

命 令 書

大阪市東成区

申立人 X組合

代表者 執行委員長 A

大阪府羽曳野市

被申立人 株式会社Y

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和元年(不)第27号事件について、当委員会は、令和3年2月24日、同年3月10日及び同月24日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が令和元年7月19日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A 様

株式会社Y

代表取締役 B

当社が、貴組合からの令和元年7月19日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 組合員が、労働者であり、組合の組合員であることの確認
- 3 陳謝文の手交

第2 事案の概要

本件は、申立人が組合員1名の解雇について団体交渉を申し入れたところ、被申立人は、同組合員は取締役であって労働者ではないとして、これ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。

第3 争 点

D組合員は、被申立人との関係において労働組合法上の労働者に当たるか。当たるとすれば、令和元年7月19日付けの団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。

第4 認定した事実

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。

1 当事者

(1) 被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び工場を置く、機械工具の製造販売を行う株式会社であり、その全役員を創業者であり前代表取締役であるE（以下「E前社長」という。）及びその親族で占めるいわゆる同族会社である。本件審問終結時における会社の従業員数は4名である。また、本件申立て時における会社の役職者等及びE前社長との関係並びに会社の発行済株式の持株数は次のとおりである。

氏名	役職	続柄	持株数
D	元取締役	Eの二女	4,000株
B	代表取締役	Eの三女	6,000株
F	代表取締役	Eの四女	6,000株
E	取締役	本人、Dの父	16,000株
H	取締役	Eの妻	15,000株
J	元取締役	Eの長女	6,000株
K	元従業員	Dの夫	—

（会社の総発行株式数：80,000株）

(2) 申立人X組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、個人加入の労働組合であり、本件審問終結時における組合員数は80名である。

組合の下部組織として、会社で就労していた者で組織されるQ支部（以下「Q支部」という。）が存在する。

2 本件申立てに至る経緯等について

(1) 本件申立てに至る経緯

ア 平成14年2月13日、会社は、D（以下、組合に加入する前も含めて「D組合員」という。）を正社員として雇用した。なお、D組合員と会社との間で、D組合員の雇用に係る雇用契約書は作成されなかった。

イ 平成14年5月29日、会社は、D組合員を取締役に選任した。

ウ 平成31年2月27日付けで、会社はD組合員の夫であるK（以下、組合に加入する前も含めて「K組合員」という。）に対し、同年3月30日をもって解雇する旨通知した。

エ 平成31年3月1日付けで、会社はD組合員に対し、「社外取締役への変更予告通知」と題する書面（以下「31.3.1会社通知書」という。）を交付した。同書面には、①平成31年4月1日付けでD組合員を社外取締役にする旨、②同年4月1日からは出社不要、無報酬となる旨、③同年3月29日まではフライス加工とT i C後研削の業務を果たすよう求める旨、④フライス加工品とT i C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旨、⑤万一、フライス加工品とT i C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旨、⑥社員の某が代わりに加工しても同様に減給する旨、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旨等が記載されていた。

なお、会社が本件において提出した令和元年9月20日付け答弁書には、31.3.1会社通知書の「社外取締役」との記載は「非常勤取締役」の誤記である旨記載があった。

オ 平成31年3月4日付けで、組合は会社に対し、「結成通知及び要求書」と題する書面（以下「31.3.4組合通知及び要求書」という。）を提出し、Q支部を結成した旨、同支部長はK組合員である旨を通知するとともに、K組合員の解雇の撤回等を要求事項として団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

カ 平成31年3月13日、第1回団交が開催された。

キ 平成31年3月19日、第2回団交が開催された。同団交において、組合は会社に対し、D組合員が組合の組合員であることを公然化するとともに、D組合員の「解雇撤回」を求めたところ、会社は組合に対し、書面にて「解雇撤回」を求めるよう回答した。

ク 平成31年3月20日付けで、組合は会社に対し、「申入書」と題する書面を提出し、文書にてD組合員の「解雇撤回」を求めた。

ケ 平成31年3月25日付けで、会社は組合に対し、「2019年3月20日付申入書への

回答書」と題する書面を交付した。同書面には、①D組合員は、「労働組合法第2条第1項に規定されている、労働組合員に該当しない人物である」と認識している旨、②したがって、D組合員は団交の当該者であると認めない旨、③D組合員は団交に同席しているが、K組合員の関係者という位置付けで、出席を黙認しているだけである旨、④執拗に団交でD組合員の件を持ち出すなら、3月26日の団交は打ち切り、それ以降のD組合員の団交への出席は認めない旨等の記載があった。

コ 平成31年3月26日、第3回団交が開催された。同団交において、会社は、K組合員に関する議題については交渉に応じたが、D組合員に関する議題については交渉を拒否した。

サ 令和元年5月28日、会社は株主総会を開催し、D組合員を取締役から解任した。

シ 令和元年7月19日付けで、組合は会社に対し、「申入書」と題する書面を提出し、D組合員を「社外取締役にするとして就労を禁止」したとして、D組合員の「解雇の撤回」を議題とする団交申入れを行った（以下、この団交申入れを「1.7.19団交申入れ」という。）。

ス 令和元年7月23日付けで、会社は組合に対し、「回答書」（以下「1.7.23会社回答書」という。）と題する書面を交付し、D組合員は会社の従業員ではなく、同人を従業員として解雇したこともないとして、1.7.19団交申入れには応じられない旨回答した。

セ 令和元年9月2日、組合は当委員会に対し、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。

(2) 会社の概要及び業務内容について

ア 会社は、昭和54年6月20日に設立され、E前社長が創業者であった。

E前社長は、平成22年7月頃からほとんど出社しなくなり、同時期から、取締役のH（以下「H取締役」という。）も出社しなくなった。E前社長は、同31年3月22日に、代表取締役を辞任して取締役となった。

代表取締役のB（以下「B社長」という。）は、平成23年4月9日、代表取締役に就任した。

取締役のJ（以下、取締役の時も含めて「J元取締役」という。）は、平成24年12月頃から会社に出社しなくなり、同30年5月25日、取締役を退任した。

平成25年以降、会社に常勤していた役員は、B社長、D組合員、取締役のF（以下、監査役、代表取締役の時期も含めて「F取締役」という。）の3人であった。

平成30年5月25日、F取締役は、取締役から監査役に代わり、令和元年7月31日に監査役から代表取締役となった。

イ 会社は、金属の表面処理加工、工具の製造販売を行っており、社長室や役員の事務室と工場は同じ建物内にあり、会社の業務の流れ等は、次のとおりである。

(ア) 業務の流れ

取引先より、図面あるいは型番を指定されて注文を受け（受注）、管理番号を割り振り、必要な鋼材を発注するとともに、納期を設定する（生産準備）。

現場加工に際し、作業内容の把握及び進捗管理するための加工手配図面を作成する。加工手配図面には、寸法図、型番、工程表、材質、製作個数、納期、単価等が記入されている。生産準備と加工手配図面作成を併せて、生産管理業務と呼んでいる。

現場は、工作機械を操作して、鋼材を切削加工（粗加工）し、熱処理やコーティングを加えて硬度を持たせ、研削加工（仕上げ加工）する工程から成る。現場加工は基本的に自社で行っているが、コーティングの一部で外注する業務もある。現場の担当者は、各加工の作業を終えると、加工手配図面の工程欄に日付とサインを記入して、材料とともに次の加工担当者に渡していく。

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を行い、製品を梱包し、納品伝票を付して取引先に発送する。

(イ) 加工工程

切削加工とは、NC旋盤又はNCフライスにより、鋼材を所定の寸法より大きめに粗取りすることである。NCとはコンピュータによって数値を制御することで、旋盤は鋼材を回転させることによって、フライスは工具を回転させることによって切削を行う。

続いて、「焼き入れ焼き戻し」によって、硬度を持たせる。焼き入れとは、焼き入れ炉で1,000度の高温で加熱することであり、これにより割れやすくなるため、焼き戻し炉で500度の低温で加熱する焼き戻しを行うことで、鋼材を安定させる。これに加え、コーティング加工を行う場合があり、その一つに、チタンと炭素の薄膜を作る「TiC」と呼ばれる加工がある。

研削加工は、焼き入れ焼き戻しによって変形した鋼材を、円筒研削盤あるいは工具研削盤を用いて所定の寸法に合わせた研削を行う加工である。TiC後に形状の微修正をするために行う研削加工のことを、「TiC後G」（Gはgrind（研削）の略）と呼んでおり、TiC炉、焼き入れ炉、焼き戻し炉の準備、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」と称している。

(3) 役員の業務分担と指揮監督について

ア D組合員は、会社において、入社当初は生産管理業務（加工手配図面）を担当していたが、平成15年初め頃からNC旋盤とTiC炉まわり業務を担当し、平成

25年2月頃以降はNCフライスとT i C後G業務を担当した。

D組合員が担当した業務のうち、生産管理業務、NCフライス、T i C後G業務は、いずれも1人で担当するものであるが、T i C炉まわり業務は、2～3人で担当し、D組合員は担当として作業をするとともに、当該工程の責任者として指示も行っていった。NC旋盤も、2～3人で担当していたが、それぞれに機械が割り当てられて作業していた。

