

大阪、平 6 不 7、平 8. 12. 27

命 令 書

申立人 関西単一労働組合

被申立人 黒川乳業株式会社

主 文

本件申立てを棄却する

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人黒川乳業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪府豊中市に工場を、同堺市、同門真市及び神戸市に営業所をそれぞれ置き、乳製品の製造販売等を業とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約150名である。
- (2) 申立人関西単一労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置く関西地方における個人加盟の労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時約100名である。会社には、組合の下部組織として、会社に勤務する従業員で組織する黒川乳業分会（以下「分会」という）があり、その分会員数は、本件審問終結時7名である。
- (3) 会社には、分会のほかに、全国一般大阪地方本部黒川乳業労働組合（以下「黒川労組」という）があり、その組合員数は、本件審問終結時約100名である。

2 定年制を巡る交渉経過について

- (1) 昭和47年12月1日、組合は会社に対し、分会の結成を通告し、要求書を提出した。要求書には、年末一時金等12項目の要求が掲げられていたが、定年制についての項目はなかった。
- (2) 昭和47年12月5日、黒川労組が結成された。
- (3) 昭和48年3月22日、組合及び分会（以下両者をまとめて呼称するときには「組合等」という）は、会社に賃上げ要求を含む7項目の要求書を提出した。この要求書の中には、「昭和48年度より定年制を廃止し、すべての労働者に対して退職金は勤続1年につき基本給の2か月分を支払うこと」という項目があった。

会社は、同年4月1日、上記要求書に対する回答書を組合等に交付したが、その中で、「定年制は現行の55歳を延長し60歳までとする」と記載されていた。なお、会社就業規則第32条では、「定年は満55歳とする。但し会社が必要と認めた者はこの限りでない」と定められていた。

- (4) 昭和48年3月27日、組合等と会社は、割増賃金、時間短縮等6項目について協定書を締結したが、同協定書には、「これらは雇用形態のいかんを問わずすべての労働者を対象とする」と記載されていた。
- (5) 昭和48年4月5日、黒川労組は会社に対し、定年制延長を含む3項目の要求書を提出し、同月26日、同労組と会社は、正社員の60歳定年制等に関する協定書を締結した。

上記定年制についての協定内容は、次のとおりである。

「定年制度を次の通り改定する。

- (1)定年を満60歳とする。
- (2)満55歳より満60歳までの5年間を定年期間とし、その期間中本人の任意による退職については定年退職扱いとする。
- (3)実施は、昭和48年4月1日より行う。」

また、同協定書に基づき細目を定めた同日付けの覚書には、定年制の改定について、「現在満60歳未満の嘱託員、パートタイマー（以下「パート」という）は昭和48年3月26日より（短時間労働者の）正社員とする」と定められ、従前の嘱託員、パートも、60歳定年制が適用されることとなった。

なお、この正社員化に伴う退職金等の経過措置について黒川労組と会社との間で協議が整わなかったため、60歳を超えていた者でも直ちに退職とはならなかった。

- (6) 昭和48年5月2日、組合等と会社は、賃上げ等に関する協定書を締結し、同年4月から「雇用形態のいかんを問わずすべての労働者に対して一律の賃上げを行う」、「勤続1年につき千円をパート、嘱託者を含めて基本給に加算する」こと等を合意したが、定年制については組合等の申入れにより継続交渉とされた。

同年5月19日、会社は組合等に対して、定年制について60歳を定年とする旨回答した。

- (7) 昭和48年7月4日、組合等と会社は、夏季一時金等に関する協定書を締結したが、定年制については、「定年制の廃止及び退職金規定の改正については継続交渉とする」こととされた。

- (8) 昭和51年8月25日、会社は組合等に対し、「定年に関する件」と題した文書による申入れを行った。この申入書には、「下記の社員は就業規則第32条に依り定年に達し退職となります。但し、今回に限り昭和51年9月30日付で退職となりますので通知致します。なお定年後の嘱託員としての雇用契約は個々に話し合いたいので御了解願います。」として7名の氏名が記載されていた。この7名は、退職日とされた同年9月30日では、67歳の者1名、65歳の者2名、63歳の者2名及び60歳の者2名で、パート、顧問、嘱託員等として採用されていた者であり、分会所属のものはいなかった。

