

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 関西単一労働組合

再審査被申立人 黒川乳業株式会社

上記当事者間の中労委平成9年(不再)第5号事件(初審大阪府労委平成6年(不)第7号事件)について、当委員会は、平成23年3月16日第127回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員坂東規子、同春日偉知郎出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

再審査被申立人黒川乳業株式会社(以下「会社」という。)は、再審査申立人関西単一労働組合(以下「関単労」という。)の黒川乳業分会(以下「分会」という。)の組合員であった A (以下「A」という。)について、満60歳の前日である平成6年3月24日(以下においては、平成の元号を

省略する。)の終了をもって定年退職したものとして取り扱うことを同人に通知し、また、同人の定年退職等をめぐって関単労が申し入れた団体交渉に応じなかった。

関単労は、上記の会社の対応が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号、第2号、第3号の不当労働行為に該当するとして、6年2月8日、大阪府労働委員会（申立て当時は大阪府地方労働委員会。以下、名称変更の前後を通じて「大阪府労委」という。）に救済申立てを行った。

大阪府労委は、8年12月27日付けで上記会社の行為は、いずれも不当労働行為に該当しないとして、関単労の救済申立てを棄却する命令を発し、同命令は、同日両当事者に交付された。

関単労は、上記の大阪府労委の棄却命令を不服として、9年1月9日、当委員会に再審査を申し立て、初審棄却命令の取消し及び救済申立ての認容を求めた。

本件は、この関単労からの再審査申立てに係る事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 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。）と協定した60歳定年制を関単労組合員に適用しないこと。Aを6年3月24日付けで定年退職させないこと
- (2) 上記(1)に関する団体交渉に誠実に応じること
- (3) 謝罪文の手交及び掲示

3 争点

- (1) 会社が、分会の組合員であったAに対して、60歳定年制を適用することを通知し、同人の60歳の前日の終了をもって定年退職したものとして取り扱ったことが、同人が関単労に所属していることを理由とする不利益取扱いに該当し、また、関単労に対する支配介入に当たるか（争点①）。
- (2) Aに対する定年制適用の問題について、関単労が求めた団体交渉にお

ける協議を会社が行わなかったことが、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか（争点②）。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点①（A に対する60歳定年制適用の当否）について

(1) 関単労の主張

ア 昭和47年11月の分会結成後に行われた同年冬季一時金、昭和48年度賃金等に関する団体交渉により、賃上げ等の適用対象を「雇傭形態のいかんを問わずすべての労働者」とすることが合意され、協定書が作成された。これにより、同年4月以降、会社では、パートタイマーや嘱託制が事実上廃止されて正社員（本工）のみが存在することとなり、55歳以上の労働者も正社員として雇用されることとなった。当時の会社の就業規則は、55歳定年を定めていたが、55歳定年制は、上記によって有名無実のものとなり、事実上死文化した。一方会社は、昭和48年4月に黒川労組と60歳定年制を協定したが、当時は、黒川労組と関単労の両労働組合が合意したものでなければ、実施しないとの慣行が存在したため、結局、関単労との間においては、定年制自体が存在しない状態となっていた。

イ 会社は、昭和51年12月に黒川労組との間の60歳定年制を強行実施した。しかし、関単労は、会社との間に60歳定年制を協定していないところ、多数派労働組合の締結した協定は、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とする労組法第17条に反する。

ウ 会社は、5年6月に黒川労組の意見を聴取したのみで就業規則の55歳定年制を60歳定年制に変更した。労働基準法第90条の趣旨からすれば、会社は、就業規則の変更については、黒川労組のみならず関単労

の意見を徴すべきであるのに、これを全く行っておらず、関単労には一切秘密にしたまま就業規則の変更を行ったものである。

エ そうすると、会社が A に対して、定年制が不存在なのにこれに反し、また、労組法第 17 条又は労働基準法第 90 条に違反する 60 歳定年制を強行したのは、A に対する解雇に等しく、不利益取扱いに当たり、又は関単労に対する支配介入に当たるといふべきである。

