

令和5年2月22日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官

令和3年（行ウ）第65号 不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和4年11月15日

判決

原告 株式会社X

被告 大阪府

同代表者兼処分行政庁 大阪府労働委員会

被告補助参加人 Z組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加によって生じた費用を含む。）は原告の負担とする。

事実及び理由

#### 第1 請求

大阪府労働委員会が、大阪府労働委員会令和元年（不）第27号事件について令和3年5月7日付けでした命令（以下「本件救済命令」という。）を取り消す。

#### 第2 事案の概要

被告補助参加人（以下「参加人」という。）は、原告に対し、参加人の組合員であり原告の取締役であったA1（以下「A1」という。）に対して原告がした解雇の撤回を求めて団体交渉を申し入れたが、原告は、A1が労働組合法（以下「労組法」という。）上の労働者に当たらないとして団体交渉を拒否した。

参加人は、大阪府労働委員会（処分行政庁、以下「府労委」という。）に対し、原告による団体交渉の拒否が不当労働行為（労組法7条2号及び3号）に当たるとして救済申立てをしたところ、府労委は、A1が労組法上の労働者に当たるとして、原告に団体交渉に応じることを義務付けること等を内容とする本件救済命令を発した。

本件は、原告が、被告を相手として、本件救済命令の取消しを求める事案であ

る。

## 1 前提事実

### (1) 当事者等

#### ア 原告

原告は、昭和54年6月20日に設立された、表面処理加工並びにその応用品の製造及び販売、すべての粉末冶金製品の製造及び販売等を目的とする株式会社である。

原告は、株主及び全役員が創業者及びその親族で占められているいわゆる同族会社であって、令和元年5月当時の従業員数は、C1（以下「C1」という。）を含め4名である。原告の社長室や役員が在室する事務室と加工や製造が行われる工場は、3階建ての一棟の建物内にある。

#### イ 原告の役員等

(ア) 原告の役員の子分関係は、別紙1の子分関係図のとおりである。

原告の株主は、平成29年2月及び令和元年5月当時、別紙2の持株数一覧表のとおりであった。

(イ) B1（以下「B1」という。）は、原告の創業者であり、設立以後、代表取締役就任していたが、遅くとも平成23年1月頃以降ほとんど出社しなくなり、平成31年3月22日に代表取締役を辞任し、令和2年5月26日に取締役も辞任した。

B2（以下「B2」という。）は、B1の妻であり、取締役就任していたが、B1と同様に遅くとも平成23年1月頃以降ほとんど出社しなくなり、その後、取締役を退任して監査役に就任し、平成30年5月25日に監査役を辞任して取締役に就任したが、令和2年5月26日、B1とともに取締役に辞任した。

(ウ) B3及びB4（以下、順次「B3」及び「B4」という。）は、いずれも代表取締役である。

B 3 は、平成 23 年 4 月 9 日、代表取締役就任した。B 4 は、平成 30 年 5 月 25 日に取締役を辞任して監査役に就任したが、令和元年 7 月 31 日に監査役を辞任し、取締役及び代表取締役に就任した。

(エ) B 5 (以下「B 5」という。)は、取締役に就任していたが、平成 24 年 12 月頃から入社しなくなり、平成 30 年 5 月 25 日に取締役を退任した。

(オ) A 1 は、平成 14 年 2 月 1 日、原告に正社員(無期の従業員)として入社し、同年 5 月 29 日、取締役に就任した。

A 2 (以下「A 2」という。)は A 1 の夫であり、平成 13 年 5 月頃に原告に正社員として入社したが、平成 31 年 2 月 27 日、原告から同年 3 月 30 日限りでの解雇予告をされた。

#### ウ 参加人

参加人は、個人加入の労働組合であり、A 1 及び A 2 は、参加人の組合員であって、参加人の A 3 支部(以下「本件支部」という。)を結成していた。

### (2) 原告における業務の概要

#### ア 受注及び生産管理業務

原告が取引先から図面又は型番を指定する形で注文を受けると、管理番号を割り振り、必要な鋼材を発注し、納期を設定する生産準備に入るとともに、作業内容の把握及び進捗管理の目的で、製品の寸法図、型番、製造の工程表、材質、製作個数、納期、単価等が記載された加工手配図面が作成される。なお、原告内では、生産準備及び加工手配図面の作成が生産管理業務と呼ばれている。

#### イ 現場加工

##### (ア) 切削

鋼材を NC 旋盤又は NC フライス(前者は鋼材、後者は工具をそれぞれ

れ回転させて切削する。)を使用して所定の寸法より大きめに型取りする粗取り作業である。なお、NCとはコンピューターによって数値を制御することにより、旋盤は鋼材を回転させることにより、フライスは工具を回転させることにより、それぞれ切削を行うことである。

(イ) 熱処理

切削作業後、焼入れ（焼入炉で1000度の高温で加熱）及び焼戻し（焼入れにより鋼材が割れやすくなるため、焼戻炉で500度の低温で加熱）によって、鋼材を安定させ、硬度を持たせる工程である。

(ウ) コーティング加工

焼入れ及び焼戻しに加えて、コーティング加工を行う場合がある。TiC炉を使用し、硬度を増す目的で行われるチタンと炭素の薄膜を作るTiCコーティングと呼ばれる加工があり、この加工技術は、B1が開発した原告独自のコーティング技術であり、使用するTiC炉も原告独自のものであった。

(エ) 研削

焼入れ及び焼戻しによって変形した鋼材を、円筒研削盤又は工具研削盤を用いて研削し、所定の寸法に合わせる仕上げ作業である。なお、TiCコーティング後のより硬度の高い鋼材の研削については、専用の工作機械を使用しており、原告内では、これを「TiC後G」（Gはgrind（研削）の略）と呼んでいる。また、TiC炉、焼入炉、焼戻炉の準備、セット、メンテナンス及び修理等を行う業務を「TiC炉まわり」と呼んでいる。

