

# 対応ミスで起こる 人事労務トラブル 回避のポイント

共編 瓦林 道広 (弁護士)

伊藤 尚 (弁護士)

著 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)

[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ないまま、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スです。管理職の範囲と管理監督者の範囲はイコールではないことから、全ての管理職を安直に管理監督者として扱うことは、訴訟リスク等多くのリスクを招来します。

## 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、「経営者と一体の立場にある者」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<sup>(1)</sup>。

- 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与えら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人事権限（採用、解雇、人事考課）の有無・内容、勤怠管理や待遇の

(1) 山川隆一＝渡辺弘編著『最新裁判実務大系第7巻労働関係訴訟Ⅰ』（青林書院、2018）452・453頁

決定権限の有無等)、実際の職務内容及び職責の重要性(経営計画、予算、業務分掌立案等の事項への関与・度合い等)を総合的に考慮した上で判断されます。

ただし、企業経営は企業組織の部分ごとに管理を分担させ、それらを連携することによって成り立っていることから、要件①については、当該労働者がその職務内容の点で少なくともある部門全体の統括的な立場にあるか否かという観点で検討を行えば足りるとも解されています<sup>(2)</sup>。

また、要件①のほか、要件③との関係で、非管理監督者の残業代を含めると管理監督者の賃金よりも高くなるという、管理監督者と非管理監督者の賃金の逆転現象も問題となるケースがあります。

突発的な事象によって当該月のみ残業時間が多くなり、やむを得ず逆転が生じたという例外的なケースを除き、恒常的に逆転現象が生じている場合には、管理監督者としてふさわしい待遇が付与されていると評価できず、管理監督者性を否定する要素となります。

したがって、管理監督者と非管理監督者の賃金については、非管理監督者の平均的な残業時間数及び残業代を考慮してもなお管理監督者の賃金の方が上回るような制度設計をしておくことが望ましいでしょう。

### 3 管理監督者と短時間勤務

管理監督者の中には、出産、育児、介護等で短時間勤務を行っている者もいるでしょう。

通常、短時間勤務を行っている者に対しては、実労働時間数に応じて基本給等も減額されるのが一般的であるものの、管理監督者は労働時間数に応じて基本給等が決定されていないことから、当然に基本給

---

(2) 前掲脚注(1)455頁

等の減額を行うことはできません。

したがって、役割給が採用されている場合で、当該役割の変更を理由として減額を行う等、限定的な場面においてのみ減額が許容されると考えるべきでしょう。

### 《敗訴事例》

- ホテルの料理長について、①当該料理長が出退勤について厳格な規制を受けずに自己の勤務時間について自由裁量を有しているとは認め難いこと、②現場での料理人の配置を決める以上に、各料理人の昇給の決定や使用者の労務管理方針の決定への参画など、特段の労務管理についての権限があったわけではないこと、③料理長の給与面での待遇は会社内においては高いものであったとしても、その待遇の故をもって管理監督者に該当するとはいえないなどとして、管理監督者性を否定した事例（セントラル・パーク事件＝岡山地判平19・3・27労判941・23）
- 多店舗のファースト・フード・チェーンを展開する株式会社の直営店店長について、①クルーの採用、昇格・昇級権限を有し、店舗勤務の社員の人事考課の一次評価を行ってはいるものの、労務管理の一端を担うにすぎず、また、各店舗の運営権限はあるがそれはあくまでも店舗内に限られており、経営者との一体的な立場というべき重要な職務と権限を付与されているとは認められないこと、②労働時間が相当長時間に及んでおり、形式的には労働時間決定に裁量があるが、勤務体制上の必要性から長時間の時間外労働を余儀なくされており、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こと、③店長の平均年収が非管理職である下位職制よりも上回る一方、店長全体の10%の年収は下位職制の平均を下回っており、40%は44万円上回る程度にとどまっていることなどから、その管理監督者性を否定した事例（日本マクドナルド事件＝東京地判平20・1・28労判953・10）
- 年俸1,250万円に加え賞与が支給される労働者について、経営者との一体性や労働時間の裁量性といった他の要素が認められないことを理由に管理監督者性を否定した事例（H S B C サービスーズ・ジャパン・リミテッド（賃金等請求）事件＝東京地判平23・12・27労判1044・5）

