

管理監督者と利益代表者

新屋敷恵美子

(山口大学准教授)

I 管理監督者

労働基準法(労基法)41条は、「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」(2号)(管理監督者)については、労基法第4章に定める「労働時間、休憩及び休日に関する規定」を適用しないとす。これは、経営者と一体となって行動し、労働時間等に関する規制の枠を超えて活動することが要請され勤務態様も規制になじまないような労働者につき、例外的にそれらの規制を適用しない趣旨である。この「管理監督者」に該当する労働者には、同章に定められる労働時間等に関する規定、たとえば、週40時間・1日8時間(法定労働時間)という労働時間の上限規制(労基法32条)、法定労働時間を超えて労働者を働かせた場合に使用者が支払うべき割増賃金の規制(労基法37条)等が適用されない(ただし、深夜労働および年次有給休暇に関する規定の適用除外はない)。

本来、労基法上の「管理監督者」とは、労務管理について経営者と一体的な立場にある者が念頭に置かれている(寺本廣作『労働基準法解説』[時事通信社、1948]256頁)。管理監督者に該当するかどうかは企業内の資格や職位の名称にとらわれることなく判断される(昭和22年9月13日発基17号、昭和63年3月14日基発150号参照)。したがって、企業内において法律の趣旨を無視して労基法上「管理監督者」に該当しない「管理職」を「管理監督者」として取り扱ったとしても(いわゆる「名ばかり管理職」)、法の適用を免れることはできない。具体的には、①職務内容や責任と権限(人事上の決定権など経営者と一体的な立場にある職責を担うか)、②勤務態様(労働時間管理の有無や程度)、③待遇(一般労働者と比較した場合の優遇等)によって客観的に判断される。

たとえば、銀行の支店長代理の地位にある者でも、遅刻・早退に関する管理など時間管理がなされている、部下の人事等の仕事に関与していない、銀行の機密事項に関与する機会がない実態では、管理監督者であることが否定される(静岡銀行事件・静岡地判昭53・3・28労判297号39頁)。ファスト・フード店の店長も、アルバイト従業員の採用、従業員の勤務シフトの決定、販売促進活動の企画、実施等に関する権限を有してい

ても、管理監督者性是否定されている(日本マクドナルド事件・東京地判平20・1・28労判953号10頁)。

基本給のほかに役職手当など職務内容や責任に応じた賃金が支払われることがあるが、管理監督者の待遇として認められるには、「厳格な労働時間等の規制をしなくてもその保護に欠けるところがないといえるほどの優遇措置」が講じられていると評価できるものである必要がある(神代学園ミュージック音楽院事件・東京高判平17・3・30労判905号72頁)。

なお、いわゆるスタッフ職についても、同様の観点から判断される(課長待遇の技術職等につき管理監督者性が否定された例として、東建ジオテック事件・東京地判平14・3・28労判827号74頁)。

元々、労基法上の「管理監督者」は、経営者と一体的な立場にあつて自己の勤務時間について自由裁量権を有する者につき、労基法上の労働時間規制の適用除外を例外的に認めるものであるから、その範囲は自ずと限定的なものとなる。

II 利益代表者

労働組合法(労組法)2条は、労働組合を「労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」と定義し、労働組合の積極的要件を定める。ここに定められるように、労組法上の労働組合(法適合組合)として認められるには、労働組合は、使用者が自己の利益のために労働組合を動かせるような、使用者の利益代表者の参加を許す「自主」性を欠いたものであってはならない。そこで、同条但書は、(i)「役員」、(ii)「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」、(iii)「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」、(iv)「その他使用者の利益を代表する者」(同但書1号)の参加を許す団体であることを、労働組合の消極的要件とする。(i)ないし(iv)が「利益代表者」の類型である。

憲法28条により労働三権が保障されるが、労組法

によって創設的に規定される労働組合の各種の権利または資格（労働組合として労組法上の手続に参加し、救済を与えられる資格〔労組法5条〕、労働組合として不当労働行為からの保護を受ける資格〔第7条、第27条〕等は、労組法2条の定義を充たす労働組合でなければ享受できない。

