

平成 23 年 5 月 12 日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官
平成 21 年(行ウ)第 295 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 23 年 2 月 21 日

判 決

原告 全日本金属情報機器労働組合
原告 全日本金属情報機器労働組合長野地方本部
原告 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
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
参加人 富士通コンポーネント株式会社
参加人 株式会社高見澤電機製作所
参加人 富士通株式会社

主文

- 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は、参加によって生じた費用も含め、原告らの負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会が、平成 17 年(不再)第 23 号・第 26 号・第 27 号・第 28 号・第 71 号・第 72 号・第 73 号不当労働行為再審査申立事件(併合事件)について、平成 20 年 11 月 12 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

- 1 本件は、長野県労委平成 11 年(不)第 2 号、同平成 13 年(不)第 3 号及び同平成 14 年(不)第 1 号に係る長野県労働委員会(以下「長野県労委」という。)の各初審命令に対する再審査申立てについて、中央労働委員会(以下「中労委」という。)が併合審査の上、平成 20 年 11 月 12 日付けでした命令(以下「本件命令」という。)に対し、原告らが、その取消を求めた事案である。

- (1) 長野県労委平成 11 年(不)第 2 号に係る事件(以下「A 事件」という。)

参加人株式会社高見澤電機製作所(以下「参加人高見澤」という。)の従業員で組織された原告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(以下「原告支部」という。)、その上部組織である原告全日本金属情報機器労働組合長野地方本部(以下「原告地本」という。)及び原告地本の加盟する上部団体である原告全日本金属情報機器労働組合(以下「原告 JMIU」という。)は、平成 11 年 11 月 30 日、長野県労委に対し、参加人富士通株式会社(以下「参加人富士通」という。)及び同高見澤を被申立人として、①同高見澤及び同富士通が、平成 11 年 4 月に原告らとの合意なく、参加人高見澤の高見澤信州工場(以下「信州工場」という。)にあったデバイス技術部を富士通高見澤コンポーネント株式会社(以下「F&T」という。)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及び同移転に伴い原告支部の X1 執行委員長の異動を発令したこと(以下「本件デバイス技術部移転等」という。)が、不利益取扱い(労組法 7 条 1 号)及び支配介入(同条 3 号)に、②参加人高見澤及び同富士通が、同年 7 月に原告

らとの合意なく、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工業株式会社(以下「千曲通信」という。)に営業譲渡したこと及びその際に千曲通信への転社者、希望退職者の募集並びに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(以下「本件事業再建策等」といい、本件デバイス技術部移転等と併せて「本件組織変更等」ということがある。)が、不利益取扱い及び支配介入に、③参加人高見澤が、前記転社者及び希望退職者の募集に際し、併存組合である高見澤電機従業員組合(以下「従業員組合」という。)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。」等と原告支部組合員に対する宣伝と恫喝を行ったことが、支配介入に、④参加人高見澤が、平成11年7月以降、信州工場内に仕切り壁を設置する等して、千曲通信と同高見澤との間の自由な往来を禁止し、原告支部機関紙の配布を妨害したことが支配介入に、⑤参加人高見澤が、本件デバイス技術部移転等を交渉事項とした平成11年4月8日、同月13日の団体交渉、本件事業再建策等の提案を交渉事項とした同月22日～同年11月2日の19回の団体交渉、平成11年度賃上げを交渉事項とした同年3月9日～同年10月19日の19回の団体交渉で、それぞれ不誠実な対応をしたことが、不誠実団体交渉(労組法7条2号)に、⑥同富士通が、本件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団体交渉拒否(労組法7条2号)に、各該当するとして、不当労働行為救済申立てをした。

長野県労委は、平成17年3月23日、上記①～⑥のうち、②の本件事業再建策等に係る参加人高見澤の一部の行為が支配介入に、⑤平成11年4月22日～同年11月2日の19回の団体交渉での同高見澤の態度が不誠実団体交渉に、各該当するとして、同高見澤に対し、誠実な団体交渉と文書手交を命じ、同富士通の団体交渉上の使用者性を認めた上で、⑥同富士通の交渉態度が不誠実であったとして、同富士通に対し、誠実な団体交渉と文書手交を命じた(以下「A事件初審命令」という。)

A事件初審命令に対し、原告ら、参加人高見澤及び同富士通が中労委に再審査申立てをしたところ、中労委は、平成20年11月12日、A事件初審命令が認めた部分も含め上記①～⑥のすべてについて不当労働行為の成立を認めず、原告らの申立てを棄却した部分を除いてA事件初審命令を取り消した(本件命令)ため、原告らは、本件命令を不服としてその取消を求めた(本件訴訟)。

(2) 長野県労委平成13年(不)第3号に係る事件(以下「B事件」という。)

原告らは、平成13年6月13日及び同年7月31日、長野県労委に対し、参加人富士通及び同高見澤を被申立人として、①同高見澤が、持株会社(参加人富士通コンポーネント株式会社。以下「参加人FCL」という。)の設立、同高見澤の上場廃止、グループ会社全体を統括する管理・営業・技術部門の同FCLへの営業譲渡(以下、これらを併せて「本件持株会社設立等」という。)が同高見澤及び信州工場の事業の将来構想及びその労働者の雇用・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原告らの要求に対し、平成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日の団体交渉で不誠実な

対応をしたことが、不誠実団体交渉に、②参加人富士通が、本件持株会社設立等を交渉事項とした団体交渉を拒否したことが団体交渉拒否に、各該当するとして、不当労働行為救済申立てをした。

長野県労委は、平成17年3月23日、上記①、②のいずれについても不当労働行為の成立を認めず(参加人富士通の団体交渉上の使用者性は肯定)、原告らの申立てを棄却した(以下「B事件初審命令」という。)

B事件初審命令に対し、原告らが中労委に再審査申立てをしたところ、中労委は、平成20年11月12日、原告らの救済申立てを棄却したB事件初審命令は相当であるとして、原告らの再審査申立てを棄却した(本件命令)ことから、原告らは、本件命令を不服としてその取消を求めた(本件訴訟)。

- (3) 長野県労委平成14年(不)第1号に係る事件(以下「C事件」といい、A事件及びB事件と併せ「本件各事件」ということがある。)

原告らは、参加人富士通、同FCL及び同高見澤を被申立人として、平成14年1月10日及び同年3月7日、県労委に対し、①同高見澤が、本件持株会社設立等を経た信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画及び当該計画の下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平成13年11月30日、同年12月11日の団体交渉で、不誠実な対応をしたことが不誠実団体交渉に、②同富士通及び同FCLが、①と同じ事項を交渉事項とした団体交渉を拒否したことが団体交渉拒否に、③同富士通、同FCL及び同高見澤が、信州工場の原告支部組合員の賃上げ、一時金等の労働条件を、参加人FCLに転籍した労働者より下回らないようにしないことによって、両者の労働条件に格差が生じていることが不利益取扱い及び支配介入に、各該当するとして、不当労働行為救済申立てをした。

長野県労委は、平成17年9月28日、上記①～③のうち、①の団体交渉での参加人高見澤の態度が不誠実団体交渉に該当するとして、同高見澤に対し、誠実な団体交渉と文書手交を命じ、同FCLの団体交渉上の使用者性を認めた上で、③同FCLの団体交渉の拒否が不当労働行為(労組法7条2号)であるとして、同FCLに対し、誠実な団体交渉と文書手交を命じた(以下「C事件初審命令」という。)

C事件初審命令に対し、原告ら、参加人高見澤及び同FCLが再審査申立てをしたところ、中労委は、平成20年11月12日、C事件初審命令が認めた部分も含め上記①～③のすべてについて不当労働行為の成立を認めず、原告らの申立てを棄却した部分を除いてA事件初審命令を取り消した(本件命令)ことから、原告らは、本件命令を不服としてその取消を求めた(本件訴訟)。

2 前提事実(争いのない事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨による認定事実)

(1) 当事者

ア 参加人高見澤は、大正6年9月10日設立で、肩書地に本社を置き、C事件初審申立時には、長野県佐久市にある信州工場でリレー部品等の製造等を営む株式会社であり、平成13年3月時点の資本金は約63億円である。

参加人高見澤は、昭和37年8月から東証第2部に株式を上場していたが、後述の同FCLの設立に伴い平成13年9月に上場を廃止した。また、平成14年6

月 28 日まで佐久市に千曲通信、宮崎県に株式会社宮崎テック(以下「宮崎テック」という。)、中国に高見澤(常州)電子有限公司(以下「高見澤常州」という。)等の子会社(以下、これらの各社を併せて「参加人高見澤グループ会社」という。)を有し、後述のとおり、平成 7 年 7 月には同富士通と共同出資で F&T を設立した。

イ 参加人富士通は、昭和 10 年 6 月 20 日に設立され、肩書地等で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、平成 13 年 3 月時点の資本金は約 3146 億円である。

参加人富士通は、同 FCL 設立前まで同高見澤の株式総数の約 53%を所有していたが、平成 13 年 9 月に同高見澤と F&T の所有株式移転により事業持株会社の同 FCL が設立され、同高見澤及び F&T の株式を同 FCL の株式に割当交付したため、同富士通は、これ以降、同 FCL の議決権株式の約 68%を所有し、同高見澤の株式は所有していない。

ウ 参加人 FCL は、同高見澤と F&T の所有株式移転により、平成 13 年 9 月 17 日に設立された事業持株会社(株式会社)で、肩書地等でリレー、キーボード等の製造販売等を営み、同年 10 月時点の資本金は約 28 億円である。

エ 原告 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、精密機械等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。

オ 原告地本は、原告 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。

カ 原告支部は、昭和 21 年に結成され、参加人高見澤の従業員で構成する労働組合である。原告支部は、結成以降、昭和 48 年まで「高見澤電機労働組合」の名称で活動していたが、同年、名称を「総評全国金属労働組合長野地方本部高見澤電機支部」と改め、平成元年の原告 JMIU への加盟以降、現在の名称となった。

信州工場には、平成 11 年の事業再建策実施まで、原告支部のほか、昭和 47 年に結成された従業員組合が存在した。参加人高見澤本社及び横浜事務所には、別に高見澤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

ア 参加人富士通の資本参加

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

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

なお、この増資に先立ち、昭和 45 年 10 月に Y1 専務取締役ほか 3 名の参加人富士通出身者が同高見澤の役員に就任した。この時、同高見澤の取締役社長には、電電公社出身の Y2 が就任した。

イ 昭和 46 年から昭和 52 年にかけての労使紛争

参加人富士通が資本参加し Y2 社長らが就任するのと前後して、昭和 46 年から昭和 52 年にかけて、原告支部と参加人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(これらを総称して、以下、「第一次労使紛争」という。)

第一次労使紛争を解決するため、同年11月14日、参加人高見澤と原告支部は、「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。」等を内容とする「全面解決協定」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。」こと等を内容とする覚書を締結した。

全面解決協定の調印式で、参加人高見澤の交渉委員長を担当していたY3常務は、原告支部組合員らに対し、それまでの労使間紛争の経緯等について、参加人高見澤として遺憾の意を表明した。

ウ 交替制勤務導入の提案と交渉

昭和54年10月30日、参加人高見澤は、化工課のメッキ部門について、二交替制勤務の実施を原告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、原告支部は、二交替制勤務を拒否する回答をした。参加人高見澤は、昭和55年1月8日、原告支部に対し再検討を求めたが、原告支部とは合意に達しなかった。

一方、上記同様の提案を受けた従業員組合は、同年2月に条件付き賛成と回答した後、参加人高見澤と団体交渉を行った結果、同高見澤と従業員組合は、二交替制勤務について合意し、昭和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。

同月21日、参加人高見澤本社で行われた原告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等が確認された。

その後、平成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、原告支部と参加人高見澤間で合意が成立し、原告支部組合員についても二交替制勤務が実施された。

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、いずれも原告支部及び従業員組合両者と参加人高見澤の合意により実施された。

エ 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

昭和63年4月26日、参加人高見澤と原告支部は、「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。

同年11月16日、参加人高見澤と原告支部は、「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。

オ 参加人富士通の増資とF&Tの設立

平成7年4月5日、参加人高見澤・原告支部間で労使協議会が開催された。この労使協議会の席上、参加人高見澤から「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、同高見澤は、同富士通の機構部品事業部門と同高見澤の連携強化を図るため、①同高見澤が第三者割当増資を行い、同富士通がこれを引き受け、同高見澤の株式に占める同富士通の持株比率を50%超にすること、②同富士通と同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、出資比率は同高見澤50%、同富士通50%とすること、③同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等が記載されていた。同年4月14日、このことが報道発表された。

上記計画により、同年6月、参加人高見澤は、第三者割当増資を行い、同富士通は同高見澤に50億0050万円を出資した。その結果、同富士通は、同高見澤の株式の約53%を所有することとなり、同高見澤は、同富士通の連結子会社となった。

同年7月、参加人高見澤及び同富士通は、それぞれ50億円ずつを出資してF&Tを設立し、同富士通は機構部品事業部を、同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、同高見澤は、生産したリレーの全量を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参加人高見澤の代表取締役社長であったY4が就任した。また、同高見澤は、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。

カ 平成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

平成7年6月8日、参加人高見澤は、原告支部に対し、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。原告支部は、二交替制勤務への変更は了承するが、併せて信州工場の生産体制の整備につき明らかにするよう要求した。その後、これに関する団体交渉が継続して行われ、同年9月6日に参加人高見澤からRAリレーの生産体制について更に平常勤務への変更が申し入れられる等した後、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、Y5信州工場長は、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。

同月 21 日、参加人高見澤は、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等に 11 億 8000 万円の新たな投資をすること等を内容とする「信州工場具体的強化策の考え方骨子」を示した。

キ 平成 8 年の信州工場分社化の提案

平成 8 年 5 月 15 日、参加人高見澤の Y6 副社長は、原告支部に対し口頭で、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。同年 6 月、Y6 副社長は、参加人高見澤の代表取締役社長に就任した。

原告支部と参加人高見澤は、同年 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、原告支部は分社化しなくてもよいのではないかと主張し、意見の一致をみることはなかった。

同年 9 月 25 日、労使協議が行われ、席上参加人高見澤の Y6 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、原告支部は、分社化の提案については参加人高見澤が文書で行うことを要求した。

同年 12 月 12 日、参加人高見澤は、原告支部に対し、分社化等について文書で申し入れた。原告支部は、同月 19 日の代議員会で反対することを確認し、平成 9 年 1 月 17 日、その旨の回答書を参加人高見澤に提出した。

同年 2 月 26 日、原告支部は、参加人高見澤に対し、分社化に関する要求書を提出し、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。

ク Y7 社長の就任

平成 10 年 6 月、参加人富士通出身の Y7 が、同高見澤及び F&T の代表取締役社長に就任した。なお、Y7 社長は、同高見澤及び F&T の代表取締役社長に就任する以前、同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。

