

坂田社労士事務所便り

管理監督者の定義とは

大手ファーストフードチェーンの店長が未払い残業代の支払いを求めた訴訟の判決で、東京地裁は原告の訴えを認め、会社側に 755 万円の未払い残業代の支払いを命じました。チェーン店の店長を管理職として扱うべきか、それとも非管理職として扱うべきか、判決は、同種の企業各社に影響を与えそうです。

今回の訴訟は、世間的に関心も高く注目されています。今、管理監督者の定義が再び問われ始めているといえます。

◆ 管理監督者の残業代訴訟

過去にも、このような訴訟は数多くありました。

代表的なものとしては、「レストラン・ピュウフェ事件」（昭和 60 年・大阪地裁判決）や「三栄珈琲事件」（平成元年・東京地裁判決）等が挙げられます。いずれの事件も、店長が管理監督者に該当するかどうか争われましたが、店長がタイムカードなどで出退勤を管理されていたこと、経営方針など重要事項の決定に参画の余地がなかったことなどから、「管理監督者には該当しない」という判決が出ています。

新しいところでは、大手紳士服店店長の残業代請求訴訟で、会社側が 600 万円の解決金を支払ったケースもあります。

今回の訴訟では、「店長が管理職として経営者と一体的な立場にあり、出退勤の自由や賃金などで一般労働者に比べて優遇されているか否か」が争点になりました。判決は、（1）店長の権限が店舗内に限られる、（2）営業の必要上相当の長時間労働が必要となり勤務時間の自己決定権はない、（3）年収が管理職の待遇として



は不十分、との理由から、「店長は権限や処遇からみても管理職とはいえない」としました。

◆ 管理監督者の明確な定義

厚生労働省の通達によると、管理監督者に当たるかは、（1）労務管理などで経営側と一体の立場にあるか、（2）賃金や勤務形態が優遇されているか等の、職務・職責・待遇を基準として判断されます。明確な線引きがしにくく、総合的な判断が必要になります。

◆ 帝国議会での答弁

しかしながら、労働基準法 41 条第 1 項第 2 号にはこうあります。『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』ここで疑問が生まれます。監督する地位にある者と、管理する地位にある者の定義を分けて考えるべきではないか。上記の通達は出ているものの、労働基準法が制定された昭和 22 年に立ち戻り、帝国議会での政府答弁を調べてみました。（通達はいくまでも事務手続きにおける手引きのようなものです。）

発言 127 番では「四十一條に掲げて居りますのは、所謂監督とか管理とか、部課長のやうな

地位にある人なり或いは秘書あたりの地位に居りまするやうな者は時間制限と云う譯には行きませんから、例外を認めて居る。官公吏に付いても同様でございます」さらに発言131番に「二の方（労働基準法第41条第1項第2号のこと）は監督の地位にあるとか、管理の地位にあるとか云う人、さう云う立場の者を指しているわけでありませう」これらの発言は、政府委員の吉武恵市（後に第3次吉田内閣の労働大臣）のものであります。

このように労働基準法作成時には分けていたということです。そうなりますと、通達を根拠に下される判決と、法律を根拠に下される判決とは大きく違ってきます。これをもって被告である会社側は上告しているものと考えます。

この裁判は最高裁まで争われることになるでしょう。今後の行方を注目して下さい。

物価の値上げは賃金値上げにつながるか？

株価の不安定な動きが続いています。株式市場の混乱を嫌った投機資金が商品市場へ流れ込み、原油価格や金の価格は史上最高の高値をつけました。原油や農産物の国際価格上昇は、日本国内の物価にも強い影響を与えています。

心配なのは、物価の上昇に対し、賃金の伸びが鈍い点です。今後、物価の値上げは賃金の値上げにつながっていくのでしょうか。

◆ 物価上昇

原油の高騰、食品の値上げ、電気・ガスなどの値上げ……。原油のみならず、食品の大半も輸入に頼っている日本では、生活の必需品となっているすべてのものが値上げ傾向にあります。

例えば、平成19年12月25日付のレギュラーガソリン価格は過去最高値を記録し、1リットル当

たり全国平均155円となりました。今後これを上回ることも懸念されています。

これらの値上げが、ますます家計を圧迫していくことが予想されます。値上げがどれだけ家計に影響を与えるかを試算したところによると、平均的な世帯で年間15,000円の支出増加が見込まれています。

◆ 賃金値上げは果たされるか

2008年の春闘では、こうした物価上昇を受け、労働組合はなんとか値上げによる家計負担増を軽減しようと、毎月の賃金額の改善要求を鮮明にしています。

企業側にも、賃上げの条件がそろいつつあります。賃金の高かった団塊世代の大量退職で、現役世代の賃金を上げるための資金は確保しやすくなりました。また、人材獲得競争で、新入社員の初任給を引き上げざるを得ないことから、すでに勤めている社員の給料も抑えにくくなっています。そのため、好業績企業では、賃上げ交渉に前向きに対応していく方針のようです。

とはいえ、日本経団連副会長の草刈隆郎経営労働政策委員長は、「賃金などの労働条件の決定は、個別労使で行うのが大原則」と強調、賃上げの広がりは一時的になるとの見通しを示しました。業績の良い企業は給料を上げ、そうでない企業は無理に賃上げすべきではないとの立場です。中小企業に関しては、「家計への配慮」の姿勢はトーンダウンしています。

◆ 暮らしやすい社会を目指して

収入が増えない中で生活必需品の値上げが続けば、消費が冷え込むことは目に見えています。低収入世帯では、賃金額が上がらないとなると、ますます生活が厳しい状況となっていくことが懸念されます。

中小企業の業況悪化には、原材料費の上昇を製品価格に転嫁しにくい状況があるようです。物価が緩やかに上昇し、中小企業も価格転嫁がしやすくなって業況が良くなり、従業員の賃金額も上がる。そんな状況を実現できるかが、これからの経済政策のかぎとなります。