(2) 会社の主張

ア 関単労は、会社には定年制自体が不存在と主張するが、会社は、約 20 年にわたり 60 歳定年制で運用してきており、むしろ逆に 60 歳定年制が定着していた。

イ 会社は、黒川労組との間の 60 歳定年制を関単労に適用したものであるから、労組法第 17 条に違反するとの関単労の主張は、前提を欠く。

ウ 会社は、就業規則の変更について、労働基準法に定める手続を履践しており、就業規則変更は何ら違法はない。

エ A に 60 歳定年制を適用することは、同人を不利益に取り扱うものではなく、また、関単労に対して支配介入するものでもない。

2 争点② (A への 60 歳定年制適用をめぐる団体交渉拒否の当否) について

(1) 関単労の主張

会社は、定年制問題について関単労と協議することを表明しながら、昭和 51 年 12 月 25 日に 60 歳定年制協定を強行実施し、また、昭和 63 年 12 月 20 日には、関単労に定年制に関する交渉を求め、関単労が 65 歳定年制の導入を要求したところ、それを拒否し、その後も一貫して 60 歳定年制に固執するのみであった。さらに、会社は、A に対する 55 歳定年制の適用をめぐる、60 歳まで後 5 年あるから、それまでに決着すればよい旨述べていた。そして、会社は、定年制問題について、関単労と

誠実に団体交渉を行って解決すべきであるのに、60歳定年制に固執して、5年4月12日に行われた団体交渉で、これ以上団体交渉を行っても無駄だ、関単労が60歳定年制を検討するのであれば、団体交渉を行ってもよい旨回答した。

その後、会社は、関単労が同年5月7日に申し入れた定年制をめぐる団体交渉を拒否し始め、以降の団体交渉申入れを拒否したままであり、団体交渉を求めた B 分会長（以下「B 分会長」という。）に対して、最終的には、口頭で、平行線だから団体交渉をやっても同じだ、関単労との間には定年制の協定がないから、就業規則の60歳定年制を適用する旨回答して、団体交渉を拒否するのみであった。

このように A に対する60歳定年制の適用をめぐることは、労使協議が尽くされておらず、会社は、関単労に対して、60歳定年制の導入についての理由、根拠を説明しないまま、一方的に60歳定年制を強行しているのであって、会社の行為は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

(2) 会社の主張

関単労が主張する誠実な団体交渉とは、会社が関単労の主張を受け入れることであり、関単労は、それ以外を全て不誠実と主張するものである。関単労は、定年の年齢について双方が合意するまでは定年制が存在しないものとして取り扱われなければならないと独自の主張を行い、会社にその受入れを求めているのである。

会社は、60歳定年制を黒川労組と協定し、また、就業規則の定年制を55歳から60歳に変更しており、60歳定年制の実施について一貫した姿勢を貫いている。会社は、会社の主張に変更の余地がなく、また、関単労の主張も交渉の態度も変更の余地がなく、このままの状態ですべての団体交渉を継続しても、平行線でしかあり得ず、無駄であると判断して、関単労の要求する A に対する60歳定年制の適用についての団体交渉を拒否したの

であるから、会社の行為が正当な理由のない団体交渉の拒否に当たることはない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1)ア 関単労は、関西地方で働く労働者（雇用形態を問わない。）によって組織される個人加盟方式の労働組合であり、20年12月18日現在の組合員は、約80名である。

イ 分会は、昭和47年11月27日、関単労の下部組織として、会社労働者によって結成され、22年12月10日現在の組合員は、3名である。

ウ A は、昭和37年10月1日に会社に採用となり、製造現場での業務に従事していたが、6年3月24日の終了をもって、60歳定年制の適用を受け退職の扱いとなった。なお、A は、遅くとも22年12月までに死亡した。

(2) 会社は、肩書地に本社を、大阪市、堺市及び神戸市に営業所を、豊中市に工場及び営業所を置き、乳処理、清涼飲料水製造及び乳製品の製造販売等を主たる業務とする株式会社で、22年12月10日現在の労働者は、約70名である。

なお、会社は、22年7月末日限り、それまで行っていた乳処理業及び清涼飲料水製造業を廃止し、それに伴い、同年9月末日に豊中工場の労働者9名を整理解雇した。

(3) 会社には、分会のほかに、昭和47年12月2日に結成された黒川労組があり、同労組は、20年ころまでは会社労働者の4分の3以上（約8割）を組織していたが、22年12月10日現在の組合員は、46名となっている。

2 会社の定年制をめぐる経過等

(1) 分会が結成された昭和47年当時、会社の昭和28年ころ作成の就業規則では、定年制に関し「第32条（停年） 停年は満55歳とす。但し会社が必要と認めた者は此の限りでない」と定められていた。

(2)ア 昭和47年12月1日、分会は、関単労と連名で、会社に対し、分会結成を通告し、同時に冬季一時金等12項目の要求を行った。なお、分会が会社に要求書等を提出する場合には、関単労との連名で行っていた（以下、連名での行為等の主体を表すときは、単に「関単労等」という。）。

イ 昭和48年3月22日、関単労等は、賃上げ等及び「昭和48年度より停年制を廃止し、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ヶ月分を支払うこと」を求める要求書を会社に提出した。