ウ 検査、梱包及び発送

加工を終えた製品について、注文の規格と個数を満たしているか検査し、製品を梱包して納品伝票を付し、取引先に発送する。

(3) A1への出勤禁止等通知

平成31年3月当時、A1は、NCフライスによる切削加工及びTiC後の研削加工を担当していた。

原告は、同月1日、A1に対し、①同年4月1日付けでA1を社外取締役（非常勤取締役の趣旨）にする、②同日以降出社は不要であり、無報酬となる、③同年3月29日まではフライス加工とTiC後研削の業務を果たすよう求める、④フライス加工品とTiC後研削品があるときは納期までに時間的余裕があっても放置せず、すぐに取り掛かるよう求める、⑤万一、フライス加工品とTiC後研削品があるのに放置している場合は、発見次第放置した時間分減給する、⑥社員Aが代わりに加工しても同様に減給する、⑦同年3月29日の終業までに会社の鍵を返却し、私物を持ち帰るよう求める、などと記載された「社外取締役への変更予告通知」と題する書面（以下、同書面の個々の記載事項につき、①の記載を「本件通知①」などという。）を交付し、もって、これらを通知した（以下「本件通知」という。）。

#### (4) A1の参加人への加入、団体交渉の状況等

ア A2は、平成31年2月27日、原告から、同年3月30日限り解雇するとの解雇予告を受け、同年3月4日までに参加人に加入して本件支部を結成し、自らがその支部長に就任した。参加人は、同日、原告に対し、その旨を通知した。また、A1も、その頃、参加人に加入した。

イ 同年3月19日、参加人と原告との団体交渉が行われ、参加人はA1が参加人の組合員であることを公然化し、A1の解雇（本件通知①②の趣旨であり、以下同じ。）の撤回を求めた。参加人は、同月20日、原告に対し、改めてA1の解雇撤回を書面で求めたが、原告は、同月25日、A1が労働組合の組合員ではないため、団体交渉において、A1に対する出勤禁止措置については一切回答しない旨を回答した。原告は、令和元年5月10日には、A1が労組法2条1号の「役員」に該当するとして、A1が組合員であることを前提とする団体交渉には応じない旨を回答し、同月24日

にも同様の回答をした。

(5) A 1 の取締役解任決議、団体交渉申入れとこれに対する原告の対応

ア 令和元年5月28日、代表取締役のB 3及び監査役のB 4が出席し、代表取締役のB 1及び取締役のB 2が委任状を提出して開かれた原告の定時株主総会で、A 1 の取締役解任決議がされた。

イ 参加人は、同年7月19日、原告に対し、A 1 の解雇の撤回を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。

ウ 原告は、同月23日、A 1 は取締役を解任され、原告の従業員ではなく、A 1 を解雇したこともないとして、団体交渉に応じられない旨を回答した（以下「本件団交拒否」という。）。

(6) 本件救済命令の発令等

ア 参加人は、令和元年9月2日、府労委に対し、不当労働行為救済申立てをした（大阪府労働委員会令和元年（不）第27号）。

イ 府労委は、令和3年5月7日、別紙3の内容の本件救済命令を発した。

ウ 原告は、同年6月7日、本件訴訟を提起した。

## 2 争点

本件救済命令につき、府労委に裁量権の逸脱又は濫用があったか。具体的には、A 1 が、労組法3条の「労働者」に当たるか。また、本件団交拒否が不当労働行為に当たるか。

(被告及び参加人の主張)

### (1) 総論

労組法上の労働者は、労働組合による団体交渉を助成するための同法の保護を及ぼすべき者がいかなる者かという観点から定められるものであり、労働基準法上の労働者を包摂しつつ、団体交渉の保護を及ぼすことが必要かつ適切な類似の労務供給者にも外縁を広げた概念である。

そして、取締役が使用人としての地位を兼務している場合には、使用人の

地位の限りにおいて労組法上の労働者に当たるといふべきである。

下記(2)のとおり、A 1は労組法上の労働者に当たり、原告は、A 1の解雇に関し、参加人との間での団体交渉に応じる義務を負っていたから、本件団交拒否は不当労働行為（労組法7条2号）に当たる。

(2) A 1が労組法上の労働者であること

次の事情によれば、A 1は、取締役であったものの、実質的には従業員又は少なくとも従業員の地位を併有していたから、労組法3条の「労働者」に当たる。

ア 原告のA 1に対する指揮監督の状況

A 1は、本件通知により、業務内容を細かく指示され、放置した場合の減給を告げられており、原告の指揮監督の下で労務を提供していた。

イ 業務内容

A 1は、原告に従業員として入社し、取締役に就任してから解任されるまで業務執行権のない平取締役であった。そして、A 1は、入社当初から現場作業（製品加工）を担当しており、取締役への就任の前後でその担当業務に大きな変化はなく、取締役としての意思決定に基づいて製造現場を統括したり、指揮監督を行っていなかった。

ウ 服務態様

A 1は、原告への入社後取締役への就任の前後を通じて、他の従業員と同様にタイムカードの打刻を義務付けられていた。また、B 3は、A 1に対し、外出時に、公用と私用の別や私用の場合の具体的な理由を打刻理由説明書に記入するように義務付け、これを回収していた。さらに、原告は、平成30年7月23日以降、取締役の休暇取得日数を従業員の年次休暇取得日数の範囲に収める方針を定め、これを管理するため、A 1に対し、休暇を取得した場合に有給休暇消化記録への記録を義務付けていた。

したがって、A 1は、原告から一定の時間的拘束を受けていた。

## エ 報酬の労務対価性

A 1 の報酬額は、従業員と比べて高額であった時期や変動幅が大きな時期があったものの、取締役解任前の 1 年間は、支給額がほぼ一定で従業員より著しく高額とまではいえないものであった。

