

「第331回判例・事例研究会」

テーマ：管理監督者該当性

日 時	令和2年3月25日
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 沖 陽介

事件の表示	事件名 未払賃金等請求控訴・同附帯控訴事件 判 決 東京高等裁判所判決平成30年11月22日
事案の概要	<p>本件は、被控訴人・附帯控訴人（一審原告）甲野花子（以下、「X」）が控訴人・附帯被控訴人（一審被告）（株）コナミスポーツクラブ（以下、「Y社」）に対し、時間外労働等に対する割増賃金およびこれに対する遅延損害金の支払いを求めるとともに、労基法114条所定の付加金およびこれに対する遅延損害金の支払いを求めた事案である。</p> <p>Xは、元は支店長職にあったが、降格配転された後はマネージャー職に就いていた。また、Xの職層は、上記職層制度のうちSM職であり、等級はM3級であった。</p> <p>Y社においては、6段階の職層制度が採用され、また各職層に対応する等級が定められている。上から順に、EM職（M6級）、GM職（M5級）、SM職（M4級またはM3級）、M職（M2級またはM1級）、L職（L2級またはL1級）、F職（F1級）。</p> <p>このうち、Y社においては、SM職以上の職層にある従業員は、管理監督者と取り扱われており、時間外勤務手当および休日勤務手当が支給されていなかった。</p>
判旨の概要	労基法上の管理監督者に該当するかどうかについては、 ① 当該労働者が実質的に経営者と一体的な立場にあるといえるだけの重要な職務と責任、権限を付与されているか、 ② 自己の裁量で労働時間を管理することが許容されているか、 ③ 給与等に照らし管理監督者としての地位や職責にふさわしい待遇がなされているか

という観点から判断すべきである。

【原審が認容したポイント】

- ・ (①について) 支店において提供する商品及びサービスの内容の決定並びにそれに伴う営業時間の変更については、原則としてY社の直営施設運営事業部が行っており、支店長は、これらに関わる提案をすることは可能であったものの、独自の判断で決定することはできなかったばかりか、これらのうち特に多額の出損(ママ)〈捐一編注〉を伴うような重要な事項について上程される経営会議への参加も原則として求められていなかった。
- ・ (①について) 支店長としての日常業務についても、アルバイトの採用や解雇、販売促進活動の実施、出捐を伴う設備の修繕や備品の購入等については、Y社の決裁を経る必要があって、設備の修繕についてはXの判断が尊重されていないといわざるを得ない状況も存した。
- ・ (②について) Xを含めた複数の支店長が、人員不足の状況を踏まえて、管理業務のみならず、フロント業務やインストラクター業務等一般の従業員と同様の業務にも日常的に携わらざるを得ない状況にあった。
- ・ (③について) 非管理職の最上等級であるM2級の職能給の範囲本給の幅(レンジ)が15万5000円以上20万1000円以下であったのに対し、M3級の範囲本給の幅(レンジ)は16万円以上23万円〈以下一編注〉であり、これらにおいて想定されるその差は僅かであるばかりか、管理職であるM3級の範囲本給の額が非管理職であるM2級の範囲本給の額を下回る可能性もあった。

【控訴審が認容したポイント】

- ・ プログラムの変更・新規導入、販売促進活動、施設・設備の修繕、備品の購入等について事前に直営施設運営事業部等の上長の事前の承認が必要であった。
→ 損益管理、施設・設備管理、営業管理などの労務管理以外の事項に関する権限の広狭は考慮すべきではないと控訴人の主張を排斥し、これらを考慮して検討すべきであるとした。