なお、この7名については、黒川労組と会社との間で、60歳定年制の

実施に伴う退職金等の経過措置の協議が整ったことに伴い退職手続がなされた。

- (9) 昭和51年9月18日、前記(8)記載の申入書に係る団交において、組合等は、定年制は存在しない旨及び一方的に会社が定年制を定め強行実施することは許されない旨会社に抗議した。会社はこれに対し、定年制を55歳から60歳に延長する理由として、①世間一般に60歳定年制が実施されている、②高齢化している人と若い人との間で労働密度の違いが出ているにも係わらず、賃金と同じであるのはおかしい、③年金制度が充実してきた等を説明した。

同月20日付けの組合等発行の号外ビラには、「定年制は既に存在しなかったし、継続の交渉としてあったのだ。フザケルナ」と記載されていた。

- (10) 昭和51年11月27日、会社は組合等に対し、60歳定年制を同年12月25日から、また、一定の条件に合致する者を定年退職後嘱託として再雇用する嘱託制を同月26日から、それぞれ実施する旨文書で通知した。
- (11) 昭和51年12月21日、組合等と会社は、団交において定年制及び嘱託制について協議したが、組合等が「定年制、嘱託制の一方的提案を撤回し、第二組合との合意のみで強行実施しようとすることを取りやめ、我が組合と誠意をもって交渉し、合意するまで実施しないよう」申し入れた。これに対し、会社は、「そもそも定年制は、就業規則としては55歳であったのであるが、単に事情を考慮して実施しなかっただけだ。今回、60歳定年制を12月25日から実施する。その後組合から改定の要求があれば出してもらったらい」旨回答した。
- (12) 会社は、昭和51年12月25日に60歳定年制を、翌26日に嘱託規定の適用をそれぞれ実施した。同52年7月以降後記のC（以下「C」という）の退職に至るまで、10数名の従業員が退職したが、すべて満60歳での定年退職であった。なお、この間、分会員には60歳定年制の対象となる者はいなかった。

3 Cの55歳定年退職を巡る交渉

- (1) 昭和63年6月24日、組合等と会社は、同年夏季一時金に関する協定書を締結したが、この協定書の中に、「定年到達者の今夏季一時金」という表現があった。分会長D（以下「D分会長」という）及び分会員Eは、会社総務部長F（以下「F部長」という）に対し、「定年到達者」という文言について、「削除を求めるが、どうしても削除できないのであれば、『60歳到達者』という文言に変更してほしい」と申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (2) 昭和63年11月17日、年末一時金に関する団体において、組合等は、会社回答書の中に「定年到達者」という表現があったことに対し、会社には定年制は存在しない旨抗議を行った。これに対し、F部長は、「関単労との間では定年制の協定がなく無協約状況にある。60歳定年が黒川労組との協定の押し付けであると言うのであれば、就業規則の55歳定年制に

従ってもらう。だから翌64年3月25日で55歳となる組合員のCさんは55歳で辞めてもらうことになる」と発言した。

分会結成以来、定年退職とされた分会員はCが初めてであった。

- (3) 昭63年11月22日、組合等は、会社のCへの55歳定年制の適用発言や年末一時金回答等に抗議して、同日始業時から終業時までストライキを行った。同月28日、組合等の抗議に対し、会社専務G（以下「G専務」という）は、定年制問題は組合等との間で合意に達していないので一時金交渉とは別個に交渉したいと述べた。組合等はこれに対し、「Cに55歳定年制を適用することは許されない」と申し入れたが、同専務は「定年制交渉の中で回答したい」と返答した。
- (4) 昭和63年12月2日、組合等と会社は、「定年到達者」の表現を外して年末一時金に関する協定書を締結した。その際、会社は、「定年制について交渉をしていきたい。会社は55歳定年制の主張を撤回しないが、この定年制の交渉が来年1月末までに決着がつかないなら、3月24日をもってCの定年退職を強行することはせず、経過措置を考えることに異存はない」と回答した。
- (5) 昭和63年12月20日、定年制等に関する団交において、会社は組合等に対し、「定年制が存在しないということを組合が前提にするのであれば、定年制問題の交渉にならない。何歳にするかは別にして、組合が定年制について要求していくということであれば交渉する」と回答した。
- (6) 平成元年1月20日、団交において、組合等は会社に対し、定年制に関する要求書を提出した。その要求書には、「我々は、定年制に基本的に反対であるが、会社の前回の回答を受けて66歳誕生日の前日をもって定年とする65歳定年制を要求する」と記載されていた。これに対し、会社は、60歳定年制を回答し、その理由として、①他組合とも60歳定年の協定を結んでいる、②世間でも定年は60歳であることを挙げた。
- (7) 平成元年3月2日、F部長は、組合等との定年制問題等に関する団交の日程調整のやり取りの中で、D分会長に対し、「Cの経過措置の問題は急ぐ必要もないだろう。会社が主張している60歳まであと5年もあるのだから。それまでに決着をつければいい問題だろうと述べた。その後の団交においても、組合等は65歳定年制を要求し続けたが、会社は60歳定年制を主張し、組合等と会社の間では具体的に交渉は行われなかった。
会社は、Cに対して55歳を持って定年退職とはしなかった。

