

案してその内容と必要性について説明し、その後の同年4月22日、同月30日及び同年5月13日の団体交渉においても、同提案についての説明を重ねている。②それに対し、組合は、事業再建策の撤回と再提案を主張し続けて同日の団体交渉を終了し、以後、同年6月8日までの間、高見澤から従業員組合との団体交渉の進展状況をその都度通知されながら、高見澤に対して団体交渉を求めることをしなかった。③その間、同年5月20日、同月27日及び同年6月3日に開催された同年度賃上げについての団体交渉の中で、事業再建策についても話し合いが行われたが、両者の主張は同年5月13日のまま平行線をたどった。

- d 以上によれば、事業再建策の提案及び実施に関する組合との団体交渉においては、結局、組合と高見澤の主張が平行線をたどったものであるが、その経緯に照らすと、高見澤の態度が不誠実であったとは認めることができない。

したがって、事業再建策の提案及び実施に関する組合との団体交渉における高見澤の対応は、労組法第7条第2号に該当するとは認められないので、この点に関し高見澤に対し信州工場従業員の労働条件に関する誠実団体交渉応諾及び文書手交を命じたA事件初審命令を取り消し、組合の救済申立てを棄却することとする。

(ウ) 事業再建策実施後の団体交渉について

- a 化工課の支部組合員の人事異動に関する団体交渉について

高見澤は、A事件初審命令が、化工課の支部組合員の人事異動に関する団体交渉が不誠実であったと判断したことは誤りであると主張する（前記第2の3(2)オ(イ)）。

そこで、化工課の支部組合員の人事異動について誠実に団体交渉が行われたかどうかについて検討すると、上記ア(エ) d (a) のと

おり、高見澤と組合は、この件に関し、11年7月21日から同年8月9日の間に6回の団体交渉と支部三役折衝を集中的に開催し、この中で高見澤は、組合に対し、化工課を営業譲渡する必要性を改めて説明してその理解を求めている。さらに、高見澤は、当初同年8月5日に発令したいとしていた化工課の支部組合員の人事異動を同月10日に延期して組合との合意達成の可能性を模索している。

このように、高見澤は、組合との間で合意を得るべく団体交渉を重ねていたが、その一方で、組合は、化工課の千曲通信への営業譲渡は受け入れられないなどと主張して、一步も譲らない態度を取り続けていた。

以上によれば、化工課の支部組合員の人事異動に関する組合との団体交渉においては、結局、組合と高見澤の主張が平行線をたどったものであるが、その経緯に照らすと、高見澤の態度が不誠実であったとは認めることができない。

したがって、化工課の支部組合員の人事異動に関する組合との団体交渉における高見澤の対応は、労組法第7条第2号に該当するとは認められないので、この点に関し高見澤に対し信州工場従業員の労働条件に関する誠実団体交渉応諾及び文書手交を命じたA事件初審命令を取り消し、組合の救済申立てを棄却することとする。

b X2執行委員の人事異動に関する団体交渉について

組合は、A事件初審命令が、X2執行委員の人事異動に関する団体交渉が不誠実であったとまではいえないと判断したことは誤りであり、高見澤は、全面解決協定に違反して、不誠実な団体交渉を行った上、X2執行委員の野沢分工場から信州工場製品課へ

の人事異動を強行したと主張する（前記第2の4(4)ク(イ)）。

そこで、X2執行委員の人事異動について誠実に団体交渉が行われたかどうかについて検討すると、上記ア(エ)d(b)のとおり、高見澤と組合は、11年7月21日から同年12月21日までの間に13回の団体交渉を重ね、高見澤は、これら団体交渉の中で繰り返し、また、同年11月26日には文書で、X2執行委員の人事異動に関して同意ができない理由を回答してほしいと求めていたが、支部は、同意できない具体的理由を明らかにすることなく、自らの主張を維持する態度に終始していた。

以上によれば、X2執行委員の人事異動に関する組合との団体交渉においては、結局、組合と高見澤の主張が平行線をたどったものであるが、その経緯に照らすと、高見澤の態度が不誠実であったとは認めることができない。

したがって、X2執行委員の人事異動に関する組合との団体交渉における高見澤の対応は、労組法第7条第2号に該当するとは認められないので、この点に関する組合の救済申立てを棄却したA事件初審命令は相当である。

