

雇用環境の変化と管理監督者

——スタッフ職の管理監督者性を中心に

沼田 雅之

(法政大学教授)

日産自動車事件をきっかけに、あらためてスタッフ職の管理監督者性の問題がクローズアップされている。労基法 41 条 2 号は、歴史的に見ればライン管理職を対象にしたものであり、これをスタッフ職に適用することには疑問が生じる。しかし、「監督」や「管理」という概念は、企業組織の発展とともに変わりゆく相対的なものである。したがって、一定の要件の下に、スタッフ職の一部は、労基法 41 条 2 号の「管理監督者」に該当すると考えるべきである。問題はその判断基準をどう設定すべきかである。この点本稿は、①労基法 41 条 2 号が当初はライン管理職を対象としていたことと整合的に解すべきこと、②スタッフ職の特質を適切に捉えるべきこと、そして、③他の類似の諸制度との体系的連関を考慮すべきことについて論証した。

目次

- I はじめに
- II 管理監督者性の判断に関する一般的動向
- III スタッフ職の管理監督者該当性の動向
- IV スタッフ職の管理監督者該当性をどう考えるべきか
- V 日産自動車事件の検討
- VI さいごに

I はじめに

労基法 41 条 2 号の管理監督者の規定は、周知のとおり ILO 第 1 号条約〔労働時間（工業）条約＝日本未批准〕2 条但書 (a)「本条約の規定は、監督若しくは管理の地位に在る者又は機密の事務を処理する者には之を適用せず。」(仮訳)をほぼそのまま取り入れたものである¹⁾。しかし、労基法 41 条 3 号とは異なり、同条 2 号の管理監督者には、手続き要件の定めがない。導入当初には、管理監

督者の範囲は自明であったからとされている²⁾。

しかし、時代と共に管理者の概念も変遷した。つまり、管理職の増大、ライン管理職とは異なるスタッフ職の台頭、多店舗展開する店長など、監督者概念の多様化とともに管理監督者の問題も複雑になっている。

一方、最近の裁判例である日産自動車事件³⁾では、大企業におけるスタッフ職の管理監督者性が争われた。判決は、その管理監督者性を否定したが、これをきっかけに、スタッフ職の管理監督者性があらためて問題となっている。

このような動向をふまえ、本稿では、スタッフ職の管理監督者性の問題を中心に、「管理監督者」の現代的意義について検討することにした。

II 管理監督者性の判断に関する一般的動向

スタッフ職の管理監督者性について検討する前

に、管理監督者性の判断に関する一般的な枠組みを確認しておこう⁴⁾。

(1) 通達の立場

管理監督者該当性につき、通達⁵⁾は次のように述べている。

法第41条第2号に定める「監督若しくは管理の地位にある者」とは、一般的には、部長、工場長等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の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものであり、具体的な判断にあたっては、下記の考え方によられたい。

(1) 原則

法に規定する労働時間、休憩、休日等の労働条件は、最低基準を定めたものであるから、この規制の枠を超えて労働させる場合には、法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではないこと。

(2) 適用除外の趣旨

これらの職制上の役付者のうち、労働時間、休憩、休日等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者に限って管理監督者として法第41条による適用の除外が認められる趣旨であること。従って、その範囲はその限りに、限定しなければならないものであること。

(3) 実態に基づく判断

一般に、企業においては、職務の内容と権限等に応じた地位（以下「職位」という。）と、経験、能力等に基づく格付（以下「資格」という。）とによって人事管理が行われている場合があるが、管理監督者の範囲を決めるにあたっては、かかる資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着

目する必要があること。

(4) 待遇に対する留意

管理監督者であるかの判定に当たっては、上記のほか、賃金などの待遇面についても無視し得ないものであること。この場合、定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金などについても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があること。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといって、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではないこと。

(5) スタッフ職の取扱い

法制定当時には、あまり見られなかったいわゆるスタッフ職が、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらスタッフの企業内における処遇の程度によっては、管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ、かつ、法が監督者のほかに、管理者も含めていることに着目して、一定の範囲の者については、同法第41条第2号該当者に含めて取扱うことが妥当であると考えられること。

このように通達は、①「労働時間、休憩、休日等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」ていること、②「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」ことが考慮される事実とされ、さらに、③「賃金などの待遇面についても無視し得ないものである」としている。これらの基準について、渡辺は、①を「職務の要件」、②を「勤務の要件」、③を「待遇の要件」⁶⁾としているが⁷⁾、本稿では渡辺のこの分類を参考に、それぞれ①「職務の基準」②「勤務の基準」③「待遇の基準」と適宜使用することにする。

いずれにしても、通達の立場は、「経営者と一体的な立場にある者」を基調として管理監督者を

判断するというものであり、その立場はその後も継承されているとの見解がある^{8) 9)}。

これに対して、荒木は、通達の立場は改められたと捉える。荒木は、当初の通達は、①「職務の基準」について、労働時間規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職責を中心に捉え、②「勤務の基準」について、労働時間規制になじまないことを強調して労働時間の裁量性は後退していたのに対し、いずれも解釈変更がなされ裁判実務に接近したとする¹⁰⁾。すなわち、①「職務の基準」については、経営への参画の程度など経営者との一体性を重視し、②「勤務の基準」については、労働時間に関する裁量性に着目するようになったとする。荒木はその根拠として、平20・9・9基発0909001号¹¹⁾を挙げる¹²⁾。

通達の立場は、後述のように、当初予定されていなかったスタッフ職にその適用の拡大を認めるなど、その是非はともかく、大きく変遷したと捉えるのが妥当であろう。

(2) 学説の動向

学説も多くは通達の三つの基準で判断する立場を肯定する。ただし、①～③の基準相互の関連性や強弱は論者によって異なる。まず、①～③の基準はどれも重要とする見解がある¹³⁾。一方、労基法41条が労働時間規制の適用除外規定であること等を根拠に、②が重視されるべきとする見解がある¹⁴⁾。また、中町は、スタッフ職の管理監督者性が争われた日産自動車事件の判批の中で、割増賃金規制との関係で③「待遇の基準」を重視する必要があるとする¹⁵⁾。

