

# 私立大学の管理職と労働基準法 第41条第2号の管理監督者

清 野 惇

## 1 はじめに

私立大学（以下「大学」という。）は、私立学校法により設立される学校法人（以下「法人」という。）が設置する大学であるが、私立大学には、学長の校務の掌理を補佐し補助するため、校務の分掌組織が設けられ、それぞれの分掌部署には部長・局長・次長・課長等（以下「部課長等」という。）の管理職（注①）が配置されている。

これらの管理職には、当該部署に所属する職員に対する業務の指揮監督権が与えられているが、多くの大学設置法人では、これらの管理職を労働基準法（以下「労基法」という。）第41条第2号の「監督若しくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」という。）として扱い、超過勤務をしても超過勤務手当を支給しないのが実情とあってよい。しかしながら、大学の管理職者である部課長等全てが「管理監督者」に該当すると解することには少なからず疑問がある。そこで、大学設置法人の組織構造を踏まえて、大学の管理職が「管理監督者」に該当するか否かを検討してみたい。

注① 管理職という用語は、企業や官庁において一般的に使用されているが、法律用語ではない。それは従業員に対し指揮監督の権限が認められた役職と通常理解されているが、次長や課長補佐等のいわゆるスタッフ的役職が含まれるかどうかは疑問である。所属部署の長の職務の代理・代行が認められている場合には管理職として扱ってよいであろう。

## 2 労基法第41条第2号の「管理監督者」と管理職

(1) 労基法第41条は、特定の労働に従事する労働者について、超過労働を規制する同法第32条から第35条までの規定の不適用を定めているが、これを受けて企業の多くの就業規則は、その総則で管理職について、勤務時間等の就業条件を定めた条項の不適用を規定している。

ところで、その特定の労働に携わる者として、同条は、第1号に農業等自然的条件に左右される一次的産業に従事する者を、第2号に管理監督者及び機密事務取扱者を、第3号として監視又は断続的労働に従事する者で行政官庁の許可を受けたものを掲げているが、この規制規定不適用の場合のうち、第1号はその対象事業の範囲が比較的明確であり、また第3号の場合も行政官庁の許可が条件とされているので、共に事業主の恣意的解釈を容れる余地はないが、第2号の場合は、対象となる「管理監督」や「機密事務の取扱」の内容及び範囲が明確ではなく、事業主の恣意的判断を招く虞がないとはいえない。例えば「管理監督者」についても、それが事業の管理監督者を指すのか、それとも個々の業務の管理監督者を指すのか、また管理監督者は当該事項の権限者を意味するのか、それとも、権限者の下僚の補助的な管理監督者をも含むのか明確でないのである。

いうまでもなく労基法の定は、労働条件の最低基準を規定するものであり、したがって第2号の対象範囲を狭く絞ることは一向に差支えないが、これを拡大的に解釈することは許されない。労基法が第2号の「管理監督者」や「機密事務取扱者」につき、第3号のように許可等の条件を付けなかったのは、おそらく後者の場合はその該当者が経営者と機密を共有する少数者に限られるためと思われるが、前者の「管理監督者」についても、その該当者とされるのは、概ね管理職等上級の労働者に限られ、既に相当な待遇を受けている者であり、仮に管理監督者性の判断に誤りがあったとしても、事後的な救済も可能なので、該当者とされた

清野：私立大学の管理職と労働基準法第41条第2号の管理監督者

労働者の保護にさしたる不都合はないと考えたものと思われるが、事業主にその該当性の判断を委ねた結果として、この「管理監督者」に対する規制規定の不適用制度が事業主によって、人事管理や労務対策に不当に利用されるという弊害を生むことになり、今日の「名ばかり管理職」のような社会的問題を提起しているといつてよい。

