

現代社会における管理監督者該当性

20H2036 小山 侑夏

I. はじめに

2018年、「働き方改革」関連法が成立した。各企業の最前線において、「働き方改革」の具体的な施策を先導するのが管理職であり、これによる業務負担の増加が見込まれる。ところが、管理監督者は、労働基準法第41条2号により、労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外され、いかに業務量が増加しようとする割増賃金の支払い等を受けることはおろか、休憩や休日を満足にとれないこともありうる。もっとも、管理職であるからといって、同適用除外を受けるとは限らず、実際にどの範囲の管理職が「管理監督者」に該当するのかも問題となる。特に、近年では、産業構造の変化を受け、立法時に想定されていなかったスタッフ管理職の問題、役職に見合った権限や報酬が与えられていない「名ばかり管理職」の問題が顕在化した。そこで、本論文では、行政解釈や裁判例がいかなる者を管理監督者と解しているのか考察し、管理監督者にまつわる現代的問題の解決方法を模索する。

II. 行政解釈からみる対象労働者

管理監督者は、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にあることから、適用除外の対象となっている（労基法41条2号）。初期の行政解釈は、同条の管理監督者を「労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきもの」とするが、最近では、抽象的であったこの解釈に加えて、実態を踏まえた特徴的な①職務権限、②勤務態様、③賃金等の待遇の3つの判断基準が示されている。

III. 管理監督者該当性を巡る司法判断

本章では、学界内外の注目を集めた日本マクドナルド事件・東京地判平20・1・28 労判953号10頁を軸に、裁判例・学説における管理監督者性について5つの観点から検討した。

(1) 管理監督者性の適用除外の趣旨について

学説は2つに分けられる。まず、労働時間規制にとらわれず働くことが要請されるような重要な職責を負い、そのために厳格な労働時間管理を受けず、また厳格な労働時間管理をすることが妥当ではないとの見解がある（「経営者一体論」）。これに対し、管理監督者は労働時間を自らの裁量で律することができ、かつ地位に応じた高い待遇を受けるので、労働時間規制を適用するのが不相当という考えも存する（「総合考慮論」）。私見としては、適用除外の対象である管理監督者となることは、割増賃金が発生しないことを意味するため、割増賃金を補う面を含めて考慮する「総合考慮論」が適用除外の趣旨として妥当であると考えた。

(2) 各判断基準①～③の相互関係について

各基準を3要件と捉える場合、それらすべての充足を必要とし、1つでも要件を充たさなければ管理監督者性を否定することになる。他方で、3要素として捉え、各要素について総合考慮するものもある。近年の裁判例は、総合考慮という立場を取りながらも、①職務権限を重視する傾向にある。すなわち、他の要素の充足を認めつつも、①の観点のみから管理監督者性が否定される例も多く（日産自動車事件・横浜地判平31・3・26 労判1208号46頁等）、3要素説においても、実質的には、各基準を要件と捉えているに等しい。②勤務態様を検討する上で、①職務権限を踏まえる必要があるといったように段階的な判断を行い、すべてを充たすことで管理監督者性を肯定できるという考えからも、3要件と捉える見解が適当だろう。

(3) 職務権限について

職務権限の範囲については、企業全体か、当該労働者の配置される店舗等の職場のみの権限と捉えるのが問題となる。企業全体と捉える場合、企業全体の重要事項に関与していないが、経営者から労務管理上の決定権を含め、広範な業務執行機能を委ねられている管理職まで管理監督者性が否定される可能性がある。よって、職務権限が企業全体に及ぶとは客観的にみても困難である多店舗展開の形態をとる店舗における管理監督者の判断基準として用いるべきだろう。つまり、一般論としては、職場のみの権限で十分だと考えられる。

(4) 勤務態様について

労働時間の裁量性について、タイムカードの打刻や欠勤等の記録といった形式的な観点ではなく、41条の趣旨を踏まえ、実質的な観点からみる必要があるだろう。山本は、労働時間規制が長時間労働により労働者の心身の健康を損なうことがないように設けられたと解すると、労働時間規制を外しても保護に欠けることがない実態の存在が重視されるべきであるとしている。また、労働時間状況の把握義務化により、客観的な記録方法が求められるため、タイムカード等のみから判断を下すのではなく、欠勤等が減給制裁の対象となるか否かといった、他の要素も含めて判断していくべきだろう。

(5) 賃金等の待遇について

賃金等の待遇を比較する上で、重視すべきは実際の年収額やその平均額の差ではなく、当該労働者の置かれる地位にふさわしい待遇がなされていたかである。その地位にふさわしい待遇といえるかについては、特定の労働者の集団の平均等をみて定型的に考えられるべきではなく、当該企業や労働者の個別の状況に照らした具体的検討が必要であろう。

(6) 小括

本章で検討した諸裁判例を見る限り、管理監督者として適用除外を受ける者は多様であり、各企業の実態により管理監督者の捉え方には幅があるように見受けられた。このことと、上記各論点の検討を踏まえると、一律の判断基準を設けることは困難であり、現行法上での対応には限界があると結論付けられる。

