

命 令 書 (写)

平成17年（不再）第23号

再 審 査 申 立 人

平成17年（不再）第27号・ 富士通株式会社

第28号・第73号

再 審 査 被 申 立 人

平成17年（不再）第26号・

第72号

再 審 査 申 立 人 株式会社高見澤電機製作所

平成17年（不再）第27号・

第28号・第73号

再 審 査 被 申 立 人

平成17年（不再）第27号・

第28号・第73号

再 審 査 申 立 人 全日本金属情報機器労働組合

平成17年（不再）第23号・

第26号・第71号・第72号

再 審 査 被 申 立 人

同 全日本金属情報機器労働組合長野地方本部

同 全日本金属情報機器労働組合長野地方本部
高見沢電機支部

平成17年（不再）第71号

再 審 査 申 立 人 富士通コンポーネント株式会社

平成17年（不再）第73号

再 審 査 被 申 立 人

主 文

- 1 本件初審長野県労働委員会の平成11年（不）第2号事件に係る初審命令主文第1項ないし第4項及び同14年（不）第1号事件に係る初審命令主文第1項ないし第4項を取り消し、これらの事項に係る救済申立てを棄却

する。

- 2 再審査申立人全日本金属情報機器労働組合、同長野地方本部、同高見沢電機支部の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

以下においては、別添「略語・略称一覧」記載のと通りの略語・略称を用いることとする。

第1 事案の概要等

1 事案の概要

(1) A事件

本件は、①高見澤及び富士通が、JMIU、地本及び支部（以下、JMIU、地本及び支部を併せて「組合」）との合意なく、(i)平成11年4月（以下、平成の元号を省略）に佐久市の信州工場にあったデバイス技術部を須坂市のF & T須坂技術開発センター内に新設する高見澤開発センターに移転したこと、(ii)同年7月に信州工場からリレー製造の全体にかかわる統括的な「製造技術」、「品質管理」、「生産管理・資材管理」等の業務を千曲通信に営業譲渡したこと、(iii)千曲通信への転社者、希望退職者の募集等による高見澤の事業再建策の実施に伴い、支部組合員に対して勤務場所、職種及び職務内容を変更する人事異動を行ったこと、②高見澤が、(i)11年7月以降に信州工場内に仕切り壁を設置するなどして、千曲通信と高見澤との間の自由な往来を禁止し、支部機関紙の配布を妨害したこと、(ii)ア デバイス技術部の須坂市への移転を交渉事項とした同年4月8日、同月13日の団体交渉、イ 高見澤の事業再建策の提案を交渉事項とした同年4月22日から同年11月2日までの19

回の団体交渉、ウ 同年度賃上げを交渉事項とした同年3月9日から同年10月19日までの19回の団体交渉において、不誠実な対応をしたこと、(iii) 転社者及び希望退職者の募集に際し、従業員組合の幹部組合員を使って、「高見澤に残った者には、会社が『さらに厳しいお願い』をする。」などと支部組合員に対する宣伝と恫喝を行い、組合員の切り崩しを図ったこと、③富士通が、高見澤の事業再建策等を交渉事項とした団体交渉を拒否したことが不当労働行為に当たるとして、同年11月30日、長野県労委に救済申立てがあった事件である。

なお、本件において、上記の①(i) デバイス技術部の移転、(ii) 信州工場の業務の一部の千曲通信への営業譲渡、(iii) 千曲通信への転社者及び希望退職者の募集等の事業再建策並びにこれに伴う野沢分工場内の化工課の支部組合員の信州工場への異動を始めとする一連の人事異動等のことを、以下「本件組織変更等」という。

(2) B事件

本件は、①高見澤が、持株会社（後に設立されたFCL）の設立、高見澤の上場廃止、グループ会社全体を統括する管理・営業・技術開発部門の持株会社への営業譲渡（以下、これらを併せて「本件持株会社設立等」）が高見澤と信州工場の事業の将来構想及び同社と同工場の労働者の雇用・労働条件に与える影響並びにその悪影響の回避措置・救済措置についての組合の要求に対し、13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日の団体交渉において、不誠実な対応をしたこと、②富士通が、本件持株会社設立等を交渉事項とした同年5月22日の団体交渉申入れを拒否したことが不当労働行為に当たるとして、同年6月13日、同年7月31日（追加申立て）、長野県労委に救済申立てがあった事件である。

(3) C事件

本件は、①高見澤が、本件持株会社設立等により信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画及び当該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交渉事項とした13年11月30日、同年12月11日の団体交渉において、不誠実な対応をしたこと、②富士通が、上記のことを交渉事項とした同年11月12日の団体交渉申入れを拒否したこと、③FCLが、上記のことを交渉事項とした同日の団体交渉申入れを拒否したこと、④高見澤、富士通及びFCLが、信州工場の支部組合員の賃上げ、一時金等の労働条件を、FCLに転籍した労働者より下回らないようにしなかったことが不当労働行為に当たるとして、14年1月10日、同年3月7日（追加申立て）、長野県労委に救済申立てがあった事件である。

2 本件において請求する救済の内容の要旨

(1) A事件

ア 高見澤及び富士通は、次の処置をすること。

- (ア) デバイス技術部の須坂市への移転の取消し、信州工場への新製品開発等の業務・機能の回復
- (イ) 信州工場へのリレー製造の全体に関わる製造技術、品質管理、生産管理、資材管理等の業務・機能の回復
- (ウ) 事業再建策とこれに伴って行われた支部組合員の人事異動の取消し
- (エ) 信州工場内に設置した仕切り壁等の撤去及び組合の宣伝活動の妨害の禁止
- (オ) 全面解決協定を始めとする各種協定及び慣行の遵守
- (カ) 解決能力・権限を有する交渉委員による誠実団体交渉応諾及び正当な理由のない団体交渉拒否の禁止

イ 誓約文の手交及び掲示

(2) B事件

ア 高見澤及び富士通は、次の問題について誠実に団体交渉に応じること。

(ア) 本件持株会社設立等が高見澤と信州工場の事業の将来構想及び同社と同工場の労働者の雇用・労働条件に与える影響並びにその悪影響の回避措置・救済措置

(イ) 本件持株会社設立等についての組合との事前の同意

イ 誓約文の手交及び揭示

(3) C事件

ア 高見澤、富士通及びF C Lは、「信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画」及び「当該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」について誠実に団体交渉に応じること。

イ 高見澤、富士通及びF C Lは、信州工場に配属されている支部組合員の賃上げ、一時金等の労働条件について、高見澤からF C Lへ転籍した労働者の労働条件を下回らないようにすること。

ウ 誓約文の手交及び揭示

3 初審命令の要旨

長野県労委は、A事件及びB事件については、17年3月23日に下記(1)及び(2)のとおり決定して、同月31日に命令書を交付し、C事件については同年9月28日に下記(3)のとおり決定して、同年10月13日に命令書を交付した。

(1) A事件

①(i)高見澤が、同社の事業再建策の実施までの団体交渉及び化工課に所属する組合員の異動を交渉事項とする団体交渉に誠実に応じなかったこと、(ii)富士通が、高見澤の事業再建策を交渉事項とする団体交渉

を拒否したことが労組法第7条第2号に、②高見澤が、全面解決協定に違反して、組合との合意なく信州工場従業員の千曲通信への転社者及び希望退職者の募集を行ったことが労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、高見澤に対しては、信州工場の従業員の労働条件を交渉事項とする誠実団体交渉応諾及び文書手交（上記①(i)及び②に関して）を命じ、富士通に対しては、信州工場の事業再建策を交渉事項とする誠実団体交渉応諾及び文書手交（上記①(ii)に関して）を命じ、その余の救済申立てを棄却した。

(2) B事件

上記1(2)のいずれの救済申立ても不当労働行為には当たらないとして、救済申立てを棄却した。

(3) C事件

①高見澤が、FCL設立以降の「信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画」及び「当該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」を交渉事項とする団体交渉に誠実に応じなかったこと、②FCLが、上記のことを交渉事項とする団体交渉を拒否したことが労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、高見澤及びFCLに対し、信州工場の経営計画・事業計画及び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交渉事項とする誠実団体交渉応諾及び文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却した。

4 再審査申立ての要旨

富士通、FCL、高見澤及び組合は、上記3の初審命令を不服として、次のとおり再審査を申し立てた。当委員会は、これら各再審査申立ての審査を併合した。

(1) A事件

富士通は、17年4月7日、高見澤は、同月14日、初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた（中労委17年（不再）第23号・第26号事件）。

また、組合は、同月14日、上記2(1)（ア(カ)を除く。）のとおり救済を求めて再審査を申し立てた（中労委17年（不再）第27号事件）。

(2) B事件

組合は、17年4月14日、上記2(2)のとおり救済を求めて再審査を申し立てた（中労委17年（不再）第28号事件）。

(3) C事件

FCLは、17年10月25日、高見澤は、同月27日、初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた（中労委17年（不再）第71号・第72号事件）。

また、組合は、同月26日、上記2(3)のとおり救済（富士通に対する請求に限る。）を求めて再審査を申し立てた（中労委17年（不再）第73号事件）。

5 本件の争点

(1) A事件関係

ア 本件組織変更等による高見澤の不利益取扱い及び支配介入について
高見澤が実施した本件組織変更等は、組合を嫌悪して、その壊滅を図ることを目的として行われたものか。

イ 組合活動妨害による高見澤の支配介入について

高見澤が、信州工場と千曲通信との間に仕切り壁を設置したことなどが、組合活動に対する妨害となるか。また、高見澤が、支部の宣伝活動を妨害したか。

ウ 高見澤の不誠実団体交渉について

(ア) 本件組織変更等は義務的団体交渉事項となり得るか。

(イ) 上記(ア)の事項が義務的団体交渉事項となり得る場合、本件組織変更等、あるいは賃上げに関する一連の団体交渉（デバイス技術部移転については、11年4月8日及び同月13日の2回、事業再建策等については、同月22日から同年11月2日までの計19回、賃上げについては、同年3月9日から同年10月19日までの計19回）が、誠実に行われたか。

エ 富士通の使用者性について

富士通は、子会社高見澤に係る本件組織変更等について、高見澤の経営ないし同社従業員の雇用・労働条件を支配する親会社として、労組法第7条第1号ないし第3号の不当労働行為の使用者としての責任を負うか。

(2) B事件関係

ア 高見澤の不誠実団体交渉について

(ア) 本件持株会社設立等は義務的団体交渉事項となり得るか。また、本件持株会社設立等が高見澤と信州工場の事業の将来構想及び同社と同工場の労働者の雇用・労働条件に与える影響並びにその悪影響の回避措置・救済措置は、義務的団体交渉事項となり得るか。

(イ) 上記(ア)の事項が義務的団体交渉事項となり得る場合、13年2月26日、同年5月17日、同年6月6日、同月12日及び同年7月11日に行われた本件持株会社設立等に関する高見澤との団体交渉が、誠実に行われたか。

イ 富士通の使用者性について

富士通は、子会社高見澤に係る本件持株会社設立等について、高見澤の経営ないし同社従業員の雇用・労働条件を支配する親会社として、労組法第7条第2号の不当労働行為の使用者としての責任を負うか。

(3) C事件関係

ア 高見澤の不誠実団体交渉について

(ア) 本件持株会社設立等に伴う「信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画」及び「当該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」は、義務的団体交渉事項になり得るか。

(イ) 上記(ア)の事項が義務的団体交渉事項になり得る場合、これら事項に関する高見澤との団体交渉が、誠実に行われたか。

イ 支部組合員の労働条件引下げによる不利益取扱い及び支配介入について

支部組合員の労働条件は、F C L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。

ウ 富士通及びF C Lの使用者性について

(ア) 富士通は、孫会社高見澤に係る上記ア(ア)及びイの事項について、高見澤の経営ないし同社従業員の雇用・労働条件を支配する親会社として、労組法第7条第1号ないし第3号の使用者としての責任を負うか。

(イ) F C Lは、子会社高見澤に係る上記ア(ア)及びイの事項について、高見澤の経営ないし同社従業員の雇用・労働条件を支配する親会社として、労組法第7条第1号ないし第3号の使用者としての責任を負うか。

第2 当事者の主張の要旨

1 富士通の主張（富士通の使用者性について）

(1) 親会社の子会社従業員に対する使用者性は、ただ単に親会社が子会社に何らかの支配力を有しているということだけでは認めることはできず、

親会社の子会社従業員の労働条件について「雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあるときに、当該部分に限って親会社の使用者性が認められるのである。この朝日放送事件最高裁判決の採る基本的な考え方は、社外労働者受入れ（派遣受入れ）型のみならず親子会社型の事案をもその射程距離に入れたものであると考えるべきである。もっとも親子会社型の事例においては、子会社が独立した法人格を有する以上、「部分的」に雇用主と同視し得る程度に現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にあるという場合は想定し難く、結局、親会社を雇用主と同視し得る場合というのは、子会社の従業員との間の雇用契約関係に関し、法人格否認の法理によって子会社の法人格が否認される場合に限られると思われる。

この点、高見澤は、富士通に依存することなく独自に経理、人事、営業等の会社業務を行っており、その経営方針は高見澤の取締役会で決定され、高見澤と富士通の人的・物的組織は明確に区別されていたこと、両社の間で組織、業務、財産等の混同などなかったことからすれば、およそ高見澤の法人格が形骸化しているとはいえない。したがって、法人格否認の法理が適用されない本件において、富士通について高見澤の従業員に対する使用者性が認められる理由はない。

(2) また、以下の諸事実を照らせば、富士通について使用者性が認められる余地がないことは明らかである。

ア 高見澤は、上場企業として独立した経営を行っていたのであって、同社は富士通の一事業部門とみなし得る状態ではなかった。また、C事件の時点において、高見澤は富士通の子会社ではなく孫会社にすぎず、富士通は高見澤の株式を一切保有していなかった。

イ 富士通から高見澤への役員派遣は形式的なものにとどまっていた。

- ウ 本件組織変更等は、専ら高見澤が主導して行ったものであり、富士通は株主の立場から関与したにとどまる。もとより、従業員をどう配置し、どのように処遇するかについて、富士通から一切指示はなされておらず、すべて高見澤の判断によって行われた。
- エ 富士通と高見澤の間では社員の人的交流はなく、富士通の従業員から高見澤の従業員に対して指揮命令がなされたこともない。
- オ 富士通は、高見澤の従業員の配置、賃金等の労働条件について関与したことはない。
- カ 富士通と高見澤との間に取引関係はない。
- キ その他、富士通と高見澤の制服及び社章は異なり、社員の社会保険の加入先も異なり、富士通と高見澤との間で金銭債権・債務は存在せず、富士通と高見澤のメインバンクも異なっている。
- (3) 本件各事件の初審命令は、使用者性の有無の判断基準として、「労働契約上の使用者又はこれに準ずる者で、現実的に具体的な支配力又は影響力を有する者を含むと解される。」とし、親子会社の場合における親会社の使用者性については、①役員派遣の量的及び質的な状況、②親会社の経営戦略や経営方針に従った会社経営の具体的推進の状況、③親会社役員による経営指導や監督の状況、④親会社社員による直接的具体的な指示・指揮命令・要請の有無、⑤会社製品の営業取引上の支配など人的物的な一体的事業経営の有無と程度などを考慮して判断することが必要であり、グループ会社における再編等の場合には、⑥「グループ会社としての経営の緊密性や再編方法の親会社としての一体性・従属性、子会社としての独立的な意思決定の可能性の有無や程度」等を「総合して判断することが必要」とし、親会社である富士通に使用者性を認めることが相当であると判断している。

ところが、本件各事件の初審命令は、自ら上述のとおり富士通の使用

者性を判断する基準を定立しておきながら、そのうち、上記②ないし④については具体的な当てはめを行っていない。例えば、富士通と高見澤との間においては、役員ではない社員レベルでの交流はないことから、富士通の社員から高見澤の社員に対して直接的具体的な指示や指揮命令、要請がなされたことはなく、したがって、上記④の事実は存在しないにもかかわらず、本件各事件の初審命令はこの点に関する判断をしていない。また、上記⑥についても、高見澤は、自主的に本件組織変更等を計画し、実行するに当たって株主である富士通の了解を求めてきたにすぎない。さらに、本件持株会社設立等の検討も富士通からの指示など一切なしに開始し、富士通は同計画の策定に一切関わっていなかったにもかかわらず、本件各事件の初審命令はかかる事実を一切無視し、何ら根拠のない単なる憶測のみに基づく判断を行っている。

なお、A事件初審命令は、富士通のY1社長及びY2専務の発言をもって、高見澤の事業再建策が富士通の支配・影響力を受けて実行されていると認定しているが誤りである。Y1社長の発言は、高見澤への支配・影響力を及ぼそうとしているのではなく、話し合いによる協力を模索し、高見澤の自助努力を尊重するという姿勢を明らかにしていたのであり、Y2専務の発言は、兼務していた高見澤取締役としてのものである。

2 FCLの主張（FCLの使用者性について）

- (1)ア 労組法上の使用者概念については、朝日放送事件最高裁判決が、「雇用主以外の事業主であっても、…その労働者の基本的な労働条件について、雇用主と…同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて」使用者に当たると定式化しているところであり、これについては、当然に本件にも妥当するというべきである。これに対して、C事件初審命令は、「労働契約上の使用者又はこれに準ずる者で、現実的に具体的な支配力又

は影響力を有するものを含む」と説示するが、この見解は、「雇用主と同視できる程度に」との絞りが全く抜けており、解釈いかんでは外延が無制限に広がり到底法の予定した概念とはいえない。

イ F C L を持株会社として設立した趣旨は、グループ各社が効率的な経営・意思決定や自主性・独立性を維持しつつ、各事業に特化しメリットを追求することであり、各社の事業は、この趣旨に則って、それぞれが独立して運営している。高見澤を含め子会社の労働条件は、持株会社設立の趣旨に則って、各社に委ね、それぞれが独自に決定しており、F C L 設立に伴い、製造子会社や販売子会社に対して労働条件の変更を求めたり、コントロールした事実はない。F C L は、高見澤の組合員の具体的労働条件の決定について、いかなる形でもいかなる場面においても関与しておらず、F C L が労組法上の使用者に該当し得ないことは明白である。

(2) C 事件初審命令は、次の点から F C L の使用者性を判断しているが、誤りである。

ア C 事件初審命令は、「F C L は、高見澤の株式を 1 0 0 % 所有し、F C L と高見澤は、完全親子会社の関係にあった。」とするが、通常、持株会社は、企業グループ戦略と子会社の日常的経営判断・事業活動を分離し、各子会社の日常的経営判断から離れた、より大胆で中長期的視点に立ったグループの経営戦略を持株会社が決定することができるようにするために採用され、それにより効率的な企業活動を目指そうとするものであり、F C L と高見澤の関係も他の持株会社が形成する企業グループと著しく異なるものでもない。

イ C 事件初審命令は、「高見澤の役員は、取締役 5 名中 3 名を F C L の現職の取締役が兼務し、監査役 3 名中 2 名を F C L の監査役が兼務していた。」とするが、兼務取締役の 3 名のうち 2 名は高見澤出身で、3

名ともF C L設立以前より高見澤の取締役就任しているものであり、F C L設立に伴い派遣したものではない。また、監査役の職務は、取締役の業務執行に関する監査及び会計監査であり、経営を支配できる立場とは異なるものである。

ウ C事件初審命令は、「購買価格と販売価格の逆転現象による逆ざやや子会社貸付金などにみられる高見澤の対応は…F C Lグループとしての一体的経営を強く推認させるものである。」とするが、ITバブル崩壊当時、大幅に発注量の減少した中では、高見澤が、暫定的な方策として、子会社の値上げ要請に応じることは経営判断として当然の処置である。また、「千曲通信や宮崎テックに対する貸付金約4.1億円」は、F C L設立以前に高見澤が金融機関から借入れ、当時の高見澤の子会社である両社に貸し付けたものであるが、高見澤が返済できる状況でないため、銀行と協議したところ、従来どおりの担保設定を条件にF C Lが肩代わりして借入れの継続を行うことになり、その見返りとして子会社への貸付金等の債権もF C Lが引き継ぐことにしたものにすぎない。

また、C事件初審命令は、「高見澤の保有していたF C Lの株式を額面よりも安くF C Lに売却した。」とするが、そもそも、13年6月の商法改正により、売却当時、額面株式制度自体存在せず、高見澤の保有していたF C L株式の売却は、旧商法に定める親会社株式の保有禁止の規定に抵触するという問題と、少数特定者持株数が上場株式数の80%以下とならない場合は上場廃止する旨の東証の規則上の問題への対処のため、F C Lの前年決算発表直後で財源の確保ができ、未公表の重要事実もない、F C Lと高見澤にとって最もリスクの少ない時期に行われたものである。

エ C事件初審命令は、「F C Lは、安全総点検の実施や『私の仕事の質

モットー宣言』の実施など、日常の具体的な業務上の指示を高見澤に行っていた。」とするが、安全管理やISO認証を通じた品質への取り組みは企業の社会的責任の側面からも重要性が高く、この実効性を確保していくには、高見澤を含む子会社全社にその取り組みを要請することが不可欠と考え、要請したにすぎない。したがって、点検を実施するか否かの判断やその方法は、各経営者の判断に委ねられており、FCLが信州工場に出向いて安全点検の指示を行った事実もない。

3 高見澤の主張

(1) 全面解決協定について

全面解決協定は、「会社は、企業の縮小・閉鎖・分離・合併・新機械の導入などにより、組合員の労働条件を変更する必要がある場合は、労働条件の変更については、事前に所属組合と協議し、合意の上実施する。」と定めているのであって、「企業の縮小・閉鎖・分離・合併・新機械の導入など」そのものについては、協議の対象にしていない。

(2) A事件関係

ア デバイス技術部の移転とX1委員長の人事異動について

デバイス技術部は、F&Tとの技術及び資源の有効活用による開発力の強化と効率化を図るため、須坂市の高見澤開発センターに移転した。高見澤とF&Tが開発体制を見直して開発力を強化することを検討していることについて、高見澤は、団体交渉を行い、組合に理解と協力を求めた。

また、11年4月8日の団体交渉において、X1委員長については、協議の間、現所属のまま信州工場を勤務地とする暫定措置を執り、細部については協議したい旨回答した。

イ 事業再建策の提案について

(ア) 事業再建策の目的は、信州地区に製造拠点を存続させ雇用を維持

することやコストを削減すること、責任と権限を明確化することなどである。

- (イ) A事件初審命令は、「事業再建策の骨子は、千曲通信への転社及び希望退職の募集であり、これらの実施によって申立人組合員の雇用関係及び労働条件は大幅に変更されるので、これはまさに全面解決協定に規定する『労働条件を変更する必要がある場合』に該当し、『事前に所属組合と協議』する必要があるし、『合意の上』でないと実施できない事項である。」と判断するが、失当である。

全面解決協定は、「企業の縮小・閉鎖・分離・合併・新機械の導入など」そのものについては、協議の対象にしていなかったのであり、A事件初審命令は協定の趣旨を拡大解釈している。そして、この事業再建策の実施により、企業の分離・縮小はあったが、信州工場に残った100名の「雇用関係及び労働条件」は少しも変更していないのであるから、全面解決協定に何ら違反するところはない。

- (ウ) A事件初審命令は、「申立人との合意がないまま千曲通信への転社及び希望退職の募集を行うこと…によって組合員が減少していることを併せ考えると、申立人の団結権を侵害する支配介入に該当するものといえる。」と判断するが、失当である。

高見澤は、団体交渉において、希望退職者及び千曲通信への転社者の募集については、本人の応募・同意が必要なこと、希望退職及び転社に応じないことを理由に指名解雇しないこと、希望退職にも転社にも応募しなければ、結果として高見澤に残ることになること、組合との協定は遵守すること等を説明している。一方、組合は、転社を希望する組合員の意思を尊重しないで、「白紙撤回、再提案」の主張を繰り返していたことから、転社を希望する者が、自らの意思で組合を脱退して千曲通信に転社したのであり、高見澤が、希望退

職及び千曲通信への転社を強要したり、働きかけをしたことは全くない。

ウ 事業再建策の実施に伴う支部組合員の人事異動及び業務内容の変更について

信州工場に残った者のうち、仕事量が激減、あるいはかなり減少したと組合が主張している者については、従前に比べてそのようなことはない。また、時間外労働に関する協定の締結を組合に申し入れているが、組合が受け入れられないと主張しているため、協定の締結に至っていない。

エ 事業再建策の提案と実施に関する団体交渉について

(ア) 11年4月22日の団体交渉において、高見澤は、事業再建策の実施が高見澤の存続に不可欠であると考えていることを説明して、組合の理解と協力を求め、同月30日の団体交渉においては、「組合の要求を踏まえて検討したが高見澤を存続させるためにはこの案以外考えられない。」と回答し、同年5月13日の団体交渉においても、組合に合意に向けて理解を得たいと申し入れた。しかし、組合は、事業再建策の白紙撤回と再提案に固執し、高見澤の交渉態度を不誠実であると決めつけて団体交渉の決裂を匂わせ、再提案しなければ交渉できないと主張した。

(イ) A事件初審命令は、「事業再建策が提案されてから…千曲通信への転社及び希望退職の募集が開始されるまでの間、申立人と高見澤の間で団体交渉が行われたのは…4回である。他方、高見澤と従業員組合の間では…7回団体交渉が行われ、…協定書が締結されている。」「高見澤は、こうした組合間の交渉に対する姿勢の違いを利用して、…申立人との合意に向けての努力を回避して事業再建策を実施しようとしたものと認められる。」と判断するが、失当である。

高見澤は、11年3月30日の合同労使協議会において、組合及び従業員組合に対して同時に事業再建策を申し入れ、その後、第3回団体交渉までは、組合、従業員組合の順序で並行して団体交渉を行ってきたところ、同年5月13日の第3回団体交渉において、組合は、白紙撤回して再提案しなければ交渉できない等と主張して交渉を打ち切り、同月20日、27日の賃上げ交渉においても、事業再建策の実施について重ねて理解を求めたが、組合は、上記の交渉態度を何ら変えることなく「白紙撤回、再提案」に固執した。その後、同年6月2日、高見澤は、従業員組合と事業再建策の実施について合意に達したので、組合に対して、希望退職及び千曲通信への転社の条件を一部変更したことを書面で通知したところ、事業再建策の団体交渉の申入れがあり、同月8日、9日に団体交渉が行われたが、組合は、上記と同様に「白紙撤回、再提案」及び強行しないこと等を主張するのみであった。このように、組合が「白紙撤回、再提案」に固執したため交渉ができなかったものである。

- (ウ) A事件初審命令は、「高見澤は、団体交渉において、自ら期限を決めてこれに臨み、千曲通信の転社及び希望退職の募集を行ったものと判断される。」と判断するが、失当である。

高見澤は、営業譲渡は株主総会の決定事項であることから、11年5月の取締役会で同年6月29日の株主総会に付議することを決定し、株主総会の承認・決議により、営業譲渡の詳細が取締役会に一任されたことから、営業譲渡契約を締結したものである。希望退職及び千曲通信への転社の募集は、営業譲渡の前後を問わずいつ実施しても何ら問題はないのである。

- (エ) A事件初審命令は、高見澤は、「11年3月30日の申入書に添付した予測損益計算書以外は申立人の質問に対する一応の回答を書面

にしたものを交付したのみで、十分な説明資料を提供したとはいいがたい。…よって、高見澤には申立人を納得させようとする努力が足りなかったといわざるを得ない。」と判断するが、失当である。

