

写

## 命 令 書

大阪市北区

申立人 X  
代表者 執行委員長 A

滋賀県大津市

被申立人 Y  
代表者 代表清算人 B

上記当事者間の平成17年(不)第53号事件について、当委員会は、平成19年2月28日及び同年3月28日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下真弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

本件申立てを棄却する。

### 事 実 及 び 理 由

#### 第1 請求する救済内容の要旨

団体交渉応諾

#### 第2 事案の概要

##### 1 申立ての概要

本件は、会社の「顧問」が会社から解雇通知を受けたことが不当であるとして組合に加入し、組合が会社に同人の身分・待遇その他を協議事項とする団体交渉を申し入れたところ、会社は、同人が社会保険に加入することを希望したため、形式的に同人を会社従業員として扱っているだけであり、本来、同人は労働者ではないとして団体交渉に応じなかったこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

##### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

###### (1) 当事者等

ア 被申立人 Y (以下「会社」という。)は、平成12年12月4日に

設立され、肩書地に本社を置き、関連企業の総務、経理及び人事の事務代行業務等を行う株式会社であって、その従業員数は、同17年12月27日時点において約20名である。なお、会社は、本件係属中の同18年6月20日、株主総会の決議により解散し、同年9月11日に清算終了登記が行われた。

イ 申立外 F (以下「 F 」という。)は、昭和30年9月21日に設立され、京都市伏見区に本社を置き、医薬品及び医薬部外品等の製造販売を行う株式会社であって、その従業員数は、平成18年2月23日時点において16名である。

ウ 申立人 X (以下「組合」という。)は、平成9年5月24日に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約350名である。

## (2) C 組合員と会社の関係等

ア 平成12年7月6日、 C (以下、組合加入前を含めて「 C 組合員」という。)は、 F との間で、 C 組合員が F の企業経営への診断、助言、指導及び協力を行う旨の顧問契約を締結した。その契約期間は、平成12年7月1日から同13年6月30日までの1年間であった。(乙1)

イ 平成12年12月4日に会社が設立され、 F は会社に、総務、経理及び人事の事務を管理することを委託した。 C 組合員は、平成13年6月から同17年9月20日まで、会社から給与明細書の交付を受け、同書記載の金額の支払を受けた。また、この間、 C 組合員は、 F において同社の業務に従事した。(甲8、甲14~20、甲26、甲27、甲32、甲34)

ウ 平成13年から同17年にかけて、会社の代表取締役は、 D (以下「 D 氏」という。)であり、同人は F の代表取締役でもあった。

エ 平成17年8月23日、 D 氏は C 組合員に対し、「工場要員の社員以外は9月20日で辞めてもらう」と述べた。これに対し、 C 組合員は、3年間の給料保障として3,000万円の支払を要求した。(甲1、証人 C )

オ 平成17年9月22日、会社は C 組合員に対し、雇用保険被保険者離職票、平成17年9月度給与明細書、同17年分給与所得の源泉徴収票及び健康保険切替手続用の退職証明書を送付した。なお、雇用保険被保険者離職票の離職理由には、「事業の縮小に伴う人員整理」と記載されている。(甲2、甲8、甲15、甲17、甲22)

カ 平成17年10月14日、 C 組合員は会社に対し、上記エの支払に関し「『退職功労金』の要求は妥当だと思います」と記載した通知文を送付した。(甲3)

(3) 本件申立てに至る経緯

- ア 平成17年10月21日、C 組合員は組合に加入した。(甲4)
- イ 平成17年10月24日、組合は会社に対し、C 組合員の組合加入を通知するとともに、「① C 組合員の解雇撤回について、② C 組合員の身分・待遇その他について」を協議事項とする団体交渉(以下「団交」という。)の申入れを行った。(甲5)
- ウ 平成17年11月7日、組合と会社の間で団交(以下「11.7団交」という。)が開催された。(甲31、証人 C )
- エ 平成17年12月8日、組合は会社に対し、「C 組合員の身分・待遇その他について」を協議事項とする団交申入れ(以下、この団交申入れを「12.8団交申入れ」という。)を行った。(甲11)
- オ 平成17年12月12日、会社は組合に対し、C 組合員との間には実質的な雇用契約が存在せず、C 組合員は労働者ではないため、今後一切の団交に応じる意思がない、と記載した通知書を送付した。(甲12)
- カ 平成17年12月27日、組合は当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

