

長野、昭55不7、昭58.10.22

命 令 書

申立人 サンスイ労働組合

被申立人 山水電気株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1、同A2、同A3、同A4、同A5、同A6、同A7、同A8、同A9、同A10、同A11、同A12、同A13及び同A14について、次の措置を含め、昭和55年10月16日付の配転命令がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) 昭和55年11月1日以降原職又は原職相当職に復帰するまでの間に、これらの者が受けるはずであった諸給与相当額及びこれに年率5分を乗じて得た金額を支払うこと。
- 2 被申立人は、申立人組合員A15、同A16、同A17、同A18及び同A19について、次の措置を含め、昭和55年11月1日付の配転命令がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) 昭和55年11月10日から同年12月16日までの間に、これらの者が受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。
- 3 被申立人は、申立人組合員A20（旧姓A20）、同A21（同A21）、同A22（同A22）、同A23、同A24及び同A25について、次の措置を含め、昭和55年11月25日付の配転命令がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) 昭和55年11月27日から同年12月16日までの間に、これらの者が受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。
- 4 被申立人は、申立人組合員A26、同A27、同A28、同A29、同A30及び同A31について、原職又は原職相当職に復帰させることを含め、昭和55年12月22日付配転命令がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
- 5 被申立人は、申立人組合員A32について、昭和55年11月10日から同年12月16日までの間に、同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。
- 6 被申立人は、申立人組合員であったA33、同A34（旧姓A34）、同A35及び同A36について、昭和55年11月27日から同年12月16日までの間に、これらの者が受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。
- 7 被申立人は、正当な理由がないにもかかわらず事業場を閉鎖し、申立人組合員に対して配転及びその拒否を理由とする賃金カット並びに勇退勧告及びそれに伴う自宅待機という不利益な取扱いを行ったり、配転、勇退勧告等について、申立人と誠意をもって協議を行うことなく、直接組合員に応諾を求めたりするなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 8 被申立人は、下記の誓約書を申立人に手交するとともに、同文を縦1メートル、横1.5メー

トルの白色木板に、楷書で明瞭に墨書して、被申立人本社及び第1事業部埼玉工場長野製造課の各入口付近の従業員の見やすい場所に、7日間掲示しなければならない。

記
誓 約 書

当社が行った下記の行為は、長野県地方労働委員会により、不当労働行為であると認定されました。当社は、今後このような行為を繰り返さないことを、長野県地方労働委員会の命令により誓約いたします。

- 1 長野事業所を閉鎖し、貴組合員に対して配転及びその拒否を理由とする賃金カット並びに勇退勧告及びそれに伴う自宅待機命令という不利益な取扱いを行ったこと。
- 2 長野事業所閉鎖に伴う配転、勇退勧告等について、貴組合と誠意をもって協議を行うことなく、直接組合員に応諾を求めたこと。

昭和 年 月 日

サンスイ労働組合

中央執行委員長 A37 殿

山水電気株式会社

代表取締役 B 1

- 9 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人サンスイ労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、山水電気株式会社の従業員によって組織されている労働組合で、本件申立時の組合員数は243名である。

組合は、その下部組織として、概ね事業所ごとに、長野、三鷹、杉並、埼玉及び静岡の各支部を置いている。また、組合の実質的な本部機能は、山水電気株式会社の本社三鷹分室内に置かれている。

組合長野支部（以下「長野支部」という）は、昭和43年10月28日に結成されたサンスイステレオ労働組合（以下「サンステ労組」という）をその前身とし、55年3月4日当時、組合員は70名で、組合三鷹支部（以下「三鷹支部」という）とともに当該事業所において組合員が過半数を占める支部であり、かつ、いわゆる生産職場としては組合員が過半数を占めている唯一の支部であった。

- (2) 被申立人山水電気株式会社（以下「会社」という）は、22年6月3日に設立され、肩書地に本社を置き、塩尻市、東京都三鷹市、福島県須賀川市、静岡県掛川市、埼玉県入間市等全国各地に工場、営業所等の事業場を有し、音響機器を中心とする電気機械器具製造業を営む会社で、本件申立時における資本金は12億円、従業員数は約1,600名である。

また、会社の関係会社として、米国にサンスイ・エレクトロニクス・コーポレーション（以下「米国山水」という）、ベルギーにサンスイ・オーディオ・ヨーロッパN. V.、英国にサンスイ・エレクトロニクス（U. K.）L t d.、西ドイツにサンスイ・エレクトロニクスG. M. b. h. がある。

会社の長野事業所は、塩尻市広丘高出1486番地に所在し、敷地面積は14,393平方メートル、建物面積は7,245平方メートルで、55年3月4日当時、従業員は嘱託・臨時社員15名を含め104名であり、スピーカーシステム及び特殊アンプの製造を担当していたが、同年10月31日、閉鎖された。同事業所は、42年3月に会社の全額出資により関係会社として設立されたサンスイステレオ株式会社（以下「サンステ会社」という）が、47年3月に会社に吸収合併されたことによって会社の事業所となったものである。サンステ会社は、いわゆる誘致企業として設立されたものであり、塩尻市の工場振興条例により、用地のあっせん、固定資産税の減免等の措置を受けていた。

長野事業所の従業員は、サンステ会社当時から地元の松本平の出身者で占められており、大部分が地元の高等学校の進路指導によって卒業後直ちに入社した者である。

- (3) 申立外全金同盟山水全労働組合（以下「全労」という）は、会社の従業員によって組織され、その組合員数は約900名である。

また、その下部組織である全労長野支部は、55年3月4日当時、組合員11名によって組織されていた。

2 従前の労使関係等の経過

(1) 謀略事件前の労使関係

ア 組合結成前

- (7) 36年10月4日、会社における初めての労組として、会社の武蔵工場（当時）の女子従業員によって総評全国金属山水電気支部（以下「全金支部」という）が結成されたが、その3日後の10月7日、会社の親睦会である山水会の総会が開催され、会社の部長、課長等の出席の下に、山水電気労働組合が結成されるに至った。

37年8月、全金支部と山水電気労働組合は統一合併し、山水電気労働組合（以下「山労」という）となったが、委員長の配転問題を契機として、38年9月27日、山労からの脱退者によって山水電気新労働組合（41年3月、全金同盟山水電気支部となる）が結成された。

- (4) この分裂以降、会社は、山労に対して、脱退懲罰、賃上げ差別、会社役員の言動や文書による批判等を行い、41年5月末には、山労の中心的活動家であるA38（以下「A38」という）の所属する職場の組織変更及び配転に際し、同人を解雇することを画策した。さらに、会社は、42年頃から、人事及び労務担当の役員、職制を中心として第二訓練会議と称する会議を開催し、組合員の脱退工作、別組合の育成、あるいは第三組合の結成等山労を切り崩し、孤立化させるための施策を検討していた。

43年2月、山労は分裂し、新たに山水連合労働組合（以下「連労」という）が結成され、会社内には3労組が併存することとなった。

- (7) 43年11月、会社は、A38の所属する修理係を杉並の本社から高井戸分室へ移動させて同人の隔離を図り、その後、高井戸分室の山労組合員に対して賃金差別を行った。また、会社は、新入社員教育において、山労を誹謗する発言をしたり、山労を批判する内容を記載した「社員のしおり」や「社員の心得」を使用する等して、新入社員の加入を妨げた。

45年8月、会社は、44年9月に開設した静岡事業所の労組の結成について全金同

盟山水電気支部の組合三役と会合を持ち、同盟組合の結成と、そのための役員候補者の人選、他事業所からの配転を確認し合い、46年2月、この趣旨に沿った労組が結成された。

さらに、会社は、46年9月頃の第二訓練会議で、「日共・民青に対する特別対策」と称して、従業員を健全分子、非協力分子、同調分子及びノンポリ分子に分類し、非協力分子は隔離、監視し、同調分子は引き離すとの方針を立て、山労の活動家の隔離、監視を図った。

(エ) 43年10月28日、サンステ会社において、サンステ労組が結成された。

また、40年4月に会社の関係会社として福島県郡山市に設立されたサンスイトランス株式会社においては、41年11月サンスイトランス労働組合が結成され、42年3月に同様に会社の関係会社として福島県須賀川市に設立されたサンスイ音響株式会社においては、43年11月サンスイ音響労働組合が結成された。43年11月、この2社が合併して山水音響株式会社（以下「山音会社」という）となったことに伴い、この2労組は、翌年5月、統一合併し、山水音響労働組合（以下「山音労組」という）となった。

44年5月、会社内の3労組と会社の関係会社の2労組によって、山水労働組合協議会（以下「山労協」という）が結成され、以降、賃上げ闘争等において共同闘争が行われ、これを通じてしだいに労組再編の動きが生じてきた。

一方、会社は、47年3月、会社の関係会社であるサンステ会社及び山音会社を吸収合併した。

(オ) 47年12月、会社は、全金同盟山水全労働組合（全金同盟山水電気支部が改組したもの）の役員と会い、労組再編に当たっての左翼化の阻止、同盟方針の維持等について話し合い、また、山音労組の役員と会って、労組再編問題について話し合った。

48年1月、会社は、サンステ労組内部の反対分子の養成、組合役員に対する説得、あるいは全金同盟山水全労働組合又は山音労組の協力を得ての全金同盟傘下への誘導等を検討し、反対分子の人選を行った。

(カ) 48年3月、全金同盟山水全労働組合と山音労組が統一合併し、現在の全労となった。当時の組合員数は約1,200名であった。

一方、山労、連労及びサンステ労組は、48年4月19日、統一合併し、現在の組合を結成するに至った。当時の組合員数は約480名であった。

イ 組合結成後

48年6月29日、会社は、取締役の会議において、A38グループ撲滅体制の早期検討、第三組合の結成等について話し合った。

また、会社は、組合内部の分断を図るため、組織変更問題に際して組合が行ったビラの貼付を理由として、組合役員に対する懲戒処分を行った。

49年3月、組合は、会社が提示した一時帰休の実施に対して反対闘争を行った。同年4月、会社は、職制の会合において、組合と対決せざるを得ない状況であるとして職制の決起を促した。

同年の春闘において、組合は、全労が妥結した後も闘争を継続し、賃上げ額3,900円の上積み等の成果を挙げることに成功した。

(2) 謀略事件の発生とその後の労使関係

ア 事件の発生とその処理

- (7) 49年7月1日、会社のB2専務取締役（以下「B2専務」という）から組合の中央執行委員長に就いていたA38の退職工作の依頼を受けた興信所員が、同専務の同意の下に、偽計を用いてA38に覚醒剤を所持させたうえ、警察に通報し、同人を逮捕、留置させるという、いわゆる謀略事件が発生した。

B2専務は、誣告、逮捕、監禁の罪で起訴され、50年11月17日、東京高等裁判所において、懲役2年、執行猶予5年の刑が宣告され、確定した。

- (4) 事件発生後、49年9月から、組合と会社との間において29回に及ぶ団交が行われ、50年6月24日、事件の総括と具体的な処置、その他の不当労働行為等の確認、組合活動の保障等を内容とする協定が締結され、これにより、事件は一応の結着をみた。

なお、B2専務及びB3代表取締役は、49年10月、それぞれ会社を退職し、代表取締役にはB1常務取締役が就任した。

イ 謀略事件後の労使関係

- (7) 50年12月、組合の組合員が自殺するという事件が発生した。この事件に関連して、会社の職制が組合を批判する発言を行ったことが問題となり、51年7月20日、これは不当労働行為であるとして、当該職制及びその上司を処分するとの内容を含む協定が締結された。

また、51年8月16日、従業員の他事業所への出張に際し、出張先の職制が送り出し側の職制に対して出張者の所属労組名を問い合わせたことが問題となり、これは不当労働行為であるとして、当該職制、役員らを処分するとの内容が締結された。

- (4) 51年4月、会社が、以前使用していた「社員のしおり」及び「社員の心得」を、新入社員教育において全員に配布したことが問題となり、6月29日、会社は、組合に対して謝罪文を交付し、その後、新入社員に謝罪するとともに、「社員のしおり」及び「社員の心得」を回収した。

- (7) 組合は、会社との間で、50年6月11日、「一方が交渉中の場合の他方が妥結にあたって賃金関係については、全社同一体系、同時支給、同時実施の原則に立って、暫定新賃金として位置づけることとする」との確認書を締結していた。

53年の春闘において、組合は闘争中であつたが、会社は、組合に対し、全労と妥結したので、上記確認書の趣旨に基づいて組合の組合員に対しても暫定的に新賃金を支払う旨通知した。

これに対して組合は、上記確認書の趣旨は、双方の労組が妥結するまでは、先に妥結した労組に対して新賃金を支払わない趣旨であるとして会社に抗議したが、会社は、通知どおりに新賃金を支払った。

- (エ) 52年頃から、会社は、職制に対し、労務管理等の資料として、職制を対象に実施した人事諸制度についてのアンケート調査の結果等を記載した「M・I」の配布を開始した。

- (オ) 53年10月20日付の社内報「THE VOICE」には、「労使関係はこれまで必ずしも正常な状態とは言えず、硬直化の一要因となっていることは否定できない。会社も反省すべき点は持つが、味方同士があれこれ主張し合うのではなく、今こそ

労使一体となって、まず会社の存続を図るため、協力すべきである」という旨を含む文章が掲載された。

次いで、11月6日付の「社内ニュース」には、第42期事業計画を何としても達成するための緊急課題の一つは、社内が一丸体制になることであるとの緊急対策本部からの記事が掲載された。

また、11月14日付で出された「再建へ大団結を」と題するB1代表取締役（以下「B1社長」という）のメッセージには、「社外の支援者は、労使間の足並みの不揃いや内輪もめを憂慮している。今や、いかなる理由があろうとも、社内で争っているときではない。経営も、職制も、全労も、サン労も、非組合員も、皆、同じ目的で同じ行動をとることが必要である。全社一丸となった大団結こそ、今期を乗り切る絶対条件である」という旨述べられていた。

さらに、12月1日付の「THE VOICE」には、「心ひとつ・再建へ大団結」と題されて、「外からみた山水は、労使関係を含めて何事につけても対応が遅いと指摘されている。今期の業務運営に関して、もはや経営者、従業員、労使関係という言葉で論じるときではない。全社が一丸となって取り組まなければならないときである」という旨を含むB1社長の所信が掲載された。

- (カ) 54年5月23日、杉並本社において、B4常務取締役（以下「B4常務」という）は、組合がストライキに伴って行ったピケッティングによって入門を阻まれ、塀を乗り越えて構内へ入った。

(3) 長野事業所における労使関係

ア 組合結成前

- (ア) サンステ労組は、43年10月の結成直後から、労働条件の改善等を求めて、争議行為を含む活発な活動を行ったが、これに対してサンステ会社は、サンステ労組の活動を批判する内容の文書を従業員に配布した。
- (イ) 44年3月、サンステ労組は、サンスイ音響労働組合や連労との交流を開始し、44年5月の山労協の結成に参加した。

同年5月、サンステ会社の実質的責任者であるB5副社長（以下「B5副社長」という）は、全金同盟長野地方金属労働組合（以下「全金同盟長野金属」という）の役員との接触を開始した。

同年6月中旬、全金同盟長野金属の役員らがサンステ労組を訪れて役員に会い、全金同盟へ加盟するよう働きかけたが、サンステ労組の役員はこれを断った。その後、B5副社長は、この全金同盟長野金属の役員と会い、その状況について報告を受けた。

さらに、同年8月、全金同盟埼玉金属及び全金同盟山水電気支部の役員が、同年10月には、愛知同盟所属の中央オルグ、全金同盟埼玉金属の役員が、それぞれサンステ労組を訪れて役員に会い、全金同盟へ加盟するよう働きかけたが、サンステ労組の役員はいずれも断った。B5副社長は、これら全金同盟埼玉金属の役員等とその都度会って、その状況について報告を受けた。

- (ウ) 45年頃から47年にかけて、山労協の共同闘争が行われる中で、サンステ労組は、常に高率でストライキ権を確立し、また、労働条件の改善等の活動を活発に行い、

いわゆる親会社である会社の賃上げ率を上回る率の賃上げを獲得する等、大きな成果を収めていた。

- (エ) 山労協の共同闘争を通じて労組再編の気運が高まる中で、サンステ労組は、上部団体に加盟することなく白紙の立場で統一すべきであるとの立場に立ち、特に山音労組に対してその方向で働きかけていた。

47年の春闘を前に、サンステ会社は、労組の在り方、従業員の意識の持ち方等について記載した「人事ニュース」を従業員に配布した。

会社合併後の同年10月、会社の長野事業所長となったB5（以下「B5所長」という）は、サンステ労組の中心的活動家であるA10を酒席に誘い、同人からサンステ労組の労組再編問題に関する方針を聴取しようとした。

また、同年11月には、愛知同盟所属の中央オルグがサンステ労組の役員に会い、同盟へ加盟するよう働きかけたが、会社は、この者の求めに応じて運動資金を提供した。

- (オ) 48年1月、会社は、サンステ労組を全金同盟傘下へ誘導すること等を検討したのに引き続き、サンステ労組の役員が全金同盟山水全労働組合を除く4労組による統一を説得するために山音労組を訪問する予定であると知ると、山音労組に対して、全金同盟山水全労働組合及び山音労組との統一をサンステ労組へ働きかけるよう指示した。

1月30日、サンステ労組が山労及び連労と統一合併することを事実上表明すると、2月1日、全金同盟埼玉金属及び全金同盟長野金属の役員が長野事業所を訪れてサンステ労組の役員に会い、この統一合併方針を再考するよう働きかけたが、サンステ労組の役員はこれを断った。会社は、この会談の内容について報告を受け、サンステ労組内の全金同盟加盟へのムードを盛り上げるための措置を講ずることが必要であるとして検討を行った。

2月中旬、山音労組の組合員が長野事業所を訪れ、サンステ労組執行部を批判する内容のビラを配布した。

- (カ) この頃から、サンステ労組内において、執行部の統一合併方針に反対する者の活動が活発になり、3月10日開催の大会においては、これらの者の行動によって執行部方針が可決されるに至らなかったが、結局、4月10日開催の大会において執行部方針が賛成116対反対17で可決された。

イ 組合結成後

- (ア) 48年6月30日、長野事業所長の要請によって全労の役員が長野事業所を訪れ、長野支部の組合員に脱退を慫慂した。7月2日、長野支部の組合員13名が組合を脱退し、その後、全労長野支部を結成した。

- (イ) 一時帰休が実施される直前の49年4月12日、B2専務は、長野事業所の全従業員を集め、組合の一部の活動家はプロの活動家だから会社がどうなっても食っていけるが、皆はそうはいかないだろう、だから皆よく考えるようにという旨発言した。

また、6月中旬、同専務は、B6現取締役経営企画室長も同席して行われた酒席において、長野支部の組合員に対し、組合はプロの活動家に完全に引っ張られている等と発言した。

(ウ) 長野支部は、48年夏季一時金闘争において、36時間、48時間、24時間と、3波にわたって断続的に全面ストライキを実施したり、49年の一時帰休の実施に際しては、会社に対する就労要求行動や他支部へのオルグ活動を行った。

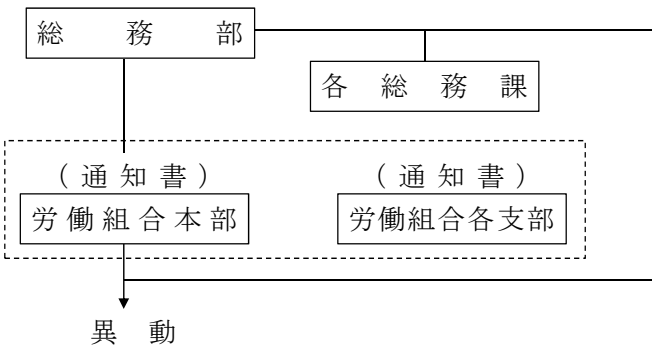
また、長野支部は、職場環境改善の取組み、職場総点検運動、その後の生活総点検運動、あるいは母性保護制度の確立等の活動を行い、多くの成果を挙げていた。

3 組織変更・配転ルール

(1) 会社就業規則等

ア 会社の就業規則では、従業員の人事異動に関して、「①業務上必要があるときは、転勤、職務もしくは職場の変更または関連会社等への移籍、出向を命ずる。②前項の場合において、正当な理由がなければこれを拒むことはできない」と定められている。

イ 会社の「職場の人事管理ハンドブック」には、一般社員の人事異動の処理方法について、次のとおり定められている。

内容	留意点
〔部門・事業所間異動〕〔事業所内課間異動〕〔課内異動〕  （通知書） 労働組合本部 （通知書） 労働組合各支部 異動 〈組合との約束事項〉 (1) 事業所間異動は1か月前に組合へ通知 (2) 事業所内の部門間異動は半月前に組合へ通知	(注) 三鷹本社で人を異動する場合は部課間を問わずすべて組合（支部）へ通知することになっている。 ※ 点線枠内は組合員のみ ※ 一般社員が職制になる場合は1か月前に組合通知。

(2) 配転4原則要求と会社の対応

ア 録音機器部門の埼玉移転

(ア) 45年11月16日、会社は、各労組に対し、先に明らかにしていた三鷹工場（当時）の録音機器部門の埼玉事業所への移転（以下「埼玉配転」という）について、その計画を提示し、労組と会社との間で団交が続けられた。

(イ) 46年4月2日、連労は、会社に対し、①個人の意思を尊重し、配転を強要したり無理な配転をさせてはならない。②残留者については個人の希望が全面的に容れられるよう会社は努力する。③配転に関する基本的事項（通勤時間、住宅問題等）についてはすべて組合と協議のうえ決定する。したがって、これが合意に達するまでは個人折衝は行わない。④労働条件の変更を伴う経営方針は、事前に、かつ速やかに組合に提示する、との4項目の原則（以下「配転4原則」という）を会社が守ることを前提に、具体的問題の交渉を行っていく用意があるという旨通知した。

(ウ) これに対して会社は、4月6日、団交において、上記の4項目については、①協力要請のための説得は行うが、強要や無理な説得は行わない。②基本的には希望を容れられるよう努力するが、特定部署に偏ったり、各自の適性等を考え、すべて満

足させるわけにはいかない。③配転対象者に共通する問題については組合と協議する。しかし、合意に達するまで個人面接を行わないということには異論がある。個人面接はできるだけ早く行いたい。交渉と並行してでも行いたい。④極力組合の意に沿うよう努力する、という旨回答した。

- (エ) この後、会社は労組の合意を得ないまま個人面接を行おうとしたが、連労はこれに反対し、結局、この組織変更・配転に関して連労が要求していた配転条件について合意が成立するに至り、個人に対するアンケート調査に基づく個人面接を経て、この組織変更・配転が実施に移された。

なお、職場説明会は行われなかった。

イ 精機部、スピーカー技術部等の静岡移転

- (ア) 46年7月31日に、会社が各労組へ提示した本社及び三鷹事業所(当時)の精機部、スピーカー技術部等の静岡事業所への移転(以下「静岡移転」という)問題をめぐる交渉において、連労は、会社に対し、先の埼玉配転に際して4月2日付で会社に要求した配転4原則を認めるよう要求し、これに対して会社は、4月6日の会社回答の方法で実施すると主張して、双方の主張は対立していた。

- (イ) 47年1月11日開催の団交において、会社が、これ以上実施時期を延期することはいくできないので、合意に達しなくとも個人面接を実施したい旨述べたため、交渉は物別れとなったが、結局、この組織変更・配転に関しては、配転条件、プレーヤー及びスピーカーの開発設計業務の取扱い等の要求について合意が成立するに至り、埼玉配転の際に行われたと同様の方法によって実施に移された。

ウ 国内販売部門の縮小、人事刷新計画

- (ア) 47年7月27日、会社は、各労組に対し、10月末までに、静岡ほか4営業所を閉鎖し、その従業員について配転等の措置を講ずる旨通知した。

次いで、会社は、9月14日、各労組に対し、「人事刷新に関する基本方針と施策」(以下「人事刷新計画」という)を実施する旨通知し、5営業所の閉鎖に伴う人事措置についてもこれに則って行うことを明らかにした。

- (イ) 連労及び山労は、人事刷新計画に基づく諸施策の実施に反対したが、会社は、静岡営業所等の山労組合員に対して自宅研修の措置を講じたり、連労に対し、配転対象組合員には研修を行い、その結果によって配属先を決定することを提示する等、労組の合意を得ないまま人事刷新計画に基づいて5営業所の閉鎖に伴う人事措置を実施した。このため、職場説明会及び個人面接は行われなかった。

エ 技術部門すべてにわたる組織変更・三鷹移転

- (ア) 48年3月30日、会社は、各労組に対し、4月1日付で新組織を発足させ、それに伴い、本社にある技術関係の全部署を三鷹事業所へ移転し、7月15日までに配置を完了するという旨通知した。

- (イ) 4月5日、連労は、会社に対し、過去の配転に関する労使間ルールが守られていない等の問題点があるので、労使合意に達するまで一切の処置、個人面接、配転等に応じられないという旨通知した。

これに対して会社は、4月18日、連労に対し、連労のいう配転4原則に関しては、埼玉配転時の団交の席上、会社は別途通知書のとおり会社見解を述べており、会社

と連労が同一の内容、解釈において合意したものではなく、また、静岡移転時においても、連労は会社が配転4原則を了承したと言うが、埼玉配転時と同様に種々の条件を前提としていたものであるという旨通知した。

同日、会社は、連労及び山労に対し、配転4原則についての会社見解は、「①経営計画の変更により従業員の労働条件に著しい変更が生ずる場合は、できるだけ事前かつ速やかに組合へ提示できるよう会社として極力努める。②配転に関する基本的事項（通勤時間、住宅問題等）については、すべてというわけにはいかないが、原則的には組合とできるだけ話し合っていきたい。なお、個人面接については、組合との話し合いを通じて早い時期に実施できるようにしたい。③配転に当たり、個人に対しては協力要請のための説得は行うが、強要や無理な強制は考えない。ただし、正当かつ合理的な理由がなく、個人の感情的理由などで配転を拒否することは認めることができない。④残留者の配置については、個人の意向をできるだけ配慮するよう努力するが、無条件、無制限に受け容れることは困難であり、これについては必要ある場合は組合と話し合う用意はある」というものである旨通知した。

- (7) 4月24日、結成直後の組合は、会社に対し、埼玉配転時及び静岡移転時に実際に行われた労使間の諸ルールを守ること、本人が希望しない限り現在の職種を維持すること等を要求した。

これに対して会社は、5月2日、配転4原則については4月18日付で通知したとおりであること、本人の希望によって職種が左右されるものではないこと等を回答した。

また、同日の団交において、組合は、4月18日付会社回答中、ただし書があることによって配転4原則が死文化する虞があるとしてその撤回を求めたが、会社は、組合が主張する配転4原則をそのまま受け容れることはできない、会社としての考え方がそのただし書であるという旨回答し、双方の主張は対立した。その結果、「配転4原則は会社又は組合案とも今回は確認しない。過去の事例を踏まえるということを確認し、今回の配転は、埼玉配転・静岡移転時の方法に準じた配転を行う」との合意がなされた。

- (8) その後、組合と会社との間で他の要求項目について団交が行われ、交渉はいったんまとまりかけた。しかし、9月28日、会社が組合に対し、本人の希望どおりの職種を保障するわけにはいかないこと等を回答し、これを最終回答としたいと通知したことから、交渉は再度紛糾した。

組合は、10月16日の団交において、①会社都合による配転は本人の意思を100パーセント保障すること。②経営施策の変更による配転、労働条件の変更を伴う組織移動等は事前に提示し、組合と個人の合意に基づき実施すること。また、住居の変更を伴う配転及び組織変更は6ヶ月前に提示すること。③配転は労使合意のうえ実施すること。④職場説明会、個人面接への執行委員の立会いを認めること等を要求した。

これに対して会社は、①本人の同意を得なければ配転できないということは、人員配置上不可能であり、組織編成、業務割当てにも支障を生じ、人事権を侵害されるものであるから認めることはできないが、本人の希望を十分に聞き、適性を考慮

して行う。②組合への事前提示については、極力組合の意に沿うよう努力する。③埼玉配転時及び静岡移転時に準じた配転を行う。円満解決のため誠意をもって交渉に当たるが、期間的には一定の限界がある。④執行委員の立会いは従来と同様に認める、という旨を回答した。

- (ホ) その後、さらに組合と会社との間で交渉が行われ、配転4原則及び個人意思の100パーセント尊重等の組合要求については双方の見解が一致しないまま、この組織変更・配転の実施について合意が成立し、12月以降、組合の執行委員の立会いによる職場説明会及び個人面接が行われて、この組織変更・配転が実施に移された。

(3) 配転ステップ要求と会社の対応

ア 三鷹本社技術部門の組織変更

- (ア) 49年9月12日、会社は、組合に対し、三鷹本社の技術関係部門を中心とする組織変更を10月16日付で実施する旨提示した。

組合は、会社に対し、今回の組織変更についてはどのような手順によって行うのか明らかにするよう要求し、これに対して会社は、今回の組織変更に伴う配転は事業所間の異動ではないので、従前行われたような手順によって実施することは必要ないという旨回答した。

組合は、会社に対し、今回の組織変更についても事前提示、協議、労使合意、職場説明会及び個人面接というステップを踏んで実施するよう求め、これに対して会社は、受け容れることはできないと回答していた。

10月30日午後3時頃から行われた団交は、この組織変更に関しては第3回目の団交であったが、大部分が謀略事件の関係の交渉に費やされ、この件については翌日の午前5時頃から7時30分頃にかけて交渉が行われた。

この団交において、会社は、今回の組織変更については職場説明会及び個人面接を実施すると回答した。

- (イ) 11月6日、会社は、組合に対し、組合の合意を前提として、11月9日に職場説明会を、11日から13日まで個人面接を、それぞれ実施したい旨通知した。この通知書には、「今回の組織変更に当たり、組合から提起された問題点は、配転の手順の確認等であったが、配転の手順については前回の団交席上確認されており、」との文言が記されていた。

この職場説明会及び個人面接は会社の提示どおりには実施されず、組合が合意した後、12月10日から職場説明会が行われた。

- (ウ) 50年1月13日、会社は、組合に対し、「次のステップである個人面接に移行したい」として、1月20日から25日までの間にそれを行いたい旨通知した。この通知書には、「組織変更実施ステップについての労使間取決め（49年10月30日開催団交）の解釈によって今回は全社一斉に新組織へ移行する期日を50年2月1日と定めたい」との文言が記されていた。

- (エ) 1月28日及び30日の2回にわたり、職制が組合執行委員の立会いを得ないまま個人面接を行ったことから問題を生じた。

2月26日、会社は、組合に対し、これらの職制の行為は組織変更に関する約束事項を破るものであるとして、これら職制に対して労使間ルールを守るように注意を

与えたこと及び今後このような事態が発生しないよう職制に対する指導、教育を徹底するが、再びルール違反が発生した場合は、状況を調査すると同時に必要な措置をとる考えであることを通知した。

また、3月13日、会社は、組合に対し、上記通知の考えを再度明らかにするとともに、一部の業務を新組織へ移管したことが混乱を深めたことを認め、今後はこのような新組織への移行を前提とした業務の変更は行わないという旨通知した。

その後、1月28日及び30日の件について、5月29日、当該職場の職制代表と従業員代表との間において、これらの行為は不当労働行為であると確認し、謝罪するという旨の確認書が締結された。

イ 国内販売部門の拡大

(7) 50年11月8日、会社は、組合に対し、交渉中であった国内販売部門の拡大問題に関して、将来国内販売部門を縮小・閉鎖する場合には、原則として事前提示、協議、合意、個人面接（本人の意思尊重）のステップを尊重し、可能なかぎりの善処策を講ずる所存であるという旨回答した。

(4) 11月20日、組合は、会社に対し、①今後、会社は、従業員の犠牲のうえに立って、その労働条件、生活の基盤を根底から崩すような経営諸施策を二度と強行実施しないことを確認する。②今後の人事異動、職場移動、配転に関する諸問題については、合法性、合理性に立脚した労務政策を実践していくうえで、労使間交渉とその原則を尊重し、事前提示——団交——組合合意——職場説明会——職場合意——個人面接——本人合意——実施 のルールにより実施することを再確認するという旨の確認書の締結を求めた。

これに対して会社は、翌年2月13日、組合に対し、①今後、会社は、組合員の生活の基盤を根底から崩すような経営施策を組合との話し合いなしに二度と一方的に強行実施はしない。②販売出先機関の縮小・閉鎖をやむなく行わざるを得ない場合、会社は、組合に対して、事前提示——協議——合意——職場説明会——個人面接 の手順に沿って実施し、可能な限りの善処策を講ずる。③国内販売部門の今回の配転に当たっては、会社は、事前提示——協議——合意——個人面接 の手順により実施する。④②及び③項の実施の過程にあつては、会社は本確認事項を誠実に遵守し、組合並びに組合員も具体的状況に応じ会社の事情を十分考慮する、という旨の確認書を締結したいと回答した。

(7) この回答に対して組合は、会社に対し、会社が組合案を受け容れられないとする理由を明らかにするよう求めた。

これに対して会社は、3月31日、組合に対し、組合案の第2項は、今回の国内販売部門の拡大に関する配転に限定されず、今後におけるすべての配転問題に適用される包括的な配転協定としての内容であるので、この確認には応じられないという旨等を回答した。

結局、その後労使間のやりとりはなく、この件については文書化されなかった。

ウ 経営改善システム（MAPS）の導入

(7) 52年11月9日に開催された電子計算機による経営改善システム（MAPS）の導入（以下「MAPS導入」という）に関する団交において、組合は、これに起因し

て人員削減、配転等が生じた場合は、従来の配転に関するステップを守ってほしい旨要求した。

これに続いて、A37中央副執行委員長（当時）は、「従来のステップという点が、現在三鷹でまた組合が取り交している運用方法と同じということなのですが」と言った。

会社のB7総務部長代理（以下「B7総務部長代理」という）は、「従来から確認されている配転の5つのステップという部分については、組織変更等に伴って組織的な複数人員が事業所間の異動をする場合においては、5つのステップを踏むようなことでかなり確認されている」、「ただ、三鷹本社だけについては、支部との間の若干のこのやり方についての約束、希望があるようには承知している」、「今回の問題に関連したことについては、従来言われているそういうステップを踏まえて行う」と言い、B4常務は、「従来の5つのステップというのは、組織変更とか、それに伴うものであろうというようにはなっているけれども、このMAPSについてはそれを準用する」と言った。

これを受けて、A37中央副執行委員長は、「5つのステップは守るということですね、今回のMAPSについては」、「今回のに限定するのは理解できない面がありますけれども」と言った。また、同人は、「B7さんの発言に、三鷹が特例的な内容であるとのニュアンスがあったが、それはちょっとおかしいのではないかというふうに理解している。当然、その内容に基づいて全支部的に運用していただきたい。その辺はひとつお願いとして聞いていただければ結構ですけれども」と言った。

また、A39中央書記長は、「どれを5つのステップとするのか不明の点があるので言いますと、事前提示、職場説明会、個人面接、各段階を組合の合意の下で進めていく、これを数えていくと5つ、最後に実施を含めれば6つとなる」と言った。

- (イ) 11月25日、会社は、組合に対し、MAPS導入を進めるに当たって、職種転換、配転を行う場合は、組合へ事前提示し、いわゆる配転に関する5つのステップに従うという旨等を通知した。

