

2025年4月29日

役員の勤労者性判断について(支配従属関係有無の判断基準)

I. 原則：役員に対する勤労者性の判断基準

会社の業務執行権を有する理事等の役員は、たとえ同人が会社の株主でなくても、会社から一定の事務処理を委ねられていることから、特段の事情がない限り、使用者の指揮・監督の下で一定の勤労を提供して所定の賃金を受け取る雇用関係にあるわけではないため、勤労基準法上の勤労者とはいえない。

しかし、会社の理事・監事等の役員であっても、その地位や名称が形式的・名目的なものであり、実際には毎日出勤して業務執行権を有する代表理事又は使用者の指揮・監督の下で一定の勤労を提供してその対価として報酬を受け取る関係にあったり、会社から委ねられた事務を処理するほか、代表理事等の指揮・監督の下で一定の労務を担当し、その対価として一定の報酬が支給されてきたならば、その役員は勤労基準法上の勤労者とされる。

II. グローバル企業の子会社における特殊性

各国に子会社を持つグローバル会社の場合、子会社に対する統一적および効率的管理のためにグループ会社の方針や指示に従わせたり、一部の重要事項に関しては管理監督を行っている場合が多く見受けられる。子会社の役員たちに対する関係について、このようなグローバル企業(親会社)の管理監督やグローバル方針に従うのが「使用者による指揮・監督」によるものとみることができるかどうかについて下級審判例を紹介したい。

① ソウル中央地方法院2014・10・2言渡2013ガ合85764判決：非登記役員のケース

仏パリに本社を置く多国籍企業のCグループ（金融投資業）の韓国系列会社で専務を務めていた役員が、人員削減の一環として解雇されたことを受け、勤労者性を主張して解雇無効を求めたケースにおいて、

法院は、「通常、多国籍企業は、国籍が異なり、法的に分離された複数の企業からなる企業集団としての特性を有するが、企業集団としての多国籍企業は、構成企業の対等な連合体ではなく、支配企業である親会社が企業集団の頂点に位置し、多国籍企業に対するあらゆる事項を総括的に決定し、従属企業は支配企業である親会社の統制下に置かれることになり、支配企業である親会社と従属企業との間に支配従属関係が存在することになる。これにより、支配企業である親会社の代表理事等の役員と従属企業の代表理事等の業務執行権を有する役員との間にも、支配企業と従属企業の支配従属関係が投影され、一定レベルの指揮・監督関係が

発生することになるが、これは一つの企業での使用者と勤労者との支配従属関係に類似する面があるものの、あくまでも支配企業と従属企業との企業間関係において発生する支配従属関係という点で区別されなければならない、よって、仮に従属企業の代表理事等の業務執行権を有する役員と親会社の役員との間に一定の指揮・監督関係が存在するとしても、かかる事情だけでは、従属企業の業務執行権を有する役員を従属企業の勤労者と見ることはできない（ソウル高等法院2012・12・21言渡2012ナ52795判決参照）」という理由で、原告敗訴の判決を言い渡した。

（法院は、原告と被告会社との間に締結された契約書には原告の業務時間および業務場所、専属義務などに関する規定を設けている事実、原告にも被告の就業規則が適用され、接待費支出、マスコミ出演、休暇使用などの場合には被告会社の承認を受けなければならなかった事実、被告会社は原告の勤労所得税を源泉徴収し原告に健康保険など社会保険が適用された事実があるという事実を認めながらも、原告は被告会社でワラントセールスおよびマーケティング部門責任者(Head of Warrants Sales & Marketing)の地位にあり「専務」または「本部長」と呼称され、代表理事、社内理事、監事などから業務上の具体的な指示・監督を受けなかった点、被告会社の業務執行者として他の登記理事たちと共に被告会社の派生商品業務責任者に指定された点、原告の報酬は基本給およびボーナスで構成されているが、そのうち基本給は年400,000,000ウォンで被告会社の役職員の中で代表理事の次に高い金額だった点などを総合してみれば、原告は実質において賃金を目的に従属的な関係で被告会社に勤労を提供した勤労基準法上の勤労者に該当するとは見難いと判断)