イ 平成31年3月時点において、D組合員は、NCフライス加工及びT i C後G加工を、B社長は、ワイヤー放電加工、内面研削盤（研削加工の一部）等を、F取締役は、生産管理業務（見積・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）等を担当していた。その他、B社長とF取締役は、検査・梱包・伝票作成等の発送作業、経理及び総務業務を分担し、B社長は決算を担当するとともに、雇用、解雇、昇進、異動等に係る人事の直接の権限を有していた。

ウ 平成30年3月21日、D組合員は、D組合員の技術的な考えを、F取締役の作成した加工手配図面に書き加えた。なお、D組合員が加工手配図面に追記することはよくあることで、当時、社内で書き加えられるのは、D組合員、B社長、F取締役の3人だけであった。

（4）会社における服務態様について

ア 就業規則において、会社の労働時間は、交替勤務の必要が生じた場合を除いて、午前8時30分から午後5時30分まで、休憩時間は午前10時から10時10分まで、正午から12時40分まで及び午後3時から3時10分までと定められている。また、「従業員は、出退勤に当たっては、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」との規定もある。

イ 役員のタイムカードについては、E前社長、H取締役は平成22年7月まで、J元取締役は平成24年まで、タイムカードの打刻を行っていた。B社長、D組合員、F取締役の3名も、タイムカードの打刻を行っていたが、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。

平成30年4月8日、D組合員のほか、B社長、F取締役、E前社長、H取締役、J元取締役が会議に出席し、常勤役員の出勤率を改善すること、役員もタイムカードを打刻することを再度確認した。同会議の議事録には、「役員もタイムカードを押す。8：30～始業 『綱紀しゅく正』に。」と記載されていた。

さらに、B社長は、タイムカードに係る「打刻理由説明書」を作成し、B社長、D組合員及びF取締役の3名は、会社から外出する際、この打刻理由説明書に、

公用か私用か、あるいは私用であればその理由を記入し、月末にB社長がこれを回収していた。

ウ 平成30年7月23日、B社長、D組合員及びF取締役の3名は、B社長が、役員の休む範囲を従業員の年次有給休暇の範囲に収めるとして、作成・提案した「有給休暇消化記録」の様式を用いることを決めた。同3名が会社を休む場合は、「有給休暇消化記録」に自ら30分単位で記録し、他の役員に伝えるのに対し、従業員の場合は、年次有給休暇は半日若しくは1日単位であり、取得する際には、有給休暇届を役員に提出することとなっていた。

就業規則において、年次有給休暇については、次のように定められていた。

「第12条

1 労働基準法に従って、年次有給休暇を与える。

2 従業員は、年次有給休暇を取得しようとするときは、あらかじめ時季を指定して請求するものとする。ただし、会社は、事業の正常な運営に支障があるときは、従業員の指定した時季を変更することがある。」

エ 常勤の役員は、始業時間の午前8時30分に出勤していることもあれば、遅れることもあった。これに対し、従業員は、就業規則において、「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。」と定められていた。B社長、D組合員及びF取締役の3名は、8時30分より遅く出勤しても、何らかの処分や報酬の減額をされたことはなかった。

(5) 報酬等について

ア D組合員が平成14年2月13日に正社員として雇用されてから、同年5月29日に取締役を選任され、同31年5月28日に取締役を解任されるまでの、会社から支給された総支給額（手当等を含む）の推移は、別表のとおりである。

会社の「支給明細書」には、「基本給」の欄と「役員報酬」の欄があり、D組合員が取締役に就任以降、平成30年4月分（同年3月末日〆、同年4月10日支給分）まで、報酬額は、支給明細書の「基本給」の欄に記載されていた。これは代表取締役であるB社長についても同様である。平成30年5月分からは、「役員報酬」欄に記載された。

このほか、D組合員には、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ほか、健康保険料、厚生年金保険料が控除されていた。なお、これは、B社長についても同様である。

イ 従業員には賞与や時間外労働に係る割増賃金が支払われていたのに対し、D組合員には支払われていなかった。

ウ D組合員は、平成16年10月から同17年1月12日まで、同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、その期間、会社からD組合員に報酬は支給されなかった。また、F取締役が平成22年に産前産後休暇及び育児休業を取得した際も同様であった。

エ 会社従業員で1階フロア長を務めるL（以下「L従業員」という。）は、平成5年に入社し、令和2年頃の年収は600万円から650万円程度である。

オ 会社は、D組合員をはじめB社長ら役員に対する報酬を、毎年、役員報酬として費用計上し、税務申告していた。

(6) D組合員の経営への参画について

ア 令和元年5月28日現在において、D組合員は、会社の株式を4,000株（会社の総発行株式数80,000株の5%）保有していた。

イ 会社は、D組合員のほか、B社長、F取締役、E前社長、H取締役、J元取締役を、労働者災害補償保険の特別加入者として申請していた。

ウ D組合員は、取締役として、取締役会の議事録に署名、捺印していた。取締役会の議事録には、取締役の報酬額等の記載があった。また、D組合員は、代表取締役を選任する取締役会の議決に参加したことがあった。

エ 平成16年以降、会社では、「役員会議」、「早朝会議」、「社長同席会議」及び「臨時会議」等と称する経営会議（以下、呼称にかかわらず「役員会議」という。）が開催されていた。役員会議では、役員の分担、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が議題とされ、D組合員のほか、B社長、F取締役、E前社長、H取締役、J元取締役ら概ね役員が出席しており、議題に応じて従業員も出席した。

D組合員は、役員会議の内容についてメモをとり、「役員早朝会議議事録」と題するファイルに保管していた。平成17年2月3日のメモには「1回/週 月曜日、AM8:15~の社長同席 早朝会議の開催」、同19年1月5日のメモにも「執行役員会議 週一回開催」とあり、頻繁に開催されていた時期もあったが、開催は不定期で、E前社長が出席しないこともあった。

以下の(ア)から(キ)に記載の役員会議には、いずれもD組合員が出席していた。

(ア) 平成16年12月28日、会社では、役員報酬をテーマとする役員会議が開催され、役員報酬に成果主義を取り入れることなどが協議・検討された。

(イ) 平成17年2月21日、会社では、役員の他に従業員も参加して、役員会議が開催され、D組合員が、パート雇用についての計画を作成する旨確認された。

(ウ) 平成18年7月18日、会社では役員会議が開催され、同日午後5時30分から従業員に対し就業規則の説明を行う旨が報告された。

(エ) 平成19年1月5日、会社では役員会議が開催され、役員会議を週1回開催し、

議長は3か月交代で、同年1月から3月はJ元取締役であること等が確認された。

(オ) 平成19年2月20日、会社では役員会議が開催され、現場の従業員の実績評価について、経験年数、習熟度、機械ごとの難易度等を評価し、1項目当たり5,000円を上限とする手当を支給する旨について話し合いがなされた。

(カ) 平成19年3月12日、会社では役員会議が開催され、営業目標やコスト計算のほか、役員報酬の評価方法について話し合いがなされた。

D組合員が同日の役員会議について記載したメモの中には、次のとおりの記載があった。

「ノルマ制（3ヶ月）営業成績に応じて1年間の報しゅうを決める

（略）

役員報しゅう評価比率 内勤50% 外勤（営業）50% 」

(キ) 平成21年1月13日、会社では役員会議が開催され、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、話し合いがなされた。

D組合員が同日の役員会議について記載したメモの中には、次のとおりの記載があった。

「役員報しゅうカット 2月分 50%カット

当分10か月 10/10払いまで 」

また、同日の役員会議についての記載に続いて、次のとおりの記載があった。

「2009. 1. 16

休業日案 1ヶ月間6日（約5%減額+皆勤）
↑ 週一全休+隔週交替休

休業分給与について

日額（基+住・家・G長）/25の8割、会社で負担

自己減額分2割+交通費、皆勤手当 」

オ 平成21年1月16日、リーマンショックに伴う会社の臨時休業について協議する労使会議が開催され、労働者代表としてL従業員が出席した。また、D組合員は、会社側として出席した。同月19日付けで、E前社長とL従業員は、休業協定書を締結し、会社は同月23日から同年2月28日までの間において、これらの日を含め12日間臨時休業をした。

なお、労働者代表を選任する労働者代表選任書の労働者の署名及び押印欄に、D組合員及び他の役員の署名及び押印はなかった。

カ 平成23年4月11日、会社では役員会議が開催され、D組合員、B社長、F取締役、J元取締役が出席し、D組合員の休業後の業務の引継ぎに関する役割分担等

について話し合いがなされた。

B社長が同日の役員会議について記載したメモの中には、引継ぎ後の役割分担に係る記載に続いて、次のとおりの記載があった。

「今後の課題

- ・ 4人の給料の分配
- ・ (略)
- ・ 営業

」

また、同23年11月9日、D組合員、B社長、F取締役、J元取締役が出席して開催された役員会議について、B社長が記載したメモの中には、次のとおりの記載があった。

「株式会社Yのこれからと自分の働き・給料について

□D ・ 売上げ増 目指す①営業
↓ ②型彫放電
給料も売上げに伴って増やす

□J (略)

