

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 地方本部
 執行委員長 A 2

申 立 人 X 3 支部
 中央執行委員長 A 3

被申立人 Y 1 会社
 代表取締役 B 1

被申立人 Y 2 会社
 代表取締役 B 2

上記当事者間の都労委令和 2 年不第98号事件について、当委員会は、令和 5 年 7 月 4 日第1820回及び11月21日第1829回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員水町勇一郎、同太田治夫、同垣内秀介、同川田琢之、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同卷淵眞理子、同三木祥史、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 Y 1 会社は、申立人 X 1 組合、同 X 2 地方本部及び同 X 3 支部が申し入れたシニア契約社員の給与等を議題とする団体交渉について、シニア契約社員をバンド 3 に位置付けて給与額等を決定した理由、シニア契約社員と正社員との待遇の相違の理由、シニア契約社員制度導入以降給与を据え置いている理由を具体的に説明するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人 Y 1 会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を 55センチメートル×80センチメートル（新聞紙 2 ページ大）の大きさの白紙に楷書で明瞭に墨書して、同社本社内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

X 2 地方本部

執行委員長 A 2 殿

X 3 支部

中央執行委員長 A 3 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

令和元年 11 月 13 日、2 年 3 月 13 日及び 5 月 28 日に行われたシニア契約社員の給与等を議題とする団体交渉における当社の対応は、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、文書を掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人 Y 2 会社は、申立人組合らが、定年後再雇用者の給与等を議題とする団体交渉を申し入れたときは、誠実に応じなければならない。
- 4 被申立人 Y 1 会社は、第 2 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 事案の概要と請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 平成25年4月、被申立人Y1会社（以下「会社」という。）は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年法」という。）に対応する制度としてシニア契約社員制度を設け、以後、会社を定年退職後に雇用継続を希望する社員をシニア契約社員として雇用を継続するようになった。

なお、シニア契約社員の労働条件は、給与が月額17万円、賞与の支給はなし、有給休暇の付与日数が20日であった。

シニア契約社員制度の導入以降、申立人X1組合、同X2地方本部（以下「地本」という。）及び同X3支部（以下「支部」といい、申立人3者を併せて「組合ら」という。）は、主に春闘及び秋闘要求において、シニア契約社員に関して、給与を増額し、賞与を支給し、有給休暇の付与日数を29日とすることを要求し、これに対して会社は、組合らの要求には応じられない旨を回答していた。

組合らと会社とは、シニア契約社員の給与、賞与及び有給休暇について、令和元年11月13日、2年3月13日及び5月28日に団体交渉を行った（以下3回の団体交渉を併せて「本件団体交渉」ということがある。）。

本件申立て後の3年9月1日、会社と被申立人Y2〃会社（その後株式会社会社に組織変更した。以下組織変更の前後を通して「Y2会社」という。）とは、同年7月5日付けの吸収分割契約（以下「本件吸収分割契約」という。）により、会社を分割会社、Y2会社を承継会社として会社の一部事業（以下「本件承継事業」という。）をY2会社に承継させた。

- (2) 本件は、①元年11月13日、2年3月13日及び5月28日に行われたシニア契約社員の給与、賞与及び有給休暇に関する団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たるか否か（争点1）、②会社が不当労働行為責任を負う場合、会社から事業の一部に関する権利義務を吸収分割により承継したY2会社は、会社の不当労働行為責任を承継するか否か（争点2）が争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) シニア契約社員制度における契約社員の給与額、賞与支給の有無、有給休暇日数等に係る団体交渉において、組合らからの質問に対し、以下の事項を含めて会社の主張の根拠となる資料を開示して説明するなどして誠実に回答すること。

ア シニア契約社員について、給与額を一律月額17万円と定めたこと、賞与を支給しないこと及び有給休暇の付与日数を20日と定めたことの理由を、①シニア契約社員が実際に行っている職務内容、②シニア契約社員の業績、③シニア契約社員のスキル、④会社の50歳代正社員の平均年収額との比較及び⑤同業他社における定年後の継続雇用者の給与額との関連を含めて説明すること。

イ シニア契約社員である、組合らの組合員A4（以下「A4」という。）及び支部書記長のA5（以下「A5書記長」といい、「A4」と併せて「A4ら」という。）について、給与額を一律月額17万円と定めたこと、賞与を支給しないこと及び有給休暇の付与日数を20日と定めたことの理由を、①A4らが実際に行っている職務内容、②A4らの業績、③A4らのスキル、④50歳代正社員の平均年収額との比較及び⑤同業他社における定年後の継続雇用者の給与額との関連を含めて説明すること。

- (2) 陳謝文の掲示、会社ホームページ及び社内イントラネットへの掲載

第2 認定した事実

1 当事者

- (1)ア 申立人X1組合は、金属情報通信産業に働く労働者で組織された全国規模の産業別労働組合であり、本件申立時の組合員は約8,000名である。

イ 申立人地本は、X1組合傘下の組合員約3,000名で組織する東京都の地方本部である。

ウ 申立人支部は、会社及びその関連会社で働くX1組合の組合員で組織する労働組合であり、本件申立時の組合員は約120名である。

- (2) 被申立人会社は、情報システムに関わる製品やサービスの提供等を業とする資本金1,053億円の株式会社である。

- (3) 被申立人Y2会社は、後記8(2)のとおり、令和3年9月1日に会社から

本件承継事業を承継した合同会社（その後、株式会社に組織変更した。）である。

2 シニア契約社員制度

(1) シニア契約社員制度の概要等

ア 平成25年4月、会社は、高年法に対応する制度としてシニア契約社員制度を設け、以後、会社を定年退職後に雇用継続を希望する社員に対し、シニア契約社員として雇用を継続するようになった。

なお、25年から令和4年までの9年間で約100名がシニア契約社員となっている。

イ 会社は、「シニア契約社員」と題する文書及び「FAQ シニア契約社員」と題する文書を同社内のイントラネット上で公表し、当該資料に基づきシニア契約社員制度の運用を行っている。

なお、当該資料には、以下の記載が含まれている。

(ア) シニア契約社員制度の目的等

a 制度目的

平成25年4月1日付けで改正施行される高年法に対応し、60歳定年退職後に雇用継続を希望する社員に雇用機会を提供し、同法の趣旨に応えつつ、新規採用など会社全体の運営に影響がないような制度設計をする。

b 対象

シニア契約社員になれる者は、25年4月1日以降に60歳になる社員で、定年退職後の雇用継続を希望する社員である。

(イ) シニア契約社員に関するFAQ

シニア契約社員の給与がなぜ年間204万円（月額17万円）なのかとの問いに対し、「想定される職務の重要度・位置づけに基づき、新たに給与を設定しました。設計にあたっては、60歳以降社員が受け取る企業年金や公的補助、法律改正の目的である厚生年金の支給なども加味し、社員の生活面の影響を十分に考慮しました。」との回答が記載されている。また、職種や職務内容も60歳になった時点で定年までの仕事と違い給与に見合った仕事・職種に変更されるのかとの問いに対し、「シ

ニア契約社員では社員時代とは異なる内容の業務を遂行していただくことになります。想定される職務としては、これまで社外に委託していた仕事や部門で発生するサポート業務などがあります。」との回答が記載されている。

(2) シニア契約社員の労働条件

ア 会社は、職務給制度を採用し、給与等の労働条件は、各社員の職務内容、執務態度、業績、スキル等に基づいて決定されている。また、各社員には、各自の職務内容に応じて「バンド」という職位等級が設定されており、給与等の労働条件は、バンドに応じて決められている。

