

# 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13年6月13日に申し立てられた上記当事者間の長地労委平成13年(不)第3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15日第1170回、同月23日第1171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

本件申立てを棄却する。

## 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13年2月15日に発表された株式会社高見澤電機製作所(以下「高見澤」と)と富士通高見澤コンポーネント株式会社(以下「F&T」)が共同して持株会社・富士通コンポーネント株式会社(以下「FCL」)を設立し、同時に高見澤の上場を廃止し、FCLに高見澤のグループ全体を統括する管理・営業・技術開発部門を移管すること(以上を総称して「持株会社設立等」という。)について、申立人が要求した団体交渉に高見澤及び親会社である富士通株式会社(以下「富士通」)が応じないことが不当労働行為に当たる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、申立人が要求している下記の問題について、誠意を持って団体交渉に応じなければならない。

ア 持株会社設立等が高見澤と高見澤信州工場(以下「信州工場」)の事業の将来構想及び同社と同工場の労働者の雇用と労働条件に与える影響

イ 持株会社設立等が高見澤と信州工場の労働者の雇用と労働条件に与える悪影響の回避措置及び救済措置

ウ 富士通と高見澤は、持株会社設立等を行う場合、申立人の事前の同意を得て行うこと。

(2) 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) 高見澤との団体交渉

ア 全面解決協定の解釈

(ア) 持株会社設立等は、昭和52年11月14日に締結した協定書(以下「全面解決協定」)中の「企業の分離・縮小」に該当する。

したがって、持株会社設立等は、全面解決協定及びY1常務(以下「Y1常務」)の謝罪声明に基づいて成立していた労働条件に影響を与える可能性のある経営施策は、すべて労使協議の対象とし、労使合意のうえで実施するとの労使合意・労使慣行に従って、当然団体交渉の対象になり、労使合意が必要な事項である。

(イ) さらに、持株会社設立等により、「労働条件の切下げと人員整理が認められやすい会社に変えられること。」「労働者個々人の技能に合った業務に従事し、技能を維持、向上させる機会を奪われること。」という労働条件の変更が生じるので、持株会社設立等は、全面解決協定の「労働条件を変更する必要がある場合」に該当する。よって「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。」との条項により、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」)と協議し、合意の上でなければ、高見澤は、持株会社設立等を実施してはならない。

イ 持株会社設立等に関する団体交渉の義務的団体交渉事項への該当性

(ア) 高見澤は、持株会社FCLの設立に伴って非上場にされ、統括業務部門を持株会社に移管された製造工場のみ会社にされた場合、直ちに業績が悪化し、恒常的な赤字会社になり、労働条件の切下げや労働者の人員整理が

しやすい会社になる。

持株会社設立等が、高見澤と信州工場の労働者の労働条件と雇用に重大な悪影響を与える可能性は極めて明白であり、高見澤は、どのような悪影響を与えるか、その回避・救済措置としてどのような措置をとればよいかについて誠実に団体交渉をする義務がある。

(イ) 持株会社設立等に当たって、「高見澤の将来構想や信州工場の労働者の雇用と労働条件についての将来の存続、発展を基本とした施策」や「持株会社の設立ではなく合併で対処することの可否」等は、当然に義務的団体交渉事項である。

とりわけ、持株会社設立等に当たって、「持株会社の FCL グループ全体で、子会社とされる高見澤の労働者の雇用と労働条件に責任を持つようにする。」等の労使合意をするか否かは、極めて重要な義務的団体交渉事項である。

また、FCL が製造子会社とされた高見澤に対して営業利益の出る(黒字となる)仕事をさせるか否かは、残された信州工場の労働者の雇用と労働条件に重大な影響を与える事柄であり、当然に義務的団体交渉事項である。

以上のほかにも、持株会社設立等が雇用と労働条件に与える悪影響の回避措置及び救済措置は多数考えられ、高見澤は誠意をもって団体交渉に応ずることが求められている。

#### ウ 持株会社設立等に関する団体交渉の誠実性

(ア) 申立人は、持株会社設立等の影響について、平成 13 年 2 月 26 日及び 5 月 17 日の団体交渉において質問したが、高見澤は、高見澤と信州工場の将来や労働者の雇用と労働条件について不誠実な団体交渉を繰り返し、無責任な態度に終始している。