(4) 本件申立て後の経緯

- ア 平成18年1月16日、会社は、それまで代表取締役であったD氏に加えて、B (以下「B氏」という。)を代表取締役とした。
- イ 平成18年6月20日、会社は、株主総会の決議により解散し、B氏が代表清算人となり、同年9月11日に清算終了登記が行われた。
- ウ 平成18年8月9日まで、会社は、本件申立てに係る調査期日に出席していたが、同年9月5日、代理人及び補佐人の辞任届が提出され、審問には出席しなかった。なお、同月19日、組合申出証人であるC 組合員に対する審問が行われたが、会社はこれを欠席したため、反対尋問は行われなかった。

### 第3 争 点

- 1 C 組合員は、会社が雇用する労働組合法上の労働者であるといえるか。

(申立人の主張)

C 組合員は、会社の従業員である。同人は、F の顧問をしていたところ、平成13年6月、会社と口頭で労働契約を締結して会社の従業員となり、直ぐに F の社長補佐として、同社に出向するよう会社から指示を受けた。同人は、F に出向後、同社顧問の肩書をつけ、工場や営業の再編成に取り組むとともに、営業全般を担当し、常勤で、土曜日、日曜日及び祝日を休日として、午前9時から午後5時まで、F に勤務していた。

平成13年6月分から、C組合員は、会社から給与や一時金を支給され、源泉徴収や社会保険の保険料徴収も行われていた。

また、会社は、11.7団交において「C組合員は平成17年6月で定年退職である」と明言しており、このことは会社がC組合員を従業員として取り扱っていたことを表している。

なお、会社は、会社就業規則において、従業員として採用された者に履歴書等の提出が義務付けられているにもかかわらず、C組合員が会社からの提出要請に応じなかったことから、同人が会社の従業員ではないことを認識していたと主張するが、会社就業規則はC組合員に周知されていなかったのであり、そのことはC組合員が従業員であることを否定する理由にはならない。

さらに、会社は、C組合員が、申立外 G (以下「G」という。)と顧問契約を結んでいたことをもって、同人が会社の従業員であるという主張は成立しないとしているが、Gと顧問契約を締結したのはD氏の指示を受けてのことである。

したがって、C組合員は、会社が雇用する労働組合法（以下「労組法」という。）上の労働者である。

(被申立人の主張)

C組合員は、会社の従業員ではない。同人は平成12年7月から、F

との間で顧問契約を結んでいたが、「社会保険を取得したいので、会社の社員扱いにしてほしい」とD氏に懇請したため、会社は、社会保険に加入させる目的でのみ同人を従業員扱いとしており、同人に対する顧問報酬を従業員の給与という形式で支給しただけである。同14年9月ごろ、C組合員から「顧問契約をしている契約先3社を辞するので、その顧問料相当額分を報酬に増額してほしい」と要望されたため、最終的に月額約77万円の報酬を支給していたが、その金額がかなり高額であり、従業員としての給与ではなかった。そして、給与という形式で支給した以外にも、会社は、C組合員から、依頼した案件に基づく成功報酬をその時々請求され、総額1,200万円を支払っていた。

C組合員は、会社の従業員としての業務に一切関与しておらず、勤務時間も定められず、タイムカードも作られず、会社の指揮命令に従う立場にはなかった。

また、組合は、会社が、11.7団交において、「C組合員は同年6月で定年退職である」と明言したと主張するが、会社がそのように述べたのは、C組合員との顧問契約を解除するにあたって、会社の従業員の定年が60歳であることを参考にしただけである。

なお、会社がC組合員に対し、税務署の調査に備えて、給与支給者としての履歴

書の提出を求めたところ、同人は「自分は社員ではないし、経営コンサルタントという立場なので、そのようなものは提出できない」と返答した。よって、同人自身も会社の従業員ではないことを認識していたのである。C 組合員は D 氏と出会ったときに、経営コンサルタントの肩書のついた名刺を渡し、中小企業診断士の資格を有しているので数社と経営コンサルタントの顧問契約を結んでいると話しており、また、社内外を問わず「C 先生」と呼ばれていた。