オ 賃上げに関する高見澤の団体交渉における態度について（前記第1の5（本件の争点）(1)ウ(イ)）

組合は、11年度賃上げに関する団体交渉において、高見澤が合理的な主張ができないまま賃上げゼロ回答に固執したことは不誠実団体交渉である旨主張する（前記第2の4(4)ケ）。

この点について検討すると、上記ア(ウ)b(b)のとおり、高見澤は、11年3月4日の合同労使協議会において、支部と従業員組合に対し、同時に「部門別顧客別売上状況」、「連結剰余金内訳」、「予想貸借対照表」、「予測損益計算書」、信州工場に関する「製造損益予測」、「製造費

用内訳」等の資料を提示して、売上高等が減少し収益が悪化していること、信州工場のコストが問題であること、剰余金がマイナスとなったこと、今後資金調達が困難になることが予想されること等を説明している。そして、前記第3の3(2)イ及び7(1)ア認定のとおり、同月9日の同年度賃上げについての第1回団体交渉では、経常利益等がマイナスとなり剰余金も今期でマイナスに落ち込み、毎年12～13億円の借入れが必要であることなど、高見澤の経営状況について改めて説明し、同年度の賃上げは定期昇給を含めて凍結したい旨説明している。

そこで、上記団体交渉の中で高見澤から説明のあった当時の高見澤の経営状況についてみると、上記ア(ア) aのとおり、高見澤の経営が極めて厳しい状況にあり、高見澤が何らかの経営改善策を行う必要性に迫られていたことからすれば、高見澤が、事業再建策の提案とともに、同年度の賃上げを凍結したい旨説明したことも、高見澤の経営状況の悪化によるものであったと推認され、ゼロ回答に終始したとしてもこれを不当ということとはできない。

そして、前記第3の7(1)ア認定のとおり、同年度の賃上げに関する団体交渉は、合意は成立しなかったものの、同年10月19日まで合計19回行われており、上記エ(イ)及び(ウ)の事業再建策の提案と実施、化工課の支部組合員の人事異動及びX2執行委員の人事異動に関する団体交渉の経過からすれば、同年度の賃上げに関する団体交渉においても、組合と高見澤の主張が平行線をたどったものと推認される。また、上記のとおり、高見澤は、同年度の賃上げについての第1回団体交渉において、高見澤の経営状況について改めて説明するなどして、組合の理解を得るための努力を尽くしていたことも認められ、その後の団体交渉における高見澤の交渉態度が不誠実であったとの証拠も提

出されていない。

以上によれば、同年度賃上げに関する高見澤の団体交渉における対応は、労組法第7条第2号に該当するとは認められないので、この点に関する組合の救済申立てを棄却したA事件初審命令は相当である。

(3) B事件関係

まず、本件持株会社設立等に関する高見澤の団体交渉上の対応が誠実交渉義務に反するか否かの前提問題として、「本件持株会社設立等が高見澤と信州工場の労働者の雇用と労働条件に与える影響」等が義務的団体交渉事項となり得るかについて検討する。

ア 本件持株会社設立等の義務的団体交渉事項該当性について（前記第1の5（本件の争点）(2)ア(7)）

(7) 高見澤は、組合の請求する救済内容のうち、本件持株会社設立等に関する「高見澤と信州工場の事業の将来構想」は経営権事項であり、「同社と同工場の労働者の雇用と労働条件に与える影響」及び「高見澤と信州工場の労働者の雇用と労働条件に与える悪影響の回避措置及び救済措置」とは、団体交渉によっていかなる「使用者と労働者の間に適用されるべきルール」を設定することを求めるものであるか明らかでないから、義務的団体交渉事項とはいえないと主張する（前記第2の3(3)イ）。

(イ) そこで検討すると、「高見澤と信州工場の事業の将来構想」それ自体は、高見澤の将来における経営計画・事業計画の策定に関する事項であって、高見澤の経営方針に属する事項であるから、義務的団体交渉事項に当たるということはできない。しかし、同構想が「労働者の雇用と労働条件に与える影響」及び同構想が「労働者の雇用と労働条件に与える悪影響の回避措置及び救済措置」は、まさに「雇用と労働条件」に関する事項であるから、義務的団体交渉事項に当

たるということができる。

イ 本件持株会社設立等に伴う雇用・労働条件問題に関する高見澤の団体交渉における態度について（前記第1の5（本件の争点）(2)ア(イ)）

そこで、「高見澤と信州工場の事業の将来構想」に含まれる本件持株会社設立等に伴う雇用・労働条件問題に関する高見澤の組合との団体交渉における態度の誠実性について、団体交渉の経過に沿って検討する。