私見は、労基法41条が労働時間規制の適用除外規定であることを考えると、相対的には、荒木説がいうところの、②労働時間の自由裁量性が重視されるべきと考える。

なお、裁判例に関しては、紙幅の関係で他の分析的な論考¹⁶⁾に譲るが、一般的には、(判断基準相互間の強弱には濃淡があるとしても)通達と同様に、①～③の基準を要件的に当てはめているといえよう。

Ⅲ スタッフ職の管理監督者該当性の動向

(1) 通達の変遷

① 制定当初の労基法41条2号の対象

制定当初の労基法は、その管理監督者について、いわゆるライン管理職を対象としてきたとあってよい¹⁷⁾。労基法41条2号の立法に影響を与えたとされるILO1号条約は、その適用除外の例として「監督」と「管理」(“positions of supervision or management”)を挙げる。また、ILO30号条約1条3項(c)は、労働時間規制の提供を除外できる場合として、「管理の地位を占むる者又は機密の事務に使用せらるる者」(仮訳)を明示している。これら、「監督」(“positions of supervision”)や「管理」(“positions of management”)は、典型的にはライン管理職を指すと考えられるからである。

また、労基法41条2号の立法趣旨については、「監督の地位にある者」とは「労働者に対する関係に於て使用者のために労働条件を観察し労働条件の履行を確保する地位にある者」であり、「管理の地位にある者」とは「労働者の採用、解雇、昇給、転勤等人事管理の地位にある者」のことをいうとされてきたこともこれを裏付けよう¹⁸⁾。

当初の通達も、「監督又は管理の地位に存る者」とは、一般的には局長、部長、工場長等労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場に在る者の意であるが、名称にとらはれず入社退社等について厳格な制限を受けない者について実体的に判別すべきもの¹⁹⁾としており、職制上の上級管理職を例示していた。

② 一連の昭和52年通達

その後、金融や民放放送局関係の労働組合を中心に、中間、末端管理職の時間外労働、休日労働に対する割増賃金不払いが積極的取り上げられた。これを受けて発出された通達²⁰⁾では、スタッフ職の一部が、労基法41条2号の管理監督者に該当する可能性があることを明らかにした。たとえば、都市銀行等の管理監督者の範囲を示し

た昭52・2・28基発104号の2によると、労基法41条2号に該当する管理監督者とは、「1. 取締役等役員を兼務する者、2. 支店長、事務所長等事業場の長、3. 本部の部長等で経営者に直属する組織の長、4. 本部の課又はこれに準ずる組織の長、5. 大規模の支店又は事務所の部、課等の組織の長で1～4の者と銀行内において同格以上に位置づけられている者、6. 1～4と銀行内において同格以上に位置づけられている者であって、1～3の者及び5のうち1～3の者と同格以上の位置づけをされている者を補佐し、かつその職務の全部若しくは相当部分を代行若しくは代決する権限を有するもの（次長、副部長等）、7. 1～4と銀行内において同格以上に位置づけられている者であって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するもの（スタッフ）」（下線筆者）とされた。すなわち、都市銀行のスタッフ職は、「1. 取締役等役員を兼務する者、2. 支店長、事務所長等事業場の長、3. 本部の部長等で経営者に直属する組織の長、4. 本部の課又はこれに準ずる組織の長」と同格以上に位置づけられ、かつ、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当していれば、管理監督者と位置づけられることとなった²¹⁾。

このような考え方は、昭和52年2月28日基発105号でも踏襲されている。

なお、昭52・2・28基発105号に別添された質疑応答集には、次のようなQ&Aが掲載されている。

〔問3〕本社におけるいわゆるスタッフは、一般的にその職務権限等から見て、従来の行政解釈に示されている「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」には該当しないと思われるが、都市銀行におけるスタッフをなぜ法第41条第2号該当者の範囲に入れたのか。

〔答〕都市銀行の本部等におけるいわゆるスタッフは、一般的に見て、次のような事情から、労基法上の管理監督者の範囲に含めることとした。

(1) 経営首脳に直属して、経営上の重要事項に関する企画、立案等の業務を担当し、あるいは高度の企業機密に属する業務を担当するなど、経営者と一体的な立場にあること。

(2) かつて、支店長、支店次長クラスのいわゆる管理職であった者がその当時の資格、職位等を同格のまま横すべりしている場合が多く、給与等の待遇面でも同格あるいはそれ以上に取り扱いされていること。

(3) 従来、資格、処遇等の面で同格に取り扱ってきた者のうち、スタッフ部門を法第41条第2号に該当しないとして区分することによって、従来の人事慣行、昇進経路が崩れることによる人事管理上の混乱等を避ける配慮が必要であると考えたこと。

(4) 従って、これらの者の地位、処遇等からして、ある程度割切った取扱いをして法第41条第2号該当者と同様に、法規制の対象外においても、特に労働者の保護に欠けるとは思われないこと。

この質疑応答によれば、通達はなお「経営者と一体的な立場にあること」を考慮する立場に変更はないものの、「経営者と一体的な立場にあること」の判断基準に変更がなされたものといえよう。スタッフ職は、通常「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」ではないからである。

③ 昭和63年施行通達

昭和52年の一連の通達は、昭22・9・13基発17号に基づく解釈例規である²²⁾以上、都市銀行等以外の業種においても参考とされ適用されることになる予想されていた²³⁾。実際、1987年労基法改正の際の施行通達では、昭和52年通達を踏まえ、スタッフ職の管理監督者該当性について、次のように一般論を述べる。すなわち、「法制定当時にはあまりみられなかったいわゆるスタッフ職が、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらスタッフの企業内における処遇の程度によっては、管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位か