ケ 参加人高見澤の組織変更

平成 11 年 2 月 1 日、参加人高見澤は、別紙 1 のとおりの組織変更を行ったが、これは、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

ア デバイス技術部の長野県須坂市への移転

平成 11 年 3 月 4 日、原告支部と従業員組合合同の労使協議会が開催された。参加人高見澤は、後述のとおり、その経営状況に関する資料を提示して説明した後、①同高見澤と 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、従前は信州工場の中に置かれていたデバイス技術部を、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」と呼ばれたが、以下「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からリレー技術部の開発者7名程度を出向者として同高見澤が受け入れることを発表した。

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。労使協議会終了後、原告支部と参加人高見澤の間で三役折衝が行われ、同高見澤は、デバイス技術部に所属する従業員41名中唯一の原告支部組合員の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。

同月17日、原告支部は、参加人高見澤に対し、デバイス技術部の移転に関して質問書を提出し、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等について書面での回答を求めた。同月24日、同高見澤は、原告支部の上記質問書に対し、参加人高見澤が、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等と書面で回答した。

同月30日、後述の原告支部と従業員組合合同の労使協議会終了後、原告支部は、参加人高見澤に対し、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を内容とする要求書を提出した。

同年4月8日及び同月13日、原告支部・参加人高見澤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、同高見澤は、原告支部の同年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等を説明した。

同月17日から同月18日にかけて、参加人高見澤は、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。

同月19日、参加人高見澤は、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、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。

参加人高見澤は、X1 委員長につき、原告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、同委員長は信州工場に勤務し続けた。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、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。

イ 平成 11 年の事業再建策の提案

上述のとおり、平成 11 年 3 月 4 日、原告支部と従業員組合合同の労使協議会が開催された。その席で参加人高見澤は、「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」等の資料を提示し、同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等を説明した。

同月 9 日、平成 11 年度賃上げに関する第 1 回団体交渉が行われ、参加人高見澤は、経常利益が－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－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、原告らはこれを受け入れず、原告ら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、原告らは、合理化提案があるという認識をしていた。

同月 26 日、参加人高見澤は、原告支部と従業員組合に対し、同月 30 日に参加人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。

同月 30 日、原告支部と従業員組合合同の労使協議会が開催され、参加人高見澤は、原告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、参加人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結論に至ったと説明した。その上で、同高見澤は、事業再建策実施後の同高見澤と千曲通信の予測損益計算書も提示して、①信州工場を同高見澤から分離して同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(概要は以下のとおり)を提案した。

a 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。
- b 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。
- c 日程
平成 11 年 6 月中の統合を目途とする。
- d 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。
- e 物流部門の現地化、各製造場所からの直送体制の整備
- f 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
- g 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(平成 11 年 4 月 1 日現在)の正規従業員
 - (b) 募集期間
平成 11 年 5 月中旬～同月下旬
 - (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支給(受給ずみの者は除く。)をし、それとは別に、特別加算退職金を支給する。
 - (d) 退職日
平成 11 年 6 月 20 日を目途とする。
- h 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(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を除く。)
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
平成 11 年 6 月 20 日を目途とする。
 - (c) 転社条件
退職金は、退職金規定に定める会社都合扱いによる退職金(受給ずみの者を除く。)を支給し、加算退職金を支給する。
転社後の本給は、一律、現行基本給の 60%、職務給は、職務により技能職 B の 8 万円から監督職(係長)の 14 万円までとする。

その他労働条件は、千曲通信の規定による。配属は、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。

同年5月、参加人高見澤は、取締役会で、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。

ウ 平成11年の事業再建策実施までの団体交渉経過等

平成11年4月22日、原告らと参加人高見澤の間で、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、原告らは、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・新製品の開発等、参加人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。参加人高見澤は、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参加人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、この実施が同高見澤存続のためには必要不可欠であること、③平成10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参加人高見澤の競争力において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、現在の価格競争の下で対応せざるを得ないコストダウンにおいては、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、再提案は考えられない等と回答した。

同年4月23日、従業員組合と参加人高見澤の間で、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、参加人高見澤に対し、①事業再建策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事業再建策の白紙撤回、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、参加人高見澤は、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等と回答した。

同月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、①参加人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、同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、参加人高見澤と条件闘争に入ることとなった。

平成 11 年 4 月 30 日、原告ら・参加人高見澤間で、事業再建策についての第 2 回団体交渉が開催された。同高見澤は、原告らに対し、希望退職、転社に応じないことを理由に指名解雇をしないこと、個々の同意を得ることを考えていることを説明した。原告らが、「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いのか。」と質問すると、参加人高見澤は、「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。」等と回答した。

原告らが、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すると、参加人高見澤は、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、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参加人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等と回答した。

同年 5 月 6 日、従業員組合と参加人高見澤の間で、事業再建策についての第 2 回団体交渉が開催された。従業員組合は、参加人高見澤に対し、給与以外の条件を千曲通信にスライドさせること等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関する説明を求めた。同高見澤は、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等と回答した。

同月 13 日、原告らと参加人高見澤の間で、事業再建策についての第 3 回団体交渉が開催された。原告らは、①労使間での協定は守り、事業再建策の実施には原告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意思表示した者は、参加人高見澤の従業員であり、これにより、不利益な取扱いはしないこと、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。同高見澤は、原告ら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、原告らは、「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。団体交渉は打切りだ。」と述べた。原告らは、「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すると、参加人高見澤は、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、このままでは参加人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、原告らが「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。」等と発

言し、平行線のまま終了した。

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

同年5月14日、従業員組合と参加人高見澤の間で、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、同高見澤は、原告支部に対し、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。

同月18日、同月19日の両日にわたり、従業員組合と参加人高見澤の間で、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、参加人高見澤は、原告支部に対し、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。

同月20日、原告らと参加人高見澤の間で、平成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等がなされた。

同月21日、従業員組合と参加人高見澤の間で、事業再建策に関する第5回団体交渉が開催された。また、同月25日、26日の両日に、従業員組合と参加人高見澤の間で、事業再建策に関する第6回団体交渉が開催された。

同月27日、原告らと参加人高見澤の間で、平成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等がなされた。

同年6月1日、同月2日の両日にわたり、従業員組合と参加人高見澤の間で、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、同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、その募集条件等について合意し、次のとおりの協定書を締結した。

a 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(平成11年4月1日現在)の正規従業員

(c) 募集期間

平成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

平成 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し(ただし、既に退職金を受給している者は除く。), これとは別に、特別加算退職金を支給する。

(g) 平成 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

b 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、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を除く。

(c) 募集期間

平成 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

平成 11 年 7 月 21 日

(f) 転社条件

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。)。これとは別に、特別加算退職金を支給

平成 11 年夏期賞与は、転社日が賞与支給日以前であっても在籍者扱いで支給

転社後給与は、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

配属は、転社者の確定後、個別に検討し決定

同年 6 月 2 日、参加人高見澤は、原告支部に対し、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。

同月 3 日、原告らと参加人高見澤の間で、平成 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。原告らは、「組合とは合意していないので強行するな。」と主張した。

同月 4 日、参加人高見澤は、原告支部に対し、「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～22日の間、希望退職者と千曲通信への転社者を募集する旨通知した。希望退職及び千曲通信への転社の条件は、参加人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。

同月8日、同月9日の両日に、原告らと参加人高見澤の間で、事業再建策についての第4回団体交渉が開催された。原告らは、参加人高見澤の同月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。同高見澤は、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、原告ら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、参加人高見澤は、①信州工場の実態は、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、雇用の受け皿を作り、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同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、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日の労使協議会で、原告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、原告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原告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等と回答した。

同月11日、参加人高見澤は、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。

エ 希望退職及び千曲通信への転社の募集

平成11年6月14日～同月22日の間、希望退職及び千曲通信への転社の募集が行われた。参加人高見澤は、同月21日から同月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。同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日の間に原告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、この間に原告支部に加入した者も7名いた。

希望退職及び千曲通信への転社の募集の最終日である平成11年6月22日、原告支部は、原告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参加人高見澤に提出し、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。同高見澤は、そのことを確認した上、同月23日にこれら7名の原告支部組合員に対し、希望退職申込受理通知書を交付した。

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名が原告支部組合員であった。

オ 事業再建策実施後の原告ら、参加人高見澤間の団体交渉経過等

平成11年6月30日、原告らと参加人高見澤の間で、事業再建策についての第5回団体交渉が開催された。原告らは、参加人高見澤に対し、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、同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の要求書を提出した。同高見澤は、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、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等と回答した。また、原告らが、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、参加人高見澤は、まとめ次第説明したい旨回答した。なお、この団体交渉で、同高見澤は、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。

同年7月7日、参加人高見澤は、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、原告支部に対し、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。この説明会で、参加人高見澤は、仕事の内容について、可能な限り現状の仕事を継続できるよう考慮したこと、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員(化工課の従業員を含む。)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、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、信州工場の全体図面や各部署の図面を示した上で、同工場で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、同工場の参加人高見澤と千曲通信との境界を仕切ることのほか、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。

同月8日、原告らと参加人高見澤の間で、事業再建策についての第6回団体交渉が開催された。原告らは、参加人高見澤に対し、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。同高見澤は、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原告ら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、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等と回答した。

同月 13 日、参加人高見澤は、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、同月 14 日から工事を開始したところ、原告支部から工事中止を求める抗議と申入れがあり、参加人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 箇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。

同月 15 日、原告らと参加人高見澤の間で、事業再建策についての第 7 回団体交渉が開催された。原告らは、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、参加人高見澤は、「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。同高見澤は、信州工場での具体的な仕事内容に関する原告らからの質問に対し、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。

同月 16 日、参加人高見澤は、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、同高見澤は、原告支部に対し、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。

同月 20 日、希望退職に応募した 58 名は参加人高見澤を退職した。また、同日、千曲通信への転社に応募した 183 名も、同高見澤を退職し、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。

同月 21 日、参加人高見澤は、別紙 2 のとお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、原告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、参加人高見澤の野沢分工場内にあった化工課(製造部)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 執行委員を始め原告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。

同月 21 日、参加人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。これにより同高見澤か

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、品質管理業務等であった。また、参加人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同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等であった。

同月 21 日、原告らと参加人高見澤の間で、事業再建策についての第 8 回団体交渉が開催された。原告らは、参加人高見澤に対し、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、原告らは、上述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等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、参加人高見澤は、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等と説明した。この交渉の中で原告らは、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等 17 項目の支部名の要求書を提出した。

同月 23 日、原告地本及び原告支部と参加人高見澤の間で、事業再建策についての第 9 回団体交渉が開催された。原告地本及び原告支部は、参加人高見澤に対し、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。同高見澤は、同月 21 日付け要求書に対し、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、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、千曲通信と参加人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、X1 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、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こと等を回答した。

団体交渉終了後、原告支部と参加人高見澤の間で支部三役折衝が行われ、同高見澤は、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、原告支部は、X1 委員長及び X2 執行委員を含む野沢分工場の化工課の原告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、参加人高見澤もこれに同意した。

同月 26 日、参加人高見澤は、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。

同月 28 日、原告地本及び原告支部と参加人高見澤の間で、事業再建策に関する第 10 回団体交渉が開催された。原告地本及び原告支部は、参加人高見澤に対し、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。同高見澤は、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継続して協議するが、翌週には発令したい旨述べた。また、通路や通用口のレイアウト等について交渉が行われた。

団体交渉終了後、原告支部と参加人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原告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 日に原告支部三役折衝を行い、詰めることとなった。

同月 29 日、原告支部と参加人高見澤の間で支部三役折衝が行われ、参加人高見澤は、信州工場と千曲通信の共用設備や通用口等の利用方法等についてメモを示して説明し、原告支部もこれを了承した。

同月 30 日、原告支部と参加人高見澤の間で、事業再建策に関する第 11 回団体交渉が開催された。原告支部は、参加人高見澤に対し、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。同高見澤は、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、同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、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、X1 委員長と X2 執行委員の人事異動については、原告支部の理解が得られない場合は継続協議していくこと等を述べた。原告支部は、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。

同年 8 月 3 日、原告 JMIU 及び原告支部と参加人高見澤の間で、事業再建策に関する第 12 回団体交渉が開催された。化工課の原告支部組合員の人事異動の件が中心に話し合われ、原告 JMIU 及び原告支部は、化工課の原告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、参加人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、化工課の原告支部組合員全員を執行委員にすること等を述べて、化工課の原告支部組合員の人事異動に反対した。参加人高見澤は、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等と述べた。結局、原告 JMIU 及び原告支部が発令日を延ばすことを要望したのに対し、参加人高見澤は、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。

同月 9 日、原告支部と参加人高見澤の間で、事業再建策に関する第 13 回団体交渉が開催された。同高見澤は、化工課の原告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、原告らとの合意の上で、協議をしている間は人事異動の発令はしないとの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、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、X2 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等を述べた。原告支部は、人事異動には同意しなかった。

同月 10 日、参加人高見澤は、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、原告支部組合員は、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原告支部組合員 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。

同年 9 月 2 日、原告地本及び原告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。原告地本及び原告支部は、参加人高見澤に対し、信州工場の存続・発展及び仕事の確保を要求した。X1 委員長及び X2 執行委員の人事異動問題等が話し合われたが、交渉は進展しなかった。

同月 14 日、原告支部と参加人高見澤の間で、事業再建策に関する第 15 回団体交渉が開催された。原告支部は、参加人高見澤に対し、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。同高見澤が 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、原告支部は、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等と述べ、その具体的な理由についての回答は行わなかった。

同月 27 日、原告支部と参加人高見澤の間で、事業再建策に関する第 16 回団体交渉が開催された。信州工場の仕事の現状、製造技術、品質管理の仕事の確保等が話し合われ、同高見澤から、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等の説明があった。

同年 10 月 5 日、原告支部と参加人高見澤の間で、事業再建策に関する第 17 回団体交渉が開催された。信州工場の仕事の確保等について話し合われ、同高見澤からは、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等の説明があった。

同月 19 日、原告支部と参加人高見澤の間で、事業再建策に関する第 18 回団体交渉が開催された。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等が話し合われた。X1 委員長及び X2 執行委員の人事異動問題について、原告支部が同意できない旨述べたのに対し、参加人高見澤は、原告支部が同意できない理由を明らかにするように求めた。原告支部は、参加人高見澤が強引に進めるからだ等と述べた。

同年 11 月 2 日、原告支部と参加人高見澤の間で、事業再建策に関する第 19 回団体交渉が開催された。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等について話し合われ、同高見澤は、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等と書面で回答した。

同月 26 日、参加人高見澤は、原告支部に対し、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。原告支部は、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。

同年 12 月 13 日、千曲通信は、参加人高見澤に対し、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。

同月 21 日、原告支部と参加人高見澤の間で、事業再建策に関する第 20 回団体交渉が開催された。原告支部は、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等と述べ、参加人高見澤に対して再提案を要求した。X2 執行委員の人事異動問題について、同高見澤は、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、原告支部は、同意できないとして拒否した。

