

小さい店舗の「管理監督」という概念について考える

－「日本マクドナルド事件」判決をめぐって－

開倫塾 林 明夫

Q：ハンバーガーショップ店長が労基法上の管理監督者に当たるかどうか争われ、裁判所はこれは管理監督者に当たらないとし、未払いの残業代等約755万円を支払うよう命じた「日本マクドナルド事件」判決(東京地判平20.1.28)について、林さんはどのような感想を持たれますか？

A：(林明夫：以下省略)どのように小規模な店舗でも、そこで働く人が常時複数員存在するときには、「管理監督」という概念が必要であるということは“common sense”「常識」といわざるを得ない。ハンバーガーショップにもユニクロにも、「管理監督」という概念は欠かせない。では「店長」は管理監督者かと言えば、他に誰も管理監督をする者がいなければ、たとえ本部の制定したマニュアル通りにやり、自由な判断権限(裁量幅)は小さくても、管理監督者と言わざるを得ない。

但し、製造業の大規模工場の管理監督者などとは異なり、サービス産業のその場に存在する従業員が10名未満のような小規模な職場(事業所)の管理監督者は、労働生産性が製造業と比し著しく低い場合が大半であるため、役職手当や賃金も製造業の管理監督者と比し著しく低い場合が大半でもあることを考えれば、管理監督者であるからといって、製造業やその場に存在する従業員数が例えば10名以上のような中・大規模事業所のように所定労働時間の概念を排し、残業代の支払いを全く免れることは、これまた“common sense”「常識」に反すると考える。

以上のような意味で、たとえその場に存在する従業員数が10名未満で、本部の制定したマニュアル通りの裁量範囲の狭い業務を行う者であっても、設備や金銭、稼働計画の策定などの人事労務の管理監督を実務上行っているのであれば、店長は管理監督者に該当するため、判決は不当と考える。

但し、当該店長の年間所得は、製造業の管理監督者の基本給や役職手当等と比し著しく少ないため、労働時間の概念を排し、残業代ゼロにすることは著しく店長にとり不利益と考えるので、判決が未払い分を支払えと命じたことは、社会常識上妥当と考える。但し、金額が妥当か否かは当該企業・組織の状況・実情に応じた判断が求められると考える。

Q：現実の企業経営と管理監督者、さらには労働時間制の立法的解決は、どのようにすべきでしょうか？

A：サービス業、とりわけ店舗段階における労働生産性の向上が最大の課題と考える。

*管理監督者についても一律に考えるのではなく、産業や事業所ごとの労働生産性や、その場に存在する従業員の絶対数など実質的なメルクマールで求められる待遇を変えられるような

立法措置が望まれる。

Q：労働時間問題における労働者の保護政策は、特に「メンタルヘルス」との関連においてどのような措置が必要でしょうか？

A：メンターは企業内外で不可欠である。当社では、4月よりメンター養成基礎講座10か月コース(隔月3時間、5か月、全15時間)をスタート。10名がメンターを志望し、16名が研修を受講している。

Q：その他、管理監督者の「労働時間」の問題について、御意見をお聞かせ下さい。

A：何回も申し上げて恐縮であるが、ハンバーガーショップや衣料品のような小さな職場にも、管理監督者は必要不可欠。但し、サービス産業の労働生産性は著しく低いため、製造業の管理監督者並みの待遇(基本給や役職給など)はとて出すこともできなければ、望めもしない。そこで、サービス産業の労働生産性を向上させることが最も大事。また、産業に合った、実態に即した管理監督者の待遇を考えられるよう、労働法制を整備すべき。

以上