

「名ばかり管理職」問題の問いかけもの

神戸大学大学院法学研究科教授 大内 伸哉

1 なぜ「管理監督者」が問題となってきたのか

二〇〇八年一月二八日、東京地方裁判所で出された判決は、マスコミで大きく報道された。日本マクドナルドの店長が「管理監督者」に該当しないと判断されたのである（東京地判平成二〇〇九年一月二八日労働判例九五三号一〇頁）。

「管理監督者」とは、労働基準法（以下、労基法）四一条で労働時間関連規定の適用を受けないとされている三つのカテゴリの中の一つである。労働時間関連規定の適用がないということの具体的な意味は、法定労働時間の規制はなされず（労基法三二条）、したがって、法定労働時間（一日八時間、一週四〇時間）を超える労働をしても時間外労働は発生しないということである。時間外労働が発生しないということは、使用者には三六協定の締結と届出を行う義務（労基法三六条）や割増賃金を支払う義務（労基法三七条）が及んでこないということでもある（深夜労働に対して割増賃金支払義務を課す規制は適用除外されないが、通達により、実質的には骨抜きにされている。昭和六三年三月一四日基発一五〇号、平成一一年三月三十一日基発一六

八号）。なかでも割増賃金の規制が不要となるというのは会社にとって大変魅力的である。

とはいえ、「管理監督者」といっても、労基法の「労働者（九条）である。「労働者」である以上、労基法の定める保護が本来及んでしかるべきである。労働時間に関連する規定に限定されるとはいえ、その適用を受けないというのは、きわめて例外的なことではなければならないであろう。「管理監督者」は、会社にとって、労働コストを抑えることができるという観点からは魅力的な制度であるが、その適用要件は本来厳格に判断されなければならないはずの



ものなのである。

では、労基法は、どうして労働時間関連規定の適用除外を認めているのであろうか。適用除外制度とは、どのようなものであるか。この点を知るために、労基法四一条の規定内容を体をまず押さえておくことしよう。

労基法四一条は、まず一号において、農業、畜産・水産業に従事する者の適用除外を定めている。これらの産業では、天候や季節など自然の影響を強く受けるので、労働時間規制を及ぼすのは適当でないのである。

また三号において、「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」の適用除外を定めている。「監視労働に従事する者」とは、一定部署にあつて監視するのを本来の業務とし、常態として身体又は精神的緊張の少ないもの」をさす（昭和二二年九月一三日発基一七号、昭和六三年三月一四日基発一五〇号）。「断続的労働に従事する者」は「休憩時間は少ないが手待時間が多い者」をさす（同通達等）。監視・断続労働従事者は、身体的・精神的緊張が少なかったり、あるいは、実作業が連続的に行われておらず、手待時間の多い労働であったりすることから、適用除外が認められているのである。ただし、適用除外を

受けるためには、行政官庁（労働基準監督署長）の許可が必要とされている点が、このカテゴリの特徴である。

そして、問題の第二号である。同号は、「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」を適用除外の対象者として定めている。ここでいう「監督若しくは管理の地位にある者」が「管理監督者」のことである。ちなみに並列して定められている「機密の事務を取り扱う者」とは、「秘書その他職務が経営者又は監督もしくは管理の地位に在る者の活動と一体不可分であつて、厳格な労働時間管理になじまない者」をさす（昭和二二年九月一三日発基一七号）。

法文上は「管理監督者」の定義はない（労働基準法施行規則を見ても、定義はない）。いったい、どういう人が「管理監督者」に該当するかははっきりしていない。法文を素直に読んで、管理職になった労働者であれば「管理監督者」に該当すると扱ってよいと善意で考えてしまった会社もあるかもしれない。もちろん、法律で明確に定義がないことを奇貨として、管理職の水増しをしようとする会社もあったであろう。こうして、「名目的な管理監督者（名ばかり管理職）」という問題が生じてきた。

2 「管理監督者」の判断基準

労働法を少しでも学んだことがある者からすると、ある労働者が「管理監督者」に該当するとそう簡単に認められるものでないことは、なかば常識に属する。「管理監督者」かどうかの判断基準は、法文上の定義はないとはいえ、通達や裁判例を見るときわめて厳格なのである。

まず通達を見ておこう（昭和二十二年九月一三日発基一七号、昭和二十三年三月一四日発基一五〇号）。通達では、「管理監督者」の一般的な基準を、「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る」とする。

この「経営者と一体的な立場にある者」という基準があることから、「管理監督者」の範囲はかなり限定的なものとなる。

さらに、この一般的な基準を具体化して、次のような基準が定められている。

まず、「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」に限定して「管理監督者」と認めるとされている。そして、その範囲を決めるにあたっては、資格や職位の名称にとらわれないこと、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要がある。

