

決 定 書

申 立 人 シニアユニオン東京
執行委員長 X 1

被申立人 コモンズ株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成23年不第62号事件について、当委員会は、平成25年7月2日第1589回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同稲葉康生、同平沢郁子、同栄枝明典、同櫻井敬子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

X 2（以下「X 2」という。）は、昭和52年に被申立人コモンズ株式会社（以下、基本的に「会社」というが、「コモンズ」ということもある。）の前身である申立外セントラルコア株式会社（以下「セントラルコア」という。）に入社し、広告営業に従事した。

62年5月、X 2は、セントラルコアの取締役役に就任し、63年、同社の事業を引き継いだ申立外信和広告株式会社（以下「信和広告」という。）が商号をコモンズに変更したのに伴い、コモンズの取締役役となった。

平成16年5月、X2は、取締役を退任したが、その後も定年まで、媒体局長として会社で勤務し続けた。

さらに、X2は、定年後も契約社員の身分で媒体局長として勤務し、22年6月24日、監査役に就任した。ところが、23年3月21日、X2は、会社から、同年5月31日付けの雇止めを通告され、これを契機に、4月7日、申立人シニアユニオン東京（以下「組合」という。）に加入し、同月27日、組合と会社とは、雇止め等についての団体交渉を行った。

しかし、組合が、5月16日及び25日に団体交渉を申し入れたところ、会社は、同月25日付けで、組合の法適合性に疑義があることを理由に団体交渉を拒否した。

本件は、会社が、組合の23年5月16日及び25日付団体交渉申入れに応じていないことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、早急に組合との団体交渉を実施すること。
- (2) 謝罪文の交付、掲示及び新聞掲載

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人コモンズは、肩書地に本社を置き、広告に関する企画及び製作等を目的とする株式会社で、本件申立時の従業員数は、約80名である。

コモンズは、現代表取締役会長のY2（以下「Y2会長」という。）が、昭和52年2月、申立外中央宣興株式会社（以下「中央宣興」という。）の100パーセント子会社であるセントラルコアの全株式を譲り受けたことにより、実質的に創業された。

その後、63年3月、セントラルコアの事業を継承した信和広告が、商号をコモンズと変更した。

【乙17、乙19、1審p58】

- (2) 申立人組合は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に関するトラブル対策及び60歳以上の労働者の雇用確保を目指して組織された、いわゆる合同労組で、本件申立時の組合員数は60名である。なお、会社における組

合員は、X 2 1 名である。

また、組合の規約では、組合員の範囲について、「第 5 条（組合員） 組合員は各企業、事業体に勤務する管理職者並びに組合が承認した者によって組織する。ただし、次の各号に該当する者は除く。（１）使用者および使用者側の利益を代表する者 （２）その他、組合が除外を適当と認める者」とされている。

【甲15、審査の全趣旨】

2 X 2 の入社から雇止め通告まで

- (1) 昭和52年 2 月、X 2 は、中央宣興からセントラルコアに出向し、業務に従事していたが、同年 4 月、同人は、正式にセントラルコアの従業員として勤務を開始し、営業業務に従事した。X 2 は、Y 2 会長らと共に、セントラルコアの創設メンバーであった。

【甲15、甲16、乙19、1 審 p 59】

- (2) 62年 5 月23日、X 2 は、セントラルコアの取締役及び営業局長に就任した。これにより、「退職金規定」第 3 条の「従業員が役員に就任したとき」に該当することとなり、10年間にわたり従業員として勤務してきた分の退職金が支払われた。

63年 3 月、X 2 は、コモンズの取締役及び営業局長に就任した。

【甲15、甲16、乙18、乙19、1 審 p 59】

- (3) 平成 7 年、X 2 は、取締役、営業局長及び媒体局長を兼務することになった。以降、X 2 は、23年 3 月21日に Y 2 会長から雇止めを通告され、後任に業務を引き継ぐまで、媒体局長として業務に従事した。

なお、この間、会社における媒体局長は、X 2 のみであった。

【甲15、甲16、乙11、乙19】

- (4) 8 年 4 月25日、X 2 は、常務取締役に就任した。

【甲15、甲16、乙19、1 審 p 59】

- (5) 12年 6 月12日、X 2 は、退職慰労金を自身の借入金の返済に充てるため、会社に対し、6 月末で取締役を辞任するという「退任届」を提出し、取締役としての退職慰労金を受領した。