同月 28 日、参加人高見澤は、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、平成 12 年 1 月 5 日から同課での勤務を始めた。

同年 2 月 3 日、原告地本及び原告支部と参加人高見澤の間で、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。

同年 7 月 18 日、原告らと参加人高見澤との間で、事業再建策に関する第 22 回団体交渉が開催された。原告らは、参加人高見澤に対し、「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、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、全面解決協定を誠実に履行すること等を求める要求書を提出した。

同年 8 月 31 日、原告らと参加人高見澤の間で、事業再建策に関する第 23 回団体交渉が開催された。同高見澤は、上記要求書に対し、信州工場を元に戻すことはできないこと、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、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等とする回答書を交付するとともに、信州工場の状況等について説明した。

その後、同年 9 月 20 日～平成 13 年 5 月 17 日の間、上記要求書に関する事業再建策に関する団体交渉が 6 回行われたが、具体的進展はなかった。

カ 本件事業再建策等実施に伴う原告支部組合員の人事異動及び職務内容の変更

本件事業再建策等実施前、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。本件事業再建策等の実施により、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、参加人高見澤には原告支部組合員 5 名が残ることとなり、業務内容が変更になった。また、上述のとおり、二交替制勤務に従事していた原告支部組合員 3 名は通常勤務となった。

本件事業再建策等実施前、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、参加人高見澤には原告支部組合員 11 名と非組合員 1 名が残った。参加人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等を生産拠点で行うことや千曲通信への業務委託等が行われた結果、従前に行っていたグループ会社全体から信州工場のみ仕事になり、本件事業再建策等前に年間約 800 件を超えていたクレーム処理が、本件事業再建策等後は 1～2 件程度になった。

本件事業再建策等実施前、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、参加人高見澤には原告支部組合員 4 名が残った。参加人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、平成 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、事業再建策後の平成 11 年 10 月度には 134.03 時間(時間外勤務はなし)になった。

キ 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

原告支部は、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、Y5 工場長から「ここで配るな。」と言われた。その後、平成 11 年 11 月頃、千曲通信の従業員入口が変更されたため、それ以降原告支部は従業員入口での配布を止めた。

ク 従業員組合の動向

従業員組合は、同組合機関紙の「こんにちは」を平成 11 年 6 月初めころから同年 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(平成 11 年 6 月 14 日～同月 22 日)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。」等と書かれていた。

従業員組合は、同年 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。」等と書かれていた。

ケ 時間外労働協定

平成 11 年 10 月 12 日、参加人高見澤は、原告支部に対し、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。原告支部は、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、平成 14 年 12 月 16 日まで締結することはなかった。

コ 「Y8 メモ」の作成

平成 12 年 4 月 14 日、信州工場の Y8 工場長代理は、平成 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、Y5 工場長の指示により、信州工場の経営改善のための「Y8 メモ」を作成した。

Y8 メモには、信州工場の経営改善策として溶接・プレス部門の一部を二交替勤務にすること、RA4 のスポット溶接自動機の作動時間を延長すること、RA4 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、他社の仕事を取り入れること、製造技術・品質管理を活用すること等が記載されていた。また、Y8 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?」等と問題点も記載されていた。

なお、Y5 工場長は、Y8 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。

サ 参加人富士通に対する申入れ

原告支部及び支援共闘会議は、平成 11 年 5 月 12 日に川崎市の参加人富士通を訪れ、参加人富士通に対し申入書を提出し、①原告支部の要求である「提案の撤回と信州工場存続のための再提案」を行うこと、②参加人高見澤の親会社として責任をもって解決すること、③親会社として原告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上記 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。

同月 19 日、参加人富士通は、総務部担当部長 Y9 の名で、事業再建策の提案者は同高見澤であり、同富士通は回答する立場にないこと、本件は、同高見澤が自主的に解決すべき問題であり、同富士通が関与できないと考えていること、同富士通が、同高見澤の再建について、原告支部及び支援共闘会議と協議することは考えていない等と回答した。

原告支部と参加人富士通の話合いは、平成 11 年 10 月 7 日までに 5 回行われたが、進展はなかった。

シ A 事件に関する不当労働行為の救済申立て

平成 11 年 11 月 30 日、原告らは、参加人富士通及び同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。

(4) 本件持株会社設立等に関する原告ら、参加人高見澤間の団体交渉経過と FCL の設立

ア 事業持株会社参加人 FCL 設立の発表

平成 13 年 2 月 15 日、参加人高見澤は、原告支部三役に対して、参加人高見澤

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、参加人高見澤及び 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、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、更なるビジネス拡大を図っていくこと、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。持株会社の概要としては、商号は、富士通コンポーネント株式会社(仮称)とすること、代表取締役社長には Y7 が就任すること、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、大株主及び持株比率は同富士通が 51.8%、同高見澤が 23.1%となること、株式移転の結果、同高見澤は完全親会社である同 FCL 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等が記載されていた。

イ 本件持株会社設立等に関する原告ら、参加人高見澤間の団体交渉経過

平成 13 年 2 月 26 日、原告らと参加人高見澤の間で、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。前述の平成 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、上記平成 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、同高見澤は、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、原告らからの質問があれば答える旨述べた。原告らは、持株会社の形態と設立の目的、本件持株会社設立等により参加人高見澤がどのようになるのか、信州工場の仕事はどうなるのか等について質問したところ、同高見澤は、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、リレーは今後半導體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、そのためには同高見澤と 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、開発部門は同高見澤と 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、同高見澤については、同年 5 月 28 日の同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、同高見澤は同年 8 月 28 日に上場廃止となり、同年 10 月 1 日に同高見澤と 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、信州工場の今後については検討中であり、まともり次

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ろとはいっていない等と回答した。原告らは、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等と発言した。

同月14日、原告支部は、参加人高見澤に対し、持株会社設立と統括会社移行について、同高見澤の今後について、持株会社設立後の労使関係等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。

同月23日、参加人高見澤は、原告支部からの上記質問書に対し、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、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原告支部に提案したいこと、今後も労使関係の正常化を望んでいること等を文書で回答した。

同年4月12日、原告支部は、参加人高見澤に対し、本件持株会社設立等を原告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。

同年5月17日、原告らと参加人高見澤の間で、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。同高見澤は、持株会社設立後の参加人高見澤の取引形態が決まっておらず、平成13年度下期の事業計画もはっきりしないこと、同高見澤の管理・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、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、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、信州工場の従業員の労働条件は変更しない等と説明した。原告らは、参加人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、原告らとの協議、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等と述べた。

同月22日、原告らは、参加人高見澤に対し、本件持株会社設立等に関して、全面解決協定を無視して、持株会社の設立や同高見澤の上場廃止を行わないこと、取締役会及び株主総会において実施決定等一方的な準備及び実施を行わないこと、同高見澤の管理・営業・技術開発部門等の持株会社への移管及び同高見澤の子会社の持株会社への譲渡を行わないこと、同高見澤の事業の将来構想、信州工場の雇用と労働条件等の施策を直ちに示すこと、同月25日までに文書で回答すること等を内容とする要求書を提出した。

同月25日、参加人高見澤は、原告支部の上記要求書に対し、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、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等と回答した。

同年6月6日、原告JMIU及び原告支部と参加人高見澤の間で、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。同高見澤は、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、全面解決協定についての同高見澤の見解として、本件は合意の上で実施する事項には該当しないこと、交渉には応じるが、原告らの要求には応じることができないこと、参加人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等と述べた。

同月12日、原告支部と参加人高見澤の間で、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。同高見澤は、同高見澤と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、同高見澤は持株会社の製造子会社となること、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、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、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等と述べた。

ウ 本件持株会社設立等に関する参加人富士通との交渉

平成13年3月28日、原告支部は、参加人富士通に対し、本件持株会社設立等に関する質問書を提出した。この中で、原告支部は、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、③参加人高見澤の今後、④同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。

同年4月6日、参加人富士通は、原告支部の上記質問書に対する回答書を送付した。この中で、参加人富士通は、本件持株会社設立等には関与しておらず、同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。

同年5月22日、原告らは、参加人富士通に対し、要求書を提出した。この中で、原告らは、企業の将来展望や労働者の雇用について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参加人高見澤の上場廃止を行わないこと、取締役会や株主総会での実施決定等一方的な準備及び実施を行わないよう同高見澤を指導すること、同高見澤を解体し、その将来を危うくする同高見澤からの管理・営業・技術開発部門の取り上げ(持株会社への移管)や同高見澤の子会社の千曲通信、宮崎テック等の譲渡を行わないこと、同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等、将来の存続、発展を基本とした施策を直ちに示すこと、同高見澤の労使協定を尊重して、参加人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等を求めた。

同月28日、参加人富士通は、原告らの上記要求書に対する回答書を交付した。この中で、参加人富士通は、本件持株会社設立等には関与していないこと、原告らの団体交渉要求には応じられる立場にないこと等を回答した。

エ B事件に関する不当労働行為の救済申立て

平成13年6月13日、原告らは、参加人富士通及び同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。原告らは、

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。

オ 審査の実効確保の措置の勧告申立て

平成13年6月13日、原告らは、上記B事件の命令が発せられるまでの間、①参加人富士通は、「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」を同高見澤に行わせてはならないこと、②同高見澤は、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。

カ 参加人高見澤の定時株主総会の開催

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

キ 本件持株会社設立等に関する第5回団体交渉

平成13年7月11日、原告らと参加人高見澤の間で、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。同高見澤は、本件持株会社設立等は原告ら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、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、原告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、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、信州工場の従業員は同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等と説明した。原告らは、施策そのものが原告ら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、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、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、参加人高見澤は原告ら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等と主張した。

ク 長野県労委の要望書

平成13年8月1日、長野県労委は、上記の審査の実効確保の措置の勧告に代わり、参加人高見澤に対して、「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。

ケ 長野県労委の要望を受けての団体交渉等の経過

平成13年8月6日、原告らは、長野県労委の要望を受けて、参加人高見澤に対し、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。

同月20日、原告らと参加人高見澤との間で、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。

原告らは、長野県労委の要望に関して、参加人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、同高見澤は、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、不安とは漠然としたものであり、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、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、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等と回答した。

同月 21 日、原告支部は、参加人高見澤に対し、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等について 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。

同月 30 日、原告支部と参加人高見澤の間で、労使協議会が開催され、同高見澤は、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。

同月 31 日、参加人高見澤は、原告支部に対し、上記の質問書に関して役員体制は同年 9 月 17 日の取締役会決議後に明らかにすること、同高見澤と 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等と回答した。

同年 9 月 5 日、原告地本及び原告支部と参加人高見澤の間で、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。原告地本及び原告支部は、参加人高見澤に対し、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、同高見澤は、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、同高見澤は、信州工場の抜本的改善策について良い案が見つからないこと、持株会社設立後の同高見澤の社長は、Y10 取締役管理本部長を考えており、Y7 社長は同高見澤の社長を退任すること、仕事の確保は困難であり、一時帰休を行わざるを得ない等と述べた。

コ 参加人高見澤の上場廃止と参加人 FCL の設立

平成 13 年 9 月 10 日、参加人高見澤は、東証第 2 部の上場を廃止した。同月 14 日、同 FCL は、東証第 2 部に上場され、同月 17 日に設立登記がなされた。同 FCL の代表取締役社長には、Y7 が就任した。

サ 参加人 FCL 設立後における原告ら、参加人高見澤間の団体交渉等の経過

平成 13 年 9 月 21 日、原告らと参加人高見澤の間で、同 FCL 設立等に関する団体交渉が開催された。

参加人高見澤は、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、同 FCL の計画部との調整はあること、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、子会社の同 FCL への譲渡は平成 14 年 6 月を予定していること、同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等と説明した。

また、原告らが、参加人 FCL は団体交渉に応じる義務があり、従前同高見澤

と締結された協約・協定を同 FCL が承継すべきであり、今後追求していく等と主張したところ、同高見澤は、持株会社設立後の同高見澤の社長は Y10 であり、同 FCL の社長である Y7 は団体交渉には出席する必要はない旨回答した。

同月 26 日、原告支部は、参加人高見澤に対し、同 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、又は原告ら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。

同月 28 日、参加人高見澤は、原告支部の要求にあるような中止又は延期はできないこと、後述の同月 26 日の参加人高見澤の臨時株主総会で同 FCL 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。

シ 参加人高見澤の臨時株主総会

平成 13 年 9 月 26 日、参加人高見澤の臨時株主総会が開催され、原案どおり、同 FCL 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等が決議された。

ス 参加人 FCL への管理・営業・技術開発部門の営業譲渡

平成 13 年 10 月 1 日、参加人高見澤から同 FCL にグループ会社全体を統括する管理・営業・技術開発部門の営業譲渡が実施され、同日付けで同高見澤の取締役管理本部長の Y10 が同社の代表取締役社長に就任した。

この結果、参加人高見澤は、東京都の本社と信州工場で構成される同 FCL の製造子会社に特化され、製造するリレーの全量を同 FCL から受注し、同 FCL 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、参加人 FCL に転籍することとなった。

(5) FCL 設立後の原告ら、参加人高見澤間の団体交渉等の経過

ア 平成 13 年 11 月 12 日付け要求と原告ら、参加人高見澤間の団体交渉等の経過

平成 13 年 11 月 12 日、原告らは、参加人富士通、同 FCL 及び同高見澤に対し、「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、同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。

同月 16 日、参加人富士通は、上記要求に対し、「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。

同月 21 日、参加人高見澤は、同月 12 日付け要求に対し、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、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、「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等と回答した。

同月 22 日、参加人 FCL は、上記要求に対し、「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。

同月 30 日、原告らと参加人高見澤の間で、上記要求に関する第 1 回団体交渉が行われた。同高見澤は、大幅な赤字を見込んだ事業計画は立てられないこと、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、同高見澤から同 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、毎月の決算状況について、同年 8 月 1 億 8000 万円、同年 9 月 2 億 2600 万円、同年 10 月 2 億 8000 万円の損が出ており、その原因は売上の減少と仕切価格の変更によるものであること、同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等と回答した。

なお、原告らが、参加人富士通、同 FCL 及び同高見澤は共同の使用者と考えている旨発言したのに対し、同高見澤は、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。

同年 12 月 6 日、原告支部は、参加人高見澤に対し、①各期の決算書、②同高見澤の経営施策、③旧経営陣の責任、④同 FCL の組織等の 4 項目について、質問状を提出した。

同月 11 日、原告地本及び原告支部と参加人高見澤間で、上記要求に関する第 2 回団体交渉が行われた。同高見澤は、上述の同年 12 月 6 日付け質問状に対して回答するとともに、同年 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。同高見澤は、子会社の株式については、平成 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、同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、リレー事業はすべてダメになってしまう等と回答した。

なお、同年 12 月 25 日に、上記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、同要求に関する団体交渉は行われなかった。