高見澤は、11年3月4日、支部と従業員組合との合同労使協議会において、現状のまま推移した場合の部門別・品種別の売上高の状況、予測損益計算書、信州工場の製造損益予測・製造費用内訳、連結剰余金及び予想貸借対照表を資料として示した上、①リレー業界においては大幅な供給過剰状態となり値下げ競争が激化していること、②急速な収益悪化、恒常的な赤字が継続する見込みであること、③購入価格の引下げは不可能な状況であること、④連結剰余金についてはマイナスに転じていること、⑤このまま大幅な損失を計上していくと資金調達も困難になること等を詳細に説明するとともに、今後どのように会社を存続させていくか全力をあげて検討していること等を説明し理解を求めたのである。また、同月30日には、事業再建策の提案に当たっては、その経営上の必要性についても詳細に説明し、それ以降の団体交渉においても、資料に基づき繰り返し説明し、組合に対して理解を求めたが、組合は、高見澤に対して上記以外の資料を要求したことは一度もなく、「白紙撤回、再提案」との主張を繰り返していたのである。

オ 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

- (ア) 化工課の支部組合員の人事異動は、全面解決協定に定める課間異動であり、組合との合意は必要でない。
- (イ) A事件初審命令は、「化工課に在籍する申立人組合員の異動」は「勤務場所の変更を伴うものであり、…メッキ業務の交替制勤務に従事していた3名の申立人組合員については、交替勤務から通常勤務への変更も含む」労働条件の変更であると判断するが、誤りである。

全面解決協定は、「会社は、業務の都合により、本人の能力、適性、意志その他を考慮して組合員に異動を命ずることがある。」と定めているところ、上記の異動は労働契約に定める労働条件の範囲内のことであり、異動によって支部組合員が二交替制勤務から平常勤務となり交替勤務手当が支給されなくなることも、労働契約の定める労働条件の内容の範囲内の事柄であって、その労働条件をいささかも変更するものではなく、他に高見澤と支部組合員との間に、職務、職場、勤務場所等を特定する合意はなされていない。

また、全面解決協定に定める「労働条件の変更」に当たる勤務形態の変更とは、例えば、二交替制勤務を導入するとか、平常勤務を二交替制勤務に変更するように、平常勤務以外の勤務形態に変更することであり、二交替制勤務から平常勤務に復することは「勤務形態の変更」に該当しない。高見澤は、7年に製品課RAリレー部門の三交替制勤務を二交替制勤務に変更したが、組合は何ら異議はとどめていない。

カ X2執行委員の人事異動に関する団体交渉について

11年9月2日以降の団体交渉において、高見澤は、X2執行委員の人事異動について協議を重ねてきたが、組合は異動に同意できない理由を全く明らかにしなかった。こうした中、千曲通信からX2執行委員が野沢分工場にいることにより支障を来しているのを解決するように申入れがあったため、同年12月28日に人事異動を発令した。

キ 賃上げに関する団体交渉について

高見澤は、11年3月9日の賃上げ交渉において、2年連続の損失が見込まれることなどから、同年度の賃上げは困難であることを回答した。高見澤においては、これまで毎年、団体交渉を行って協議して労使が合意に達し、その都度、協定を締結したうえ、その協定の定め

る基準に基づき定期昇給を実施してきている。また、高見澤の給与規定では、昇給は年一度とすると定められているが、昇給基準、昇給金額については定められていないので、賃上げゼロでも就業規則や協定に違反しない。

ク 組合員の切り崩しについて

高見澤は、従業員組合を利用するなどして、組合から支部組合員を脱退させたことはない。

ケ 仕切り壁の設置等による組合活動の妨害について

労働条件の異なる信州工場と千曲通信との境界に仕切りを設けて区切ることは当然のことである。さらに、千曲通信の労働者に対し、交流の制限・禁止が強められ、信州工場を訪れる千曲通信の従業員が皆無になったということはない。また、高見澤が「おはよう」の配布を妨害したことはない。

(3) B事件関係（本件持株会社設立等に関する団体交渉について）

ア 高見澤は、本件持株会社設立等に関し、組合の質問及び要求等に対して書面で回答するとともに団体交渉で説明し、誠実に対応してきているものであり、労組法第7条第2号の問題は生じない。

イ B事件初審命令は、「持株会社の設立等は、申立人の労働条件の基盤をなすものに影響し、労働条件に影響を与える可能性があるものであり、その限りにおいて義務的団体交渉事項となり得る。」と判断するが、失当である。

組合の請求する救済内容のうち、「高見澤と信州工場の事業の将来構想」は、いわゆる経営計画・事業計画であり、使用者の責任と権限において決める経営権事項であって、使用者の専権に属するものであるから、義務的団体交渉事項ではない。また、「同社と同工場の労働者の雇用と労働条件に与える影響」、「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く、本件事業統合によって組合の組合員の労働時間等、一切の労働条件に何ら変更はないのであるから、団体交渉事項とはいえないものである。

また、B事件初審命令は、「団体交渉の過程において具体化される可能性はあながち否定できないので、申立人の要求事項が団体交渉事項になり得ないとまではいうことはできない。」と判断するが、組合は、一方的強行は認められない等と主張するのみで、団体交渉事項となり得る具体的な要求は提出しなかったのである。

(4) C事件関係

ア 本件持株会社設立等に伴う「信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画」等に関する団体交渉について

(ア) 組合の請求する救済内容のうち、信州工場の「経営計画・事業計画」は、使用者の責任と権限において決める経営権事項であって、使用者の専権に属するものであるから、義務的団体交渉事項ではない。また、「労働者の雇用と労働条件の維持・向上のための方策」とは、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く、団体交渉事項とはいえないものである。

このように組合の要求は義務的団体交渉事項ではないが、高見澤は、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のである。

(イ) C事件初審命令は、「高見澤は、4月14日提案について協議することに固執し、その結果、申立人支部組合員を長期間、雇用の継続に不安を抱かせる状態におくこととなったのであり、また、その状

態の解消についても具体的な行動を何ら採ろうとしていない。これら高見澤の態度は、不誠実なものといわざるを得ない。」と判断するが、失当である。

そもそも、4月14日提案は、高見澤が、組合に対して、信州工場を存続させるために提案した経営方針・事業計画であり、15年4月14日に労使双方で検討した結果、合意に達し、「労働条件の変更については、協議し合意の上実施する。」等の内容の議事録を作成し、確認しているのであるから、組合が雇用等に対する不安を抱くことはないのである。

イ 支部組合員の労働条件について

高見澤とFCLは、独立した別個の株式会社であり、その雇用する従業員の労働条件は独自に決定している。高見澤の従業員であった者がFCLへ転籍してその従業員となった者の労働条件は、FCLが決定するものであり、高見澤の従業員の労働条件は、高見澤が決定するものであるから、FCLの従業員の労働条件とは関係なく決定される。労組法第7条は、使用者による差別的取扱いを不当労働行為として禁止しているが、法人格を異にする高見澤とFCLとの労働条件を比較することは、異なる複数の企業（使用者）の労働条件を比較するものであって、差別的取扱いとは次元を異にする。

4 組合の主張

(1) 富士通の使用者性について

ア 不当労働行為上の使用者の判断基準を考えるに当たって、「親子会社、グループ会社の事例」と「社外労働者受入れ（派遣受入れ）の事例」は別の事例であり、別の判断基準によるべきである。したがって、「社外労働者受入れ（派遣受入れ）の事例」である朝日放送事件最高裁判決は、「親子会社、グループ会社の事例」である本件には適用できない。

イ F C Lが設立されるまでの間の富士通の使用者性についてみると、高見澤の第三者割当増資、F & Tの設立、高見澤の営業部門のF & Tへの営業譲渡がすべて富士通の意向、指示によって行われるなど、富士通は、株式所有、役員派遣、取引関係等によって高見澤の経営を支配下に置き、高見澤の従業員である支部組合員らの雇用と労働条件について現実的かつ具体的な支配力を有していた。

また、5年2月25日の日経産業新聞の記事で、当時の富士通のY1社長は、高見澤について、通信用などの特徴あるリレーを分担することを考えていると言ったり、11年1月26日に開催された富士通の中央労使協議会において、Y2専務が電子デバイスの現状と今後の方針について発表するなど、富士通は高見澤の業務に関与している。

さらに、富士通がF C Lを設立する直前の13年8月20日に発表した「構造改革と新たな成長戦略について」と題する大リストラ計画では、電子デバイスグループについて、「独立ビジネスの選択と集中」としてコンポーネント事業のスリム化を図るとしている。独立ビジネスとは子会社等のことで、コンポーネント事業のスリム化とはリレー事業のスリム化を含む概念である。富士通は、子会社のコンポーネント事業のスリム化の一環として、高見澤の人員削減を含むリレー事業のスリム化を計画している。また、同年11月6日、富士通のY3専務は、「コンポーネントの国内・海外子会社の生産体制の見直し」について発言している。

このように、①デバイス技術部の須坂移転と事業再建策が、いずれも富士通の「電子デバイス事業の工場再編とリストラ方針」と「リレー開発・生産の効率化方針」を受けて出されたこと、②富士通の「コンポーネント事業のスリム化」、「コンポーネントの国内、海外子会社の生産体制の見直し」等の方針と本件持株会社設立等との対応関係を

みると、本件組織変更等や本件持株会社設立等の方針を打ち出したのが富士通であることは明らかであり、富士通が、団体交渉応諾義務や支配介入禁止義務を負う使用者に該当することは明白である。

ウ 次に、F C L設立後の富士通の使用者性についてみると、①富士通は、F C L設立時からF C Lの過半数株式を所有してF C Lを支配し、更にF C Lが高見澤の株式を100%所有して高見澤を支配する構造が作られていたこと、②F C Lの代表取締役社長は、富士通から派遣された富士通出身者であり、F C Lの取締役、監査役の多数は、富士通から派遣された富士通出身者が占めていたこと、③富士通は、F C Lの経営計画、財務方針、生産方針、販売方針等を支配下に置いていたこと、④富士通がF C L及び高見澤の環境方針を支配、決定していたこと、⑤高見澤の従業員に対しても、富士通グループ従業員として、富士通リスク管理委員会委員長からセキュリティ対策の徹底等についての業務指示が出されていたことからすれば、富士通は、F C Lの支配を通じて、あるいは富士通が直接に、高見澤の経営計画、生産方針、環境方針、セキュリティ対策方針を支配、決定しており、富士通が不当労働行為上の使用者の地位にあることは明白である。

エ B事件初審命令は、富士通に団体交渉上の使用者性を認めながら、本件持株会社設立等に関する高見澤の不誠実団体交渉を否定した上で、親会社の団体交渉応諾義務は子会社が不誠実団体交渉を行っている場合にのみ現実的・具体的に発生するものとして、富士通の団体交渉拒否の不当労働行為の成立を否定した。しかし、事業再建策の延長として提案された本件持株会社設立等の提案が、富士通の支配・強い影響力の基に提案されたものであることは明白である。また、組合と高見澤との間の団体交渉において、組合が求めた持株会社設立後の信州工場の維持存続に関する要求等に対し、高見澤独自では十分な説明がで

きなかったことから、富士通の了解なしでは組合に正面から説明し回答することができなかったのは明らかである。これらのことから、富士通は、持株会社設立後の信州工場労働者の労働条件につき、現実的かつ具体的な団体交渉応諾義務を有していたものというべきであり、高見澤の不誠実団体交渉の成立の有無にかかわらず、富士通の団体交渉拒否の不当労働行為の成立が独自に認められるべきである。

オ また、C事件初審命令は、「親会社に団体交渉応諾義務が存在する場合でも、この義務は、子会社が誠実に団体交渉を行えなかった場合に、初めて現実的・具体的に発生するものであるといえる。これらのことは、純粋な親子会社関係において発生するのみならず、例えば、本件における富士通、FCL及び高見澤の関係のような三層構造を持つ親子孫会社関係においても適用されるものである。したがって、孫会社の基盤的労働条件に関する団体交渉について、子会社が応じられない場合に初めて、さらに、その親会社に団体交渉応諾義務が及ぶものと考えられる。」として、富士通に対する救済申立てを棄却した。しかし、親会社の富士通は、団体交渉を拒否しているのであり、親会社の富士通に団体交渉応諾義務が認められる以上、子会社の団体交渉態度が誠実か不誠実かとは別に、富士通の団体交渉拒否の不当労働行為を認定すべきである。

(2) FCLの使用者性について

FCLは、高見澤の業務内容と2部上場の資格等を引き継いだ会社であって、高見澤はFCLの一事業部門というべき存在であり、株式所有、役員派遣、下請関係などによって高見澤を支配下に置き、高見澤の従業員である支部組合員の雇用と労働条件について現実的かつ具体的な支配力を有している。

①高見澤が製造するリレーの機種と単価をFCLが決定していること、

② F C L が生産に関する指示を高見澤に出し、高見澤がその指示に従っていること、③ F C L が高見澤又は高見澤の従業員に対して直接安全総点検等の各種の業務指示を出し、高見澤又は高見澤の従業員がその指示に従っていること、④ リレー製品の千曲通信及び宮崎テックからの買上げ価格と F C L への販売価格との逆ざやや、F C L が高見澤の債務を引き受けた後も高見澤の土地建物を銀行に担保として提供していること、高見澤保有の 1 株 5 万円の F C L 株式を額面割れの 4 万 2 0 0 0 円で売却していることなどにより、F C L が高見澤の資産を取り上げ、収奪していること、⑤ 高見澤の設備投資が F C L に否定されていること、⑥ F C L が高見澤の社長人事や信州工場の工場長人事を決定していること、⑦ F C L 社長が全社環境委員に高見澤の社長を任命するなど、F C L の人事権が高見澤に及んでいること等の事実をみる時、F C L の使用者性は明白である。

以上の次第であるので、F C L が富士通とともに、「信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画」及び「当該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」について、誠実団体交渉義務を負っていることは明白である。

(3) 全面解決協定に基づく労使合意・労使慣行について

ア 全面解決協定は、協定書のみによって解釈すべきではない。Y 4 常務の謝罪声明の内容を含めて解釈すると、高見澤が合理化等の施策を実施するには、組合との十分な協議や合意が必要である。

イ A 事件及び B 事件初審命令は、「全面解決協定は、協定書の条文のみによって解釈すれば足り、申立人との合意を必要とするのは、あくまでも労働条件の変更についての部分に留まり、『企業の縮小・閉鎖・分離・合併・新機械の導入など』自体は、申立人との合意を必要とするものではないと解するのが相当である。」と判断しているが、誤りであ

る。

全面解決協定を締結するに当たって、労働条件に影響を与える可能性のある経営施策は、すべて労使の事前協議の対象とし、労使合意の上で実施するとの取扱いが労使間で合意され、その後その取扱いが労使慣行として確立されている。高見澤と支部は、昭和63年4月26日には営業譲渡等について、同年11月16日には海外生産について、7年6月28日にはF&T設立について、労使合意に基づいて実施していることから明らかなとおり、必ずしも直接労働条件に関わらない事項であっても、その可能性のある経営施策については労使の合意の下に進めてきているのである。このような労使慣行は、事業再建策提案のしばらく前までは、労使間において共通の認識として定着していたものである。

(4) A事件関係

ア デバイス技術部の移転とX1委員長の人事異動について

(ア) デバイス技術部の須坂市の高見澤開発センターへの移転は、必要もないのに富士通が高見澤の開発部門を取り上げるため大量の設備と人材を移動したものである。

(イ) A事件初審命令は、「デバイス技術部の移転について、F&Tとの技術及び資源の有効活用による開発力と効率化のためであるとの高見澤の主張は一応の合理性があり、この主張を否定するまでの疎明はない。」としているが、誤りである。

デバイス技術部の統合に当たっては、高見澤開発センターに統合するのではなく、信州工場内のデバイス技術部に統合するのが、人的な面からみても、設備面からみても、合理的であった。デバイス技術部の須坂市への移転は、信州工場の機能を奪い、信州工場を支部組合員の隔離職場にする経営施策である。

X 1 委員長は、デバイス技術部の須坂市への移転前、既存製品の性能向上、品質向上、コストダウンのための設計変更、データ収集を主な業務としていたが、移転後は、データ収集のみの業務に限定され、仕事量も激減した。高見澤は、デバイス技術部の須坂市への移転を絶好の機会として、X 1 委員長から仕事を取り上げたのである。

イ デバイス技術部の移転に関する団体交渉について

(ア) デバイス技術部の移転の提案は、組合に対する協議の申入れではなく、むしろ通告といえるものであった。また、支部は今後デバイス技術部をF & Tに譲渡しないことなどを求める要求書を提出したが、高見澤は、形だけの回答をただけで、支部との合意のないまま移転を強行した。

(イ) A事件初審命令は、「デバイス技術部の移転に関する団体交渉は、不誠実な団体交渉に当たるとまでいうことはできない。」とするが、誤りである。高見澤は、わずか2回の団体交渉を行っただけで、デバイス技術部の須坂市への移転を強行したものであり、高見澤の不誠実団体交渉は明白である。

ウ 事業再建策の提案について

11年3月30日の事業再建策による信州工場閉鎖及び全員解雇の提案は、富士通の企業戦略に基づくものであり、組合に対する攻撃であると同時に高見澤の解体となるものである。事業再建策が実行されると信州工場がなくなり、その従業員がいなくなることから、これは経営責任を放棄するとともに、労働者に犠牲を押し付けるものである。

エ 事業再建策の実施に伴う支部組合員の労働条件面の不利益について

(ア) 事業再建策実施に伴う業務の一元化は、信州工場の労働者の労働条件切下げと人員整理を認められやすくし、労働者個々人の技能に

合った業務に従事して、技能を維持、向上させる機会を奪われるという支部組合員に対する不利益取扱いであり、信州工場を支部組合員の隔離職場にする支配介入である。また、千曲通信への業務委託は、仕事差別そのものであり、支部組合員に対する不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に該当する。

- (イ) A事件初審命令は、「千曲通信への営業譲渡に関して、コストに見合うところに仕事を持っていく、及び業務の一元化を図るという高見澤の主張は、一応首肯できるものがある。」、「製造技術に関しては、…その機能の存するところへ委託するという高見澤の方針には、一応の合理性がある。」、「営業譲渡による仕事量の減少が意図的に作り出されたという格別の状況は認められず、賃金等の労働条件にも変更がないことから、支配介入や不利益取扱いに当たるということはできない。」としているが、誤りである。

「業務の一元化」とは、信州工場からリレー製造の製造技術、品質管理についての統括的な業務と機能を奪い、F & T側、すなわち富士通側に移転統合しようとするものである。また、人数比に応じて製造技術の統括業務を委託するのが当然である。

- (ウ) 信州工場では、時間外労働協定の締結を会社側が拒否しているという異常な状態にあり、仕事の必要性から支部や従業員が時間外労働を申し出ても高見澤が拒否している。他方、千曲通信では無制限に時間外労働をさせている。これは、信州工場には時間外労働はさせないという高見澤の方針によるものである。

オ 野沢分工場閉鎖と化工課の支部組合員の人事異動について

- (ア) 化工課のある野沢分工場で高見澤に残った者は支部組合員10名であった。こうした状況下で、高見澤は支部組合員10名を野沢分工場から追い出し、不足人員は信州工場の転社応募者から補充する

との方針に固執していた。組合はこの計画の不当性を追求し、人事異動の発令をしないよう主張したが、高見澤は、11年8月10日、X2執行委員を除く9名に人事異動を発令した。組合はストライキや文書による抗議をしながらも、混乱を避けるため異議をとどめて信州工場に出勤することにした。

- (イ) A事件初審命令は、野沢分工場閉鎖と化工課の支部組合員10名に対する人事異動命令について、「化工課の申立人組合員の不利益性について具体的な疎明もなく、支配介入や不利益取扱いに当たるとまでいうことができない。」としているが、誤りである。

野沢分工場の化工課から信州工場の部品課等への人事異動は、野沢分工場閉鎖に伴う勤務場所の変更と職種の変更（メッキ業務等からプレス業務、溶接業務等への職種の变更）であり、全面解決協定に基づく組合との協議・合意を必要とする労働条件の改悪である。また、交替制勤務から通常勤務へ人事異動すると、交替勤務手当がなくなり、月額7万円から9万円の大幅な減収になるのであるから、支部組合員に対する不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に該当する。

カ 「Y5メモ」について

Y5工場長代理が作成した「Y5メモ」の「給料も大幅に異なり千曲通信の従業員の感情論で志気にも影響がでる。」「新しい仕事を取り入れて存続させていくことであれば良いが、厳しいお願い等を考えると？」との記載をみれば、高見澤の方針は、信州工場を組合もろとも整理する意思を持ち、そのために信州工場の仕事の確保と損失の改善より、千曲通信の労働者の事業再建策での不満を助長しないように細心の注意を払っていたことは明白であり、このことから高見澤が支部を嫌悪し、支部を潰す不当労働行為意思があったことを端的に示して

いる。

キ 事業再建策の提案と実施に関する団体交渉について

(ア) 組合の提出した事業再建策に関する要求書に基づく団体交渉は、11年4月22日、同月30日及び同年5月13日の3回開かれたが、高見澤は、組合の指摘に対して合理的な説明・反論もできず、団体交渉での解決を図ろうとしなかった。また、同年5月13日の団体交渉で、組合がこれまでの合意事項の議事録確認を求め、高見澤もこれに合意し、この合意に基づいて、組合は、高見澤が同意していた「希望退職・転籍は組合と本人の合意が必要」、「強要・指名解雇はしない。」などの項目を提示したが、高見澤は、前言を翻して議事録の作成を拒否し、交渉を暗礁に乗り上げさせ、提案を一方的に実施した。

(イ) 高見澤は、組合との接触を意図的に回避しながら、従業員組合との交渉を積極的に進め、従業員組合の執行部の合意を取り付け、この合意内容を支部との春闘交渉の冒頭で通告してきた。組合は、これ以降、合意なき実施をしないように申し入れてきたが、高見澤は、これを無視し、従業員組合との合意だけで事業再建策を強行実施した。

(ウ) 11年6月8日及び9日の団体交渉で、高見澤は、労使協定を遵守すると発言しながら、転社及び希望退職の募集を強行し、協定無視の態度を取った。

ク 事業再建策実施後の団体交渉について

(ア) 11年6月30日の団体交渉において、組合は、高見澤に対し、組合の要求に沿って誠意を持って交渉に当たり、同意を得るまで事業再建策を強行しないことを求め、営業譲渡の中止を柱とする要求書を提出した。この要求書に基づく組合と高見澤の団体交渉は、

12年2月3日まで21回に及んだが、ただの1回も誠意のある団体交渉は行われなかった。

- (イ) A事件初審命令は、「高見澤は、…X2執行委員の異動に応じられない理由を明らかにするよう要求したことが認められるが、申立人支部は、これに対して合理的な理由を回答しないなど、申立人には全面解決協定を盾に取った頑なな姿勢が認められ、…千曲通信より、X2執行委員が野沢分工場で勤務していることが千曲通信の業務等に支障を来たしているとして、早急な解決を求められていることなどを考えると、高見澤が、申立人と高見澤の両者の主張が平行線をたどったままX2執行委員の異動を発令したことにはやむを得ない面があると認めることができる。」と判断するが、誤りである。

支部は、「執行委員の職責上必要である。」と、X2執行委員の異動に応じられない理由を明らかにしている。また、「X2執行委員が野沢分工場で勤務していることが千曲通信の業務等に支障を来たしている」事実は全くなかった。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化工課から信州工場製品課への人事異動を強行したのである。

ケ 賃上げに関する団体交渉について

11年2月23日、支部は、賃上げなどいわゆる春闘の要求書を高見澤に提出した。以降、同年10月19日の第19回団体交渉まで、高見澤は賃上げできないことについての合理的な主張ができないまま、「厳しいお願いをしている中で賃上げはできない。」との一点張りであり、まともに交渉し合意を形成しようとする姿勢は全くなかった。同年3月9日に高見澤が示した賃上げゼロ回答は、過去の賃上げでは例がなかったことである。賃上げゼロ回答への固執は異常なことであり、信州工場閉鎖・全員解雇の土壌作りとして仕組まれたものである。

コ 組合員の切り崩しについて

- (ア) 高見澤は、「信州工場に残っても仕事はない。」などと支部組合員の動揺を図り、組合を脱退することを迫った。「合理化」強行の中で展開された切り崩し攻撃で脱退させられた者は31名である。特に、従業員組合との合意が成立した11年5月末以降から募集締切りの同年6月22日までの間、高見澤は、従業員組合幹部や既に組合を脱退させた者を使って切り崩し工作を展開した。
- (イ) A事件初審命令は、「高見澤による従業員組合及び職制を利用した申立人組合員の切り崩しが行われたとは認定できない。」としているが、誤りである。従業員組合の発行した「こんにちは」は、高見澤の意を受けて発行されたものであり、支部組合員の切り崩しの事実も明らかである。

サ 仕切り壁と組合活動・宣伝活動の妨害について

- (ア) 高見澤は、建物内に信州工場と千曲通信との間の仕切り壁を設置するなどし、わずかに開けられている連絡通路を通って行き来する者に対しては恫喝し、信州工場の労働者と千曲通信の労働者の交流を禁止し、分断を図っている。
- (イ) 仕切り壁の設置の目的は、信州工場に残った従業員つまり支部組合員と千曲通信に転社した従業員の関係をつつとすることに他ならない。特に、「おはよう」を入口を変えてまで配布させないというのはその目的達成への強い決意の表れである。高見澤と千曲通信によって行われた「おはよう」の配布妨害は、支部を嫌いその影響を断つことにより、支部を信州工場の中に隔離し、その影響を分断した千曲通信へ波及させないように仕組んだ支配介入の不当労働行為である。
- (5) B事件関係

ア 本件持株会社設立等による雇用と労働条件への影響について

(ア) 高見澤は、持株会社F C Lの設立に伴って非上場にされ、管理・営業・技術開発部門を持株会社に移管された製造工場のみの方に会社とされた場合、直ちに業績が悪化し、恒常的な赤字会社になり、労働条件の切下げや労働者の人員整理がしやすい会社になる。本件持株会社設立等が、高見澤と信州工場の労働者の労働条件と雇用に重大な悪影響を与える可能性は極めて明白であり、高見澤は、どのような悪影響を与えるか、その回避・救済措置としてどのような措置をとればよいかについて誠実に団体交渉をする義務がある。

(イ) B事件初審命令は、「全面解決協定では労働条件の変更自体は合意事項であるが、申立人は持株会社設立等そのものについて協議や合意を求めており、これらは労働条件の変更そのものではないので、この面からも、持株会社設立等は申立人との協議や合意が必要な事項ということとはできない。」としているが、誤りである。

本件持株会社設立等は、高見澤の株式の100%を持つ完全親会社として管理・営業・技術開発部門の営業譲渡を受けグループ全体を統括するF C Lを設立しようとするものであり、これにより、高見澤の労働者は、管理・営業・技術開発部門への異動の機会を全く失うことになる。このように、本件持株会社設立等の提案は、組合員の雇用と労働条件に直接影響する側面を持っていることは明白であり、全面解決協定の合意事項からしても、労使協議、労使合意が必要な事項である。

イ 本件持株会社設立等が雇用と労働条件に与える影響についての団体交渉について

(ア) 信州工場で働く支部組合員らは、労働条件切下げや人員削減・全員解雇等の雇用と労働条件の重大な改悪に直面しながら、高見澤の

「本件持株会社設立等は労働条件等に影響を与えない。」「雇用と労働条件の変更をもたらす信州工場の抜本的改善策（厳しいお願い）は何時提案できるかわからない。」との詭弁によって、団体交渉を一切拒否されている。高見澤は、「本件持株会社設立等が信州工場の労働者の労働条件等へ与える影響はない。」として実質的に団体交渉を拒否するので、組合は、本件持株会社設立等が信州工場で働く支部組合員らの雇用と労働条件に与える影響の内容、程度等についてはもとより、雇用と労働条件に与える悪影響の回避措置や救済措置についても、高見澤と全く団体交渉ができないでいる。

