

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第100回 東京高判令和元年12月24日

(社会福祉法人恩賜財団母子愛育会事件／労働判例1235号40頁)

管理職手当がその支給対象を労基法上の管理監督者に限定しているとして、労基法上の管理監督者に該当しない労働者に支払われた管理職手当につき、不当利得返還請求が認められるとされた事例

労働法制特別委員会研修員 高橋 和磨 (73 期)



第1 事案の概要

原告は、被告財団との間で雇用契約を締結し、平成17年4月1日に被告財団に入職した医師であり、入職後現在まで、被告財団の運営するA病院新生児科において勤務している。原告は、平成26年4月以降、A病院新生児科の医長に就任した。原告には、A病院の給与規則及び管理職手当支給細則に基づいて、平成26年4月から平成29年2月までの間、合計157万5000円（4万5000円×35か月）の管理職手当（以下、第1及び第3において「本件管理職手当」という）が支給されていた。本件は、原告が、自身が労基法上の管理監督者に該当しないことを前提として被告財団に対し未払賃金等の支払を求めたのに対し、被告財団が、原告は労基法上の管理監督者に該当すると誤解して原告に対して支払った本件管理職手当相当額の不当利得返還請求を行った事案である。

なお、原審及び控訴審において、原告の医長就任後も、原告が労基法上の管理監督者に該当しないことに関して、当事者間に争いはない。また、本件では実労働時間、不徴収税額の給与からの控除の可否並びに付加金の有無及び金額等が争われているが、本稿では割愛する。

第2 原審及び本判決の判断

(※括弧〔 〕内は本稿作成者挿入)

…被告財団では、…本件給与規則が定められており、本件給与規則の規定の委任に基づいて管理職手当について管理職手当支給細則が定められている。このような規定相互の関係からすれば、より上位の規定の趣旨等に基づいて下位の規定の意味内容を解

釈するのが原則であるところ、本件給与規則29条1項が「管理又は監督の地位にある職員に対し管理職手当を支給する。」と規定し、労基法41条2号の「監督若しくは管理の地位にある者」と類似した表現を用いていることからすれば、両規定は同一の内容を規定したものと理解するのが相当であって、管理職手当の支給対象者は労基法41条2号の管理監督者であると理解するのが相当である。そして、この観点から管理職手当支給細則の規定を検討すると、2条は、労基法上の管理監督者であって別表の職務にある者に対して対応する額の管理職手当を支給する旨を規定したものと理解することができ…る。…そうすると、被告財団の規定上、管理職手当は、労基法上の管理監督者に該当する者に対して支払われるものと認められる。この点について、1審原告は、…[管理職手当の支給対象には明らかに労基法上の管理監督者ではない者も含まれるため、その支給対象は労基法上の管理監督者に限られない旨主張するが、]…上記のとおり、管理職手当支給細則を上位の規定である本件給与規則の趣旨に合致するように解釈すれば、管理職手当支給細則別表に管理職手当の支給対象者として記載された『医長』は、労基法上の管理監督者である『医長』を意味するものと解することができ、このような解釈に何ら不自然な点はなく、1審原告の上記主張は採用することができない。

原告は、被告財団が労働基準監督署からの平成28年の是正勧告後も原告に対して管理職手当を支給していたことから、管理職手当は労基法上の管理監督者に該当するか否かとは無関係に支払われていた旨主張する。しかし、上記認定事実によれば、原告と被告財団は、上記是正勧告当時、原告の割増賃金の支払に関する交渉を行っていたのであるから、被告財団において、話し合いによる円満解決を目指し

て、その支障となる可能性のある管理職手当の支給打ち切りを留保するとの判断を行うこともあり得るのであって（現に被告財団は、本件訴訟においてそのように主張している。）、原告が主張する点は、管理職手当の受給資格についての判断を左右する事情とは認められない。…

原告は、管理職手当が少なくとも医長に関して労基法上の労働時間規制を潜脱する不法な目的のものである旨主張する。しかし、1審被告は、労基法上の管理監督者に対して管理職手当を支給しているのであるし、労基法上の管理監督者に該当しない1審原告に対しては、割増賃金が支払われるべきものであるから、この点に関する原告の主張は採用できない。…

上記認定事実によって認められる本件の経緯に加え、…一件記録から認められる全事情を考慮しても、被告財団が原告に対して管理職手当の返還を請求することが権利濫用に該当するものとは評価できない。

以上によれば、原告には管理職手当の受給権限はないから、原告は、過去に支払われた管理職手当について、被告財団に対して、不当利得として返還すべき義務を負う。…

第3 検討

本判決は、本件管理職手当について、その規定から原告は支給対象ではなかった（原告に受給権限はなかった）として被告財団の不当利得返還請求を認めている。かかる判断のように、特定の手当がその支給対象を労基法上の管理監督者に限定していると解される場合に当該手当相当額の不当利得返還請求が認められるのであれば、今後労働紛争における使用

者側の一主張となり得ると考える。なお、その「支給対象が労基法上の管理監督者である場合」とされるためには、給与規則等にどの程度具体的な記載等が必要であるかについて、今後の裁判例の蓄積が待たれる。

他方で、上記のような使用者側からの不当利得返還請求が広く認められるようになった場合、労働者による未払残業代等の請求を抑制してしまうおそれがある。すなわち、自身が労基法上の管理監督者ではないことを理由として未払残業代等の請求を行った場合、使用者による予備的反訴等により、その支給対象を労基法上の管理監督者に限定する手当に関する不当利得返還請求がなされ得ることを考え、未払残業代等の請求を躊躇してしまうおそれがある。今後、労働者は、自身が未払残業代等として請求できる額と使用者から不当利得として返還請求される額を検討した上で、未払残業代等の請求を行うか否かを判断する必要性が生じ、また、その検討にあたっては、賃金請求権と不当利得返還請求権の時効制度の差異も考慮する必要があると思われる。

そして、本判決は不当利得返還請求が認められるか否かを、本件管理職手当の支給対象であるか否か（労基法上の管理監督者にあたるか否か）という観点から判断している。他方で、役職手当（特定の役職を有する者に対して支払われるものをいう）の実質的な対価となるのは、「役職を有すること」それ自体ではなく、当該労働者が従事する職務及び職責にあるとも考え得る。かかる前提に立つのであれば、本件のような場合において、使用者に労基法上の管理監督者該当性に関する誤解こそあったものの、当該労働者の職務及び職責の対価として本件管理職手当を支払っていたと考える余地がないかについて、議論の余地が存すると思われる。