さらに、C 組合員は、平成15年7月から同17年2月までの間、G と顧問契約を結んでおり、この事実からも同人が会社の従業員であるという主張は成立しない。

したがって、会社と C 組合員との間に、実質的な雇用契約関係は存在せず、同人は、会社が雇用する労組法上の労働者ではない。

2 C 組合員が、会社が雇用する労組法上の労働者であるとした場合、12.8団交申入れを会社が拒否したことに正当な理由があるといえるか。

(被申立人の主張)

C 組合員は会社の従業員ではないから、会社が組合との団交に応じる義務がないことは明らかである。仮に、同人が会社が雇用する労組法上の労働者であるとしても、会社は11.7団交において組合と退職金等について交渉し、組合に3,000万円の報酬請求権の不存在について説明しているのであって、既に団交は終了している。

(申立人の主張)

組合は、「C 組合員の解雇通知の撤回及び身分・待遇その他について」を協議事項とする団交を申し入れ、会社は、11.7団交には応じたものの、「C 組合員は定年退職であり、また、1年毎の顧問契約である」などと主張するだけで、組合が主張する退職功労金の支払等、問題解決のための実質的な話し合いは行われなかった。そのため、組合は、改めて「C 組合員の身分・待遇その他について」を協議事項とする12.8団交申入れを行ったが、会社はこれを拒否した。このことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

#### 第4 争点及び会社の当事者適格に対する判断

##### 1 会社の当事者適格について

前記第2. 2(1)アのとおり、会社は、平成18年6月20日、株主総会の決議により解散し、同年9月11日、清算結了登記が行われている。この点に関し、会社は、当事者適格を欠くことになるので、本件申立ては却下されるべきであると主張する。しかし、会社が清算を結了したものとして登記が行われていても、本件が解散決議前から当委員会に係属しており現在も係属している以上、清算事務は未だ終了しておらず、なお清算法人として存続していると考えられ、会社に当事者適格を認めるのが相当で

ある。

2 争点1 ( C 組合員は、会社が雇用する労組法上の労働者であるといえるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア C 組合員と会社及び F との関係

(ア) 平成12年7月6日、C 組合員は、 F との間で、C 組合員が F の企業経営への診断、助言、指導及び協力を行う旨の顧問契約を締結して、 F の業務に従事した。その契約期間は、平成12年7月1日から同13年6月30日までの1年間であったが、契約期間満了の2か月前までに、いずれかより契約を更新しない旨の通知がされない場合は、1年間自動的に更新されるものとなっており、同人の報酬額は、税込みで月額20万円となっていた。(乙1)

(イ) 平成13年5月ごろ、C 組合員は、D 氏と話し合い、社会保険に加入するために、会社の従業員となることを希望した。(甲8、甲34)

(ウ) C 組合員は、平成13年6月から同17年9月20日まで、会社から給与明細書及び賞与明細書の交付を受け、同書記載の金額の支払を受けた。また、会社は、同人に支払った金額を給与所得として扱い、源泉徴収を行うとともに、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料を徴収していた。

同人の給与明細書に記載された給与月額は、平成13年6月度分については、基本給約25万円、交通費等の非課税手当約5万円であり、同年10月度分については、基本給40万円、非課税手当約5万円となっている。その後、平成16年9月度分については、基本給40万円、賃金調整のために支給される特別手当約32万円、給食弁当を食べた従業員に支給される手当約8,000円、非課税手当約3万円であり、総額約76万円となっている。また、同人の賞与明細書に記載された賞与額は、平成17年7月度分について、40万円となっている。

また、平成16年9月度分の同人の給与明細書には、「出勤日数(日)」、「有休日数(日)」、「有休日数残(日)」、「残業(時間)」及び「休日出勤(時間)」の項目があるが、「出勤日数(日)」、「有休日数(日)」及び「有休日数残(日)」の3項目については日数の記載があるものの、「残業(時間)」及び「休日出勤(時間)」の2項目については空白となっており、平成13年6月度分及び同年10月度分の同人の給与明細書には、いずれの項目もなかった。

なお、会社は C 組合員に対し、時間外勤務手当を支給していなかった。

(甲2、甲8、甲15、甲17~20、甲26、甲27)

(エ) C 組合員は、D 氏から、 F の経営指導及び営業活動

等を行うよう依頼され、同社顧問の肩書で、社長 E (以下「E 社長」という。) 及び同社へ出向していた会社の従業員とともに得意先や仕入先等の関連企業に対する営業開拓を行っていた。