(4) 三鷹本社における組織変更、配転

ア 三鷹本社における人事異動等の取扱い

(7) 課間以上の人事異動に関する取扱い

50年3月頃、三鷹本社技術部門の組織変更問題に関連して行われた三鷹支部と会社の三鷹管理部との交渉において、組合側が、すべての組織変更及び人事異動について、組織変更・配転に関するステップを適用して組合及び本人の合意のうえで行うようにという旨求めたのに対し、三鷹管理部長は、部間の異動にかかわるようなこと等については三鷹管理部の権限外であるとして拒んだが、三鷹本社内の課間以上の異動については組合の意向に沿うよう努力する旨約した。

(イ) 課間の出向に関する取扱い

51年12月23日、三鷹管理部長は、三鷹支部に対し、今後、課間の出向についても組織変更・配転と同様、労使間ルールや慣行に基づき、組合、職場、本人の納得のうえ実施することを確約する旨等を通知した。

(ウ) 他労組員及び非組合員の人事異動に関する取扱い

52年9月30日、三鷹管理部長は、三鷹支部に対し、組合員以外の者の人事異動についても正式なステップを踏んで実施せよという旨の組合の要求には応じられないが、人事異動が本人の所属する職場の労働条件上の問題を併有し、職場や労組から申入れがあれば、その善後策について職場若しくは労組と誠実に話し合い、また、他労組員及び非組合員の人事異動については、その発令に先立って、本人の職場に事前通知するという旨通知した。

(エ) 人事異動等の取扱いについての再確認

53年3月17日、三鷹管理部長は、三鷹支部に対し、過去、三鷹本社において労使確認されているのは、①組合員の課間以上の人事異動を行う場合は、事前通知を行い、合意のうえ実施すること。②他労組員及び非組合員の課間以上の人事異動を行う場合は、社内ニュース発表前に職場に知らせるということである旨通知した。

イ 組織変更、配転の事例

(7) 資材部の組織変更

50年5月8日、会社は、組合に対し、三鷹本社の資材部の業務の一部を静岡事業所へ移管し、それに伴って資材部及び静岡事業所の一部の組織変更を行う旨通知した。5月20日、組合は、会社に対し、職場説明会の開催を求め、これに対して会社は、5月22日、組合に対し、同日の午後に職場説明会を開催する旨通知した。

しかし、会社が職場説明会に組合執行委員の立会いを求める連絡をしなかったことが問題となり、5月28日、三鷹管理部長は、三鷹支部に対し、この件については会社としてもルールを遵守しなかったととらえられる行為であると考え、反省するとともに謝罪するという旨回答した。また、6月9日、三鷹管理部長は、三鷹支部の要請により、同支部に対し、謝罪文を交付した。

5月29日、組合は、会社に対し、職場説明会を終了し、次のステップへ移すこと、配転対象者の氏名と組合執行委員立会いによる個人面接の日時を早急に連絡することを求めた。これに対して三鷹管理部長は、翌30日、三鷹支部に対し、配転対象者の氏名と、同日の午前中に組合執行委員立会いによる個人面接を行うことを通知した。

6月12日、組合は、会社に対し、配転対象者の配属先については問題がないので、事務折衝、職場説明会、個人面接を通じて確約した事項を厳守して実施されたい旨通知した。

(4) サービス部の組織変更

51年3月19日に会社が組合へ提示したサービス部の高井戸分室を三鷹本社へ移転するとの組織変更に関して、職場説明会及び個人面接終了後の8月11日、三鷹管理部長は、三鷹支部に対し、8月16日付で組織変更を実施したいので、最終的合意を速やかに得たいという旨通知した。

これに対して組合は、8月26日、会社に対し、実施に合意する旨通知した。

なお、サービス部の高井戸分室は、サービス部が三鷹本社に所在したことから、三鷹管理部の所轄下にあった。

(7) 資材部の組織変更（51年提示）

51年10月29日に会社が組合へ提示した三鷹本社の資材部の組織変更に関しては、

三鷹管理部が処理に当たり、職場説明会及び個人面接が実施された後、最終的に組合から文書による合意通知がなされた。

この組織変更に関して交渉中の12月9日に、該当職場の職制が非組合員の求めに応じて組織変更について説明を行ったこと等が問題となり、52年1月25日、三鷹管理部長は、三鷹支部に対し、遺憾であり、今後は労使間のルールの遵守について一層努力するという旨通知した。

なお、このことを含め、3月25日、三鷹管理部長と三鷹支部との間でこの組織変更に関する覚書が締結された。

(エ) A40の配転

52年8月11日、技術管理部に所属する組合員A40の配転に関して、三鷹管理部長と三鷹支部との間で、「人事異動の提示以前に本人の意向打診を行い、結果として人事異動に関する労使間のルールに反したことについて、会社が反省するとともに今後遵守する」との確認書が締結された。

(オ) A41の配転

53年7月6日、会社は、組合に対し、サービス部技術課に所属する組合員A41を、8月1日付でテープレコーダー技術部へ配転する旨通知した。

その後、職場説明会及び個人面接が行われ、7月29日、組合は、会社に対し、会社提示どおり実施することに合意する旨通知した。

(カ) A42の配転

54年2月28日、会社は、組合に対し、静岡事業所のスピーカー技術部第2課に所属する組合員A42を、4月1日付で三鷹本社の技術管理部管理課へ配転する旨通知した。

これに対して三鷹支部は、三鷹管理部長に対し、職場説明会の開催を要求し、職場説明会が行われ、3月26日、組合は、会社に対し、会社提示どおり実施されたい旨通知した。

(キ) A43の配転

54年5月8日、会社は、組合に対し、杉並本社の国内営業本部企画管理部商品技術課に所属する組合員A43を、6月1日付で三鷹本社のテープレコーダー技術部へ配転する旨通知した。

これに対して三鷹支部は、5月23日、三鷹管理部長に対し、職場説明会の開催を要求したが、三鷹管理部長はこれを拒否して職場説明会を行わず、会社は組合の合意を得ないまま配転を発令した。

この問題に関して行われた支部団交において、組合側は、労使間ルールに反するものであるとし、事業所間の配転についても前記53年3月17日付通知の考え方を適用すべきである等と主張したが、会社側は、「事業所間の配転については、三鷹本社の処理権限外である」、「三鷹本社が受入れ側となる場合は、ルールなるものは存在していない」、「今まで三鷹本社でやってきたことは、運営上の配慮である。それをルールと言うのであれば、一連の文書は破棄せざるを得ない」等と主張し、交渉は物別れとなった。

(5) 三鷹本社以外における組織変更、配転

ア 長野事業所以外における事例

(7) システム部の組織変更

51年4月13日、会社は、組合に対し、杉並本社のシステム部を2課制とするとの組織変更を5月1日付で実施するという旨通知した。

これに対して組合は、5月7日、会社に対し、職場説明会の開催と組合杉並支部との交渉を求め、その後、職場説明会と支部交渉が行われた。6月3日、組合は、会社に対し、個人面接に移行されたい旨通知し、その後、個人面接が行われた。

6月15日、会社は、組合杉並支部に対し、6月21日付で新組織を発足させたいとして、組合の意向を6月17日までに文書で回答するように求めた。これに対して組合は、6月18日、会社に対し、実施されたい旨通知した。

(4) 埼玉事業所の組織変更

51年11月24日、会社は、組合に対し、業務課の新設等埼玉事業所の組織変更を12月1日付で行いたい旨通知した。

その後、支部交渉が行われて会社側から説明がなされ、12月23日、組合は、会社に対し、実施されたい旨通知し、この組織変更は翌年1月7日付で実施された。

なお、職場説明会及び個人面接は行われなかった。

(7) 技術関連部門の組織変更

53年1月17日、会社は、組合に対し、各製品群別に独立した設計部を設けることを中心とする組織変更を2月1日付で実施する旨通知した。

これに対して組合は、職場説明会の開催を要求し、その後、職場説明会が行われ、3月14日、組合は、会社に対し、会社提示どおり実施することに合意するという旨通知した。

なお、個人面接は行われなかった。

(エ) 国内営業本部の組織変更

53年2月17日、組合に対し、会社に対し、1月13日付提示の国内営業本部の組織変更に関して、個人別の配転先を提示すること等を求めた。これに対して会社は、2月20日、組合に対し、旭川駐在所の閉鎖に伴い、同駐在所の組合員A44を青森出張所へ、また、商品技術課に所属する組合員A45をトランス販売部へ、それぞれ配転する予定であること等を回答した。

2月23日、組合は、会社に対し、組合員A44の配転については、本人が札幌営業所への配転を希望しているので、この点を十分踏まえて配転先を再提示することを求め、同人について本人の希望どおりに配転し、組合員A45については後日ルールに則った交渉を行うのであれば、その他については会社提示どおり実施することを了承するという旨通知した。

これに対して会社は、同日、組合に対し、組合員A44の配転先を札幌営業所とすること及び組合員A45の配転については後日別途話合いのうえ決定することとする旨通知した。その後、後者の件に関してやりとりが行われ、3月7日、組合は、会社に対し、会社提示どおり実施することに合意する旨通知した。

なお、個人面接は行われたが、職場説明会は行われなかった。

(オ) 大阪ショールームの閉鎖

53年1月17日、会社は、組合に対し、2月16日付で大阪ショールームを閉鎖し、所属の従業員を大阪営業所へ配転したい旨通知した。

これに対して組合は、1月24日、会社に対し、組合員の配転がある場合は、本人の希望を重視し、労使間の配転ルールに基づいて行うよう求め、配転等の措置について早急に回答されたいという旨通知した。これに対して会社は、1月25日、組合に対し、所属の従業員のうち、組合員A46を大阪営業所の音響担当セールス又はサービス業務へ配転したいが、配転先の決定に当たっては、労使間ルールに従い、本人の希望を十分に配慮したうえで行いたいという旨回答した。

2月6日、組合は、会社に対し、本人はサービス業務に専念することを希望しているとして、配転先の確認とサービス業務をセールス業務と混同しないことを明確にすることを求めた。これに対して会社は、2月9日、組合に対し、配転先を大阪営業所サービス係とし、セールス業務と混同した業務分担をさせることはない旨回答した。

なお、個人面接は行われたが、職場説明会は行われなかった。

イ 長野事業所における事例

(ア) 所内の組織変更

a アンブ生産に伴う組織変更

49年9月30日、会社は、組合に対し、長野事業所においてアンブの生産を開始し、それに伴い所内の組織変更を行うことを提示した。

11月25日開催の支部団交において、長野支部は、長野事業所長に対し、この組織変更による配転について、事前提示、事前協議、組合合意、職場説明会及び個人面接との「基本5ステップ」を適用するよう求めた。これに対して長野事業所長は、部内の配転に際しては、「基本5ステップ」を適用することは考えていないが、要求があるのなら事前提示を行ってもよいし、また、本人の意向も尊重する考えであるという旨回答した。

なお、この組織変更及びそれに伴う配転の実施について、長野支部は、合意することを口頭で通知した。

b 製造課の分割等の組織変更

52年10月12日、会社は、組合に対し、長野事業所の製造課のスピーカー担当の係を第1製造課とし、アンブ担当の係を第2製造課とすること等の組織変更を11月1日付で行いたい旨提示した。

その後、職場説明会が行われ、翌年1月27日、長野支部は、長野事業所長に対し、一部については問題点があるので合意できないが、他については実施、個人面接に移行されたいと通知した。長野事業所長は、1月31日、長野支部が提起した問題点について回答し、2月9日、長野支部は、長野事業所長に対し、今回の組織変更の件について合意する旨及び組織変更・配転について実施、個人面接に移行されたい旨通知した。

この件に関して行われた職場説明会には該当の職場に所属する組合役員が立ち会ったが、個人面接では組合役員の立会いはなく、また、個人面接終了後、文書による最終的な合意通知もなされなかった。

c 製造課の統合、製造技術課の新設等の組織変更

54年7月28日、会社は、組合に対し、第1製造課と第2製造課を製造課として統合すること及び製造技術係を課とすることを内容とする組織変更を9月1日付で実施する旨通知した。

これに対して長野支部は、8月29日、長野事業所長に対し、この提示は認め得ないものである旨通知し、その後、支部交渉が続けられた。

11月12日、長野支部は、長野事業所長に対し、職場説明会に移行することを了承する旨通知し、この職場説明会は11月15日頃行われ、当該職場に所属していたA10長野支部書記長（以下「A10支部書記長」という）が立ち会った。

11月14日、長野事業所長は、長野支部に対し、組合員9名を11月16日付で配転する旨通知し、また、11月15日、長野支部に対し、配転については組合へ所定の期間を有する時点で通知すべきところ、今回は所定期間のない状態で配転を行いたく特認を申し入れると通知した。

なお、個人面接は行われず、また、文書による最終的な合意通知もなされなかった。

(4) 他事業場への配転等

a B8の配転

49年11月頃、長野事業所に所属する組合員（当時）B8は、2年間の期限付きで三鷹本社の資材部へ配転された。

組合は、この配転について口答で合意した。

b A47の配転

53年9月7日、長野事業所長は、長野支部に対し、検査課に所属する組合員A47を、11月1日付で静岡事業所の資材部第1購買課へ配転する旨通知した。

9月28日、長野支部は、長野事業所長に対し、配転の期間を3年間とすること等の条件を付して、次のステップである本人面接に移行されたいと通知した。

なお、本人は静岡事業所の資材部への配転を希望していた。

c A48の配転

53年10月2日、会社は、組合に対し、検査課に所属する組合員A48を、11月1日付で国内営業本部関東甲信越ブロック松本営業所（以下「松本営業所」という）へ配転する旨通知した。

その後、協議が行われ、10月18日、長野事業所長は、長野支部に対し、配転期間は4年間を目途とするが、期間満了時において本人の事情が許せば1年間延長するという旨通知した。これに対して組合は、10月23日、会社に対し、特に問題がないので提示どおり実施されたいという旨通知した。

なお、本人は営業活動を希望していた。

d A49の配転

53年2月27日、製造課に所属する組合員A49の国外出張に関して、長野事業所長は、長野支部の要求に対し、帰国後の職場については本人の希望があるので意思を尊重して決定するという旨回答し、これを受けて長野支部は、3月1日、長野事業所長に対し、問題がないので提示どおり実施されたい旨通知した。

A49は、従前から埼玉事業所での勤務を希望しており、長野支部、長野事業所長ともにこのことを知っていた。

同年12月15日、会社は、組合に対し、国外出張から帰国して長野事業所の所長付となっていたA49を、翌年1月16日付で埼玉事業所第1製造課へ配転する旨通知した。54年1月11日、組合は、会社に対し、特に問題がないので提示どおり実施されたいという旨通知した。

e A50の配転

54年11月29日、長野事業所長は、長野支部に対し、製造課に所属する組合員A50を、翌年1月1日付で松本営業所へ配転する予定であるという旨通知した。

これについて長野支部は、12月5日、長野事業所長に対し、了承するので実施されたいという旨通知した。

f A51の出向

55年3月18日、長野事業所長は、長野支部に対し、検査課に所属する組合員A51を、4月1日から3か月間、静岡事業所へ出向させる旨通知したが、本人はこれを拒み、長野支部もこれに反対し、結局、この件はとりやめとなった。

なお、長野事業所においては、他事業場への配転に際しては、職場説明会は行われていなかった。

(ウ) 所内における配転

a 課間の配転

所内の課間の配転に際しては、会社側からの文書による事前の通知は53年以降概ね行われていたが、労使間の交渉はほとんど行われず、職場説明会及び個人面接は全く行われていなかった。また、組合側からの文書による最終的な合意通知は、55年1月11日付で通知された組合員A52の配転の場合を除き行われていなかった。

b 係間の配転

所内の係間の配転に際しては、会社側からの文書による事前の通知及び組合側からの文書による最終的な合意通知は、54年11月28日付で通知された組合員A53の配転の場合を除き行われておらず、また、労使間の交渉、職場説明会及び個人面接は全く行われていなかった。

4 経営状況

(1) 会社全体の経営状況

ア 41期（53年10月期）に至るまでの経過

(ア) 操業経過の概要

会社は、設立の当初、通信機器用トランスの専門メーカーであったが、29年にアンプの生産に着手し、37年にはセパレートステレオの生産を開始し、しだいに音響機器専門メーカーへと発展した。

その後、会社は、40年に米軍購買部（ベース・エクスチェンジ、以下「BX」という）の市場へ進出し、ベトナム特需を背景として輸出を中心に売上げを伸ばし、34期（46年10月期）には、売上高263億円、経営利益18億円というそれまでの最高の業績を上げた。（別紙第1図参照）

しかし、46年のニクソンショックによるドルの急落、48年のベトナム戦争終息によるB X市場への売上げの激減及び同年のオイルショックを経て、会社の経営利益は低下の傾向をたどった。

(イ) 大手家電メーカーの音響機器市場への進出

46年のニクソンショック以降、大手家電メーカーが音響機器市場へ進出し、価格競争が激化した。このため、会社は、需要の動向も勘案して、46年、主力製品であったセパレートステレオから撤退し、コンポネントステレオへと生産方針を転換した。

この大手家電メーカーの音響機器市場への進出傾向は、48年のオイルショックを経てさらに強まり、ついに54年には、会社が生産する製品分野において、大手家電メーカーの生産額が音響機器専門メーカーのそれを上回るに至った。また、これによって、音響機器専門メーカー各社の経営環境は悪化し、会社、パイオニア株式会社及びトリオ株式会社を除いて大資本の傘下に入り、業界の系列化が進んだ。

(ロ) 緊急2か年計画

会社は、原価低減等を目的とした緊急2か年計画の策定及び推進のため、53年7月1日付で緊急2か年計画対策本部を設置した。同本部は、材料費の低減外注費の低減等15項目を緊急対策課題として設定し、7月28日付「M・I」によって職制に発表した。

この緊急対策課題は、項目ごとに計画立案を終わった時点で実施に移され、42期の当初にはほぼ全項目にわたって着手されていた。

なお、会社は、この15項目のほかに緊急2か年計画の一環として、人件費抑制及び在庫圧縮についても実施した。

イ 業績等の推移

(ア) 市場占有率の推移

音響機器業界全体の輸出額における会社の占有率は、46年に約16パーセントであったものが54年には約5パーセントに、国内出荷額における会社の占有率は、46年に約13パーセントであったものが53年には約2パーセント、54年には約3パーセントとなった。また、全出荷額における会社の占有率は、46年に約15パーセントであったが、その後しだいに低下し、54年には約5パーセントとなった。

(イ) 売上高及び経常利益の推移

会社の売上高及び経常利益は、次表（第1表）のとおり推移した。

経常利益は、再建計画実施以前、34期の18億円をピークに、39期を除き徐々に減少し、42期には22億3,000万円の損失となったが、43期には23億8,000万円、44期及び45期にはそれぞれ15億円余の利益となった。

39期が8億8,000万円の経常利益となったのは、その当時進行しつつあった円高を見越しての前倒し発注があったこと並びにスピーカーS P 7500 X及びLMシリーズの3機種の新行きが好調であったことによるものであった。

（第1表）

（単位 億円）

事業期	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
（年月期）	45. 10	46. 10	47. 10	48. 10	49. 10	50. 10	51. 10	52. 10	53. 10	54. 10	55. 10	56. 10	57. 10

売 上 高	220	263	232	198	237	256	327	380	373	358	503	510	523
経常利益	15.8	18.0	17.1	6.4	2.5	1.9	8.8	0.6	△1.0	△22.3	23.8	15.2	15.7

(注) △は損失を示す。

(ウ) 輸出及び国内販売の状況

- a 会社の全売上高に占める輸出高比率は、会社がB X市場へ進出する以前は3ないし8パーセントであったが、B X市場への進出後は年々上昇して、31期には61パーセントとなり、以後、43期まで概ね60パーセント台から70パーセント台を推移している。

また、全売上高に占める対米輸出高比率は、35期の53パーセントを最高に、概ね30パーセント台から40パーセント台で推移しており、全売上高に対する輸出高比率の変化もこれにほぼ連動している。しかし、42期から43期にかけては、ヨーロッパ、中近東を始めとする他地域への輸出が伸長したため、対米輸出高比率は相対的に低下した。

なお、輸出高に占めるドル建て決済の割合は、41期頃は約50パーセントであったが、この頃からドル建て決済からの切替えを図ったこと及びヨーロッパ等への輸出が増加したことから、44期には30パーセントを下回るに至った。

- b 国内売上高の推移は、別紙第1図のとおりであり、ブロック制の販売体制の展開によって、42期、43期と売上げが伸長した。

国内売上高の約3分の1は、米国のジェームズ・バロー・ランシング社（以下「J B L」という）の高額なスピーカーシステム等の販売によって占められている。このJ B L製品の国内販売は、1年ごとの代理店契約によって45年から始められたものであり、この部門（以下「J B L部門」という）は、収益性が高く、34期以降一貫して経常利益を上げている。

しかし、このJ B L部門を含めても、国内販売全体では38期以降42期まで経常利益が上がっていない。（別紙第2図参照）

- c J B L部門を除く、輸出及び国内を合わせた自社製品の販売については、前記(イ)の特別な事情があった39期を除き、37期以降経常利益が上がっていない。

ウ 42期の状況

(7) 売上高及び経常利益

売上高は、約358億2,000万円で、前記に比して約14億8,000万円の減少であった。関係会社への売上げは合計で約56億2,000万円減少しており、このうち、米国山水への売上げの減少はおおよそ47億円であった。なお、54年度の我が国の音響機器業界全体の対米輸出は、前年度比比して20.9パーセント減少した。

経常損失は、上期が約12億4,300万円、下期が約9億8,700万円、通期では約22億3,000万円であった。輸出部門は、初めて経常損失を計上し、その額は16億ないし17億円であった。J B L部門を除く国内販売の経常損失は、前期のおおよそ15億円から8億円程度となった。

なお、会社は、55年3月4日付の「企業再建に関する提示書」（以下「再建提示書」という）において、42期の業績急落の原因として、「①売上高が前期比で4パーセント減少。特に輸出環境の悪化に伴い、輸出売上高が大幅にダウンした。②上期に

おける予想外の円高に対しての商品対応ができなかった。③下期には挽回を図るべく予定された1ドル＝180円に対応する新製品が、EDPS（経営改善システム）の混乱と計画を上回る工数のアップ等により、売上げ面、利益面に大きなブレーキとなった。④販売競争の激化に伴う値引きの増加、販売費及び流通経費の増加が懸著であった」等を挙げている。

(イ) 緊急2か年計画の効果

会社は、緊急対策課題15項目の実施によって、総額約7億円の効果があったが他の要因による損失が多くて42期は大幅な赤字となった旨、54年10月18日付でまとめ、これをもって同課題の追求を中止した。

なお、緊急2か年計画対策本部は、55年1月ないし2月頃、再建合理化3か年計画推進本部へと移行した。

(ロ) 資金繰り

42期末における当座資産は、現金及び預金約40億円、受取手形約6億円、売掛金約28億円の合計約74億円であったが、預金の中には担保に供されている定期預金が約2億円あった。これに対して、買掛債務は、支払手形約53億円、買掛金約34億円の合計約87億円であった。

短期借入金は、38期38億9,000万円で、以後30億円台を推移しており、42期は前期より1億1,800万円増の32億5,000万円であった。

また、長期借入金は、38期2億6,900万円で、その後年々減少し、前期は1億円であったが、42期は皆無となった。

(ハ) 販売費及び一般管理費並びに値引きの増加

販売費及び一般管理費は約11億8,000万円、値引き額は約9億8,000万円、それぞれ前期に比して増加した。これは、主として米国山水の在庫処分に使われたためであったが、値引きの増加については国内販売の伸長に伴って増加した分の比重が大きい。

(ニ) 米国山水の状況

米国山水は、北アメリカ地域における会社製品の販売のため、41年に設立された会社である。

会社は、米国山水に対して高価格帯の製品を輸出していたが、48年のオイルショック以降、米国内の需要は減少傾向にあった。

米国山水の49年10月以降の経常損益等は別紙第3図のとおりであり、54年10月期においては、平均在庫5ないし6か月、累積欠損約420万ドル、借入金約2,400万ドル、借入金の利息約270万ドルという状態にあった。この借入金は、ほとんど会社が保証人となって銀行から借り入れたものであった。

会社は、42期から米国山水の経営改善に取り組み、そのために在庫調整を行った。その結果、米国山水の在庫は、53年11月に約8.6か月分であったものが、54年10月には約2.4か月分に、55年10月には約1.3か月分となった。また、借入金は、53年10月期おおよそ2,600万ドル、54年10月期おおよそ2,400万ドルであったものが、55年10月期にはおおよそ1,200万ドルとなった

(ホ) Cコンポの生産

会社は、53年9月、1ドル＝180円に対応する次期主力製品として、低価格品Cコンポの開発に着手した。このCコンポは、54年6月ないし7月頃から生産が開始され、42期の終り頃から43期の初めにかけて生産増強態勢がとられた。55年2月頃には計画どおりの生産ができるようになり、3月ないし4月頃には需要に対応できるようになった。

(キ) 42期終り頃から43期初め頃の生産態勢

埼玉、福島及び静岡の各事業所では、54年8月から11月まで36協定が暫定延長され、この時期、非生産部門に所属する者も、静岡事業所において生産応援を行った。また、静岡事業所では、従業員の妻を含め多くのパートタイマーが採用された。

(ク) 電算機システムの切替え

MA P S 導入による電算機システムの切替えの影響から、福島、埼玉両事業所で42期の棚卸しに混乱を生じ、多数の人員を動員して人手によって処理された。その後、54年12月には電算機本体をさらに上級の機種に取り替えており、新しい電算機システムの体制が整ったのは55年5月ないし6月であった。

(ケ) 会社保有の投資有価証券

42期末において会社が保有する投資有価証券は約3億4,300万円で、そのうち株式は、約220万株、取得価格にして3億1,600万円であり、その約70パーセントが金融機関、約30パーセントが取引先会社のものであった。

(コ) 54年10月の固定費

固定費は、毎月10億円前後を推移していたが、54年10月には約13億7,800万円となっており、計画値を約3億円上回った。その主な要因は、為替差損による支払の増加、海外代理店に対する援助の増加、決算整理のための退職引当金等の繰入れの増加であった。

エ 43期以降の状況

(7) 43期の状況

a 事業計画等

43期においては、通常の事業計画は発表されず、代わって43期暫定事業計画が策定され、54年12月19日の部長会において示された。

また、会社は、12月25日頃、42期決算の発表を行った。

b 43期当初の銀行、取引先会社等の対応

(a) 会社は、銀行から融資を受けることが困難となり、また、融資に際して担保を要求されることが多くなった。

会社の総借入金及び被担保債務は、別紙第4図のとおり推移しており、総借入金に占める被担保債務の割合は、39期が43.3パーセント、40期が35.6パーセント、41期が48.6パーセント、42期が48.3パーセント、43期が52.6パーセントと増加傾向にあった。

なお、55年3月の時点において、会社は、主要取引銀行である株式会社東京銀行から、米国山水の約2,000万ドルの借入金について、支払利息に対する減免措置の約束を取り付けていた。

(b) 部品納入メーカーの一部からは、支払の現金化、保証金の支払、支払手形の

短期化の要求がなされ、会社の全支払のうち30パーセントぐらいについて支払方法の変更等の影響が現れた。

(c) 販売店の中には、会社に対して、発注を控えたり、製品の引き取りを要求する者が出てきた。

(d) リース会社からは、55年の初め頃、図計処理機及びインサートマシンについて、一時は契約を拒否された。

c 43期上期の資金繰り

53年11月から55年4月までの資金計画及び実績は、次表（第2表）のとおりであった。

54年11月から55年1月までの期間では、計画に比して、営業収入は6億円増となり、借入金27億9,000万円、支出は23億3,600万円、それぞれ減少した。その結果、翌月への繰越高は計画を1億9,900万円上回った。

55年2月から4月までの期間では、計画に比して、営業収入は45億5,900万円増となり、借入金は53億円、支出は26億4,300万円、それぞれ減少した。その結果、翌月への繰越高は計画を23億2,900万円上回った。

（第2表）

（単位 百万円）

		42期				43期			
		53年11月 ～54年1月	2月 ～4月	5月 ～7月	8月 ～10月	11月～55年1月		2月～4月	
		実績	実績	実績	実績	計画	実績	計画	実績
前月繰越高		4,753	3,325	4,650	4,335	3,961	3,961	3,133	3,332
収入	営業収入	6,711	8,026	9,164	10,962	10,105	10,705	8,600	13,159
	借入金	3,730	5,618	4,055	3,890	3,450	660	6,050	750
	その他	55	60	32	92	22	75	24	252
支出		11,924	12,379	13,566	15,318	14,405	12,069	14,324	11,681
翌月繰越高		3,325	4,650	4,335	3,961	3,133	3,332	3,483	5,812

d 月別売上高及び経常利益の推移

月別の売上高及び経常利益は、次表（第3表）のとおり推移した。

売上高は、増減はあるものの、54年6月以降概ね増加傾向にあり、7月以降は35億円前後から50億円の間を推移し、55年3月には49億5,800万円となった。

経常損失は、54年10月を除き、同年6月以降概ね減少の傾向をたどり、11月以降は経常利益に転じた。以後、経常利益は増加し、55年3月には3億9,900万円となり、その後も経常利益を計上している。

（第3表）

（単位 百万円）

年月	53年 11月	12月	54年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
売上高	2,047	2,530	2,038	2,552	3,223	3,570	2,306	2,902	3,594	3,424	3,507	3,956
経常利益	△258	△299	△273	△234	△70	△110	△312	△198	△134	△126	2	△214
年月	54年 11月	12月	55年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月

売 上 高	3,703	4,565	3,526	4,237	4,958	4,524	3,704	3,874	4,485	3,807	4,579	4,130
経常利益	19	237	73	277	399	364	9	83	217	49	339	314

(注) △は損失を示す。

e 43期の実績

(a) 43期の売上高は503億円、経常利益は、上期が13億7,000万円、下期が10億1,000万円、通期では23億8,000万円であった。この背景には、円安による売上げの伸長、Cコンポのヒット、市況の好転等があった。

なお、54年11月から55年2月までの4か月間の経常利益は、約6億円であった。

(b) 法人税法の改正により、退職給与引当金の残高基準について、免税点が期末退職金支給額の50パーセントから40パーセントに変更されたが、会社は50パーセントを計上した。

(c) 会社は、1株につき3円の復配を行った。

(d) 役員賞与は、40期以降、3期にわたって支払われていなかったが、43期は、総額で1,980万円が支払われた。

(f) 44期の実績

売上高は509億8,300万円、経常利益は15億1,800万円、また、株主配当は1株につき5円であった。

なお、再建計画における経常利益の目標値は5億9,600万円であった。

(g) 45期の実績

a 売上高は522億7,400万円、経常利益は15億6,700万円、また、株主配当は1株につき5円であった。

なお、再建計画における経常利益の目標値は9億8,700万円であった。

b 会社は、福島工場（旧福島事業所須賀川工場）に、約8億円を投じて、自動省力化生産設備を持つ建屋面積約4,000平方メートルの新棟を建設した。

また、会社は、57年10月31日払込みの公募増資により、360万株の新株式を発行した。発行価格は1株につき319円、発行総額は11億4,800万円であった。これにより、会社の資本金は、11月1日をもって13億8,000万円となった。

(2) 長野事業所の経営状況

ア サンステ会社当時

(7) スピーカー生産台数の推移

サンステ会社設立以降、会社合併のあった47年10月期までのスピーカーの生産台数は、次表（第4表）のとおりであった。

サンステ会社は、S P 100、S P 200等のスピーカーのヒット商品を次々と出し、外注生産分を含めたスピーカー生産台数は、設立以降45年10月期まで急激に増加した。45年10月期には外注分約4万台を含めて合計約40万台となり、その後はやや減少し、47年10月期は約38万台であった。同期には外注生産は行われておらず、社内生産台数は設立以来最高であった。

(第4表)

(単位 台)

		42年10月期	43年10月期	44年10月期	45年10月期	46年10月期	47年10月期
生産台数	社 内	29,833	143,036	177,879	364,921	370,110	375,669
	外 注	0	0	149,499	36,622	11,825	0
	合 計	29,833	143,036	327,378	401,543	381,935	375,669

(注) 生産台数は47年10月期は生産基準、他は売上げ基準である。

(イ) 製品売上高及び経常利益

a サンステ会社の製品売上高及び経常利益は、次表(第5表)のとおりであった。

サンステ会社は、設立当初の42年10月期は300万円の経常損失を出したものの、

(第5表)

(単位 億円)

		42年10月期	43年10月期	44年10月期	45年10月期	46年10月期
製 品 売 上 高		3.5	17.9	48.8	51.9	50.0
経 常 利 益		△0.03	0.63	0.58	0.76	0.94

(注) △は損失を示す。

43年10月期以降46年10月期までは5,000万円台から9,000万円台の経常利益を上げた。

b B5副社長は、43年5月15日付で、B3社長(会社の代表取締役を兼ねる。以下「B3社長」という)に対し、中間決算について、「純益が6,944万3,000円に達し、この傾向で進むと期末1億円を超す見込み。昨年12月に次いで3月にも山水納入価格の値下げを行い、約700万円の減益になったが、それ以上に生産の伸びが大きいので、この利益を将来に備え何らかの方法で内部留保できないか、又は、公共施設への寄附などによって役立てたいと希望している」という旨報告している。

c B5副社長は、44年6月6日付で、B3社長に対し、中間決算結果について、「製品売上高15億6,672万2,000円に対し、純利益4,940万5,000円で、前回報告より450万円増え、利益率は3.2パーセントになった。第3事業期全体としての利益目標は、8,250万円(純製品売上げ44億6,400万円の1.8パーセント)であるため、6,450万円のコストダウンをすることになっているが、これは、後期だけでなく、過去の分も前期に遡及して値引きするよう、現在、山水電気と話を進めている」という旨報告している。

d B5副社長は、45年10月14日付報告書で、B3社長に対し、45年10月期の実績見込みについて、期中、約3,900万円の値引きを行ったことを補足して説明している。

e 46年11月から47年9月までの11か月間で、サンステ会社及び合併後の長野事業所が生産を行っていたスピーカー部門及びステレオセット部門は、前者が約7億6,000万円の純利益、後者が約8,000万円の純損失、合計では約6億8,000万円の純利益であり、また、製品売上高は約70億6,000万円であった。

(ロ) 1人当たり付加価値額及び1人当たり純利益

1人当たり付加価値額及び1人当たり純利益について、山音会社と比較すると、次表(第6表)のとおりであった。

サンステ会社は、山音会社に比し、1人当たり付加価値額については1.6ないし2.7倍、1人当たり純利益については3.2ないし6.5倍であった。

(第6表)

(単位 千円)

	1人当たり付加価値額			1人当たり純利益		
	43年度	44年度	45年度	43年度	44年度	45年度
サンステ会社	1,817	1,618	1,681	769	339	377
山音会社	684	787	1,026	118	77	118

(エ) 労働生産性

46年11月における会社の事業所及び関係会社の人件費に対する粗付加価値額の割合は、静岡事業所が4.77、埼玉事業所が3.59、山音会社が7.05であるのに対し、サンステ会社は39.32であった。