A 1 の報酬は、原告の業績が直接反映される部分もあるが、業績が悪化したときに従業員の賃金と同程度にまで下がっていたことからすると、労務提供の対価としての要素が併存しており、業績悪化時にも労務対価部分が一定程度支給されていたとみることができる。

A 1 の報酬額が支給明細書上基本給欄に記載されており、A 1 に対して住宅手当、家族手当、教育手当及び通勤手当が支払われていたから、これらも報酬の労務対価性を示すともいえる。

したがって、A 1 の報酬には、労務提供への対価も含まれていた。

## オ 原告の経営への関与

A 1 は、原告の役員会議に出席していたものの、同会議には議題によって従業員も出席していた。また、A 1 は専ら書記として記録を取っていたものの、積極的に意見を述べて原告の経営に参画していた事実は認められない。さらに、A 1 が顧客の電話対応や訪問者への対応をしたり、給与計算ソフトの導入を主として担当したことは、必ずしも A 1 の労働者性を否定する事情とまではいえない。

## カ 原告の認識

本件通知の内容や原告が令和元年 5 月分及び 6 月分の報酬の支払を一方的に拒絶したことは、原告が A 1 を従業員として認識し、そのように取り扱っていたことを示すものである。

原告は、平成 30 年 5 月分以降、A 1 に対する報酬を役員報酬として費用計上し、税務申告しているが、その頃、休暇、報酬、勤務時間等の関係で A 1 を従業員と同列に扱っているから、上記原告の認識を否定する事情

とはいえない。

(原告の主張)

(1) 総論

A 1 は、取締役すなわち役員であり、労働者としての地位を併有しておらず、原告の従業員としての地位を完全に喪失し、原告の利益を代表する地位にあって、労組法 3 条の「労働者」には当たらないから、原告が、A 1 の解任に関し、参加人との間での団体交渉に応じる義務はない。

したがって、本件団交拒否は不当労働行為（労組法 7 条 2 号）には当たらない。

(2) A 1 が労組法上の労働者でなかったこと

次の事情によれば、A 1 は、飽くまでも取締役であり、従業員としての地位を有していなかった。

ア 本件通知は A 1 が指揮監督下にあったことを示すものではないこと

本件通知の当時、A 1 は、担当業務であるフライス加工及び T i C 後 G (T i C 後研削) 作業を怠り、原告の従業員らに作業をさせていた。加えて、その当時、A 2 も長期欠勤しており、原告の従業員らは、その業務も代わりに引き受けて、その残業時間が激増し、現場は混乱して原告の業務に支障を来していた。そのため、他の取締役の業務執行に対する監視義務を負っていた B 3、B 4、B 1 及び B 2 は、A 1 に対し、本件通知によって取締役としての職務を果たすよう求めたのであり、本件通知は、A 1 に対し、業務に関する指揮命令をしたものではない。

本件通知③④は、A 1 が果たすべき現場作業の内容を具体的に示すものであるが、小規模な家族経営企業である原告においては、現場作業の遂行も取締役の任務に含まれるから、上記各通知部分をもって、A 1 が原告の指揮命令下にあったとみることはできない。

原告は、本件通知当時、A 1 が取締役としての適性を欠いていると評価

していたため、A 1 を非常勤取締役役に転換し、最終的に A 1 を解任したにすぎない。原告における A 1 の評価と A 1 が労働者性を有していたか否かとは別の問題である。

#### イ 業務内容

##### (ア) 現場作業への従事は労働者性を基礎付けないこと

原告のような家族経営の小企業では、代表取締役その他の役員が従業員と同様に現場業務に従事するのは一般的なことであり、B 3 人も現場作業に従事していた。したがって、原告が現場業務に従事していたことは、原告の労働者性を基礎付けない。

##### (イ) A 1 は従業員を指揮監督していたこと

取締役である A 1 は、業務の責任者として他の従業員に対して指示をしていた。このことは、A 1 が、取締役として、具体的な業務において他の従業員に対して指揮監督権を有していたことを示すものである。A 1 は、手配担当者である B 4 に無断で加工手配図面を書き換え、B 4 に確認した上で書換後の内容に従わなかった加工担当での A 1 の部下であった従業員 B に対し、「会社命令だ」などと述べて叱責し、非難するなど、具体的に業務指示をしていた。

また、他の従業員は、A 1 が他の従業員とは異なる地位にあると認識しており、A 1 もそのように振る舞うことがあったことからすると、上記指示は、A 1 及び従業員のいずれにとっても、単なる事実上の役割分担に基づく指図ではなく、役員としての指揮監督とみるべきである。

にもかかわらず、本件命令が、A 1 に指揮監督権があったかどうか判断としない判断したことには誤りがある。

#### ウ 服務態様

常勤役員は、休暇を取得したり、外出したりする際に従業員と異なる運用がされていた。また、タイムカードへの打刻は、A 1 のみならず、他の

役員も行っており、打刻理由説明書への記入や有給休暇消化記録への記録は、役員全員が同じ様式のものを使用していた。これらの目的は、勤怠管理ではなく、綱紀粛正による従業員の役員に対する信頼の維持にあり、役員らが自律的に決定し、実行したものであって、実際にこれらをもって労働時間管理がされていなかった。

したがって、これらの運用をもって、常勤役員が一定の時間的拘束を受けていたとして、労働者性を肯定する事情とはいえない。

#### エ 高額な報酬等

(ア) A 1 が役員となった平成 14 年時点の報酬は入社後 27 年目の従業員である C 1 の給料を上回り、はるかに高額であった。また、A 1 の報酬は大きく変動しており、これは原告の業績に連動していたことによる。これらの事情は、A 1 が労働者ではなく、役員であったことを強く示すものである。

(イ) A 1 の報酬額は、従業員の給与と同程度にまで下がっていたとしても、これが労働者としての賃金部分であることの根拠にはならない。A 1 に対する報酬額は、入社後一貫して、欠勤、遅刻、早退及び残業による増減が一切なく、このことは、A 1 の報酬に労働者としての賃金部分が含まれていないことを示すものである。

