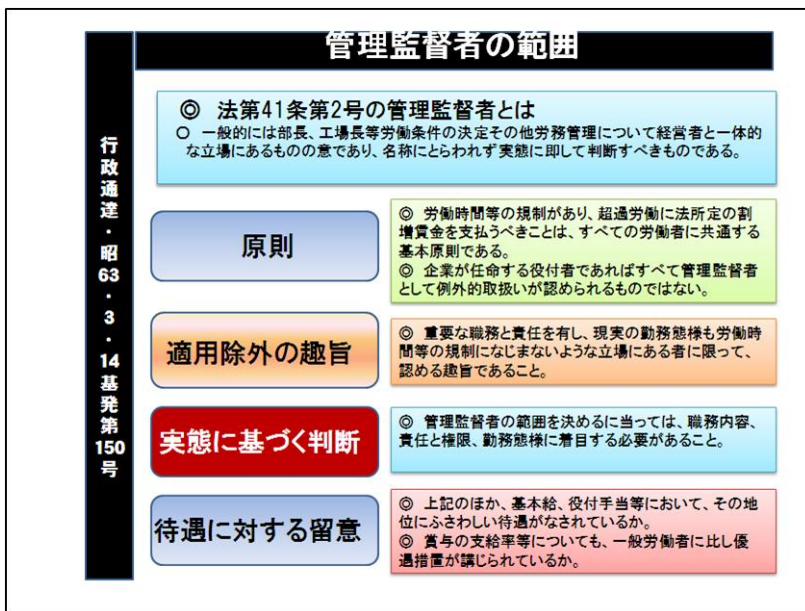


5-21 管理監督者の範囲



管理監督者の範囲について、昭和63.3.14基発第150号通達（図表参照）がある。現在、裁判例等の多くは、この行政通達を踏まえつつ事案ごとの判断を行っているのが通例である。

こうした中で、平成20.1.28東京地裁の日本マクドナルド事件判決が注目された。

この判決は、基本において、行政通達で示された労働基準法第41条第2項の解釈を踏襲している。すなわち、行政通達（昭63.3.14基発第150号）の示す判断基準（次の3点）を総合判断して、管理監督者であるか否かを決するという立場である。

- ①労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあること。
- ②労働時間、休憩、休日等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も労働時間規制になじまないような立場にあること。
- ③基本給、役付手当等がその地位にふさわしい待遇であり、ボーナス等の一時金の支給率や算定基礎賃金等についても、一般労働者に比して優遇措置が講じられていること。

但し、日本マクドナルド判決を細かく見ると、②、③は行政通達と全く同様であるが、①については、行政通達が、「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあること」としていることに対して、判決は「企業経営上の必要から、経営者と一体的な立場にあること」と判示している。

現在、行政通達より裁判例の方が「より厳格に管理監督者の範囲を捉えている」と言われる理由もここにある。