- ・ 自分は今の給料でいいから、今の仕事だけやるつもり。それ以外は、口も手も出すつもりはないし、言ってもしゃあない

□B ・ 役員の給料は、会社の業績にシフトするように基準を設けたい

□F ・ 今の働き量と給料に何の不満もない

」

キ 平成29年2月23日、某証券会社の担当者から、会社の事業承継の概要についての説明があり、D組合員のほか、B社長、F取締役、E前社長、H取締役、J元取締役らが同席した。同社が作成・提示した資料には、会社の持株状況、相続税額の試算、資産管理会社の活用等について記載されていた。

ク 平成29年5月14日、E前社長宅において会議が開催された。出席者は、D組合員のほか、B社長、F取締役、E前社長、H取締役、J元取締役で、その議事録には、決定事項として、平成30年の株主総会でE前社長及びH取締役が役員を退任する旨及びその際の退職金の額について、平成29年度からの一人当たりの役員報酬の額について記載されていた。

ケ 平成30年4月8日、E前社長宅において会議が開催された。出席者は、D組合員のほか、B社長、F取締役、E前社長、H取締役、J元取締役であった。同会議では、会社事業の承継税制について、社内業務担当の確認について、良好な職場づくりについて、役員のタイムカードの打刻について、E前社長及びH取締役が役員を継続することについて、役員報酬額について話し合いがなされ、J元取締役の作成した議事録には、出席した役員がそれぞれ確認した旨、署名とともに記

載されていた。議事録には「2018. 4月分～の役員報酬 一律 60万/月（各種手当別）」との記載があった。

コ D組合員は、平成15年から同18年頃にかけて、新規事業の立上げにあたり、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。また、平成30年頃、L従業員も新規工作機械の導入に当たり、メーカーと交渉したことがある。

サ D組合員は、平成18年頃、会社の給与計算ソフトの導入を担当した。

シ 会社では、顧客からの電話や訪問者があった場合、役員のみが対応することとなっていたところ、D組合員も、顧客の電話応対や訪問者の対応をしていた。

第5 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

(1) D組合員と会社との関係について

ア D組合員が取締役となった経緯について

平成14年5月29日、D組合員は、E前社長の意向で取締役就任し、登記されることになったことは認めるが、これは、家族で取締役を占めたいというE前社長の意向によって形式的に取締役とされたものである。D組合員が取締役としての権限は、取締役会の代表取締役選任の議決に参加することだけであり、D組合員が実質的に取締役として経営に参画することになったものではない。

イ D組合員の担当業務及び会社によるD組合員への指揮監督について

(ア) D組合員は、会社において、①生産管理業務、②NC旋盤による加工業務、③NCフライスによる加工業務、④T i C後Gによる加工業務、⑤T i C炉まわり業務、⑥給与計算業務・請求書業務などに従事してきたが、①から⑤は会社の製造・加工業務を構成し、⑥は事務作業で、いずれも工場現場での業務であり、工具の製造について受注から納品、請求という有機的統一的な企業活動のための、会社の指揮監督の下での労働であることは明らかである。また、これらの業務はいずれも取締役の身分を持たない従業員が行うことができ、現に①から⑤の業務については、他の従業員も担当している。

また、D組合員は、他の従業員と同様、F取締役が製品ごとに作成する加工手配図面によって、担当すべき業務とその時期を指示され、また、その遂行の結果を同図面の工程表に記載して報告している。まさに、D組合員は会社の指揮監督に服していたのである。

(イ) 31.3.1会社通知書には、D組合員に対するNCフライス加工とT i C後Gの業務に関する具体的指揮内容が記載されており、会社のD組合員に対する日常の指揮監督の実態がみてとれる。

(ウ) D組合員が担当したことのある工程のうち、生産管理、NCフライス加工、T i C後Gはいずれも1人で担当する工程であることから、他の従業員への指揮命令などあり得ない。NC旋盤、T i C炉まわり業務は、それぞれ2～3人で行う業務であり、D組合員がそれら業務を担当する者らのトップであったことがあることは認めるが、だからといって実質的に取締役としての役割を行っていたことにはならない。

各工程はそれぞれ機械ごとに担当者が決まっており、その保守管理を担当しており、工程ごとの責任者は置かれていない。

なお、T i C炉まわり業務のトップは、従業員の1人であるL従業員が1階フロア長になってからは、同人が務めることになった。

ウ D組合員の会社における服務態様について

(ア) D組合員には、他の従業員と同様、就業規則で定められた始業時刻、終業時刻、休憩時間が適用され、タイムカードの打刻が求められていた。そして、D組合員には、労働基準法による年次有給休暇が与えられていた。

D組合員には、会社から有給休暇消化記録という用紙が交付され、タイムカードの打刻に併せて有給休暇の消化状態について自己管理が求められていた。さらに、打刻理由説明書の提出を求められ、タイムカード上、会社にいなかった時間帯について公用(勤務)、私用(有給休暇)の別の申告が求められていた。

(イ) また、E前社長の指示によって、家族以外の従業員らに示しがつかないとのことで、D組合員ら姉妹についても就業規則上の労働時間を守り、休みは年次有給休暇の範囲内とすることになり、タイムカードの打刻と有給休暇消化記録で勤怠管理がなされていた。これは、E前社長が、D組合員ら姉妹についても家族以外の従業員同様、一労働者として扱っていたからに他ならない。

そもそも一般に、役員ら経営陣の業務遂行は、時間や日数で規制することには馴染まないことから、役員の出勤時間や日数が少ないことについて「他の従業員に示しがつかない」などと気を遣うことなどあり得ない。現に、E前社長は、平成22年7月頃以降はほとんど会社に出社することはなくなったが、それでもきちんと役員報酬を受け取っていた。

エ D組合員の報酬の性質及び額について

(ア) 31.3.1会社通知書には、担当業務を放置した場合、放置した時間分減給する旨予告されており、D組合員への金員の支払が委任事務に対する報酬などではなく、労働の対価であることは明らかで、会社自身、D組合員に対して賃金を支給しているとの認識を明らかに持っていたのである。

(イ) D組合員に対する賃金は、毎月、支給明細書を交付してなされ、支給明細書

には、「基本給」の欄と「役員報酬」の欄があるところ、平成30年4月分までは、E前社長の指示で、支給明細書の「基本給」の欄に賃金額が記載されていた。また、就業規則で従業員に支給する賃金として、住宅手当、通勤手当及び家族手当の記載があるところ、D組合員にもこれらの手当が支給されていた。

平成30年4月分のB社長の給与の支給明細書において、基本給の欄に金額が印字されているのは、まだE前社長が会社の経営の実権を全面的に握る、いわゆるワンマン経営体制であって、B社長は名目上代表取締役とはなっていたものの、D組合員同様、一従業員扱いであったためである。

(ウ) D組合員には、産前産後休暇、育児休業が認められ、2回休んでいるが、その間の賃金の支払はない。これは、同期間中、労務を提供することができなかったためであり、すなわち、D組合員は労務提供の対価として毎月の支払を受けていたものであり、これはまさしく賃金である。

(エ) 加えて、会社の減収による役員報酬のカットが、年度末の株主総会の決議によるのではなく、営業年度の途中月から実施されていたが、このことは、D組合員ら役員が従業員として就業し、その対価である賃金を受領していたことを物語る。

(オ) なお、会社は、D組合員への賃金を役員報酬として費用計上し、税務処理をしていたと主張するが、会社が税務処理のためにいかなる費用計上を行うかは労働者のあずかり知らないところで行われるものであり、仮に役員報酬として計上していることが事実であったとしても、そのために労働者性が否定されるものではない。

オ D組合員の会社経営への参画について

(ア) 会社は、E前社長が平成31年3月の代表辞任まで、経営の実権を全面的に握る、いわゆるワンマン経営であり、会社の経営の根幹部分は、E前社長が決定、指示していた。会社が指摘する、D組合員の取締役としての活動も、ワンマンであるE前社長の指示を受けてそれを具体化するなど、中間管理職的な関与であり、独自の権限と責任を有する、業務執行権を有する取締役のそれとは到底言い難いものであった。

E前社長の代表取締役辞任後は、B社長が一人で会社の経営を行うようになり、D組合員が経営にタッチしたことはない。

(イ) 会社の経営方針は取締役会で検討・決定されなければならないところ、D組合員が出席していた役員会議は、会社法が求める取締役会として開催されたものではないことは明らかである。また、役員会議は、従業員では果たし得ない経営者固有の役割とされる「経営方針に関する会議」ではなく、実質的な経営

者であるE前社長が決定指示したことの具体化について、D組合員やその姉妹たちを集めて、検討したり、実務上の問題点とその検討、当面の日程などの確認、作業分担・担当の確認、欠勤の場合のフォローの確認、今後の営業活動についての申し合わせ等がなされており、時には他の従業員が参加したり、E前社長抜きで、確認や意見交換を行ったりしていた。会議名も、「役員会議」や「早朝会議」などと呼んだりしており、役員会議の定義も定まっていなかった。