(イ) 申立人の平成 13 年 5 月 22 日付け要求書に対する高見澤の回答は、持株会社の設立、上場廃止、統括業務部門の持株会社への移管及び高見澤の製造子会社化が高見澤と信州工場の将来と申立人組合員らの雇用と労働条件に重大な悪影響を与えることを隠蔽し、この点についての団体交渉を拒否するものである。

(ウ) 平成 13 年 6 月 6 日の団体交渉での高見澤の回答は、持株会社設立等の問題について実質的に団体交渉を拒否する不誠実極まりないものである。

(エ) 信州工場で働く申立人組合員らは、労働条件切下げや人員削減・全員解雇等の雇用と労働条件の重大な改悪に直面しながら、高見澤の「持株会社設立等は労働条件等に影響を与えない。」「雇用と労働条件の変更をもたら

す信州工場の抜本的改善策(厳しいお願い)は何時提案できるかわからない。」との詭弁によって、団体交渉を一切拒否されている。

(オ) 高見澤は「持株会社設立等が信州工場の労働者の労働条件等へ与える影響はない」として実質的に団体交渉を拒否するので、申立人は、持株会社設立等が信州工場で働く申立人組合員らの雇用と労働条件に与える影響の内容、程度等についてはもとより、雇用と労働条件に与える悪影響の回避措置や救済措置についても、高見澤と全く団体交渉ができないでいる。

## (2) 富士通の使用者性

ア 富士通は、高見澤の株式を53%強保有し、代表取締役社長をはじめ多数の役員を派遣し、高見澤の経営方針、労務政策等を決定してきた。富士通は高見澤を「子会社」として支配している。

イ 持株会社設立等は、形式的には高見澤とF&Tの両社によって決定されるものであるが、両社の経営のあり方を抜本的に変更する施策を同時に決定するものであることからいって、両社の親会社である富士通の統一の方針と決定の下にのみ行うことができる事柄である。

ウ 富士通が「当事者は高見澤であるから」等を理由として団体交渉を拒否するので、申立人は、持株会社設立等が信州工場で働く申立人組合員らの雇用と労働条件に与える影響の内容、程度等についてはもとより、雇用と労働条件に与える悪影響の回避措置や救済措置についても、富士通と全く団体交渉ができないでいる。

## 2 被申立人高見澤

### (1) 申立人との団体交渉

#### 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、合意の上実施する」と定めているが、「企業の縮小・閉鎖・分離・合併・新機械の導入など」そのものについては、協議の対象にはなっていない。

全面解決協定に関する昭和52年11月14日付け覚書(以下「覚書」、別紙2)の第2項においては「協定書1の(1)に定める『労働条件』とは、主として労働時間、賃金、勤務形態をいう。」と定めているが、本件事業統合によって申立人組合員の労働時間等に何ら変更はないのであるから「労働条件の変更」がないことは明らかである。

イ 持株会社設立等に関する団体交渉の義務的団体交渉事項への該当性

- (ア) 持株会社設立等は、高見澤の企業活動の自由の根幹に関わるものであり、使用者の専権に属するものであるから義務的団体交渉事項ではない。
- (イ) 申立人のいう「その悪影響の回避措置や救済措置の求めるもの」が、申立人から要求として提出されれば、それが団体交渉事項となることはあり得る。しかし、申立人の請求する救済内容(1)ア及びイが、いかなる「使用者と労働者の関係に適用されるべきルール」を設定することを求めているのか明らかでなく、また、持株会社設立等は申立人の労働条件に影響しないので、団体交渉事項たり得ないことは明らかである。
- (ウ) 申立人から「労働条件や労働者の雇用そのものに関係ある(影響ある)場合」としての具体的な要求は、現在まで一切提出されていない。

#### ウ 持株会社設立等に関する団体交渉の誠実性

- (ア) 高見澤は、申立人の質問及び要求等に対し、書面で回答するとともに団体交渉を行い説明し、誠実に対応してきているものであり、労働組合法第7条第2号の問題は生じない。
- (イ) 高見澤は、持株会社設立等を発表した平成13年2月15日以降、2月26日、5月17日、6月6日及び12日の申立人との団体交渉において、「持株会社設立等を必要とする企業経営上の根拠」等について説明し、また、本計画が申立人組合員を含む信州工場の従業員の労働条件等には影響のないことについても説明してきているのであり、誠実に団体交渉を行っている。