(ウ) 報酬の減額に関する本件通知⑤⑥は、取締役としての職務を果たさない場合に役員報酬を支給しないとするだけで、A 1 が役員であることと矛盾しない。原告は、A 1 が本件通知によって求めた業務を行わなかったにもかかわらず、A 1 に対して報酬を減額せずに支給した。このような原告の対応は、原告が A 1 の地位を保護し、配慮していたことを示すものであって、本件通知によって A 1 の権限や影響力が弱まっていたとはいえない。

(エ) A 1 の報酬が支給明細書上基本給の欄に計上されていたのは、原告が

費目を厳密に区別していなかったことによる。B 3 の役員報酬も支給明細書の基本給欄に計上されていた。

(オ) 平成 21 年 1 月 13 日の役員会議で役員報酬や従業員の賃金削減が議題になった際、A 1 を含む役員らの役員報酬と従業員に対する賃金とは明確に峻別されていた。また、役員報酬は、A 1 を含む原告の役員で協議し、原告の経営状況を踏まえ、妥当な金額が決定されており、平成 29 年 5 月以降の役員報酬は、常勤役員 3 名によって決定され、その報酬はほぼ同額であった。

#### オ 原告の経営への参画

A 1 は、創業者である B 1 の二女であり、他の 3 人の子らと同様に B 1 の後継者と目されていた。そのため、A 1 は、原告入社からわずか 3 か月後、従業員の地位を喪失させる手続を取らないまま、取締役就任した。

A 1 は、原告の取締役会に出席して代表取締役の選任議決に参加していた。また、A 1 は、原告の経営戦略や事業展開について議論し、決定する経営会議にも参加し、議長を務めたり、B 3 と対等の立場で意見を述べたりしており、単なる書記役ではなかった。さらに、A 1 は、労使会議に原告側の一員として参加していたほか、設備の新規導入を決定したり、役員しかアクセスできないサーバーにアクセスし、原告の機密情報を確認することができる立場にあった。加えて、A 1 は、平成 21 年 3 月 17 日、受注量の大幅な減少により経営危機の状態にあり、これが継続すれば人員整理等を検討しなければならないため、同年 4 月に臨時休業をすることや、臨時休業期間における従業員に対する指示事項など原告の経営の根幹に関わる内容を記載した「4 月臨時休業について」と題する書面を自らの名義で作成し、その内容を従業員に通知した。これらの A 1 の活動は、原告の経営者の一員としてのものであって、原告の経営に参画していたことを示すものである。A 1 が平取締役であることは、同人の労働者性を基礎付け

ない。

#### カ 原告の認識

前記オのとおり、A 1 は、B 1 の後継者と目されており、原告から役員と認識されていた。原告は、平成 29 年 3 月以前についても、A 1 に対する報酬を役員報酬として計上しており、原告は A 1 を従業員と認識していなかった。

### 第 3 争点に対する判断

#### 1 認定事実

後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

##### (1) A 1 の入社及びその後に取り締役に就任するに至る経緯

ア A 1 は、高校在学中であった昭和 63 年以降、原告の工場で金属加工作業を手伝い、平成 3 年には B 5 とともに原告の新入社員の指導をしたりもしていた。

イ その後、A 1 は、他社に就職して稼働していたが、平成 10 年 12 月に A 2 と婚姻し、平成 13 年 2 月に長女をもうけた。もともと、長女は入院を繰り返しており、他社に勤めていた A 2 は、長女の看護のために年休を取得したことから、勤務先との関係が悪化し、B 1 及び B 2 の勧めにより、平成 13 年 5 月頃、原告に正社員として入社した。その後、他社で育児休暇を取得していた A 1 は、B 1 らから、長女の看護等のために融通が利くとして原告での就労を勧められたことから、他社を退職し、平成 14 年 2 月 1 日、原告に正社員として入社し、同月 14 日まで育児休業扱いとされていた。

ウ 原告は、平成 14 年 5 月 21 日、中小企業退職金共済事業団（以下「中退共」という。）との間で、A 1 につき退職金共済契約を締結し、以後、月額 1 万 6 0 0 0 円の掛金を支払っていた。なお、原告では、一般の従業員につき、退職金は中退共によって支給するものとされ、原告が加入後に支

払う掛金の月額は、最大８０００円とされていた。

(2) A 1による業務執行への関与の状況

ア 取締役会への出席

A 1は、取締役として原告の取締役会に出席し、代表取締役を選任する取締役会の議決等に参加し、取締役会の議事録に署名、捺印していた。

イ 役員会議への出席、同会議での活動状況等

原告は、平成１６年以降、原告の事務所又は大阪府富田林市のB 1の自宅で、役員会議、早朝会議、社長同席会議、臨時会議等の名目で、役員間の業務分担、担当業務の状況、役員報酬、ユーザー対応、価格設定、営業及び納期管理など、会社業務全般に関する事柄を議題とする経営に関する会議（以下、これらを「役員会議」と総称する。）を不定期に開催しており、B 1、B 3、B 4、A 1、B 2、B 5ら役員が概ね出席し、議題に応じて従業員も出席していた。平成１６年１２月２８日以降に開かれた役員会議での議題や決定された内容は、別紙４の議題等一覧のとおりであった。A 1は、別紙４の議題等一覧の役員会議に概ね出席し、その際に内容についてメモを作成した場合には、これを「役員早朝会議議事録」と題するファイルに綴って保管していた。

ウ 労使協議への出席等

(ア) 平成２１年１月１３日、原告の役員会議が開催され、リーマンショックに伴う減収による役員報酬のカット、従業員の休業及び賃金カットについて協議され、A 1はその内容をメモに記載した。