また、C 組合員は、D 氏の依頼により、平成13年から同17年にかけて、F の株式を申立外 H (以下「H」という。) へ譲渡する交渉、同13年から同15年にかけて、同社の本社及び工場の移転に伴う交渉、同14年から同15年にかけて、薬事法改正に伴う厚生労働省への申請に係る交渉等を行っていた。(甲8、甲29、甲34、証人 C)

(オ) C 組合員は、F において、休日は土曜日、日曜日及び祝日、業務を行う時間は午前9時から午後5時の時間帯を原則として、業務に従事していた。なお、F の就業規則において、始業は午前9時、終業は午後5時、休日は土曜日、日曜日及び祝日並びに年末年始及び夏季休暇と規定されている。(甲17、甲19、甲20、甲34、乙12、証人 C)

(カ) 平成17年8月8日、C 組合員は、それまで打診を受けていた申立外 J (以下「J」という。) で雇用されることについて、条件に合意できないとして、E 社長にこれを断った。(甲8、甲9、証人 C)

(キ) 平成17年8月23日、D 氏は C 組合員に対し、「H に対する F の株式譲渡がまもなく成立するので、工場要員の社員以外は、9月20日で辞めてもらう」と述べた。これに対し、C 組合員は、3年間の給料保障として3,000万円の支払を会社に要求した。(甲1、甲34、証人 C)

(ク) 平成17年10月14日、C 組合員は会社に対し、上記(キ)の支払に関し「『退職功労金』の要求は妥当だと思います」と記載した通知文を送付した。なお、会社は C 組合員に対し、上記(キ)の支払に応じず、会社退職金規程に基づく退職金も支払っていない。(甲3)

(ケ) 11.7団交において、会社は組合に、C 組合員は平成17年6月で定年退職である、などと説明した。なお、会社従業員の定年は、満60歳に達した日であり、C 組合員の年齢は、平成17年6月6日で60歳であった。(甲21、甲31、乙11、証人 C)

(コ) 平成17年11月21日、組合は会社に対し、以下の内容を記載した書面を送付した。

「この度の解雇については、8/23の本社二階での会長と話し合いました。

(中略)私にも9/20付けでの退職勧奨の話がありました。その際に私の去就の件で話をし、『今までの F の再建等に関する功績を評価してほしい』旨の要望を伝えて、『3,000万円の退職功労金の支給を9/30にするとする』事で約定をしました。(中略)また、会社規定による退職金処理、会社所有の車の共有の件の処理、有休休暇処理等の件も成されておらず退職手続きは完了していないと考えております。私としては、それは9/30の退職功労金の支払い期日に処理されるものと思っておりましたが、しかし、9/30になっても約定は履行されませんでした。どうか履行して頂く事を求めます。

(後略) (甲6、甲7)

(サ) 会社従業員として採用された者は、就業規則において、①履歴書、②身元保証書、③住民票記載事項証明書、④健康診断書、⑤通勤経路図等を会社に提出することを義務づけられている。しかし、C 組合員は、これらの書類を会社に提出していない。(乙11)

(シ) 平成14年ごろ、F の従業員は、同社を退職して会社に籍を移した上で、F に出向するという手続をとっており、F の従業員の多くが会社からの出向であった。(証人

C)

イ C 組合員と会社の関連企業との関係

(ア) 平成14年から同16年までの3年間、C 組合員は、D 氏が当時代表取締役を務めていた J において、営業部門の統括を兼務することを D 氏から依頼され、同社顧問の肩書で不定期に経営指導及び営業活動等を行っていた。なお、J は、主に F が製造した医薬部外品を販売しており、会社に総務、経理及び人事の事務を委託していた。(甲29、甲34、証人 C )

(イ) 平成15年7月から同17年2月まで、C 組合員は、D 氏の長男が代表取締役を務める G と顧問契約を結び、顧問の肩書で、同社設立に関する業務、不動産の賃貸管理に関する業務並びにフランチャイズ店舗の開拓及び経営に関する指導等を行っていた。なお、G は、西洋アンティーク家具及び輸入建材の販売並びにスパゲッティ店経営を行っているが、会社との取引関係はなく、C 組合員に対して経営指導顧問料として月額10万円を支払っていた。(甲29、乙2、証人 C )

