

# 命 令 書

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合

同 全日本金属情報機器労働組合長野地方本部

同 全日本金属情報機器労働組合長野地方本部高見沢電機支部

被申立人 富士通株式会社

同 株式会社高見澤電機製作所

平成 11 年 11 月 30 日に申し立てられた上記当事者間の長地労委平成 11 年(不)第 2 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 17 年 2 月 7 日第 1168 回、同月 9 日第 1169 回、同月 15 日第 1170 回、同年 3 月 10 日第 1173 回及び同月 23 日第 1174 回公益委員会議において、会長公益委員渡邊裕、公益委員土屋準、同中村田鶴子、同林一樹及び同宮地良彦の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人株式会社高見澤電機製作所は、申立人より株式会社高見澤電機製作所信州工場の従業員の労働条件について団体交渉の申入れがあった場合には、誠実に団体交渉に応じなければならない。

2 被申立人株式会社高見澤電機製作所は、本命令書写しの交付の日から1週間以内に、下記の文書を申立人に手交しなければならない。

(大きさはA4判とし、年月日は手交する日を記載すること。)

記

平成 年 月 日

全日本金属情報機器労働組合

中央執行委員長 X1 様

全日本金属情報機器労働組合長野地方本部

執行委員長 X2 様

全日本金属情報機器労働組合長野地方本部高見沢電機支部

執行委員長 X3 様

株式会社高見澤電機製作所

代表取締役社長 Y1

当社が行った次の行為は、この度、長野県労働委員会により、不当労働行為と認定されましたので、今後、再びこのような行為を繰り返さないようにいたします。

- (1) 昭和52年11月14日付け協定書を遵守せずに、貴組合の合意を得ないまま、当社信州工場の従業員に対し、千曲通信工業株式会社への転社及び希望退職の募集を行ったこと。
- (2) 貴組合より申し入れられた当社信州工場の事業再建策に関する団体交渉について不誠実な対応を取ったこと。

3 被申立人富士通株式会社は、申立人全日本金属情報機器労働組合長野地方本部高見沢電機支部より平成11年5月12日に申し入れられた株式会社高見澤電機製作所信州工場の事業再建策に関する団体交渉について、誠実に団体交渉に応じなければならない。

4 被申立人富士通株式会社は、本命令書写しの交付の日から1週間以内に、下記の文書を申立人に手交しなければならない。

(大きさはA4判とし、年月日は手交する日を記載すること。)

記

平成 年 月 日

全日本金属情報機器労働組合

中央執行委員長 X1 様

全日本金属情報機器労働組合長野地方本部

執行委員長 X2 様

全日本金属情報機器労働組合長野地方本部高見沢電機支部  
執行委員長 X3 様

富士通株式会社

代表取締役社長 Y2

当社が全日本金属情報機器労働組合長野地方本部高見沢電機支部より平成 11 年 5 月 12 日に申し入れられた株式会社高見澤電機製作所信州工場の事業再建策に関する団体交渉について、これを拒否したことは、この度、長野県労働委員会により、不当労働行為と認定されましたので、今後、再びこのような行為を繰り返さないようにいたします。

5 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

本事件は、平成 11 年 3 月 4 日に提案された被申立人株式会社高見澤電機製作所(以下「高見澤」)のデバイス技術部の須坂市への移転並びに同月 30 日に提案された高見澤信州工場(以下「信州工場」)の千曲通信工業株式会社(以下「千曲通信」)への統合及び信州工場の従業員の希望退職等の募集などの一連の事業再建策が、申立人支部の壊滅を狙った不当労働行為に当たること、また、これらの事業再建策に関しての団体交渉が不誠実で、不当労働行為に当たること、一連の事業再建策後に行われた申立人組合員の人事異動、信州工場と千曲通信の間の仕切り壁の設置及び組合の宣伝活動の妨害が不当労働行為に当たること、これら高見澤の一連の行為について、富士通株式会社(以下「富士通」)も親会社として不当労働行為を共に行っているなどとして申し立てられた事件である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

(1) 被申立人は、下記の処置をすることで申立人組合員に対する不利益な取扱いなどを回復しなければならない。

ア 平成 11 年 4 月に行った高見澤デバイス技術部の須坂市への移転を取り消して、信州工場に「新製品開発」等の業務・機能を回復させること。

イ 信州工場にリレー製造の全体にかかわる「統括的な製造技術」「統括的な品質管理」「統括的な生産管理・資材管理」等の業務・機能を回復させること。

ウ 高見澤が平成 11 年 7 月以降に行った「信州工場の機構変更」とこれに伴って行われた勤務場所の変更、職種・職務内容の変更を伴う申立人組合員に対する異動を取り消すこと。

- (2) 被申立人は、平成 11 年 7 月以降行った信州工場内での設備の移動などを旧来に復するとともに、同工場内に設置した建物内の隔離壁、駐車場の仕切りを撤去し、労働者の自由な往来・接触を前提にして申立人が行っていた教育宣伝活動など正当な組合活動を妨害してはならない。
- (3) 被申立人は、昭和 52 年 11 月 14 日付けの協定(以下「全面解決協定」)をはじめとする各種の協定及び慣行を遵守し、誠実に履行しなければならない。
- (4) 被申立人は、申立人の要求に基づく団体交渉に当たっては、その解決能力・権限を有する交渉委員を当て、誠実に交渉しなければならない。また、正当な理由なく団体交渉を拒否してはならない。
- (5) 誓約文の手交及び掲示をすること。

## 第 2 当事者の主張の要旨

### 1 申立人

#### (1) 全面解決協定の解釈と本件事業再建策の提案までの高見澤の施策

##### ア 全面解決協定の解釈

全面解決協定(別紙 1)は、協定書のみによって解釈すべきではない。

Y3 常務(以下「Y3 常務」)の謝罪声明(別紙 3)の内容を含めて解釈すると、高見澤が合理化等の施策を実施するには、申立人との十分な協議や合意が必要である。なお、Y3 常務の謝罪声明は、全面解決協定締結前の最後の団体交渉で労使で話し合っただけのもので、高見澤の了解済みのものである。

##### イ 生産体制の整備についての労使合意

生産体制の整備について、今まで化工課のメッキ部門、モールド部門、製品組立部門では、全面解決協定に基づき労使が合意し実施してきている。

##### ウ 信州工場分社化の提案

平成 8 年の信州工場分社化の提案は、全面解決協定に定める申立人全日本金属情報機器労働組合長野地方本部高見沢電機支部(以下「申立人支部」)との合意に至らず、実施されなかった。

#### (2) 事業再建策提案以前の高見澤の経営状況

高見澤は、平成 9 年度、10 年度と 2 期連続で損失を計上したが、昭和 37 年の東京証券取引所第二部上場以降 4 回あった 2 期連続損失では、いずれも信州工場閉鎖及び全員解雇の提案がなかったことからしても、2 期連続損失程度では会社の存続が問われる危機的状況にはない。

#### (3) デバイス技術部の移転

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

ものである。

イ デバイス技術部の移転の提案は、申立人に対する協議の申入れではなく、むしろ通告といえるものであった。また、申立人支部は今後デバイス技術部を富士通高見澤コンポーネント株式会社(以下「F&T」)に譲渡しないことなどを求める要求書を提出したが、高見澤は、形だけの回答をただけで、申立人支部との合意のないまま移転を強行した。

ウ X3 委員長(以下「X3 委員長」)は、申立人支部の委員長であるので、須坂市の高見澤開発センターへの転勤問題について申立人との話合いがなされたが、合意に達しなかった。そこで、高見澤は、X3 委員長の品質管理課への配置転換を申し入れたが、当時品質管理課では仕事が不足しており、そこへ配属されても仕事はなかった。これは、申立人支部を信州工場に閉じ込めようという意図の下に行われたものである。

#### (4) 事業再建策の提案と実施

##### ア 平成 11 年 3 月 30 日の事業再建策の提案

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

##### イ 事業再建策実施までの間の申立人と高見澤の団体交渉

(ア) 申立人の提出した事業再建策に関する要求書に基づく団体交渉は、平成 11 年 4 月 22 日、30 日及び 5 月 13 日の 3 回開かれたが、高見澤は、申立人の指摘に対して合理的な説明・反論もできず、団体交渉での解決を図ろうとしなかった。

また、5 月 13 日の団体交渉で、申立人がこれまでの合意事項の議事録確認を求め、高見澤もこれに合意し、この合意に基づいて、申立人は、高見澤が同意していた「希望退職・転籍は組合と本人の合意が必要。」「強要・指名解雇はしない。」などの項目を提示したが、高見澤は、前言を翻して議事録の作成を拒否し、交渉を暗礁に乗り上げさせ、提案を一方的に実施した。

(イ) 高見澤は、申立人との接触を意図的に回避しながら、高見澤電機従業員組合(以下「従業員組合」)との交渉を積極的に進め、従業員組合の執行部の合意を取り付け、この合意内容を申立人支部との春闘交渉の冒頭で通告してきた。申立人は、これ以降、合意なき実施の禁止を申し入れてきたが、

高見澤は、これを無視し、従業員組合との合意だけで強行実施した。

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

#### ウ 希望退職・転社の募集の実施

(ア) 高見澤は、希望退職や千曲通信への転社の募集に当たって勧奨はしないと言っていたが、希望退職への応募者に対して転社への変更を求めたり、転社申込者に対してその撤回を求める等の選別作業を行ったり、嘱託雇用の終了まで高見澤に残ると言っていた従業員を強引に説得し希望退職に追い込んだ。また、転社については申込書を指定場所に置いて各人が希望で申し込む形式となっていたが、裏では説得や強要が行われた。

(イ) 高見澤は、「信州工場に残っても仕事はない。」「提案に同意しないものは解雇する。」などとして、申立人組合員の動揺を図り、組合を脱退することを迫った。

(ウ) 高見澤は、従業員組合幹部を通じて宣伝及び恫喝を行った。

(エ) 申立人組合員の X4(以下「X4」)は、希望退職の取消しを申し入れたが、高見澤は、それを認めなかった。申立人支部の調査では、希望退職をしたかったが辞めないで欲しいと言われた人が従業員組合の中にいたが、申立人組合員にはいなかった。

#### エ 事業再建策実施後の申立人と高見澤の団体交渉と信州工場の分離

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

この要求書に基づく申立人と高見澤の団体交渉は、平成 12 年 2 月 3 日まで 21 回に及んだが、ただの 1 回も誠意のある団体交渉は行われなかった。

(イ) 千曲通信への営業譲渡と引渡しに向け業者を導入し勝手に設備等の移転を行っていることに対し、抗議文を提出し抗議をしたが、高見澤は、それを無視し、平成 11 年 7 月 21 日には千曲通信の立ち上げとこれに関わる人事異動の発令を強行した。申立人支部は、混乱を避けるため、同月 23 日の三役折衝で、同月 26 日付けの発令に同意した。

#### オ 事業再建策に伴う申立人組合員の異動及び職種変更

(ア) 組合員全般

a 「合理化」強行後においても信州工場と千曲通信とを合わせると、人

材・建物・設備・工場の機能などは従来の信州工場と全く同じであるにもかかわらず、千曲通信への営業譲渡を盾に信州工場の従業員(申立人組合員)から仕事を取り上げたり、不採算が明白な機種・作業を押し付けている。

- b 平成12年3月現在、信州工場の労働者について、54%(52人)が職種変更を余儀なくされ、35%(34人)が仕事量不足という状況に置かれている。仕事量については、高見澤は空前の受注を抱えていたが、千曲通信の労働者には時間外労働をさせているにもかかわらず、信州工場の従業員には時間外労働をさせていない。
- c 信州工場では、時間外労働協定の締結を会社側が拒否しているという異常な状態にあり、仕事の必要性から申立人支部や従業員が時間外労働を申し出ても高見澤が拒否している。他方、千曲通信では無制限に時間外労働をさせている。これは、信州工場には時間外労働はさせないという高見澤の方針によるものである。
- d 平成12年4月14日付けでY1信州工場長代理(当時)(以下「Y1工場長代理」)により作成された「信州工場改善の検討」(以下「Y1メモ」)を見ると、高見澤は、信州工場における仕事の確保よりも、千曲通信の労働者の不満を助長しないように細心の注意を払っていた。これは不当労働行為意思を端的に示すものである。

(イ) 品質保証部

- a 品質管理の統括部門は、須坂市の製造統括本部に移転しているが、実務的には処理できる人的体制にはなっていない。処理できない部分は千曲通信に委託をしており、実務面で千曲通信が従来の信州工場の役割を果たしている。高見澤は信州工場に可能な限り必要な仕事量を確保する旨回答しているにもかかわらず、信州工場の品質管理課に仕事を与えなかった。
- b 「クレーム処理・対応」「全社的な計測器の管理・校正」などの業務を信州工場から取り上げ、千曲通信に委託している。

(ウ) 製造技術部

- a 製造技術の統括部門は、須坂市の製造統括本部に移転しているが、実務的には処理できる人的体制にはなっていない。処理できない部分は千曲通信に委託をしており、実務面で千曲通信が従来の信州工場の役割を果たしている。高見澤は信州工場に可能な限り必要な仕事量を確保する旨回答しているにもかかわらず、信州工場の製造技術課に仕事を与えな