② ソウル中央地方法院2016・5・31言渡2015ガ合535461判決

米国に本社を置く多国籍企業のDグループ（金融投資業）の韓国系列会社で登記監事を務めていたとして在職していた役員が、人員削減の一環として解任されたことを受け、勤労者性を主張して解雇無効を求めたケースにおいて、

法院は、「被告の代表理事や理事など被告に所属する役員からは具体的な業務上の指揮・監督を受けたことがなく、たとえ多国籍グループであるDグループ本社レベルでアジア地域本部の担当者から監査業務遂行に関連して一定水準の指揮監督を受けたとしても、被告との関係では使用者の指揮・監督の下で一定の勤労を提供し所定の賃金を受け取る勤労基準法上勤労者とは見難く、原告が本社内では部署長の職として被告の他の役員に比べて比較的低い水準の年俸を受け取ったり、勤労所得税が源泉徴収されたり、雇用保険等の社会保険が適用されたという理由だけでは、原告が被告の勤労者であることを認めるには足りない」と判断し、原告の請求を棄却した。

③ ソウル中央地方法院2018・10・18言渡2017ガ合517504判決

原告は、中国本社で勤務していたとき、2003年に韓国法人（船舶会社の代理店業務及び複合輸送周旋業）に派遣されて韓国法人（被告）の代表理事に就任した後、2016年4月30日辞任して退職した。原告は、中国本社の指揮・監督に従って韓国支社で勤務していたため、労働基準法上の勤労者であることを前提に代表理事として在職していた期間（2003年～2016年）分の退職金を請求したケースにおいて、

法院は、「原告（役員）が被告（F社）の代表理事として、中国本社の海外企業管理チーム長に被告の経営に係る報告業務を行うなど、中国本社側から一定の指揮・監督を受けたとしても、これは被告が中国本社に対して従属企業の地位において支配企業から統制を受ける支配従属関係が投影された結果として生じたものとされるのが相当であり、前述のとおり、使用者と勤労者との支配従属関係とは区別されるべきものであり、被告との関係では使用者の指揮・監督の下で一定の勤労を提供して所定の賃金を受け取る労働基準法上の勤労者に該当するとは言い難い。」として原告の請求を棄却した。

ちなみに原告は辞任後の2016年5月頃、中国本社に戻って中国本社での退職手続を終え、中国の法令が定める退職によって発生する企業年金、補充養老保険金、基本養老保険金等の福祉恩恵を受けているという。

④ ソウル中央地方法院2021・1・22言渡2018ガ合589827判決

原告は、ベルギーに本社を置く多国籍グループの韓国系列会社（産業用冷却装置及び大気汚染防止施設の設計・製作・施工・販売業）の代表理事として在職していた中、部下に対する職場内嫌がらせ及びセクハラを理由に社内調査を受ける中で辞任届を提出した。その後、原告は、辞任届の提出は真意に反した意思表示又は強迫による意思表示に該当し、無効又は取消しになるべきであることを前提に、被告の代表理事ではあったが本社の承認に従って業務を行ったに過ぎず、経営判断やその執行において特段の裁量権がなかったため、勤労者であると主張して解雇の無効を主張したケースにおいて、

法院は、「被告の代表理事としての業務を行うにあたり、ベルギー本社のCEOに経営に関する事項を報告したり、同人から一定のレベルの指示を受けたとしても、これは被告がベルギー本社に対して従属企業の地位において支配企業から統制を受ける支配従属関係が投影された結果として生じたものであり、使用者と勤労者との支配従属関係とは区別されるべきであることから、かかる事情だけでは、原告を直ちに被告の勤労者とみなすことはできず、仮に原告が勤労者であったとしても、使用者が勤労者の辞任届の提出に伴う辞職の意思表示を受諾することにより、使用者と勤労者の勤労契約関係は合意解約によって終了するものであり、これは解雇とされず、原告の辞任届の提出が真意に反するもの又は強圧によるものといえるよう

な事情もないため、原告の請求を棄却した。

⑤ ソウル高等法院2022・9・21言渡2021ナ2044662、2044679判決：非登記役員のケース

被告会社は2016年5月26日、台湾に本社を置くCの韓国支社として設立され、サプリメント、健康食品などのヘルスケア食品、化粧品などを販売するマルチ商法などを営んでおり、香港、シンガポール、日本などにも多数の現地法人を置いている。