IV. スタッフ職の管理監督者該当性

スタッフ職とは、ライン管理職とは異なって指揮命令のライン上にないが、これと同等の待遇を受けている労働者を指す。法制定当時に想定されていたのは、ライン管理職だったが、これと同等の待遇を受けているスタッフ職が適用除外の対象とならないことはバランスを欠くと考えられた。そこで、昭和 63 年の行政解釈は、①「経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当し」、②「ライン管理職と同格以上の位置づけとされている」スタッフ職を、労基法 41 条 2 号の管理監督者として扱い、適用除外の対象とした。裁判例は、一貫してスタッフ職に関する行政解釈の立場をとらず、ライン管理職と同様の判断基準①～③を用いて判断を下している（最近の例として、三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京高判令 4・3・2 労判 1294 号 61 頁）。

スタッフ職の管理監督者性を肯定する本通達に対しては、賛成説が多くを占めるが、筆者は、そもそも、スタッフ職を管理監督者として扱い、行政解釈を根拠に 2 つの基準から管理監督者性を判断することは不相当だと考える。本来は、管理監督者に含まれるべきでないスタッフ職について、より緩やかな立場からの判断を許容するかに見える行政解釈は、労働者保護の観点から適切ではない。この点に関連して、裁判所がスタッフ職の行政解釈の立場をとらず、より厳格なライン管理職と同様の判断基準を用いていることは肯定的に評価できる。ただし、スタッフ職が指揮命令のライン上にないということは、①職務権限がないことを意味するのではないだろうか。それにもかかわらず、この判断基準にスタッフ職をあてはめるという判断方法は矛盾しており、不適切である。この点を踏まえても、やはり、そもそもスタッフ職を管理監督者と捉えること自体甚だ疑問に感じられ、結論として、現行法による対応には限界があり、立法的整理が必要であると指摘できる。

V. おわりに

管理監督者を巡る現代的課題として、役職に見合う権限や報酬が与えられない「名ばかり管理職」、「スタッフ職の管理監督者性」を検討した。これらは、いずれも法が本来想定しない者までも適用除外の対象とするという問題である。以下、実態に関する補足的検討も踏まえ、本論文での検討を総括し、この共通点を意識した解決策を提示し、考察する。

まず、法解釈上の具体的判断基準を示し、明確化するという方法である。行政解釈は、管理監督者性を判断するにあたっての要素を提示するに留まり、それを基に裁判所はより具体的な考慮要素を提示する等し、管理監督者性を判断する。対象労働者の範囲が不明確である 41 条 2 号における管理監督者の判断にあたっては、個別具体的な対応が要請されており、多数の裁判例を分析した結果、統一された具体的判断基準を明示することは困難であるとの結論に至った。そうすると、現行法上での対応には限界があり、現実に法の潜脱ともいふべき問題も多数生じていることから、立法的な整理が必要と考えられる。

そこで、第二に、大きくは 2 つの方向性による立法的な解決が考えられる。まず、管理監督者性を明確にするという立法の可能性であるが、職種のみならず、役職のクラスにも

多様性がある管理監督者の一律な判断基準を明確に示し、要件化するという法改正は困難を極める。また、立法当初想定されていなかったスタッフ職を別制度へと移行させ、労基法41条2号における対象労働者の範囲を狭め、適正化を図るという方法も考えられる。ここで、近年の立法に目を向けると、高度プロフェッショナル制度では対象労働者・業務が明確に設定されている。かかる制度は労働者の同意を必要とするのに対し、管理監督者はどの企業においても一定数は存在しながらも、特段の基準がなく、同意も不要であることから、当然の如く適用除外の対象となっている者が存在すると想定される。高度プロフェッショナル制度により、スタッフ職を定型的な労働時間制度から解放することが可能となった現在、その管理監督者性を否定する解釈の妥当性は一層増した。ところが、対象業務が限定列挙され、ハードルが高い年収要件が課されていること等により、その対象からはじかれ、結果、本来想定されていなかったにもかかわらず管理監督者として扱われるスタッフ職も現れる。そのため、結局、スタッフ職を別制度へと移行させる場合にも、その範囲をいかに措定するかという問題が生じることになる（図1参照）。以上の通り、いずれの解決策においても、判断基準の明確化という過程を避けて通ることは不可能である。

最後に、ここまで検討してきたことを踏まえた提案をしたい。立法当時とは状況が異なる現代社会において管理監督者が抱える問題は大きい。この点、立法的な整理を行い、管理監督者性を明確にし、要件化することが最も望ましい解決策であるが、繰り返し指摘するように現状容易でない。そこで、筆者は、まず、各企業における管理監督者の定義・基準を行政官庁へ届け出ることを義務化するべきだと考える。これは、法が示す明確な要件への該当性を確認するものではないため、労働基準監督署の担当官が代わるとその該当性も変わるという実務上の問題も生じさせない。この義務化により、企業に対する一定の抑止効果、濫用防止が期待できる。ただし、行政解釈から大きく離れたものに関しては、監督指導を行うべきだろう。これを継続し、企業がどのような点から管理監督者性を判断しているかを把握することができれば、管理監督者性の判断基準明確化への端緒となるのではないだろうか。

< 図 1 >
管理監督者と
対象労働者の範囲