同月１６日、原告の臨時休業を議題とする労使会議が開催され、A 1は、使用者である原告側の参加者として出席し、その内容をメモした。

(イ) B 1と従業員代表であるC 1は、同月１９日付け休業協定書を取り交わし、原告は、同月２３日から同年２月２８日までの１２日間、臨時休業した。なお、A 1その他の役員は、同協定書作成に係る労働者代表選

任書における労働者の署名及び押印欄に署名押印しなかった。

(ウ) A 1 は、自らが作成した同年 3 月 1 7 日付け「4 月臨時休業について」と題する書面を従業員らに交付した。

(3) A 1 の経営以外の業務への従事の状況

ア 現場業務関係

(ア) A 1 は、平成 1 4 年 2 月の入社以降、加工手配図面の作成を含む生産管理業務を担当していたところ、平成 1 5 年初め頃以降、N C 旋盤を使用する切削作業及び T i C 炉まわり業務を担当するようになった。A 1 は、平成 1 5 年 5 月 2 0 日、「加工機械の選定及び加工の特徴」と題する加工作業に使用する機械の特徴や加工方法等についてのマニュアルを作成したほか、B 1 の指示を受け、同年 5 月から同年 7 月にかけて、C V D 炉、焼入炉及びテンパー炉の作動状況チェックリストを作成し、平成 1 9 年には前記各炉のチェック表を作成した。

(イ) N C フライス加工を担当していた B 5 が平成 2 4 年 1 2 月に退職し、A 1 は、平成 2 5 年 2 月頃以降、B 1 の指示により、N C フライスを使用する切削作業及び T i C 後の研削作業 (T i C 後 G) を担当するようになり、平成 3 1 年 3 月の時点でも同じ作業を担当していた。

これらの業務のうち、T i C 炉まわり業務以外の業務は、基本的には A 1 を含む各担当者が一人で担当しており、N C 旋盤での切削についても、2 ～ 3 名の担当者に機械が個別に割り当てられ、各担当者が一人で作業を行っていた。一方、T i C 炉まわり業務には、担当者が 2 ～ 3 名おり、A 1 は、自ら担当として作業をするとともに、責任者として他の担当者に対する指示もしていた。

(ウ) A 1 は、平成 3 0 年 3 月当時、B 3 及び B 4 とともに、加工手配図面の修正権限を付与されており、その頃、しばしば加工手配図面に追記をしていて、同月 2 1 日にも、B 4 が作成した加工手配図面に自らの技術

的な考えを加筆した。なお、原告において加工手配図面の修正権限を有していたのは、A 1、B 3及びB 4の3名に限られていた。

イ その他の業務関係

(ア) A 1は、平成15年から平成18年頃にかけて、B 1が新規事業として立ち上げる計画を立てた超硬事業（極めて固い材質の鋼材から製品を作る事業）の準備作業に携わり、新規工作機械の導入に関与し、機器の仕様や価格等について、メーカーと交渉した。なお、平成30年頃には、従業員のC 1が、新規工作機械の導入に当たり、メーカーとの交渉を担当した。

(イ) A 1は、平成18年頃、給与計算ソフトの導入を担当した。

(ウ) 原告は、顧客からの電話対応や訪問対応を原則として役員に限定しており、A 1もこれらの対応に当たっていた。

(4) B 3及びB 4の担当業務の内容等

ア 人事、経理及び総務関係

B 3及びB 4は、経理業務及び総務業務を分担していた。また、B 3は、決算処理業務を担当するとともに、雇用、解雇、昇進、異動等に係る人事の最終決定権限を有していた。

イ 現場業務関係

B 3は、平成31年3月当時、ワイヤー放電加工、内面研削盤を使用し、ての研削作業等を、B 4は、見積り、客先との納期等に係る連絡調整等、原材料の発注・加工手配図面の作成、品質管理等の業務を担当していた。

また、B 3及びB 4は、検査、梱包、伝票作成等の発送業務をも担当していたほか、加工手配図面の修正権限を与えられていた。

(5) 労働時間の管理等

ア タイムカードの打刻及び休暇の取得の際の取扱い

(ア) 原告の就業規則には、交替勤務の必要が生じた場合を除き、始業時刻

午前8時30分、終業時刻午後5時30分、休憩時間午前10時から午前10時10分まで、午後零時から午後零時40分まで及び午後3時から午後3時10分まで、との定めがある(第9条2項)ほか、従業員は、出退勤に当たって、出退勤時刻をタイムカードに自ら記録しなければならないとの定めがある。

- (イ) B1及びB2は平成22年7月まで、B5は平成24年まで、出退勤の際にタイムカードを打刻していた。B3、A1及びB4も、タイムカードを打刻していたが、常勤役員が同人ら3名のみとなった平成25年以降、出勤時間が遅れることが多くなり、タイムカードを打刻しない時期もあった。

このような状況から、原告の運営が正常にされず、従業員からも不安の声が出ていたことから、平成30年4月8日の役員会議で、常勤役員3名による経営が問題視され、B1及びB2は従前の役員からの退任方針を撤回し、役員を継続することとし、B1又はB2の発案により、綱紀粛正のために、役員もタイムカードを打刻することが確認され、同年7月23日のB3、A1及びB4による話し合いの結果、B3は、役員が出勤しない日数を従業員の年次有給休暇の範囲に収めるとの方針を伝え、以後、B3、A1及びB4につき、出勤しない場合には、B3が様式を作成した有給休暇消化記録にそれぞれ30分単位でその旨を記入し、他の役員に伝えるものとされた。なお、従業員については、年次有給休暇は半日又は1日単位で取得するものとされ、取得する際には、有給休暇届を役員に提出することとされていた。

- (ウ) その後、常勤役員であるB3、A1及びB4が外出する際には、打刻理由説明書に公用か私用か、また、私用の場合にはその理由を記入することとされ、B3が毎月末に各取締役が記入した打刻理由説明書を回収し、保管していた。