なお、バンドは、職務の重要度、困難度、スキル、専門性等を考慮して決められている。

イ シニア契約社員の労働条件は、以下のとおり、契約社員就業規程等に定められている。

(ア) 雇用形態等

有期雇用契約（単年度契約）とされており、シニア契約社員が行うこととして想定される業務は、これまでに会社が社外に委託していた仕事や部門で発生するサポート業務である。

(イ) 勤務日数

週2日から週5日まで選択することが可能とされ、勤務日数は、本人と会社との合意に基づき定める。

(ウ) 処遇

a 給与

担当する業務の重要度・困難度を勘案し、一律月額17万円、年額204万円の定額を勤務日数に応じて支給することとされており、週5日勤務を100パーセントとし、それに週当たりの勤務率を乗じる。週4日勤務の場合は80パーセント、週3日勤務の場合は60パーセントとなっている。

b 賞与

賞与は支給されない。

c 有給休暇

正社員は勤続年数に応じて21日から29日までの有給休暇が付与されるが、シニア契約社員の最大有給休暇付与日数は20日である。

(3) シニア契約社員の等級等

会社においては、職位の等級を表す名称として「バンド」がある。各バンドは、スキル、リーダーシップ等に基づいて定められており、1から10までの等級があり、各バンドに求められている職務の概要は下表のとおりである。

バンド10	職務戦略を主導する。
バンド9	職務戦略に影響を及ぼす。
バンド8	リーダーシップの提供：職務上の目標又は技術について指導する。
バンド7	独立専門職：個人／チーム／部門の目標に注力する。
バンド6	初歩レベルの専門職：個人／チームの目標に注力する。
バンド5	技術的及び非技術的なサポートを主導する。
バンド4	タスクに優先順位を付け、方法を選択する。
バンド3	タスク・ルーティンの選択において判断を下す。
バンド2	複数の反復的なタスク又は複数の手順から成るプロセスを実行する。
バンド1	反復的なタスク又はプロセスを実行する。

なお、シニア契約社員はバンド3に位置付けられている。

3 シニア契約社員の労働条件に係る交渉の経過

(1) 25年秋闘から28年秋闘までの要求と回答

組合らは、25年の秋闘要求から28年の秋闘要求までに、概要、①シニア契約社員の給与額を月額17万円から月額30万円（28年の秋闘要求以降は、月額31万円）に引き上げること、②同社員に対して賞与を支給すること、③同社員の有給休暇について、週3日勤務の場合は12日から20日に、週4日及び5日勤務の場合は20日から29日に増やすことを要求した。

これに対して会社は、概要、シニア契約社員の給与額は、担当する業務の重要度・困難度を勘案して決定していること、同社員には賞与を支給し

ていないこと、同社員の有給休暇の付与日数については適正な内容であることなどを述べて、組合の要求に応じる考えはないことを回答した。

なお、組合らの春闘及び秋闘要求書には、再雇用制度（シニア契約社員制度）に関することを含めて7項目ないし10項目の重点要求のほか、正社員の賃上げに関する事など詳細な要求が15ページないし18ページにわたって記載されており、会社は、組合らの各要求に関する回答を24ページないし32ページにわたって記載した文書を提出した。

(2) 29年春闘要求等と回答

ア 組合らの要求

- (ア) 29年2月22日、組合らは、会社に対し、「2017年春闘・年末一時金要求」を提出し、週5日勤務のシニア契約社員について、月額給与を17万円から31万円以上に引き上げること、有給休暇の付与日数について、週3日勤務の場合は、12日から20日に、週4日及び5日勤務の場合は、20日から29日に増やすことを要求した。

なお、当該要求書には、上記要求以外に賃上げをすることなど8項目の重点要求のほか、各要求に関する詳細な要求が19ページにわたって記載されていた。

- (イ) また、2月22日付けで組合らは、「継続雇用者の賃金・処遇改善の統一要求」により、会社に対し、29年4月から比例報酬部分の厚生年金支給が63歳まで引き上げられたこと、現在の継続雇用者の賃金の多くは、60歳から厚生年金が部分的に支給されることを前提として決められたものであり、60歳到達時の賃金の40パーセントから60パーセント程度に引き下げられていることなどを記載した上で、高年法の趣旨に沿って60歳到達時の賃金を確保すること、それに至らない場合でも高年法の趣旨に沿って少なくとも月31万円以上の賃金を確保し、特別休暇や家族手当などの諸手当を含め正社員との均等待遇を実現することを要求した。

イ 会社の回答

- (ア) 3月8日、会社は、組合らの上記ア(ア)の要求書に対し、シニア契約社員の一時金制度の導入を行う考えはないこと、同社員の処遇につい

ては、担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定しているもので、現時点で、組合らの要求に応える考えはないこと、同社員の有給休暇付与日数については、適正な内容であると考えており、要求に応じる考えはないことを回答するなど、組合らの要求事項に対する回答を32ページにわたり記載した文書を提出した。

- (イ) また、3月8日付けで会社は、組合らの上記ア(イ)の統一要求に対し、シニア契約社員の処遇については、担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定しているもので、現時点で、組合らの要求に応じる考えはないことを回答した。

(3) 29年秋闘要求と要求

ア 29年10月25日、組合らは、会社に対し、「2017年秋闘・年末一時金要求」を提出し、シニア契約社員に一時金を支給すること、週5日勤務の同社員について、月額給与を17万円から31万円以上に引き上げること、有給休暇について週3日勤務の場合は、12日から20日に、週4日及び5日勤務の場合は、20日から29日に増やすことを要求した。

なお、当該要求書には、上記要求以外に正社員の賃金減額を撤回し、賃金減額しないことなど7項目の重点要求のほか、各要求に関する詳細な要求が20ページにわたって記載されていた。

イ 11月10日、会社は、組合らに対し、シニア契約社員の一時金制度の導入を行う考えはないこと、同社員の処遇については、担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定しているもので、現時点で、組合らの要求に応える考えはないこと、同社員の有給休暇付与日数については、適正な内容であると考えており、要求に応じる考えはないことを回答するなど、組合らの要求事項に対する回答を32ページにわたり記載した文書を提出した。

- (4) 12月14日、組合らは、定年後に継続して雇用される者の労働条件について、X1組合に加盟する労働組合が所属する企業を調査したとして、その資料を添付し、会社に対し、賞与を正社員と同率に支給する会社が主流であり、シニア契約社員制度の見直しが必要であるとして、シニア契約社員契約書のうち、賞与及び昇給についての改定を要求した。

(5) 30年春闘要求等と回答

ア 30年2月21日、組合らは、会社に対して、「2018年春闘・夏季一時金要求」を提出し、シニア契約社員に一時金を支給すること、週5日勤務の同社員について、月額給与を17万円から31万円以上に引き上げること、有給休暇について週3日勤務の場合は、12日から20日に、週4日及び5日勤務の場合は、20日から29日に増やすことを要求した。

なお、当該要求書には、上記要求以外に賃金減額しないことなど7項目の重点要求のほか各要求に関する詳細な要求が21ページにわたって記載されていた。

また、2月28日、組合らは、会社に対し、3月31日付けで定年となるA5書記長がシニア契約社員制度を利用するに当たり、その労働条件について会社と協議中であるが、1か月前から契約処理を進める必要があるため、異議をとどめて現状での契約内容で処理を進めること、4月1日までの間に新たな制度内容を組合らと会社とで合意した場合、新制度内容に修正して契約し直すことなどを求める文書を送付した。