イ 会社への合併以降

(7) 一時帰休の実施

- a 47年の5月から7月ないし8月にかけて実施された一時帰休に際して、長野事業所は、当初の計画では、福島事業所とともに8日間の一時帰休を行うとされていた。

この問題について5月24日に行われた長野支部との労使協議会において、B5所長は、「一時帰休については、事業所ごとに、所長の決裁により実施する旨であったため、長野事業所においては、新製品の問題、品質の維持からも帰休制を採り入れる考えはなかったし、そのように進めていたのであるが、他との関連もあり、急遽実施することとなったため、突然の報告となった。このことは、会社としても誠に苦しい立場にあるし、非を認めるものである」旨述べ、実施期日を5月26日及び29日の2日間とし、賃金補償を70パーセントとすることを提示した。

翌25日に行われた労使協議会において、賃金補償を100パーセントとすることで合意が成立し、26日及び29日の2日間一時帰休が実施された。

なお、他の事業所における一時帰休の期間は、6日ないし8日間であった。

- b 49年4月から5月にかけて、埼玉、静岡及び福島の各事業所では12日間、長野事業所では、労使交渉の結果、当初の提示の日数が4日間短縮されて20日間の一時帰休が、それぞれ実施された。

なお、48年10月、長野事業所においては、販売部門の要請により、仮設ラインが設けられ、生産増強が行われた。

また、50年1月16日から4月15日までの間、福島及び埼玉の両事業所では1日1時間30分の操業短縮が行われたが、長野事業所では実施されなかった。

(イ) アンプの生産

会社は、長野事業所の今後のビジョンを示せとの長野支部の要求に対し、49年5月8日付で、従来のスピーカー生産と併せてアンプの生産を行う事業所とする旨回答し、その一環として、37期中にアンプ用プリント基板の加工を開始した。続いて、50年1月からは、プリアンプの生産に着手し、以後2年間にわたり、月産500台程度の生産を行った。

52年1月、B9長野事業所長は、長野支部に対し、長野事業所において特殊アン

プ（エコーアンプ等）を生産することを提示し、その後、月産1,000台程度の生産を行った。

(ウ) 41期までのスピーカー部門の状況

- a 会社のスピーカーに関連した部署としては、商品企画部（三鷹本社）、スピーカー技術部（静岡事業所）、資材部（三鷹本社、静岡事業所）、長野事業所、貿易部、国内営業本部等があった。
- b 38期から41期までのスピーカー部門の製品売上高及び経常利益は、次表（第7表）のとおりであった。

（第7表） (単位 百万円)

	38期	39期	40期	41期
製品売上高	—	—	6,096	4,892
経常利益	307	270	216	205

（注）40期及び41期の経常利益は直接原価計算方式によるものである。

- c 40期及び41期の主要製品の部門別の経常利益（直接原価計算方式）は、次表（第8表）のとおりであった。

40期においては、スピーカー部門のみが経常利益を上げ、41期においては、スピーカー部門及びカセットデッキ部門が経常利益を上げていた。

（第8表） (単位 百万円)

	アンプ部門	スピーカー部門	プレーヤー部門	カセットデッキ部門
40期	△143	216	△252	△87
41期	△446	205	△209	149

（注）△は損失を示す。

- d 会社は、50年12月27日付で、優れたチームワークにより生産性を高めるとともに品質の向上に努め、業績に大きく貢献したとして、長野事業所を表彰した。

(エ) スピーカーの生産台数

- a 36期以降の長野事業所のスピーカー及びアンプの生産台数は、次表（第9表）のとおりであった。

（第9表） (単位 台)

		36期	37期	38期	39期	40期	41期	42期	43期
スピーカー	社 内	256,391	184,662	170,600	215,420	179,449	195,347	210,745	157,750
	外 注	0	0	40,700	101,225	79,563	12,796	56,854	152,275
	合 計	256,391	184,662	211,300	316,645	259,012	208,143	267,599	310,025
アンプ			(基板加工 13,200)	3,930	4,871	15,606	23,098	22,202	37,420

- b 40期から42期までの間におけるスピーカーの月別の生産台数は、別紙第5図のとおりであった。

長野事業所のスピーカーの生産能力は月当たり2万1,000ないし2万3,000台であったが、実際の生産台数は、少ない月で約1万台、多い月で3万台を超えていた。

(カ) 42期のスピーカー部門の実績等

- a 55年6月3日開催の第12回団交において、B6取締役経営企画室長（以下「B6取締役」という）は、A37委員長からスピーカー部門の採算性について説明を求められて、「細かい数字は持っていないが、スピーカー部門の採算は赤字ではないと思う」、「1億ないし2億の黒字は出ているのではないか」、「アンプ、カセット、プレーヤーの各部門は皆赤字である」と言った。

これに対してA37委員長は、「それでは採算性が悪いという話にはならないではないか。端的に言えば、採算性ではなく、もっともうけたいということなんでしょう」と言い、B6取締役は、「もうけたいことは確かだが、その前にもっとシェアを拡げたい」と答えた。

- b 55年1月30日付提出の42期の有価証券報告書では、生産実績、商品仕入実績、主要原材料の在庫、入出庫の状況、販売実績、輸出実績等については、ステレオアンプとその他の音響機器とに区分して記載されていた。

(カ) 長野事業所の操業度

長野事業所のスピーカー生産部門における54年3月から9月までの間の操業度は、次表（第10表）のとおりであった。

人的稼働率の目標達成率は、3月から9月までの平均で99.4パーセントであり、また、工数達成率の目標達成率は、同じく平均で99.9パーセントであった。

（第10表）

（単位 パーセント）

		54年 3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	平均
人的稼働率 $\left(\frac{\text{実績工数}}{\text{保有工数}} \times 100\right)$	目 標	89.0	89.0	88.5	88.5	88.5	88.5	88.5	—
	実 績	87.3	89.1	88.5	88.7	88.1	88.4	86.4	88.1
	目 標 達成率	98.5	100.1	100.0	100.2	99.5	99.9	97.6	99.4
工数達成率 $\left(\frac{\text{標準直接作業時間}}{\text{実績直接作業時間}} \times 100\right)$	目 標	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	—
	実 績	101.7	101.1	99.6	97.8	99.7	99.5	99.7	99.9
	目 標 達成率	101.7	101.1	99.6	97.8	99.7	99.5	99.7	99.9

(キ) スピーカーの外注生産の採算性等

- a スピーカーの部品のうち、キャビネットは、静岡県内及び一部佐久市にあるメーカーから、スピーカーユニットは、関西方面及び京浜地方にあるメーカーから、それぞれ長野事業所へ納入されていた。

長野事業所では、これらの部品の組立て配線、音出し等を行った後、静岡事業所の製品倉庫、京浜地方の貿易倉庫等へ出荷していた。

- b キャビネットメーカーにおいてスピーカーの外注生産をすることにより、梱包、開梱という重複的な作業が省かれ、また、輸送コストも低減し、さらに工賃の差等も合わせると、代表的な機種 of スピーカー 1 台につき約1,000円、製造原価が低減される。

- c 55年以降、大手家電メーカーを含む音響機器業界の主要企業の大半は、スピー

カー生産を全面的に外注に依拠している。

(3) 再建計画提示前の主な事業場

54年10月末時点において、会社には、投下資産規模の小さい順に、福島事業所郡山工場、長野事業所、三鷹本社、福島事業所須賀川工場、埼玉事業所、静岡事業所及び杉並本社の7つの主要な事業場があり、その主な機能、投下資産規模等は、次表（第11表）のとおりであった。

なお、福島事業所郡山工場は、再建計画の提示の数年前から同事業所須賀川工場への統合が進められており、再建計画の提示の頃には、既に組立てラインはなく、インサートマシン及び検査業務が残されている程度となっていた。

（第11表）

	主な機能	投下資産規模	従業員数
杉並本社	総務・経理 国内営業本部 海外営業本部（貿易部）	（百万円） 790	（名） 256
三鷹本社	商品企画、サービス、購買 アンプ設計 カセットデッキ設計	293	314
埼玉事業所	カセットデッキ生産 アンプ生産	423	256
福島事業所 郡山工場	アンプ生産（副）部品加工主体	188	143
福島事業所 須賀川工場	アンプ生産（主）	309	403
長野事業所	スピーカー生産他	247	93
静岡事業所	スピーカー設計、購買、製品倉庫 プレーヤー設計 プレーヤー生産	743	172

5 再建計画

再建提示書に記載の再建計画の概要等は、次のとおりである。

(1) 再建計画の基本骨子

再建目標を達成させるため、次の施策を実施いたします。

1 人件費の削減

(1) 人員の縮減

- ① 臨時・嘱託社員の整理
- ② 希望退職者の募集
- ③ 定年退職後の嘱託再雇用の停止

(2) 労働条件の変更

- ① 年間総労働時間の延長
- ② 時間外労働の賃金割増率の引下げ

- ③ 時間外労働協定（36協定）の時間枠拡大
- ④ 福利厚生費の削減ないし抑制
- ⑤ 管理職層の月 1 回以上の土曜休日返上
- ⑥ 役員報酬のカット
- ⑦ 管理職層の給与カット
- 2 組織人事機構の改革
 - (1) 基幹部門の機能強化
 - イ 研究開発部門の充実による技術開発力の強化
 - ロ 生産関連部門の結合、一体化による業務効率とコストの改善
 - (2) 責任体制の強化
 - 事業部制を採用し、各部門の業務管理と成果に対する責任の所在の明確化
 - (3) 人事管理制度の整備
 - 年功、年齢中心の現行人事管理制度を改め、能力中心の人事管理制度の確立
- 3 業務効率の改善
 - (1) 点在する事業所の統廃合による業務効率の改善と、閉鎖事業所の跡地売却による借入金の返済
 - ① 三鷹本社（一部）の埼玉事業所移転と跡地の売却
 - ② 長野事業所の閉鎖と跡地売却
 - (2) 生産品目の集約化
 - 開発機種を整理・削減する。
 - (3) 市販用トランスの製造・販売廃止
 - 埼玉（事）トランス課を廃止し、特販部よりトランスの販売業務を削除する。
 - これに伴い、社内用トランスの設計事業は各設計部門へ、仕入業務は資材部門へと、それぞれ移管する。
 - (4) 省力化による生産効率の向上
 - 自動計測、自動梱包、省人化ロボット・ライン等、現在の省人化計画を進展させ、製法設計の革新を図り、3 カ年で原価率 4 % の低減を図る。
- 4 遊休資産の売却
 - ① 永福倉庫の売却
 - ② 静岡事業所の遊休土地の売却
- 5 施設の効率的活用（転用）
 - オーディオセンターを一時閉鎖し、事務所として転用する。
- 6 経費の節減
 - 諸経費の使途・効果を厳しく吟味し、徹底した経費の節減、圧縮を推進する。
- 7 販売力の強化
 - (1) 海外子会社の体質改善
 - (2) 国内販売部門の体制強化
- 8 商品開発力の強化
 - 3 年後に年商 30～50 億円規模を目指す新分野の商品開発に着手
- 9 設計（開発）部門の効率化

開発期間の短縮

以上の合理化により、期待している直接的な低減効果は次のとおりで、年間総額で16億円以上を目標としています。

(1) 人件費の削減	13億円
(2) 業務効率の改善	
事業所の統廃合（資産売却は除く）	2 "
(3) 経費節減	1 "
合計	16 "

(2) 再建計画の実施状況

会社は43期に入ってからこれまでに、上に掲げた再建計画項目の中、会社が独自に実施すべきものはもとより、上記以外の事項についても再建のためにぜひとも必要と考えるものについては、すでに着々と実行に移しております。再建計画事項で、すでに実施しているものは次のとおりです。

1 人件費の削減

- (1) 退職者の不補充
- (2) 役員報酬のカット

2 組織人事機構の改革

- (1) 静岡事業所の本部制の採用
- (2) 原価管理体制の強化

3 業務効率の改善

- (1) 各担当取締役の業務執行の徹底的な監査を目的とした監査役室の設置
- (2) 新E D Pシステムを基盤とした、経営目的に合致した業務改革を推進するための経営システム委員会の立て直しと強化

4 遊休資産の売却

- (1) 永福倉庫の売却（交渉中）
- (2) 静岡事業所遊休土地の売却（交渉中）

5 経費の節減

設備費、光熱費、備品費を始めとする思い切った経費の節減

6 販売力の強化

海外子会社の体質改善

7 商品開発力の強化

新規製品開発プロジェクトの発足

さらに、今後はこれらに引き続いて

- (1) 管理職層の給与カット
- (2) 管理職層の月1回以上の土曜休日の返上
- (3) 人事管理制度の改善
- (4) 臨時・嘱託社員の整理

を始めとして、再建のための諸施策を逐次実行に移していく覚悟であります。

(3) 労働組合に協力を要請する事項

1 事業所の統廃合

1.1 長野事業所の閉鎖および売却

(1) 目的

- ① 経営効率を高める。
- ② 売却換金して借入金の返済に充当する。

(2) 対象物件

長野事業所の全建物および敷地

(3) 閉鎖に伴う従業員および業務の取扱い

① 業務の取扱い

これまで長野事業所が担当していた業務は、つぎのとおり社内他事業所に移管または社外、外注先に委託する。

- イ アンプ生産業務 福島事業所（須賀川）に移管
- ロ スピーカー・システム生産業務 外注企業に委託

② 従業員の取扱い

- イ 他事業所への移動が可能な人については、他事業所へ配転する。
- ロ 他企業への再就職を希望する人については、極力、会社が再就職の斡旋につとめる。
- ハ 退職する場合の条件は、「希望退職者募集要項」（地労委注、後出）の定めるところによる。

(4) 実施時期

- ① 閉鎖 昭和55年10月
- ② 売却 昭和56年4月

1.2 三鷹本社の一部閉鎖および売却

(1) 目的

- ① 売却換金して借入金の返済に充当する。
- ② 生産関連部門の一本化により、業務効率の改善とコストの低減を図る。

(2) 対象物件

本館側（本館1号、2号、3号棟および別館4号棟のある側）の建物および敷地を閉鎖、売却し、別館10号棟、1棟だけを継続使用する。

(3) 一部閉鎖および売却に伴う従業員および業務の取扱い

① 業務の取扱い

イ 三鷹本社所属部門の中、つぎの部門を下記のとおり移動する。

No.	移動対象部門	移動先
1	技術管理部	埼玉事業所
2	アンプ技術部	〃
3	テレコ技術部	〃
4	生産部	〃
5	品質管理部（一部）	〃
6	資材部	〃
7	研究開発部	杉並本社

8	商品企画部	オーディオセンター
9	デザイン部	〃

ロ サービス部、品質管理部（一部）、三鷹管理部（ただし、総務部の分室として）は、三鷹本社別館10号棟にとどめる。

② 従業員の取扱い

イ 移動対象部門に所属している配転対象者については移動予定先事業所へ配転する。（配転対象者は業務上の他、通勤・家庭などの事情を考慮し決定する）

ロ 移動対象部門に所属している配転対象外の人については、移動予定先以外の部門への配転を行う。

ハ 退職する場合の条件は、「希望退職者募集要項」の定めるところによる。

(4) 実施時期

① 移動 昭和55年 5 月

② 売却 昭和55年12月

2 組織機構の改革

2.1 目的

- (1) 戦略的に特に重要な役割を担うべき中枢部門を充実させ、機動力をもたせる。
- (2) コストに対する責任体制を確立させるため、事業部制を採用して権限を大幅に委譲し、機動力を発揮させるとともに部門別原価を明確にする。
- (3) 関連する部門の統合による業務効率の向上を図る。

2.2 実施内容

- (1) 組織を別紙 1 のとおり改める。
- (2) 各部門の業務分掌 別紙 2 のとおり。
- (3) 実施期日 昭和55年 5 月 1 日
(地労委注、別紙 1 及び別紙 2 は省略した)

3 人員の縮減

3.1 目的

当社は固定費の比率が極めて高く、その中でも約60%を占める人件費は過大で、収益に対する最大の圧迫要因になっている。経営危機を打開し、低成長経済下にあっても安定収益を確保し、長期にわたり、当社の健全な経営基盤を築くためには、もはや人件費の圧縮、すなわち人員の縮減が絶対不可欠である。

3.2 縮減の目標人員

350名程度

3.3 縮減の方法

(1) 希望退職者の募集

詳細については、「希望退職者募集要項」に定める。

(2) 定年退職後の嘱託再雇用の停止

4 新組織発足のための人事異動の実施

事業所の統廃合、市販用トランスの製造・販売廃止、オーディオセンターの一時閉鎖、および人員縮減等の実施結果にもとづき、統廃合対象事業所以外の他の部門についても、2の新組織の要員確保のために、必要な人事異動を実施する。

5 労働条件の改定

5.1 目的

一日も早く業績を回復させ、健全な企業体質にこぎつけるために、現行の労働条件の中でも、世間水準、特に同業他社の水準を超えている労働時間と時間外労働の割増率を電機労連の水準に合わせ、労働コストの改善を図る。

5.2 実施内容

(1) 年間総労働時間の延長

① 現行1,916時間40分の年間総労働時間を約2,000時間とする。

② 延長の方法

イ 年間休日を5日減らす。夏期休暇、年末年始休暇および土曜休日を削減対象とする。

ロ 1日の労働時間を10分延長し、実働7時間50分とする。

③ 実施期日

昭和55年5月1日

(2) 時間外労働力の賃金割増率の低減

① 現行の割増率をつぎのように改める。

イ 時間外労働割増率 … 現行135%を130%に改める。

ロ 時間外深夜労働割増率 … 現行165%を160%に改める。

ハ 休日労働割増率 … 現行160%を140%に改める。

② 実施期日

昭和55年5月1日

(3) 時間外労働協定（36協定）の時間枠拡大

① 現行の時間外労働協定による時間外労働時間の制限枠を次のように改め、再建過程で発生しうる業務上の負荷の変動に機動性を発揮し、柔軟に対応できる体制をもって臨めるようにする。

イ 1日の制限時間：6時間

ロ 月間の制限時間：60時間

ハ 年間の制限時間：350時間

② 実施期間

昭和55年5月1日から昭和57年10月31日まで

6 福利厚生諸制度の削減ないし抑制

6.1 目的

賃金を始めとする基本的労働条件の維持向上も思うにまかせない経営環境の中にあつては、これまで以上に経費の節減に格別の努力が必要である。福利厚生費についても、可能なかぎりこれを削減する。

6.2 実施内容

(1) 職場旅行援助金の中止

現行の中止措置を昭和57年10月31日まで継続して実施する。

(2) 山水会援助金の停止

昭和55年5月1日から昭和57年10月31日までの間、援助金の支給を停止する。

(3) クリーニング代の支給停止

昭和55年5月1日から作業服クリーニング代の会社負担を停止する。

(4) 女子部活動費の停止

昭和55年5月1日から、女子部活動費（茶道、華道等の教授料に対する会社負担）の支給を停止する。

(5) 誕生ケーキの廃止

昭和55年5月1日から廃止する。

(6) 住宅資金（会社厚生資金）の貸付停止

昭和55年5月より昭和57年10月31日までの間、住宅資金の会社貸付を停止する。

(7) 住宅積立預金の解約

昭和55年6月をもって、現行住宅積立預金を解約するとともに、当分の間、住宅積立預金の受入れを停止する。

6 再建計画をめぐる労使紛争

(1) 中央における経過

ア 再建計画の提示

- (7) 55年3月4日、会社は、組合及び全労を呼び、その同席のもとで、両労組に対し、再建提示書を提示し、再建計画（以下、当事者の呼称により「合理化」ともいう）の概略を説明した。

会社の説明に対し、組合は、その席上では態度を明らかにしなかった。

- (4) 3月7日、会社は、組合に対し、再建提示書の補足説明を行った。

会社の説明に対し、組合は、この合理化は労働者に犠牲を強いるものであるから反対であるとの態度を表明した。

イ 再建計画に対する組合の基本的態度

(7) 組合の態度表明

3月10日、組合は、会社に対し、「今、業績が好転してきた矢先に、それを土台からゆるがせ悪化させるこのような施策を提示してきた狙いは、沖電気にみられるように『合理化』で働く者の抑圧、専制支配をさらに強めることであり、そのために労働組合の解体・弱体化をめざしたものといわざるをえない。我々はこのような実質的指名解雇である希望退職、事実上の解雇である事業所の閉鎖、そして労働条件の切下げには絶対応ずることができないし、また労働組合の解体・弱体化の狙いに

対しては組織をあげて闘うものである」との基本的態度を表明し、併せて、①労働者を犠牲にする今回の「合理化」提示を撤回すること。②今職場で行われているなしくずし強行実施（肩たたき、転勤手当の増額及び会社ビラ等含む）をやめること。③組合との事前協議、合意を得ること、との３項目を要求し、また、団交を申し入れた。

(イ) 「経営建て直しへの提言」

- a ４月８日、組合は、会社に対し、従業員の犠牲によらない経営建て直し策であるとして、「経営建て直しへの提言」を提出した。

この提言は、会社の再建計画ではなく、「山水のもてる力を最大限に活用することこそが、効果的に今の経営の状況を切り拓く道である」とし、あるいは、合理化によらずに直ちに実施できる方法によって企業基盤を強化すべきである等として、①もてる力を活かす課題 ②企業基盤を強める課題 ③山水の未来を展望し、打って出る課題の３課題について、16項目にわたる施策をとることを会社に促したものであった。

- b ４月18日、会社は、組合に対し、「提言内容は会社として賛同できるものや、批判の域を出ないもの、会社の考えと全く異なるものなどがあり、総じて抽象的な提言にとどまっている。仮にこの提言を受けて実施に移したとしても、今、当社が直面している危機的な企業体質からは、緊急に対応しなければならない人員削減を含む合理化等の必要性は解消されない」旨の見解を示し、「経営建て直しへの提言」の各項目に対する会社の考え方を回答した。

ウ 再建計画に対する全労の対応

- (ア) ３月４日、会社から再建提示書の説明を受けたＣ１全労委員長は、その席上、会社に対し、再建計画の白紙撤回を求め、以後、全労は、再建計画に反対であるとの立場をとっていた。

- (イ) ４月28日、全労は、希望退職者募集について、①「希望退職者募集要項」の４項目の基準を削除する。②肩たたき、面接は、希望退職者募集の延長期間中、全労組合員に対しては行わないとの条件で、実施することに合意した。

- (ロ) ５月13日、全労は、再建計画について、概要次の条件で会社と合意した。

① 労働条件について

㊦ 労働時間の延長は行わない。

㊧ 所定時間外労働の賃金割増率の低減は行わない。

㊨ 時間外労働協定（36協定）の時間枠拡大は基本的に認めるが、具体的には各支部の状況に合わせて取り決める。

② 福利厚生諸制度の廃止は認める。

③ スピーカーの社内生産は行わないが、長野事業所は何らかの形態で存続させる。

④ 郡山、静岡の土地売却は認める。

⑤ 埼玉工場の機能維持を条件に、三鷹本社の一部閉鎖及び埼玉工場への配転を基本的に認める。

⑥ ⑤に関する問題は別途当労組と協議のうえ進める。

エ 「社員のみなさんへ」の配布

- (7) 3月4日の再建提示書の説明会の席上、会社は、再建提示書の骨子と再建計画への協力を求める社長メッセージを記載した「社員のみなさんへ」を全従業員に配布する旨述べ、これに対して組合は、約束違反であるとして配布しないよう求めたが、会社はこれに応じず、この説明会と並行して配布した。

なお、会社は、52年3月17日の団交において、組合に対し、会社の刊行物に労使交渉経過や労働条件に関する記事は掲載しないよう配慮することを約していた。

- (4) 6月6日に会社によって配布された「社員のみなさんへ」には、組合との交渉経過が記載されていたため、6月11日、組合は、会社に対し、約束に違反しているとして抗議した。

これに対して会社は、6月17日、組合に対し、上記(7)の配慮を約したことは認めるが、「今後は、会社の広報、文書活動は基本的に自由であることを宣言し、これを制約する貴労組との約束・配慮は、この文書をもって解消することを通告するとともに、じ後いかなる制約も受けるものではないことを明確にする」という旨通告した。

- (7) この「社員のみなさんへ」は、本件再建計画に関して、12月26日までの間に13回にわたって配布された。

オ 団交経過の一覧

- (7) 再建計画をめぐる組合と会社との団交は、次のとおり行われた。

第1回	3月13日	第11回	5月23日	第20回	10月22日
第2回	3月21日	第12回	6月3日	第21回	10月28日
第3回	3月26日	第13回	6月16日	第22回	11月5日
第4回	3月31日	第14回	6月26日	第23回	11月18日
第5回	4月7日	第15回	7月2日	第24回	11月26日
第6回	4月14日	第16回	7月7日	第25回	12月8日
第7回	4月22日	第17回	7月22日	第26回	12月25日
第8回	4月30日	(以後 団交拒否)		第27回	56年
第9回	5月7日	第18回	9月25日		1月28日
第10回	5月13日	第19回	10月3日		
(再度 団交拒否)					

- (4) 上記の団交のほかに、7月4日及び7月8日に東京都地方労働委員会（以下「東京地労委」という）のあっせん員の立会いによる団交（以下「立会い団交」という）が行われ、また、7月11日には、同地労委の勧めによって組合及び会社の代表者による交渉（以下「トップ交渉」という）が行われた。

なお、12月2日開催の団交は、交渉議題を年末一時金及び時短に限定しており、再建計画とは直接関係がないため、本件をめぐる団交から除いた。

カ 希望退職者募集

- (7) 再建提示書には「希望退職者募集要項」が添付されており、その骨子は次のとおりであった。

- ① 募集人員 350名程度
- ② 募集期間 55年4月1日から4月10日までの10日間

③ 募集対象者 ㊦ 原則 会社が再建上残留の必要を認めた者は募集の対象としない。

- ① 基準 ㊸ 本人の給与以外に収入等があり、生活に困窮していない人
㊹ 社内共働きのいずれか一方の人
㊺ 健康を損ね、十分な業務遂行ができない人
㊻ 今後の厳しい環境に耐え、再建計画の実施に協力していく覚悟のできない人

(イ) 3月13日開催の第1回団交において、組合は、会社に対し、希望退職者募集等の「合理化」は組合の合意を得たうえで実施するよう求め、これに対して会社は、合意を得る努力をする旨回答した。

(ロ) 3月31日、会社は、組合に対し、4月1日からの希望退職者募集はとりあえずその実施時期を延期する旨通知した。

同日開催の第4回団交において、会社は、組合に対し、話し合いによって進めたいという考えに変わりがないことを明らかにした。

(ハ) 4月7日開催の第5回団交において、会社は、希望退職者募集についても合意を得るようにしたいが、ゆとりがない中でやっていかなければならないので、いつまでも放置できない旨を明らかにした。

この間、組合は、希望退職者募集について反対であるとの基本的態度を変えなかった。

(ニ) 4月11日、会社は、組合に対し、4月15日から4月30日までの間、希望退職者募集を実施する旨通知した。

組合への通知後、会社は、従業員の自宅へ「希望退職者募集要項」及び「就職相談室利用要領」を郵送した。これらの文書は、4月13日には従業員の自宅へ配達された。

なお、今回提示された「希望退職者募集要項」は、期間ないし期日の点及び所定人員に達した場合は募集を締め切ることもある旨が付記されたほかは、前回のものと同内容であった。

(ホ) 4月14日、第6回団交が行われたが、組合は反対の態度を表明し、交渉は物別れに終わった。

組合は、「希望退職者募集要項」の350名の人員枠、原則及び基準について、これが実質的な指名解雇につながるとして、その撤回を求めた。これに対して会社は、これらの基準は会社の要望であって強制的なものではなく、肩たたきや面接は行わない旨答えたが、これらの基準の削除には応じなかった。

同日、会社は、全事業所において、社内ニュースによって希望退職者募集を実施することを発表した。

(ヘ) 希望退職者募集は、組合が反対したまま、4月15日から4月30日まで実施された。この結果、募集に応じた従業員は、全社で30名であった。

4月28日、会社は、組合に対し、募集期間を5月12日まで延長する旨通知した。また、会社は、社内ニュースによって募集期間の延長を発表した。

- (ク) 4月30日開催の第8回団交において、組合は、会社に対し、「希望退職者募集要項」の350名の人員枠、原則及び基準の撤廃を求めた。

これに対して会社は、組合が希望退職者募集を認めるのであれば、これらの項目を撤回してもよい旨答えた。

組合は、希望退職者募集には合意しなかった。

- (ケ) 希望退職者募集は、5月12日まで延長されて実施された。この結果、全社で更に75名が募集に応じ、4月30日までの間の応募者と合わせて、応募者は合計105名であった。

なお、希望退職者募集に応じた組合員は11名であった。

キ 福利厚生諸制度の廃止

- (ア) クリーニング代金の会社負担については、50年の春闘時に組合の要求によって制度化され、51年の春闘時において、組合の要求によってさらに改善がなされたものであった。

また、住宅資金貸付制度については、51年の春闘時に組合の要求によって制度の改善が行われたものであった。

- (イ) 4月28日、会社は、組合に対し、①職場旅行援助金の中止 ②山水会援助金の停止 ③クリーニング代の支給停止 ④女子部活動費援助金の停止 ⑤誕生ケーキの廃止 ⑥住宅資金（会社厚生資金）の貸付停止 ⑦住宅積立預金の解約を内容とする福利厚生費の削減措置を実施する旨通知した。

この通知では、一部の項目については、再建提示書で示された実施時期の5月1日が6月1日に変更されていた。

4月30日、会社は、従業員に対し、福利厚生費削減措置の実施を発表した。

- (ロ) この福利厚生諸制度の廃止について、組合は、反対であるとの態度を表明したが、これらの措置は会社の通知どおり実施された。

ク 労働条件の改定

- (ア) 労働条件の改定について、組合は、提示以降、絶対反対であるとの態度を一貫して表明した。

一方、会社は、団交において、労働条件の改定については、組合の合意を得て行う旨を明らかにしていた。

- (イ) 3月21日、会社は、全労の求めに応じて、労働条件の改定については労組との合意を得て行うことを明確にする旨通知した。

4月30日開催の第8回団交において、組合は、会社に対し、これは差別取扱いであるとして抗議した。

5月2日、会社は、組合に対し、労働条件の改定については労組との合意を得て行うことを明確にする旨通知した。

- (ロ) 5月13日開催の第10回団交において、会社は、労働条件の改定については提示を撤回した。

ケ 三鷹本社の一部閉鎖・売却

- (ア) 三鷹本社一部閉鎖の実行に至る経過

a 会社の三鷹本社は、東京都三鷹市下連雀6丁目11番23号に所在し、敷地面

積4,796平方メートル、建物面積4,902平方メートルで、従業員数は308名（55年2月1日現在）であった。

なお、三鷹本社は、本館と別館とに分かれており、再建計画によって閉鎖・売却を提示された本館側の敷地面積は、約4,000平方メートルであった。

- b 三鷹本社の一部閉鎖・売却について、組合は、絶対反対であるとの態度を表明し、白紙撤回を求めた。3月4日の提示以降、4月30日までの間に8回にわたって団交が行われたが、交渉は進展しなかった。

- c 5月2日、会社は、組合に対し、三鷹本社の一部閉鎖及び新組織発足に伴う配転を5月20日までに完了したい旨通知した。

また、5月8日、会社は、この配転についての基本的な考え方であるとして、現行組織の所属従業員を新組織のどのような部署へ配転するのかという点について、組合へ提示した。

- d 5月7日開催の第9回団交、5月13日開催の第10回団交と、さらに団交が行われたが、三鷹本社一部閉鎖に関しては、交渉は進展しなかった。

なお、5月13日開催の第10回団交において、会社は、組合に対し、労働条件改定提示は撤回し、長野事業所は何らかの形で存続させる旨回答した。

- e 5月13日、組合は、会社による物品搬出に対処するため夜間・休日監視体制に入り、三鷹本社内の組合事務所における組合員の宿泊を開始した。

また、5月16日、サンスイ労組支援共闘会議の主催により、三鷹本社内において、93団体、約1,500名が参加して、「5・16サンスイ労組支援緊急大集会」が開催された。

- f 5月14日、組合は、東京地労委に対し、不当労働行為の救済を申し立てた。

一方、会社は、5月15日、同地労委に対し、あっせんを申請した。

同地労委におけるあっせんは、5月19日、5月27日、6月4日及び6月27日の4回にわたって行われたが、歩み寄りがなく、あっせんは不調となった。

- g このあっせんに並行して、さらに5月23日、6月3日、6月16日、6月26日、7月2日、7月7日と団交が行われたが、組合、会社双方の主張は対立したままで、交渉は進展しなかった。

- h 東京地労委におけるあっせんは不調となったが、同地労委の勧めにより、立会い団交が行われることとなった。

7月4日、第1回立会い団交が行われたが、組合は反対であるとの態度を変えず、交渉は物別れに終わった。

次いで、7月8日、第2回立会い団交が設定されたが、あっせん員による事情聴取の段階で双方の主張が変わっていなかったため、団交は行われなかった。

さらに、同地労委の勧めにより、7月11日、トップ交渉が行われた。この交渉において、組合側は、従来の組合の考えを超える提案をしたい旨述べたが、B1社長は、三鷹本社及び長野事業所の閉鎖を認めることが前提である旨述べ、結局、組合側がその提案を行わないまま、この交渉は物別れに終わった。

- i 会社は、団交と並行して、5月26日、組合に対し、今回の再建計画に伴う配転者への特別措置として、転居費用、通勤手当、転校等の諸費用等について従来提

示した取扱いを改善する旨通知し、6月23日には、通勤手当についてさらに改善する旨通知した。

なお、この通勤手当について、会社は、8月14日と9月25日に、それぞれ改善することを組合へ通知した。

(イ) 新組織の発足及び配転の発令

- a 7月15日、会社は、組合に対し、配転者とその配転先を内定したこと及び7月24日頃までにこれを確定して7月25日に発表する予定である旨通知した。

翌7月16日、会社は、全事業所において社内ニュースによりこれを発表した。

- b 7月22日、第17回団交が行われたが、双方の主張は対立したままで、交渉は進展しなかった。

- c 7月24日、会社は、組合に対し、配転者とその配転先を確定したこと及び新組織への移行日、配転の発令日を8月5日とすることを通知した。

翌7月25日、会社は、このことを従業員へ発表した。

なお、会社においては、人事異動の発令は社内ニュースによって行われることが慣行であったが、さらに徹底を図るため、会社は、郵便により配転対象者へ通知した。

- d 7月24日時点における三鷹本社の職制を除く従業員は216名で、そのうち組合の組合員は116名、全労組合員は32名、労組未加入者は68名であった。

再建計画によって三鷹本社に残されることとなった部署は、品質管理部とサービス部が合併された品質保証部と、新設された未来商品事業部であり、これらの部署へ配属された職制を除く従業員は64名で、そのうち組合の組合員は50名、全労組合員は2名、労組未加入者は12名であった。

このうち、未来商品事業部へ配属された従業員は20名で、そのうち組合の組合員は17名、労組未加入者が3名であった。

この中には、A39中央副執行委員長、A54中央書記長、A38特別執行委員、A55中央専門部長（教宣部長）、A56同（調査部長）、A57同（文厚部長）、A58中央委員、A59同、A60三鷹支部書記長らの役員が含まれており、中央三役の役員経験者は現職にある者を含めて6名であった。