4 Cの60歳定年退職を巡る交渉

- (1) 平成3年11月6日、組合等は、年末一時金交渉の付帯要求として65歳定年制を求めた。これに対し、会社は「定年制については、60歳とされており、その通り運用されているので、組合の要求には応じられない」と回答した。
- (2) 平成4年春闘賃上げ交渉において、組合等が付帯要求として65歳定年制を要求したところ、会社は「関単労との間に定年制に関する協定書が

- なくても、60歳定年制を実施する」と回答した。
- (3) 平成4年11月25日、冬季一時金交渉において、組合等が、付帯要求として65歳定年制を求めたところ、会社は、「関単労との協定が存在しなくてもCが60歳になれば（定年退職を）実施する。会社の定年制は就業規則では55歳であるが、実質は60歳である」と回答した。
 - (4) 平成5年3月8日、組合等は会社に対し、65歳定年制及び「Cを平成6年3月の誕生日をもって解雇しないこと」を内容とする抗議文及び要求書を提出した。
 - (5) 平成5年4月27日、春闘交渉で、組合等は、会社と賃上げ等に関し合意し協定したが、定年制問題については引き続き交渉するよう求めた。しかし、G専務は、「来年3月の満60歳に達すればCに60歳定年制を適用する」と述べ、組合等の団交要求に対しては「お互いの主張が違っているので、これ以上交渉をやっても時間の無駄だ。組合が会社回答の定年制60歳を検討するのであれば団交をやってもよい」と述べた。
 - (6) 平成5年5月7日、組合等が、Cの60歳定年制の適用に関して抗議文及び団交申入書を提出したところ、F部長は、「現在のところ会社の態度は変わらない。今検討中である」と述べ、組合等が同月12日までに団交開催の回答を求めたのに対し、F部長は、「検討して返事する」と答えた。同月11日、F部長は組合等に対し、「専務に都合があって団交はできない」と回答し、組合等のいつ団交できるのかという問いに対して「今のところできない」と答えた。
 - (7) 平成5年6月1日、会社は、就業規則第32条の「定年は満55歳とする。但し会社が必要と認めた者はこの限りでない」を「定年は満60歳とし、その誕生日の前日をもって定年とする」に変更する届を所轄の労働基準監督署に提出した。この変更届を提出するに際して、会社は、従業員の過半数で組織する労働組合としての黒川労組の意見書を添付した。
 - (8) 平成5年6月4日、組合等は会社に対し、Cへの60歳定年制の適用の撤回、65歳定年制を要求したが、その際、F部長は、定年制について「就業規則の適用である」とし、同月1日付けで就業規則上の定年が60歳に変更されていることを組合等に明らかにした。組合等はこれに対し、抗議文を会社に提出し、「組合に一切知らせずに変更した就業規則の60歳定年制を撤回すること」を求めた。
 - (9) 平成5年9月17日、組合等は会社に対し、定年制についての団交開催を申し入れた。
 - (10) 平成5年9月24日、D分会長が団交要求に対する回答を求めたところ、F部長は、「会社回答は今までとかわらないので団交をやる意味がない。Cにも60歳定年制を適用する」旨答えた。以後、組合等は、同年10月に4回にわたり団交の申入れをしたが、会社は、同様の理由を挙げてこれに応じなかった。
 - (11) 平成5年11月19日、年末一時金に関する団交において、組合等は、「C

