

大阪、平10不51、平12.5.15

決 定 書

申立人 管理職ユニオン・関西

被申立人 遠山商事株式会社

主 文

本件申立てを却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人遠山商事株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、不動産賃貸業を営む株式会社であって、その役員及び株主のすべてを代表取締役であるB（以下「B」という）及びその子らで占める同族会社である。本件審問終結時における会社の従業員数は2名、株主及び役員は次のとおりである。

続柄	氏名	持株数	役職
母	B	1,600株	代表取締役
長女	C	800株	監査役
次女	D	800株	-
三女	E	800株	取締役
長男	F	1,600株	取締役
次男	G	800株	-
三男	H	800株	取締役
四男	J	800株	代表取締役
(合計)	8名	8,000株	-

- (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数は約200名である。

2 会社におけるGの地位、業務内容等

- (1) G（以下「G」という）の父であるK（以下「K」という）は、昭和20年代から市場店舗の賃貸業のほか「遠山酒店」の商号で酒類販売を行っていたが、同29年に同人が死亡した後は、妻であるBが経営を引き継ぎ、その子であるGら兄弟も成長するに従い、順次経営を手伝うようになった。

Bらは、市場店舗の賃貸業及び酒類販売のほか、昭和30年代以降には、モータープール及び文化住宅の賃貸業をも営むようになったが、同45年、これらの事業をまとめて法人化するため、会社を設立した。

この会社設立は、法人化した方が税制上有利であるとの税理士の助言を受けたGが、Bらを説得して実行したもので、設立手続等も、Gが中心となって同税理士に相談するなどしてこれを行った。

- (2) Gは、会社設立と同時にBらとともに取締役就任し、経理専門学校で得た知識を活かして経理業務全般を担当するとともに、会社の資金繰りのほか、従業員の給与及び役員報酬の決定まで任されていた。一方、同人は、経理業務以外に、酒類の注文聞き、配達、空き瓶の回収等の業務に従事し、会社に勤務していた間、雇用保険に加入していた。
- (3) 昭和59年、会社は、会社所有地の有効活用をはかるため賃貸マンションを建設した。Gは、このマンション建設を積極的に進め、建設資金の手当て、建設会社の選定等をすべて行い、完成後のマンションの管理業務も担当した。
- (4) 会社は、取締役であるB及びGら兄弟に対し、毎月一定額の給料名目の金銭を支払い、これを年度末に役員報酬科目に振り替えて決算報告書を作成していた。
- (5) 昭和62年頃、Gは、会社取締役F（以下「F」という）及び同H（以下「H」という）から会社の使途不明金について疑いを持たれたこと等が原因でうつ病に罹患し、以後その治療のため一切会社に出社しなくなり、平成元年6月30日付けで取締役を退任した。この間、Gは会社に対し、休職届、辞任届等の書類を提出していない。

なお、会社はGに対し、同人が出社しなくなった後も、平成元年6月までの間は従前の報酬額（月額）である43万5,000円を支払っていたが、同年7月以降順次減額し、同年12月28日に11万1,316円を支払ったのを最後に、支払を停止した。

3 G退社後の経過

- (1) 平成元年10月2日、Gは、申立外株式会社アサヒペンホームイングサービス（以下「アサヒペン」という）に入社し、従業員として就労するようになったが、同人は同2年5月28日付けで同社から懲戒解雇の通告を受けた。

Gは、この懲戒解雇について弁護士に依頼しアサヒペンと交渉した結果、同年7月20日、懲戒解雇の撤回、円満退職、解決金の支払等の内容で同社と和解した。

- (2) Bとその子らの間では、Kの遺産に関して長年にわたり紛争が続いていたが、紛争解決の一環として、平成3年5月、会社は、2店舗において行っていた酒類販売の営業を、会社代表取締役J（以下「J」という）及びHにそれぞれ譲渡し、その後は不動産賃貸業のみを営んでいる。Gは、Bからの要請により、この営業譲渡を決議する株主総会には出席し

なかった。

- (3) 平成4年8月頃、Gは、Kの遺産分割について弁護士に相談するとともに、意に反して取締役を退任させられた後の報酬を会社は支払うべきである、会社がJらに酒類販売の営業を譲渡したことは納得できない、等としてこれらについても同弁護士に相談した。これに対し、同弁護士は、報酬の請求をすることは法律上難しいとして、報酬については会社に対して特段の対応をしなかった。
- (4) 平成5年12月30日から翌6年1月1日の間、Gは、会社所有の市場建物及びJが会社から営業譲渡を受けた酒店の店舗のそれぞれの壁面等に、会社の酒類販売の営業譲渡等に関してJら会社役員を批判し、同人らの退任を求めるビラ数枚を貼付した。
- (5) 平成6年3月12日、Gは会社に対し、代理人弁護士名で、同人が会社を離れる際に退職金が支払われなかったこと、及び会社が酒類販売の営業を譲渡したこと等を批判する文書を送付した。