また、従来の所属職場が埼玉事業所へ移動されたが、今回未来商品事業部へ配属された組合員は、上記のうちA38特別執行委員を除く主要役員ら11名であった。

なお、A37委員長は、三鷹本社に残された品質保証部の所属であった。

- e 組合は、5月13日以降、夜間・休日監視体制をとり、昼夜にわたって、職制等による機材、書類等の物品の搬出を認めなかった。

7月26日の未明、会社は、役員、職制約70名及び運送業者約40名によって、三鷹本社から物品を搬出する作業を行ったが、組合事務所に宿泊していた組合員によって妨げられ約20分の間、物品の一部を搬出しただけで作業を中止した。

- f 7月26日以降、組合は、三鷹本社本館4階の「いこいの部屋」に組合員及び部外者を宿泊させ、また、構内にテント4張を設置した。

これに対して会社は、7月29日以降、再三にわたり、これらのことについて組合に抗議し、退去や撤去を求めたが、組合は応じなかった。

なお、これらの行為は、10月14日まで続けられた。

- g 7月30日、組合は、会社に対し、7月26日の会社による物品搬出作業について抗議するとともに、8月3日に団交を行うよう申し入れた。

8月2日、会社は、組合に対し、8月3日は応諾できないので、8月4日以降に検討のうえ、改めて応諾できる日時を連絡する旨回答した。

なお、7月28日から8月3日までの間、会社は夏休みであった。

- h 8月4日及び5日の両日、組合は、三鷹本社と長野事業所において48時間ストライキを行った。

8月5日、会社は新組織を発足させたが、組合は、新職場での就労を拒否した。同日、組合は、埼玉事業所の門前においてピケッティングを行った。このピケッティングは、2台の自動車を横付けにして組合員ら百数十名によって数重のスクラムを組むというものであった。

組合は、これによって会社の役員、職制及び他の従業員の入構を妨げ、このためこれらの者は約4時間にわたって就労できなかった。

なお、組合による新組織への就労の拒否は、10月14日まで続けられた。

(ウ) 一部閉鎖及び配転実行後の経過

- a 8月6日、組合は、会社に対し、同日午後3時から団交を行うよう申し入れた。

これに対して会社は、組合に対し、組合の出席人員を15名とし、団交時間を2時間とするのであれば団交に応ずる旨口頭で回答した。

これについて組合は、①この条件を今後のルールにしないこと。②団交時間の賃金補償を行うこと。③物品の搬出は団交中は行わないこととの条件を付して、会社の回答を受け容れる旨口頭で通知した。

これに対して会社は、組合の回答に条件が付されていたため、組合に対し、今回は、まずトップ会談を行って事態進展の糸口を探り、必要であれば団交を開催することとしたい旨口頭で申し入れた。

これについて組合は、その諾否を検討していたが、この間に会社は、旧三鷹本社において組合員によって海外規格取得用製品サンプル等が持ち去られたとの報告を受け、組合に対し、現状では話し合っても意味がないとして、トップ会談を行わない旨口頭で通告した。

- b 同日、組合と会社との間で団交等の開催について調整が行われている間に、旧三鷹本社において、A37委員長ら十数名の組合員は、埼玉事業所へ向かう社内連絡用自動車から、旧三鷹本社に配達されていた埼玉事業所へ移動した部署あての郵便物約150通のほか、杉並の本社から埼玉事業所へ発送された海外規格取得用製品サンプル、社内連絡文書等の書類を持ち去った。

これに対して会社は、同日、組合に対し、これらの物品の返還を求めたが、組合はこれに応じなかった。

その後、会社は、組合に対し、再三にわたり文書等により返還を求めたが、組合は、職制の入構を妨げるなどしてこれらの物品の返還を拒み、10月15日に新組織で就労するまで返還しなかった。

- c 8月7日、組合は、旧三鷹本社において、三鷹支部組合員による時限ストライ

キを行い、役員、職制の入構を阻み、これらの者に対して、組合員が「帰れ、ばか野郎」等と言った。

8月11日、会社は、このことについて組合に抗議した。

d 8月12日、会社は、組合に対し、上記b及びcの事実が発生しており、「このような事態や団交の経過をみれば、このまま団交を開催しても何の進展も期待できず、団交の開催を一時見合わせるが、組合が態度を改めるならば団交を拒むものではない」と通知した。

e 8月13日、組合は、時限ストライキを行い、役員、職制の入構を阻み、これらの者に対して、組合員で「ばか野郎、帰れ」等と言ったり、就労中の非組合員に対して退去を求める等してその業務を妨げたりした。

8月15日、会社は、これらのことについて組合に抗議した。

f 8月18日、組合は、会社に対し、団交を申し入れた。

これに対して会社は、同日、組合に対し、「8月12日付通知にもかかわらず、組合は自らの行為を正当化するのみで、その後も、①物品搬出入のチェック ②役員、職制の入構阻止 ③組合員以外の従業員の就労妨害 ④役員、職制に対する誹謗、中傷 ⑤業務指示への不服従 ⑥「いこいの部屋」からの不退去 ⑦海外規格取得用製品サンプル等の返還の拒否などの不法不当な行為を繰り返しており、このような事態の中では秩序ある誠実な団交は期待できず、組合が話し合う姿勢を持ち、前向きな団交開催を望むのであれば、まず組合が不法な行為を改めることが必要である」という旨回答した。

8月19日、組合は、会社に対し、会社の団交拒否理由の7項目は正当な理由ではないとして、再度、団交を申し入れた。

g 8月28日、組合は、旧三鷹本社別館のロビー及び廊下における組合員の宿泊を開始した。

8月29日、会社は、組合に対し、現状では来る9月1日から本社三鷹分室（旧三鷹本社）における業務を一時停止せざるを得ないという旨通知し、この通知どおり閉鎖した。

h 会社は、組合に対し、再三にわたり旧三鷹本社にある顧客の修理品約200台の引渡しを求めたが、組合が引渡しに応じたのは数台であった。

9月1日、会社は、東京地方裁判所八王子支部に対し、物品搬出入妨害排除仮処分を申請した。

同支部においては、9月2日以降、10月17日までの間に、6回にわたり審問が行われた。

9月30日、同支部において、修理品のうちの一部の搬出について合意が成立し、10月2日、修理品約50台の搬出が行われた。

なお、この仮処分申請は、組合が配転に応じた後の11月18日、取り下げられた。

i 9月17日、東京地労委の第3回調査が行われ、席上、同地労委から和解の勧めがなされた。

組合は、和解に応ずるとの態度を表明したが、会社は、和解に応ずる前提として、組合が物品搬出妨害をやめることを主張し、これに対して組合は、物品搬出

についても和解の中で協議したい旨主張したため、結局、和解の具体的な内容の折衝には至らなかった。

- j 9月19日、組合は、会社に対し、団交を申し入れた。この申入書には、「長野閉鎖、配転、勇退」ほか4項目の議題が挙げられており、長野事業所問題が具体的に議題として記載されたのは初めてであった。

さらに、9月22日、組合は、長野事業所における勇退者募集について会社に抗議し、重ねて団交に応ずるよう求めた。

同日、会社は、議題を長野事業所に関する問題に限定し、団交時間2時間及び組合の団交出席者15名との条件で団交に応ずることとした。

9月25日、長野事業所に関する問題を議題として、第18回団交が行われた。

- k 10月3日、長野事業所に関する問題を議題として、上記の条件で、第19回団交が行われた。2時間の団交時間が経過後、A37委員長は、長野事業所問題に対する組合の態度は、当日、長野支部がB10長野事業所長（以下「B10所長」という）あてに提出した通知書（後記7(2)ア(㍿)）のとおりであるという旨述べた。

これに対して、団交副委員長であるB11取締役総務部長（以下「B11取締役」という）は、「組合は要するに絶対反対なんですね、3月4日の段階と同じなんですね」と言い、「予定時間が来たので終了する」と言った。

このとき、A37委員長は、「何をごちゃごちゃ、てめえら言ってやがるんだ」と言った。

B11取締役及びB7総務部長代理は退席したが、B4常務（団交委員長）らの会社側出席者は、組合員に呼び止められ、約10分間にわたり会場に残った。

組合は、B4常務に対し、改めて団交を行うよう申し入れ、これに対して同人は、「次回団交を設定する。日取りについては調整する」旨述べた。

10月6日、会社は、組合に対し、「現状まま交渉を続けても何らの進展も期待できないこと、上記A37委員長の発言等がなされるような状況では建設的な話し合いはできないし、今後このような事態が惹起されないとの確認がないことから、今回の団交申入れには応じられない」という旨回答した。

- l 10月6日、東京地労委の第4回調査が行われ、同地労委から和解の提案がなされたが、会社側出席者が途中で退席したため、具体的な和解折衝が行われるに至らなかった。

- m 組合は、会社に対し、10月2日付で、①長野事業所に関する要求 ②業務内容に関する要求（三鷹関連） ③配転に関する要求等の要求書を提出し、併せて団交応諾を申し入れていた。

さらに、組合は、10月7日、会社に対し、10月2日付要求に関して10月9日に団交を行うよう申し入れた。

これに対して会社は、10月8日、組合に対し、「直ちに物品搬出妨害行為等をやめることが先決であり、配転に同意し、配転条件等について秩序ある交渉を行うのであれば団交に応ずる」という旨回答した。

- n 10月9日、組合は、会社に対し、①松本平の今後の存続形態に関する要求 ②配転に関する要求 ③退職条件に関する要求等長野事業所問題に関する要求書を

提出し、併せて、10月14日に団交を行うよう申し入れた。

これに対して会社は、10月13日、組合に対し「交渉を進展させうる組合の明確な態度表明が先決である」という旨回答した。

- o 同日、組合は、東京地労委に対し、団交応諾を求めて不当労働行為の救済を申し立てた。
- p 10月14日、組合は、会社に対し、三鷹支部組合員は10月15日始業時から新組織において就労する旨通知し、併せて、10月2日付及び10月9日付要求書に基づく団交を10月16日に行うよう申し入れた。
- q 10月15日、会社は、組合に対し、団交に応諾する旨通知し、10月22日、三鷹本社の一部閉鎖に関する問題を含め、団交時間2時間及び出席人員15名との条件の下に、団交が再開された。
- r 11月7日、会社は、組合に対し、旧三鷹本社に関して行われた組合の行為に対する懲戒処分を決定した旨通知した。

懲戒処分の内容は、A37委員長、A39中央副執行委員長及びA54中央書記長の3名が懲戒解雇、A61中央副書記長、A41同、A38特別執行委員、A62三鷹支部執行委員長、A63鷹支部副執行委員長及びA60三鷹支部書記長の6名が諭旨解雇、A64執行委員外組合員10名が3か月間から5日間の出勤停止、組合員3名が半日分の減給であった。

会社は懲戒処分の理由として、①物品搬出妨害 ②海外規格取得用製品サンプル等の略取 ③施設の不法占拠、籠城 ④役員、職制等に対する就労妨害 ⑤職場騒擾、無断職場離脱 ⑥ビラの乱貼、座り込み、無許可集会の開催 の6項目の行為に関する企画、指導、実行を挙げている。

- s 12月26日、組合は、東京地労委に対し、懲戒処分の撤回を求めて不当労働行為の救済を申し立てた。

(2) 謀略協定等の解約

ア 謀略協定等の解約通告

- (7) 55年12月19日、会社は、組合に対し、謀略事件の処理として50年6月24日に締結された①サン協50—1号協定書及び附属確認書第1号「不当労働行為の具体例に関する確認書」 ②サン協50—2号書「男女賃金格差の是正に関する協定書」 ③同50—3号書「スト控除および欠勤控除に関する協定書」 ④同50—4号書「組合用務に関する協定書」(以下、これらを総称して「謀略協定」という)を、56年3月25日をもって解約し、その効力を消滅させることを予告し、併せて、同日をもって解約する旨の期限付解約の通告をするという旨通知した。

会社は、この通知書において、解約の理由として、「謀略協定は、謀略事件の処理に際して、長時間に及ぶ大衆団交的団交が長時間にわたって行われる中で、会社は疲労困憊し、憔悴し切った状況の中で締結せざるを得なかったものであって、正常な労使関係を形成するためには当然一旦破棄されるべきものであり、その内容も組合側に偏した不合理なものが多く、このままでは今後の企業運営を円滑、効率的に進め得ない」という旨述べている。

- (4) 謀略協定の解約通告と同じ12月19日、会社は、組合に対し、「50年6月11日締結

の確認書及び52年12月7日締結のサン協52—3号確認書を、56年3月25日をもって解約し、その効力を消滅させることを予告し、併せて、同日をもって解約する旨の期限付解約の通告をする」という旨通知した。

会社は、この通知書において、解約の理由として、「これらの協定について、組合は、自己の主張を会社に押し付けて他組合との間に不要な摩擦を生じさせたり、職制をつるし上げたりし、あるいは、自己に都合のよい解釈を会社に押し付けて、新しい制度や諸施策の実施を遅らせてきたのであって、今後、このような確認書を継続させることはできない」という旨述べている。

イ 解約通告後の組合活動の取扱い

- (ア) 56年1月9日、組合は、会社に対し、「謀略協定の解約は組合つぶし『合理化』、不当処分と軌を一にする不当労働行為意思によるもので、解約通告は無効であり、認めることができない」という旨通知した。
- (イ) 1月28日開催の第27回団交において、組合は、謀略協定等の解約は無効であるから認めることができないとして白紙撤回を求め、これに対して会社は、この解約は有効であって元に戻すことはできないとし、今後の取扱い等については協議したい旨答えた。
- (ウ) 3月12日、会社は、組合に対し、謀略協定が失効する3月26日以降におけるサン協50—1号協定書に係る諸事項の取扱いについて定めたとして、その内容を通知した。

これに対して組合は、4月7日、会社に対し、上記通知書の内容については会社が一方的に決定できるものではなく、認めることができないとして、抗議書を提出した。

翌4月8日、団交が行われたが、双方の主張は対立したままであった。

- (エ) 5月23日、会社は、組合に対し、3月12日付通知の謀略協定失効後の諸事項の取扱いについて、組合の不満等も勘案したうえで、その内容を最終的に定めたので、6月1日から施行する旨通知し、これを実施に移した。

ウ 新人事制度の導入等

- (ア) 53年10月30日、会社は、組合及び全労に対し、新人事制度（職務・職能給体系）を導入したい旨提案し、以降、54年10月26日まで会社の説明が行われた。この中において、会社は、組合、全労及び会社の三者で構成する専門委員会を設置したい旨提案したが、組合はこれに反対していた。

55年12月9日、会社は、組合に対し、12月23日に新人事制度専門委員会を開催する旨通知し、これに対して組合は、専門委員会ではなく、合同事務折衝であるとの立場を表明して、これに出席した。

56年1月9日開催の新人事制度専門委員会において、会社は、新人事制度（職能等級制度）を6月1日から導入し、11月1日から格付け作業を開始したい旨提案した。

- (イ) 55年12月、会社は、組合に対し、56年夏期一時金から支給ベースに職責手当を組み入れたい旨提示した。

これに対して組合は、支給ベースの変更は認めることができないとして反対し、

その後、交渉等が行われたが合意に至らず、結局、会社は、56年夏季一時金を新たな支給ベースによって支払った。

7 長野事業所の閉鎖・売却

(1) 再建計画提示前後の経過

ア 課長・係長合同会議における「生残り策」の検討

- (7) 54年12月19日、会社の全役員及び部長職全員により構成されている部長会が開催された。

この部長会においては、42期決算見通し、43期暫定事業計画の説明が行われ、事態を乗り切るためには相当思い切った措置をとらざるを得ないとして、近く再建計画の検討に入る旨の説明がなされた。

また、労使問題（組合の理解と協力等）についても話し合われた。

- (4) この部長会に出席していたB10所長は、この直後、長野事業所の課長会に対し、このままの状況で推移すれば長野事業所にとってかなり影響が出てくるので、どのように対応すべきかということについて検討するよう指示した。

この課長会は、長野事業所の運営の施策を決定する機関で、構成員は、B12総務課長（以下「B12総務課長」という）、B8製造課長（以下「B8製造課長」という）、B13製造技術課長（以下「B13製造技術課長」という）、B14検査課長（以下「B14検査課長」という）、所長付のB15（以下「B15所長付」という）及び同じくB16（以下「B16所長付」という）であった。

- (7) 課長会は、12月中に4回ないし5回にわたって開催された。

- (5) 12月25日、B10所長は、B15所長付を通じて、係長会に対し、長野事業所の存続のための対応策を検討するよう指示した。

この係長会の構成員は、議長のA9検査課検査係長、A10製造技術課製造技術係長、A12製造課第一係長、A14同第二係長及びA65検査課業務係長の5名で、いずれも組合の組合員であり、現職の長野支部の三役あるいはその経験者、中央副執行委員長の経験者等であった。

- (4) 12月27日の午前中、係長会が開かれ、出席したB10所長は、会社の状況を説明し、長野事業所は特に体質改善が必要であり、係長会としても具体策を考えてほしいという旨述べた。

同日の午後、課長と係長との合同会議（以下「合同会議」という）が開かれた。この会議には、企画・原価担当の所長付であり、全労長野支部長でもあるC2も出席した。

この会議において、B10所長は、「会社の現況からみて、人員整理や事業所の統廃合が当然考えられる。事業所の統廃合という場合には、長野事業所は最も不利な立場におかれている。それを乗り切り、長野事業所が生き延びるためにはどうすればよいのか、仮に会社の事業所として生き延びることができない場合はどうすればよいのかということについて具体策を話し合ってほしい。職制、全労、サン労というような立場でなく、事業所員としての立場で腹藏ない意見を出し合って検討してほしい」、「長野事業所が生き延びるためには、事業所の体質改善が必要であり、生産コストの点についても地域の中小企業と対等に勝負できる体質、独立採算でも運営

していくことができるような体質にすべきである」。「賃金カットをするくらいのことをして、労働条件を切り下げてでもやっていかなければだめな事態である」等と述べた。

次いで、課長会側から、係長会に対し、自らが事業所の体質改善を図ることが必要であり、そのためには労働条件の切下げを含む取組みを行うことが必要である旨話され、1日当たりの労働時間の延長、休日の削減、作業速度のアップ等十数項目にわたる提案がなされた。

なお、この会議では、係長会側からは特に意見は出されなかった。

- (カ) 55年1月8日及び10日、合同会議が開かれた。

これからの会議においては、課長会側から、前年12月27日の合同会議と同様に、事業所の体質改善のために、労働条件の切下げを含めて取り組みたいとの意見が出され、係長会側からは、経営陣の責任を追求する意見や労働条件の変更はできないとの意見、あるいは体質改善に取り組むについては、上からの押し付けではない共同の立場ないし対等の立場でやっていくべきである等の意見が出された。

- (キ) 3回にわたる合同会議において、課長会側から出された体質改善のための具体的方法の案は17項目あり、このうち直接労働条件にかかわる主な項目は、①1日当たり5分ないし10分の労働時間の延長 ②作業速度の7パーセントのアップ ③現行112日を90日とする休日の削減等であった。

これら労働条件の引下げ等にかかわる事柄については、組合又は長野支部には一切提起されなかった。

所長付のC2は、これら体質改善のための具体的方法を実施した場合の効果について試算していたが、その結果は合同会議には報告されなかった。

この試算によると、上記の3項目を実施した場合には生産能力は16パーセント増加し、17項目中の10項目を実施した場合には、生産能力は、生産金額で48億円が57パーセント増の75億円となり、費用削減と雑収入が年間3,030万円あるとされていた。

イ プレーヤー生産の導入と三者テーブル

- (ア) 1月中旬、B12総務課長は、A10支部書記長に対し、「A10君、このままではだめだ。22億円という赤字の中で、長野もいろいろ話し合っていかなければいけない。所員が皆で一緒にやっていかなければいけない。具体的に何をやっていくかを話し合っていかなければいけない」と言って、話し合いの場に参加するよう求めた。
- (イ) 1月21日、塩尻市内において、B17取締役の送別会が行われた。同取締役は、サンステ会社設立時の工場長であり、会社の労使交渉副委員長を務め、近く会社を退職することとなっていた。

この席上、同取締役は、A10支部書記長に対し、「経営は、長野のサン労（組合）はA10というイメージがある。だから、今後、長野のためには君が職制、全労を連れて、三者一緒に経営陣に頭を下げに行くことが必要だ」と言った。

- (ウ) 1月24日若しくは25日、B13製造技術課長は、A10支部書記長を誘い、塩尻市内にある「なるみ」において、約1時間にわたり酒食を共にした。席上、同課長は、「B17さんのああいいう話もあったが、今までのような全労だ、職制だ、サン労だと

というようなわだかまりは捨てて、これからは一体となって事業所を発展させるようがんばろう。話は聞いていると思うが、今、プレーヤーを導入することになっている。プレーヤーというものは、今後長野の将来を発展させていくためにも必要なものだ。ただ、プレーヤーを長野へ導入するということは、A10君の対応いかんだ。もし導入が失敗するようなことがあったら、A10君に責任をとってもらおうぞ」と言った。

- (エ) 2月1日、B10所長は、長野支部に対し、プレーヤーの生産応援についての見解を示し、組合の協力を求める旨通知した。

この通知書には、「今後については、プレーヤー生産応援ばかりでなく、他の生産課題に対しても積極的に取り組み、価値の高い生産を行う事業所体質にしていきたい」と記されていた。

- (オ) 2月4日、B13製造技術課長は、A10支部書記長に対し、「A10君、これから静岡の全労にプレーヤーの件で会いに行くんだが、この間の話、いいだろうな」といった。

同課長は、2月4日から7日まで静岡事業所へ出張した。

- (カ) 2月4日、A5長野支部執行委員長（以下「A5支部長」という）及びA10支部書記長とB12総務課長との間で、プレーヤー生産応援について事務折衝が行われた。

席上、組合側は、良い仕事だから取り組んでいきたいとの考えを表明した。

また、A10支部書記長は、「プレーヤーの生産応援をするについても、長野事業所の体質改善に取り組むについても、持てる情報をストレートに下ろすことができるような土壌が必要であり、皆が対等な立場で考えて共同の場で取り組めば、より可能である、そういう体制が必要である」という旨述べた。

- (キ) 2月5日、B12総務課長は、A10支部書記長を呼び、「これからプレーヤーの件で経営に会いに行くが、何か具体的なものを持って行きたい」という旨言った。

そこで、C2全労長野支部長を加えて話し合ったところ、三者の覚書を締結しようということになり、B12総務課長の文案により覚書が作成された。

この覚書は、プレーヤー生産応援に関して、長野事業所、長野支部及び全労長野支部の三者がその業務の進め方について取り決めたもので、「①長野事業所の現況について三者は共通の認識を持ち、当面の事態を乗り越えるため事業所運営について、相互に積極的に協力し合うものとする。②首記の業務を円滑に行うため、三者の代表者による打合せを適宜開催する。③上記趣旨に則り、他の生産課題に対しても積極的に取り組み、価値の高い生産を行う事業所体質をめざし、より協力し合い、努力する」という内容であった。

- (ク) 同日、B12総務課長外1名の職制は、この覚書を持って、前長野事業所長であるB9経営企画室長代理に会いに行った。

- (ケ) 2月12日、前記覚書に基づく三者の代表者による打合せ（以下「三者テーブル」という）が開かれた。

出席者は、会社側はB10所長以下職制、長野支部はA1中央副執行委員長（以下「A1副委員長」という）、A5支部長及びA10支部書記長、全労長野支部はC2支部長、C3及びC4であった。

席上、B10所長は、「近々再建計画が発表される。やはり長野では具体的な体質改善が必要である」という旨述べ、「労働条件の切下げ等についてもやって行くべきだ」、「組合活動を2年間休戦しろ」、「三鷹中央（組合本部）と一緒に活動していると大変なことになるかも知れないから、長野支部独自の対応をするように」等と言った。

- (コ) 2月15日、B8製造課長は、組合員A12及び同A14に対し、「近々、本社の経営企画室のB6さんの代理が長野事業所へ視察に来る。合理化が出されたときには反合闘争を組まれるということは経営は覚悟しているが、その際長野が三鷹と一緒に闘うかどうか、そういうことを視察に来るんだ。それで、どうなんだ」、「三鷹と一緒にいたら、合理化の中で、長野事業所が閉鎖される可能性だってある」と言った。

- (カ) 2月19日、B18静岡事業部長（以下「B18静岡事業部長」という）は、B10所長に対し、プレーヤーXR-Q9の4月、5月生産予定分の長野事業所における応援生産を4月上旬投入を目途として行うことを確定した旨通知した。

同日、B10所長は、長野支部に対し、プレーヤーXR-Q9の生産応援について通知したが、その予定数量については、「当面2ロット（約1,000台）を計画しているが、必要に応じ、以後も継続する」とされていた。

なお、B18静岡事業部長は、2月16日付の組織改正によって、静岡事業所、プレーヤー技術部及びスピーカー技術部を統括する静岡事業部が設置されたことに伴い、社長付から転任したものである。

ウ プレーヤーの生産

- (ア) 静岡事業所においては、プレーヤーの生産が需要に追いつかず、従業員の妻をパートタイマーとして採用するなどしてフル生産体制を敷いていたが、特に低価格帯製品の生産が間に合わない状況であった。

また、マイクロコンピュータ搭載の高級機種であるXR-Q9の生産も行われていたが、不良率も高く、同事業所では対応に苦慮していた。

- (イ) 長野事業所においては、B15所長付の手によって、1月10日には、長野事業所がプレーヤーを生産した場合における費用等について詳細な検討結果が出されており、各課長あて報告されていた。また、1月14日には、長野事業所の生産機種は、静岡事業所で生産の対応ができない低価格帯製品のプレーヤーFR-222Ⅱ又はFR-D4となることを前提に、その生産台数、外注先の開拓等について詳細な検討結果が出されており、B10所長に報告されていた。

- (ウ) B10所長は、1月中旬以降、低価格帯製品の生産ではなく、高級機種の生産を要請し、最終的にはB18静岡事業部長と折衝した結果、生産応援の機種はXR-Q9に決定された。

さらに、同所長は、XR-Q9よりもさらに高級機種であるプレーヤーXR-Q11についても、長野事業所においてXR-Q9に引き続き生産させてほしい旨積極的に折衝し、また、所内に対しては、XR-Q11の生産についても決定されしだい対応できるよう準備しておくことを指示した。

- (エ) XR-Q9を長野事業所へ導入するに当たり、長野事業所の従業員約20名が研修

のため静岡事業所へ派遣された。この研修は、1人当たり4日ないし10日間であった。

また、この間、静岡事業所ではXR-Q11の量産試作が行われ、長野事業所で生産する場合には対応できるように参画しておけるとのB10所長の指示によって、長野事業所の従業員がこの量産試作に立ち会った。

なお、長野事業所には、研究のため、このXR-Q11が1台持って来られていた。

(カ) XR-Q9を長野事業所へ導入するに当たり、新たな外注先として上条製作所が開拓され、従来からの外注先である有限会社清沢商会及び有限会社斉藤製作所もプレーヤー関係に振り向けられた。

(キ) 長野事業所においては、XR-Q9は4月当初から生産が開始され、6月中旬までの間に1,400台が生産された。

それ以降には、長野事業所においてプレーヤーの生産は行われなかった。

エ 再建計画の提示

(ア) 3月3日、B6取締役が長野事業所を訪れ、B10所長以下職制に対して再建提示書の説明を行った。

(イ) 同日、三者テーブルが開かれた。

出席者は、会社側はB12総務課長、長野支部はA1副委員長及びA5支部長、全労長野支部はC2支部長及びC3であった。

席上、B12総務課長は、「明日合理化が発表されるが、外部には長野事業所の閉鎖は発表しないし、その必要もない。だから皆も心配しないでくれ。ただ、あまり騒ぎを大きくすると大変なことになる。だからとにかく明日の合理化発表には冷静な対応をしろ」と言った。

(ウ) 3月4日の夕礼で、B10所長は、全従業員を集めて再建計画を発表した。

B10所長は、「再建計画の必要性和協力の要請」と題する「社員のみなさんへ」を全文朗読し、続いて再建提示書の骨子を説明した。

さらに、B10所長は、「長野事業所の生残り策について事業所全体で一丸となって取り組んでいって、事業所の体質を改善し、価値ある事業所にして、経営に閉鎖・売却計画の再考をお願いしたい。事業所の体質を改善することによって閉鎖は避けられると信ずる」という旨言った。

(エ) 3月4日、長野支部と全労長野支部は、連名でビラを発行した。

このビラは、「私達の力で長野事業所を守りましょう！！」とのスローガンが掲げられ「まず提案の内容を冷静に見定め、いたずらな行動に走らないことが必要です。いたずらな行動は結果として私達の今後の行動に水を差す悪い結果を残すだけです」、「長野事業所の存在価値をより高め広く社内にアピールし、認識を改めさせよう！現在の生産品目（スピーカー、アンプ）に加え、4月からは高級プレーヤーも生産しますが、これら新しい生産に積極的に取り組んで経営に貢献できる事業所とし、存在価値を示すことが必要です」と記載されていた。

なお、長野支部と全労長野支部が連名でビラを発行することは、前例がなかった。

(オ) 再建計画の発表直後、長野支部は、組合本部が発行したビラの文言を修正して、長野支部独自のビラを発行した。

3月5日発行のビラでは、「長野事業所の閉鎖、売却」との文言が除かれ、3月10日発行のビラでも同様に「長野」との文字が除かれていた。

- (カ) 3月6日付の日本経済新聞に、再建計画の内容として長野事業所を閉鎖することが掲載されたことから、同日、塩尻市の事情聴取が行われ、対応したB15所長付は、「閉鎖については、本社の方針が決定されていないので未定である」という旨述べた。

その事情聴取の後、B12総務課長は、塩尻市へ電話をかけ、「現時点では合理化及び事業所閉鎖は行わない」という旨述べた。

3月13日、B10所長は、塩尻市長に会い、「現在のところ事業所は継続する。職制と組合とが一致して体質改善を図る努力を続けていきたい」という旨述べた。

また、3月12日頃、B10所長は、信濃毎日新聞社の問い合わせに対し、「閉鎖の話は聞いていない。当面、希望退職者を募り、労使一体となって労働生産性を高めたい」という旨述べた。

オ 長野支部の反対活動の展開と職制の対応

- (ア) 3月10日、三者テーブルが開かれた。

出席者は、会社側はB8製造課長らの職制、長野支部はA1副委員長及びA10支部書記長、全労長野支部はC2支部長及びC3であった。

席上、C2全労長野支部長から、3月7日の全労と会社との間の中央労使協議会の終了後、B6取締役から長野はあせらずにいてほしいと言われ、B4常務からは長野も大変だけれどがんばってくださいと言われた旨報告がなされた。

- (イ) 同日、長野事業所内の食堂において、長野支部の集会が行われた。

この集会において、A37委員長は、「長野ではプレーヤーをやっていけば工場の閉鎖はないというように言われているようだが、合理化提案には長野閉鎖が載っている。だからプレーヤーをやっていれば大丈夫だという保証はない。会社の真の狙いを見極めて、社会的に運動を拓め、労働者を守る闘いを進めるべきだ」という旨述べた。

これを受けて長野支部は、激しい討議の結果、組合本部の方針の下に事業所閉鎖提案撤回の闘争を進めていくことを決定した。

- (ウ) 3月11日、B12総務課長は、A10支部書記長に対して、「組合は三者テーブルから去っていくのか。三者テーブルを大事にしろ」と言った。

これに対してA10支部書記長は、「私達は三者テーブルで話し合っていく用意はあるし、プレーヤーの中でも高級機種を生産するという良い仕事だから、積極的に話し合っていきたい」と言った。

また、B12総務課長は、「今は思惑の中にいるからそっとしておいてくれ。活動を抑えろ。もし本当に闘争が社会的にも拓がっていった場合は、長野の閉鎖もあり得る」と言い、思惑とは何かとのA10支部書記長の問いに対して文書を見せた。

この文書は、3月3日に広報担当のB19常務取締役〔以下「B19常務」という〕が、社内の各部長あてに発行した「再建計画についての社外向け統一コメント」（以下「3・3統一コメント」という）と題されたものであった。

B12総務課長は、この文書を見せながら、「ここには、長野事業所の閉鎖について

は触れないでくださいと書いてある。これは閉鎖をしないということなんだよ。ただ、三鷹中央と一緒にあって闘ったらどうなるか分からない」と言い、A10支部書記長の求めに応じてこの文書を同人に貸し出した。

この3・3統一コメントには、事業所の統廃合に関して、「具体的事例について尋ねられた場合は、永福倉庫、静岡事業所の遊休土地の売却、福島事業所郡山工場の須賀川工場への統合、三鷹本社の埼玉事業所への部分的統合などについて、段階的实施のニュアンスで話し、長野事業所の閉鎖については触れないでください」と記述されていた。

また、B19常務は、3月6日にも「再建計画についての社外向け統一コメント」（以下「3・6統一コメント」という）を各部長あてに発行したが、この文書は、B12総務課長から、長野事業所を閉鎖しないという意味のものであるとして、A10支部書記長に手渡された。

この文書は、日経産業新聞と電波新聞の記事が比較的良好に会社の意を伝えているので社外向けコメントに使うようにと指示したもので、この2紙には、長野事業所の閉鎖・売却については記述されていなかった。

(エ) 3月12日、三者テーブルが開かれた。

出席者は、会社側はB12総務課長及びB8製造課長、長野支部はA66支部執行委員及びA11同、全労長野支部はC2支部長及びC3であった。

席上、B8製造課長は、「3月14日の午後4時からB6取締役と非公式に会う時間がとれたから三者でぜひ会いに行こう。何か具体的なものを持って行く必要があるから、組合も腹を決めておいてほしい」という旨言った。

長野支部は、この提案を持ち帰って検討した結果、断るべきであるとの結論となった。

(オ) 3月13日、三者テーブルが開かれた。

出席者は、会社側はB12総務課長及びB8製造課長、長野支部はA9特別執行委員（以下「A9特別執行委員」という）及びA11支部執行委員、全労長野支部はC3及びC4であった。席上、B8製造課長は、「この合理化案には裏がある。経営は本当は工場の閉鎖なんか考えていない。この裏の話を聞きに行こう。B6さんが明日の4時に会うと言っているからぜひ行こう」という旨言った。

A9特別執行委員は断ったが、B8製造課長は会いに行くより繰り返し言った。その際、同課長は、「B6さんは裏話については信じるも信じないもそちらの勝手だ、来るも来ないもそちらに任せると言っている。私はB6さんを信じる。経営はこういう機会は二度と作ってくれないぞ」と言い、強い口調で、「これが最後の機会だ。ぜひ行こう」と言った。

このやりとりの後、A9特別執行委員は、会いに行くことに応じた。

なお、全労長野支部もこの提案に応じた。

(カ) 同日の夕方、長野支部執行委員会が開かれ、この問題が話し合われた。その最中、電話で組合本部から同日行われた団交の報告があり、この団交においてB6取締役が「この合理化の責任は君達にもある」と言ったとの報告がなされ、B6取締役に会うことについては組合本部との分断策であるから行くべきではないとの指示がな