しかし、実際は、会社の特別の措置により、X 2 は、「退任届」を提出

したものの、退任はせず、その後も取締役として業務に従事した。

【甲15、甲16、乙1、乙19、1審p30・41・61～63】

- (6) 14年4月1日付けで執行役員制度が発足し、X2は、取締役、営業局長及び媒体局長を兼務したまま常務執行役員にも就任した。

【甲16、乙19、1審p63・64】

- (7) 16年5月28日、X2は、会社に対し、「辞任届」を提出し、取締役を辞任した。その後、常務執行役のまま営業局長及び媒体局長を務めた。

【甲15、甲16、乙2、乙3、乙19】

- (8) 19年9月30日、執行役員制度が廃止された。翌10月1日、X2は、役員待遇の肩書が付与され、役員待遇及び媒体局長となった。

なお、X2の職務内容は、従前と変わらず、広告営業、広告媒体（新聞、雑誌、テレビ等）の仕事が中心であり、同人は、取締役就任中も常務執行役就任中も役員待遇となって以降も一貫してこれらを行っていた。

また、取締役就任中のX2は、取締役会において全社的な話し合いを行ったり、その他経営に関する会議などに参加したりし、常務執行役就任中は、執行役員会に参加していたが、役員待遇となって以降は、監査役を解任されるまで、取締役会に参加することはなかった。

【甲15、甲16、乙19、1審p9・32・46・47・53・64・65】

- (9) 21年4月25日、X2は、60歳で定年退職となったが、会社は、定年退職については何の手続きもせず、5月になって、同人に対し、契約期間を21年4月26日から22年4月25日までとし、契約社員として雇用するという「労働契約書」を提示した。X2は、この契約書に署名捺印せず、会社に提出もしなかったものの、口頭でこの契約を承諾した。

なお、上記「労働契約書」の第4条（期間満了による契約の更新又は解消）の④には、「1ヶ月前までに双方から何の意思表示も無かった場合は、自動的に同条件で契約が更新されるものとする。」と規定されていた。

そして、会社は、翌22年4月25日の経過後、特段の更新手続きを行わなかった。

【甲1、甲5、甲16、乙20、1審p6・7】

- (10) 22年初頭、申立外株式会社劇団東俳（以下「劇団東俳」という。）の業

務について、担当者が病気療養となったため、以前から関わりのあったX 2が、当該業務を担当することとなった。劇団東俳の業務については、テレビ放送の制作の仕事が入り、後記(12)のとおり、X 2は、6月の監査役就任後も担当を継続した。11月半ば、劇団東俳の業務の担当は、テレビの仕事が終了した時点で、営業局長のY 3（以下「Y 3局長」という。）に引き継がれたが、その後も、X 2は、媒体局長として同業務に従事した。

【甲16、1審p 48・71～73・76・77・83・87】

- (11) 監査役のY 4（以下「Y 4」という。）が、2年の任期を残し、22年6月の定時株主総会をもって退任することになったため、5月、Y 2会長は、X 2に対し、Y 4の後任として監査役就任を打診した。X 2は、一旦は就任を固辞したものの、Y 2会長から、監査役の名前を付けても仕事は変わらないという趣旨の説明を受け、就任を承諾した。

なお、Y 4は、監査役の業務のみを行い、月額報酬は、15年及び16年は666,700円、17年は500,000円、18年は300,000円、19年及び20年は416,700円、21年は100,000円であった。このことについて、Y 2会長は、24年11月19日に開催された本件審問において、「(Y 4は) 監査役ですから、収入もそんなに多くなくやっていたいていました。」と証言している。

【甲15、甲16、乙9、乙19、1審p 32・70・71】

- (12) 22年6月24日、会社において、第56回定時株主総会が開催された。

この株主総会において、X 2は、監査役に選任され、その場で就任を承諾した。また、X 2は、同日付「就任承諾書」を会社に提出した。

なお、定款第20条（取締役および監査役の選任）の④では、「当会社の監査役の監査の範囲は、会計に関するものに限定するものとする。」と規定されている。

このように、監査役の監査の範囲は、会計監査に限定されていたため、会社法上、監査役には取締役会への出席義務がなかった（会社法第389条第1項、第7項・第383条第1項）。

【乙5、乙10、乙13、1審p 15・17・18・20】

- (13) 23年3月21日、X 2は、Y 2会長から応接室に呼び出され、総務局長兼経理局長のY 5 同席の下、「君には5月末をもって辞めてもらう。」、

「退職金は払わない。」と通告され、雇用保険の基本手当（いわゆる失業給付）の計算書を提示された。この際、X 2 は、兼務していた監査役の解任の件などは、一切通告されず、後記 4 (2)記載のとおり、6 月14日の解任まで、引き続き監査役の任にあった。