また、同年7月25日、Gは、F及びHと連名で、株主としての権利に基づき、会社に対し、Gを不当に退職扱いにした日時及び給料と退職金を支払わなかった理由、並びに会社の経営方針等16項目に関して株主総会での説明を求める文書を送付した。

4 Gの組合加入及び団体交渉申入れ等

- (1) 平成9年3月から4月頃、Gは、意に反して会社を辞めさせられたなどとして、組合に相談した。

その後、Gは組合に加入し、同年6月24日、組合は会社に対し、Gの組合加入を通知するとともに、「Gの身分及び未払賃金問題について」を議題とする団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）の開催を申し入れた。

- (2) 平成9年7月1日、会社は、上記の団交申入れに対し、①Gは会社取締役であったが自ら辞任し、その後、会社がGと雇用契約を締結した事実も、Gから就労要求及び給与の請求があった事実も、いずれも存在しない、②会社とGとの対立の根底には、相続財産等に関する同人とその親族との長年にわたる紛争がある、として、団交で解決すべき性質の問題ではなく、団交に応じる意思はないと回答した。

その後、同年9月までの間に、組合は会社に対し、4回にわたり団交の開催を申し入れたが、会社はいずれもこれを拒否した。

- (3) 平成9年11月14日、組合は会社に対し、Gの問題について意見交換であれば応じてよいとの会社の意向に沿った形で、「説明及び意見交換会」（以下「意見交換会」という）の開催を申し入れた。会社はこれを承諾し、同10年1月から4月にかけて3回にわたり意見交換会が開催された。

意見交換会においては、Gが従業員としての地位を有していたか否か、及びGが自ら退職の意思表示をしたのか否かについて話し合われたが、双方の主張が対立したまま終了した。

- (4) 平成10年6月3日、組合は会社に対し、「Gの雇用問題及び未払賃金問題について」を議題とする団交の開催を申し大れた（以下、この申入れを「本件団交申入れ」という）。これに対し、会社は、同月13日、Gは平成元年まで会社の取締役を務めていたが従業員ではなく、その取締役も自らの意思で退任しているとし、また、団交の協議事項については意見交換会で既に説明済みであるとして、団交を拒否した。

また、組合は、同月25日及び同年7月8日にも本件団交申入れと同一議題で団交の開催を求めたが、会社はこれを拒否した。

5 本件申立て及びその後の経過

- (1) 平成10年8月12日、組合は本件団交申入れに対する応諾を求めて、当委員会に本件申立てを行った。
- (2) Gは、大阪地方裁判所に会社従業員としての地位確認等を求める訴訟を提起していたが、平成10年10月23日、同裁判所は、これを棄却する判決を言い渡した。

この判決に対し、Gは大阪高等裁判所に控訴したが、同11年9月3日、同裁判所は控訴を棄却する判決を言い渡した。Gは、この判決に対し上告した。

6 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 本件団交申入れに対する応諾
(2) 謝罪文の掲示

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。

ア 会社においてGが従事していた業務は、酒類の配達、チラシの配布及び支払業務という現業及び一般業務である。この労働実態からみて、Gが従業員であったことは否定できない。

イ 会社がいわゆる家族的企業であることから、Gがその経営に意見を述べることはあったが、実質的な決定はBとFが行っていた。また、会社においては取締役会が開かれたことはなく、Gが取締役会で発言し、取締役の業務を行ったことはない。このように、Gは、取締役としての登記はされていたものの、取締役としての権限はなく、従業員としての業務のみを行っていた。

ウ 会社設立について、Gは、税理士の指示を受けて経理の整理をしたことはあるが、設立自体について重要な役割を果たしたことはない。

エ 会社のマンション建設については、Bが企画立案し、建設業者の選定及び資金の手当てをしており、Gは、これを手伝っただけである。

オ 会社の決算報告書によれば、Gに役員報酬が支払われていたことになっているが、これは、決算段階で役員報酬として処理したに過ぎず、

会社の総勘定元帳では給与として処理されている。また、決算報告書及び総勘定元帳を精査すると、年度途中で昇給の処理がなされたことがうかがわれる。したがって、Gに毎月支払われていた金員は、給与であるとみるのが相当である。