被告会社の代表理事Dは、台湾に居住しながら韓国（被告）を含む多数の現地法人を統括する必要があったため、原告を被告の支社長（General Manager）に選任（非登記）することにし、2016年7月1日、下記のEmployment Agreement（英文契約）を締結した。

Employment Agreement(以下、翻訳)

- 1.被告は、原告を総支配人（社長）に任命し、原告はその地位を受諾する。
- 2.被告は、原告に社長として被告の事業を運営するあらゆる権限を付与し、韓国での被告の事業に関連するすべての業務を任せる。
- 3.被告は、原告に対して給与として毎月10,000米ドルと、被告から創出された毎月総売上高の1%を毎月25日に支給する。
- 4.勤労条件に関する規則や規制に関するその他の条件は、韓国の勤労基準法に従う。

その後、Dは2020年2月24日、原告が被告会社の資金を流用したという状況を理由に、原告の被告会社への出入りを禁止するなど雇用契約書を解約し、これに対して原告は被告会社に対して解雇無効確認請求をしたケースにおいて、第1審では原告が勤労者に該当することを理由に解雇が無効だと判断したが、控訴審では第1審を取り消し、下記のような理由で勤労者性を否認し委任契約解約は正当であると判断した。

すなわち、控訴審は、原告（韓国支社長）は、会社の代表理事（D）の指揮・監督を受けてきたというよりは、独自の権限や責任を基に韓国支社の経営管理及び行政業務を行ってきており、職員の採用・解雇など人事権限を行使し、原告の報酬体系や労働時間等は一般従業員とは大きな格差があり、特に経営成果に応じて報酬が支給されたことなどを鑑みると、勤労者とは言い難く、結局、原告は被告の日常的な経営管理や行政業務を委ねられた役員に該当し、勤労基準法の適用を受ける勤労者ではないため、たとえ雇用契約書で勤労基準法の適用を予定していたとしても、原告には解雇に関する勤労基準法が適用されない一方、雇用契約書には契約の解約事由や手続き等について特に定めがないため、被告は民法第689条第1項（委任契約の解約）に基づき、いつでも原告との委任契約を解約することができると判断し、原告の解雇無効の主張を排斥した。

（控訴審法院は、原告は毎週会長に電子メールで業務報告をし、一部の業務に対してはDの直接的かつ具体的な関与及び意思決定があり、英文雇用契約書に韓国の勤労基準法が適用される旨で定められている事情は認められるものの、そのような事情のみでは、原告が業務遂行過程に対

する相当な指揮・監督を受ける被告の勤労者として勤めてきたとみるには足りないと判断)

III. 結論

これらの下級審判例によれば、海外法人（日本本社）を親会社とする貴社の役員が重要事項を本社に報告し、その決定に従っていたという事実（つまり、本社の統制や管理を受けていたという事実）だけでは、勤労者性が認められるとは言い難いと考えられます。

もっとも、具体的な事実関係、すなわち、当該役員への就業規則の適用有無、役員報酬規程の別途存在の有無（退職金を含む）、重要事項以外の事項に関する理事会での実質的な議決権行使の保障有無、給与・処遇の程度（一般勤労者との違い）、役員就任前/後の業務内容の変更及び裁量有無などにより異なり得ること、ご注意ください。

関連構成員

金在昀(キム・ジェグ)

弁護士

T 02.3404.0076

E jaegu.kim @bkl.co.kr

金珉助(キム・ミンジョ)

弁護士

T 02.3404.0611

E minjo.kim @bkl.co.kr

本Legal Updateは、キム・ウンテク弁護士と一緒に参加しました。

法務法人(有限)太平洋のニュースレターに掲載されている内容や意見は、一般的な情報提供のみを目的に発行されており、法務法人（有限）太平洋の公式的な見解や何らかの具体的な事案に対する法的意見を差し上げるものではないこと、ご了承ください。ニュースレターに関するお問い合わせは、上記の連絡先までお問い合わせいただきますようお願いいたします。