

「管理監督者をめぐる法律問題と実務対応」

第一芙蓉法律事務所 弁護士 小鍛冶 広道 氏



昨今の有名ファーストフード社への判決は、ユニオンがバックアップしていたことや、格差社会の流れの中で報道されたことで一気にクローズアップされた。しかし、管理職の法律問題は法律の解釈が変わった訳でもなくまったく新しい問題ではない。

労基署の判断基準と裁判例は？

監督行政（労働基準監督署）は通達で、管理監督者を職務内容・権限・責任、勤務態様、待遇を基準に総合的に考慮して判断するとしている。臨検の実態としては「是正勧告」はあまりなく、おおよそ「指導票」にとどまることが多い。

しかし従前の裁判例においては、左記の～により判断するという基本的枠組みは行政と同様だが、具体的判断においては、従前より臨検指導の実務よりかなり厳しい判断が行われている。

実務対応は？

左記の判決は改めてコンプライアンス上の問題を認識させたが、この判決が直ちに製造業や他の業種に水平展開されるとは考えにくい。実務対応としては、まずは以下のような「最低ライン」をクリアしているかの点検を行うべきである。

職務内容・権限・責任において、労務管理上の権限もなく、しかも経営上の重要事項の企画立案等に従事してもしないのに「管理監督者」として取り扱っている者はいないか。勤務態様において、遅刻・早退についての許可制や、遅刻・早退による賃金上の不利益取り扱い（賃金減額・賞与減額）が予定されていないか。待遇において、平均年収上いわゆる「逆転現象」が生じていないか、である。指導票を受けた際も、これらの点をクリアしていることを主張すれば良い。

（文責 事務局）