ウ 同年4月1日、会社は、関単労等に対し、「定年制は現行の55才を延長し60才までとする」と記載した上記要求に対する回答書を交付した。

(3)ア 黒川労組は、昭和48年4月5日付けで、定年制延長、時間外・休日労働の割増率5割及び基本給の改正を要求し、同月26日、これらの点に関し会社と協定を締結した。同協定では、定年制に関しては次のように定められていた。

「1 定年制度を次の通り改訂する。

(1) 定年を満60才とする。

(2) 満55才より満60才迄の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) 右の実施は昭和48年4月1日より行う。」

また、同協定の締結に併せて覚書が締結された。覚書では、「定年制度の改訂について 現在満60才未満の嘱託員、パートタイマーは昭和48年3月26日より正社員とする。」と定められていた。

なお、同協定では、そのほかに休日出勤や時間外労働の割増率を5割とすること、基本給の改正（一律1万7千円加算）及び同年度限り勤続1年につき千円の勤続給の基本給への加算、及び年齢別最低保障賃金が定められた。

イ 黒川労組と会社との間で、正社員化に伴う退職金等に関する経過措置についての協議が整わなかったことから、上記覚書で正社員とすることとされた嘱託員、パートタイマーのうち協定締結当時満60歳を超えていた者について直ちに定年制が適用されることはなく、60歳定年制協定が現実に実施されたのは、昭和51年12月25日からであった。

(4)ア 昭和48年5月2日、関単労等と会社は、同年度賃上げ等に関する協定を締結した。同協定では、同年4月から「雇傭形態のいかんを問わずすべての労働者に対して一律1万7千円の賃上げを行う。」こと、年齢別の最低保障賃金、同年度に限り勤続1年につき千円を嘱託員、パートタイマーを含む全労働者の基本給に加算すること等が定められ、定年制に関しては、「継続交渉事項とする。」とされた。

イ 同年5月19日、会社は、関単労等に対して、上記協定における継続交渉事項について、「定年制については60才を定年とする。」こと等を回答書で回答した。

(5) 昭和48年7月4日、会社と関単労等は、同年夏季一時金等に関する協定を締結した。同協定では、定年制問題については、「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。」こととされていた。

(6) なお、会社では、黒川労組の結成以降昭和51年夏ころまでの間、関単労と黒川労組がともに合意しなければ、一方労働組合との協定を実施に移さないとの取扱いが行われていた。

(7)ア 昭和51年8月25日、会社は、関単労及び黒川労組に対して、「停年に関する件」と題する文書を交付した。同文書には、「下記の社員は

就業規則第32条に依り停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。なお停年後の嘱託員としての雇傭契約は個々に話し合いたいので御了解願います。」と記載され、定年退職となる7名の氏名が掲記されていた。この7名は、パートタイマー、顧問、嘱託等として採用されていた者であり、退職の日とされた同年9月30日時点の年齢は、67歳の者が1名、65歳の者が2名、63歳の者が2名及び60歳の者が2名であり、これらの者の中には、会社に採用された時点で60歳を超える者が3名いた。

なお、上記7名については、会社が通知した昭和51年9月30日には退職とならず、同年12月25日に退職となった（前記(3)イ、下記キ参照）。また、これら7名の中には分会の組合員はいなかった。

イ 関単労等は、昭和51年9月6日付け分会機関紙「タンポ」で、上記会社からの通知について、定年制の実施に反対である旨を表明し、また、同年9月18日に開催された団体交渉において、会社には定年制は存在しない旨及び会社が一方的に定年制を定めて強行実施することは許されない旨抗議を行った。なお、関単労等は、①分会結成以前に、55歳定年制を定める就業規則がありながら、55歳を超える者が採用されており、就業規則の定年制を定める部分は既に空洞化していたこと、②昭和48年春闘において、賃金等労働条件の改善は、正社員だけでなく、すべての労働者に適用することが確認され、これにより、パートタイマー、嘱託等の制度がなくなり、すべての労働者が就業規則上正社員となったこと、③会社が60歳を超える者を採用しており、賃金等労働条件は②により、正社員の扱いとされている、また、60歳に達した労働者に定年退職が適用されない状態が続いていたこと等から、会社には定年制は、存在しない状態となっており、定年制廃止が労使慣行となっていたと主張していたものである。

これに対し、会社は、関単労等に対して、定年年齢を60歳とする理由について、世間一般に60歳定年制が実施されていること、高齢者と若い人とは労働密度が違ふこと、年金制度が充実してきたこと等を挙げて説明を行い、また、上記7名には関単労等の組合員はいない旨を述べ、60歳定年制の受け入れを求めた。このように、定年制についての双方の主張は、対立したままであったので、会社は、昭和51年9月30日の実施を延期する旨表明した。

