

多店舗展開するスポーツクラブ施設における管理監督者該当性

【文 献 種 別】 判決／東京高等裁判所

【裁判年月日】 平成 30 年 11 月 22 日

【事 件 番 号】 平成 29 年（ネ）第 4740 号、平成 30 年（ネ）第 254 号

【事 件 名】 未払賃金等請求控訴・同附帯控訴事件（コナミスポーツクラブ事件）

【裁 判 結 果】 棄却

【参 照 法 令】 労働基準法 41 条 2 号

【掲 載 誌】 労判 1202 号 70 頁

LEX/DB 文献番号 25561907

事実の概要

1 Y は、スポーツ施設・教室の経営等を目的とする株式会社で、従業員数約 1 万 3,000 人（うち正社員は約 1,000 名）、全国各地でスポーツクラブを運営している。Y の人事制度は、上位から EM 職、GM 職、SM 職（正社員のうち 436 名）、M 職、L 職、F 職という職層で構成され、EM 職～SM 職の従業員は「管理監督の地位にある者」に該当するとして、時間外勤務手当および休日勤務手当が支給されなかった。

2 平成元年 11 月、X は Y との間で期間の定めのない労働契約を締結し、平成 19 年 12 月から平成 26 年 2 月までは GM 職（支店長職）となり、本給のほか月額 5 万円の役職手当が支給された。支店長の業務内容は、管理業務のほか、繁忙期などにはフロント業務や、定期的なインストラクター業務も受け持っていた。支店長は、直営施設運営事業部・部長の指揮命令系統に属しており、同部長から直接またはエリアマネージャーを介して指揮命令が行われ、アルバイトの採用・解雇については人事部長の決裁が必要であった。従業員の労務管理権限は支店長が行うが、直営施設運営事業部の「運営モデル等」に沿うことが求められた。支店長自身の労務管理については、勤務計画表を事前に作成し、一般の従業員と同様にタイムカードに出退勤時刻を打刻し、勤怠管理システムに実労働時間を入力するように指示されていた。

3 X は、平成 26 年 3 月から平成 27 年 1 月まで、降格により SM 職（営業管理担当マネージャー職）となり、同年 4 月より役職手当は 5,000 円に減額され、平成 27 年 3 月まで勤務した。同職の業務内容は、支店長等の指揮命令を受けて勤務す

るもので、SM 職と M 職のマネージャーとで業務内容などに特段の違いはなかった。

4 X は Y に対し、平成 24 年 12 月からの時間外労働、休日労働、深夜労働に対する割増賃金と、付加金の支払を求めた。原審（東京地判平 29・10・6 労判 1202 号 79 頁）は、X の管理監督者該当性を否定し、割増賃金と付加金の一部を認容した。これに対して、Y が控訴（X も附帯控訴）したのが本件である。

判決の要旨**1 管理監督者該当性****(1) 管理監督者の判断基準**

労基法 41 条 2 号は、管理監督者について、「その職務の性質や経営上の必要から、経営者と一体的な立場において、労働時間、休憩及び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るような重要な職務と責任、権限を付与され、実際の勤務態様も労働時間等の規制になじまない立場にある一方、他の一般の従業員に比して賃金その他の待遇面でその地位にふさわしい優遇措置が講じられていることや、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ことなどから、労基法の労働時間等に関する規制を及ぼさなくてもその保護に欠けるところはないと考えられることによるものである。」「管理監督者に該当するかどうかについては、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。」

(2) 支店長の管理監督者該当性

支店長の職責および権限は「施設・設備の維持管理や対顧客サービスの提供、出入金の管理、損益目標達成のための施策の立案・実施等、支店の運営管理全般について責任者としての職責を担うとともに、従業員の勤務シフトの決定や、支店内のミーティングの主催、販売促進活動の企画・実施等の権限を有していたことが認められる。もっとも、支店において提供する商品及びサービスの内容の決定並びにそれに伴う営業時間の変更については、……独自の判断で決定することはできなかった」。「さらに、支店長としての日常業務についてみても、……形式的には支店長が権限を有する事項についても、本部が定めた運営方針や、直営管理運営事業部長やエリアマネージャー等による指導等を通じて、支店の運営管理に関する支店長の裁量は、相当程度制限されていたというべきである。」

