

取締役・代表取締役の労働者性

ミレジム事件—東京地裁平成24年12月14日判決労判1067号5頁, サンランドリー事件—東京地裁平成24年12月14日判決労経速2168号20頁

小樽商科大学准教授

南 健悟

みなみ けんご

はじめに

一般的に、会社の経営者たる取締役は労働者というより、使用者的地位にあるように思われる。とりわけ、会社の包括的権限を有する代表取締役はなおのことのように思われる(労基法10条参照)。しかし、従前から、後述するように取締役の労働者性(使用人兼務性)が頻繁に争われてきた。とりわけ、(代表)取締役が退任(退職)した際の退職金請求や労災時の取締役の損害賠償請求等に関わって問題とされてきた。本稿が検討するミレジム事件及びサンランドリー事件は、いずれも(代表)取締役の退職時の退職金請求が争われた事案である。ミレジム事件は取締役の労働者性が、サンランドリー事件は会社の代表取締役の労働者性が問題とされ、前者については労働者性が肯定され、後者は否定されている。そこで、本稿ではこれら二判決を素材に、取締役の労働者性について検討を行うものである。

(1) ミレジム事件

【事実の概要】

1 本件は、Xが、Y社の従業員兼務取締役であったと主張し、平成20年5月31日にY社を退職したことに伴い、退職金を請求した事案である。Y社は、旅行業、酒類の輸入販売、食料品及び調味料の販売等を目的とする株式

会社である。Xは、Y社の役員にあった者であるが、その就任状況は次のように変遷している。すなわち、平成9年にY社設立と同時に、取締役就任した後、順に平成10年1月26日に代表取締役就任、同年6月30日に取締役・代表取締役退任、平成11年4月27日に再度、取締役・代表取締役就任、同年9月1日に代表取締役辞任、同年12月1日に取締役辞任、平成15年6月16日に取締役就任、そして、平成20年6月30日にY社取締役を辞任したが、その際、取締役辞任届が提出されている他は、従業員としての退職届等の書面は提出していない。

2 Xは、Y社において、銀行からの借り入れ、種類の仕入れに伴う決済等といった経理関係の他、労務管理等も担当しており、これらの業務は、代表取締役就任時、取締役就任時と、これらのいずれにも就任していない時期とで、変化なく行っていた。Y社の就業規則では、従業員兼務取締役を予定しているところ、Y社の他の取締役についてみると、Gは、平成11年12月から平成15年6月まで及び平成19年11月から平成21年6月まで取締役に就任していたが、同時に営業も担当する従業員であったと認められ、Y社の従業員であるI、J、Kも、一定期間、従業員兼務取締役であった。そして、X及び上記従業員等の、代表取締役、取締役の就任、辞任に関しては、訴外Aの意向が反映されていた。Xは、取締役に就任していた平成16年から平成19年7月までは、給与として月額137万440円のほか交

通費約2万4000円が支給されており、健康保険、厚生年金保険、雇用保険といった社会保険料が控除されていた。他方、Aの報酬は、職務給月額150万円が支給され、代表取締役就任中も社会保険料が控除されていた。なお、Y社では、X、A、G等4名が年間1000万円を超える報酬を受領している一方、他の大多数の従業員の年収は、300万円台から500万円台であることが多かった。また、Xは、タイムカードによる時間管理を受けていなかった。Y社では取締役会は開催されておらず、また取締役に業務執行権限を付与しておらず、会社の経営方針につき、A以外の取締役の意見が反映されていなかった。

【判旨】

一部認容、一部棄却

1 「取締役の従業員性の判断基準については、会社の指揮命令の下で労務を提供していたかどうか、報酬の労務対価性、支払方法、公租公課の負担等の有無を総合して判断することとなる。

まず、XのY社での勤務状況を見ると、取締役在任中、代表取締役在任中も含め、Y社在職中は一貫して経理関係や労務管理等の業務にあたってたと認められる。

そして、Y社の取締役の多くが従業員兼務取締役である状況に加え、XのY社における取締役、代表取締役の辞任、退任及び平成19年8月のXの給与の減額については、Aの意向が強く反映されていると認められることなどを勘案すると、Xについても、他の多くの取締役と同様、従業員兼務取締役であったと認められ、Aの指揮命令下にあった者と認められる。

(給与については) Y社での給与体系に関し、Aの給与支払状況を見ると、代表取締役である期間であるにもかかわらず社会保険料を控除されているなど、給与支払状況が、必ずしも明確に当該支給を受ける者の役職を反映しているわけではないとかがわれる。…(給与額が高額であることについては) これは管理職であるためと理解できるのであり、

給与が高額であることが、直ちに従業員性を否定する事情ということとはできない。

(タイムカードによる時間管理がなされていないことについては) Xが管理職者であり、自らの労働時間は自らの裁量で律することができたからであると理解でき、…直ちに従業員性を否定することはできない。

