長)
イラスト・源 安孝

