



〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

(現在) 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

## 相談事例

### 固定残業(定額残業)は問題か?

その3

それでは、前号で指摘した争点について裁判所はどのように述べ、判断したのか眺めてみましょう。  
今月号では、まずは「争点① 原告の管理監督者性」についてみます。

#### DIPS(旧アクティリンク)事件 東京地裁 平26 4 4判決

##### (1) 認定事実

平成21年6月から平成22年12月までの原告労働者の業務は、テレホンアポイント業務に従事するアルバイトスタッフのシフト管理、アルバイトスタッフの見込み顧客の管理、営業担当者への引継ぎ、アルバイトスタッフの指導等であり、毎週月曜日及び木曜日の午前9時から行われるマネージャー会議に出席することとされていた。

原告労働者は、被告会社に出勤した日の朝にはタイムカードに出勤時刻を打刻していた。

ウ テレホンアポイント業務の終了が、毎週月曜日ないし金曜日については、午後9時前後となるが多かったことから、原告労働者の終業時刻は、早くとも午後9時前後になることが多い一方、被告会社は、原告労働者に対し、毎週土曜日については、午後8時までの勤務を命じていた。

(2) 前記(1)の事実をもとに検討すると、原告労働者は、テレホンアポイント業務に従事するアルバイトスタッフのシフト管理、アルバイトスタッフの指導等の業務に従事し、マネージャー会議への出席もしていたのであるが、これらの事実をもって、被告会社が主張するように、B部の運営を自身の裁量で行うことができたとも認められない。

また、原告労働者においては、少なくとも出勤時刻についてはタイムカードによる管理を受けており、毎週月曜日ないし金曜日については早くとも午後9時前後まで勤務していたが多かったというのであるが、それは専らアルバイトスタッフによるテレホンアポイント業務が、月曜日から金曜日にかけては午後9時前後まで行われる

が多かったことによるものであるというべきであつて、このことは、原告会社の職責及び責任の重要性の程度並びに勤務実態が、労働基準法による労働時間規制に馴染まないものというのではなく、むしろ、土曜日については被告会社が午後8時までの勤務を指示していたこととあいまって、労働時間を自由に定めることができなことを推認させる事実というべきである。

また、被告会社は、原告労働者に対する支給済み賃金の額が、管理監督者に相応しい高額なものであつた旨を主張するものの、管理監督者としての職責の重要度に見合った待遇であるかどうかは、被告会社における他の従業員が受給していた賃金との比較等を踏まえて判断すべきところ、被告は、他の従業員の待遇については何ら主張立証しない。

(3) よつて、原告労働者は、管理監督者に当たるとはいえず、この争点に関する被告の主張は理由がない。

未払残業を巡る裁判では、今回同様「管理監督者性」について争われるケースが多く、リーディングケースとして日本マクドナルド割増賃金請求事件判決(東京地方裁判所平成20年1月28日判決)があります。厚生労働省では、この判決を受けて「名ばかり管理職」の判断の参考となる通達「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」(平成20年9月9日厚生基発09090001号厚生労働省労働基準局通達)を出しています。

詳細は、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/09/h0909-2.html> (うぐ)