(取締役としての辞任届の提出について) 従業員兼務取締役と認められる以上、かかる辞任届の存在が従業員性を否定するものではないし、従業員としての退職の意思表示を書面で行っていないことが、殊更不自然というわけでもない。したがって、上記辞任届の提出が、従業員性を否定するともいえない。」

2 「以上からすると、Xについては、Y社の取締役に就任していた間も(なお、代表取締役に就任していた期間は除く)、Y社の代表取締役あるいは実質的な経営者であったAの指揮命令下で業務に従事していたと認められ、労基法上の労働者として処遇されていたとみるのが相当である。」

(2) サンランドリー事件

【事実の概要】

1 本件は、Y社の代表取締役であったXが、Yに対し、自身のY社における労働者性を主張して、退職金及び未払賃金等を請求した事案である。

Y社は、衣類の洗濯等を業とする株式会社であり、その株式の75%を現代表取締役であるBが保有し、25%はXが保有している。

2 Xは、大学卒業後、Y社に従業員として入社し、出産のため一旦退職した後、Y社に入社した。その後、平成5年9月1日から平成21年9月30日までの間、Y社の代表取締役に就任し、同日代表取締役を辞任するとともに取締役に就任したが、同年11月2日頃、Y社に対し、同月末日をもって退職する旨の退職届けを提出した。Xの役員の就任状況は次の通りであった。すなわち、平成5年9月1日にXが代表取締役就任、Bは取締役就任し、平成21年9月30日にXが代表取締役辞任(取

締役重任)、Bは代表取締役就任した。

3 Xの勤務時間管理については、Xが代表取締役であった間、Xの氏名の記入されたタイムカードが作成されていたが、勤務時間が管理されることはなかった。Xの報酬については、代表取締役就任後の報酬は、役員報酬のみで、諸手当等は支給されていなかった。Xの報酬額は、代表取締役就任前後で大幅な変更はなかったが、平成7、8年頃になってから大幅に増額した。Xは代表取締役就任時に、雇用保険被保険者資格喪失手続きをとっていた。Xの業務遂行内容及びBの関与については、Xは、代表取締役就任後、従前から行っていた日常的な現場業務のほかY社を代表して、従業員の採用、金融機関からの借入れ、従業員に対する懲戒の趣旨による降格処分等を行っており、その中には、Bに対する報告ないしはその了承を経していないものも含まれていた。

【判旨】

一部認容、一部棄却

1 「従業員性の有無については、一般的には、主に、使用者との間の使用従属関係の有無により判断されるべきものと解され、具体的には、業務遂行上の指揮監督の有無、拘束性の有無、対価として会社から受領している金員の名目・内容及び額等の他の従業員との同質性及びそれについての税務上の処理、取締役としての地位及びその具体的な担当職務、その者の態度・待遇や他の従業員の意識、雇用保険等社会保険の適用の有無、服務規律等の適用の有無等の事情を総合考慮して判断すべきものと解される。

もっとも、本件では、XのY社の代表取締役であった期間中における原告の従業員性が問題となっているところ、代表取締役が、法令上株式会社を代表して内部的及び外部的に業務執行に当たる会社の機関であり、その代表権の範囲が会社の業務に関する一切の裁判上又は裁判外の行為に及ぶ包括的なものであることからすれば、代表取締役の地位は、原則として、使用者の指揮命令下で労務を提供

する従業員の地位とは理論的に両立するものではなく、実質的にこれと両立していると解すべき特段の事情のない限り、代表取締役が従業員としての地位を兼務するということとはできない…。」

2 「そこで、以下、かかる特段の事情の有無を検討すると、…①Xの勤務時間は、Y社の所定就業時間とは大きく異なっていた上、Xは他者から勤務時間管理を受けていなかったこと、②Xの報酬の内訳は、役員報酬のみで、諸手当等の支給はなく、その額についても、代表取締役就任当初は従前の給与額と大きな変更はなかったものの、その2、3年後には自身及び実母の都合により大幅に増額しているものであって、他の従業員給与の構成や昇給態様とは著しく異なっていると評価できること、③Xは代表取締役就任と同時に雇用保険の被保険者資格喪失手続きをとっており、以後同保険に再び加入することはなかったこと、④Xの業務は、日常的に現業業務を行う一方で、Y社を代表して、従業員の採用、金融機関からの借入れ、従業員に対する懲戒の趣旨による降格処分等を行っており、その中には、Bに対する報告ないしはその了承を経していないものも相当程度含まれていたこと、がそれぞれ認められ、これらのことに鑑みれば、Xは、他の従業員とは著しく異なる態様でY社において勤務し、経営に関する広範な権限を保有し、これを行っていたものと認められるのであって、Xには、代表取締役の地位と従業員の地位とが両立していると解すべき特段の事情は存しないというべきである。」