また、Y 2 会長は、X 2 に対し、媒体局長の業務を Y 3 局長に引き継ぐよう指示し、結局、引継ぎは 5 月31日に完了した。

なお、Y 2 会長は、本件審査手続における自身の陳述書において、「X 2 氏の監査役就任後も、次の媒体局長が決定し、業務が引き継がれるまでは、X 2 氏が媒体局長として業務を行っていたことは事実です。」と述べている。

【甲15、甲16、乙19、1 審 p 6・33・34・51・77・78】

3 組合の団体交渉申入れと会社の対応について

- (1) 23年 4 月 7 日、X 2 は、前記 2 (13)の雇止め通告を契機とし、組合に加入した。

組合は、会社に対し、4 月 7 日付「労働組合加入通知書」で、X 2 の組合加入を通知し、併せて、同日付「団体交渉申入書」で、X 2 に対する「雇止め解雇」及び退職金について、団体交渉を申し入れた。

【甲 3、甲 4、甲15、1 審 p 6・7・51】

- (2) 4 月 8 日、X 2 は、会社に対し、同日付「退職金請求書」で、社員勤務期間（12年 7 月ないし21年 4 月の 8 年10か月分）に係る退職金として、2,595,600円を請求した。

【甲 2、1 審 p 50】

- (3) 4 月27日、団体交渉が開催された。

この交渉において、組合は、X 2 に対する解雇予告を撤回すること、退職金を支払うことなどを求めた。これに対し、会社は、X 2 の地位、身分、過去の経緯などから、そのような要求について対応することには疑問があるため、応じられないと回答した。

【甲15、1 審 p 7・8】

- (4) 5 月 6 日、組合は、会社に対し、同日付「通知書」で、上記団体交渉における組合及び会社の見解を整理し、その上で、①会社は、X 2 の雇用条

件及び処遇について、組合との団体交渉において決定すべきであることを認識すること、②上記の認識を踏まえることができないのであれば、組合との団体交渉に対応できないことを文書で5月11日までに表明すること、③会社が団体交渉に対応しない場合、法的手段で対抗する予定であることを申し入れた。

【甲5、甲15、1審p8】

- (5) 5月11日、会社代理人弁護士は、組合に対し、同日付「ご通知」と題する文書で、会社代理人としては、X2が、労働組合法第2条但書第1号「役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接てい触する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者」に該当することから、組合は、同条が規定する「労働組合」には該当しないと考えており、組合からの団体交渉要求に応ずる必要はなく、応じなかったとしても不当労働行為には該当しないと考えていると回答した。

【甲6、甲15、1審p8・9】

- (6) 5月14日、組合は、会社の上記「ご通知」に対し、同日付「通知書」で、①X2は、「執行役員」であったり、「監査役」であったりしたが、いずれも名目的なものであり、実質的な権限は一切なかったこと、「執行役員」であった時期に役員として会議に参加したり権限を行使したことはなかったこと、「監査役」であった時期にも役員会に参加したり権限を行使したことはなかったこと、②X2は、「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位」にある立場でなく、③「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接てい触する監督的地位にある労働者」でもなく、④「その他使用者の利益を代表する者」でもないことを根拠に、組合が労働組合法上の資格要件に該当していないという見解は失当であると主張した。あわせて、X2が組合に加入することで、組合としての自主性が損なわれると思われる事情は一切

ないと主張した。

【甲 7、甲15、1 審 p 9・10】

- (7) 5月16日、組合は、会社に対し、同日付「団体交渉申入書」で、X 2 に対する「雇止め解雇」及び退職金等について、団体交渉を申し入れた。

さらに、組合は、5月25日にも、上記と同様の団体交渉を会社に申し入れた。

【甲 8、甲 9、甲15、1 審 p 10】

- (8) 5月25日、会社代理人は、前記(6)の組合の同月14日付「通知書」に対し、同月25日付「ご通知」と題する文書で回答した。

この文書において、会社代理人は、組合の主張は、X 2 が執行役員や監査役という立場にあったものの、名目的なものにすぎず、実質的には、使用者の利益を代表する者ではないという主張であると理解したが、①X 2 は、会社において、長年にわたり役員又は執行役員を含めた役員相当の地位にあり、現在も、監査役に就任していること、②会社は、監査役の地位に見合う月額70万円以上の報酬を支払っていることなどから、会社としては、X 2 は、名実ともに監査役であり、「役員」であるから、「労働者」ではないし、「役員」であるX 2 の加入を認める組合は、労働組合法に規定する「労働組合」ではないことから、会社に団体交渉応諾義務はないと考えており、団体交渉申入れは拒否すると通知した。

