

福岡、平11不2、平13.5.23

## 命 令 書

申立人       スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

申立人       スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合  
              西日本合同分会連合会

申立人       X3

被申立人     モービル石油有限会社

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 申立人らの請求する救済内容

- 1 被申立人会社は、定年退職者再雇用制度廃止について申立人2組合との団交を拒否してはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人2組合と協議し、合意に至るまで定年退職者再雇用制度を維持しなければならない。
- 3 被申立人会社は、申立人X3を平成11年3月1日付けでモービル石油小倉油槽所に再雇用しなければならない。
- 4 ポスト・ノーティス

### 第2 認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 申立人

ア 申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(下「ス労自主」又は「本部」という。)は、モービル石油有限会社及びエッソ石油有限会社(平成12年2月に株式会社から有限会社に組織変更。以下株式会社、有限会社時を問わず「エッソ石油」という。)の従業員並びにエッソ石油の被解雇者及び両社の退職者によって組織される労働組合であり、平成13年2月2日の結審時における組合員数は、約30名である。

イ 申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合西日本合同分会連合会(以下「分会連」という。)は、本部の下部組織で、結審時における組合員数は5名である。

ウ 申立人X3(以下「X3」という。)は、ス労自主の組合員で、平成5年から本部の中央執行副委員長であり、平成9年から分会連の書記長でもある。X3は、モービル石油株式会社の従業員で

あったが、平成11年2月末日定年退職した。

(2) 被申立人

被申立人モービル石油有限会社は、石油製品製造販売を業としており、結審時における従業員数は約600名である。本件申立時には、株式会社であったが、アメリカ合衆国にある親会社であるエクソンモービル社の合併に伴い、平成12年2月有限会社に組織変更した(以下株式会社、有限会社時を問わず「会社」という。)

(3) 会社における他労組

会社には、ス労自主の他に、スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(会社及びエッソ石油の従業員によって組織されており、会社の従業員である組合員数は約20名である。以下「ス労」という。)及びモービル石油労働組合(組合員数230名。以下「モ労」という。)がある。

2 本件申立て前の労使関係

昭和28年スタンダード・ヴァキューム石油会社の従業員によって、ス労が結成された。昭和36年同社が会社とエッソ石油とに分割された後も、ス労は、単一組織のまま存続した。また、昭和49年ス労の脱退者らによりモ労が結成された。

昭和57年、ス労の組合運営を巡り対立が生じ、同年9月25日ス労から分裂してス労自主が結成された。

その後、ス労自主と会社及びエッソ石油との間には、大阪府地方労働委員会等での地方労働委員会係争事案が多数係属し、このうち、ス労自主と会社との間では、地労委段階で命令が8件(事件数10件)出されており、いずれも申立てが棄却又は却下され、ス労自主は、中央労働委員会に再審査を申し立て、現在係属中である。

3 定年退職者再雇用制度の導入と一時停止

(1) 定年退職者再雇用制度の導入

平成5年3月5日会社は、「定年退職者再雇用制度について」と題する文書を全従業員に配布し、これと同内容の文書を本部に送付した。

この定年退職者再雇用制度(以下「本件再雇用制度」という。)は、正規従業員が満60歳に達し定年退職した場合で(退職日は60歳の誕生月の末日)、再雇用を希望する者のうち会社が不相当と判断した者を除いて再雇用する制度であって、次のようなものであった。

- ① 平成5年4月以降6年3月までの定年退職者の再雇用期間は3か月、同6年4月以降7年3月までの定年退職者の再雇用期間は6か月、同7年4月以降8年3月までの定年退職者の再雇用期間は9か月、同8年4月以降9年3月までの定年退職者の再雇用期間は12か月、と段階的に延長する。