[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

Case

社員Aに対して遠隔地の営業所への転勤を内示したところ、Aは、「病気の家族を介護する必要があるので転勤したくない」と述べて、転勤に対して消極的な態度を示した。

しかし、当社の就業規則には転勤を命じることがある旨明確に規定されており、Aに転勤を命じることが社内で既に決定していたため、Aから詳しい話を聞くなどの機会を設けずに、予定どおり転勤を命じた。

そうしたところ、Aは転勤を拒否して転勤先に就労しなかったため、Aを懲戒解雇にした。

望ましい  
対応

事情があって転勤に応じられないと述べている社員に対しては、転勤を命じる前後において、当該社員から事情を聞いて話し合い、当該社員の理解を得るとともに、転勤に応じられないとする事情を踏まえてもなお、当該社員に転勤を命じることが適切か、転勤によって生じる不利益を回避する手段がないかを慎重に検討すべきである。

トラブル回避のポイント

1 人選は丁寧に行うこと

会社が社員に対して転勤を命じる必要が生じた場合、紛争予防の観点から、対象者を選定するに当たって、会社は、転勤命令の候補となっている特定の社員につき、子育てや介護に重要な役割を果たしてい

るなど転居を伴う転勤が困難な事情を抱えていないか、確認を取ることが有益です。仮に、当該社員につき、従前は上記のような事情を抱えていなかったと認識している場合であっても、会社は、その状況に変化が生じていないかを確認した上、上記転勤が困難な事情を抱えていることが判明したときには、本人の意向も踏まえて他により適した対象者がいないかを検討し、適切な人選を行う必要があります。

## 2 社員が転勤に対して消極的な態度を示した場合の対応

社員が転勤に消極的な態度を示したときは、当該社員の事情を真摯に聴き取り、転勤の必要性を丁寧に説明して理解を得るなど、転勤命令の発出に当たっては慎重に対応する必要があります。

## 3 不利益緩和措置の検討

当該社員が転勤に応じられないとする理由に一定の合理性がある場合には、転勤によって生じる不利益を緩和するための措置、例えば単身赴任手当や週末に自宅に戻る際の交通費の支給など適切なフォローを行うことが権利濫用の判断を免れる方向に働く事情になります。

### 関連法務

#### 1 転勤命令権の根拠

使用者が労働者に対して一方的に転勤を命じるためには、使用者が転勤命令権を有していることが必要です。

この転勤命令権の有無については、就業規則に転勤に関する定めが置かれているか、当該労働者との間で労働契約を締結するに当たって転勤を命じる場合があることを合意しているか、当該使用者に支店等があり現実によくの労働者が転勤しているかなどが考慮されます（こ

れらを全て充足しなければ転勤命令権が認められないということではありません。)

なお、労働契約が勤務地限定契約である場合には、使用者は当該労働者に対して転勤命令権を有しませんので、当該労働者の同意なく転勤を命じることはできません。

## 2 転勤命令が違法となるのはどのような場合か

使用者が労働者に対して転勤命令権を有する場合、転勤命令は使用者の人事権行使の一態様といえます。

この人事権の行使については、使用者に広範な裁量が認められ、原則として違法とはなりません。

ただし、転勤命令について使用者に広範な裁量が認められるとしても、その転勤命令が権利の濫用に当たる場合には当該転勤命令は違法となります。

具体的には、①転勤を命じる業務上の必要性が認められない場合、又は、業務上の必要性が認められる場合であっても、②当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、若しくは③労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるときなど特段の事情がある場合には、当該転勤命令は権利の濫用に当たり、違法無効になると考えられています（東亜ペイント事件＝最判昭61・7・14労判477・6）。

## 3 「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」とは

転勤が命じられた場合、命じられた労働者は転居によって生活環境が変化しますので、当該労働者が他の労働者と異なる特別な事情を抱えていないケースであっても、多くの場合にある程度の私生活上の不便や不利益が発生することは避けられません。



しかし、このような不便や不利益をもって直ちに「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」と判断されるものではなく、例えば、共働きや子の養育環境等の事情で夫婦が別居を強いられるような転勤命令では、住宅手当、別居手当といった経済的な配慮をすることで、当該転勤命令は有効と判断されている例が多いです（帝国臓器製薬事件＝東京高判平8・5・29労判694・29等）。

なお、転勤によって労働者に課せられる不利益の内容が問題となる事案では、転勤命令に応じられない理由として、育児や介護といった家族の問題が主張されることが多く、この場合には、私生活上の不便や不利益一般とは異なり、育児介護休業法26条の趣旨も考慮した慎重な検討が必要になります。