- (イ) B事件初審命令は、「申立人の要求も、…直接労働条件とはいえない周辺の事項にとどまり、それ以上具体化されることはなかった。このため、高見澤の回答もその範囲にとどまり、具体化しなかったものといえる。」「申立人が、持株会社設立等をどうあっても絶対に阻止するとしたように、持株会社設立等に関する団体交渉は、いわば当初から決裂状態にあり、その後は、主張が対峙し、平行線のまま形式的に繰り返さざるを得なかったものといえる。」「高見澤は、…交渉しうる事項が出てくれば十分に配慮して交渉したいなどとしていたところであり、少なくとも回答できることは回答している。よって、高見澤の団体交渉における態度が不誠実であったとまではいえない。」としているが、誤りである。

本件持株会社設立等に関する団体交渉は、確かに回数を重ねて開かれたが、高見澤の義務的団体交渉事項ではないとの基本姿勢から、ほとんど内容のない交渉の繰り返しであった。組合は、持株会社設立、管理・営業・技術開発部門の持株会社への移管後の信州工場における雇用と労働条件を明らかにすることを要求していたのであり、「直接労働条件とはいえない周辺の事項」について要求していたわ

けではない。高見澤は、これらの組合の要求に対して、本件持株会社設立等は支部組合員を含む信州工場の労働者の労働条件等には影響はなく、したがって、団体交渉はするが要求には応じられない等として、実質的に団体交渉を拒否したのである。

また、組合は、13年5月17日の団体交渉で「何があってもこの実施は阻止する。」と発言しているが、これは、高見澤が、本件持株会社設立等によって、その後の高見澤の雇用や労働条件の確保・維持にどのような影響が出るのかが明らかにされないまま、既定方針として計画を強行しようとしているので、それに対する抗議の意思の表明として発言したものである。

確かに、高見澤は、同年8月20日の団体交渉で「交渉しうる事項が出てくれば十分配慮して交渉したい。」と発言したが、高見澤が実質的に団体交渉拒否に等しい不誠実団体交渉を続けていたことを自ら認めた上での発言ともいうべきである。

(6) C事件関係

ア 高見澤の交渉権限について

高見澤は、「信州工場の労働者の雇用の確保と労働条件の維持・向上」、「組合員らの労働条件について、高見澤電機からFCLへ転籍させられた労働者の労働条件を下回らないようにすること」等の団体交渉テーマについてほとんど権限を有していない。上記団体交渉テーマについて、高見澤とだけ団体交渉をしても、何ら内容のある団体交渉にならない。高見澤単独での団体交渉では、従来の高見澤グループ規模の経営（現在ではFCLと高見澤を合わせた規模の経営）を前提とする雇用と労働条件に関する問題は何一つ解決しない。したがって、使用者の権限と機能を3社共同で所持している富士通、FCL、高見澤の3社が団体交渉に応じなければ、誠実な団体交渉にならない。

イ 本件持株会社設立等に伴う「信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画」等に関する団体交渉について

(ア) 富士通と高見澤によるFCLの設立と高見澤グループ全体の管理・営業・技術開発部門のFCLへの営業譲渡は、会社解散・信州工場閉鎖・組合員全員解雇のための準備行為である。引き続き富士通、FCL、高見澤3社による組合隔離と組合潰し攻撃の下で、会社解散・信州工場閉鎖・組合員全員解雇の危険はより切迫したものとなっている。このような時に、「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」が義務的団体交渉事項になるのは当然のことである。

(イ) 13年9月17日のFCL設立以降、4月14日提案がなされるまでの間、組合の11月12日付け要求に基づく団体交渉は、わずか2回しか開かれていない。しかも、高見澤の回答は、「事業計画は立てられない。」、「FCL設立の過程で高見澤の事業計画をどうするかについては論議しなかった。」、「抜本的改善策は直ちに出すのは難しい。」等と無責任かつ不誠実極まりないものであった。

(ウ) 4月14日提案以降、高見澤は、15年5月13日から11月17日までの間の9回の団体交渉で、「事業計画を立てられる状況にないので4月14日提案を申し入れた。」、「4月14日提案をベースに一致点を見出せば全体的な解決につながる。」などと4月14日提案に固執する回答を繰り返すばかりで、極めて不誠実であった。高見澤は、富士通とFCLが高見澤の経営を支配下におき、支部組合員の雇用と労働条件について現実的かつ具体的な支配力を行使している事実を隠蔽するため、不誠実な団体交渉を繰り返している。

ウ 支部組合員の労働条件とFCLへ転籍させられた労働者の労働条件と

の間の差別是正について

- (ア) 高見澤では、14年度ないし16年度賃上げ、15年ないし16年の夏季及び冬季一時金とゼロ回答が続いている。上記の間、FCLへ転籍させられた労働者には有額回答がされているのであり、これらの転籍させられた労働者と高見澤に隔離された支部組合員との間に明白な差別が生じている。
- (イ) C事件初審命令は、「もともと転籍者が同一の労働条件であったからといって、高見澤とFCLという別の法人格の下で転籍先会社の組織や経営状況によって労働条件が異なるのが通常であり、特別の事情があれば格別、これをもって直ちに比較対象になし得べきものではない。また、申立人から申立人支部組合員とFCLへの転籍者との労働条件に差を生じさせようという特別な事情や不当労働行為意思についての疎明がない。」「したがって、信州工場に統括業務部門等を担当し得る申立人支部組合員がいたとしても、この者をFCLへ転籍させないことをもって不当労働行為であるとまではいえない。」としているが、誤りである。

富士通、FCL、高見澤は、支部組合員を隔離・差別し、さらには会社解散・工場閉鎖・組合員全員解雇と組合壊滅を目論んで本件持株会社設立等を強行したのであり、C事件初審命令はこの点を見落としている。また、FCLへ転籍させられた労働者には14年度から16年度の賃上げがあり、また、15年及び16年の一時金の支給があったことは明らかである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1)ア 高見澤は、大正6年9月10日に設立され、肩書地に本社を置き、

C事件初審申立て時には、佐久市にある信州工場においてリレー部品等の製造等を営む株式会社であり、13年3月時点の資本金は約63億円である。

なお、高見澤は、昭和37年8月から東証第2部に株式を上場していたが、下記4(10)のFCLの設立に伴い13年9月に上場を廃止した。また、14年6月28日まで佐久市に千曲通信、宮崎県に宮崎テック、中国に高見澤常州などの子会社(以下、これらの各社を併せて「グループ会社」)を有し、下記2(5)イのとおり、7年7月には富士通と共同出資でF&Tを設立した。

イ 富士通は、昭和10年6月20日に設立され、肩書地等においてコンピュータ関連機器等の開発・販売等を営む株式会社であり、13年3月時点の資本金は約3146億円である。

なお、富士通は、FCL設立前まで高見澤の株式総数の約53%を所有していたが、13年9月に高見澤とF&Tの所有株式移転により事業持株会社のFCLが設立され、高見澤及びF&Tの株式をFCLの株式に割当交付したため、富士通は、これ以降、FCLの議決権株式の約68%を所有することになり、高見澤の株式は所有していない。

ウ FCLは、高見澤とF&Tの所有株式移転により、13年9月17日に設立された事業持株会社で、肩書地等においてリレー、キーボード等の製造販売等を営む株式会社であり、同年10月時点の資本金は約28億円である。

(2)ア JMIUは、鉄鋼、非鉄金属、金属製品、一般機械、電気機器、輸送用機械、精密機械など金属関連やコンピュータ及び情報機器関連産業の労働者により結成された産業別労働組合である。

イ 地本は、JMIUに加盟する長野県内の労働者で構成される労働組合である。

ウ 支部は、昭和21年に結成され、高見澤の従業員で構成する労働組合である。

支部は、結成以降、同48年まで「高見沢電機労働組合」の名称で活動していたが、同年、その名称を「総評全国金属労働組合長野地方本部高見沢電機支部」と改め、その後、元年のJMIUへの加盟以降は、現在の名称となった。

また、信州工場には、11年の事業再建策実施まで、支部のほか、昭和47年に結成された従業員組合が存在した。また、本社及び横浜事務所には、別に高見沢電機東京地区労働組合が存在した。

2 デバイス技術部移転の発表前までの労使関係等

(1) 富士通の資本参加

昭和46年7月、富士通は、電電公社の要請を受け、高見澤の第三者割当増資に応じて1億円を出資した。

富士通と高見澤は、それまで資本関係になかったが、この出資により、富士通は、高見澤の株式の約34%を所有することとなった。

なお、この増資に先立って、同45年10月にY6専務取締役ほか3名の富士通出身者が高見澤の役員に就任した。また、この時、高見澤の取締役社長には、電電公社出身のY7が就任した。

(2) 昭和46年から同52年にかけての労使紛争

ア 富士通が資本参加しY7社長らが就任するのと前後して、昭和46年から同52年にかけて、支部と高見澤の間で多くの事件が労働委員会や裁判所に係属した（これらの事件を総称して、以下「第一次労使紛争」）。

第一次労使紛争を解決するために、同年11月14日、高見澤と支部は、「会社は、企業の縮小・閉鎖・分離・合併・新機械の導入などにより、組合員の労働条件を変更する必要がある場合は、労働条件の

変更については、事前に所属組合と協議し、合意の上実施する。」「組合執行委員以上の役職者の異動は、組合の同意を得て行う。」ことなどを内容とする「全面解決協定」（別紙1）及び「『労働条件』とは、主として労働時間、賃金、勤務形態をいう。」ことなどを内容とする「覚書」（別紙2）を締結した。

イ 全面解決協定の調印式において、高見澤の交渉委員長を担当していたY4常務は、支部組合員らに対し、事前に合意した内容（別紙3）で、遺憾の意を表明した。

(3) 交替制勤務導入の提案と交渉

ア 昭和54年10月30日、高見澤は、化工課のメッキ部門について、二交替制勤務の実施を支部及び従業員組合に提案した。

これに対し、同年12月27日、支部は、二交替制勤務を拒否する回答をした。

高見澤は、同55年1月8日、支部に対し再検討を求めたが、支部とは合意に達しなかった。

イ 一方、上記同様の提案を受けた従業員組合は、昭和55年2月に条件付き賛成と回答した後、高見澤と団体交渉を行った結果、高見澤と従業員組合は、二交替制勤務について合意し、同56年4月13日から従業員組合員は二交替制勤務に従事した。

ウ 昭和56年4月21日、高見澤本社で行われた組合との春闘交渉で、化工課のメッキ部門の二交替制勤務についても団体交渉が行われ、全面解決協定の精神に基づき解決に向けて努力することなどが確認された。

その後、2年に高見澤から二交替制勤務についての再提案があり、支部と高見澤間で合意が成立し、支部組合員についても二交替制勤務が実施された。

エ メッキ以外の職場については、昭和62年からモールド成形職場での三交替制勤務が、その後RAリレー組立自動機の職場での二交替制勤務が、いずれも支部及び従業員組合両者と高見澤の合意により実施された。

(4) 事前協議制に関する議事録確認及び海外派遣に関する覚書

ア 昭和63年4月26日、高見澤と支部は、「事前協議制について」、「全面解決協定の定めにしたがって以下のとおり見解を整理する。」として、事業所の移転については「勤務場所変更をとまなう場合、所属組合員の勤務場所変更について協議し、合意のうえ実施する。」、事業所の休廃止については「所属組合員の労働条件の変更について協議し、合意のうえ実施する。」、機械技術の導入については「所属組合員の勤務形態（交替制等）に変更ある場合は協議し、合意のうえ実施する。」、生産設備の移管については「勤務形態の変更をとまなう場合、所属組合員の勤務形態の変更について協議し、合意のうえ実施する。」、会社の分割合併については「労働条件の変更をとまなう場合、所属組合員の労働条件の変更について協議し、合意のうえ実施する。」、営業譲渡については「人員の分離をとまなう場合、所属組合員の労働条件の変更について協議し、合意のうえ実施する。」等を内容とする議事録確認を行った。

イ 昭和63年11月16日、高見澤と支部は、「海外生産に関する事項」について、「所属組合員を海外に派遣する場合」には「本人の同意を得て行う。」とともに、「労働条件（主として労働時間、賃金、勤務形態）については、所属組合と協議のうえ決定する。」との内容の覚書を締結した。

(5) 富士通の増資とF&Tの設立

ア 7年4月5日、高見澤と支部の間で労使協議会が開催された。

この労使協議会の席上、高見澤から「高見澤電機と富士通（機構部品事業）との連携強化について」という文書が示された。

同文書では、高見澤は、富士通の機構部品事業部門と高見澤の連携強化を図るため、①高見澤が第三者割当増資を行い、富士通がこれを引き受け、高見澤の株式に占める富士通の持株比率を50%超にすること、②富士通と高見澤の共同出資により、機構部品事業の新会社であるF&Tを同年7月1日に設立し、出資比率は高見澤50%、富士通50%とすること、③高見澤のデバイス営業部門を新会社に移し、販売を一本化すること、④共同開発、製造分担の協業体制の整備を実行することなどが記載されていた。

同年4月14日、このことが報道発表された。

イ 上記アの計画により、7年6月、高見澤は、第三者割当増資を行い、富士通は高見澤に50億50万円を出資した。その結果、富士通は、高見澤の株式の約53%を所有することとなり、高見澤は、富士通の連結子会社となった。

同年7月、高見澤及び富士通は、それぞれ50億円ずつを出資してF&Tを設立し、富士通は機構部品事業部を、高見澤はデバイス営業部門を、F&Tに営業譲渡した。これにより、高見澤は、生産したりレーの全量をF&Tに納入し、販売することとなった。

なお、F&Tの代表取締役社長には当時の高見澤の代表取締役社長であったY8が就任した。

また、高見澤は、本社を肩書地の賃貸ビルに移転し、F&Tも本社を同ビルに置いた。

(6) 7年のRAリレー減産についての団体交渉と信州工場強化策の提案

ア 7年6月8日、高見澤は、支部に対し、RAリレーの減産の必要が生じたとして、それまでの三交替制勤務から二交替制勤務への変更を

申し入れた。

これに対し、支部は、二交替制勤務への変更は了承するものの、併せて信州工場の生産体制の整備について明らかにするよう要求した。その後、これについての団体交渉が継続して行われ、同年12月6日に当面の配置転換等が確認された。

この確認の際、Y9工場長は、当面の対処だけではなく、信州工場の将来展望についても同年12月中を目途に一定の説明ができるように努力したい旨発言した。

イ 7年12月21日、高見澤は、製品課は試作を中心として縮小方向とし、治工具部門に交替制勤務を導入するとともに、部品部門、治工具部門及び建物などに11億8000万円の新たな投資をすることなどを内容とする「信州工場具体的強化策の考え方骨子」を示した。

(7) 8年の信州工場分社化の提案

ア 8年5月15日、高見澤のY10副社長は、支部に対し口頭で、①信州工場を分社化して独立会社とすること、②資格制度を導入すること、③早期退職優遇制度を設けること、④交替勤務、配置転換等をフレキシブルに実施すること、⑤団体交渉の効率化を図ることを提案した。

なお、同年6月、Y10副社長は、高見澤の代表取締役社長に就任した。

イ 支部と高見澤は、8年7月24日及び同年8月29日に、分社化について事務折衝を行ったが、支部は分社化しなくてもよいのではないかなどと主張し、意見の一致をみることはなかった。

ウ 8年9月25日、労使協議が行われ、席上高見澤のY10社長が信州工場の分社化については正式な提案である旨発言したところ、支部は、分社化の提案については高見澤が文書で行うことを要求した。

エ 8年12月12日、高見澤は、支部に対し、分社化などについて文書で申し入れた。

これに対し、支部は、同月19日の代議員会において反対することを確認し、9年1月17日に、その旨の回答書を高見澤に提出した。

オ 9年2月26日、支部は、高見澤に対し、分社化に関する要求書を提出し、その後同年6月30日に、この件に関する団体交渉が行われたが、結論が出ることはなかった。その後分社化に関する交渉は行われなかった。

(8) Y11社長の就任

10年6月、富士通出身のY11が、高見澤及びF&Tの代表取締役社長に就任した。

なお、Y11社長は、高見澤及びF&Tの代表取締役社長に就任する以前、富士通の子会社である富士通エルエスアイテクノロジー株式会社の代表取締役社長に就任していた。

(9) 高見澤の組織変更

11年2月1日、高見澤は、別紙4のと通りの組織変更を行ったが、この組織変更は、新たに取締役会の下に管理本部、技術開発本部及び製造統括本部の3本部を新設するというものであった。

この組織変更により、組織上の信州工場はなくなり、信州工場は一事業所として存在することとなった。

3 デバイス技術部移転及び事業再建策の提案と実施を巡る労使関係等

(1) デバイス技術部の須坂市への移転

ア 11年3月4日、支部と従業員組合合同の労使協議会が開催された。

その席で、高見澤は、下記(2)アのとおり、高見澤の経営状況についての資料を提示して説明した後、①高見澤とF&Tが持つ「技術及び資源の相互有効活用による開発力の強化と効率化を図る。」こと等を目

的として、これまで信州工場の中に置かれていたデバイス技術部を、須坂市のF & T須坂技術開発センター内に新設する高見澤開発センター（同年4月19日以降は、「技術開発センター」と呼ばれていたが本命令では「高見澤開発センター」と呼称する。）に移転し、デバイス技術部とF & Tのリレー技術部を統合すること、②F & Tよりリレー技術部の開発者7名程度を出向者として高見澤が受け入れることを発表した。

また、デバイス技術部の信州工場内からの移転に伴い、同部に所属する従業員は、原則として須坂市の高見澤開発センターに人事異動することとされたが、諸事情により人事異動できない者は別途検討することとなった。

なお、労使協議会終了後、支部と高見澤の間で支部三役折衝が行われ、高見澤は、デバイス技術部に所属する従業員41名中の唯一の支部組合員であったX1委員長の人事異動の同意を求めたが、支部は協議が整ってからと回答した。

イ 11年3月17日、支部は、高見澤に対し、「デバイス技術部の移転に関する質問事項」について書面を提出し、信州工場の他部門との関係や開発部門の人数の多い信州工場から人数の少ないF & T須坂技術開発センター内に移動する理由などについて書面での回答を求めた。

ウ 11年3月24日、高見澤は、支部の同月17日付け質問書に対し、高見澤が、デバイス技術部を高見澤開発センターに移転することについては、グループ会社全体で最適配置を決定するという基本的な考え方を基に総合的に判断して決定したもので、信州工場の在り方については、現在作成している経営改善策の中で回答するなど書面で回答した。

エ 11年3月30日、下記(2)エの支部と従業員組合合同の労使協議会

終了後、支部は、高見澤に対し、①今後デバイス技術部門をF & Tに譲渡しないこと、②デバイス技術部門と関連する部門を後退させないこと、③今後の開発の目標、新分野の開発、研究、製造の展望を具体的に明らかにすること、④全面解決協定に従い今後協議に入り、同意が成立するまでデバイス技術部を移転しないこととの要求書を提出した。

オ 11年4月8日及び13日、支部と高見澤の間でデバイス技術部の移転を議題として団体交渉が行われた。

同月8日の団体交渉で、高見澤は、支部の同年3月30日付け要求書に対し書面で回答するとともに、①高見澤開発センターの新設により開発部門の相互活用及び分担化が促進され、効率化が図られ、開発部門の強化が信州地区製造部門の存続発展につながると考えていること、②デバイス技術部の移転問題については、従業員組合と合意したので、翌週から移転を開始すること、③X1委員長の人事異動問題について、労使で合意するまでは信州工場を勤務地とし、仕事の内容については他部署への応援も含めて考えていることなどを説明した。

カ 11年4月17日から18日にかけて、高見澤は、デバイス技術部の設備を信州工場から須坂市の高見澤開発センターに移した。

キ 11年4月19日、高見澤は、デバイス技術部に所属していた従業員組合所属（29名）で、高見澤開発センターに人事異動しなかった3名に対して、信州工場内の管理部（2名）又は製造技術部（1名）への人事異動を発令した。

同日、信州工場長は、同工場従業員に対し、「デバイス技術部移転について（お知らせ）」を出し、デバイス技術部の移転を周知した。

なお、高見澤は、X1委員長については、支部との間で合意するまでの間、引き続きデバイス技術部所属のまま信州工場を勤務地とする

こととし、その後も同委員長は信州工場に勤務し続けた。

ク X1委員長は、デバイス技術部の移転前は、既存リレーの仕様書・図面の作成、寿命試験等を担当し、デバイス技術部の移転後は、デバイス技術部からの指示により寿命試験を担当したが、業務量は減少した。

(2) 11年の事業再建策の提案

ア 上記(1)アのとおり、11年3月4日、支部と従業員組合合同の労使協議会が開催された。

その席で、高見澤は、「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」などの資料を提示し、高見澤の経営状況について、売上高等が減少して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となることが予想されることなどを説明した。

イ 11年3月9日、11年度賃上げについての第1回団体交渉が行われ、その中で、高見澤は、経常利益がマイナス11億円、特別損が1億4800万円で、税引き後当期利益もマイナスとなり、剰余金も今期でマイナスに落ち込み、グループ会社全体でマイナス14億円を超え、毎年12～13億円の借入れが必要であるが、銀行の貸し渋りも社会全体に広がっていることから、同年度賃上げは定期昇給を含めて凍結し、更にこれから厳しいお願いをせざるを得ないと説明したが、組合はこれを受け入れず、組合の闘争委員会で時間外労働拒否を行うことを決定した。この「厳しいお願い」について、組合は、合理化提案があるという認識をしていた。

ウ 11年3月26日、高見澤は、支部及び従業員組合に対し、同月30日に高見澤の事業再建策に関する労使協議会を開催する旨通知し

た。

エ 11年3月30日、支部と従業員組合合同の労使協議会が開催され、高見澤は、支部及び従業員組合に対し、リレー業界においては、競合各社が中国に大規模展開し、通信用リレーに参入する会社が相次いだことと、アジア諸国の経済不振が重なり、大幅な供給過剰から通常のコストダウンでは考えられないような値下げ競争が激化したため、高見澤の収益力は急激かつ急速に低下し、恒常的赤字体質に陥ったため、事業の再構築を図るべく検討したが、現状のままの体制では収益回復は見込めないとの結論に至ったと説明した。その上で、高見澤は、事業再建策実施後の高見澤と千曲通信の予測損益計算書も提示して、①信州工場を高見澤から分離して高見澤の子会社である千曲通信に統合すること、②信州工場の従業員から千曲通信への転社者及び希望退職者を募集することを柱とする事業再建策を提案した。

その概要は、以下のとおりである。

(ア) 事業再建策の目的

- a 信州地区（佐久地区）に製造拠点を存続させ、可能な限りの雇用の場を維持する。
- b コスト形成が可能な賃金を含めた労働条件を適用し、市場競争力のある会社とする。
- c 製造拠点統合により間接コストを削減する。
- d 独立会社としての特色を活かし、柔軟かつ迅速に市場ニーズに対応できる経営を行い、国内製造拠点としてのメリットを追求する。
- e 小さな組織で責任と権限をより明確化し、活力ある組織づくりを進める。

(イ) 分離の範囲

信州工場の全部門とする。ただし、製造技術部門、品質保証部門のうち、全製造拠点を統括する業務は、分離の範囲から除く。

(ウ) 日程

11年6月中の統合を目途とする。

(エ) 人員の削減

必要人員（千曲通信への転社要員）は218名、余剰人員は135名であり、希望退職を募集する。

(オ) 物流部門の現地化、各製造場所からの直送体制の整備

(カ) デバイス技術部とF&Tリレー技術部の統合による開発体制の強化

(キ) 希望退職の募集

a 募集対象

信州工場に勤務する者（デバイス技術部に所属する者及び信州工場から関係会社等に出向している者を含む。）で満45歳以上（11年4月1日現在）の正規従業員

b 募集期間

11年5月中旬～下旬

c 退職金

- ・退職金規定に定める会社都合扱いによる退職金を支給
ただし、既に退職金を受給している者は除く。
- ・前項の退職金とは別に、特別加算退職金を支給

d 退職日

11年6月20日を目途とする。

(ク) 千曲通信への転社

a 対象者

信州工場に勤務する者（信州工場から関係会社等に出向してい

る者を含む。)で希望退職に応募しなかった者

ただし、次の者を除く。

- ・製造技術、品質保証のうち、全製造拠点を統括する部門に配置する者
- ・管理部門に所属する者のうち、全製造拠点への転勤が可能な者
(除外対象者の選定は、希望退職募集後の要員状況により決定する。)

b 転社日

11年6月20日を目途とする。

c 転社条件

・退職金

退職金規定に定める会社都合扱いによる退職金を支給

ただし、既に退職金を受給している者は除く。

・加算退職金を支給

・転社後の給与

本給は、一律、現行基本給の60%

職務給は、職務によって技能職Bの8万円から監督職(係長)の14万円まで

・その他労働条件

千曲通信の規定による。

・配属

人員削減後の要員状況から、配置については個別に検討し決定する。

オ 11年5月、高見澤は、取締役会において、リレー製造に関する事業分野の競争力を強化するため信州工場を分離し、千曲通信に統合することにより、効率的な運営を図ることを目的として、千曲通信に信

州工場のリレー製造に関する営業（グループ会社の製造を統括する部門等を除く。）を譲渡するとの議案を、同年6月29日に開催される定時株主総会に提出することを決議した。同日、同議案は、株主総会で議決された。

(3) 11年の事業再建策実施までの団体交渉経過等

ア 11年4月22日、組合と高見澤の間で、事業再建策についての第1回団体交渉が開催された。

その中で、組合は、①事業再建策を白紙撤回し、信州工場の存続を明確にして再提案すること、②信州工場の経営体質の強化と新分野・新製品の開発など、高見澤がメーカーとしての将来計画を明らかにした発展の施策を提起することを要求した。

これに対し、高見澤は、①同年3月30日の労使協議会で説明したとおり、現状のままの体制では高見澤の存続が極めて困難な状況にあるので事業再建策を提案したものであること、②この提案は、信州地区に製造拠点を存続させ可能な限りの雇用を維持するためのぎりぎりの提案であり、この実施が高見澤存続のためには必要不可欠であること、③10年の信州工場の年間収入約12億円に対し約30億円の費用（うち約20億円が人件費）がかかっており、同工場にかかる高コストが高見澤の競争力に問題となっていること、④従来は、グループ会社及び外注品からの購入品価格の引下げによる差益捻出でようやく雇用の確保を図ってきたが、今の価格競争によって対応せざるを得ないコストダウンは、もはや購入品価格の引下げでカバーすることは不可能な状況であること、⑤このままの体制では1年か1年半後には立ち行かなくなることも考えられるので、事業再建策の白紙撤回や再提案は考えられないなどと回答した。

イ 11年4月23日、従業員組合と高見澤の間で、事業再建策につい

ての第1回団体交渉が開催された。

その中で、従業員組合は、高見澤に対し、①事業再建築実施に同組合が同意した場合、同組合員の全員雇用を確保すること、②事業再建築の白紙撤回、③信州工場に残った場合の同組合員の待遇、④千曲通信の労働条件等について説明を求めた。これに対し、高見澤は、①希望退職と転社はセットで考えているので、雇用についてはその時点で判断すること、②企業存続のために白紙撤回はあり得ないこと、③整理解雇する場合もあり得るが、信州工場に従業員が残ることは想定していないこと、④細かい労働条件の扱いについては今後の協議で明らかにしていくなどと回答した。

ウ 11年4月26日、従業員組合は、同組合員に対し、同月23日までの団体交渉結果を受けて、①高見澤の提案を基本的に受け入れたいこと、②今回の提案に対して執行部としては、希望退職及び転社の選択は個人の判断を尊重したいこと、③千曲通信の労働条件の細部については今後、高見澤と詰めていくこととの執行部方針を説明し、同方針は、同月28日開催の同組合の臨時大会において可決された。