とされている。

さらに、賃金等の待遇面についても無視しえないものとされ、「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、その算定基礎賃金等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」とされている。

最近では、「名ばかり管理職」問題がたびたび報道されるなかで、この通達の趣旨を周知徹底させるために「管理監督者の範囲の適正化について」という通達が新たに出版されている（平成二〇年四月一日発基監発〇四〇一〇〇一号）。

裁判所のほうも、通達とおおむね同じような判断基準を示している。最高裁判所の判例はまだないが、冒頭の日本マクドナルド判決は、従来の裁判例を踏襲して、「管理監督者」について、次のような判断基準を示した。

まず、一般論として、「管理監督者については、労働基準法の労働時間等に関する規定は適用されないが（同法四一条二号）、これは、管理監督者は、企業経営上の必要から、経営者との一体的な立場において、同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、また、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ので、労働時間等に関する規定の適用を除外されても、上記の基本原則に反するような事

態が避けられ、当該労働者の保護に欠けるところがないという趣旨によるものであると解される」。

そのうえで、具体的な判断基準を次のように述べている。

「管理監督者に当たるといえるためには、店長の名称だけでなく、実質的に以上の法の趣旨を充足するような立場にあると認められるものでなければならず、具体的には、①職務内容、権限及び責任に照らし、労務管理を含め、企業全体の事業経営に関する重要事項にどのように関与しているか、②その勤務態様が労働時間等に対する規制になじまないものであるか否か、③給与（基本給、役付手当等）及び一時金において、管理監督者にふさわしい待遇がされているか否かなどの諸点から判断すべきである」とする。

そして、日本マクドナルドの店長は、①店舗運営において重責を担っているとはいえず、その職務や権限は店舗内の事項に限られているのであり、経営者と一体的な立場において重要な職務と権限を付与されているとは認められないこと、②店長が行う職務は、各種会議で情報提供された方針や会社から配布されたマニュアルなどに基づいて行うにすぎないのであり、労働時間等の規制になじまないような内容、性質であるとはいえないこと、③店長の年収は、「管理監督者」でないファーストアシスタントマネージャーの年収とそれほど大きな差はなく、店長の勤務実態も考慮すると、「管理監督者」に対する待遇として十分なものではないこと、店長の「管理監督者」性を否定した。

この判決からわかるように、裁判例においても、通達と同様、「管理監督者」の範囲は限定的なものとなっている。

実際、過去の裁判例を概観しても、「管理監督者」と認められた例はきわめて少ない。最近の裁判例では、タクシー会社の営業部次長について、「管理監督者」と認められているが、この事例では、①終業点呼や出庫点呼等を通じて、多数の乗務員を直接に指導・監督する立場にあったこと、②乗務員の募集について、面接に携わってその採否に重要な役割を果たしていたこと、③多忙なために自由になる時間は少なかったと認められるものの、唯一の上司というべき専務から何らの指示を受けておらず、会社への連絡だけで出先から帰宅することができず状況にあったこと、④他の従業員に比べ、基本給及び役員給を含めて七〇〇万円余の高額の報酬を得ていたこと、この会社の従業員の中で最高額であったこと、⑤取締役や主要な従業員の出席する経営協議会のメンバーであったこと、⑥専務に代わり会社の代表として会議等へ出席していたことなどの事情があった（姫浜タクシー事件・福岡地判平成一九年四月二六日労働判例九四八号四一頁）。「管理監督者」に該当するかどうかの判断において、最も充足するのが難しいのは、「経営者と一体的な立場」にあるという基準であるが、このタクシー会社の事件のように、規模がそれほど大きくなく、経営上の重要な権限が実質的にゆだねられているという事情があれば、「管理監督者」と認められることもあるというところであろう。

3 ホワイトカラーの労働時間の規制

このような例外はあるとはいえず、繰返し述べるように、「管理監督者」に該当するのは、きわめて限定された場合だけである。管理職に昇進したからといって、当然に、労基法上の労働時間規制からはずれるということが法的に許容されるわけではない。そもそも、従業員の中からいつ何人、管理職に昇進させるかどうかは、会社の裁量で決定することができることである。会社の裁量によって、労基法の労働時間関連規定の有無が決まるとするのは、労基法の強行法規性に反する。労基法に強行法規性があるということの

具体的な意味は、会社内での取り決め（あるいは、会社と従業員との間の労働契約上の合意）により、労基法の定める基準よりも労働者に不利な内容を定めることはできないということである。冒頭にも述べたように、「管理監督者」も労働者である以上、原則として、労基法の労働時間規制は受けるのである。その適用を受けないことが認められるのは、法律上、客観的に「管理監督者」と認められる者に限られなければならないのである。