かった。

- b 「全社的なプレス金型の設計管理・手配」などの業務を信州工場から取り上げ、千曲通信に委託している。

(エ) 化工課

- a 化工課のある野沢分工場で高見澤に残った者は申立人組合員 10 名であり、千曲通信への転社を申し出た者は 8 名であった。こうした状況下で、高見澤は申立人組合員 10 名を野沢分工場から追い出し、不足人員は信州工場の転社応募者から補充するとの方針に固執していた。申立人はこの計画の不当性を追求し、異動の発令をしないよう主張したが、高見澤は、平成 11 年 8 月 10 日、X5 執行委員(以下「X5 執行委員」)を除く 9 名に異動を発令した。申立人はストライキや文書による抗議をしながらも、混乱を避けるため異議を留めて信州工場に出勤することにした。
- b 野沢分工場に残っていた X5 執行委員について、高見澤は申立人組合員を勝手に異動させておきながら、「組合員がいないのだから執行委員が残っていても理由がない。」と暴言を吐き、平成 11 年 12 月 28 日、ほとんど協議が整わないまま異動の辞令を発令した。申立人は抗議したが、混乱を避けるため、不本意ながら平成 12 年 1 月 5 日に、X5 執行委員は信州工場へ異動した。

(5) 賃上げに関する団体交渉

- ア 平成 11 年 2 月 23 日、申立人支部は、賃上げなどいわゆる春闘の要求書を高見澤に提出した。以降、同年 10 月 19 日の第 19 回団体交渉まで、高見澤は賃上げできないことについての合理的な主張ができないまま、「厳しいお願いをしている中で賃上げはできない。」との一点張りであり、まともに交渉し合意を形成しようとする姿勢は全くなかった。同年 3 月 9 日に高見澤が示した賃上げゼロ回答は、過去の賃上げでは例がなかったことである。
- イ 毎年 3 月 21 日付けの定期昇給は就業規則で定められており、過去の賃上げ交渉の妥結書では必ず「定期昇給 4 号俸」と協定していたことから、高見澤の対応が就業規則違反及び協定違反であることは明白である。
- ウ 賃上げゼロ回答への固執は、高見澤が従来から主張していた総労務費の考え方からすれば異常なことであり、信州工場閉鎖・全員解雇の土壌作りとして仕組まれたものである。

(6) 組合員の切り崩し

- ア 高見澤は、「信州工場に残っても仕事はない。」などと申立人組合員の動揺を図り、申立人組合を脱退することを迫った。「合理化」強行の中で展開され

た切り崩し攻撃で脱退させられた者は 31 名である。

特に、従業員組合との合意が成立した平成 11 年 5 月末以降から募集締切りの 6 月 22 日までの間、従業員組合幹部や既に申立人を脱退させた者を使って切り崩し工作を展開した。脱退者のうち 23 名はこの間に集中している。脱退工作は、新体制となる千曲通信の運営に大きな支障を来すと思われる「製造技術」「溶接」「野沢分工場」で特に熾烈であった。

イ 高見澤は、従業員組合幹部を通じて宣伝・恫喝を行った。従業員組合執行部は、会社方針受入れの方針を出した平成 11 年 4 月以降、ビラやロコミで労働者に対する動揺を図ってきた。また、従業員組合は、「従組ニュース『こんにちは』」(以下『『こんにちは』』)を創刊し、申立人組合員向けに宣伝するという異例の取組みをした。

(7) 仕切り壁の設置等による組合活動の妨害

ア 高見澤は、建物内に信州工場と千曲通信を隔離する壁を設置するなどし、わずかに開けられている連絡通路を通って行き来する者に対しては恫喝し、信州工場の労働者と千曲通信の労働者の交流を禁止し、分断を図っている。

イ 平成 11 年 11 月中旬、信州工場の X6(以下「X6」)が休憩時間に千曲通信の従業員食堂に行ったところ、そこに居合わせた Y4 信州工場長兼千曲通信社長(以下「Y4 工場長」)は、X6 に対し威圧的に注意した。このような恫喝が千曲通信の下級職制も含め繰り返されたり、連絡通路のドアに鍵が掛けられたりすることがあるなど、高見澤と千曲通信の対応は申立人支部や組合員に心理的にも大きな負担となり、次第に千曲通信に行きにくい雰囲気を作られていった。

(8) 組合機関紙の配布妨害

Y4 工場長は、X7 書記長(以下「X7 書記長」)に対して、千曲通信の従業員への申立人支部機関紙「日刊おはよう」(以下『『おはよう』』)の配布禁止を通告し、さらに千曲通信の従業員出入口を信州工場から見て奥まった位置に変更して、機関紙の配布を妨害した。

(9) 富士通の使用者性

ア 富士通は、高見澤の株式の 53%強を保有し、また、平成 10 年に Y5 を社長として高見澤に送り込むなど、役員のパイプにより、高見澤を支配している。

イ 富士通の子会社の現役の社長が高見澤の社長に就任することや、もともと富士通の須坂工場であった F&T の須坂工場内に高見澤の一部門を移転させることは、高見澤が富士通の承諾なしにできることではない。また、平成 8 年の分社化は、申立人支部からの質問に、高見澤が、「現在富士通とも相談し、

検討中。」と回答しているように、富士通が了解しなかったからできなかったものである。

ウ 平成5年2月25日の日経産業新聞の記事で、当時の富士通のY6社長(以下「Y6社長」)は、高見澤について、通信用などの特徴あるリレーを分担することを考えていると言ったり、平成11年1月26日に開催された富士通の中央労使協議会において、Y7専務(以下「Y7専務」)が電子デバイスの現状と今後の方針について発表するなど、富士通は高見澤の業務に関与している。

エ 申立人及び高見沢電機「信州工場閉鎖・全員解雇」阻止闘争支援共闘会議(以下「支援共闘会議」)は、富士通に対して、平成11年5月12日以降、「親会社としての責任でその影響力を行使し事態の解決を。」と申し入れた。これに対し、富士通は、同年10月7日まで5回の話し合いに応じてきたが、「富士通は関係ないとは言わないが、当事者間での話し合いを。」と対応するのみで、自らが関与して決め強行実施させた千曲通信への営業譲渡によって引き起こされた異常・不法な事態を收拾しようとしていない。

オ F&T設立以降展開されてきた富士通の機構部品事業部門再編問題の不自然さ・複雑さは、富士通と高見澤との協議でシナリオ化されたものである。その不自然さ・複雑さは、その意図が「経営の手法」にあるものではなく、「信州工場に闘う労働組合が存在しており、それを破壊するか、もしくは富士通に手の届かない所に押し込める。」という不当労働行為意思に基づいて実行されたことによるものである。

## 2 被申立人高見澤

### (1) 全面解決協定の解釈と本件事業再建策の提案までの高見澤の施策

#### ア 全面解決協定の解釈

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

また、全面解決協定の際のY3常務の声明は、組合との交渉の中では出ていなかった。

#### イ 生産体制の整備についての労使合意

化工課の交替制勤務は、平成2年4月に申立人支部と合意に達する以前の9年間、従業員組合の従業員だけで実施されていた。

#### ウ 信州工場分社化の提案

信州工場の分社化については、団体交渉が行われたが、組合の主張は変わらず、さらに検討を重ねることとなった。

また、信州工場の分社化について、富士通と相談し検討中であるという回答をしたことはない。

## (2) 事業再建策提案以前の高見澤の経営状況

ア 平成9年から平成11年の経済状況の悪化の中で、高見澤の業績も悪化し、平成10年度は、売上高165億6,500万円、経常損失11億500万円、当期損失12億3,600万円を計上した。リレーの値下げ競争や企業を取り巻く環境の変化により、早急な黒字化は会社の存続上必要不可欠の急務となっていた。

イ 平成10年度の信州工場の年間製造費用は30億円、うち直接製造費用が20億円に対し、生産による収入は12億円であり、その差の8億円はコストダウンの不足により発生していた。直接製造にかかわらない10億円は主として間接部門の費用であり、高齢者の雇用の確保により過大な人件費が発生していたことによる。従前は子会社等からの購入差益により補填していたが、リレーの価格競争により、子会社のコストダウンは見込めなくなった。そこで、信州工場の価格競争力の向上が迫られた。

## (3) デバイス技術部の移転

ア デバイス技術部は、F&Tとの技術及び資源の有効活用による開発力の強化と効率化を図るため、須坂市の高見澤開発センターに移転した。

イ 高見澤とF&Tが開発体制を見直して開発力を強化することを検討していることは、平成11年1月5日のY5社長(以下「Y5社長」)の年頭あいさつにおいて述べており、唐突になされたものではない。また、申立人支部の要求書に対し、団体交渉を行い、申立人に理解と協力を求めた。

ウ 平成11年4月8日の団体交渉において、X3委員長については、協議の間、現所属のまま信州工場を勤務地とする暫定措置を執り、細部については協議したい旨回答した。

## (4) 事業再建策の提案と実施

ア 平成11年3月30日の事業再建策の提案

事業再建策の目的は、信州地区に製造拠点を存続させ雇用を維持することやコストを削減すること、責任と権限を明確化することなどである。

イ 事業再建策実施までの間の申立人と高見澤の団体交渉

(ア) 平成11年4月22日の交渉において、高見澤は、本件事業再建策は信州地区に製造拠点を存続させ、可能な限りの雇用を維持するためのぎりぎりの提案であり、その実施が高見澤の存続に不可欠であると考えていること

を説明して、申立人の理解と協力を求めた。また、同月 30 日の団体交渉において、高見澤は、申立人の要求を踏まえて検討したが、高見澤を存続させるためにはこの案以外考えられないと回答した。

同年 5 月 13 日に高見澤が議事録確認に応じなかったのは、申立人が議事録で確認を求めた「労使協定を遵守すること。」「指名解雇しないこと。」及び「不利益取扱いしないこと。」を検討した結果、これらの事項については申立人が白紙撤回を主張している段階で書面確認することは無意味で採り得ないことであり、申立人に合意に向けて理解を得たいと申し入れた。しかし、申立人は、事業再建策の白紙撤回と再提案に固執し、高見澤の交渉態度を不誠実であると決めつけて団体交渉の決裂を匂わせ、再提案しなければ交渉できないと主張し、これに対し高見澤は、事業再建のため再提案は考えられないと回答したものである。

- (イ) 高見澤は、従業員組合との合意内容について、同日直ちに申立人に対して書面で申入れをしている。
- (ウ) 全面解決協定は、「企業の縮小・閉鎖・合併・新機械の導入など」そのものについては協議の対象にしていない。事業再建策により企業の分離・縮小はあったが、信州工場に残った申立人組合員の労働条件は何ら変更ないので、高見澤は全面解決協定に違反していない。

#### ウ 希望退職・転社の募集の実施

高見澤は、希望退職や転社の募集に当たって、選別をしたり、申立人組合員に脱退を迫ったり、従業員組合幹部を通じて宣伝及び恫喝を行ったことはない。

#### エ 事業再建策実施後の申立人と高見澤の団体交渉と信州工場の分離

- (ア) 高見澤は、一貫して申立人との労使協定を遵守することを示し、申立人と誠実に交渉を重ね、申立人の平成 11 年 6 月 30 日付けの要求に応じて信州工場の業務を継続し、仕事を確保してきている。
- (イ) 平成 11 年 7 月 23 日の団体交渉において、配置転換については必要な協議は継続し、発令については協議の内容を見ながら判断していくこと、化工課については、千曲通信へ業務移管したものであり、変更する考えはないことなど文書で要求の一つ一つに回答するとともに説明した。団体交渉終了後の三役折衝において、申立人支部は、X3 委員長及び化工課に属する 10 名の人事異動については継続して協議してもらいたい、その他は発令してもらってもかまわないと述べたので、高見澤は、X3 委員長及び化工課の組合員については継続協議とし、その他の組合員の人事異動については、

同月 26 日に発令した。

オ 事業再建策に伴う申立人組合員の異動及び職種変更

(ア) 組合員全般

信州工場に残った 97 名のうち、従来の業務が変更になり、新たに配属された業務について、過去に経験のない者は 11 名である。仕事量が激減、あるいはかなり減少したと組合が主張している人については、従前に比べてそのようなことはない。また、時間外労働に関する協定の締結を組合に申し入れているが、組合が受け入れられないと主張しているため、協定の締結に至っていない。

(イ) 品質保証部

クレーム処理は、各製造部門、子会社及び外注でそれぞれ行っているものであるが、海外子会社及び外注については、その能力が不足している所もあり、それらに対しては千曲通信・株式会社宮崎テック(以下「宮崎テック」)が、製造統括本部からの委託を受けて援助を行っている。計測器の管理・校正は、高見澤については、信州工場品質管理課品質管理係で行っており、子会社・外注についてはその能力が不足している所もあり、製造統括本部品質保証部が千曲通信に委託している。

(ウ) 製造技術部

金型を含む治工具設計・機械設備の管理業務については、信州工場においてはその機能が十分でないこと、一元管理が必要なことから、製造統括本部製造技術部が千曲通信に委託している。