- (2) 「管理監督者」についての事業主の判断には、従業員も関心を持つ必要があるにも拘わらず、事業主の恣意的運用に対する批判が一般化しないのは、管理職従業員から「管理監督者」制度の運用について格別の苦情も出ないことと、従業員の権利保護を使命とする労働組合も、管理職の従業員が非組合員であることから、この問題に対する関心が薄いこと等が原因のように思われる。

従業員の部課長としては、その地位が「管理監督者」として扱われ、たとえ超過勤務手当を支給されなくても、多年の勤勉によって獲得した管理職の地位を脅かすような問題には関わりたくないというのが本音と思われる。事業主側は、この従業員の心情を利用して実務に堪能な従業員を管理職に登用することにより、勤務時間等に関する規制規定の適用外の従業員として活用することが可能になると共に、当該従業員をして労働組合の対抗勢力の一員として利用することもできるという経営上のメリットを手にするようになる。

このように管理職制度は、第2号の「管理監督者」と連結することにより、経営上重要な役割を果たしているといつてよい。

- (3) 管理職には、職務手当としての役職手当が支給されるのが通例であるが、その金額が当該管理職について想定される超過勤務時間に対する勤務手当の総額より多額でなければ、役職手当は、実質的には超過勤務手当に過ぎず、しかも同一職級の平従業員と基本給が同一であれば、管理職への昇進は格別の経済的利益を伴うものではないことになるが、その肩書は単に当該企業内での地位にとどまらず、社会的にも一定の評価を受けるものとして、従業員にとっては絶対的価値を持つものであること

を理解する必要がある。このように、事業主が管理職者を「管理監督者」として扱うことには、管理職者側からの反論等特段の障害がないのが通常であるが、ひとたび両者の協調関係が崩れると管理職者側から、それまで沈潜化していた「管理監督者」扱に対する疑問や不満が表面化し、公の場でその可否が争われる事態となるのである。労働者の健康と福祉の保護という大局の見地からは、個々の従業員の意識如何にかかわりなく、労基法の目指す超過労働規制の目的を貫く必要がある。とはいえ、勿論管理職という役職の有用性を否定するものではなく、ただ、法令遵守（コンプライアンス）の観点から「管理監督者」制度の運用の可否を問題にするだけである。

### 3 労基法第41条第2号の管理監督者の対象範囲

- (1) 超過労働の規制という労基法の基本的建前の例外として、特定の労働について規制の不適用を定めたのが労基法第41条であるが、この規制不適用の理由は、前述の通り、これらの労働に従事する労働者については、その労働時間等を規制することが、その労働の性質及びその労働に従事する労働者の地位からみて不相当と考えられたためと思われる。規制が不相当とは、当該労働が規制になじまないことだけではなく、その労働に従事する者の地位に「ふさわしくない」場合も含むと解される。同条第2号の場合は、その労働が必ずしも時間的規制に「なじまない」訳ではなく、その地位が時間的規制を適当としないこと、換言すれば、その地位に「ふさわしくない」ことが、規制不適用の理由といってもよい。「なじまない」とは、時間的規制が当該労働の性質に適合しない意であるが、時間的規制により当該労働の目的実現に支障をきたす場合も含まれるであろう。

ところでこの「管理監督者」については、その字義通り管理監督に当たる全ての者を指すのかどうか問題となるが、この問題は「管理監督者」に対する規制不適用の理由に基づいて論定されるべきである。

清野：私立大学の管理職と労働基準法第41条第2号の管理監督者

第2号は「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位」と規定しており、その文脈上は、通常ならば管理監督の字句の直前に「事業の」とか「業務の」とかの文言が置かれる筈であるのに、その字句が欠けていることからすれば、その管理監督は事業のそれと解せざるをえない。実際にも事業全般の担当者であってこそ不時の用に備えるために時間的規制の外に置く必要があるといえる。そうであればその地位にあるのは、社長の下で事業の経営を担当する従業員、例えば総支配人等である。しかしながら事業全般ではなく、その事業の一部であっても、それが事業経営上重要な業務であれば、その業務の管理監督に当る者と事業全般の管理監督に当る者とは価値的には同視できるので、第2号の管理監督者には、事業全般の管理監督者のみならず重要な業務の管理監督者をも含めてよい。実際にも事業主が事業全般の運営権限を従業員に委ねることはまずないと言ってよく、運営権限を付与するにしても、それは経営事項の一部に止まると考えられる。

