

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 中央執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和4年不第62号事件について、当委員会は、令和7年3月4日第1860回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同垣内秀介、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同福島かなえ、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1会社は、申立人X1組合の組合員であることを理由に、組合員の正社員登用を拒否してはならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員を正社員に登用しない理由が団体交渉における組合員の態度や言動であるなどと発言して、組合の組織運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、被申立人の本社並びに各支社、支店及び営業所の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合

中央執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

貴組合からの組合員の正社員登用を求める令和4年7月11日の申入れに対し、同年8月2日の団体交渉において当社が上記の申入れを拒否したこと及び上記の申入れに応じない理由を述べたときの当社の発言は、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成29年7月、被申立人Y 1 会社（以下「会社」という。）に勤務するアルバイト労働者は、申立人X 1 組合（以下「組合」という。）に加入するとともに組合のA 2 分会（以下「分会」という。）を結成した。

令和4年7月11日、組合は、会社に対し、アルバイト労働者である組合員10名を正社員に登用することを要求する申入れを行った（以下、この申入れを「本件申入れ」といい、組合が本件申入れにより正社員登用を求めた組合員10名を「本件組合員ら」という。）

8月2日、組合と会社との間で団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）が開催された。本件団体交渉において、会社のB 2 社長（当時。以下「B 2 社長」という。）は、本件申入れを受け入れられないと述べ、その理由として、この7年間の組合員の対応や言動を見ると、会社に対する協力的な気持ちが見えず、会社を敵とか嫌っているというふうに感じていた旨や、組合員が主に行っている仕事の受注件数が減少してきているなどの現状では、本件組合

員らの正社員登用を求める要望には応えかねる旨を述べた。

本件は、①組合が本件組合員らの正社員への登用を申し入れた本件申入れに対し、会社がそれを拒否したことは組合員であることを理由とした不利益取扱い又は組合に対する支配介入に当たるか否か、②本件組合員らの正社員への登用に係る組合の本件申入れに対し、４年８月２日の本件団体交渉において、会社がそれに応じない理由を述べたときのＢ２社長の発言は、組合活動に対する支配介入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) 組合員の正社員への登用を拒むなどのことをしてはならない。
- (2) 組合員が会社に対して非協力的であるとか敵と見て嫌っているなどの言動をしてはならない。
- (3) 組合員がパート・アルバイトの地位にあることを理由に一時金の支給をしない、また組合の経営数字の開示請求に対して経営利益に関与していないなどの理由で差別的態度をとってはならない。
- (4) 謝罪文の掲示及び手交

第２ 認定した事実

１ 当事者

- (1) 申立人組合は、中小企業で働く労働者を中心に組織された、業種に関わりなく一人でも加入できるいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は、約400名である。

平成29年７月、会社の工事に所属するアルバイト労働者が組合に加入して、分会が結成された。本件申立時において分会に所属する組合員は、会社のアルバイト労働者10名である。

- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、マンションや戸建て住宅を対象とする室内コーティングの販売、施工及び室内リフォームを主な事業としており、令和５年１月時点で、東京支社を有するほか、東京都外に四つの支店（埼玉、神奈川、名古屋及び福岡）及び宇都宮営業所を有している。本件申立時の従業員数は、アルバイト労働者を含めて約100名である。

２ 本件申入れに至るまでの経緯

- (1) 平成29年７月の分会結成当時、会社のアルバイト労働者は会社との間で

請負契約を締結していた。組合はこの契約がいわゆる偽装請負契約に当たるとして会社と交渉を行ったところ、会社はアルバイト労働者との契約を請負契約から雇用契約に転換するとともに、アルバイト労働者に２年分の未払残業代を支払った。

- (2) 30年12月7日、団体交渉が開催され、会社が業務中の運行管理に用いるために会社の車両にGPS機能を搭載する旨を組合に通知したところ、組合はGPS機能の搭載に反対した。その後、会社は会社の車両にGPS機能を搭載したが、組合員が主に使用する車両にはGPS機能を搭載しないということがあった（組合員が使用する車両にのみGPS機能を搭載しなかったか否かについては当事者間に争いがある。）。

- (3) 31年3月頃、団体交渉が開催され、組合が36協定に違反する時間外労働を解消するために会社の人員を補充するよう要求したところ、その後、会社はアルバイト労働者に対して労働時間の厳守を求めるようになり、組合員の残業時間が減少するということがあった。

令和元年7月頃、会社工事部のB3課長と組合員3名とが施工現場（以下、単に「現場」という。）への人員の適正配置について話し合いをした際、詳細は不明であるが、組合員2名がB3課長に激高して言葉が荒くなることがあった。

- (4) 9月10日、分会と会社とは、会社が現場に配置する人員の適正化について協議を重ねた結果として、現場へ配置する人員の基準を定める労働協約を締結した。

また、この頃、組合と会社との間で、組合が平成30年から要求していた組合員の有期雇用契約の無期転換についても妥結され、令和3年1月までの間に、分会の組合員全員が順次、有期雇用契約から無期雇用契約に転換した。

なお、この無期転換に際し、契約期間以外の労働条件は変更されておらず、雇用契約書には、従事する業務として、フロアマニキュア（注：フロアコーティング）に関連した附帯業務などと記載されている。

- (5) 会社が受注する工事は、繁忙期（2、3月）と閑散期（5、6月）とで業務量にかなりの差が生じるという特徴があり、会社は、遅くとも元年頃

までに、繁忙期の対応等を外注業者に委託する方針を執り始め、正社員又はアルバイト労働者が退職の意思表示をしたときに、外注業者にならないかと提案することがあった。会社の正社員又はアルバイト労働者から外注業者となった者は、6年6月までに5名程度存在する。

元年10月24日、組合は、会社における外注業者の管理状況について東京労働局に相談した。その後、組合は、会社に対し、東京労働局の担当官から会社の行っている外注委託が「限りなくブラック」であるとの表明を組合が受けた旨を団体交渉において伝えた。

(6) 時期は不明であるが、会社が、リフォームを1週間で完了させる業務を外部から受注した際（以下、この業務を「1週間リフォームパック」という。）、組合が、会社に対し、1週間リフォームパックの家具を移動させる作業によってけが人が出ないための体制を整えることや、アルバイト労働者の査定項目（後記10(4)参照）の中に家具の移動に関する項目がなく、その処遇はどうなるのかについて検討を求めたことがあった。会社は、1週間リフォームパックの仕事はいずれなくなる旨を組合に説明し、非組合員だけをこの仕事に従事させるようになった。

