

[23] 「課長」の役職を与えている社員は管理監督者であるから残業代を支払っていない

Case 当社では、課長職以上の役職者を全員管理職として扱うとともに、当然に労基法上の管理監督者に該当するものと考え、残業代を支払っていない。

望ましい対応 労基法上の管理監督者の範囲は、各役職が「経営者と一体的な立場にある者」に該当するか否かを検討した上で決定すべきである。

トラブル回避のポイント

1 「管理職＝管理監督者」ではない
 労基法41条は、「この章〔第4章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇〕、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。」と規定し、その2号において「監督若しくは管理の地位にある者」、すなわち管理監督者を挙げており、これに該当する場合には、時間外手当等の規定の適用を除外しています。
 しかしながら、この管理監督者の概念が正しく理解されず、導入されているケースも散見されます。特に多いのが、社内の「管理職」(課長職以上)と労基法上の管理監督者とを同義と捉えているケー

[53] 重大な感染症が感染拡大状況にあったが社員の感染防止のための措置をとらなかった

Case 重大な感染症が感染拡大状況にあり、社員からは、職場での感染防止策を講じることや在宅勤務の実施、時差出勤の許可に関し、要望が出ていたが、当社としては特に必要がないと判断したため、社員の感染防止のための措置をとらなかった。

望ましい対応 会社は、官公庁等が公表しているガイドラインや産業医の意見を参考に、具体的状況に応じて、職場の感染防止措置を講じることが必要である。

トラブル回避のポイント

1 職場の感染防止措置と安全配慮義務
 会社は、安全配慮義務の一環として、職場の感染防止措置を講じることが必要です。もっとも、講じるべき感染防止措置の内容は、具体的状況によって異なりますので、各社の状況に応じた検討が必要です。例えば、仕切りのない対面の人員・座席配置は避け、可能な限り対角に配置したり、一定の距離を保てるようにしたり、こまめに換気したりすること等が考えられます。

2 対象となる社員の選別の重要性
 したがって、会社の中でいわゆる管理職として扱われている社員であったとしても、当該社員に与えられている権限の内容等を精査して、関連法務の1で詳述する管理監督者の要件に照らして対象社員を慎重に判断する必要があります。

関連法務

- 1 労基法上の管理監督者とは
 管理監督者とは、「経営者と一体的な立場にある者」を意味し、具体的には以下の要件を充足する者と解釈されています^①。
- ① その職務の性質や経営上の必要から、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重要な職務と責任、権限が付与され、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こと
 - ② 自己の裁量的判断で労働時間を管理できること
 - ③ 賃金等の待遇面で他の一般の労働者に比してその地位にふさわしい待遇が付与されていること
- 2 管理監督者への該当性に関する具体的な判断
 上記1で言及した三つの要件のうち、特に問題となるのは①です。これは、単に職務上一定の権限が付与されているというだけでは不十分で、経営への参画状況(会社の重要決定事項への発言力や影響力の有無・程度、あるいはそのような事項を決定する機関(経営会議等)への参加の有無等)、労務管理上の指揮監督権(部下労働者らに対する

する権限を有していると解される場合、通常、会社には、在宅勤務や時差出勤に関する社員からの求めに応じる法的義務はありません。
 しかし、例えば、新型コロナウイルスは、飛沫等を介して感染すると考えられていますので、在宅勤務や時差出勤を実施することは、感染防止措置として有用であり、社員にとっても会社にとっても有益であると考えられています。
 そこで、安全配慮義務の観点から、これらを認めることも検討に値します。

関連法務

- 1 職場の感染防止措置と安全配慮義務
 労基法5条に、「使用者は、労働契約に伴い、労働者その生命、身体等の安全を確保しつつ労働者ができるよう、必要な配慮をすものとする。」とあり、使用者は労働者に対し、安全配慮義務(労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務)を負っています。
 そのため、使用者は労働者に対し、職場における感染拡大防止のため、「必要な配慮」をすべきこととなりますが、その具体的内容は、労