イ 3月7日、会社は、組合らに対し、シニア契約社員の一時金制度の導入を行う考えはないこと、同社員の処遇については担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定しているもので、現時点で組合らの要求に応える考えはないこと、同社員の有給休暇付与日数については適正な内容であると考えており、要求に応じる考えはないことを回答するなど、組合らの要求事項に対する回答を26ページにわたり記載した文書を提出した。

(6) 別件不当労働行為救済申立事件における和解

30年9月25日、組合らと会社とは、都労委平成25年不第86号事件及び同29年不第25号事件に関して、当委員会において、「会社は、労働条件・賃金交渉に当たっては、自らの主張の根拠となる資料を開示して説明するなどして、組合らの質問に誠実に回答する。」との条項（以下「前件和解条項」という。）を含む和解協定書を締結した。

(7) 30年秋闘要求と回答

ア 10月24日、組合らは、会社に対し、「2018年秋闘・年末一時金要求」を

提出し、シニア契約社員に一時金を支給すること、週5日勤務の同社員について、月額給与を17万円から31万円以上に引き上げること、有給休暇について週3日勤務の場合は、12日から20日に、週4日及び5日勤務の場合は、20日から29日に増やすことを要求した。

なお、当該要求書には、シニア契約社員制度に関する要求のほか、正社員に係る賃金減額方針を撤回することなど8項目の重点要求のほか、各要求に関する詳細な要求が19ページにわたって記載されていた。

イ 11月7日、会社は、組合らに対し、シニア契約社員の一時金制度の導入を行う考えはないこと、同社員の処遇については担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定しているもので、現時点で組合らの要求に応える考えはないこと、同社員の有給休暇付与日数については適正な内容であると考えており、要求に応じる考えはないことを回答するなど、組合らの要求事項に対する回答を30ページにわたり記載した文書を提出した。

(8) 31年春闘要求と回答

ア 31年2月20日、組合らは、会社に対し、「2019年春闘・夏季一時金要求」を提出し、シニア契約社員の給与は勤務日が22日ある月では世田谷区、多摩市、千代田区及び足立区では公契約条例違反の状態になっていること、4月1日付けで改定される世田谷区の公契約条例の最低賃金1,070円に到達するには週5日勤務の場合で月額18万円以上が必要であることを指摘した上で、月額31万円に引き上げること、シニア契約社員に賞与を支給し、昇給をありとするよう契約内容を改めること、有給休暇について週3日勤務の場合は、12日から20日に、週4日及び5日勤務の場合は、20日から29日に増やすことを要求した。

なお、当該要求書には、定年延長及び再雇用制度（シニア契約社員制度）に関する要求のほか賃金減額しないことなど9項目の重点要求のほか、各要求に関する詳細な要求が23ページにわたって記載されていた。

イ 3月5日、会社は、組合らに対し、シニア契約社員の一時金制度の導入を行う考えはないこと、同社員の処遇については担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定しているもので、現時点で組合らの要求に応え

る考えはないこと、同社員の有給休暇付与日数については適正な内容であると考えており、要求に応じる考えはないことを回答するなど、組合らの要求事項に対する回答を25ページにわたり記載した文書を提出した。

ウ 31年3月20日の団体交渉

3月20日の団体交渉において、組合らは、会社に対して、組合らの調査の結果、日本の再雇用社員については、厚生労働省の同一労働同一賃金ガイドラインに沿った処遇がなされた結果、雇用が改善していること、本年2月に大阪高等裁判所で有期雇用であるアルバイト職員に対して賞与を支給しないことが不合理な格差であるとの判決があったことを指摘し、シニア契約社員制度の改善を求めた。

これに対し、会社は、個々の判例と組合ら及び会社の関係は異なる、現時点でシニア契約社員の処遇改善に応じるつもりはないなどと回答した。

なお、3月20日の団体交渉は15時03分から16時48分まで行われた。

エ その後の経緯

(ア) 再回答の要求

3月27日、組合らは、会社に対し、現在の処遇では4人家族世帯で生活保護水準を下回るとして、シニア契約社員の月額給与を直ちに18万円以上に引き上げ、その後、早急に31万円以上に引き上げること及び同社員への賞与支払を本年6月度から開始することについての回答を要求した。

4月2日、会社は、組合らに対し、3月20日の団体交渉でも説明したとおり、世間の動向を鑑みてシニア契約社員の処遇については、担当する業務の重要度・困難度を勘案して決定しているものであり、現時点では組合らの要求に応ずることはできない、引き続き組合らの理解を得るため誠実に協議をする努力を継続するなどと回答した。

(イ) 処遇改善の要請

4月3日、組合らは、会社に対し、会社のシニア契約社員の給与（月額17万円）は、勤務日が22日ある月では世田谷区、多摩市、千代田区

及び足立区の公契約条例違反の状態になっていること、世田谷区の公契約条例の最低賃金1,070円をクリアするためには週5日勤務の場合で月額18万円以上が必要であることを指摘した上で、月額給与を直ちに18万円以上に引き上げ、その後、早急に31万円以上に引き上げること、30年末に発表された厚生労働省の同一労働同一賃金ガイドラインに従ってシニア契約社員に賞与制度を整備することが必要であり、シニア契約社員への賞与の支払を本年6月度から開始することを要求した。

4 令和元年11月13日の団体交渉及びその経緯等

(1) 令和元年秋闘要求と回答

ア 令和元年10月23日、組合らは、会社に対して「2019年秋闘・年末一時金要求」（以下「元年秋闘要求書」という。）を提出し、2年4月1日から施行される改正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「パートタイム・有期雇用労働法」という。）違反とならないよう、シニア契約社員の労働条件について、週5日勤務の場合で月額給与を31万円とすること、賞与を正社員と同等程度の年間4か月分を支給すること、有給休暇について、週3日勤務の場合は、12日から20日に、週4日及び5日勤務の場合は、20日から29日に増やすことを要求した。

なお、当該要求書には、上記要求以外に賃上げなど10項目の重点要求のほか各要求に関する詳細な要求が20ページにわたって記載されていた。

イ 11月6日、会社は、組合らに対し、シニア契約社員制度に関しては、シニア契約社員の一時金制度を導入する考えはないこと、同社員の処遇については担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定しているものであり、現時点で組合らの要求に応える考えはないこと、有給休暇付与日数については適正な内容であると考えており、要求に応じる考えはないこと、同社員制度の適切な運用がなされるよう引き続き尽力すること、組合らの理解を求め誠意をもって協議をすることなど組合らの要求事項に対して30ページにわたり回答を記載した文書を提出した。

(2) 11月12日付要求

11月12日、組合らは、会社に対し、「シニア契約社員の契約更新に際し誠実な協議を求める要求」と題する文書（以下「11月12日付要求書」という。）を送付し、①シニア契約社員の労働条件について十分な情報を提供し協議すること、②なぜ賞与も福利厚生もなく年額204万円という低労働条件なのか、会社主張の根拠となる資料を開示し説明するとともに、その内容について誠実に協議することを要求した。

なお、11月12日付要求書には、概要、以下のアないしエの記載があった。

ア A 4 らが締結しているシニア契約社員の契約書には、「30日前までに更新およびその条件について甲および乙が合意した場合には、本契約を1年更新します」との規定があり、これはシニア契約社員の契約を更新する際は労働条件について交渉するという意味だが、更新の意思表示をする時点で、シニア契約社員の申込書には給与年額が204万円と事前に印刷されていた。