ウ 関単労等は、昭和51年9月20日付け「タンポ」で、『定年制』はすで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！、「今回の一方的強行実施は『解雇』以外何のものでもない。」などと表明した。また、関単労等は、同月24日付け「抗議文」と題する書面で定年制実施に対する抗議を行い、その後も「タンポ」で定年制に反対である旨を表明し続けた。

エ 会社は、昭和51年9月29日に開催された団体交渉で、同月22日付け「嘱託規程(案)」を関単労等に提示し、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年11月1日から実施する旨通知した。

関単労等は、嘱託制度について反対であり断固粉碎する旨同年10月1日付け「タンポ」で表明した。

オ 会社は、昭和51年11月27日、関単労等に対して、冬季一時金についての回答に併せて、定年制について「満60才の前日をもって定年とする。但し本年に限り12月25日より実施する」、また、嘱託制について「嘱託規程に基づき本年12月26日より実施する。」と文書で通知した。

これに対し、関単労等は、同月30日付け「抗議文及び団交申入書」を提出し、また、同日付け「タンポ」で、「停年制、嘱託制復活の強行

突破粉碎！」を表明し、さらに、同年12月7日付け「ストライキ通告書」で、一時金回答の大幅上積み及び定年制、嘱託制実施の撤回を求めるストライキを行う旨を通知した。

カ 昭和51年12月21日、会社と関単労等は、団体交渉を行った。関単労等は、『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を行わんとすることを取りやめ、わ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、これに対して会社は、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である、定年制を12月25日から実施するなど回答し、平行線のままであった。

キ 会社は、昭和51年12月25日、60歳定年制協定を上記アの7名に対して適用し、また、同月26日、嘱託規程の適用を開始した。なお、60歳定年制が適用された7名中6名は、半年間嘱託職員として雇用された。

昭和52年7月以降 A の退職（6年3月24日）までの間、会社においては、10数名の従業員が60歳定年制協定の適用を受けて退職した。なお、この間に関単労組合員で、60歳定年制協定の適用対象となった者はいなかった。

ク 関単労等は、昭和52年以降少なくとも昭和56年までは、各年毎の賃金・一時金要求に併せて、定年制の撤回を要求していた。

(8)ア 会社は、昭和52年3月31日、関単労等及び黒川労組に対して、会社の経営悪化を理由として、会社再建案を提案した。関単労等は、これに反対して、ストライキを含む闘争を行い、また、関単労は、大阪府労委に対する救済申立て（大阪府労委昭和52年（不）第87号、昭和53年（不）第40号、同第76号、同第105号並びに昭和56年（不）第65号、昭和58年（不）第14号、昭和59年（不）第24号、昭和

60年(不)第9号、同第39号、昭和61年(不)第27号及び昭和62年(不)第16号の各事件)や大阪地方裁判所に対する仮処分申請等を行った。

イ 昭和62年9月14日、上記紛争に関する救済申立事件の一部(昭和56年以降申立ての各事件)について、会社と関単労の間に大阪府労委で和解が成立し、また、3年9月30日、その余の事件(昭和52年、53年申立ての各事件)について、同事件の当委員会の命令に対する取消訴訟係属中の東京高等裁判所において裁判上の和解が成立した。

なお、これらの和解において、定年制に関する問題は、全く言及されていない。

3 A に対する55歳定年制適用をめぐる経過

(1)ア 昭和63年6月24日、関単労等は、同日関単労等と会社が締結した同年夏季一時金に関する協定中に「定年制到達者の今夏季一時金」との表現があったことについて、会社に対し、「定年到達者」との表現を削除するか、「60歳到達者」との表現に変更してほしいと申し入れた。なお、「定年到達者」との表現は、同月14日に会社が示した同一一時金に関する回答書でも用いられており、また、昭和62年冬季一時金に関する関単労等と会社の協定にも用いられていたが、関単労等は、これらについては気がつかなかったと会社に説明した。

会社は、「定年到達者」との表現は数年前から協定中に記載されており、削除、変更はできない、削除、変更するのであれば、協定できないなどとして、上記関単労等の要求を拒否した。

イ 関単労等は、昭和63年7月15日、会社に対して抗議を申し入れ、また、「協定書中の『定年到達者』とはあくまでも支給対象者(60才到達者)の在籍期間中の支給を定めたものであり、それをもってわが組合が『60才定年制』を認めているものではないことを再度、ここに確