② 同9年4月以降の定年退職者については12か月を基礎に最長24か月の雇用を追って定める。

③ 再雇用期間中の月平均賃金は、退職時の5割程度とする。

平成5年3月8日団交において会社は、本件再雇用制度の説明を行った。本部が、本件再雇用制度はポリシー事項か、労働協約事項か質したところ、会社は、ポリシー事項の扱いである旨回答した。なお、会社は、従前から労働条件を労働協約事項とポリシー事項とに分けており、労働条件のうち、実費支給的なもの、福利厚生的なもの、適用対象者が限定されているものがポリシー事項とされている。具体的には、旅費制度、残業食事代金等支給制度、転勤諸経費補助制度、転勤者のための社宅援助制度、財形貯蓄・住宅融資制度、セールスマン・カー・ポリシー(セールスマンに車を買わせ、車を使った分だけ走行手当を払う制度)、通勤手当、慶弔制度、従業員割引制度、アルコール・薬物検査の受検制度等である。そして、ポリシー事項に係る諸規程の制定・改廃は、会社が決定して労働組合に通知し、団体交渉において組合に説明するが、組合の合意がなくても実施できるという方法で運用されていた。しかし、ス労自主は、労働条件を会社が一方的に改廃できることを問題として、ポリシー事項を労働協約事項へ変更するよう要求し続けていた。

3月22日団交において本部は、本件再雇用制度に関する対象者、再雇用期間、報酬、解雇などの項目について質問し、会社から説明を受けた。

4月1日会社は、本件再雇用制度を実施した。本件再雇用制度により再雇用された従業員には、一般従業員に適用される就業規則ではなく、定年退職者再雇用制度に関する規程及び短期雇用契約従業員就業規則が適用された。

7月20日団交において本部は、本件再雇用制度の協定化について今後とも交渉することを条件に本制度の導入を了解する旨記載した「モバイル定年退職者再雇用制度に対する組合見解」と題する文書を会社に提出した。この文書は、中央執行委員長名で委員長印が押印されており、会社代表あてであった。

## (2) 一時停止

ガソリン等の特定石油製品の輸入を登録業者に限定する特定石油製品輸入暫定措置法(昭和60年法律第95号、昭和61年1月6日施行)に定める10年の暫定措置期間が過ぎ、平成8年4月から石油製品の輸入が自由化された。

平成8年3月27日会社は、「定年退職者再雇用制度適用一時停止のお知らせ」と題する文書で、本件再雇用制度を同年7月1日から平成10年6月30日まで一時停止することを全従業員に通知し

た。それと同時に本部へは、同趣旨を口頭で通知した。この通知文書には、次の内容が記載されていた。

- ① 一時停止の理由は、石油業界を取り巻く環境の激変とそれに対する組織改善等により一時的に従業員が余剰になったことである。
- ② 一時停止期間は短縮又は延長の可能性がある。
- ③ 一時停止期間中に定年を迎える従業員に対しては、再雇用の要件を満たす者であれば、退職時基本給の4か月分の一時金(以下「再雇用停止一時金」という。)を代償措置として支給する。
- ④ 平成8年4月1日から6月30日までに定年を迎える従業員は再雇用と再雇用停止一時金支給とのいずれかが選択できるものとする。

4月4日団交において本部は、本件再雇用制度の一時停止についての本部への通知を文書で行わなかった点を問題にした。会社は、通知の内容を説明したが、その詳細な理由やその後の見通しなどは話し合われなかった。その後一時停止について本部が団交を申し入れることはなかった。

#### 4 本件再雇用制度廃止に関する団交の状況、本件再雇用制度の廃止及びX3の退職(本件申立事項)

##### (1) 本件再雇用制度廃止通知前の団交の状況

平成8年末以降は、シェーピングスタディと呼ばれる業務効率化計画が本部と会社間の団交の中心になっており、会社組織の再編成及び早期退職制度を含む経営合理化の必要性についての説明並びに会社の経営状況についての説明が会社から行われていた。平成9年7月末会社は、シェーピングスタディの一環として会社組織の再編成、従業員の早期退職制度を発表し、これに関する団交が行われ、同年11月これらの制度が実施された。これは、当時約1,000名いた従業員を700名にする合理化策で、その後約260名が早期退職制度の適用を受け退職した。

平成10年4月13日団交において平成9年度決算説明が行われた。

この団交で本部は、次のような項目を含む23項目にわたる質問をした。

- ① 損益計算書の明示と各項目の内容(含む対前年比較)
- ② 早期退職制度による早期退職割増金の決算上の処分方法
- ③ 利益処分方法
- ④ 平成9年12月31日現在の全従業員数
- ⑤ 平成9年度の新規採用者数等
- ⑥ 今後5年間の定年退職者数及び要員計画

これに対し会社は、損益計算書及び貸借対照表を提出し、上

記①から⑥の本部質問に関して次のように回答するとともに、23項目について説明した。

① 損益計算書(抜粋) (単位:百万円)

