

については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。」と定めており、保障給を設けない完全出来高払制は違反となります。

ただ、同条は、その保障給の額につき何割ということを決めておらず、この点は、通達において（昭22・9・13発基17）、60%程度の保障が目途とされているだけです（実際のところ60%という基準も明確なものとはいえません。なぜなら、60%の元となる出来高給そのものが、人によって、月によって変動するからです。）。

15 割増賃金（37条）

(1) 割増賃金を支給すべき労働と割増率

労働基準法37条は、時間外労働、休日労働及び深夜労働（午後10時から午前5時まで）につき割増賃金を支払うことを定めています。ここでいう時間外労働・休日労働とは、労働基準法に定めるものをいいます。すなわち、会社の所定労働時間が7時間の場合においては、8時間労働をさせても、その1時間については、労働基準法上は割増賃金を支払う義務はなく、労働基準法にいう、いわゆる法定労働時間、法定休日と、各企業におけるいわゆる所定労働時間、所定休日とは明確に区別する必要があります（もちろん、所定労働時間を超えた労働について割増賃金を支払うことは自由です。）。

ア 割増賃金を支払うべき場合

労働基準法上は、次の場合に割増賃金の支払が必要となります。

- (ア) 1日8時間又は週法定労働時間を超えて労働させた場合＝時間外労働（労基32・36①）
- (イ) 1週1日又は4週4日（変形休日制）のいわゆる法定休日に労働させた場合＝休日労働（労基35・36①）

労働基準法は、休日について原則として1週間に1日以上の

休日を与えれば足りるとしてありますので（労基35）、例えば週休2日制（土・日曜休日）の企業で、土曜日に労働をさせても、日曜日に休日を与えている等、結果において1週間に1日以上の日曜日を休んでいる場合には、土曜日の労働は労働基準法上の休日労働ではありません。

(ウ) 午後10時以降午前5時までに労働させた場合＝深夜労働（労基37③）

イ 法定休日割増

平成6年4月1日から休日労働の割増率の最低限度は3割5分に引き上げられました（労基37①、割増賃金令）、日曜日を法定休日として、日曜日の休日割増率を3割5分、土曜日は2割5分と決めることも可能です（正確にいいますと、土曜日を2割5分増にしなければならないということではありません。すなわち、労働基準法上は、1週間に1日の休日があれば、休日を与えたことになるので、この土曜日の労働は労働基準法上の休日労働ではないからです（労基35）。したがって、土曜日の労働が8時間以内であり、かつ当該週の労働時間が週法定時間以内であれば、割増賃金の支払は不要ということになります。）。

また、「休日労働については、2割5分増の休日労働手当を支払う。ただし、4週間を通じて、4日の休日が確保できない場合における休日労働については、3割5分増とする」又は「4週間について5日目以降の休日出勤については、休日割増手当は3割5分増とする」と定めることもできます（4週4日以上の日曜という変形休日制の場合は、当該4週間の起算点を定める必要があります（労基35②、労基則12の2②）、実際明記は難しいでしょう。そこで、上に示した例はいずれも、どの4週間を区切っても4日を確保することを前提としており、3日しか確保できなければ、当該4週間の最後の休日労働が3割5分増となることを前提として

います。)

ウ 法定休日の特定

なお、このようにすべての休日ではなく、一部の休日についてのみ3割5分の割増手当を支給する場合には、「対象となる休日が明確になっていることが望ましいこと。この場合、休日のうち、最後の1回又は4日について3割5分以上の率で計算した割増賃金を支払うことを就業規則その他これに準ずるもので定めることは上記休日を明確にしていることと認められる」(平6・1・4基発1 3(3))とされています。

エ 割増率

これらの労働が重複した場合の割増率については、次のとおりです。

- ① 深夜労働と時間外労働が重複した場合 = 5割増 (労基則20①)
- ② 深夜労働と休日労働が重複した場合 = 6割増 (労基則20②)
- ③ 時間外労働と休日労働が重複した場合 = 3割5分増

深夜労働と時間外労働又は休日労働との重複については、労働基準法施行規則20条に定められていますが、時間外労働と休日労働の重複については、このような規定はなく、休日における労働については、それが何時間であろうと、単に「休日の労働時間数」ととらえればよく、これについては3割5分の割増賃金を支払えばよいということになります。

