

【店長は管理職じゃない！？】

先月28日に東京地裁で「日本マクドナルドの店長は管理職に当たらない」との判決が下り、未払い残業代など約755万円の支払が命じられました。店舗を多く持つ企業では、「店長職＝管理監督者」として一定の役職手当を支払い、残業代はなしという管理をされているところも多いと思います。しかし今回の判例をニュースで見て「自分はどうかの？」と疑問を持ちかけてくる人もいると思われます。

さて、これまでの管理監督者性が争われた裁判から、管理監督者と認められなかった判例内容をご紹介します。

	主な判断基準	管理職に当たらないとされた事例
1	経営者と一体的な立場にある (重要事項の決定権がある、労務管理の指揮権限を有する)	<ul style="list-style-type: none">・部下からの勤怠の届出に承認を与えたり、人事考課の際に意見を述べる程度のもので、それ以上の決定権はなかった・管理職会議に出席していたが、会議は経営者側の運営方針を下達する場であり、経営方針の意志決定に直接的に関与していたといえなかった・採用には関わっていたが労働条件等は経営者が決めていた・アルバイトの採用権限はあったが正社員の採用権限はなかった
2	出退勤について厳格な規制を受けていない (勤務時間について自由裁量権がある)	<ul style="list-style-type: none">・管理職へ昇進後も遅刻早退の賃金カットなどの労働時間管理があり、一般従業員と実態が変わらなかった・管理職に対し遅刻欠勤の賃金控除などをしていなかったとしても、少人数の事業所で単に時間管理がルーズであった・店舗営業時間中は完全に拘束されており、タイムカードで出退勤の管理をされていた・出勤するかどうかの自由が認められず、休日を除いて毎日出勤していた・現実の勤務内容が労働時間を規制しにくいものではなかった
3	役職に見合う報酬の支払がある	<ul style="list-style-type: none">・役職手当として月額4万円支給されていたが、役職手当の実質的増額は1.2万円程度であった、または従来の残業代よりも少ない・賞与の支給率が一般社員と比べ高率のものといえず、管理監督者にふさわしい待遇であったとはいえなかった

いずれも上記3つの判断基準を総合的に勘案し判断されます。中小企業においては、兼務役員クラスの社員が管理監督者の対象になるといえそうですね。