年 区分	平成8年	平成9年	増減	
			金額	%
売上高	704,208	693,556	-10,652	- 1.5
営業利益	10,874	1,512	- 9,362	-86.1
経常利益	7,711	1,160	- 6,551	-85.0
特別損益	-1,714	-7,865	- 6,151	
当期純利益	2,822	6,871	- 9,693	

売上高は、前年と比較すると106.5億円減少しており、前年比1.5%減となっている。

営業利益の減少は、販売数量減に起因する減少20億と市況悪化によるものである。

営業利益、経常利益ともにダウンしており、昭和39年以来の赤字決算である。

② 特別損失として早期退職者制度の導入による早期退職特別加算金67億円(平成10年分を含む)を計上した。

③ 配当は行われぬ。

④ 980名である。

⑤ 新規採用20名で、中途採用はない。

⑥ 定年退職者数は平成10年9名、11年13名、12年27名、13年27名、14年39名、15年23名の予定である。採用計画は、年10名程度である。

なお、会社の会計年度は1月から12月であり、団交における決算説明は毎年行われていた。平成4年から9年までの経常利益を見ると、4年165億円、5年188億円、6年189億円、7年85億円、8年77億円、9年12億円と推移しており、9年の12億円が最低であった。

また、本部と会社間の団交は、廃止通知前後を問わず年間20数回開催されていた。

(2) 本件再雇用制度廃止通知後の団交の状況

平成10年6月30日会社は、本件再雇用制度廃止を全従業員に通知するとともに本部に通知した。従業員あての通知には、平成11年1月1日付けで本制度を廃止することを決定した旨、その理由は、石油業界の環境変化及び競争激化に対応するために実施した早期退職制度及び組織再編成等の業務の効率化により必要な業務は予定の要員数で対処できる見通しが立ったことによる旨、10年12月31日までの定年退職者には引き続き再雇用停止一時金を支給する旨記載されていた。6月30日会社は、モ労、ス労

と事務折衝を行い、両組合は本件再雇用制度廃止を了承した。

7月9日団交において会社は、従業員あて通知と同様の理由を説明するとともに、石油業界や会社を取り巻く状況が変化したことから現状の人員で十分であり再雇用の必要がない旨を改めて説明した。本部は、再雇用された者及び再雇用停止一時金受給者と11年1月1日以降の定年退職者では労働条件に天と地ほどの違いがある旨、本件再雇用制度廃止は本部と協議すべきことであり、本部は了解できない旨、次回以降協議したい旨述べた。

7月17日団交において本部は、再雇用停止一時金の額が基本給の4か月分で200万円以上となり、同一時金を支給される者と支給されない者との差があるので、これは支給されない者に対する差別的取扱いであるとして説明を求めた。会社は、制度である以上ある日を境にして差が出ることは不可避である旨説明した。本部が再雇用期間を段階的に延長してきた理由を質したのに対し、会社は、社員の年齢構成や退職者人数の状況により再雇用期間を段階的に延長することとしていた旨、数年前に作られた制度をすぐやめるのは問題があるため、一時停止中は再雇用停止一時金を支給することとした旨説明した。本部は、廃止についても段階的にして行くことなどを含めて本部と協議すべきである旨述べ、会社に再検討を求めた。

7月31日団交において会社は、廃止期日を平成10年7月1日とする意見もあったが、経過措置を考え11年1月1日となった旨述べた。本部は、本件再雇用制度導入時会社はポリシー事項扱いとしたが、その廃止は導入と異なり労働条件に関する重大な問題なので、会社が一方的に決めることは問題である旨述べた。会社は、制度である以上、廃止前と後とでは利益、不利益が出る旨、6か月の経過措置がある旨説明した。本部は、再雇用を再開するあるいは経過措置をもう6か月延長する等の検討の余地はないのか質し、本件再雇用制度廃止に係る会社提案の再考を求めた。

8月24日団交において本部が再考結果を質したのに対し、会社は、一時停止期間を含めると結果的に2年6か月の経過措置がとられた旨説明した。本部は、段階的に導入したので廃止も段階的にするべきであると主張し、廃止を了解できない旨述べた。