次に第2号の管理監督は、事業主の業務決定の執行を管理監督することを指すのか、それとも事業主に代って経営事項を決定する権限をも含む管理監督の意なのかである。「管理監督者」を規制規定の適用外とした理由が、その労働自体が時間的制約になじまないというよりも、事業の重要事項の管理監督者というその地位が規制になじまない若しくはふさわしくないことにあると解すれば、その管理監督は事業主の業務決定の単なる執行の管理監督ではなく、業務の決定権限を含む管理監督と解すべきである。それではいかなる事業上の地位にある労働者がこれに該当するのであろうか。事業経営の権限は、本来事業主が自ら行使するのが建前であるが、その一部を従業員に授権して行わせることもありうる。その場合の授権は、権限の委譲や専決権の付与によってなされるが、これらの授権による権限の代理・代行が、本来事業主が決定すべき事業経営上の重要事項である場合には、授権された従業員の地位は、事業の経営に関与する者として、事業主に準ずる地位に立つことになる。このよ

うな地位にある従業員の活動に時間的規制を加えるのは、経営担当者の活動に時間的制約を設けることになり適当でないといえる。

決定権限の授権の相手は、通常、管理職の従業員であるが、管理職従業員は事業主の経営権の行使を補佐・補助するものとして、所属職員を指揮監督して所管事項を処理するのが、その職務であり、その職務内容は必ずしも時間的規制になじまないとはいえないし、またその地位は事業の経営担当者でもないのである。したがって前述のように事業経営上の重要な事項について代理・代行権限を付与された管理職者は別として、一般の管理職者は第2号の「管理監督者」には該当しないと解すべきである。

このように第2号の「管理監督者」とは、事業主によって事業経営上の重要事項の決定権限を与えられた従業員であって、しかも事業主に準ずるその地位にふさわしい勤務態様及び待遇が認められている者のことを指すというべきである。その例として考えられるのは、商業使用人としての支配人（商法第20条）（注①）や校務の掌理者としての大学の学長（注②）等で、事業主から経営上の重要業務の代行権限を与えられた管理職従業員ということになる。