これ以後、従業員組合は、高見澤と条件闘争に入ることとなった。

エ 11年4月30日、組合と高見澤の間で、事業再建築についての第2回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、高見澤は、組合に対し、「希望退職、転社に応じないことを理由に、指名解雇はしない。」「個々の同意を得ることを考えている。」と説明した。また、組合が、「希望退職にも転社にも応募しなかったら、高見澤の従業員のままということでもいいのか。」と質問したのに対し、高見澤は、「希望退職にも転社にも応募しなければ、高見澤の従業員のままである。このスキームがうまくいかなかったら存続が困難となる。残った人に対する対応はその時点で判断する。」な

どと回答した。

また、組合が、信州工場存続のため事業再建策を白紙撤回して再提案するよう要求したところ、高見澤は、①既に役員報酬の5～15%カットを実施し、管理職の賞与は一般職よりも厳しく減額していること、②信州工場の経営状況については、同年3月4日の合同労使協議会で説明しているとおりであり、年間約30億円に上る経費と体質が問題で意識改革が必要であり、グループ会社全体のために高見澤が考えたこの提案を同年5月中旬から下旬を目途に実施したいなどと回答した。

オ 11年5月6日、従業員組合と高見澤の間で、事業再建策についての第2回団体交渉が開催された。

その中で、従業員組合は、高見澤に対し、給与以外の条件を千曲通信にスライドさせることなどを要求するとともに、信州工場に残った従業員に対する待遇についての説明を求めた。これに対し、高見澤は、①製造部門で採算が採れる工場にすることを基本にした合意事項であれば協議していききたいこと、②信州工場に従業員が残ることは想定していないし、仮に残った場合にはその時点で判断するなど回答した。

カ 11年5月13日、組合と高見澤の間で、事業再建策についての第3回団体交渉が開催された。

組合は、①労使間での協定は守り、事業再建策の実施には支部及び本人の同意が必要であること、②希望退職及び転籍に応じないと意思表示した者は、高見澤の従業員であり、これにより、不利益な取扱いをしないこと、③事業再建策の実施について、本人に強要せず、指名解雇は行わないことの3項目について、議事録での確認を求めた。これに対し、高見澤は、組合が白紙撤回を主張している現段階では書面により確認することはできない旨回答し、結局、議事録確認はなされ

なかった。このことに関し、組合は、「議事録での確認もできないというのは不誠実団体交渉である。団体交渉は打ち切りだ。」と述べた。

また、組合は、「撤回して再提案しなければ交渉できない。」と述べ、事業再建策に関する再提案を要求したのに対し、高見澤は、再提案は考えられないし、信州工場の年間費用約30億円のうち人件費が約20億円で、それに対する収入は約12億円であり、このままでは高見澤が立ち行かなくなるなどと繰り返し説明し、事業再建策への理解を求めた。

結局、同日の団体交渉は、組合が「もう聞くことはない。」「(理解を得たいなら)誠実に団体交渉せよ。」「決裂か。」「会社が何か提案があったら持ってきてよ。待っている。」などと発言し、平行線のまま終了した。

この組合との団体交渉以降、事業再建策を直接の議題とする組合との団体交渉は同年6月8日まで開催されなかった。

キ 11年5月14日、従業員組合と高見澤の間で、事業再建策についての第3回団体交渉が開催された。

同日、高見澤は、支部に対し、従業員組合との団体交渉の結果を受け、千曲通信の始業・終業時間の変更、年次有給休暇の取扱い、特別休暇(慶弔休暇)の取扱いに関する条件を一部変更し、その旨を通知した。

ク 11年5月18日、19日の両日にわたり、従業員組合と高見澤の間で、事業再建策についての第4回団体交渉が開催された。

同月18日の団体交渉後、高見澤は、支部に対し、従業員組合との団体交渉の結果を受け、千曲通信の年次有給休暇、慶弔休暇、特殊手当、家族手当、深夜割増賃金(25%から30%へ)、慶弔見舞金に関する条件を一部変更し、その旨を通知した。

ケ 11年5月20日、組合と高見澤の間で、11年度賃上げに関する団体交渉が行われ、その中で事業再建策についての話し合いも行われたが、同年4月22日、同月30日、同年5月13日の団体交渉と同内容のやり取りなどがなされた。

コ 11年5月21日、従業員組合と高見澤の間で、事業再建策についての第5回団体交渉が開催された。

サ 11年5月25日、26日の両日にわたり、従業員組合と高見澤の間で、事業再建策についての第6回団体交渉が開催された。

シ 11年5月27日、組合と高見澤の間で、11年度賃上げに関する団体交渉が行われ、その中で事業再建策についての話し合いも行われたが、同年4月22日、同月30日、同年5月13日の団体交渉と同内容のやり取りなどがなされた。

ス 11年6月1日、2日の両日にわたり、従業員組合と高見澤の間で、事業再建策についての第7回団体交渉が開催され、同月2日の団体交渉において、高見澤と従業員組合は、同月14日から22日にかけて希望退職者及び千曲通信への転社者を募集することや、その募集条件などについて合意し、次のとおりの協定書を締結した。

(7) 希望退職者の募集の実施

a 募集人員

135名

b 募集対象

信州工場に勤務する者（デバイス技術部に所属する者及び信州工場から関係会社等に出向している者を含む。）で満45歳以上（11年4月1日現在）の正規従業員

c 募集期間

11年6月14日～同月22日

d 応募手続

所定の用紙に必要事項を記入し所属長に提出

e 退職日

11年7月20日

f 退職金

- ・退職金規定に定める会社都合扱いによる退職金を支給
ただし、既に退職金を受給している者は除く。
- ・前項の退職金とは別に、特別加算退職金を支給

g 11年夏期賞与

退職日が賞与支給日以前であっても在籍者扱いで支給

(i) 千曲通信への転社者の募集の実施

a 募集人員

218名

b 募集対象

信州工場に勤務する者（信州工場から関係会社等に出向している者を含む。）

ただし、次の者を除く。

- ・製造技術、品質保証のうち、全製造拠点を統括する部門に配置する者
- ・管理部門に所属する者のうち、全製造拠点への転勤が可能な者

c 募集期間

11年6月14日～同月22日

d 応募手続

所定の用紙に必要事項を記入し所属長に提出

e 転社日

11年7月21日

f 転社条件

・退職金

退職金規定に定める会社都合扱いによる退職金を支給
ただし、既に退職金を受給している者は除く。

前項の退職金とは別に、特別加算退職金を支給

・11年夏期賞与

転社日が賞与支給日以前であっても在籍者扱いで支給

・転社後給与

本給は、一律、現行基本給の60%

職務給は、職務によって技能職Bの8万円から監督職（係長）
の14万円まで

・配属

転社者の確定後、個別に検討し決定

同年6月2日、高見澤は、支部に対し、従業員組合との団体交渉の結果を受け、休日、交替勤務手当、精皆勤手当、年次有給休暇、58歳以上の者の転社時給与、夏期賞与、募集期間（同年6月14日～22日）、退職日（同年7月20日）並びに転社日（同月21日）についての条件を一部変更し、その旨を通知した。

セ 11年6月3日、組合と高見澤の間で、11年度賃上げに関する団体交渉が行われ、その中で事業再建策についての話し合いも行われた。組合は、「組合とは合意していないので強行するな。」と主張した。

ソ 11年6月4日、高見澤は、支部に対し、「希望退職者および千曲通信工業(株)転社者募集の実施について」との書面を交付し、同月14日から22日にかけて、希望退職者と千曲通信への転社者を募集する旨を通知した。

なお、希望退職及び千曲通信への転社の条件は、高見澤と従業員組

合で締結された協定書と同じ内容であった。

タ 11年6月8日、9日の両日にわたり、組合と高見澤の間で、事業再建策についての第4回団体交渉が開催された。

組合は、高見澤の同月4日付け書面の通知について、全面解決協定を遵守すれば事業再建策は実施できないはずだとして、希望退職者や転社者の募集の強行をしないことを要求するとともに、信州工場の存続を前提にした再提案を要求した。これに対し、高見澤は、このままの体制では今後立ち行かなくなることが見込まれるので、組合の理解を得たいとしながらも、希望退職者及び転社者の募集を同月14日から22日にかけて実施する旨表明した。

また、高見澤は、①信州工場の実態については、既に説明したとおりであり、その実態から検討した結果で新しい提案は考えられないこと、②厳しい提案ではあるが、雇用の受け皿を作って、信州地区に製造拠点を存続させていくためのものであること、③高見澤が所有する土地の時価評価額が約24億円であるのに対して、グループ会社の借入額が約27億円に達しており、このまま毎年10億円を超える欠損を続けていけば事業存続ができないこと、④事業再建策については同年3月30日の労使協議会において、支部と従業員組合に同時に申し入れた後、両方の組合と話し合ってきたものであり、支部に対しても千曲通信への転社をお願いしており、労働組合間の問題ではないこと、⑤支部組合員の労働条件を変更する必要がある場合は、全面解決協定を遵守すること、⑥事業再建策は実施するが、今後の信州工場のことについては検討するなど回答した。

チ 11年6月11日、高見澤は、従業員各位あての「希望退職者の募集および千曲通信工業(株)への転社者の募集について（お知らせ）」という通知を信州工場内の掲示板に掲示し、管理職のもとにも同様の書面

を備え置いた。また、高見澤開発センターでも同様の書面を掲示板に掲示し、希望退職の該当者3名に対しては口頭で説明を行った。

なお、「転社申込書」及び「希望退職申込書」についても掲示板の近くの所定の場所及び管理職のもとに備え置いていた。

(4) 希望退職及び千曲通信への転社の募集

ア 11年6月14日から22日にかけて、希望退職及び千曲通信への転社の募集が行われた。高見澤は、同月21日から23日に、希望退職の応募者には希望退職申込受理通知書を、千曲通信への転社の応募者には転社申込受理通知書を交付した。

なお、高見澤が事業再建策を提案した同年3月30日から募集が行われた同年6月22日の間に支部を脱退して希望退職又は転社に応じた者は31名おり、また、この間に支部に加入した者も7名いた。

イ 希望退職及び千曲通信への転社の募集の最終日である11年6月22日、支部は、支部組合員で希望退職を希望した7名について、希望退職申込書をまとめたうえで高見澤に提出し、7名各人に対して希望退職申込受理通知書を間違いなく渡してほしい旨述べて確約を求めた。高見澤は、そのことを確認した上、同月23日にこれら7名の支部組合員に対し、希望退職申込受理通知書を交付した。

ウ 募集期間内に希望退職に応募した者は58名、千曲通信への転社に応募した者は183名であり、どちらにも応募せずに信州工場に残った従業員は、管理職を除き100名で、うち99名が支部組合員であった。

(5) 事業再建策実施後の組合、高見澤間の団体交渉経過等

ア 11年6月30日、組合と高見澤の間で、事業再建策についての第5回団体交渉が開催された。

組合は、高見澤に対し、①信州工場の分離・千曲通信への移行（営

業譲渡)の計画を直ちに中止し、信州工場の存続・発展を前提にした計画を再提案すること、②高見澤に残った従業員について、これまでの仕事を継続させるとともに、必要な仕事量を確保することとの要求書を提出した。

これに対し、高見澤は、①千曲通信への営業の一部譲渡の議案については、同月29日の株主総会において承認されており中止する考えはないこと、②仕事の継続については、信州工場の業務を継続するが、現在、その運営、業務等について検討中であり、まとめ次第説明するなど回答した。

また、組合が、信州工場のレイアウト等具体的に説明できるものがあれば、次回団体交渉前の説明を求めたのに対して、高見澤は、まとめ次第説明したい旨回答した。

なお、この団体交渉において、高見澤は、希望退職者及び転社者が決まったことにより、事業再建策は終了した旨述べた。

イ 11年7月7日、高見澤は、組合からの信州工場のレイアウト等の説明に関する要望を受け、支部に対し、千曲通信への営業の一部譲渡予定日である同月21日以降の信州工場における仕事の内容と同工場のレイアウトに関する説明会を開催した。

この説明会において、高見澤は、仕事の内容については、①可能な限り現状の仕事を継続できるよう考慮したこと、②千曲通信と混在させないために、異動してもらう一部の人には、可能な限り過去の経験を配慮して異動を考えたこと、③品質保証と物流の現地化の流れの中で、現状の業務が行えなくなる人には、現状で確保できる仕事に異動を考えたことを説明した。また、レイアウトについては、信州工場の全体図面や各部署の図面を示した上で、①同工場において機械工場として使用している建物は、スペースからみても予定される信州工場の

業務を行うのに十分な広さがあり、食堂、トイレ、更衣室等、事業所として必要な機能も十分備えていることから、この建物を使用すること、②同工場の高見澤と千曲通信との境界を二つに仕切ることのほか、③同工場に残留することが予定されていた従業員の具体的な配置や機械の場所等について説明した。

ウ 11年7月8日、組合と高見澤の間で、事業再建策についての第6回団体交渉が開催された。

組合は、高見澤に対し、事業再建策の中止と信州工場存続を前提として再提案すること及び労使協議を継続していく姿勢を示すことを要求した。これに対し、高見澤は、①事業再建策は中止できないことであり、同年6月30日の団体交渉において組合が提出した要求書に沿うように可能な限りの努力をすべく検討したものであること、②現在は仕事量を確保することに精一杯で今後のことをいえる状況にはないので、今後の協議の中で更に考えていきたいなどと回答した。

エ 11年7月13日、高見澤は、信州工場と千曲通信の施設の分離に向けた設備の移動の準備を開始し、翌14日から工事を開始したところ、支部から工事の中止を求める抗議と申入れがあり、このため高見澤は工事を一時中断したが、同月16日から工事を再開し、機械の移動を同月30日に、会議室、応接室の内装工事を同年8月2日に完了した。

この結果、信州工場に会議室及び第1、第2応接室を新設して、この会議室及び第1、第2応接室と千曲通信との境界に仕切り壁を設置した。その他の建物の境界部分には従前から仕切り壁が存在しており、千曲通信との境のドアは施錠した上鉄板が張られたが、2か所の通用口が設けられ業務上の必要により通行できるようにした。また、駐車場の境界がロープで仕切られた（別紙5参照）。

オ 11年7月15日、組合と高見澤の間で、事業再建策についての第7回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、組合は、冒頭「元に戻して信州工場の存続を明確にしてもらいたい。」と述べたが、高見澤は、「会社再建のためにも中止する考えはなく再提案も考えられない。」と回答した。

その後、高見澤は、信州工場での具体的な仕事内容に関する組合からの質問に対し、同工場の課毎の人員と仕事内容を説明するとともに、従業員の人事異動の内示を翌日の16日に行いたいとし、併せて「設備移設工事日程」を提示した。

カ 11年7月16日、高見澤は、信州工場に残る従業員全員に対して内示を行った。同時に、高見澤は、支部に対し、X1委員長の信州工場品質管理課、X2執行委員の同工場製品課、X3執行委員の同工場製造技術課への人事異動を同月26日に発令することとしたいが、全面解決協定に基づいて執行委員以上の組合役職者について人事異動の同意を求める申入れを行った。

キ 11年7月20日、希望退職に応募した58名は高見澤を退職した。

また、同日、千曲通信への転社に応募した183名も、高見澤を退職し、翌日、千曲通信に採用された。なお、信州工場に残った従業員100名の賃金等の労働条件に変更はなかった。

ク 11年7月21日、高見澤は、別紙6のと通りの組織改正を行い、それまで信州工場内にあった製造技術部及び品質保証部は須坂市の高見澤開発センターに移動した。これに伴い、支部組合員で両部に所属していた者は、それぞれ信州工場に設けられた製造技術課及び品質管理課に異動した。

なお、野沢分工場内にあった化工課は、同工場とともに千曲通信に譲渡される予定になっていたことから、同課所属のX2執行委員を始

め支部組合員の信州工場への人事異動について、全面解決協定に基づき協議することとなった。

ケ 11年7月21日、高見澤と千曲通信は、信州工場のリレー製造に関する事業の一部を千曲通信に譲渡する営業譲渡契約を締結した。

これにより高見澤から千曲通信へ営業譲渡される事業は、①信州工場のリレー製造に属する事業のうち、プレス加工の一部、接点溶接加工の一部、モールド成形の全部、洗浄関係の全部、製品組立の一部、②メッキ製造関連に属する事業のうち、選別・均し^{なら}工程業務を除く全部、③上記①、②の事業に関わる管理業務、製造技術業務、品質管理業務などであった。

また、高見澤が千曲通信に委託する業務としては、①信州工場に関する施設管理等の業務、給与計算・社会保険等に関する業務、経理業務、資材・購買に関する業務、②製造技術部が行っていたグループ会社に対する生産技術、設備管理、設備調達等に関する業務、③品質保証部が行っていたグループ会社の品質（性能）評価、顧客クレームに対する調査等に関する業務、④高見澤が購入する製品の購買業務、⑤製品の保管及び顧客への出荷業務などであった。

コ 11年7月21日、組合と高見澤の間で、事業再建策についての第8回団体交渉が開催された。

組合は、高見澤に対し、信州工場を元に戻し、同工場の存続を明確にした再提案をすることを要求した。また、組合は、上記クの化工課の支部組合員の人事異動について、勤務場所や交替勤務手当を含む賃金などの労働条件が変わることになり、X2執行委員の人事異動についても認められない旨主張したところ、高見澤は、全面解決協定中の「組合執行委員以上の役職者の異動は、組合の同意を得て行う。」との趣旨は、組合役員が異動することによって組合活動に支障を来さない

ようにすることを想定したものであるなどと説明した。

この交渉の中で組合は、事業再建策の中止と信州工場存続を前提とした再提案を行うこと、同工場の今後の事業方針、仕事の範囲等を明示すること、X1委員長及びX2執行委員の人事異動の申入れは受け入れられないこと、化工課の千曲通信への全面譲渡は受け入れられないことなど17項目にわたる支部名の要求書を提出した。

サ 11年7月23日、地本及び支部と高見澤の間で、事業再建策についての第9回団体交渉が開催された。

地本及び支部は、高見澤に対し、信州工場を元に戻し、同工場の存続を明確にした再提案をすることを要求した。また、高見澤は、同月21日付け要求書に対し、①信州工場の今後については、その対応の施策を考え協議していかなければならないと考えているが、今後の事業方針を示せる状況ではないこと、②同工場の仕事の範囲については、プレス加工、接点溶接、組立とこれらに係わる品質管理、製造技術、計画等と考えていること、③千曲通信と高見澤の従業員が混在しないことを前提として、レイアウトと人員配置を行い仕事を継続していくこと、④X1委員長及びX2執行委員の人事異動については、組合活動に支障がないように配慮しての配置であり、協議を通じて理解と協力を得たいこと、⑤化工課は千曲通信へ業務移管したものであり、変更する考えはないなどと回答した。

また、団体交渉終了後、支部と高見澤の間で支部三役折衝が行われ、高見澤は、同月16日に内示した従業員の人事異動について、同月26日に発令する旨通知した。これに対し、支部は、X1委員長及びX2執行委員を含む野沢分工場の化工課の支部組合員の人事異動については、継続して協議していくこととし、その他の者の発令は構わない旨発言し、高見澤もこれに同意した。

シ 11年7月26日、高見澤は、X1委員長と、X2執行委員を含む野沢分工場の化工課の組合員を除く全従業員に対して人事異動を発令した。

ス 11年7月28日、地本及び支部と高見澤の間で、事業再建策についての第10回団体交渉が開催された。

地本及び支部は、高見澤に対し、事業再建策を中止し、信州工場の存続発展を明確にして協議していくことを要求した。これに対し、高見澤は、X1委員長と、X2執行委員を含む化工課の組合員の人事異動については継続して協議するが、翌週には発令したい旨述べた。また、このほかに通路や通用口のレイアウトなどについて交渉が行われた。

団体交渉終了後、支部と高見澤の間で支部三役折衝が行われ、X1委員長及びX2執行委員と化工課の支部組合員の人事異動については、同月30日に団体交渉を行い継続して協議すること、その他の問題については、同月29日に支部三役折衝を行い、詰めることとなった。

セ 11年7月29日、支部と高見澤の間で支部三役折衝が行われ、高見澤は、信州工場と千曲通信の共用設備や通用口等の利用方法などについてメモを示して説明し、支部もこれを了承した。

ソ 11年7月30日、支部と高見澤の間で、事業再建策に関する第11回団体交渉が開催された。

支部は、高見澤に対し、信州工場を元に戻して、同工場の存続を明確にした再提案をすることを要求した。これに対し、高見澤は、①千曲通信の労働条件でやっていくことがメッキ業務の競争力につながっていくのであり、高見澤及びグループ会社全体をどうやって存続させるかということを考えていること、②同年8月5日にはX2執行委員を除く化工課の支部組合員の人事異動を発令したいこと、③X1委員

長とX2執行委員の人事異動については、支部の理解が得られない場合は継続協議していくことなどを述べた。これに対し、支部は、化工課の問題については協議が尽くされていないので、継続して協議をするよう主張した。

タ 11年8月3日、JM IU及び支部と高見澤の間で、事業再建策に関する第12回団体交渉が開催された。

この団体交渉においては、化工課の支部組合員の人事異動の件が中心に話し合われ、JM IU及び支部は、化工課の支部組合員の人事異動は認められず、同課で今までの仕事が継続できるようにしてもらいたいこと、高見澤が協議を打ち切って人事異動の発令をするのであれば、化工課の支部組合員全員を執行委員にすることなどを述べて、化工課の支部組合員の人事異動に反対した。これに対し、高見澤は、既にこの問題で5回にわたり協議しているので、同月5日には発令を行いたいなどと述べた。結局、JM IU及び支部が発令日を延ばすことを要望したのに対し、高見澤は、次回交渉日を同月9日とするが、翌日には発令したい旨述べて終了した。

チ 11年8月9日、支部と高見澤の間で、事業再建策に関する第13回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、高見澤は、①化工課の支部組合員の人事異動については同年7月16日に内示し、8月3日まで5回にわたり協議を重ねてきていること、②組合との合意の上で、協議をしている間は人事異動の発令はしないとルールは承知しているが、人事異動先の部品課等で仕事を用意されており、ずるずると先延ばしはできないので明日発令したいこと、③人事異動先の職場で問題があるようであれば協議したいこと、④X2執行委員については、支部の同意が得られない場合は協議を継続したいことなどを述べた。これに対し、支部

は、人事異動には同意しなかった。

ツ 11年8月10日、高見澤は、X2執行委員を除く化工課の支部組合員9名に対し、野沢分工場から信州工場内の部品課等への人事異動を発令し、同月17日から、支部組合員は、各業務に従事した。これに伴い、従前の化工課でメッキ業務の二交替制勤務に従事していた支部組合員3名は、通常勤務になったため、交替勤務手当（月額約7万円から9万円）が支給されなくなった。

テ 11年9月2日、地本及び支部と高見澤の間で、事業再建策に関する第14回団体交渉が開催された。

地本及び支部は、高見澤に対し、信州工場の存続・発展及び仕事の確保を要求した。また、X1委員長及びX2執行委員の人事異動問題などが話し合われたが、交渉は進展しなかった。

ト 11年9月14日、支部と高見澤の間で、事業再建策に関する第15回団体交渉が開催された。

支部は、高見澤に対し、信州工場の存続を明確にして事業再建策を再提案することを要求した。これに対し、高見澤がX1委員長及びX2執行委員の人事異動問題について、同意できない理由を明らかにするように求めたところ、支部は、正当な理由がなければだめということは全面解決協定に書いていないなどと述べ、その具体的な理由についての回答は行わなかった。

ナ 11年9月27日、支部と高見澤の間で、事業再建策に関する第16回団体交渉が開催された。

この団体交渉においては、信州工場の仕事の現状、製造技術、品質管理の仕事の確保などが話し合われ、高見澤から、仕事については現在フル稼働の状態に戻っており、問題となっているところはなく、可能な限り今までの仕事が継続できるように配慮しているなどの説明が

あった。

ニ 11年10月5日、支部と高見澤の間で、事業再建策に関する第17回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、信州工場の仕事の確保などについて話し合わせ、高見澤からは、可能な限りの雇用を維持するとして進めてきたことで、100名の仕事は確保したなどの説明があった。

ヌ 11年10月19日、支部と高見澤の間で、事業再建策に関する第18回団体交渉が開催された。

この団体交渉においては、X1委員長及びX2執行委員の人事異動問題、品質管理の仕事の確保の問題などが話し合われた。X1委員長及びX2執行委員の人事異動問題について、支部が同意できない旨述べたのに対し、高見澤は、支部が同意できない理由を明らかにするよう求めた。これに対し、支部は、高見澤が強引に進めるからだなどと述べた。

ネ 11年11月2日、支部と高見澤の間で、事業再建策に関する第19回団体交渉が開催された。

この団体交渉においては、X1委員長及びX2執行委員の人事異動問題、信州工場の仕事の確保などについて話し合わせ、高見澤は、仕事の確保について信州工場に残った約100名の仕事を確保するのが精一杯であり、今後のことについては、引き続きどうするか考えなければならないなどと書面で回答した。

ノ 11年11月26日、高見澤は、支部に対し、X1委員長の信州工場品質管理課及びX2執行委員の同工場部品課（ママ）への人事異動について、同意を得るべく団体交渉を重ねてきたが、同意できない理由を少しも明らかにしないのは同意拒否権の濫用であるので、同意できない理由を同月30日までに文書で回答するよう申し入れた。

これに対し、支部は、口頭で、同意できない旨述べ、その具体的な理由についての回答は行わなかった。

ハ 11年12月13日、千曲通信は、高見澤に対し、X2執行委員が野沢分工場で勤務していることにより業務等に支障を来しており、早急に解決をするようにとの申入れを行った。

ヒ 11年12月21日、支部と高見澤の間で、事業再建策に関する第20回団体交渉が開催された。

支部は、信州工場の存続と発展を明確にした事業再建策の再提案をしてもらいたいというのが基本であるなどと述べ、高見澤に対して再提案を要求した。また、X2執行委員の人事異動問題について、高見澤は、千曲通信での管理上の問題があり、このまま先延ばしはできないので、年内に人事異動の発令をしたい旨述べたが、支部は、同意できないとして拒否した。

フ 11年12月28日、高見澤は、X2執行委員に対し、化工課から信州工場製品課への人事異動を発令した。X2執行委員は、12年1月5日から同課での勤務を始めた。

ヘ 12年2月3日、地本及び支部と高見澤の間で、事業再建策に関する第21回団体交渉が開催されたが、進展はなく終了した。

ホ 12年7月18日、組合と高見澤の間で、事業再建策に関する第22回団体交渉が開催された。

組合は、高見澤に対し、①「分割した信州工場を元にもどして、存続・発展をはかること」を基本とするとして、デバイス技術部を始め須坂市の高見澤開発センターにある部門を信州工場内に戻すこと、②従来信州工場で行っていた製造技術・品質保証全般・新製品開発関連業務の仕事を回復させること、③全面解決協定を誠実に履行することなどを求める要求書を提出した。

マ 12年8月31日、組合と高見澤の間で、事業再建策に関する第23回団体交渉が開催された。

高見澤は、上記要求書に対し、①信州工場を元に戻すことはできないこと、②デバイス技術部は開発力の強化と効率化を図るために新設した高見澤開発センターに移転したものであり、要求には応じられないこと、③信州工場は製造を担当する部門であるので、製造技術等の機能を信州工場で行う考えはないなどとする回答書を交付するとともに、信州工場の状況などについて説明した。