以上のとおり、会社におけるGの労働、経営への参画等の実態を考えれば、Gは当然従業員としての性格をも有していたというべきである。

そこで、本件団交申入れは、組合員たるGの従業員としての地位に関するものであり、仮にGが退職していたとしても、会社は、同人が従業員であったことを前提として団交に応じる義務があるから、会社の団交拒否は不当労働行為である。

(2) 会社は次のとおり主張する。

ア Gは、個人経営よりも法人とした方が税制上有利であるとしてBらを説得するなど、会社設立に主導的役割を果たし、会社設立後は、会社の経理全般を担当するとともに、資金繰りから従業員の給与の決定まで任されていた。

会社のマンション建設についても、Gは、資金の手当て、建設会社の選定等を含めほぼ一人で担当した。

また、会社がGに支払っていた金員については、会社はこれを決算時に役員報酬に振り替え、決算報告書では役員報酬として計上している。そして、Gが病気治療のため出社していない期間にも役員報酬が支払われており、このことは、この金員の性格が労働の対価たる給与ではないことを示している。

以上の事実から、Gは会社の共同経営者であり、従業員の地位を兼ねていたものではないことが明らかである。

イ 仮に、Gが従業員たる地位を兼ねていたとしても、同人は平成2年1月をもって会社を自主退職しており、その後、Gが会社に対して従業員たる地位にあると主張し団交を要求したのは、退職後7年を経過した今回が初めてであり、現時点では退職から9年以上が経過している。

Gの賃金及び退職手当請求権が仮に存在するとしても、既に時効消滅していることは明らかで、かかる団交要求は権利濫用の誇りを免れない。

以上のとおり、そもそもGは会社の従業員たる地位になく、仮に従業員たる地位にあったとしても、会社を自主退職しており、9年以上前の自主退職を前提とした団交要求が認められないことは明らかであるから、会社の団交拒否は不当労働行為ではない。

2 当委員会の判断（会社におけるGの地位について）

組合は、会社におけるGの業務内容等から、同人が会社の従業員たる地位を有している旨主張する。

しかしながら、前記第13、2(1)ないし(3)及び同3(3)ないし(5)認定のとおり、Gは、①税制上有利であるとの税理士の助言を受け、Bらを説得する等、会社設立に主導的役割を果たしたこと、②会社設立と同時に取締役就任し、会社の資金繰り、従業員の給与及び役員報酬の決定等経営全般を担当していたこと、③会社の賃貸マンションの建設を積極的に進め、建設資金の手当て、建設会社の選定等をすべて自ら行い、完成後のマンション管理業務も担当したこと、④平成元年に取締役を退任してから同9年に組合に加入するまでの間、会社に対して、取締役としての報酬を請求したり、会社の経営方針を批判したりすることはしたものの、従業員としての就労を請求したことはなかったこと、がそれぞれ認められる。これらの事実からすると、Gは、会社の経営の根幹に深く関与し、会社取締役として他の取締役らとともに共同経営者たる地位にあったことが明らかであり、従業員の地位を兼ねていたものではないと判断するのが相当である。

他方、この点に関し、前記第1. 2(2)及び(4)認定のとおり、①Gが、酒類の注文聞き、配達等のいわゆる現業業務に従事していた、②Gが雇用保険に加入していた、③会社がGに対し、毎月給料名目の金員を支払っていた、という事実がそれぞれ認められ、組合は、これらの事実を根拠にGが従業員の地位を兼ねていたと主張する。しかしながら、上記①については、会社のように家族経営の小規模な企業においては、代表取締役を含め役員であっても現業業務に従事するのが一般的であること、同②については、小規模の同族会社にあつては取締役が加入することもまま見られるところであり、Gが雇用保険に加入していたからといって、ただちに労働組合法上の労働者であるとはいえないこと、同③については、Gが取締役に対し毎月給料名目で支払われていた金員は、年度末に役員報酬に振り著えて会計処理をされていたこと、からみて、前記組合の主張事実は、Gが共同経営者であり、従業員の地位を兼ねていたものではないとする前記判断を左右するものではない。

なお、組合は、年度途中で昇給の処理がされていたと推測されることを根拠に、会社がGに支払っていた金員が給料であったとも主張するが、仮に年度途中で増額されたことがあったとしても、そのことのみをもってこの金員が労働の対価たる給料であったとみることはできない。

以上のとおり、Gは会社の取締役として共同経営者の地位にあつたものであつて、従業員としての地位を兼ねていたとは認められず、そもそも会社とGとの間に労使関係は存在しなかったというべきである。したがって、本件申立てについては、組合の主張する事実がそもそも労働組合法第7条第2号にいう団交拒否に該当しないことは明らかであるから、労働委員会規則第34条第1項第5号により却下するのが相当である。

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34条により、主文のとおり決定する。

平成12年 5 月15日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 ⑩