

## マクドナルド訴訟判決から読む

### 管理監督者とは

「日本マクドナルドの店長は管理職に当たらない。」として、本年1月28日、東京地方裁判所が、残業代等約750万円を支払うことを命じる判決を出し、マスコミでも話題になりました。この判決後、多くのサービス業関連企業は、管理監督者を時間外労働の対象となる措置に踏み切ったのは記憶の新しいところです。当事務所においても、2月以降、企業側、労働者側の相談、対応依頼が増加しており、関心の高さが伺えます。

労働基準法41条2号により、「監督もしくは管理の地位にある者(管理監督者)」については、労働時間や休憩、残業手当等につき、同法の規制の対象外になり、残業代を支払う必要がない、とされています。そこで、マクドナルドの店長が同法が定める管理監督者にあたるのか、争点となっていました。

この流れを受けて、4月1日付けで各都道府県労働基準局長あてに『管理監督者の範囲の適正化について』の通達が出されました。内容的には、社会的関心が高まっている『名ばかり管理職』『偽装管理職』の取扱いに関して、労使双方からの相談が増加している状況に鑑み、管理監督者の取扱いについて問題が認められる恐れのある事案については、適切な監督指導を実施するよう期された旨が記されています。今後の、行政指導・勧告の強化が予想されます。

この問題は、管理監督者に焦点が当たっていますが、突き詰めると、『サービス残業』問題と行きます。管理監督者に限らず、全ての職種・職位に係るといいうことです。現行法規に沿った『適正な労働分配』とは何かを今一度見つめ直す時期にあるのかも知れません。

### ●労働基準法41条2号の管理監督者とは

(労働時間等に関する規定の適用除外)

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- 一 別表第一第六号(林業を除く。)又は第七号に掲げる事業に従事する者
- 二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- 三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

この条文の2号では、管理監督者の職務内容、権限までは触れていません。抽象的表記に留まっています。この点、昭和22年、昭和63年に行政通達で解釈例規が示されています。管理監督者の要点を簡単にまとめますと以下ようになります。

①	労務管理などで経営側と一体の立場にあるか
②	労働基準法所定の労働時間等の枠を超えて事業活動することを要請されても、やむを得ないものといえるような重要な職務と権限を付与されているか
③	労働時間等に関する法の適用を除外されても保護に欠けるところがないといえる程度に、賃金等の待遇やその勤務態様において、他の一般労働者に比べて優遇措置が取られているかどうか

などの基準によって判断されます。要するに、名称にこだわらず権限の内容や勤務の実態に応じて判断されるということです。

### ●留意点

企業の管理監督者

≠

管理監督者(労働基準法41条2号)

労働基準法41条2号に規定する管理監督者は中小企業にとつてはハードルが高いもので、その大多数は該当しないものと思われます。中小企業においては、委任契約である取締役ですら上記の項目を満たすかと言えば代表取締役を除き??です。日本マクドナルドは控訴することですが、控訴審、更には上告審でも敗訴すると予想されます。この判決を受けて、企業の対応としては、ライン職長の給与の見直しを余儀なくされる可能性が出てきました。役職手当と時間外勤務のバランスの検討、固定残業制導入の可能性の是非等々、まずは上記③の見直しが優先されるでしょう。