【甲10、甲15、1 審 p 10】

- (9) 6月6日、会社がX 2 に対し、決算書類等の監査報告の作成を要請したところ、同人は、同日付けの会社に対する文書で、この1年間一度たりとも監査役として、何らの報告、相談も一切受けていない、それゆえ、会社の経営状態をいかに打開するか、対応する権限も責任も有していない、5月末日をもって職責を奪われる処遇を受け慙愧に耐えないと述べた。また、監査役として職務を全うしろというならば、代表取締役社長自ら監査役としての職務のあり方について真摯な見解を表明してほしいと要望し、この要望が検討されなければ、全く無意味な名ばかりの監査役の仕事など対応することはできないと主張し、要請を拒否した。

なお、X 2 は、この監査報告の作成を拒否したため、結局、監査役とし

ての業務は何も行わなかった。一方、会社も、X 2 に対し、監査役の権限が会計監査に限定されていることや監査役の業務内容について一度も説明せず、また、会計資料などを提示することもなく、監査について何の働きかけもしてこなかった。

【甲14～甲16、乙15、1 審 p 16・17・19・34・50・53・91・92】

- (10) 6 月 8 日、会社は、X 2 に対し、同日付「臨時株主総会における監査役 X 2 氏の解任理由」と題する文書で、同人は、22 年 6 月の株主総会で監査役に就任したが、監査役としての実際の仕事はしていなかった、また、会社が、「ご勇退していただきたい。」と申し入れたが、受け入れてもらえなかった、これまでの監査業務内容に鑑み、監査役として不適任といわざるを得ないため、解任をお願いするものであると通知した。

【甲12、甲16、1 審 p 34・35】

- (11) 6 月 9 日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 本件申立て後の経緯

- (1) 23 年 6 月 10 日、X 2 は、会社に対し、同日付「通知書」で、前記 3 (10) の会社の 6 月 8 日付「臨時株主総会における監査役 X 2 氏の解任理由」に対し、会社は、同人は監査役としての仕事をしていなかったというが、この 1 年間、一度も役員会への参加を要請されなかった、「ご勇退していただきたい。」との表現で辞めるよう要請されてはならず、いきなり来年度は契約しないと通告されたのが事実である等と抗議した。

【甲13、1 審 p 35】

- (2) 6 月 14 日、会社において、臨時株主総会が開催された。この総会において、X 2 は監査役を解任され、後任に、公認会計士の Y 6 が就任した。

【乙16、乙17、1 審 p 50】

- (3) 6 月 17 日、会社は、X 2 に対し、「ご通知」と題する内容証明郵便を送付した。この文書において、会社は、6 月 6 日、X 2 に対し、決算書類等の監査報告の作成を依頼したが、拒否されたため、定時株主総会を開催できない虞が生じ、臨時株主総会において監査役を解任したことを通知し、併せて、「当該監査役の解任をもって、貴殿と当社との間において、雇用

関係を含む一切の契約関係が消滅致しました。」と通知した。

【甲14、1審p36】

- (4) 8月24日、X2は、会社を被告とし、6月14日付けの解雇（監査役の解任）の無効を求め地位確認訴訟を提起した。

【争いのない事実】

5 X2の給与について

- (1) 会社の「給与規程」によると、正社員の月例給与（以下「月給」という。）は、所定内給与として、基本給、加給、手当（職能資格手当、役職手当、管理職手当、営業手当、裁量労働手当、通勤手当）で構成され、所定外給与として、時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当で構成される。

基本給は、職能資格に応じて支給されるが、その基準となる「1998年一般職・監督職職能給表（1）」では、最高位のS3（7等級）の50号俸で、基本給と加給の合計額は417,500円となっており、「1998年経営職職能給表（2）」では、最高位のM4（11等級）の45号俸で、667,000円となっている。