(エ) 化工課

a 化工課の組合員の異動は、全面解決協定に定める課間異動であり、申立人との合意は必要でない。

b 平成 11 年 9 月 2 日以降の団体交渉において、高見澤は、X5 執行委員の人事異動について協議を重ねてきたが、申立人は異動に同意できない理由を全く明らかにしなかった。そこで、高見澤は、全面解決協定の趣旨は異動により組合活動に著しく支障を来すことのないようにするとの趣旨であるので、そのことについて申立人にただしたところ、申立人は、理由を明らかにする必要はないと回答した。このため、高見澤は同年 11 月 26 日に書面にて理由を回答するよう求めたが、申立人から何の回答もなかった。こうした中、千曲通信から X5 執行委員が野沢分工場にいることにより支障を来しているのを解決するように申入れがあったため、同年 12 月 28 日に異動を発令した。

(5) 賃上げに関する団体交渉

ア 平成 11 年 3 月 9 日の賃上げ交渉において、2 年連続の損失が見込まれることなどから、会社存続上、早急な黒字化が必要であり、したがって抜本的構造改革に向けての施策を急ぎ検討していることを説明し、平成 11 年度の賃上げは困難であることを回答した。高見澤においては、これまで、毎年、団体交渉を行って協議して労使が合意に達し、その都度、協定を締結したうえ、その協定の定める基準に基づき定期昇給を実施してきている。なお、昭和 46 年の賃上げ交渉では、賃上げ回答を行っていない。

イ 高見澤の給与規定では、昇給は年一度、3 月 21 日を定期とすると定められているが、昇給基準、昇給金額については定められていないので、賃上げゼロでも就業規則や協定に違反しない。

ウ 申立人は、総労務費の考え方からすれば異常なことと主張するが、賞与は単年度の総額人件費としてとらえられるが、昇給は将来にわたって賃金、賞与、退職金、法定福利費等の人件費を増加させるものであるから、賞与と昇給とは同じ考え方で決定できるものではない。

(6) 組合員の切り崩し

高見澤は、従業員組合を利用するなどして、申立人から組合員を脱退させたことはない。

(7) 仕切り壁の設置等による組合活動の妨害

ア 労働条件の異なる信州工場と千曲通信との境界に仕切りを設けて区切ることは当然のことである。

イ Y4 工場長は、就業時間中である午前 11 時ごろに、X6 が千曲通信の X9 と話をしていたので、「何の用事できているのか。」と聞いたところ、返事がないので、「業務上の必要がなければ来ないように。」と注意した。X6 は、現在でも休憩時間には千曲通信の食堂で雑談をしており、また、ドアに鍵を掛けたこともなく、千曲通信の下級職制も含め恫喝が繰り返されているというのは事実と反する。なお、X6 は組合員ではない。

さらに、千曲通信の労働者に対し、交流の制限・禁止が強められ、信州工場を訪れる千曲通信の従業員が皆無になったということはない。

(8) 組合機関紙の配布妨害

高見澤が組合機関紙「おはよう」の配布を妨害したことはない。

3 被申立人富士通

(1) 富士通の使用者性

ア 富士通は増資の結果、高見澤の株式の 53%強を取得するに至ったが、高見澤

は上場会社であり、独立性を維持しつつ経営しており、富士通が高見澤を子会社化した事実はない。

イ 出資をすれば取締役を数人派遣するという事は、通常行われていることである。また、Y5 社長が就任した経緯は、高見澤から次期社長候補としていい人を紹介して欲しいという話があったからである。Y5 社長は就任当時、既に富士通に籍はなく、富士通から派遣した訳ではない。

ウ 事業再建策は、高見澤が提案し行うものであり、富士通が関与して申立人と協議したり、富士通が提案を撤回したりするものではない。

エ 平成 11 年 5 月 25 日に富士通と申立人支部が面会したとき、X7 書記長が、「過去から見て関係ないとは言えないでしょう。」と言ったのに対し、富士通の Y8 総務部担当部長が、「いや関係ないとは言っていない。」と述べたことはあるが、それは、富士通は出資しているのだから全然関係ないとはいわないが、申立人支部の申入れ事項は申立人支部と高見澤の問題であるということ述べたに過ぎない。

### 第 3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 被申立人

ア 高見澤は、大正 6 年 9 月 10 日に設立され、肩書地に本社を置き、本件申立時には、佐久市にある信州工場等においてリレー部品及び通信機器等の開発・製造を営む株式会社であり、本件申立時の資本金は約 63 億円、従業員数は 258 名である。

なお、高見澤は、昭和 37 年 8 月から平成 13 年 9 月まで東京証券取引所第二部に株式を上場しており、本件申立時には、佐久市に千曲通信、宮崎県に宮崎テック、中国に高見澤(常州)有限公司などの子会社を有し、平成 7 年 7 月に富士通と共同出資で F&T を設立していた。

イ 富士通は、昭和 10 年 6 月 20 日に設立され、肩書地等においてコンピュータ関連機器等の開発・販売等を営む株式会社であり、本件申立時の資本金は 2,612 億円、従業員数は約 44,000 名である。

なお、富士通は、後述する経緯により、本件申立時には高見澤の株式総数の約 53%を保有するに至ったが、平成 13 年 9 月に高見澤が F&T と共同で持株会社富士通コンポーネント株式会社(以下「FCL」)を設立して、高見澤と F&T の株式を FCL の株式と交換したため、これ以降、富士通は、高見澤の 100% 親会社である FCL の議決権株式の約 67%を所有し、高見澤の株式を直接所有していない。

(2) 申立人

ア 申立人全日本金属情報機器労働組合(以下「JMIU」)は、鉄鋼、非鉄金属、金属製品、一般機械、電気機器、輸送用機械、精密機械など金属関連やコンピュータ及び情報機器関連産業の労働者により結成された産業別労働組合で、本件申立時の組合員数は約 11,000 名である。

イ 申立人全日本金属情報機器労働組合長野地方本部(以下「地本」)は、JMIU に加盟する長野県内の労働者で構成されている労働組合で、本件申立時の組合員数は 486 名である。

ウ 申立人支部は、信州工場の労働者で構成する労働組合であり、昭和 21 年に結成され、本件申立時の組合員数は 97 名である。

申立人支部は、結成以降、昭和 48 年まで「高見沢電機労働組合」として活動していたが、同年、その名称を「総評全国金属労働組合長野地方本部高見沢電機支部」と改め、さらに、平成元年の JMIU への加盟以降は、現在の名称を用いている。

また、信州工場には、平成 11 年の事業再建策実施までは、申立人支部のほか、昭和 47 年に結成された従業員組合が存在し、また、本社及び横浜事務所においては、別に労働組合(正式名称は不詳)が存在した。

なお、以下、本命令においては、JMIU、地本及び申立人支部を総称して「申立人」と呼ぶ。

2 本件事業再建策提案までの労使関係

(1) 富士通の資本参加

昭和 46 年 7 月、富士通は、日本電信電話公社(以下「電電公社」)の要請を受けて、高見澤の第三者割当増資に応じて 1 億円を出資した。

富士通と高見澤は、それまで資本関係がなかったものの、これにより、富士通は、高見澤の株式の約 34%を所有することとなった。

また、この増資に先立って、昭和 45 年 10 月に富士通出身の Y9 専務取締役ほか 3 名の富士通出身者が役員に就任した。なお、この時、取締役社長には、電電公社出身の Y10(以下「Y10 社長」)が就任している。

(2) 第一次労使紛争と全面解決協定等の締結

ア 富士通が資本参加し、Y10 社長らが就任するのと前後して、昭和 46 年から昭和 52 年にかけて、申立人支部と高見澤の間で多くの事件が労働委員会や裁判所で争われるようになった(これらの事件を総称して「第一次労使紛争」と呼ぶ。)。そして、これらの事件のうちのいくつかについて、救済命令や申立人支部の請求を認容する判決が出された。

これらの事件を解決するために、昭和 52 年 11 月 14 日、全面解決協定(別紙 1)及び覚書(別紙 2)が締結された。

イ 全面解決協定の調印式において、高見澤の交渉委員長を担当していた Y3 常務は、申立人支部らに対し別紙 3 のように述べて遺憾の意を表明した。

### (3) 交替制勤務導入の提案と交渉

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

これに対し、同年 12 月 27 日、申立人支部は、二交替制勤務を拒否する回答をした。

高見澤は、昭和 55 年 1 月 8 日に申立人支部に対し再検討を要求したが、申立人支部とは合意に達しなかった。

イ 一方、同様に提案を受けた従業員組合は、昭和 55 年 2 月に条件付き賛成と回答し、同年 3 月 14 日の臨時大会でその条件を決め、高見澤と交渉した。そして、昭和 56 年に入り、高見澤と従業員組合は、二交替制勤務について合意し、同年 4 月 13 日、従業員組合の組合員のみが二交替制勤務に従事し、申立人支部組合員は通常勤務を行うという部分実施が行われた。

ウ 昭和 56 年 4 月 21 日、高見澤本社で行われた春闘交渉で、化工課の二交替制勤務の部分実施に伴う申立人支部組合員への影響などが交渉され、全面解決協定の精神に基づき解決に向けて努力することなどが議事録確認された。

エ その後、平成 2 年に高見澤の再提案に対して、申立人支部との合意が成立し、同年より申立人支部組合員についても化工課の二交替制勤務が実施された。

オ メッキ以外の職場については、モールド職場及び RA リレー組立自動機の職場での二交替制勤務が、いずれも申立人支部及び従業員組合両者と高見澤の合意により実施された。

### (4) 富士通の増資と F&T の設立

ア 平成 7 年 4 月 5 日、高見澤と申立人支部の間で労使協議会が開催された。

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

これにより、富士通の機構部品事業部門と高見澤の連携強化を図るため、①高見澤が第三者割当増資を行い、富士通がこれを引き受け、高見澤の株式に占める富士通の持株比率を 50%超にすること、②富士通と高見澤の共同出資により、機構部品事業の新会社である F&T を同年 7 月 1 日に設立し、出資比率は高見澤 50%、富士通 50%とすること、③高見澤のデバイス営業部門を新

会社に移し、販売を一本化すること、④共同開発、製造分担の協業体制を整備することを実行することが説明された。

また、同年4月14日にこのことが報道発表された。

イ この計画に基づき、まず、平成7年6月に高見澤の第三者割当増資が実施され、富士通は、50億50万円を出資し、その結果、高見澤の株式の約53%を所有することとなり、高見澤は、富士通の連結子会社になった。

ウ 続いて平成7年7月、高見澤及び富士通は、50億円ずつを出資してF&Tを設立し、高見澤は、デバイス営業部門を営業譲渡した。この営業譲渡以降、高見澤は、生産したリレーをすべてF&Tに納入して、F&Tを通して販売することとなった。

この時、F&Tの代表取締役社長には、当時の高見澤の代表取締役社長であるY15が就任した。

また、F&Tの設立に合わせて、高見澤は、本社を肩書地の賃貸ビルに移し、同じビルにF&Tも本社を置いた。

#### (5) 平成7年のRAリレー減産についての団体交渉と信州工場強化策の提案

ア 平成7年6月8日、高見澤は、RAリレーの減産の必要が生じたため、それまで三交替制勤務で生産していたものを二交替制勤務に変更したいと申立人支部に申入れをした。

これに対し、申立人支部は、二交替制勤務への変更は了承するものの、併せて信州工場の生産体制の整備について明らかにするよう高見澤に要求し、これについての団体交渉が持たれ、その結果、当面の配置転換等について、同年12月6日の団体交渉において議事録による確認がなされた。

イ この議事録確認の際、Y4工場長は、当面の対処だけではなく、信州工場の将来展望についても平成7年12月中を目途に一定の説明ができるように努力したいと発言した。

これらの交渉を受けて、同月21日、Y11副社長(以下「Y11副社長」)との話合いの中で、高見澤は、「信州工場具体的強化策の考え方骨子」を示した。

この骨子により、高見澤は、製品課の余剰人員の希望退職や配置転換を行い、治工具部門に交替制勤務を導入するとともに、部品部門、治工具部門及び建物などに11億8,000万円の新たな投資をすることを表明した。

しかし、部品部門の一部の投資は行われたものの、人員の配置転換、治工具部門の交替制勤務の導入及び同部門や建物への設備投資は行われなかった。

#### (6) 平成8年の信州工場分社化の提案

ア 平成8年5月15日、Y11副社長は、申立人支部に対し口頭で、①信州工場

を分社化して独立会社とすること、②資格制度を導入すること、③早期退職優遇制度を設けること、④交替勤務、配転等をフレキシブルに実施すること、⑤団体交渉の効率化を図ることを提案した。

なお、この後、同年6月にY11 副社長は、代表取締役社長に就任した(以下「Y11 社長」)。

イ 申立人支部と高見澤は、平成8年7月24日及び8月29日に分社化についての折衝を行ったが、申立人支部が分社化しなくてもよいのではないかと主張するなど、双方の意見の隔たりは大きかった。

同年9月25日に行われた労使協議において、Y11 社長は、信州工場の分社化について正式な提案である旨発言したので、申立人支部は、分社化について文書で申し入れるべきだと主張した。

ウ 平成8年12月12日、高見澤は、分社化などについての申入書を申立人支部に提示した。

エ この申入書について、申立人支部は、平成8年12月19日に代議員会を開いて基本的に反対することを確認し、平成9年1月17日に回答書を高見澤に提出した。

オ 申立人支部は、平成9年2月26日、分社化についての要求書を提出し、これについての団体交渉が同年6月30日に行われたが、結論が出ず、その後も交渉は行われなかった。