会社は、D組合員が役員会議に出席して作成したメモをもとに、人事・給与制度、売上やコストの管理、事業目標、役員報酬等会社の経営の根幹をなす決定にD組合員が参加している旨主張するが、いずれも誤りである。例えば、平成19年2月20日には、E前社長から、手当の支給の指示がなされたことが記載されているにすぎず、同年3月12日には、役員報酬に成果主義を導入すると言明したE前社長が、さらに、その評価比率を内勤、外勤で各50%にするとして、D組合員ら取締役に対し、営業（外勤）でも成果を上げるよう求めてきたものである。また、同21年1月13日には、E前社長が、減収のため、役員については報酬カットをするよう指示し、その具体化が検討されたにすぎない。

D組合員は、取締役会構成員として、代表取締役選任の取締役会の決議に参加したことはあるが、その余の取締役会に参加したことはない。

(ウ) 会社は、D組合員が新規事業の立ち上げの責任者であった旨主張するが、当該事業の立ち上げは、E前社長の指示により取り組み、D組合員は必要な工作機械の導入業務の補助者となったもので、責任者ではなかった。また、結局この事業は実施されなかった。なお、新規工作機械の選定導入は、L従業員など、他の従業員も行っている。

(エ) それまでH取締役が手作業で行っていた給与計算を、同取締役の提案で給与計算ソフトを導入することになり、D組合員が担当してソフトを検討し、E前社長の決裁を得て購入した。

(オ) 会社は、労働保険料等算定基礎賃金等の報告に、D組合員が特別加入者として記載されていることをもって、D組合員が使用人兼務取締役ではなく、事業主としての役員である旨主張するが、これに理由はない。

カ 総括

D組合員は、会社の取締役として登記はされていたが、名目上の取締役に過ぎず、会社に使用され、その指揮命令のもとに労務を提供し、その労務の対価として賃金の支払を受けており、労働組合法（以下「労組法」という。）上の労働者に該当することは明白である。

(2) 本件団交申入れに対する会社の対応について

ア D組合員の解雇問題は、組合員の重要な権利に関する事項であって、当然団交事項であるところ、会社は、団交拒否の理由として、D組合員が取締役であり労働者ではないこと、社外取締役にするという通知は解雇ではないことをあげるが、D組合員が労働者であることは上記のとおりであり、同通知には解雇との記載はないが、従業員としての地位を奪うものであるから解雇に他ならない。

D組合員は、取締役として登記はされているとはいえ、労働組合の自主性を損なう危険性が大きいとはいえない者であり、労組法第2条ただし書第1号の「役員」に該当するともいえず、労組法上の労働者であることは明らかであり、会社の団交拒否の理由は正当な理由足り得ず、会社のこの対応は、労組法第7条第2号の団交拒否に当たる。

イ Q支部の組合員はD組合員を含めて2名のみであり、D組合員は支部書記長という重責にあった。支部結成直後の重要な時期に、D組合員について組合員あるいは支部書記長としての活動を認めないことは、組合活動に対する重大な介入である。また、2名という人数は団結という上では最低限の人数であるにもかかわらず、会社は、そのうち1名のD組合員が労働者でないとして組合員であることを否定し、K組合員を孤立させ、支部の団結を著しく弱めようとしており、支配介入は明らかである。

2 被申立人の主張

(1) D組合員と会社との関係について

ア D組合員が取締役となった経緯について

E前社長は、娘である4姉妹に事業を承継しようと考え、その意を受けて、D組合員、B社長が入社している。D組合員は、入社した当初から役員となることが予定されており、実際、入社からわずか3か月後に取締役に選任され、後記のとおり取締役としての待遇を受け、かつ取締役として行動していた。このように、入社経緯からしても、会社の経営者たる取締役であったことは明らかである。

イ D組合員の担当業務及び会社によるD組合員への指揮監督について

(ア) 会社は、従業員わずか4名の中小企業であり、D組合員を含む役員5名を合わせてもわずか9名（現在は8名）で構成される会社であった。そのため、D組合員はもちろん、B社長も従業員と同じく工場作業に従事することもあるが、D組合員は取締役であったため従業員とは異なる地位にあり、仕事の段取りも自由にすることができたほか、就業時間中であっても度々持ち場を離れて3階事務室でインターネットをするなど、従業員であれば許されない行動もとっていた。

また、組合は、F取締役が加工手配図面を作成して、作業内容について、D

組合員らに具体的に指示をしていた旨主張するが、取引先の注文に基づいて、寸法や納期や工程が記載された加工手配図面に従って作業が行われることは、社内の分業として行われる当然のことであって、F取締役がD組合員に指揮命令していたという性質のものではない。加工手配図面を作成するF取締役の生産管理工程と、D組合員の加工工程は、社内の別部署であり、両工程の間に上下の指揮監督関係があるわけではない。加えて、加工手配図面へのサインは、加工作業の進捗や納期を管理するために行うもので、F取締役に作業の完了を報告するという性質のものではない。

(イ) 組合は、31.3.1会社通知書において、会社がD組合員に対して具体的な業務指示をしている旨主張するが、取締役は相互に監視義務を負っているところ、E前社長が、当時取締役であったD組合員に対し、監視行為として、その分掌業務を遂行するよう指示したものであって、これは指揮命令ではない。また、同通知書では、業務を遂行しない場合は役員報酬を減額する旨も記載されているが、実際にはD組合員は当該業務を実施しなかったにもかかわらず、役員報酬を減額していない。

(ウ) また、組合は、E前社長が平成31年3月に代表を辞任するまで、会社の経営の実権を全面的に握っていた旨主張するが、組合のこの主張によれば、代表を辞任するまでE前社長が会社の唯一の実質的な役員ということになり、代表取締役であるB社長も、F取締役も「一労働者」であることになる。しかし、平成22年以降約10年間にわたって出勤していない者が会社を「ワンマン経営」で支配し、代表取締役ですら一労働者に過ぎない会社などあり得ない。

(エ) 取締役は工場作業においては、その時期人員不足となる等の問題のある工程で、率先して業務の円滑化を図り、会社の正常な運営を保つ責務がある。生産管理工程、NC旋盤工程、T i C炉まわり工程、NCフライス加工工程、T i C後G工程において、D組合員は各工程の最高管理責任者として人事・設備決定権を持ち、これらの工程を管理・統括すべき立場にあり、各工程を担当する従業員の具体的な業務内容について指示・命令していた。さらに、各工程の従業員に対する教育指導や管理も行っていた。

また、組合は、T i C炉まわり業務のトップをL従業員が務めた旨主張するが、L従業員は、キャリアとしては10年近くD組合員より先輩であるにもかかわらず、立場はD組合員の方が上であると認識されており、D 合員がL従業員に命令することはあっても、L従業員がD組合員に命令することはなかった。

(オ) 以上のとおり、組合が、D組合員が会社から指揮命令を受けていたとする根拠はいずれも事実でなく、根拠を欠いており、会社とD組合員との関係は、指

揮命令関係ではない。

ウ D組合員の会社における服務態様について

(ア) 会社では、従来から、D組合員だけでなく、E前社長やB社長を含むすべての役員が慣習的にタイムカードを打刻していた。したがって、タイムカードを打刻していたこと自体は、D組合員が労働者であることの理由とはならない。

平成25年以降、B社長、D組合員及びF取締役の3人の常勤役員の出勤率が徐々に低下し、それに伴ってタイムカードの打刻もいい加減なものとなり、会社では従業員は電話もインターホンも取らないこととされていることから、同30年頃には、営業時間中にもかかわらず取引先との電話も対応もできないなどの不都合が散見され、会社の営業不振・信用問題になりかねないほどにまで悪化した。そのため、同年4月8日の会議で、役員もそれぞれ責任ある態度として出勤するよう心がけて「綱紀粛正」するために、タイムカードを打刻することを確認している。このように、D組合員のタイムカードの打刻は、D組合員の労働時間管理を目的としたものではない。

(イ) D組合員は会社の取締役であったため、出勤の義務があるわけではなく、したがって年次有給休暇の付与の対象ではない。

組合が指摘する有給休暇消化記録は、前記(ア)記載の役員の出勤率が向上しない状況を受けて、仮に会社に出勤しない日があるとしても、従業員の有給休暇日数を超えないように自分たちを律するために作成したもので、その様式も、従業員の有給休暇は半日単位でしか取得できないのに対し、役員の有給休暇消化記録は30分単位となっているなど、従業員のものとは異なり、従業員の年次休暇とは全く異なる運用がされている。

また、会社が取得状況等を管理していた事実もない。D組合員の欠勤日数が従業員の年次有給休暇日数を上回っても、役員報酬の減額は予定されていなかったし、実際に減額もしていない。

有給休暇消化記録の作成やタイムカードの打刻は、役員の出勤時間や日数が著しく少ないのでは他の従業員に示しが付かないことから、役員同士で相互に監視しあうため、一応の目安として、就業規則上の就業時間には出勤するようにし、欠勤する場合でも、従業員の有給休暇の日数内に収めようと申し合わせたことによる。よって、D組合員に対して労働基準法に定める年次有給休暇が付与されていた事実はない。

なお、役員の出勤時間や日数が少ないことについて、他の従業員に気を遣うことなどあり得ないとの組合の主張は、あまりにも中小企業の実態を知らない非現実的な主張である。従業員わずか4名の中小企業である会社において、役