らして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ、かつ、法が監督者のほかに、管理者も含めていることに着目して、一定の範囲の者については、同法第41条第2号該当者に含めて取扱うことが妥当であると考えられる²⁴⁾とする²⁵⁾。このように通達は、スタッフ職が管理監督者に該当する場合があることを肯定しているものの、その適用要件については極めて曖昧である。唯一の基準(らしきもの)は、「企業内における処遇の程度」である。この「処遇」が、ライン管理職の判断基準にいう「勤務態様」なのか、それとも「賃金等の待遇面」なのか、あるいは、その両者を含むものなのかも判然としない。解釈基準としては極めて抽象的で不明確なものといえよう²⁶⁾。

④ 小括

ここまで見たように、これら通達によって、実務的にはスタッフ職にも管理監督者性が認められるに至っている。しかし、そもそもこのような変更は通達による解釈変更で認められるものなのだろうか。当初、ライン管理職のみを対象としていたという立法過程からも疑問が残る。

一方で労働基準法の立法過程を見ると、労働基準法案の第6次案までは、「事務的労働従事者」全般を適用除外とする規定が置かれていた。その影響からか、第92帝国議会に提出された、厚生省の「労働基準法案解説及び質疑応答」では、前述のような解説(立法趣旨)がなされており、土田によれば「立案者には適用除外を広範に認めようという発想があったよう²⁷⁾」だとされている。通達による変更の是非はともかく、労基法41条2号の管理監督者は、立法当初からある程度広範な労働者を対象とすることが企図されていた可能性がある。また、労基法41条2号の解釈にあたっては、立法当時では、いまのようなスタッフ職が見られなかったことも考慮すべきであろう。

(2) 学説の動向

スタッフ職の管理監督者性にだけに注目して、その判断枠組み等を示した学説は少ない。多くは、スタッフ職への適用を認めた通達を引用するにとどめる。

その中でも、渡辺説が注目される。渡辺は、スタッフ職は「上位者からの特命事項に関する調査、分析等の専門的業務を単独もしくはチーム編成で行う場合が多い」としつつ、これらスタッフ職も「管理監督者と職制機構上ほぼ同格の地位にあり、経営の重要事項に関する業務に実質的に関与し、その地位および業務に相応しい待遇を受けている者について、管理監督者と同様に取り扱うことが許容されるものと解する」としている²⁸⁾。

中町は、労基法41条2号がスタッフ職にも適用されることを前提に、労働時間の裁量性と賃金上の処遇の考慮要素を重視すべき²⁹⁾と主張していることは前述した。

一方、水町は、「労働時間規制を超えて活動することが要請される重要な職務と責任を持ち、現実の勤務態様も労働時間規制になじまない者に限って管理監督者として適用除外にすることを認めた法の本来の趣旨……に沿わない」として、スタッフ職に関する通達を批判しつつ、「企画業務型裁量労働制も広範な事業場で認められる状況においては、この通達による解釈は歴史的使命を終えようとしている」との『管理監督者の実態に関する調査研究報告書』³⁰⁾の記述について、「的を射たもの」と評している³¹⁾。

このほか、立法論に言及するものがある。例えば、菅野は「管理職一步手前の職員であって裁量的業務に従事している者の柔軟な勤務の要請に対応した制度を用意しきれていない」として、「今後の立法的整理が必要」とする³²⁾。

(3) 裁判例の動向

裁判例は、専門職・スタッフ職のケースであっても、一般的な管理監督者性の判断枠組みをそのまま適用して判断している。とくに、(2)(4)(6)の各裁判例は、スタッフ職への適用が明確に意識されている事案であるが、いずれも昭63・3・14基発150号のような判断枠組みは採用されていない。

(1) ケー・アンド・エル事件・東京地判昭59・5・29労判431号57頁(専門職・アートディレクター)は、専門職としてのアートディレクターの

管理監督者性が争われた。判決は、①労務管理方針の決定に参画し、あるいは労務管理上の指揮権限を有し、経営者と一体的な立場にあったとはいえないこと、②出退勤については、タイムカードが使用され、遅刻や休日出勤についてタイムカード上明確にされており、上司からも遅刻について注意をされたことから、管理監督者性が否定された。①「職務の基準」②「勤務の基準」③「待遇の基準」のうち、①と②のみが検討されているが、③を検討するまでもなく管理監督者性が否定された事案とみるべきであろう。本件では、「職務の基準」について、スタッフ職の特質を考慮した判断はなされていない。

(2) ユニコン・エンジニアリング事件・東京地判平16・6・25 労経速1882号3頁(専門職・防音改造工事の設計・監理業務等)は、社内の防音関係業務を一人で担っていた者の管理監督者性が争われた。判決は、「一般的には、労働条件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、これと同格以上に位置付けられる経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当する者(スタッフ職)等が管理・監督者に当たり、その具体的認定に当たっては、資格及び職位の名称にとらわれないこと、職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の処遇面といった観点から検討するのが相当である。」として、スタッフ職への適用を認めた通達の趣旨を取り入れつつも、管理監督者性に関する一般的基準によって判断するとした。結論としては、①責任及び権限が重要かつ広範なものではなく、②労働時間等に関する規制を超えて活動しなければならない経営上の必要性は明らかでなく、③待遇も十分ではないとして、管理監督者性を否定した。本件では、スタッフ職の特質に配慮するような判断基準を打ち立てているが、実際にそのような観点から判断がなされたのかは、判然としない。

(3) 岡部製作所事件・東京地判平18・5・26 労判918号5頁(スタッフ職・部下常時なし)では、①経営参画状況は極めて限定的であり、人事労務の決定権を有せず、むしろ専門職的な色彩の強い業務であることが窺われること、②勤務時間も実際上は一般の従業員に近い勤務をしていることか

ら、③管理職としての待遇を受け、役付手当として月11万円の支給を受けているとしても、管理監督者には該当しないとした。本件でも、「職務の基準」について、スタッフ職の特質を考慮した判断はなされていない。