また、職能資格手当は、最高位のM5（理事）で、75,000円となっており、役職手当は、最高位の役員待遇で、75,000円となっている。

したがって、正社員の月給は、最高で、817,000円（667,000円＋75,000円＋75,000円）であった。

【乙6、乙7】

- (2) X2の17年ないし23年の賃金台帳によると、同人の月給は、16年4月ないし17年3月は、基本給986,700円、役職手当180,000円で、合計1,166,700円であった。以下、17年4月ないし18年3月は、合計1,083,400円、18年4月ないし19年3月は、合計1,083,400円（又は1,084,400円）、19年4月ないし20年3月は、合計1,001,000円、20年4月ないし21年3月は、役職手当の支給がなくなり821,000円であった。

そして、21年4月26日以降については、定年後の契約社員となったため、21年4月の月給は、820,000円であったが、同年5月ないし23年3月は、709,400円であった。また、この間、22年6月24日、X2は、監査役に就任している（前記2(12)）が、月給は、709,400円と変わらなかった。

なお、役員以外の従業員の給与は、取締役会で決議されていたところ、X 2 の給与については、監査役に就任していた当時も、Y 2 会長との協議により決定されていた。

ちなみに、X 2 は、従前から、雇用保険の被保険者であり、監査役就任後も、継続して被保険者であった。

【乙 8 の 1 ～ 7、乙 19、1 審 p 67】

6 X 2 の監査役就任時の職務内容及び権限等

(1) 職務内容について

① 勤務、業務遂行の行動内容

X 2 は、月単位、週単位で立てられた業務予定に従って、各メディア（新聞社、雑誌社、テレビ局）の広告担当（取引先）とのコンタクト、打合せを行い、他の協力会社との折衝及び進捗状況の確認を部下や営業担当と共に遂行していた。

② 部下との連携

X 2 は、Y 7 係長（雑誌、テレビ担当）、Y 8 主任（雑誌、ラジオ担当）、Y 9 社員（新聞、雑誌、協力会社担当）などの媒体局社員と打合せをしながら、それぞれの案件によっては取引先の同行対策をしていた。

③ X 2 は、媒体の業務内容によっては、営業担当からの要請でクライアント訪問に同行し、内容の説明をしに行くことも多々あった。

④ X 2 は、媒体局内においては、毎週月曜日の早朝ミーティング終了後、週単位での業務内容の確認をしながら、必要に応じて部下に指示を出し、行動を共にしてきた。

⑤ X 2 は、あらかじめ計画された予定以外に、営業プランナー等からメディアに関しての情報提供の依頼があった際には、各メディアに出向き、情報収集を行っていた。

⑥ X 2 は、クライアントの新商品発表会がある場合など、各メディアの広告担当に声を掛け、出席依頼、記事掲載などを依頼してきた。

また、発表会の会場へ出向き、クライアントやメディア広告担当を紹介するなど、連携業務を行ってきた。

- ⑦ X 2 は、原票会議と呼ばれる売上会議に毎月 1 回出席して、媒体局長として、各営業の売上把握や、媒体局から全体的に必要なと思われる情報を提供していた。

【乙11、乙19】

(2) 従業員の採用や解雇への関与について

媒体局の従業員を採用する際は、X 2 が最終的に面接を行っていた。採用の最終的な権限は取締役会にあるが、X 2 が媒体局長に就任していた当時、現場の役員で X 2 に意見を言える者はおらず、さらに、社長も、X 2 に対して意見を言うことはなく、実質的な決定権は X 2 にあった。

しかし、20年頃からは、会社の業績悪化に伴い、従業員を採用することがなくなったため、X 2 の監査役就任以降、媒体局で従業員を採用したことはなかった。

【1 審 p 94～96・98・99、審査の全趣旨】

(3) 従業員の昇進や異動への関与について

X 2 が監査役になる以前、媒体局の従業員については、全て同人が査定し、昇進や異動については、基本的に同人の意見が最終的な意見として通っていた。

しかし、X 2 の監査役就任後は、媒体局の従業員の昇進や異動はなかったため、X 2 が意見を述べることもなかった。

【1 審 p 97】

(4) 人事考課について

会社において、役員以外の従業員は、目標管理シートに基づき上司と面談を行い、目標が達成されたか否かのフィードバックがされていた。

一方、X 2 は、上司として、部下との面談やフィードバックはしていたが、自身が面談の対象となったり、目標管理シートの作成や提出をすることは一度もなかった。

なお、従業員の給与は、局の責任者が人事考課表を作成し、採点をし、責任者が集まって評価を決め、最終的には取締役会で決定されることになっていた。

【乙19、1 審 p 51・67・68・87】

第3 判 断

1 被申立人会社の主張

- (1) X 2 の加入を認める組合は、労働組合法第2条但書第1号に該当することから、法適合組合とはいえない。X 2 は、会社の監査役に就任していることから、「役員」に該当する。