10月8日団交において本部は、本件再雇用制度は本部と協議すべき事項である旨述べ、ス労自主を敵視した職制が再雇用されてきたのに、X3の退職直前で再雇用制度を廃止するのは差別的取扱いである旨のべた。会社はX3の退職を意識して廃止をきめておらず、再雇用制度を維持できないと判断した旨述べた。本部は、廃止撤回を求めたが、会社は、撤回できない旨述べた。

本件再雇用制度の実施状況は次のとおりであり、ス労自主組合員で本件再雇用制度の適用対象者はいなかった。また、再雇用を希望した者は全員再雇用された。

定年退職の時期	再雇用期間	定年退職者	再雇用者
平成5年4月から 6年3月まで	3か月	20名	10名
平成6年4月から 7年3月まで	6か月	24名	14名
平成7年4月から 8年3月まで	9か月	40名	21名
平成8年4月から 9年3月まで	12か月	29名	16名
	平成8年4月から6月までの定年退職者で再雇用を選択しなかった者及び同年7月から9年3月までの定年退職者全員に再雇用停止一時金を支給		
平成9年4月から10年12月まで	定年退職者全員に再雇用停止一時金を支給		

(3) 本件再雇用制度の廃止及びX3の退職

平成10年12月22日団交において本部は、X3の再雇用を求める文書を会社に提出した。

平成11年1月1日本件再雇用制度は、廃止された。

1月19日団交において会社は、X3の再雇用要求に対し、検討結果は変わらない旨回答した。本部は廃止について了解できない旨述べ、不当労働行為救済を申し立てる旨述べた。

平成11年2月28日X3は、定年退職した。X3は本件再雇用制度廃止後最初の定年退職者だった。平成11年中の定年退職者はX3を含め11人で、これらの者全員再雇用されていない。この中には、モ労の組合員も2名いた。

また、分会連が、本件再雇用制度廃止について団体交渉を会社に申し入れたことはなかった。

第3 当委員会の判断及び法律上の根拠

1 本部団交に係る団交拒否について

(1) 申立人らの主張

本件再雇用制度は、平成5年7月20日本部が、協定化については今後とも交渉することを条件に本制度の導入を了解すると表明し、「組合見解」を会社に提出したことをもって、本部と会社との間で事実上の労働協約として成立したものである。会社が本件再雇用制度を廃止するに当たっては、本部に提案し、協議し、その合意を得なければならない。

また、本件再雇用制度は、定年退職者の再雇用を制度化するものであり、再雇用期間等重大な労働条件であり、労働組合と協議し決定することは当然である。会社の主張するようにポリシー事項とすることはできず、本制度の改廃については本部と協

議、決定しなければならない。

会社は、本部の合意を得ることなく一方的に本件再雇用制度を廃止した。これは、団交拒否に当たる。

(2) 被申立人の主張

労働協約とは、労働組合法の規定に基づき、労使の合意を書面化したものをいうのであるから、事実上労働協約が成立したという法的主張は成り立たない。

本件再雇用制度は正規従業員としての定年前の雇用とは全く異なる法的性格を有し、全く別の運用がなされていたのであり、義務的団交事項に当たらない。また、会社には、労使交渉のルールとしてポリシー事項があり、本部は「組合見解」を提出していて、これにより本部と会社間に本件再雇用制度を通常のポリシー事項と同様に取り扱うとの共通認識が得られていた。ポリシー事項の制定、改廃については、団体交渉の機会に労働組合に説明し、あるいは労働組合から改定要求を受けて話しあうが、決定は会社が行い、組合の合意がなくても実施できるものである。

仮に義務的団交事項であるとしても、会社は、本部に廃止を事前に通知し、その後計7回の団交において十分に説明した上で、質疑に対し具体的回答を行い、本部の理解を得るべく最大限の努力を尽くした。このことから団交拒否の事実はない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件再雇用制度廃止は義務的団交事項か

申立人らは、事実上の労働協約が成立していた旨主張する。しかし、労働協約は、書面に作成し、両当事者の署名又は記名押印が必要である。申立人らが労働協約成立として主張する「組合見解」は、会社代表あて本部中央執行委員長の記名押印がある文書に過ぎず、労働組合法が要求する要式性に欠けている。従って、労働協約であると評価することはできず、申立人らの主張は失当である。