支店長の労働時間の裁量について、厳格な時間管理がなされており、「Xは恒常的に時間外労働を余儀なくされていたことも併せ考慮すれば、Yにおいて、支店長が自己の裁量で労働時間を管理することが許容されていたとも、それが可能であったともみることができない。」

支店長の待遇について「時間外労働及び休日労働に係る割増賃金の支給がされないまま、〔5万円〕の役職手当の支給のみでもって、支店長に対し、管理監督者としての地位や職責にふさわしい待遇がされているとはいえない。」

「以上のような職責及び権限、労働時間の裁量性を含む勤務実態及び賃金等の待遇を総合的にみると、Yの支店長であった当時のXについて、労基法の定める労働時間規制を超えて活動することが、その重要な職務と責任から求められる者であるとは解し難いといわざるを得ず、支店長職にあった当時のXが管理監督者に該当すると認めることはできない。」

(3) マネージャーの管理監督者該当性

マネージャーは、「支店長以上の権限を有するものではなく、労働時間の管理に関しても、支店長以上に裁量を有していたことをうかがわせる事情は何ら見当たらない。」

2 付加金の当否

「一般的に労基法が定める割増賃金の支払がさ

れないことは、付加金支払を命ずることを相当とすべき事情ではある一方、本件において、Yが割増賃金の支払をしなかったのは、Xが管理監督者に当たるとの認識によるものであると解されるところ、結果的にXの管理監督者該当性が認められないとはいえ……Xが管理監督者に該当するとYにおいて考えたことについても、相応の理由があるというべきであり、Yが割増賃金の支払をしなかったことについて、その態様が著しく悪質であるということもできない。」「本件においては、付加金として付加金請求の対象となる未払割増賃金の約4割に相当する90万円の支払を命じることが相当である。」

3 補充的主張に対する判断

(1) 労務管理以外の権限の広狭

「管理監督者は、労働時間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する者であるから、経営者と一体的な立場にある者かどうかを判断するに当たっては、損益管理、施設・設備管理、営業管理などの労務管理以外の事項に関する権限の広狭も踏まえて、労働時間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する立場にあったか否かを検討すべきである。」

(2) 支店の規模、サミットへの出席、アルバイトの人事等

「管理監督者に当たるか否かは前記の判断基準によるものであって、支店の規模自体によって決まるものではない。……支店長は、Yの経営会議には原則として出席しないのであり、サミットと呼ばれる会議に出席する機会があったとはいえ、サミットは、その内容から、経営のための会議というよりは、むしろ支店長に対する教育的なものにすぎない。」

(3) 管理監督者にふさわしい待遇

「Yは、……Xの残業時間が1月当たり約37時間にとどまる限り、支店長昇進前の時間外割増賃金相当分と大差ないことから、管理監督者に相当する処遇を受けていたと評価されるべきであると主張する。しかしながら、そもそもXが本件請求期間中に支店長であった期間の1か月平均の時間外労働時間数は41時間11分であって、上記の約37時間を超えているのであり、支店長の広範な職責を踏まえると、管理監督者としての地

位にふさわしい待遇がされていたと認めることはできない。」

判例の解説

一 本判決の位置付け

いわゆる「名ばかり管理職」の問題が世間に知られるようになって久しいが、いまだに同種の紛争は絶えない。本判決は、スポーツクラブの店長職が、労基法 41 条 2 号の「監督若しくは管理の地位にある者」に該当しないと結論付けた原審を維持しつつ、控訴審における当事者らの補充的主張に応じる形で、管理監督者該当性の基準を精緻化したものであり、今後の裁判例にも一定の影響を与えることが予想される。

また、管理監督者該当性が否定された場合、時間外・深夜・休日の割増賃金が未払状態となるため、併せて付加金の請求がなされることが多い。本件では、4 割の限度で付加金を認めているところ、その妥当性も検討したい。