第2号のいま一つの場合の「機密の事務を取り扱う者」も、事業主の機密を共有する者として事業主に準ずる地位にあるといえる。

注① 商法第20条（支配人）

商人は、支配人を選任しその営業所において、その営業を行わせることができる。

第21条第1項（支配人の代理権）

支配人は商人に代わってその営業に関する一切の裁判上又は裁判外の行為をする権限を有する。

第25条第1項（ある種類又は特定の事項の委任を受けた使用人の代理権）

清野：私立大学の管理職と労働基準法第41条第2号の管理監督者

商人の営業に関するある種類又は特定の事項の委任を受けた使用人は、当該事項に関する一切の裁判外の行為をする権限を有する。

注② 学校教育法第92条第3項

学長は校務をつかさどり、所属職員を統督する。

- (2) 事業主による管理監督者制度の恣意的運用を放置して、超過労働の規制の潜脱を容認することは許されない。この潜脱を防止するためには、「管理監督者」を規制外とする理由を踏まえてその適用対象を明確に限定することが必要である。ここで見落とせないのは、労基法第10条の「使用者」と第41条第2号の「管理監督者」との関係である。第10条は労基法における使用者を定義し、「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者」と規定しているからである。事業主は、いうまでもなく個人のほか会社や法人等の事業主体を意味し、経営担当者は取締役や理事を指すが、「その他の者」の中には従業員も含まれるので、管理職者にもこれに該当する者もいることになる。この場合当該従業員は、使用者として当然に第2号の「管理監督者」の対象外になるのか、それとも従業員として一応その対象となり、その上で管理監督者性が判断されるのが問題となる。使用者扱いがなされても従業員身分である以上労働者としてその対象となり、その上で第2号の管理監督者に該当する者とされるのか、それとも使用者として始めから規制の埒外に置かれるかである。いずれに解しても、その勤務については、時間的規制を受けることはないであろうが、使用者扱いの従業員の存在自体が、その労働が時間的規制になじむか否かではなく、その労働が使用者的地位でなされることが使用者扱いの根拠であり、また超過労働規制の対象外とされる理由でもあると考えられる。このように当該労働が時間的規制になじむか否かに拘わりなく、事業主に準じる地位で行為すること自体から時間的規制に適さな

いとされるのが第2号の管理監督者と解せられるのである。この見地からは「管理監督者」に該当する従業員の管理職者は極めて少ないことになるが、翻って今日の企業における管理職で超過労働の規制になじまない「職」がどの位あるか疑問である。一般従業員と同様に超過勤務をさせ、超過勤務手当を支払うことで職務に支障をきたす管理職は、そう多くはない筈である。「出退勤の自由」が認められない課長等の下級の管理職は、特にそうやってよいであろう。

如何なる管理職を「管理監督者」として扱うかは、事業主が定める従業員の職務権限規程や業務決裁規程等の規範によって判断されることになる。

ところで「管理監督者」に該当するとされる従業員に超過勤務という観念がそもそも成立しうるかである。事業主は、「管理監督者」に該当する従業員であっても超過勤務の義務を課することができる一方、他方において超過勤務をさせてもその超過勤務手当の支給義務を負わないとするのが第41条の趣旨なのかである。というのは就業規則の中には、従業員に対し例外なしに超過勤務の義務を規定しながら賃金規程において管理職には超過勤務手当を支給しないと定めている事業体もあるからである。

労基法の定める規制規定の不適用は、勤務時間の設定を否定するものではないから、「管理監督者」に該当する従業員について、事業主は法定の労働時間に拘わらず自由に勤務時間を定めることも可能であるが、勤務時間を設定することは「管理監督者」性のメルクマールの一つである「出退勤の自由」に適合しないことになるので、管理監督者の勤務態様の定めとしては適當ではない。管理職が指揮監督する業務は、事業経営上の重要度に軽重があるにしても、いずれも経営上の必要な業務であるが、管理職を第2号の管理監督者扱いをしない限り、超過労働に関する36条協定制度に阻まれて、その業務を勤務時間外に管理職に強制することが困難なことも、事業主をして第2号の管理監督者の拡大解釈に向かわせ

清野：私立大学の管理職と労働基準法第41条第2号の管理監督者

ているのかもしれない。ところで裁判所は、この「管理監督者」をどのように理解しているのかをみてみよう。

#### 4 判例における管理監督者

裁判所は、いずれも第2号の管理監督者を通常の意味どおりに解釈せず、これを限定的に理解し一定条件を充たした管理監督の地位にある者のみを、これに該当するとしている。この限定解釈は、事業主の恣意的解釈を否定するものであり、その指導的判例ともいうべき東京高裁平成17年3月30日神代学園ミュージック音楽院事件判決は、音楽学校の教務課長・教務部長及び事務部長について、「本条規定に該当する者が時間外勤務手当支給の対象外とされるのは、その者が経営者と一体的な立場において労働時間、休憩及び休日等に関する規制の枠を超えて活動することを要請されてもやむをえないといえるような重要な職務と権限を付与され、またそれ故に賃金等待遇及び勤務態様において他の一般の労働者に比べて優遇措置を講じられている限り、厳格な労働時間等の規制をしなくとも、その保護に欠けるところがないという趣旨に出たものと解される。したがって、管理監督者に該当するといえるためには、その役職の名称だけではなく、実質的に以上のような法の趣旨が充たされるような立場にあると認められるものでなければならない。」と判示し、いずれの者もこの条件を充たしていないとして「管理監督者」には該当しないとした（労働判例905・72）。

