

大阪、平11不82、平12.11.24

命 令 書

申立人 管理職ユニオン・関西

被申立人 株式会社マテロックス

主 文

被申立人は、組合員Cの解雇問題を議題とする団体交渉に速やかに応じなければならぬ。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人株式会社マテロックス（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び工場を置き、機械工具の製造販売を行う株式会社であり、本件審問終結時における従業員数は6名である。

また、会社は、全役員を代表取締役であるB（以下「B社長」という）及びその親族で占める、いわゆる同族会社であって、経営方針、資金繰り等会社の重要な経営上の決定及び従業員の採用、労働条件の決定等は、専らB社長が行っている。

(2) 申立人管理職ユニオン・関西（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、本件審問終結時における組合員は約200名である。

2 Cの監査役退任までの経過

(1) 昭和54年、B社長の姉であるC（以下「C」という）は、夫とともに会社の設立発起人となり、設立に際し発行する株式20,000株のうち500株を引き受けるとともに、会社設立後まもなく、会社の経理事務に従事（日給5,000円）することになった。昭和56年2月、Cは会社の増資に応じて3,000株を引き受け、現在会社の発行済株式総数80,000株のうち3,500株（約4%）を所有している。

また、Cの息子2人も会社の株式4,500株ずつ所有しており、C及びその息子（以下「C親子」という）の持株総数は合計13,000株（亡夫の分を含む）で、これは会社の発行済株式総数80,000株の16%に当たる。

(2) 昭和57年5月、Cは、会社の経理事務に従事したまま、監査役に選任された。その後、同人は、昭和61年10月から平成4年5月まで会社の取締役、同年6月から平成10年5月まで会社の監査役にそれぞれ在任した後、同月監査役を退任した。

この間、Cは、弟である取締役副社長D（以下「D副社長」という）

や、Cの息子その他従業員の多くが入社することに尽力した。

なお会社では、出資した従業員に対し、その者が従事する仕事の対価のほかに出資に対する配当相当分が給与として支給されている。この配当相当分は、会社の業務に従事しないと支給されず、また、会社の業績により支給されないことがあった。

- (3) 平成元年4月からCの給与は固定給制となり、会社は同人に対し毎月約20万円を支給するようになった。また、仕事の内容も経理事務から鋼材の穴開け加工等の業務に変更された。
- (4) 平成2年8月から同4年2月まで、Cは、慢性腎炎に罹患しその療養のため継続して休業したとして休業補償に相当する健康保険傷病手当金を受給する一方、この間、実際にはしばしば出社し、会社から給与（従来の半額程度）の支給を受けていた。
- (5) 平成7年3月、会社は、60歳になるCの健康面に配慮し、同人の勤務形態を変更して、同人には勤務時間の制約やノルマを課さないかわりに時間給制とし、通常の従業員とは異なる取扱いをした。Cの作業内容に関する具体的業務指示は、通常の従業員と同様にD副社長より行われた。

なお、会社の就業規則では、従業員は60歳をもって定年退職するとされているが、Cにはこの規定は適用されなかった。

- (6) 平成10年4月頃、B社長はCに対し、監査役任期満了時に退職することを求め、同人が従事する業務を別の従業員に引き継ぐように指示した。
- (7) 平成10年5月、Cは任期満了により監査役を退任し、会社の役員ではなくなったが、これ以後も出社を続け、従前どおりの業務に従事した。会社は、Cの出社を黙認し、これまでどおり給与を支給した。

Cは、監査役退任後も、会社が業務の進捗状況を把握するため従業員には提出を義務づけている作業日報を提出しなかった。

また、会社は、Cについて監査役退任後も従業員には加入資格のない小規模企業共済制度（事業主の退職金制度）に引き続き加入させたままであり、同様に、労働保険についても役員が対象となる特別加入者のままこれを変更しなかった。

3 Cの解雇、団体交渉申入れ等

- (1) 平成11年7月8日、B社長、D副社長及びCは、D副社長と同居している91歳になる母親を誰が介護するかについて会社内で話し合った。Cは、自分は会社で仕事をしており、福祉施設に母親を入所させる方がよい旨述べた。同日夜、B社長はCに電話をかけ、同人が会社で働いていることを口実にして母親の介護を逃れようとしているとして非難し、「明日から会社に来る必要はない」と告げた。これに対し、Cは会社をやめる意思はない旨返答した。

同月12日、B社長は出社したCに対し、出社を認めない旨通告したが、同人はこれに従わず、その後も出社を続けた。

- (2) 平成11年7月16日、Cは、同人に対する解雇通知問題を相談するため

組合を訪れ、同日組合に加入した。

(3) 平成11年8月1日、会社は、Cのタイムカードを撤去した。Cは同日以降も出社したが、同年8月分以降の給与は支給されていない（以下、Cの出社を拒否する会社の上記一連の行為を「本件解雇」という）。

(4) 平成11年8月9日付けで、組合は会社に対し、Cが組合に加入したことを通知するとともに、同人の解雇通知問題を議題とする団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）の開催を申し入れる文書を送付した（以下、この団交申入れを「本件団交申入れ」という）。

会社から何ら応答がなかったため、同月18日、組合が会社に電話で上記団交を求めたところ、B社長は、実質的な役員に当たるCに関する本件団交申入れには応じられない旨返答した。

組合は、再度、8月21日付けで本件団交申入れと同一議題による団交の開催を要求する文書を送付したが、会社からの応答はなかった。

なお、本件審問終結に至るまで、組合と会社の間には団交は開催されていない。

4 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容は、本件団交申入れに対する応諾である。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、次のとおり主張する。