会社は、23年6月6日、監査役の業務である会計監査業務として決算書類の監査報告の作成を要請したが、X 2 は、監査役として何ら報告及び相談を受けていない等と主張し、当該要請を拒否した。しかし、会社が、X 2 を取締役会に招集しなかったのは、定款により、監査役の業務は会計監査に限定されていた（定款第20条4号）ため、監査役は、取締役会への出席義務がない（会社法第389条7項、383条1項）ことが理由である。会社の監査役は創立以来、同様の取扱いをされており、X 2 も、監査役が取締役会に出席していないことは知っていたはずである。

以上のとおり、X 2 は、会社において会計監査のみを業務内容とする監査役に就任し、実際に、会社はX 2 に対して、会計監査業務としての決算書類の監査報告の作成の要請をしているのであるから、X 2 は、名実ともに会社の監査役としての地位にあった。

- (2) ところで、X 2 は、監査役就任後も媒体局長としての業務を一時的に行っていたが、これは、Y 4 の監査役辞任の申出が突然であったため、媒体局長の業務の引継ぎが終了できなかったことが原因である。X 2 が、監査役就任後も媒体局長としての業務を一時的に行っていたとしても、監査役の地位が名目的なものとは到底いえない。判例や裁判例においても、監査役が就任後に、就任前の業務を遂行していた場合であっても、「監査役に選任された者が就任を承諾したときは、監査役との兼任が禁止される従前の地位を辞任したものと解すべきである。」とされている。
- (3) 万が一、X 2 が、「役員」に該当せず、監査役就任以降も従前と変わらない役員待遇という地位であると評価されたとしても、以下のとおり、同人は、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」又は「そ

の他使用者の利益を代表する者」に該当する。ここで、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項」とは、「雇入解雇昇進又は異動」に関する事項と内容的には同一であると解され、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し」とは、「労働者の地位身分を決定変更するすべての事項」に接することをいうと解される。

X 2 は、媒体部門における従業員の管理監督という業務を行っていた上、媒体部門における決定のほとんどは、同人に委ねられており、他の取締役が媒体部門の業務方針に口を出すことはなく、名実ともに媒体部門のトップであった。媒体局所属の従業員の人事評価については、専ら X 2 に委ねられており、媒体局の従業員に関する昇進及び異動についても、原則として、同人の意見によって決定されていた。従業員の採用についても、最終的な権限は取締役会にあるが、媒体局の従業員に関しては、X 2 が最終面接を担当し、同人の了解の下、採用を行っていたため、実質的に最終決定権は同人にあった。

以上のとおり、X 2 は、媒体局の従業員の「地位身分を決定変更する」人事評価、昇進及び異動、並びに採用に関する実質的な最終決定を行っていた。したがって、X 2 は、これらの事項に関連する「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し」ていた。さらに、X 2 は、媒体局長として媒体局所属の部下に対する業務上、人事上の監督をしていたのであるから、「監督的地位」にあるといえる。よって、X 2 は、労働組合法第 2 条但書第 1 号規定の「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」に該当するといえる。

2 申立人組合の主張

- (1) 会社は、X 2 が「役員」又は使用者側の「監督的地位にある労働者」又は「使用者の利益を代表する者」であるが故に、その加入を容認している組合は、法適合組合ではないとの主張を繰り返し、団体交渉の応諾を拒否してきた。

しかし、X 2 は、以下のとおり、監査役に就任してはいるが、「名ばかり

り監査役」であり、労働組合法第2条但書第1号の「役員」には該当しない。

- ① X2は、Y2会長から監査役の就任を要請された際、一旦は固辞したが、Y2会長からの強い要請があり、従来の仕事もそのまま続けられたいと言われたので、やむなく就任を承諾した。
- ② 会社からは、監査役の業務について何の説明もなく、X2は、媒体局長の業務に専念していた。会社は、23年3月21日になって、X2に対し、媒体局長の業務の引継ぎを指示している。
- ③ X2の給与（賃金）も業務内容も、監査役就任以前と全く変わらなかった。

以上のとおり、会社は、X2に対し、監査役の業務について、何の指示や説明もせず、監査役就任後も10か月以上媒体局長の職務に専念させており、名ばかり監査役というほかない。