された。結局、この執行委員会では、B 6 取締役に関会に行かないとの結論に達した。

- (キ) A 9 特別執行委員は、直ちに、B 12 総務課長に対し、報告を受けた団交の状況を説明し、B 6 取締役に会に行こうとの提案を断った。

B 12 総務課長は、「B 6 さんの発言を確かめてみるから、ちょっと待ってられないか」と言った。

A 9 特別執行委員が組合事務所で待っていたところ、B 12 総務課長が来て、「実は、会社は今日の団交で長野事業所存続のニュアンス程度は示すことになっていたんだ。だから確認してみたんだが、B 6 さんが言うには、組合から強い言葉があったので、ついカッとなって言い出す機会を失ってしまったということだ。だからぜひ会いに行ったらどうだ」と言い、「B 8 製造課長がぜひ君と話をしたいと言っているから、ちょっと待っていてほしいか」と言った。

- (ク) 同日夜、7 時頃から、事業所内の娯楽室で B 8 製造課長と A 9 特別執行委員の話合いが行われた。

B 8 製造課長は、「先日、B 6 さんが合理化の説明に長野事業所へ来た。経営は本当は長野事業所の閉鎖なんか考えていないんだ。だけれども長野が三鷹中央と一緒に闘い出したり、地域に問題を広げて闘えば、どうなるか分からないよ」と言い、B 6 取締役に会に行こうと再三にわたり言った。

A 9 特別執行委員は断ったが、B 8 製造課長は、次第に口調を強め、「だまされたと思って行ってみろ」、「組合員としてまずいのなら個人として行ってみろ」という旨再三にわたり言った。

A 9 特別執行委員が断り続けると、翌14日午前2 時頃になって、B 8 製造課長はがっかりした様子で B 12 総務課長に社内電話をかけ、「だめです」と言った。

B 12 総務課長は、すぐに娯楽室へ入って来て、「A 9 君、頼むよ」と言ったが、A 9 特別執行委員は、首を横に振って断った。

この話合いの終わり頃から、A 5 支部長が同席していたが、同人は、B 12 総務課長に対し、「組合の意向は A 9 君の言ったとおりです。今日はもう遅いから、明朝正式に返事をします」と言い、この話合いは終わった。

14 日、A 1 副委員長は、B 12 総務課長と B 8 製造課長にこの提案を断ったが、B 8 製造課長は、A 1 副委員長に対しても、B 6 取締役に会うべきだという旨言った。

長野支部が断ったことにより、この計画は取りやめられ、実施されなかった。

なお、B 10 所長は、B 8 製造課長に、ぜひともこの機会を逃すなどの指示を与えていた。

- (ケ) 長野支部は、3 月12 日頃、地区労働組合評議会（以下「地区評」という）等の労働組合に対して支援を要請し、3 月13 日には組合の決起集会を行い、3 月16 日には長野県青年団結集会へ参加して闘争支援を要請し、3 月18 日には3 月24 日に開催する「首切り合理化反対・工場閉鎖反対サンスイ労組支援総決起集会」（以下「3・24 集会」という）に関するビラを発行し、併せて、各地区評及び各労組に対する支援要請のオルグ活動を行い、3 月19 日には組合の決起集会を行った。

- (コ) 3 月中旬、B 8 製造課長は、組合員 A 12 に対し、「今、組合は、社会的に運動を

拡げようとしているが、これは差し控えろ。まだ長野事業所の閉鎖は決まったわけではないし、当初からその予定にない。それは新聞の記事を見れば分かる。現に信濃毎日新聞にもこのように所長が答えている。だからもう少し工夫しなさい」と言った。

また、同課長は、「社会的に闘いを拡げていけば、会社は引っ込みがつかなくなつて、本当に閉鎖されることだってある」と言った。

- (サ) 3月18日若しくは19日の夕方、B12総務課長は、娯楽室にいたA9特別執行委員に話しかけ、「3・24集会をもう少し延期してくれないか。この問題が地元で拡がれば会社も引っ込みがつかなくなる。ほかにも何か良い方法があるはずだ」と言った。

A9特別執行委員は、「会社は存続と言っているが、現に再建提示書には長野事業所の閉鎖が載っているじゃないか。そうになっている以上、私達は地域ぐるみで闘ってこれを撤回させるしかしようがない。それほど言うのなら、何か裏付けでもあるんですか」と言った。

B12総務課長は、A9特別執行委員に待つようにと言い、暫くして、電話で、所長室へ来るようにと言った。

A9特別執行委員が所長室へ入るとB12総務課長は1人であり、「今、B6さんと連絡を取ったところだ」と言いながら、手にした小さなメモ用紙を見せて、「こういうことなんだ。3月24日の集会はやめてもらえないか、なあ、頼むよ」と言った。

そのメモ用紙には、「三鷹の売却が円滑に進み、世間の信用が回復すれば、長野は存続させる」という旨記されていた。

A9特別執行委員は、「なぜそういう話が団交で言えないのか、おかしいではないか。正式な場で存続ということが出されるまでは、3・24集会はやらざるを得ない」と言って別れた。

なお、A9特別執行委員は、3・24集会の主催者であるサンスイ労組支援長野県共闘会議の事務局次長であった。

カ 3・24集会の開催とその後の会社の対応

- (ア) 3月24日、長野事業所の構内において、16団体、約300名が参加して、3・24集会が開催された。

あいさつに立ったA37委員長は、「今、経営は、三鷹と長野の労働者を分断するために、長野事業所へ新しい仕事、高級プレーヤーを持ち込んでいる。これは労働者分断のための餌であり、断じて許せる対応ではない」という旨述べた。

なお、この集会に先立って、B10所長は、A37委員長及びA1副委員長に対し、「長野事業所でこのような集会をやっては困る。地域に出て活動してもらっては困る」という旨述べた。

- (イ) 3・24集会の後、B18静岡事業部長が長野事業所を訪れた。

また、4月当初には、B9経営企画室長代理が長野事業所を訪れた。

- (ウ) 3・24集会が行われた後、長野事業所の全課長は、B10所長に対し、職制を辞任したい旨申し出で、併せて、希望退職者募集が実施される場合にはそれに応募させてほしい旨申し出た。

(エ) 4月4日、三者テーブルが開催された。

出席者は、会社側はB12総務課長、B8製造課長及びB13製造技術課長、長野支部はA1副委員長及びA3長野支部副執行委員長、全労長野支部はC2支部長及びC3であった。

席上、職制からは、3・24集会におけるA37委員長の発言等を理由として組合側に対する不信感が表明され、「今後、三者テーブルで話し合っていくことはできない」等の意見が出され、これに対して組合は、「今後の新製品の導入に当たっても三者テーブルは必要である」等の考え方を表明した。

また、プレーヤーの導入について、職制からは、「B18静岡事業部長もサン労のやり方に不満を持っており、この点では課長会の腹を見透かされた。B18静岡事業部長自身も長野と心中する気ではいたが、3・24集会の件で手を引いた」、「今後の長野事業所存続の取組みは、三者がそれぞれの立場でやればよい。XR-Q11を導入したかったら組合のルートでやれ。課長会は課長会でやる」との発言がなされ、結局、話し合いは決裂し、三者テーブルは事実上分解状態となった。

(オ) 4月7日、B6取締役が長野事業所を訪れた。

B6取締役は、長野事業所の職制と個人面接を行い、辞任ないし退職を思いとどまるよう説得し、その結果、職制はこの慰留に応じた。

なお、B6取締役は、長野事業所がサンステ会社であったときに工場長を務めたことがあり、長野事業所の職制をよく知っていた。

また、当時、B6取締役は、A10支部書記長の自動車に便乗して通勤するなど、同人と親しかった。

(カ) 同日、B6取締役は、A10支部書記長と面談した。この面談は、終業後、午後5時頃から約2時間にわたり、長野事業所の応接室において、2人だけで行われた。

席上、B6取締役は、A10支部書記長に対し、「合理化は全部実施しなくともよい。経営に対して銀行等からも色々言われているので、面子をたてる程度の内容があればよい。希望退職者募集も200名程度でよい」、「長野事業所の閉鎖は撤回する。プレーヤーの生産は、B18さんが静岡事業部長になるときから決まっていたことだから、中止されることはあり得ない。三者テーブルで今までどおり話し合っていけ。あまり三鷹中央や外部と一緒にになって騒ぐようなことはするな。もしそのような状況になれば、今言った話も難しい」という旨言った。

なお、同日には、中央において第5回団交が行われていた。

(キ) 4月14日の朝礼において、B10所長は、全従業員に対し、希望退職者募集を実施することを発表した。

その際、組合員からの「この希望退職者募集は、従来長野事業所をなんとかやっていくんだということとの関係では、一体どうなるんだ」との質問に対し、B10所長は、「長野事業所自身も体質を変えてやるということについては、皆さんに御協力いただくということで、3月4日にお話したとおりです。その一つの手段として、きょうお話した希望退職という点もやらざるを得ないと考えています」と言った。

(ク) 4月15日から4月30日までの間、全社にわたり希望退職者募集が実施されたが、長野事業所において、この期間内に応募した者は3名であった。

この希望退職者募集は、5月12日まで、期間を延長して実施された。その結果、長野事業所においては、さらに1名が応募し、応募者は合計4名となった。

4月30日、会社は、臨時社員及び嘱託社員に対し、8月15日をもって雇用契約を打ち切る旨通告した。

キ 何らかの存続の回答と存続形態をめぐる協議

- (ア) 3月13日開催の第1回団交から5月7日開催の第9回団交までの間の団交においては、主として、再建計画の必要性の有無、希望退職者募集問題、組織変更・配転ルール問題について交渉が行われており、長野事業所閉鎖にかかる問題についてはほとんど協議されなかった。

5月13日開催の第10回団交において、会社は、「長野事業所は、スピーカーの生産はやめるが、何らかの形で存続させる。現状の規模を維持することは困難である」という旨回答した。

この回答に対して、組合は、何らかの存続について具体的な内容を明らかにするよう、5月13日以降の団交において4回にわたり要求した。

これに対して会社は、6月3日開催の第12回団交において、「長野事業所は閉鎖して何らかの存続を考えるが、現状規模では残せない。残すとしても現在地でなく別の場所を考えている。どのような形態にするかは、検討のうえ結論を出して提示する」旨回答し、6月26日開催の第14回団交において、「7月下旬には明らかにしたい」旨回答し、7月2日開催の第15回団交においては、「7月下旬には提示するが、会社を信じて待ってほしい」旨回答したのみで、具体的な存続形態に関する交渉は行われなかった。

7月22日開催の第17回団交までの間、長野事業所問題に関する交渉時間は、合計約4時間30分であった。

- (イ) 5月24日、会社側からの呼びかけにより、三者テーブルが開催された。

出席者は、会社側はB10所長、B12総務課長及びB8製造課長、長野支部はA1副委員長及びA5支部長であり、全労長野支部は出席しなかった。

席上、会社側からは、「長野事業所存続のチャンスは8月いっぱいだ。それもサン労の態度しだいだ」、「会社との協定は破棄してもらおう。スピーカーは外注化してその業務を静岡へ移管し、それに伴って配転に応じてもらおう。プレーヤーは6月10日中止と決まっているが、いずれ長野で生産することを目指す。静岡事業部長野工場としてやっていきたい」という旨の発言がなされた。

これに対して組合は、「こういう問題は、三者テーブルにおいて話し合うのではなく、団交で話し合うべきである」として、この日の話し合いは終わった。

- (ウ) 5月27日、B10所長は、長野支部に対し、「3月から開始したプレーヤー生産は、6月中旬で終了するが、今後、長野事業所としてはスピーカー生産を他部門に移管し、事業所の生産担当品目としてプレーヤーを指向したいと考えている」との考えを示し、プレーヤー生産の終了に伴う措置を通知した。

- (エ) 6月18日、会社側からの申入れにより、長野事業所と長野支部との間で支部協議会が開催された。

席上、B10所長は、「現在、団交で出されている何らかの存続という形態は極めて

厳しい内容であると考えられる。本日の提案は、経営の指示・了解事項ではなく、職制の腹案であるから、実現の約束はできないが最大の努力をしたい。プレイヤーの導入を図り、スピーカーを静岡へ、アンプを福島へ、それぞれ移管する。スピーカーの移管に伴い、業務に関連する者は配転に応じてほしい。固定費についてもできる限り引き下げる形態とする」という旨述べた。

これに対して長野支部は、「中央団交と長野事業所とで、使い分けて対応することはできない」、「現状での存続を前提とすべきであり、人員削減や配転を前提とする交渉には応じられない」との態度を示した。

また、この協議において、会社側から、存続の形態について、直接人員30名、間接人員30名の計60名で、プレイヤーを月産4,000台ないし5,000台生産するとの考えが示された。

(カ) 7月7日、長野事業所と長野支部との間で拡大事務折衝が開かれた。

席上、会社側は、6月18日に提案した長野事業所の存続形態について再度説明した。その中で、B12総務課長は、「臨時社員を整理し、配転可能な者は配転に応じてもらい、退職できる者は辞めてもらうことにより、残る者が60名である。ただし、60名を多少上回ることはいい。60名といっても余裕はある」、「配転については、行き放しということも難しいだろうから、何年か後には戻って来られる態勢にしたい。1年ないし2年という範囲で考えてもよい」という旨言った。

なお、この時点における長野事業所の従業員は、職制を含めて91名で、そのうち、嘱託社員が2名、臨時社員が9名であった。

(キ) 7月21日、塩尻市体育館前において、約800名が参加してサンスイ労組支援総決起集会が開催された。

(ク) 7月25日、会社は、組合に対し、「長野事業所の今後の措置」についての提示（以下「今後の措置の提示」という）を行った。

この提示は、長野事業所を55年10月をもって閉鎖し、それに伴い次の措置を講ずるとするものである。

① 配転

㊦ 配転先

原則として静岡事業所とし、スピーカー、プレイヤーの製造及びその関連業務に従事させる。

① 配転対象者

次に該当しない者は配転の対象とする。

㊦ 本人の健康状態、比較的年齢が高い等の事情により配転が不相当と認められる者。

㊦ 既婚の女子。

㊦ 老齢若しくは病気の親等の面倒をみている等の家庭事情により、転勤に伴う住居の移転が不可能と認められる者。

② 勇退

㊦ 勇退を求める基準

㊦ 共働きの者で、本人以外に同一世帯内に生計を維持するに足る収入のあ

る者。

⑥ 配転を希望しない者。

⑦ 勇退を希望する者。

⑧ 再就職あつせん

他企業への再就職を希望する人については、極力、会社が再就職のあつせんに努める。

⑨ 退職条件

「再建提示書」に基づく希望退職者に適用した退職条件と同一とする。

⑩ 新業務への吸収

⑪ 人員規模

20～30名とする。

⑫ 場所及び建物

松本平の中に土地300坪、建物200坪程度を賃借する。

⑬ 業務内容

主として埼玉工場生産品の前加工を行う。

⑭ 組織

第一事業部埼玉工場長野製造課とする。

(ク) 会社は、スピーカー及びアンプの外注化の作業を進めてきており、7月25日の段階では、10月度生産分についてはすべて外注へ切り換えられていた。

(ケ) 7月26日、組合はストライキを行った。

同日の午前中、B8製造課長は、組合員A12及び同A14に対し、「今の状況を組合はどう考えているのか。相撲でいうならば、もう土俵際へ来ている。組合はもううちやる手しかないんだ。このまま相撲をやったら負けるしかないけれど、相撲ではなくてプロレスとか野球とかいう形でやったら勝てるかもしれない。だからそういうように対応を変えたらどうか」と言った。

また、同課長は、この合理化は組合潰しであるとの観点を忘れてもらっては困るとの組合員の発言に対し、「そういうこともある。もし組合潰しだっていいじゃないか」と言った。

同席したB16所長付は、「自分はこの地でしかやっていけないわけだから、そういう自分のことを考えろ。なにも三鷹と一緒にガタガタすることはないじゃないか」と言った。

(コ) 8月8日、製造課の打合せにおいて、B8製造課長は、係長である組合員A12及び同A14に対し、「7月25日の『今後の措置の提示』はこんなことになってしまった。こうなったのは6月18日の提案を組合が呑まなかったからだ。あのときの対応がこういうことになったんだ。全労とは6月の提案内容で同意を得ており、一緒にやっていこうということになっていた。こうなったのも組合の対応が悪かったからだ」と言った。

(カ) 8月11日に行われた係長会議において、B10所長は、6月18日の提案について説明し、協力を求めた。

これに対して係長会側は、この提案は合理化の推進策であり、そういうことをや

るのであれば、職場において対応せざるを得ないとの態度を表明した。

- (シ) 8月12日以降組合は、スピーカーの外注にかかわる業務について、業務指示を拒否した。

(2) 長野事業所閉鎖の実行の経過

ア 実行の経過

- (7) 9月17日、会社は、組合に対し、近日中に長野事業所の従業員に対して勇退者募集、勇退勧告並びに配転対象者に対する内示を行う予定である旨通知した。

翌18日、長野事業所の朝礼において、会社は、全従業員にこの旨発表した。

- (イ) 9月19日、会社は、組合に対し、長野事業所の従業員を対象として勇退者募集を実施する旨通知した。

この通知に添付された「勇退者募集要項」では、募集期間は9月24日から10月15日までの間で、募集対象者は長野事業所の全従業員であり、特に共働きの者で本人以外に同世帯内に生計を維持するに足る収入のある者及び配転を希望しない場合はぜひ応募するようにとし、希望退職者募集時における措置に加えて、基準内賃金の2か月分の加算、年末一時金の特例支給時の優遇措置を講ずるとしていた。

同日、会社は、長野事業所の既婚女子従業員に対し、勇退を勧告する旨の文書を郵送した。この郵送による勇退勧告は、この後、10月3日、10月11日と行われた。

9月20日、会社は、長野事業所の朝礼において、勇退者募集を実施することを全従業員に発表した。

同日、会社は、長野事業所の既婚女子を除く全従業員に対し、勇退に応ずるよう求める「勇退者募集のお知らせ」を郵送した。

9月24日、会社は、通知どおり、勇退者募集を開始した。

- (ウ) 9月25日開催の第18回団交において、組合は、長野事業所の閉鎖と配転、勇退者募集は反対であるとの態度を表明した。

これに対して会社は、「長野事業所の閉鎖を認めなければ話が進まない」、「配転については近日中に静岡事業所への配転を内示する」、「勇退勧告をした者に対しては肩たたきをやらないとは言えない」、「現在の生産は10月3日頃で終了し、10月15日頃で残務整理も終了する」、「受け皿の工場は採算性もなく、展望もない」、「配転基準は『今後の措置の提示』のとおりであるが、会社が把握していない客観的な理由があれば無視しないので申し出るように」という旨述べた。

- (エ) 9月29日、会社は、組合に対し、長野事業所の閉鎖に伴い、第2事業部（旧静岡事業部）への配転（以下「静岡配転」という）の対象者として43名を内定したこと、10月6日までに配転者を確定して10月8日に社内発表する予定であること、静岡配転内定者のうち、女子については社内発表までに配転の可否を調整するが、配転の強制は行わないことを通知した。

翌30日、長野事業所の朝礼において、会社は、全従業員に配転内定者名簿を発表した。

10月1日、会社は、長野事業所の各課の朝礼において、静岡配転者のうちで、配転基準の除外理由に該当する者は申し出るようにという旨、各課長から従業員に伝えた。

(㌥) 10月3日、長野支部は、B10所長に対し、長野支部組合員の署名簿を添えて、組織変更・配転協定を無視する勇退、配転についてはもとより面接等には一切応じることができない旨通知した。

(㌦) 10月3日開催の第19回団交において、会社は、「静岡配転内定者のうち、女子については配転を強制しない」、「長野事業所閉鎖を認めなければ話し合っても進展しない」、「静岡配転の確定は予定どおりに行う。配転は10月16日付で、赴任は10月20日までと予定している」という旨等述べた。

この団交の後、会社は、再度団交を拒否した。

(㌧) 10月7日、会社は、組合に対し、静岡配転者を確定したこと及び静岡配転内定者のうち女子については配転の可否について調整が未了であり、決定ししだい連絡するという旨通知した。

翌8日、長野事業所の朝礼において、会社は、社内ニュースにより、静岡配転を確定したこと及び10月16日付で発令することを発表した。また、同日、会社は、これらの者に対し、10月20日までに赴任するよう求める通知書を郵送した。

(㌨) 静岡配転確定者は25名で、そのうち組合の組合員は16名であった。これらの者の氏名、配転先等は次表（第12表）のとおりであった。

（第12表）

氏名	現所属	新所属	労組、職制の別	備考
B15	所長付	第2事業部 事業部長室	職制	配転応諾後 組合脱退
C2	〃	〃	全労	
B14	検査課長	〃 購買課	職制	
A9	〃 検査係長	〃	組合	
A3	〃	〃	〃	
A51	〃	〃	〃	
A4	〃	〃	〃	
A2	〃	〃	〃	
A1	製造技術課	〃	〃	
C5	〃	〃	全労	10月15日付 で退職
B8	製造課長	〃 静岡工場製造課	職制	
B13	製造技術課長	〃	〃	
B16	所長付	〃	〃	
A12	製造課第1係長	〃	組合	
A14	〃 第2係長	〃	〃	
A10	製造技術課製造技術係長	〃	〃	
A8	検査課	〃	〃	
A13	製造課第1係第2班長	〃	〃	
A11	〃 〃 第1班長	〃	〃	
A7	製造課	〃	〃	55年6月頃 組合脱退
A5	製造技術課	〃	〃	
C6	〃	〃	全労	

A 6	〃	〃	組 合	
C 4	〃	〃	全 労	
A66	〃	〃	組 合	

(ケ) 10月9日、会社は、組合に対し、「今後の措置の提示」による長野製造課の設置場所が決定したこと、そこへの配転者が内定したこと及び10月16日までに確定して発表する予定である旨通知した。この新職場（以下「分工場」という）への配転（以下「分工場配転」という）が内定した者は、B10所長以下18名であった。10月11日、会社は、長野事業所の朝礼において、配転者の内定を発表した。

(ク) 10月15日、会社は、組合に対し、分工場配転者を確定したこと、発令を11月1日付とすること、長野事業所は10月31日で閉鎖し、分工場は11月1日から操業する予定であること、分工場配転者は10月21日から10月31日まで、静岡配転確定者を除くその他の者は10月21日から追って連絡するまでの間、それぞれ自宅待機とすることを通知した。

同日、会社は、長野事業所の夕礼において、これらのことを発表し、当日をもって生産活動を全面的に終了することを伝えた。

分工場配転確定者は、B10所長以下17名であった。これらの者の氏名等は次表(第13表)のとおりであった。

(第13表)

氏名	現所属	新所属	労組、職制の別	備考
B 10	所長	第1事業部 埼玉工場長代理 (長野製造課常駐)	職 制	10月25日頃 組合脱退
B 12	総務課長	埼玉工場長野製造課長	〃	
C 7	所長付	長野製造課	全 労	
C 8	総務課	〃	〃	
C 3	〃	〃	〃	
A65	検査課業務係長	〃	組 合	
A16	検査課	〃	〃	
A67	〃	〃	〃	
A68	〃	〃	〃	
A15	製造技術課	〃	〃	
C 9	製造課	〃	全 労	9月末組合 脱退
C10	〃	〃	〃	
C11	〃	〃	〃	
A32	検査課	〃	組 合	
C12	製造課	〃	全 労	
A18	〃	〃	組 合	
A19	〃	〃	〃	

(カ) 静岡配転確定者のうち、10月16日付の発令に応じて転勤した者は、職制の5名、全労組組合員の3名(C5は10月15日付で退職した)及び組合員A51の計9名であり、このほかの組合員15名は、配転命令を拒否し、転勤しなかった。

なお、組合員A51は、配転応諾に前後して組合を脱退し、また、組合員A66は、56年3月、会社を退職した。

- (シ) 10月15日までの間、勇退者募集が実施され、この間に応募した者は16名であった。

10月20日、会社は、組合に対し、分工場の適正人員にまで人員を縮減するため、静岡配転内定者（未婚女子）については配転応諾の促進を図る一方、再度、勇退勧告及び勇退者募集を10月21日から10月31日までの間実施するという旨通知した。

同日、会社は、長野事業所において、全従業員にこの旨を発表した。

- (ス) 10月21日、会社は、自宅待機を命じた既婚女子従業員に対し、勇退を再度勧告するとの文書を郵送した。

同日、会社は、自宅待機を命じた静岡配転内定者に対し、静岡配転に応ずるか勇退者募集に応募してほしいという旨の文書を郵送した。

また、同日、会社は、静岡配転確定者に対し、静岡事業所へ赴任するよう求め、配転を希望しない場合は勇退者募集に応募するよう求める旨の文書を郵送した。

- (セ) 10月20日、会社は、長野事業所の2号棟及び3号棟に施錠し、10月22日には、長野事業所の正門に施錠した。

10月23日には、会社は、長野事業所の掲示板に、静岡配転に応じられない事情のある者は、所長へ申し出るようにという旨の文書を掲示した。

- (ソ) 10月9日、組合は、会社に対し、長野事業所問題に関する要求書を提出し、団交応諾を求めている。

この要求書の要求項目は、概要次のとおりであった。

- | |
|--|
| <p>① 松本平の今後の存続形態に関する要求</p> <p>㊦ 生活が守れ、働く権利が守れる職場を</p> <p>㊸ 工場設備は恒久的なものを ㊹ 労働条件、環境、福利厚生面は現状を確保 ㊺ 借地でなく所有を</p> <p>㊱ 人員規模の拡大が可能なように</p> <p>㊸ 配転できない人は全員残す ㊹ 再度（配転した者）受け入れられるように ㊺ 新規採用できるように</p> <p>㊶ 生産品目の柱の確立（現品目にはこだわらない）
生産計画を具体的に（完成品の生産ほか）</p> <p>② 配転に関する要求</p> <p>㊦ 本人の意思の尊重</p> <p>㊸ 田畑等の面倒 ㊹ 家屋の面倒 ㊺ 配転先の業務内容の明示</p> <p>㊸ 経験の活用</p> <p>㊱ 別居生活の保障</p> <p>㊸ 親、家族の生活の保障（別居手当の増額等） ㊹ 別居生活に伴う生活必需品の保障 ㊺ 帰郷費用の保障（妻子週1回、親月1回以上）</p> <p>㊶ 配転の保障</p> <p>㊸ 引越費用の全額会社負担、必要な休暇の保障 ㊹ 家族の職場、内職の保障 ㊺ 保育園の費用の増加分の保障、幼稚園、学校の転入費用の保障</p> <p>㊸ 代替住宅の保障 ㊹ 持家制度、補助金を出すこと ㊺ 転勤手当の</p> |
|--|

増額 ⑧ 文化的行事（習い事）の保障

③ 退職条件に関する要求

- ㊦ 勇退を強制しないこと。
- ㊩ 現提示を最低保障とし、退職金を増額すること。
- ㊭ 就職あっせんは、賃金、労働条件等同等の会社を保障すること。

④ その他

長野県、塩尻市に対し、誘致企業としての責任ある処置をせよ。

この要求に対して、会社は、10月15日に至り、団交に応ずる旨組合に通知し、10月22日、第20回団交が開かれた。

この団交において、会社は、「現在までの配転条件の優遇措置に加え、移転料については考慮する」と回答したが、他の要求についてはすべて拒否し、「企業人であるから家をとるか会社をとるかどちらかに決めてくれ」、「分工場は仕事をすればするほど赤字になる。仕事をしてもらわないほうがよい。今後、人員は、一切採用しない」という旨等述べた。

10月23日、会社は、組合に対し、前日の団交において約した移転料の改善について、転勤諸手当支給規定の定めによる移転料を倍額とする旨通知した。

- (タ) 分工場配転者に対し、会社は、10月24日、11月4日から分工場へ勤務するよう通知した。職制、全労組合員及び組合未加入者はこれに応じて分工場へ就労したが、組合の組合員7名はこれに応じなかった。

これに対して会社は、11月6日、分工場への就労指示に従わない組合の組合員に対し、分工場へ就労することを求め、併せて、就労しない場合は、11月10日以降賃金をカットする旨の文書を郵送したが、これらの組合員は、分工場への就労を拒み、12月16日まで分工場へ就労しなかった。

会社は、11月10日以降12月16日までの間の賃金を支給しなかった。

この間、会社は、これらの組合員に対し、11月12日、11月28日、12月10日の3回にわたり、分工場へ就労するか勇退者募集の退職条件を適用するので勇退も考えるようにという旨の文書を郵送した。

- (チ) 静岡配転確定者に対し、会社は、10月30日、配転に応じない場合は、11月1日以降賃金をカットする旨の文書を郵送した。静岡配転確定者である組合員は、配転命令を拒否して転勤せず、会社は、11月1日以降の賃金を支給していない。

会社は、これらの組合員に対し、11月6日、11月12日の2回にわたり、就労を催告するとの文書を郵送し、11月28日、12月10日と、就労指示に従うか、勇退者募集の退職条件を適用するので勇退を考えるようにという旨の文書を送付した。

その後、会社は、これらの者に対し、概ね1か月に1回ずつ、就労指示に従うよう求める内容の葉書を送付している。

- (ツ) 無期限で自宅待機中の静岡配転内定者に対し、会社は、11月7日、11月12日の2回にわたり、配転に応ずるか、勇退者募集の退職条件を適用するので勇退を考えてほしいという旨の文書を送付した。

11月18日開催の第23回団交において、会社は、静岡配転内定者については、近く分工場へ配転することを考えている旨回答した。

翌19日、会社は、組合に対し、静岡配転内定者を11月25日付で分工場へ配転する旨通知し、同日、これらの者に対し、この旨の文書を郵送した。

これらの者は、分工場への就労を拒否し、12月16日まで就労しなかった。

これに対して会社は、11月25日、分工場への就労を催告し、指示に従わない場合は11月27日以降賃金をカットするという旨の文書を郵送し、11月27日以降12月16日までの間の賃金を支給しなかった。

また、会社は、11月28日と12月10日に、分工場へ就労するか、勇退者募集の退職条件を適用するので勇退を考えるようにという旨の文書を郵送した。

11月25日付で分工場配転を発令された者は、次の11名である。

A 25、	A 69、	A 70、	A 71、
A 33、	A 72、	A 73、	A 24、
A 36、	A 23、	A 35	

- (エ) 無期限で自宅待機中の既婚女子従業員に対し、会社は、11月6日、11月12日、11月28日、12月10日の4回にわたり、勇退者募集の退職条件を適用するので勇退するよう勧告するとの文書を郵送した。

12月8日開催の第25回団交において、会社は、勇退勧告に応じない既婚女子従業員については、12月22日付で分工場へ配属する旨回答し、上記の12月10日付文書により、勇退に応じない場合は分工場へ配属するという旨、該当者に通知した。

なお、この12月10日付の文書では、退職条件について、勇退特別金を1か月分増額するとされていた。

- (ロ) 11月以降、会社は、勇退者募集又は勇退勧告を行うことについて、組合に対し、事前に通知しなかった。

12月10日付で会社から組合員へ送付された文書は、いずれも、勇退者募集の退職条件の適用期間を12月10日から12月19日までの間とし、それ以降は自己都合退職扱いとするもので、これは会社の最終判断であるとか会社の最後の決断であるとの文言が記されていた。

- (ハ) 12月16日、組合は、会社に対し、分工場配転者17名は12月17日から、勇退勧告対象者8名は会社の提示どおり12月22日から、それぞれ異議をとどめて分工場に就労するという旨通知した。これらの者の氏名は次のとおりであった。

- ① 11月1日付発令の者 (ロ)の第13表記載のA16ら組合員7名
② 11月25日付発令の者 (ツ)記載の者のうち会社を退職したA72を除く組合員10名
③ 12月22日付発令の者

A 26、	A 27、	A 28、	A 29、
A 74、	A 75、	A 30、	A 31

これらの者は、それぞれ該当の日から、分工場において就労した。

イ 配転の人選等

- (ア) 静岡配転の内定者は合計43名で、男子が26名、女子が17名であり、そのうち、組合の組合員は33名で、男子が17名、女子が16名であった。なお、静岡配転内定者のうち、女子はいずれも未婚であった。

静岡配転の対象外とされた者は、合計31名であった。

これらの者について、除外の理由別にみると、次のとおりであった。(括弧内は所属労組の別)

- ① 満50歳以上の者
C 13 (全労) C 9 (全労) C 11 (全労)
- ② 本人の健康状態が悪い者
A 68 (組合)
- ③ 既婚の女子
16名
- ④ 両親とも(片親の場合はその者) 60歳以上で、本人が同居して面倒をみている者
C 8 (全労) C 7 (全労) A 15 (組合)
- ⑤ 病気の親等があり、本人が同居して面倒をみている者
C 3 (全労) A 16 (組合) A 67 (組合)
- ⑥ 妻が病気で転居が困難な者
C 10 (全労)
- ⑦ 未婚の女子で、いわゆる一人っ子である者
A 32 (組合) C 12 (全労) A 18 (組合) A 19 (組合)
- (イ) 静岡配転確定者のうち、組合の組合員である男子についてみると、当時、別紙第14表のと通りの事情があった。
- (ウ) 静岡配転内定者であった組合員 A 65は、その妻が病気で入院が必要となった旨、上司の B 14検査課長に申し出た。その結果、同人は静岡配転の確定から除外された。
なお、同人は、10月25日頃、組合を脱退した。

(3) 分工場

ア 分工場の概要

- (ア) 分工場は、旧長野事業所から約2.5キロメートル離れた塩尻市広丘野村1988番地に所在し、会社の組織のうえでは、第1事業部埼玉工場長野製造課として、55年11月1日、設置された。

分工場は、敷地面積940平方メートル、建物面積297平方メートルで、建物はプレハブ造りの平屋建てであり、土地、建物ともに契約期間2か年で会社が賃借している。

分工場の従業員数は、組合の組合員が就労した55年12月22日において、職制及び臨時社員を含め36名であり、本件の、証拠調べが終了した58年1月26日においては、職制を含め20名である。

- (イ) 分工場は、埼玉工場の前加工職場として、アンプの基板の組立加工を行っている。この作業は、プリント基板に部品を差し込み、それをはんだ付けするというものである。

なお、一時期、数か月間にわたり、電源コードの端末加工を行ったことがあった。この作業は、通常、会社が納入メーカーに完了させているものであった。

イ 分工場の人員の変遷

(7) 55年12月22日における分工場の従業員は、前長野事業所長のB10埼玉工場長代理（以下「B10分工場長」という）及び前長野事業所総務課長のB12埼玉工場長野製造課長（以下「B12課長」という）のほか、組合の組合員が25名、全労組合員が7名、労組未加入者が1名、臨時社員が1名であった。

(4) その後、会社は、次表（第15表）のとおり、分工場従業員4名を第2事業部（静岡）等へ配転した。

（第15表）

氏名	所属労組	発令年月日	配転先
A65	労組未加入	56年6月16日	第2事業部資材課(旧購買課)
A32	組合	56年8月20日	松本営業所
C8	全労	56年12月1日	第2事業部製品管理課
C10	全労	57年3月16日	〃 総務課