また、東京地裁平成20年1月28日日本マクドナルド事件判決も、ファストフード店の店長について同様の立場から、次の三点をその判断基準として判示し、その基準からみて第2号の管理監督者には該当しないと判示している。その判断基準とは、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その勤務態様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なされているか否かの三点である（労働判例953・10）。これに対

し福岡地裁平成19年4月26日姪浜タクシー事件判決は、前記二判決と同様限定解釈を採った上で、タクシー会社の営業部次長について「多数の乗務員を直接に指導監督する立場にあり、乗務員の採用決定においても重要な役割を果たしており、出退勤務時間についても唯一の上司というべき専務からの何らの指示も受けておらず、会社への連絡だけで出先から帰宅できる状況にあったこと、従業員の中で最高額の賃金を支払われ、取締役や主要な従業員の出席する経営協議会のメンバーであり、専務に代わり会社の代表として会議等へ出席していたことなどの事情を総合考慮すれば管理監督者に該当すると判示している（労働判例948・41）。

裁判例は、このようにいずれも第2号の管理監督者の意味を限定的に解釈し、概ね同趣旨の判断基準を示しているが、それは判断にあたって考慮すべき要点を示すだけで、必ずしも管理監督者に該当するか否かを一義的に決定する要件を示すものではない。したがって判示された判断基準をもってしても、如何なる従業員が「管理監督者」に該当するかは明確ではない。例えば前記東京高裁の判示する「経営者と一体的立場」とはいかなる立場を指すものなのか、その理解において意見が分かれるのである。「一体」には広辞苑によれば「同体」という意味の他「一つの関係」という意味があるとする。企業の業務組織は、事業主と従業員を一体化するためのものであり、それは通常、その要所に管理職を配置し上命下服の絆で結合される同体的関係である。全ての従業員は、この組織に組込まれ、事業主の事業活動の手足となって事業目的達成に協力する。その意味においては、全ての従業員は、事業主と一体的関係にあるといってよいが、判決のいう一体的立場とは、この業務組織上当然の関係を意味する訳ではないであろう。一体には前述のように「同体」の他に「一つの関係」という並存する複数の個体間の連結一体関係の意味がある。代理・代行の関係がそれに該当する。前者を縦の一体関係とすれば後者は横の並列の一体とでもいうべき関係である。判決でいう「一体的立場」はいずれの関係を指すのであろうか。もし上下一体の同体関係を指すと解するならば管理職一般がその対象とな

清野：私立大学の管理職と労働基準法第41条第2号の管理監督者

るが、横の一体関係即ち代理・代行の関係を意味すると解するならば、事業主から事業経営上重要事項の代理・代行権限を付与された者がその対象になる。判例の一体的立場がいずれの関係を念頭に置いているかは不明であるが、後者にあると解したい。そう解するならば、事業主の事業活動を上下の関係で補佐し補助する一般の管理職の職務活動は、これに該当しないことになるが、経営上の重要事項について事業主から権限の委譲若しくは専決権の付与を受けた管理職は、その職務活動の範囲では「管理監督者」ということになる。なお、管理職の職務権限は、業態によって異なることもあるので、「管理監督者」性の判断にあたっては、当該事業体の業態も無視できない。

判例により「管理監督者」に該当するか否かの判断要素が一応示されてはいるが、それが抽象的なためその解釈・運用をめぐる意見が分かれ、その実際の適用を困難にしているので、判断基準のさらなる具体化が求められるのである。