#### (7) Y5 社長の就任

ア 平成10年7月、富士通出身のY5 社長が、高見澤及びF&T の社長に就任した。

イ Y5 社長は、高見澤及びF&T の社長に就任する以前、富士通の子会社である富士通エルエスアイテクノロジー株式会社の社長を務めていた。

#### (8) 平成11年2月1日の高見澤の組織変更

平成11年2月1日、高見澤の組織変更が行われた。

この組織変更は、別紙4のとおり、新たに取締役会の下に管理本部、技術開発本部及び製造統括本部の3本部を新設するものだった。

この組織変更により、信州工場は組織上なくなり、事業所としての信州工場に、管理本部環境技術推進室、技術開発本部デバイス技術部、製造統括本部、同本部管理部、同製造技術部、同製造部及び品質保証部が所在することとなった。

### 3 高見澤の売上高等の推移

平成6年3月期から平成11年3月期にかけて、高見澤の売上高、経常利益、

当期利益は、次のように推移した。なお、経常利益で※印のついているものは、申立人の立証した数字である。

(単位：百万円)

決算期	売上高	経常利益	当期利益
平成6年3月31日	23,020	※335	319
平成7年3月31日	24,377	※245	232
平成8年3月31日	24,568	※336	244
平成9年3月31日	21,644	353	62
平成10年3月31日	21,330	△391	△814
平成11年3月31日	16,565	△1,105	△1,236

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

#### 4 デバイス技術部の須坂市への移転

- (1) 平成11年3月4日、高見澤は、申立人支部及び従業員組合合同の労使協議会において、高見澤の状況を説明した後、これまで信州工場にあったデバイス技術部を、須坂市のF&T須坂技術開発センター内に新設する「高見澤開発センター」に移転すると発表した。

なお、この「高見澤開発センター」は、同年4月19日以降は、「技術開発センター」と呼ばれている(本命令ではこれ以降も「高見澤開発センター」と記載する)。

また、デバイス技術部の移転に伴い、デバイス技術部とF&Tのリレー技術部を統合し、F&Tよりリレー技術部の開発者7名程度を出向者として高見澤が受け入れることも発表された。

デバイス技術部に所属する従業員は、原則として須坂市の高見澤開発センターに転勤することとなったが、諸事情により転勤できない者は、別途検討することとされた。

労使協議会終了後、申立人支部と高見澤の間で三役折衝が持たれたが、その際、高見澤はデバイス技術部に所属していた申立人支部のX3委員長の転勤について同意を求めた。

なお、この時点でデバイス技術部に所属していたのは合計41名であり、申立人組合員はX3委員長のみであった。

- (2) 平成11年3月17日、申立人支部は、「デバイス技術部の移転に関する質問事項」を高見澤に提出し、信州工場の他部門との連携や開発部門の人数の多い信

州工場から人数の少ない F&T 須坂技術開発センター内に移動する理由などについて質問した。

- (3) 平成 11 年 3 月 24 日、申立人支部の同月 17 日付けの質問に対する回答が、高見澤より書面で示された。

この書面において、高見澤は、デバイス技術部を高見澤開発センターに移転することについて、グループ全体で最適配置を決定するという基本的な考え方を基に決定したなどと説明した。

また、この日、この書面に基づいて三役折衝が行われた。

- (4) 平成 11 年 3 月 30 日、後に述べる信州工場の事業再建策の提案が行われた労使協議会の終了後、申立人支部は、高見澤に要求書を提出した。

この要求書において、申立人支部は、①今後デバイス技術部門を F&T に譲渡しないこと、②デバイス技術部門と関連する部門を後退させないこと、③今後の開発の目標、新分野の開発、研究、製造の展望を具体的に明らかにすること、④全面解決協定に従い今後協議に入ること、同意が成立するまでデバイス技術部の移転を実施しないことを要求した。

- (5) 平成 11 年 4 月 8 日及び 13 日、申立人支部と高見澤の間でデバイス技術部の移転に関しての団体交渉が行われた。

4 月 8 日の団体交渉の席上、高見澤は、申立人支部の同年 3 月 30 日付けの要求書に対する回答を書面で示し、F&T との連携により開発部門の相互活用及び分担化が促進され、効率化が図られ、開発部門の強化が信州地区製造部門の存続発展につながると考えているなどと回答した。さらに、高見澤は、デバイス技術部の移転問題について、従業員組合と合意したので、翌週から移転を開始すると説明した。

また、X3 委員長の処遇問題について、高見澤は、労使で合意するまでは信州工場を勤務地とする、仕事の中身については他部署への応援も含めて考えておくと説明した。

- (6) 平成 11 年 4 月 17 日から 18 日にかけて、デバイス技術部の設備は信州工場から須坂市の高見澤開発センターに移された。

同月 19 日、従業員組合所属で高見澤開発センターに転勤しなかった 3 名に対して、信州工場内の他部署への異動が発令された。

また、この日、信州工場長より「デバイス技術部移転について(お知らせ)」が出され、デバイス技術部の移転が従業員に周知された。

なお、X3 委員長については、申立人支部との間で異動問題について協議が整うまでの間、引き続きデバイス技術部所属のまま、信州工場を勤務地とするこ

ととなった(この取扱いについては、本事件の結審時においても変わっていない)。

## 5 事業再建策の提案と実施

### (1) 事業再建策の提案

ア 平成 11 年 3 月 26 日、高見澤は、申立人支部に同月 30 日に信州工場の事業再建策についての労使協議会を開催する旨通知した。

イ 平成 11 年 3 月 30 日、労使協議会が開催され、高見澤から事業再建策の実施について、申立人支部及び従業員組合に申入れがなされた。

この事業再建策の骨子は、信州工場を高見澤から分離し高見澤の子会社である千曲通信に統合し、同時に信州工場の従業員は千曲通信に転社するか希望退職をするというものであった。

ウ 平成 11 年 3 月 30 日付けの高見澤から申立人支部あての申入れ事項の概要は以下のとおりである。

#### (ア) 事業再建策の目的

- ① 信州地区(佐久地区)に製造拠点を存続させ、可能な限りの雇用の場を維持する。
- ② コスト形成が可能な賃金を含めた労働条件を適用し、市場競争力のある会社とする。
- ③ 製造拠点統合により間接コストを削減する。
- ④ 独立会社としての特色を活かし、柔軟かつ迅速に市場ニーズに対応できる経営を行い、国内製造拠点としてのメリットを追求する。
- ⑤ 小さな組織で責任と権限をより明確化し、活力ある組織づくりを進める。

#### (イ) 分離の範囲

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

#### (ウ) 日程

平成 11 年 6 月中の統合を目途とする。

#### (エ) 人員の削減

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

#### (オ) 物流部門の現地化、各製造場所からの直送体制の整備

#### (カ) デバイス技術部と F&T リレー技術部の統合による開発体制の強化

#### (キ) 希望退職の条件

① 募集対象

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

② 募集期間

平成11年5月中旬～下旬

③ 退職金

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

④ 退職日

平成11年6月20日を目途とする。

(ク) 千曲通信への転社の条件

① 対象者

信州工場に勤務する者(信州工場から関係会社等に出向している者を含む。)で希望退職に応募しなかった者。

但し、次の者を除く。

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

② 転社日

平成11年6月20日を目途とする。

③ 転社条件

・退職金

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

- ・加算退職金を支給する。

・転社後の給与

千曲通信の基準とする。

・その他労働条件

千曲通信の規定による。

・配属

人員削減後の要員状況から、配置については個別に検討し決定する。

エ 千曲通信の給与体系では、基準内賃金は、本給、職務給及び諸手当からな

っており、本給は、高見澤在籍時の基本給の60%とされていた。また、職務給は、千曲通信で新たに付加される給与であり、職務によって8万円から14万円と定められていた。

オ なお、事業再建策の申入書には、事業再建策実施後の高見澤と千曲通信の予測損益計算書が添付されていた。

カ その後、事業再建策のうち、千曲通信への営業譲渡について、平成11年5月に開催された高見澤の取締役会で6月29日に開催される定時株主総会の議題とすることが決定され、同月14日にその旨が株主に通知され、29日の株主総会で決定された。

## (2) 事業再建策実施までの申立人と高見澤の交渉

ア 平成11年4月22日、事業再建策についての第1回団体交渉が開催された。

団体交渉の冒頭、申立人は、同月15日の臨時大会における決定に基づく事業再建策に関する要求書を提出し、この要求内容に基づいて団体交渉が行われた。

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

これに対し、高見澤は、事業再建策の白紙撤回や再提案は考えられないなどと回答した。

イ 平成11年4月30日、事業再建策についての第2回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、申立人からの「希望退職にも転社にも応募しなかったら、高見澤電機の従業員のままといいのかな。」という質問に対し、高見澤は、「希望退職にも転社にも応募しなければ、高見澤電機の従業員のみである。このスキームがうまくいかなかったら存続が困難となる。残った人に対する対応はその時点で判断する。」などと回答した。

また、申立人は、信州工場存続のため事業再建策を白紙撤回して再提案するよう要求したが、高見澤は、この提案しか考えられないなどと回答した。

ウ 平成11年5月13日、事業再建策についての第3回団体交渉が開催された。

申立人は、①労使間での協定は守る、提案の実施には申立人支部及び本人の同意が必要であることを認めること、②提案について、希望退職及び転籍に応じない意思表示した者は、高見澤の従業員である、この意思表示をしたことにより、憲法・労働法に反する不利益扱いはしないこと、③実施について、本人に強要しない、指名解雇は行わないことの3項目について、議事

録での確認を求めたが、結局、議事録は作成されなかった。

また、申立人は、事業再建策の再提案を求めたが、高見澤は、再提案は考えられない旨回答した。

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

エ 平成 11 年 5 月 20 日及び 27 日、賃上げに関する団体交渉が行われた。

この団体交渉においても、事業再建策についてやり取りがあった。

オ 平成 11 年 6 月 2 日、高見澤は、同月 14 日から 22 日にかけて希望退職者及び千曲通信への転社者を募集すること及びその募集条件などについて、従業員組合と合意に達し、協定書を締結した。

なお、従業員組合との事業再建策に関する団体交渉は、同年 4 月 23 日、5 月 6 日、14 日、18 日から 19 日、21 日、25 日から 26 日及び 6 月 1 日から 2 日の 7 回行われている。

カ 高見澤は、従業員組合との団体交渉の結果を受け、就業時間や休暇など千曲通信への転社条件の一部を変更し、平成 11 年 5 月 14 日、18 日及び 6 月 2 日の 3 回にわたって、これを申立人支部に通知した。

キ 平成 11 年 6 月 4 日、高見澤は、申立人支部に「希望退職者および千曲通信工業(株)転社者募集の実施について」という書面を交付し、同月 14 日から 22 日にかけて希望退職者及び千曲通信への転社者を募集することを通知した。

なお、希望退職及び千曲通信への転社の条件は、高見澤と従業員組合で妥結したものと同一であった。

ク 平成 11 年 6 月 8 日から 9 日にかけて、事業再建策についての第 4 回団体交渉が開催された。

この日の団体交渉において、申立人は、全面解決協定を遵守すれば事業再建策は実施できないはずであるとして強行しないことを要求するとともに、信州工場の存続を前提にした再提案を要求した。これに対し、高見澤は、このままの体制では今後立ち行かなくなることが見込まれるので、申立人の理解を得たいと発言し、改めて、希望退職及び千曲通信への転社の募集を同月 14 日から 22 日にかけて実施することを表明した。

ケ 平成 11 年 6 月 11 日、高見澤は、従業員各位あての「希望退職者の募集および千曲通信工業(株)への転社者の募集について(お知らせ)」という通知を信州工場内の掲示板に掲示するとともに、管理職のもとに同様の書面を備え置いた。同様に、高見澤開発センターでも書面を掲示し、希望退職の該当者 3 名には口頭でも説明した。また、「転社申込書」及び「希望退職申込書」もそ

れぞれの場所に備え置いた。

(3) 希望退職・転社の募集

ア 平成 11 年 6 月 14 日から 22 日にかけて、希望退職及び千曲通信への転社の募集が予定通り行われた。そして、これらに応募した者について、高見澤は、同月 21 日から 23 日に、希望退職の応募者には希望退職申込受理通知書を、千曲通信への転社の応募者には転社申込受理通知書を交付した。

なお、同年 3 月 30 日から 6 月 22 日の間に申立人支部を脱退して希望退職又は転社に応じた者は 31 名であり、また、この間に新たに申立人支部に加入した者は 7 名であった。

イ 平成 11 年 6 月 22 日、申立人支部の組合員で希望退職を希望する 7 名について、申立人支部の X3 委員長及び X7 書記長が希望退職の申込書をまとめて高見澤に提出した。

高見澤は、これらの申立人組合員に対し、同月 23 日に希望退職申込受理通知書を交付した。

ウ 上記の希望退職を申し出た組合員のうち、X4 は、平成 11 年 7 月 5 日に希望退職の申入れの取消しを求めた。

これに対して、高見澤は、同月 7 日にこれを認めない旨の回答をしたため、結局、X4 は、20 日に希望退職した。

エ 平成 11 年 6 月 14 日から 22 日の間に希望退職に応募した者は 58 名、千曲通信への転社に応募した者は 183 名であった。その結果、どちらにも応募せずに信州工場に残った従業員は、管理職を除いて 100 名になり、うち 99 名が申立人組合員であった。