(ア) 組合は、本件持株会社設立等に関する団体交渉は、回数を重ねて開かれたが、ほとんど内容のない交渉の繰り返しであり、高見澤は実質的に団体交渉を拒否したと主張する（前記第2の4(5)イ(イ)）。

(イ) 前記第3の4(1)認定のとおり、13年2月15日、高見澤は、支部三役に対して、高見澤とF&Tが共同で持株会社を設立してグループ会社全体を統括する管理・営業・技術開発部門を持株会社へ移管し、統合することにより、コンポーネント事業での資源の集中等を図る旨の本件持株会社設立等の目的等について説明している。

その後、同4(2)ア、オ、ク、ケ、(4)及び(7)認定のとおり、本件持株会社設立等に関する高見澤と組合との団体交渉は、同年7月31日のB事件初審申立て（追加申立て）までに、同年2月26日、同年5月17日、同年6月6日、同月12日、同年7月11日と5回開催され、これらの団体交渉において、高見澤は、本件持株会社設立等により信州工場の従業員の労働条件を変更しないことを繰り返し説明するとともに、同年7月11日の団体交渉では、信州工場の従業員は高見澤の従業員のままであるなどと説明している。これに対し、組合は、同年2月26日の団体交渉においては、一方的強行は認められない旨の、同年5月17日の団体交渉においては、組合との協議、合意なしに本件持株会社設立等を進めることは認めら

れないので、どうあっても阻止する旨の、同年7月11日の団体交渉においては、高見澤は組合の意見を聞こうともしていないし、組合潰しは明白である旨の発言をしており、高見澤と組合の主張がかみ合わないまま推移していたことが認められる。

このような状況の中で、高見澤は、同4(9)イ認定のとおり、同年8月20日の団体交渉においても、交渉し得る事項が出てくれば十分に配慮して交渉していきたい、不安の解消そのものが交渉事項になり得るとは考えていないが、信州工場の改善策の提案の内容が団体交渉事項ということであれば、組合員の懸念、不安を配慮して交渉していくなどと述べており、上記各団体交渉における高見澤の説明も含めて、これらの団体交渉における高見澤の態度をみると、組合が主張するように、ほとんど内容のない交渉の繰り返しであったとはみることはできず、むしろ組合の理解を得るべく相応の努力をしていたものとみることができる。

一方、組合は、高見澤から具体的労働条件についての提案をされる前から、「どうあっても阻止する」などと述べ、本件持株会社設立等を絶対阻止するとの意思を表明し、その後の団体交渉においても、自らの主張を譲らない態度を取り続けていたことが認められる。

(ウ) 以上によれば、本件持株会社設立等に伴う雇用・労働条件問題に関する組合との団体交渉においては、結局、組合と高見澤の主張が平行線をたどったものであるが、その経緯に照らすと、高見澤の態度が不誠実であったとは認めることができない。

したがって、本件持株会社設立等に伴う雇用・労働条件問題に関する組合との団体交渉における高見澤の対応は、労組法第7条第2号に該当するとは認められないので、この点に関する組合の救済申立てを棄却したB事件初審命令は相当である。

(4) C事件関係

ア 「信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画」等に関する高見澤の団体交渉における態度について

まず、「信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画」等に関する高見澤の団体交渉上の対応が誠実交渉義務に反するか否かの前提問題として、当該事項が義務的団体交渉事項となり得るかについて検討する。

(ア) 「信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画」等の義務的団体交渉事項該当性について（前記第1の5（本件の争点）

(3)ア(ア))

a 高見澤は、組合の請求する救済内容のうち、信州工場の「今後の経営計画・事業計画」は経営権事項であり、「労働者の雇用と労働条件の維持・向上のための方策」は、団体交渉によっていかなる「使用者と労働者の関係に適用されるべきルール」を設定することを求めるものであるか明らかでないから、義務的団体交渉事項とはいえないと主張する（前記第2の3(4)ア(ア)）。

b そこで検討すると、「今後の経営計画・事業計画」は、高見澤の将来における経営計画・事業計画の策定に関する事項であって、高見澤の経営方針に属する事項であるから、その影響として生じる労働条件問題との関連で議論されるべきことはあっても、それ自体としては義務的団体交渉事項に当たるといえることはできない。しかし、同計画のもとでの「労働者の雇用の確保と労働条件の維持・向上のための方策」については、まさに「雇用と労働条件」に関する事項であるから、義務的団体交渉事項に当たるといえることができる。

