



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

## 今月の内容

- 「管理職は残業代なし？」見直そう、名ばかり管理職！ほっともつとの問題点
- 中国商標登録サービスを開始します！
- 弊所博多オフィスが拡張し、リニューアルいたします。
- 新しく入所した弁護士の紹介

### ◆「管理職は残業代なし？」見直そう、名ばかり管理職！ほっともつとの問題点

一時期メディアでも大きく取り扱われた「名ばかり管理職」の問題。「管理職だから残業代は支払わなくてよい」という理解が正しいのか、覚えていらっしゃいますか。

平成29年2月17日、静岡地裁は、弁当店ほっともつとを営むプレナスが店長を管理職であることを理由として残業代を支払わなかったことは違法であるとして、残業代など約160万円の支払いを命じました。

以前メディアで名ばかり管理職問題が大きく取り上げられたものの、実際の現場では、この問題について改善がなされたとは言いがたい状況が続いているようです。

もし従業員から名ばかり管理職であることを理由として未払い残業代を請求された場合には、**予測しない金銭的損害を被るばかりか、企業の社会的な評価を著しく低下させてしまいます。**

ここでもう一度名ばかり管理職について、デイライト法律事務所の弁護士が解説します。

#### ○問題の所在

労働基準法(以下「労基法」といいます。)

上、「管理監督者」に該当すれば、労基法上の労働時間に関する規定は適用されず、残業代を支払う必要はありません。

そして、この管理監督者とは、「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な立場にある者」をいいます。

この該当性の判断にあたって、これまでの裁判例は以下の観点から総合的に判断しています。

- ①経営者と一体といえるような重要な職務と権限があるか
- ②労働時間の決定についての決定権限があり、実際に権限を行使できるか
- ③役職手当やボーナスについての優遇など、当該地位に見合った待遇があるか

この判断にあたっては、上記①～③の事項を実態がどうであるかという観点から判断されますので、「店長」「課長」という肩書きが何であれ関係のないこととなります。

企業の中には、「店長」といった肩書きがあれば残業代を支払わなくていいと考え、就業規則などで役職手当を支払う代わりに残業代を支払わないなどと定めたりしている企業もあるようです。

## 弁護士法人デイライト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: [info@daylight-law.jp](mailto:info@daylight-law.jp)

事務所サイト [www.daylight-law.jp](http://www.daylight-law.jp) 労働問題専門特化サイト [www.fukuoka-roumu.jp](http://www.fukuoka-roumu.jp)

顧問弁護士ドットコム [www.komon-lawyer.jp](http://www.komon-lawyer.jp)



この記事についてのお問い合わせは橋本までお気軽にどうぞ。



しかし、世間一般に考えられている「管理職」と労基法上の「管理監督者」は違います。また、上記①～③の要素をご覧になられてわかるように、「管理監督者」として認められるためのハードルは高いといえます。

それにもかかわらず、企業側が簡単に「店長」などの肩書きをついている人を「管理監督者」扱いにして残業を支払わなくていいと考えることが大きな問題なのです。

## ○予測される企業の損失

はじめにも残業代の請求や企業の社会的な評価の低下などの損失があることは述べましたが、中でもブラック企業であるとのレッテルを貼られることは、非常に大きな損失をもたらす可能性があります。

なぜなら、一度人々にそのようなレッテルを貼られた場合には、それを払拭するには長い時間・努力を要するからです。

また、そうなると良い人材を確保することも困難になるでしょう。

## ○企業として考えられる対応

まず、管理監督者の上記①～③の基準から、どの従業員が管理監督者にあたるのかを見極める必要があります。

管理監督者にあたらぬ人に対して、単に役職手当を支払っているだけでは残業代を支払っていると認められないことがあります。

残業代を固定額で支払うことは違法ではありません。しかし、その**役職手当が、残業の対価であることが明確になっていなければなりません**。これが明確になっていない場合には、単なる役職に対する対価であるとみなされて、残業代については別に支払わなければならないことになってしまいます。