会社が労働コストを抑えるという目的だけをもって、管理職に昇進させるという典型的な「名ばかり管理職」という論外であるし、それだけではなく、本間に管理職に昇進させるとした場合であっても、それが労基法上の「管理監督者」に合致しない可能性は十分にあるのである。

会社が、法の要件を充足していない

管理職を「管理監督者」として扱い、労働時間関連規定を適用しないというのは、実質的には「サービスマン」をさせるのと同じことであり、コンプライアンスという観点から許容できるものではない。

もつとも、会社に同情すべき点がないかという点、そうではない。

現実には、労基法上の労働時間規制をそのまま及ぼすのに適していない労働者層があることには異論はないであろう。こうした労働者層のために、現行法上は、裁量労働制が設けられている。専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制である（それぞれ、労基法三八条の三、三八条の四）。どちらの裁量労働制も、業務の性質上、その遂行方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要がある場合について、一定の要件の下で労働時間のみなし制を認めるというものである。

「みなし労働時間」は、専門業務型裁量労働制、企画業務型労働制では、それぞれ過半数代表との労使協定、労使委員会の決議で定められるものであり、そこにおいて一日八時間、一週の四〇時間の範囲の労働時間が定められれば、時間外労働の発生を回避することができる。

裁量労働制は、成果主義型賃金が導入されている労働者にとっては、とくに適合的なものといえる。時間外労働に対する割増賃金は、働いた時間に比例して増額していくものであるが、基本給が成果に応じて支払われている場合には、時間給と成果給との混在という点で、賃金体系の中で整合性をもたないことになる。また割増賃金制度

には、時間外労働を抑制するというねらいがある。しかし、業務の遂行に裁量があり成果主義型賃金の適用を受けている労働者は、成果をあげるために自らの判断で労働時間の長さを決定しようとするのであり、時間外労働の抑制を強要されるのはかえって迷惑という点にもなるのである。

このように裁量労働制は、一定の労働者には必要な労働時間制度といえるが、その適用要件は法律上きわめて厳格である。専門業務型裁量労働制は、労基法施行規則で定める専門的業務においてしか認められない（二四条の二）し、前述のように過半数代表との間での労使協定の締結が必要となる。また、企画業務型裁量労働制は、労使委員会の委員の五分の四以上の多数の決議が必要となっている。とくに後者の数的要件は、きわめて厳しいものであり、実際には、企画業務型裁量労働制は、ほとんど導入されていない。

こうしたこともあり、近年は、「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入が経済界において積極的に主張されてきた。

政府のほうも、二〇〇七年一月二五日に労働政策審議会に諮問された「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」では、日本版「ホワイトカラー・エグゼンプション」ともいえる「自己管理型労働制」の導入を構想していた。もつとも、この構想においても、企画業務型裁量労働制と同じように、労使委員会の委員の五分の四以上の決議が必要とされているなど、導入要件は厳格なものであった。また適用対象労働者についても、①労働時間では成果を

適切に評価できない業務に従事する者、②業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者、③業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者、④年収が相当程度高い者というように、かなり限定的であった（対象労働者としては管理監督者の一歩手前に位置する者が想定されていた）。さらに、適用除外の範囲は、深夜労働も含めて、労働時間規制全般に及ぶが、休日については、四週を通じて四日以上かつ一年間を通じて週休二日分の日数（一〇四日）以上の休日を確実に確保しなければならぬものとされ、確保しなかった場合には罰則が課されることになっていた。

結局、この構想は撤回されることになったが、筆者も、日本において、労働時間規制を一定の要件の下に全面的に適用除外する「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入は必要であり、しかも、「自己管理型労働制」よりも、もつと緩やかな導入要件とする必要があると考えている（拙著『雇用社会の25の疑問—労働法再入門』（二〇〇七年、弘文堂）二六三頁以下を参照）。

工場労働を前提とした労働時間規制は、今日では、いろいろなどころでほころびが出てきている。近年の労基法改正では、次々と労働時間規制の弾力化（変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外労働制、裁量労働制）が進められてきた。このことは、労働時間規制の基本的な骨格が、雇用社会の実態に合わなくなっているというこの証左でもある。ホワイトカラーの労働実態により適合的な弾力的な労働

時間規制の導入は、喫緊の課題といえる。

だからといって、言うまでもないことであるが、会社のほうで、勝手に新たな弾力的な労働時間規制を導入してしまつてよいわけではない。「ホワイトカラー・エグゼクティブ」が導入されていないからといって、違法な「名目的管理監督者」が許容されるということにはならない。法治国家においては、法律で規定がある以上、それを守らなければならぬ。コンプライアンスを軽視している会社は、社会から弾劾されるのは当然のことである。