I 検討

ミレジム事件は、取締役の労働者性について、従来の労働者性の判断枠組みの一般論を展開し、取締役の労働者性を肯定している。その一般論については、取締役の労働者性に関する裁判例に沿ったものと考えられる。すなわち、本判決は、取締役の労働者性を判断するに当たって、いわゆる労基法上の労働者性の判断枠組みである会社の指揮命令下にあ

ったかという点や報酬の労務対償性等を総合的に判断するという一般論を展開し、労働者を肯定した。他方、サンランドリー事件は、従前あまり論じられてこなかった代表取締役の労働者性について、従来の労働者性の判断枠組みの一般論を展開しつつ、代表取締役については、使用者の指揮命令下で労務を提供する従業員の地位と両立していると解すべき特段の事情のない限り、労働者性を否定するとした。これらの判決は、まず、取締役の労働者性を判断する上で重要な意義を有すると思われる。また、それに加えて、これらの判決は、代表取締役の労働者性について否定的に解した点に理論的な意義がある。すなわち、ミレジム事件においては、基本的に問題となった取締役の労働者性を肯定したものの、代表取締役に就任している時期については労働者性を否定し、他方で、サンランドリー事件においては、代表取締役は、特段の事情のない限り、労働者性を有しないと、本件においてはその特段の事情がなく、労働者性は有しないと判示した点に重要な意義を有する。

II 取締役の労働者性の判断基準

1 従来の裁判例における取締役の労働者性の判断基準

(1) 取締役の労働者性の判断枠組み

ミレジム事件判決は、取締役の労働者性の判断枠組みについて「会社の指揮命令の下で労務を提供していたかどうか、報酬の労務対償性、支払方法、公租公課の負担等の有無を総合して判断することとなる。」との一般論を述べる。この一般論につき、従来の判例・学説は、労基法9条にいう「使用される者」という表現に着目し、労務受領者と供給者の

間に指揮命令関係があるか否かを中心的な判断基準として、その他の要素も付加的に考慮して判断されてきた¹⁾。そして、1985年の労基研報告では、労基法上の労働者性は、使用従属性を中心に判断され、その判断要素として、①仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、②業務遂行上の指揮監督の有無、③勤務場所、勤務時間に関する拘束性の有無、④労務提供の代替性の有無、⑤報酬の労働対償性を挙げ、その判断を補強する要素として、⑥事業者性の有無、⑦専属性の程度という要素が挙げられていた。そして、それらの要素のうち、取締役の労働者性を考える上で重要な要素（業務遂行上の指揮監督の有無、報酬の労働対償性等）を取り上げたものと考えられる²⁾。ただ、このような一般論は、必ずしも本判決独自のものではなく、従来の裁判例においても、ほぼ同様の一般論が判示されている³⁾。

しかし、より重要なのは、本判決も含めて、従来の裁判例はどのように具体的に取締役の労働者性を判断してきているのか、という点である。そこでまず、従来の裁判例において、具体的にどのような要素から取締役の労働者性が判断されてきたのかを概観する。

(2) 従来の裁判例における判断要素

従来の裁判例では、取締役の労働者性の判断要素として、上記労基研報告の要素を参照しつつ、以下のようなものが挙げられてきた。第一に、業務遂行上の指揮監督の有無や会社の重要な決定事項についての判断権限である。これは使用従属性（会社から指揮監督を受けていたか否か）を判断するための重要な要素と考えられ、多くの裁判例において重視されている。例えば、アンダーソンテクノロジー事件⁴⁾では、原告取締役には会社の重

1) 西谷敏「労働者の概念」角田邦重ほか編『労働法の争点（第3版）』（有斐閣）4頁～5頁参照。

2) 一般的に、従来の裁判例でも、名目上は取締役であっても、就労の実態から社長等の指揮命令に服しているといえる場合には、労基法上の労働者性が認められてきた（橋本陽子「『労働者』の定義」法教378号7頁）。

3) 同様の一般論を展開する裁判例として、東京地判平成18年8月30日労判925号80頁〔アンダーソンテクノロジー事件〕、大阪地判平成15年10月29日労判866号58頁〔大阪中央労基署長（おかざき）事件〕、東京地判平成11年4月23日労判770号141頁〔協和機工事件〕、大阪地判平成10年6月11日労判751号86頁〔ストーブリ株式会社事件〕、東京地判平成10年2月2日労判735号52頁〔美浜観光事件〕等。