その後、同年9月20日から13年5月17日まで、上記要求書に関する事業再建策についての団体交渉が6回行われたが、具体的な進展はなかった。

(6) 事業再建策実施に伴う支部組合員の人事異動及び職務内容の変更

ア 事業再建策実施前、化工課には、管理職を除き23名の従業員が勤務しており、うち13名がメッキ業務に従事していた。事業再建策の実施により、そのうちの2名が希望退職し、6名が千曲通信に転社した結果、高見澤には支部組合員5名が残ることとなり、業務内容が変更になった。また、上記(5)ツのとおり、二交替制勤務に従事していた支部組合員3名は通常勤務となった。

イ 事業再建策実施前、品質保証部には、管理職を除き31名の従業員が勤務しており、うち8名が希望退職し、11名が千曲通信に転社した結果、高見澤には支部組合員11名と非組合員1名が残った。高見澤の品質管理課の仕事については、顧客からのクレームに対する対応などを生産拠点で行うことや千曲通信への業務委託などが行われた結果、従前に行っていたグループ会社全体から信州工場のみの仕事になり、事業再建策前に年間約800件を超えていたクレーム処理が、事業再建策後は1～2件程度になった。

ウ 事業再建策実施前、製造技術部には、管理職を除き33名の従業員が勤務しており、うち1名が希望退職し、28名が千曲通信に転社した結果、高見澤には支部組合員4名が残った。高見澤の製造技術課の仕事については、千曲通信への業務委託が行われた結果、グループ会社全体から信州工場のみの仕事になり、事業再建策前に製造技術部で金型設計を行っていたX3執行委員についてみると、10年10月度には就労時間が時間外勤務50時間を含め190.11時間だったが、事業再建策後の11年10月度には134.03時間（時間外勤務はなし）になった。

(7) 信州工場と千曲通信の間の労働者の交流と組合機関紙の配布

支部は、信州工場と千曲通信が壁で仕切られた以降も、千曲通信の従業員入口で組合機関紙の「おはよう」を配布していたところ、Y9工場長から「ここで配るな。」と言われた。その後、11年11月頃、千曲通信の従業員入口が変更されたため、それ以降支部は従業員入口での配布を止めた。

(8) 従業員組合の動向

ア 従業員組合は、同組合機関紙の「こんにちは」を11年6月初め頃から同年6月22日頃まで5回発行した。「こんにちは」では、主に事業再建策に関することが記事にされ、同月初旬頃の「こんにちは」には、「仮にこの期間（11年6月14日から同月22日まで）に会社側に届けなかった場合は今回の希望退職及び千曲通信転社ができなくなります、そうすると必然的に今回話題になっている『残った者の扱いは、さらなる厳しいお願いをする』になってしまいます。」などと書かれていた。

イ 従業員組合は、11年6月22日頃、同組合機関紙の「号外」を配布したが、同機関紙には、「信州工場を競争力のある会社にする為新千

曲という新しい体質をつくり上げていく努力をするのであって『高見澤信州工場』の看板の下に小さく『千曲通信工業』が入るなんて視野の狭い事を言っているから赤字体質の会社になってしまったんじゃないですか。」などと書かれていた。

(9) 時間外労働協定

11年10月12日、高見澤は、支部に対し、時間外労働協定の締結を申し入れた。その内容は、時間外勤務の上限として、男女とも1日6.5時間、1か月30時間、年間360時間とするものであった。これに対し、支部は、女子保護の観点から、女子については1日2時間、週6時間、年間150時間を上限とするよう主張した。結局、双方の主張が折り合わず、時間外労働協定は、14年12月16日まで締結することはなかった。

(10) 「Y5メモ」

12年4月14日、Y5工場長代理は、11年10月以降、信州工場では毎月約3000万円の損失が出ていたことから、Y9工場長の指示により、信州工場の経営改善のための「Y5メモ」を作成した。

「Y5メモ」には、信州工場の経営改善策として、①溶接・プレス部門の一部を二交替勤務にすること、②RA4のスポット溶接自動機の作動時間を延長すること、③RA4のスポット溶接自動機の能力まで製品生産を落とすこと、④他社の仕事を取り入れること、⑤製造技術・品質管理を活用することなどが記載されていた。

また、「Y5メモ」では、上記各事項に関連して、「給料も大幅に異なり千曲通信の従業員の感情論で志気に影響がでる。」「新しい仕事を取り入れて存続させていくことであれば良いが、厳しいお願い等を考えると？」などと問題点も記載されていた。

なお、Y9工場長は、「Y5メモ」の経営改善策ではどうにもならない

として、これらの施策を実施しなかった。

(11) 富士通に対する申入れ

ア 支部及び支援共闘会議は、11年5月12日に川崎市の富士通を訪れ、富士通に対し申入書を提出し、①支部の要求である「提案の撤回と信州工場存続のための再提案」を行うこと、②親会社として責任をもって解決すること、③親会社として支部及び支援共闘会議と今後、十分協議して解決を図ること、④前記3項目に対して同年5月19日までに文書で回答することを申し入れた。

イ これに対し、11年5月19日、富士通は、総務部担当部長のY12の名で、①事業再建策の提案者は高見澤であり、富士通は回答する立場にないこと、②本件は、高見澤が自主的に解決すべき問題であり、富士通が関与することはできないと考えていること、③富士通が、高見澤の再建について、支部及び支援共闘会議と協議することは考えていないなどと回答した。

ウ 支部と富士通の話合いは、11年10月7日までに5回行われたが、進展はなかった。

(12) A事件に関する不当労働行為の救済申立て

11年11月30日、組合は、富士通及び高見澤を被申立人として、A事件に関し、長野県労委に不当労働行為救済申立てを行った（長野県労委平成11年（不）第2号）。

4 本件持株会社設立等に関する組合、高見澤間の団体交渉経過とFCLの設立

(1) 事業持株会社FCL設立の発表

13年2月15日、高見澤は、支部三役に対して、高見澤とF&T連名の「株式移転による事業統合のお知らせ」と題する文書（プレス公表資料）を手交し、事業持株会社の設立についての説明を行った。

上記文書には、①高見澤及びF & Tの両社は、より一層機動的なグループ経営を図ることが急務になっており、共同での完全親会社（持株会社）設立は、両社の特徴を生かしながらコンポーネントグループとして事業統合することになること、②事業統合後、両社は、持株会社に対してグループ会社全体を統括する管理・営業・技術開発部門の移管及び統合を行うことにより、持株会社をグループの統括会社とし、コンポーネント事業での資源の集中と選択及びスピーディな経営・意思決定を行い、更なるビジネスの拡大を図っていくこと、③両社は、持株会社の完全子会社となり、自主性・独立性を維持しつつ、各事業の製造に特化し、経営のメリットを追求していくとの目的が記載されていた。また、持株会社の概要としては、①商号は、富士通コンポーネント株式会社（仮称）とすること、②代表取締役社長にはY 1 1が就任すること、③資本金27億6000万円、資本準備金142億4000万円、資本合計170億円を予定すること、④大株主及び持株比率は富士通が51.8%、高見澤が23.1%となること、⑤株式移転の結果、高見澤は完全親会社であるF C Lの発行済株式の23.1%を保有することになるが、当該株式については、商法特例法の規定により、資本準備金による買入消却を行う予定であることなどが記載されていた。

(2) 本件持株会社設立等に関する組合、高見澤間の団体交渉経過

ア 13年2月26日、組合と高見澤の間で、本件持株会社設立等に関する第1回団体交渉が開催された。

この日の団体交渉は、上記3(5)ホの12年7月18日付け要求書に係る事業再建策に関する交渉として予定されていたものであったが、上記13年2月15日の本件持株会社設立等についての説明を受けて、話し合いがもたれたものであった。

冒頭、高見澤は、同月15日の説明の際に資料を示して十分説明し

たので改めて説明する事項はないが、組合からの質問があれば答える旨述べた。

これに対し、組合が、①持株会社の形態と設立の目的、②本件持株会社設立等により高見澤がどのようになるのか、③信州工場の仕事はどうなるのかなどについて質問したところ、高見澤は、①持株会社の設立の目的は、F & Tとの経営の二重性の解消と資源の集中にあり、リレーは今後半導体リレーに変わっていくことが見込まれることから、その開発にはF & Tのプロセス技術が必要であり、そのためには高見澤とF & Tが一緒にやった方がやりやすいこと、F & Tは販売については統括的な機能を有しているが、開発部門は高見澤とF & Tのそれぞれの会社が行っており、会社組織は別々で意思決定の迅速性に欠けているところがあるので統括部門の統合を迅速に効果的に行うことが必要であること、②高見澤については、同年5月28日の高見澤の取締役会で持株会社の件等を株主総会の議案とすることを決議し、同年6月28日の株主総会で承認を得、同年9月1日に株式移転を行い、同月3日に持株会社を設立すること、高見澤は同年8月28日に上場廃止となり、同年10月1日に高見澤とF & Tは、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に移管することを予定していること、③信州工場の今後については検討中であり、まとまり次第提案するが、形態は変わっても信州工場の実態は現状どおり何も変わらないし、現時点では労働条件を変えるとはっていないなどと回答した。

これらの回答を受け、組合は、企業の形態については労働者の納得の上で進めるべきであり、一方的強行は認められないなどと発言した。

イ 13年3月14日、支部は、高見澤に対し、①持株会社設立と統括会社移行について、②高見澤の今後について、③持株会社設立後の労

使関係などについての不明な点や、同年2月26日の団体交渉で既に説明されたものを含んだ30項目にわたる質問書を提出し、同年3月23日までに文書での回答を要求した。

ウ 13年3月23日、高見澤は、支部からの上記質問書に対して、①持株会社の設立目的は二重経営の解消と意思決定の迅速化にあること、②信州工場は今後立ち行かなくなることが見込まれるので対応策を考え支部に提案したいこと、③今後も労使関係の正常化を望んでいることなどを文書で回答した。

エ 13年4月12日、支部は、高見澤に対し、本件持株会社設立等を支部に提案も協議もせず、また、同意も得ずに実施することは認められない旨文書で通告した。

オ 13年5月17日、組合と高見澤の間で、本件持株会社設立等に関する第2回団体交渉が開催された。

高見澤は、①持株会社設立後の高見澤の取引形態が決まっておらず、13年度下期の事業計画もはっきりしないこと、②高見澤の管理・営業・技術開発部門の持株会社への移管方法は営業譲渡がいいと考えているが、譲渡する範囲はまだ確定しておらず、同年8月末から9月上旬までには詰めていきたいこと、③持株会社による方法を選択したのは、効率の面から管理・営業・技術開発部門を統合することが最も効率が上がるとの経営判断であること、④信州工場は製造を担当する部門であり、同工場の役割は変わらないし、どのような会社になるのかははっきりすれば説明したいこと、⑤信州工場の従業員の労働条件は変更しないなどと説明した。

これらの説明に対し、組合は、高見澤は信州工場を製造子会社にしようとしており、信州工場潰し、組合潰しであり、組合との協議、合意なしに進めることは認められないので、どうあっても阻止するなど

と述べた。

カ 13年5月22日、組合は、高見澤に対し、本件持株会社設立等に関して、①全面解決協定を無視して、持株会社の設立や高見澤の上場廃止を行わないこと、②取締役会及び株主総会において実施決定など一方的な準備及び実施を行わないこと、③高見澤の管理・営業・技術開発部門などの持株会社への移管及び高見澤の子会社の持株会社への譲渡を行わないこと、④高見澤の事業の将来構想、信州工場の雇用と労働条件などの施策を直ちに示すこと、⑤同月25日までに文書で回答することなどを内容とする要求書を提出した。

キ 13年5月25日、高見澤は、支部の上記要求書に対し、①本件持株会社設立等は、全面解決協定に定める組合と事前に協議し合意の上で実施する事項ではないこと、②信州工場の今後については現在、抜本的改善を図るべく検討しているなどと回答した。

ク 13年6月6日、JMIU及び支部と高見澤の間で、本件持株会社設立等に関する第3回団体交渉が開催された。

高見澤は、①本件持株会社設立等の件は同月28日の株主総会で承認を得て実施する予定であり、理解してほしいこと、②全面解決協定についての会社の見解として、本件は合意の上で実施する事項には該当しないこと、③交渉には応じるが、組合の要求には応じることはできないこと、④高見澤は製造に特化していくこととなるが、信州工場の改革はまだまとまっておらず、もう少し時間がかかるなどと述べた。

ケ 13年6月12日、支部と高見澤の間で、本件持株会社設立等に関する第4回団体交渉が開催された。

高見澤は、①高見澤とF&Tの株式と管理・営業・技術開発部門を持株会社に移転するというもので、高見澤は持株会社の製造子会社となること、②従前から持株会社の設立に当たって労働条件を変えてく

れとは言っていないこと、③信州工場をよくするために競争力をつけなければならないことは事業再建策を提案した時から繰り返し説明しており、現状のままでは問題があるので改革案を出すこと、④全面解決協定は今後も守っていくし、現在でも守っているなどと述べた。

(3) 本件持株会社設立等に関する富士通との交渉

ア 13年3月28日、支部は、富士通に対し、本件持株会社設立等に関する質問書を提出した。

この質問書において、支部は、①電子デバイス事業の機構部品事業部門、②持株会社設立、③高見澤の今後、④高見澤の労使関係について質問し、併せて同年4月6日までに文書で回答するよう要請した。

イ 13年4月6日、富士通は、支部の同年3月28日付け質問書に対する回答書を送付した。

この回答書において、富士通は、本件持株会社設立等には関与しておらず、また、高見澤の今後や労使関係について回答する立場にない旨回答した。

ウ 13年5月22日、組合は、富士通に対し、要求書を提出した。

この要求書において、組合は、①企業の将来展望や労働者の雇用について何ら明らかにしないまま、労働組合と十分協議もせず同意も得ないまま持株会社の設立や高見澤の上場廃止を行わないこと、②取締役会や株主総会での実施決定など一方的な準備及び実施を行わないよう高見澤を指導すること、③高見澤を解体し、その将来を危うくする高見澤からの管理・営業・技術開発部門の取り上げ（持株会社への移管）や高見澤の子会社である千曲通信、宮崎テック等の譲渡を行わないこと、④高見澤の事業の将来構想、信州工場を含めた雇用と労働条件など、将来の存続、発展を基本とした施策を直ちに示すこと、⑤高見澤の労使協定を尊重して、富士通の労使関係の方針を押し付けない

ことを要求し、併せてこの要求について同月25日に団体交渉を開催
のうえ、文書をもって回答することなどを求めた。

エ 13年5月28日、富士通は、組合の同月22日付けの要求書に対
する回答書を交付した。

この回答書において、富士通は、本件持株会社設立等には関与して
いないこと、組合の団体交渉要求には応じられる立場にないなどと回
答した。

(4) B事件に関する不当労働行為の救済申立て

13年6月13日、組合は、富士通及び高見澤を被申立人として、B
事件に関し、長野県労委に不当労働行為救済申立てを行った（長野県労
委平成13年（不）第3号）。

なお、組合は、同年7月31日、「本件持株会社設立等が高見澤と信州
工場の事業の将来構想及び同社と同工場の雇用・労働条件に与える悪影
響の回避措置・救済措置」について誠実に団体交渉に応じることを、請
求する救済の内容に追加して申し立てた。

(5) 審査の実効確保の措置の勧告申立て

13年6月13日、組合は、上記B事件の命令が発せられるまでの間、
①富士通は、「高見澤による持株会社設立と高見澤のグループ全体を統括
する管理・営業・技術開発部門を持株会社へ移管すること」を高見澤に
行わせてはならないこと、②高見澤は、上記措置を行ってはならないこ
ととの審査の実効確保の措置の勧告を長野県労委に申し立てた。

(6) 高見澤の定時株主総会の開催

13年6月28日、高見澤は、定時株主総会を開催し、同総会におい
て、高見澤の原案どおり、持株会社の設立が承認可決された。

(7) 本件持株会社設立等に関する第5回団体交渉

13年7月11日、組合と高見澤との間で、本件持株会社設立等に関

する第5回団体交渉が開催された。

高見澤は、①本件持株会社設立等は組合と協議して決定することではなく、株主総会で決められることであること、②労組法に定める団体交渉応諾義務がある交渉事項ではないが、組合らの質問に対しては説明して理解を得たいと思っていること、③信州工場における施策は示したいと考えており、労働条件を含んだものにならざるを得ないこと、④信州工場の従業員は高見澤の従業員のままであり、持株会社が雇用、労働条件及び労使交渉を引き継ぐことは難しいなどと説明した。

これに対し、組合は、①施策そのものが組合との協議事項ではないという姿勢は不誠実団体交渉であること、②本件持株会社設立等により信州工場がどう変わるのか明らかにしてもらいたいこと、③我々は信州工場の労働者の雇用や労働条件を持株会社に引き継いでもらいたいと言っていること、④高見澤は組合の意見は聞こうともしていないし、組合潰しであることは明白であるなどと主張した。

(8) 長野県労委の要望書

13年8月1日、長野県労委は、上記(5)の審査の実効確保の措置の勧告に代わり、高見澤に対して、「貴社が計画している持株会社設立及び貴社の管理・営業・技術開発部門の持株会社への移管について、申立人ら（ママ）は当該行為が信州工場に勤務する組合員の雇用及び労働条件に影響を与えることを懸念し、将来に不安を抱いています。そこで、申立人ら（ママ）との交渉においては、このことに十分に配慮して対応してください。」と要望した。

(9) 長野県労委の要望を受けての団体交渉等の経過

ア 13年8月6日、組合は、長野県労委の要望を受けて、高見澤に対し、持株会社設立・業務移管の中断を求める要求書を提出した。

イ 13年8月20日、組合と高見澤との間で、同月6日付け要求に係

る本件持株会社設立等に関する第1回団体交渉が開催された。

組合は、長野県労委の要望に関して、高見澤がこの要望に沿った交渉を行うかどうかの確認を求めたところ、高見澤は、①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が、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こと、②持株会社の設立及び管理・営業・技術開発部門の持株会社への移管作業を中断することについては、経営判断として行っているので応じられないこと、③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回答した。

ウ 13年8月21日、支部は、高見澤に対し、本件持株会社設立等に関して、役員体制がいつ明らかになるのか、持株会社設立に関する書類の開示はできるかなどについて13項目の質問書を提出し、同月24日までに文書で回答するよう要求した。

エ 13年8月30日、支部と高見澤の間で、労使協議会が開催され、高見澤は、信州工場の生産見込みを示すとともに、同工場の一時帰休を検討している旨発言した。

オ 13年8月31日、高見澤は、支部に対し、上記ウの質問書について、役員体制は同年9月17日の取締役会決議後に明らかにすること、高見澤とF&Tの間で締結した株式移転契約書を開示する考えはないなどと回答した。

カ 13年9月5日、地本及び支部と高見澤の間で、同年8月6日付け要求に係る本件持株会社設立等に関する第2回団体交渉が開催された。

地本及び支部は、高見澤に対し、持株会社設立に伴う契約書等を開示するように要求したところ、高見澤は、開示するような性格のものではないとして、これを拒否した。また、この交渉の中で、高見澤は、①信州工場の抜本的改善策についていい案が見つからないこと、②持

株会社設立後の高見澤の社長はY13取締役管理本部長を考えており、Y11社長は高見澤の社長を退任すること、③仕事の確保は困難であり、一時帰休を行わざるを得ないなどと述べた。

(10) 高見澤の上場廃止とFCLの設立

ア 13年9月10日、高見澤は、東証第2部の上場を廃止した。

イ 13年9月14日、FCLは、東証第2部に上場されるとともに、同月17日に設立登記がなされた。

FCLの代表取締役社長には、Y11が就任した。

(11) FCL設立後における組合、高見澤間の団体交渉等の経過

ア 13年9月21日、組合と高見澤の間で、FCL設立等に関する団体交渉が開催された。

高見澤は、①高見澤の生産計画は今までどおりのやり方を引き継いで業務部が立てるが、FCLの計画部との調整はあること、②業務部は、リレーについて信州工場、千曲通信、宮崎テック等に対して、製造場所のキャパシティや製造コスト等を勘案して、各製造部門と調整して決めていること、③子会社のFCLへの譲渡は14年6月を予定していること、④高見澤の展望についてはこれから話し合っていかなければならないなどと説明した。

また、組合が、FCLは団体交渉に応じる義務があり、従前高見澤と締結された協約・協定をFCLが承継すべきであり、今後追求していくなどと主張したところ、高見澤は、持株会社設立後の高見澤の社長はY13であり、FCLの社長であるY11は団体交渉には出席する必要はない旨回答した。

イ 13年9月26日、支部は、高見澤に対し、FCLへのグループ会社全体を統括する管理・営業・技術開発部門の移管と統合の中止、又は組合との合意が成立するまでの間延期することとの要求書を提出し、

同月 28 日までに文書で回答を求めた。

これに対し、同月 28 日、高見澤は、支部の要求にあるような中止又は延期はできないこと、下記(12)の同月 26 日の高見澤の臨時株主総会において F C L への営業譲渡が原案どおり承認され、同年 10 月 1 日から実施されることになったと回答した。

(12) 高見澤の臨時株主総会

13 年 9 月 26 日、高見澤の臨時株主総会が開催され、原案どおり F C L への管理・営業・技術開発部門の移管等に関する営業の一部譲渡などが決議された。

(13) F C L への管理・営業・技術開発部門の営業譲渡

13 年 10 月 1 日、高見澤から F C L に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、同日付けで高見澤の取締役管理本部長の Y 13 が同社の代表取締役社長に就任した。

この結果、高見澤は、東京都の本社と信州工場で構成される F C L の製造子会社に特化され、製造するリレーの全量を F C L から受注し、F C L にのみ販売することとなった。また、信州工場の従業員は、非組合員の管理職 4 名と一般職 1 名、支部組合員の一般職 94 名となり、これらの従業員の賃金等の労働条件に変更はなかった。

なお、上記営業譲渡に関わる部門に所属する従業員は、F C L に転籍することとなった。

5 F C L 設立後の組合、高見澤間の団体交渉等の経過

(1) 11 月 12 日付け要求と組合、高見澤間の団体交渉等の経過

ア 13 年 11 月 12 日、組合は、富士通、F C L 及び高見澤に対し、「1. 高見澤電機信州工場の存続・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、2. 高見澤電機信州工

場の労働者の賃上げ、一時金等の労働条件について、高見澤電機から富士通コンポーネントへ転籍した労働者の労働条件を下回らないようにすること」との2項目について、11月12日付け要求を提出し、同月21日までに文書で回答するとともに、同月22日に団体交渉の開催を求めた。

イ 13年11月16日、富士通は、11月12日付け要求に対し、「当社は、貴組合の使用者ではないため、団体交渉に応じる立場にはありません。」と回答した。

ウ 13年11月21日、高見澤は、11月12日付け要求に対し、①信州工場の状況については、従前から説明しているところであるが、毎月5000万円余の製造損を計上していること、②大幅な赤字を見込んだ事業計画は立てられないのが現状であり、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こと、③「高見澤電機から富士通コンポーネントへ転籍した労働者の労働条件を下回らないようにすること」との要求には応じられないなどと回答した。

エ 13年11月22日、FCLは、11月12日付け要求に対し、「当社は、貴組合員の使用者ではありませんので、団体交渉に応じられません。」と回答した。

オ 13年11月30日、組合と高見澤の間で、11月12日付け要求に関する第1回団体交渉が行われた。

高見澤は、①大幅な赤字を見込んだ事業計画は立てられないこと、②今後どのように会社を存続させていくか、現在抜本的改善策を検討していること、③高見澤からFCLへ転籍した労働者の労働条件を下回らないようにすることとの要求には応じられないこと、④高見澤の取り分としてのリレーの仕切価格が以前は市場価格から8.7%を差

し引いた額であったものが、今後は24%を差し引いた額になるなどと回答した。

なお、組合が、富士通、FCL、高見澤は共同の利用者と考えている旨発言したのに対し、高見澤は、別法人であり労使の問題も含めて別のものである旨回答した。

カ 13年12月6日、支部は、高見澤に対し、①各期の決算書、②高見澤の経営施策、③旧経営陣の責任、④FCLの組織などの4項目について、質問状を提出した。

キ 13年12月11日、地本及び支部と高見澤間で、11月12日付け要求に関する第2回団体交渉が行われた。

高見澤は、上記カの同月6日付け質問状に対して回答するとともに、13年9月度と同年10月度の損益計算書及び貸借対照表を示して説明した。さらに、高見澤は、①子会社の株式については、14年6月の株主総会で承認されれば、同月末を目処に売却する予定だが、その売却額は宮崎テック4.9億円、千曲通信4.9億円、高見澤常州5.6億円、計15.4億円を予定していること、②高見澤から千曲通信及び宮崎テックに対する長期貸付金を貸し付けたことに関して、貸し付けなければ資金繰りの目処が立たず、事業継続ができないため、リレー事業は全てダメになってしまうなどと回答した。

ク なお、13年12月25日に、11月12日付け要求についての団体交渉が予定されていたが、同日の団体交渉では一時帰休の問題の交渉が行われたため、11月12日付け要求に関する団体交渉は行われなかった。その後、11月12日付け要求について組合から団体交渉の申入れはなかった。

(2) C事件に関する不当労働行為の救済申立て

14年1月10日、組合は、高見澤、FCL及び富士通を被申立人と

して、C事件に関し、長野県労委に不当労働行為救済申立てを行った（長野県労委平成14年（不）第1号）。

なお、組合は、同年3月7日、請求する救済内容が労組法第7条第3号にも該当するとして、追加して申し立てた。

6 C事件に関する不当労働行為救済申立て後の経過

(1) 14年6月24日付け要求

ア 14年6月24日、支部は、高見澤に対し、①逆ざや現象を13年10月にさかのぼって解消すること、②千曲通信、宮崎テック、高見澤常州などの株式をFCLに時価評価額で譲渡しないこと、③譲渡する場合は、高見澤から千曲通信、宮崎テックなどに貸し付けている資金を直ちに返済させること、④グループ会社内での仕事量の平準化を具体的に推進することなどを求める「高見沢電機（信州工場）の継続発展にかかわる申し入れ」と題する要求書を提出した。

また、同日、支部は、高見澤に対し、「持株会社の設立と、高見沢電機の中核部門の移管」は「旧高見沢電機と旧F&Tとを合併し、その後旧高見沢電機の信州工場を分社化する。」という手法を覆い隠すための不当なやり方であり、高見澤の賃上げ、一時金等の労働条件は、当然FCLの労働者と同じにならなければならないものであるとして、「定期昇給を含めた賃上げの実施」と「一時金支給基準の引上げ」を求める「高見沢電機の労働者とFCLへ転籍した労働者との差別扱いの是正について」と題する申入書を提出した。

イ 14年6月28日、高見澤は、支部からの「高見沢電機（信州工場）の継続発展にかかわる申し入れ」について、支部の要求は経営事項であり労使関係事項ではないので本来回答の限りではないが、労使間の意思疎通を一層細やかにするために回答するとして、上記ア①ないし③については応じられないこと、同④については、部品製造の現地化

を検討しており、市場競争力をつけることと信州工場の仕事量の確保とは並行して検討していかなければならないと考えているなどと回答した。

また、同日付けの支部からの「高見沢電機の労働者とFCLへ転籍した労働者との差別扱いの是正について」の申入書に対しては、①賃金引上げ、賞与等の労働条件は、当社の経営実態・実情に応じたものでなければならぬと考えているので、「定期昇給を含めた賃上げの実施」には応じられないが、「一時金支給基準の引上げ」については検討すること、②高見澤の賃上げ、一時金等の労働条件は当然FCLの労働者と同じにならなければならないとの点については、理由も根拠もないなどと回答した。