イ C 事件に関する不当労働行為の救済申立て

平成 14 年 1 月 10 日、原告らは、参加人高見澤、同 FCL 及び同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した。なお、原告らは、同年 3 月 7 日、請求する救済内容が労組法 7 条 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

ア 平成14年6月24日付け要求

平成14年6月24日、原告支部は、参加人高見澤に対し、①逆ざや現象を平成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、高見澤常州等の株式を同FCLに時価評価額で譲渡しないこと、③譲渡する場合は、同高見澤から千曲通信、宮崎テック等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等を求める「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。同日、原告支部は、参加人高見澤に対し、「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、同高見澤の賃上げ、一時金等の労働条件は、当然同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。

同年6月28日、参加人高見澤は、原告支部からの「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、原告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、①～③の要求については応じられないこと、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等と回答した。また、同日付けの原告支部からの「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、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、参加人高見澤の賃上げ、一時金等の労働条件は当然同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、理由も根拠もない等と回答した。

イ 平成14年9月26日付け要求

平成14年9月26日、原告支部は、参加人高見澤に対し、取引形態、資金・資産運用等は同高見澤(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、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、実施すること等を求める「取引形態などに関わる要求書」を提出した。

同年10月3日、参加人高見澤は、上記要求書に対し、同高見澤を取り巻く環境は、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・資産運用等についても検討していること、取引形態、資金・資産運用等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。

ウ 平成14年11月19日付け団体交渉申入れ

平成 14 年 11 月 19 日、原告らは、参加人富士通、同 FCL 及び同高見澤に対し、「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要求」を提出した。この中で原告らは、平成 13 年 10 月以降の取引形態を通じて参加人高見澤が被った損失(12 ～ 14 億円)を同富士通と同 FCL が補填すること、同 FCL 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同 FCL が責任を持つこと、同富士通と同 FCL は同高見澤の資金繰りに責任を持つこと、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同富士通と同 FCL が補填すること、工業所有権等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、平成 14 年 11 月からの取引形態、資金・資産運用等については、同高見澤を存続、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、取引形態は当面、従来の同高見澤から同 FCL へ納入する形態を継続し、仕切価格 24%は適用せず、同高見澤の販売価格は購入価格を上回るものとする等ことを要求し、併せて団体交渉を申し入れた。

同月 21 日、参加人富士通は、上記要求に対し、同富士通は同高見澤及び同 FCL の経営に関して一切関与していないこと、同富士通は同高見澤の従業員の使用者には該当しないと回答した。

同月 25 日、参加人 FCL は、上記要求に対し、原告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。

同月 26 日、参加人高見澤は、上記要求に対し、原告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、「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、平成 15 年 4 月 14 日提案まで団体交渉は開催されなかった。

エ 平成 15 年 4 月 14 日提案に係る団体交渉

平成 15 年 4 月 14 日、参加人高見澤は、従前から組合に述べてきた信州工場の改善策に関し、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、(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等を内容とする 4 月 14 日提案を行った。

なお、同提案には、添付資料として、平成 14 年度～平成 17 年度の予測損益計算書及び平成 14 年度末～平成 17 年度末の予想貸借対照表が添付され、同提案実施後は、平成 17 年度から黒字に転換すると予測されていた。

同日、上記提案についての質疑を行った後、原告らと参加人高見澤は、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、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、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等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。

同年5月13日、原告らと参加人高見澤の間で、上記提案に関する第1回団体交渉が開催された。席上、原告らは、「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」等を内容とする要求書を提出した。

同月20日、参加人高見澤は、上記要求書に対し、「平成15年4月14日付け議事録のとおり、平成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。」等と回答した。

同月21日、原告らは、参加人富士通及び同FCLに対し、上記の同高見澤に対する平成15年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請」を提出した。

同年6月24日、参加人FCLは、上記の組合の要求に対し、原告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、参加人富士通からは回答がなかった。

上記提案に関しては、上述の参加人高見澤の同月20日付け回答以降、原告らと参加人高見澤の間で、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日の団体交渉で、参加人高見澤は、上記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、上記提案について協議を進めていくことを主張した。原告らは、参加人富士通及び同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、同高見澤の同月20日付け回答の出し直しを繰り返し求めた。

同年10月16日の団体交渉で、参加人高見澤は、「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、原告らは、参加人FCLの団体交渉出席を要求した。これに対し、同高見澤は、上記提案は同高見澤が考え提案したものである旨回答したが、原告らは納得せず、同年11月17日の団体交渉においても、参加人FCLの団体交渉への出席を要求し続けた。

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

(7) 参加人高見澤, 同FCLの賃上げ及び一時金

ア 賃上げに関する原告ら, 参加人高見澤間における団体交渉等の経過

平成11年2月23日、原告らから平成11年度賃上げに関する要求書が提出され、同年3月9日、同年度賃上げに関する第1回団体交渉が行われた。参加人高見澤は、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。

平成12年2月23日、原告らから平成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～4月25日の間に8回の団体交渉が行われた。その結果、同月25日、参加人高見澤と原告支部は、全社平均2199円、信州工場平均で2307円等として合意し、妥結書を取り交わした。

平成13年2月22日、原告らから平成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～4月20日の間に7回の団体交渉が行われた。その結果、同月20日、参加人高見澤と原告支部は、全社平均3039円、信州工場平均で3114円等として合意し、妥結書を取り交わした。

平成14年2月20日、原告らから平成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～15年1月9日の間に27回の団体交渉が行われたが、参加人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。

平成15年度、平成16年度の賃上げについては、原告らからの同要求に対して、原告支部と参加人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、同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。

イ 一時金に関する原告ら、参加人高見澤間における団体交渉等の経過

平成13年5月25日、原告らから平成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～同月21日の間に3回の団体交渉が行われた。その結果、同月21日、参加人高見澤と原告支部は、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。

同年10月26日、原告らから平成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～同月28日の間に4回の団体交渉が行われた。その結果、同月28日、参加人高見澤と原告支部は、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。

平成14年5月28日、原告らから平成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～同月28日の間に4回の団体交渉が行われた。その結果、同月28日、参加人高見澤と原告支部は、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。

同年10月28日、原告らから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～同月27日の間に4回の団体交渉が行われた。その結果、同月27日、参加人高見澤と原告支部は、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。

平成15年夏季及び冬季一時金に関して、原告らからの同要求に対して、原告支部と参加人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、同高見澤は原告ら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。

ウ 参加人 FCL の賃上げ及び一時金

参加人 FCL では、平成 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、同 FCL の第 2 期(平成 14 年 4 月 1 日～平成 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。

エ 賃上げ等に係る民事訴訟

原告支部組合員 87 名は、①参加人高見澤が平成 11 年の賃上げを行わなかったことによる損害賠償及び②化工課に所属する原告支部組合員 2 名の平成 11 年 8 月 10 日付けの信州工場部品課への配置転換命令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、平成 16 年 2 月 27 日、原告支部組合員らの請求を棄却ないし却下した。原告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、平成 17 年 3 月 30 日、原告支部組合員らの控訴を棄却し、参加人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は、①昭和 39 年～平成 10 年に 35 年間にわたり定期昇給 4 号俸が実施されてきたが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、団体交渉の経緯等に照らすと、参加人高見澤は、原告支部組合員 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原告らの同意が必要となるものではないと判示している。

(8) 参加人高見澤の経営状況

ア 参加人高見澤の売上高等の推移

平成 5 年度～平成 15 年度の参加人高見澤の売上高、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, △は損失)

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

平成 13 年度	10,432	△ 1,729	△ 6,679
平成 14 年度	5,106	△ 1,281	△ 2,251
平成 15 年度	456	△ 372	△ 162

参加人高見澤は、売上高の減少に対する対応として、平成 9 年 9 月にドイツ工場を閉鎖し、平成 10 年及び平成 11 年には宮崎テックで希望退職を募集した。その後、同高見澤の売上高は、平成 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、平成 13 年 1 月以降、急速に受注が落ち込み、平成 13 年度は約 100 億円となった。さらに、平成 14 年 11 月以降は、取引形態が変更され、従来同高見澤の業務部を経由して同 FCL へ納入されていた千曲通信、宮崎テック等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。

平成 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、参加人 FCL 設立後、平成 13 年 10 月 1 日から平成 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、平成 13 年度～平成 15 年度の信州工場の製造損益は次のとおりであり、平成 13 年度及び平成 14 年度の製造損は、5 億円を超えた。

(単位：百万円、▲は損失)

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

イ 一時帰休の実施

平成 13 年 12 月 28 日、原告支部と参加人高見澤は、同月 21 日～平成 14 年 1 月 20 日の間で、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%を補償すること等が定められていた。さらに、平成 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、参加人高見澤と原告支部は、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～同年 12 月の 1 年間で 52 日の一時帰休が実施された。

(9) 参加人 FCL 設立後の同高見澤の経営施策及び同 FCL と同高見澤の関係

ア 取引関係の変更

参加人 FCL 設立当初(平成 13 年 9 月 17 日)～平成 14 年 10 月のリレー製造は、同 FCL の計画部・購買部が、富士通ブランドのリレーと F&T 設立前から同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とに割り振り、製造指令・発注を行っていた。高見澤ブランドのリレーは同高見澤が受注し、同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、宮崎テック等に割り振り発注を行った。これらの製品の完成品は、同高見澤が千曲通信、宮崎テック等から購入して、同 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、一部を同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同 FCL の商品化会議及び量産化会議で決定されていた。同高見澤で、それらの業務を担当する Y11 業務部長及び Y12 次長兼業務課長は、同 FCL との兼任であり、同 FCL から給料が支給されていた。

同年 11 月以降、参加人高見澤の業務部は廃止され、生産会議は、同 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、同 FCL の計画部(後には企画部)と同高見澤等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等を決定した。新規開発品については、同 FCL の開発会議で製造拠点が決められた。

参加人 FCL 設立後の平成 13 年 10 月 1 日以降、同 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、同 FCL 設立前に同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。上記 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。

参加人高見澤は、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、平成 13 年 10 月 1 日～平成 14 年 6 月 30 日の間、親会社の立場で値上げを認め、同 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、平成 13 年 4 月 1 日～同年 9 月 30 日の平均買上価格と比較すると、同年 10 月 1 日～平成 14 年 6 月 30 日の間は、総額で 12 億 600 万円高く買い上げていた。この金額は、参加人高見澤の損失となった。

イ 子会社への貸付金

参加人高見澤は、平成 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、同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。

参加人 FCL は、平成 14 年 6 月 28 日、同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、同高見澤の上記の負債を引き受け、同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、同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。

ウ 子会社株式及び参加人 FCL 株式の譲渡

平成 14 年 6 月 28 日、参加人高見澤は、千曲通信、宮崎テック等の子会社の株式を同 FCL に譲渡した。この結果、譲渡前は同高見澤の子会社であった千曲通信、宮崎テックは、同高見澤と同様、同 FCL の子会社となった。

子会社株式の売却額に関し、参加人高見澤は、平成 13 年 12 月 11 日付け回答書で、「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

が、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、平成 17 年法律第 87 号による改正前の商法 246 条(会社法 309 条 2 項 11 号、467 条 1 項 5 号参照)に該当するため、参加人 FCL は、東京地方裁判所が選任した検査役の調査を受け、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。

参加人高見澤は、平成 14 年 3 月 31 日時点で、同 FCL の株式を発行済株式総数の 23.12%所有していたが、平成 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 1 万 2783 株を同 FCL に売却した。総額約 5 億円は、同高見澤の営業判断により未収金とされ、同高見澤からの払出し要請を受けるまで、同 FCL が定期預金以上の金利を支払って借りており、本件に係る中労委における再審査第 2 回審問時で 4 億円が残っていた。

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、参加人高見澤が同 FCL の株式を 23.12%所有しているため、平成 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、同 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。

また、参加人 FCL が自己株式を取得するには、同 FCL の株主総会で承認を得ること(平成 14 年 6 月 27 日承認)、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、同高見澤と同 FCL が親子会社であるため、決算日(平成 15 年 3 月末又は同年 9 月末)、決算発表日の直後ぐらいでないといん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、自己株式の取得を平成 15 年 4 月とした。

エ 参加人 FCL と同高見澤の資本関係

本件に係る中労委における再審査結審時において、参加人 FCL は、同高見澤の株式を 100%所有しており、同 FCL と同高見澤は完全親子会社の関係にある。

オ 参加人 FCL と同高見澤の役員関係

平成 13 年 10 月当時の参加人高見澤の役員は、次のとおりであり、全取締役 5 名のうち 3 名が同 FCL の取締役を兼務し、同 FCL の監査役 2 名が同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	Y10		取締役	Y15	宮崎テック社長、参加人 FCL 取締役

取締役	Y8		監査役	Y16	参加人富士通出身, 参加人 FCL 監査役
取締役	Y13	千曲通信社長, 参加 人 FCL 取締役	監査役	Y17	参加人富士通出身 , 参加人 FCL 監査役
取締役	Y14	参加人富士通出身 参加人 FCL 取締役	監査役	Y18	

カ 参加人 FCL による業務上の指示

平成 16 年 2 月 13 日、参加人 FCL の総務部長は、同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、同 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、Y19 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。

同年 4 月 26 日付けで、参加人 FCL 品質保証統括部信頼性企画部長は、Y8 工場長あて「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、同 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。

同年 6 月 17 日付けで、参加人 FCL 品質保証統括部信頼性企画部長は、Y8 工場長あて「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、同 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。

同年 10 月 1 日、参加人富士通は「富士通グループ環境方針」を策定し、同 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、同高見澤を含む 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、同 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、同年 11 月 12 日に改訂された。同高見澤は、平成 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) 参加人富士通と同高見澤の関係

ア 参加人富士通と同高見澤の資本関係

昭和 46 年 7 月に参加人高見澤に出資して以降の同富士通と同高見澤の資本関係は、以下のとおりである。

年月	参加人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%

平成 7 年 6 月	第三者割当増資 50 億 50 万円	// 53%
平成 13 年 9 月	全株式を参加人 FCL の株式に割当交付	0%

また、本件事業再建策が提案されたころの平成 11 年 3 月 31 日の参加人高見澤の主要な株主の状況は別紙 3 のとおりである。本件持株会社設立等が提案されたころの平成 13 年 3 月の同高見澤の主要な株主の状況は別紙 4 のとおりである。

イ 参加人富士通と同高見澤の役員関係

参加人高見澤での平成 10 年 6 月～平成 11 年 6 月の役員の状況は、別紙 5 のとおりである。全取締役 10 名のうち、Y7 社長、Y20 常務取締役、Y21 取締役、Y22 取締役及び Y16 取締役の 5 名が同富士通出身又は同富士通と兼務する役員であり、うち Y21 取締役は同富士通の現職の専務取締役であった。同高見澤の生え抜きの取締役は 5 名であった。

参加人高見澤での平成 11 年 6 月～平成 13 年 6 月の役員の状況は、別紙 6 のとおりである。全取締役 7 名中、Y7 社長、Y23 取締役及び Y16 取締役の 3 名が同富士通出身又は同富士通と兼務する役員であり、うち Y23 取締役は同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、同高見澤の生え抜きの取締役は 4 名であった。