(7) 2年11月13日、団体交渉が開催され、会社が組合にシフトの提出時期を早めてもらいたいとの要望を伝えると、組合は正社員の役職者で構成される会議に組合員（アルバイト労働者）を参加させることなどを提案した。その後、組合員はシフトの提出時期を早めることに協力したが、結局、シフトの提出時期は変更されなかった。

(8)ア 3年4月、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「短時間・有期雇用労働者法」という。）が中小企業に施行され、会社も同法の適用を受けることになった。

イ 4月、組合が会社に対して正社員とアルバイト労働者との間の収入格差是正を要求すると、会社は正社員とアルバイト労働者の年収を比較した一覧表を作成し、組合に交付した。これに対し、組合は、この一覧表が不十分であると指摘し、正社員とアルバイト労働者（組合員）との収入格差について団体交渉を申し入れ、5月10日、団体交渉が開催された。

5月15日、会社は、組合に対し、①アルバイト労働者が短時間・有期

雇用労働者法の適用を受ける「短時間労働者」に該当すると考えており、②主任以下の正社員と時給1,700円のアルバイト労働者との年収格差の比率は100対89であり、アルバイト労働者に一時金（賞与）を支給するとアルバイト労働者の基本給が正社員の基本給を上回り、均衡待遇が保たれなくなるので、アルバイト労働者に一時金の支給はできない旨を回答した。

なお、この頃、組合は、会社に対し、正社員とアルバイト労働者である組合員の年収を比較すると100対63である旨を主張していた。

6月21日、組合が、会社に対し、アルバイト労働者（組合員）に一時金を支給することを要求して団体交渉を申し入れたところ、7月9日、会社は、組合に対し、一時金についての組合の提案を受け入れることは難しい旨を回答した。

7月15日頃、組合が会社に対して短時間・有期雇用労働者法についての見解及び会社の賃金制度の改正に係る提言を書面で通知すると、同月30日、会社は組合に対して①同法の解釈に関し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）本文の記載が会社に当てはまらないこと、②会社が考える不合理性を比較すべき労働者の範囲や職務の内容などを回答した。これに対し、8月23日、組合が会社の上記回答書に対する反論書を提出すると、同月30日、会社は組合の上記反論書に対する再反論を記載した回答書を送付した。その後、9月1日に団体交渉が開催された。

ウ 12月7日、団体交渉が開催され、組合は、会社に対して分会の全組合員の時給をアルバイト労働者の時給基準の最高額である1,800円（後記10(1)ア）にすることを要求した。

4年1月29日、2月26日、3月19日、4月16日及び7月9日、組合と会社のB1専務取締役（当時。以下「B1専務」という。）とは、正社員とアルバイト労働者（組合員）との収入格差に関する折衝を行った。

組合と会社とは、8月の賃金から組合員の時給を1,800円にすることで妥結し、会社は、4年1月からの賃金について遡って時給1,800円とし

た場合の差額を支払うこととなった。

4月の折衝において、B1専務は、組合に対し、会社が正社員を募集する求人広告を行った旨を述べていたが、7月5日頃に組合員が正社員になりたいと会社に申し出た後、会社は、ウェブ上の求人広告を削除した。

また、組合とB1専務との折衝の中で、組合は毎年の昇給や一時金の支給などを含む準社員制度の導入を提案したが、会社はその提案を断っている（準社員制度に関する組合の提案内容の詳細は不明である。）。

3 本件申入れ

(1) 組合内での話合い

組合は、正社員とアルバイト労働者との均等・均衡待遇に関する会社の回答（上記2(8)イウ）は許容できないとして、組合員の正社員登用を会社に要求することを決定した。その後、正社員とアルバイト労働者との労働条件には、勤務地の変更を伴う配置転換の有無や、シフトの決め方や年間出勤日数等に違いがあること（後記10(2)(3)）から、組合員のうち誰が正社員として働くことを会社に要求するかについて、組合内で話合いが行われた。この組合内の話合いでは、正社員登用を要求した本件組合員ら全員の正社員化が認められない場合に、特に誰が正社員にふさわしいかという議論はなされていない。

(2) 申入書の送付

7月11日、組合は、会社に対し、本件組合員らの正社員登用を要求する申入書を送付した（本件申入れ）。

この申入書には、正社員の業務と組合員の業務との間には基本的に違いがなく、会社のアルバイト査定表（後記10(1)アのアルバイト労働者の時給基準のこと。）は組合員の労働の実態に合致していないとして、会社に対し、以下のアからエまでを要求し、団体交渉の開催を申し入れる旨が記載されていた。

ア 組合員に対するアルバイト査定表の適用を廃止する。なお、新規にアルバイト労働者を募集する場合にはその適用は妨げないが、早期の正社員登用を基本とし、公明正大な正社員登用制度の整備を求める。

イ 以下に述べる組合員は正社員として働くことを希望するので、今後正社員と同一の賃金規程を適用し、正社員とアルバイト労働者との格差を解消する。

(A 3 分会長 (以下「分会長」という。) 及び A 4 副分会長 (以下「副分会長」という。)) を含む本件組合員ら 10 名の氏名が列挙されている。また、本件組合員らの中には、本件申入れ当時の年齢が 25 歳の者及び 33 歳の者が含まれている。)

ウ 組合員のアルバイト労働者としての時給単価の賃上げについて、未決着の分は正社員への転換時に全て精算する。したがって、組合員の賃上げ分について、昇給時に遡り未払分の計算をするよう求める。

エ 正社員化に向けた詳細な協議は、団体交渉を開催して正式に決定する。おおむね 7 月中に検討し、8 月から 9 月までの間に転換する。

なお、この申入書を送付する前に、組合が会社に対して組合員の正社員登用を求めたことはない (ただし、7 月 5 日頃、組合員が会社に対して正社員になりたい旨を伝えている (前記 2 (8) ウ。))。