イ パートタイム・有期雇用労働法に関する厚生労働省のパンフレットを示し、当該パンフレットに沿うようにシニア契約社員の労働条件を改める必要があること及び説明義務が強化されていることを示して説明を求めたが、会社は、「シニア契約社員制度については、会社は法令の主旨を反映した上で実施しているものです。」、「シニア契約社員の給与は、月額17万円（年額204万円）を設定しております。シニア契約社員に関する給与設定の変更の予定はありません。」と回答するばかりで、会社主張の根拠となる具体的資料を提示した説明はなく、このようなやり取りに1か月を要し、契約更新の意思表示の期限が迫っていたため、A 4 らは、労働条件が事前に印刷されている点に抗議の意思を表明した上で更新の申込みを行った。

ウ その後、会社が送付した書面には給与年額が204万円と確定されており、「契約条件を確認、契約を希望する場合は申請書を印刷、捺印」と朱書きされていた。これは、パートタイム・有期雇用労働法に関する厚生労働省のパンフレットに記載のある差別的な低労働条件の押し付けに当たる。

エ 前件和解条項に従い11月13日の団体交渉で誠実に交渉することを要求する。

(3) 11月13日の団体交渉

7項目の議題について交渉が行われ、その最後の議題として、シニア契約社員に関する交渉が行われた。

組合らは、11月12日付要求書（上記(2)）を読み上げ、具体的な法令を挙げて文書で回答することを要求し、シニア契約社員に関してA5書記長の契約更新期限が迫っているものでいつまでに回答するのかを確認した。これに対して会社は、昨日受け取ったばかりなので後日回答する、早めに回答するなど応じた。その後組合らは、他社では違法にならないように適切な対応を行い、一時金などを改善しているが、会社では改善がされていないなどと述べたが、団体交渉会場（貸会議室）の時間により11月13日の団体交渉は終了した。

なお、11月13日の団体交渉は16時00分から18時40分まで行われた。

(4) その後の経緯

ア 11月28日、組合らは、会社に対し、「シニア契約社員契約更新の際の不誠実協議に対する抗議と要求」と題する書面（以下「11月28日付抗議・要求書」という。）を送付した。11月28日付抗議・要求書には、概要、①A4らのシニア契約社員契約の更新に際して、11月13日に行われた団体交渉で会社は具体的な回答をせずに持ち帰ったが、11月28日現在回答がない、②シニア契約社員契約の申込期限は11月末であるが、所属長はA4に手続を急がせ、協議する間を与えず11月26日にシニア契約社員の契約申込みをさせた、③A5書記長についても事務手続の余裕を考えシニア契約社員の申込みをせざるを得ない状況となったので、会社がシニア契約社員の契約更新に際し誠実な協議を求める組合らの要求に応じなかったことに抗議した上で、シニア契約社員契約更新を申し込むことを通知する、④シニア契約社員の契約更新の申込み後であっても、労使協議の結果、労働条件が変更された場合はその内容に応じて速やかに契約内容の変更をすることを要求するなどと記載されていた。

イ 12月11日、会社は、組合らに対し、11月28日付抗議・要求書について、

シニア契約社員制度は60歳定年退職後に雇用継続を希望する社員に雇用機会を提供し、「高年齢者の雇用の安定を確保する」という高年法の趣旨に応えつつ、担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定しているものであり、現時点で組合らの要求に応じる考えはない旨を回答した。

5 2年3月13日の団体交渉及びその経緯等

(1) 2年春闘要求と回答

ア 組合の要求

2月19日、組合らは、会社に対し、「2020年 春闘・一時金要求」（以下「2年春闘要求書」という。）を提出し、シニア契約社員に関して、パートタイム・有期雇用労働法が4月1日から施行されるのに伴い、シニア契約社員と正社員との労働条件に不合理な待遇差がないようにすることを要求した。具体的な要求は、以下(ア)ないし(ウ)のとおりである。

(ア) 組合らの調査によれば、会社の50歳代の正社員の平均年収は約850万円であるのに対し、現行のシニア契約社員の年収は約200万円であり、約75パーセント減の給与となっている。これは明らかに不合理な待遇差であり、シニア契約社員に仕事相当の賃金を支払うこと。

(イ) シニア契約社員に賞与を支給しないのは、明らかに不合理な待遇差であり、シニア契約社員に60歳未満の正社員と同等程度の支給率にて賞与を支払うこと。

(ウ) 60歳以下の正社員の有給休暇付与日数は最大で29日であるが、シニア契約社員になると最大で20日となるのは、明らかに不合理な待遇差であり、最大付与日数を29日にすること。

なお、当該要求書には、定年延長やシニア契約社員制度に関する要求のほか賃上げなど10項目の重点要求が記載されていた。

イ 会社の回答

3月4日、会社は、組合らに対し、シニア契約社員の処遇については、担当する業務の重要度・困難度を勘案して決定している、現時点で組合らの要求に応じる考えはないが、シニア契約社員制度の適切な運用がなされるように尽力するとともに、組合らの理解を求めべく引き続き誠意をもって協議していく旨を回答した。

(2) 3月13日の団体交渉

ア 3月4日の会社回答（上記(1)イ）を受けた組合らが、担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定するということについて議論したいと述べ、A4を例に挙げ、同人はシニア契約社員になってからもほぼ同じ業務を行っている、TSMという業務において現役（正社員）時代よりも（金額が）やや小ぶりの案件を担当しているが、ソリューションを作る業務という点では同じ業務を行っているにもかかわらず、正社員の時、約1,000万円あった年収がシニア契約社員となつてからは約200万円（月額17万円）となっており、なぜこんなに違うのか、A4のように同じような仕事をしている社員もいる中で、月額17万円という金額はどういう根拠で決めたのかを説明してほしいなどと要求した。

これに対して会社は、A4の話は個別の話ではないかと確認した上で、2年春闘要求書（前記(1)ア）ではシニア契約社員の処遇に関する要求であったため、3月4日の回答（同イ）は、そのことを踏まえたものである、A4の例は急な話なので、もしそういう（個別の）要求であれば別個で話をしてほしいと述べた上で、シニア契約社員の給与が月額17万円というのは、シニア契約社員制度のプログラムの中で決まっており、このことは既に説明しているなどと説明した。

イ 組合らは、社会環境が変化する中で給与が月額17万円に据え置かれているのでその根拠が知りたい、4月1日から同一労働同一賃金が始まり、不合理な待遇差を解消しなければならない、待遇差があるとすればその合理性を労働者や労働組合に対して説明しないといけないのであるから、A4の給与がなぜ月額17万円なのかという質問に答える必要があるなどと述べると、会社は、組合らのいうように世の中の環境が変わってきているということは重々承知しており、現行の制度が20年続くとは考えていない、サステナブルな制度にしていくためにどうあるべきかということは当然考えているが、現時点で組合らに回答できるような固まったもの（案）はない、個別の話ではなく制度の話であり、シニア契約社員という制度の中ではバンド3という仕事の難易度などをみて判断しており、制度としては同一労働同一賃金に直ちに違反するものではな

いと考えている、個別の話の中でバンド3相当ではないんだという話があれば、それは制度の話ではなく個別の話になるので、個別の話として協議が必要なのであればお受けするなどと回答した。