参加人高見澤における平成 13 年 10 月時点の役員の状況は上述のとおりであり、取締役 5 名中 1 名が、監査役 3 名中 2 名が同富士通の出身であった。

ウ 参加人富士通の役員の高見澤に関連する発言

(ア) 平成 5 年 2 月 25 日の Y24 社長の発言

参加人富士通の Y24 社長は、平成 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、それも通信用等特徴あるリレーといった役割分担を考えていた。」等と述べた。

(イ) 平成 11 年 1 月 26 日の Y21 専務取締役の発言

参加人富士通の Y21 専務取締役(同高見澤の取締役を兼任)は、平成 11 年 1 月 26 日に開催された同富士通の 1998 年度(平成 10 年度)中央労働協議会で、「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。」等と発言した。

(ウ) 平成 13 年 11 月 6 日の Y25 専務取締役の発言

平成 13 年 11 月 6 日、参加人富士通と富士通労働組合との 2001 年(平成 13 年)秋季中央労働協議会で、参加人富士通の Y25 専務取締役は、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(中略)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。

エ 平成13年8月20日付け「構造改革と新たな成長戦略について」

平成13年8月20日、参加人富士通のウェブサイト上で「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等が発表された。その中で、同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、参加人富士通は、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、参加人高見澤からは、特別損失の計上や人員削減予定の報告はなかった。

オ セキュリティ対策に係る業務上の指示

平成16年3月4日付けで、参加人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「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。

同年4月27日付けで、参加人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「5月度セキュリティチェックデーについて」を通知した。

平成17年12月26日、参加人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の緊急点検と実施結果の報告を指示した。

上記の通知又は指示は、参加人FCLを通じて同高見澤に通知された。

(11) 参加人富士通と同FCLの関係

ア 参加人富士通と同FCLの資本関係

参加人FCL設立以降、同富士通は、同FCLの議決権株式の約68%を所有している。

イ 参加人富士通と同FCLの役員関係

平成13年10月時点の参加人FCLの役員の状況は、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名全員が同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	Y7	参加人富士通出身	取締役	Y23	参加人富士通取締役
取締役副社長	Y19	参加人富士通出身	取締役	Y26	参加人富士通出身
常務取締役	Y27	参加人富士通出身	取締役	Y15	宮崎テック社長
取締役	Y13	千曲通信社長	取締役	Y28	
取締役	Y29	参加人富士通出身	常勤監査役	Y16	参加人富士通出身
取締役	Y14	参加人富士通出身	監査役	Y17	参加人富士通出身
取締役	Y30		監査役	Y31	参加人富士通出身

2 争点及び当事者の主張

(1) 参加人富士通(本件各事件)及び同 FCL(C 事件)の使用者性(争点 1)

(原告らの主張)

労組法 7 条に規定する「使用者」とは、労働関係に対して、不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にある者と解すべきであり、当該使用者性については、不当労働行為の種類に応じて、さらに、団体交渉上の使用者性については、団体交渉事項の種類に応じて判断すべきものである。

すなわち、団体交渉における使用者性が問題となっている場合、ある企業(支配企業)が他の企業(従属企業)を全体として支配し、その経営の存立や基本的経営方針に強い影響力を及ぼしている場合、従属企業の閉鎖や労働条件の維持・改善の問題については、実質的決定権を持たない従属企業ではなく、支配企業こそが団体交渉を行い、またその他の責任を負うことが客観的に要請される。その際、支配企業は、問題となっている労働条件等について現実的かつ具体的に決定しているという事実がなくても、株式所有、役員派遣その他を通じて従属企業の経営全体を支配し、間接的ではあれ労働者の労働条件決定に「実質的な」影響を及ぼしている限り、支配企業の使用者性を認めるべきである。

本件では、参加人富士通及び同 FCL は、以下のとおり、同高見澤に対する支配企業として、資本関係、自社出身の役員若しくは兼務役員又は営業取引上優位な立場を通じて、同高見澤の労働者の雇用基盤に関係する労働条件(基盤的労働条件)の決定について現実的かつ具体的な支配力又は実質的な影響力若しくは支配力を有している者であることから、同富士通及び同 FCL の使用者性を認めるべきである。

本件命令は、派遣受入れの事例に関する最高裁平成 7 年 2 月 28 日第三小法廷判決・民集 49 卷 2 号 559 頁(朝日放送事件)の論理を親子会社又は融資・取引関係の事例に不適切な形で適用した東京地裁平成 16 年 5 月 17 日判決・労働判例 876 号 5 頁の影響下にあるものであり、不当である。

ア 参加人富士通について

参加人 FCL が設立されるまでの同富士通の行為を検討すると、同高見澤の第三者割当増資、F&T の設立、同高見澤の営業部門の F&T への営業譲渡がすべて同富士通の意向、指示によって行われる等、同富士通は、株式所有、役員派遣、取引関係等によって同高見澤の経営を支配下に置き、同高見澤の従業員である原告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、平成 5 年 2 月 25 日の日経産業新聞の記事で、当時の同富士通の Y24 社長は、同高見澤について、通信用等の特徴あるリレーを分担することを考えていると述べたり、平成 11 年 1 月 26 日に開催された同富士通の中央労使協議会において、Y21 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等、同富士通は同高見澤の業務に関与している。さらに、同富士通による同 FCL 設立直前の平成 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。同富士通は、子会社のコンポーネント事業のスリム化の一環として、同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、同富士通のY25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」に関する発言している。このように、デバイス技術部の須坂移転と事業再建策が、いずれも同富士通の「電子デバイス事業の工場再編とリストラ方針」「リレー開発・生産の効率化方針」を受けて出されたこと、同富士通の「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同富士通であることは明らかであり、同富士通が、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。

次に、参加人FCLが設立された後の同富士通の行為を検討すると、同富士通は、同FCL設立時から同FCLの過半数株式を所有して支配し、更に同FCLが同高見澤の株式を100%所有して支配する構造が作られていたこと、同FCLの代表取締役社長は、同富士通から派遣された者であり、同FCLの取締役、監査役の多数は、同富士通から派遣された者が占めていたこと、同富士通は、同FCL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、同富士通が同FCL及び同高見澤の環境方針を支配、決定していたこと、同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、同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、同富士通は、同FCLの支配を通じて、又は同富士通が直接に、同高見澤の経営計画、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、同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。

イ 参加人FCLについて

参加人FCLは、同高見澤の業務内容と東証2部上場の資格等を引き継いだ会社で、同高見澤は同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、下請関係等により同高見澤を支配下に置き、その従業員である原告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。そして、参加人高見澤が製造するリレーの機種と単価を参加人FCLが決定していること、同FCLが生産に関する指示を同高見澤に出し、同高見澤がその指示に従っていること、同FCLが同高見澤又はそ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、同高見澤又はその従業員がその指示に従っていること、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参加人FCLへの販売価格との逆ざやが生じていること、②同FCLが同高見澤の債務を引き受けた後も同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同高見澤保有の1株5万円の同FCL株式を額面割れの4万2000円で同FCLに売却していること、④同高見澤がその子会社を同FCLに対し廉価譲渡したこと等により、同FCLが同高見澤の資産を取り上げ、収奪していること、⑤同高見澤の

設備投資が同 FCL に否定されていること、⑥同 FCL が同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同 FCL 社長が全社環境委員に同高見澤の社長を任命する等、同 FCL の人事権が同高見澤に及んでいること等の事実をみると、同 FCL の使用者性は明白である。

(被告の主張)

原告ら指摘に係る朝日放送事件最高裁判決の判断枠組みは、親子会社の類型にも妥当し、本件命令も、労働契約関係の存在を使用者性の判定の基軸に据えるべきであるとの理解の下、当該判断枠組みを採用している。

まず、本件デバイス技術部移転等及び本件事業再建策等について、参加人高見澤と同富士通、F&T との間で何らかの検討がされたことがあったとしても、同富士通がこれらの方針を打ち出したことまで認められるものではない。また、原告ら主張に係る団体交渉事項のうち、労働条件その他の労働者の待遇に関する事項については、あくまで、同高見澤が、現実的かつ具体的に決定し、又は決定し得る立場にあったというべきである。さらに、仮に原告ら主張事実があったとしても、せいぜい、同富士通及び同 FCL はグループの経営的戦略観点から同高見澤の管理・監督をしていたと評価できるだけであり、同富士通及び同 FCL が、本件事業再建策等や信州工場における労働条件維持・向上のための方策について、現実的に支配、決定していたとか、支配、決定し得る立場にあったということはできない。

(参加人高見澤の主張)

原告らが、参加人 FCL が同高見澤の資産を取り上げ、収奪している旨主張する具体的事実のうち、いわゆる逆ざやについて、同高見澤が千曲通信及び宮崎テックからのリレー購入価格を同 FCL への販売価格よりも高い価格で購入したのは、IT バブル崩壊によりリレーの受注が大幅に減少し、千曲通信及び宮崎テックの両社が債務超過に陥り、操業を維持できなくなり、親会社である同高見澤に購入価格の値上げ要請があったことから、同高見澤が、リレー事業を存続させるために暫定的な措置として当該値上げを認めたものであり、同 FCL へのリレー販売価格については、厳しい価格競争の中で同 FCL の受注価格が下がれば、同高見澤から同 FCL への販売価格も当然下がるものであること、同高見澤による同 FCL の負債に対する担保提供は、同高見澤の借入金を同 FCL が肩代わりすることになった際、借入元の銀行から、当該条件として従来どおり同高見澤からの担保提供を求められたものであること、同高見澤保有の 1 株 5 万円の同 FCL 株式を額面割れの 4 万 2000 円で同 FCL に売却したことについては、同高見澤の親会社(同 FCL)株式の保有を速やかに解消するために行ったもので、インサイダー情報を有さない時期である同 FCL の決算発表直後であり、かつ、同 FCL の自己株式取得に係る株主総会決議の有効期限(平成 15 年 6 月)までの間である平成 15 年 4 月 28 日に実施したものであること、同高見澤の同 FCL に対する子会社株式の譲渡については、第三者機関に算定を依頼して、東京地方裁判所が選任した検査役が妥当であると判断した譲渡価格で実施したものであること、以上から、いずれも当を得ていない。

(参加人富士通の主張)

原告が主張する「不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力」という曖昧模糊とした基準で使用者性を判断することは、使用者の範囲を不明確なものとし、当事者の予測可能性を著しく害する。このような外延が幾らでも広がるような開放的な概念で使用者を定義することは相当ではない。また、原告は、「株式所有、役員派遣その他を通じて従属企業の経営全体を支配し、間接的ではあれ労働者の労働条件決定に実質的な影響を及ぼしている限り、支配企業の使用者性を認めるべきであると主張するが、経営に対して影響力を持つことと、労働条件決定に影響力を有することとは全くの別問題であるのに、原告の主張はこれを混同している点でも著しく不当である。

(参加人 FCL の主張)

原告らの主張は争う。

原告ら指摘に係る朝日放送事件最高裁判決は、労組法上の使用者概念についてかなり普遍的に判示したものであり、本件にも妥当する。同高見澤を含む同 FCL のグループ会社において生産する物品の機種、数量、価格、納期等は、他社との競合や顧客との交渉を経て決定されるものであり、同 FCL が独自の判断で決定するものではないから、そのことを前提として同 FCL が同高見澤の従業員の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とする原告らの主張は失当である。また、同 FCL は、グループ会社各社の ISO 認証の維持運用のために、各社に向けて実施通知「私の仕事の質モットー宣言」を発信する等していたが、それ以上に、同高見澤の日常業務について具体的に指示をすることはなかった。さらに、原告らが、参加人 FCL が同高見澤の資産を取り上げ、収奪している旨主張する具体的事実については、同高見澤が主張するところと同旨である。

以上に加え、参加人 FCL を持株会社として設立した目的が、同高見澤を含む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、グループ各社は当該目的に則ってそれぞれが独立して事業を運営していること、同高見澤の労働条件の決定については、同高見澤内の団体交渉における妥結や労使協定を経てされており、同 FCL が関与したものではないから、同 FCL の同高見澤への関与は、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るものではなく、同高見澤の労働条件の決定について、同 FCL が直接の雇用主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はいえないことは明らかであり、同 FCL は原告らの使用者に当たらない。

(2) A 事件について

ア 参加人高見澤及び同富士通(ただし、同富士通の使用者性(争点 1)が肯定された場合に限る。以下同じ。)による本件デバイス技術部移転等(平成 11 年 4 月に原告らとの合意なく、信州工場にあったデバイス技術部を 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及び同移転に伴い原告支部の X1 委員長の異動を発令したこと)が、不利益取扱い(労組法 7 条 1 号)及び支配介入(同条 3 号)に該当するか(争点 2)

(原告らの主張)

参加人高見澤と原告支部との間で交わされた全面解決協定においては、「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たものであり、労使慣行としては、直ちに個々の労働者の労働条件の変更を伴わない場合であっても、「企業の縮小・閉鎖・分離・合併・新機械の導入など」の経営上の施策を実施する場合には、原告支部との協議・合意の上で実施し、合意が得られなければ実施しないという運用が定着していたものである。

本件デバイス技術部移転等は、信州工場からリレーの新製品開発等の業務と機能を奪い、これにより信州工場の労働者の労働条件の切り下げと人員整理が認められやすくなり、労働者個々人の技能に合った業務に従事し、技能を維持・向上させる機会を奪う等の、労働条件を改悪するものであり、全面解決協定により、労使の事前協議と合意がなければ実施してはならない経営施策である。また、本件デバイス技術部移転等は、X1 委員長に対し、仕事を上げる不利益をもたらしている。そして、本件デバイス技術部移転等は、参加人高見澤及び同富士通が、信州工場の業務と機能を縮小し、原告支部の壊滅をねらったものであって、不当労働行為に該当する。

(被告の主張)

全面解決協定は、常に使用者が一方的に経営上の措置を執ることを許さないとする趣旨ではなく、主として企業の経営についても使用者側の独断専行を避け、労働組合と協議してその意見を十分に使用者側に反映させるとともに、使用者の趣旨とするところを労働組合側に了解させ、できるだけ両者の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、少なくとも、ある経営上の措置が使用者にとって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使用者として尽くすべき処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ような場合に、使用者が一方的にその経営措置を実施することを妨げるものではない。

(参加人高見澤の主張)

全面解決協定においては、「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はなっておらず、また、原告らの主張する労使慣行も存在しない。

参加人高見澤は、開発力の強化を図るために須坂市に技術開発センターを新設し、デバイス技術部を同センターに移転させるとともに、F&Tのリレー技術部をデバイス技術部に取り込むこととしたものであり、この点について原告ら及び従業員組合に対して理解と協力を求めていたものである。

(参加人富士通の主張)