(4) 事業再建策実施後の申立人と高見澤の団体交渉と信州工場の分離

ア 平成 11 年 6 月 30 日、事業再建策についての第 5 回団体交渉が開催された。

団体交渉の冒頭、申立人は、①信州工場の分離・千曲通信への移行(営業譲渡)の計画を直ちに中止し、信州工場の存続・発展を前提にした計画を再提案すること、②高見澤に残った従業員について、これまでの仕事を継続させるとともに、必要な仕事量を確保することを内容とする要求書を提出した。

この要求に対し、高見澤は、①千曲通信への営業譲渡は同月 29 日の株主総会において承認されており、中止する考えはないこと、②仕事の継続については、信州工場の業務を継続するが、現在、その運営、業務等について検討中であり、まとめ次第説明すると回答した。

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

また、申立人は、信州工場のレイアウト等具体的に説明できるものがあれば次回団体交渉の前に説明して欲しい旨の発言をし、高見澤はまとめ次第説明したいと回答した。

イ 平成 11 年 7 月 7 日、高見澤は上記要望を受けて、営業譲渡予定日の 7 月 21 日以降の信州工場のレイアウト等について、説明会を開催した。

この説明会において、高見澤は、①可能な限り現状の仕事を継続できるようにすること、②千曲通信と混在させないために、異動してもらう一部の人には、可能な限り過去の経験を配慮して異動を考えること、③品質保証と物流の現地化の流れの中で現状の業務が行えなくなる人には、現状で確保できる仕事に異動させることなどの考え方を示した。

また、高見澤は、具体的な機械の移動や職場の配置等を説明した。

ウ 平成 11 年 7 月 8 日、事業再建策についての第 6 回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、申立人は、改めて事業再建策の中止を求めたが、高見澤は、中止できない旨回答した。

エ 高見澤は、信州工場と千曲通信の施設の分離に向けた設備の移動について、平成 11 年 7 月 13 日に準備を開始し、同月 14 日から工事を開始した。しかし、同日、申立人から高見澤に抗議があり、併せて申入書が提出されたため、同月 15 日の団体交渉まで工事を一時中断し、16 日以降、工事を再開した。そして、機械の移動は同月 30 日に、会議室、応接室の内装工事は 8 月 2 日に完了した。この結果、信州工場と千曲通信の間は壁で仕切られることとなり、また、同時にいくつかのドアが閉鎖され、窓ガラスに鉄板が張られ、駐車場がロープで仕切られた。申立人は、この仕切り壁を「ベルリンの壁」と呼んで、高見澤の行った壁の設置を非難した。

オ 平成 11 年 7 月 15 日、事業再建策についての第 7 回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、高見澤は、信州工場の従業員の人事異動の内示を翌日の 16 日に行いたい旨説明した。

また、高見澤は、申立人支部に「設備移設工事日程」を示した。

カ 平成 11 年 7 月 16 日、高見澤は、信州工場に残る従業員全員に対して内示を行った。この内示は、仕事が変わらない者に対しても行われた。

また、同日、申立人支部に対し、X3 委員長、X5 執行委員、X8 執行委員(以下「X8 執行委員」)の 3 名の異動について、全面解決協定に基づく同意を得るための申入れを行った。

キ 平成 11 年 7 月 20 日、希望退職に応募した 58 名と千曲通信への転社に応募した 183 名は、高見澤を退職した。

ク 平成 11 年 7 月 21 日、千曲通信への転社に応募した 183 名は、千曲通信に採用された。

また、同日、別紙 5 のとおりに組織改正が行われ、それまで信州工場にあった製造技術部及び品質保証部は須坂市の高見澤開発センターに移動し、申立人組合員で両部に所属していた者は、それぞれ信州工場に設けられた製造技術課及び品質管理課に異動することとなった。

なお、化工課については、千曲通信に全面的に譲渡される予定になっていた野沢分工場に存在していたため、化工課に所属していた申立人組合員は、全員信州工場に異動する必要が生じたので、当面は全面解決協定に基づいて協議することとなった。

ケ 高見澤と千曲通信は、平成 11 年 7 月 21 日付けで営業譲渡契約書を締結した。

この営業譲渡契約書により高見澤から千曲通信へ営業譲渡されるのは、①信州工場のリレー製造に関する事業のうち、プレス加工の一部、接点溶接加工の一部、モールド成型の全部、洗浄関係の全部、製品組立の一部、②メッキ製造関連に属する事業のうち、選別・均し<sup>なら</sup>工程業務を除く全部、③製品の保管及び出荷業務などであった。また、このほか、高見澤から千曲通信へ委託する業務として、①信州工場に関する施設管理等の業務、給与計算・社会保険等に関する業務、経理業務、資材・購買に関する業務、②製造統括本部の製造技術部が委託する高見澤のグループ会社に対する生産技術、設備管理、設備調達等に関する業務、③製造統括本部の品質保証部が委託する高見澤のグループ会社の品質(性能)評価、顧客クレームに対する調査等に関する業務、④高見澤が購入する製品の購買業務、⑤製品の保管及び顧客への出荷業務(ただし、高見澤が F&T より委託されている業務)と定められていた。

この営業譲渡契約により、申立人の言うところの「統括的な製造技術」、「統括的な品質保証」の仕事は、信州工場では行われなくなった。

コ 平成 11 年 7 月 21 日、事業再建策についての第 8 回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、組合役員及び化工課の組合員の異動並びに営業譲渡の問題が話し合われたが、協議は整わなかった。化工課の組合員の異動に関して、申立人は、勤務場所や交替勤務手当を含む賃金などの労働条件が変わる旨主張した。

団体交渉の終了の際に、申立人支部は、要求書を提出し、改めて事業再建策の中止を要求するとともに、X3 委員長及び X5 執行委員の配置転換の申入れは受け入れられないこと、化工課の千曲通信への全面譲渡は受け入れられ

ないことなど 17 項目にわたる要求を行った。

サ 平成 11 年 7 月 23 日、事業再建策についての第 9 回団体交渉が開催された。

この団体交渉の冒頭で、高見澤は、同月 21 日付けの申立人支部の要求書に対する回答書を読み上げ、X3 委員長及び X5 執行委員の配置転換について理解と協力を得たい、化工課の千曲通信への業務移管は中止する考えがないなどと回答した。

団体交渉終了後、三役折衝が行われ、高見澤は、16 日に内示した人事異動について、同月 26 日に発令する旨通知した。これに対し、申立人支部は、X3 委員長及び X5 執行委員を含む化工課の組合員の異動については継続して協議することとし、その他は発令してもらって構わない旨発言し、高見澤もこれに同意した。

シ 平成 11 年 7 月 26 日、高見澤は、X3 委員長と X5 執行委員を含む化工課の組合員を除く全従業員に人事異動を発令した。

ス 平成 11 年 7 月 28 日、事業再建策についての第 10 回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、高見澤は、X3 委員長と X5 執行委員を含む化工課の組合員については継続して協議していくが、今週一杯は協議を尽して翌週には発令したいと回答した。そのほか、通路や通用口、図面の管理方法などについて交渉が行われた。

団体交渉終了後、三役折衝が開かれ、X3 委員長と X5 執行委員を含む化工課の組合員の異動については、同月 30 日に団体交渉を行い継続協議すること、そのほかの問題については、29 日の三役折衝で詰めることとなった。

セ 平成 11 年 7 月 29 日、高見澤と申立人支部の間で三役折衝が行われた。

三役折衝において、高見澤は、「細部事項の詰め(メモ)」を示して、申立人支部に通用口や共用設備などについて説明し、申立人支部も了承した。

ソ 平成 11 年 7 月 30 日、事業再建策に関する第 11 回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、高見澤は、千曲通信の労働条件でやっていくことがメッキ業務の競争力につながっていくなどと化工課を営業譲渡する必要性を説明し、8 月 5 日には X5 執行委員を除く化工課の組合員の人事異動を発令したいこと、X3 委員長と X5 執行委員の異動については、申立人の理解が得られない場合は、継続して協議していくことを説明した。これに対し申立人は、協議が尽されていないので、継続して協議をするよう主張した。

タ 平成 11 年 8 月 3 日、事業再建策に関する第 12 回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、化工課における申立人組合員の異動の件が中心に話し合われた。その結果、同月 9 日に団体交渉を開催して更に協議をするこ

ととなった。また、高見澤は、これまでは発令を同月 5 日に行いたいと言っていたが、9 日の団体交渉で協議を行い、10 日に発令したいと態度を変更した。

チ 平成 11 年 8 月 9 日、事業再建策に関する第 13 回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、高見澤は、化工課の申立人組合員の異動は同月 10 日に発令したい、ただし、X5 執行委員については、申立人の同意が得られない場合は協議を継続したいと説明した。しかし、申立人支部は、いずれの異動にも同意しなかった。

ツ 平成 11 年 8 月 10 日、X5 執行委員を除く化工課の申立人組合員 9 名に対し、信州工場への異動が発令された。

また、この発令と同時に、高見澤は、化工課から信州工場への設備の移設の範囲を決定し、翌 11 日にその設備を移設した。

同月 12 日から 16 日までは休日であったため、化工課に勤めていた申立人組合員は、17 日から信州工場での勤務を開始した。これに伴い、化工課でメッキ業務の二交替勤務に従事していた申立人組合員 3 名は、通常勤務に変更になるとともに、交替勤務手当が支給されなくなった。

テ 平成 11 年 9 月 2 日、事業再建策に関する第 14 回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、申立人から信州工場の存続・発展及び仕事の確保の要求があり、また、時間外勤務協定問題、X3 委員長及び X5 執行委員の異動問題などが話し合われた。

ト 平成 11 年 9 月 14 日、事業再建策に関する第 15 回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、前回同様の議題が引き続き話し合われた。X3 委員長及び X5 執行委員の異動問題については、高見澤は同意できない理由を明らかにするように求めたのに対し、申立人は正当な理由がなければだめということは全面解決協定に書いていないなどと応答した。

ナ 平成 11 年 9 月 27 日、事業再建策に関する第 16 回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、信州工場の仕事の現状、製造技術及び品質管理の仕事の確保などが話し合われた。

ニ 平成 11 年 10 月 5 日、事業再建策に関する第 17 回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、信州工場の仕事の確保などが話し合われた。

ヌ 平成 11 年 10 月 19 日、事業再建策に関する第 18 回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、申立人からの信州工場の存続・発展の要求、X3 委員長及び X5 執行委員の異動問題、品質管理の仕事の確保などが話し合われた。X3 委員長及び X5 執行委員の異動問題については、高見澤が同意できない理

由を明らかにするように求めたのに対し、申立人は高見澤が強引に進めるからだなどと応答した。

ネ 平成 11 年 11 月 2 日、事業再建策に関する第 19 回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、X3 委員長及び X5 執行委員の異動問題、信州工場の仕事の確保などが話し合われた。

ノ 平成 11 年 11 月 26 日、高見澤は、申立人支部に対し、X3 委員長及び X5 執行委員の異動について、同意できない理由を同月 30 日までに文書をもって回答するよう申し入れた。

これに対し、申立人支部は、回答しなかった。

ハ 平成 11 年 12 月 13 日、千曲通信から高見澤に対し、X5 執行委員が野沢分工場に勤務していることにより業務等に支障を来しており、早急に解決をするよう申入れがあった。

ヒ 平成 11 年 12 月 21 日、事業再建策に関する第 20 回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、高見澤は、X5 執行委員について、年内に発令したい旨発言した。これに対し、申立人支部は、同意できない旨表明した。

フ 平成 11 年 12 月 28 日、X5 執行委員に対して化工課から製品課への人事異動が発令された。

そして、年末年始の休日明けの平成 12 年 1 月 5 日から、X5 執行委員は信州工場製品課 RA4 係で勤務を開始した。

ヘ 平成 12 年 2 月 3 日、事業再建策に関する第 21 回団体交渉が開催されたが、進展はなかった。

ホ 平成 12 年 7 月 18 日、申立人は高見澤に要求書を提出し、分割した信州工場を元に戻すことなどを要求した。

これに対し、高見澤は、同年 8 月 31 日、回答書を提出し、事業再建策の実施理由などを改めて説明した。

この要求書に基づく事業再建策についての団体交渉は、同年 7 月 18 日から平成 13 年 5 月 17 日まで 8 回行われたが、進展はなかった。

#### (5) 事業再建策実施に伴う組合員の異動・職務内容の変更

ア 事業再建策実施に伴い、一部の申立人組合員について、職務内容の変更があった。

イ 事業再建策実施前、化工課には、管理職のほか 23 名の従業員が勤務し、うち 13 名がメッキ業務に従事していた。事業再建策の実施により、メッキ業務については、2 名が希望退職し、6 名が千曲通信に転社した結果、高見澤には申立人組合員 5 名が残った。また、そのうち交替制勤務を行っていた者は 3

名であった。

また、化工課に勤務していた申立人組合員 10 名については、メッキ業務に従事していた 5 名は業務内容が変更になったが、信州工場に異動後も引き続き同じ業務に従事した者もいた。