4 本件団体交渉

- (1) 8 月 2 日、組合と会社との間で本件団体交渉が開催された。組合側の出席者は東京都本部委員長、東京都本部副委員長、分会長、副分会長及びその他の組合員 7 名の計 11 名、会社側の出席者は B 2 社長、B 1 専務、取締役及び会社の代理人弁護士の計 4 名だった。
- (2) 団体交渉の冒頭、B 2 社長は、弁護士を含めて取締役会で出した結論として、今回、本件申入れを受け入れることは考えていない旨を述べるとともに、その理由について、「その説明をする義務があるかどうかは多少疑問には思いますけども、総合的に判断してというふうな御理解をいただければと思います。あえて、あえて言うならば、この 7 年間の、あなた方の対応であったり、言動であったり、この、見させていただいた上で、会社に対して協力的な気持ちというのが見えなかったり、むしろ、会社を、敵というか嫌っているというふうに、感じておりましたので、そのような方々を社員として迎え入れることは到底承知できないという判断でございます。また、今後長期的に、商売ベースで見ていったときに、これは前々

からお話しているとおり少子化であったり、都心部の土地の話であったりという部分で住宅市場というのはどんどん落ちていくのはもう目に見えておりまして、あなた方にやってもらい、やっていただいている主たる仕事っていうのは、フロアマニキュアに関連するオプションの商品ですけれども、この数年だけを見ても住宅、マンション供給戸数、それによって当社の受注件数というのは減少してきております。またこれから今後ですね、展望としても、少しずつ減っていくことはもう目に見えておりまして、もう我々としてはその住宅市場での販売、商売ですね、というものから、違う分野ですね、リフォーム市場だったり、商業施設とか工場向けの事業というのを狙っておりますけれども、そのようなものに対しての役立つような、そのような、あの、総合的な社員というのは今後検討していく場合はあるかもしれませんが、今の現状であなた方の（正）社員に対する要望というのはお応えできかねるというのが結論で、私からは以上でございます。」と述べた（以下、B 2 社長の以上の発言を「B 2 社長の冒頭発言」ということがある。）。

この直後、組合がB 2 社長の冒頭発言について、B 2 社長以外の役員から補足がないかを確認すると、会社はB 2 社長の見解に補足はない旨を述べた。組合がB 2 社長の発言は明らかに組合活動を嫌悪して決めたという話であり、労働組合を敵視しているから応じないと言っているようなものである旨を述べると、会社はB 2 社長の発言は個別具体的にどういうことを組合がしてきたかに着目して言っているから組合嫌悪ではない旨を述べた。

- (3) 組合が、B 2 社長の冒頭発言における一番の理由は「あなた方の行動や言動」、会社に対する批判的で非協力的な態度ということだが、組合員の日常業務の中でそういう場面があったかと尋ねると、B 2 社長は、過去の団体交渉において「こんな信用できないような会社」といった会社を批判する発言があった旨を述べ、組合は、批判するのは当たり前であり、批判を一切するなというのか、事実に基づいていなかったり、単なる誹謗中傷であったりすれば問題だが、そうではない旨を述べた。

B 2 社長が、組合活動とは関係のない日常業務においても、① 1 週間リ

フォームパックの件（前記2(6)）、②タイムカードの件、③シフトの提出時期の件（同(7)）などから、組合員が会社に協力的とは思えない旨を述べると、B2社長が指摘したこれらの件について、議論が行われた。

ア 1週間リフォームパックの件について

組合は、当時、ヘルニアや腰痛で辞めていく人たちがいる状況の中で、その人たちが1週間リフォームパックの現場に行ってしまうと腰痛などの労災が発生して現場に出られなくなり、会社にとっても損害であるから、会社がきちんと対応を決めてから労働者に業務を下ろすべきではないかと組合から会社に伝えたところ、当時の会社はこの案件は既に退職した従業員が勝手に取ってきた案件で、いずれなくなるから対処しないと返答していた旨を述べた。これに対し、会社は、この案件について組合員の雇用契約の中には入っていないという話も組合からあった、引っ越し業者を手配するようにしたが、その後に組合とその話を交渉したかどうかは分からない旨を述べた。

イ タイムカードの件について

組合は、会社が指摘するタイムカードの件は、会社がタイムカードを紙から電子に切り替えた際の話であり、組合員はタイムカードが電子に替わるという話を一切聞いていなかったので「これは何だ。」となり、会社が導入するのならちゃんと説明してほしいと言ったところ、最終的には、電子のタイムカードの販売元が説明に来て、組合員としても話を聞いて、とりあえず始めてみようかとなった、タイムカードがいきなり変わったら現場が混乱するからこれは何かと尋ねる旨を述べた。

この組合の発言に対し、会社は反論していない。

ウ シフトの提出時期の件について

組合が、会社からシフトの提出を5日間早めてほしいと言われて組合員は実際にやってみたが、現場にとって結局やっても意味がないという話になった、組合員はシフトの提出を早めることに協力している旨を述べると、会社は、最終的に要望をのんだのまないという話ではなく、会社が最初にシフトの提出を早めてほしいと要望したときに、組合は組合の要求をのんでくださいと交換条件のようなことを言っていた、シフト

を少しでも早く出したらやりやすくなるというのはそんなに難しいことですかという話をしたなどと述べた。

組合が、シフトの提出時期を単純に前倒ししても良いシフトができるものではなく、東京支社の事情もある、討議を行って詰めていくことは否定していないと述べると、会社は、京都（会社の本社）でもシフトの担当者がちゃんとできないことはあるが、お互いに協力して歩み寄った中でやっている、それをいきなり会社の要望はのみませんとか、ちょっと難しいですねというのは違うのではないかとと思っている旨を述べた。