原告らの主張は争う。

イ 参加人高見澤及び同富士通による本件事業再建策等(平成 11 年 7 月に原告らとの合意なく、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及び千曲通信への転社者、希望退職者の募集並びに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が、不利益取扱い及び支配介入(労組法7条1号,3号)に該当するか(争点3)

(原告らの主張)

本件事業再建策等における希望退職者の募集等は、従業員の雇用契約上の地位を退職という形で終了させ、又は千曲通信への転社により労働条件の変更をもたらすものであることから、原告支部との事前同意なく強行された希望退職者の募集等は、全面解決協定に違反する不当労働行為である。

参加人高見澤の野沢分工場勤務していた化工課の原告支部組合員10名に対する異動命令は、当該組合員の勤務場所の変更と職種の変更をもたらすものである上、これに併せ交代制勤務から通常勤務に変更することとなった組合員にとっては、月額7万円から9万円の交代勤務手当がなくなって大幅な減収となるもので、これらは、全面解決協定により事前協議・合意を必要とする労働条件等の改悪を伴うものとして、原告支部組合員に対する不利益取扱い及び原告らに対する支配介入に該当する。

(被告,参加人富士通の主張)

原告らの主張は争う。

(参加人高見澤の主張)

本件事業再建策等の実施により、参加人高見澤の分離・縮小はあったが、信州工場に引き続き勤務している労働者の雇用関係及び労働条件に変更はないことから、当該実施が全面解決協定に違反することはない。

ウ 参加人高見澤が、千曲通信への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。」等と原告支部組合員に対する宣伝と恫喝を行った事実の有無及び当該事実が肯定された場合にこれが支配介入(労組法7条3号)に該当するか(争点4)

(原告らの主張)

参加人高見澤は、本件事業再建策等実施の前後に、職制を利用して上記行為で原告支部組合員の切り崩しを行ったのであり、不当労働行為に該当する。

(被告,参加人高見澤の主張)

原告らの主張は否認ないし争う。

エ 参加人高見澤が、平成11年7月以降、信州工場内に仕切り壁を設置する等して千曲通信・同高見澤間の自由な往来を禁止し、原告支部機関紙の配布を妨害したことが、支配介入(労組法7条3号)に該当するか(争点5)

(原告らの主張)

参加人高見澤が、信州工場内に仕切り壁を設置したり、駐車場の境界を仕切る等したことは、原告らの組合活動を妨害することを企図したものであり、不当労働行為に該当する。

(被告の主張)

原告らの主張は争う。

(参加人高見澤の主張)

参加人高見澤と千曲通信は、労働条件の異なる別会社であるから、通用門を別々にし、境界に仕切を設けて区切ったのであり、原告の主張は争う。

オ 参加人高見澤による、同高見澤デバイス技術部のF&T須坂技術開発センター内への移転を交渉事項とした平成11年4月8日、同月13日の団体交渉、本件事業再建策等の提案を交渉事項とした同月22日～同年11月2日の19回の団体交渉及び平成11年度賃上げを交渉事項とした同年3月9日～同年10月19日の19回の団体交渉での対応が、不誠実団体交渉(労組法7条2号)に該当するか(争点6)

(原告らの主張)

参加人高見澤デバイス技術部のF&T須坂技術開発センター内への移転について、同高見澤は、わずか2回の団体交渉を行っただけで同移転を強行したのであり、この問題に係る同高見澤による不誠実団体交渉は明白である。

本件事業再建策等について、参加人高見澤は、団体交渉において原告らに対し、当該事業再建策や化工課の組合員の異動への理解を求めることなく、あくまでも当該事業再建策に固執し、それ以外の対応は全く検討する余地がないとの姿勢に終始することにより、原告ら組合との合意に向けての努力を回避したのであり、このような対応が不誠実なものであることは明白である。

平成11年度賃上げについて、参加人高見澤は、形式的には団体交渉の回数を重ねているが、その内容は自らの立場に固執する全く意味のないもので、資料の提出も極めて形式的なものであり、不誠実団体交渉は明らかである。

(被告の主張)

原告らの主張は争う。

(参加人高見澤の主張)

原告の主張は否認ないし争う。

本件事業再建策等に関する団体交渉の際、参加人高見澤は、原告らに理解と協力を得るために、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等の資料を示し、逐一誠実に説明していた。他方、原告らは、第3回団体交渉(平成11年5月13日)で、白紙撤回して再提案をしなければ交渉できない、再提案をしなければ交渉は打ち切りだ等と主張して、白紙撤回及び再提案に固執したため交渉ができない期間があったほか、その後の団体交渉でも同様の主張を反復するのみであった。

平成11年度賃上げに関する団体交渉について、参加人高見澤は、57回の団体交渉を開催して誠実に交渉しており、その後の年度でも同様である。

カ 参加人富士通が、本件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、団体交渉拒否(労組法7条2号)に該当するか(争点7)

(原告らの主張)

参加人富士通が不当労働行為上の使用者である以上、同富士通の団体交渉の拒否が不当労働行為(労組法7条2号)に該当することは明白である。

(被告, 参加人富士通の主張)

原告らの主張は争う。

(3) B 事件について

ア 参加人高見澤による, 本件持株会社設立等(同 FCL の設立, 同高見澤の上場廃止, グループ会社全体を統括する管理・営業・技術部門の同 FCL への営業譲渡)が同高見澤及び信州工場の事業の将来構想及びその労働者の雇用・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原告らの要求に対する平成 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 日の団体交渉での対応が, 不誠実団体交渉(労組法 7 条 2 号)に該当するか(争点・8)

(原告らの主張)

本件持株会社設立等は, 参加人高見澤の信州工場の組合員の労働条件等を改悪するものであり, 全面解決協定により, 原告らとの事前協議・同意が必要な事項であるが, 参加人高見澤は, 原告らの説明要求に応じず, 当該持株会社設立等は既定方針であるとして実質的な協議をしようとしなかったものであり, この点において不誠実団体交渉は明白である。

(被告の主張)

原告らの主張は争う。

(参加人高見澤の主張)

本件持株会社設立等は, 参加人高見澤の企業活動の自由の根幹にかかわるもので経営権に係る事項であって, 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が, 同高見澤は, 原告らの質問及び要求に対し, 書面で回答し, 複数回の団体交渉を行って説明し, 誠実に対応している。

イ 参加人富士通が, 本件持株会社設立等を交渉事項とした団体交渉を拒否したことが, 団体交渉拒否(労組法 7 条 2 号)に該当するか(争点 9)

(原告らの主張)

参加人富士通が不当労働行為上の使用者である以上, 同富士通の団体交渉の拒否が不当労働行為(労組法 7 条 2 号)に該当することは明白である。

(被告, 参加人富士通の主張)

原告らの主張は争う。

(4) C 事件について

ア 参加人高見澤による, 本件持株会社設立等を経た信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画及び当該計画の下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平成 13 年 11 月 30 日, 同年 12 月 11 日の団体交渉での対応が, 不誠実団体交渉(労組法 7 条 2 号)に該当するか(争点 10)

(原告らの主張)

参加人高見澤は, 原告らの参加人富士通, 同 FCL 及び同高見澤に対する平成 13 年 11 月 12 日付け要求(「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項目に関するもの)に対し、同月21日付け回答書で、同高見澤から統括業務部門を取り上げ、同高見澤を一製造工場のみของบริษัทにした責任には一切言及せず、「事業計画は立てられない」「現在、抜本的改善策を検討しているところ」として、実質的に回答を拒否した。このような同高見澤の態度は、その後の団体交渉でも同様であり、不誠実団体交渉に該当する。

(被告の主張)

原告らの主張は争う。

(参加人高見澤の主張)

参加人高見澤の「経営計画・事業計画」は、経営・生産に関する事項であって、使用者の責任と権限において決める事項であり、「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、団体交渉によって労使間にいかなるルールを設定することを求めるものか全く明らかではなく、そもそも交渉事項とはいえない等の理由から、いずれも義務的団体交渉ではない。また、同高見澤は、平成13年11月30日及び同年12月11日に開催された団体交渉で、原告らの同年11月12日付け要求等に対する回答、説明、質疑応答等を行っており、原告らの理解と協力を求めた。

イ 参加人富士通及び同FCL(ただし、同FCLの使用者性(争点1)が肯定された場合に限る。以下同じ。)が、上記ア(争点10)と同じ事項を交渉事項とした団体交渉を拒否したことが、団体交渉拒否(労組法7条2号)に該当するか(争点11)

(原告らの主張)

参加人富士通及び同FCLが不当労働行為上の使用者である以上、同富士通の団体交渉拒否は明白に不当労働行為(労組法7条2号)に該当する。

(被告、参加人富士通、同FCLの主張)

原告らの主張は争う。

ウ 参加人富士通、同FCL及び同高見澤が、信州工場の原告支部組合員の賃上げ、一時金等の労働条件を、同FCLに転籍した労働者より下回らないようにしないことで、両者の労働条件に格差が生じていることが、不利益取扱い(労組法7条1号)及び支配介入(同条3号)に該当するか(争点12)

(原告らの主張)

参加人FCL設立後の信州工場の原告支部組合員の労働条件の劣悪化は、参加人富士通、同FCL及び同高見澤が、原告支部の組合員を隔離・差別し、更には会社解散・工場閉鎖・組合員全員解雇と組合壊滅を目論み、参加人FCL設立と同高見澤の統括部門のFCLの営業譲渡を強行したことに起因するものである。平成13年9月に同FCLが設立された後、①同高見澤をいわゆる逆ざやに組み入れたことによる8か月間で12億0600万円の損失発生、②対海外販売品の為替変動による売価下落分の同高見澤の負担、③リレーの仕切価格(同高見澤の

取り分)の見直し拒否, ④同高見澤のすべての工業所有権の廉価売却, ⑤同高見澤所有による同 FCL の負債に対する担保提供等, 同 FCL による同高見澤の資産の収奪がされ, 平成 14 年 6 月には同高見澤の子会社の株式が同 FCL に安価で譲渡されたこと等により, 同高見澤は, 経営的に採算がとれない製造子会社とされたのであり, 同 FCL の設立目的や同設立後の信州工場の原告支部組合員の労働条件の劣悪化の事実を正しく理解すれば, 参加人富士通, 同 FCL 及び同高見澤の不当労働行為意思は明白である。

(被告, 参加人富士通, 同 FCL の主張)

原告らの主張は争う。

(参加人高見澤の主張)

参加人高見澤と同 FCL は, 独立した別個の法人であり, それぞれの雇用する従業員の労働条件は, 独自に決定しており, 本件持株会社設立等に伴い同高見澤から同 FCL に転籍した者の労働条件については, 同 FCL が決定し, 他方, 同高見澤の従業員の労働条件は, 同高見澤が同 FCL の従業員の労働条件とは関係なく決定しており, 法人格を異にする複数の企業(使用者)の労働条件を比較して不当労働行為性を判断することは, 相当ではない。

第 3 当裁判所の判断

1 参加人富士通(本件各事件)及び同 FCL(C 事件)の使用者性(争点 1)

(1) 労組法 7 条にいう使用者の意義について

一般に「使用者」とは労働契約上の雇用主をいうものであるが, 労組法 7 条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除, 是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることに鑑みると, 雇用主以外の事業主であっても, 当該労働者の労働者の基本的な労働条件等について, 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, 当該事業主は同条の「使用者」に当たると解するのが相当である。

本件において, 参加人富士通及び同 FCL が同高見澤の従業員に対する関係で労働契約上の雇用主に当たらないことは当事者間に争いが無いことから, 以下, 同富士通及び同 FCL が労組法上の使用者に該当するかを検討する。

(2) 資本関係, 役員 の 状況 及び 営業取引関係について

参加人 FCL 設立前の同富士通の使用者性に関し, ① A 事件に係る本件組織変更等が提案・実行された平成 11 年 3 月～同年 12 月時点, ② B 事件に係る本件持株会社設立等が発表・実行された平成 13 年 2 月～同年 9 月時点で, いずれも, 同富士通は同高見澤の株式の過半数(53%)を所有し, 同高見澤の役員中全取締役の約半数が同富士通出身又は同富士通と兼務する役員であったことからすれば, 上記①, ②の各時点で, 同富士通は, 資本関係及び同富士通出身の役員を通じ, 親会社として同高見澤に対し, 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。

次に, 参加人 FCL 設立以後, 平成 13 年 10 月以降, 同 FCL が同高見澤の全株式を保有し, 同高見澤の全取締役の過半数が同 FCL の取締役を兼務していたこと,

同高見澤が、同 FCL 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同 FCL より受注し、同 FCL のみに販売するという営業取引関係にあり、平成 14 年 11 月に同高見澤の業務部が廃止されてからは、同 FCL が主宰する生産会議で、同高見澤の製造するリレー製品の種類及び生産量が決定されていたことを考えれば、同 FCL は、資本関係及び兼務する役員を通じて、親会社として同高見澤に対し、その経営について一定の支配力を有し、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。また、同富士通についても、同 FCL の株式の過半数を所有し、同 FCL の過半数の取締役が同富士通の出身であったことから、資本関係及び同富士通出身の役員を通じ、孫会社である同高見澤に対し、経営について一定の支配力を有していたものと推認することができる。

(3) 労働条件面における支配力について

参加人富士通又は同 FCL が、同高見澤に対し、基本的な労働条件等に対する支配力を有していたかを検討する。

参加人 FCL 設立前の時点で、上述のとおり同富士通は、親会社として同高見澤に対し、その経営について一定の支配力を有していたことに加え、前記前提事実によれば、平成 5 年 2 月 25 日に同富士通の Y24 社長が同高見澤の役割分担等の構想について発言し、平成 11 年 1 月 26 日に同富士通の Y21 専務取締役がコンポーネントの開発・生産の効率化の必要性と見通しについて言及していたほか、平成 13 年 8 月 20 日付け「構造改革と新たな成長戦略について」で同高見澤の属する電子デバイスグループに係る事業構造改革費用(特別損失)の計上をプレスリリースし、同年 11 月 6 日に同富士通の Y25 専務取締役が電子デバイスビジネスの今後の戦略として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取り組む旨説明していたこと、本件組織変更等及び本件持株会社設立等の内容が、上述の同富士通の各発言等の内容に対応している上、同高見澤の抜本的な組織変更を伴い、かつ、同富士通の他のグループ会社にも影響を及ぼすものであったことに鑑みれば、本件組織変更等及び本件持株会社設立等は、親会社である同富士通の意向ないし方針に沿うものであったものと推認するのが相当である。しかし、他方、これらの施策についての同富士通の関与が、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・監督の域を超えたものであると認めるだけの証拠はないし、まして、同富士通が、同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認めるだけの証拠は存しない。