ウ 組合らは、制度で考えたときに、重要度・困難度を具体的にはどのように勘案しているのかと質問すると、会社は、バンド3の仕事は部門のサポート業務である、平成25年頃に制度を作ったときは、部門のデータなど業務に必要な資料の整理、臨時雇用者や派遣労働者がやっていた仕事を集めてシニア契約社員にやってもらうという立て付けである、17万円という金額はマーケットでその仕事が幾らぐらいなのかということで決めた、会社は高年法の要請で継続雇用制度を作る必要があった、組合らがいうように専門性を有効活用する方が会社にとって良いという考え方もあるだろうが、当時の会社としては60歳で一度リタイヤして疲れているだろうから事務的な仕事で継続雇用させようと考えたなどと説明した。

エ 組合らが、バンド3の賃金を決めるときの水準があると思うが、どのような考え方をして17万円を算出したのか、25年の制度運用以降、一度も労働条件が変わっていないのは不思議な感じがするなどと述べたことに対し、会社は、継続雇用する方にやってもらう仕事を決め、その仕事をマーケットでみると幾らかということで決めた、バンド6以上のプロフェッショナルの人も毎年マーケットの水準を見直しているように、バンド5以下のサポートの人の水準も見直しており、その給与でマーケットの水準であると考えているなどと説明した。

これに対して組合らが、その給与では安すぎる、一般的な事務のサポートでも17万円というのは安すぎる、派遣の人の単価を調べたとの話があったが、17万円という契約はないなどと述べると、会社は、正社員であった60歳手前と比べると安いかもしれないが、サポートの仕事としては妥当だと考えているなどと述べた。

オ 組合らは、今のシニア契約社員は軽微な仕事をしているのかと問うと、会社は、定年前と同じような仕事をしているということがないようにやっていると述べた。

カ なお、3月13日の団体交渉は15時5分から17時48分まで行われ、シニア契約社員の処遇のほか12項目について交渉が行われた。

6 訴訟の提起

4月1日、A4らは、東京地方裁判所に対し、会社を被告として定年後再雇用の賃金等の労働条件の違法を理由とした損害賠償請求訴訟を提起した（令和2年（ワ）第〇〇号）。

なお、本件結審時において、上記訴訟は係属中である。

7 5月28日の団体交渉及びその経緯等

(1) 団体交渉までの経緯等

ア 5月12日、組合らは、会社に対し、「シニア契約社員制度の労働条件についての説明要求」と題する書面（以下「5月12日付要求書」という。）を送付した。5月12日付要求書には、概要、以下(ア)及び(イ)が記載されていた。

(ア) 2年春闘要求書（前記5(1)ア）に対する会社回答（同イ）は、シニア契約社員の処遇については担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定しているものであり、組合らの要求に応じる考えはないというものであるが、この回答では、①なぜシニア契約社員制度の年収が現役50歳代の正社員の平均年収との比較で75パーセント減になるのか、②なぜ賞与を支給しないのか、③なぜ有給付与日数が29日から20日になるのかについての具体的な説明ではない。

(イ) パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の、「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。」に従ってシニア契約社員と正社員との間の待遇の相違の内容及び理由を説明することを要求する。

A4については同一部署で同一の職務を遂行している正社員Z1及びZ2が、A5書記長については所属する部署の正社員としてZ3、

Z 4、Z 5 及び Z 6 がいるので、これらの正社員とシニア契約社員との間における待遇の相違の内容及び理由を説明することを要求する。

イ 5月27日、会社は、組合らの上記アの要求に対し、シニア契約社員制度は60歳定年退職後に雇用継続を希望する社員に雇用機会を提供し、高年齢者の雇用の安定を確保するという高年法の趣旨に応えつつ、担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定しているものであり、シニア契約社員である A 4 らについて、シニア契約社員制度の規定の下に適切な運用がなされているとの考えであることを書面（以下「5月27日付回答書」という。）で回答した。

(2) 5月28日の団体交渉

ア 組合らが、5月12日付要求書では、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項に基づいて、A 4 らと正社員との間の待遇の相違等について具体的な説明を要求したが、会社回答は従前と同様のものではあった、もう一度労働条件がこのような違う理由を説明してほしいと述べると、会社は、シニア契約社員の制度に関することはこれまでと同様だが、ポイントとしては、制度を適切に運用しているということと A 4 らの個別のケースについても適切に運用されていると考えているということであり、もし明らかに正社員と同じ仕事なのにとか、定年退職前後で役割と責任が変わっていないというようなことがあれば当然協議していくということであるなどと回答した。

これに対して組合らが、会社としてはシニア契約社員制度における労働条件の相違については全て説明したということかなどと質問すると、会社は、A 4 らの定年退職前後の役割の変化や、シニア契約社員になってからのバンドに応じた仕事の重要度、困難度、難易度、責任の範囲、スキルがバンド相当であるかということについては、適切な運用がなされているというのが会社の答えである、組合らから今回の要求以上に指摘があればそれは協議していくなどと回答した。

イ 組合らが、A 4 らと比較対象となる「通常の労働者」を特定し、根拠となる法律も提示した上での要求であるが、それに対する回答が従前と同様であるというのは、もうこれ以上の理由はないと理解してよいのか、

例えば会社の回答は担当する業務の重要度・困難度を勘案して決定しているというものであるから、重要度・困難度をどのように勘案して決定したかについての資料は提出してくれないのかなどと問うと、会社は、現時点での組合らの要求に対しての回答という意味ではこのようなものであるが、回答が足りないということであれば引き続き協議を行っていく、会社としては適切に運用していると思っているので組合らが指摘する資料を提出する予定は今のところない、組合ら側の理由や根拠があると思うので、それを出してもらえれば同じではないというような説明をする旨を回答した。

組合らは、理由や根拠は5月12日付要求書（前記(1)ア）で説明し尽くしているので、会社が重要度・困難度をどのように勘案して、どのように決定しているのかについて資料を提出するのが次のステップになると思うなどと述べると、会社は、今回の要求に対する回答としては5月27日付回答書に記載のとおりであり、組合らが特定した社員と比べても、会社としては適切に運用されていると判断しているなどと回答した。

これに対して、組合らが、特に提出してもらえない資料はないのかと問うと、会社は、この時点ではないというのが回答であるなどと述べ、組合らは、時間がないとして次の議題へと協議を進めた。

なお、5月28日の団体交渉は11時00分から13時00分まで行われ、上記のやり取りのほか、5項目について交渉が行われた。

(3) 2年秋闘要求と回答

9月15日、組合らは、会社に対し、定年後再雇用賃金差別争議を解決することなどを要求事項とする秋闘要求を提出し、10月1日、会社は、事案の解決に向けて尽力を続けており、組合の理解と協力を得るべく協議や説明を行う考えには変わりがないことなどを回答した。

8 本件申立てとその後の事情

(1) 11月6日、組合らは、当委員会に対して本件不当労働行為救済申立てを行った。

(2) 会社分割の内容等

ア 会社分割

3年9月1日、会社とY2会社とは、本件吸収分割契約により、会社を分割会社、Y2会社を承継会社として会社の本件承継事業をY2会社に承継させた。

本件吸収分割契約によって労働契約が会社からY2会社に承継された従業員の中には組合らの組合員が含まれている。

イ 会社分割の内容

本件承継事業に関連する債権債務は、会社からY2会社に免責的に承継され（本件吸収分割契約書第2条）、同事業に従事する従業員の労働契約は、本件吸収分割契約の定めるクロージング日（3年9月1日）に、会社からY2会社に承継された（本件吸収分割契約書第5.1条）。また、雇用に関する会社と従業員間の全ての債務等も会社からY2会社に免責的に承継された（本件吸収分割契約書第5.3条）。