(2) 14年9月26日付け要求

ア 14年9月26日、支部は、高見澤に対し、①取引形態、資金・資産運用などは高見澤（信州工場）を発展させるための経営施策と結びつけて決め、実施すること、②このことについては労働組合と十分協議し理解・合意を得て決め、実施することなどを求める「取引形態などに関わる要求書」を提出した。

イ 14年10月3日、高見澤は、上記アの要求書に対し、①当社を取り巻く環境は、かつてない危機的状況にあり、このままの体制では立ち行かなくなることが見込まれるので、現在抜本的改善を図るべく検討しており、取引形態、資金・資産運用などについても検討していること、②取引形態、資金・資産運用などは経営の専権事項であり、要求には応じられないが、必要な範囲で説明はすると回答した。

(3) 14年11月19日付けの団体交渉申入れ

ア 14年11月19日、組合は、富士通、FCL及び高見澤に対し、「労働者の雇用と労働条件の確保に直結する高見澤電機の経営施策に関する

る要求」を提出した。

この中で組合は、①13年10月以降の取引形態を通じて高見澤が被った損失（12～14億円）を富士通とFCLが補填すること、②FCLへの担保提供を直ちにやめ、千曲通信等への貸付金についてはFCLが責任を持つこと、③富士通とFCLは高見澤の資金繰りに責任を持つこと、④旧子会社群の株式譲渡時の簿価と時価評価額との差額を富士通とFCLが補填すること、⑤工業所有権などの一括売却を取り消して、その取扱いを今後労使で協議すること、⑥14年11月からの取引形態、資金・資産運用などについては、高見澤を存続、発展させるための経営施策と結びつけ、労働組合と十分協議し理解・合意を得て決めること、⑦取引形態は当面、従来の高見澤からFCLへ納入する形態を継続し、仕切価格24%は適用せず、高見澤の販売価格は購入価格を上回るものとするなどことを要求し、併せて団体交渉を申し入れた。

イ 14年11月21日、富士通は、上記アの要求に対し、①富士通は、高見澤及びFCLの経営に関して一切関与していないこと、②高見澤の従業員の使用者には該当しないと回答した。

ウ 14年11月25日、FCLは、上記アの要求に対し、支部組合員の使用者ではないので、団体交渉に応じられないと回答した。

エ 14年11月26日、高見澤は、上記アの要求に対し、支部が交渉事項としている取引形態、資金・資産運用、保有株式の売却及び工業所有権の譲渡等は、経営の専権事項に属するものであり、義務的団体交渉事項ではないので回答の限りではない旨回答し、同回答において「なお、必要な範囲で説明は致しますし、意見があれば承ります。」と付言していたが、これ以後、組合から団体交渉申入れがされることはなかったため、4月14日提案まで団体交渉は開催されなかった。

(4) 4月14日提案に係る団体交渉

ア 15年4月14日、高見澤は、従前から組合に述べてきた信州工場の改善策に関して、①現状のままでは仕事を取り込むことは困難であるので、賃金を含めた労働条件の切下げを実施すること、②早期退職者について一定期間、割増退職金を支給することを柱として、(i)新たに設ける本給は、従来の基準内賃金（基本給、加給、地域給、臨時給）の75%とすること、(ii)1日の就業時間を10分延長し、実働8時間とすること、(iii)早期退職者に対し割増退職金を支払うことなどを内容とする4月14日提案を行った。

なお、同提案には、添付資料として、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が添付され、同提案実施後は、17年度から黒字に転換すると予測されていた。

同日、4月14日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、③早期退職者の割増退職金については、協議の上実施することなどを内容とする議事録を作成し、双方ともその内容を確認した。

イ 15年5月13日、組合と高見澤の間で、4月14日提案に関する第1回団体交渉が開催された。席上、組合は、「富士通・FCL・高見澤電機は、一連の施策を反省・謝罪し、現在組合と係争中の事件を全面的に解決し、この施策で生じた損失の回復や補填をはかるとともに、高見澤電機が失ったメーカーとしての機能と経営基盤の修復をはかり、高見澤電機が存続し発展していく為の基盤を確立すること」などを内容とする要求書を提出した。

15年5月20日、高見澤は、上記要求書に対し、「15年4月14

日付け議事録のとおり、15年4月14日付け提案について、貴組合に説明したこの申入れは『現時点において信州工場を存続させるための提案である』ことを理解され、協力をよろしくお願いします。」などと回答した。

ウ 15年5月21日、組合は、富士通及びFCLに対し、上記イの高見澤に対する5月13日付け要求書と同内容の「高見澤電機の存続・発展と争議解決を求める基本要件」を提出した。

同年6月24日、FCLは、上記の組合の要求に対し、支部組合員の使用者ではないので要求に応じられない旨回答した。また、富士通からは回答がなかった。

エ 4月14日提案に関しては、上記イの高見澤の15年5月20日付け回答以降、組合と高見澤の間で、同月27日、同年6月16日、同年7月3日、同月17日、同年8月18日、同年9月16日、同年10月16日及び同年11月17日と、8回の団体交渉が行われた。

同年5月27日の団体交渉においては、高見澤は、4月14日提案をベースに一致点を見出せば全面的な解決につながるとして、4月14日提案について協議を進めていくことを主張した。これに対し、組合は、同年5月27日の団体交渉において、富士通及びFCLと相談して回答すべきである旨主張し、その後の団体交渉においても、高見澤の同月20日付け回答の出し直しを繰り返し求めた。

同年10月16日の団体交渉においては、高見澤は、「製造損益の状況」の資料を提示してリレー事業の状況について説明したが、組合は、FCLの団体交渉出席を要求した。これに対し、高見澤は、4月14日提案は高見澤が考え提案したものである旨回答したが、組合は納得せず、同年11月17日の団体交渉においても、FCLの団体交渉への出席を要求し続けた。

同日以降、4月14日提案に関する組合と高見澤の間の団体交渉は行われておらず、結局、4月14日提案は実施されることなく、支部組合員の労働条件は変更されなかった。

7 高見澤、FCLの賃上げ及び一時金

(1) 賃上げに関する組合、高見澤間における団体交渉等の経過

ア 11年2月23日、組合から11年度賃上げに関する要求書が提出され、同年3月9日、同年度賃上げについての第1回団体交渉が行われた。高見澤は、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が、銀行の貸し渋りも社会全体に広がっていることから、同年度賃上げは定期昇給を含めて凍結したい旨説明した。

同年度賃上げに関しては、その後も同年10月19日までの間に19回の団体交渉が行われたが、結局、合意は成立しなかった。

イ 12年2月23日、組合から12年度の賃上げに関する要求書が提出され、同年3月8日から4月25日までの間に8回の団体交渉が行われた。その結果、同月25日、高見澤と支部は、全社平均2,199円、信州工場平均で2,307円等として合意し、妥結書を取り交わした。

ウ 13年2月22日、組合から13年度の賃上げに関する要求書が提出され、同年3月7日から4月20日までの間に7回の団体交渉が行われた。その結果、同月20日、高見澤と支部は、全社平均3,039円、信州工場平均で3,114円等として合意し、妥結書を取り交わした。

エ 14年2月20日、組合から14年度の賃上げに関する要求書が提出され、同年3月5日から15年1月9日までの間に27回の団体交渉が行われたが、高見澤は賃金の引上げは困難であると回答し、結局、

合意は成立しなかった。

オ 15年度、16年度の賃上げについては、組合からの同要求に対して、支部と高見澤の間にいずれも複数回にわたり団体交渉が行われたが、高見澤は賃金の引上げは困難であると回答し、いずれも合意は成立しなかった。

(2) 一時金に関する組合、高見澤間における団体交渉等の経過

ア 13年5月25日、組合から13年夏季一時金に関する要求書が提出され、同年6月6日から同月21日までの間に3回の団体交渉が行われた。その結果、同月21日、高見澤と支部は、基準内賃金（「基本給＋加給定率・定額＋地域給＋臨時給」をいう。以下同じ。）×2.0か月とすることで妥結し、同一時金は同年7月6日に支給された。

イ 13年10月26日、組合から13年冬季一時金に関する要求書が提出され、同年11月5日から同月28日までの間に4回の団体交渉が行われた。その結果、同月28日、高見澤と支部は、基準内賃金×1.56か月とすることで妥結し、同一時金は同年12月7日に支給された。

ウ 14年5月28日、組合から14年夏季一時金に関する要求書が提出され、同年6月5日から同月28日までの間に4回の団体交渉が行われた。その結果、同月28日、高見澤と支部は、基準内賃金×1.15か月とすることで妥結し、同一時金は同年7月8日に支給された。

エ 14年10月28日、組合から14年冬季一時金に関する要求書が提出され、同年11月6日から同月27日までの間に4回の団体交渉が行われた。その結果、同月27日、高見澤と支部は、基準内賃金×1.00か月とすることで妥結し、同一時金は同年12月5日に支給された。

オ 15年夏季及び冬季一時金については、組合からの同要求に対して、支部と高見澤の間でいずれも複数回にわたり団体交渉が行われたが、高見澤は組合の要求には応じられないと回答し、いずれも合意は成立しなかった。

(3) F C Lの賃上げ及び一時金

F C Lにおいては、13年以降、毎年、夏季及び冬季一時金が支給されている。

なお、F C Lの第2期（14年4月1日～15年3月31日）有価証券報告書には「平均年間給与は期末の当社従業員に対して支給された年間の給与、賞与及び基準外賃金を合計したものであります。」と記載されていた。

(4) 賃上げ等に係る民事訴訟

支部組合員87名は、①高見澤が11年の賃上げを行わなかったこと（上記(1)ア）による損害賠償及び②化工課に所属する支部組合員2名の11年8月10日付けの信州工場部品課への配置転換命令（上記3(5)ツ）の無効確認等を求めて、長野地方裁判所上田支部に提訴した（長野地裁上田支部12年（ワ）第33号事件）が、同裁判所は、16年2月27日、支部組合員らの請求を棄却ないし却下した。支部組合員らはこれを不服として東京高等裁判所に控訴したが（東京高裁16年（ネ）第1950号事件）、同裁判所は、17年3月30日、支部組合員らの控訴を棄却し、高見澤には定期昇給義務がなく、配置転換命令には効力があるとの内容の判決が確定した。

上記東京高等裁判所判決では、①昭和39年から10年までに35年間にわたり定期昇給4号俸が実施されてきたものの、これは各年ごとの団体交渉で妥結した結果によるものであり、定期昇給を4号俸とする取扱いが団体交渉によるまでもなく労使慣行として成立し、これが法的拘

束力を有するに至ったとまで認めることはできない、②本件配置転換命令は、課間異動の性格をもつ異動であり、その結果、交替勤務手当が支給されなくなったとしても、労働契約の定める労働条件の範囲内のものであり、さらに、本件配置転換命令の発令に至る経緯、団体交渉の経緯などに照らすと、高見澤は、支部組合員2名の異動の必要性等を説明していたものであり、専ら形式的な交渉に終始したとみることは相当ではなく、また、事業再建策の実施につき全面解決協定に基づく組合の同意が必要となるものではないと判示している。

8 高見澤の経営状況

(1) 高見澤の売上高等の推移

ア 5年度から15年度までの高見澤の売上高、経常損益及び当期純損益は次のとおりであった。

(単位：百万円)

年 度	売上高	経常損益	当期純損益
5年度	23,020	335	319
6年度	24,377	245	232
7年度	24,568	336	244
8年度	21,644	353	62
9年度	21,330	△391	△814
10年度	16,565	△1,105	△1,236
11年度	15,751	△1,204	△1,122
12年度	19,694	333	195
13年度	10,432	△1,729	△6,679
14年度	5,106	△1,281	△2,251
15年度	456	△372	△162

高見澤は、売上高の減少に対する対応として、9年9月にドイツ工場を閉鎖し、10年及び11年には宮崎テックで希望退職を募集した。

その後、高見澤の売上高は、12年度は約200億円とやや持ち直したが、いわゆるITバブルの崩壊により、13年1月以降、急速に受注が落ち込み、13年度は約100億円となった。さらに、14年11月以降は、取引形態が変更され、従来高見澤の業務部を經由してFCLへ納入されていた千曲通信、宮崎テックなどのリレー製品が直接FCLへ納入されることとなり、このため、売上高は大きく減少した。

イ 12年度上期の信州工場の月平均の製造損は約3000万円となっており、FCL設立後、13年10月1日から14年5月頃までの信州工場の月平均の製造損は約5000万円となっていた。

また、13年度から15年度までの信州工場の製造損益は次のとおりであり、13年度及び14年度の製造損は、5億円を超えた。

(単位：百万円)

区 分	13年度			14年度			15年度		
	上期	下期	計	上期	下期	計	上期	下期	計
製造損益	▲237	▲311	▲548	▲289	▲281	▲570	▲136	▲147	▲283

(2) 一時帰休の実施

13年12月28日、支部と高見澤は、同月21日から14年1月20日までの間において、一時帰休を4日間実施することで合意し、休業協定を結んだ。

この協定では、休業手当の支払い基準として、休業日については各人基本給、加給、地域給、臨時給の合計額の日割りの80%を補償することなどが定められていた。

さらに、14年2月度以降の帰休日については、受注及び生産計画の状況により別途協議することとされていた。

これ以後、高見澤と支部は、上記協定と対象者や支払基準を同じくする協定を結び、同年1月から12月までの1年間で52日の一時帰休が実施された。

9 FCL設立後の高見澤の経営施策及びFCLと高見澤の関係

(1) 取引関係の変更

ア FCL設立当初から14年10月までのリレー製造は、FCLの計画部・購買部が、富士通ブランドのリレーとF&T設立前から高見澤で生産していたいわゆる高見澤ブランドのリレーに割り振り、製造指令・発注を行っていた。高見澤ブランドのリレーは高見澤が受注し、高見澤の業務部が生産会議を主宰して、信州工場、千曲通信、宮崎テックなどに割り振り発注を行った。これらの製品の完成品は、高見澤が千曲通信、宮崎テックなどから購入して、FCLへ販売する形を採っていた。また、新規開発品についても、一部を高見澤の業務部が製造指令・発注する仕組みになっていたが、その製造拠点はあらかじめFCLの商品化会議及び量産化会議で決定されていた。高見澤において、それらの業務を担当するY14業務部長及びY15次長兼業務課長は、FCLとの兼任であり、FCLから給料が支給されていた。

同年11月以降、高見澤の業務部は廃止され、生産会議は、FCLの計画部（後には企画部）が主宰した。従来からのリレー製品の仕事の振り分けは、FCLの計画部（後には企画部）と高見澤など製造拠点となっている子会社とが生産会議の中で協議し、製品の種類及び生産量などを決定した。また、新規開発品については、FCLの開発会議で製造拠点が決められた。

イ FCL設立後の13年10月1日以降、FCLの取り分に当たる仕

切価格は、市場価格の24%に設定された。ちなみに、FCL設立前に高見澤が生産していたリレー全量の販売を行っていたF&Tの仕切価格は、市場価格の8.7%であった。

24%の根拠は、営業費用分についてはF&Tが設立された時の販売価格の決め方を踏襲して同率の8.7%とし、グループ会社全体を統括する管理・営業・技術開発部門のFCLへの営業譲渡に伴い、それらの部門に関わる費用を当時の売上高で除して約16%とし、トータルで24%としたというものであった。

ウ 高見澤は、千曲通信及び宮崎テックが債務超過状態に陥り、両社からリレーの購入価格の値上げ要請があったため、リレー事業を存続させるための暫定的な対策として、13年10月1日から14年6月30日までの間、親会社の立場で値上げを認め、FCLへの販売価格よりも高い価格でリレー製品を購入し、いわゆる逆ざやが発生していた。

この結果、13年4月1日から9月30日までの平均買上価格と比較すると、同年10月1日から14年6月30日までの間は、総額で12億600万円高く買い上げていた。この金額は、高見澤の損失となった。

(2) 子会社への貸付金

高見澤は、13年10月1日の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前に、高見澤所有の土地建物を担保に提供して銀行から41億円を借り入れ、このうち24億円を千曲通信に、17億円を宮崎テックに貸し付けた。

FCLは、14年6月28日、高見澤から千曲通信及び宮崎テックの株式を譲り受けた後、高見澤の上記の負債を引き受け、高見澤は債務を免責されることとなった。しかし、銀行との協議の結果、高見澤所有の

土地建物は、引き続き借入金の担保に供されることとされた。

(3) 子会社株式及びF C L株式の譲渡

ア 14年6月28日、高見澤は、千曲通信、宮崎テック等の子会社の株式をF C Lに譲渡した。この結果、株式譲渡前は高見澤の子会社であった千曲通信、宮崎テックは、高見澤と同様、F C Lの子会社となった。

子会社株式の売却額について、高見澤は、13年12月11日付けの回答書で、「子会社の株式については14年6月末を目処に売却する予定であります。宮崎テック4.9億円、千曲通信4.9億円、高見澤常州5.6億円、計15.4億円を予定しております。」と説明していたが、実際の売却額は、宮崎テックが1円、千曲通信が1億7404万4769円、高見澤常州が4億3575万2059円、計6億979万6829円であった。

この譲受けについて、商法第246条に該当するため、F C Lは、東京地方裁判所が選任した検査役の調査を受け、その調査報告書を受領した。この調査報告書には、「本件資産譲渡契約により、譲受会社が取得する財産の価額は妥当な価額であると思量する。」と記載されていた。

イ 高見澤は、14年3月31日時点で、F C Lの株式を発行済株式総数の23.12%所有していたが、15年4月28日に1株当たり4万2000円（東証の終値取引による買い付け）で12,783株をF C Lに売却した。総額約5億円は、高見澤の営業判断により未収金とされ、高見澤からの払出し要請を受けるまで、F C Lが定期預金以上の金利を支払って借りており、本件再審査第2回審問時で4億円が残っていた。

ウ なお、当時の東証の「株券上場廃止基準」では、「少数特定者持株数」

が決算期末に上場株式数の80%を超えている場合は上場廃止する旨を定めており、高見澤がFCLの株式を23.12%所有しているため、15年3月末の決算期末にもこれを超えている可能性が高く、その場合、FCLは、東証から「16年3月31日までの猶予期間内に『少数特定者持株数』が上場株式数の80%以下とならない場合には、貴社株式は上場廃止」となる旨の通知が発行されることを事前に確認しており、実際に、同趣旨の15年7月18日付け『株式の分布状況』の審査結果について」が通知された。

エ また、FCLが自己株式を取得するには、①FCLの株主総会で承認を得ること（14年6月27日承認）、②自己株式の取得後の株主総会日までに配当可能利益が残っていること、③高見澤とFCLが親子会社であるため、決算日（15年3月末もしくは9月末）、決算発表日の直後ぐらいでないとインサイダー情報の問題を解消することができないことから、自己株式の取得を15年4月とした。

(4) FCLと高見澤の資本関係

本件再審査結審時において、FCLは、高見澤の株式を100%所有しており、FCLと高見澤は完全親子会社の関係にある。

(5) FCLと高見澤の役員関係

13年10月当時の高見澤の役員は、次のとおりであり、全取締役5名のうち3名がFCLの取締役を兼務し、FCLの監査役2名が高見澤の監査役に就任していた。

役職名	氏名	備考	役職名	氏名	備考
代表取締役社長	Y13		取締役	Y18	宮崎テック社長、 FCL取締役
取締役	Y5		監査役	Y19	富士通出身、 FCL監査役
取締役	Y16	千曲通信社長、 FCL取締役	監査役	Y20	富士通出身、 FCL監査役
取締役	Y17	富士通出身 FCL取締役	監査役	Y21	

(6) FCLによる業務上の指示

ア 16年2月13日、FCLの総務部長は、高見澤を含む各事業所の取りまとめ役に対して「FCLグループの安全総点検の実施について」を通知した。

この通知で、FCLは、各事業所単位で安全点検を実施するよう通知するとともに、「尚、Y25社長より、くれぐれも形式的なものに終わらせないよう、実効あるものにして欲しいとのご指示がありましたので申し添えます。」と記載していた。

イ 16年4月26日付けで、FCL品質保証統括部信頼性企画部長は、Y5工場長あてに「私の“仕事の質”モットー宣言の実施について（依頼）」を通知した。この通知で、FCLは、「『お客様起点』を念頭に置き、個人の品質意識向上を図るため実施願います。」と記載の上、雛型を全従業員に配付し、各人が「私の仕事の質モットー」を記入の上、IDカードの裏に入れるよう指示した。

ウ 16年6月17日付けで、FCL品質保証統括部信頼性企画部長は、

Y5工場長あてに「私の“仕事の質”モットー宣言の徹底について（依頼）」を通知した。この通知で、FCLは、過日、「私の仕事の質モットー宣言」の実施をお願いしたが、適用していない部門が見受けられるとして、未実施部門においては、早急に適用をお願いする旨記載していた。

エ 14年10月1日、富士通は「富士通グループ環境方針」を策定し、FCLはこれを受けて、同月25日、「富士通コンポーネントグループ環境方針」を策定し、高見澤を含むFCLグループ各社に通知した。この「富士通コンポーネントグループ環境方針」は、FCLの経営会議で全事業領域でのISO14001認証取得との方針が決定されたことに伴い、16年11月12日に改訂された。高見澤は、17年11月1日、「株式会社高見澤電機製作所信州工場環境目的・目標」を策定し、「富士通グループ環境方針」、「富士通コンポーネントグループ環境方針」とともに信州工場掲示板に掲示された。

10 富士通と高見澤の関係

(1) 富士通と高見澤の資本関係

ア 昭和46年7月に高見澤に出資して以降の富士通と高見澤の資本関係は、以下のとおりである。

年月	富士通の出資の状況	持株比率
昭和46年7月	第三者割当増資1億円	約34%
昭和52年9月	第三者割当増資	〃 40%
7年6月	第三者割当増資50億50万円	〃 53%
13年9月	全株式をFCLの株式に割当交付	0%

イ また、事業再建策が提案された頃の11年3月31日の高見澤の主

要な株主の状況は別紙7のとおりである。

ウ 本件持株会社設立等が提案された頃の13年3月の高見澤の主要な株主の状況は別紙8のとおりである。

(2) 富士通と高見澤の役員関係

ア 高見澤における10年6月から11年6月までの役員の状況は、別紙9のとおりである。全取締役10名のうち、Y11社長、Y22常務取締役、Y2取締役、Y23取締役及びY19取締役の5名が富士通出身又は富士通と兼務する役員であり、うちY2取締役は富士通の現職の専務取締役であった。また、高見澤の生え抜きの取締役は5名であった。

イ 高見澤における11年6月から13年6月までの役員の状況は、別紙10のとおりである。全取締役7名のうち、Y11社長、Y24取締役及びY19取締役の3名が富士通出身又は富士通と兼務する役員であり、うちY24取締役は富士通の現職の電子デバイス事業推進本部長代理であった。また、高見澤の生え抜きの取締役は4名であった。

ウ 高見澤における13年10月時点の役員の状況は、上記9(5)のとおりであり、取締役5名中1名が、監査役3名中2名がそれぞれ富士通の出身であった。

(3) 富士通の役員の高見澤に関連する発言

ア 5年2月25日のY1社長の発言

富士通のY1社長は、5年2月25日付けの日経産業新聞紙上で、電電公社の民営化による通信の自由化に伴う中堅電話機メーカーの再建に対する考え方を聞かれ、「富士通はおよそ十年前から系列の長谷川電機製作所、神田通信工業、高見沢電機製作所の将来像について三社と話し合ってきた。」と述べるとともに、「高見沢はリレー、それも通信用など特徴あるリレーといった役割分担を考えていた。」などと述べ

た。

イ 11年1月26日のY2専務の発言

富士通のY2専務（高見澤の取締役を兼任）は、11年1月26日に開催された富士通の1998年度中央労働協議会において、「電子デバイス部門の現状と今後の方針について」と題する議事の中で、世界経済の概況及び富士通の工場の再編と商品別の施策について述べる中で、「コンポーネントでは、リレー需要の落ち込みにより厳しく、開発・生産の効率化が必要である。キーボード、サーマルプリンタや入力パネルなど、特徴のあるものに注力したい。」などと発言した。

ウ 13年11月6日のY3専務の発言

13年11月6日、富士通と富士通労働組合との2001年秋季中央労働協議会で、富士通のY3専務は、世界の半導体市況及び富士通の事業構造改革の推進の必要性について述べる中で、電子デバイスビジネスについて、「事業のスリム化とリソースの集中を図るべく…コンポーネントは国内・海外子会社の生産体制の見直しに取り組む。」と説明した。

(4) 13年8月20日付け「構造改革と新たな成長戦略について」

13年8月20日、富士通のホームページ上で「構造改革と新たな成長戦略について」がプレスリリースされ、富士通グループが構造改革のために事業構造改革費用（特別損失）を計上すること、人員削減を行うことなどが発表された。その中で、高見澤が属する電子デバイスグループについては、独立ビジネスの選択と集中として200億円の事業構造改革費用（特別損失）が計上された。

なお、このプレスリリースに先立って、富士通は、関連会社に事業構造改革費用（特別損失）や人員削減の予定について報告を求めたが、高見澤からは、特別損失の計上や人員削減予定の報告はなかった。

(5) セキュリティ対策に係る業務上の指示

ア 16年3月4日付けで、富士通のリスク管理委員会委員長は、富士通グループ従業員あてに「ノートPCや簡易媒体等へのセキュリティ対策の徹底および盗難・紛争発生時の対応の徹底について（依頼）」を通知した。

イ 16年4月27日付けで、富士通のリスク管理委員会は、富士通グループ各社総務担当幹部社員あてに「5月度セキュリティチェックデーについて」を通知した。

ウ 17年12月26日、富士通のリスク管理委員会は、富士通グループ各社に対し、業務用PCの緊急点検とその実施結果の報告を指示した。

エ 上記アないしウの通知又は指示は、FCLを通じて高見澤に通知された。

11 富士通とFCLの関係

(1) 富士通とFCLの資本関係

FCLが設立されて以降、富士通は、FCLの議決権株式の約68%を所有している。

(2) 富士通とFCLの役員関係

13年10月時点のFCLの役員の様子は、次のとおりであり、取締役は11名中7名が、また、監査役は3名全員が富士通の出身であった。

役職名	氏名	備考	役職名	氏名	備考
代表取締役社長	Y 1 1	富士通出身	取締役	Y 2 4	富士通取締役
取締役副社長	Y 2 5	富士通出身	取締役	Y 2 9	富士通出身
常務取締役	Y 2 6	富士通出身	取締役	Y 1 8	宮崎テック社長
取締役	Y 1 6	千曲通信社長	取締役	Y 3 0	
取締役	Y 2 7	富士通出身	常勤監査役	Y 1 9	富士通出身
取締役	Y 1 7	富士通出身	監査役	Y 2 0	富士通出身
取締役	Y 2 8		監査役	Y 3 1	富士通出身

第4 当委員会の判断

以下、前記第1の5「本件の争点」のうち、まず、本件各事件における富士通の使用者性及びC事件におけるFCLの使用者性について、次に、高見澤の各行為の不当労働行為性について、順次判断する。

1 本件各事件における富士通及びC事件におけるFCLの使用者性について（前記第1の5（本件の争点）(1)エ、(2)イ及び(3)ウ）

この点について、富士通は、本件組織変更等は専ら高見澤が主導して行ったものであり、富士通の従業員から高見澤の従業員に対して指揮命令がなされたこともなく、高見澤の従業員の配置、賃金等の労働条件について関与したこともないなどと主張し、富士通に対し誠実団体交渉応諾等を命じたA事件初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めている（前記第1の3(1)、4(1)及び第2の1(2)）。また、FCLは、高見澤の組合員の具体的労働条件の決定に関与していないなどと主張し、FCLに対し誠実団体交渉応諾等を命じたC事件初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めている（前記第1の3(3)、4(3)及び第2の2(1)イ）。