4) 東京地判平成18年8月30日労判925号80頁。

要な決定事項について判断権限を有しておらず、また異動について一方的に打診されていることから、労働者性が認められている⁵⁾。また、自己の権限に基づき営業に関する重要な意思決定を行ったり、店舗統括責任者として従業員を指揮監督する等、業務執行を行っていたとして労働者性が否定された事案もある（ザ・クロックハウス事件⁶⁾）。他にも、通常の業務に関する意思決定は代表者と原告取締役らで協議して決定し、人事について独断で決定することがあった（ケービーアール事件⁷⁾）とか、会社の営業担当取締役が代表者の指示を受けることもなく、営業について実質的に広範な権限があった（信榮産業事件⁸⁾）とか、不動産賃貸業を営む会社の取締役が賃貸物件の建設に関し、ほぼ一人で担当し関与する権限があった（遠山商事事件⁹⁾）ことから、使用従属性が否定され労働者性を否定する裁判例もある。第二に、出資の有無・会社債務の連帯保証の有無が挙げられる（ケービーアール事件）。これは、共同経営者としての性格を持つものとされる要素として考えられている。第三に、報酬が従業員よりも高額か否かが挙げられる。例えば、ザ・クロックハウス事件では、取締役就任後、その報酬額が会社代表者と同等又はこれを上回っていたことが指摘されている。また、取締役就任後に大幅に給与が増額されていたことを指摘する裁判例もある（信榮産業事件、協和機工事件¹⁰⁾、ストーブリ株式会社事件¹¹⁾）。第四に、取締役就任時に退職手続を行っている

か否かである。例えば、黒川建設事件¹²⁾は取締役の就任時に退職金の支給を受けておらず、退職手続を行っていないことを労働者性を肯定する要素として用いている。他にも、大阪労基署長（おかざき）事件¹³⁾では専務取締役が就任するときに雇用契約が合意解約されたと認めることはできないとし、またオー・エス・ケー事件も取締役就任に伴って従業員として退職する手続が取られた形跡がないことを労働者性を肯定する要素とする。第五に、従業員のときと取締役のときとの職務内容の変化に着目するものもある¹⁴⁾。例えば、大阪中央労基署長（おかざき）事件においては、営業担当だった労働者が取締役就任後もその業務に変化はなく、営業成績等についても他の従業員と同様に社長から叱責を受けていたことから、取締役就任と同時に使用従属関係が消滅したとはいえないとされている。また、双美交通事件¹⁵⁾も取締役就任前後に業務内容に変化がないとして労働者性が肯定されている。しかし、ケービーアール事件のように、従業員のときと取締役のときとで職務内容に変化はないが、会社の規模によっては、取締役であっても先頭に立って一般の従業員と同様の業務に従事しなければならないことも少なくないことを理由に、職務内容に変化がなくとも労働者性を否定するものもある。第六に、他社の取締役を兼任していたか否かに着目するストーブリ株式会社事件がある。これは前掲労基研報告があげる要素のうち、専属性の要素として労働者性を否定する

5) 他に、オー・エス・ケー事件（東京地判平成13年11月19日労判816号83頁）は業務について代表者に確認した上で作業を行っていたとされたことを要素として挙げる。

6) 東京地判平成11年11月15日労判786号86頁。

7) 大阪地判平成17年7月21日労経速1915号27頁。

8) 東京地判平成11年5月27日労判776号84頁。

9) 大阪地判平成10年10月23日労判758号90頁。

10) 東京地判平成11年4月23日労判770号141頁。

11) 大阪地決平成10年6月11日労判751号86頁。

12) 東京地判平成13年7月25日労判813号15頁。

13) 大阪地判平成15年10月29日労判866号58頁。

14) 橋本陽子「労働法・社会保険法の適用対象者（1）」法協119巻4号106頁は、この点と従業員としての地位が清算されているかどうかを裁判所の重視する要素としてしていると指摘する。

15) 東京地判平成14年2月12日労経速1796号19頁。

根拠として用いられている。第七に、勤怠管理の有無を受けているか否かを要素とする裁判例もある。例えば、ザ・クロックハウス事件やケービーアール事件はタイムカードによる勤怠管理を受けておらず、自ら勤務時間を管理していることを労働者性を否定する要素として考えている¹⁶⁾。そして、最後に、社会保険料控除等を受けているか否かを要素とする裁判例もある（アンダーソンテクノロジー事件、双美交通事件、オー・エス・ケー事件）。

以上の裁判例を検討すると、取締役の労働者性の判断については、基本的に労基研報告等の要素を参照しつつ、使用従属関係の有無については、当該取締役が会社経営についてどのような権限が与えられていたのかが中心となっていると考えられる。すなわち、取締役に就任した後であっても、取締役会の開催が形骸化していたり、当該取締役が一定の業務を担当していたとしても、代表者等の決裁が常態化していたような事実があれば取締役の労働者性が肯定されているように思われる。他方、代表者等と実際に会社経営の決定について協議しているとか、会社の出資者ないし連帯保証人となっているとか、共同経営者としての性格を有しているような場合には、取締役の労働者性は否定されてきた。そして、これらの権限の有無について判断する一つの方策として、取締役就任前後における当該取締役の業務内容の変化が重視されていると考えられる。