### 3 被申立人富士通

#### (1) 富士通の使用者性

- ア 高見澤は、その株式の約53%を富士通が取得したことにより、計算上は富士通の子会社となったが、もともと上場会社として長い歴史を持ち独立して操業してきた歴史を有し、平成7年に資金調達のため富士通に約53%取得させたが依然として独立性を失わず、独自に、かつ、自主的な経営を行ってきたものであり、現在もそれは変わらない。したがって、申立人が「子会社として支配」という表現で高見澤が自主性のない、完全に富士通の経営下にある会社であるかのように主張するのは事実と反する。
- イ 持株会社の計画はすべて高見澤が立案し、富士通に対しては、ほとんど事前の検討の時間もないほど間近になって知らされたものである。富士通としては唐突の提案に驚き、急遽検討したが、高見澤からの持株会社の提案は、最近巷間で流行の持株会社による会社再建に倣ったものであることは明らかであり、もしこれで高見澤が再建できるのならそれも良しと考えて受け入れ

ることとした。持株会社の商号としては「高見澤電機コンポーネント」が適当であるが、高見澤は累積赤字を抱えており、「高見澤電機コンポーネント」では上場が困難になるとの見通しで、「富士通コンポーネント」とすることの了承を求めて来たものであり、富士通としても協力せざるを得ないと考えたものである。

ウ 被申立人富士通は団体交渉拒否をした事実はない。

富士通は申立人組合員の使用者ではないから、もともと団体交渉をする義務がなく、団体交渉拒否には当たらない。

### 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、平成12年3月時点の資本金は約63億円、従業員数は252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、佐久市に千曲通信工業株式会社(以下「千曲通信」)、宮崎県に株式会社宮崎テック(以下「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、平成12年3月時点の資本金は約3,062億円である。

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 年に結成された。

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 年に結成された高見沢電機従業員組合(以下「従業員組合」)が存在していた。

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 本件持株会社設立等の発表までの労使関係

### (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 Y2 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 Y3(以下「Y3 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、Y3 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、全面解決協定及び覚書が締結された。

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 Y1 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Y4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取締役信州工場長は、当面の対処だけではなく、信州工場の将来展望についても平成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、Y6副社長(以下「Y6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、Y6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Y6副社長は代表取締役社長に就任した(以下「Y6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、Y6 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) Y7 社長の就任

ア 平成 10 年 7 月、富士通出身の Y7(以下「Y7 社長」)が、高見澤及び F&T の社長に就任した。

イ Y7 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) デバイス技術部の須坂市への移転

ア 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、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ことを発表した。

イ 平成 11 年 3 月 30 日、申立人支部は、高見澤に対し、要求書を提出し、同意が成立するまでデバイス技術部を移転しないことなどを要求した。

この要求書に基づく団体交渉は、同年 4 月 8 日及び 13 日に行われたが、高見澤は、デバイス技術部の移転を翌週から開始したいと回答した。

同月 17 日から 18 日にかけて設備の移動が行われ、同月 19 日にはデバイス技術部は須坂市に移転した。

#### (9) 事業再建策の提案及び実施

ア 平成 11 年 3 月 30 日、労使協議会が開催され、高見澤は、申立人支部及び従業員組合に対し、事業再建策を提案した。

この提案の骨子は、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するというものであった。

イ 申立人は、平成 11 年 4 月 22 日に、事業再建策の白紙撤回などを求める要求書を提出し、この要求書に基づく団体交渉が同年 6 月 9 日まで行われたが、合意には至らなかった。

一方、高見澤と従業員組合は、事業再建策について同月 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することで合意した。

これを受けて、高見澤は、信州工場の全従業員に対し、千曲通信への転社と希望退職の募集を実施した。その結果、183 人が千曲通信への転社に応募し、58 名が希望退職に応募した。また、どちらにも応募しなかった者 100 名（うち申立人組合員 99 名）は高見澤に残ることとなった。

ウ 平成 11 年 7 月 20 日、千曲通信への転社者及び希望退職者は高見澤を退職し、同月 21 日に千曲通信へ信州工場の業務の一部の営業譲渡が行われた。

(10) 不当労働行為の救済申立て

デバイス技術部の須坂市への移転や事業再建策に関して、平成 11 年 11 月 30 日、申立人は、富士通及び高見澤を被申立人として、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（長地労委平成 11 年（不）第 2 号不当労働行為救済申立事件）。