認する」と記載した同日付け「抗議文及び確認書」を会社に提出した。

(2)ア 昭和63年11月18日、同年冬季一時金に関する団体交渉において、関単労等は、会社の回答中に「定年到達者」との表現があったとして、会社には定年制は存在しないのであるから、同表現を削除するよう抗議を行った。これに対して、会社は、関単労との間では定年制の協定がなく無協約の状況にある、60歳定年制が黒川労組との協定の押しつけであると関単労がいうのであれば、就業規則の55歳定年制に従ってもらうことになる、Aは、翌年3月25日で55歳となるので、退職してもらうことになる、定年制について交渉したい旨発言した。

イ 昭和63年11月22日、関単労等は、上記アのAに対する55歳定年制適用発言及び同年冬季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。また、関単労等は、同日付け「ストライキ通告書及び団体交渉申入書」を提出して、上記に関する団体交渉を行うよう申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

ウ 昭和63年11月28日、関単労等は、団体交渉に応じない会社に抗議したところ、会社は、「①定年制と一時金回答書の文言とは別のことで、ドサクサにまぎれて何かをする気はない②『定年到達者』との文言の取扱いについては次回団交で明らかにする③定年制問題は組合との間で合意に達してないので一時金交渉とは別個に交渉したい」と述べた。これに対して、関単労等が、Aに就業規則の55歳定年制を適用することは許されない、定年制交渉の最中に強行しないことを約束せよとの旨を申し入れたところ、会社は、定年制に関する交渉の中で回答したいと述べた。

エ 昭和63年12月2日、会社と関単労等は、同年冬季一時金に関する協定を締結したが、同協定中には、「定年到達者」との表現は用いられていなかった。協定締結に際して、会社は、定年制について交渉してい

きたい、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ば、3月24日をもってAの定年退職を強行することをせず、経過措置を考えることに異存はない旨を表明した。

オ 昭和63年12月20日、会社と関単労等は、定年制に関する団体交渉を行った。同団体交渉において、会社は、定年制が存在しないということに関単労等が前提にするのであれば、定年制の交渉にならない、何歳にするかは別にして、関単労等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旨表明した。

カ 関単労等は、元年1月20日、定年制に基本的に反対であるが、会社の前回回答を受けて「定年制を65歳（66歳誕生日の前日をもって退職）とする」と記載した同日付け要求書（以下、関単労等の要求する定年制を「65歳定年制」という。）を、同日行われた団体交渉において提出した。これに対し、会社は、①別組合と60歳定年制の協定を締結していること、②世間では60歳定年制が一般的であることを理由に挙げて、60歳定年制とすることを回答した。

(3) 元年3月2日、会社は、関単労等との団体交渉の日程調整に際して、定年制問題について、Aの経過措置の問題は60歳まで後5年もあるのだから急ぐ必要はない、それまでに決着をつければよい問題である旨B分会長に対して述べた。結局、Aは、55歳をもって定年退職とはならず、60歳をもって定年退職となった。

(4) 関単労等は、その後においても、賃金、一時金等要求に関する団体交渉において、65歳定年制を要求し、会社は、60歳定年制を主張したままであった。

4 Aに対する60歳定年制適用をめぐる経過

(1) 関単労等は、3年11月6日、冬季一時金の付帯要求として65歳定年

制の実施を求めたが、会社は、会社には60歳定年制があり、運用されているので応じられない旨回答した。関単労等は、翌4年の春闘においても、65歳定年制を要求したが、会社は、関単労等との間に定年制に関する協定がなくても60歳定年制を実施する旨回答した。

(2) 4年11月25日、会社は、関単労等との同年冬季一時金に関する団体交渉において、関単労等の要求した65歳定年制について、関単労との協定がなくてもAが60歳になれば定年退職を実施する旨回答した。

(3)ア 5年3月8日、関単労等は、「定年制を65歳（66歳誕生日前日をもって退職）とすること。」等を要求する同日付け要求書及び「わが組合員Aを1994年3月の誕生日をもって解雇しないこと。従って、今の身分で引き続き雇用を継続すること。」を要求する同日付け「抗議文及び要求書」を会社に提出した。

イ 5年4月27日、関単労等は、同年春闘交渉において、定年制問題について引き続き交渉するよう求めたが、会社は、Aが6年3月に60歳に達すれば、60歳定年制を適用する、平行線だからこれ以上交渉を行っても時間の無駄である、関単労が会社回答の60歳定年制を検討するのであれば団交を行ってもよい旨を述べた。