員らが自らを律し、従業員からの信頼を維持しなければ会社を円滑に運営できないのは当然である。

エ D組合員の報酬の性質及び額について

(ア) D組合員が受領していた金銭は、従業員に支給される給与とは全くその性質を異にしており、明らかに役員報酬である。

D組合員に支給された報酬は、平成14年4月及び5月分は月額47万7500円であったのに対し、入社からわずか4か月目の、取締役を選任された直後の同年6月分は、月額152万7500円である。また、入社3年目の平成17年7月から同21年1月までの間、D組合員に支給された報酬月額は、同18年1月の223万2676円を除いて183万2500円であった。これに対し、平成5年に入社し、現在入社27年目のL従業員の年収は600万円から650万円であり、D組合員に対しては、その入社年次に比して、従業員よりもはるかに高額な金銭が支給されていた。これは、その金銭の性質が「給与」ではなく「役員報酬」でなければ説明がつかない。

加えて、D組合員の報酬月額は、会社の業績に合わせて頻繁に増減しており、かつ、前月の77%増や、3分の1以下になる等、増減額も20万円程度から200万円程度まで、増減幅が非常に大きい。このような乱高下は、従業員の給与では起こり得ない。会社の業績を直接反映して報酬が変動していること自体、これが役員報酬であり、D組合員が会社の利益を代表する地位にあることの証左である。

また、D組合員に支給されていた報酬は、出勤時間や出勤日数にかかわらず一定の金額であり、労働時間による増減がない。従業員の賃金であれば、時間外労働や遅刻欠勤があったりして、月によっては若干の変動があるのが通常であるが、D組合員はそれが全くない。D組合員は欠勤もあったにもかかわらず金額に変更がなく、このことはD組合員に支給されている金銭が役員報酬でなければ説明がつかない。

また、D組合員には、従業員と異なり、賞与も全く支給されていなかった。

(イ) 31.3.1会社通知書を発した平成31年3月頃は多忙な時期であり、会社としてはD組合員に取締役としての仕事を果たしてほしいという考えから、担当業務を放置している場合は、発見次第放置した時間分減給する旨の記載内容となった。D組合員は結局、同月25日頃から出勤せず、仕事も放置したままとなったが、実際には減給していない。

(ウ) D組合員の給与の支給明細書において「基本給」名目となっているのは、当時会社が役員報酬の支給に際し、その名目を厳密に区別していなかったためで

あり、実際、同時期においては会社代表者であるB社長に対する報酬も「基本給」名目で支給されている。給与の支給明細書の「基本給」の欄に金額の記載があったとしても、その実質は役員報酬である。

(エ) 会社が、D組合員の産前産後休暇や育児休業中に役員報酬を支給しなかったのは、その間は、取締役としての任務を果たすことができないためであって、取締役の地位が会社との委任契約に基づく以上、受任事務を果たせない場合に報酬を受領できないのは当然であり、これらの事情をもって、D組合員に支給されていた報酬が「給料その他これに準ずる収入」であるとの理由にはならない。

(オ) なお、会社は、毎年、D組合員に対する報酬を、「使用人職務分」としては計上せず、役員報酬としてのみ費用計上し、税務申告していた。

さらに、平成16年12月28日の役員会議において、役員報酬というテーマで議論がされ、この役員報酬とはD組合員を含む役員に支給される金銭のことであり、社内でも、D組合員に支給されていた金銭は「役員報酬」であると明確に認識されており、従業員の給与とも区別されていた。

いずれも、D組合員が使用人兼務取締役でないことの証左である。

オ D組合員の会社経営への参画について

(ア) D組合員は、平成14年に役員に就任した当時から、会社における人事・給与制度、売上やコストの管理、事業目標、役員報酬等、会社の経営の根幹を決定する役員会議に出席し、自ら会議の内容をメモして記録し保管していた。このことは、会社の経営方針の決定にD組合員が参画していたことを裏付ける。

その記録によれば、D組合員が出席した役員会議において、平成19年2月20日には、現場の従業員の実績を評価して、経験年数・習熟度・担当機械ごとの難易度にあわせて、毎月の手当を支給する旨が決定されたり、同年3月12日には、役員報酬の評価方法についても協議されているほか、同21年1月13日には、会社の売上が減少したことから役員報酬をカットする旨が決定されている。

(イ) 平成21年のリーマンショックで会社の売上げが減少したことから、会社が休業するに当たっての労使会議において、L従業員が従業員代表に選任されたが、その選任書にD組合員の名前はなく、むしろ、D組合員は使用者側の立場で協議に当たり、臨時休業に関する文書を作成して従業員に配付した。このことは、D組合員が会社の労働関係についての計画と方針とに関する機密に接していたことの証左である。また、上記に限らず、会社から従業員に対する伝達や連絡の際には、D組合員は、必ず使用者側の立場で出席していた。

(ウ) D組合員は、各工程の責任者として、設備を新規に導入する際に、会社の業

務執行者として、価格や性能を吟味して実際に導入する設備を決定する権限と責任を有していた。そして、会社の新規事業の立ち上げを担当した際は、立ち上げに必要な工作機械の選定、図面のやり取り、見積取得、価格交渉など、メーカーや商社との協議交渉等の責任者であった。

(エ) 会社が給与計算ソフトを導入した際、この導入を決定したのはD組合員であり、ソフトの販売元からは現在もD組合員宛てにダイレクトメールが届いている。

(オ) D組合員は、労働保険料等算定基礎賃金等の報告に、労災保険の労働者ではなく、特別加入者として報告されていた。このことは、D組合員が使用人兼務取締役ではなく、事業主としての役員であることの証左である。また、D組合員は、役員である父母及び他の3姉妹とともに、平成29年2月に、証券会社から、会社の事業承継に関する説明を受けていた。このことから、D組合員は会社の事業を承継する者の一人として位置付けられていたことは明らかである。

カ 総括

D組合員は、会社に入社した当初から他の姉妹とともにE前社長の後継者として取締役になることが予定されており、取締役に選任後は、使用者の利益を代表する地位にあった。また、会社内においてかなり広範な自由を認められていたほか、役員としての権限を有しており、会社からは他の従業員とは全く性質の異なる報酬を受け取っていた。さらに、組合が、D組合員が会社から指揮命令を受けていたとする根拠はいずれも事実でなく、会社とD組合員との関係は、指揮命令関係ではない。会社におけるD組合員の地位は、まさに「役員」であって、従業員、すなわち「労働者」ではない。

(2) 本件団交申入れに対する会社の対応について

D組合員は、会社の取締役、すなわち「役員」であって「労働者」ではなく、そのため、D組合員が参加している組合は、労組法第2条第1号に該当することから、労組法の労働組合に該当しない。したがって、会社が組合のD組合員の処遇についての団交を拒否したことは、不当労働行為（労組法第7条第2号及び同条第3号）に該当しない。

第6 争点に対する判断

- 1 D組合員は、会社との関係において労組法上の労働者に当たるか。当たるとすれば、1.7.19団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) D組合員の労働者性について

労組法第3条は「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう」としているところ、同法の目的が、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させることや、労働者の団結権の擁護、団交の助成等にある（同法第1条第1項）ことに鑑み、労組法上の労働者とは、労働契約によって労務を供給する者及びそれに準じて団交の保護を及ぼす必要性と適切性が認められる労務供給者を指すというべきである。

そして、会社法上、株式会社と取締役との関係は委任とされる（会社法第330条）が、取締役が使用人（従業員）としての地位を兼務している場合、当該兼務者は、その会社との間では、役員としての委任契約の関係と使用人としての労働契約の関係とを併存させており、取締役が使用人としての地位にあるときには、その限りにおいて、労組法上の労働者に当たるといふべきであり、当該兼務者の①業務内容と会社の指揮監督の状況、②会社における服務態様、③報酬の労務対価性、④会社経営への関与を実質的に検討して、それらを総合して判断する必要がある。

前記第4. 2(1)ア、イ認定のとおり、D組合員は、平成14年2月13日に会社に正社員として雇用され、同年5月29日に会社の取締役に選任されたことが認められ、D組合員が会社の取締役であったことについて争いはない。

しかし、D組合員が取締役であっても、実質的には使用人としての地位にあった場合には、労組法第3条の労働者に該当するかが問題となり、さらに、そうした労働者性のある取締役が参加する労働組合は、同法第2条ただし書第1号への該当性が問題となることから、まずD組合員の労働者性について以下検討する。

ア 会社におけるD組合員の業務内容と会社の指揮監督の状況について

(ア) 組合は、D組合員が従事した業務が、いずれも工場現場での業務であり、会社の指揮監督の下での労働であることは明らかであると主張するのに対し、会社は、会社が従業員4名、D組合員を含む役員5名を合わせてもわずか9名で構成される中小企業であり、B社長も従業員と同じく工場現場の業務に従事することもあるなど、会社とD組合員との関係は、指揮命令関係ではないと主張する。