(7) 分工場従業員のうち、57年3月31日までの間に、次表（第16表）のとおり12名の従業員が退職した。

なお、会社は、57年2月9日、組合に対し、「全労からの要求によって、2月10日から3月31日までの間、長野分工場に勤務している者及び長野事業所閉鎖に伴い他事業所へ配転された者が退職する場合（ただし、郷里に帰る場合に限る）は、退職条件について優遇措置を講ずることを全労に回答したので、組合の組合員に該当者があれば同一に取り扱う」という旨通知した。組合の質問に対し、会社は、静岡配転を催告されている者についても、この措置を適用するという旨答えた。この措置が実施された結果、分工場の全労組合員は全員が退職したため、分工場の人員は職制2名と組合の組合員18名の計20名となった。

また、この間、会社は人員採用等を行わなかった。

（第16表）

退職年月日	氏名	労組等の別
56年1月9日	A35	組 合
6月15日	A36	〃
8月13日	A74	〃
12月28日	A33	〃
57年1月14日	C14	臨 時 社 員
2月26日	C3	全 労
〃	C7	〃
3月26日	A75	組 合
〃	A69	〃
3月31日	C11	全 労
〃	C9	〃
〃	C12	〃

(4) 静岡配転者の動向

ア 55年10月16日付で旧長野事業所から静岡事業所へ配転された9名と、11月1日付で分工場へ配転され、その後さらに静岡事業所へ配転された3名のうち、現在も会社に

在職している者は4名であり、旧長野事業所において職制であった5名全員を含め大部分の者が次表（第17表）のとおり会社を退職した。

（第17表）

静岡配転発令年月日	氏名	旧長野事業所における 労組、職制の別	退職年月日
55年10月16日付	B 13	職制	56年 1 月30日
〃	B 15	〃	〃
〃	B 8	〃	56年 3 月31日
〃	B 16	〃	〃
〃	B 14	〃	〃
〃	C 2	全労	57年 2 月26日
〃	C 4	〃	57年 3 月15日
56年 6 月16日付	A 65	労組未加入者	56年10月30日

イ B 13（以下「B 13元製造技術課長」という）ら旧長野事業所の職制であった5名は、配転後、スピーカーの外注にかかわる業務を担当し、旧長野事業所から静岡事業所へのスピーカー関連業務の引継ぎ後、退職したものであり、この間、B 8（以下「B 8元製造課長」という）及びB 16（以下「B 16元所長付」という）は、プレーヤーの製造にかかわり、プレーヤーの修理業務に携わった。

なお、55年10月15日頃、B 13製造技術課長は、組合員に対し、「君達はどうせ行かないだろうから、僕は業務の引継ぎのために行かなければならない」旨言い、また、同じ頃「君達に行けと言う以上、私は行く。君達の苦しみというものを半年でも1年でも経験してくる」という旨言った。

また、他の者は家族を伴って赴任したが、これら5名の元職制はいずれも単身赴任であった。

(5) 下請会社の設立

ア 株式会社信越電子産業の設立

(7) B 8元製造課長及びB 16元所長付は、A 66とともに、株式会社信越電子産業（以下「信越電子産業」という）を設立した。

同社は、56年 7 月 7 日に設立登記され、旧長野事業所から約2.5キロメートル離れた塩尻市大字宗賀550番地 3 に所在し、代表取締役がB 8元製造課長、取締役がB 16元所長付及びA 66であり、資本金1,000万円、従業員約25名で、会社のプレーヤーの完成品の生産を行っており、これ以外の生産は行っていない。

(4) 会社は、信越電子産業の設立前の6月22日段階において、7月20日以降プレーヤーFR-D45の生産を信越電子産業に行わせるとの生産計画を立てていた。

また、会社は、旧長野事業所にあったコンベア、机、椅子等の機材を信越電子産業に売却し、6月30日、静岡工場の製造課長B 20も加わって、これらの機材の搬出作業が行われた。

(7) B 8元製造課長及びB 16元所長付は、55年 8 月から10月中旬にかけて、組合員A 11らに対し、事業を始めるつもりだとして、「B 18静岡事業部長が金を出してくれるんだから心配ない」、「仕事は会社が出してくれる」等と言って、会社設立への参加

を働きかけていた。

イ 長野電機株式会社の設立

- (7) B13元製造技術課長及びB15（以下「B15元所長付」という）は、C3とともに、長野電機株式会社（以下「長野電機」という）を設立した。

同社は、57年3月3日に設立登記され、旧長野事業所から約2.2キロメートル離れた塩尻市大字広丘高出2014番地2に所在し、代表取締役がB13元製造技術課長、取締役がB15元所長付及びC3であり、資本金1,000万円、従業員約25名で、会社の特殊アンプの完成品の生産を行っており、これ以外の生産は行っていない。

なお、57年2月から3月にかけて会社を退職したC4、C7、C12の3名も長野電機に入社した。

- (4) 会社は、旧長野事業所にあったコンベア、机、椅子等の機材を長野電機に売却し、3月19日、搬出作業が行われた。また、9月16日には、工作機械、パレットが売却、搬出された。

8 A32の松本営業所への配転

- (1) 組合員A32は、55年11月1日付で分工場への配転を発令され、12月17日以降、分工場において就労していた。
- (2) 松本営業所は、松本市双葉町2846番地に所在し、従業員は所長を含めて8名で、長野駐在及び甲府駐在の従業員を除くと、同営業所の人員は、所長以下男子4名、女子1名の計5名である。
- (3) A32は、旧長野事業所においては検査課に所属し、伝票処理、棚卸集計等の事務に、それ以前には、製造課に所属し、伝票整理、工数集計、予算管理等の事務に携わっていた。

松本営業所の女子従業員の職務内容は、小口現金の出納管理、注文及び修理品の受付等の電話の応対、在庫の管理等である。

- (4) 56年7月頃、松本営業所の女子従業員が近々会社を退職する予定になっていた。

会社は、この従業員の補充については、新たに雇い入れるのではなく、分工場の従業員を配転することとし、分工場の従業員中A32のみが事務の経験があったこと及び同人が以前から事務職を希望していたことから、同人を配転することとした。

なお、従前において、旧長野事業所の従業員が松本営業所へ配転された事例は5例あった。

- (5) 56年7月15日、B12課長は、A32と面接を行い、同人に松本営業所への配転の話を持ちかけ、同人の意向を打診した。

長野支部は、翌16日、このことについて、組織変更・配転ルールに違反するものであるとして抗議し、併せて、団交を申し入れた。

なお、この問題に関する組合への事前の提示等はいわれなかった。

- (6) 7月17日、B10分工場長は、A32と面接を行い、次いで7月21日、B12課長が面接を行った。7月21日の面接において、A32は、組合を通じてほしいとの意向を示し、通勤時間の増加によって家の手伝いができなくなるので今回の話はなかったことにしてほしいという旨述べた。

これに対して長野支部は、翌22日、一連の職制の行為について抗議するとともに、併

せて、再度団交を申し入れたが、B12課長は、7月24日、A32と面接を行った。

(7) 7月27日及び8月10日の2回にわたり、支部団交が行われた。

これらの団交において、組合側は、A32の家庭の事情を配慮すべきであると主張し、配転提案の撤回を求めた。

これに対してB10分工場長は、7月31日、長野支部に対し、A32が配転に応じられないとする理由は、客観的、合理的なものではなく、会社の考えに変更はないという旨通知し、同日及び8月10日、B12課長がA32と面接を行った。

(8) 8月13日、会社は、A32に対し、組合の合意を得ないまま、8月20日付の松本営業所への配転を発令した。

8月20日、A32は、異議をとどめて松本営業所への配転に応じた。

(9) A32は、いわゆる一人っ子で、塩尻市内の農業を営む実家に居住している。同人の父親は病弱であり、母親が農作業、家事等の一切を担っており、同人は、会社の終業後、家事等の手伝いをしていた。

(10) 分工場と松本営業所の距離は約10キロメートルで、A32の松本営業所への通勤所要時間は、以前より増加し、概ね30分である。

旧長野事業所においては、A32の残業はほとんどなかったが、松本営業所における同人の休日出勤を含む時間外労働は毎月行われ、配転後1年間で、少ない月で11時間、多い月では30時間であり、延べ時間は239時間であった。

なお、B10分工場長は、A32との面接において、同人の質問に対し、松本営業所では時間外労働がないとはいえないが、労働基準法の基準を上回るようなことはないであろうという旨答えていた。

第2 判断及び法律上の根拠

1 長野事業所閉鎖の必要性について

組合は、長野事業所閉鎖の必要性はなかったとして、要旨、次のとおり主張する。

42期の22億3,000万円の経常損失は、会社経営の癌といわれた米国山水の不良在庫を一掃するために、会社が政策的に同社への売上げを大幅に減少させたことによるものであり、むしろ、会社の業績は、54年5月を底に急上昇し、再建計画提示の55年3月4日は、史上空前の23億8,000万円の経常利益を上げた43期のピークともいえる段階であった。

また長野事業所は、サンステ会社時代から会社のドル箱的優良事業所であり、長野事業所を中心とするスピーカー部門は、42期においてすら1億ないし2億円の利益を上げていたのであって、これを閉鎖しなければならない経営上の理由はない。

一方、会社は、要旨、次のとおり主張する。

会社は、42期に22億3,000万円の経常損失を計上し、企業倒産の危機に直面した。会社の業績不振は42期に限ったものではなく、それに先立つ数事業期にわたるものであって、その原因は脆弱な企業体質にある。

長野事業所の閉鎖・売却を含む再建計画は、会社の脆弱な企業体質を克服する施策として、まさに経営的な理由から提示したのであり、また、会社は、経営効率改善の観点から、投下資産規模等事業所の条件を総合的に考慮したうえで、長野事業所を閉鎖対象事業所として選択、決定したのである。

よって、以下順次判断する。

(1) 経営状況について

ア 再建計画の提示に至る経営状況について

組合は、会社の業績は、新製品Cコンポの生産及び販売が軌道に乗ってくることに
より、54年5月を底に42期後半から回復傾向を示し、43期に入るや完全な黒字基調に
転換しており、会社は、収益の好転が十分予測されたにもかかわらず、再建計画を提
示したと主張する。

一方、会社は、会社の収益性は36期以降年々悪化し、42期には22億3,000万円という
莫大な損失を計上するに至り、銀行から思うように融資を受けることができず、55年
2月には資金不足が見込まれる等、倒産寸前の状態となり、そのような状況の下で再
建計画を策定し、提示したと主張する。

よって、以下判断する。

(7) 業績悪化及びその影響

会社が、BXへの販売等輸出を中心として売上げを伸ばし、34期にはそれまで最
高の業績を上げたが、46年のニクソンショック、大手家電メーカーの音響機器市場
への進出等を経て、経常利益が低下の傾向をたどり、42期は22億3,000万円の損失
を計上したこと、また、音響機器業界全体の出荷額における会社の占有率が46年以
降低下し、54年には5パーセント程度となったことは、前記認定第1 4(1)ア(7)、
(イ)、イ(7)及びウ(7)のとおりであり、35期以降42期に至るまで、会社の業績が悪化の
傾向にあったことが認められる。

また、42期末における会社の資産は、担保に供されている定期預金を除き約72億
円であったのに対し、買掛債務は約87億円であったこと、43期に入って、銀行から
融資を受けることが困難となり、また、融資に際して担保を要求されることが多く
なったこと、部品メーカーの一部から支払の現金化、保証金の支払等の要求がなさ
れたこと、発注を控えたり、製品の引取りを要求する小売店が現れたこと及びリース
会社から一時的にせよ契約を拒否されたことは、前記認定第1 4(1)ウ(ウ)及びエ
(7) bのとおりであり、これらのことからすれば43期の当初においては、42期の欠損
の影響により、資金繰りを含めて、会社は窮状にあったと認められる。

なお、会社が、関係会社のものを除き投資有価証券を約220万株保有していたこと
は前記認定第1 4(1)ウ(ウ)のとおりであるが、その約70パーセントが金融機関、約30
パーセントが取引先会社のものであったことからすれば、これらの有価証券を処分
することは極めて困難であったと解される。

(イ) 業績回復の兆候

会社の月別売上高は、54年6月以降概ね増加傾向にあり、55年3月には49億5,800
万円となったこと及び月別経常損失は、固定費が通常の月に比べ3億円以上増加し
た54年10月を除き、同年6月以降概ね減少傾向をたどり、11月以降経常利益に転じ
て55年3月には3億9,900万円を計上したことは、前記認定第1 4(1)エ(7) dのと
おりである。

また、新しい主力製品であるCコンポは、54年6月ないし7月頃から生産が開始
され、42期の終わり頃から43期の初め頃にかけて生産増強態勢がとられたこと、そ
して、55年2月頃には計画どおりに生産ができるようになったことは、前記認定第

1 4(1)ウ(カ)のとおりである。

さらに、54年11月から翌年1月までの3か月間においては、営業収入が計画を6億円上回り、2月への繰越高が計画を1億9,900万円上回ったのに対し、2月から4月までの3か月間においては、営業収入は計画を45億5,900万円上回り、5月への繰越高は計画を23億2,900万円上回ったことは、前記認定第1 4(1)エ(7) c のとおりであり、また、月別売上高が増加傾向にあったことからみて、再建計画提示直前の2月末における翌月への繰越高が計画をかなり上回っていたであろうことは容易に推認できる。

以上の事実からみると、会社の業績は、22億3,000万円の経常損失を計上した42期中において、Cコンポの生産とほとんど歩調を合わせて、54年6月以降上向き傾向を示し、43期に入ってもこの傾向が続いていたことが認められ、総じて回復傾向にあったと認められる。

イ 42期の損失の原因について

組合は、42期の22億3,000万円の損失の主たる原因は、長年の会社経営の癌であった米国山水の体質改善を、在庫削減を中心に断行するため、輸出を意識的に操作して、米国山水に対する売上げを前年比45パーセントに減少させるとともに、会社の販売費及び一般管理費並びに値引き額を前期に比して大幅に増加させたことにあり、この42期の損失は、会社が当初から覚悟していた一過性のものであって、何ら経営危機の兆候というようなものではなかったと主張する。

一方、会社は、42期の損失の原因は、会社の構造的な欠陥が、円高という輸出環境の悪化、あるいは需要の低迷という厳しい市場環境の下において、計らずも露呈したことにあると主張し、また、42期における米国山水への売上高が前期に比して45億円余り減少したのは、業界全体の対米輸出高が減少したこと及び米国山水の金利負担の軽減、財務体質の改善のために在庫を圧縮する必要に迫られてそれを実施することになったこと等によるものであり、22億3,000万円の損失のうち米国山水への売上げ減による影響は、わずかに1億円程度にすぎないと主張する。

よって、以下判断する。

(7) 米国山水への売上げ減少による影響

前記第1 4(1)の第1図及び第2図において認定したとおり、42期の輸出高が対前期比55億円減の225億円となったこと、米国以外への輸出高は対前期比およそ6億円増の107億円程度となったが、これに対して米国山水への輸出高は前期をおおよそ47億円下回る54億円程度であったこと、また、B Xへの輸出高は対前期比およそ17億減の61億円程度となったこと、そして、輸出部門の経常利益は、前期をおおよそ12億円の利益であったものが、16億ないし17億円の損失となったことが認められる。

これらの点から、42期の経常損失の主たる原因は、輸出高の減少による輸出部門の収支の悪化にあり、しかも輸出の減少の大部分は米国山水への輸出高が半減したことによるものと認められ、会社自身、再建提示書において、42期の業績急落の一原因として輸出の減少を挙げていることを併せ考えれば、米国山水に対する輸出の半減が42期の経常利益に及ぼした影響はかなり大きかったものと解される。

なお、B 6 証人は、42期の損失に占める米国山水への輸出高減少に伴う損失は約1 億円である旨証言するが、措信できない。

(イ) 米国山水への売上げ減少の理由

まず、42期において、会社が、米国山水の在庫を圧縮するために、同社への売上げを減少させたことについては、当事者間に争いはない。

そして、42期当時、我が国の音響機器業界全体の対米輸出が、前年度に比して20.9パーセントの減少となったことは、前記認定第1 4(1)ウ(7)のとおりであって、会社の米国山水への売上げもこれに相応して減少したであろうことは否定できない。

しかし、会社の米国山水への売上高は、おおよそ、37期が55億円、38期が44億円、39期が72億円、40期が110億円、41期が101億円、42期が54億円であったことは、前記認定第1 4(1)の第1図のとおりであり、39期、40期と売上げが急増し、41期はこの売上高をほぼ維持していることが認められる。これについてみると、39期については、前記認定第1 4(1)イ(イ)のとおり、円高を見越しての前倒し発注があったこと、S P 7500 X 及びLMシリーズ3機種の売行きが好調であったこと等売上高増加の要因が認められるものの、40期及び41期については、その背景となる要因は認められず、むしろ、48年のオイルショック以降、米国を中心として輸出していた高価格帯の商品の需要が減少傾向にあったことからすれば、40期及び41期については、会社は、米国山水に対して需要を相当上回る製品の販売を行っていたものと推認される。

さらに、会社が、米国山水の在庫圧縮に取り組んだ結果、42期当初には8.6か月分あった在庫が、1年間で2.4か月分にまで減少したことは、前記第1 4(1)ウ(ホ)において認定したとおりである。

これらのことからすれば、42期に会社の米国山水への売上げが減少した原因の主たるものは、会社が同社の在庫圧縮に取り組んだことにあったものと思料される。

(ロ) 販売費及び一般管理費並びに値引きの増加

42期における会社の販売費及び一般管理費並びに値引きが、前期に比して合計で21億6,000万円増加しており、これらが主として米国山水の在庫圧縮のために使われたことは、前記第1 4(1)ウ(エ)のとおり認められる。

以上の点からすれば、42期において、米国山水の在庫圧縮のために、会社が売上げを減少させたこと並びに多額の販売費及び一般管理費を費やし、また、値引きを行ったことが、42期の経常損失の大きな要因であったと解されるのであり、さらに、この措置によって、前記第1 4(1)ウ(ホ)において認定したとおり、54年10月には米国山水の在庫が約2.4か月分に圧縮され、同社の経営が大きく改善されたことからすれば、組合の主張は首肯できる。

(2) 長野事業所の経営状況について

組合は、長野事業所は、その前身であるサンステ会社当時においても、設立当初の42年10月期を除いて一貫して経常利益をあげており、労働生産性も高く、会社の利益に極めて大きく貢献しており、会社にとってドル箱的存在であったが、合併後においても、長野事業所を中心とするスピーカー部門は、会社の業績が停滞している中で一貫して利益を維持している優良部門であって、42期においても1億ないし2億円の経常利益を上

げており、この利益は生産部門である長野事業所が上げたものといって差し支えないと主張する。

一方、会社は、長野事業所は、サンステ会社当時から極めて採算性の悪い事業所であり、また、合併後においてスピーカー部門があげていた利益は、スピーカー部門全体として生み出したものであって、長野事業所だけのものではなく、さらに、42期においては、スピーカー部門は1,500万円の経常損失であったと主張する。

よって、以下判断する。

ア サンステ会社当時の採算性について

サンステ会社が、設立当初の42年10月期を除いて一貫して経常利益を上げていたことは、前記第1 4(2)ア(i)のとおり認められるところであり、しかも、43年5月15日付、44年6月6日付及び45年10月14日付のB5副社長から社長にあてた報告書のとおり、再三にわたり、会社への納入価格の値引きが行われた事実が認められる。

また、46年11月から47年9月までの11か月間に、会社のスピーカーシステム部門及びステレオセット部門が、サンステ会社が上げていた年間経常利益の7倍以上の経常利益を上げたことは、前記認定第1 4(2)ア(i)eのとおりであるが、これは、合併したことによって、初めて対市場関係での利益が表面化したものと認められること及び前記認定第1 4(2)ア(f)のとおり、当時のスピーカーの生産台数は45年10月期をピークとして減少傾向にあり、会社の当該部門の利益実績が飛躍的に良くなる要因は見当たらないことからみて、サンステ会社が生産したスピーカーシステムが市場において上げていた利益は、少なくとも、45年10月期及び46年10月期は、これと同程度であったと推測される。

さらに、サンステ会社は、43年10月期から45年10月期にかけて、1人当たり付加価値額及び1人当たり純利益のいずれをみても、山音会社よりも優れていたこと、また、46年11月における労働生産性についても、山音会社、会社の埼玉事業所及び静岡事業所のいずれよりも優れていたことは、前記認定第1 4(2)ア(f)及び(e)のとおりである。

以上の点から、サンステ会社の収益性は優良であったと認められ、その決算報告書に示された数字以上に会社に貢献していたと解されるから、会社の主張は採用できない。

イ 長野事業所の採算性について

(ア) スピーカー部門の採算性について

スピーカー部門は、JBL部門を除き、38期及び39期は全部原価計算方式で、40期及び41期は直接原価計算方式で、それぞれ2億ないし3億円の経常利益を上げていたこと、40期においては、アンプ、プレーヤー及びカセットデッキの各部門はすべて経常損失となっており、41期においては、カセットデッキ部門は経常利益を上げているものの、アンプ及びプレーヤーの各部門は経常損失となっていたことは、前記認定第1 4(2)イ(f)のとおりであり、当事者間に争いはないので次に、42期におけるスピーカー部門の利益実績について判断する。

前記認定第1 4(2)イ(f)aのとおり、55年6月3日開催の第12回団交において、B6取締役は、「スピーカー部門の採算は赤字ではないと思う」、「1億ないし2億の黒字は出ているのではないか」という旨発言した。

この発言の意味するところについて、まずB21証人は、1億ないし2億の黒字とは生産ベースの数字であるとし、会社の業績は製品売上げないし純売上げによって論ずべきである旨証言し、他方、当のB6証人、さらにB10証人は、去年の数字、すなわち41期の数字であるとし、42期については電算機システムの混乱によって部門別の利益実績は出されていなかった旨証言した。そもそも、会社の幹部である証人間で証言が異なること自体、その信憑性に疑いを生ぜしめるが、以下、そのそれぞれについて検討する。

まず、前者についてであるが、生産ベースの数字で採算性を論ずることが適当でないとすれば、スピーカー部門の採算性が問題となっている団交において、B6取締役自身がその数字を持ち出すことは到底考えられないところであるから、措信できないといわざるを得ない。

次に、後者についてであるが、たしかに、電算機システムの切替えによって42期の棚卸しが混乱した事実認められる。

しかし、前記認定第1 4(2)イ(㏐)bのとおり、42期の有価証券報告書は、既に55年1月30日には大蔵大臣あて提出されており、その中では、生産実績等についてステレオアンプとその他の音響機器とに区分して記載されているのであって、それから約4か月も経過した6月3日の段階において、未だに42期の部門別利益実績が把握できていなかったとは、到底措信できるところではない。また、同じ団交でB6取締役は、この発言に関連して、アンプ、カセットデッキ及びプレーヤーの各部門は皆赤字である旨発言したが、41期の実績では、カセットデッキ部門は1億4,900万円の経常利益を上げているのであって、この点からも、41期の数字を述べたものとの証言は措信できない。

以上のとおり、B6取締役の発言の意味するところについてなされたこれらの証言はいずれも措信できないのであって、この発言が、長野事業所の閉鎖・売却提示について交渉されていた場面で、スピーカー部門の採算性が問題となった際になされたものであることからすれば、42期の、販売ベースでの数字であったと解するのが相当であり、42期においてスピーカー部門は1億ないし2億円の経常利益を上げていたと解される。

(イ) スピーカー部門に占める長野事業所の地位について

a 一時帰休の実施等

会社は、長野事業所が採算性の悪い事業所であったとして、長野事業所においては、スピーカー生産量の減少に伴い、47年10月期以降3期にわたって外注を行わず、製品外注分を社内生産に振り替えて手空き防止を図ったが、それでも手空きを避けられず、47年及び49年の2回にわたり、会社の中で最も長い一時帰休を実施したと主張するので、以下判断する。

まず、47年に実施された一時帰休についてみると、前記認定第1 4(2)イ(㏑)aのとおり、各事業所にあつては6日間ないし8日間の一時帰休が実施されたが、長野事業所においては2日間実施されただけであった。しかも、5月24日の労使協議会におけるB5所長の発言及び翌日の労使協議会において帰休日の賃金補償が70パーセントから100パーセントに変更された事実からすれば、当時、長野事

業所自体においては一時帰休を行う必要性は全くなく、他事業所との関連でやむなく実施されたものと認められる。

次に、長野事業所において47年10月期以降3期にわたって外注が行われていない事実は認められるが、前記認定第1 4(2)ア(7)及びイ(エ)のとおり、スピーカーの外注分を含めた生産台数が前年度の2倍以上に増加した44年10月期から外注が行われるようになり、その後徐々に外注分が減少し、外注が全く行われなくなった47年10月期には、社内生産台数は設立以来最高であったこと及び上記判断のとおり長野事業所自体においては一時帰休を行う必要性が全くなかったことからすれば、47年10月期に至り、外注がなくなって社内生産のみとなったのは、社内の生産態勢が受注に対応できるようになったからであると確認される。

また、49年に実施された一時帰休についてみると、長野事業所においては他事業所よりも長い20日間の一時帰休が実施されたことが認められる。

しかしながら、長野事業所におけるスピーカーの生産台数が減少傾向にある中で、その半年前の48年10月、販売部門からの要請によって、仮設ラインまで設けられて生産増強が行われたこと、この一時帰休が実施される直前の49年4月12日、B2専務が長野事業所の全従業員に対して、組合の一部の活動家はプロの活動家だから会社がどうなっても食っていけるが、皆はそうはいかないだろう、だから皆よく考えるようにという旨発言したこと、また、6月中旬にも同専務が長野支部の組合員に対して、組合はプロの活動家に完全に引っ張られている等と組合を批判する発言をしたことが、前記第1 4(2)イ(7)b及び2(3)イ(イ)のとおり認められるのであって、これらの事実を併せ考えると、他事業所よりも長い一時帰休を行ったことが経営上の必要性に基づくものであったか疑問である。

以上のことから判断すれば、会社の主張は採用できない。

b 長野事業所の操業度

54年3月から9月までの人的稼働率の目標達成率が平均で99.4パーセントであり、同じく工数達成率の目標達成率が99.9パーセントであったことは、前記認定第1 4(2)イ(カ)のとおりであって、このことからすれば、長野事業所のスピーカー生産部門は、ほぼ目標どおりの操業がなされていたものと認められる。

c 社内生産と外注生産

長野事業所において行われていたスピーカー生産をキャビネットメーカーに外注することによって、代表的な機種で、スピーカー1台につき約1,000円、製造原価が低減されることは、前記認定第1 4(2)イ(キ)bのとおりである。

しかし、スピーカー部門において、外注生産のみが利益を生み、社内生産では利益が出ないと考えられないことは、例えば、41期において、社内生産の15分の1に満たない1万2,796台という生産台数で、社内生産に比べてそのコストが1台につき1,000円低い程度の外注生産のみによって、2億5,000万円の利益を上げることが不可能であることから容易に判断されるところである。

会社は、スピーカー部門の経常利益は、スピーカー部門全体として生み出したものであると主張する。たしかに、前記認定第1 4(2)イ(ク)aのとおり、スピーカー部門としては、長野事業所以外に、商品企画部、スピーカー技術部、貿易部、

国内営業本部等のいわゆる間接部門があつて、スピーカー部門の利益とは、これらスピーカーに関連する全部署の総合的な利益であることは首肯できるところであるが、前述のとおり、少なくとも長野事業所がスピーカー部門の利益を減少せしめていたと解することはできない。

以上、長野事業所の採算性が悪かったのと点については、会社から特に具体的な疎明がないことに加えて、上記アにおいて判断したとおり、サンステ会社当時からの収益性が優良であったこと、上記イ(7)のとおり、38期以降に限ってみてもスピーカー部門が利益を上げており、とりわけ42期においてさえ利益を上げていることを併せ考えれば、長野事業所が採算性の悪い事業所であったと解することはできず、その利益に大きく貢献していたと解される。

したがって、会社の主張は採用できない。

(3) 長野事業所閉鎖の必要性の有無について

会社が、再建提示書によって、経営効率を高めること及び換金して借入金の返済に充てることを目的として、長野事業所を閉鎖・売却し、アンプ生産は福島事業所へ移管し、スピーカー生産は外注化する旨提示したことは、前記認定第1 5のとおりである。

会社は、事業所閉鎖・売却は、経営効率を阻害する要因となっていた事業所数の多さを解消し、閉鎖した事業所を売却して借入金の返済に充てるため、①投下資産の小さいこと、②閉鎖対象事業所の必要機能を吸収するに当たり、新たに資金投下をする必要性の少ないこと、③売却するに当たり、売却価値ができる限り高く、早く売れるという可能性等を総合的に考慮したうえ、閉鎖事業所を選択、決定したと主張するので、これについて判断する。

なるほど、会社が主張する基準は、事業所の統廃合を進めるに当たって、費用を節減し、閉鎖に伴う損失を少なくし、さらに、経営効率を改善する必要があったことを考慮すれば、一応合理的なものと考えられる。

そして、長野事業所は、再建計画の提示当時、既に須賀川工場への統合が進められていた郡山工場に次いで小規模であったこと、スピーカー生産は全面外注が可能であり、その方が製造原価が低減されること、アンプ生産についてはアンプの主力工場である福島事業所に移管するものであること、そして、長野事業所の土地・建物が会社の所有物であることが認められ、上記の基準に照らせば、長野事業所を閉鎖対象事業所として選択したことは、一応合理性があったと思料される。

しかしながら、先に判断したとおり、会社が事業所閉鎖を含む再建計画を策定する理由とした42期の経常損失の主たる要因は、米国山水の在庫圧縮にあつて、一時的なものと解されること、会社の業績は、Cコンポの生産とほとんど歩調を合わせて、既に42期の6月以降上向き傾向を示し、43期に入ってもこの傾向が続いており、総じて回復傾向にあったこと、また、再建計画提示の直前の55年2月末時点では、資金繰りも好転していたこと、そして、何よりも、スピーカー部門は、38期以降に限ってみても経常利益を上げ、42期においてもなお利益を上げており、長野事業所がその利益に大きく貢献していたと解されること等からすれば、再建計画が提示された55年3月4日時点において、長野事業所を閉鎖しなければならない差し迫った必要性があったのかについては、疑問が残るところである。

2 長野事業所閉鎖・売却方針の意図について

組合は、長野事業所閉鎖・売却方針の意図について、要旨、次のとおり主張する。

会社は、プレーヤー生産の導入を餌に長野支部の抱き込みを図り、同支部に対して、事業所閉鎖の恫喝を加えながら、合同会議あるいは三者テーブルにおいて、三者一体となって体質改善を実行することを要求し、組合の拠点である長野支部を会社に屈服させることによって、組合本部を孤立させて、組合を弱体化させようとした。

長野事業所閉鎖・売却方針は、あくまで長野支部に対する恫喝として提示されたものであって、会社は真に閉鎖を考えていなかった。にもかかわらず、長野支部があくまで屈服しないとみるや、会社は、一転して事業所閉鎖に踏み切った。

一方、会社は、要旨、次のとおり主張する。

そもそも長野事業所閉鎖・売却方針は、純粋に経営的な理由に基づいて、2月の経営会議において決定されたものであって、会社は一貫してこの方針に立っており、長野事業所において会社が組合の主張するようなことを行うはずはなく、現に行っていない。

よって、以下順次判断する。

(1) 長野事業所の「生残り策」の検討について

組合は、次のとおり主張する。

会社は、42期に22億3,000万円の損失を計上したことから、倒産は時間の問題だとして危機感を煽り立て、組合の体質改善を強要し、あらゆる機会を捉えて長野支部の組合活動を抑えて、そのうえで組合本部との分断を図ろうとした。

そのため、会社は、まず、54年12月19日の部長会を受け、B10所長が尖兵となり、長野事業所の固定費の縮減、生産コストの低減等の体質改善を図り、そのために労働条件の切下げ等を実現しようとして、莫大な効果試算やプレーヤー生産を導入することは隠したままで、長野支部の中心的活動家である5名の係長に対して、根拠のない長野事業所閉鎖の恫喝を加え、労働条件の切下げ等の合理化施策を認めるよう執拗に迫った。

次いで、会社は、プレーヤー生産を導入するうえで、長野支部が労使一体の立場に立つことが必要であると強調し、三者テーブルを利用して長野支部の抱き込みを推し進め、その中でプレーヤー生産の導入を決定した。

一方、会社は、次のとおり主張する。

長野事業所の「生残り策」の検討は、42期に大幅赤字を計上した直後から、長野事業所においては、会社が事業所の統廃合、人員の縮減等を含めた合理化案を提案してくること、しかも長野事業所が統廃合の対象となる可能性が最も強いと意識されていたので、事業所の存在価値を求めるために所員一丸となって体質改善に取り組むことにしたのである。

そして、それを検討する場として、組合の提案によって三者テーブルを組織し、再建計画提示以降においては、所員が一丸となって体質改善に取り組み、実績を挙げて、会社に事業所閉鎖計画の再検討を要請することとし、その一環として三者テーブルで引き続き三者が腹藏のない意見を出し合って体質改善に取り組んだのであって、会社が三者テーブルにおいて長野支部と組合本部との分断を図ったとの趣旨のA10証人の証言は虚構であり、組合の主張には理由がない。

なお、合同会議にせよ、三者テーブルにせよ、これは長野事業所の独自の取組みであ

って、会社としては関与していない。

よって、以下判断する。

ア 合同会議における検討について

54年12月には、会社の42期決算が未曾有の大幅損失となるであろうことは既に社内に明らかとなっていたと推認され、また、12月25日頃に会社が42期決算を対外的に公表するに至り、このことが衆目に明らかな事実となっていたと認められる。

前記認定第1 7(1)ア(㌦)の合同会議における、長野事業所閉鎖の蓋然性が極めて高いとして事業所の体質改善と労働条件の引下げの必要性を訴えたB10所長の発言及び体質改善の必要性を説いて労働条件に関する具体的な提案を行った課長会側の言動は、このような状況下においてなされたのであり、とりわけB10所長の発言は、事業所の体質改善に取り組まなければ長野事業所の存続はあり得ないかの如く説くものであったことが認められる。

そして、労働条件の引下げについては、組合又は長野支部に対しては一切提起されず、実質的には長野支部の中心的活動家集団たる係長会に対して提起され、これを認容することが求められたこと及び相当の実施効果があるとの試算が行われていたが、合同会議には報告されなかったこと、また、当時合同会議と並行して詳細に検討されていたと認められるプレーヤー生産の導入についても合同会議には報告されなかったことが認められるが、これには不自然さを感じざるを得ない。

以上の点に、長野事業所における「生残り策」の検討が、近々再建計画の検討に入ること等の説明がなされて労使問題についても話し合われた54年12月19日の部長会の後、これに出席したB10所長の指示によって、直ちに開始されたことを併せ考えると、合同会議における「生残り策」の検討は、会社が職務上の組織を利用することによって、長野支部の中心的活動家をして、大幅赤字という状況下にあってまごまごしていたら長野事業所は閉鎖されてしまうとの危機意識を抱かせ、もって組合活動を躊躇せしめ、会社の施策が浸透するような雰囲気醸成することを企図して行ったものと言うに難くない。

イ プレーヤー生産の導入にかかる職制らの言動等について

プレーヤー生産の導入については、既に55年1月10日には検討結果が出されて各課長に報告されていたこと、1月14日には生産台数、外注先の開拓等について詳細な検討結果が出されてB10所長に報告されていたこと、2月1日、B10所長から長野支部に対して考え方が提示されて組合の協力が求められたこと及び2月19日、プレーヤーの生産応援として具体的に長野支部に対して提示されたことは、前記認定第1 7(1)イ(㍑)、(㌱)及びウ(㍲)のとおりである。