一方で、使用従属関係の有無について検討する附屬的要素として、報酬の多寡、社会保険料等の控除を受けている事実の有無、勤怠管理の有無が用いられている。すなわち、報酬が通常の従業員よりも著しく高額な場合又は代表者と同程度であるような場合には労働者性は否定される傾向にある。また、給与か

らの社会保険料等の控除を受けている場合には労働者性が肯定される要素として働く。

2 ミレジム事件における取締役の労働者性判断

では、上記従来の裁判例の傾向を踏まえた上で、本判決の労働者性の判断について検討する。Xは、Y社設立以前について、訴外Aが経営する会社に入社し、取締役に就任し、経理等を担当していた経緯がある。そして、Y社設立と同時に取締役に就任し¹⁷⁾、銀行からの借り入れ、酒類の仕入れに伴う決済等と行った経理関係の他、労務管理等も担当していた。Xは、取締役に就任後、給与として137万円余りほか交通費の支給を受け、健康保険、厚生年金保険、雇用保険といった社会保険料が控除されていた。また報酬額については他の大多数の従業員に比して約2～3倍程度の額を受け取っており、勤怠管理については受けていなかったと認定されている。

そこで、従来の裁判例が要素として考えられてきたものを本件に沿って検討すると¹⁸⁾、最も重要なのは、Y社とXとの間に使用従属関係があったかどうかである。まず、前述したように、この要素を考えるに当たっては、単に取締役たる地位にあるというだけではなく、会社の重要な決定事項についての判断権限があることが重要である。そして、その判断権限の有無を考慮するに当たっては、取締役会等が形骸化していないこと、当該取締役の業務執行について全般的に代表取締役等から指揮監督を受けていないこと等が重視されてきた。そうすると本判決では、Y社では取締役会は開催されておらず、取締役に業務執行権限を付与していると認めるに足る証拠もなく、会社の経営方針についてA以外の取締役の意見が反映されていたことを認めるに

16) 他にも、オー・エス・ケー事件、協和機工事件、ストーブリ株式会社事件が勤怠管理の有無を要素として挙げている。

17) 当初から取締役であるものについて、従来の裁判例においては、労働者性を否定するものも肯定するものも多く（下田敦志『労働者』性の判断基準—取締役の『労働者性』について」判タ1212号41頁）、この点については、労働者性の有無についての要素としては弱いと思われる。

18) 本件においては、従業員から取締役へと就任した事例ではなく、会社設立時から取締役に就任しているため、従業員時における職務内容との違い、退職手続の有無については、従来の裁判例と異なり、要素に含められない。

足り証拠はないとされ、取締役会が形骸化しており、またXが単独で経営について権限が与えられていたとはいえないとされている。したがって、従前の裁判例における傾向に照らせば、Aの指揮監督の下、従業員兼務取締役として業務執行を行っていたものと考えられ、労働者性が肯定される可能性が高い。

しかし、他方で、XはY社の他の従業員よりも著しく高額な報酬を受け取っており、従来の裁判例の傾向に鑑みれば、労働者性を否定される可能性もあった。しかし、本判決は、第一に、給与から社会保険料を控除されているということ、第二に、確かに他の従業員に比して高額な報酬を得ているものの、他の取締役のうち従業員兼務取締役であった者も年間1000万円を超える給与の支給を受けていることから、管理職者に対する報酬に過ぎず、これだけで労働者性を否定するものではないとする。また、勤怠管理についても受けていないが、これについても管理職者であり、自らの労働時間は自らの裁量で律することができるからであるとし、労働者性を否定しない。

確かに、本件のXはAの会社設立とともに(ただし、出資者であることは認定されていない)、取締役に就任し、一種の共同経営者とも思える。また、報酬の多寡という要素、勤怠管理という要素に鑑みれば、労働者性が否定される可能性もあり得たが、これらの要素は従来の裁判例においては基本的に附属的な要素と考えられ、やはり中心的な要素としては会社の重要な決定事項についての判断権限が与えられていたのかという点に重点を置かれてきたと思われる。そうすると、Xは実質的にはAからの指揮監督下で業務執行を行っており、本判決の論理は、従前の裁判例の傾向にも合致するものと考えられる。