二 労基法 41 条 2 号の解釈

管理監督者を定義する労基法 41 条 2 号の立法過程では、ILO 第 1 号条約（1919 年）の影響を受けつつ、あくまで例外的な規定として限定しようとした立法意図を窺取することができる¹⁾。初期の行政解釈（昭和 22・9・13 基発 17 号）でも、「一般には局長、部長、工場長等」との具体的な限定がなされていた。ところが、産業構造の変化とともに、スタッフ管理職の登場など労務管理の在り方も多様化し、その範囲は必ずしも明確ではなくなってきた。とりわけ金融機関において安易に管理監督者と位置付ける事例が多発したため、行政解釈（昭和 52・2・28 基発 104 号の 2、同 105 号）は、金融機関の支店などでは「大規模の支店又は事務所における部、課等の組織の長」との具体例を示した。翌年の静岡銀行事件（静岡地判昭 53・3・28 労判 297 号 39 頁）では、銀行の支店長代理（担保管理業務）について、出退勤の自由が全く存せず、経営者と一体的な立場にある者とは解せられないとして、管理監督者性が否定された。

その後、多くの判例の蓄積（その一部については後述）により、管理監督者該当性については、①職務内容・権限（人事・経営への参画等）、②勤務態様（労働時間管理の有無等）、③賃金処遇（ふ

さわしい待遇）といった諸点を考慮し、実態に即して判断するとの法理が確立した。本判決のフレーム（判決の要旨 1 (1)）も、大枠では従来からの判断基準に沿ったものとなっている。

三 チェーン店舗における管理監督者

本件と同規模のスポーツクラブ・チェーンで店長業務を行っていた労働者が、管理監督者に該当しないと判断された事案として、セントラルスポーツ事件（京都地判平 24・4・17 労判 1058 号 69 頁）がある。一見すると本判決の結論と矛盾するようだが、同事件の労働者は、特定店舗の店長業務を行っていたものの、基本的にはエリアディレクターとして 6 店舗を統括する業務に従事しており、経営事項の決定に関わる会議に参加し、労働時間の自由裁量が認められ、待遇についても相応しい基本年俸額（執行役員と比べて 8 割強）に加えて業績給も与えられており、本件とは異なる類型に属するとの整理が可能である²⁾。

リーディングケースである日本マクドナルド事件（東京地判平 20・1・28 労判 953 号 10 頁）でも示されたように、多店舗展開する大型チェーンでは、店舗独自の工夫をする余地は少なく、経営方針に関与する機会も乏しい上、相応の待遇も期待できず、長時間労働を余儀なくされる傾向にあるため、管理監督者性が肯定される余地は少ない³⁾。近年のチェーン店舗についての裁判例からも⁴⁾、多店舗展開する施設の店長は、原則として管理監督者に該当しないと断言してもよいだろう。

四 権限の広狭・支店規模・待遇

——判断基準の具体化

本判決は、控訴審における Y の主張に応える形で、管理監督者該当性の判断基準を、より具体的に示している。

まず、労務管理以外の様々な権限の広狭も踏まえるべきであるとして、より詳細な検討を加えている。たとえば、外形上は経営判断に関わる会議に参加していたとしても、実際には X 店長職への教育的な場であったと結論付けるなど、各権限の広狭については、あくまで実態に即して客観的に定まることが示された。

次に、Y は、X が担当する支店の規模が大きいこと（総床面積 2,175㎡、年間売上げ 2 億 6,400 万円）を強調したが、本判決は「支店の規模自体によっ

て決まるものではない」と一蹴した。この点、「金融機関」を対象とする行政解釈・前掲では、支店の規模を判断基準の一つとして掲げている。これらの通達と整合的に位置付けるならば、金融機関では本店業務と比較する関係で大規模支店の組織長であることが前提となるのに対して、本件のような「チェーン店舗」では、比較可能な本店業務があるわけではなく、店舗の規模は判断に影響しないと解すべきなのであろうか⁵⁾。

最後に、待遇については、管理職としての手当額を検討するのみならず、管理監督者に該当しない場合に支払われる賃金総額との比較が求められることを改めて確認したものといえる。