また、これと並行して、長野事業所の職制らは、前記認定第1 7(1)イ(㍲)ないし(㍳)のとおり、長野支部又は組合員に対して様々な働きかけを行った。

これら職制らの当初の言動は、長野事業所の存続のためには、組合が自己の立場に固執することなく、事業所が一丸となる必要があるとし、併せて長野事業所の将来はA10支部書記長の対応如何で決まる等とするものであって、これは、長野支部においても最も影響力を持つ同人の懐柔を図ったものであると認められる。

そして、このような働きかけに同人が応じ、長野支部もプレーヤー生産の導入に積

極的な姿勢を示すと、職制は、直ちに、三者一体となってプレーヤー生産に取り組むとの覚書を作成し、それを本社へ持って行き、その後、三者テーブルにおいて、長野支部に対して、組合活動を休止することを求め、組合本部と離れて独自の対応をとるようにと働きかけ、さらに、これらの経過があつて後に、プレーヤー生産応援について正式通知がなされた。これらのこと等からすれば、一連の職制の言動は、前記合同会議における「生残り策」の検討によって醸成された長野事業所閉鎖の危機感を巧みに利用し、プレーヤー生産の導入による存続という願望を最大限に利用することによって、長野支部の活動を抑制し、組合本部から離反させて、事業所の一丸体制を達成することを企図して行われたものであつて、会社がこれに関与していたものと解するのが相当であり、また、プレーヤー生産応援の最終決定は、長野支部の対応を見極めたいうで行われたものと解するのが相当である。

したがって、会社の主張は採用できない。

(2) 長野事業所の閉鎖・売却方針をめぐる職制らの言動について

組合は、長野事業所の閉鎖・売却方針をめぐって、会社役員及びB10所長を始めとする長野事業所の職制から、会社は長野事業所の閉鎖を考えていないとの言動がいたるところでなされ、それと並行して、長野支部に対して活動を抑えることを求める等、組合本部と分断させ、長野支部を抱き込もうとする言動がなされたとし、長野事業所の閉鎖・売却方針は、長野支部に対する恫喝として提案されたもので、会社は真に長野事業所を閉鎖する意図をもってこれを提案したのではないと主張する。

一方、会社は、長野事業所の閉鎖・売却方針は、55年2月の経営会議において決定されたもので、だからこそ再建提示書に記載されているのであつて、会社の確定された方針であるとし、したがって、長野事業所の職制が組合が主張するような言動を行うはずはなく、現に行っていないと主張する。

よって、以下判断する。

ア 再建計画の提示と職制らの言動について

(7) まず、組合は、再建計画の提示に際して、3月3日にはB12総務課長から、3月4日にはB10所長から、それぞれ閉鎖を否定する趣旨の発言がなされたとし、会社は、組合の主張はそれぞれの発言者の発言を歪曲していると主張するので判断する。

3月3日の三者テーブルにおけるB12総務課長の発言及び3月4日の夕礼におけるB10所長の発言は、前記認定第1 7(1)エ(イ)及び(ウ)のとおりである。

これらの職制の発言は、長野事業所閉鎖・売却方針の提示に際して行われたものであつたが、会社がこの方針を既に最終決定事項として貫徹するつもりであるなどとは一切触れられておらず、逆に、会社が長野事業所の閉鎖を考えていないか、あるいは体質改善をやっていけば閉鎖はないとの趣旨のものであつたと認められるから、会社の主張は失当である。

ところで、前記認定第1 7(1)エ(エ)のとおり、3月4日に長野支部は、全労長野支部との連名で前例のない共同ビラを発行しているが、このビラの内容は、冷静な行動をとることを呼びかけ、プレーヤー生産に積極的に取り組んでいこうというもので、上記職制の発言と同趣旨のものであつた。

一方で自らの事業所の閉鎖が提示されている状況の中で、職制の発言と同趣旨の内容を、しかも前例のない共同ビラによって長野支部が情宣したことに、上記の職制の言動の意図するところが端的に現れているというべきである。

また、前記認定第1 7(1)エ(オ)のとおり、長野支部は、再建計画の提示後しばらくの間、組合本部で発行したビラを修正し、長野事業所の閉鎖・売却にかかる文言を除いて、独自のビラを発行したが、この点からも、上記の職制の言動が長野事業所の閉鎖がないことを意味するものであったことが窺われる。

- (イ) 次に、組合は、B10所長らの職制は、塩尻市及び新聞社からの問い合わせに対し、その都度、閉鎖はないとの趣旨を回答したと主張し、これに対して会社は、外部からの問い合わせに対して、B10所長は「長野事業所としては事業所の体質改善をして、実績を作り、その時点で経営に再考をお願いする考えである」とか、「3月4日に組合に合理化案が提示され、今後、労使交渉が始まる段階にあります。したがって、どういうふうになるかは今のところ分かりません」と回答したのであって、他の職制も含め、閉鎖はないとの趣旨の発言はしていないと主張する。

前記認定第1 7(1)エ(カ)のとおり、B10所長らの職制が、外部からの問い合わせに対して、長野事業所の閉鎖がないとの趣旨を回答したと認められるから、会社の主張は失当である。

- (ロ) さらに、組合は、長野支部の方針転換後も、長野事業所の職制から、会社は閉鎖を考えていないとの趣旨の発言がなされたと主張し、これに対して会社は、そのような事実は無かったと主張する。

前記認定第1 7(1)オ(イ)ないし(ウ)、(ロ)及び(ハ)のとおり、長野事業所の職制が、いたるところで会社は長野事業所の閉鎖を考えていないと発言する等したことが認められるから、会社の主張は失当である。

イ 長野支部の方針転換と職制の言動について

組合は、3月10日に長野支部が反合理化闘争に取り組むことを決定し、地域的な取り組みを開始したことに対して、会社は、事業所閉鎖の恫喝を加えながら、三者テーブル等を通じて、長野支部と組合本部との分断を図り、長野支部を抱き込もうとして、長野支部の活動に支配介入したと主張し、これに対して会社は、要旨、会社は組合が主張するようなことは行っていないとし、組合の主張は事実を歪曲したものであると主張するので、以下判断する。

3月10日の長野支部の集会において、A37委員長が長野支部の対応の修正を求める趣旨の発言を行い、これを受けて長野支部が激論の末に組合本部と共に事業所閉鎖案撤回の闘争を推進すると決定したこと及びこれ以降、長野支部が地域の労働組合への支援要請や3・24集会を企画する等したことは、前記認定第1 7(1)オ(イ)及び(ロ)のとおりであって、このことは、全労長野支部との異例の共同ビラの発行にみられるような長野支部の対応を変更し、一転して再建計画に対する反対闘争を展開するものであったと認められる。

そして、長野支部のこのような活動と並行して、長野事業所の職制が、長野事業所が閉鎖される事態になりかねないとして、長野支部に活動を抑えるよう求め、B6取締役の会合に行くよう執拗に働きかけ、また、3・24集会の中止を求める等、長野支

部が再建計画に反対する闘争を展開しようとすることに介入する言動を行ったことは、前記認定第1 7(1)オ(ウ)ないし(カ)、(キ)、(ク)、(コ)及び(サ)のとおり認められるし、これらの言動が、組合本部との統一的な闘争の分断を図り、長野支部を従前の対応へ引き戻そうとしたものであることは容易に認めることができる。

したがって、これに反する会社の主張は失当である。

ところで、B10証人は、審問において、長野事業所の職制は、3月3日にB6取締役から再建計画の説明を受けた際に、長野事業所の閉鎖・売却を含む再建計画を全うしなさいと指示されたという旨証言した。

しかしながら、再建計画の提示の前後を通じて行われた職制の一連の言動からすれば、長野事業所の職制がそのような指示を受けていたと解することはあまりに困難である。

そして、長野支部が反対闘争を展開しようとしたことに対応してなされた上記の一連の言動は、会社が主張するように長野事業所閉鎖・売却方針が会社の確定した経営方針であるなどということを前提としては、到底理解できるところではない。

これらの職制の言動、とりわけ、合理化の裏話を聞くためにB6取締役に会いに行こうと言って懸命に説得を試みる職制の姿からみて、職制は、その発言の趣旨どおり、長野支部が組合本部と離れて独自の活動を行っていくこと、すなわち、三者テーブルを軸とする事業所一丸体制を維持していくことが、長野事業所を閉鎖しないことの条件であるとの説明を受けていたものと解するほかない。

(3) 3・24集会開催後の会社の対応について

組合は、組合が3・24集会を開催したことによって、4月4日の三者テーブルが決裂したため、会社は長野支部抱き込み策の立て直しを図り、4月7日、B6取締役自らが長野事業所を訪れて、A10支部書記長の説得を試みたと主張する。

一方、会社は、組合が主張するようなことは行っていないと主張する。

よって、以下判断する。

ア 3・24集会において、A37委員長が、高級プレーヤー生産の導入は三鷹と長野の労働者を分断するための餌であるという旨発言して、会社及び職制のやり方を批判したこと、この後、B18静岡事業部長及びB9経営企画室長代理が、相次いで長野事業所を訪れたこと、そして、4月4日の三者テーブルにおいて、職制が、3・24集会におけるA37委員長の発言等を理由に、組合に対する不信感を表明し、今後の長野事業所存続の取組みは三者がそれぞれの立場でやればよい、XR—Q11を導入したかったら組合のルートでやれという旨等発言し、結局、話合いが決裂するに至ったことは、前記認定第1 7(1)カ(ア)、(イ)及び(エ)のとおりである。

長野事業所の職制は、合同会議において事業所一丸となって体質改善に取り組むことの必要性を説き、以来、一貫して職制、全労長野支部及び長野支部の三者が一体となることを強調し、長野支部に対しては、独自の対応をとるよう求め、組合本部の方針に従って活動することや、地域的な活動に拡大することを牽制し、また、3・24集会の開催を中止するよう求めてきた。しかるに、4月4日の三者テーブルにおける職制の発言は、組合に対する不信感を一挙に露わにし、三者テーブルによってプレーヤー生産を導入することを完全に放棄するものであって、これは従来職制が連綿と行っ

てきたすべての努力を無にするに等しいものであったと認めることができる。

このような職制の態度の急変は、その発言内容及び長野支部が地域的な活動を行うことを極度に恐れた一連の言動からみれば、3・24集会が開催されたことに起因するものというほかない。

また、B18静岡事業部長自身も長野と心中する気でいたが3・24集会の件で手を引いたとの職制の発言は、長野支部が組合本部の方針に従って活動したり、地域的な活動を展開すれば閉鎖があり得るとの従来行われた発言の趣旨の現実化を意味するものと認められ、職制の説得にもかかわらず、長野支部がしだいに闘争を強化し、3・24集会を開催して、会社と職制のやり方を非難するに及んで、ついに会社の対応が変化したものと解さざるを得ない。

すなわち、B18静岡事業部長が手を引いたことによって、職制が中心となって推進してきた三者一体でプレーヤーを生産していくことが危殆に瀕する事態となって、上記職制の発言がなされるに至ったものと解するのが相当である。

イ 4月7日、B6取締役が長野事業所を訪れ、職制に対して辞任ないし退職を思いとどまるよう説得し、この結果、職制がこの慰留に応じたことは前記認定第1 7(1)カ(㏐)のとおりである。

そして、職制との面接後、B6取締役がA10支部書記長と面接し、合理化は全部実施しなくともよいとして長野事業所の閉鎖を撤回する旨述べ、「プレーヤーの生産はB18が静岡事業部長になるときから決定されていたことであり、中止されることはあり得ない。今までどおり三者テーブルで話し合っていけ。あまり三鷹中央や外部と一緒に騒ぐようなことはするな。もしそのような状況になれば、今言った話も難しい」という旨言ったことは、前記認定第1 7(1)カ(㏐)のとおりである。

前記認定第1 7(1)カ(㏐)のとおり、B6取締役は、サンステ会社の工場長時代、A10支部書記長と親しい間柄にあった。そして、この日のB6取締役の発言は、合理化は銀行等に対して面子を立てる程度でよい等というものであって、このようなことは従前話されたことはなく、取締役自らがこのようなことを口にしてまでA10支部書記長の説得を試みたということは、とりもなおさず、3・24集会を契機として、4月4日の三者テーブルにおいて、職制と長野支部との対立が決定的なものとなった事態を会社が極めて深刻に受けとめたことによるものというべきであって、B6取締役の言動は、長野事業所の三者一体体制を維持するために行われたものと解するのが相当である。

そして、三者テーブルで話し合っていけばプレーヤー生産は大丈夫であるという旨の発言は、従来長野事業所の職制が長野支部を説得してきた発言と同趣旨のものであると認められ、これをB6取締役が語ったということは、長野事業所の職制が同取締役の意向を受けていたことを物語るものというほかない。

なお、B10証人は、B6取締役が、長野事業所の閉鎖・売却の方針は完遂しなければならない、職制の責務を全うせよという旨言って、長野事業所の職制の慰留を説得したと証言したが、到底措信できるところではない。

また、同証人は、B6取締役が、A10支部書記長に対し、この再建計画は貫徹しなければならない、男子は静岡事業所への配転に、未婚女子は静岡事業所への配転が勇

退に、既婚女子は全員退職に、それぞれ応じてほしいという旨話したと証言したが、同様に措信できない。

ウ　ところで、前記認定第1　7(1)オ(ウ)のとおり、広報担当であるB19常務は、3月3日に、3・3統一コメントによって、外部に対しては長野事業所の閉鎖については触れないようにと指示し、3月6日には、3・6統一コメントによって、長野事業所の閉鎖・売却提示について記述していない新聞記事が比較的良好に会社の意を伝えているとして、社外向けコメントに使うよう指示した。そして、これらの統一コメントは、長野事業所の職制から、長野事業所を閉鎖しないことを意味するものであるとして、A10支部書記長に手渡されているのである。

このB19常務によるこれらの統一コメントの内容、上記のB6取締役の言動、長野事業所の職制から伝えられた会社の役員の一連の発言等からすれば、会社は、長野事業所閉鎖・売却方針を提示したものの、これを文字どおりに実施する意図はなかったと解するほかない。

なお、会社は、3・3統一コメント及び3・6統一コメントは、取引先が離れて行く等の事態を避けるために発行したものであるとするが、そのようには解し難く、また、長野事業所の職制もこの趣旨を伝えたのであると主張するが、前記認定第1　7(1)オ(ウ)の事実が認められるから、会社の主張は失当である。

(4) プレーヤー生産の導入について

組合は、長野事業所におけるプレーヤー生産は、一時的な応援ではなく、プレーヤーを長野事業所の将来的な生産品目とするために導入されたもので、会社は、XR-Q9に引き続いてXR-Q11を生産することを決定していたにもかかわらず、組合が3・24集会を開催したために、これを中止したと主張する。

一方、会社は、長野事業所においては、今後の採算性向上の試みとして、かつ、静岡事業所における当時の生産停滞に対する応援として、あくまで55年4月及び5月の2か月間に限って、XR-Q91,400台を限定生産したのであり、XR-Q11については、当初から長野事業所における生産計画はなく、したがって、組合の主張は当たらないと主張する。

よって、以下判断する。

まず、長野事業所においてXR-Q9に引き続きXR-Q11を生産することが正式に決定されていたとまで認めるに足る十分な疎明はない。

しかし、前記認定第1　7(1)イ(エ)、(サ)及びウ(ア)ないし(オ)のとおり、長野事業所においては、既に1月10日には、プレーヤーを生産した場合の費用等について詳細な検討結果が出され、1月14日には、FR-222ⅡはFR-D4の生産を前提に、その生産台数、外注先の開拓等について詳細な検討結果が出されていたこと、2月1日には、B10所長から長野支部に対してプレーヤーの生産応援の考え方が提示されて協力が求められたこと、2月19日には、同様に、XR-Q9を生産応援すること及び予定数量は当面2ロット（約1,000台）を計画しているが、必要に応じて以後も継続すると通知されたこと、さらに、B10所長は、XR-Q9に引き続いてXR-Q11の生産を長野事業所で行うべく折衝し、所内に対しては、XR-Q11の生産についても決定されしだい対応できるように準備をしておくよう指示していたこと、XR-Q9の導入に当たり、長野事業所の多数

の従業員が研修のため静岡事業所へ派遣され、また、XR-Q11の量産試作に際して、B10所長の指示によって長野事業所の従業員が立ち会い、そして、長野事業所へXR-Q11が研究のために持って来られていたこと、XR-Q9の生産に伴い、新たに部品の外注先が開発され、従来からの外注先もプレーヤー関係に振り向けられたこと及び静岡事業所ではフル生産態勢を敷いていたが、生産が停滞しており、また、XR-Q9の不良率が高く、静岡事業所では対応に苦慮していたことが認められ、これらの事実からすれば、長野事業所におけるプレーヤー生産が当初から一時的な応援として導入されたとみることは困難である。

加えて、上記の事実、長野事業所の職制によるプレーヤー生産導入のための三者一体体制の推進、B18静岡事業部長も長野事業所と心中する気でいたが3・24集会の件で手を引いたとの職制の発言、プレーヤーの生産はB18が静岡事業部長になるときから決まっていたことだから中止されることはあり得ないとのB6取締役の発言等、前記認定の一連の事実を総合して判断すれば、長野事業所におけるプレーヤーの生産は、事業所の体質改善と表裏一体のものとして、長期的な展望のもとに、長野支部が三者一体体制に恭順である限りにおいて予定されていたものと解するのが相当である。

そして、他に長野事業所におけるプレーヤー生産をとりやめる合理的な理由が認められない以上、長野支部が、職制からなされた枚挙に暇のない態勢に応じず、組合本部の方針に従って活動を開始して地域的な再建計画反対闘争を展開し、3・24集会を経て、ついに会社及び職制との対決姿勢が決定的となるに及んで、会社は長野事業所における引き続きプレーヤー生産をとりやめたものと推認せざるを得ない。

(5) 何らかの存続の回答と存続形態をめぐる協議について

組合は、5月13日に長野事業所の何らかの存続を回答して以降、会社は、5月24日の三者テーブル、6月18日の支部協議会、7月17日の拡大事務折衝等の場において、存続形態の具体案を示して長野支部に対応を変えることを強要し、長野支部がこれに応じないとみるや、一転して長野事業所の閉鎖を決定し、「今後の措置の提示」を行ったと主張し、また、存続形態の具体案は、長野事業所の職制案という形をとってはいるが、一連の経過からみて、会社の方針と了解に基づくものであることは明白であると主張する。

一方、会社は、長野事業所を閉鎖することは会社の一貫した基本方針であったとし、長野事業所の存続案として長野支部に提案されたものは、長野事業所の職制が独自に考えたものであって、会社は承知していないと主張する。

よって、以下判断する。

ア 5月13日開催の第10回団交において、会社が「長野事業所はスピーカーの生産はやめるが何らかの形で存続させる。現状の規模を維持することは困難である」旨回答して以降、長野事業所において、職制から事業所の存続形態について具体的な提案がなされ、これをめぐって職制と長野支部との間で協議が続けられていたことは、前記認定第1 7(1)キ(イ)ないし(ハ)及び(サ)のとおりである。

これらの提案について、会社は、職制自身の案であって、会社は承知していないと主張し、B10証人もその旨証言している。

たしかに、これらの提案は長野事業所の職制と長野支部との協議の場においてなされたもので、組合・会社間の団交で提案されたものではないし、職制も職制案である

と明言していることが認められる。

しかしながら、そもそも事業所の長であるB10所長が会社の意思を離れて独自に事業所の存廃にかかわるような事柄を労働組合に提案し得るとは考えられるところではないし、現実になされた提案は、事業所の長が会社の意思と無関係に提示し得るような内容とはみられない。

また、7月25日には、会社の正式な提示として「今後の措置の提示」がなされたにもかかわらず、前記認定第1 7(1)キ(サ)のとおり、8月11日に至ってもなおこの提案の認諾を求めていることからみても、この提案が職制独自の案であるとは解し難い。

ところで、B10証人は、前述のとおり、4月7日に、B6取締役は、職制に対して、長野事業所の閉鎖・売却の方針は完遂しなければならない、職制の責務を全うせよと言ったと証言している。この証言するところが事実であるとするならば、職制が依然として事業所の存続を模索することは全く理解し難い。この点においても、同証人の証言はにわかに措信できない。

以上に加えて、5月13日に何らかの存続を回答して以来、会社が、団交においては、何ら具体的な存続形態の内容を示さず、ただ会社を信じて待ってほしい等と言って、2か月以上にわたって存続形態について実質的な団交を行わず、あたかも長野事業所における具体的な提案の行く末を見守るかのような対応をとっていたことを併せ考えれば、この間における長野事業所の存続形態にかかる提案は、長野事業所の職制が会社の意向を受けて行っていたものと解するのが相当であり、会社の主張は採用できない。

イ 7月25日に提示された「今後の措置の提示」が、長野事業所を完全に閉鎖し、わずかに残留職場にすぎない事業場を設けるというものであったことは、前記認定第1 7(1)キ(サ)のとおりであり、以降、この提示どおりに長野事業所が閉鎖されるに至っている。

この点について、会社は、長野事業所を閉鎖することは一貫した経営方針であったと主張する。

しかし、54年12月に開始された合同会議における長野事業所の「生残り策」の検討による体質改善の強調、三者一体によるプレーヤー生産の導入と生産態勢の整備、体質改善をしていけば事業所閉鎖はないとの趣旨の職制の言動等一連の事実及び前記判断のとおり、会社が長野事業所閉鎖・売却方針を提示したものの、これを文字どおりに実施する意図がなかったと解されることからすれば、会社は当初から一貫して体質改善をして存続させるという意図を有していたものと認めるに十分である。

また、5月13日の会社回答は、現状規模を維持することは困難であるとはしているが、決して長野事業所を「今後の措置の提示」のような内容で閉鎖してしまうことを意味するものでなかったことは、全労がこの回答をもって妥結した事実をみるまでもなく、明らかである。

これらのことからすれば、会社は、長野事業所は体質改善をして存続させるとの意図の下に何らかの形で存続させることを回答し、その具体的な形態として、スピーカーの外注化、すべての協定の破棄、60人規模でのプレーヤー生産との内容を提示して長野支部に応諾を迫り、これに対して、長野支部があくまで現状規模での存続を主張

してこれを拒否したことによって、ついに長野事業所を何らかの形で存続させる方針を放棄し、閉鎖・売却の方針を決断するに至ったものと解される。

そして、54年12月以降の一連の経過を総合して判断すれば、この閉鎖・売却方針の決断は、会社による幾多の懲慥にもかかわらず、長野支部があくまで組合本部の方針に沿って活動を続け、再建計画反対闘争を推進する姿勢を変えなかったため、これを嫌悪してなされたものと解するほかない。

3 長野事業所閉鎖の実行について

長野事業所の閉鎖及びそれに伴う配転等の措置の実行について、組合は、要旨、次のとおり主張する。

会社は、長野支部の抱き込み攻撃に挫折するや、報復的に、不誠意団交や団交拒否を繰り返しながら、組合を一切無視したままで、長野事業所閉鎖とそれに伴う配転等を強行した。

一方、会社は、要旨、次のとおり主張する。

会社は、再建計画の提示以来、誠意をもって交渉に当たり、団交を行ってきたし、また、大幅な譲歩案を示したにもかかわらず、組合は合理化反対との態度に終始し、違法、不当な実力行使を続けたため、これ以上協議を重ねても、もはや進展を得る見通しは得られないと判断せざるを得なくなり、具体的な措置の実施に踏み切ったのである。

その後においても、会社は、誠意をもって交渉に応じ、再三にわたって譲歩案を示して解決を図ったが、組合は頑迷な態度に固執し続けていたため、やむを得ず必要な措置を講じたまでのことである。

よって、以下順次判断する。

(1) 再建計画に対する組合の対応について

会社は、組合は、再建計画提示の当初から、経営者に対する非難と合理化の白紙撤回の要求を繰り返し、4か月間にわたって協議を重ねてもなお合理化絶対反対との態度に終始して、団交を形骸化させたと主張するので、まず、この点について判断する。

会社が提示した再建計画に対して、組合が、希望退職者募集、事業所閉鎖・売却、労働条件の引下げには絶対に応ずることができないとの態度を表明して再建計画の撤回を求めたこと、その後、団交を重ねられたが、組合はその基本的な態度を変えず、再建計画の主要な部分については反対であるとの立場で一貫していたことは、前記第1 6及び7において認定したとおりである。

しかしながら、これらの提示は、いずれも組合にとって容易に認諾できるものでないことは明らかである。

すなわち、希望退職者募集については、組合員の雇用に直接かかわる問題であることに加えて、「希望退職者募集要項」の募集対象者についての原則及び4項目の基準並びに350名の人員枠の撤廃を拒む会社の姿勢から、自己の組合員に対するいわゆる肩たたきや強要が行われるのではないかとの懸念を抱くのももっともであるし、労働条件の改定については、それが長年にわたる闘争の蓄積であり、また、福利厚生諸制度の廃止については、対象となる制度が労働条件の一部であり、とりわけクリーニング代の支給及び住宅貸付金については、組合がかつて制度の創設あるいは改善を要求して組合の闘争によって獲得してきたものであるから、組合がこれらについて絶対反対を主張したとして

も、それは十分に理解できるところである。さらに、三鷹本社の一部閉鎖・売却及び長野事業所の閉鎖・売却については、三鷹本社と長野事業所が組合の組合員が多数を占める拠点職場であって、三鷹本社の一部閉鎖によって、組合の実質的な本部の機能と組合員の集中による団結の効果が、ともに損われることになるとし、長野事業所の閉鎖によって、生産部門における唯一の拠点が消滅し、併せて組合員の離散あるいは退職という事態になるとして、これら事業所の閉鎖・売却に一貫して絶対反対であるとの態度をとり続けたとしても、これまた全く無理からぬところである。

以上のとおり、組合が再建計画の主要な部分について、反対であるとの態度を表明し、団交を重ねてもその態度を変えなかったことが認められるにしても、会社が主張するように、そのことをとらえて組合に非があるかのごとくいうことはできないというべきである。

(2) 団交の経過と長野事業所閉鎖に伴う一連の措置の実施について

ア 「今後の措置の提示」までの団交について

組合は、会社は、5月13日に長野事業所の何らかの存続を回答して以降、長野支部に対しては組合本部との分断を図る一方で、組合に対しては、何らかの存続の具体的な内容を示すようにとの要求について、「今後の措置の提示」に至るまで、会社を信じて待ってくれ等と言うのみで、不誠意団交を繰り返したと主張し、会社はこれを争うので、以下判断する。

5月7日開催の第9回団交までの間の団交においては、長野事業所閉鎖問題についてほとんど協調がなされず、5月13日開催の第10回団交において会社から長野事業所の何らかの存続が回答されて以降、ようやく協議が行われ始めたこと及び再建計画の提示以降、7月22日開催の第17回団交までの間の、長野事業所閉鎖問題に関する交渉時間が合計約4時間30分であったことは、前記認定第1 7(1)キ(7)のとおりであって、事業所の閉鎖という重大問題に関する交渉としては、十分な時間が費やされたとはいえない。

5月13日に長野事業所の何らかの存続が回答されて以降、組合が具体的な内容を明らかにするよう、団交において4回にわたり要求したのに対し、会社が、検討のうえ結論を出すとか会社を信じて待ってほしい等と言って、2か月以上にわたって具体的な内容について回答しなかったことは、前記認定第1 7(1)キ(7)のとおりであり、このこと自体、誠意ある団交を行ったとはいえない。のみならず、前記判断のとおり、会社は、会社を信じて待ってほしいなどと言って実質的な団交を行おうとしない一方で、職制を通じていわば非公式なルートによって存続形態について具体的な内容を提示して応諾を求めたのであって、これは、取りも直さず、意図的に団交をないがしろにするものにほかならず、会社の態度に誠意を認めることはできない。

イ 団交拒否について

組合は、会社は、7月22日開催の第17回団交以降、三鷹本社一部閉鎖の作業と併せて、長野事業所閉鎖の作業を強行するために、正当な理由もなく組合の再三にわたる団交申入れをすべて拒否して、9月25日に至るまで長期の団交拒否を継続したと主張する。

一方、会社は、再建計画の提示以来、17回に及ぶ団交、東京地労委によるあっせん、

立会い団交等の協議を尽くし、譲歩を示したにもかかわらず、組合は、依然として再建計画の白紙撤回を要求していたため、これ以上団交を重ねても無意味であると判断して新組織の発足を実施に移したが、組合が、違法、不当な手段によってこれを妨げ、会社物品を略取する等の違法な実力行使をするに及んで、ついに団交の開催を拒んだのであり、その後においても、組合は違法な実力行使を続ける等して交渉を進展させようとする態度を見せなかったため、団交に応じなかったのであるし、また、このような組合の対応から、もはや進展の見通しは得られないと判断せざるを得なくなり、長野事業所従業員を対象とする勇退者募集等を行ったのであって、組合の主張は当たらないと主張する。

よって、以下判断する。

(7) 前記第1 6において認定した事実によれば、会社が、希望退職者の募集及び福利厚生諸制度の廃止については実施に移し、労働条件の改定についてはこれを撤回し、長野事業所の閉鎖・売却については何らかの形で存続させることを回答したことによって、当面の焦点は三鷹本社の一部閉鎖・売却問題に移り、7月に入って、三鷹本社の一部閉鎖・売却を目指して新組織の発足及び配転の手続き実施した会社と、これを実力で阻止しようとする組合とが対峙する状態となっていたことが認められる。

また、7月22日開催の第17回団交以降、会社が、長野事業所問題については9月25日開催の第18回団交までの間、三鷹本社の一部閉鎖・売却問題については10月22日開催の第20回団交までの間、団交に応じなかったこと、そして、組合は新組織での就労を拒否して三鷹本社においていわゆる籠城態勢をとって実力阻止の構えを崩さず、事態の進展がみられなかったことも認められるところである。

会社は、団交拒否の理由として、前記認定第1 6(1)ケ(ウ)dの8月12日付通知では、「組合による海外規格取得用製品サンプルの略取や職制の入構に対するチェックの実施などが行われている事態や従来 of 団交経過をみれば、このまま団交を開催しても何の進展も期待できないので団交の開催を一時見合わせるが、組合が態度を改め、秩序ある中で団交を開催するのであれば、これを拒むものではない」とし、前記認定第1 6(1)ケ(ウ)fの8月18日付通知では、「8月12日付で通知したにもかかわらず、組合が不法、不当な行為を繰り返している中では秩序ある誠実な団交は期待できず、組合が話し合う姿勢を持ち、前向きな団交開催を望むのであれば、まず組合が不法な行為を改めることが必要である」としているので、この団交拒否理由について判断する。

前述のとおり、三鷹本社の一部閉鎖問題に関しては、3月4日の提示以来、組合が一貫して絶対反対の立場をとって白紙撤回を求め、会社が提示どおり実施することを主張して、両者の主張に全く歩み寄りがなく推移してきており、さらに交渉を重ねても交渉が進展しなかったであろうことは容易に認められるところであるし、会社が配転発令及び新組織発足に踏み切ったことに対する後述の組合の対応からすれば、もはや交渉の余地がないほどに両者の主張が対立していたというべきである。

また、三鷹本社において、組合が、5月13日以降、夜間・休日監視体制に入り、

組合事務所に組合員を宿泊させて、昼夜にわたって職制等による機材、書類等の搬出を認めず、7月26日には会社による物品搬出作業を妨げ、それ以降もこれを妨げ続けたこと、同日、「いこいの部屋」における組合員及び支援の部外者の宿泊を開始するとともに、構内にテントを設置して、物品搬出阻止の体制を強化し、以後、会社の数次にわたる退去又は撤去の求めに応じなかったこと、8月6日、海外規格取得用製品サンプルや郵便物を持ち去って自己の支配下に置き、以降、会社の返環要求に応じず、拒み続けたこと、8月7日及び13日、ストライキに際して役員、職制の入構を阻む等したことは、いずれも前記認定第1 6(1)ケにおいて認定したとおりであって、会社が団交拒否の理由として挙げる組合による一連の行為がなされていたことが認められる。

前述のとおり、三鷹本社が組合の重要な拠点職場であって、その閉鎖は組合の実質的な本部機能と組合員の集中による団結の効果をとともに失なわしめるとして、これに反対することについては無理からぬところであるし、会社の実施の強行に対して、実力でこれを阻止しようとするということについても心情的に理解できないところではない。しかしながら、このことを十分に考慮しても、上記の組合の一連の行為中には、やや穏当を欠くものや適切でないものあるいは行き過ぎではないかと思われるものがあり、会社が組合によるこれらの行為についてその都度抗議したことに対し、組合がこれを是正しようとしなかったことによって、会社がもはや正常な団交を期待できないと判断するに至ったとしても致し方ないと思料される。

なお、組合は、会社は、組合の7月30日付団交申入れに対して、これを拒んで8月4日以降に検討して応諾できる日時を連絡する旨回答したまま団交に応じようとせず、8月6日には、組合が条件付の団交に応諾するや、トップ会談を提案し、その提案を組合が検討する姿勢を示すと、一転して一切の話し合いを拒否したのであって、会社の団交拒否の意思は明白であるとも主張する。

しかし、8月3日は会社の夏休み中であるから団交の開催は容易でなく、8月4日及び5日の両日は組合がストライキに入っており、特に5日は、新組織の発足をめぐって、埼玉事業所において組合員らと役員、職制等が鋭く対立する事態となっており、団交の開催が望めるような状態ではなかったと認められるし、また、8月6日には、会社は、組合の回答に条件が付されていたため、まずトップ会談を開いて進展の糸口を探ろうとしたもので、そのトップ会談も、その調整中に海外規格取得用製品サンプル等が組合員によって持ち去られるという事態が発生したために取りやめとなったと認めることができるから、組合が主張するようには解されない。

- (4) 7月25日に会社が提示した「今後の措置の提示」が、長野事業所を閉鎖して、従業員に対して配転又は勇退の措置を講じ、そのいずれにも応じられない者のために小規模の事業場を設けるというものであったことは、前記認定第1 7(1)キ(キ)のとおりであり、これは長野事業所の従業員の雇用に直接かかわる重大問題であって、組合がこの提示について団交を求めるのは当然のことである。

そして、長野事業所の閉鎖にせよ、配転あるいは勇退にせよ、いずれも従業員の意思とはかわりなく、会社が一方的に提示したものであって、事柄の性質上、組合から要求されるまでもなく、会社は自ら進んで組合及び組合員の理解を得べく努

める必要があるというべきである。

しかるに、「今後の措置の提示」の前後を通じ、会社がそのような対応をとっていたと認めることはできない。

ところで、会社は、三鷹本社の一部閉鎖問題については団交を拒否する中で、9月22日、長野事業所問題に限って団交に応ずることを回答するに至ったのであるが、この団交再開の理由について、B11証人は、組合の9月19日付団交申入書に、従来と異なり、長野事業所閉鎖、配転、勇退という具体的な議題が載っていたので、この問題の前進を期待してのことであるという旨証言した。