その対応では後々困りませんか？

対応ミスで起こる
人事労務トラブル
 回避のポイント

◆会社が誤りがちな対応をケースとして紹介しています。

◆各ケースでは、「望ましい対応」を示した上で、トラブルを回避するためのポイントを解説しています。

◆会社側が敗訴した裁判例も掲載しています。

A5判・総頁402頁
 定価4,950円(本体4,500円) 送料460円

0120-089-339

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

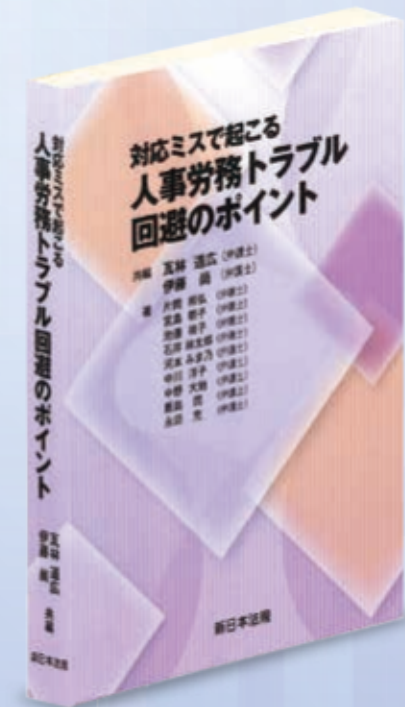
E-mail eigy@sn-hoki.co.jp



法令情報を配信!

電子書籍も新日本法規WEBサイトで発売!! **〈電子版〉**
 定価 4,510円(本体4,100円)

- 編 瓦林 道広 (弁護士)
 伊藤 尚 (弁護士)
- 片岡 邦弘 (弁護士)
 宮島 朝子 (弁護士)
 池邊 祐子 (弁護士)
 石井林太郎 (弁護士)
 河本みま乃 (弁護士)
 中川 洋子 (弁護士)
 中野 大地 (弁護士)
 飯島 潤 (弁護士)
 永田 充 (弁護士)



掲載内容

第1章 採用・内定

- [1] 採用内定通知書を交付する前だったので採用内々定を取り消した
- [2] 採用内定の通知を交付したが、会社の都合で内定を取り消した
- [3] 採用面接の際に、求職者に対してHIV等の感染症への感染や既往症について尋ねた
- [4] 求人票に記載した労働条件よりも低い労働条件で採用した

第2章 賃金・賞与・退職金

- [5] 誤って賃金を支払いすぎたことが発覚したが、業務が繁忙だったため、過払い分を6か月後の賃金から控除した
- [6] 年俸制の社員が期待していた成果を出していないので、年俸の改定期に前年より低い年俸額を通知した
- [7] 事前の所属長の承認なく行われた時間外勤務には残業代を支払わなかった
- [8] 雇用契約書の中に「基本給30万円（残業代込み）」、「基本給23万円、営業手当7万円」等と記載しているので残業代を支払わなかった
- [9] 懲戒事由に該当する非違行為を行った疑いのある社員を調査する期間、当該社員に自宅待機を命じ、自宅待機期間中は賃金を支払わなかった
- [10] インターンシップ参加者や入

社前内定者に新入社員とチームを組ませて業務を遂行させたが賃金は支払わなかった

- [11] 就業規則を変更して退職金を減額することを内容とする同意書に社員のサインをもらったので減額した退職金のみを支払った
- [12] 懲戒解雇した社員に退職金を支払わなかった
- [13] 退職に当たって競合他社への転職の禁止に関する誓約書を提出したにもかかわらず競合他社に転職した社員に退職金を支払わなかった
- [14] 例年、年に2回の賞与を支給してきたが、今期は業績が悪化したため、賞与を不支給にした

第3章 労働時間・休日・休暇・休業

- [15] 勤務開始前の準備（着替え、朝礼等）の時間は勤務そのものではないから労働時間に算入しなかった
- [16] 所定労働時間外の時間に勉強会や研修を実施したが任意参加としたので参加した社員の労働時間には算入しなかった
- [17] 在宅勤務中の社員を急遽会社に出社させた際の移動時間を休憩時間として取り扱った
- [18] 宿直勤務中の仮眠時間は実労働を行っていないので労働時間に算入しなかった
- [19] 昼休み中でも交代で電話対応や簡単な業務連絡を行わせている
- [20] 繁忙期だったので時間外労働を命じたが拒否されたので解雇した