- (4) B 2 社長が、今までは労働協約（前記 2 (4)）があったが、アルバイト労働者から正社員になれば、現場の面積に関係なく少人数で業務を行うことがある旨を述べると、組合は、それは話が違うと述べた。B 2 社長が、何平米の面積だから何人を配置するというのは最初からおかしいと思っていたが、労働協約を締結した当時は見習いのアルバイト労働者もいて、見習いのために 3 人でできることを 4 人で行うことも計算されていた、この四、五年間、この平米数だから何人配置しないといけないとずっと苦勞してきた旨を述べると、組合は、そうであれば見直しを図ると会社から提案してもらえれば、労働協約の締結当時と背景が違うならけんもほろろに駄目だというわけではない、お互いに説得する問題である旨を述べた。B 2 社長が、分会ができた当時と比べると組合員はベテランになっており、二人で十分な現場も結構あると思う旨を述べると、組合は、具体的にそういう状況があるというところを基に話し合ひましょう、労働協約に関してはそれでいいのではないかと述べ、B 2 社長は、ぜひお願いしたいと述べた。
- (5) 組合が、仕事の上で組合員が批判的だったり、非協力的であったことはない旨を述べると、B 2 社長は、愛社精神は大事だと思うと述べた。組合が、愛社精神なしでこんなことをやりますかと尋ねると、B 2 社長は、愛社精神があったらもっと協力的で、そんなに激しく会社が批判されることがありますかと述べた。これに対し、組合が、愛社精神があるからこそ、このままではまずいと言っていると述べると、B 2 社長は、正直に感じたのはもう敵視されているなということだと述べた。
- (6) 会社が、分会ができた後、組合員が誰も正社員になりたいと言ってこな

かった中で、急に正社員になると言い出したのはなぜかという疑問がある旨を述べると、組合は、世の中が変わり、ずっとアルバイト労働者はアルバイト労働者、正社員は正社員というラインが崩れようとしている中で、会社が良い方に向いていくように話をしている、組合員は同一労働同一賃金を念頭において闘ってきたが、会社に説明しても話が建設的に進まない、準社員制度ができれば組合員が将来的に安定的に働けると提案したが会社の反応はよくない、そこで、(正社員とアルバイト労働者との間にある)垣根を取り払って正社員になればいいのではないかという話である、全部話がつながっており、同一労働同一賃金、短時間・有期雇用労働者法、準社員制度、正社員みたいなどころでの本件申入れである旨を述べ、会社は、「はい。分かりました。」と述べた。

組合が、今の正社員の働き方を見ていて、組合員はやっぱりああいう働き方をするのは嫌だという意見だった、今の正社員は会社から規制されてかわいそうだという思いもある旨を述べると、会社が、「いやいやいや、それはね、それはみんなにも聞きたいですけどね。それはね、別にそこは、今までも大事にしてやってきましたんでね。」と述べ、組合は、そういう見方もあって、(組合員が)正社員になってこなかった点でいえばまずそういう認識があり、他の正社員の待遇も変えて、正社員として責任と誇りを持って働けるようにしていくと、それが会社の発展のためにつながるのではないかという気持ちが固まった、それが大体の組合員の気持ちだと思う旨を述べた。

その後、会社の正社員を退職して外注業者になった元従業員(前記2(5))について議論されている際、組合が、労働の誇りときょう持に関する組合の考えを述べた上で、労働の誇りときょう持が分からない人には口を出さないでほしい旨を述べると、会社が、この組合の発言は差別的ではないかと撤回を求めて、議論が紛糾する場面があった。

- (7) 本件団体交渉の終盤、B2社長は、組合の意見は聞いたが、結論を言うとして本件組合員らの正社員登用は考えていない旨を述べた。

組合が、本件申入れを拒否する理由は最初に述べたとおりかと尋ねると、B2社長は、ほかにも理由がある旨を述べ、組合が、拒否する理由がほか

にもあれば全て聞く旨を述べると、結局、B 2 社長は、ほかの理由はない旨を述べた。組合が「会社に対して非協力的な態度や言動等がっていることですね。」と述べると、B 2 社長は「まあ。」と述べた。

会社が、なぜ本件組合員らを正社員にできないのかという理由の補足として、これまでの団体交渉における組合員個々のいろいろな発言があり、組合員一人一人に対して正社員に登用できないと判断している旨を述べると、組合は、(正社員に登用できない理由が) 組合との団体交渉であると会社が発言した旨を指摘した。

組合が、組合員は日常業務の中で非協力的であったり、会社の足を引っ張ったり、誹謗中傷するような行動やサボタージュのようなことをしていないですよと尋ねると、B 2 社長は、「いや、それは聞いてない。」と述べた。

組合が、仮に組合員が正社員になったとして、今までどおり会社に協力的に会社の看板を背負ってやっていく、人手不足だって解消するのではないかと述べると、B 2 社長は、将来的なことを考えても、フロアマニキュアをメインとしてやっている方々を正社員として増員することは考えていないと最初に言った旨を述べた。

組合が、要するに我々が組合員だから駄目だということではないかと述べると、B 2 社長はそういうことではないと述べ、組合が「要するに、団体交渉の中での態度っていることですからね。」と述べると、B 2 社長は「言動とかね。」と述べた。組合がそれを言っては駄目ですよと述べると、会社は団体交渉における言論から人格的評価などをしてはいけない法はない旨を述べて、団体交渉は終了した。

5 会社社長の交代

10月1日、B 1 専務が会社の代表取締役社長となり、B 2 社長は会社の会長となった。

6 本件申立て

10月21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。

7 本件申立て後の経緯

- (1) 10月25日に開催された団体交渉において、組合は、正社員を見ていてあのような働き方をしたいと思わなかったという趣旨の発言をした（この発言についての詳細は証拠上明らかでない。）。
- (2) 10月28日、組合は3日間のストライキを実施した。

8 会社の従業員数の推移

平成23年から令和4年までの会社における従業員数の推移は別表1のとおりである。

9 正社員登用制度

(1) パートタイマー就業規則

ア 平成29年7月、会社は、アルバイト労働者に適用される「パートタイマー就業規則」を制定した。パートタイマー就業規則には、アルバイト労働者の正社員への登用について、以下のとおり定められている（なお、パートタイマー就業規則では、アルバイト労働者は「パート従業員」と呼称されている。）。

「第42条（正社員転換制度）」

3年以上勤務し、正社員への転換を希望するパート従業員については次の要件を満たす場合、正社員として採用し、雇用契約を締結するものとする。

- ①正社員と同じ所定労働時間の勤務が可能であること
- ②地域に制限がなく転勤が可能なこと
- ③他の職種への転換が可能であること
- ④会社が定める正社員登用試験に合格したこと
- ⑤所属長の推薦があること」