たしかに、9月17日、会社から、勇退者募集、指名勇退勧告及び配転内示を行う予定である旨通知されて、9月19日以降、具体的な措置が講じられ、組合の9月19日付団交申入書は、これらのことを受けて、議題の1項目に「長野閉鎖、配転、勇退」と記載されており、この問題が議題として団交申入書に記載されたのは初めてであった。

しかし、長野事業所を閉鎖して従業員に対して配転、勇退等の措置を講ずることは、既に7月25日に「今後の措置の提示」として提示されており、それ以降の組合からの団交申入書に記載の「合理化」との議題には、当然に長野事業所閉鎖問題も包含されていたものと解されるし、同証人もそのことは承知していたと証言しているところであって、団交申入書に具体的に記載されていたから団交に応じたという理由は、牽強付会といわざるを得ない。

さらに、B11証人は、「今後の措置の提示」を行ったあとでもあるので、長野事業所の問題については何とか団交を推し進めて解決を図りたいという念願があったという旨証言した。

会社がそのように願うのであれば、会社が長野事業所の従業員に極めて重大な影響を及ぼす提示を行ったという状況にあって、組合からの団交申入れが長野事業所閉鎖問題を包含したものであることを承知していたにもかかわらず、なにゆえ「今後の措置の提示」から2か月を経た9月22日に至るまで団交に応じようとしなかったのか理解に苦しむところである。

先に判断したとおり、会社がその当時団交を拒否することについてはやむを得ないと思料されるのであるが、上記証言のとおり、長野事業所閉鎖問題について会社が真に団交による解決を願望しているのであれば、長野事業所の閉鎖にかかる具体的な措置を実施に移す以前の段階において団交に応諾して然るべきであり、さらに言えば、先に述べたとおり、自ら進んで団交を求めて然るべきである。

しかし、会社は、三鷹本社における組合の諸行為を理由として一切の団交を拒否する中で、長野事業所の閉鎖にかかる具体的な措置を実施に移すという手段に出たのであって、このような会社の対応からは、団交による解決を図ろうとする姿勢は認められず、この後における会社の一連の対応からすれば、これら一連の措置を実施に移すために長期間にわたって団交を拒否していたものと解されるのである。

ウ 第18回及び第19回団交と会社の対応について

組合は、会社は、ようやく再開した9月25日開催の第18回団交では自己の見解の押し付けに終始し、その団交の後、静岡配転内定者のリストの発表等を強行し、また、10

月3日開催の第19回団交においては、組合の抗議にもかかわらず、静岡配転の確定は予定どおり行う等答えるのみであって、不誠意な態度をとり続けたと主張する。

一方、会社は、第18回団交において、会社が譲歩案を示しても組合は全く歩み寄る姿勢を見せず、反対の態度に固執し続けたため、静岡配転者を内定したのであり、また、第19回団交で、会社はさらに譲歩したが、組合は依然としてこれに応じなかったものであって、組合の主張は当たらないと主張する。

よって、以下判断する。

9月17日に会社から近く勇退者募集、勇退勧告及び配転内示を行う予定である旨組合へ通知されて、翌18日に従業員へ発表されたのに引き続いて、9月19日には長野事業所の全従業員を対象として勇退者募集を実施する旨通知され、翌20日に従業員に発表されて9月24日から募集が開始され、9月19日には既婚女子従業員に対して勇退を勧告する文書が郵送され、また、翌20日には既婚女子を除く全従業員に対して勇退に応募するよう求める文書が郵送されるというように、矢継ぎ早に「今後の措置の提示」に基づく措置が実施に移される状況の中で、9月25日に団交が再開されたこと、この団交後、さらに、9月29日には静岡配転者の内定が通知され、翌30日に従業員に発表され、10月1日には各課長から配転基準の除外理由に該当する者は申し出るようにとの伝達がなされるという状況の中で、10月3日に第19回団交が開催されたことは、前記認定第1 7(2)ア(ア)ないし(カ)のとおりである。

前述のとおり、「今後の措置の提示」に関しては、提示から約2か月間にわたり団交を拒否していたにもかかわらず、この拒否期間中に、近く勇退者募集等を行う予定である旨通知するや、矢継ぎ早に閉鎖を前提とする一連の措置を実施に移すという会社のやり方からは、団交を通じて解決を図ろうとする姿勢は窺うことができないといわざるを得ない。

のみならず、たしかに会社が主張するように、第18回及び第19回団交において、会社が「配転基準は『今後の措置の提示』のとおりであるが、会社が把握していない客観的な理由があれば無視しないので申し出るように」、あるいは「静岡配転内定者のうち、女子については配転を強制しない」と述べた事実は認められるが、これとても会社の基本方針を変更するものではなく、結局は会社の提示どおりに実施するとの対応に終始していたといわざるを得ず、それまでこの問題については全く団交が行われていなかったこと及び一方で一連の措置を矢継ぎ早に実施に移したことからすれば、この2回の団交における会社の対応は不誠実であったというべきである。

エ 再度の団交拒否について

組合は、会社は、第19回団交の席上、強引に団交を打ち切ろうとし、その際、B4常務が次回団交を持つことを約したにもかかわらず、10月6日、全くの虚偽の事実を理由に団交拒否を通告し、以後組合の団交申入れに応じず、この間に長野事業所閉鎖とそれに伴う措置を強行実施したとし、この団交拒否は、会社が長野事業所閉鎖を実行してしまうことを意図して行ったものであると主張する。

一方、会社は、第19回団交は、会社が譲歩案を示したにもかかわらず、組合が会社提示の一連の措置に応じない旨の意向を表明し、A37委員長が怒声を張りあげたことから、紛糾、決裂したのであり、会社は団交の場にあるまじき行動を組合が今後行わ

ないと確認できるまで団交に応じないこととしたのであるとし、会社の誠意にもかかわらず、組合はその態度を何ら変更しなかったため、静岡配転者の確定等の措置を講じたのであると主張する。

よって、以下判断する。

- (7) 会社は、再度の団交拒否の理由として、前記認定第1 6(1)ケウ)kの10月6日付通知によれば、現状のまま交渉を続けても何らの進展も期待できないこと及び団交中にA37委員長から暴言が吐かれるような状況では建設的な話し合いはできないし、今後このような事態が惹起されないとの確認がないことを挙げているので、この点について判断する。

10月3日開催の第19回団交において、A37委員長から、会社が主張する趣旨の発言があったことは、前記第1 6(1)ケウ)kのとおり認められるところである。

たしかに、このA37委員長の発言は穏当を欠き、団交の場にふさわしくないものではある。

しかしながら、この発言は、会社側が2時間の団交時間を経過したとして団交を打ち切ろうとしたことに触発されたもので、多分に偶発的なものであったと認められるし、また、この発言の後、会社の団交委員長であるB4常務が、組合に次回団交を設定することを約していることからすれば、この発言が会社側に団交開催の意思を喪失せしめるほどのものでなかったことが認められ、これらの点からすれば、A37委員長の発言は、このことをもって団交を拒否するに足るような態様のものではなかったというべきである。

また、会社は、現状のまま交渉を続けても何らの進展も期待できないことを理由としている。

たしかに、会社が言うように、組合が従来の姿勢を変えていなかったことは認められるところである。

しかしながら、「今後の措置の提示」が示されて以来、この問題に関しては、9月25日及び10月3日の2回にわたり、合計約4時間の団交が行われたにすぎないのであって、長野事業所の従業員の雇用にかかわる重大問題に関するものとしては、未だ十分な交渉が行われたとは解し難い。そして、この点については、第19回団交の終了時に、団交委員長であるB4常務自身が次回団交を設定することを約したことにみられるとおり、会社も団交が尽くされていないことを自認していたというべきである。

以上の点からすれば、会社が団交拒否の理由として挙げる事柄は団交拒否の正当な理由とは解されず、不当な団交拒否であったといわざるを得ない。

- (4) 10月6日に会社から再度の団交拒否が通告された後、10月7日に会社から静岡配転者の確定が組合へ通知されて、翌8日に従業員に発表され、10月9日には分工場配転者の内定が通知されて、10月11日に従業員に発表され、次いで、10月15日には分工場配転者の確定と10月31日をもって長野事業所を閉鎖すること等が通知されて、同日中に従業員に発表されるというように、長野事業所閉鎖のための措置が矢継ぎ早に講じられたこと、そして、10月15日、会社から団交に応ずることが明らかにされたが、団交が開催された10月22日までの間に、さらに、10月20日には再度の勇退

勧告及び勇退社募集を翌21日から実施する旨が通知されて、即日従業員に発表され、10月21日には分工場配転者以外の者に対して勇退勧告、配転の催告等の文書が郵送され、また、10月20日には工場建物に、10月22日には正門に、それぞれ施錠されるというように、長野事業所閉鎖の最終的な段階に至るまでの措置が次々と講じられたことは、前記認定第1 7(2)ア(キ)、(ケ)、(コ)及び(シ)ないし(セ)のとおりである。

先に判断したとおり、第19回団交において団交委員長であるB 4 常務が組合の求めに応じて次回団交を設定することを約し、その後、何らの状況の変化が認められないにもかかわらず、正当な理由たり得ない事由を挙げて再度の団交拒否に入ったこと、長野事業所の閉鎖を決定的なものとする一連の措置が団交拒否通告の翌日から開始され、団交が再開された10月22日時点では、長野事業所の閉鎖とそれに伴う措置が既成の事実といい得る段階にまで一気に推し進められたこと、前記認定第1 7(2)ア(リ)のとおり、10月9日、組合が従来なかった配転条件、退職条件等に関する要求書を提出して団交応諾を求めたのに対し、会社が即座に応諾せず、10月13日の東京地労委に対する団交拒否の救済申立て及び10月14日の旧三鷹本社における闘争の実質的な解除通告を経た後の10月15日になって団交に応ずることを明らかにしたこと、そして、団交応諾を明らかにした後も、団交を待たず一連の措置を講じたことを併せ考えると、会社は、長野事業所の閉鎖と配転、勇退勧告等それに伴う一連の措置を、会社の思惑どおりに実施してしまうことを企図して団交を拒否したものと解するのが相当である。

オ 第20回団交における会社の対応について

組合は、10月22日に至ってようやく開催された第20回団交において、会社は、組合の要求をほとんど拒否し、組合と話し合う姿勢を見せなかったと主張する。

一方、会社は、第20回団交において、会社は譲歩案を示して解決を試みたが、組合は36項目に及ぶ要求の受諾を迫るという態度に固執していたと主張する。

よって、以下判断する。

10月22日開催の第20回団交において、組合の10月9日付要求に関して、会社は、移転料の増額については考慮すると回答したが、その他の項目については拒否し、企業人であるから家をとるか会社をとるかどちらかに決めてくれ等と述べたことは、前記認定第1 7(2)ア(リ)のとおりであり、会社が会社の提示どおりに実施するとの態度であったことが認められる。

たしかに、10月9日付要求中には会社としてにわかに応じ難いであろう項目も認められるが、この要求は、「今後の措置の提示」を前提として、その条件等についてなされたものであり、組合が従来態度を若干転換したと認められるものであるから、会社としてこれに応じられないのであれば、誠意をもって説得に当たり、十分な交渉を尽くして然るべきである。

しかし、会社は、組合が要求したような配転条件、退職条件等についての具体的な交渉が、それ以前の段階においてはなされていなかったにもかかわらず、団交拒否期間中に長野事業所閉鎖とそれにかかる一連の措置をほとんど完了したうえで、もはや交渉の余地なしとの態度に出たのであって、このような会社の対応は誠意ある交渉態度とはいふことができない。

以上のとおり、長野事業所閉鎖をめぐる団交に対する会社の態度は極めて不誠実なものであり、長野事業所の閉鎖とそれにかかる一連の措置の実施の経過は、一方的かつ強引なものであったというほかなく、このような会社の対応が組合を嫌悪してなされたものであることは歴然としているといわざるを得ない。

4 組織変更・配転ルールについて

組合は、会社が組織変更や配転を行う場合は、「組合に事前提示——組合合意——組合立会い職場説明会——組合立会い個人面接——組合の合意を得て実施」の手順によって実施するとの労使間合意及び労使慣行が存在していたとし、会社は、この組織変更・配転ルールを無視して、組合の合意を得ないまま、本件事業所閉鎖及び配転を強行したと主張する。

一方、会社は、組織変更や配転については、具体的な事案が発生した都度、予め組合へ通知し、組合から当該事案についての申入れや要求の有無にかかわらず、会社の自主的な判断によって、運用上の配慮基準としてケース・バイ・ケースでその取扱方法を決めて実施してきているのであって、組合は会社が実施してきた個々の取扱いを勝手にルールと決め込んでいるにすぎず、組織変更・配転ルールなるものは存在しないと主張する。

よって、以下順次判断する。

(1) 配転4原則及び配転手順について

組合は、埼玉配転は、連労が要求した配転4原則に沿って実施され、続く静岡移転に当たっては、この配転4原則を遵守することが確認されてこれに沿って実施され、48年の技術部門すべてにわたる組織変更・三鷹移転に際しては、配転4原則が再度確認され、さらに組合及び本人の合意に基づく実施を要求して實際上これを実現させたとし、この時点において「組合への事前提示——組合合意——組合立会い職場説明会——組合立会い個人面接——組合の最終的合意を得て実施」との配転手順が、既に確固たる労使慣行として確立されていたと主張する。

一方、会社は、埼玉配転、静岡移転及び技術部門すべてにわたる組織変更・三鷹移転に際しては、いずれもその都度、どういう手続によって実施するかが交渉事項となり、配転の手続については、あくまで会社が個々の具体的事例についてどのように進めるかを定め、組合へ提示してきたものであって、労使慣行など存在しなかったと主張する。

よって、以下判断する。

前記認定第1 3(2)ア、イ及びエのとおり、埼玉配転以来、静岡移転、技術部門すべてにわたる組織変更・三鷹移転を通じて、配転4原則についての会社の見解は一貫して維持され、双方の基本的な見解は終始対立していたことが認められ、また、それぞれの組織変更・配転に際して、会社が、連労又は組合が要求した配転4原則をすべての組織変更・配転を一般的に規律する原則であるとの認識に立って認容したとの事実も認められないから、配転4原則が一般原則的な意味において合意あるいは確認されていたと解することはできない。また、これら3回にわたる組織変更・配転において、連労又は組合は自己の要求を貫徹し、その結果、連労又は組合の要求を充足する形で組織変更・配転が実施されていることは認められるが、これらはいずれも、その都度極めて長期にわたる交渉を経た結果によるものであったことからすれば、連労又は組合が要求した配転4原則が確立されていたものと解することはできない。むしろ、それぞれの組織変更・配転における交渉の経過、あるいは前記認定第1 3(2)ウのとおり、国内販売部門の縮

小及び人事刷新計画時に会社が労組の合意を得ないまま実施した事実に端的にみられるとおり、会社はそれぞれの時点における状況に対処していたものと解さざるを得ない。

さらに、職場説明会、個人面接等の配転手順については、前記認定のとおり、それぞれの組織変更・配転において異なる取扱いがなされているのであって、48年の技術部門すべてにわたる組織変更・三鷹移転に際して組合が主張するとおりの配転手順が実施された事実は認められるが、これが確固たる労使慣行となっていたと解することはできない。

したがって、組合の主張は採用できない。

(2) 労使間合意の成否について

組合は、49年9月12日に会社が提示した三鷹本社技術部門の組織変更に際して、組合は事前提示に始まるいわゆる「5ステップ」の配転手順を普遍的なルールとすべく要求して取り組み、10月30日から31日にかけての団交において、会社がこの要求を受け容れ、組織変更、配転は「5ステップ」によるという一般原則が、会社と組合との間で合意されたと主張する。

一方、会社は、三鷹本社技術部門の組織変更に際して行われた団交の過程で、今回の組織変更についても「5ステップ」を踏むべしという組合の要求に対して会社はこれを拒否していたが、10月30日から31日にかけての団交において、会社は今回の組織変更については職場説明会及び個人面接を実施する旨回答したのであって、組合が主張するような事実はなかったと主張する。

よって、以下判断する。

49年9月12日に会社が組合に提示した三鷹本社技術部門の組織変更に際して、組合が今回の組織変更についてもいわゆる「5ステップ」を踏んで実施するよう要求し、会社がこれを拒否していたが、10月30日から31日にかけての団交において、会社が今回の組織変更については職場説明会及び個人面接を実施すると回答したことは前記認定第1 3(3)ア(7)のとおりであって、組合が主張するように、すべての組織変更、配転に適用される一般原則について合意が成立した事実を認めることはできない。

なお、組合は、主張の事実があったことを示すものであるとして、前記認定第1 3(3)ア(イ)ないし(エ)の文書の文言、前記認定第1 3(3)イ及びウの交渉経過又は会社側の発言を挙げるが、これらの事実を組合が主張するとおりに解することは困難であるといわざるを得ない。

(3) 労使慣行の成否について

組合は、49年10月以降の組織変更、配転は、すべていわゆる「5ステップ」の組織変更・配転ルールに則って行われており、このルールは、課間の配転についても拡大して適用される等内容がさらに充実されて、強固な労使慣行としても確立されていたと主張し、また、個々の事例によっては「5ステップ」の一部を省略して実施されたことはあるが、これも組合が必要ないと認めたからであると主張する。

一方、会社は、労使間合意が存在しなかったとの主張に加えて、次のように主張する。

組合が主張する「配転ルール」とか「労使間ルール」とか、あるいは「5ステップ」等と表現されている配転に関する手続なるものは、三鷹本社内で実施した前例はあるが、他事業所においては、組合の支部の要求によりケース・バイ・ケースの判断に基づいて

運用上の配慮として例外的に行っていたにすぎない。

よって、以下判断する。

ア 三鷹本社における組織変更、配転について

- (7) 50年3月頃、三鷹本社技術部門の組織変更問題に関連して、三鷹支部から、すべての組織変更及び人事異動について組織変更・配転に関するステップを適用して組合及び本人の合意のうえで行うようにという旨の要求を受け、三鷹管理部長が三鷹本社内の課題以上の異動については組合の意向に沿うよう努力する旨約したこと、51年12月23日には課間の出向に関し、52年9月30日には他労組員及び非組合員の人事異動に関し、三鷹管理部長が三鷹支部に対して、それぞれ一定の処理方法を約したこと及び以上の約束の趣旨については、53年3月17日に三鷹管理部長が再度確認していることは、前記認定第1 3(4)アのとおりである。

組合は、三鷹本社内における特別な運用の存在を否定するが、これらの約束があることは、これに基づく運用が存在することを窺わせる。

また、組合は、これらの約束をとらえて全社的に適用されるものであるように主張するが、これらの約束は、いずれも三鷹管理部長が三鷹支部に対して約したもので、当然に三鷹管理部長の所管する三鷹本社内に限って適用されるべき性質のものであり、かつ、これらのうちのあるものは三鷹本社に限定的なものであることがその文言上明らかであるから、これらの約束が存在することをもって全社にわたる統一的な取扱いが約定されていたものとすることは困難であるといわざるを得ない。

なお、三鷹本社内において特別な運用が行われていたことについては、前記認定第1 3(3)ウのMA P S導入に関して行われた52年11月9日の団交におけるB7総務部長代理及びA37中央副執行委員長の発言、前記認定第1 3(4)イ(キ)のA43の配転問題に関して行われた支部団交における交渉の状況等からも窺えるところである。

- (4) 50年5月8日に会社が組合へ通知した三鷹本社の資材部の組織変更、51年3月19日に会社が組合へ提示したサービス部の組織変更、同年10月29日に会社が組合へ提示した三鷹本社の資材部の組織変更、53年7月6日に会社が組合へ通知したA41の三鷹本社内での配転に際して、いわゆる「5ステップ」の手順が厳格に実施されたことは、前記認定第1 3(4)イ(7)ないし(9)及び(10)のとおりである。

しかし、これらの事例は、いずれも三鷹管理部の所管する三鷹本社における問題であって、その具体的な処理については三鷹管理部長が当たっていたこと、ルールに違反するものであるとして問題となった事柄についても三鷹管理部長が処理に当たり、三鷹支部に対してルールに違反するものと認めて謝罪していたこと、合意の督促についても三鷹管理部長が三鷹支部に対して行ったものであることは、いずれも前記認定のとおりであって、このことからすれば、これらの事例については、三鷹本社内においてのみ適用される前記の約束に基づいて処理されたものと解するのが相当である。

イ 三鷹本社以外における組織変更、配転について

- (7) 長野事業所以外における事例について

51年4月13日に会社が組合へ通知した杉並本社のシステム部の組織変更、同年11月24日に会社が組合へ通知した埼玉事業所の組織変更、53年1月17日に会社が組合

に通知した技術関連部門の組織変更、同年2月20日に会社が組合へ提示した国内営業本部の組織変更に伴う配転及び同年1月17日に会社が組合へ通知した大阪ショールームの閉鎖・配転にかかる交渉の経過は、前記認定第1 3(5)ア(7)ないし(㉔)のとおりであり、これらの事例において、会社から組合に対して事前の通知又は提示が行われ、その後、団交、折衝等を経て、最終的に組合が合意する旨通知して実施に移されていたことが認められる。

組合は、これらの事例においても、いわゆる「5ステップ」の組織変更・配転ルールが適用されて処理されていたと主張する。

しかし、これらの組織変更、配転に際しては、組合が職場説明会の開催を要求した場合にはこれが行われたが、そうでない場合には行われず、また、個人面接についても行われたり、行われなかったりしているのもあって、この点、三鷹本社における組織変更、配転の事例と異なるところである。

そして、この点について、組合は、組合が「5ステップ」の適用について柔軟に対応してきたことによるものであると主張するが、三鷹本社においては「5ステップ」が厳格に適用されて実施されたのに対して、なにゆえに上記の組織変更、配転の事例においてはその取扱いがまちまちであったのかという点については、十分な疎明がない。

したがって、上記の事例については、統一的方法によって処理されていたものと解することはできない。

(イ) 長野事業所における事例について

- a 組合は、52年10月12日提示の製造課の分割等の組織変更及び54年7月28日提示の製造課の統合等の組織変更に際しては、「5ステップ」の組織変更・配転ルールが適用され、長野事業所においてもこのルールは定着していたと主張する。

しかし、52年10月12日提示の組織変更に際しては、長野支部との協議を経て職場説明会及び個人面接が行われたが、個人面接では組合役員の立会いはなく、文書による最終的な合意通知もなされなかったこと、54年7月28日提示の組織変更に際しては、長野支部との協議を経て職場説明会が実施されたが、個人面接は行われず、また、文書による最終的な合意通知もなされなかったことは、前記認定第1 3(5)イ(7)b及びcのとおりであって、「5ステップ」が適用されていたとは解し難いこと及び各組織変更において異なる取扱いがなされていたことからすれば、組合が主張するようには解されない。

- b 組合は、49年のB8の三鷹本社への配転、53年のA47の静岡事業所への配転、同年のA48の松本営業所への配転、同年に通知されて翌年に実施されたA49の埼玉事業所への配転及び54年のA50の松本営業所への配転に際しては、組織変更・配転ルールが長野事業所なりに運用されて適用されてきたと主張する。

しかし、これらの事例においては、会社又は長野事業所長から組合又は長野支部に対して概ね1か月以前に通知され、ある場合には配転の期間を条件として付す等して長野支部が関与し、最終的に組合又は長野支部から合意する旨の通知がなされていることは、前記認定第1 3(5)イ(イ)aないしeのとおりであるが、職場説明会は一切行われていないうえに組合役員の立会いによる個人面接が行われ

ていたとの事実もない以上、これらの事例も「5ステップ」が適用されて処理されていたものとみることは困難であるといわざるを得ない。

- c 組合は、長野事業所の課間の配転及び係間の配転に際しても、組織変更・配転ルールが拡大され、長野事業所なりに運用されて適用されてきたと主張する。

しかし、前記認定第1 3(5)イ(ウ)のとおり、課間の配転に際しては、会社側からの文書による事前の通知は概ね行われていたが、交渉はほとんど行われず、また、職場説明会及び個人面接は全く行われておらず、組合側からの文書による合意通知は1例を除き行われていなかったこと、係間の配転に際しては、会社側からの文書による事前の通知及び組合側からの文書による最終的な合意通知は1例を除き行われておらず、また、労使間の交渉、職場説明会及び個人面接は全く行われていなかったことからすれば、上記bで述べたと同様に、これらの配転が「5ステップ」が適用されて処理されていたものと解することは困難である。

- d さらに、組合は、長野事業所における組織変更、配転については、すべて組合の合意を経て実施されており、組合の合意を得なければ会社は実施できないということがルールとして確立されていたと主張する。

たしかに、長野事業所における組織変更、配転については組合側からの合意を経て実施に移されていることは認められるところである。

しかしながら、前記認定のとおり、他事業所等への配転については本人に希望があって実施されたものであることからすれば、組合の合意は形式的なものと解されること、また、組織変更、課間及び係間の配転を含め、いったん通知された配転が組合の反対によって取りやめられたとか、特に労使間で問題を生じたというような事実がないことからすれば、これらの事例において、組合の合意が必要不可欠であって会社も組合の合意を得られなければ実施しなかったとは認められないところであって、組合が主張するようには解されない。

なお、組合は、55年3月に通知されたA51の静岡事業所への3か月間の出向は、組合及び本人の反対によって中止されており、このことから組合の合意を得なければ配転を実施できない関係にあったことは明らかであると主張するが、これは出向に関するものであるうえに、本人が拒否していたという点において他の配転例と異なっており、このことを考慮すると、組合が合意しなかったために実施されるに至らなかったものとは速断できない。

以上のとおり、すべての組織変更、配転について「5ステップ」が統一的に適用され、それが労使間の確立された慣行となっていたと解することはできない。

以上、判断したとおり、組合が主張するような組織変更・配転ルールが確立されていたと解することはできないから、会社が組織変更・配転ルールを無視して、組合の合意を得ないまま、本件事業所閉鎖及び配転を強行したとの組合の主張は採用できない。

5 組合員に対する措置について

長野事業所の閉鎖に伴って会社が発令した静岡配転及び分工場配転について、要旨、組合は不利益な取扱いであると主張し、これに対して会社は不利益な取扱いではないと主張するので、以下判断する。

(1) 静岡配転について

配転先の静岡事業所が所在する静岡県掛川市は、松本平からは通勤不能の地であることはいふまでもなく、本人が単身赴任して週末に実家へ帰省するという生活を将来にわたって繰り返すことは、地理的条件からしても極めて困難であって、結局、静岡配転を応諾すれば、家族を引き連れて行かなければならないことは明らかである。

前記認定第1 1(2)及び7(2)イ(i)のとおり、現在も配転を拒否している14名の組合員をはじめとする長野事業所の従業員は、いずれも地元の松本平の出身であり、そのほとんどが地元の高等学校を卒業後、直ちに入社したものである。また、これら14名の組合員は、その多くが長男であって、そうでない者も含めてほとんどの者は、現在親と同居していると否とを問わず、現に親の面倒をみているか、あるいはごく近い将来においてそうしなければならない立場にあること、多くの者の親が健康が優れず、かつ、比較的高齢であること、多くの者が最近において住宅ないしその用地を購入したり、住宅を新築したこと、また、多くの者が家に田畑を持ち、その耕作に当たらなければならない立場にあること等の事実が認められるところであって、仮にこれらの者が住居を移して配転に応ずるとすれば、その家庭生活上あるいは経済上、極めて大きな影響を被ることは明らかである。

そして、静岡配転に応じた職制全員が、当初から単身で赴任し、配転後わずか数か月で会社を退職して戻ったこと及び分工場からさらに配転に応じた者を含む職制以外の者も、既に3名が会社を退職してしまった事実に着実に明らかとなり、長野事業所の従業員にとって、静岡配転は過酷ともいい得る措置であって、前記のような事情のある者は、結局は会社を退職せざるを得ないであろうことは容易に認められるところである。

これらのことからすれば、その余について判断するまでもなく、静岡配転は不利益な取扱いであると認めるに十分である。

(2) 分工場配転について

前記認定第1 7(3)アのとおり、分工場は、その敷地面積940平方メートル、建物面積297平方メートルで、その土地及び建物は会社の所有物ではない。また、会社の組織上、分工場は、埼玉工場の一前加工職場として位置付けられ、その生産内容はアンプ基板の組立加工や電源コードの端末加工というもので、機械的ないし単純な作業にすぎない。

この点、旧長野事業所が、敷地面積14,393平方メートル、建物面積7,245平方メートルを有し、会社の組織上、他事業所と同等に一の生産事業場として位置付けられ、スピーカシステム及び特殊アンプの製造を担当していたのに比し、事業場としての条件は著しく悪化したと認められる。

そして、会社自身、団交において「分工場は仕事をすればするほど赤字になる。仕事をしてもらわない方がよい。今後、人員は一切採用しない」と述べ、分工場の従業員に対しても勇退の優遇措置を講じて人員の減少を図っているとおり、分工場は何らの将来性もない事業場であるといわざるを得ない。

このような事業場に就労する労働者が、常に事業場の将来に不安を抱き、勤労の意欲を減退させ、労働者としての生きがいを喪失していくであろうことは、分工場の従業員が次々と会社を退職した事実をみるまでもなく、容易に認められるところであって、このことからすれば、分工場配転は、その余について判断するまでもなく不利益な取扱いであると認めるに十分である。

なお、配転拒否に伴う賃金カット並びに勇退勧告及びそれに伴う自宅待機の措置が、いずれも不利益な取扱いであることは、論をまたない。

6 結論

謀略事件の以前に行われた目に余る会社の行為に触れるまでもなく、前記第1 2において認定した事実によれば、謀略事件後においてもなお、組合と会社との関係が決して円滑なものではなく、このため会社が組合を快く思っていなかったであろうことは容易に窺うことができるところであり、このことを加えて前記判断を総合して考察すれば、本件長野事業所閉鎖とそれに伴う措置は、会社が、組合を嫌悪し、このため組合の拠点である長野支部を壊滅し、もって組合を弱体化させることを企図して行ったものといわざるを得ない。

よって、会社が、長野事業所を閉鎖し、組合員を配転したこと及びその拒否を理由に賃金をカットしたこと並びに組合員に勇退を勧告したこと及びそれに伴って自宅待機させたことは、組合員に対する組合員であるがゆえの不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

また、配転、勇退勧告等について、会社が、組合と誠意をもって協議を行うことなく、直接組合員に対して応諾を求めたことは、組合の団体交渉権を否認し、ひいては組合の存在を否認するものにほかならず、組合に対する支配介入であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

7 A32の松本営業所への配転について

組合は、56年8月20日付で発令されたA32の松本営業所への配転は、組合員であるがゆえの不利益取扱いであり、組合に対する支配介入であるとして、次のとおり主張する。

松本営業所においては労働基準法に違反する長時間の所定時間外労働が事実上強要されていること、通勤時間が増加すること、また、このため家業の農業の手伝いが困難となること、職種については本人の意思を無視して一方的に変更されること等、本人にとって不利益である。

また、会社は、組合への事前提示も行わないまま、組合の抗議にもかかわらず本人に対する面接を続けて配転の応諾を強要し、組合の申入れに対してようやく応じた団交においても不誠意な対応に終始する等、組織変更・配転ルールを無視して配転を強行した。

一方、会社は、次のとおり主張する。

本件配転は、業務上の必要性から行ったものであり、その人選についても、本人の経験、希望、通勤時間を考慮して決定しているし、また、本件配転が不当であるとする組合の主張は、「配転ルール」を無視したという点に尽きるが、そのようなものは存在しないから組合の主張は根拠を欠く。

よって、以下判断する。

前記認定第1 8の事実について、当事者間に争いはない。

まず、松本営業所における時間外・休日労働は、分工場におけるそれに比して増加し、かつ長期間であると認められるが、これが労働基準法違反であるとの具体的な疎明がなされていないこと、通勤に要する時間は増加するものの常識的な範囲内であること、家業の手伝い等への影響についてはそれ自体主観的な事柄であること、A32は旧長野事業所においては事務職を経験してきていること及び松本営業所における組合活動上の不利益につい

ては疎明がないことからすれば、本件配転が不利益な取扱いであると解することはできない。加えて、会社が従業員の退職による欠員を近くの事業場からの配転によって補充することは不合理なことではなく、旧長野事業所から松本営業所への配転事例もあること、A32に事務職の経験があり、分工場には同人のほかにも事務職の経験者はおらず、また、同人に事務職への希望があった点からみて、その人選については妥当性が認められること、同人の組合活動が活発であった等の疎明がないこと等からすれば、この配転が組合員であることないし組合活動のゆえになされたと解することはできない。

また、A32の配転が組合又は長野支部の運営に与える影響は重大なものとは認め難いこと、前記判断のとおり、確立された組織変更・配転ルールがあったとは解されないこと、この件について組合が申し入れた団交については会社が応諾していること等からすれば、本件配転が組合に対する支配介入であるとは解されない。

したがって、A32の松本営業所への配転が不当労働行為であるとする組合の主張は採用できない。

8 救済の方法等

(1) 原職又は原職相当職への復帰

組合は、あくまでも長野事業所において原職又は原職相当職へ復帰することを求めているが、長野事業所は既に55年10月末日をもって閉鎖されている。

しかしながら、会社の業績は伸張著しく、また、大企業における一事業場の問題であり、併せて、会社が旧長野事業所の至近において分工場を運営していること、旧長野事業所の土地・建物が会社所有のまま現存していること、旧長野事業所の近くには会社専属の下請会社が2社存在していること、静岡配転を拒否している者と分工場に就労している者を合わせて30余名の従業員が残っていること等会社が松本平から完全に撤退したいという状況にはない。

会社は、本件長野事業所閉鎖がその従業員及び地域に及ぼす深刻な影響に思いをいたし、また、長野事業所の前身であるサンステ会社が誘致企業として設立された経過等に鑑み、現在も松本平の地にいる従業員及び地域社会の期待に応え、企業としての責任を果たすべきである。

よって、会社の誠意に期待し、併せて、現に分工場が運営されていることを考慮して、主文のとおり命ずる。

なお、組合員A32については、前記判断のとおり、長野事業所から分工場への配転は不当労働行為であると認められるが、その後、同人が松本営業所へ配転されており、この配転が不当労働行為とは解されないこと、この配転から2年余を経ていること等を勘案すれば、会社が支給しなかった諸給与相当額の支払いのみ命ずることが相当である。

(2) その他の救済方法

組合は、「今後長野事業所閉鎖問題について組合との協議が整わないまま、一方的に組合員に対してその意に反する配転を命じたり、その配転命令違反を理由として賃金カットや懲戒処分をしたり、勇退勧告及びそれに伴う自宅待機命令を発したり、解雇等の不利益取扱いを行ったり、さらに組合員に対して直接配転命令、勇退勧告の応諾を迫るなどして組合の運営に支配介入してはならない」との命令を求めるが、主文のとおりに命ずるのが適切である。

また、組合は、賃金カットを受けた全組合員について、会社が支給しなかった諸給与相当額に年率5分に相当する額を付加して支払うこと、旧長野事業所、本社三鷹分室、静岡、埼玉及び福島各工場においても誓約書を掲示すること、誓約書を社内報一面に掲載して全従業員に配布すること等を求めるが、主文の程度をもって足りると思料する。

(3) 組合員A67について

組合員A67については、本件結審後の58年9月16日、組合から申立てを取り下げる旨申出があったので、救済の対象としない。

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和58年10月22日

長野県地方労働委員会

会長 丸 山 衛 ⑨

(別紙 省)