- [21] スマートフォンを貸与している営業社員に事業場外みなし労働時間制を一律に適用して労働時間を算出した
- [22] 1か月単位の変形労働時間制を導入し、当該月のシフトを特定したが、当該月に入った後、業務上の必要があったためシフトを変更した
- [23] 「課長」の役職を与えている社員は管理監督者であるから残業代を支払っていない
- [24] 社員に休日勤務をさせてしまった場合には、別の日に休みを取らせているので、休日割増賃金は支払っていない
- [25] ほとんど有給消化をしていない社員がいることを認識していたが、年次有給休暇取得は社員の権利なので放置した
- [26] 新型コロナウイルス感染症の拡大によって仕事が入ってこないため、休業したが、不可抗力による休業であるため休業手当は支給していない

第4章 配転・出向

- [27] 事務系の専門職で中途採用した社員を警備業務に配転した
- [28] 転勤の内示に異議を述べた社員との間で話合いの機会を設けることなく転勤命令を出した
- [29] 別職種への出向だったが、就業規則等に出向に関する根拠規定があるため、当該出向社員に対して、詳細な説明をすることなく出向を命じた
- [30] 社員が怪我をしたとの連絡があったが、出向先での事故なので出向先で対応させた

第5章 退職・解雇

- [31] 社員に何度も退職するよう迫って自主退職してもらった
- [32] 協調性がなく、複数の社員から苦情が申し立てられた社員を解雇した
- [33] 前職までの経歴に着目して中途採用した社員が能力不足だったので解雇した
- [34] 精神疾患を理由として社員が欠勤を続けていたため、休職命令は出さずに解雇した
- [35] 希望退職者を募らずに整理解雇を実施した
- [36] 試用期間終了時本採用を拒否した
- [37] 定年退職する社員の再雇用を拒否した

第6章 懲戒

- [38] 社員の非違行為が発覚したため就業規則に懲戒の規定を追加して懲戒処分した
- [39] 会社の事業と関係のない私生活上の犯罪行為であったが、マスメディアで報道されるリスクを考えて直ちに懲戒解雇した
- [40] 社員が重大な非違行為を行ったため、就業規則に定められた賞罰委員会を開かず、また本人の弁明を聞かずに懲戒解雇した
- [41] 退職してもらいたい社員が10年前に非違行為を行っていたことが判明したため懲戒解雇した
- [42] 業務命令に違反した社員を懲戒解雇したところ訴えを提起された。その後の調査で履歴

書に虚偽の経歴が書かれていることが発覚したため懲戒事由を追加した

- [43] 宴席で部下の女性社員に対して手を握るなどのセクハラを行った管理職社員を懲戒解雇した

第7章 ハラスメント

- [44] 社内でセクハラに関するルールを策定しておらず、セクハラに関する教育をしたこともない
- [45] 社員からパワハラを受けているとの申告を受けたが、仕事に係る上司の指導が厳しいことはむしろ当然であると考え、特に対応しなかった
- [46] 産休・育休から復帰した女性社員に対し、産休前の役職は既に別の社員に担当させていたため、当該女性社員には降格した役職で業務を行わせた
- [47] 身体的性別が男性、性自認が女性の社員から、社内で女性トイレを使用したいとの要望があったが、対応しなかった
- [48] 社員から、同僚社員が上司からパワハラを受けているとの申告を受けたが、当該同僚社員自身からは何の申告もないため、様子を見た

第8章 休職

- [49] 現在休職中の社員が間もなく休職期間満了となるが、復職は難しそうなので、このまま就業規則に従って退職処分にするつもりである。
- [50] 休職期間満了で復帰を申し出

た社員を復職させることにしたが、復職後は直ちに休職前と同一の労働条件で、同一の業務を行わせることにしたい

第9章 安全衛生・労働災害

- [51] 長時間労働で社員が心身共に疲弊していることを認識していたが特に対応しなかった
- [52] 社員が会社から帰宅途中に事故に遭ったが、会社に届け出ていた通勤経路とは異なっていたので通勤災害として扱わなかった
- [53] 重大な感染症が感染拡大状況にあったが社員の感染防止のための措置をとらなかった

第10章 非正規雇用労働者

- [54] 有期労働契約を10回以上更新していた社員に対して契約更新を拒絶した
- [55] 複数回契約を更新した社員が無期転換権を取得する時期が近づいてきたため契約を更新しなかった
- [56] 正社員に支給している無事故手当や皆勤手当を、契約社員には支給しなかった。また、契約社員には福利厚生の利用を認めなかった
- [57] 業務に変化のない定年後再雇用者の給与を減額した
- [58] 長期間勤務をしていたが、契約社員なので退職金を支給しなかった

索引

○判例年次索引

内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。