イ 上記ア④の正社員登用試験は、算数、英語、社会一般的な教養問題等を出題する筆記試験である。

本件申入れにより正社員登用を求めた本件組合員らは、会社から正社員登用試験の案内を受けておらず、同試験を受験していない。

また、工事部に所属する本件組合員らにとって、上記ア⑤の所属長は工事部のB3課長である。

(2) 正社員登用の実績

会社が平成21年から令和5年8月までに正社員に登用した者（新規採用を含む。）は別表2のとおりである。

会社が元年10月1日に正社員に登用した2名は、神奈川支店のアルバイト労働者であり、数か月間組合に加入していたことがあるが、正社員に登用された当時は組合を脱退していた。また、この2名は正社員登用の際、他の正社員からの推薦を受けているが、この2名が組合を脱退した経緯及び正社員に登用された経緯の詳細は不明である。

(3) アルバイト労働者への正社員登用の呼び掛け

平成26年以前、B1専務や会社の正社員が、入社1年目から5年目程度の複数のアルバイト労働者に対し、正社員にならないかなどと呼び掛けたことがあった。会社から呼び掛けを受けたアルバイト労働者で、その後組合に加入した組合員は、呼び掛けを受けた当時、アルバイト労働者として働き続けることを希望し、この呼び掛けに応じていない。

10 アルバイト労働者の労働条件と正社員の労働条件との相違等

(1) 賃金

ア 会社は、アルバイト労働者の賃金に関して時給基準を定めている。時給基準は、「見習い期間」の時給1,200円から、「どのような現場でも任せられる」アルバイト労働者の時給1,800円まで、8段階の時給が設定されている。令和4年1月以降、分会の全組合員の時給について、時給基準の最高額である1,800円が適用されている（前記2(8)ウ）。

イ 正社員のうち主任の年収と組合員（アルバイト労働者）の年収とを比較すると、少なくとも元年頃に約200万円の格差があった。その後、組合員の時給の上昇（前記2(8)ウ）などにより収入格差が減少傾向にあったことは当事者間に争いはないが、格差の程度や比較対象とする正社員の範囲などには争いがある。

(2) 勤務日数

アルバイト労働者の勤務日数は、繁忙期は月20日、閑散期は月18日であり、正社員の勤務日数と比較すると、年間で10日ほど少なく、また、アルバイト労働者は、月間のシフトを自ら提出して勤務日を選ぶことができ、

兼業が認められる点も正社員と異なっている。

(3) 配置転換

正社員には勤務地の変更を伴う配置転換があるが、アルバイト労働者にはない（前記 9 (1) ア）。

3 年 7 月 15 日に組合が作成した意見書によれば、会社の東日本エリアの正社員について、平成 24 年から令和元年までに、「転居を伴う配置転換及び部署変更」は、14 件あったとされている。

(4) 業務内容

アルバイト労働者は、現場における業務については、クレームが生じないよう慎重な対応が求められる案件を含め、正社員と同様の業務に従事している。

また、アルバイト労働者の時給単価の査定に用いられる「時給審査表」では、「施工技術項目」、「基本項目」及び「責任者能力」の 3 分野について評価を行うこととされており、このうち、責任者能力については、①現場ごとの注意事項をチーム全体に徹底させることができるか、②イレギュラーな状況でも正確な判断ができ、営業・工事部責任者に相談しながら進めることができるか、③一日の現場（の業務）内容を把握し、効率的に業務を行うように進めて時間管理などを徹底できているかなどの 15 項目について、きわめて優秀（評価 3）、できる（評価 2）、努力が必要（評価 1）の 3 段階の評価が行われる。当委員会に証拠として提出された組合員 1 名に係る元年 7 月の時給審査表では、責任者能力の 15 項目中、評価 3 が 13 項目、評価 2 が 2 項目となっている。

現場以外における業務については、アルバイト労働者は基本的に現場内で業務が終わるため、取引先の管理や、クレーム発生の可能性などに基づく受注した仕事（現場）の難易度の判断は正社員のみが行うなど、職務内容に違いがあるが、正社員とアルバイト労働者の業務にどの程度の違いがあるかについては、当事者間に争いがある。

第 3 判 断

- 1 組合が本件組合員らの正社員への登用を申し入れた本件申入れに対し、会社がそれを拒否したことは組合員であることを理由とした不利益取扱い又

は組合に対する支配介入に当たるか否か（争点１）

(1) 申立人組合の主張

アルバイト労働者を正社員に登用できない合理的理由はない。

会社の主張する少数精鋭化方針や若年者中心の雇用方針はこれまで聞いたこともない。フロアマニキュア市場が狭まっていることを前提としても、事業内容を変えて会社の存続を図るためには組合員を正社員に登用する必要がある。組合員が正社員化の戦力として支障がないことを会社も知っている。

元々、アルバイト労働者は正社員と同様の業務を行っていた。令和元年頃から、会社は組合対策のために作為的に正社員とアルバイト労働者の職務を差別化してきた。組合員がフロアマニキュアしかできないなどという評価は当てはまらない。

会社は20代や30代前半の人材を強く希望すると述べるが、本件団体交渉の当時、A 5 組合員は25歳、A 6 組合員は33歳である。

分会結成前は、会社が従業員（当時は組合に加入しておらず、正社員化の呼び掛け後に組合に加入した組合員を含む。）に対して正社員にならないかと呼び掛けたことがあったが、分会結成後、会社から組合員に対して正社員化の呼び掛けは一切ない。分会を結成した直後（平成29年）の団体交渉では、会社から「皆さんも社員になってもらって。」との発言はあったが、当時は会社の違法行為を追求することが主要な課題であったため、組合員は正社員になることを意識していなかった。

神奈川支店の主任（正社員）が、自分がアルバイト労働者2名を正社員にしたと公言している。この2名は、一時期組合に加入したがすぐに脱退した非組合員である。

これまで会社が正社員に登用してきた経緯や実績を見れば、組合に加入していないアルバイト労働者であれば会社も認めて正社員に転換したことは容易に推認できる。正社員登用を拒否している理由は組合活動への警戒心と嫌悪であり、会社はパートタイマー就業規則に沿って組合員の正社員登用を検討すべきところ、組合員に正社員転換制度を適用しなかったといえ、同制度は公正かつ適切に機能しておらず、B 2 社長が「愛社精神の

ない人は正社員にはできない。」といわば門前払いを行ったことが問題であり、不当労働行為性は明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