なお、労働組合法第2条但書第1号について、例示されている要件を実質的に判断したとしても、X2が、組合に加入したことによって、組合が自主性を失い、使用者の支配を受けるような事情はない。

- (2) X2は、以下のとおり、労働組合法第2条但書第1号に規定されている「監督的地位にある労働者」及び「その他使用者の利益を代表する者」に該当していない。

- ① X2は、監査役就任から23年3月21日に5月末日での解雇を予告されるまでの間、「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」の立場で権限を行使したことは一切なかった。
- ② X2は、監査役就任以降、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項」に接したことは一切なかった。それらの事項は、取締役会で企画化、方針化されていたと思われるが、同人は、取締役会に参加を要請されることはなかった。

X2の媒体局長としての「義務と責任」が、組合としての「誠意と責任とに直接に接する」事態は全く考えられず、もしも、同人が、「機密の事項」に接したことがあっても、同人の他に会社に雇用されている組合員は存在しないため、「誠意と責任とに直接に接する」事態に

はない。

3 当委員会の判断

(1) 労働組合法第2条但書第1号の「役員」について

- ① 労働組合法第2条但書第1号で定める「使用者の利益を代表する者」とは、「役員」、「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者」とされている。そして、労働組合法第2条但書第1号所定の「使用者の利益を代表する者」に該当するか否かは、その権限や責任、処遇等の実態に基づき、その者の参加によって、使用者と対等の立場に立つべき労働組合の自主独立性が損なわれることがないかという同条の趣旨に照らして、実質的に検討する必要がある。

それゆえ、上記「役員」には、株式会社の「監査役」が含まれると解されるが、X2が、「役員」に該当するか否かは、同人が会社の監査役の役職にあるという形式的観点のみならず、同人が、労働組合法第2条但書第1号にいう「役員」又は「使用者の利益を代表する者」に該当するか否かを、その権限や職務を実質的に検討して判断する必要がある。

② 「役員」に当たるかについて

会社は、X2自身が監査役就任を承諾したこと、23年6月に監査役の業務として決算書類の監査報告の作成を要請したが、同人に拒否されたこと、会社における監査役は会計監査に限定されていたため取締役会への出席義務がないことから、同人は名実ともに会社の監査役であると主張するので、以下、この点について検討する。

まず、X2は、22年6月24日の定時株主総会において、監査役に選任され、同人も、「就任承諾書」を提出しており（第2.2(12)）、組合も監査役に就任したこと自体は否定していない。しかし、監査役就任要請の経緯をみると、X2は、Y2会長からの監査役就任要請を一旦は固辞したものの、同会長から、監査役就任以後も仕事は変わらないとの趣旨の

説明を受け、就任を承諾したことが認められる（第２．２(11)）。

実際、X 2 は、監査役就任後も媒体局長として広告媒体及び広告営業の業務に専念し（第２．６(1)）、監査役として業務を行ったことは一度もなかった（同３(9)）。一方、会社も、X 2 に対し、会社の監査役が会計監査に限定されていることや業務内容などについて一度も説明することなく（第２．３(9)）、監査役は取締役会に出席する義務がないことから、会社に招集する義務はなかったという事情があるにせよ（第２．２(12)）、会計資料などを提示し会計監査業務に関する働きかけをするなどの行為は一切なかった（同３(9)）。

むしろ、会社は、判例や裁判例を用いて、「監査役に選任された者が就任を承諾したときは、監査役との兼任が禁止される従前の地位を辞任したものと解すべきである」とされているなどと主張し、監査役と従業員との立場が併存することを否定しているにもかかわらず、X 2 の監査役就任後も、X 2 に対し、劇団東俳の業務を引き続き行わせていた事実が認められる（第２．２(10)）。さらに、会社は、23年３月21日、契約社員としてのX 2 に対し、雇止め通告をし、併せて、媒体局長の業務の引継ぎも指示している（第２．２(13)）。また、X 2 は監査役就任以降も引き続き雇用保険の被保険者であった（第２．５(2)）。これらのことから、会社は、X 2 の従業員としての地位を認めており、監査役は形式的な地位にすぎないとしていたことが推測される。

また、月給についてみると、X 2 の月給は監査役就任前後で全く変わらず、709,400円のままである（第２．５(2)）。前任のY 4 が、監査役の業務に専念し、19年及び20年は416,700円、21年は100,000円の報酬であったこと（第２．２(11)）と比較すると、X 2 の方がより高い月給を受け取っていたことが認められる。さらに、会社法第387条では、「監査役の報酬等は、定款にその額を定めていないときは、株主総会の決議によって定める」と規定されているが、X 2 の給与は、Y 2 会長との協議によって決定されていた（第２．５(2)）。