(11) 平成 12 年 7 月 18 日付け要求書と団体交渉

ア 平成 12 年 7 月 18 日、申立人は、高見澤に要求書を提出し、信州工場を元に戻して存続、発展を図ることを要求した。

イ この要求書に基づく団体交渉は平成 12 年 7 月 18 日から平成 13 年 5 月 17 日まで 8 回行われた。

3 高見澤の経営状況

持株会社設立等の提案の直近である平成 12 年度上期月平均の信州工場の製造損益は次のとおりであった。

(単位：千円)

区分	金額	備考
加工費収入	38,943	①
製造費用	68,882	②
損益	△29,939	①-②=③
仕損費	△986	④
製造損益	△30,925	③+④

4 持株会社設立等の発表

(1) 平成13年2月15日、高見澤は、申立人支部に対して、高見澤とF&T連名の「株式移転による事業統合のお知らせ」と題する文書を渡し、持株会社設立等を行うことを説明した。

(2) このお知らせによると、持株会社設立等についての概要は以下のとおりである。

ア 株式移転による事業統合の目的

高見澤及びF&Tの両社は、より一層機動的なグループ経営を図ることが急務になっており、共同での完全親会社(持株会社)設立は、両社の特徴を生かしながらコンポーネントグループとして事業統合することになる。

さらに、その後両社は、持株会社に対してグループ全体を統括する管理・営業・技術開発部門の移管及び統合を行うことにより、持株会社をグループの統括会社とし、コンポーネント事業での資源の集中と選択及びスピーディな経営・意思決定を行い、更なるビジネスの拡大を図る。

また、両社は持株会社の完全子会社となり、自主性・独立性を維持しつつ、各事業の製造に特化し、経営のメリットを追求していく。

イ 株式移転の日程

平成13年2月15日	株式移転に係る取締役会決議
5月28日	株式移転承認取締役会
6月28日	株式移転承認株主総会
9月1日	株式移転をなすべき日(上場日)
9月3日	株式会社設立登記日(株式移転の日)

ウ 株式移転比率

高見澤	1
F&T	0.251

エ 設立後における新会社の上場申請

新会社(持株会社)設立時に東京証券取引所の新規上場資格を取得する予定である。

なお、株式移転に伴い、高見澤の株式は平成13年8月28日をもって上場廃止となる。

オ 新会社(持株会社)の概要

(ア) 商号

富士通コンポーネント株式会社(仮称)

(イ) 事業内容

各種通信機械器具と各種電子部品の製造販売を行う子会社の株式を所

有することにより、当該会社の事業活動を支配、管理すること

(ウ) 本店所在地

未定

(エ) 取締役

代表取締役社長 Y7

取締役副社長 Y8

(オ) 資本金等(予定)

資本金 27 億 6,000 万円

資本準備金 142 億 4,000 万円

資本合計 170 億円

(カ) 発行予定株式数

55,291 株(額面金額 50,000 円)

(キ) 大株主及び持株比率

富士通 51.8%

高見澤 23.1%

その他株主 25.1%

(ク) その他

株式移転の結果、高見澤は完全親会社である FCL 株式 12,777 株(発行済株式の 23.1%)を保有することになるが、当該株式については、商法特例法の規定により、資本準備金による買入消却を行う予定である。

## 5 持株会社設立等に関する団体交渉と持株会社の設立の経緯

(1) 平成 13 年 2 月 26 日、団体交渉が開催された。

この日の団体交渉は、平成 12 年 7 月 18 日付け要求書に基づく交渉として予定されていたものであるが、平成 13 年 2 月 15 日の持株会社設立等の説明を受けて、持株会社設立等の問題が話し合われた。

この交渉の始めに、高見澤は、同日の持株会社設立等の説明のときに資料を示して十分説明したので改めて説明するような事項はないが、申立人からの質問があれば答えると発言した。

また、申立人が、持株会社設立等の目的や信州工場の今後の仕事等について質問したところ、高見澤は、持株会社の設立は F&T との経営の二重性の解消と資源の集中にあること、信州工場をどうするかについては検討中でありまとめ次第提案したいこと、持株会社設立等により信州工場の従業員の労働条件を変更しないことなどを説明した。さらに、申立人が、二重性の解消ならば合併でも出来るのではないかと質問したところ、高見澤は、製造系の各会社を並列