(4) PE & HR 事件・東京地判平18・11・10 労判931号65頁(スタッフ職・部下なし)は、まず、「管理監督者とは、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立場にある者と定義されるところ、一般的にはライン管理職を想定しているが、他方、企業における指揮命令(決定権限)のライン上にはないスタッフ職をも包含する」とした。そして、その判断基準について「仕事の内容が通常の就業時間に拘束される時間管理に馴染まない性質のものであること、会社の人事や機密事項に関与接するなどまさに名実ともに経営者と一体となって会社の経営を左右する仕事に携わるものであることが必要とされる。そして、このような労働時間の制限及び時間管理を受けないことの反面ないし見返りとして、会社における待遇面で勤務面の自由、給与面でのその地位にふさわしい手当支給等が保障されている必要があるものというべきである。」とした。そして、①代表者以外にはパートナーしか存在しないことから、全員の同席の場で決定事項を諮っていたとしても、他の一般社員との比較ができず経営者と一体かどうかは疑問であること、②実際の勤務面における時間の自由の幅は余りないか相当狭いこと、③時間外手当が付かない代わりに管理職手当であるとか特別の手当が付いている事情が見受けられず、月額支給の給与の額もそれに見合うものとはいえないことを根拠に、管理監督者性を否定した。「仕事の内容が通常の就業時間に拘束される時間管理に馴染まない性質のものであること、会社の人事や機密事項に関与接するなどまさに名実ともに経営者と一体となって会社の経営を左右する仕事に携わるものであること」という判断基準によって、本当にスタッフ職の特質を適切に捉えられるのかは疑問がある。

(5) 丸栄西野事件・大阪地判平20・1・11 労判957号5頁(専門職・デザイナー)は、「イラストレーター」や「フォトショップ」等のソフトウエ

アで絵を描いたり、写真を加工する等の業務を担っていたデザイナーの管理監督者性が争われた。判決は、一般的な判断枠組みを採用しながら、多少なりとも管理監督者性を基礎付けることのできる事情としては、原告の待遇及び採用面接を担当したことの二点が挙げられるが、これらの点を総合考慮しても、管理監督者であると認めることはできないとした。本件は、管理監督者性を判断する基礎的な事情がそもそも存在していない事案である。

(6) HSBC サービシーズ・ジャパン・リミテッド事件・東京地判平 23・12・27 労判 1044 号 5 頁（スタッフ職・部下なし）は、昭 52・2・28 日基発 104 号の 2 等を援用した被告会社の主張に対して、「管理監督者に当たるか否かの判断は、管理監督者に当たるとされた労働者について、労基法の定める時間外労働等に関する規制の適用がすべて排除されるという重大な例外に係る判断であるから、管理監督者の範囲は厳格に画されるべきである」とした。そして、原告は、②労働時間管理を受けていなかったこと、③原告の報酬が相当に高額（年俸 1250 万円）であったことを考慮したとしても、①管理監督者にふさわしい職務内容や権限を有していなかったとして、管理監督者性を否定した。本件の場合、スタッフ職であっても厳格に管理監督者性が判断されるべきとされ、スタッフ職の特質を考慮したのは否かは明らかではない。

Ⅳ スタッフ職の管理監督者該当性をどう考えるべきか

(1) スタッフ職は労基法 41 条 2 号の対象か

労基法 41 条の 2 は、いわゆるライン管理職のみに適用されるとすることはできない。「監督」や「管理」の概念は時代とともに変わりゆくものであり、立法当初の典型的な監督者・管理者概念だけに拘泥する必要はない。そもそも、中小企業においては、ライン管理職とスタッフ職の境界が曖昧なことも多い（前述の裁判例等参照）。

また、立法者意思についても、その後の運用とは裏腹に、ある程度の範囲の労働者を含ませよう

としていた可能性もある。このように考えると、昭 63・3・14 基発 150 号が、「スタッフの企業内における処遇の程度によっては、管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ」としたのも頷ける。

そもそも、労基法 41 条は、労働時間規制の適用除外規定である。したがって、労基法 41 条 2 号の対象は、労働時間規制を外しても保護に欠けるおそれがない者とならう。すなわち、労基法 41 条 2 号の「監督」や「管理」は、ある種の例示とも捉えられるのである。

よって、労基法 41 条 2 号は、一定のスタッフ職をもその対象にしていると考えられるべきである。

(2) スタッフ職の管理監督者性判断

①入口的条件としての「管理職と同格以上に位置づけられていること」

労基法 41 条 2 号が、スタッフ職をもその対象にしていると解すべきことと、それをどう判断するかは別問題である。逆にいえば、スタッフ職だからといって、管理監督者性の判断基準を大きく変える必要はない。

まず、昭 63・3・14 基発 150 号のような基準は妥当しない。昭 63・3・14 基発 150 号は、そもそも基準として不明確であり、罪刑法定主義の点からも基準とはなりえない。この点、菅野は、「職能資格などの待遇上、管理監督者に該当する管理職者と同格以上に位置づけられるものであって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するものは同様に管理監督者といえるとの取扱いとなっている」と説明する³³⁾。しかし、労基法 41 条は労働時間規制の適用除外規定であり、管理監督者の該当性の判断は、労働時間の自由裁量性にこそ求められるべきである。「管理職と同格以上に位置づけられていること」は、スタッフ職の管理監督者性を判断するある種の「入口の条件」であって、労働時間規制の適用を除外してもいいだけの労働者か否かを判断する本質的な条件ではない。一方で、菅野の理解では、労働時間の自由裁量性についてまったく考慮されておらず、この点からも昭 63・3・14 基発 150 号は、管理監

督者性の判断基準としては妥当ではない。

②一般的な管理監督者性の判断基準が適用される

スタッフ職の管理監督者性の判断方法としてはなにが適当か。この点、渡辺説は示唆的である。繰り返すが、渡辺は「管理監督者と職制機構上ほぼ同格の地位にあり、経営の重要事項に関する業務に実質的に関与し、その地位および業務に相応しい待遇を受けている者について、管理監督者と同様に取り扱うことが許容されるものと解する」とする。渡辺が示すこの基準は、一般的な管理監督者性の判断枠組みとの連続性が確保されているといえよう。

しかし、この基準にも問題がある。「管理監督者と職制機構上ほぼ同格の地位」にあることは、スタッフ職に労基法41条2号が適用されるための「入口的条件」と考えるべきである。このように解することによって、立法当初、ライン管理職をその対象としてきた労基法41条2号の趣旨との整合性が図られよう。この「入口的条件」を満たすスタッフ職は、次に一般的な管理監督者性の判断枠組みにしたがって、その該当性が判断されることになる。