ウ 事業再建策実施前に品質保証部にいた管理職を除く従業員のうち、8 名が希望退職し、11 名が千曲通信に転社した結果、高見澤の品質管理課には申立人組合員 11 名と非組合員 1 名が残った。

品質管理課の仕事については、物流の現地化に伴う品質保証業務の現地化や千曲通信への業務委託などが行われた結果、グループ全体に関するものから信州工場のみの仕事になり、事業再建策前には少なくとも年間 800 件を超えていたクレーム処理が、事業再建策後には年間 1、2 件程度になったと推定される。

なお、品質保証業務の現地化とは、顧客からのクレームに対する対応などをそれぞれの生産拠点が行うことを意味する。

エ 事業再建策実施前に製造技術部にいた管理職を除く従業員のうち、1 名が希望退職し、28 名が千曲通信に転社した結果、高見澤の製造技術課には申立人組合員 4 名が残った。

製造技術課の仕事については、千曲通信への業務委託が行われ、グループ全体に関するものから信州工場のみになった。その結果、製造技術部において金型設計を行っていた X8 執行委員についてみると、事業再建策実施前の平成 10 年 10 月度には就労時間が時間外勤務 50 時間を含む 190.11 時間だったものが、事業再建策後の平成 11 年 10 月度には 134.03 時間(時間外勤務はなし)になり、その内訳もそれまで多忙でできなかった CAD フロッピーの図面整理に 81 時間をかけるなどという内容になった。

## 6 信州工場と千曲通信の間の労働者の交流と組合機関紙の配布

(1) 平成 11 年 11 月中旬、信州工場従業員の X6 が千曲通信の従業員食堂に行ったところ、Y4 工場長に千曲通信に来ないように注意された。

なお、X6 は申立人組合員ではない。

(2) 申立人支部は、信州工場と千曲通信の分離以降も千曲通信の従業員入口で「おはよう」を配布していたが、千曲通信の従業員入口が平成 11 年 11 月頃までに変更されたため、以後、申立人支部は、千曲通信の従業員入口での配布を止めた。

## 7 従業員組合の動き

(1) 従業員組合は、「こんにちは」を平成 11 年 6 月初め頃から同年 6 月 22 日頃ま

で5回発行した。「こんにちは」では、主に事業再建策に関することが記事にされ、「仮にこの期間(平成11年6月14日～6月22日\*)に会社側に届けなかった場合は今回の希望退職及び千曲通信転社ができなくなります、そうすると必然的に今回話題になっている『残った者の扱いは、さらなる厳しいお願いをする』になってしまいます。」などと書かれていた。(※当委員会挿入)

- (2) 平成11年6月22日頃には、従業員組合は、「号外」を配布した。「号外」には、「信州工場を競争力のある会社にする為新千曲という新しい体質をつくり上げていく努力をするのであって『高見澤信州工場』の看板の下に小さく『千曲通信工業』が入るなんて視野の狭い事を言っているから赤字体質の会社になってしまったんじゃないですか。」などと書かれていた。

## 8 賃上げに関する団体交渉

- (1) 平成11年2月23日、申立人は、賃上げなどに関する要求書(以下「春闘要求書」)を提出した。
- (2) 平成11年3月9日、春闘要求書に基づき、賃上げについての団体交渉が行われたが、高見澤は、賃上げは定期昇給を含めて行わない旨の回答をした。

賃上げに関する団体交渉は、その後も平成11年10月19日まで合計19回行われたが、本事件結審に至るまで妥結していない。

## 9 時間外労働協定

平成11年10月12日、高見澤は、申立人支部に対し、時間外労働協定の締結を申し入れた。

協定の締結に際し、高見澤は、時間外勤務の上限として、いわゆる男女雇用機会均等法の趣旨に則って、男女とも1日6.5時間、1月30時間、年間360時間として協定を締結することを申し入れたが、申立人支部は、女子保護の観点から、女子については1日2時間、週6時間、年間150時間を上限とするよう主張した。

この結果、労使双方の主張が折り合わず、時間外労働協定は、平成14年12月16日まで締結できなかった。

## 10 Y1 メモ

平成12年4月14日、Y1工場長代理は、Y4工場長の指示により、Y1メモを作成した。

このY1メモには、信州工場の改善策として、①溶接・プレス部門の一部を二交替勤務にすること、②RA4のスポット溶接自動機の時間延長をすること、③RA4のスポット溶接自動機の能力まで製品生産を落とすこと、④他社の仕事を取り入れること、⑤製造技術・品質管理を活用することなどが記載されていた。

また、これらに関連し、Y1メモでは、「給料も大幅に異なり千曲通信の従業員

の感情論で志気に影響がでる。」「新しい仕事を取り入れて存続させていくことであれば良いが、厳しいお願い等を考えると？」などと問題点が記載されていた。Y4 工場長は、Y1 メモについて、この程度ではどうにもならないと述べ、その結果、これらの施策は、いずれも実施されなかった。

## 11 富士通と高見澤の関係

### (1) 資本関係

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

年 月	富士通の出資の状況	持株比率
昭和 46 年 7 月	第三者割当増資 1 億円	約 34%
昭和 52 年 9 月	第三者割当増資	// 40%
平成 7 年 6 月	第三者割当増資 50 億 50 万円	// 53%
平成 13 年 9 月	全株式を FCL の株式と交換	0%

また、事業再建策が提案された頃の平成 11 年 3 月 31 日の高見澤の株主の状況は別紙 6 のとおりである。

### (2) 役員関係

高見澤における平成 10 年 6 月から平成 11 年 6 月までの役員の状況は、別紙 7 のとおりである。全取締役 10 名のうち、Y5 社長、Y12 常務取締役、Y7 取締役、Y13 取締役及び Y14 取締役の 5 名が富士通出身又は富士通と兼務する役員であり、高見澤の生え抜きの取締役は 5 名であった。

### (3) 富士通の役員の高見澤に関連する発言

#### ア 平成 5 年 2 月 25 日の Y6 社長の発言

富士通の Y6 社長は、平成 5 年 2 月 25 日付けの日経産業新聞紙上で、「富士通はおよそ十年前から系列の長谷川電機製作所、神田通信工業、高見沢電機製作所の将来像について三社と話し合ってきた。」「高見沢はリレー、それも通信用など特徴あるリレーといった役割分担を考えていた」などと述べた。

#### イ 平成 11 年 1 月 26 日の Y7 専務の発言

富士通の Y7 専務(高見澤の取締役を兼任)は、平成 11 年 1 月 26 日に開催された富士通の 98 年度中央労働協議会において、「電子デバイス部門の現状と今後の方針について」と題する議事の中で、「コンポーネントでは、リレー需要の落ち込みにより厳しく、開発・生産の効率化が必要である。キーボード、サーマルプリンタや入力パネルなど、特徴のあるものに注力したい。」などと発言した。

(4) 申立人支部の富士通に対する交渉申入れ

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

イ これに対し、平成 11 年 5 月 19 日、富士通は、総務部担当部長の Y8 の名で、①事業再建策の提案者は高見澤であり、富士通は回答する立場にないこと、②本件は、高見澤が自主的に解決すべき問題であり、富士通が関与することはできないと考えていること、③富士通が、高見澤の再建について、申立人支部及び支援共闘会議と協議することは考えていないことを回答した。

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

#### 第 4 当委員会の判断

1 両当事者により確認された争点

本事件の争点は、両当事者により次のように確認されている。

- (1) 高見澤が実施した組織や機構の変更が、経営上の必要に基づいて行われたものか、あるいは申立人組合を嫌悪して、その壊滅を図ることを目的として行われたものか。
- (2) 高見澤が、信州工場と千曲通信との間の仕切り壁を設けたことが、組合活動に対する妨害となるか。また、高見澤が、申立人の宣伝活動を妨害したか。
- (3) 高見澤の組織・機構の改変あるいは賃上げなどについての一連の団体交渉が、誠実に行われたか。
- (4) 富士通が、不当労働行為の使用者として責任を負うか。

そこで以下、争点に沿って順次判断する。

2 高見澤の組織・機構の変更

(1) 全面解決協定とそれに基づく労使慣行

ア 前記第 3、2、(2)のとおり、申立人支部らと高見澤の間で締結された全面解決協定では、「会社は、企業の縮小・閉鎖・分離・合併・新機械の導入などにより組合員の労働条件を変更する必要がある場合は、労働条件の変更については、事前に所属組合と協議し、合意の上実施する。」と規定されている。

この協定の解釈について、申立人は、全面解決協定の文言、締結時の Y3 常務の声明の内容及び全面解決協定の運用に関する慣行からして、高見澤が企

業の縮小等の合理化の施策を実施するためには、申立人との十分な協議や合意が必要である旨主張している。

そこで、これらの点について順次検討する。

イ 全面解決協定の上記規定からは、実施に当たり労使間で合意を必要とするのは、企業の縮小等により申立人組合員の労働条件を変更する必要性が生じた場合の労働条件の変更についてであり、企業の縮小等自体は必ずしも合意を要しない事項であると解釈される。

ウ 確かに、Y3 常務の声明は、「充分組合との話し合いをつくさず、また理解を得られないままに従来のやり方の変更とか、改革を実施」したために紛争が起こったことを踏まえ、「会社は今後再びこの種の紛争がおこらないよう十分に注意致します」と述べている。しかし、この声明は、労使間の合意を反映したものであるかどうかはさておき、その内容は抽象的かつ一般的であり、企業の縮小・閉鎖・分離・合併・新機械の導入などについて、事前の合意を必要とするとの解釈基準を示したものであるということは困難である。

エ また、申立人は、全面解決協定の締結以降、化工課などの交替制勤務の導入及び平成 8 年の信州工場分社化などの団体交渉を通して、申立人との合意がなければ合理化等の施策は実施されていないし、これらの一連の交渉を通して、合理化等の施策の実施には、申立人との合意が必要であるとの労使慣行が成立しているとも主張する。

しかし、前記第 3、2、(3)及び(6)のとおり、昭和 54 年の化工課メッキ部門の二交替制勤務の導入は勤務形態の変更を伴う労働条件の変更であり、また、平成 8 年の信州工場分社化提案は全員の転社で、かつ、資格制度や早期退職優遇制度を創設することが併せて提案されたものであり、これも労働条件の変更を伴うものである。したがって、高見澤は、労働条件の変更について申立人の合意が得られなかったため、これらの施策を行わなかったものと解され、企業の縮小等自体について申立人の合意が得られなかったから実施しなかったということとはできない。

したがって、これらの事実をもって、全面解決協定締結後、企業の縮小などの合理化施策の実施そのものについて、申立人との合意を必要とするという労使慣行が成立していたということとはできない。

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

(2) デバイス技術部の移転と X3 委員長の異動問題

ア 次に、デバイス技術部の須坂市の高見澤開発センターへの移転やこれに伴う X3 委員長の異動について検討する。

イ デバイス技術部の移転自体は、会社組織の一部門の移転に過ぎず、前記(1)のとおり、労働条件の変更を伴わない限り、全面解決協定に定める合意事項には当たらない。しかし、提案当時、デバイス技術部には X3 委員長が配属されており、X3 委員長の異動に関しては、勤務地の変更を伴うものであるから、労働条件の変更に当たるとともに、組合役員の異動であるから、全面解決協定に規定する申立人との合意を必要とする事項である。

ウ これについては、前記第 3、4 のとおり、高見澤は、平成 11 年 3 月 4 日にデバイス技術部の移転を説明した後、4 月 8 日及び 13 日に 2 回団体交渉を行っただけで、19 日にはデバイス技術部を移転させて業務を開始しており、その対応は性急すぎた嫌いが無い訳ではない。しかし、X3 委員長の配属問題については、全面解決協定に則して、高見澤は、労使で合意ができるまで、勤務地は信州工場のままとし、所属もデバイス技術部のままとしており、これに対して申立人は、格別異論を唱えていない。

また、デバイス技術部の移転について、F&T との技術及び資源の有効活用による開発力と効率化のためであるとの高見澤の主張は一応の合理性があり、この主張を否定するまでの疎明はない。

エ よって、デバイス技術部の移転は、全面解決協定に反して行われたものとは言えず、また、これに関わる X3 委員長の異動についても一方的に強行している訳ではないので、申立人に対する支配介入や不利益取扱いとまではいうことはできない。

(3) 事業再建策の提案と実施

ア 次に、事業再建策の提案と実施について検討する。

イ 高見澤の売上高等の推移は、前記第 3、3 のとおり、売上高、経常利益、当期利益のいずれも平成 8 年 3 月期以降減少している。特に、事業再建策提案当時の平成 11 年 3 月期決算についてみると、売上高は 165 億 6,500 万円(対前期比 22.3%減)、また、経常損失は 11 億 500 万円(対前期比 182.6%増)、当期損失は 12 億 3,600 万円(対前期比 51.8%増)となっており、高見澤としては経営上何らかの対策を講ずる必要があったことは首肯できる。

ウ しかし、事業再建策の骨子は、千曲通信への転社及び希望退職の募集であり、これらの実施によって申立人組合員の雇用関係及び労働条件は大幅に変更されるので、これはまさに全面解決協定に規定する「労働条件を変更する