(イ) まず、会社におけるD組合員の業務内容をみると、前記第4. 2(1)ア、イ、(2)イ、(3)ア認定のとおり、D組合員は、①平成14年2月13日に正社員として会社に雇用され、同年5月29日に会社の取締役に選任されていること、②入社当初は生産管理業務（加工手配図面）を担当し、平成15年初め頃から同25年2月頃まで、会社の工場でNC旋盤とT i C炉まわり業務という現場作業を担当したこと、が認められ、D組合員が取締役に選任された前後でその担当業務

に変更はない。

そして、前記第4. 2(2)イ、(3)ア、イ認定のとおり、①その後、D組合員は、会社の工場でNCフライスとT i C後G業務という現場作業を担当したこと、②D組合員が担当したT i C炉まわり業務は2～3人で担当し、D組合員はその責任者であり、担当として作業をしながら、指示も行っていったこと、が認められ、D組合員は、一貫して、工場現場で他の従業員とともに、製品加工という現場作業に従事していたといえる。

また、前記第4. 2(3)イ認定によれば、B社長も工場現場の業務に従事していたことが認められるが、会社のような家族経営の小規模な企業においては、代表取締役を含め役員であっても従業員と同様の現場業務に従事するのは一般的なことであり、D組合員が現場作業に従事していたことには変わりはない。

(ウ) 次に、会社における指揮監督の状況をみると、前記第4. 2(3)ア認定のとおり、D組合員が担当した業務のうち、複数人で担当する業務では、D組合員がその業務の責任者として他の従業員に対して指示を行っていたことが認められる。そしてたとえ、D組合員は他の従業員とは異なる地位にあると他の従業員が認識し、D組合員もそのように振る舞うことがあったとしても、これらのことだけではD組合員に取締役としての指揮監督権があったかどうかは判然としない。

一方、加工手配図面に関しては、組合は、D組合員が他の従業員と同様、F取締役が製品ごとに作成する加工手配図面によって、担当すべき業務とその時期を指示され、また、その遂行の結果を同図面の工程表に記載して報告していることから、D組合員は会社の指揮監督に服していた旨主張するのに対し、会社は、取引先の注文に基づいて、寸法や納期や工程が記載された加工手配図面に従って作業を行い、加工作業の進捗や納期を管理するために加工手配図面にサインを行うことは、社内の分業として行われる当然のことであって、F取締役がD組合員に指揮命令していたという性質のものではない旨主張する。

この点、前記第4. 2(2)イ(ア)認定のとおり、会社では、製品の寸法図や工程表、材質等が記入された加工手配図面に従って、各加工担当者が作業を行い、作業を終えると、その工程欄にサイン等を記入して、業務が行われていることが認められるところ、現場作業の担当者が加工手配図面に従って進捗管理しながら作業を行うことは一般的な現場の作業手順というべきであり、D組合員は現場作業の担当者として作業の進捗を工程表に記載して報告していたにすぎないのであり、このことをもってD組合員が会社の指揮監督に服していたということはできない。

なお、前記第4. 2(3)ウ認定のとおり、D組合員は、D組合員の技術的な考えを、F取締役の作成した加工手配図面に追記することはよくあることで、他に社内で書き加えられるのはB社長及び作成者のF取締役だけであったことが認められることから、D組合員は現場の作業員に対して指揮監督を行っていたとみる余地がある。しかし、前記第4. 2(3)ア認定のとおり、D組合員は、取締役に就任する以前の役員でない時期にも加工手配図面を担当し、その作成や変更に関わっていたのであるから、D組合員が取締役としての立場で加工手配図面に追記していたとまでみることはできず、D組合員が技術的な考えを加工手配図面に追記できたことをもって、会社で他の従業員に対し、指揮監督を行っていたとまでいうことはできない。

また、このほかに、D組合員が、会社でどのように指揮監督していたか、会社の誰の指揮監督の下で業務に従事していたかについて具体的な疎明はない。

(エ) 次に、31. 3. 1会社通知書について、組合は、同書面にはD組合員の担当業務に関する具体的指揮内容が記載されており、会社のD組合員に対する日常の指揮監督の実態がみてとれる旨主張するのに対し、会社は、取締役は相互に監視義務を負っているところ、E前社長が、当時取締役であったD組合員に対し、監視行為として、その分掌業務を遂行するよう指示したものであって、これは指揮命令ではない旨、また、実際にはD組合員は当該業務を実施しなかったにもかかわらず、役員報酬を減額していない旨主張する。

前記第4. 2(1)エ認定のとおり、会社はD組合員に対し、31. 3. 1会社通知書を交付し、平成31年4月1日付けでD組合員を社外取締役にすることから、同日より出社不要となる旨の通知に併せ、①同年3月29日まではフライス加工とT i C後研削の業務を果たすよう求める旨、②フライス加工品とT i C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旨、③万一、フライス加工品とT i C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旨、④他の社員が代わりに加工しても同様に減給する旨等を通知したことが認められる。

これらのことからすると、会社はD組合員に対し、31. 3. 1会社通知書で、その作業内容や納期など、会社の担当業務の遂行を細かく指示するとともに、放置した場合はその分減給する旨等を申し渡していることからすると、たとえ実際には役員報酬を減額していなかったとしても、D組合員は、会社から、担当業務について詳細な指示を受け、その監督の下、従事していたことも窺われる。

(オ) 以上を併せ考えると、D組合員がF取締役の加工手配図面に従って作業をしていたことだけをもって会社の指揮監督に服していたとまではいえないもの

の、①会社におけるD組合員の業務内容は、従業員から取締役を選任される前後で担当業務に変化はなく、一貫して、他の従業員と同様、工場で製品加工という現場作業に従事していたこと、②会社における指揮監督の状況については、少なくとも担当業務の範囲内において、また加工手配図面に関しても、取締役としての意思決定や指揮監督する行為があったとはいえ、そのほかにD組合員が会社でどのように指揮監督していたかについても具体的な疎明はないこと、③31.3.1会社通知書では会社から担当する業務の遂行を細かく指示されていること、からすると、D組合員はその業務遂行に当たり、会社の指揮監督の下に労務の提供を行っていたとみることもできる。

イ D組合員の会社における服務態様について

(ア) D組合員の会社における服務態様に関し、組合は、①D組合員には、タイムカードの打刻が求められるとともに、会社から有給休暇消化記録という用紙が交付され、タイムカードの打刻に併せて有給休暇の消化状態について自己管理が求められていたこと、また、打刻理由説明書の提出により、タイムカード上、会社にいなかった時間帯について公用(勤務)であったか私用(有給休暇)であったかの申告が求められていたことから、会社による勤怠管理がなされていた旨、②これらの勤怠管理は、E前社長の指示によってD組合員ら姉妹についてもなされていたが、これは、E前社長が、役員であったD組合員ら姉妹についても、家族以外の従業員同様、一労働者として扱っていたからに他ならない旨、③そもそも一般に、役員ら経営陣の業務遂行は、時間や日数で規制することには馴染まないことから、役員の出勤時間や日数が少ないことについて他の従業員に気を遣うことなどあり得ない旨主張する。

これに対し、会社は、①D組合員のほか、役員がタイムカードの打刻をしていたのは、他の従業員に示しが付かないからであり、D組合員が、タイムカードを打刻していたこと自体は、D組合員が労働者であることの理由とはならず、また、D組合員のタイムカードの打刻は、D組合員の労働時間管理を目的としたものではない旨、②有給休暇消化記録は、従業員の有給休暇日数を超えないように自分たちを律するために作成したもので、従業員の有給休暇とは全く異なる運用がされている旨、③役員の出勤時間や日数が少ないことについて他の従業員に気を遣うことなどあり得ないとの組合の主張は、あまりにも中小企業の実態を知らない非現実的な主張であり、従業員わずか4名の中小企業である会社において、役員らが自らを律し、従業員からの信頼を維持しなければ会社を円滑に運営できない旨主張するので、以下検討する。

(イ) 前記第4. 2(4)ア認定のとおり、会社の就業規則には、「従業員は、出退

勤に当たっては、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」との規定が認められ、従業員は出退勤時におけるタイムカードの打刻が必要とされている。一方で、前記第4. 2(4)イ認定のとおり、従来、E前社長の他すべての役員もタイムカードの打刻を行っていたが、常勤役員がB社長、D組合員、F取締役の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と、また、平成30年4月8日、E前社長、H取締役、J元取締役、D組合員、B社長及びF取締役が会議に出席し、常勤役員の出勤率を改善するため役員もタイムカードを打刻することを再度確認したこと、同会議の議事録には、「役員もタイムカードを押す。8：30～始業 『綱紀しゅく正』に。」と記載されていたこと、さらに、B社長は「打刻理由説明書」を作成し、D組合員を含む常勤役員が会社から外出する際、この打刻理由説明書に公用か私用か、あるいは私用であればその理由を記入し、月末にB社長がこれを回収していたこと、が認められる。

また、年次有給休暇については、前記第4. 2(4)ウ認定のとおり、従業員には会社の就業規則で年次有給休暇が与えられ、取得する際には、半日若しくは1日単位で有給休暇届を役員に提出することとなっていたのに対し、常勤役員は、B社長が作成・提案した「有給休暇消化記録」の様式に自ら30分単位で記録し、他の役員に伝えることになっていたことが認められる。