次に、参加人 FCL 設立以後、上述のとおり同 FCL が同高見澤に対し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ことに加え、前記前提事実によれば、同 FCL の取り分に当たる仕切価格が従前の F&T の仕切価格(市場価格の 8.7%)から大幅に引き上げられ、市場価格の 24%に設定されたことから、同 FCL の同高見澤に対する営業取引上の意思決定ないし行為が、同高見澤の労働者の賃金等の労働条件に影響を与え得ることは否定できない。しかしながら、前記前提事実のとおり、原告支部組合員の賃金及び一時金については、すべて原告支部と参加人高見澤との間の団体交渉を経て決定されており、当該決定過程に同 FCL が現

実的かつ具体的に関与していたことを認めるだけの証拠はなく、労働時間等のその他の基本的な労働条件等についても、同 FCL 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と認めるだけの証拠はない。また、同富士通についても、同様に、孫会社である同高見澤の労働者の基本的な労働条件等について、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認めるだけの証拠は存しない。

原告らは、参加人富士通及び同 FCL が、同高見澤の従業員に対し、業務遂行に関する指揮命令する立場にあったことを根拠づける事情として、同富士通リスク管理委員会委員長から同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いたこと、同富士通が同 FCL 及び同高見澤の環境方針を決定していたこと、同 FCL が同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こと等を主張する。しかし、前記前提事実によれば、これらの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、同富士通及び同 FCL から同高見澤に対し、グループ全体における一般的な取組方針を示したものであり、これらの事情をもって、同高見澤の労働者の業務遂行に対して直接に指揮命令がされていたと認めることはできないし、その他、同高見澤の従業員の業務遂行について、同富士通及び同 FCL が、同高見澤の労働者に対し、直接的かつ具体的な指揮命令等をしたことを認めるだけの証拠は存しない。

(4) その他の事情について

原告らは、参加人高見澤がリレー製品の千曲通信及び宮崎テックからの買い上げる価格と同 FCL に販売する価格との間に逆ざやが生じていること、同 FCL が同高見澤の債務を引き受けた後も同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、同高見澤保有の 1 株 5 万円の同 FCL 株式を額面割れの 4 万 2000 円で同 FCL に売却していること、同高見澤の子会社の株式を同 FCL に対し廉価譲渡したことにより、同 FCL が同高見澤の資産を取り上げ、収奪している旨主張する。しかし、前記前提事実のとおり、いわゆる逆ざやが生じたのは、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同高見澤が親会社の立場で値上げを認めたものであること、同高見澤所有の土地建物の担保提供は、同高見澤が債務免責されるに当たり銀行と協議の結果続けられることになったものであること、同高見澤所有の同 FCL 株式の譲渡価格は、東証の終値取引によるものであること、同高見澤の子会社の株式の譲渡価格については、東京地方裁判所が選任した検査役の調査の結果妥当であると判断した価格で実施されたものであることという事情に鑑みれば、原告らの主張する上記各事実があったからといって、同 FCL が同高見澤の資産を取り上げ、収奪しているということはない。また、原告らは、同高見澤の設備投資が同 FCL に否定されている旨主張するが、このような事実を認めるだけの証拠はない。

さらに、原告らは、参加人 FCL が同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、同 FCL 社長が全社環境委員に同高見澤の社長を任命する等、同 FCL の人事権が同高見澤に及んでいる旨主張するが、証拠によれば、同高

見澤社長が全社環境委員に任命されたのは、同 FCL グループ各社の責任者が全社環境マネジメント組織委員に任命されていることの一環であることが認められ、通常の人事異動発令とは異なるもので、このことから直ちに同 FCL の人事権が同高見澤に及んでいたものとは評価できず、その他同高見澤内部の従業員人事について同 FCL の人事権が及んでいたことを認めるだけの証拠はない。

(5) 結論

以上の検討によれば、参加人富士通は、資本関係及び出身の役員を通じ、子会社ないし孫会社としての同高見澤に対し、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し、同 FCL は、設立以後、資本関係及び兼務する役員を通じて、子会社である同高見澤に対し、その経営について一定の支配力を有し、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ものの、原告らが主張するような同 FCL の人事権が同高見澤に及んでいるということも、同 FCL が同高見澤の資産を取り上げ、収奪している関係にあるとの評価を加えることもできないし、何よりも、労働者の基本的な労働条件等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ったというだけの根拠は存在しないのであるから、同富士通及び同 FCL は、労組法 7 条の使用者には当たるといえることはできないのであり、本件各事件について不当労働行為責任を負う者には該当しない。

そして、争点 7, 9, 11 に関しては、原告らの主張は、参加人富士通又は同 FCL が、労組法上の使用者であることを前提としていることから、上記の検討によれば、これらの主張は、いずれも前提を欠くことになる。

2 参加人高見澤による本件デバイス技術部移転等の不利益取扱い及び支配介入該当性(争点 2)

(1) 全面解決協定との関係

原告らは、全面解決協定において、原告らと参加人高見澤の間では、労働条件に影響を与える可能性のある経営施策を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合意されているし、当該取扱いが労使慣行として確立していたと主張するが、これを認めるだけの証拠は存しない。かえって、前記前提事実によれば、同高見澤と原告支部との間で交わされた全面解決協定は、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、当該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旨定め、同協定に併せて締結された覚書は、「『労働条件』とは、主として労働時間、賃金、勤務形態をいう。」と定めているのであり、このような全面解決協定の文言の意味するところは、主として労働時間、賃金、勤務形態を内容とする労働条件の変更を労使の事前協議及び合意の対象とするというものであり、これらの労働条件に影響を与える可能性のある経営施策そのものを労使の事前協議及び合意の対象としたものとまで解することはできない。そして、一般に、事業を営む会社にとって、経営施策の実施に関する決定権は極めて重要な権限であり、会社が労使協定によってこのような決定権を一方的に放棄することは通常は考えられず、また、そのような効力を労使協定に認めることは使用者と労働者との関係を根底から覆すものとして合

理性を有するものとは認め難い。以上の検討からすれば、全面解決協定は、いかなる場合においても常に使用者が一方的に労働条件の変更を含む経営上の措置を執ることを許さないとする趣旨ではなく、主として企業の経営についても使用者側の独断専行を避け、労働組合と協議してその意見を十分に使用者側に反映せしめるとともに、他方使用者の趣旨とするところを労働組合側に了解させ、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る。そうすると、少なくとも、労働条件の変更を含む当該経営上の措置が使用者にとって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使用者として尽くすべき処置を講じたのに、労働組合の了解を得るに至らなかったような場合に、使用者が一方的に当該経営措置を実施することを妨げるものではないと解するのが相当である(最高裁昭和 29 年 1 月 21 日第一小法廷判決・民集 8 卷 1 号 123 頁参照)。

したがって、本件においても、全面解決協定の対象となる経営上の措置については、全面解決協定の存在から、原告らと参加人高見澤との事前合意がなければ直ちに同高見澤による労働条件の変更を含む経営上の措置が不当労働行為となるものと解すべきではなく、具体的事情に照らし、当該経営上の措置が同高見澤にとって必要やむを得ないものであり、かつ、これについて原告らの了解を得るために使用者として尽くすべき処置を講じたかどうかを検討し、不当労働行為該当性を判断すべきである。

以上を前提として、本件デバイス技術部移転等と全面解決協定との関係について検討する。原告らは、本件デバイス技術部移転等は、信州工場からリレーの新製品開発の業務と機能を奪い、信州工場の労働者の労働条件の切り下げと人員整理が認められ易くなり、労働者個々人の技能に合った業務に従事し、技能を維持・向上させる機会を奪うものであるとして、組合員の労働条件を改悪する経営施策であり、全面解決協定の対象となる旨主張する。しかし、前記前提事実を前提にすると、当時、デバイス技術部の移転が、直ちに信州工場の労働者の労働条件の切り下げ及び人員整理を認められ易くするものとはいえないのであるし、かえって、本件デバイス技術部移転等によって原告らの組合員の労働時間、賃金、勤務形態等の労働条件が変更されたとは認められないことからすると、本件デバイス技術部移転等は全面解決協定の対象になるという上記原告らの主張を認めることはできない。

そこで、以下、本件デバイス技術部移転等について、全面解決協定違反の有無とは別の問題として、その必要性及び原告ら指摘に係る X1 委員長の処遇に関する評価を行った上で、不当労働行為該当性について検討を行うこととする。

(2) 本件デバイス技術部移転等の必要性

前記前提事実によれば、平成 7 年度～平成 10 年度の参加人高見澤の経営状況は、売上高が大きく減少し、経常損失、当期純損失共に拡大していたことが認められるほか、平成 11 年 3 月 4 日の原告支部と従業員組合合同の労使協議会開催時点で、収益悪化の要因として信州工場のコストが問題とされていること、剰余金がマイナスとなっていること、その後の資金調達が困難となることが予想されて

いたことが認められ、当該時点に、参加人高見澤の経営は極めて厳しい状況にあり、経営改善策を行う必要性に迫られていたものと認められる。

また、前記前提事実によれば、本件デバイス技術部移転等は、参加人高見澤と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、同高見澤のデバイス技術部を須坂市の高見澤開発センターに移転させるものであり、上記の同高見澤の経営状況に照らした経営改善策として、相応の合理性を有するものと認められる。

よって、当時の参加人高見澤において、本件デバイス技術部移転等を行う必要性があったものと認められる。

(3) X1 委員長の処遇

前記前提事実によれば、本件デバイス技術部移転等の際のX1委員長の処遇については、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高見澤開発センターに人事異動することになったが、その時点で同部に所属していた原告支部組合員はX1委員長1名であったことから、参加人高見澤が、全面解決協定に従い、X1委員長の当該人事異動について原告支部に同意を求めたのに対し、原告支部は、デバイス技術の移転自体について同意せず、X1委員長の人事異動についても同意は得られなかったことから、参加人高見澤は、X1委員長をデバイス技術部の移転後も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したこと、デバイス技術部の移転によりX1委員長の業務量は減少したが、引き続き従前と同様の寿命試験を担当していたことが認められる。以上の事実関係からすれば、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等の不利益取扱いがあったとは認められないし、その他同高見澤が合理的理由なくX1委員長の仕事を取り上げたり、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認めるだけの根拠はない。

(4) 以上のとおり、本件デバイス技術部移転等又はX1委員長の処遇は、原告ら組合員の労働条件を変更するものではないから全面解決協定の対象にはならない上、参加人高見澤の経営上の必要性から実施されたものであって、原告が主張するような信州工場の業務と機能を縮小して原告支部の壊滅をねらったものとは認められないから、労組法7条1号の不利益扱い及び同条3号の支配介入に該当するとは認められず、不当労働行為に当たらないというべきである。

3 参加人高見澤及び同富士通による本件事業再建策等が、不利益取扱い、支配介入(労組法7条1号,3号)に該当するか(争点3)

(1) 全面解決協定との関係について

前記前提事実を前提とすれば、本件事業再建策等のうち、信州工場からリレー製造の全体に関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及びその際に千曲通信への転社者、希望退職者の募集をしたことは、原告らの組合員の労働条件を一方的に変更するものではなく、あくまでも千曲通信への転社への応募又は労働者の退職希望を前提とし、当該労働者について転社又は退職の結果を伴うことになるものであり、本件事業再建策

等の実施後に引き続き信州工場で勤務している労働者の雇用関係及び労働条件の変更を伴うものではないことから、転社者、希望退職者の募集自体が直接的に全面解決協定の対象となるとは認められない。もっとも、前記前提事実によれば、本件事業再建策等が転社者、希望退職者が相当数発生することを前提とする施策であり、かつ、その実施が、希望退職及び千曲通信への転社に応募した者は、参加人高見澤を退職することとなり、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%とされる等、転社者及び希望退職者の労働条件の大幅な変更を伴うものであることに鑑みれば、同高見澤としては、特に千曲通信への転社者、希望退職者の募集を行うに当たり、全面解決協定の趣旨に沿って、これについて原告らの了解を得るために使用者として尽くすべき処置を講じる必要があると考えられる。

次に、本件事業再建策等のうち、参加人高見澤の野沢分工場で勤務していた化工課の原告支部組合員10名に対する異動命令については、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となっていること等の労働条件の変更を伴っていることから、全面解決協定の対象となるのであり、上述のとおり、具体的事情に照らし、当該経営上の措置が参加人高見澤にとって必要やむを得ないものであり、かつ、これについて原告らの了解を得るために使用者として尽くすべき処置を講じたかどうかを検討し、不当労働行為該当性を判断すべきである。

(2) 本件事業再建策について

前記前提事実によれば、本件事業再建策は、信州地区(佐久地区)での製造拠点の存続、製造拠点統合による間接コストの削減、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、信州工場の業務の一部を千曲通信に営業譲渡するものであり、上述のような当時の参加人高見澤の経営状況及びそこから導かれる経営改善策を行う高度の必要性に鑑みれば、相応の合理性を有するものと認められることから、当時の同高見澤は、本件事業再建策を行う必要性があったものと認められる。

本件事業再建策の提案と実施に関する参加人高見澤の原告らに対する対応に関しては、前記認定事実によれば、①参加人高見澤は、平成11年3月4日及び同月30日の原告支部と従業員組合合同の労使協議会で、原告支部及び従業員組合に対し、参加人高見澤及び信州工場に関する会計情報、本件事業再建策実施後の同高見澤と千曲通信の予測損益計算書等を提示した上で、経営状況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、事業の再構築を図るべく検討して現状の体制のまま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本件事業再建策の提案をし、これらの説明及び提案を前提として、その後、同年4月から同年6月にかけて原告ら及び従業員組合の両組合との間で団体交渉を開催したこと、②参加人高見澤は、原告らとの団体交渉で、「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」等を要求した原告らに対し、本件事業再建策の実施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、参加人高見澤存続のために必要不可欠であること、平成10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同高見澤の競争力において問題となっていること、価格競争によるコストダウンのため従来行ってきた購入価格の引下げによる差益捻出が不可能な状況にあること、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等、同高見澤の深刻な経営状況について繰り返し説明して原告らに本件事業再建策への理解を求めたこと、③原告らは、あくまでも本件事業再建策の提案の白紙撤回、再提案を主張し続けたことにより、多くの原告支部組合員が希望退職及び千曲通信への転社に応募せず、原告支部組合員 99 名が信州工場に残留することになったことという各事情を認めることができる。これらの事情によれば、参加人高見澤は、本件事業再建策の実施について、原告らの理解と納得をめざし、合意形成のために尽くすべき措置を講じたものというべきである。

以上の検討によれば、本件事業再建策の実施について、これが全面解決協定の趣旨に反するものとは認められない。

(3) 参加人高見澤の野沢分工場勤務していた化工課の原告支部組合員 10 名に対する異動命令について

化工課の原告支部組合員 10 名に対する異動命令は、本件事業再建策の実施により、野沢分工場内にあった化工課が、同工場と共に千曲通信に営業譲渡されることとなったことにより行われたものであるところ、上述のとおり、本件事業再建策の実施については、その必要性が認められるから、上記異動命令についても、その必要性が認められるというべきである。