(イ) 今後の経営計画・事業計画のもとでの雇用・労働条件問題に関する

る高見澤の団体交渉における態度について（前記第1の5（本件の争点）(3)ア(イ)）

そこで、「信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画のもとでの信州工場の労働者の雇用の確保と労働条件の維持・向上のための方策」に関する高見澤の組合との団体交渉における態度の誠実性について、団体交渉の経過に沿って検討する。

a 高見澤は、組合の要求は義務的団体交渉事項ではないが、組合の質問及び要求等に対し、書面で回答するとともに団体交渉を行って説明し、誠実に対応してきていると主張する（前記第2の3(4)ア(ア)）。

b 前記第3の4(13)及び5(1)ア認定のとおり、13年10月1日、高見澤からFCLに対するグループ会社全体を統括する管理・営業・技術開発部門の営業譲渡が実施され、その後組合は、同年11月12日、「信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画と、その計画のもとでの信州工場の労働者の雇用の確保と労働条件の維持・向上のための方策を明らかにすること」等を内容とする11月12日付け要求を高見澤に提出して、団体交渉を申し入れている。

11月12日付け要求に関する高見澤と組合との団体交渉の経過をみると、同5(1)オ、キ及びク認定のとおり、団体交渉は同年11月30日及び同年12月11日に開催されており、高見澤は、同年11月30日の団体交渉においては、現在抜本的改善策を検討している旨回答し、同年12月11日の団体交渉においては、支部からの同月6日付け質問状に対して、同年9月度及び10月度の損益計算書及び貸借対照表を提示して回答するとともに、高見澤の経営状況などについても説明している。その後、11月

12日付け要求についての団体交渉が同年12月25日にも予定されていたものの、同日の団体交渉では一時帰休の問題が優先して行われたことから、11月12日要求についての団体交渉は行われず、以後、組合からの11月12日付け要求に関する団体交渉申入れがなかったこともあり、団体交渉は行われずに推移していたことが認められる。

- c. そして、この当時の高見澤の経営状況をみると、前記第3の8(1)ア認定のとおり、13年度においては、売上高104億3200万円(前年比マイナス47.0%)、経常損失17億2900万円、当期純損失66億7900万円、14年度においては、売上高51億600万円(前年比マイナス51.1%)、経常損失12億8100万円、当期純損失22億5100万円と、売上高が大きく減少し、多額の経常損失、当期純損失を生じていた。また、同5(1)ウ及び8(2)認定のとおり、高見澤は、13年11月21日付け回答で、信州工場では毎月5000万円余の製造損を計上し、今後どのように会社を存続させていくかについて、現在、抜本的改善策を検討していると回答し、さらに、同年12月21日から14年1月20日までの間において4日間の一時帰休を実施するとともに、同年2月以降の帰休日も別途協議されることとなり、結局、同年2月から12月までの間に52日の一時帰休を実施した。このような状況からすれば、高見澤の経営が極めて厳しい状態にあり、高見澤が、経営立て直しのための抜本的改善策を慎重に検討していたことは容易に推認できるところであり、組合に対して直ちに経営改善策を明らかにできず、15年4月14日の4月14日提案に至ってしまったことについては無理からぬものがあったと考えられる。そして、組合も、団体交渉事項が変更となった

13年12月25日の団体交渉以降、11月12日付け要求について団体交渉の申入れを行っていない。

以上によれば、上記bにみた11月12日付け要求に関して行われた同年11月30日及び同年12月11日の団体交渉において、高見澤が組合の要求事項に対して行った説明等が不誠実なものであったとはいえないし、15年4月14日に至るまでの1年余の間、高見澤から経営改善策等の提示がなかったことについて、高見澤のみにその責めを負わせることは相当でないといわなければならない。

d また、組合は、11月12日要求に関する団体交渉について、高見澤には実際上の交渉権限がないと主張するが（前記第2の4(6)ア）、上記1(5)で判断したとおり、富士通及びFCLが高見澤従業員の基本的な労働条件等に対して現実的かつ具体的な支配力を有しているということとはできない。そして、上記cのとおり、11月12日付け要求に関して行われた13年11月30日及び同年12月11日の団体交渉において高見澤が組合の要求事項に対して行った説明等が不誠実なものであったとはいえず、高見澤が交渉権限もなく単に形式的に団体交渉を行っていたとは認められないから、組合の主張は採用できない。

e なお、C事件初審命令は、FCL設立以降の高見澤の団体交渉について、「FCL設立から4月14日提案までの高見澤の交渉態度について」（同命令書46頁）と「4月14日提案以降の高見澤の団体交渉の態度について」（同命令書48頁）に分けて検討しているが、C事件の申立て事実は、組合の11月12日付け要求に対する高見澤の団体交渉における態度が誠実であったといえるかということであり、上記のとおり既に判断したわけであるが、念