イ 欠勤控除

(7) 原告の就業規則には、遅刻、早退、私用外出した時間については、1時間当たりの賃金額を30分単位の切上げで差し引くとの定めがある(第24条2項)。

(イ) B3、A1及びB4は、始業時刻である午前8時30分以降に出勤することがあったが、何らかの処分や報酬の減額がされたりすることはなかった。

(6) A1に対する報酬の支払状況等

ア A1を含む役員報酬額等

(7) A1が平成14年2月1日に正社員として原告に採用された後、令和元年5月28日に取締役を解任されるまでの各月(原告における給与又は役員報酬の支払方法は、毎月末日締め翌月10日払であるため、各月分の支給額は前月の1日から末日までの勤務等に対するものである。)に原告から給与又は役員報酬として支給を受けた総額(手当等を含む)は、別表のとおりであった。

なお、A1は、平成16年10月から平成17年1月12日まで、平成23年4月12日から同年10月31日までの2回、産前産後休暇及び育児休業を取得したが、その間の報酬は支給されなかった。同様に、B4が平成22年に産前産後休暇及び育児休業を取得した際も報酬は支給されなかった。

また、原告は、平成21年1月頃から平成24年1月頃までの間、リーマンショックの影響により、一時的に休業した日があった。

(イ) 平成29年5月14日、B1宅において役員会議が開催され、B1、B2、B3、B4、A1及びB5が出席し、①平成30年の株主総会でB1及びB2は役員を退任し、退職金として1人3000万円(合計6000万円)を支給する、②平成29年度から役員報酬を1人月額10

0万円（5人で総額月額500万円）とし、同年内分3500万円を同年5月の株式売却代金から拠出することが確認された。もっとも、B3は、B1とB2が常勤役員と同額の報酬を受領することに納得できなかった。

また、平成30年4月8日、B1宅において役員会議が開催され、B1、B2、B3、A1及びB5が出席し、同月以降の役員報酬が一律月額60万円（各種手当別）であることが確認された。

#### イ 支給明細書上の報酬の名目及び原告における経理処理

A1が原告から交付を受けていた支給明細書には、基本給と役員報酬の欄があったところ、平成30年4月10日支給分までの支給明細書には、報酬額が基本給欄に記載されていたが、同年5月10日支給分以降は、役員報酬欄に記載されるようになった。なお、支給明細書上の報酬の名目は、B3に係るものも同じであった。

原告は、A1ほか役員に対して支給する報酬全額を、毎年役員報酬手当として費用計上し、税務申告していた。

#### ウ 住宅手当等、割増賃金及び賞与の支給

A1は、住宅手当、家族手当、教育手当及び通勤手当の支給を受けていたが、原告の従業員に支払われていた賞与及び時間外労働に係る割増賃金の支払を受けていなかった。

#### エ 社会保険料控除等

A1の報酬の支給に際し、健康保険料及び厚生年金保険料が控除されていたが、雇用保険料は控除されていなかった。

#### オ C1の年収額

C1は、平成5年に入社した原告の従業員であり、平成24年以降、1階フロア長を務めており、その年収は、令和2年頃には600万円から650万円程度であった。

(7) A 1 の株式保有等

平成 29 年 2 月及び令和元年 5 月の各時点の原告の株式の保有状況は、別紙 2 の持株数一覧表のとおりであり、A 2、C 1 及び他の従業員 3 名は原告の株式を保有していなかった（前提事実(1)イ(ア)）。

(8) 労働者災害補償保険の特別加入者として申請されていたこと

原告は、B 3、B 4、A 1、B 1、B 2 及び B 5 を、労働者災害補償保険の特別加入者として申請していた。

(9) 本件通知に至る経緯及びその後の状況

ア B 3 は、平成 31 年 2 月 28 日、B 1 及び B 2 と話し合い、A 1 の従業員に対する言動等に問題があるとして、A 1 を出勤停止にすべき旨を述べたところ、B 1 及び B 2 がこれを了解したことから、A 1 に対し、非常勤取締役とし、原告への出勤を停止させて無報酬とする等の趣旨で、本件通知をした。

イ B 3 は、同年 3 月 20 日に A 2 に対する解雇通知を出した後、B 1 又は B 2 から、A 1 を非常勤取締役とすることを考え直してはどうかとの提案を受け、改めて C 1 から従業員に意見を聞いたところ、A 1 及び A 2 の復帰に反対するとの意向であった。B 3 は、これを受け、A 1 を引き続き非常勤取締役とする方針を決め、B 1 及び B 2 にその旨を伝えたところ、B 1 及び B 2 はこれを了解した。

2 A 1 が労組法 3 条所定の労働者に該当するかについて

(1) 判断枠組み

労組法 3 条所定の労働者に該当するか否かは、①労務供給者が相手方の事業遂行に不可欠又は枢要な労働力として組織内に確保されているか（事業組織への組入れ）、②契約の締結の態様から労働条件や提供する労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか（契約内容の一方的・定型的決定）、③労務供給者の報酬が労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての

性格を有するか（報酬の労務対価性）、④労務供給者が、相手方からの個々の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係にあるか（業務の依頼に応ずべき関係又は諾否の自由）、⑤労務供給者が、労務の提供に当たり、日時や場所等について一定の拘束を受けているか（業務遂行への指揮監督）などの事情を総合考慮し、一定の従属性の有無を基準として判断するのが相当である。

## (2) 本件における検討

### ア 事業組織への組入れ

(ア) 前記認定事実(3)によれば、A1は、平成14年2月の原告への入社以降、加工手配図面の作成を含む生産管理業務、切削作業、NC旋盤及びNCフライスを使用しての切削作業、TiC炉まわり業務等の現場業務にも従事しており、原告の事業遂行に不可欠又は枢要な労働力として原告の組織内に確保されていたといえることができる。