五 管理監督者該当性を争う訴訟における付加金

管理監督者該当性が否定され⁶⁾、本来払うべき割増賃金が未払となった場合、付加金全額(＝未払割増賃金と同額)の支払を命じる裁判例が大勢を占める⁷⁾。こころの風事件(東京地判平 29・7・28 公刊物未登載 (LEX/DB25547972))では、使用者が「管理監督者を主張しているものの、深夜早朝割増賃金の支払はされておらず」として、そもそも割増賃金自体を支払う意思がなかったことを根拠に、全額の付加金支払を命じた。また、クルーザーグループ事件(東京地判平 30・3・16 判タ 1463 号 154 頁 (LEX/DB25560868))では、深夜割増賃金の支払を認めながら、①管理監督者と扱っていたことに弁済の効力を認めることはできないこと、②労働基準監督署からの指導を受けて管理監督者の範囲を変更したとの証明がない、との理由で全額の付加金支払を命じている。

他方で、一部には付加金の支払を命じない裁判例もみられる。エルライン事件(大阪地判平 30・2・2 公刊物未登載 (LEX/DB25549554))は、①当該労働者に管理監督者性を肯定する要素も一定程度認められること、②深夜労働に対する割増賃金の額を超える月額 3 万円の固定残業手当が支給されていること、を理由として、付加金の支払命令を否定した。

本件では、①Y が管理監督者に該当すると考えたことに相応の理由があり、②割増賃金の支払をしなかったことについて、その態様が著しく悪質であるとはいえないとして、未払割増賃金の約 4 割相当の支払を命じた。しかしながら、前述した

ように、チェーン店舗の店長に関する裁判例の傾向が確立している現在、Y が GM 職(店長)だけでなく、マネージャーなどの SM 職全員(人数比率では正社員の 4 割超)を一律に管理監督者として扱っていたこと⁸⁾、近年の付加金についての裁判例傾向などに鑑みると、付加金全額の支払が認められてしかるべきではなかろうか。

●——注

- 1) 同条の立法過程につき、高橋賢治「管理職の雇用関係と法」労研 545 号(2005 年)18 頁、西谷敏ほか『新基本法コンメンタール 労働基準法・労働契約法』(日本評論社、2012 年)179 頁[島田陽一]など。
- 2) 峰隆之「管理監督者」岩村正彦ほか『実務に効く 労働判例精選 [第 2 版]』(有斐閣、2018 年)65 頁は、「プレイングマネージャー型」(日本マクドナルド事件など)と「幹部社員や、本部・エリア管理業務的存在」(セントラルスポーツ事件など)に分け、本件地裁判決を後者に該当すると分析する(66 頁右列 2 段落目)。この分類自体は示唆に富むもので賛同できるが、本判決(地裁も同様)は前者に該当するのではなかろうか。
- 3) 行政解釈「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・9・9 基発第 0909001 号)、同留意通達(平成 20・10・3 基発第 1003001 号)も参照。
- 4) 九九プラス事件(東京地立川支判平 23・5・31 労判 1030 号 5 頁)、ボス事件(東京地判平 21・10・21 労判 1000 号 65 頁)、プレナス(ほっともっと元店長 B)事件(大分地判平 29・3・30 労判 1158 号 32 頁)。
- 5) チェーン店を対象とする通達・前掲注 3) にも、冒頭文にはあるが「比較的小規模の店舗」との記載がある。
- 6) 管理監督者に該当する場合でも、深夜割増賃金の請求をすることはできる。浅野高宏「労働基準法第 41 条第 2 号の管理監督者に該当する場合の深夜割増賃金請求権の有無」速報判例解説(法セ増刊)8 号(2011 年)331 頁を参照。よって、深夜割増賃金の未払に対して付加金が認められる余地がある。
- 7) 全額の付加金を命じた他の裁判例として、ナカヤコーポレーション事件(大阪地判平 29・9・8 公刊物未登載 (LEX/DB25547389))、医療法人社団康心会(差戻審)事件(東京高判平 30・2・22 労判 1181 号 11 頁)、MUKU 事件(大阪地判平 30・7・20 公刊物未登載 (LEX/DB25561137))など。
- 8) 静岡銀行事件・前掲は、管理監督者該当性を否定するにあたり、行員の約 40% が、労基法の保護を受けなくなってしまう旨を述べている。これに対して、セントラルスポーツ事件・前掲で、管理監督者に該当するとされたエリアマネージャーの構成比率は、正社員中の約 4% である。

名城大学教授 柳澤 武