必要が生じた場合」に該当し、「事前に所属組合と協議」する必要が生じ、「合意の上」でないと実施できない事項である。

しかるに、前記第 3、5、(2)及び(3)のとおり、高見澤は、事業再建策について、平成 11 年 3 月 30 日の提案以降、申立人とは 4 回の団体交渉の後に、同年 6 月 14 日から 22 日にかけて、千曲通信への転社及び希望退職の募集を行っている。これは、申立人との合意がない段階で、従業員組合との合意のみをもって申立人組合員も千曲通信への転社及び希望退職の募集に応募できる状況を作ったもので、組合員の減少やひいては組合の弱体化を招くおそれのある対応であるといえることができる。高見澤は、どちらにも応募しない場合は、高見澤の従業員のままであると説明しており、また、残った場合、労働条件は変わらないのであるから、全面解決協定に反するものではないと主張するが、申立人との合意がないまま千曲通信への転社及び希望退職の募集を行うことが、全面解決協定に違反することは前述のとおりであり、これによって現に組合員が減少していることを併せ考えると、申立人の団結権を侵害する支配介入に該当するものといえる。

#### (4) 事業再建策実施に伴う申立人組合員の異動及び職種変更

ア 次に、事業再建策実施後、申立人組合員について行われた異動及び職種変更が支配介入や不利益取扱いに当たると申立人は主張するので、以下検討する。

イ この異動及び職種変更は、申立人組合員が勤務していた職場や部署の業務、特に製造技術、品質保証及び生産管理・資材管理という、申立人が言うところの「統括業務」や野沢分工場にある化工課が行っていた業務が、千曲通信に営業譲渡されたことにより発生したものである。

ウ 「統括業務」について、申立人は、事業所としての信州工場にあった品質管理部、製造技術部並びに管理部の生産管理及び資材管理の業務全体を指している、すなわち、申立人組合員も統括業務に従事していたとすることでみると、確かに前記第 3、5、(4)、ク及びケ並びに(5)、ウ及びエのとおり、信州工場における品質保証及び製造技術に関する業務は、事業再建策実施に伴う営業譲渡により、それまでのグループ全体にわたる業務から、信州工場で生産する製品に係るものに限定され、相当程度減少したものと推認される。一方、平成 11 年 3 月期には、高見澤は、11 億 500 万円の経常損失を出しており、千曲通信への営業譲渡に関して、コストに見合うところに仕事を持って行く、及び業務の一元化を図るといふ高見澤の主張は、一応首肯できるものがある。

また、品質保証については、事業再建策実施の結果、従来、同業務に従事していた者の約半数が信州工場に残ったものの、クレーム対応については、物流の現地化に伴い、生産拠点ごとにクレーム対応を行う現地化が進められていたことが認められる。また、製造技術に関しては、高見澤に残った申立人組合員4名に対し、千曲通信への転社者の方が28名(管理職を除く)と多く、その機能の存するところへ委託するという高見澤の方針には、一応の合理性がある。

さらに、申立人が主張するような営業譲渡による仕事量の減少が意図的に作り出されたという格別な状況は認められず、賃金等の労働条件にも変更がないことから、支配介入や不利益取扱いに当たるということはできない。

なお、生産管理、資材管理の統括業務の業務量の変化については、申立人からの疎明はない。

エ 化工課については、第3、5、(5)、イのとおり、従来メッキ業務に従事していた従業員13人のうち6人が千曲通信に転社しており、コストの低い千曲通信に委託する、業務の一元化を図るという高見澤の施策はあながち不自然ではない。また、高見澤に残った化工課の申立人組合員のうち3名については、従来の二交替制勤務から通常勤務となることにより、交替勤務手当がなくなるなど、労働条件に影響するところではあるが、そもそも交替勤務手当は早朝や深夜に業務を行うことや、時間外勤務手当が減少することに対する補償という性格を有していることから、交替勤務手当がなくなるからといって直ちに不利益となるものではない。そのほかに、化工課の申立人組合員の不利益性について具体的な疎明もなく、支配介入や不利益取扱いに当たるとまでいうことはできない。

オ なお、化工課のX5執行委員の異動については、全面解決協定により異動には申立人の同意が必要であることから、前記第3、5、(4)のとおり、平成11年7月21日から12月21日までの13回の団体交渉において協議がなされている。しかし、申立人は異動に同意できないと言うのみで、高見澤が、同意できない理由について再三明らかにするように求めたのにもかかわらず回答しないなど、申立人に同意権の濫用とも受け取れる対応が見られる。よって、支配介入に当たるということはできない。

カ 上記ウないしオを除き、申立人組合員については、少なくとも全面解決協定の覚書に規定する労働時間、賃金、勤務形態について、変更があったとの疎明はなく、支配介入ないし不利益取扱いに当たるということはできない。

キ これらに関連して、申立人は、Y1メモには、「厳しいお願い等を考えると？」

「千曲通信の従業員の感情論で志気に影響がでる。」などの記載があり、これは、申立人支部を信州工場に隔離し、弱体化を企図する高見澤の不当労働行為意思を端的に示すものであると主張する。

しかし、高見澤が、信州工場でのリレー生産について、コストを問題視していたことは前記ウのとおりであり、高見澤としては、その後、何らかの改善策を検討することは当然のことといえる。

Y1 メモは、この観点から、信州工場の今後の展開を検討したものであって、申立人について言及したり、検討の対象としたりしたものではない。

また、前記第 3、10 のとおり、Y1 メモが作成されたのは、事業再建策実施から 8 か月以上経た平成 12 年 4 月のことである。Y1 メモの中に、「厳しいお願い等を考えると？」との記述があるが、その意味するところは、必ずしも明らかではなく、かつ、上記 Y1 メモの作成された目的、内容及び作成時期を合わせ考慮すると、Y1 メモのこのような記載から、直ちに高見澤の不当労働行為意思を認定できるとはいいがたい。

また、千曲通信の従業員の志気への言及についても、Y1 メモが、千曲通信の社長を兼ねる Y4 工場長の指示に基づき作成されたものであること及び事業再建策実施に至る申立人支部と千曲通信の従業員との関係を考えれば、検討のための考慮事項の 1 つに千曲通信への影響を挙げることも取り立てて不自然とまではいえず、これをもって不当労働行為意思を示すものとはいいがたい。

ク さらに、申立人は、高見澤が時間外勤務をさせないことも不当労働行為であると主張する。しかし、これも、前記第 3、9 のとおり、女子保護規定に関し、申立人と高見澤の間に見解の相違があり、時間外労働協定が締結できない事情から、高見澤が時間外勤務を命ずることができないことに原因があるので、支配介入や不利益取扱いとはいいがたい。

#### (5) 組合員の切り崩し

ア 次に、申立人は、事業再建策実施前後に、高見澤が、従業員組合を利用して宣伝・恫喝をしたり、職制を利用して申立人組合員の切り崩しを行った旨主張するので、以下検討する。

イ 確かに、前記第 3、7 のとおり、「こんにちは」は、高見澤と従業員組合との事業再建策についての合意後、発行が始まり、また、その内容も、「仮にこの期間(平成 11 年 6 月 14 日～6 月 22 日)に会社側に届けなかった場合は、今回の希望退職及び千曲通信転社が出来なくなります、そうすると必然的に今回話題になっている『残った者の扱いは、さらなる厳しいお願いをする』に

なってしまう。」などと千曲通信への転社を呼びかけるなど、高見澤の方針に沿うと見られる記載がある。しかし、「こんにちは」の発行や記載内容について、高見澤が従業員組合に指示をしたり、記載を求めたりしたという疎明はなく、高見澤が関与して申立人組合員切り崩しのために作成したものであると認めることはできない。

ウ また、申立人は、高見澤の職制による申立人組合員の切り崩しが行われた旨主張するが、これも疎明がない。

よって、高見澤による従業員組合及び職制を利用した申立人組合員の切り崩しが行われたとは認定できない。

### 3 組合活動に対する妨害

#### (1) 信州工場と千曲通信の間の仕切り壁の設置等

ア 申立人は、高見澤が、仕切り壁の設置等により、信州工場と千曲通信の従業員の交流を制限し、分断を図ることにより、組合活動を妨害していると主張するので、以下検討する。

イ 前記第3、5、(4)、エのとおり、事業再建策実施後、高見澤が設置した仕切り壁は、ドアや窓を閉鎖するなどの区切りの設置であるが、一般的に企業においては施設管理上、仕切り壁の設置等を行って他社との境界を明確にするのが通常であり、高見澤の行った仕切り壁の設置方法が必要以上に過剰であるとしても、これをもって直ちに不当であるということとはできない。また、仕切り壁の設置等により組合活動に支障が出たという疎明もない。

ウ また、申立人は、連絡通路を通って行き来する者に対して恫喝が行われていると主張している。

しかし、前記第3、6、(1)のとおり、Y4 工場長に X6 が注意された事実が認められるものの、仮にこれが恫喝に当たるとしても、X6 は非組合員であるので、これをもって申立人に対する支配介入があったということとはできない。

よって、信州工場と千曲通信の間の仕切り壁の設置等が、支配介入に当たるということはできない。

#### (2) 千曲通信の入口の変更と組合機関紙の配布の妨害

ア 申立人は、千曲通信の入口の変更が、申立人の宣伝活動に対する妨害であると主張するので以下検討する。

イ 一般に、建物の入口をどこにするかは会社の施設管理権の範囲に含まれるものであるし、また、本件では千曲通信の入口の変更を問題にしているが、高見澤が千曲通信に入口を変更するよう命じたという疎明はない。

さらに、入口の変更により必ずしも宣伝活動ができなくなる訳ではない。

よって、千曲通信の入口の変更が高見澤の支配介入に当たるということはできない。

#### 4 事業再建策等に関する団体交渉の誠実性

##### (1) デバイス技術部の須坂市への移転についての団体交渉

ア デバイス技術部の須坂市への移転に関する団体交渉は、平成11年4月8日及び13日の2回行われた。以下、この団体交渉について検討する。

イ デバイス技術部には、前記第3、4、(1)のとおり、申立人支部の執行委員長であるX3委員長が在籍しており、組合役員の異動については前記第3、2、(2)、アのとおり、全面解決協定により組合の同意を要する事項である。また、勤務地の変更を伴い、労働条件の変更に該当するので、デバイス技術部の須坂市への移転に関する事項は、その限りにおいて義務的団体交渉事項に当たる。

ウ 前記第3、4、(5)のとおり、X3委員長の異動問題について、高見澤は、当面、デバイス技術部所属のまま、信州工場を勤務地とする暫定措置を表明し、これに対し申立人も、格別異論を唱えていない。

したがって、デバイス技術部の移転に関する団体交渉は、不誠実な団体交渉に当たるとまでいうことはできない。

##### (2) 事業再建策の提案と実施についての団体交渉

ア 次に、事業再建策の団体交渉についてみると、千曲通信への転社及び希望退職の募集の提案は、申立人組合員のほとんどが応じなかった結果、労働条件に変更を生じなかったものの、もともとは高見澤により従業員の労働条件を変更しようとして提案されたものである。よって、義務的団体交渉事項に当たる。

イ 前記第3、5、(2)のとおり、平成11年3月30日に事業再建策が提案されてから6月11日に千曲通信への転社及び希望退職の募集が開始されるまでの間、申立人と高見澤の間で団体交渉が行われたのは、同年4月22日、30日、5月13日及び6月8日から9日の4回である。

他方、高見澤と従業員組合の間では、同年3月30日から6月11日までの間において、4月23日、5月6日、14日、18日から19日、21日、25日から26日及び6月1日から2日の7回団体交渉が行われ、同月2日には協定書が締結されている。

この間の団体交渉において、申立人と従業員組合との間に交渉頻度の格差を生じた原因は、申立人が、事業再建策に関する交渉については、高見澤に再提案を求めたことなどがあって交渉日程が設定されなかったり、申立人支部が事業再建策に関する団体交渉よりも賃上げの団体交渉の開催を優先させ

ていたと判断されるのに対し、従業員組合は、同年4月28日には事業再建策の受入れを決定して、細部の条件を詰めることを優先させていたという組合間の交渉に当たっての姿勢の違いを反映していることにあると考えられる。

高見澤は、こうした組合間の交渉に対する姿勢の違いを利用して、従業員組合と同年6月2日に千曲通信への転社及び希望退職に関する協定書を締結し、これと全く同じ内容の書面を同月4日に申立人支部に交付し、千曲通信への転社及び希望退職を実施することを通知している。このことは、高見澤が、申立人との合意に向けての努力を回避して事業再建策を実施しようとしたものと認められる。

ウ 千曲通信への営業譲渡について、平成11年5月に取締役会で株主総会の議題とすることを決定し、同年6月29日の株主総会において了承を得ていたことからすると、高見澤には少なくとも株主総会の前までには千曲通信への転社者を選定するなど、事業再建策を実施可能な状態にする必要性があったものと推測される。したがって、高見澤は、団体交渉において、自ら期限を決めてこれに臨み、千曲通信の転社及び希望退職の募集を行ったものと判断される。

エ また、申立人が、信州工場の存続を前提とした協議を要求したのに対し、高見澤は、この提案内容しか考えられないと回答し、この提案の必要性について必ずしも十分な説明をせず、また、平成11年3月30日の申入書に添付した予測損益計算書以外は申立人の質問に対する一応の回答を書面にしたものを交付したのみで、十分な説明資料を提供したとはいえない。この結果、団体交渉が深まらなかったといえることができる。よって、高見澤には申立人を納得させようとする努力が足りなかったといわざるを得ない。