(4) 5年5月7日、関単労等は、Aに対する60歳定年制適用に抗議し、同月12日の団体交渉開催を求める旨の「抗議文及び団体交渉申入書」を会社に提出した。これに対し、会社は、現在のところ会社の態度は変わらない、今検討中である旨回答し、関単労等が団体交渉開催に関する回答を求めたのに対しては、検討して返事する旨答えた。

同月11日に至り、会社は、専務に都合があり、団体交渉はできない旨回答し、これに対し、関単労等が、いつ団体交渉ができるかを質問したところ、今のところできない旨答えた。

(5) 5年6月1日、会社は、就業規則第32条の「停年は満55歳とす。但

し会社が必要と認めた者は此の限りでない」との定めを、「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。」と変更することを、会社の所在地を管轄する天満労働基準監督署に届け出た。

上記就業規則変更届には、黒川労組の同年5月15日付け意見書（「5年5月1日付けで意見を求められた、就業規則の変更（第32条 満60歳の定年）について、検討しました結果、賛成いたします。」と記載されている。）が添付されていた。同意見書は、会社が、会社の労働者の過半数を組織する労働組合である黒川労組に対して意見聴取を行ったことに対するものである。

- (6) 5年6月4日、関単労等は、Aに対する60歳定年制の適用を行わないこと、65歳定年制の実施等を要求し、それら問題に関する団体交渉の開催を求める要求書を会社に提出した。同要求書の受け取りに際して、会社は、関単労等の求める定年制をめぐる団体交渉については、もう何回も交渉をやって、平行線だから、交渉しても一緒である旨回答し、またAの問題については、「会社が回答しているとおりですよ」、「就業規則の適用ですよ」と回答した。これに対して、関単労等が黒川労組との間の60歳定年協定を関単労組合員に適用するのはおかしい旨を述べたところ、会社は、就業規則の変更を行い、60歳定年制に改訂した旨回答した。

同月14日、関単労等は、会社が関単労等に通知しないまま就業規則を変更したことに抗議する旨並びに変更した就業規則の60歳定年制を撤回すること及び団体交渉の即時実施を求める「抗議文及び申入書」を会社に提出した。

- (7) 関単労等は、5年9月17日、定年制に関する団体交渉の開催等を求め「抗議文及び団体交渉申入書」を会社に提出した。

同月24日、関単労等は、上記団体交渉申入れに対する回答がないとして、会社に団体交渉の開催について問い合わせを行った。会社は、「会社

回答は今までと変わらないので団交をやる意味がない」、「A さんにももちろん60歳定年制を適用します」と答えた。

関単労等は、その後も、同年10月に4回にわたって抗議及び団体交渉の開催を申し入れたが、会社は、上記と同様の回答を行った。

(8) 5年11月19日に開催された冬季一時金等をめぐる団体交渉において、関単労等は、A に対する60歳定年制の適用に関する問題を挙げて協議を求めた。会社は、同議題についての協議を行わないまま退席し、同月25日に行われた団体交渉においても、定年制の問題については、同様の対応をした。

(9) 関単労等は、6年1月21日、会社に対して定年制に関する団体交渉の開催を申し入れた。この申入れは、関単労等が会社本社に赴き、駐車場で出会った D 専務に対して口頭で行われたものであった。

さらに、関単労等は、同月28日にも、会社に団体交渉の開催を申し入れた。

これらに対し、会社は、「平行線だから団交をやっても同じ」、「したがって団交はしない」、「組合が60歳定年制を認めるのであれば、団交をしてもいい」などと述べた。

(10)ア 6年2月21日、関単労等は、定年制問題に関し、会社に抗議と団体交渉開催を申し入れた。関単労等は、同申入れに際して、A に対して定年退職の予告通知を行わないよう求めた。会社では、定年退職予定者に対する1か月前の予告通知が行われていた。

イ 会社は、A に対し、「あなたは、就業規則第32条の規定により、きたる6年3月24日を以て定年となりますのでこの旨通知いたします。」と記載した同年2月22日付け定年通知書を郵送した。同通知書は、同月24日、A の自宅に配達された。

ウ A は、上記通知書を関単労等に渡し、関単労等は、6年2月25日、

同通知書を会社に返却して抗議を行った。

エ 関単労等は、6年3月23日、会社が60歳定年制を強行実施したとして抗議を申し入れた。これに対し、会社は、「Aさんは3月24日をもってやめてもらう」、「団交は平行線だからやっても意味がないのでしない」と述べた。