当然、利益代表者の範囲は客観的なものであり、会社内で「管理職」とされていても法的に「利益代表者」に該当しなければ当該労働者らが結成する「管理職組合」も法適合組合となる（セメダイン事件・東京高判平12・29 労判 807 号7頁）。また、労働協約により利益代表者の範囲を定められるが、「利益代表者」の客観的範囲を変更できるわけではない。

そして、労組法2条本文と但書の関係については理解の対立があるものの（詳細は東京大学労働法研究会『注釈労働組合法（上）』〔有斐閣、1980〕140頁以下参照。）、判例は、形式的には但書1号に該当する労働者が組合員に含まれていたとしても、個別事案に即し当該労働者の職務の実質的内容を吟味し、当該労働者の存在により当該労働組合の自主性が損なわれるか否かを判断してきた（高岳製作所事件・東京地決昭25・12・23 労民集1巻5号770頁など）。さらに、比較的近時の裁判例は、そのように労働組合の自主性の有無を実質的に判断するというより、問題の労働者が同2条但書1号に定められる利益代表者に該当するかどうかを実質的に判断している（たとえば、伊藤製菓事件・東京地判平12・2・7 労判 779 号20頁）。

上記（i）～（iv）の類型につき、行政解釈（昭24・2・2 労働省発勞第4号）でも基準が示されているが、ここでは、判例を参照しつつ、各類型の具体的内容を見る（以下は、厚生労働省労政担当参事官室編『労働組合法労働関係調整法』〔五訂新版〕〔労務行政、2006〕も参考にしている）。

まず、（i）「役員」とは、法人その他の団体において、その業務の執行、業務の監査等の職権を有する者とされる。株式会社・有限会社における取締役及び監査役などがこれに当たる。ただし、役員の地位にある労働者であったとしても、利益代表者に該当するかどうかは個別の事案に即し当該労働者の地位の実態から判断される（取締役の地位にあった労働者の利益代表者性が否定された例として、佐賀ゴルフガーデンほか事件・佐賀地判平22・3・26 労判 1005 号31頁）。

（ii）は、労働者に対して監督的地位にある労働者であって、労働者の雇入れ、解雇、昇進（昇格を含む）

または異動（降職、降格を含む）について直接にこれを決定する権限を有する者で、決定権限の行使につき補助的・助言的地位にあるに過ぎない者はこの類型には含まれない。（ii）に該当する者は、通常、人事部または労務部の部長等である。

（iii）は、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し」、その結果、その者の職務上の義務と責任が組合員としての誠意と責任とに直接に抵触し、さらに他の従業員に対する関係において監督的地位にある者である。上記の「機密の事項」とは、労務管理、人事管理に関する機密事項を指し、これは（ii）における「雇入解雇昇進又は異動」に関する事項と重なるが、（iii）に該当する者はこれらの事項につき直接の権限を持たない。労務、人事課の上級職員等がこれに該当することが多い。ただし、労働者が人事に関する職務を遂行しているとしても、それが上司の指示に従って事務手続を遂行するに過ぎず、実質的に人事労務や給与等の決定権限を有していない場合には、この類型には該当しない（人事労務係長が利益代表者に当たらないとされた例としてナトコペイント事件・名古屋地判昭63・7・15 労判 524 号35頁）。

（iv）は、（i）～（iii）には該当しないが、その者の職務上の義務と責任とが、自主的な労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に抵触するような地位にある者である。前掲行政解釈（昭24.2.2 労働省発勞第4号）は、「会社警備の任にある守衛」も利益代表者の例として挙げるが、職務の内容が単に外来者の受付、施設の遵守等に止まる者はこれに該当しない。

III 制度の趣旨目的と範囲の違い

労基法41条2号の「管理監督者」と認められる場合、労組法上の「利益代表者」と認められる可能性は高いが、両概念の規定される法律も制度の趣旨目的も全く異なる。「利益代表者」の範囲は、使用者と対等の立場に立つべき労働組合の自主性の確保という観点から判断されるため、労基法上の管理監督者には該当しない者にも及ぶ場合がある。また、その範囲の決定では労働組合の構成員に関する組合自治との緊張関係が常に意識されねばならない（前掲ナトコペイント事件名古屋地裁判決参照）。

しんやしき・えみこ 山口大学経済学部准教授。最近の主な著作に「労働契約法理と限定正社員」法時87巻2号16頁。労働法専攻。