被申立人は、本件再雇用制度は、定年退職者を新たに採用する制度であり、定年前の雇用とは異なる法的性格を有し、よって正規従業員の労働条件とは関わりがないと主張する。しかし、本件再雇用制度における採用は、会社の定年退職者のみを対象としていること、再雇用を希望した者は全員採用され、また、一時停止期間中は定年退職者全員に再雇用停止一時金が支払われていることから、本件再雇用制度がス労自主組合員の労働条件に該当することは明らかである。従って、本件再雇用制度の改廃は、義務的団交事項に当たらないとの被申立人の主張は失当である。



なお、前記第2認定事実3(1)の会社がポリシー事項として取り扱っているものの中には、労働条件に関するものが多数含まれていると思われるので、当委員会は、これらのものについては、誠実に団体交渉を行うよう会社に望むものである。

イ 会社が本件再雇用制度を廃止したことは団交拒否に当たるか

前記第2認定事実3(1)のとおり、労働協約事項とされたものは、労働組合との協議を経て決定されるのに対し、ポリシー事項とされたものは、団体交渉前に会社が決定して、団体交渉において説明されている。そして、本件再雇用制度の廃止についても、会社は、平成11年1月1日の廃止を決定したとして本部に通知している。使用者には、団体交渉において誠実な対応を通じて労働組合との合意達成の可能性を模索するという誠実交渉義務があり、上記のように決定事項を通知するという取扱いは、当初から労働組合の要求に応じる意思のないことを示すような態度と疑われ、このような交渉態度には疑問があると言わざるを得ない。

しかし、誠実交渉義務が果たされたか否かを判断するためには、団体交渉の全経過を通じ実質的に協議がなされたかを検討する必要がある。そこで、本件再雇用制度廃止に係る団交について見ることにする。前記第2認定事実4(1)のとおり本部と会社との間には年間20数回の団交が開催されていて、平成8年末以降は、会社組織再編成、早期退職制度等が話し合われていたため、本件再雇用制度廃止通知以前も会社の経営状況及び経営合理化の必要性について本部に対し説明がなされていた。特に10年4月13日には団交において決算説明も行われ、会社は、損益計算書及び貸借対照表を提出し、経営状況について具体的に資料に基づいて昭和39年以降の赤字決算であること等を説明し、要員計画についても回答している。また、前記第2認定事実4(2)のとおり廃止通知後の団交において会社は、本件再雇用制度廃止の必要性について、石油業界の情勢の変化に対応するために早期退職制度及び組織再編成等の業務の効率化を行い、現状で人員が足りる見通しである旨を説明している。このように会社は、具体的資料を提示し、会社の回答や主張の根拠を十分に説明しているといえる。

経過措置については、なるほど本部の主張する段階的廃止も一手法として理解できないものではないが、会社の主張する一時停止期間の6か月延長という経過措置が全く合理性を欠いているということはできず、通知から廃止まで6か月の経過措置をおいたとの会社説明も不誠実なものとはいえない。

従って、会社は、本件再雇用制度廃止の必要性の説明を尽くし、かつその廃止がやむを得ないことを主張したのであって、会社の交渉態度が不誠実であったと評価することはできない。

申立人らは、会社が本件再雇用制度を本部の同意なく廃止したことが団交拒否に当たると主張する。確かに、本件再雇用制度廃止が義務的団交事項であることは、前記アの通りであるが、義務的団交事項であっても、労働組合と意見の一致を見ないまま使用者が当該事項を実施したことが直ちに団体交渉の拒否となるわけではなくて、誠実交渉が尽くされた後の実施であれば、団体交渉を拒否したことにはならない。本件再雇用制度廃止に係る団交における会社の態度が不誠実交渉と評価できないことは前述のとおりである。従って、申立人らの主張は採用することができない。

## 2 X3の再雇用拒否について

### (1) 申立人らの主張

会社は、ス労自主を敵視した管理職に対しては再雇用停止一時金を支給したりする一方、X3が平成11年2月末日で定年退職することを知りながら、その直前の平成10年12月末までで本件再雇用制度を廃止し、X3を再雇用しなかった。これは、X3がス労自主組合員であることを理由とした不利益取扱いである。また、会社の財務状況は良好で、本件再雇用制度を廃止しなければならない合理的理由はなく、さらに、手続的に見ると本部は、本件再雇用制度廃止について合意していない。

