



# 管理監督者をめぐる民事裁判例



個々のケースで管理監督者に当てはまるかどうかについては、これまでいくつもの裁判例があります。ここで代表的な裁判例を紹介しますので、参考にしてください。

## レストランビュッフェ事件

(大阪地裁判決 昭和61年7月30日)

管理監督者  
×

争点: 時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: ファミリーレストランの店長

- 店長としてコック、ウェ이터等の従業員を統括し、採用にも一部関与し、店長手当の支給を受けていたが、従業員の労働条件は経営者が決定していた。
- 店舗の営業時間に拘束され、出退勤の自由はなかった。
- 店長の職務の他にコック、ウェ이터、レジ、掃除等全般に及んでいた。

## インターパシフィック事件

(大阪地裁判決 平成8年9月6日)

管理監督者  
×

争点: 時間外労働及び休日労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: ベーカリー部門及び喫茶部門の店長

- 売上金の管理、アルバイトの採用の権限がなかった。
- 勤務時間の定めがあり、毎日タイムカードに打刻していた。
- 通常の従業員としての賃金以外の手当は全く支払われていなかった。

## マハラジャ事件

(東京地裁判決 平成12年12月22日)

管理監督者  
×

争点: 時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: インド料理店の店長

- 店長としての管理業務にととまらず、店員と同様の接客及び掃除等の業務が大部分を占めていた。
- 店員の採用権限及び労働条件の決定権限がなかった。
- 店舗の営業時間に拘束されており、出退勤の際に必ずタイムカードを打刻しており、継続的に出退勤管理を受けていた。
- 月々の給与において、役職手当等の管理職の地位に応じた手当が支給されたことはなかった。

## 風月荘事件

(大阪地裁判決 平成13年3月26日)

管理監督者  
×

争点: 時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: 喫茶店及びカラオケ店の店長

- 会社の営業方針や重要事項の決定に参画する権限が認められていたわけではなく、店舗の人事権も有していなかった。
- タイムカードの打刻や勤務予定表の提出が義務付けられていた。
- 残業手当が支給されていた時期があった。日常の就労状況が査定の対象とされていた。



## アクト事件

(東京地裁判決 平成18年8月7日)

管理監督者

×

争点: 時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: 飲食店のマネージャー

- アルバイト従業員の採用等について決定権を持つ店長を補佐していたに留まり、部下の査定決定権もなかった。
- 勤務時間に裁量はなく、アルバイト従業員と同様の接客や清掃も行ってた。
- 基本給は厚遇されておらず、役職手当等の諸手当も十分とはいえなかった。

## 株式会社ほるぷ事件

(東京地裁判決 平成9年8月1日)

管理監督者

×

争点: 時間外労働及び休日労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: 書籍等の訪問販売を行う支店の販売主任

- 支店営業方針を決定する権限や具体的な支店の販売計画等に関して独自に同支店の各課長に対して指揮命令を行う権限をもっていなかった。
- タイムカードにより厳格な勤怠管理を受けており、自己の勤務時間について自由裁量を有していなかった。

## 育英舎事件

(札幌地裁判決 平成14年4月18日)

管理監督者

×

争点: 時間外労働に対する割増賃金支払義務の存否

地位: 学習塾の営業課長

- 人事管理を含めた運営に関する管理業務全般の事務を担当していたが、裁量的な権限が認められていなかった。
- 出退勤について、タイムカードへの記録が求められ、他の従業員と同様に勤怠管理が行われていた。
- 給与等の待遇も一般従業員と比較してそれほど高いとはいえなかった。



## 労働基準法違反で罰金刑に処せられた刑事裁判例もあります。

上記に掲げた事例は民事裁判例ですが、飲食店において、労働基準法上の「管理監督者」に該当しないにもかかわらず、店長について、社内で「管理監督者」に該当するとして労働基準法で定める時間外割増賃金や深夜割増賃金の支払を行っていなかったことについて、労働基準法第37条違反として罰金刑に処せられた刑事裁判例もあります。



## (参考)労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄)

### (労働時間)

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

### (休憩)

第34条 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少くとも45分、8時間を超える場合においては少くとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

2 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。

3 使用者は、第1項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

### (休日)

第35条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも1回の休日を与えなければならない。

2 前項の規定は、4週間を通じ4日以上以上の休日を与える使用者については適用しない。

### (時間外及び休日の労働)

第36条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この項において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。

2 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

3 第1項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。

4 行政官庁は、第2項の基準に関し、第1項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

### (時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第37条 使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

3 使用者が、午後10時から午前5時まで(厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時まで)の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

4 第1項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

### (労働時間等に関する規定の適用除外)

第41条 この章、第6章及び第6章の2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 (略)

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 (略)

第百十九条 次の各号の一に該当する者は、これを6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

一 (略)第32条、第34条、第35条、第36条第1項ただし書、第37条(略)の規定に違反した者

二～四 (略)