

藤井正大法律事務所

- 弁護士 藤井正大 (fm24-5-7@x.age.ne.jp)
- 弁護士 堀大助 (hori@hey.ne.jp)
- 弁護士 山口枝見子 (emiko@age.fm)

〒604-0866

京都市中京区両替町通丸太町下ル 船越デカビル2F

TEL.075-255-6005 / FAX.075-255-4508

* 本書は当事務所ゆかりの方々に最近の身近な法律問題についての情報を提供するものです。

* お近くに配信ご希望の方がおられたら、どうぞお知らせください（メール配信も可能です）。

No.10(H22.1.5) ある飲食店の店長を務めておりましたが、この度退職致しました。店長時代は、管理職ということで残業代は貰っておりませんでした。業務内容は普通の接客など通常の従業員・バイトと変わりません。残業代の請求は出来ませんか？また、裁判以外に何か手段はないのでしょうか？

A ☆労基法の規定

労働基準法では、通常の労働時間を超えての残業、休日労働（労基法 36 条）が認められていますが、このような場合には、会社は労働者に対して所定の賃金（残業代）を支払わねばなりません。但し、その労働者が店長などの地位にあり、「管理監督者」（同 41 条）といえれば、残業代の支払いは不要という除外規定も設けられています。



★店長は管理職か？

店長という肩書きが付けば、その人は「管理監督者」であり、残業代の支払いが受けられないのでしょうか？

判例は、「管理監督者」とは、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地位にある者をいい、単に名称に捕らわれず、労働実態に即して判断すべきと判示し、会社組織上の管理職と労基法上の「管理監督者」が同一ではないことを明示しています。

したがって、たとえ店長という肩書きが与えられていても、①職務の内容・権限・責任が一般の従業員やアルバイトと異ならず、②出・退社等の自由度が無く、③店長という地位に相応しい給与などの待遇が与えられていないような場合には、いわゆる「名ばかり管理職」であり、「管理監督者」にはあらず、通常通り残業代の支払いを受けられることになるでしょう（但し、残業代の消滅時効は2年間（同 115 条）なので注意を）。

☆裁判以外の方法は？

平成 18 年 4 月より、労働審判という制度が実施されています。これは、労働者と使用者間の個別的な労働関係紛争を簡易・迅速に解決するためのもので、裁判官と労働審判員（専門知識を有する者で労・使両方から選出）が事件を審理します。通常の裁判に比べ、手続が簡易化され、通常 3 回以内の期日で終結するなど期間も大幅に短縮されています。なお、結果に不服があれば異議を出し、従来の訴訟に移行できます。

（次回の話題）契約など約束事を公正証書にしておくといいと聞きますが、公正証書って何ですか？ どんなメリットが？ （H22.2.1 予定）