## 5 事業組織と管理職

一般の企業では事業主によって、その事業の業務組織が定められているが、その組織は、通常、事業主を頂点として、管理職者により統括される業務部署を階層的に配置して事業主の業務指揮が各級の管理職を通じて末端の部署にまで及ぶように構成されており、管理職の部課長の指揮監督は、権限者である事業主からその代理・代行権限を付与されない限り、その所管事項についての事業主の業務決定の執行を指揮監督するにとどまり、原則として、自ら業務を決定し執行する立場にはないのである。

管理職の職務権限に関する一般的規定とされる「上司の命を受けて所管事項を掌理し、所属職員を指揮監督する。」とはこの趣旨を表現するものである。

第2号の管理監督者とは、事業を構成する個々の業務の単なる管理監督者（これが一般の管理職である。）を指すわけではなく、前述のようにそ

これは、事業主に代って事業経営自体又は事業経営上の重要な業務の決定を担当する者を意味するので、その地位・権限を有しない管理職は「管理監督者」には該当しないことになる。

いかなるポストを管理職とするかを決めるのは事業主であるが、それには事業主の経営姿勢や経営戦略が関係するので、事業毎に異なるが、この管理職のポストは、従業員にとって魅力的な役職であり、その地位への昇進制度の存在は従業員の就業意欲を向上させるだけではなく、事業主はこれを第2号の管理監督者と関連させることにより、実務能力のある従業員を管理職に任じ時間的規制外の従業員として自由かつ手当なしに使用し得ることになるのである。

企業社会では、この管理職を全て第2号の管理監督者として扱い規制規定の適用外としているとあってよいが、最近では課長職の下に「担当課長」なる役職を設け、これをも「管理監督者」として扱う企業が増している。「名ばかり管理職」と共に労基法第41条第2号の定めの本旨を逸脱するものとして問題視されている。管理職は、事業経営上有用な制度であり、その役割を軽視するものでは勿論なく、ただ、これを安易に「管理監督者」として扱うことが問題なのである。

## 6 私立大学の管理職と管理監督者

- (1) 私立大学は、学校法人が設置する大学であるが、大学の機構は、学校教育法及び同法第3条に基づき文部科学省令で制定される大学設置基準の定めるところによって組織されている。同法は学長に校務掌理権を認め（同法第92条）、教授会を大学の必置機関と規定している（同法第93条）。大学の運営は法人の中心的業務であるが、その業務としての校務は、大学に委ねられる関係から、大学は法人の内では半ば独立した存在として位置付けられており、その組織は、学長を頂点として教育研究部門とこれを補助し支援する部門によって構成されるピラミッド的組織である。

学校の設置者である学校法人は、大学の管理及びその費用の負担者と

清野：私立大学の管理職と労働基準法第41条第2号の管理監督者

して法人運営の組織（理事会・理事長・理事・監事，評議員会・法人事務局等）を有するが，法人全体の組織機構は，大学の組織を内に含む複合的組織といってよい。

大学の校務は，法人の他の業務と同様理事会が決定し理事長又は学長に執行させるのが建前であるが，大学の校務については，その決定権限を学長に委ねるのが私学界の一般的傾向といってよい。校務の決定権限の学長への付与は，通常，権限の委譲で行われるが，専決権限の付与によることもある。専決とは権限の代行方式の一つであり，権限者に代って権限者の名義で決定権を行使するものであるが，憲法の保障する「学問の自由」（23条）に由来する「大学の自治」の見地からは，学長に対する校務決定権限の付与は権限の委譲によることが望ましい。理事会や理事長が大学の校務に直接介入することを認める組織構成は，大学の自治の観点からも好ましくないので大方の法人では，校務の決定権限を学長に認めているといってよい。そうすると大学の運営組織もそれに相応したものにならざるを得ないので，大学の運営組織は学長を頂点とするピラミッド型の事務組織になり部局長等が学長の校務掌理の補助者として校務を分掌することになる。