一方で、後述の日産自動車事件判決でも指摘されているように、「管理監督者と職制機構上ほぼ同格の地位」という「入口的条件」と、一般的な管理監督者性判断基準の一つである「待遇の基準」（判決では、「給与等に照らし管理監督者としての地位や職責にふさわしい待遇がなされているか」という判断基準が示されている）とは重なる。本来的には、「管理監督者と職制機構上ほぼ同格の地位」か否かという基準は、一般的な管理監督者性の判断基準が適用されるための「入口的条件」ではあるが、日産自動車事件判決のように解せば、あえて別個の要件として使用者側に立証を要求するまでもなからう。したがって、「管理監督者と職制機構上ほぼ同格の地位」は、「待遇の基準」の中で必要的に考慮されれば足りる。

また、「経営の重要事項に関する業務に実質的に関与」という「職務の基準」は、スタッフ職の特性に応じて検討されることになる。この点、ス

タッフ職は「上位者からの特命事項に関する調査、分析等の専門的業務を単独もしくはチーム編成で行う場合が多い」との渡辺の認識は参考になる。

③類似制度の考慮の必要性

一方で、スタッフ職の管理監督者性を考える際には、類似の制度にも配慮が必要である。具体的には、企画業務型裁量労働制と高度プロフェッショナル制度とならう。

ところで、両制度は、ともに労使委員会決議を導入の手的要件とされている点では共通している。一方、前者は労働時間の裁量性が要件となっているのに対し、後者は、少なくとも法律的には裁量性が要件となっていない³⁴⁾。また、前者には年取要件がないのに対して、後者には1075万円以上という基準が存在する。これらに対して、労基法41条2号は、導入要件、裁量性、年取基準のいずれも要件としては存在しない。

労基法41条2号においてスタッフ職の管理監督者性を認めるとしても、これら両制度の適用要件を上回る基準が設定されるべきであろう。このような点を考慮した解釈がなされないと、ただでさえ濫用されがちな労基法41条2号の規定が、脱法的手段に利用される可能性が高まるからである。この点、労働時間の裁量性は必須な条件であるが、加えて、その待遇も1075万円を優に超えるものである必要がある³⁵⁾。もちろん、1075万円という基準は、労基法41条2号から直接導き出せる基準ではない。しかし、企画業務型裁量労働制や高度プロフェッショナル制度が、スタッフ職をもその対象とする制度である以上、条文同士の体系的連関を考慮した解釈は必須である。

④結論

スタッフ職の管理監督者性の判断は、まず、「管理職と同格以上に位置づけられてい」てはじめて、一般的基準による審査がなされることになる。しかし、この基準は、一般的基準の判断における「待遇の基準」における必要的考慮要素とすることで足りる。ただし、これには形式的基準と実質的基準の両側面があり、いずれも考慮されな

なければならない。形式的基準とは、会社内で管理職とされる者と同格以上に位置づけられている外形的な審査基準のことである。しかしこれだけでは足りず、実質的要件をも満たす必要がある。すなわち、「同格以上に位置づけられている」対象である社内の「管理職」が、労基法41条2号の管理監督者に該当するか否かを検討されなければならない³⁶⁾。労基法41条2号がライン管理職をその対象と想定していたことと整合的に解すべきである以上、この点は必須の検討基準である。

また、十分な待遇を受けているかも「待遇の基準」で検討される。その際、割増賃金規制との関係も重要な要素となるが、一方で、1075万円以上という基準を念頭においた絶対的な額の基準による審査もなされるべきである。

つぎに、労働時間の自由裁量性が担保されているか否か（「勤務の基準」）が検討されることになる。そして、この点は最も重視されなければならない。この「勤務の基準」を検討するに際して、出退勤が自由であるか否かも考慮要素となろうが、「業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示がなされない」という点も重要な判断要素となろう。企画業務型裁量労働制や高度プロフェッショナル労働制といった同種の制度との体系的連関を考慮すべきだからである。

最後に、経営の重要事項に関する業務に実質的に関与しているか否か（「職務の基準」）が問われる。この点は、「上位者からの特命事項に関する調査、分析等の専門的業務を単独もしくはチーム編成で行う場合が多い」というスタッフ職の特性が考慮されなければならない。つまり、経営の重要事項に関する調査、分析等に中心的に関与しているかが、そのメルクマールとなろう。

V 日産自動車事件の検討

ここまでのスタッフ職の管理監督者性に関する検討をふまえて、スタッフ職の管理監督者性の判断が問題となった最近の裁判例である、日産自動車事件について検討する。

(1) 日産自動車事件の概要

① Y社の役割等級制度

Y社は、キャリアコース別役割等級制度を採用しており、①総合型プロ（PG）コース、②専門型プロ（PE）コース、③テクニシャン型プロ（PT）コースの3つがある。②PEコースでは、PX（担当職）→PE2（総括職）→PE1（課長代理職）へと昇級する。また、これらを統括・管理するために、部課長層（N1（部長職）、N2（課長職））が置かれている。Y社では、N2職以上を労基法41条2号の管理監督者として扱っていた。

Aは、②PEコースを選択しており、AがY社で勤務中に倒れて死亡した際、AはN2職にあった。

② AのD部所属時の役割

D部のマネージャー（Aも含む）は、N1職であるPD（プログラムダイレクター）が商品決定会議（PDM会議）において提案する内容を企画立案し、資料を作成することとされていたが、マネージャーが出席するのは、担当車種が議題になるときに限られていた。また、マネージャーは、PDM会議での提案を作成する中で、各部門の長から、製品原価と販売価格の基礎となる数字（ファンクションリプライ）について約束を取り付けることになっていた。