(2) C 組合員は、会社が雇用する労組法上の労働者であるといえるかについて、以下判断する。

ア まず、C 組合員が会社から支給を受けた金員が労務の対価であるかどうか検

討する。

上記(1)ア(ウ)の事実からすると、会社は C 組合員に対し、給与明細書及び賞与明細書を交付し、同書記載の金額を支払い、給与所得として源泉徴収を行うとともに、健康保険等の保険料も徴収しており、外見的には会社から給与の支給を受けていたと認められる。

しかし、上記(1)ア(ア)ないし(エ)の事実からすると、①平成12年7月6日、C 組合員は、 F と顧問契約を締結して、 F の業務に従事していたところ、同13年5月ごろ、 D 氏に対して、社会保険に加入するために、会社の従業員となることを希望し、その翌月以降、会社から給与明細書等の交付を受け、同書記載の金額の支払を受けるようになったこと、② C 組合員の主な業務は経営指導及び営業活動等であり、 F と経営コンサルタントの顧問契約を締結していた期間と、会社から給与明細書の交付を受けていた期間とを比較して、同人の主な業務に大きな変更があったとは認められないこと、③同人の給与明細書記載の金額は、平成13年6月度分については総額約30万円、同年10月度分については約45万円、同16年9月度分については約76万円となっており、短期間で急激に増加し、かつ金額も高額であること、がそれぞれ認められ、また、④ C 組合員が会社から支払を受けた金額は、平成13年6月度分については基本給として約25万円であり、 F で の顧問契約に基づく月額報酬額20万円と大差はないから、実質的には F の顧問としての報酬であったと考えられることからすると、会社が C 組合員に給与明細書等を交付したのは、 C 組合員の要請により社会保険に加入させる目的で、形式的に交付するようになったとみるのが相当であり、会社の従業員の給与とは認め難い。

イ 次に、 C 組合員の労務提供の実態について検討する。

上記(1)ア(エ)の事実からすると、 D 氏から C 組合員に依頼された業務は、 F の株式を譲渡する交渉、同社の本社及び工場の移転に伴う交渉並びに薬事法改正に伴う厚生労働省への申請に係る交渉等であり、一般の従業員に指示される性質の業務ではなく、むしろ経営にかかわる性質の業務とみるのが相当である。

また、上記(1)ア(ク)、(サ)、イ(ア)及び(イ)の事実からすると、 C 組合員は、① J において、同社顧問の肩書で不定期に経営指導及び営業活動等を行っていたこと、② G と顧問契約を結んで同社の業務を行い経営指導顧問料として報酬を受けていたこと、③従業員として提出が義務づけられている履歴書等を会社に提出していないこと、④会社から退職金規程に基づ

く退職金が支払われていないこと、がそれぞれ認められ、これらは通常、会社の従業員としては考え難いことである。

さらに、上記(1)ア(ウ)、(キ)及び(コ)の事実からすると、会社から給与明細書の交付を受け、同書記載の金額の支払を受けた期間は、平成13年6月から同17年9月20日までであったにもかかわらず、退職功労金として3,000万円の支払を要求していることは、従業員としての退職金の請求というより、顧問という特殊な職種の立場からなされた退職にあたっての功労金の要求と解されるべきものである。

ウ 前記第2. 2(1)ア、(2)イ、上記(1)ア(シ)及びイ(ア)の事実からすると、会社は、 F を含む関連企業の総務、経理及び人事の事務代行業務を行っており、 F から事務委託を受けるとともに、同社に会社の従業員を出向させていた。また、平成14年ごろ、 F の従業員は同社を退職して会社に籍を移した上で、 F に出向するという手続をとっていたことが認められる。

しかし、 C 組合員は F の当初からの従業員ではなく、同社の業務に従事することとなった平成12年7月当時は、同社と顧問契約を締結した関係であったのだから、同13年6月以降、会社が C 組合員に給与明細書記載の金額を支払うようになったからといって、それまで同社の顧問であった C 組合員が、そのことを契機として会社の従業員となり、 F に出向するようになったとみるのは困難である。

エ これらを総合的に判断すると、 C 組合員は、従業員として会社に労務を提供していたとは認められず、会社が雇用する労組法上の労働者であるとはいえない。したがって、会社に組合との団交応諾義務はないから、その余の点を判断するまでもなく、組合の申立ては棄却する。

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条の12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19年4月11日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印