

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第82回 横浜地裁平成31年3月26日判決

(日産自動車事件/労働判例1208号46頁)

自動車メーカーの課長職について管理監督者性が否定された事例

労働法制特別委員会委員 坂本 貴生 (67期)



第1 事案の概要

本件は、自動車メーカーであるYに勤務していたAが、執務中に倒れ、脳幹出血で死亡したところ、Aの配偶者で相続人であるXが、Yに対して、未払い時間外勤務手当等の支払いを求めた事案である。

Yは、キャリアコース別等級制度の適用対象者を統括・管理するために、部課長層を置いており、N1職は部長職であり、N2職は課長職である。Yの従業員は、平成28年3月末時点で2万2471人であり、N2職は、1700名前後である。

Aの所属していたダットサン・コーポレートプラン部には、N1職のプログラムダイレクター (PD)、N1職の次席プログラムダイレクター、N2職の2名 (Aを含む)、スタッフ2名の合計6名が所属していた。N2職のマネージャーが、担当車種の投資額と約束する収益率の提案を作成し、各部門の長からファンクションリプライ (製品原価等の数字についての約束) を取り付けるが、PDが、商品決定会議 (以下「PDM会議」という) において、CEOに対して、同提案を説明し確約する (以下「コントラクト」という)。また、コントラクトの進捗の確認などを行う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 (以下「PCMP会議」という) では、マネージャーは、議事運営や報告、未達の責任者に対する求積明等を担当していた。

なお、その後の異動先である日本LCVマーケティング部におけるA (N2職) の管理監督者性も争われているが省略する。

第2 主な争点

Aの管理監督者性

第3 判決要旨

一部認容 (Aの管理監督者性を否定)。

1. 判断基準

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。

なお、Yは、行政解釈 (昭63.3.14基発150号) を根拠に、④ライン管理職と同格以上の位置付けとされていること、⑤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の要件があれば、管理監督者に該当する旨主張したが、④は、③と同趣旨をいうものと解されるから、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。⑤は、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とした。

2. 職責及び権限

マネージャーは、新しい車両の投資額及び収益率を決定するPDM会議に出席する立場にあったが、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、PDの補佐にすぎないから、経営意思形成に対する影響力は間接的である。

また、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、管理職でない者も、

ファンクションリプライを取り付けていたのであるから、この権限は、管理監督者該当性を基礎付ける権限であるということはいえない。

さらに、マネージャーは、収益に影響がないファンクションリプライを裁量で変更することができたが、収益に影響がある際には、コントラクトを再提案して、CEOの決裁を得る必要があったのであるから、マネージャーの権限は、限定的であったといえる。

他方、マネージャーは、PCMPF会議への関与の度合いは、PDM会議と比較して高いが、マネージャーの職務は、経営者側で決定した経営方針の実施状況について、経営者側に現状の報告をし、その経営方針を実施するための支障となる事象の原因究明の報告をしているにすぎず、経営者側と一体的な立場にあるとまで評価することはできない。

3. 労働時間の管理

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。

4. 待遇

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244万492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。

5. 結論

以上からすれば、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。

第4 検討

管理監督者の定義や判断基準を明示した最高裁判例はないものの、下級審裁判例では、管理監督者の該当性につき、概ね①職務の内容、権限及び責任の程度、②労働時間の裁量の有無、③待遇の内容・程度の3つの要素を総合的に考慮して判断されており、本件裁判例も同様である。また、本件裁判例は、労働時間の裁量があり、給与面でふさわしい待遇を受けていたとしても、職務の内容と責任から管理監督者性を否定しているという意味で、①の点を最も重視しており、この点も従来の裁判例と同様である。

本件事案の特色の一つは、従業員約2万2400人の大企業において、従業員全体の7%にすぎない課長職の管理監督者性を否定した点にある。もう一つの特色は、行政解釈上、スタッフ管理職も、⑦経営上の重要な企画立案等の職務を担当し、④ライン管理職と同格以上に位置付けられている場合には、管理監督者にあたるとされているところ、本件裁判例は、⑦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ず、④は、①から③の考慮要素として判断すれば足りると明示した点である。

本件は控訴されているものの、本件裁判例は、全従業員に対する管理職の割合を問題とせず、スタッフ管理職に関する行政解釈との違いが明確にされた点で今後の参考になるものであり、企業における管理監督者の範囲の見直しの参考にもなると思われる。