マネージャーは、プロダクトコンペティティブネス・マーケティングプラン・プロポーザル会議（PCMPP会議）において、PDM会議で確約したことについての進捗の確認、過未達の報告、未達の責任者へ釈明を求めるなどの役割をも担っていた。マネージャーは、同会議の前、未達がある責任者に対し、ファンクションリプライを守るように依頼し、守れない場合はPCMPP会議で釈明することになると説明していた。

D部におけるAの部下はPE1職の1名であった。

③ AのLマーケティング部（L部）所属時の役割

L部におけるマーケティングマネージャー（MM。Aも含む）は、マーケティング本部会議に

において、新しいマーケティングプラン（MP）を企画し、提案するとともに、進行中のMPについては、進捗を報告し、必要に応じ、改善策を提案することとされていた。MMは、同会議の前、N1職のダイレクターから、同会議で提案する内容の承認を得ることとされており、また、ダイレクターは、MMと共に、同会議に出席し、一緒に提案する立場にあった。

さらにMMは、カーディーラーに対し、マーケティング本部会議で決定されたMPを通知する。またMMは、営業本部会議において、担当車種のMPをカーディーラーが円滑に実行できるよう、カーディーラーを統括しているリージョナルカンパニーの社長、役員に対して、援助を依頼することとされていた。

④ Aの勤怠管理

被告会社の勤怠管理システムは、従業員が始業時刻と終業時刻を入力すると、休憩時間を入力しなくとも、自動的に休憩時間1時間が差し引かれた時間が、本件勤務表の「実働」欄に記載される。そしてAは、本件勤怠管理システムに就業時刻を入力し、承認者の承認を得ていた。

一方で、Aの所属していたD部・L部とも、所定労働時間は、午前8時30分から午後5時30分（休憩時間1時間）であったにもかかわらず、Aは、午前8時30分よりも遅く出勤し、午後5時30分よりも早く退勤することも多かったが、遅刻、早退により賃金が控除されたことがないことからすれば、Aは、自己の労働時間について裁量を有していたと認めることができる。もっとも、Aの部下であるPE1職の1名が管理監督者ではないことについて当事者間に争いのないところ、この者がPE1職だった時から、午前9時30分から10時くらいに出勤しており、大卒で入社した時以来、スーパーフレックス制であったと証言しているから、上記のAの労働時間についての裁量は、Aの地位に関係なく、従業員に与えられていたものとも推測する余地もある。

⑤ Aの賃金

Aの基準賃金（年俸を12分割して100円未満の

端数を切り上げたもの）は、月額86万6700円又は88万3400円で、年収は1234万3925円に達し、部下より244万492円高かった。

(2) 判旨

① 労基法41条2号の管理監督者の判断基準について

「労基法上の管理監督者に該当するかどうかは、〔1〕当該労働者が実質的に経営者と一体的な立場にあるといえるだけの重要な職務と責任、権限を付与されているか、〔2〕自己の裁量で労働時間を管理することが許容されているか、〔3〕給与等に照らし管理監督者としての地位や職責にふさわしい待遇がなされているかという観点から判断すべきである。」

「被告は、行政解釈（旧労働省の昭和63年3月14日基発第150号通達）を根拠に、〔4〕経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当していること、〔5〕ライン管理職と同格以上の位置付けとされていることの要件があれば、管理監督者に該当すると認めるべきである旨主張するが、このうち〔5〕の要件は、上記〔3〕と同趣旨をいうものと解されるから、上記〔1〕から〔3〕とは別個の独立した要件・観点というよりも、そこでの考慮要素として判断すれば足りる。これに対し、上記〔4〕の点は、労基法41条2号の……趣旨からすれば、単に、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当しているというだけでは足りず、その職務と責任が、経営者と一体的な立場にあると評価できることまでも必要とするか解すべきであるから、結局、上記〔4〕の点は、上記〔1〕の観点の検討の中で考慮される一つの要素にすぎない。したがって、被告の上記主張は採用しない。」

② 具体的な判断

ア AのD部所属時の役割

「PDM会議で実際に提案するのは、PDであって、マネージャーが企画立案した提案も、PDが了承する必要があること……、PDM会議で、マネージャーが発言することは、基本的に予定されていないことからすれば……、PDM会議におけ

る経営意思の形成に直接的な影響力を行使しているのは、PDであって、マネージャーは、PDの補佐にすぎないから、経営意思の形成に対する影響力は間接的である。」

「マネージャーは、ファンクションリプライを取り付ける権限を有していたが……、管理監督者ではないことについて当事者間で争いのないPE1職（が）……ファンクションリプライを取り付けていた（こともあったから）……、ファンクションリプライを取り付けるという権限が、管理監督者該当性を基礎付ける権限であるということとはできない。」

イ AのL部所属時の役割

MMは、①マーケティング本部会議で提案する前に、ダイレクターからあらかじめMPの承認を受ける必要があること、②、ダイレクターも、同会議に出席し、MMと一緒にマーケティングプランを提案する立場にあること、③MMは、担当車種が議題に上るときだけマーケティング本部会議に出席することからすれば、MMは、ダイレクターの補佐にすぎず、経営意思の形成に対する影響力は間接的なものととまる。

営業本部会議におけるディーラーへの援助を依頼については、経営意思の形成にも、労務管理にも関わらないものであるから、管理監督者性の判断に影響を与えるものではない。

ウ 結論

「Aは、自己の労働時間について裁量があり、管理監督者にふさわしい待遇がなされているものの、実質的に経営者と一体的な立場にあるといえるだけの重要な職務と責任、権限を付与されているとは認められないところ、これらの諸事情を総合考慮すると、Aが、管理監督者に該当するとは認められない。」

(3) 日産自動車判決の検討

①本判決の意義

日産自動車事件の第一の意義は、昭63・3・14日基発150号をそのままの形で援用することを明確に否定した点にある³⁷⁾。しかし、昭63・3・14日基発150号を完全に否定したわけではなく、「経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を