大学の校務は，部局長等の管理職によって分掌されるが，大学の管理職は学長の補佐・補助役であり，校務に関しては，理事長を直接補佐し補助する立場にはなく，その立場にあるのは学長であり，法人事務局である。したがって法人事務局の所掌業務を兼務する大学の管理職は，当該事項に関しては，法人事務局長を介して理事長を補佐し，補助することになるが，その他の業務については学長に対する補佐・補助を通じて間接的に理事長を補助・補佐するに止まる。

大学に所属する教職員は，身分的には理事会及び理事長の監督を受けるが，職務に関しては学長の統括下にある。このことは校務に関する限り大学の管理職は，大学（学長）と縦の関係では一体的存在ではあっても，法人（理事会）と直接の一体的関係に立つことはない。学長は校務

に関する権限の委譲を受けた者として法人と横の一体的関係に立つと  
いってよい。そこで理事会と大学の管理職との結びつきを強める方策と  
して採られるのが管理職教員に理事職を兼ねさせることである。それ  
によって理事会は、大学の校務に関して事実上の影響力を獲得し、かつ大  
学と法人との間の一体的意識を醸成しようとする。

このように大学設置の法人は、一般企業と異なる組織構造を有し、管  
理職の位置付けも自ら異なることに注意する必要がある。

- (2) 大学では、一般に教育研究補助部署（教務部・学生部・キャリアセン  
ター・図書館等）では、部長職・次長職は教員が、課長職は事務職員が  
勤めることが多く、また事務局（総務課・人事課・財務課）のような支  
援業務部署では、局長・課長職共に事務職員が勤めているのが通常であ  
る。

部長職の教員は、概ね担当授業の合間にその役職を勤めることが多く、  
大学の規模にもよるが、実務は主として課長職の事務職員が所属職員を  
指揮監督して掌理しているといつてよい。所属職員にとっては部長は概  
ね形式的上司に過ぎないので、教員を部長職に据えなければならない必  
然性はない。したがって教員の部長は、その部署・部門の責任者が教育・  
研究を担当する教員であることを示す表徴的存在に過ぎない場合も  
少なくない。

なんとなれば、これら教育研究補助部署の部長職の選任は、全学教授  
会等の教員集会による選出や学長の指名によってなされるが、その選考  
は必ずしも実務能力等の適性の有無を判断してなされている訳ではない  
からである。とはいえ部局長は次長・課長の上司として次長・課長以下  
の所属職員に対し指揮監督権を持つ管理職であることには変わらない。  
ところで大学教員の勤務の実際は、その職務が教育研究という本来時間  
的規制になじみ難い行為であるため、就業規則の作成にあたり、事業主  
である学校法人は、教員の勤務時間やその時間の管理に関する規定の仕  
方に苦慮し、大方の就業規則は、その勤務の実態とは異なる事務職員と

清野：私立大学の管理職と労働基準法第41条第2号の管理監督者

類似の定めで済ませているのが実情とあってよい。それだけに教員が兼務する部長・次長職の実際の勤務内容は、それに専従しなくても済む程度のもので、概ね所管事務の内部決裁と校務に関する各種会議への出席が主であり、超過勤務になじまない職務ではないし、「出退勤の自由」を必要とする職務でもないといってよい。

また、支援業務を担当する大学事務局の局長やその部下の次長・課長の職務についても、一般的にいて時間的規制になじまない業務ではない。これらの管理職は、いずれも学長の職務の補佐・補助者に過ぎず、したがって時間的規制を超えて活動することを学校法人から要請されるような事業経営上の重要な職務を担っているとはいえない。大学の校務は学校運営の業務であり、超過勤務手当を支給して超過勤務をさせることでは目的を果たせないような職務は学内には存在しないといってよい。