他方、組合は、富士通が団体交渉応諾義務や支配介入禁止義務を負う使

用者に、また、F C Lが団体交渉応諾義務を負う使用者に該当することは明白であるなどと主張し、請求する救済の内容どおりの救済を求めている（前記第1の4(1)ないし(3)及び第2の4(1)イ、(2)）。

(1) 労組法第7条の「使用者」について

ア 労組法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること、その他の団体行動を行うことを助成しようとする労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集団的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる者は、その限りにおいて同条にいう「使用者」に当たると解される。

イ 以下、上記の観点から、高見澤と富士通及びF C Lとの関係について検討し、両社が同条の「使用者」に当たるかどうかについて判断する。

(2) 資本関係、役員状況及び営業取引関係について

ア まず、デバイス技術部の須坂市への移転及び事業再建策が提案された11年3月ないし4月時点における富士通と高見澤の資本関係についてみると、前記第3の2(5)イ、10(1)ア及びイ認定のとおり、7年6月以降、富士通は高見澤の株式の約53%を所有し、高見澤は富士通の連結子会社となった。

また、10年6月に富士通出身のY11社長が高見澤の代表取締役

社長に就任して以降、11年6月までの高見澤の役員の状況は、同2(8)及び10(2)ア認定のとおり、全取締役10名のうち5名が富士通出身又は富士通と兼務する役員であり、うち1名は富士通の現職の専務取締役であった。

さらに、7年7月に高見澤及び富士通がそれぞれ50億円ずつを出資してF&Tを設立して以降の高見澤の営業取引関係は、同2(5)イ認定のとおり、高見澤は、デバイス営業部門をF&Tに営業譲渡したことにより、生産したリレーの全量をF&Tに納入し、F&Tを通じて販売していた。

イ 次に、高見澤が本件持株会社設立等を発表した13年2月時点における富士通と高見澤の資本関係及び営業取引関係は、前記第3の10(1)認定のとおり、上記アと変化はなかった。

また、11年6月から13年6月までの高見澤の役員の状況は、前記第3の10(2)イ認定のとおり、全取締役7名のうち3名が富士通出身又は富士通と兼務する役員であり、うち1名は富士通の現職の電子デバイス事業推進本部長代理であった。

ウ さらに、FCLが設立された13年9月時点における富士通、FCL及び高見澤の資本関係についてみると、前記第3の9(3)イ、(4)、10(1)ア及び11(1)認定のとおり、富士通が所有する高見澤の全株式をFCLの株式に割当交付した結果、富士通と高見澤の直接の資本関係はなくなったが、富士通はFCLの議決権株式の約68%を所有していた。また、15年4月以降、FCLは、高見澤の全株式を所有し、FCLと高見澤は完全親子会社の関係にあった。

また、13年10月時点における高見澤の役員の状況は、同9(5)及び11(2)認定のとおり、全取締役5名のうち3名がFCLの取締役を兼務していた。また、FCLの全取締役11名のうち7名が富士通出身

であった。

エ F C L 設立以降の高見澤の営業取引関係についてみると、前記第 3 の 4 (13) 及び 9 (1) ア 認定のとおり、高見澤は、1 3 年 1 0 月 1 日にグループ会社全体を統括する管理・営業・技術開発部門の F C L への営業譲渡が実施されたことにより F C L の製造子会社となり、製造するリレーの全量を F C L から受注し、F C L にのみ販売していた。そして、F C L 設立以降 1 4 年 1 0 月までの間、高見澤ブランドのリレーについては、F C L からの発注を受けて、高見澤の業務部が生産会議を主宰し、その生産を千曲通信、宮崎テック等に発注し、完成品を購入して F C L に販売していたが、同年 1 1 月に高見澤の業務部が廃止されて以降は、F C L の計画部が生産会議を主宰し、同部と高見澤など製造拠点となっている子会社とが協議して、リレー製品の種類及び生産量を決定していた。

オ(ア) 以上によれば、F C L 設立以前についてみると、富士通は、高見澤の株式の過半数を所有し、高見澤の役員について全取締役の約半数が富士通出身又は富士通と兼務するという関係にあったというのであるから、資本関係及び富士通出身の役員を通じて、親会社として高見澤に対し、その経営について一定の支配力を有していたものとみることができる。

(イ) また、F C L 設立以降についてみると、1 5 年 4 月以降、F C L は、高見澤の全株式を所有し、過半数の取締役が兼務するという関係にあったというのであるから、資本関係及び兼務する役員を通じて、親会社として高見澤に対し、その経営について一定の支配力を有していたとみることができる。さらに、高見澤は、F C L の製造子会社に位置付けられ、高見澤ブランドのリレーをすべて F C L より受注し、同社のみ販売するという営業取引関係にあり、高見澤

の業務部が廃止されて以降は生産会議をF C Lが主宰し、F C Lが高見澤の製造するリレー製品の種類及び生産量を決定していたというのであるから、F C Lは、高見澤との関係において、営業取引上優位な立場を有していたものとみることができる。

そして、富士通についても、F C Lの株式の過半数を所有し、F C Lの過半数の取締役が富士通出身で占められているという関係にあったことからすれば、資本関係及び富士通出身の役員を通じて、孫会社である高見澤に対し、その経営について一定の支配力を有していたものと推認されることである。

(3) 労働条件面における支配力について

ア 次に、高見澤の労働者の賃金、労働時間等の基本的な労働条件等に対して、富士通及びF C Lが、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたかについて検討する。

上記(2)オ(イ)のとおり、F C L設立以降はF C Lが、高見澤との関係において営業取引上優位な立場を有していたとみることができることに加え、前記第3の9(1)イ認定のとおり、F C L設立以降、F C Lの取り分に当たる仕切価格は市場価格の24%に設定されたことからすれば、高見澤の業績はF C Lに依存する関係にあり、そのことが高見澤の労働者の賃金等の労働条件に影響を与えた可能性も否定できないところである。

しかしながら、同7(1)及び(2)認定のとおり、支部組合員の賃金及び一時金については、全て支部と高見澤との間の団体交渉により決定されており、そこに富士通及びF C Lが現実的かつ具体的に関与していたことを認めるに足りる証拠はない。

また、同2(3)、(6)、3(9)、5(1)ク及び8(2)認定のとおり、交替制勤務の実施、時間外労働協定の締結、一時帰休の実施等についても、

全て支部と高見澤との間の団体交渉において決定されている。加えて、同3(1)キ、(5)シ、ツ及びフ認定のとおり、高見澤の労働者の人事異動についても高見澤が自ら発令しており、富士通又はFCLと協議して決定したなどとの事情もうかがえない。

さらに、本件において、高見澤の従業員の休暇の取得、労働時間管理等の基本的な労働条件や採用、懲戒等の人事管理が富士通又はFCLの承認事項とされているわけではなく、また、富士通及びFCLがこれらについて関与していたとの事情を示す証拠もない。

イ 次に、富士通及びFCLが、高見澤の労働者の業務遂行に際し、指揮命令等を行っていたかについてみると、富士通又はFCLの従業員から高見澤の労働者に対し、直接に具体的な指揮命令等がなされたとの事情はうかがえない。

この点に関し、組合は、①富士通リスク管理委員会委員長から高見澤の従業員に対しセキュリティ対策の徹底等の業務指示が出されており、②富士通がFCL及び高見澤の環境方針を決定しており、③FCLが高見澤の従業員に対して直接安全総点検等の各種の業務指示を出していると主張する（前記第2の4(1)ウ及び(2)）。

そこで、上記①についてみると、前記第3の10(5)認定のとおり、富士通リスク管理委員会が再三にわたり富士通グループ従業員あてにセキュリティ対策について通知し、高見澤にはFCLを通じて通知されていたこと、また、上記②についてみると、前記第3の9(6)エ認定のとおり、富士通は「富士通グループ環境方針」を策定し、FCLはこれを受けて「富士通コンポーネントグループ環境方針」を策定し、高見澤を含むFCLグループ各社に通知したこと、高見澤は「株式会社高見澤電機製作所信州工場環境目的・目標」を策定し、「富士通グループ環境方針」、「富士通コンポーネントグループ環境方針」とともに信

州工場掲示板に掲示したこと、さらに、上記③についてみると、前記第3の9(6)アないしウ認定のとおり、F C Lが高見澤に対し「F C Lグループの安全総点検の実施について」、「私の“仕事の質”モットー宣言の実施について」等を通知したことが認められる。

しかしながら、これらセキュリティ対策や環境方針の策定、安全衛生、品質管理等に関する通知は、富士通及びF C Lから高見澤に対し、グループ全体における一般的な取組み方針を示したものであり、高見澤の労働者の業務遂行に対して直接に指揮命令がなされていたと認めることはできない。その他、高見澤の日常的な業務遂行について、富士通及びF C Lから直接に指揮命令がなされていたことをうかがわせる事情は認められない。

なお、組合は、F C L社長が全社環境委員に高見澤の社長を任命するなど、F C Lの人事権が高見澤に及んでいると主張するが（前記第2の4(2)）、これはF C LがF C Lグループ各社の責任者を全社環境マネジメント組織委員に任命しているのであって、通常的人事異動発令とは異なるものであり、また、高見澤内部の従業員の人事に関するものでもない。

ウ 以上のことからすれば、富士通及びF C Lが、高見澤の労働者の賃金、労働時間等の基本的な労働条件等に対して、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたとみることは困難である。

(4) 富士通及びF C Lの使用者性に関する組合の主張について

ア 本件組織変更等及び本件持株会社設立等に関する富士通の支配力について

(ア) 組合は、①5年2月25日に富士通のY1社長が高見澤の役割分担等について発言したこと、②高見澤のデバイス技術部の移転と事

業再建策が、11年1月26日の富士通のY2専務の発言を受けて出されたこと、③13年8月20日に富士通が「構造改革と新たな成長戦略について」と題する大リストラ計画を発表するとともに、同年11月6日には富士通のY3専務が「コンポーネントの国内・海外子会社の生産体制の見直し」について発言し、この方針と本件持株会社設立等が対応関係にあることなどからすれば、本件組織変更等及び本件持株会社設立等の方針を打ち出したのが富士通であることは明らかであり、富士通が使用者に該当すると主張する（前記第2の4(1)イ）。

(イ) そこで検討するに、本件組織変更等は、前記第3の3(1)ア及び(2)エ認定のとおり、①これまで佐久市の信州工場にあったデバイス技術部を須坂市の高見澤開発センターに移転してF&Tのリレー技術部と統合し、②千曲通信に信州工場の大半の事業を営業譲渡し、信州工場の従業員は千曲通信に転社するか又は希望退職するという抜本的な内容のものであったこと、また、本件持株会社設立等も、同4(1)及び(13)認定のとおり、高見澤がFCLにグループ会社全体を統括する管理・営業・技術開発部門を営業譲渡してF&Tの管理・営業・技術開発部門と統合するというものであったことからすると、本件組織変更等及び本件持株会社設立等は、親会社である富士通との協議もなく高見澤単独では実施し難いものであり、親会社である富士通の方針の下に計画・実施されたのではないかとの推測もあり得るところである。

(ウ) しかしながら、そのような富士通の関与は、仮に行われたとしても、親会社がグループの経営戦略的観点から子会社に対して行う管理・監督の域を超えてのものとはいえず、また、上記(3)ウのとおり、富士通が、高見澤の労働者の賃金、労働時間等の基本的な労働

条件等に対して、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたとみることは困難である。

したがって、富士通が高見澤の労働者に対して使用者に該当するということとはできない。

よって、組合の主張は採用できない。

イ F C Lの高見澤に対する支配力について

(ア) 組合は、高見澤はF C Lの一事業部門というべき存在であって、F C Lは支部組合員の雇用と労働条件について現実的かつ具体的な支配力を有しており、①リレー製品の千曲通信及び宮崎テックからの買上げ価格とF C Lへの販売価格との逆ざやが発生していること、②F C Lが高見澤の債務を引き受けた後も高見澤の土地建物を銀行に担保として提供していること、③高見澤保有の1株額面5万円のF C L株式を額面割れの4万2000円で売却していることなどにより、F C Lが高見澤の資産を取り上げ、収奪していると主張する(前記第2の4(2))。

(イ) しかしながら、F C Lが、高見澤の労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたとみるのが困難であることは、上記(3)ウのとおりである。また、前記第3の9(1)ウ、(2)及び(3)イ認定のとおり、上記①については、高見澤が千曲通信及び宮崎テックからF C Lへの販売価格よりも高い価格でリレー製品を購入していたのは、高見澤の子会社である千曲通信及び宮崎テックが債務超過状態に陥り、両社からリレーの購入価格の値上げ要請があったため、リレー事業を存続させるための暫定的な対策として親会社の立場で値上げを認めたためである。上記②については、F C Lが高見澤の41億円の負債を引き受けた後も高見澤の土地建物が引き続き借入金の担保に供され

ていたのは、銀行との協議の結果によるものである。また、上記③については、そもそも13年6月の商法改正により株式に関して「額面無額面の別」は廃止されており（13年法律第79号）、高見澤の所有するFCL株式は、東証の終値取引によりFCLに買い付けされていることから適正な取引でないとはいえない。

したがって、上記①ないし③の事実をもって、FCLが高見澤の資産を取り上げ、収奪しているということとはできない。

よって、組合の主張は採用できない。

(5) 結論

以上の事実を総合して判断すれば、富士通及びFCLは、資本関係、役員の状況及び営業取引関係において、親会社として高見澤の経営に対し一定の支配力を有していたとみることはできるが、それは親会社がグループの経営戦略的観点から子会社に対して行う管理・監督の域を超えてのものとはいえない。そして、富士通は、本件組織変更等についても、本件持株会社設立等及び信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画等に関する団体交渉についても、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の格差についても、また、FCLは、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団体交渉についても、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の格差についても、いずれも直接の雇用契約関係にない高見澤従業員の基本的な労働条件等に対して、直接の雇用主である高見澤と同視し得る程度に、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ず、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と判断される。よって、富士通及びFCLは、本件各事件について不当労働行為責任を負う者とはいえない。

以上のとおりであるから、①A事件初審命令のうち、富士通に対し信

州工場の事業再建策を交渉事項とする誠実団体交渉応諾及び文書手交を命じた部分、②C事件初審命令のうち、FCLに対し信州工場の経営計画・事業計画及び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交渉事項とする誠実団体交渉応諾及び文書手交を命じた部分を取り消し、これらの事項に係る富士通及びFCLを被申立人とする組合の本件各救済申立てを棄却するとともに、本件各事件について富士通を再審査被申立人とし、また、C事件についてFCLを再審査被申立人とする組合の本件各再審査申立てを棄却することとする。

2 高見澤の各行為の不当労働行為性について

(1) 全面解決協定について

ア まず、前記第3の2(2)ア認定の全面解決協定の解釈について争いがあるので、この点について判断する。

イ(ア) 組合は、全面解決協定を締結するに当たって、労働条件に影響を与える可能性のある経営施策は、すべて労使の事前協議の対象とし、労使合意の上で実施するとの取扱いが労使間で合意され、その後その取扱いが労使慣行として確立されており、このような労使慣行は、労使間において共通の認識として定着していたものであると主張する(前記第2の4(3)イ)。

一方、高見澤は、全面解決協定は、「企業の縮小・閉鎖・分離・合併・新機械の導入など」そのものについては、協議の対象にしていないと主張する(同3(1))。

イ(イ) 全面解決協定の内容についてみると、前記第3の2(2)ア認定のとおり、企業の縮小等により「組合員の労働条件を変更する必要がある場合」には、その労働条件の変更については労使の事前協議及び合意を必要とすると定め、覚書には「『労働条件』とは、主として労働時間、賃金、勤務形態をいう。」と定めている。

なお、組合は、全面解決協定は、協定書のみによって解釈すべきではなく、Y 4 常務の声明の内容を含めて解釈すべきであり、高見澤が合理化等の施策を実施するには、組合との十分な協議や合意が必要であると主張するが（前記第 2 の 4 (3) ア）、前記第 3 の 2 (2) イ認定のとおり、全面解決協定の調印式で述べた Y 4 常務の声明は、「企業の縮小・閉鎖・分離・合併・新機械の導入など」について労使の事前協議及び合意の対象とする旨を述べているものと解することはできない。

(り) 次に、全面解決協定締結以降の高見澤と支部間における同協定の運用状況についてみると、前記第 3 の 2 (3) ウ及びエ認定のとおり、高見澤と支部は、化工課のメッキ部門と R A リレー組立自動機の職場での二交替制勤務及びモールド成形職場での三交替制勤務について、事前協議及び合意の上で実施しているが、これらはいずれも「組合員の労働条件を変更する必要がある場合」に該当するものであったといえることができる。

また、組合は、①昭和 6 3 年 4 月 2 6 日には営業譲渡等について、②同年 1 1 月 1 6 日には海外生産について、③ 7 年 6 月 2 8 日には F & T 設立について、労使合意に基づいて実施していると主張する（前記第 2 の 4 (3) イ）。

このうち、上記①については、前記第 3 の 2 (4) ア認定のとおり、昭和 6 3 年 4 月 2 6 日に行った高見澤と支部の議事録確認では、事業所の移転については「所属組合員の勤務場所変更について」を、事業所の休廃止、会社の分割合併及び営業譲渡については「所属組合員の労働条件の変更について」を、機械技術の導入については「所属組合員の勤務形態（交替制等）に変更ある場合」を、生産設備の移管については「所属組合員の勤務形態の変更について」を、それ

それ事前協議及び合意の対象とする旨確認しているのであって、これらの議事録確認からすれば、全面解決協定によって事前協議及び合意の対象となるのは、事業所の移転、事業所の休廃止、会社の分割合併、営業譲渡、機械技術の導入及び生産設備の移管ではなく、それらによってもたらされる「所属組合員」の「勤務場所変更」、「労働条件の変更」、「勤務形態の変更」などであると認められる。

さらに、上記②については、前記第3の2(4)イ認定のとおり、昭和63年11月16日付けの覚書中の「海外生産に関する事項」においては、「所属組合員を海外に派遣する場合」には「本人の同意を得て行う。」とともに、「労働条件（主として労働時間、賃金、勤務形態）については、所属組合と協議のうえ決定する。」と定められているのであり、このことからすれば、「海外生産」そのものについてまで、労使の事前協議及び合意の対象としていると認めることはできない。

なお、上記③については、前記第3の2(5)ア認定のとおり、高見澤が、支部に対し、F&T設立について労使協議会において説明していることは認められるが、このことをもって、高見澤が行う労働条件に影響を与える可能性のあるすべての経営施策について、事前協議及び合意の上で行うとの労使慣行があったと認めることはできない。

(エ) 以上に加えて、全面解決協定は、「企業の縮小・閉鎖・分離・合併・新機械の導入などにより、組合員の労働条件（主として労働時間、賃金、勤務形態をいう。）を変更する必要がある場合は、労働条件の変更については、事前に所属組合と協議し、合意の上実施する。」と明確に規定しているところであり、経営施策そのものを労使の事前協議及び合意の対象とするとは規定していない。

したがって、全面解決協定は、組合の主張するように、高見澤の経営施策そのものを労使の事前協議及び合意の対象とすることを定めたものであると解することはできず、組合の主張するような労使慣行が確立され、定着しているとも認められない。

よって、組合の主張は採用できない。

ウ 次に、全面解決協定と不当労働行為の成否との関係について検討すると、全面解決協定のような組合員の労働条件について労使の事前協議及び合意を必要とする旨の協定については、いかなる場合であっても常に使用者が一方的に組合員の労働条件を変更することを許さないものとする趣旨ではなく、できる限り両者相互の理解と納得の上に事を運ばせようとする趣旨を定めたものであると解すべきであり、組合員についての労働条件の変更が合理的で必要やむを得ないものであり、かつ、これについて労働組合の了解を得るために十分な説明と協議を行うなど、使用者として尽くすべき措置を講じたにもかかわらず、労働組合の了解を得るに至らなかった場合において、使用者が組合員の労働条件を変更しても同協定に反するものではないと解される。

したがって、本件各事件においては、高見澤が、支部組合員の労働条件の変更について、組合の理解と納得を目指して団体交渉等において十分な説明と協議を行ったにもかかわらず、組合との間で合意までには至らず、支部組合員の労働条件を変更し、支部組合員に不利益をもたらしたという場合には、全面解決協定があったとしても同協定に違反したとはいえず、また、反組合的意図に基づいて当該労働条件を変更したということもできず、そのことから直ちに高見澤の行為が不誠実団体交渉はもとより不利益取扱いや支配介入の不当労働行為に該当することになるものではない。そこで、これが不当労働行為に当たるか否かについては、団体交渉等の内容と経緯を吟味すべきことにな

る。

(2) A事件関係

ア 本件組織変更等による不利益取扱い及び支配介入について（前記第1の5（本件の争点）(1)ア）

まず、高見澤が実施した本件組織変更等（①11年4月に実施したデバイス技術部の須坂市の高見澤開発センターへの移転、②同年6月から7月にかけて実施した信州工場の業務の一部の千曲通信への営業譲渡、千曲通信への転社者及び希望退職者の募集並びにこれに伴う一連の人事異動等）は、組合を嫌悪して、その壊滅を図ることを目的として行われたものかについて検討する。

(ア) 本件組織変更等の必要性について

a まず、当時の高見澤の経営状況についてみると、前記第3の8(1)ア認定のとおり、9年度においては、売上高213億3000万円（前年比マイナス1.5%）、経常損失3億9100万円、当期純損失8億1400万円であったものが、10年度においては、売上高165億6500万円（前年比マイナス22.3%）、経常損失11億500万円、当期純損失12億3600万円と、10年度には売上高が大きく減少するとともに、経常損失、当期純損失とも拡大していることに加え、同3(2)ア認定のとおり、高見澤は、11年3月4日の合同労使協議会において、支部に対し、売上高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等を説明している。これらのことを併せ考えると、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と認めることができる。

b そして、前記第3の3(1)ア及び(2)エ(ア)認定のとおり、高見澤

は、支部に対し、上記①については、高見澤開発センターの新設及びデバイス技術部とF & Tのリレー技術部の統合による技術及び資源の相互有効活用による開発力の強化と効率化を図ること等を目的とし、上記②については、信州地区（佐久地区）における製造拠点の存続、製造拠点統合による間接コスト削減、独立会社としての特色を活かし、柔軟かつ迅速に市場ニーズに対応できる経営を行うこと等を目的としている旨説明しており、当時の高見澤の経営状況等に照らせば、これらの説明には相応の合理性があったといえることができる。

- c これに対し、組合は、上記①について、デバイス技術部は、信州工場内のデバイス技術部に統合するのが合理的であり、また、上記②について、信州工場からリレー製造の製造技術、品質管理についての統括的な業務を奪い富士通側に移転統合することによって、信州工場の労働者の労働条件切下げと人員整理を認められやすくするものであるなどと主張する（前記第2の4(4)ア(イ)及びエ(ア)、(イ)）。

しかしながら、組合の主張どおり、デバイス技術部を高見澤開発センターではなく信州工場に統合した方が高見澤の企業経営上より合理的であることを認めるに足りる証拠はない。また、前記第3の3(3)ア、エ、カ、タ、(5)ア、ウ、オ、コ、サ、ス、ソ、ト及びヒ認定のとおり、組合は、団体交渉において、信州工場の存続を前提とした再提案を繰り返し要求しているにすぎず、本件組織変更等に代わる高見澤の経営改善策についての提案をしていただけではなく、また、自らの主張の具体的根拠について説明して高見澤の経営施策の見直しを求めていたわけでもない。しかも、組合が主張するように、本件組織変更等が信州工場の労働者の労

働条件切下げと人員整理を認められやすくするとの根拠も明らかでない。

したがって、組合の上記主張は採用できない。

d 以上により、当時の高見澤は、本件組織変更等を行う必要性があったとみるのが相当である。

(イ) デバイス技術部の移転とX 1 委員長の人事異動について

組合は、A事件初審命令が、デバイス技術部の高見澤開発センターへの移転及びこれに伴うX 1 委員長の取扱いは不利益取扱い及び組合に対する支配介入には該当しないと判断したことを不服として、その取消しを求めているので(前記第1の4(1)及び第2の4(4)ア)、この点について判断する。

a まず、デバイス技術部の移転について必要性を有することは、上記(ア)にみたとおりである。

b (a) 次に、X 1 委員長の取扱いについてみると、前記第3の3(1)ア認定のとおり、デバイス技術部の移転に伴い同部に所属する従業員は原則として須坂市の高見澤開発センターに人事異動することになったところ、この時点でデバイス技術部に所属していた支部組合員はX 1 委員長1名であった。そして、高見澤は、同2(2)ア認定のとおり、全面解決協定では「組合執行委員以上の役職者の異動は、組合の同意を得て行う。」と定められていたことから、この規定に従い、X 1 委員長の人事異動について、支部に同意を求めたことが認められる。

(b) そこで、デバイス技術部の移転及びX 1 委員長の人事異動に関する高見澤と組合との団体交渉の状況並びにその後のX 1 委員長の処遇についてみると、前記第3の3(1)エ、オ及びキ認定のとおり、これらに係る団体交渉は11年4月8日と同月13

日の2回行われたが、組合は、同意が成立するまでデバイス技術部を移転しないことを要求して譲らなかった。このため、高見澤は、X1委員長の人事異動問題については、デバイス技術部移転後も労使で合意するまでは信州工場を勤務地とする旨説明し、その後、X1委員長は、デバイス技術部移転後も引き続きデバイス技術部所属のまま信州工場に勤務し続けた。

以上のとおり、高見澤は、X1委員長の人事異動問題について支部との同意が得られなかったことから、全面解決協定に従った結果、同人を引き続き信州工場勤務としたのであって、このような高見澤の取扱いは格別不合理なものとはいえない。したがって、X1委員長を信州工場に留め置いたことが不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるということはできない。

(c) 組合は、高見澤は、デバイス技術部の移転を機会として、X1委員長から仕事を取り上げたと主張する（前記第2の4(4)ア(イ)）。

しかしながら、デバイス技術部の移転前と移転後のX1委員長の業務内容についてみると、前記第3の3(1)ク認定のとおり、同人は、デバイス技術部の移転前には、既存リレーの仕様書・図面の作成、寿命試験等を担当していたが、デバイス技術部の移転により業務量が減少したことが認められるものの、その移転後も従前と同様の寿命試験を担当していたのであって、デバイス技術部移転前後を通じて同人の業務内容が異なるなど不利益な仕事をさせられていたわけではなく、ましてや、同人の仕事が取り上げられたとも認められないから、組合の主張は採用できない。

その他、デバイス技術部移転前後において、X1委員長の賃

金、労働時間等の労働条件が変更されるなどの不利益取扱いがあったとの的確な証拠もなく、また、デバイス技術部の移転によってX1委員長の組合活動に支障が生じ、そのことにより組合運営が弱体化したとの証拠もない。

- c 以上によれば、デバイス技術部の移転及びこれに伴うX1委員長に対する取扱いは、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A事件初審命令は相当である。

(ウ) 事業再建策の提案と実施について

高見澤は、A事件初審命令が、組合との合意なく信州工場従業員の千曲通信への転社者及び希望退職者の募集を実施したことは全面解決協定に違反し、組合員が減少していることから組合に対する支配介入に該当すると判断したことを不服として、その取消しを求めているので（前記第1の4(1)及び第2の3(2)イ(ウ)）、この点について判断する。

- a 組合は、事業再建策の提案は、組合に対する攻撃であるとともに労働者に犠牲を押し付けるものであり、高見澤が組合との交渉を暗礁に乗り上げさせ一方的に実施したと主張している（前記第2の4(4)ウ及びキ(ア)）。これは、事業再建策の実施は、支部組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当すると主張しているものと理解されるが、事業再建策の提案自体について必要性を有することは、上記(ア)にみたとおりでである。