担当していること」と、「ライン管理職と同格以上の位置付けとされていること」の要件があれば、管理監督者に該当すると認めるべきとする被告会社の主張に対して、前者は「職務と責任が、経営者と一体的な立場にあると評価できるか」（職務の基準）どうかを検討する上での一つの考慮要素であり、後者は、「給与等に照らし管理監督者としての地位や職責にふさわしい待遇がなされているか」（待遇の基準）の考慮要素として、管理監督者性を判断する一般的な枠組みの中に位置づけたのである。なるほど、判決のこのような整理は、管理監督者性の判断に関する一般的傾向とも連続的であり、説得的である。

②「職務の基準」について

私見によれば、スタッフ職の管理監督者性は、まずもって「管理職と同格以上に位置づけられているか」が問われる。本件においてAは、N2と位置づけられ、課長職相当と扱われている。したがって、「管理職と同格以上に位置づけられているか」という要件の形式は満たそう。問題は、被告会社の「課長職」が、法的にも労基法41条2号の管理監督者に該当することが前提でなければならぬ。当然であるが、判決ではこの点の検討はなされていない。よって、この「管理職と同格以上に位置づけられているか」という実質的要件を満たすかは、判然としない。

③「職務の基準」に関する判断

判決は、「労基法41条2号の……趣旨からすれば、単に、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当しているというだけでは足りず、その職務と責任が、経営者と一体的な立場にあると評価できることまでも必要とすると解すべき」とする。この「経営者と一体的な立場」という判断基準は、ここまで検討してきた通達と同様な立場とも思える。

しかし、昭52・2・28基発105号に別添された前掲の質疑応答集Q&Aでは、「経営首脳に直属して、経営上の重要事項に関する企画、立案等の業務を担当し、あるいは高度の企業機密に属する業務を担当するなど」という事情を、「経営者と

一体的な立場」であることを判断する根拠としていた。これに対して、判決は、「PDM会議における経営意思の形成に直接的な影響力を行使しているのは、PDであって、マネージャーは、PDの補佐にすぎないから、経営意思の形成に対する影響力は間接的である」とするなど、役員が出席する経営会議等への出席権限の有無を基本にして「経営者と一体的な立場」か否かを判断している。

このような判決の立場は、スタッフ職の実態を考慮していない³⁸⁾。すでに検討したように、スタッフ職は「上位者からの特命事項に関する調査、分析等の専門的業務を単独もしくはチーム編成で行う場合が多い」からである。この点、スタッフ職の「職務の基準」は、「経営の重要事項に関する調査、分析等に中心的に関与しているか」で検討されるべきである。そうすると、本件の場合、Aは、「経営の重要事項に関する調査、分析等に中心的に関与してい」たと判断できよう。

④「勤務の基準」

判決は、出退勤が自由であったことをもって、「自己の労働時間について裁量を有していたと認めることができる」とした。確かに、出退勤の自由は、「勤務の基準」を考える際の一つの考慮要素である。この点、これらの自由裁量性は、従業員全体に付与されていた可能性を示唆しており、本件の出退勤の自由さは、労働時間の裁量性を決定づけるものではない可能性がある。

一方、私見では、「勤務の基準」において、「業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示がなされない」点についても考慮されるべきであるとした。本件の場合、一般的な従業員との差異（労働時間の裁量性）は、このような点から検討がなされるべきであったのではなかろうか³⁹⁾。

⑤「待遇の基準」

この点判決は、「Aの基準賃金は、月額86万6700円又は88万3400円で、年収は1234万3925円に達し、部下より244万0492円高かったのであるから……、待遇としては、管理監督者にふさ

わしいものと認められる。」とする。結論としては正しいだろうが、結論の正しさを導く根拠が示されていない。

すでに検討したように、私見では、「待遇の基準」において、「管理職と同格以上に位置づけられているか」否かが、形式的・実質的基準として必要に検討されなければならない。本件の場合、Aは課長待遇を受けていたわけであるから、「管理職と同格以上に位置づけられているか」否かの形式的基準は満たそう。しかし、被告会社の「課長」が労基法41条の2に該当する管理監督者かどうかという実質的基準による審査はなされていない。

さらに、報酬の額についても、説得的な根拠をもって、「管理監督者にふさわしい」待遇かが検討されなければならない。私見では、割増賃金や年収で1075万円を優に超えているかが問われるべきである。軽々に結論を出すことは避けたいが、このような判断基準をもってしても、本件Aの報酬は、「管理監督者にふさわしい」と評価できよう。

VI さ い ご に

スタッフ職の管理監督者性の判断基準を中心に論考を進めた。スタッフ職を対象とした柔軟な働き方を認める制度が登場している以上、労基法41条2号の管理監督者にスタッフ職を含ませることの実際の意義は乏しいのかもしれない。実際、検討した日産自動車事件では、企画業務型裁量労働制を適用する実体的条件が満たされていたともいえる。

しかし、裁量労働制や高度プロフェッショナル労働制だけでは、自由裁量的な労働に従事している労働者のすべてを捉え切れていないとの印象を拭えない。たとえば、大学教員は、裁量労働制が適用されることによって、むしろ不自由な働き方が強いられるという側面もある（大学教員が労基法41条2号の管理監督者に該当すると主張しているわけではない）。きわめて限定的かもしれないが、なお労基法41条2号の対象にスタッフ職の一部を含めることの意義があるのではないかと思う。