会社は、本件団交申入れを拒否する理由として、Cが会社の役員と同様の地位にある旨主張する。しかし、他の従業員に比べCが優遇されることがあったとしても、同人は会社の役員ではなく、また、会社の経営にも関与しておらず、会社に雇用される従業員である。

したがって、会社の団交拒否には正当な理由がなく、かかる会社の行為は不当労働行為である。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

Cは、会社の株主であり、また、長年役員として会社の経営に参画し、他の従業員と異なる有利な待遇を受けてきた。役員を退任してからも待遇はそれまでと変わっておらず実質的には役員のみであり、労働組合法上保護される労働者ではない。また、Cは既に免職（本件解雇）となっており、その免職理由も経済情勢の悪化に伴う受注の減少などによるものであり、免職は正当である。

したがって、会社が本件団交申入れに応じる必要はなく、不当労働行為には当たらない。

2 不当労働行為の成否

(1) 前記第1.3(4)認定のとおり、会社は組合からの本件団交申入れに対し一切応じていないことが認められ、会社が本件団交申入れを拒否していることは明らかである。その理由として、会社は、Cは株主であり、かつ、実質的に役員と同様の地位にあり労働者ではないから、本件団交

申入れに応じる必要はない旨主張するので、以下検討する。

まず、Cの会社における地位、処遇についてみると、前記第1.2(1)、(2)、(4)、(5)及び(7)認定のとおり、①CはB社長の姉であり、十数年間会社の役員であったこと、②Cは会社の発行済株式総数の約4%を所有する株主であり(C親子では発行済株式総数の約16%を所有)、その出資に対し給与の名目で金銭が支給されていたこと、③CはD副社長やCの息子などの入社に尽力したこと、④Cが健康保険傷病手当金を受給している間、同人には本来ならば支給されない給与が別途支給されていたこと、⑤会社は、Cには60歳定年を定めた就業規則を適用せず、役員退任以降も勤務を続けることを黙認したこと、⑥本件解雇当時、Cには通常の従業員に課せられる勤務時間の制約やノルマがなかったこと、⑦平成10年5月の役員退任前後でCの業務内容と勤務形態に変化はなかったこと、⑧Cは、監査役退任後も、従業員には提出が義務づけられている作業日報を提出せず、会社も小規模企業共済制度など企業の役員を対象とした制度に加入させたままであったこと等、Cは会社において他の従業員と異なる取扱いを受けていたことが認められる。

しかしながら、Cの会社における業務についてみると、前記第1.2(2)、(3)、(5)及び(7)認定のとおり、Cは、①平成元年4月から同7年2月までの間、取締役若しくは監査役の地位にはあったが、その業務は専ら鋼材の穴開け加工等現場の作業であったこと、②満60歳になった同年3月から同10年5月までの間も監査役の地位のまま時間給制でD副社長の指示のもとに引き続き上記業務に従事していたこと、③同年5月に退任した後もそれまでと同じ業務に従事していること、がそれぞれ認められる。しかも、会社設立後、会社における重要な経営上の決定及び人事並びに労働条件等の決定は、専らB社長がこれを行っていることは前記第1.1(1)認定のとおりであり、形式的にも実質的にもCが会社の経営に参画していたとはいえないことは明らかである。

これらの事実からすれば、Cが会社の株主であり、平成10年5月まで役員であったこと及び役員退任後においても他の従業員と比較して優遇されたり、異なる取扱いがなされたりしていたことを考慮したとしても、同人は本件解雇当時、D副社長の指示に従って労務提供を行い、その対価として賃金を得ている労働者の地位にあったと判断するのが相当である。なお、株主であることと労働者の地位にあることは矛盾するものではなく、また、Cが役員退任後も企業の役員を対象とした制度に加入したままであったことについては、当該制度上の適否はともかくとして、このことをもって同人が実質的に役員に該当することを証するものとはできず、同人の労働者としての上記実態を覆すものではない。

したがって、Cは労働組合法の保護対象となる労働者ではないとする会社の主張には理由がない。

(2) 次に、会社は、本件団交申入れは本件解雇後に行われたものであり、

また、解雇理由も正当であるから、団交に応じる必要はない旨主張するので、検討する。

前記1. 3 (1)ないし(4)認定のとおり、①Cは、B社長から解雇する旨告げられた際、会社をやめる意思がない旨返答し、その後、組合に加入したこと、②Cは本件解雇後も出社を続けたこと、③組合が会社に対し本件団交申入れを行ったこと、がそれぞれ認められ、Cは本件解雇に納得せず、組合に加入してその当否につき会社と争う姿勢を示していることは明らかである。

すなわち、組合はこの争いを解決するために会社に対し本件団交申入れを行ったのであるから、たとえ本件解雇後の団交申入れであり、また、仮に会社が解雇理由を正当なものと認識していたとしても、解雇をめぐる争いが存在する以上、Cと会社との間の労働関係は確定的に消滅したとは言えず、会社には使用者として本件団交申入れに応じ、誠実かつ具体的な説明を行って組合の理解を得る努力をする義務があるのであって、会社の主張は失当である。

なお、会社は、本件審査の過程（平成11年11月1日付け答弁書）において「労働者身分をCが主張するならば就業規則の定年規定を適用する」と述べているが、前記第1. 2 (5)及び(7)認定のとおり、Cは60を過ぎた平成7年3月以降も、時間給制で鋼材の穴開け加工等に従事し続け、その後本件解雇に至ったのであるから、本件申立て後において定年規定を同人に適用すると通告したとしても本件団交を拒否する正当な理由にはならないというべきである。

- (3) 本件は本質的には姉弟間の個人的紛争というべきものであるが、組合と会社間の紛争という面からみるならば、会社が正当な理由なく本件団交申入れを拒否していることは上記(1)及び(2)判断のとおり明らかであり、かかる行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成12年11月24日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印