そこで、異動命令に関する参加人高見澤の原告らに対する対応を検討する。前記前提事実によれば、①同高見澤は、化工課の原告支部組合員の人事異動に関し、平成 11 年 7 月 21 日～同年 8 月 9 日の間、6 回にわたり団体交渉及び原告支部三役折衝を開催し、化工課の千曲通信への業務移管及びそれに伴う人事異動の必要性について説明し、当初同月 5 日に発令する意向であった化工課の支部組合員(X2 執行委員を除く。)の人事異動を同月 10 日に延期する等して原告らとの合意達成の可能性を模索していたのに対し、原告らは、同団体交渉等において事業再建策の中止等を要求し続け、化工課の千曲通信への営業譲渡についても受け入れられない等と主張していたこと、②参加人高見澤は、X2 執行委員の人事異動問題について、「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。」との全面解決協定の規定に従い、原告支部の同意を求め、同年 7 月 21 日～同年 12 月 21 日の間、13 回にわたり団体交渉を重ね、同月 13 日には、千曲通信から参加人高見澤に対し、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、早急に解決するようとの申入れがあったこともあったことから、原告支部に対し、上記団体交渉において又は文書により、X2 執行委員の人事異動に関して同意できない理由を求めていたのに対し、原告支部は、正当な理由がなければ同意しなければならないとは全面解決協定に書いていない等と述べ、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ことという各事情を認めることができる。これらの事情によれば、参加

人高見澤は、事業再建策の実施について、原告らの理解と納得をめざし、合意形成のために尽くすべき措置を講じたものと評価することができる。

以上によれば、化工課の原告支部組合員の人事異動について、これが全面解決協定に反するものとは認められない。

- (4) 以上のとおり、本件事業再建策等は、全面解決協定に反するものとはいえず、その他本件事業再建策等の実施が不利益扱い及び支配介入(労組法7条1号、3号)に該当することを認めるだけの根拠は存しないのであり、不当労働行為に当たらないというべきである。

この点につき、原告らは、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、それまでメッキ業務の二交代勤務に従事していた原告支部組合員が通常勤務に変更となり、月額7万円から9万円の交代勤務手当が支給されなくなる大幅な減収があり、これらは、全面解決協定により事前協議・合意を必要とする労働条件等の改悪を伴うものとして原告支部組合員に対する不利益取扱い及び原告らに対する支配介入に該当する旨主張するが、上述のとおり、化工課の千曲通信への営業譲渡の必要性が認められることに加え、前記前提事実によれば、交代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おり、当該勤務がなくなることにより当該手当が支給されなくなることには一定の合理性が認められることから、これらの事情が原告支部組合員に対する不利益取扱い及び原告らに対する支配介入に該当するとは認められず、上記主張には理由がない。また、原告らは、Y8メモの記載から、参加人高見澤の不当労働行為意思があったことを認定し得る旨主張するが、前記前提事実のとおりY8メモの記載時期及びその内容からすれば、Y8メモによって同高見澤の不当労働行為意思を認めることはできないというべきである。

- 4 参加人高見澤が、千曲通信への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。」等と原告支部組合員に対する宣伝と恫喝を行った事実の有無及び当該事実が肯定された場合にこれが支配介入(労組法7条3号)に該当するか(争点4)

前記前提事実によれば、平成11年6月に従業員組合が発行した機関紙「こんにちは」には、「仮にこの期間(平成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。」等と記載され、希望退職及び千曲通信への転社を呼び掛ける内容であることが認められる。しかし、当該記載内容自体、本件事業再建策の実施に伴い予想される事態を記事にしたものに過ぎず、原告支部組合員に対する宣伝や恫喝を内容とするものとは解されないし、当該記載につき参加人高見澤の指示や関与があったことを認めるだけの証拠もないことから、同高見澤が、原告支部組合員に対する宣伝と恫喝を行った事実を認めることができない。

- 5 参加人高見澤が、平成11年7月以降、信州工場内に仕切り壁を設置する等して千曲通信・同高見澤間の自由な往来を禁止し、原告支部機関紙の配布を妨害したことが、支配介入(労組法7条3号)に該当するか(争点5)

前記前提事実によれば、参加人高見澤は、平成11年7月13日に信州工場と千曲通信の施設の分離に向けた設備の準備を開始し、同年8月2日に工事が完了した結果、信州工場と千曲通信との間は壁で仕切られることになったことが認められる。しかし、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に、業務上の必要その他の理由により他社との境界を仕切壁で区切ること自体には一定の合理性が認められること、前記前提事実によれば、同高見澤は、同工事に先立ち、原告支部に対し、信州工場のレイアウト等に関する説明会を開催し、同工場施設の参加人高見澤と千曲通信との境界を仕切ることや、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、原告支部から仕切壁の設置について異議や変更要求が出された事実は認められないこと、参加人高見澤と千曲通信との境には2箇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こと、原告支部が機関紙「おはよう」を配布しなくなった直接の原因は、平成11年11月ころ、千曲通信の従業員入口が変更されたことによるものであり、当該入口の変更が参加人高見澤の関与により行われたと認めるだけの証拠はないことから、信州工場と千曲通信との間の仕切り壁の設置等について、同高見澤が原告支部組合員と千曲通信への転社者との分断を意図したものであるとか、原告支部の影響力を千曲通信に波及させないように意図したものと認められず、労組法7条3号の支配介入に該当するとは認められない。

6 参加人高見澤による、同高見澤デバイス技術部のF&T須坂技術開発センター内への移転を交渉事項とした平成11年4月8日、同月13日の団体交渉、本件事業再建策等の提案を交渉事項とした同月22日～同年11月2日の19回の団体交渉及び平成11年度賃上げを交渉事項とした同年3月9日～同年10月19日の19回の団体交渉での対応が、不誠実団体交渉(労組法7条2号)に該当するか(争点6)

(1) 本件デバイス技術部移転等は、その実施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るのであるから、このうち同部に所属する従業員中唯一の原告支部組合員であったX1委員長的人事異動は、義務的団体交渉事項に当たる。

前記前提事実によれば、本件事業再建策等のうち、希望退職者及び千曲通信への転任者の募集は、これらに応募した者は参加人高見澤を退職することとなり、また、千曲通信への転任者の転社後の本給が一律現行基本給の60%とされていたことからすれば、義務的団体交渉事項に当たるといふべきである。

本件事業再建策等のうち、化工課に所属していたX2執行委員を含む支部組合員の労働条件の変更については、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名の業務内容が変更となっていることから、義務的団体交渉事項に当たるといふべきである。

(2) 本件デバイス技術部移転等に関する団体交渉における参加人高見澤の態度

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は、前記前提事実によれば、平成11年4月8日及び同月13日に団体交渉が行われたが、この中で、参加人高見澤は、デバイス技術部の移転の必要性等について説明するとともに、X1委員長の人事移動問題について、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等を説明していること、これに対し、本件デバイス技術部移転等について原告らの同意は得られず、そのため X1 委員長は上記の説明どおりデバイス技術部移転後も引き続き同部所属のまま信州工場に勤務し続けることになったが、そのことについて原告らも異議を差し挟んでいたわけではないことからすれば、同高見澤の団体交渉での態度が不誠実であったと認めることはできない。

(3) 本件事業再建策等に関する団体交渉における参加人高見澤の態度

上述のとおり、参加人高見澤は、事業再建策の提案と実施に関する団体交渉及び同実施後の X2 執行委員を含む化工課の原告支部組合員の人事異動に関する団体交渉のいずれについても、原告らの理解と納得をめざし、合意形成のために尽くすべき措置を講じたというべきであり、結果として両者の主張は平行線をたどったが、その経緯に照らし、参加人高見澤の態度が不誠実であったとまでは認められない。

(4) 平成 11 年度賃上げに関する団体交渉における参加人高見澤の態度

前記認定事実によれば、参加人高見澤は、①平成 11 年 3 月 4 日の合同労使協議会で、原告支部と従業員組合に対し、資料を提示した上で、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となることが予想されること等を説明したこと、②同月 9 日の平成 11 年度賃上げに関する第 1 回団体交渉で、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等参加人高見澤の経営状態について説明し、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こと、③上述のとおり、当時の同高見澤の経営は極めて厳しい状況にあって、同高見澤が何らかの経営改善策を行う必要性に迫られており、上記①、②の各説明を前提として、参加人高見澤が同年度の賃上げを凍結したい旨の回答に終始することにも一定の合理性があると認められること、④平成 11 年度賃上げに関する団体交渉は、平成 11 年 10 月 19 日まで合計 19 回行われ、議題の重要性に相応する期間及び回数 of 団体交渉を経ていると認められることからすれば、平成 11 年度賃上げに関する団体交渉での同高見澤の態度が不誠実であったとまではいえない。

(5) 以上のとおり、参加人高見澤デバイス技術部の F&T 須坂技術開発センター内の移転を交渉事項とした平成 11 年 4 月 8 日、同月 13 日の団体交渉、本件事業再建策等の提案を交渉事項とした同月 22 日～同年 11 月 2 日の 19 回の団体交渉、平成 11 年度賃上げを交渉事項とした同年 3 月 9 日～同年 10 月 19 日の 19 回の団体交渉で、同高見澤の態度が不誠実であったとまではいえず、労組法 7 条 2 号に該当する不当労働行為があったとは認められない。

7 参加人高見澤による、本件持株会社設立等が同高見澤及び信州工場の事業の将来構想及びその労働者の雇用・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原告らの要求に対する平成 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 日の団体交渉での対応が、不誠実団体交渉(労組法 7 条 2 号)に該当するか(争点 8)

原告らの要求のうち、本件持株会社設立等が参加人高見澤及び信州工場の事業の将来構想に与える影響等は、同高見澤の経営方針に属する事項であるから、それ自体が義務的団体交渉事項に当たるといえることはできないが、本件持株会社設立等が同高見澤及び信州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及び救済措置は、雇用及び労働条件に関する事項として、義務的団体交渉事項に当たるといえるべきである。

前記前提事実によれば、平成13年2月15日、参加人高見澤は、原告支部三役に対して、参加人高見澤及びF&Tが共同で持株会社を設立し、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、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ること等の本件持株会社設立等の目的等について説明していたこと、その後、同年7月31日のB事件初審申立て(追加申立て)までに開催された同年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日の5回の団体交渉での説明又は原告らの要求書に対する回答により、参加人高見澤は、原告らに対し、本件持株会社設立等実施後の参加人高見澤の状況(上場廃止までのスケジュール、F&Tとともにグループ全体を統括する管理・営業技術開発部門の持株会社への移管等)や、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は変更されないこと等について、繰り返し説明していたこと、原告らは、本件持株会社設立等について、団体交渉当初から全面解決協定を無視して一方的に強行することは認められないとの立場を取り、本件持株会社設立等の施策そのものが原告らとの協議事項でないという参加人高見澤の主張は不誠実団体交渉であり、原告らの意見を聞こうともしない参加人高見澤の態度が組合潰しであることは明白である等と主張し、同高見澤と原告らとの間で、本件持株会社設立等の施策そのものが全面解決協定の対象に当たるか否かについて認識が一致していなかったことも要因となって、双方の主張がかみ合わないまま団体交渉が推移していたことが認められる。これらの事情に鑑みれば、参加人高見澤は、義務的団交事項である本件持株会社設立等が同高見澤及び信州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及び救済措置に関し、当該時点での見通しに基づく説明を一定程度行い、原告らの理解を得るために相応の努力をしていたといえるべきである。

よって、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日の団体交渉の際の参加人高見澤の態度が不誠実であったとまではいえず、労組法7条2号に該当する不当労働行為があったとは認められない。

- 8 参加人高見澤による、本件持株会社設立等を経た信州工場の存続・発展のための今後の経営計画・事業計画及び当該計画の下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平成13年11月30日、同年12月11日の団体交渉での対応が、不誠実団体交渉(労組法7条2号)に該当するか(争点10)

原告らの要求のうち、今後の経営計画・事業計画は、参加人高見澤の経営方針に属する事項であるから、それ自体が義務的団体交渉事項に当たるとはいえないが、同計画の下での「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」は、雇用

及び労働条件に関する事項として、義務的団体交渉事項に当たるといふべきである。もつとも、当該交渉事項は、内容が抽象的であることが否めないことから、これに応じて団体交渉において当該事項に関する使用者の説明内容等が抽象的になることもやむを得ないといふべきである。

前記前提事実によれば、①原告らの平成13年11月12日付け要求に対し、参加人高見澤は、回答期限の同月21日、信州工場の経営状況が毎月5000万円余の製造損を計上している状況にあること、今後の事業計画については抜本的改善策を検討していること、「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」との原告らの要求には応じられないこと等一定の回答をしていること、②平成13年11月30日の団体交渉で、参加人高見澤は、①と同様の回答に加え、同高見澤の毎月の決算状況に関し、損失増加の原因にも言及しながら説明を行ったこと、③平成13年12月11日の団体交渉で、同月6日の原告支部からの質問状に対し、同年9月度及び同年10月度の損益計算書及び貸借対照表を示して回答し、参加人高見澤の経営状況等について説明したこと、④これらの団体交渉当時の同高見澤の経営状況は、売上高が大きく減少し、一時帰休を検討せざるを得ない程に極めて厳しい状況にあり、経営の立て直しのために抜本的改善策を慎重に検討すべき状況にあったことが認められる。これらの事情に、今後の経営計画・事業計画の下での、「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」が、交渉事項として抽象的な事項であり、これに応じて団体交渉での当該事項に関する使用者の説明内容等が抽象的になることもやむを得ないことも勘案すれば、同年11月30日及び同年12月11日の団体交渉での同高見澤の対応が、不誠実であったとまでは認められず、労組法7条2号に該当する不当労働行為があったとは認められない。

- 9 参加人富士通、同FCL及び同高見澤が、信州工場の原告支部組合員の賃上げ、一時金等の労働条件を、同FCLに転籍した労働者より下回らないようにしないことで、両者の労働条件に格差が生じていることが、不利益取扱い(労組法7条1号)及び支配介入(同条3号)に該当するか(争点12)

参加人高見澤と同FCLの労働条件に関し、前記前提事実によれば、同FCLでは、平成13年以降、毎年、夏季及び冬季一時金が支給された一方で、同高見澤では、平成14年度～平成16年度の賃上げ並びに平成15年度夏季及び冬季の一時金の支給がなかったことが認められる。しかしながら、前記前提事実によれば、同高見澤で上記賃上げ及び一時金支給がなかった原因は、当時の同高見澤の経営が極めて厳しい状態にあったことにより、賃上げ及び一時金に係る団体交渉でも合意に至らなかったためであると認められ、同高見澤が、組合員であることで原告支部組合員を不利益に取り扱ったり、又は組合弱体化を企図したものとは認められない。

よって、原告支部組合員の賃上げ、一時金等の労働条件が参加人FCLに転籍した労働者の労働条件を下回っていることが、労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当するとは認められない。

第4 結論

以上によれば、本件命令は適法であり、原告の請求には理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 36 部

「別紙 略」