Ⅲ 代表取締役の労働者性

1 代表取締役の労働者性に関する一般論

(1) 問題の所在

次に、代表取締役の労働者性について検討する。ミレジム事件は、Xが代表取締役に就任した部分については、その労働者性を否定

した。すなわち、ミレジム事件判決の結論部分において、「Y社の取締役に就任していた間も(なお、代表取締役に就任していた期間は除く)、Y社の代表取締役あるいは実質的な経営者であったAの指揮命令下で業務に従事していたと認められ、労基法上の労働者として処遇されていた」と、括弧書きにおいて代表取締役に就任していた期間についての労働者性を否定している。しかし他方で、事実認定において「Xは、Y社において、銀行からの借り入れ、種類の仕入れに伴う決済等といった経理関係の他、労務管理等も担当しており、これらの業務は、代表取締役就任時、取締役就任時と、これらのいずれにも就任していない時期とで、変化なく行っていた」と述べていることからすると、(従業員兼務)取締役のときの職務内容と代表取締役のときの職務内容について変化がないため、取締役就任期間中について労働者性を肯定されるならば、代表取締役である期間があったとしても、その労働者性が否定されるわけではないようにも思われる。そうすると代表取締役であった期間の労働者性を検討するに当たっては、別途、使用従属関係があったか否か等を改めて検討することが必要であるように思われる。しかし、本判決が何も理由を付さず、代表取締役就任期間中の労働者性を否定したのは、そもそも代表取締役と労働者たる地位が両立しないことを前提とした判断であるようにも読める。そこで、次に、代表取締役の労働者性について判断したサンランドリー事件を検討する中で、この点について考えてみることにする。

(2) 従来の裁判例

サンランドリー事件は、代表取締役の労働者性について、労働者性の一般論を展開しつつ、代表取締役と従業員との地位が両立するような「特段の事情のない限り」、原則、代表取締役の労働者性を否定する一般論を提示した。この点、代表取締役の労働者性について争われた事件は、代表取締役以外の取締役の労働者性が問題となった事案に比べて多くない。比較的近時の事案としては、スポルディング・ジャパン事件¹⁹⁾、シンセイベアリン

グ事件²⁰、ポップマート事件²¹がある程度である。スポルディング・ジャパン事件においては、「原告の被告会社に対する労務提供契約が雇用契約であるかどうかは、両者間に使用従属関係が認められるかどうかにより判断すべき」との一般論を展開した上で、「原告は、いわゆるヘッドハンティングにより抜擢され、自らの責任と裁量において実質的に被告会社の代表取締役社長としての業務を遂行していたものであり、その報酬額が高額であり、他の従業員とは異なる特別の待遇を受けていたことを併せ考慮すると、原告と被告会社とが使用従属関係にあったとは認められない」とし、いわゆる労働者性判断の基準を個別に考慮して判断している。他方、シンセイベアリング事件及びポップマート事件においては、次のように一般論を展開する。すなわち、シンセイベアリング事件では「株式会社の代表取締役は、会社の営業に関する一切の裁判上又は裁判外の行為をする権限を有するものとされて、包括的な業務執行権限を与えられているのであるから、特段の事情のない限り、従業員としての地位を兼ねることはないものと考えられる…（最高裁昭和55年7月18日第二小法廷判決・民集34巻4号650頁参照）」と判示しつつ、同事件では特段の事情があると認め、代表取締役の労働者性を肯定した。そして、ポップマート事件においても「代表取締役とは、取締役会における業務執行に関する意思決定をするにあたり会社を代表して内部的及び外部的に業務執行にあたる会社の機関であり、その代表権の範囲は会社の営業に関する一切の裁判上または裁判外の行為に及ぶ包括的なものである。このことからすれば、原則として代表取締役の地位は、使用者の指揮命令下で労務を提供する従業員の地位とは

理論的には両立するものではなく、代表取締役が使用人としての地位を兼務するということはできない。」とシンセイベアリング事件や本判決類似の一般論を展開し、同判決においては特段の事情はなく、代表取締役の労働者性を否定した。そうすると、本判決は、スポルディング・ジャパン事件とは異なり、単に労働者性の判断基準から検討するのではなく、シンセイベアリング事件及びポップマート事件のように、「特段の事情のない限り」代表取締役の労働者性を否定する一般論を展開しているものと考えられる²²。このことは、労基法上の労働者についての行政解釈でも見られる。すなわち、労働基準法にいう労働者とは、事業又は事務所に使用される者で賃金を支払われる者であるから、法人、団体、組合等の代表者又は執行機関たる者の如く、事業主体との関係において使用従属の関係に立たない者は労働者ではないとされている²³。

ところで、シンセイベアリング事件は、最判昭和55年7月18日民集34巻4号650頁を引用しつつ一般論を展開する。同最高裁判決は、中小企業等協同組合法に基づく事業協同組合が総会決議により代表理事の報酬限度額を定めた場合において、使用人の担当すべき事務に従事した代表理事に対して、その限度額を超えて報酬を支払うことが許されるかが争われた事案において、「中小企業等協同組合法に基づく事業協同組合が総会の議決により代表理事の報酬限度額を定めた場合には、代表理事が当該組合の事務分掌上は使用人の担当すべき事務に従事したときであっても、特段の事情のない限り、組合が総会の議決した限度額を超えて代表理事に報酬を支払うことは、その支払の名目を問わず、許されないものと解するのが相当である」と判示したもの