したがって、企業としては、就業規則や賃金規程などについて、上記のことが明確になっているか、もう一度見直してみる必要があります。

具体的には、①時間外労働の時間数と残業

手当の額を明示し、通常の賃金部分と割増賃金部分が明確に区分できること、及び②一定時間を超えて残業が行われた場合には、別途上乘せして残業手当を支給する旨を明らかにするなどしておくことが必要です。

また、労働条件通知書(できれば雇用契約書)にも①②を明記し、給与明細には①を明記しておくこと、対象となる従業員にもわかりやすいので、トラブルを防止できるでしょう。

自社の就業規則等の見直しをする場合に、どのような内容であれば今後のリスクを減らすことができるのか、はっきりと分からないことも多いと思います。

まずは当事務所の弁護士に、お気軽にご相談ください。

労使問題に詳しい当事務所の弁護士が皆様のご相談をお受けいたします。

## ◆中国商標登録サービスを開始します！

昨年12月下旬、「大江戸温泉物語」を名乗る温泉施設が上海にできましたが、これに対して日本の本家大江戸温泉側は、名称の使用を許可していないとして争いになりました。

このとき、本家側が中国で「大江戸温泉物語」という商標登録をしておけばよかったです。登録をしていなかったということです。

商標権は、基本的に登録した国においてのみその効力を有します。この建前を専門的にいうと属地主義といいます。

そうすると、中国で自らの商品名やサービス名を模倣されないためには、中国で商標登録をしておく必要があります。

それだけではありません。

商標登録は先願主義が採用されています。すなわち、「先に登録したものの勝ち」なのです。

したがって、自分が先にその名前を使っていたことを証明しても、他者に登録をされてしまった場合には基本的はその商標を使えなくなってしまう。



この数年で日本には近隣諸国からの外国人観光客が多く来るようになってきました。弊所の所在地である福岡も、その地理的な近さから、観光客が爆発的に増えました。

外国人は、今日本で何が売れているのか、あるいは流行しているのかということ把握しやすい状況にあるのです。

そうすると、外国で知らないうちに、そのような商品やサービスの商標が、他人によって登録されてしまっているということが起こってしまいます。

なぜそのようなことが起こってしまうのかというと、

- ①ブローカーによる商標の高値転売狙い
- ②ライバル企業による嫌がらせ
- ③現地代理店が勝手に出願し、代理店の変更をできなくする

というようなことが考えられます。

海外進出のうわさがあれば、出願される危険性があると考えべきです。

また、全く進出を考えていない段階であっても、日本において一定の知名度を獲得した場合には、海外で出願されるというリスクがあることを認識すべきです。

特に、海外での商談会などに参加される場合には、必ず商標を登録しておくべきです。

「iPad」という商標をめぐる、アップル社と中国の企業とで大きな訴訟となり、アップル側が多額の金銭を支払って解決となったことは記憶に新しいと思います。

日本では、商標登録を意識している企業はあまり多くありません。

商標は、企業のブランド戦略の根幹をなす重要なものです。

私たちデイライト法律事務所は、**上海に連絡事務所を設け、現地の弁護士と協力して皆様の中国における商標登録をお手伝いいたします。**

「そもそも商標登録って一体何なの?」「何を商標として登録したら良いの?」「費用は? 必要な時間は?」など疑問に思われるも多いと思います。

興味をお持ちになられましたら、どのような疑問でも結構ですので、弊所の弁護士までお気軽にご相談ください。まずはお電話にてお問い合わせください。

なお、近日中に、中国の商標登録サービスについてホームページ上でもご案内予定です。

## ◆弊所博多オフィスが拡張し、リニューアルいたします。

弊所は、皆様のおかげをもちまして、平成28年12月に開所から5年を迎えました。

そして、弊所に所属する弁護士・スタッフの人数もこの5年間で福岡でも有数の規模まで増加致しました。