もちろん、これらは立法的な課題であることも確認されなければならない。

- 1) 島田陽一『新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法 [第2版]』(2020年, 日本評論社) 195頁。
- 2) 金子征史「労基法上の管理監督者の範囲——労基法41条2号を中心に」季労104号(1977年)157頁, 島田・前掲注1) 195頁など。
- 3) 日産自動車事件・横浜地判平31・3・26判例1208号46頁。
- 4) 労基法41条2号の労基法制定当初からの史的経緯は, 渡辺章『労働法講義 上』(信山社, 2009年)366頁以下, 濱口桂一郎『日本の労働法政策』(労働政策研究・研修機構, 2018年)581頁以下が詳しい。
- 5) 昭63・3・14基発150号。
- 6) 土田道夫『労働契約法 [第2版]』(有斐閣, 2016年)368頁も, これら判断基準は「要件」に近いとする。
- 7) 渡辺・前掲注4) 369-370頁。
- 8) 平20・4・1基監発0401001号「管理監督者の範囲の適正化について」でも, 「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」とし, 厚生労働省労働基準局編『平成22年度版 労働基準法 上』(労務行政, 2011年)622頁も, 「(労基法41条2号に規定されている)者は事業経営の管理者的立場にある者又はこれと一体をなす者」とする。これら通達の継続性については, 渡辺・前掲注4) 368頁も同様の立場である。
- 9) ③「賃金などの待遇面についても無視し得ないものである」をも重視する立場は, 初期の通達(昭22・9・13基発17号)には見られなかった。しかし, 労働省自身古くからこれと同じ考えをとっていたとする(東京大学労働法研究会『注釈労働時間法』(有斐閣, 1990年)734-335頁)。
- 10) 荒木尚志『労働法 [第4版]』(有斐閣, 2020年)220頁。
- 11) 平20・9・9基発0909001号は, 「職務内容, 責任と権限」についての判断要素で, 「店舗に所属する労働者に係る採用, 解雇, 人事考課及び労働時間の管理は, 店舗における労務管理に関する重要な職務である」とし, 「勤務態様」について, 「遅刻, 早退等に関する取扱い, 労働時間に関する裁量及び部下の勤務態様との相違により」判断されるとする。
- 12) 西谷敏『労働法 [第3版]』(日本評論社, 2020年)も, 行政通達は変化したという立場である。
- 13) 渡辺・前掲注4) 370頁, 川口美貴『労働法 [第3版]』(信山社, 2019年)335-336頁, 高橋賢司「いわゆる名ばかり管理職の労働時間規制の適用除外」日本労働法学会誌113号(2009年)144頁など。
- 14) 秋田成就・彌楽自動車事件判批・ジュリスト1030号(1993年)148頁, 山本吉人「管理監督者と労働時間法制——ホワイトカラーの労働時間問題」季刊労働法166号(1993年)94頁, 西谷・前掲注12) 366頁, 土田・前掲注6), 野川忍『労働法』(日本評論社, 2018年)670頁など。
- 15) 中町誠「いわゆるスタッフ職の管理監督者性——日産自動車事件」ジュリスト1541号(2020年)114頁。ただし, 中町は, ②の基準についても十分に吟味すべきであるとする。
- 16) たとえば, 島田・前掲注1) 195頁以下, 柳屋孝安「多元的な労働時間規制」日本労働法学会編『講座労働法の再生第3巻 労働条件論の課題』(日本評論社, 2017年)166頁以下参照。
- 17) 島田・前掲注1) 195頁。
- 18) 渡辺章編『日本立法資料全集 53 労働基準法 [昭和22年] (3) 上』163頁。
- 19) 昭22・9・13基発17号。
- 20) 阿部和光「労基法41条2号の管理監督者の範囲——昭和52年新通達に関連して」日本労働法学会誌50号(1977年)178-179頁。
- 21) 濱口・前掲注4) 582頁は, スタッフ職への拡大を, 「本来の管理監督者でないものを政策的に含めた」とする。
- 22) 金子・前掲注2) 162頁脚注13。
- 23) 金子・前掲注2) 160頁。
- 24) 昭63・3・14基発150号。
- 25) 当時の労働省は, スタッフ職が管理監督者に該当する可能性を認めた根拠として, 労基法41条2号が, 「監督」のほかに「管理」を置いていることを根拠の一つとしている。確かに, 工場労働を対象としたILO1号条約では, その適用除外の例として「監督」と「管理」が挙げられる一方, 商業及事務所を規制対象とするILO30号条約では, 同様の適用除外の例として「管理」(“positions of management”)のみが挙げられている。では, 工場労働と商業及事務所との間に共通する「管理」とは何か。そして, これをモデルとした労基法41条2号に関する立法者の意思(解釈)が正しいものだったのか, なお立法の原点に立ち返った検討の必要性があろう。
- 26) 渡辺・前掲注4) 372頁も同旨。
- 27) 土田道夫「『労働基準法案解説及び質疑応答』について」立法資料・前掲注18) 21頁。
- 28) 渡辺・前掲注4) 372頁。
- 29) 中町・前掲注15)。
- 30) 日本労務研究所「管理監督者の実態に関する調査研究報告書」(2005年)11頁 [島田陽一]。
- 31) 水町勇一郎「部長職にあるスタッフ職従業員の管理監督者性——岡部製作所事件」ジュリスト1338号(2007年)219頁。
- 32) 菅野和夫『労働法 [第12版]』(弘文堂, 2020年)494頁。
- 33) 菅野・前掲注32) 493頁。
- 34) 労基則34条の2第3項は, 対象業務について「当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものを除く。」としている。
- 35) 中町・前掲注15) 114頁は, 割増賃金規制との関係で, スタッフ職の管理監督者性には待遇が(も)重視されるとするが, このような観点はもちろんのこと, 絶対的な額による考慮も必要と考える。
- 36) とはいえ, 社内の「管理職」が管理監督者であるかを, 「職務の基準」「勤務の基準」「待遇の基準」のすべての点から立証すべきとするわけではない, とくに「待遇の基準」は共通していると考えられるからである。通常は, 同格に位置づけられている「管理職」が「労務管理について経営者と一体的な立場にある者」か否かを検討すればよいと考える。
- 37) 中町・前掲注15) 112頁も同旨。
- 38) 中町・前掲注15) 113頁も同旨。
- 39) 中町・前掲注15) 114頁は, 荒木・前掲注10) 195頁等を引きながら, 「健康確保の観点から問題のないものであったか否かも十分に吟味すべき」とする。この指摘は, 「業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し, 当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示がなされない」点を考慮すべきとする私見と, 結果的に重なることになろう。実際, 中町は「スタッフ職の場合は, ……労働時間の配分等の裁量性は相当程度担保されている必要がある」としている。

ぬまた・まさゆき 法政大学法学部教授。主な論文に「日本の労働立法政策と人権・基本権論——労働市場政策における人権・基本権アプローチの可能性」日本労働法学会誌129号(2017年)61頁以下。