19) 東京地判平成8年3月25日労経速1618号12頁。

20) 東京地判平成11年2月10日労判768号86頁。

21) 東京地判平成11年12月24日労判777号20頁。

22) 他に傍論ではあるが、東京地判昭和59年6月3日労判433号15頁〔扶桑電機工業・東政電機事件〕においては「株式会社の代表者又は執行機関のように、事業主体である会社との関係において使用従属の関係に立たない者は従業員ではない」と述べる。

23) 昭和23年1月9日基発14号、昭和63年3月14日基発150号、平成11年3月31日基発168号。

である。しかし、同最高裁判決は、総会決議の内容解釈の問題に関する事案であり²⁴⁾、必ずしも使用人兼務代表理事の法適合性については最高裁として態度決定したとまではいえないと考えられている²⁵⁾。そして、そこでの「特段の事情」とは、協同組合の代表理事は、名誉職的に、非常勤で名目的報酬を得ているにすぎない場合もあり、そのような代表理事が何らかの事情で本来使用人が担当すべき事務に常勤で従事し、総会がそのことを知りながら名目的報酬額を定めたようなときなど、代表理事の使用人兼務性の問題とは別に、総会決議の解釈として異なった考慮を払う必要があることが示唆されてきた²⁶⁾。したがって、同最高裁判決を前提に、代表取締役の使用人兼務性を否定することは適切ではないと考えられる。

(3) 税法及び会社法における従業員兼務代表取締役の適法性

このような代表取締役たる地位と労働者たる地位の併有という問題は、従前から議論があった²⁷⁾。すなわち、代表取締役の使用人兼務性については、第一に、法人税法上、役員給与のうち社長等に対して支払われる分については、たとえ給与名目としてであった場合であっても、損金として計上することが認められていないことから、法は社長等代表取締役の使用人兼務性を否定していると主張されてきた。しかし、そもそも法人税法は単にどの給与が損金として認められるか否かを定め

ているにすぎず、労働基準法の解釈指針にはなり得ない。第二に、会社法上、代表取締役は会社の包括的代表権者であり、使用人を兼務する実益がないとも主張され、その使用人兼務性が否定されると有力に唱えられてきた。しかし、この点についても、代表取締役は使用人を兼務する実益がないと指摘されているが、実益がないだけであり、禁止までされているわけではない²⁸⁾。確かに、代表取締役が会社内部で包括的権限を制限されていたときに、取引の相手方が善意の場合には、その制限を対抗することができないが（会社法349条5項）、逆に言えば、悪意の第三者には対抗することができるのであって、制限すること自体まで禁止されているわけではない。そうすると、会社法においても代表取締役の使用人兼務性は禁止されているとまでは言いにくい。

しかし、そもそも代表取締役の労働者性との関係を考える上では、税法上及び会社法上代表取締役が使用人を兼務できるか否かは、直接関係がないと思われる。なぜならば、特に会社法において代表取締役の使用人兼務性の問題は、あくまでその権限が使用人の権限を包含することから使用人兼務性を肯定する実益がないという取引法的観点及び、代表取締役はその職務として使用人を監督する義務があると解されているため、自己監督になることは問題であるという観点からの指摘であって、労働者性が肯定されるか否かとはそも

24) 近藤光男「批判」法協99巻3号539頁。

25) 最高裁が「代表理事が当該組合の事務分掌上は使用人の担当すべき事務に従事したときであっても」という表現を採用したのは、代表理事の使用人兼務が可能であるかのような表現と指摘されている（奥島孝康「判批」昭和55年度重判解112頁）。他方、この判決について、使用人兼務代表者を否定したものと指摘するものとして久留島隆「判批」法学セミナー313号139頁。

26) 平田浩「判解」曹時36巻12号299頁。

27) 小林英明『使用人兼務取締役』（商事法務研究会）49頁以下参照。

28) 監査役と異なり（会社法335条2項参照）、代表取締役が使用人を兼務することは禁止されていない。

29) 例えば、会社法上、監査役は使用人と兼務することが禁止されているが（会社法335条2項）、京都地判昭和50年8月22日判時803号120頁〔千切屋織物事件〕、東京地判平成15年9月29日労経連1850号25頁〔アイ・ライフ事件〕（形式的かつ名目的監査役で実質的に営業部長の職を兼務していた事案）は、監査役の労働者性が肯定されている。

30) 古い裁判例であるが、岡山地判昭和37年5月23日行集13巻5号943頁〔岡山県知事事件〕は、原告代表取締役の厚生年金保険の被保険者資格の有無が争われた事件で「株式会社の代表取締役が右『事業所に使用される者』に含まれるかどうかは、その株式会社法、労働法更には経営学等における地位、性格にまぎれなく、右各法律の趣旨、目的に照して決せらるべきもの」と述べ、各法律の趣旨等から導くことを示唆する。