### (イ) 前記第2の2の原告の主張(2)イについて

前記認定事実(4)によれば、B3は、現場業務の一部を担当しているが、経理業務及び総務業務のほかに、決算処理業務や人事業務という経営の根幹に関わる業務を担当しており、A1がこれらの業務を担当していたことはうかがわれないのであるから、B3が現場業務の一部を担当していたことをもって、その業務の大半が現場業務であったA1と同列にみることはできず、A1の労働者性を左右しないというべきである。

また、前記認定事実(3)アのとおり、A1は、現場業務の責任者であるから、その立場から現場において指示をしていたとみるのが自然であり、これらの現場作業が会社経営に関するものというのは困難であって、これが取締役の業務執行としてなされたものといえることはできない。

したがって、原告の上記主張は採用することができない

### イ 契約内容の一方的・定型的決定

(ア) 前記前提事実及び前記認定事実によれば、①原告において、長年創業

者であるB1が代表取締役としてその経営に関与してきたものであり、A1は、B1の指示により、平成15年から平成18年頃までの間に新規事業の立上げのための準備作業に従事したり、平成25年にB5の退職に伴ってNCフライスを使用する切削作業及びTiC後Gに従事するなど、担当業務についてB1の指示に従ってきたこと（前提事実(1)イ、認定事実(3)ア、イ）、②B1は、遅くとも平成23年1月以降、事務所に常時出勤することはなくなったものの、自宅等で開かれる役員会議に出席するなどして経営への関与を続けていたこと（前提事実(1)イ、認定事実(2)）、③B1は、平成29年5月、翌年にB2とともに役員を退任する旨を表明する一方で、その報酬額が常勤役員3名と同額の月額100万円に増額されたが、B3はこれに不満を抱いていたこと（認定事実(6)ア(イ)）、④平成30年4月の役員会議では、常勤役員3名による経営が問題視され、B1はB2とともに、役員からの退任方針を撤回し、B1又はB2は綱紀粛正を図るための発案をし、役員会議の結果、常勤役員3名の出勤率を改善し、従業員と同様にタイムカードを打刻することとされたこと（認定事実(5)ア、(6)ア(イ)）、⑤本件通知の発出に際し、B3は、B1及びB2の了解を得ていること（認定事実(9)）が認められる。

これらの事情によると、A1の入社後、A1が提供すべき労務の内容は、B1から一方的に決定されていたといえる。そして、B1は、原告に出勤しなくなり、B3が代表取締役に就任した後も、経営に関する重要事項についての決定権を保持しており、平取締役であるA1との関係では、A1を指揮命令する立場にあったもので、平成29年5月にB1を含む役員の報酬額の決定や勤怠管理の厳格化についてもB1の指示があったものとみるのが相当であり、本件通知についても、B1の意向が強く働いたものといえることができる。

そうすると、B1は、A1の担当業務やA1を含む原告の役員の報酬

額についても、一方的に決定する権限を有しており、実際にかかる権限を行使してA1の業務や報酬額を決めていたものと推認できるのであり、A1は、原告との労働契約の中核となる対価の額を一方的に決定されていたといえることができる。

なお、B3の陳述書及び供述には、常勤役員3名の協議で報酬額を決定していた旨の記述がある。

しかしながら、上記説示のとおり、少なくとも本件通知までの間、原告の経営に関する権限は、創業者であるB1が有していたものと認められる上、B3も平成23年以降代表者である代表取締役役に就任していたことからすると、B3とA1が対等の立場で意見を述べ合う関係にあり、A1が決定に関与する権限を有していたとは直ちには考え難い。A1が出席した役員会議において、役員に対して支払う報酬について議論が行われたことは認められるものの、その決定に当たってA1が決定に関与する相応の権限を有しており、実際の決定過程においてその影響力を發揮したような事実を認めるに足りる的確な証拠はないから、上記各証拠はそのまま採用することができない。

(イ) 前記第2の2の原告の主張(2)アについて

前記前提事実(3)及び前記認定事実(9)によれば、B3は、A1の他の従業員に対する言動に問題があったものとして、本件通知を発出し、その内容も、一方的に、A1の常勤取締役の地位を失わせるとともに、A1の出勤を停止して無給とし、それまでに現場業務を完遂するよう求めたというのであるから、本件通知当時、B3がA1に対する業務上の指揮命令を有していたものとみることができる。取締役は、本来、会社の業務の執行(経営)を職責とするもので、たとえ中小企業で現場業務を担当することがあっても、その職責に変わりはない。本件通知は、その内容に照らすと、飽くまで現場業務に関するもので、取締役としての業務

の執行に関する指示であることとはうかがわれない。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

#### ウ 報酬の労務対価性

(ア) 別表によれば、A 1 が原告に入社した後に支払われた報酬額は大きく変動しており、最高額は月額 184 万円程度に上るのに対し、月額 25 万円から 29 万円程度の月もあって、これらの支給状況によれば、A 1 の報酬額は原告の業績によって左右される部分が相当程度占めているといえることができる。一方で、リーマンショックの影響により臨時休業を余儀なくされていた平成 21 年 2 月から平成 22 年 12 月までの報酬額が 50 万円程度であり、その後の平成 23 年から休業明けの平成 25 年にかけてはさらにこれより低額の月額 25 万円から 34 万円程度の報酬が支払われているのであり、この間、A 1 が現場加工業務にも従事していたことに照らすと、A 1 に支払われた報酬の一部は労務提供に対する対価としての性格を含むものといえることができる。

#### (イ) 前記第 2 の 2 原告の主張 (2) エについて

上記 (ア) 説示のとおり、A 1 の報酬は、時期によっては相当高額であり、時期によって変動が大きく、前記認定事実 (6) オからすれば、従業員の給与水準よりも高いことがうかがわれるが、原告が同族会社であることを考慮すると、その報酬が高額であったとしても不自然ではない。上記で説示した A 1 の担当業務や原告の経営への関与の程度等に照らすと、その報酬の全てが取締役の業務の執行の報酬ということはできず、原告の上記主張は採用することができない。

