

した。日本マクドナルド社は、店長は、管理監督者（**労基法 41 条 2 号**）であり、労働基準法の労働時間、休日、休憩の適用除外であるとして、時間外労働、休日労働は発生しないとして残業手当は支払わず、全面的に争う姿勢を示したが、裁判所（東京地裁平成 20 年 1 月 28 日判決、判例時報 1998 号 149 頁）は、店長の管理監督者性を否定して、残業手当の支払いを命じた。

労基法 41 条 2 号は、管理監督者として、労働時間、休日、休憩の規制の適用除外を定めているが、判決は、管理監督者は、企業経営上の必要から、経営者と一体的な立場において、労基法所定の労働時間等の枠を超えて事業活動をするを要請されてもやむを得ないものといえるような重要な職務と権限を付与され、また、賃金等の待遇やその雇用態様において、他の一般労働者に比べて優遇措置が取られているので、労働時間に関する規定の適用を除外されても、上記の基本原則に反するような事態が避けられ、当該労働者の保護に欠けるところがないという趣旨によるものであると解されると判断し、具体的な考慮基準として、①職務内容、権限及び責任に照らし、労務管理を含め、企業全体の事業経営に関する重要事項にどのように関与しているか、②その勤務態度が労働時間等に対する規制になじまないものであるか否か、③給与（基本給、役付手当等）及び一時金において、管理監督者にふさわしい待遇がされているか否かなどの観点から判断すべきであるといえると述べた。その上で、店長は管理監督者ではないとして、残業代と同額の付加金の支払を命じている。

日本マクドナルド社は、当時からある行政通達（昭和 22・9・13 発基 17 号、昭 63・3・14 基発 150 号）から見て、管理監督者ではないことは明白であったにもかかわらず、正面から争ったのは方針の誤りであったと思われる。

なお、この事件の社会的影響は大きく、厚生労働省は「管理監督者の範囲の適正化について」（平成 20 年基監発第 0401001 号）を発出し、管理監督者の範囲についての監督指導を強化した。