職場に役立つ 最新労働判例

第1027回

乙山色彩工房事件
～京都地判平29・4・27～

「専門業務型」のデザイナー、割増賃金を求める

裁量労働制 代表者選出といえず

選挙など手続き欠く
管理監督性も否定

絵画制作や建造物の色彩修復のデザイナー4人が、専門業務型裁量制の適用はないとして割増賃金等を求めた。京都地裁は、協定届上の過半数代表者が会合や選挙を行っていないと述べるなど選出方法は不明で、就業規則案も制度導入の記載のみで周知といえるか疑問として、適法な手続きとはいえないと判断。役付手当の額や労務管理の権限等から管理監督者性も否定した。

弁護士　岡芹　健夫
（経営法曹会議）

事案の概要

Y社は、日本画の画材を使用した絵画制作、彫刻などの彩色および修復、寺社等に出向き現地での絵画制作、建造物の彩色等の請負を業とする会社である。Xら（4人）は、平成24年4月21日以前または同年6月1日以前に、Y社との間で、いずれも期間の定めのない労働契約を締結したものである。

Y社は平成23年4月20日、従業員Zとの間で、専門業務型裁量労働制の労使協定を締結し、同月21日に就業規則を改定して同制度を採用し、いずれも、労基署に届け出た。

X1は、某部技術課課長職にあったが、平成25年12月に係長に降格され、役職手当が月7万円から3万円に減額された。翌年4月からは（Y社主張によれば）賃金支給名目区分変更に伴い固定給部分が減額されている。

Xらは、いずれも専門業務型裁量労働制の対象であったが、平成26年5月13日、Y社に対し、未払い時間外労働手当の支払いを催告し、同年10月15日に本件訴訟を提起した。Y社は、Xらについて、専門業務型裁量労働制の適用対象であるとともに、X1に対しては、労基法41条2号の管理監督者であると主張した。

X1は、本件訴訟の提訴後の平成27年2月10日に、Y社に対して、同年3月20日付で退職する旨の退職届を提出した。Y社側より退職金25万円の他には互いに債権債務関係がない旨の合意書案が送付されたが、X1側は、同合意書案には応じられないこと、上記退職届を撤回し、改めて同年3月31日付でY社を退職すること、同月21～31日の労働義務日につき年次有給休暇を取得する旨を通知した。

本件の争点は、①専門業務型裁量労働制の適用の有無、②労基法41条2号の管理監督者の該当性、③平成25年12月ないし27年3月の賃金減額の有効性、④退職日および有給休暇分の賃金請求権の成否、⑤未払時間外手当、⑥Y社の安全配慮義務違反の有無、⑦付加金請求権の有無であるが、本稿では、紙面の関係で、上記①、②についてXらのうち、X1にかかわる部分を中心に解説する。

判決のポイント

専門業務型裁量労働制を採用するためには、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、ないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定を行うことを要する（労基法38条の3第1項）。また、個別の労働者との関係では、…就業規則の改定等により、専門業務型裁量労働制が適用されることが労働契約の内容となることを要する。

Y社の平成22年秋頃の従業員数は合計19名、専門業務型裁量労働制の採用に当たり対象となる従業員は11名であるところ、Zが労働者の過半数を代表する者とされた際の選出の手段、方法は不明であり、協定届上「推薦」とあるが、Z本人及びXらを含むY社の従業員合計6名はいずれもZを代表者として選出する会合や選挙を行ったことはない…と述べている。また、就業規則改定に際して労働者代表を選出するための会合や選挙を行った事実もないと述べている。

当該事業所に属する従業員の過半数の意思に基づいて労働者代表が適法に選出されたことをうかがわせる事情は何ら認められない。

就業規則について、保管場所が従業員に周知され、いつでも閲覧し得る状態になっていたということはできない。Y社は、…従業員が使用していた全てのパソコンから閲覧可能であったとも述べるが、労働組合の団体交渉時…も、そのような説明は一切されていないことからすると、Y社の述べるところは到底信用することができない。…Y社が主張する専門業務型裁量労働制は、未だ、その採用手続が適法に行われたと認めることができない。

Xらが行っていた業務が専門業務型裁量労働制の対象業務に該当するか否かを判断するまでもなく、専門業務型裁量労働制を採用したことにより勤務時間の定めがXらに適用されないというY社の主張は認めることができない。

X1の…「課長」としての役職に対する手当は実質月額4万円にとどまり、これを含めてもX1の賃金の固定部分は月額29万円台であり、時間外手当が適用されず管理監督者に当たる役職に対する対価とは考え難い。また、X1はタイムカードの打刻を行っていなかったことについては、作業日報等に照らして、X1の労働状況は課長職となる前と後、降格となる前と後で、特段の変化があるものとは解されず、実際に、X1の労働時間管理がX1に任されていた実質はない。X1が参加していた週1回開催されるマネジャー・ミーティングについては、議事録にある各種の連絡事項の伝達以外に、Y社の経営について何らかの相談や協議が行われていたことをうかがわせる証拠はなく、その他、本件記録を精査しても、X1が、Y社の事業について何らかの裁量を有し、労務管理、人事、予算等についての決定権限を持っていたと認めることのできる事情もないことからすると、Y社の述べるところは到底信用することができない。…Y社が主張する専門業務型裁量労働制は、未だ、その採用手続が適法に行われたと認めることができない。

X1については、未だ、労働時間等に関する規定の適用除外のある管理監督者（労基法41条2号）に当たるものと解することはできない。

応用と見直し

裁量労働制、管理監督者は、それに該当する労働者については、時間外労働手当の支給対象から外れるという、労基法からみれば例外的な取扱いを受けることとなる。それだけに、本件に限らず、上記両制度に該当するための要件については、厳格に判断される傾向にあり、たとえば、本件問題となった裁量労働制についても、その手続き要件（労働者代表選出手続き）は、後に証明ができるような明瞭な外形をもって行うのが必要というべきである。

管理監督者（労基法41条2号）の該当性は、多数の裁判例において問題となっている著名な論点であるが、わが国の実務上の運用と司法判断上での乖離は大きく、大多数の裁判例において、管理監督者性を否定しているのが実情である。現状の司法判断を前提とする限り、企業においては、勤続年数を重視して従業員を半ば機械的に管理監督者に登用するような運用は法的にリスクが大きく、実態として部下を管理する能力を有する者、企業の経営意思の決定に関与するに足る識見を有している者のみを登用する（換言すれば、そのような者に管理職に見合う処遇を与える）ことが、法的にも求められている、というより他にないところである。