関単労等は、60歳定年制の適用は認められない、Aは25日が週休日であるから休むが、26日からは従来どおり出勤する旨を通告した。

オ 6年3月24日、関単労等は、Aへの60歳定年制適用に対する抗議のためのストライキを実施した。

5 Aの就労闘争等

(1) 6年3月26日、Aは、分会員及び支援者等とともに、勤務先であった会社の豊中工場に出向き、就労させるよう求めた。会社は、同工場の入口に、役員、管理職等が一行に並び、Aの要求を拒否した。同日以降、Aらは、就労闘争と称して、連日、会社豊中工場に出向き、就労をさせるよう求めたが、会社は、これを拒否した。

(2) 6年5月16日、Aは、同日付けで退職する旨の退職届を提出した。
同日、関単労等は、Aへの定年制適用をめぐる会社の対応に抗議し、同年3月25日から同年5月16日までの間のAの賃金と退職金差額の支払を求める旨の「抗議文及び要求書」を会社に提出した。

6 現在の会社における定年制の運用等

(1) B分会長は、前記1(2)の乳処理業及び清涼飲料水製造業の廃止により、神戸営業所に配置転換となっていたが、その後豊中営業所に配置換えとなり、同営業所で商品管理等の業務に従事している。

(2)ア 会社は、現在、前記4(5)の就業規則の60歳定年制を実施している。
また、会社は、黒川労組との間で、60歳定年を迎えた労働者について再雇用する旨の労働協約を締結している。

イ 分会の組合員である C (以下「C」という。)は、22年9月22日をもって就業規則の60歳定年制の適用により退職となった。

関単労等は、同人の定年(60歳)到達前に会社と同人の再雇用に関する団体交渉を行い、同月18日付けで、会社とCは、契約期間を1年とする再雇用契約を締結し、同人は、大阪営業所に勤務している。

第4 当委員会の判断

1 Aに対する60歳定年制適用の経緯

前記認定事実(第3の2の(3)ア・イ、4の(5)・(6)・(10)イ)によれば、会社には、Aに対する60歳定年制を適用する時点で、黒川労組との60歳定年制協定と5年6月1日変更の就業規則の60歳定年制とがあったが、Aに対しては、就業規則の60歳定年制が適用されたのである。

2 争点①(Aに対する60歳定年制適用の当否)について

(1)ア 関単労は、会社においては55歳以上の労働者も存在したので、就業規則で定めていた55歳定年制が死文化しており、また、会社と黒川労組との60歳定年制協定は、関単労が同意しない限り実施しないとの慣行が存在していたので、結局、関単労組合員については、定年制自体が存在しなかったとして、Aに対して60歳定年制を適用して、退職させたことが不利益取扱い又は関単労に対する支配介入に当たる旨主張する。

イ しかしながら、会社は、昭和47年当時、昭和28年ころ作成の就業規則において55歳定年制を定め、関単労等に対し一貫して55歳定年制の適用を主張していたこと、及び同就業規則には「会社が必要と認められた者」について55歳定年制を適用しないと定めており、実際はそれに基づき55歳定年制を適用しない状況があったことが容易に推認できること(前記第3の2(1)、(7)ア及びカ、3の(2)ア及びエ)によれば、

55歳定年制が死文化していたと認めることはできない。

次に、会社と黒川労組との間で、昭和48年4月5日付けの60歳定年制協定が締結され昭和51年12月25日から実施に移されていた（前記第3の2(3)ア及びイ）が、この当時、一方労働組合と締結された協定を他組合の合意なしに適用しないとの取扱いがあったので、関単労組合員は、60歳定年制協定の適用を受けなかった（もともと、当時関単労組合員に適用対象者はいなかった。前記第3の2(6)及び(7)キ）。しかしながら、会社においては、前記説示のとおり、就業規則の55歳定年制が存在しており、5年6月1日には55歳定年制から60歳定年制への改訂について、所轄労働基準監督署に就業規則の変更届を提出している（前記第3の4(5)）から、55歳定年制自体が廃止されたと認めることはできない。

この点について、関単労は、昭和48年の春闘における賃金改正等が全労働者に対して適用となったことや55歳以上の労働者が会社で勤務していたことなどを指摘して、55歳定年制が廃止されたと主張するが、賃金改正等が全労働者に適用されたからといって、そのことのゆえに直ちに全労働者が正社員としての取扱いを受けることとなったということとはできず、また、55歳以上の労働者が現実に存在するからといって直ちに55歳定年制が廃止されたということもできない（55歳定年制の就業規則の定めも、「会社が必要と認めた者は此の限りでない」となっている（前記第3の2(1)）。）から、それらが55歳定年制の廃止を根拠付けるものではない。

そうすると、関単労は、就業規則で定めていた55歳定年制が死文化しており、また、少なくとも関単労組合員については、定年制自体が存在しないこととなっていたとして、Aに対して60歳定年制を適用して退職させたことが不利益取扱い又は関単労に対する支配介入に当たる