オ 申立人の交渉に対する姿勢をみると、事業再建策の撤回・信州工場の存続を前提にした再提案に固執する面がみられなかった訳ではない。しかし、この点を勘案しても、高見澤の事業再建策実施までの団体交渉は不十分であり、不誠実なものであったと判断される。

### (3) 事業再建策実施後の団体交渉(主に化工課と執行委員の異動問題)

ア 次に、事業再建策実施後の団体交渉についてみると、千曲通信への転社と希望退職の募集が行われ、高見澤が事業再建策の終了を宣言した後の団体交渉は、前記第3、5、(4)のとおり、平成11年6月30日から平成13年5月17日まで25回行われている。

イ この間に主に交渉に取り上げられたX5執行委員を除く化工課に在籍する申立人組合員の異動問題並びにX3委員長及びX5執行委員の組合役員2名の異

動問題は、いずれも勤務場所の変更を伴うものであり、義務的団体交渉事項に該当する。加えて、化工課でメッキ業務の交替制勤務に従事していた 3 名の申立人組合員については、交替勤務から通常勤務への変更も含むものである。

なお、化工課の組合員の異動について、高見澤は全面解決協定に定める課間異動に当たり、申立人との合意は必要ない旨主張するが、その疎明はない。

ウ 化工課の組合員の異動についての団体交渉が行われたのは、平成 11 年 7 月 21 日から 8 月 9 日までの間の 6 回であった。その間の高見澤の交渉姿勢をみると、化工課の行っているメッキ製造等の業務を千曲通信に営業譲渡したこと自体は、企業活動の自由に属することであったとしても、高見澤は、ただ発令したい、理解して欲しいと言うのみで、申立人に対し、その必要性などについて十分説明がなされているとはいえない。また、メッキ業務の交替制勤務に従事していた 3 名の申立人組合員の異動について、勤務形態が交替制勤務から通常勤務に変更になることに伴う労働条件の変更について申立人が指摘したにもかかわらず、高見澤は十分な回答をしていない。高見澤は、何度か交渉期限を延長したものの、結局は交渉を尽さないまま同月 10 日に異動を発令している。

申立人も自らの主張にやや固執している面がない訳ではないが、上記の事実を勘案すると不誠実な団体交渉であったと判断される。

エ X5 執行委員の異動については平成 11 年 7 月 21 日の団体交渉において取り上げられ、以後団体交渉が続けられたが、申立人は、異動への同意を拒否し続けてきた。

高見澤は、同年 9 月 14 日以降、申立人支部に対し、X5 執行委員の異動に応じられない理由を明らかにするように要求したことが認められるが、申立人支部は、これに対して合理的な理由を回答をしないなど、申立人には全面解決協定を盾に取った頑なな姿勢が認められ、これは同意権の濫用とも取れる対応とみることができる。同年 12 月 13 日、千曲通信より、X5 執行委員が野沢分工場勤務していることが千曲通信の業務等に支障を来しているとして、早急な解決を求められていることなどを考えると、高見澤が、申立人と高見澤の両者の主張が平行線をたどったまま X5 執行委員の異動を発令したことにはやむを得ない面があると認めることができる。よって、高見澤の団体交渉の対応が不誠実であったとまではいうことはできない。

オ X3 委員長については、平成 11 年 7 月 21 日の団体交渉以降、デバイス技術部から信州工場品質管理課への異動について、団体交渉において話し合われ

てきたが、申立人が異動に同意しないため、本事件の結審まで、デバイス技術部所属のまま信州工場を勤務地とする暫定措置が取られている。よって、高見澤の交渉態度は、少なくとも全面解決協定に配慮したものであり、不誠実な団体交渉とはいえない。

(4) 賃上げに関する団体交渉

申立人は、定期昇給は就業規則に定められており、過去の賃上げ交渉においても必ず「定期昇給4号俸」と協定されていることから、まともな交渉もしないで賃上げしないことは不誠実な団体交渉である旨主張している。

しかし、団体交渉の経過については疎明がなく、団体交渉が不誠実であったと認めることはできない。

(5) 団体交渉における解決能力・権限を有する交渉委員の出席

申立人の請求する救済内容には「被申立人は、申立人の要求に基づく団体交渉に当たっては、その解決能力・権限を有する交渉委員を当て、誠実に交渉しなければならない。」とある。しかし、高見澤の団体交渉の出席者は、通常交渉権限を有すると考えられる役職者が出席している。また、その交渉能力及び権限の欠如について申立人の疎明はない。よって、この面から団体交渉が不誠実であったと認めることはできない。

5 富士通の使用者性

(1) 不当労働行為救済制度上の親会社の使用者性

ア 不当労働行為救済制度上の使用者は、労働契約上の使用者又はこれに準ずる者で、現実的に具体的な支配力又は影響力を有する者を含むと解される。資本関係が存在しなくとも、派遣受入会社が、自己の直接的な指揮命令や会社作業秩序に組み入れた場合は、使用者に該当することはもちろん、資本関係が存在する場合は、多数株主会社(特に上場企業における過半数株主会社)の場合についても使用者に該当すると判断することが適当である場合がある。

イ また、使用者性については、一律に判断されるべきでなく、不当労働行為の種類に応じ、さらに、団体交渉上の使用者性については、団体交渉事項の種類に応じて判断すべきものである。例えば労働条件についても、通常の労働条件である場合と、会社の解散や破産に伴う解雇・退職・雇用継続、経営不振や事業変更に伴う整理解雇・雇用継続、グループ会社(ここでは過半数株式を保有する会社グループをいう。)における会社再編に伴う解雇・退職・雇用確保、会社間異動など、労働者の雇用基盤に係る労働条件(以下「基盤的労働条件」)の場合とに応じて、実質的かつ柔軟に判断されるものと解する。

ウ 次に、いわゆる親子会社の場合について、親会社は、通常、子会社の経営

状況や財務状況、将来経営戦略などについて関心が深いところであり、また、これらは連結決算制度なども関係して、親会社株主の利害に強く関係するところである。したがって、親会社の使用者性については、このような資本関係上の利害を基礎として、頻繁な役員への派遣や重要な役員への派遣などの役員派遣の量的及び質的な状況、親会社の経営戦略や経営方針に従った会社経営の具体的推進の状況、親会社役員による具体的な又は役員を通じた間接的な経営指導や監督の状況、親会社社員による直接的具体的な指示・指揮命令・要請の有無、会社製品の営業取引上の支配など人的物的な一体的事業運営の有無と程度などを考慮して判断することが必要である。

エ また、グループ会社における子会社の解散・破産の場合や分割・合併・再編の場合には、これらに加えて、グループ会社としての経営の緊密性や再編方法の親会社との一体性・従属性、子会社としての独立的な意思決定の可能性の有無や程度などを、当該会社組織廃止変更に加えて、過去の経営方針変更をめぐる親子会社関係などと総合して判断することが必要である。

(2) 本件における富士通の使用者性

ア 高見澤がデバイス技術部の移転や事業再建策を提案した平成11年3月頃の株主構成、役員構成及び営業取引関係の状況は、以下のとおりであった。

富士通は、平成7年6月以降、上場会社である高見澤の株式の約53%を所有し、富士通と高見澤は、連結親子会社の関係にあった。また、他の株主は、いずれも持株比率が2.4%以下であり、富士通のみが他の株主に比して圧倒的に優位な地位にあった。

高見澤の役員は、平成10年6月からは、代表取締役をはじめ、取締役10人中5人が富士通出身者又は富士通の現職の役員で、うち1人は富士通の専務取締役であり、高見澤の電子デバイス部門を直接統括していると推定される電子デバイス事業関連の上級役職者が大多数であった。さらに、高見澤は、その製造するリレー全量を、高見澤と富士通が半額ずつ出資して設立したF&Tから受注し、かつ同社のみに販売するという営業取引関係にあった。

イ また、高見澤の提案した事業再建策は、高見澤の主要なリレー製造部門を子会社の千曲通信へ営業譲渡し、これに伴い、関連する従業員353人を退職又は千曲通信に転社させ、転社者の労働条件を大幅に切り下げるというものであった。

そこで、これらの施策についてしてみると、電子デバイス製造業として長い歴史と技術・実績を有する高見澤が、主要なリレー製造部門を子会社に移し、高見澤本社にはわずかに研究開発部門・総務財務部門などしか置かない

という組織に変更するという事は、会社としての存続に関わる大きな改造であり、高見澤単独でなし得るものと考えすることはできない。

前記ア記載のような富士通との関係、平成5年の富士通のY6社長の「富士通はおよそ十年前から系列の高見沢電機製作所の将来像について話し合ってきた。」「高見沢はリレー、それも通信用など特徴のあるリレーといった役割分担を考えていた」という、高見澤の基本的な事業構想への言及、平成11年1月の高見澤の取締役を兼務していたY7専務の「コンポーネントでは、リレー需要の落ち込みにより厳しく、開発・生産の効率化が必要である。」という今回の事業再建策提案と軌を一にした発言、事業再建策に関する高見澤の申立人との交渉態度が、事業再建策提案前までの対応とは著しく異なり、申立人と十分誠実に交渉しようとする態度を示すことなく、かえって短期間のうちに本件事業再建策を強行しようとしていること等を考え合わせると、本件事業再建策は、富士通のグループ会社再編の一環として、富士通の指示又はその承認のもとに、富士通の支配・影響力を受けて実行されているものと認められる。

ウ 本件において、申立人は、富士通が申立人支部の壊滅を企図してデバイス技術部の移転や事業再建策などの支配介入や不利益取扱いを行ったものとして救済を求めている。

しかし、親会社による支配介入や不利益取扱いによる不当労働行為が成立するためには、不当労働行為意思の下に、これらの行為を親会社が直接行ったか、親会社が子会社に対して明示的な指示若しくはこれに類する行為を行ったと認められることが必要である。

これを本件に当てはめてみると、申立人が支配介入や不利益取扱いと主張していることに関して、富士通の直接の実行行為や富士通の明示的な指示若しくはこれに類する行為は認められず、また、富士通の不当労働行為意思についても、その成立について疎明がない。よって、富士通に関して、支配介入や不利益取扱いを認めることはできない。

エ 一方、団体交渉に関しては、富士通は、高見澤の過半数株主としてはもちろん、派遣取締役を通じての支配・影響力、F&Tを通しての取引関係上の支配力を有しており、本件事業再建策の中止や変更を行うことができる立場にある。したがって、富士通は、高見澤の再編に伴う雇用の継続や退職・転社など基盤的労働条件について団体交渉に応じ、実効ある交渉を行うことができるものということができる。

また、このような大規模な会社組織の再編に伴う基盤的労働条件に関する

団体交渉上の使用者たる地位の判断に際しては、親会社の個別具体的な指示命令行為の立証までは必要なく、親会社の子会社に対する企業組織の再編に対する明示又は黙示の承認を間接的であっても認めることができれば足りるものと判断する。

オ なお、親子会社又はグループ会社におけるグループ経営においては、迅速に大規模な会社組織やグループ組織の再編が行われており、このような組織の再編は、通常、親会社が主導して行い、子会社等には実質的な計画・決定の権利は存在しないとみることができる。会社組織再編に伴い労働条件の変更が行われる場合、団体交渉上の使用者性が子会社に限定され、親会社に使用者性が認められないとするならば、会社組織再編に伴う基盤的労働条件に関する団体交渉は形骸化し、極めて小さな効果しか生み出さないとともに、団体交渉の実効は著しく狭められ、団体交渉権の保障は後退してしまうことになる。

よって、本件において、富士通に団体交渉応諾義務を認めないとすると、申立人に基盤的労働条件に関する十分な団体交渉を行う機会を与えることにならないこととなるため、富士通に団体交渉上の使用者性を認め、被申立人としての適格性を認めることを相当と判断する。

カ 申立人と富士通の団体交渉についてみると、前記第3、11、(4)のとおり、平成11年5月12日に申立人支部が団体交渉を申し入れて以降、10月7日までに5回の話し合いが行われているものの、富士通は、申立人支部と今後協議することは考えていないと回答するなど、実質的な交渉が行われたとは認められない。よって、富士通の交渉態度は不誠実であったものと判断する。

## 第5 結 論

### 1 救済方法について

#### (1) 高見澤

団体交渉に関しては、高見澤が事業再建策の終了を宣言した平成11年6月30日以降も、団体交渉が行われているが、今後も同種の問題が発生するおそれがあることから、誠実な団体交渉と文書手交を命じる。

また、支配介入については、そもそも団体交渉における高見澤の姿勢に端を発するものであり、組織変更や職種変更自体は、不当労働行為とは認定できないから、文書手交を命じるに留める。

#### (2) 富士通

団体交渉事項について、事業再建策は既に完了しているものの、なお団体交渉事項に該当するものがあると思われるので、誠実な団体交渉と文書手交を命

じる。

2 法律上の根拠

よって、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条を適用して、当  
委員会は主文のとおり命令する。

平成 17 年 3 月 23 日

長野県労働委員会

会長 渡 邊 裕 ⑩

「別紙 略」