会社は昨今、従業員数の少数精鋭化を企図した採用戦略を執っており、正社員数は25年9月をピークに純減の一途をたどっている。このような現状の下、会社は正社員の新規採用を予定しておらず、アルバイト労働者の正社員化に安易に応じることは困難であり、市場情勢などを踏まえ、アルバイト労働者を正社員登用する考えはない。アルバイト労働者は正社員と遜色のない処遇を受けており、これからも現行の働き方の中で会社に貢献してもらいたい。

新築マンションの工事は2月及び3月に集中し、5月及び6月は閑散期となる。正社員やアルバイト労働者が多すぎると閑散期に人が余る傾向になるため、外注の職人を活用し工事の増減に対応する必要がある。

フロアマニキュア部門は衰退方向に向かう可能性が高く、同部門に特化したスキルしか有さない本件組合員らの正社員化は困難である。

現状、会社には20代の正社員が皆無であるため、新規に採用を検討するなら20代、30代前半となるが、本件組合員らは最も若くて30代後半であり、その多くが40代である。

会社は組合員に対して正社員にならないかと呼び掛けていた時期があるが、組合員はアルバイト労働者の自由な働き方を選択し、正社員となることを断ってきた。正社員になることを拒否してきた経緯がありながら、会社が少数精鋭方針に明確に切り替えた現在に至って正社員となることを希望しても、遅きに失する。

神奈川支店で正社員になった2名は、本人から正社員化の要望があり、正社員の責任者からの推薦を含むパートタイマー就業規則の要件を満たしたので正社員になった。正社員登用に当たっては他の正社員からの推薦が必要である。

本件申入れは一時金（賞与）の支給に関する団体交渉が事実上決裂した直後に当たるタイミングで行われており、組合が正社員の働き方を「労働の誇りときょう持を奪っている」と評価してきたことから、会社は本件組

合員らが正社員登用を求めた動機が理解できず、なぜ以前は要求していなかった正社員登用を今求めるのかという疑問が氷解していない。

そもそも、採用の自由は企業に認められる自由の中でも最も広範な裁量が及ぶところ、組合は、それぞれの組合員がいかに正社員にふさわしいかを個別具体的に明らかにせず本件組合員ら全員の正社員化を要求しているのであって、本件申入れの拒否が不当労働行為に当たるとは到底いえない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、令和4年7月11日、会社に対し、本件組合員ら10名の正社員登用を求める申入書を送付して本件申入れをしているところ（第2.3(2)）、会社のB2社長は、本件団体交渉において、本件申入れを受け入れることは考えていないと述べ、団体交渉における組合員の態度や言動が会社を敵視し、嫌っているように感じられたことがその理由であるとの見解を表明している（同4(2)(3)(5)(7)）。

一方で、B2社長は、本件団体交渉において、会社を取り巻く状況や事業の見通しを踏まえて、本件組合員らが所属するフロアマニキュア部門からの正社員登用は考えていない旨をも述べており（第2.4(2)(7)）、会社は、本件審査手続において、正社員の新規採用を予定しておらず、アルバイト労働者の正社員化に安易に応じることは困難であり、市場情勢などを踏まえ、アルバイト労働者を正社員登用する考えはない旨を主張している。

イ そこで、会社における従業員数の推移を見ると、平成25年9月に正社員90名、アルバイト労働者53名の合計143名であったところから、令和4年9月には正社員53名、アルバイト労働者41名の合計94名となっており、平成25年9月以降、正社員数は減少傾向にある（第2.8、別表1）。また、正社員登用者数の推移を見ると、平成21年に2名、22年に1名、23年に1名、24年に2名、25年に6名、26年に1名が正社員に登用された後、令和5年8月までの間に登用された正社員は元年の2名のみである（第2.9(2)、別表2）。

このような会社における従業員数及び正社員登用者数の推移からす

ると、平成29年に会社のアルバイト労働者が組合に加入し、分会を結成する（第2．2(1)）前から、会社の正社員は減少傾向にあったといえ、また、平成26年10月の正社員登用後、令和5年8月までの約9年間に正社員に登用された者が2名にすぎないことからすると、会社が本件申入れを拒否した本件団体交渉の当時、会社が本件組合員ら10名を直ちに正社員に登用できたとは考え難く、アルバイト労働者の正社員化に安易に応じることは困難であるという会社の主張には相応の理由があるとはいえる。

ウ しかし、会社がパートタイマー就業規則においてアルバイト労働者を正社員に登用する制度を設けている（第2．9(1)）中で、正社員への登用を求めるアルバイト労働者に対し、組合員であることを理由に正社員登用を拒否し、正社員登用についての協議や検討を行わないとすれば、それは、組合員であることを理由に正社員登用の機会や可能性を奪うものとして、組合員であるが故の不利益な取扱いに当たるといふべきである。

本件団体交渉における、本件申入れを受け入れられない理由に関するB2社長の発言を見ると、本件団体交渉の冒頭でB2社長はその理由を述べ（B2社長の冒頭発言。第2．4(2)）、その後、組合が、B2社長の冒頭発言における一番の理由は会社に対する批判的で非協力的な態度ということだが、組合員の日常業務の中でそういう場面があったかと尋ねたところ、B2社長は、過去の団体交渉において「こんな信用できないような会社」などの会社を批判する発言があった旨を述べ（同(3)）、団体交渉において組合員が会社を批判したことを問題視する発言をしている。また、本件団体交渉の終盤においても、組合が「要するに、団体交渉の中での態度っていうことですからね。」と述べたのに対し、B2社長は「言動とかね。」と述べている（第2．4(7)）。これらのB2社長の発言には、後記2(3)において判断するとおり、組合嫌悪の情をあらわにしたものがあったといわざるを得ず、B2社長が会社を取り巻く市場情勢等に言及していることを踏まえても、本件団体交渉において会社が本件申入れを拒否した最大の理由は、分会結成以降の労使関係において、

組合員が会社の意に沿わない態度や言動を見せたことにあるとみるべきであり、組合員であることを理由に本件申入れを拒否したと評価するほかない。

そして、会社が本件団体交渉において本件申入れを拒否したことにより、組合は、本件申入れの時に想定していた「正社員化に向けた詳細な協議」(第2. 3(2)エ)を行うことができなくなり、本件組合員ら一人一人が正社員登用制度の定める各要件を満たしているか否かや、直ちに正社員登用を行うことが困難であるとしても将来的に正社員として登用される可能性について、会社と協議を行うこともできなくなったとみるべきである。