4 悪いのは会社ばかりではない

とはいえ、筆者は、「名目的管理監督者」という労基法違反が横行しているという現状をみると、会社ばかりを非難することにもためらいを感じている。法律が世の中で守られていないというとき、コンプライアンス意識の希薄化ということだけではなく、ひょっとして、守られない法のほうにもどこか欠陥がないか、ということを考えておくことも必要である。こうした問題意識をもつことにより、建設的な立法論議も生まれてくることになる。

では、現行の「管理監督者」に関する法規制に何か問題はあるのであろうか。この点について、とくに次のことを指摘しておきたい。

「管理監督者」に対する労働時間関連規定の適用除外は、労基法四一条の三号のケースとは異なり、事前に労働基準監督署長の許可を必要としていない。また、どのような労働者なら「管

理監督者」に該当するかは、前述のような、裁判例や通達で示された基準はあるものの、最終的には、実態に即してケースバイケースで判断されざるをえないものである。会社としては、どのクラスの従業員から「管理監督者」として扱うことができるのか判断がつかぬところがある。

こういうルールの不明確性が、名目的な「管理監督者」をうみだす原因となつてきたとは考えられないであろうか。たとえば、裁量労働制と比べてみよう。裁量労働制においては、少なくともどの従業員が、その制度の適用対象となるかは事前に明確になつてい、まず専門業務型裁量労働制については、前述のように業種が法令で指定されているし（労基法施行規則二四条の二の二、平成一五年一〇月二二日厚生労働省告示三五四号）、具体的な対象業務は労使協定で決めることになつており（労基法三八条の三第一項一号）、その労使協定は労働基準監督署長に届け出ることになつている（同条二項、労基法三八条の三第三項）。

また企画業務型裁量労働制についても、平成一五年一〇月二二日厚生労働省告示三五三号で、適用対象業務についての指針が定められており、具体的な対象業務は労使委員会の決議により決められ（労基法三八条の四第一項二号）、その決議は労働基準監督署長に届け出ることになつている（同条柱書）。

このように、法制度上、裁量労働制においては、会社が恣意的に適用対象を決定することができないようになつては、そのような事前規制は存在し

ていない。法の規制が行き届いていないことが、会社が独自の緩やかな基準を設定して「名目的管理監督者」を設けるという行為を誘発しているとはいえないであろうか。

5 望ましい法制度は？

では、どのような法制度にするのが望ましいのであろうか。法律で「管理監督者」について定義をすることは、現実にはきわめて難しい。現在の裁判例や通達以上の具体的な基準を望むのは困難であろう。

ところで、「管理監督者」と似た概念として、「利益代表者」という概念がある。「利益代表者」が加入している労働組合は、労働組合法上の労働組合とは認められない（労働組合法二条ただし書一號）。労働組合法上の労働組合に該当しなければ、労働組合法上の保護や不当労働行為の救済手続等を利用できなくなる（五条一項を参照）。

「利益代表者」の範囲は法律で決定されてはいるが、実務では、会社と労働組合が労働協約を結んで組合員の範囲を決定しているところが多く、通常は、課長クラス以上が非組合員となる。労働協約で非組合員として扱われている範囲と、労働組合法上の「利益代表者」の範囲とは厳密にいうといつても一致するわけではないが、法の運用としては、「利益代表者」の範囲を労働協約で決めていくという面もある。

「管理監督者」の範囲についても、この「利益代表者」と同じように、労働者の自治で決めていくことは一考に値するであろう。現に裁量労働制

においては、前述のように、労働協約とは異なるものの、事前に労使協定ないし労使委員会の決議で制度の適用対象者を決定して、労働基準監督署長に届け出ることが行われている。

「管理監督者」についても、少なくとも労使協定により、具体的な範囲を決定し、その協定を労働基準監督署に届けてチェックを受けるという制度にすればどうであろうか。これは、現行法の規定と比べて、いささか厄介な手続といえなくもないが、労働時間関連規定の適用除外というきわめて大きな効果が発生する以上、こうした事前規制は必要不可欠といえないであろうか（労基法四一条三号とのバランスを考へても、そのように言えるであろう）。

他の類似の法制度と比べて、「管理監督者」については、この制度の適正な運用に必要な手続的な要件が十分に備わっていないという問題点がある。法の抜け道は、通るほうが悪いということも正論であるが、抜け道ができるだけないようにする義務も政府にはあるであろう。現在の「管理監督者」制度は、あまりにも無防備であり、それが労基法違反という事態を誘発しているという印象をぬぐいきれないのである。

〈プロフィール〉 おおうち・しんや

一九六三年生まれ。一九九五年東京大学大学院法学政治学研究所博士課程修了。二〇〇一年神戸大学大学院法学研究科教授。著書に『労働条件変更法理の再構成』『イタリアの労働と法』『労働者代表法制に関する研究』『雇用社会の25の疑問』『労働法学習帳』ほか。