上記のとおり、監査役就任要請時のY 2 会長の発言、X 2 の実際の業務内容、X 2 の月給額が就任前後で変化がないこと、X 2 には業務監査

に関する権限がなかったこと等を考慮すると、会社は、X 2 に対して、監査役としての役割というより、むしろ従前と同様に媒体局長としての役割を期待し、監査役としての職権を反映した給与は支払っていないとみられる。

以上により、X 2 は監査役としての実質を有していなかったというべきであり、同人は、労働組合法第 2 条但書第 1 号の「役員」には該当しない。

(2) 労働組合法第 2 条但書第 1 号の「使用者の利益を代表する者」について

① 「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」に当たるかについて

ア 雇入れや解雇について

媒体局の従業員の採用の際、かつては、X 2 に実質的な決定権があったが、20年頃からは、媒体局で従業員を採用したことはなく（第 2. 6 (2)）、監査役就任以降、同人がこの権限を行使したことはなかった。

しかし、X 2 は、7 年に媒体局長に就任して以降、次の媒体局長への引継ぎが完了する 23 年 5 月 31 日まで、一貫して媒体局長の地位であり（第 2. 2 (3)(10)(13)）、取締役会及び執行役員会に参加しなくなった（第 2. 2 (8)）こと以外に、この間、同人の媒体局長としての権限が変化した事実は認められない。

イ 昇進や異動について

媒体局の従業員について、かつては、X 2 が最終的に面接し査定を行い、昇進や異動については、基本的に同人の意見が最終的な意見として通っていたが、監査役就任後、昇進や異動はなく、同人が昇進や異動について意見を述べることはなく（第 2. 6 (3)）、権限を行使したことはなかった。

しかし、上記ア同様、X 2 の権限が変化した事実は認められない。

ウ 上記ア及びイのとおり、X 2 は、監査役就任以降、雇入れや解雇、昇進や異動に関する権限を行使したことはなかったが、これは、たまたま、権限行使の機会がなかっただけで、従前同様、実質的に最終的な決定権限を有しており、これらの権限が失われた、ないし形骸化し

たとの事情は窺われない。また、X 2 は、媒体局の最高責任者である媒体局長として、媒体局所属の部下を統括し（第 2. 6 (1)）、会社全体からみても、事業経営上重要な職責を担っていたのであるから、監督的地位にあったことは明らかである。

エ 以上により、X 2 は、「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」であるため、労働組合法第 2 条但書第 1 号で定める「使用者の利益を代表する者」に該当する。

(3) 上記(1)及び(2)のとおり、X 2 は、「役員」には当たらないが、「使用者の利益を代表する者」には当たるため、本件申立ては、不適法であったといわざるを得ない。

なお、組合は、X 2 が、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項」に接したことがあっても、同人の他に会社に雇用されている組合員は存在しないため、「誠意と責任とに直接に接する」事態は考えられないし、同人の加入により、組合が自主性を失い、使用者の支配を受けるような事情もないとも主張する。

この点、前記(1)①のとおり、労働組合法第 2 条但書第 1 号の趣旨からすれば、不当労働行為の救済申立てを行った組合の自主性は、いわゆる企業別組合であると合同労組であるとを問わず、不当労働行為の成否が問題となった被申立人会社との関係で、当該申立人組合に、同号に該当する者の加入が認められているか否かによって判断されるべきものと解される。

本件については、上記(2)①エのとおり、X 2 は、自らが在籍していた会社において、使用者の利益を代表する者に該当することが認められる。組合は、「使用者および使用者側の利益を代表する者」に該当しない者を組織する旨を規約に定めつつ（第 2. 1 (2)）、被申立人会社との関係で、現実には、使用者の利益を代表する者の加入を認めているのであるから、本件申立ては、適法とはいえない。

したがって、組合の主張は妥当とはいえず、採用することができない。

第 4 結論

以上の次第であるから、本件組合は、本件会社との関係において、労働組合法第 2 条但書第 1 号に該当する者の参加を許す団体であって、本件について、

同法に規定する手続に参加し、同法による救済を受ける資格を有するものと認めることはできない。

よって、本件申立ては、労働委員会規則第33条第1項第2号に該当するので、主文のとおり決定する。

平成25年7月2日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志