

再雇用労働者への低賃金 合理的根拠を説明せよ

JMITU 日本 IBM 支部に全面的勝利命令

東京都労働委員会

JMITU 日本 IBM 支部 杉野憲作

定年前の2割に

日本 IBM は2013年4月、改正高年齢者雇用安定法に対応して、定年退職後に雇用継続を希望する社員を、65歳まで雇用を継続するシニア契約社員という制度を作りました。しかし、シニア契約社員の賃金は、担当業務を問わず、月額一律17万円と当時の最低賃金法違反すれすれの低賃金とされ、賞与ボーナスも支給されず、正社員の退職前給与のたった2割に減額されるという著しい格差のある待遇としました。

今、定年後再雇用の賃金水準は、定年前の6割というのがだいたいの相場です。それを2割に落とすというのです。

その理由について会社は「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決定した」と回答するだけです。われわれは十年以上にわたって、どうしてもなのだずっと団体交渉で追及しても、毎度紋切り型の「担当する業務の重要度困難度を勘案し決定しました」というだけの回答でした。

組合は会社に対し、それぞれのシニア契約社員が担当する業務は全く異なる。それぞれいろんな方がいて、それぞれの部署でシニア契約社員となるわけですから、ほぼ同じ仕事をする人もいるし、違う仕事をする人もいます。みんな違うんです。みんな違って、定年前とほぼ同じ業務をしている者もいるのに、なぜ給与額が一律で17万円になるのか。シニア契約社員が担当する業務の重要度困難度を具体的にどのように評価したのか。

比較対象となる正社員の業務は何か、等についてちゃんと資料を提出して具体的に説明するように求めました。

抽象的な同じ回答の繰り返し

ところが、これに対して会社は何ら資料を提出せずに、従前の抽象的な「重要度困難度を勘案し決定した」と言う説明を繰り返すのみで、具体的な説明を全くしない不誠実な対応に終始しました。

そこで組合は2020年4月に裁判提訴し、労働委員会に11月に申し立てをおこないました。このシニア契約社員の労働条件の根拠を具体的に説明すること、及びポストノーチスを求めて都労委に不当労働行為救済申し立てを致しました。

3月18日に都労委の命令がでました。都労委はIBM およびキンドリルの対応を不当労働行為と認定しました。団体交渉に関わる不当労働行為は大きく分けると2種類あります。ひとつは団交拒否。もう一つは団交には応じたが不誠実団交だということと。

IBM の不誠実団交を断罪

団交拒否は分かりやすいので勝利命令をとれる。ところが不誠実団交は、団交はやっているけど、その中身が不誠実だったということです。これは勝利命令は難しいと言われていて、私もそうやすやすとはいけないだろうと思っていたんです。しかし、今回は全部救済命令がだされました。これは画期的で会社の対応を不当労働行為と認定しました。

命令では、会社は17万円という給与金額の算定根拠や、制度導入以降それが変わっていない

理由について、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を行っていないと判断しました。

組合は格差の具体的な理由を要求

組合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料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た。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おこなわず、従前と同様の抽象的な回答を繰り返していたのでであると断定しました。

2013年にこの制度が導入されてから、どんどん社会情勢が変わっていき、2020年直前には、例えば公務員の定年延長の話とか、社会的にも再雇用の問題が取りざたされて水準が上がっていった。それなのになんで IBM は2013年当時のもう10年以上ずっと同じ17万円で、しかもボーナスもない。

組合は、繰り返し繰り返し、具体的な根拠を求めて団体交渉を行っています。これに対して会社の対応は不誠実で、不当労働行為に該当するという判断がなされたと言うことです。

命令では、「不誠実な団体交渉に当たると言わざるを得ない」とまで書いていただいています。そして、シニア契約社員を「バンド3」に位置づ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ものとして、誠実に応じなければならぬと会社に命じ、命令文の本社内の見やすい場所での掲示を命令しました。

また、キンドリルに対しても会社分割したとしても、不当労働行為責任を検証すると判断しました。本当に申し立てを全部認めたまさに画期的な命令です。

この命令の意義ですけれども、本命令は会社がシニア契約社員のような非正規非正規社員の

低廉の賃金等について、その具体的根拠を説明しないことの不当性を明らかにした点で、大きな意義があります。この春闘シーズンに、非正規の人たちの訴えやストライキの模様なんかもニュースでもいろいろ出てきますけれども、春闘でたたかっている人達にも大きな勇気を与える命令ではないかと思います。

非正規の格差是正に活用

また本命令はパートタイム・有期雇用労働法が禁止している正社員と非正規社員との不合理な待遇差を是正するためにも、誠実な団体交渉が重要であることを示すとともに、非正規社員から正社員との待遇差の説明を求められた会社は、待遇の相違の内容・理由を具体的な根拠を示して説明しなければ、同法14条の説明義務違反となり、不誠実団交につながることを示した点でも大きな意義があると云うことです。

この春闘シーズンでたたかっている人たちに對してもものすごく大きくて、春闘でたたかっているすべての非正規の人たちに、パートタイム・有期雇用労働法の14条を徹底的に活用しようということをぜひ呼びかけて、皆さんもぜひ呼びかけていただきたい。

最後に、組合は会社およびキンドリルに対して、中央労働委員会に再審査を申し立てずに団体交渉で誠実に対応し、シニア契約社員の待遇格差の改善を図ることを強く求めると言うことです。また本命令は事件当事者である両社だけでなくすべての使用者には、非正規労働者の待遇格差是正要求に対しては誠実団体交渉義務があることを明らかにしたものです。現在の春闘での非正規待遇格差是正の前進につながる命令です。

組合声明では今後も組合はシニア契約社員をはじめとする非正規社員の労働条件改善のため、全力を尽くす所存であると結んでおります。

皆さんぜひこれを非正規でたたかっている、皆さんにもご紹介いただいて頑張ろうと伝えていただけたらと思います。よろしく願いいたします。