(3) 当事者追加の申立て

9月13日、組合らは、Y2会社について当事者追加申立てを行い、当委員会は、11月16日の公益委員会会議において、Y2会社を本件の被申立人として追加することを決定した。

第3 判 断

- 1 令和元年11月13日、2年3月13日及び5月28日に行われたシニア契約社員の給与、賞与及び有給休暇に関する団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たるか否か（争点1）

(1) 申立人組合らの主張

ア 給与額、賞与の有無及び有給休暇の付与日数は、極めて重要な労働条件であるから、会社は、シニア契約社員の給与額の根拠、賞与の不支給の理由、有給休暇付与日数の理由について、職務内容・業績・スキル・他の正社員の平均年収額との比較・同業他社の継続雇用者の給与額との比較との関連を含めて、資料を開示するなどして説明し、誠実に団体交渉に応じる義務を負う。

しかしながら会社は、シニア契約社員の給与額について、資料を全く開示することなく、「担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定している」との抽象的な説明に終始している。シニア契約社員が担当する業

務の重要度・困難度を勘案して給与額を決定したというのであれば、具体的にどのような基準で、どのように業務内容・業績・スキル等を評価したのかについて、根拠となる資料を開示して説明することが求められるが、会社はそのような説明を全くしていない。このように、会社は、資料も開示せずに抽象的な説明に終始しており、およそ誠実交渉義務を果たしているとはいえない。

イ(ア) パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項によれば、会社は、有期雇用労働者たるシニア契約社員から求めがあった以上、シニア契約社員と「通常の労働者」である正社員との間の待遇の相違の内容及び理由を説明する義務を負い、同項の説明義務を果たすことも使用者の誠実交渉義務に含まれる。

組合らは、会社に対し、シニア契約社員であるA4らと比較の対象となる「通常の労働者」を特定した上で、それらの者との間の給与額の相違の内容及び理由について説明を求めた。しかし、会社は、A4らと「通常の労働者」である正社員との間の給与額の相違の内容及び理由を全く説明せず、A4らの給与額は「担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定している」との抽象的な説明に終始しており、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の説明義務を果たしておらず不誠実である。

イ(イ) 会社において、組合らがA4らの比較対象として設定した同一部署の正社員らはA4らと担当業務が大きく異なるので「通常の労働者」に該当しないと考えたのであれば、比較対象として適切な「通常の労働者」は同一部署の正社員らではなく別の正社員である理由を説明した上で、その別の正社員との待遇の相違の内容及び理由を説明すべきである。しかし、会社は、同一部署の正社員らはA4氏らと担当業務が大きく異なるので「通常の労働者」に該当しないということ自体説明せず、自身が考える「通常の労働者」となる正社員も示さず、単に「(シニア契約社員の処遇は) 担当する業務の重要性・困難度を勘案し決定しているものであり、会社は、シニア契約社員であるA4らについて、シニア契約社員制度の規定の下に適切な運用がなされていると

の考えです。」と述べるのみであり、「通常の労働者」とA4らとの待遇の相違の内容及び理由の説明を全くしていない。

このようなパートタイム・有期雇用労働法第14条第2項に基づく説明を行わない会社の対応が、不誠実な団体交渉及び組合の組織運営に対する支配介入に当たることは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

ア 使用者が団体交渉で行うべき説明等の内容は、労働組合の要求や質問の具体性の程度に応じて変動し、労働組合の要求や質問が抽象的・簡潔であれば、使用者の回答・説明も抽象的・簡潔な内容で足りる。また、説明をする際の資料等の提示についても、使用者側は労働組合の要求内容にかかわらず常に必要となるものではなく、労働組合の具体的要求との関係で「是非とも当該資料が必要」といえる範囲に限られる。

シニア契約社員に関する問題については、組合らから、専ら、シニア契約社員の給与を上げ、賞与を支給し、有給休暇付与日数を最大29日にせよとの要望が繰り返されていた。会社は、この点については、シニア契約社員の行う業務内容は定年前の業務内容と異なり、その業務内容に基づいて労働条件が決定されているのであるから、会社としては「シニア契約社員の処遇については、担当する業務の重要度・困難度を勘案して決定しているものです。」といった回答にならざるを得なかったものである。また、2年3月13日の団体交渉でなされた組合ら側からのどうやって業務の重要度、困難度を決めているのかという質問についても、シニア契約社員制度の導入前の平成25年に説明している内容であるため、これと同様の回答とならざるを得なかったものである。

ア) 組合らは、①シニア契約社員の職務内容、業績及びスキル、②会社の50歳代正社員の平均年収額との比較、③同業他社における定年後の継続雇用者の給与額との比較と関連させて、シニア契約社員の給与額の根拠を説明せよと主張する。しかし、会社におけるシニア契約社員の給与等は、職務内容のみに基づいて決定されるものであり、それ以外の要素によって左右されるものではないから、シニア契約社員の職務内容はバンド3相当であるためとの説明にならざるを得ない。

(イ) シニア契約社員の給与額、賞与の不支給及び有給休暇の付与日数は、業務の内容に応じて決定しており、このことは制度導入当初から団体交渉でも繰り返し説明している。また、シニア契約社員制度の導入前に、全社員に対して、シニア契約社員の職務の重要度・位置付けに基づき、高年法の趣旨に応えつつ、新規採用など会社全体の運営に影響がないよう、総合的に勘案してシニア契約社員制度を導入している旨を十分に説明しているし、その後の団体交渉においても組合らの要求に応じて繰り返しこの点を説明している。

イ(ア) 組合らが比較対象とした者らは、「通常の労働者」に該当しないため、会社としては、その待遇の相違の内容や理由を説明することができなかっただけであり、この点について具体的な説明がなかったとしてもパートタイム・有期雇用労働法第14条第2項の説明義務を果たしていないとはいえず、不当労働行為には当たらない。

(イ) A4らの定年後の職務における「仕事の難易度や責任の度合い」は定年前と大きく変わっており、Z1及びZ2並びにZ3、Z5及びZ6はそれぞれA4らと職務の内容が同一の「通常の労働者」には当たらないため、パートタイム・有期雇用労働法第8条の違反は存在しない。

(3) 当委員会の判断

シニア契約社員の処遇を議題とする本件団体交渉について、組合らは、会社は抽象的な説明に終始しており、誠実交渉義務を果たしていないと主張し、他方、会社は、制度導入当初から組合らの要求に応じてその内容の詳細を十分説明していると主張するので、以下検討する。

ア 本件団体交渉に至るまでの経緯

組合らは、会社がシニア契約社員制度を導入した後の25年秋闘以降、同社員の処遇を問題視して会社に改善を求め続けており、当初は賃上げや賞与の支給などを要求するのみであった（第2. 3(1)）が、平成29年12月14日には、自ら調査して定年後の再雇用者に賞与が支給されることが主流であることを会社に伝えて処遇の改善を求めた（同3(4)）。その後も、有期雇用であるアルバイトに賞与を支給しないことは不合理な格差

であるとの判決が言い渡されたこと（第２．３(8)ウ）、月額17万円は公契約条例の最低賃金を下回る可能性があること、厚生労働省の同一労働同一賃金ガイドラインが公表され、それに従って賞与制度の整備が必要であること（同３(8)エ(イ)）、令和２年４月１日からパートタイム・有期雇用労働法が施行され、これに違反しないように処遇を改善する必要があること（同４(1)ア）などを指摘し、社会情勢の変化に応じてシニア契約社員の処遇改善を求めている。