におき、それらを統括会社が統括するような形態にしたと回答した。

これらの説明を受け、申立人は、持株会社設立等により労働者がどうなるかについて示されていないこと、企業の形態について労働者の納得の上で進めるべきであり一方的強行は認められないこと、持株会社設立等について高見澤は申立人に対して正式に提案していないので、改めて高見澤が提案する場を設けてもらいたいことなどを発言した。

- (2) 平成 13 年 3 月 14 日、申立人支部は、高見澤に質問書を提出した。

この質問書において、申立人支部は、①持株会社設立と統括会社移行、②高見澤の今後、③労使関係などについて不明点を質問した。

- (3) 平成 13 年 3 月 23 日、高見澤は、申立人支部に対し、同月 14 日付けの質問書に対する回答書を交付した。

この回答書において、高見澤は、①持株会社の設立目的は二重経営の解消と意思決定の迅速化にあること、②信州工場は今後立ち行かなくなることが見込まれるので対応策を考え申立人支部に提案したいこと、③今後も労使関係の正常化を望んでいることなどを回答した。

- (4) 平成 13 年 4 月 12 日、申立人支部は、高見澤に対し、持株会社設立等を申立人支部に提案せず、協議せず、同意も得ずに実施することは認められない旨通告した。

- (5) 平成 13 年 5 月 17 日、団体交渉が開催された。

この交渉において、高見澤は、平成 13 年度下期の事業計画は取引形態が決まっていないのではっきりしないこと、管理・営業・技術開発部門の持株会社への移管は営業譲渡がいいと考えているが、譲渡する範囲はまだ確定しておらず、8 月末から 9 月上旬までには詰めていきたいこと、信州工場の改善については別途申し入れたいこと、持株会社設立等は企業の分離、縮小に当たるかもしれないがそれによる労働条件の変更はしないことなどを説明した。また、申立人の開示の要求に対し、同年 2 月 15 日の取締役会の議事録は明らかにできない、F&T との合意書については開示するかどうかの結論は出ていない旨回答した。さらに、申立人が、なぜ合併でやらないか質問したところ、高見澤は、効率的な面から開発・営業・管理を統合することが最も効率が上がる、製造部門はそれぞれが独自に効率を上げていくことで生産性が上がる旨回答した。

これらの説明を受けて、申立人は、協議、合意なしに持株会社設立等を進めることは承知できない、どうあっても阻止する旨発言した。

- (6) 平成 13 年 5 月 22 日、申立人は、高見澤に要求書を提出した。

この要求書において、申立人は、持株会社設立等に関して、①企業の労働者

の将来展望や雇用について何ら明らかにしないまま、全面解決協定を無視して、持株会社の設立や高見澤の上場廃止を行わないこと、また、取締役会及び株主総会において実施決定など一方的な準備及び実施を行わないこと、②高見澤からの管理・販売・開発・技術部門などの持株会社への移管及び高見澤の子会社の持株会社への譲渡を行わないこと、③高見澤の事業の将来構想、信州工場の雇用と労働条件など将来の存続、発展を基本とした施策を直ちに示すこと、④全面解決協定を尊重し、誠意を持って交渉し、いかなる場合でも一方的に実施しないことを要求し、同月 25 日までに文書にて回答するよう要求した。

- (7) 平成 13 年 5 月 25 日、高見澤は、申立人に対し、同月 22 日付け要求書に対する回答書を交付した。

この回答書において、高見澤は、持株会社設立等は全面解決協定により申立人と事前に協議し合意の上実施する事項ではないこと、信州工場の今後については現在、抜本的改善を図るべく検討していることなどを回答した。

- (8) 平成 13 年 6 月 6 日、団体交渉が開催された。

この交渉において、申立人は、高見澤の同年 5 月 25 日付けの回答書は要求に答えていない旨発言した。これに対し高見澤は、交渉には応じるが、申立人の要求には応じられない旨回答した。

また、高見澤は、高見澤は製造に特化していくこと、人事、信州工場の改革、グループの余剰人員対策は可能なところからやっていくこと、持株会社設立等は全面解決協定で定める合意の上実施する事項には該当しないことなどを説明した。

- (9) 平成 13 年 6 月 12 日、団体交渉が開催された。

この交渉において、高見澤は、高見澤は将来持株会社の製造子会社となること、持株会社設立等について細かいことはこれから決めていくこと、持株会社設立に当たって労働条件を変えてくれとは言っていないこと、申立人の同年 5 月 22 日付けの要求書の③について、信州工場は現状のままでは問題があるので改革案を出すことなどを説明した。また、高見澤が全面解決協定を守っていないとの申立人の発言に対し、全面解決協定は今後も守っていくし、今までも守っている旨発言した。