なお、会社は、組合がそれぞれの組合員が正社員にふさわしいかを個別具体的に明らかにせず本件組合員ら全員の正社員化を要求していたと主張するが、本件団体交渉において、会社は、団体交渉の終盤に本件組合員ら一人一人について正社員に登用できないと判断した旨を述べているものの、この会社の発言は、B2社長が組合の意見は聞いたが結論を言うと本件組合員らの正社員登用は考えていない旨を述べた後、補足として述べたものにすぎない(第2. 4(7))から、上記の判断を左右しない。

エ 会社は、本件審査手続において、本件申入れを拒否した理由として、本件組合員らは限定された職務にしか従事しておらずスキルが限定されていることや、本件組合員らの年齢についても主張している。

しかし、会社がアルバイト労働者を正社員に転換する制度を設けていること(第2. 9(1))からすると、会社の主張するようにアルバイト労働者が限定された職務にしか従事しないのであれば、正社員に登用されたアルバイト労働者には、正社員登用後に必要な教育・訓練の機会が与えられると考えるのが自然であるし、正社員登用を求めた本件組合員らは、現場において他の従業員を管理監督したり、業務の進捗管理を行う能力を含む「責任者能力」が評価対象とされていたところ、「責任者能力」の評価項目15項目中13項目についてきわめて優秀(評価3)という評価を得ていた組合員がいること(同10(4))からすると、過去にアルバイト

労働者から正社員に登用された者（同 9 (2)、別表 2）と比較して、一律に本件組合員らの能力が不足しているとは考え難い。

また、正社員登用者の年齢については、確かに、平成21年から令和 5 年 8 月までの間に会社が登用した正社員はいずれも 20 代又は 30 代前半であるが（第 2 . 9 (2)、別表 2）、本件申入れの当時、20 代の組合員及び 30 代前半の組合員がいたこと（同 3 (2)イ）に加え、本件団体交渉において、会社は、本件申入れを拒否する理由として、本件組合員らの年齢については言及していない（同 4）。

これらの事情からすると、会社が本件組合員らのスキルや年齢を理由に本件申入れを拒否したとみることはできない。

オ 以上を踏まえると、本件団体交渉の当時、会社における正社員数や正社員登用者数の推移から、会社が本件組合員ら 10 名を直ちに正社員に登用できたとは考え難い状況にあったことを踏まえても、本件団体交渉における B 2 社長の発言からすると、会社は、分会結成以降の労使関係において見られた本件組合員らの会社に対する態度や言動を最大の理由として、それ以外の要素は十分に検討せずに本件申入れを拒否したとみるべきであり、その結果、組合が、本件組合員ら一人一人が正社員登用制度の定める要件を満たしているか否かや、直ちに正社員に登用されることが困難であるとしても将来的に組合員が正社員に登用される可能性について、会社と本件申入れに係る協議を継続することもできなくなったことからすると、組合が本件組合員らの正社員への登用を申し入れた本件申入れに対し、会社がそれを拒否したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の組織運営に対する支配介入に当たるといふべきである。

2 本件組合員らの正社員への登用に係る組合の本件申入れに対し、本件団体交渉において、会社がそれに応じない理由を述べた時の B 2 社長の発言は、組合活動に対する支配介入に当たるか否か（争点 2）

(1) 申立人組合の主張

本件団体交渉において、B 2 社長は、本件組合員らを正社員に登用しない理由が組合活動に起因すると明確に述べている。会社は、会社の在り方

に対する共感なしに正社員を希望されれば経営者が戸惑いを感じるのは無理からぬところである旨を主張するが、労使関係は労働条件を巡って対立も生じ得るのであり、生じた対立について話し合いをもって解決すれば健全な労使関係を構築できるのに、その努力をせず会社の政策に異を唱えるから違和感を覚えるというのは経営者としての怠慢である。

会社は、組合員を正社員にしたいくないという感情の下で、正社員登用の手続の検討さえもしなかったのであるから、B 2 社長の発言は組合活動への支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社の代表者が労働者、特に正社員に対して健全な「愛社精神」を求めることは何ら不当なものではない。本件団体交渉当時のB 2 社長は、長年接してきたアルバイト労働者（組合員）一人一人と接する中で、その言動や所作に思いを致して、正社員として登用したい人材であるという思いに至ることができず、そのことを端的に「愛社精神」という言葉で表現したにすぎない。組合は会社における正社員の働き方を「労働の誇りときょう持を奪っている」と評価しており、会社の在り方に対する素朴な共感なしに正社員になりたいと希望されたときに、経営者が戸惑いを感じるのは無理からぬことである。団体交渉の場で労働組合に対して会社への協力姿勢を求めることは許容されるべきである。

B 2 社長は本件組合員らを正社員に登用できない理由を述べる中で、現在の市場情勢に関する分析等に言及しているのであり、B 2 社長の発言全体を吟味すれば、不当労働行為に当たらないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、本件団体交渉においてB 2 社長は本件組合員らを正社員に登用しない理由が組合活動に起因すると明確に述べていると主張しているところ、本件団体交渉において、B 2 社長は、「あえて言うならば、この7年間の、あなた方の対応であったり、言動であったり、この、見せていただいた上で、会社に対して協力的な気持ちというものが見えなかったり、むしろ、会社を、敵というか嫌っているというふうに、感じておりましたので、そのような方々を社員として迎え入れることは到底

承知できないという判断でございます。」と発言し（第2．4(2)）、過去の団体交渉において「こんな信用できないような会社」といった会社を批判する発言があったことを指摘し（同(3)）、愛社精神があったらもっと協力的で、そんなに激しく会社が批判されることがありますか、正直に感じたのはもう敵視されているなということだと述べ（同(5)）、本件団体交渉の終盤では、組合員を正社員に登用できない理由について、組合が「要するに、団体交渉の中での態度っていうことですからね。」と述べると、B2社長は「言動とかね。」と述べている（同(7)）。以下、これらのB2社長の発言を総称して「本件発言」という。）ので、本件発言が組合活動に対する支配介入に当たるか否かについて、以下検討する。