### (2) 被申立人の主張

会社は、会計年度を1月から12月までとしていたので1月1日を廃止期日とした。申立人の言う管理職は、それぞれ再雇用実施時、再雇用停止一時金支給時の退職者であって、本件再雇用制度廃止後の定年退職者で再雇用された者はおらず、この中にはモ労の組合員も含まれている。また、本件再雇用制度廃止は経営上の必要があつて行ったことで、手続的にも多数組合であるモ労及びス労は、了解しており、ス労自主との間でも7回団交を行っている。このように会社には不当労働行為意思はなく、申立人らの不当労働行為との主張は何ら根拠を有しない。

### (3) 当委員会の判断

本件再雇用制度実施時にス労自主組合員である定年退職者がいないため、同制度の適用を受けたス労自主の組合員はいないが、前記第2認定事実4(3)のとおり同制度廃止後はX3のみが再雇用されていないわけではなく、定年退職者全員が再雇用されていないのであるから、会社がス労自主組合員のみをことさら不利益に取り扱う目的で本件再雇用制度を廃止したと見ることは

できない。本件再雇用制度実施時の定年退職者に同制度が適用されていたことは、前記第2認定事実4(2)の表のとおりであって、申立人らの主張する管理職は、単にこの時期の定年退職者で同制度を適用されたに過ぎない。

また、会社の会計年度が1月から12月までであったことは前記第2認定事実4(1)のとおりであって、1月1日を廃止期日とした点の会社の主張は一応理解できる。加えて、会社の経常利益は平成7年から急速に減少しており、9年の決算が赤字であったこと、このような中会社が早期退職者制度等経営合理化策をとっている一方、本件再雇用制度を維持するのは合理性に欠けることから、本件再雇用制度を廃止する経営上の必要があったものと認められ、他の労働組合が本制度廃止を了解していることは、このことを推認させるものである。さらに、手続的には、本部との間に団交が行われ、これが不誠実交渉と評価できないことは、前記判断1(3)のとおりである。

従って、会社がX3がス労自主組合員であることを理由として同人の退職直前に本件再雇用制度を廃止したと認めることはできない。よって、申立人らの主張は失当である。

### 3 分会連に係る団交拒否について

#### (1) 申立人らの主張

分会連は単位組合であるが、会社は分会連の結成時から分会連を無視している。

X3は分会連に所属しており、X3の労働条件の変動は分会連団交で話し合われるべきものである。本件再雇用制度廃止は、労働条件の切り下げであるから、本来会社は、分会連に団交を申し込むべきであるが、会社は申し入れをせず、本件再雇用制度を一方向的に廃止した。これは分会連に対する団交拒否である。

#### (2) 被申立人の主張

本件再雇用制度は全社的に適用されるもので、その内容及び性質上分会連限りの事項ではない。本部との間に団体交渉が行われており、さらに分会連と団交をすることは、使用者に二重交渉を強いることになる。

また、分会連の役員であるX3は、本部の中央執行委員でもあり、X3は本部団交に出席若しくは事前又は事後的に確認、関与していたのであり、その密接な関係から、ことさら別途、分会連と団交する必要はない。

#### (3) 当委員会の判断

本件再雇用制度廃止は、分会連所属の組合員の労働条件の変更であるから、分会連団交事項となり得るものではある。しかしながら、本件再雇用制度廃止は分会連の組合員だけでなく、ス

労自主全組合員に関係する事項であること、分会連は本部の下部組織であり、本部交渉が行われるならば、特段の事情がない限り、ことさら下部交渉の必要性は認めがたいこと及び会社は本部団交に応じていることから、会社が分会連に団体交渉を申し入れるべきとの申立人らの主張は失当である。

本件においては、会社が本部に本件再雇用制度廃止を通知したこと、分会連の役員であるX3は、本部の役員でもあったことに鑑みれば、分会連も会社の本件再雇用制度廃止通知を十分承知しており、分会連として団交申し入れが可能であったと認められる。にもかかわらず、分会連は団体交渉を申し入れていない。分会連が団交申し入れをしていない以上、会社による団交拒否を主張することは失当である。

以上のとおり、分会連に対する団交拒否があったとの申立人らの主張は理由がない。

#### 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成13年5月23日

福岡県地方労働委員会  
会長 青木 正範 ㊞