- (10) 平成 13 年 6 月 13 日、本事件が当委員会に申し立てられた。

また、申立人は、本事件の命令が発せられるまでの間、「高見澤による持株会社設立と高見澤のグループ全体を統括する管理・営業・技術開発部門を持株会社へ移管すること」を、富士通は高見澤に行わせてはならず、高見澤は行っってはならない旨の審査の実効確保の措置の勧告を求める申立てを行った。

(11) 平成13年6月28日、高見澤の定時株主総会が開催され、持株会社設立が、高見澤の原案どおり可決された。

(12) 平成13年7月11日、団体交渉が開催された。

この交渉において、高見澤は、持株会社設立等は組合と協議して決定することではなく株主総会で決められることであり、労働組合法に定める団体交渉応諾義務がある交渉事項ではないが、申立人の質問に対しては説明し理解を得たいと思っていること、信州工場の対応の施策はなるべく早く示したいと考えており、信州工場の改善策は2、3か月の間にも提案する可能性があり、それは労働条件を含んだものにならざるを得ないこと、信州工場の従業員は高見澤の従業員のままであり、雇用、労働条件及び労使交渉を持株会社に引き継ぐことを検討することはできないことなどを説明した。

これに対し、申立人は、申立人が同年5月22日付け要求書の③で求めているのは持株会社設立後の高見澤の事業計画であること、高見澤は申立人の意見は聞こうともしていないし、組合潰しであることは明白である旨発言した。

(13) 平成13年8月1日、当委員会は、同年6月13日の申立人の審査の実効確保の措置の勧告を求める申立てについて、高見澤に対し、「貴社が計画している持株会社設立及び貴社の管理・営業・技術開発部門の持株会社への移管について、申立人らは当該行為が信州工場に勤務する組合員の雇用及び労働条件に影響を与えることを懸念し、将来に不安を抱いています。そこで、申立人らとの交渉においては、このことに十分に配慮して対応してください。」との要望書を送付した。

(14) 平成13年8月20日、団体交渉が開催された。

この日の交渉において、申立人が、当委員会の同月1日付けの要望書に関して、高見澤にこの要望書に沿った交渉を行うかどうか尋ねたところ、高見澤は、交渉しうる事項が出てくれば十分に配慮して交渉していきたいが、不安の解消そのものが交渉事項になりうるとは考えていない旨回答した。

(15) 平成13年8月21日、申立人支部は高見澤に対し、持株会社設立等に関して、役員体制がいつ明らかになるのか、持株会社設立に関する書類の開示はできるかなど13項目の質問書を提出し、同月24日までに文書にて回答するよう要求した。

(16) 平成13年8月30日、申立人支部と高見澤の間で労使協議会が行われた。

この協議会において、高見澤は、信州工場の生産見込みを示すとともに、帰休を検討している旨発言した。

(17) 平成13年8月31日、高見澤は、申立人支部に対し、同月21日付けの質問



書に対する回答書を交付した。

この回答書において、高見澤は、役員体制は同年9月17日の取締役会決議後に明らかにすること、高見澤とF&Tの間で締結した株式移転契約書を開示する考えはないことなどを回答した。

- (18) 平成13年9月5日、団体交渉が開催された。

この交渉において、申立人は、高見澤に対し、持株会社設立に伴う契約書等を開示するように要求したが、高見澤は開示するような性格のものではないと回答した。また、高見澤は、信州工場の抜本的改善策についていい案が見つからないこと、持株会社設立後の高見澤の社長はY9取締役管理本部長を考えており、Y7社長は高見澤の社長を退任すること、仕事の確保は困難であり、一時帰休をやらざるを得ないことなどを説明した。

- (19) 平成13年9月10日、高見澤は、東京証券取引所第二部の上場を廃止した。

- (20) 平成13年9月14日、FCLは、東京証券取引所第二部に上場した。

- (21) 平成13年9月17日、FCLの設立登記がなされた。

- (22) 平成13年9月21日、団体交渉が開催された。

この交渉において、高見澤は、高見澤の生産計画は業務部が立てるが、FCLの計画部との調整はあること、高見澤の展望についてはこれから話し合っていかなければならないことなどを回答した。