まず、B2社長の冒頭発言は、会社の代表取締役社長が、団体交渉の場において、正社員への登用を要求して団体交渉に参加している分会長や副分会長を含む組合員の面前で、分会が結成され組合と会社との労使関係が始まった時からの年数に言及した上で、従前の労使関係（第2．2）を通じて見られた組合員の態度や言動が、会社を敵視し、嫌っているように感じられたことから組合員を正社員に登用しないという見解を表明するものであり、組合嫌悪の情をあらわにしたものであると評価するほかない。

そして、B2社長の冒頭発言の後、B2社長が、過去の団体交渉において「こんな信用できないような会社」といった会社を批判する発言があったことを指摘し（第2．4(3)）、愛社精神があったらもっと協力的で、そんなに激しく会社が批判されることがありますか、正直に感じたのはもう敵視されているなということだと述べたこと（同(5)）や、本件団体交渉の終盤において、組合員を正社員に登用できない理由について、組合が「要するに、団体交渉の中での態度っていうことですからね。」と述べたことを受けて、「言動とかね。」と述べていること（同(7)）からすると、B2社長は、本件団体交渉において、会社が組合から敵視されていると感じている旨の発言や、組合員を正社員にできない理由が組合員の態度や言動である旨の発言を複数回行っており、本件団体交渉全体を踏まえても、本件発言が一時の感情に流されての発言であるとは考え難く、

本件発言は、組合に対するB2社長の心情を率直に吐露したものとみるべきである。

イ 会社は、組合が会社における正社員の働き方を「労働の誇りときょう持を奪っている」と評価してきた中で、正社員登用を求める本件申入れに経営者が戸惑いを感じるのは無理からぬところがあり、団体交渉の場で労働組合に対して会社への協力姿勢を有するよう求めることは許容されるべきである旨を主張する。

確かに、本件団体交渉において、組合は「労働者の誇りときょう持」に言及しており、会社は組合員が誰も正社員になりたいと言ってこなかった中で、急に正社員になると言い出したのはなぜかという疑問がある旨を述べている（第2．4(6)）。この会社の疑問について、組合が本件申入れに至る経過を説明すると、会社は「はい。分かりました。」と応じている（第2．4(6)）ものの、本件申入れの直前である4年7月5日頃まで組合員から正社員登用を求める要求がなかったこと（同2(8)ウ、同3(2)）や、過去に会社が組合員（注：当時は組合に加入していない。）に対して正社員にならないかと呼び掛けたところ、組合員が呼び掛けに応じなかったこと（同9(3)）があり、会社が本件申入れを拒否した後の10月25日の団体交渉において、組合が正社員を見ていてあのような働き方をしたいと思わなかった旨を発言したこと（同7(1)）をも踏まえると、組合からの本件申入れについて会社が戸惑いを覚えたとしても、理由がないとはいえない。

もともと、B2社長は、本件団体交渉において、組合活動とは関係のない日常の業務においても、組合員が会社で協力的と思えないことがあった旨を述べており、①1週間リフォームパックの件、②タイムカードの件及び③シフトの提出時期の件があったと指摘している（第2．4(3)）。

B2社長が指摘したこれらの件に関する本件団体交渉でのやり取りを見ると、①1週間リフォームパックの件について、組合は、腰痛などの労災が発生して現場に出られなくなれば会社にとっても損害であるから、きちんと対応を決めてから労働者に業務を下ろすべきであると述べている（第2．4(3)ア）。

また、③シフトの提出時期の件について、組合は、シフトの提出時期を早めることに組合員は協力しており、シフトの提出を単純に前倒ししても良いシフトができるものではなく、東京支社の事情もある、討議を行って詰めていくことは否定していない旨を述べている（第２．４(3)ウ）。

さらに、タイムカードの件について、組合は、組合員がタイムカードの電子化を知らなかったために会社に説明を求め、販売元からの説明を受けてやってみようということになった、突然タイムカードが変わったら現場は混乱する旨を述べると、会社は反論せず、それ以上の説明を求めている（第２．４(3)イ）。

本件団体交渉におけるこのようなやり取りからすると、上記のとおり、会社が組合からの本件申入れに戸惑いを抱くことに理由がないとはいえないとしても、Ｂ２社長が本件団体交渉において指摘した件について、組合員が会社に対応を求め、対案を示したことにはそれぞれ相応の理由があることがうかがわれ、しかも、上記①から③までの３件に関する組合員と会社との協議のうち、少なくともシフトの提出時期の件は団体交渉において話し合われており（第２．２(7)）、上記のような組合員の態度や言動を正社員に登用しない理由として指摘する本件発言は、組合員が団体交渉をはじめとする労使間の協議に参加して発言することへの威嚇的效果を有し、組合活動を阻害するものであり、問題があるといわざるを得ない。

ウ 以上からすると、本件組合員らの正社員への登用に係る組合の本件申入れに対する、４年８月２日の本件団体交渉におけるＢ２社長の本件発言は、組合嫌悪の情をあらわにしたものであるとともに、本件組合員らを正社員に登用しない理由が団体交渉などにおける本件組合員らの態度や言動である旨を述べることにより、組合活動を阻害するものであり、組合の組織運営に対する支配介入に当たるといふべきである。

3 救済方法について

前記１(3)のとおり、会社における正社員数や正社員登用者数の推移からすると、会社が本件組合員ら１０名を直ちに正社員に登用できたとは考え難く、アルバイト労働者の正社員化に安易に応じることは困難であるという会社

の主張には相応の理由があるものの、本件団体交渉において、本件組合員ら一人一人に係る正社員登用の可能性についての議論は尽くされていないこと（第2．4(7)）や、会社が本件団体交渉においてリフォーム市場等に関して正社員登用を検討していく可能性はあるかもしれない旨を述べていたこと（同(2)）からすると、今後、組合が改めて組合員の正社員登用を要求して団体交渉を申し入れた場合には、その時の諸事情を踏まえた労使の協議が行われる余地はあるとみるべきであり、その場合に本件と同様の事態が生じ得ることに鑑み、主文のとおり命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が本件組合員らの正社員への登用を申し入れた本件申入れに対し、会社がそれを拒否したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当し、本件申入れに対し、令和4年8月2日の本件団体交渉において、会社がそれに応じない理由を述べたB2社長の本件発言は、同法同条第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり決定する。

令和7年3月4日

東京都労働委員会

会 長 團 藤 丈 士

(別表省略)