そも別次元の問題であると考えられるからである²⁹⁾³⁰⁾。なお、代表取締役であったとしても、会社においていくつかの担当を振り分け、代表取締役社長から指揮命令を受けながら業務執行する場合は、実務上少なくない³¹⁾。

(4) 代表取締役の労働者性否定の根拠

そうすると、代表取締役の労働者性が原則否定されるのは、会社法上、代表取締役と使用人は両立し得ないからではなく、その権限において、通常、誰からの指揮命令により業務を執行するわけではないという使用従属関係の否定から導かれると考えられる³²⁾。このことは、従来の裁判例において、取締役の労働者性の判断要素として、最も重視されている点が、業務遂行上の指揮監督の有無、会社の重要な決定事項についての判断権限の有無ということに整合的であるように思われる。要するに、代表取締役は基本的に誰からの指揮を受けずに、会社を代表して行為をすることができるという意味において、労働者たる地位を有さないのである。しかし、たとえ代表取締役であったとしても、オーナー的存在がおり、彼の者が代表取締役を指揮命令し、実質的に代表取締役には業務執行権限がないような場合には³³⁾、代表取締役であったとしても労働者性は否定されないと思われる。したがって、そのような特段の事情があれば³⁴⁾、代表取締役の労働者性は肯定され得ると考えられる。

2 サンランドリー事件における特段の事情の判断

では、本判決が述べる特段の事情の認定についてはどうか。本判決が特段の事情について検討する際に、①勤怠管理を受けていなかったこと、②報酬内訳が役員報酬のみで、給

与構成及び昇給態様が従業員とは著しく異なっていること、③雇用保険の被保険者資格喪失手続を取っていること、④訴外Bに対する報告ないし了承なく、経営に関する広範な権限を保有し、行使していた、ということを挙げ、特段の事情がないと認定する。それに加えて、XからC及びBの指揮命令下で権限を行使していたとの反論に対して、次のように述べている。すなわち、⑤Cが死亡する前は、そもそも代表権ないし業務執行権を直接制約するほど指揮監督していたとは考えがたい、⑥Xが重要な経営事項を決定・行使する際にCの決裁を得ていた事実は認められない、⑦C死亡後はBがXに対して経営方針について意見を述べ、XがBの意向どおりに動いたり、Bの意思を介するよう強く要求するようになったとはいえ、それ以上に代表権ないし業務執行権を制約していたと評価すべき程の指示命令をしていたことを窺わせる事実はないと述べる。これら④～⑦はまさに、代表取締役であってもオーナー的存在であるC又はBから代表権を制約され、その指揮命令の下で業務執行をしていたか否かが問われ、いずれも否定されている。これらの点のうち、⑦がやや問題となるかもしれないが、少なくとも本判決の事実認定に照らせば、あくまで、XB間で経営方針等について協議しながら、会社の経営判断を行っていたものに過ぎず、XがBの指揮命令下で業務執行したとはいえ、本判決の結論は妥当であると思われる。なお、本判決のXは、Y社の株主であり、その出資者たる地位が労働者性を否定する要素となったとも考えられる。

最後に、ミレジム事件の代表取締役時における労働者性の否定については、慎重に検討すべきであったと考えられる。なぜならば、

31) 前掲註27・小林52頁。

32) ただし、従来の裁判例においては代表取締役の指揮命令を受けていることは、労働者性を認める要素の一つではあるものの、余り重要な要素とはいえないと指摘する見解もある（前掲註17・下田40頁）。

33) 完全親会社の出資する子会社の代表取締役が親会社からの出向者であり、その者が親会社の代表取締役の指示命令を受けている場合が考えられる（香川孝三「判批」ジュリ1193号123頁、安西愈ほか「座談会 使用人兼務役員をめぐる商法と労働法の接点上の問題点」〔安西愈発言〕別冊商事法務102号18頁参照）。

34) 前掲註33・香川123頁は、特段の事情が認められる場合は限定的であるとする。

ミレジム事件においては、代表取締役就任していた時期については、検討のないまま労働者性を否定していたが、必ずしも従前の裁判例においても単に代表取締役であることをもって労働者性が否定されているわけではないからである。特に、ミレジム事件においては、代表取締役就任時と使用人兼務取締役就任時とで職務内容に変更は無く、たとえ代表取締役であったとしても、オーナー的な者から指揮命令を受けている可能性があるならば、別途、その点についてあらためて検討すべきであったと考える。

本判決の判決文はTKCのLEX/DBインターネットデータベースに掲載しております（ミレジム事件：文献番号25500065・サンランドリー事件：文献番号25500078）。