を来年3月の誕生日で解雇しないこと」を議題に挙げ交渉に入ろうとしたが、会社はこの議題に入らず退席した。

(12) 平成6年1月21日、組合等がG専務に対し定年制について団交を口頭で要求したが、同月28日、会社社長BはD分会長に対し、「平行線だから団交をやっても同じ。したがって団交しない。組合が60歳定年制を認めるのであれば団交してもよい」と回答した。

(13) 平成6年2月8日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

5 本件申立て後の経過について

(1) 平成6年3月24日、会社は、Cを定年退職とした。

(2) 平成6年3月26日、C支援者らとともに会社豊中工場に出向いたが、会社は同人の就労を拒否した。以後、会社は、同人の就労要求を拒み続けた。

(3) 平成6年5月16日、Cは、同日付けで退職する旨の退職届を会社に提出した。

6 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

(1) 黒川労組との間で締結した60歳定年制を、組合に適用しないこと。

Cを平成6年3月24日をもって定年退職としないこと。

(2) 前記(1)に関する誠実団交応諾

(3) 謝罪文の手交及び掲示

第2 判断

1 65歳定年制及びCの定年退職について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

(ア) 本件は、会社が、定年制のない組合員に対し黒川労組との協定である60歳定年制を強行適用し、もって組合の交渉権、協定締結権をはく奪し、団交拒否を行って、組合を弱体化、破壊しようとした事案であり、次のとおり、不当労働行為に該当する。

(イ) かつて会社にパート・嘱託制が存在し、賃金や労働条件が正社員と異なっていたが、分会結成後年末一時金等の協定書において賃上げ等のすべての事項の適用対象者が「黒川乳業に働くすべての労働者」と明記されたことにより、昭和48年4月から事実上正社員（本工）・パート・嘱託制という雇用形態は存在しなくなった。

このパート・嘱託制の廃止により、55歳若しくは60歳以上の労働者も正社員として雇用されるという状態が生じ、就業規則の55歳定年制は事実上死文化した。これに代わる定年制も実施されなかったことにより、定年制廃止は慣行となり、組合員には定年がなくなった。この慣行は、同51年12月に黒川労組との合意のみをもって60歳定年制が強行実施されるまでは全労働者に適用されていた。以後も、組合と会社との間で定年制に関する協定はなされず、定年制廃止の

慣行は存続している。したがって、Cに対する60歳定年制の強行適用は労使慣行の破壊である。

- (ウ) 会社は、就業規則の55歳定年制を60歳定年制に変更したが、労働基準法第90条の趣旨からは、会社には就業規則の変更事項とその理由を組合と黒川労組双方に提示し意見を求めるよう努力することが課されているところ、会社は、組合には一切秘密にしたまま、黒川労組との間の合意のみをもって就業規則の変更を行ったもので同条に違反する。また、このことは、黒川労組と会社間の60歳定年制の協定を組合員に適用しようとしたもので、多数派労働組合の締結した協約の内容については少数派労働組合の既存の権利を侵害しない限りにおいてのみ少数派労働組合に効力が及ぶことを認める労働組合法第17条にも違反する。

かかる会社の行為は、会社に課せられた中立保持義務、誠実交渉義務に違反し、また、組合の交渉権、協約締結権をはく奪するもので、組合に対する露骨な嫌悪と敵視の現れである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

- (ア) 次のとおり、会社の行為は不当労働行為ではない。
(イ) 現在の会社における定年制は、就業規則において60歳と明記されている。定年制については、会社は就業規則改正前から過去約20年間60歳定年制で運用してきており、実質的に60歳定年制が定着していた。会社と組合との間で定年制についての特段の協定が存在しない以上、組合員に60歳定年制が適用されるのは当然である。

なお、就業規則の変更については、会社は手続きを遵守しており何ら不当なところはない。

- (ウ) 組合は定年制そのものが存在しない旨主張するが、その主張の根拠は明確でない。組合と会社との間に定年制に関する協定がないとするのであるならば、会社の就業規則には定年制が明記されている。定年制の廃止が慣行となっていたとするのであるならば、会社が定年制の廃止を肯定したことはなく、昭和48年頃は、組合も定年制の存在を認めており、その後、「定年制は空洞化した」、「定年制は存在しなかった」と組合の主張が変わってきている。