これらのことからすると、役員に年次有給休暇が付与されていたかどうかについては争いがあるものの、常勤役員が会社を休む場合と、従業員の場合とでは、異なる運用がなされていたことが認められ、また、会社の主張のとおり、会社のように家族経営の小規模な企業においては、役員が自由奔放な勤務態様をとれば、従業員からの信頼を維持できず、会社運営に支障をきたすことは、一定理解できるところである。しかしながら、役員のタイムカード打刻に係る経緯はともあれ、D組合員は、タイムカードの打刻と有給休暇消化記録の提出により会社から勤怠管理をされ、さらに、会社から外出する際は、B社長が作成し月末に回収する「打刻理由説明書」に、公用か私用か、あるいは私用であればその理由の記入が求められていたことからすると、D 組合員は、服務態様からみる限り、会社による一定の時間的拘束を受けていたといえる。

ウ D組合員の報酬の労務対価性について

(ア) 会社は、①D組合員には、その入社年次に比して、従業員よりもはるかに高額の金銭が支給されていたこと、②D組合員の報酬月額、会社の業績に合わせて頻繁に増減しており、その増減幅は非常に大きいものであったこと、③D組合員に支給されていた報酬は、出勤時間や出勤日数にかかわらず一定の金額

であり、労働時間による増減がなかったこと、④D組合員には、従業員と異なり、時間外手当や賞与が支給されていなかったこと、などから、D組合員は役員報酬を受給しており、会社の利益を代表する地位にあった旨主張する。

a 報酬の支給額について

前記第4. 2(5)ア、ウ認定によれば、D組合員に支給された、諸手当等を含む金員は、平成14年4月及び5月分は月額47万7500円であったのに対し、取締役を選任された同年6月分以降10月分までは月額152万7500円となり、その後、同16年10月から同17年1月及び同23年4月から10月の産前産後休暇、育児休業期間を除き、平成31年4月まで、月額で見ると、最も低い18万1357円から最も高い223万2676円が、年収で見ると、最も低い平成24年の約329万円から最も高い同18年の約2248万円が支給されていたことが認められる。これに対し、前記第4. 2(5)エ認定のとおり、平成5年に入社したL従業員の令和2年頃の年収は、600万円から650万円程度であったことが認められる。

これらのことからすると、確かに、D組合員の報酬の支給額は、役員となった平成14年度時点で、入社後約27年目のL従業員の給料を上回り、その3倍であった年もあるなど、はるかに高額であったことが認められる。一方、低い時は、月額約26万円の時期が数か月続いており、平成24年から同27年にかけては年収約329万円から450万円と、その変動幅も従業員の給与と比べると非常に大きなものであったと推認される。

しかしながら、役員を解任される約1年前の平成30年度5月分以降をみると、月額約66万円ではほぼ一定で、年収に換算すると800万円程度であり、従業員と比べて著しく高いとまではいえない。

また、前記第4. 2(5)ア認定の別表のとおり、平成18年1月分は223万2676円、同年2月分から同21年1月分までは月額184万300円支給されていたが、前記第4. 2(6)オ認定のとおり、リーマンショックの影響で会社が臨時休業することとなった平成21年2月分以降は、同22年2月分から4月分を除き、平成22年度12月分まで月額50万7800円であったことが認められる。このようなD組合員の報酬の大きな変動は、会社の業績に連動し、好業績時には高額である一方、リーマンショックの影響で会社の業績が悪化し、臨時休業した時は、その報酬は従業員の給与と同程度にまで下がっていたことが推認される。このことは、D組合員の報酬には、会社の業績を直接反映する要素と、労務提供の対価としての要素が併存しており、会社の経営状態が悪化した際には、業績に連動して役員報酬が大幅に減額された一方で、労働者としての賃金部分は一定程度支給されていたとみることもできる。

b 報酬の支給基準について

前記第4. 2(4)エ、(5)イ認定のとおり、D組合員は、B社長及びF取締役と同様、遅刻等に関して、何らかの処分や報酬の減額をされたことはなかったこと、従業員には賞与や時間外労働に係る割増賃金が支払われていたのに対し、D組合員には支払われていなかったことが認められ、会社のD組合員に対する報酬の支給基準は、他の従業員と異なっていたといえる。

c 以上のことから、D組合員に対する報酬は、従業員と比べ、支給基準も異なり、非常に高額で、変動幅が大きい時期があったことは認められるものの、解任される1年前の平成31年度においては著しく高いとまではいえず、また、労務提供への対価の要素を含んでいたとみることができる。

(イ) さらに、前記第4. 2(1)エ認定によれば、D組合員は、31.3.1会社通知書で、担当業務を放置していた場合、放置した時間分減給する旨の通知を受けていることからすると、たとえ実際には減給されなかったとしても、D組合員は、会社から、労務を提供しなければ報酬を受けられない扱いとされていたとみる余地がある。

(ウ) 次に、組合は、①平成30年4月分までは、E前社長の指示で、D組合員の支給明細書の「基本給」の欄に賃金額が記載されていた旨、②就業規則で従業員に支給する賃金として、住宅手当、通勤手当及び家族手当の記載があるところ、D組合員にもこれらの手当が支給されていた旨、③平成30年4月分のB社長の給与の支給明細書においても、基本給の欄に金額が印字されていたことは、E前社長が会社の経営の実権を全面的に握っていたので、B社長は名目上代表取締役となっていたものの、D組合員同様、一従業員扱いであったためである旨主張する。一方、会社は、D組合員の給与の支給明細書において「基本給」名目となっているのは、当時会社が役員報酬の支給に際し、その名目を厳密に区別していなかったためであり、実際、同時期においては会社代表者であるB社長に対する報酬も「基本給」名目で支給されている旨、よって、給与の支給明細書の「基本給」の欄に金額の記載があったとしても、その実質は役員報酬である旨主張する。

前記第4. 2(5)ア認定のとおり、会社の支給明細書には、「基本給」、「役員報酬」の欄があり、D組合員の報酬額は、平成30年4月分までは、支給明細書の「基本給」の欄に記載されていたこと、D組合員には、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こと、これらのことは代表取締役社長であるB社長も同様であったことが認められるが、住宅手当等の各種手当も役員に対して支給可能なものであり、D組合員が各種手当を支給されていた

ことや、報酬額の「基本給」の欄への記載が直ちに報酬の労務対価性を示すまでということではない。

(エ) さらに、組合は、D組合員が産前産後休暇、育児休業を取得した間の賃金の支払がなかったのは、労務を提供できなかったため、これは労務提供の対価として支払を受けていた賃金である旨主張する一方、会社は、D組合員の産前産後休暇や育児休業中に役員報酬を支給しなかったのは、取締役としての任務を果たすことができないため、取締役の地位が会社との委任契約に基づく以上、受任事務を果たせない場合に報酬を受領できないのは当然である旨主張する。

前記第4. 2(5)ア、ウ認定によれば、D組合員は、平成16年10月から同17年1月12日まで、同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、その期間の報酬は支給されておらず、このことが、労務を提供することができなかったためか、取締役としての受任業務を果たせなかったからなのかについては、どちらの推認も可能であり、判然としない。

(オ) なお、前記第4. 2(5)オ認定のとおり、会社は、D組合員に対する報酬を、毎年、役員報酬として費用計上し、税務申告していたことが認められるが、これは、会社の税務処理に関する事項であり、D組合員がどのように関与したのかについて、会社による具体的な疎明もない。

(カ) 以上のことからすると、D組合員の報酬には、労務提供への対価の要素も含まれていたとみることができること、31.3.1会社通知書から、D組合員は、会社から、労務を提供しなければ減給されることも想定されていたことを勘案すると、D組合員の報酬の一部には労務対価性があったとみることができる。

エ D組合員の会社経営への関与について

取締役会設置会社の取締役は、取締役会の構成員として、取締役会の業務意思決定を行うほか、代表取締役の選任を行うものとされているところ、前記第4. 2(1)イ、(6)ウ認定のとおり、D組合員は会社の取締役に選任され、取締役会に出席したり、代表取締役を選任する議決に参加したりしたことは認められるが、取締役会の業務意思決定への関わりについては具体的な疎明がない。

以下、会社が、D組合員が会社経営に関与していたとして挙げる点について順にみる。

(ア) 役員会議について

会社は、役員会議は会社における人事・給与制度、売上やコストの管理、事業目標、役員報酬等、会社の経営の根幹を決定していた旨、D組合員は役員会議に出席し、自ら会議の内容をメモして記録し保管していたことから、会社の

経営方針の決定にD組合員が参画していた旨等を主張する。これに対し、組合は、役員会議は会社法が求める取締役会として開催されたものではない旨、実質的な経営者である E 前社長が決定指示したことの具体化について、D組合員やその姉妹たちを集めて、検討したり、実務上の問題点とその検討、当面の日程などの確認、作業分担・担当の確認、欠勤の場合のフォローの確認等をしてきた会議であった旨等を主張する。