すなわち、育児介護休業法26条は「事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない」と規定しています。

そして、育児介護休業法26条の「配慮」に関して「育児の負担がどの程度のものであるか、これを回避するための方策はどのようなものがあるかを、少なくとも当該労働者が配置転換を拒む態度を示しているときは、真摯に対応することを求めるものであり、既に配転命令を所与のものとして労働者に押しつけるような態度を一貫してとるような場合には、同条の趣旨に反し、その配転命令が権利の濫用として無効になることがある」と判示した裁判例があります（明治図書出版事件＝東京地決平14・12・27労判861・69）。

このような裁判例を踏まえると、育児や介護といった事情を抱えて転勤に対して消極的な労働者を転勤の候補者とした場合には、労働者

### [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。

感染防止措置の内容を検討する際には、厚生労働省などの官公庁や経団連などの業界団体が公表しているガイドラインや産業医の意見を参考にするとよいでしょう。

##### 2 在宅勤務及び時差出勤と安全配慮義務

就業規則等により、会社が在宅勤務や時差出勤の実施の有無を決定

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

労契法5条に、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」とあるとおり、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、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等、安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なります。使用者がどのような措置を講じるかは、第一次的には使用者の合理的な裁量によって決定されるべきであると考えられています（JR西日本事件＝大阪地判平26・12・3労働法律旬報1844・78）。

なお、安全配慮義務は、手段債務（注意深く最善を尽くして行為する義務）であって、結果債務（特定の結果を実現する義務）ではありませんので、仮に職場で感染者が発生したとしても、その結果だけで

当然に使用者が法的責任を負うわけではありません。

また、措置内容が特定され、使用者に当該措置義務があると認められる場合を除いては、労働者からの履行請求が認められることは想定し難いと思われれます。

## 2 職場の感染防止措置の具体的内容

### (1) 各種ガイドライン

例えば、新型コロナウイルス感染防止措置として、厚生労働省や業界団体が公表しているガイドラインが参考になります。

これらのうち、「オフィスにおける新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」(令和3年10月15日三訂)(一般社団法人日本経済団体連合会)には、次のような記載があり、参考になります。

### (2) 健康確保

- ・従業員に対し、健康観察アプリの活用などを通じ、毎日の健康状態の把握を奨励する。出勤時に、体調の思わしくない者には各種休暇制度の取得、医療機関での検査や受診を奨励する。また、勤務中に体調が悪くなった従業員には、厚生労働省承認の抗原簡易キットを利用できるようにするなど、検査を受けやすい環境を整備する。検査で陽性だった者及びその接触者については行政検査を受けるように指示する。

### (4) 勤務

- ・飛沫感染防止のため、人と人との間に一定の距離を保てるよう、アクリル板・透明ビニールカーテンなどの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する、横並びにするなど、工夫する。仕切りがなく対面する場合には、顔の正面からできる限り2メートルを目安に、一定の距離を保てるよう、工夫する。マスク着用時も大声や長時間の会話を控えるよう呼びかける。

また、上記に加えて、厚生労働省が公表している、「職場における新型コロナウイルス感染症対策のための業種・業態別マニュアル」（（公社）日本産業衛生学会）やチェックリスト等も確認するとよいでしょう。なお、ガイドライン等は、改訂される可能性がありますので、必ず最新版を確認することが重要です。

## （2）衛生委員会等の活用

一定規模の事業場では衛生委員会の設置が義務付けられています（安衛令9）。また、安全委員会と衛生委員会の設置義務がある事業場では、両者を合併した安全衛生委員会を設置することも認められています。

そして、衛生委員会又は安全委員会には、産業医を選任することが義務付けられていますので、産業医の指示を仰ぎ、当該事業場に即した感染対策を講じてください。

また、これらの委員会が設置されているか否かにかかわらず、使用者においては、産業医から感染防止措置の知見を得て、これを実践することが有益です。

## 3 新型コロナウイルス感染症と労災補償

厚生労働省は、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」（令2・4・28基補発0428第1）において、新型コロナウイルス感染症における労災認定の考え方を示しています。

具体的には、国外（海外出張労働者等）と国内の場合を分けた上で、国内の場合につき、①医療従事者等と②医療従事者等以外の労働者に分けています。

まず、①について、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険の対象となるとされています。

次に、②のうち、感染経路が特定された場合及び感染源が業務に内



新日本法規