いずれにせよ組合の根拠とするところは失当である。

(2) 不当労働行為の成否

ア 組合は、昭和48年4月以降パートや嘱託という雇用形態がなくなり、これに伴い就業規則上の55歳定年制は事実上死文化し、それに代わる定年制も実施されなかったから、定年制廃止は慣行となっていたと主張するので検討する。

まず、パートや嘱託という雇用形態がなくなり、就業規則上の55歳定年制が事実上死文化したとの点についてみると、組合がその主張の根拠として挙げる同48年当時の組合と会社との間の各協定書において

は、前記第1. 2(4)及び(6)認定のとおり、「雇用形態のいかんを問わずすべての労働者」、「パート、嘱託を含めて」との表現があることが認められ、組合等と会社との関係ではこれらの雇用区分がなくなったとは必ずしも言い切れない。

しかしながら、前記第1. 2(5)認定のとおり、黒川労組と会社との間において、定年制を満60歳とするとの協定科が締結され、同時に、満60歳未満のパート及び嘱託員は同年3月26日以降正社員とする旨の覚書が交わされたことが認められる。これらによって、組合の主張する理由とは異なるものの、会社においては、同年以降、55歳を超え60歳未満の正社員が存在することとなり、就業規則上の55歳定年制が事実上適用されなくなっていたと認められる。

しかし、この55歳定年制が適用されなくなったことは、上記経過によるものであるから、会社において定年制そのものが廃止されたことを意味するとはいえない。そして、会社における定年制の実態をみると、前記第1. 2(8)及び(12)認定のとおり、60歳定年制導入に伴う経過措置として60歳を超えて雇用されていた計7名が退職した以降は、Cの退職に至るまで会社の従業員はすべて60歳で定年退職していることが認められ、会社においては60歳定年制が実質的に行われ定着していたと判断される。

イ 次に、会社と組合等の間における定年制の協議等についてみると、組合等と会社との間で定年制に関する協定書を交わしたことはなく、また、前記第1. 2ないし4認定によれば、組合等は、昭和48年3月22日付け要求書において定年制の廃止を要求し、同51年9月20日付けの組合ピラには定年制は既に存在しない旨記載をしているが、他方、会社は、同48年4月1日、組合等に対して定年制について「現行の55歳を延長し60歳までとする」と回答し、それ以降本件Cの60歳定年に至るまで、組合等に対して一貫して60歳定年制の提案を続けていることが認められる。会社は、同63年11月17日の団交の場において、組合等が定年制の存在を否定した際、就業規則どおりの55歳定年制の適用に言及したことはあっても、定年制を廃止する旨を表明したことはない。したがって、定年制に関しては、組合等と会社は互いに異なる主張を明確にし、その対立が長年にわたり継続していることは認められても、定年制廃止が労使慣行として成立していたとの事実認められず組合の主張は採用できない。

ウ また、組合は、定年制に関し、就業規則が55歳から60歳に変更された経過について、組合には秘密にしていたことが労働基準法第90条に違反し、不当労働行為に該当すると主張する。

労働基準法第90条は、使用者は、就業規則の変更について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の意見を聴かなければならない旨を定めている。これを本件についてみる

と、前記第1. 1及び4(7)認定のとおり、会社は、就業規則の変更を労働基準監督署に届け出る際、労働者の過半数で組織する労働組合である黒川労組の意見書を提出しており、労働基準法第90条に規定する手続を踏んでいるというべきである。この改正された就業規則の適用については、前記第1. 4(8)認定のとおり、会社は、労働基準監督署に就業規則変更の届出を行った後に組合等に対し変更の事実を明らかにし、その後変更後の就業規則をCに適用したものであるが、①前記A判断のとおり会社においては60歳定年制が実質的に行われており、その実態に合わせて就業規則を変更したものであること、②会社において60歳定年制が行われていることは組合等も了知していたと判断されること、③定年制に関する労働協約の存しない分会員にとって、就業規則上の定年年齢の規定を55歳から60歳に引き上げることは不利益変更に当たるものではないことからすると、会社に変更後の就業規則をCに適用したことを違法、不当とはいえない。