これらに対して会社は、シニア契約社員の処遇については、担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定しているもので、現時点で組合らの要求に応じる考えはないなどと、ほぼ同じ内容の回答を繰り返していたことが認められる（第２．３(1)(5)イ、４(1)イ）。

イ 元年11月13日の団体交渉

元年11月13日の団体交渉に先立って、組合らは、11月12日付要求書を送付し、シニア契約社員が賞与も福利厚生もなく年額204万円という低労働条件であることについて、パートタイム・有期雇用労働法に関する厚生労働省のパンフレットを示して会社の説明義務を指摘した上で、資料を開示して説明するよう求めた（第２．４(2)）。

11月13日の団体交渉において、会社は、11月12日付要求書を昨日受け取ったばかりなので後日回答する、早めに回答するなどと応じた（第２．４(3)）。しかし、その後回答がないため、組合が「11月28日付抗議・要求書」により抗議した（第２．４(4)ア）ところ、会社は、12月11日、高年法の趣旨に応えつつ、担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定しているものであり、現時点で組合らの要求に応じる考えはない旨（同イ）の、従前と同様の回答を行った。

ウ ２年３月13日の団体交渉

(ア) 組合らは、２年春闘要求書において、シニア契約社員の年収約200万円は、会社の50歳代の正社員の平均年収約850万円に対し、約75パーセント減となっていることなどを示し、パートタイム・有期雇用労働法が４月１日から施行されることを踏まえ、シニア契約社員と正社員との労働条件に不合理な待遇差がないようにすることを要求した（第２．

5 (1)ア) が、会社は、3月4日、シニア契約社員の処遇については、担当する業務の重要度・困難度を勘案して決定している、現時点で組合らの要求に応じる考えはない（同イ）などと、従前と同様の回答を行った。

- (イ) 3月13日の団体交渉において、組合らは、A4の例を挙げて、現役（正社員）の時とシニア契約社員の時とではほぼ同じ業務を行っているにもかかわらず、シニア契約社員となると給与額が著しく減額となることを問題視し、月額17万円という給与がどのように決まったのかを会社に追及した（第2. 5 (2)ア）。これに対して会社は、3月4日の回答は2年春闘要求書を踏まえたものであり、A4の例は急な話なので、個別の要求であれば別個で話をしてほしいと述べた上で、シニア契約社員の給与額17万円というのはプログラムの中で決まっているなどと回答した（第2. 5 (2)ア）。

組合らが、社会環境が変化する中で給与が月額17万円に据え置かれているのでその根拠が知りたい、使用者は同一労働同一賃金の趣旨に沿って不合理な待遇差について、労働組合に説明しなければならないとして、なぜ月額17万円なのかの質問に答えるよう求めた（第2. 5 (2)イ）ところ、会社は、社会環境の変化は理解するが、現時点で組合らに回答できるような固まったもの（案）はない、シニア契約社員という制度の中ではバンド3という仕事の難易度などをみて判断しており、制度としては同一労働同一賃金に直ちに違反するものではないと考えているなどと回答した（同）。

会社は、シニア契約社員の給与等は、職務内容のみに基づいて決定されるものであり、それ以外の要素によって左右されるものではないから、シニア契約社員の職務内容はバンド3相当であるためとの説明にならざるを得ないと主張する。しかし、組合らは、11月12日付要求書及び2年春闘要求書において、パートタイム・有期雇用労働法に基づき不合理な待遇差がないようにすることを要求し、3月13日の団体交渉においても、同一労働同一賃金の趣旨に沿って不合理な待遇差に係る説明を求めていたのであるから、会社は、単に職務内容がバンド

3相当であると述べるだけではなく、バンド3の職務に対する月額17万円という待遇と正社員の待遇との相違の内容やその理由を説明する必要があったというべきであり、シニア契約社員の給与等が職務内容のみに基づいて決定されるから、職務内容がバンド3相当であるためとの説明で足りるとする会社の主張は、採用することができない。

- (ウ) 組合らが、制度として、職務内容の重要度・困難度を具体的にはどのように勘案しているのかと質問すると、会社は、バンド3の仕事は部門のサポート業務であり、制度導入時に臨時雇用者や派遣労働者の行っていた仕事であって、17万円という金額はマーケットでその仕事が決まらざるを得ないということを決めたなどと説明した（第2．5(2)ウ）。組合らが、バンド3の給与を決めたときの水準や考え方、及び制度導入以降給与が変わっていない理由を質問すると、会社は、継続雇用する方にやってもらう仕事を決め、その仕事をマーケットでみると幾らかということを決めた、その給与でマーケットの水準であると考えているなどと説明した（第2．5(2)エ）。組合らは、一般的な事務のサポートでも、派遣契約でも、17万円というのは安すぎるなどと述べたが、会社は、サポートの仕事としては妥当だと考えているなどと述べた（第2．5(2)エ）。

このように、会社は、17万円という給与金額の算定根拠や、制度導入以来それが変わっていない理由については、抽象的な説明をするだけで、資料に基づいた具体的な説明等は行っていない。

会社は、労働組合の要求や質問が抽象的・簡潔であれば、使用者の回答・説明も抽象的・簡潔な内容で足りると主張する。しかし、組合らは、前記アのとおり、本件団体交渉の前から、社会情勢の変化を具体的に指摘した上で、それに応じたシニア契約社員の処遇改善を求めしており、本件団体交渉に先立つ11月12日付要求書や2年春闘要求書においても、シニア契約社員の年収約200万円は、会社の50歳代の正社員の平均年収約850万円に対し、約75パーセント減となっているなど、シニア契約社員の給与が低いことを具体的に示した上で、その待遇差について、パートタイム・有期雇用労働法の説明義務に基づき資料を開

示して説明するよう求めるなどしており（第２．４(2)、同５(1)ア）、団体交渉においても、それらを踏まえて質問していたのに対し、会社は、従前と同様の抽象的な回答を繰り返しているのであるから、会社が、組合らの質問に応じた適切な説明や回答を行ったとは、到底認められない。

また、会社は、シニア契約社員制度について、同制度の導入前に説明しているから、これと同様の回答とならざるを得なかったとも主張する。しかし、上記のとおり、組合らは、本件団体交渉の前から、制度導入後に定年後再雇用を取り巻く環境が変化してきたことを、その都度指摘してきたし、本件団体交渉に先立つ申入れや３月13日の団体交渉においても、現時点でシニア契約社員の給与が低すぎることや、制度導入以来給与が変わっていないことに疑問を示して、説明を求めているのであるから、制度導入前と同様の回答を繰り返しただけの会社の対応では、会社が、組合らの質問に応じた適切な説明や回答を行ったとは、到底認められない。

エ ５月28日の団体交渉

(ア) 組合らは、５月12日付要求書により、パートタイム・有期雇用労働法第14条第２項に基づいて、Ａ４らと同一部署・同一業務の社員を「通常の労働者」として特定して、待遇の相違について説明することを要求した（第２．７(1)ア）が、会社は、５月27日付回答書により、高年法の趣旨に応えつつ、担当する業務の重要度・困難度を勘案し決定しているものであり、シニア契約社員であるＡ４らについて、シニア契約社員制度の規定の下に適切な運用がなされているとの考えである（同イ）などと、従前と同様の回答を行った。