- b (a) そして、前記第3の3(3)ス認定のとおり、事業再建策の実施に伴い、希望退職及び千曲通信への転社に応募した者は、高見澤を退職することとなり、また、千曲通信への転社者の転社後の本給は、一律、現行基本給の60%とされていたのであるか

ら、希望退職及び千曲通信への転社によるこのような労働条件の変更が支部組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか否かについては、上記(1)ウのとおり、まず、高見澤が、これら労働条件の変更について、組合の理解と納得を目指して十分な説明と協議を行った上で実施したか否かを検討すべきこととなる。

(b) そこで、事業再建策の提案と実施に関する団体交渉等における高見澤の対応についてみると、前記第3の3(2)ア、イ及びエ認定のとおり、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するとともに、同月9日の同年度賃上げについての第1回団体交渉においても、経常利益がマイナス11億円、特別損が1億4800万円で、税引き後当期利益もマイナスとなり、剰余金も今期でマイナスに落ち込み、グループ会社全体でマイナス14億円を超え、毎年12～13億円の借入れが必要であると説明し、同月30日の合同労使協議会では、リレー業界における大幅な供給過剰から値下げ競争が激化したため、高見澤の収益力は急激かつ急速に低下し、恒常的赤字体質に陥ったため、事業の再構築を図るべく検討したが、現状のままの体制では収益回復は見込めないとの結論に至ったと説明した上で、事業再建策実施後の高見澤と千曲通信の予測損益計算書も提示して、

両組合に同時に事業再建策を提案した。

その後も、以上の合同労使協議会等における説明を前提として、同3(3)ア、イ、エないしキ認定のとおり、高見澤は、事業再建策について、組合とは同年4月22日、同月30日、同年5月13日と団体交渉を開催する一方、従業員組合とは同年4月23日、同年5月6日、同月14日と団体交渉を開催した。

以上の経緯をみれば、高見澤は、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、高見澤の経営状況等についての資料を提示した上、事業再建策を提案してその必要性等について説明し、その後も、両組合との間で並行して団体交渉を開催していたといえることができる。

(c) 次に、事業再建策に関する高見澤と組合との団体交渉の内容について検討すると、前記第3の3(3)ア、エ、カ及びタ認定のとおり、組合は、11年4月22日の事業再建策についての第1回団体交渉において、「事業再建策を白紙撤回し、信州工場の存続を明確にして再提案すること。」等を要求したのに対し、高見澤は、この提案は、信州地区に製造拠点を存続させ可能な限りの雇用を維持するためのぎりぎりの提案であり、この実施が高見澤存続のためには必要不可欠であること、信州工場にかかる高コストが高見澤の競争力に問題となっており、従来は購入品価格の引下げによる差益捻出で雇用の確保を図ってきたが、価格競争によるコストダウンのためそれが不可能な状況であることなどから、事業再建策の白紙撤回や再提案は考えられないなどと説明し、同月30日の第2回団体交渉においては、組合に対し、「希望退職、転社に応じないことを理由に、指名解雇はしない。」、「個々の同意を得ることを考えている。」、「希望退職

にも転社にも応募しなければ、高見澤の従業員のままである。」などと回答するとともに、①既に役員報酬の5～15%カットを実施し、管理職の賞与は一般職よりも厳しく減額していること、②信州工場の経営状況については、年間約30億円に上る経費と体質が問題であるなどと説明したが、組合は、事業再建策の「白紙撤回、再提案」を主張し続けた。

そして、高見澤は、同年5月13日の事業再建策についての第3回団体交渉においては、信州工場の年間費用約30億円のうち人件費が約20億円で、それに対する収入は約12億円であり、このままでは高見澤が立ち行かなくなるなどと、高見澤の深刻な経営状況について繰り返し説明して組合に事業再建策への理解を求めたのに対し、組合は、「団体交渉は打切りだ。」などと述べ、高見澤に対し再提案を求めて団体交渉を終了した。

その後、事業再建策に関する高見澤と組合との団体交渉は同年6月8日まで開催されなかったが、同3(3)ケ、シ及びセ認定のとおり、同年5月20日、同月27日及び同年6月3日に開催された組合と高見澤との間の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合いが行われ、上記の同年4月22日、同月30日及び同年5月13日の団体交渉と同内容のやり取りなどがなされた。

(d) 一方、前記第3の3(3)イ、ウ、オ、キ、ク、コ、サ及びス認定のとおり、従業員組合は、当初11年4月23日の団体交渉においては事業再建策の白紙撤回を求めていたが、同月28日に開催された同組合の臨時大会において、高見澤の提案を基本的に受け入れたいなどとする執行部方針が可決され、以後同組合は高見澤との条件闘争に入ることとなった。かくして、組合

と高見澤との間における事業再建策についての団体交渉が中断していた間も、高見澤と従業員組合の間では、同年5月6日、同月14日、同月18日から19日、同月21日、同月25日から26日、同年6月1日から2日と団体交渉が継続して行われ、結局、同年6月2日の団体交渉において、高見澤と従業員組合は、最終的には希望退職者及び千曲通信への転社者を募集することや、その募集条件などについて合意し、事業再建策に関する協定書を締結している。そして、高見澤は、上記の同年5月14日、同月18日及び同年6月2日の従業員組合との団体交渉後の結果を受けて、事業再建策の中心的問題であった千曲通信における労働条件の変更点などをその都度支部に通知していた。これに対し、組合は、高見澤との事業再建策についての団体交渉が中断した同年5月13日から同年6月8日までの間、高見澤と従業員組合との団体交渉の進展具合等を知り得る立場にあったにもかかわらず、高見澤に対して再度事業再建策を議題とする団体交渉の申入れ等を行うことはなかった。

(e) そして、前記第3の3(3)ス、ソ、タ及び(5)ア認定のとおり、高見澤は、従業員組合との間で事業再建策についての協定書を締結したことを受けて、11年6月4日、支部に対し、同月14日から22日にかけて希望退職者と千曲通信への転社者を募集することを通知し、高見澤と組合は、同月8日、9日の両日にわたり、事業再建策に関する団体交渉を開催しているが、組合はこの時においても、「信州工場の存続を前提にした再提案」を要求し続けた。また、組合は、希望退職者及び千曲通信への転社者の募集の終了後に開催された同月30日の団体交渉においても、「信州工場の分離・千曲通信への移行（営業譲渡）の計

画を直ちに中止」することを要求し、従前からの主張を維持する態度を取り続けていた。

(f) 上記(b)ないし(e)にみたところからすれば、高見澤は、事業再建策の提案及び実施についての団体交渉等における対応において、従業員組合との交渉態度に比し、組合に対し不当な交渉態度を取ったとまでは認められない。また、組合に先行して事業再建策について従業員組合と協定書を締結したとしても、それは各労働組合が採った異なる方針ないし状況判断に対応した結果に過ぎないといえる。

そして、高見澤は、11年6月2日の従業員組合との合意を受けて、同月14日から22日にかけて希望退職者と千曲通信への転社者の募集を行ったが、上記の経緯に照らせば、高見澤は十分な説明と協議を行って、組合との合意形成のため尽くすべき措置を講じたものというべきである。

(g) 一方、組合はあくまで事業再建策の「白紙撤回、再提案」を主張し続けていたことから、多くの支部組合員は希望退職及び千曲通信への転社に応募せず、前記第3の3(4)ウ及び(5)キ認定のとおり、支部組合員99名が信州工場に残留することとなり、これら支部組合員の勤務場所、賃金等の労働条件に変更はなかった。

(h) 以上にみたところからすれば、高見澤は、事業再建策の実施について、組合の理解と納得を目指して十分な協議を行ったものの、合意が得られなかったのであって、その実施が全面解決協定に違反するものとは認められない。この結果、支部組合員は多少減少したが、下記(オ) bにみるように、それは支部組合員の自由な選択の結果というべく、高見澤の関与を認めることは

困難である。他方、希望退職及び千曲通信への転社に応募しなかった支部組合員については、全面解決協定に従って、労働条件の変更を行わず、引き続き信州工場での勤務のままとしているものである。以上のような高見澤の取扱いは格別不合理なものとはいえない。

- c 組合は、「Y5メモ」の記載をみれば、高見澤が支部を嫌悪し、支部を潰す不当労働行為意思があったことを端的に示していると主張する（前記第2の4(4)カ）。

しかしながら、前記第3の3(10)認定のとおり、「Y5メモ」は、事業再建策実施より8か月以上後の12年4月に作成されたものであり、事業再建策の実施と直接関連するとみることができない。また、その内容は、11年10月以降、信州工場では毎月約3000万円の損失が出ていたことから、Y9工場長の指示により、Y5工場長代理が信州工場の更なる改善策について検討したものであって、組合について直接言及したものではない。さらに、「Y5メモ」の「千曲通信の従業員の感情論で志気に影響がでる。」との記載についても、信州工場の改善策を検討するに当たって、事業再建策の実施後に信州工場と並存する千曲通信への影響を考慮することは不自然ではなく、「厳しいお願い等を考えると？」との記載の内容の意味するところも必ずしも明らかではないことからすれば、「Y5メモ」が、事業再建策の実施に関し、高見澤の不当労働行為意思を示すものであるということとはできず、組合の主張は採用できない。

- d なお、組合は、高見澤が信州工場の従業員に時間外労働をさせていないと主張する（前記第2の4(4)エ(ウ)）。

しかしながら、前記第3の3(9)認定のとおり、高見澤は支部に

対し、11年10月12日、男女とも同一時間数を上限とする時間外労働協定の締結を申し入れたが、支部は男女によって異なる時間数を上限とするよう主張したことから、14年12月16日まで時間外労働協定が締結できず、このため高見澤は支部組合員に対し時間外労働を命ずることができなかつたのであるから、組合の主張は採用できない。

e 他に、事業再建策の提案及び実施を支部組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入と認めるに足りる証拠はない。

f 以上によれば、高見澤が、事業再建策の提案を行ったこと及びその提案に基づき信州工場従業員の千曲通信への転社者及び希望退職者の募集を実施したことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するとは認められないので、この点に関し高見澤に対し文書手交を命じたA事件初審命令を取り消し、事業再建策の提案及び実施に関する組合の救済申立てを棄却することとする。

(エ) 事業再建策の実施に伴う支部組合員の人事異動及び業務内容の変更について

組合は、A事件初審命令が、事業再建策の実施に伴う支部組合員の人事異動及び業務内容の変更は、不利益取扱い及び組合に対する支配介入には該当しないと判断したことを不服として、その取消しを求めているので（前記第1の4(1)及び第2の4(4)エ）、この点について判断する。

a 前記第3の3(5)ク、ツ及び(6)アないしウ認定のとおり、事業再建策の実施に伴い、それまで信州工場にあった製造技術部及び品質保証部が須坂市の高見澤開発センターに移動し、両部に所属した支部組合員は信州工場に残留し、それぞれ信州工場に設けられた製造技術課及び品質管理課に所属することになったが、その

職務内容は、グループ会社全体から信州工場のための仕事になり、クレーム処理、金型設計等の業務量が著しく減少した。また、化工課のメッキ業務の一部が千曲通信に営業譲渡されたことに伴い、野沢分工場勤務の支部組合員は、信州工場に人事異動することになり、メッキ業務に従事していた支部組合員5名の業務内容に変更があったことが認められる。

b 組合は、事業再建策の実施の中で行った業務の一元化は、高見澤が組合との交渉を暗礁に乗り上げさせ一方的に実施したものであり、支部組合員の労働条件切下げと人員整理を認められやすくするなどの点で、支部組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当すると主張しているところ（前記第2の4(4)エ(ア)及びキ(ア)）、事業再建策の実施について必要性を有することは、上記(ア)にみたとおりである。

c 次に、上記の支部組合員の人事異動及び業務内容の変更と全面解決協定との関係について検討する。

(a) まず、信州工場の製造技術課及び品質管理課に所属する支部組合員については、業務量が減少したものの、前記第3の3(5)キ認定のとおり、これらの者の勤務場所、賃金等の労働条件に変更はなく、また、この業務量の減少を高見澤が不当な意図をもって作り出したものとは認められない。

これらのことからすれば、信州工場の製造技術課及び品質管理課に所属する支部組合員の業務内容の変更は、全面解決協定に定める「組合と協議し、合意の上実施する。」ことが必要な事項に該当するということはできない。

(b) 次に、化工課のメッキ業務の一部が千曲通信に営業譲渡されたことに伴い、野沢分工場勤務の支部組合員については、前記

第3の3(5)ツ及び(6)ア認定のとおり、それまでメッキ業務の二交替制勤務に従事していた支部組合員3名が通常勤務に変更となり、月額約7万円から9万円の交替勤務手当が支給されなくなったことが認められる。

ところで、交替勤務手当は早朝勤務や深夜勤務への補償という性格を有しているものであり、しかも、二交替制勤務から通常勤務への変更は、一面では労働が軽減される側面も併せ持っていることからすれば、通常勤務への変更及びこれに伴って交替勤務手当が支給されなくなったことをもって直ちに不利益取扱いがあったということとはできない。

d しかしながら、化工課に所属していたX2執行委員を含む支部組合員は、勤務場所が野沢分工場から信州工場に変更となり、メッキ業務に従事していた支部組合員5名は業務内容が変更になっているのであるから、化工課の支部組合員のこのような労働条件の変更が支部組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか否かについては、上記(1)ウのとおり、まず、高見澤が、これら労働条件の変更について、組合の理解と納得を目指して十分な説明と協議を行った上で実施したか否かを検討すべきこととなる。

(a) そこで、化工課の支部組合員の人事異動に関する高見澤と組合との団体交渉等の状況についてみると、前記第3の3(5)コ、サ、ス、ソないしチ認定のとおり、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、このうちの同年7月30日の団体交渉において、高見澤は、組合に対し、千曲通信の労働条件でやっていくことがメッキ業務の競争力につながってい

くなどと、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、同年8月3日の団体交渉では、当初同月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、全面解決協定に従い、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、同3(5)ケ認定のとおり、高見澤と千曲通信が営業譲渡契約を締結した同年7月21日以降の団体交渉等においても事業再建策の中止などを要求し続けるとともに、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。

- (b) また、化工課所属のX2執行委員の人事異動問題についての高見澤の対応をみると、前記第3の2(2)ア認定のとおり、全面解決協定では、「組合執行委員以上の役職者の異動は、組合の同意を得て行う。」と定められていたことから、高見澤は、この規定に従い、X2執行委員の人事異動について、支部に同意を求めたことが認められる。

そこで、X2執行委員の人事異動に関する高見澤と組合との団体交渉の状況についてみると、同3(5)コ、サ、ス、ソないしチ、テないしヒ認定のとおり、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た。また、この間の同月13日には、千曲通信から高見澤に対し、X2執行委員が野沢分工場勤務していることにより業務等に支障を来しており、早急に解決をするようにとの申入れがあったこともあり、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る。これに対し、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、自己の主張を維持する態度に終始していた。

(c) 以上によれば、高見澤は、化工課に所属していたX2執行委員を含む支部組合員の人事異動について、組合の理解と納得を目指して十分な説明と協議を行った上で実施したことが認められるから、当該人事異動について組合との間で合意にまでは至らなかったとしても、そのゆえに当該人事異動が支部組合員に対する不利益取扱い及び支配介入に該当することになるということとはできない。

e 他方、化工課の支部組合員の人事異動によって組合活動上の支障が生じたと認めるに足りる的確な証拠はない。

f その他、事業再建策の実施に伴う支部組合員の人事異動及び業務内容の変更については、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び第3号の支配介入の成立を基礎づける証拠はないので、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) 支部組合員の切り崩しについて

組合は、A事件初審命令が、高見澤による従業員組合及び職制を利用した支部組合員の切り崩しがあったとは認定できないと判断したことは誤りであると主張するので（前記第2の4(4)コ(i)）、この点について判断する。

a まず、事業再建策が実施された時期の従業員組合の動きについてみると、前記第3の3(8)ア認定のとおり、11年6月に従業員組合が発行した「こんにちは」には、「仮にこの期間に会社側に届

けなかった場合は今回の希望退職及び千曲通信転社ができなくなります。そうすると必然的に今回話題になっている『残った者の扱いは、さらなる厳しいお願いをする』になってしまいます。」などと記載されており、希望退職及び千曲通信への転社への応募を呼びかける内容となっていることが認められる。

しかしながら、「こんにちは」の記載内容は、その表現自体からして、事業再建策の実施に伴って予想される事態を記事にしたものとみられ、従業員組合の機関紙の発行や記載内容について、高見澤が従業員組合に対し指示をしたとか高見澤と従業員組合が通謀していたことを認めるに足りる的確な証拠もないことから、高見澤が従業員組合を利用して支部組合員の切り崩しを行ったとは認められない。

b また、組合は、高見澤が「信州工場に残っても仕事はない。」などと支部組合員の動揺を図り、組合を脱退することを迫った結果、31名の支部組合員が脱退したと主張する（前記第2の4(4)コ(ア)）。

しかしながら、高見澤が職制を利用して支部組合員の動揺を図り、組合を脱退することを迫ったことを認めるに足りる的確な証拠はない。しかも、前記第3の3(4)ア認定のとおり、この間に新たに支部に加入した者も7名いるのであるから、31名の支部組合員の脱退が、高見澤の関与によって行われたと認めることはできない。

なお、組合は、本件再審査において、支部組合員X4及び同X5が高見澤の職制から脱退勧奨を受けた旨の両名の陳述書を提出しているが、その内容は、組合からの脱退勧奨が行われたことを認めるに足りるものではない。また、これらの陳述書の内容に関

するA事件初審審問におけるX 1 委員長及びX 6 の証言も具体性を欠き措信することはできない。したがって、支部組合員X 4 及び同X 5 に対して高見澤の職制による脱退勧奨があったとまで認めることはできない。

c 以上によれば、高見澤による従業員組合及び職制を利用した支部組合員の切り崩しがあった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。

イ 組合活動妨害による支配介入について（前記第1の5（本件の争点）

(1)イ)

次に、高見澤が、信州工場と千曲通信との間に仕切り壁を設置したことが組合活動に対する妨害となるか及び高見澤が支部の宣伝活動を妨害したかについて検討する。

(ア) 組合は、高見澤による信州工場と千曲通信との間の仕切り壁の設置の目的は、信州工場に残った支部組合員と千曲通信に転社した従業員の関係を断つためであり、A事件初審命令が、これを支配介入に該当しないと判断したことは誤りであると主張する（前記第2の4(4)サ(イ)）。

ところで、一般的に、同一の建物内に法人格を異にする複数の企業が入居する場合、業務上の都合により他社との境界を仕切り壁で区切ったとしても、そのこと自体は格別不自然とはいえない。

そこで、高見澤が信州工場と千曲通信との間に仕切り壁を設置した際の状況についてみると、前記第3の3(5)エ認定のとおり、高見澤は、11年7月13日に両施設の分離に向けた設備の移動の準備を開始し、同年8月2日に工事を完了した。この結果、信州工場と千曲通信との間は壁で仕切られることとなったが、新たに設置した仕切り壁は信州工場に新設した会議室及び応接室と千曲通信との間

のみであり、千曲通信との境のドアは施錠した上鉄板が張られたものの、2か所の通用口が設けられ業務上の必要により通行できるようにされていた。

しかも、同3(5)イ認定のとおり、高見澤は、仕切り壁の工事開始に先立ち、同年7月7日には支部に対し、信州工場のレイアウト等に関する説明会を開催し、同工場の全体図面や各部署の図面を示した上で、同工場の高見澤と千曲通信との境界を二つに仕切ることや、同工場に残ることが予定されていた従業員の具体的な配置や機械の場所等についても事前に説明をしており、これに対して支部が、仕切り壁の設置について異を唱えたり変更を迫ったりしたとの事情はうかがわれない。

なお、組合は、連絡通路を歩いて行き来する者に対して恫喝が行われているとも主張するが（前記第2の4(4)サ(ア)）、高見澤又は千曲通信の職制が連絡通路を通行する支部組合員に対し恫喝を行ったことを認めるに足りる的確な証拠はないし、また、信州工場と千曲通信との間の仕切り壁を設置したことによって、支部の組合活動に具体的な支障が生じたことを認めるに足りる的確な証拠もない。

以上のことからすれば、高見澤による信州工場と千曲通信との間の仕切り壁の設置は、支部組合員と千曲通信に転社した従業員との分断を意図したのではなく、業務上の必要により行われたとみるのが相当であり、組合の主張は採用できない。

- (イ) 組合は、千曲通信が入口を変更して「おはよう」を配布できなくしたことは、支部を信州工場の中に隔離し、その影響力を千曲通信に波及させないように仕組んだものであり、A事件初審命令がこれを支配介入に該当しないと判断したことは誤りであると主張する（前記第2の4(4)サ(イ)）。

そこで、千曲通信の従業員入口の変更と「おはよう」配布との関係についてみると、前記第3の3(7)認定のとおり、千曲通信の従業員入口が11年11月頃に変更されているが、この変更を高見澤が千曲通信に指示して行わせたとの証拠はない。そして、この従業員入口の変更によって信州工場と千曲通信における支部の宣伝活動が全くできなくなったわけでもなく、しかも、その後高見澤や千曲通信が「おはよう」の配布を妨害したとの事実を認めるに足りる証拠もない。

したがって、千曲通信の従業員入口の変更は、支部を信州工場の中に隔離してその影響力を千曲通信に波及させないように仕組んだものとはいえないから、組合の主張は採用できない。

(ウ) 以上によれば、信州工場と千曲通信との間の仕切り壁の設置及び千曲通信の従業員入口の変更は、労組法第7条第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A事件初審命令は相当である。

ウ 本件組織変更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）(1)ウ(ア)）

次に、本件組織変更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、本件組織変更等の各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) まず、本件組織変更等におけるデバイス技術部の移転についてみると、上記ア(イ) b(a)のとおり、デバイス技術部の移転に伴い同部に所属する従業員は原則として須坂市の高見澤開発センターに人事異動することになり、同部に所属するX1委員長についても勤務地の変更を伴うものとなった。したがって、同部の移転に伴うX1委員長の人事異動については、義務的団体交渉事項に当たるといふこ

とができる。

(イ) 次に、事業再建策についてみると、事業再建策のうち信州工場の業務の一部の千曲通信への営業譲渡そのものは、高見澤の経営方針に属する事項であって、そこから生じる労働条件問題の交渉の中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。しかしながら、上記ア(ウ) b(a)のとおり、事業再建策の実施に伴い、希望退職及び千曲通信への転社に応募した者は高見澤を退職することとなり、また、千曲通信への転社者の転社後の本給は、一律、現行基本給の60%とされていたのであるから、事業再建策のうち希望退職者及び千曲通信への転社者の募集については、義務的団体交渉事項に当たるといえることができる。

(ウ) さらに、事業再建策の実施に伴う支部組合員の人事異動及び職種変更についてみると、上記ア(エ) dのとおり、化工課に所属していたX2執行委員を含む支部組合員は、勤務場所が野沢分工場から信州工場に変更となり、メッキ業務に従事していた支部組合員5名は業務内容が変更になっているのであるから、これら支部組合員の労働条件の変更は、義務的団体交渉事項に当たるといえることができる。

エ 本件組織変更等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))

そこで、本件組織変更等に関する高見澤の組合との一連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) デバイス技術部の移転に関する団体交渉について

組合は、A事件初審命令が、デバイス技術部の移転に関する団体交渉は不誠実な団体交渉に当たるとまでいえることはできないと判断したことは誤りであり、高見澤は、わずか2回の団体交渉を行った

だけで、デバイス技術部の移転を強行したものであると主張する（前記第2の4(4)イ(イ)）。

そこで、デバイス技術部の移転に伴うX1委員長の人事異動について誠実な団体交渉が行われたかについて検討すると、上記ア(イ) b(b)のとおり、これらに係る団体交渉は11年4月8日と同月13日の2回行われたが、組合は、同意が成立するまでデバイス技術部を移転しないことを要求して譲らず、このため、X1委員長は、デバイス技術部移転後も引き続きデバイス技術部所属のまま信州工場に勤務し続け、組合も、高見澤がX1委員長にこのような処遇をしたことについて異議を唱えていたわけでもない。

以上のことからすれば、デバイス技術部移転に伴うX1委員長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、X1委員長の人事異動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。

(イ) 事業再建策の提案と実施に関する団体交渉について

a 高見澤は、A事件初審命令が、組合との合意に向けての努力を回避して事業再建策を実施しようとしたと判断したことは失当であると主張する（前記第2の3(2)エ(イ)）。

そこで、事業再建策のうち希望退職者及び千曲通信への転社者の募集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。

b まず、事業再建策の提案に至るまでの経過及びその後の組合と従業員組合との団体交渉の経過についてみると、上記ア(ウ) 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、同時に高見澤の経営状況等についての資料を提示して、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するとともに、同月9日の同年度賃上げについての第1回団体交渉においても、高見澤の厳しい経営状況について説明し、同月30日の合同労使協議会では、リレー業界における値下げ競争の激化により高見澤の収益力が低下し、恒常的赤字体質に陥ったため、事業の再構築を図るべく検討したが、現状のままの体制では収益回復は見込めない旨説明した上で、事業再建策実施後の高見澤と千曲通信の予測損益計算書も提示して、両組合に対し同時に事業再建策を提案した。

その後も、以上の合同労使協議会等における説明を前提として、高見澤は、事業再建策について、組合とは同年4月22日、同月30日、同年5月13日と団体交渉を開催し、①同年4月22日の第1回団体交渉においては、この提案は、信州地区に製造拠点を存続させ可能な限りの雇用を維持するためのぎりぎりの提案であり、この実施が高見澤存続のためには必要不可欠であること、信州工場にかかる高コストが高見澤の競争力に問題となっており、従来は購入品価格の引下げにより差益捻出で雇用の確保を図ってきたが、価格競争によるコストダウンのためそれが不可能な状況であることなどから、事業再建策の白紙撤回や再提案は考えられないこと、②同月30日の第2回団体交渉においては、既に役員報酬の5～15%カットや管理職の賞与の減額を実施していること、信州工場の年間約30億円に上る経費と体質が問題であること、③同年5月13日の第3回団体交渉においては、信州工場の

年間経費約30億円のうち人件費が約20億円で、それに対する収入は約12億円であり、このままでは高見澤が立ち行かなくなるなどと、高見澤の深刻な経営状況について繰り返し説明して組合に事業再建策への理解を求めた。しかし、組合は、事業再建策の「白紙撤回、再提案」を主張し続け、同日の団体交渉においても、高見澤に対し事業再建策の再提案を求めて終了した。

その後、事業再建策に関する高見澤と組合との団体交渉は同年6月8日まで開催されなかったが、同年5月20日、同月27日及び同年6月3日に開催された組合と高見澤との間の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合いが行われ、上記の同年4月22日、同月30日及び同年5月13日の団体交渉と同内容のやり取りなどがなされた。

一方、組合と高見澤との間における事業再建策についての団体交渉が中断していた間も、高見澤と従業員組合の間では団体交渉が継続して行われ、結局、同年6月2日の団体交渉において、高見澤と従業員組合は、事業再建策に関する協定書を締結している。そして、高見澤は、従業員組合との団体交渉の結果を受けて、千曲通信における労働条件の変更点などをその都度支部に通知していたが、組合は、高見澤に対して再度事業再建策を議題とする団体交渉の申入れ等を行うことはなかった。

- c 上記bにみたように、①高見澤は、11年3月4日の支部と従業員組合合同の労使協議会において、高見澤の経営状況についての資料を提示して説明するとともに、同月9日の同年度賃上げについての第1回団体交渉においても説明を重ね、同月30日の合同労使協議会では、新たな資料も提示して、上記の合同労使協議会等において説明した高見澤の経営状況を基に、事業再建策を提

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 ㊟