エ さらに、組合は、会社の組合員に対する60歳定年制の適用は、定年制のない組合員に多数派労働組合と協約した定年制を適用するもので労働組合法第17条に違反すると主張するが、本件において会社は、黒川労組と締結した労働協約を組合に拡張適用したのではなく、改正した就業規則を分会員に適用したものと認められるから、この点に関しての組合の主張も失当である。

オ 以上のとおりであるから、Cを60歳の前日で定年退職としたことは、不当労働行為とは認められない。

2 団交について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、昭和51年12月25日に60歳定年制を強行実施した以降も、組合との団交を拒否して定年制協定を結ばなかったが、同63年12月20日に、「年齢を何歳にするかは別として定年制を敷くことについて交渉したい」と組合に申入れを行っており、また、組合も翌平成元年1月20日に「65歳定年制」を要求し、これに対し、会社は、同年3月2日、「Cの定年退職については会社が主張している60歳まであと5年ある。それまでに決着をつければいい」と述べた経緯があり、定年制については、会社は誠意をもって解決を図るべきであった。にもかかわらず、会社は60歳定年制に固執し、同5年4月27日からは団交を拒否し、同6年3月にCに対して60歳定年制を適用したのであり、定年制については労使協議を尽くした結果、労使の主張が対立しデッドロックに乗り上げたのではない。そもそも、会社は団交で60歳定年制の考え、理由、根拠を説明しておらず、あくまで「60歳定年制だ」と述べ「組合が60歳定年制を認めるなら団交してもよい」と主張する。

このような会社の行為は、不当労働行為に該当する。

イ 会社は、次のとおり主張する。

組合の主張する誠実団交とは、「定年年齢について双方が合意するまでの間、定年制はないものとするべきであり、そこから始めるべきである」と、まず自らの主張を通すことを前提としているのである。組合の主張する交渉とは、まず会社が組合の主張に賛同することが第一であり、それが誠意であるとするもので、それ以外の会社の意見や主張はすべて誠意のないものとするのである。このような状況の中で、会社の主張も変わらず、組合の主張も交渉態度もかわらないままに団交を開催しても、その交渉は平行線でしかあり得ない。会社が平行線になることが明白な団交を開催しても無駄だと判断したことは当然である。

したがって、会社の行為は不当労働行為ではない。

(2) 不当労働行為の成否

定年制を巡る組合等と会社との交渉の経過についてみると、前記第1. 2 認定のとおり、昭和48年の分会結成直後から組合等と会社とは定年制についての協議を重ねており、会社は組合等に対して、一貫して就業規則上の55歳定年から60歳定年への延長を申し入れていることが認められる。これに対し、組合等は、前記第1. 2(3)、(7)、(9)、3(2)及び(6)認定のとおり、当初は、同年3月の組合等の要求書及び同年7月の労使の協定書に明らかなように定年制の廃止を要求していたが、同51年9月18日の団交以降、会社には定年制は存在しないと主張し、さらに平成元年以降、65歳定年制を要求していることが認められる。組合等は、定年制の廃止、定年制の不存在、65歳定年制と主張を変えているが、昭和51年9月18日以降は、会社における定年制が存在しないとの前提に立って、一貫して会社の60歳定年制導入に反対していることは、本件申立てにおける組合の主張から明らかである。したがって、定年制に関する組合等と会社との対立は約20年にわたって継続し、対立点は固定化しているとみるのが相当である。

本件Cに対する60歳定年制の適用に当たって、会社は組合等との間で団交に応じていないことは前記第1. 4(5)認定のとおりであり、組合は、定年制については労使協議を尽くしていないと主張するが、上記経過からすれば、Cに対する60歳定年制の適用の前提となる定年制の存否及びその導入そのものについて、会社と組合等は長年にわたり対立しており、それ以上相互に譲歩の意思がなく、定年制に関して労使合意が得られる見通しはないと認められ、また、定年制についての我が国の現状からみて60歳定年制が不合理なものとはいえないことをも考慮すれば、会社が、これ以上定年制を組合等との団交事項としても無意味であるとして団交に応じなかったことには合理的理由があると判断される。

したがって、本件定年制問題を巡る団交に関して、会社に不当労働行為は認められない。

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。

平成8年12月27日

大阪府地方労働委員会
会長 由良 数馬 ⑩