学長は学校法人（理事会）に代って校務を司ることで、その事業の経営に参画する者として法人と横の一体的関係に立つので第2号の管理監督者に該当するといつてよい。副学長や学部長等の部局長も理事会から重要な経営事項について特別に専決権限等の代行権限を与えられた場合は別として「管理監督者」には該当しないと解せられるが、これらの役職者は理事を兼ねる場合があるので、理事を兼ねる従業員を労働者とみるべきか否かの問題がある。両者の職務を分別して大学の管理職としてみた場合に、管理監督者性が認められるか否かによって決すべきであろう。

東京高裁判決でいう「経営者と一体的立場」云々を、私見のように経営者との横の一体的関係即ち権限の代理・代行関係を意味し、事業自体または事業経営上の重要な業務について、事業主に代って行為する権限を与えられた従業員を意味すると解するなら、学校法人の中心的業務である大学の校務の決定権限を委譲された学長は、第2号の管理監督者に該当するといつてよいが、学長以外の大学の管理職一般は、事業経営上の重要事項の専決権限を附与された特別の場合を除いては、原則として

これに該当しないと解せられる。

## 7 お わ り に

労基法第41条第2号の管理監督者の適用範囲については、判例によって一応の基準が示されているが、それ自体抽象的なため、却って判断を困難にしている嫌いがある。そもそも「管理監督者」を何故に規制規定の適用外としたのか原点に立ち帰って考えてみる必要がある。いうまでもなく規制の目的は、労働者の健康と福祉の保護にあり、その不適用は労働者からその保護を奪うことから、当然にそれだけの理由がなければならない。

管理監督する地位にある者は、業務組織の各級の部署に存在するし、管理監督の性格も権限者とその補助者とは異なるものがあり、第2号の管理監督者がいかなる監督管理者を念頭に置いているかを考察にする必要がある。

筆者は、労基法第41条が管理監督者を規制規定の適用外としたのは、管理監督という行為が時間的規制になじまないというよりは、その地位・立場が規制に「そぐわない」か「ふさわしくない」ことにあると考えるので、「管理監督者」とは事業主の経営権限の代行者と狭く解した。判例もまた第2号の管理監督者として時間外手当支給の対象外とするためには、一定の条件を充たす必要があるとし、前述のように管理監督の字句にとらわれずに該当者認定の条件を判示しているので、「管理監督者」なる字句は、その意味ではその職務及び権限から時間的制約を受けるべきでない地位の表徴として理解されていることになる。

大学の管理職も、学長の補助者としての分掌事務の掌理を超えて法人経営の権限者である理事会より経営上の重要事項についての決定権限を委譲されるか、若しくは理事会から経営上重要事項の専決権を付与されていれば「管理監督者」と判断してよいが、そうでない限り、大学の部局長等は管理職であっても、「管理監督者」には該当しないと解すべきである。法人と大学の組織関係からすれば、「管理監督者」に該当するのは学長以外には

清野：私立大学の管理職と労働基準法第41条第2号の管理監督者

考えられないことになる。労基法第41条第2号の管理監督者の範囲についてはこのように見解が分れるが、大方の企業ではこれを広く解し管理職イコール管理監督者として扱っているといってよい。このような事業主側の恣意的解釈を阻止するためにも、「管理監督者」の概念を明確にし、判断基準の更なる具体化が望まれる。私見がその一歩になれば幸いである。

追補

本論稿執筆後の平成25年2月27日広島地方裁判所は、学校法人が労基法第41条第2号の「管理監督者」に該当するとして時間外勤務手当不支給を定めている課長職の一つの財務課長（大学・法人兼職）であった原告が財務課長在職中の時間外勤務手当相当額の支払いを学校法人に求めた損害賠償請求訴訟（平成23年（ワ）第316号損害賠償請求事件）について、「管理監督者」に該当するとする被告学校法人の主張を、前掲東京高裁判決と同一の見解により排斥し、原告の請求を認容した。管理職の「管理監督者」性を否定する裁判例に新たに一事例を加えたものといえる。