#### エ 諾否の自由等

前記認定事実 (5) ア、イによれば、A 1 は、被告に入社した後、一貫して現場加工業務にも従事し、欠勤控除までされることはなかったものの、平成 30 年 4 月 8 日の役員会議において、B 1 から網紀肅正を図る趣旨で出

勤率を向上させるよう求められるとともに、タイムカードの打刻を命じられ、その意に従い、同年7月以降、外出する際には、打刻理由説明書に公用か私用か、私用の場合にはその理由を記入することとされるなど、厳格な勤怠管理がされるようになったことが認められる。加えて、前記前提事実(3)、認定事実(9)アによると、A1は、本件通知において、原告から業務従事を命じられ、加工品等を放置したり、他の従業員が代わりに加工した場合には減給することをも告知されている。これらの事情にも照らすと、A1は原告からの業務指示に対してこれに応じるべき関係にあったものといえることができる。

#### オ 業務遂行への指揮監督・時間的場所的拘束の有無

(ア) 前記イ説示のとおり、A1は、本件通知によって、現場加工業務の遂行方法について一定の指示を受けているほか、A1は、原告から勤怠管理について厳格な指示を受け、外出の理由を明示するよう求められるなど、労働時間や勤務場所についても一定の管理を受けていたといえることができる。

#### (イ) 前記第2の2の原告の主張(2)ウについて

前記認定事実(5)によれば、原告ではA1を含む常勤役員でも勤怠管理がされていたが、次第にこれが疎かになり、経営に支障を来すようになったため、平成30年4月以降、その厳格化が図られたというのであって、A1が業務遂行に当たって時間的拘束を受けていないわけではないから、上記事実をもって、上記(ア)の説示を左右しない。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

#### カ 業務執行への関与の状況

(ア) 前記認定事実(2)によれば、原告の役員会議においては、原告の経営についての議論が行われており、A1はこれに出席し、その議論の結果についてメモを作成し、これを保管していたことが認められるほか、役員

会議において意見を述べていたこともうかがえるが、実際に役員会議において、どのような発言をし、その結果、原告の経営方針の決定に関し、どのような影響力を与えたのかを認めるに足りる的確な証拠はなく、この点については不明というほかない。

かえって、前記イ説示のとおり、原告の経営は、創業者であるB1の意向が大きく反映されており、これに加えて、平成23年4月に代表取締役役に就任し、原告の人事等の最終決定権を有していたB3(認定事実(4)ア)によって基本的に行われていたものと推認できる。一方で、前記認定事実(3)によると、A1は、原告に入社後、一貫して現場加工業務を担当していたことが認められ、原告の経営や人事等に積極的に関与していたこととはうかがわれないことも考慮すると、少なくとも本件通知がされた時点において、A1が労働者性を完全に失い、経営者である役員のみ  
の地位にあったものと評価するのは困難である。

なお、前記認定事実(3)ア(ウ)によれば、A1は、B3及びB4とともに加工手配図面の修正権限を有していたことが認められるが、加工手配図面は作業内容の把握や進捗管理の目的で生産管理に必要な事項が記載されるものであり(前提事実(2)ア)、飽くまで現場業務の一環として作成されるものであって、原告の経営に関するものということとはできないから、A1がその修正権限を有していることをもって、A1が労働者性を失っていたことを基礎付けるものと評価することはできない。

(イ) 前記第2の2原告の主張(2)オについて

前記認定事実(2)ウ(ウ)によれば、A1は平成21年4月の臨時休業に関する書面を作成し、原告の従業員らに交付したことが認められるが、主に現場業務を担当していたA1が、役員会議の方針に基づき、現場の責任者として従業員らに臨時休業を告知したものとみることができし、たとえ取締役として告知したものであったとしても、これまでの説示内

容に照らして、上記説示を左右しない。

原告のその余の主張は、上記(ア)の説示に照らして採用することができない。

#### キ 総合評価

以上の諸事情を総合評価すると、A 1 は、本件通知を受けた時点で、少なくとも労組法 3 条所定の労働者としての地位を併有する使用人兼務取締役であったというべきであり、この判断を左右するに足りる的確な証拠はない。

したがって、A 1 が労組法 3 条の労働者に当たらないとの原告の主張は採用できない。

### 3 本件団交拒否の不当労働行為該当性について

(1) 前記 2 で判断したとおり、A 1 は、原告の労働者に当たるから、原告による本件通知又は A 1 の取締役からの解任には、労働者である A 1 に対する解雇の意思表示も含まれているというべきである。

そうすると、A 1 の解雇が義務的団体交渉事項に当たることは明らかであって、原告は、参加人との間で、この点に関して団体交渉義務を負うところ、A 1 が原告の労働者でないとの本件団交拒否の理由が、労組法 7 条 2 号所定の正当な理由に当たるということはできない。

したがって、原告による参加人との団体交渉の拒否は、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるといえるべきである。

(2) また、前記前提事実(1)ウによれば、本件支部は、A 2 及び A 1 の 2 名のみから成るところ、A 1 が原告の役員であり、労働者でないとして、原告が団体交渉を拒否することは、本件支部の運営を支配し、又は介入するものというべきであるから、本件団交拒否は、労組法 7 条 3 号の支配介入にも当たるといえるべきである。

### 4 結論

以上によれば、参加人との団体交渉を命じた本件救済命令主文第1項、並びに府労委において本件団交拒否が労組法7条2号及び3号に該当する不当労働行為であると認められたこと並びに今後同様の行為を繰り返さない旨を約束する旨が記載された文書の手交を命じた同命令主文第2項に、府労委の裁量権を逸脱又は濫用した違法があるとはいえない。

#### 第4 結語

以上の次第で、原告の請求は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部