のため、14年3月7日のC事件初審申立て（追加申立て）以降の高見澤の組合に対する対応等についても検討する。

上記cにみたように、高見澤は、同年12月までは一時帰休を実施しており、前記第3の6(4)ア認定のとおり、15年4月に至って4月14日提案を行った。同提案は賃金を含めた労働条件の切下げを含むものであったが、高見澤は、14年度から17年度までの予測損益計算書及び14年度末から17年度末までの予想貸借対照表によりその根拠を示すとともに、17年度には黒字に転換するとの見通しをも示し、同提案についての質疑を行った後、組合と高見澤は、①この申入れは現時点において信州工場を存続するための提案であること、②労働条件の変更については、協議し合意の上実施すること等を内容とする議事録の確認を行っている。

その後、同6(4)イ及びエ認定のとおり、4月14日提案に関しては、上記確認に基づき、15年5月13日から同年11月17日までの間に9回の団体交渉が開催され、高見澤は、そのうちの同年10月16日の団体交渉では、「製造損益の状況」の資料も提示してリレー事業の状況のほか、4月14日提案は高見澤が考え提案したものである旨説明している。これに対し組合は納得せずにFCLの団体交渉への出席等を要求し続け、結局、4月14日提案は実施されず、その結果、支部組合員の労働条件も変更されることなく現状のまま推移していたことが認められる。

以上によれば、4月14日提案に関する組合との団体交渉においては、結局、組合と高見澤の主張が平行線をたどったものであるが、その経緯に照らすと、高見澤の態度が不誠実であったとは認めることができない。

f したがって、「信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画」のもとでの雇用・労働条件問題に関する組合との団体交渉における高見澤の対応は、労組法第7条第2号に該当するとは認められないので、この点に関する高見澤の誠実団体交渉応諾及び文書手交を命じたC事件初審命令を取り消し、組合の救済申立てを棄却することとする。

イ 支部組合員の労働条件とFCLに転籍した労働者の労働条件について（前記第1の5（本件の争点）(3)イ）

支部組合員の労働条件は、FCLに転籍した労働者の労働条件を下回るものであり、当該状況は高見澤による不利益取扱い及び支配介入によるものであるといえるかについて検討する。

(7) 組合は、FCLへ転籍させられた労働者には14年度から16年度に賃上げがあり、15年度及び16年度に一時金の支給があったことは明らかであり、本件持株会社設立等により、富士通、FCL及び高見澤は、支部組合員を隔離・差別していると主張する（前記第2の4(6)ウ(イ)）。

(イ) 確かに、前記第3の7(1)エ、オ、(2)オ及び(3)認定のとおり、FCLにおいて、13年以降、毎年、夏季及び冬季一時金が支給されていたこと、高見澤において、14年度ないし16年度賃上げ及び15年夏季及び冬季一時金の支給がなかったことは認められる。しかしながら、高見澤の上記賃上げや一時金の支給がなかったのは、上記ア(イ)cのとおり、高見澤の経営が極めて厳しい状態にあったためであると推認され、支部組合員の賃上げ、一時金等の労働条件がFCLに転籍した労働者の労働条件を下回っていたからといって、高見澤が組合員であるが故をもって支部組合員を不利益に取り扱い、組合弱体化を企図したものとはいえない。

なお、富士通及びF C Lが、高見澤の従業員との関係において、労組法第7条の使用者には当たらないことは、既に上記1(5)で判断したとおりである。

- (ウ) 以上によれば、支部組合員の労働条件がF C Lへ転籍させられた労働者の労働条件を下回っていることは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び第3号の支配介入に該当するとは認められないので、この点に関する組合の救済申立てを棄却したC事件初審命令は相当である。

以上のとおり、富士通、F C L及び高見澤の本件各再審査申立てには理由があるが、組合の本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第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20年11月12日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 ㊟