私たち弁護士・スタッフ一同、さらに皆様により良く、かつ幅広いサービスを提供するために、博多オフィスを増床し、リニューアルする運びとなりました。

これにより、博多オフィスは従来の約2倍の広さとなります。

新博多オフィスは、「**リーガル・プラットフォーム**」をコンセプトにデザイン・レイアウトされております。

このコンセプトは、弊所が提供するリーガルサービスを中心として、**幅広い業種の方々が交流できる「場」を提供する**、ということを意味しています。

そのため、これまでの法律事務所の枠にとられない新しいイメージのオフィスとなります。

きっと皆様にお楽しみ、ご活用いただけるような多彩なデザイン・機能を用意しております。

なお、新オフィスの場所はこれまでと変わらず、博多駅の目の前、福岡朝日ビルの7階ですが、入り口がエレベーターを降りてすぐ目の前に変更になります。

新オフィスの完成予定は平成29年4月頃を予定しております。



新オフィスについての情報はこのニュースレターもしくは、ホームページなどで随時ご案内させていただきます(なお、リニューアル後の4月、新しくなったセミナールームにおいて、個人情報保護(従業員の競業禁止義務を含む。)、ユニオン対策等のセミナーを開催予定です。)

新・博多オフィスに乞うご期待ください!

## ◆新入所弁護士のご紹介

牟田口 裕史(むたぐち・ゆうじ)

今月号では、昨年12月に入所した牟田口裕史弁護士をご紹介します。



Q: 出身地は?

生まれも育ちも福岡です。糟屋郡志免町で育ちました。福岡をこよなく愛しています。

Q: 入所までは?

太宰府にある筑陽学園高等学校、九州大学法学部、中央大学法科大学院と進学し、2015年に司法試験に合格しました。

中学3年生の頃に、弁護士になりたいという夢を持ちまして、10年かけてようやくその夢を叶えました。

Q: 弁護士を目指した理由は?

専門知識を駆使して人々を守る仕事に魅力を感じ、弁護士を選びました。今でも、「この夢を描き続けてよかった、中3の時の自分ありがとう。」と思っています。

Q: 専門分野は?

企業犯罪と刑事事件です。

Q: なぜ刑事?

犯罪は許されることではありませんが、その行為が真に犯罪に当たるのか、量刑は妥当なのか、逮捕勾留等の手続が適正になされているかは慎重に検討されるべきです。被疑者・被告人に代わって専門家の弁護士が、全力で彼らを護ろうとすることが、不当な結末を防ぐために重要であると考えています。

また、企業様にとって、法の不知等から思いもよらぬ犯罪の嫌疑をかけられるおそれがあります。弁護士として、企業様が不安なく成長を続けられるように、サポートさせていただきたいと考えています。

Q: 運動はしますか?

小学生の頃から野球をやっていましたが、センスがなかったのでやめました。そして最近、友人とフットサルチームを立ち上げました。こちらは、仮にセンスがなくても続けていこうと思っています。

Q: 休日はどう過ごしていますか?

アビスパ福岡の熱血サポーターです。アウェイの試合も観に行くことがあります。レベスタは全試合行っています。見かけたらお声かけ下さい! J1昇格のために声を張り上げましょう。

Q: 一言どうぞ

企業犯罪と聞くと、経営者の皆様は、自分とは無縁であると感じられるかもしれませんが。

当然ながら、無縁であることが一番ですし、私たち弁護士も、皆様が刑事上の処罰を受けることがないように、可能な限り事前に法的アドバイスをさせていただきます。ですが、法改正や、契約の相手方の告訴等をきっかけに、皆様に思いもよらぬ嫌疑がかけられるおそれがあります。そうなった場合に、経営者の皆様、そして企業様を守るために、全力でサポートさせていただきます。会社を経営する上で、法律上の不安が少しでもある場合には、私たちにいつでもご連絡ください。

これからどうぞよろしくお願い申し上げます。

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで  
弁護士 橋本 誠太郎(担当者)  
電話番号: 092-409-1068  
e-mail: info@daylight-law.jp