旨主張するが、いずれも前提を欠き失当である。

- (2) 次に、関単労は、会社が黒川労組との間の60歳定年制協定を強行実施し A にこれを適用したことが不利益取扱い又は関単労に対する支配介入に当たる旨主張する。

しかしながら、A を定年退職扱いとしたのは、変更後の就業規則の60歳定年制を適用したにすぎないから、前提を欠き失当である。

- (3) さらに、関単労は、55歳定年制を60歳定年制に改訂した就業規則の変更が労働基準法第90条に違反する旨主張する。

しかしながら、労働基準法第90条第1項は、「使用者は、就業規則の・・・変更について、当該事業場に、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。」と定めるところ、会社は、就業規則変更届の提出に際し、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を聴取しているから（前記第3の4(5)）、前提を欠き失当である。

- (4) 以上のとおり、A に対する60歳定年制適用を不当労働行為という関単労の主張は理由がない。

3 争点②(A への60歳定年制適用をめぐる団体交渉拒否の当否) について

- (1) 関単労は、会社が、5年5月7日申入れ以降の定年制をめぐる団体交渉を一貫して拒否し、団体交渉を拒否したまま、A に60歳定年制を適用したのであり、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる旨主張する。

- (2) 会社の定年制をめぐるっては、昭和48年に会社が、関単労等からの定年制廃止要求に対して定年制を55歳から60歳へ延長したい旨回答し（前記第3の2(2)ウ）、また、黒川労組と60歳定年協定を締結して以降（前記第3の2(3)ア）、関単労等と会社との間では、定年制問題は、継続協議事項とされ(前記第3の2(4)ア、(5))、定年制の廃止を求め、会社に定年

制は事実上存在しないと主張する関単労等と60歳定年制移行を主張する会社とが対立したまま推移していた（前記第3の2(7)ア～ク）。その後、元年1月20日、関単労等は、65歳定年制を要求し、これに対して、会社は、60歳定年制移行を回答し、やはり対立は続いたままであった（前記第3の3(2)カ、(4)、4(1)～(3)）。

そして、関単労等は、5年3月以降、Aに対して60歳定年制を適用しないよう求め、定年制について協議を行うよう求めたが、会社は、平行線だから、これ以上交渉を行っても時間の無駄である、関単労が会社回答の60歳定年制を検討するのであれば団体交渉を継続してもよい旨（5年4月27日）述べていたが、5年5月7日以降の関単労等の団体交渉の申し入れに対し、もう何回も交渉をやって、平行線だから、交渉しても一緒である旨（同年6月4日）、「会社回答は今までと変わらないので団交をやる意味がない」（同年9月24日）などと回答し、以後も同様の対応を繰り返し、さらに、6年1月28日にも「平行線だから団交をやって同じ」、「したがって団交はしない」と回答している。また、会社は、5年11月19日及び同月25日に行われた団体交渉において関単労等が定年制問題に言及しようとする、協議を行わないまま退席している（前記第3の4(4)、(6)～(9)）。

- (3) このように、定年制をめぐることは、会社と関単労等とは、昭和48年以降20年以上にわたって、60歳定年制移行を主張する会社と定年制の廃止あるいは65歳定年制を主張する関単労等とが一貫して対立し、対立点は固定化したままであり、相互に譲歩の意思が認められず、5年5月当時、もはや、団体交渉によって定年制に関して何らかの合意が成立し得る状況になかったというべきである。そして、60歳定年制につき特段の不合理的な点を見出し難い以上、会社が、関単労等が5年5月7日以降に求めたAへの60歳定年制の適用問題に関する団体交渉に応じなかったことについて

て、正当な理由がないと認めることはできない。

関単労は、会社が60歳定年制の理由等について、関単労に説明していない旨主張するが、会社は、昭和51年9月18日に開催された団体交渉において、①世間一般に60歳定年制が実施されていること、②高齢者と若い人では労働密度が違うこと、③年金制度が充実してきたこと等が定年年齢を60歳とする理由である旨関単労に対して説明しており（前記第3の2(7)イ）、上記関単労の主張は理由がない。

- (4) そうすると、Aへの60歳定年制の適用をめぐって関単労等が申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことを正当な理由のない団体交渉の拒否ということはできず、労組法第7条第2号に違反する旨をいう関単労の主張は理由がない。

4 結論

以上のとおりであるから、これと同旨の初審命令は正当であり、本件再審査申立ては理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年3月16日

中央労働委員会

第三部会長 都築 弘 ㊟