(イ) ５月28日の団体交渉において、組合らは、５月12日付要求書では、パートタイム・有期雇用労働法第14条第２項に基づいてＡ４らと正社員との間の待遇の相違等について具体的な説明を要求したとして、従前と同様の回答ではなく、労働条件が違う理由をもう一度説明してほしいと述べた（第２．７(2)ア）が、会社は、制度に関することはこれまでと同様であり、制度についてもＡ４らの個別のケースについても

適切に運用されていると述べた（同）。組合らが、A 4 らと比較対象となる「通常の労働者」を特定し、根拠となる法律も提示した上での要求であることや、業務の重要度・困難度を勘案して決定していることに係る資料の提出の有無等を確認しても（第 2. 7 (2)イ）、会社は、現時点での組合らの要求に対しての回答はこのようなものであり、組合らが指摘する資料を提出する予定は今のところないと答えた（同）。

会社は、パートタイム・有期雇用労働法第14条第 2 項に関して、組合らが比較対象とした者らは、「通常の労働者」に該当しないため、会社としてはその待遇の相違の内容や理由を説明することができなかったと主張する。しかし、そうであれば、団体交渉の中でその旨を組合らに説明すべきところ、会社がその旨を説明した事実は認められない（第 2. 7 (2)）。加えて、パートタイム・有期雇用労働法に基づく説明を求められている以上、仮に会社が、組合らの比較対象とした者らは「通常の労働者」に該当しないと考えたとしても、会社は、会社が比較対象と考える「通常の労働者」を特定して説明する必要があったというべきであり、待遇の相違の内容や理由について具体的な説明をせず、従前と同様の抽象的な回答を繰り返しただけの会社の対応は、組合らの質問に応じた適切な説明や回答を行ったとは、到底認められない。

- (ウ) 会社は、上記(イ)のとおり、従前と同様の回答を繰り返し、それ以上の説明や資料提示等を行おうとはしなかったが、一方で、組合らから今回の要求以上に指摘があればそれは協議していく（第 2. 7 (2)ア）、回答が足りないということであれば引き続き協議を行っていく、組合ら側の理由や根拠があると思うので、それを出してもらえれば同じではないというような説明をする（同イ）などと述べ、組合らが、新たに理由や根拠となる事実等を示せば、協議に応ずる姿勢を示している。これに対し、組合らは、理由や根拠は 5 月 12 日付要求書で説明し尽くしているので、会社が重要度・困難度をどのように勘案して、どのように決定しているのかについて資料を提出するのが次のステップになるなどと述べ（第 2. 7 (2)イ）、新たに理由や根拠となる事実等を

示して会社に協議を求めたりはしなかった。

この点だけをみれば、交渉を進展させるために次なる対応をするのは組合であったのに、組合がそれをしなかったようにも見受けられる。

しかし、上記(イ)及び前記ウのとおり、組合らは、シニア契約社員の給与が低いことなどについて根拠を示した上で、パートタイム・有期雇用労働法の説明義務に基づく具体的な説明を求めているのに対し、会社は、組合らの質問に応じた具体的な説明や回答を行わず、従前と同様の抽象的な回答を繰り返していたのであるから、本来、交渉を進展させるために次なる対応をするのは、会社であったというべきである。それにもかかわらず、組合らが、新たに理由や根拠となる事実等を示さない限り、従来と同様の回答しか行わないとした会社の対応は、組合らの質問に応じた適切な説明や回答を行ったとは、到底認められない。

オ 結論

以上要するに、組合らは、長年にわたりシニア契約社員の処遇改善を会社に要求し、社会情勢や定年後再雇用を取り巻く環境の変化に応じて、会社に改善すべき根拠を示してきており、本件団体交渉においても、シニア契約社員の給与が低いことなどについて根拠を示した上で、パートタイム・有期雇用労働法の説明義務に基づく具体的な説明を求めているのに対し、会社は、組合らの質問に応じた具体的な説明や回答を行わず、従前と同様の抽象的な回答を繰り返していたのであるから、元年11月13日、2年3月13日及び5月28日に行われたシニア契約社員の給与を議題とする団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

なお、組合らは、会社の対応が支配介入にも当たると主張する。しかし、会社は、組合らの質問に応じた具体的な説明や回答を行っていないものの、会社が、組合らの存在を殊更に無視ないし軽視したり、組合らの交渉力を弱め、弱体化させることを企図して上記対応を行っていたとまで認めるに足りる疎明はないことから、本件団体交渉における会社の対応が支配介入にも当たるとまでいうことはできない。

2 会社が不当労働行為責任を負う場合、会社から事業の一部に関する権利義務を吸収分割により承継した Y 2 会社 は、会社の不当労働行為責任を承継するか否か（争点 2）

(1) 申立人組合らの主張

ある企業の法的地位の包括承継が法定されている場合には、使用者としての不当労働行為責任も承継される。会社分割による部分的包括承継においては、分割前の会社の不当労働行為のうち、承継される事業及び労働者に関わる不当労働行為の責任は、承継会社に承継されることになり、不当労働行為責任が分割契約等で明示されていることは要求されない。

本件では、シニア契約社員の労働条件交渉に係る不当労働行為は、Y 2 会社によって承継される事業及び労働者と、そうでない事業及び労働者の双方に関わるものである。したがって、Y 2 会社は不当労働行為責任を承継する。承継義務が本件吸収分割契約において明示されていないとしても異なるものではない。

(2) 被申立人 Y 2 会社の主張

組合らは、元年11月13日、2年3月13日及び5月28日に行われた団体交渉における会社の対応が不当労働行為である旨を主張している。しかし、いずれも、会社と組合らとの問題であって、会社と従業員との問題ではないところ、Y 2 会社は、従業員の労働契約や従業員に対する債務等は承継しているものの、組合との問題や組合に対する債務等は承継していない。また、組合らが主張する不当労働行為は、いずれも本件吸収分割前に会社によって行われた行為であって、承継後に Y 2 会社が実施した行為ではない。

したがって、仮に会社の行為が不当労働行為に該当するとしても、当該不当労働行為責任は Y 2 会社に承継されない。

(3) 当委員会の判断

3年9月1日、会社と Y 2 会社とは、同年7月5日付けの本件吸収分割契約により、会社を分割会社、Y 2 会社を承継会社として、本件承継事業を会社から Y 2 会社に承継させており、本件吸収分割契約によって労働契約が会社から Y 2 会社に承継された従業員の中には、組合に所属している

従業員も含まれている（第２．８(2)ア）。

本件承継事業に関連する債権債務は、会社からＹ２会社に免責的に承継され、同事業に従事する従業員の労働契約は、本件吸収分割契約の定めるクロージング日（３年９月１日）に、会社からＹ２会社に承継されている（第２．８(2)イ）。また、雇用に関する会社と従業員間のすべての債務等も会社からＹ２会社に免責的に承継された（第２．８(2)イ）。

このような状況においては、会社からＹ２会社に承継される権利義務の一つとして不当労働行為責任も承継されると解すべきである。

３ 救済の方法

組合らは、陳謝文の会社ホームページ及び社内イントラネットへの掲載をも求めている（第１．２(2)）が、本件の救済としては、主文第２項のとおり、文書の掲示を命ずるのが相当である。

第４ 法律上の根拠

以上の次第であるから、令和元年11月13日、２年３月13日及び５月28日に行われたシニア契約社員の給与等を議題とする団体交渉における会社の対応は、労働組合法第７条第２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命令する。

令和５年11月21日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