前記第4. 2(6)エ認定のとおり、平成16年以降、会社では役員会議が開催されており、当該役員会議では、役員の分担、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、従業員の休業や賃金カットなど、会社業務全般に関する事柄が議題とされ、D組合員はその内容についてメモをとり、「役員早朝会議議事録」と題するファイルに保管していたことが認められる。また、当該役員会議には、概ねD組合員のほか、B社長、F取締役、E前社長、H取締役、J元取締役ら役員が出席したが、開催は不定期で、E前社長が出席しないこともあり、議題に応じては従業員も出席したこともあったことが認められる。

これらのことからすると、役員会議は、会社の経営戦略や事業展開に関する事項について議論し決定する、いわゆる経営会議であり、役員や従業員の評価や報酬、賃金及び手当、各業務の担当の確認や業務の進捗状況のほか、従業員の休業等、経営に直接関わることについても話合いがなされていたことが認められるものの、誰が発言し、誰が最終的な判断を下していたかは判然としない。

したがって、D組合員の役員会議への出席のみをもって、会社の経営方針の決定にD組合員が参画していたとまではいえない。

(イ) 労使会議について

会社は、平成21年の労使会議において、D組合員が使用者側の立場で協議に当たり、臨時休業に関する文書を作成して従業員に配付したことから、D組合員は、会社の労働関係についての計画と方針とに関する機密に接していた旨主張する。

前記第4. 2(6)オ認定のとおり、平成21年1月16日、リーマンショックに伴う会社の臨時休業について協議する労使会議が開催され、D組合員は会社側として出席したこと、同月19日付けで、E前社長と労働者代表であるL従業員は休業協定書を締結したが、労働者代表を選任する労働者代表選任書の労働者の署名及び押印欄に、D組合員及び他の役員の署名及び押印はなかったことが認められる。

しかし、D組合員が臨時休業に関する文書を作成して従業員に配付したとの

会社による具体的な疎明はなく、この労使会議にD組合員が会社側の一員として参加したことや、労働者代表選任書の労働者の署名及び押印欄にD組合員の署名及び押印はなかったことのみをもって、D組合員が会社の業務執行についての意思決定に関わる立場にあったということとはできない。

(ウ) その他会社のD組合員の役員としての活動に関する主張等について

会社は、D組合員は、①設備を新規に導入する際、会社の業務執行者として、価格や性能を吟味して実際に導入する設備を決定する権限と責任を有していた旨、②会社の新規事業の立ち上げを担当した際、立ち上げに必要な工作機械の選定、図面のやり取り、見積取得、価格交渉など、メーカーや商社との協議交渉等の責任者であった旨、③会社が給与計算ソフトを導入した際、この導入を決定した旨、④労働保険料等算定基礎賃金等の報告に、労災保険の労働者ではなく、特別加入者として報告されていたことから、D組合員が使用人兼務取締役ではなく、事業主としての役員である旨主張する。

前記第4. 2(6)イ、コ、サ認定のとおり、①D組合員は、平成15年から同18年頃にかけて、新規事業の立ち上げにあたり、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こと、②新規工作機械の導入については、L従業員もメーカーと交渉したこと、③D組合員は、平成18年頃、会社の給与計算ソフトの導入を担当したこと、④会社は、D組合員のほか、B社長、F取締役、E前社長、H取締役、J元取締役を、労働者災害補償保険の特別加入者として申請していたことが認められる。

これらのことからすると、D組合員は、設備の導入に関与し、業者との交渉等の責任を有していたとはいえるものの、新規工作機械の導入については、L従業員もメーカーと交渉したことがあり、D組合員がその決定をしたとしても、そのことをもって、D組合員が役員として会社経営に参画していたとまでみることはできない。

また、D組合員が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については、特別加入者の対象が労働者以外の者とされているが、特別加入者の範囲に中小企業の事業主の家族従事者などが制度上含まれていることから、会社としてはD組合員を特別加入者として申請していたものと推認され、かかる会社の取扱いはD組合員の会社経営への関与の有無を左右するものではない。

この他、会社は、平成29年2月、D組合員が役員である父母及び他の3姉妹とともに、証券会社から、会社の事業承継に関する説明を受けていたことから、D組合員は会社の事業を承継する者の一人として位置付けられていた旨も主

張する。前記第4. 2(6)キ認定のとおり、平成29年2月23日、D組合員は、B社長、E前社長らとともに証券会社からの会社の事業承継の概要についての説明の場に同席していたことが認められるが、たとえ将来的には事業の承継が予定されていたとしても、実際に会社の経営に関与できる立場であったかどうかは別である。

また、前記第4. 2(6)シ認定のとおり、会社では、顧客からの電話や訪問者があった場合、役員のみが対応することとなっていたところ、D組合員も、顧客の電話対応や訪問者の対応をしていたことが認められるが、D組合員が会社の取締役であったことに争いはなく、その立場として対応していたにすぎない。

(エ) 31. 3. 1会社通知書が交付された時期におけるD組合員の立場について

前記第4. 2(1)エ、サ、(5)ア認定のとおり、①会社は、D組合員に対し、31. 3. 1会社通知書を交付し、平成31年4月1日付けでD組合員を社外取締役にするとともに、同日から無報酬となる旨通知したこと、②令和元年5月28日の株主総会でD組合員を取締役から解任したこと、③同年5月及び6月にD組合員に支給された報酬額は0円であったこと、が認められる。これらのことからすると、会社は、31. 3. 1会社通知書の「社外取締役」との記載は「非常勤取締役」の誤記であると本件審査において主張するものの、令和元年5月28日までは取締役であったD組合員に対し、同年5月及び6月に報酬が支給されておらず、D組合員は、31. 3. 1会社通知書をもって、実質的には解雇に等しい扱いを受けていたといえる。

また、前記第4. 2(1)ウ、エ、(3)イ認定のとおり、会社は、平成31年2月27日付けでD組合員の夫であるK組合員に対し、同年3月30日をもって解雇する旨通知し、D組合員に対する31. 3. 1会社通知書には、同年4月1日より出社不要となる旨の記載に併せ、①担当の加工業務について、納期までに時間的余裕があってもすぐに取り掛かり、同年3月29日までは果たすよう求め、万一、放置している場合は、発見次第放置した時間分減給する旨、②他の社員が代わりに加工しても同様に減給する旨等の記載が認められることからすると、31. 3. 1会社通知書が会社から交付された時期には、D組合員の役員としての権限は著しく弱まり、会社の経営に対する影響力はほとんどなかったとみるべきである。

(オ) 小括

以上のとおり、D組合員は、取締役会や、平成16年以降は役員会議に出席したこと、同21年の労使会議に会社側として参加したこと、同15年から同18年頃

にかけて会社設備等の導入に関与したこと等は認められるものの、これらのことから、D組合員が役員として会社経営に参画していたとまでみることはできない。加えて、31.3.1会社通知書が会社から交付された時期には、D組合員の会社における影響力は著しく弱まり、会社の経営に関与していたとみることはできない。

オ 以上のことを総合的に判断すると、31.3.1会社通知書が交付され、解任に至る当時、D組合員は、取締役であっても、実質的には使用人としての地位にあったとみるのが相当であり、労組法第3条の労働者に該当するというべきである。したがって、会社は、D組合員は役員であって、労働者ではなく、D組合員が加入する組合は労組法第2条ただし書第1号に該当し、労組法の労働組合ではないと主張するが、かかる主張には理由がない。

(2) 1.7.19団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて

ア 前記第4.2(1)シ、ス認定のとおり、組合は会社に対し、D組合員の解雇撤回を議題とする1.7.19団交申入れを行ったところ、会社は組合に対し、1.7.23会社回答書にて、D組合員は会社の従業員ではなく、同人を従業員として解雇したこともないとして、1.7.19団交申入れには応じられない旨回答したことが認められ、以降、会社はD組合員の解雇撤回を議題とする団交に応じていない。

この点、前記(1)オ判断のとおり、D組合員は、労組法第3条の労働者に該当するというべきところ、前記第4.2(1)エ、シ認定のとおり、会社はD組合員に対し、31.3.1会社通知書で、平成31年4月1日からは入社不要である旨通知し、これを受けて、組合は会社に対し、D組合員の「解雇の撤回」を議題とする1.7.19団交申入れを行ったことからすると、当該団交の議題は、労働者であるD組合員の解雇事案であったというべきであり、これは組合員の労働条件に関するものであることから、義務的団交事項に当たることは明らかである。

会社は、組合の1.7.19団交申入れに対し、団交に応じる義務があるにもかかわらず正当な理由なく応じておらず、この会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ また、組合は、Q支部の組合員はK組合員とD組合員の2名のみであり、D組合員は支部書記長という重責にあったところ、会社は、支部結成直後の重要な時期に、組合員あるいは支部書記長としての活動を認めず、また、2名という人数は団結という上では最低限の人数であるにもかかわらず、そのうち1名のD組合員が労働者でないとして組合員であることを否定し、K組合員を孤立させ、支部の団結を著しく弱めようとしている旨主張する。この点、前記(1)オ判断のお

り、D組合員は、労組法第3条の労働者に該当するというべきであるから、D組合員が組合員であることを否定し、団交申入れに応じなかった会社の対応は、組合の運営に対する支配介入であり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 救済方法

組合は、組合員が労働者であり、組合の組合員であることの確認をも求めるが、主文をもって足りると考える。

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。

令和3年5月7日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二

(別表省略)