オ 改正労働基準法について

割増賃金について、平成20年12月に改正労働基準法が成立しましたので、簡単に説明をしておきます。詳細は、施行規則が整備されてからになります。

なお、施行は平成22年4月1日からですが、中小事業主については、当分の間、適用しないこととされました(新労基138)。

1 か月60時間までの時間外労働	割増率25%以上（新労基37①、割増賃金令）
1 か月60時間超の時間外労働	割増率50%以上（新労基37①ただし書） ただし、過半数組合等と労使協定を締結することにより、割増賃金の支払に代えて、休暇付与とすることができる（新労基37③）。

中小事業主とは、「その資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主」です（新労基138）。

(2) 割増賃金の計算方法

ア 割増賃金の計算基礎から除外される賃金

労働基準法37条4項は、割増賃金の計算基礎に算入されない賃金を「列挙」という定め方をしていますが、これに該当しない賃金はすべて割増賃金の計算基礎に算入しなければなりません

〔事例36〕池中運送事件 大阪地判平5・7・28労判642・47)。

除外される賃金は次のとおりです（労基37④、労基則21）。

(ア) 家族手当

「扶養家族数又はこれを基礎とする家族手当額を基礎として算出した手当」（昭22・12・26基発572）であり、このような実体をもつ以上、物価手当、生活手当等その名称は問いません。

(イ) 通勤手当

労働者の通勤距離又は通勤に要する実費に応じて計算され支

事例40 チェーン店の店長の管理監督者性が否定された例（日本マクドナルド事件）

（東京地判平20・1・28判時1998・149、労判953・10）

事例紹介

本件は、全国にファーストフードチェーンを展開する被告会社において、管理監督者とされていた店長が、管理監督者性を争い、時間外割増手当等の支払を求めた事案である。

なお、被告会社が約1,000万円の和解金を支払うことで平成21年3月18日、東京高裁において和解が成立したとのことである。

裁判所の判断

- ① 被告における店長は、店舗の責任者としてアルバイト従業員の採用やその育成、従業員のシフトの決定、販売促進活動の企画、実施等に関する権限を行使し、被告の営業方針や営業戦略に即した店舗運営を遂行すべき立場にあるから、店舗運営において重要な職責を負っていることは明らかであるものの、店長の職務、権限は店舗内の事項に限られるのであって、企業経営上の必要から経営者との一体的な立場において、労働基準法の労働時間等の枠を超えて事業活動することを要請されてもやむを得ないものといえるような重要な職務と権限を付与されているとは認められない。
- ② 店長は、自らのスケジュールを決定する権限を有し、早退や遅刻に関して、上司の許可を得る必要はないなど、形式的には労働時間に裁量があるといえるものの、実際には店長として固有の業務を遂

行するだけで相応の時間を要する上、店舗の各営業時間帯には必ずシフトマネージャーを置かなければならないという被告の勤務体制上の必要性から、自らシフトマネージャーとして勤務することなどにより、法定労働時間を超える長時間の時間外労働を余儀なくされるのであるから、かかる勤務実態からすると、労働時間に関する自由裁量性があったとは認められない。

- ③ 店長全体の40%に当たるB評価の店長の年額賃金は、ファーストアシスタントマネージャーの平均年収を上回るものの、その差は年額で44万6,943円にとどまっており、店長の週40時間を超える労働時間は、月平均39.28時間であり、ファーストアシスタントマネージャーの月平均38.65時間を超えていることが認められるところ、店長のかかる勤務実態を併せ考慮すると、店長の賃金は、労働基準法41条2号の労働時間等の規定の適用を排除される管理監督者に対する待遇としては、十分であるといえない。

判断のポイント

- ①企業経営上の経営者の権限を有しているか、②勤務時間について自由裁量があるか、③待遇が十分であるか。

コメント

管理監督者の判断基準について、金融機関については詳しい通達が出ていますが（昭52・2・28基発104の2、昭52・2・28基発105）、一般企業については、昭和63年3月14日基発150号で一応の基準は示されていますが、必ずしも具体的な基準は示されていません。

こうした中で、本件判決は、①職務内容・権限、②勤務時間についての裁量性、③待遇の3点から、店長の管理監督者性を否定したのですが、この3点が判断要素であることには異論がないと思います。

ただ、本件判決は、①について、店長の権限が店舗内にとどまることから、これを否定的要素と判断していますが、店長の権限が店舗内にとどまることは当然のことであり、この点には賛成できません。

本件判決を受けて出された次の通達でも、店長の権限が店舗内に限られることは否定要素とはしておらず、むしろ、店舗内において実質的に責任者であることは肯定要素としています。長くなりますが、以下に引用します。

1 「職務内容、責任と権限」についての判断要素

店舗に所属する労働者に係る採用、解雇、人事考課及び労働時間の管理は、店舗における労務管理に関する重要な職務であることから、これらの「職務内容、責任と権限」については、次のように判断されるものであること。

(1) 採用

店舗に所属するアルバイト・パート等の採用（人選のみを行う場合も含む。）に関する責任と権限が実質的にない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。

(2) 解雇

店舗に所属するアルバイト・パート等の解雇に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。

(3) 人事考課

人事考課（昇給、昇格、賞与等を決定するため労働者の業務遂行

能力、業務成績等を評価することをいう。以下同じ。)の制度がある企業において、その対象となっている部下の人事考課に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。

(4) 労働時間の管理

店舗における勤務割表の作成又は所定時間外労働の命令を行う責任と権限が実質的にない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。

2 「勤務態様」についての判断要素

管理監督者は「現実の勤務態様も、労働時間の規制になじまないような立場にある者」であることから、「勤務態様」については、遅刻、早退等に関する取扱い、労働時間に関する裁量及び部下の勤務態様との相違により、次のように判断されるものであること。

(1) 遅刻、早退等に関する取扱い

遅刻、早退等により減給の制裁、人事考課での負の評価など不利益な取扱いがされる場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。

ただし、管理監督者であっても過重労働による健康障害防止や深夜業に対する割増賃金の支払の観点から労働時間の把握や管理が行われることから、これらの観点から労働時間の把握や管理を受けている場合については管理監督者性を否定する要素とはならない。

(2) 労働時間に関する裁量

営業時間中は店舗に常駐しなければならない、あるいはアルバイト・パート等の人員が不足する場合にそれらの者の業務に自ら従事しなければならないなどにより長時間労働を余儀なくされている場合のように、実際には労働時間に関する裁量がほとんどないと認められる場合には、管理監督者性を否定する補強要素となる。

(3) 部下の勤務態様との相違

管理監督者としての職務も行うが、会社から配布されたマニュアル

ルに従った業務に従事しているなど労働時間の規制を受ける部下と同様の勤務態様が労働時間の大半を占めている場合には、管理監督者性を否定する補強要素となる。

3 「賃金等の待遇」についての判断要素

管理監督者の判断に当たっては「一般労働者に比し優遇措置が講じられている」などの賃金等の待遇面に留意すべきものであるが、「賃金等の待遇」については、基本給、役職手当等の優遇措置、支払われた賃金の総額及び時間単価により、次のように判断されるものであること。

(1) 基本給、役職手当等の優遇措置

基本給、役職手当等の優遇措置が、実際の労働時間数を勘案した場合に、割増賃金の規定が適用除外となることを考慮すると十分でなく、当該労働者の保護に欠けるおそれがあると認められるときは、管理監督者性を否定する補強要素となる。

(2) 支払われた賃金の総額

1年間に支払われた賃金の総額が、勤続年数、業績、専門職種等の特別の事情がないにもかかわらず、他店舗を含めた当該企業の一般労働者の賃金総額と同程度以下である場合には、管理監督者性を否定する補強要素となる。

(3) 時間単価

実態として長時間労働を余儀なくされた結果、時間単価に換算した賃金額において、店舗に所属するアルバイト・パート等の賃金額に満たない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。

特に、当該時間単価に換算した賃金額が最低賃金額に満たない場合は、管理監督者性を否定する極めて重要な要素となる。

(平20・9・9基発0909001)

実務上のアドバイス

店舗におけるトップであるからといって、管理監督者性が認められるわけではありません。

①権限、②勤務時間の自由裁量、③待遇について問題がある場合は、見直しも検討してください。

【参考判例】

- レストランの店長の管理監督者性が否定された例（レストラン「ビュッフェ」事件 大阪地判昭61・7・30労判481・51）
- 信用金庫の支店代理職の管理監督者性が否定された例（播州信用金庫事件 神戸地姫路支判平20・2・8労判958・12）
- タクシー会社の営業部次長の管理監督者性が肯定された例（姪浜タクシー事件 福岡地判平19・4・26労判948・41）