申立人は、持株会社設立後は、協約・協定の承継をFCLに求める、FCLが団体交渉に応じるべきだと主張したが、高見澤は、FCLは団体交渉に出席しない旨回答した。

- (23) 平成13年9月26日、申立人支部は、高見澤に対し、「富士通コンポーネントへの業務移管に関わる再要求」を提出した。

この要求書において、申立人支部は、FCLへの「グループ全体を統括する管理・営業・技術開発部門の移管と統合」を中止すること又は申立人支部との合意が成立するまでの間延期することを要求し、併せて高見澤に同月28日までに文書にて回答することを求めた。

- (24) 平成13年9月26日、高見澤の臨時株主総会が開催され、FCLへの営業譲渡などが決議された。

- (25) 平成13年9月28日、高見澤は、申立人支部の同月26日付けの要求に対する回答書を交付した。

この回答書において、高見澤は、申立人支部の要求にある「グループ全体を統括する管理・営業・技術開発部門の移管と統合」を中止又は延期することはできないこと、同月26日に開催された臨時株主総会においてFCLへの営業譲

渡が承認され、10月1日に実施されることになった旨回答した。

(26) 平成13年10月1日、高見澤からFCLに対する営業の一部譲渡が行われた。

また、同日付けで取締役管理本部長のY9が高見澤の社長に就任した。

## 6 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、持株会社設立等が提案された頃の平成13年3月の高見澤の株主の状況は別紙4のとおりである。

### (2) 役員関係

高見澤における平成11年6月から平成13年6月までの役員の状況は、別紙5のとおりである。全取締役7名のうち、Y7社長、Y10取締役及びY11取締役の3名が富士通出身又は富士通と兼務する役員であり、高見澤の生え抜きの取締役は4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Y12社長の発言

富士通のY12社長(以下「Y12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Y13専務の発言

富士通のY13専務(以下「Y13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) 平成13年8月20日の「構造改革と新たな成長戦略について」

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

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

(5) 持株会社設立等に関する富士通との交渉

ア 平成13年3月28日、申立人支部は、富士通に持株会社設立等に関する質問書を提出した。

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

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

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

ウ 平成13年5月22日、申立人は、富士通に対し、要求書を提出した。

この要求書において、申立人は、富士通に対し、①企業の将来展望や労働者の雇用について何ら明らかにしないまま、労働組合と十分協議もせず同意も得ないまま持株会社の設立や高見澤の上場廃止を行わないこと、また取締役会や株主総会での実施決定など一方的な準備及び実施を行わないよう高見澤を指導すること、②高見澤を解体し、その将来を危うくする高見澤からの管理・営業・開発部門の取り上げ(持株会社への移管)や高見澤の子会社である千曲通信、宮崎テック等の譲渡を行わないこと、③高見澤の事業の将来構想、信州工場を含めた雇用と労働条件など、将来の存続、発展を基本とした施策を直ちに示すこと、④高見澤の労使協定を遵守し富士通の労使関係の方針を押し付けないことを要求し、併せてこの要求について同月25日に団体交渉を開催のうえ、文書をもって回答することなどを求めた。

エ 平成13年5月28日、富士通は、申立人の同月22日付けの要求書に対して回答書を交付した。

この回答書において、富士通は、持株会社設立等には関与していないこと、

申立人の団体交渉要求には応じられる立場にないことなどを回答した。

#### 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) 高見澤との団体交渉について

ア 請求する救済内容の(1)、ア及びイは団体交渉事項になり得るか。また、持株会社設立等の問題は義務的団体交渉事項に該当するか。

イ 持株会社設立等に関する高見澤との平成13年2月26日、5月17日、6月6日、12日及び7月11日に行われた団体交渉は不誠実な団体交渉に当たるか。

##### (2) 富士通の団体交渉応諾義務について

富士通は、持株会社設立等について、申立人との団体交渉に応ずべき地位にあるのか。また、応ずべき義務があるのか。

そこで以下、争点に沿って順次判断する。

##### 2 高見澤との団体交渉

##### (1) 全面解決協定とそれに基づく労使慣行

ア 前記争点の(1)、アについて以下みていくが、本事件においては、申立人は、そもそも持株会社設立等そのものが全面解決協定により申立人との合意を必要とする事項である旨主張するので、まずその点について検討する。

イ 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Y1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。

ウ これらの点についてみてみると、まず、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がある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。

エ 次に、Y1常務の声明は、確かに「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ことは困難である。

オ 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。

カ 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。

よって、持株会社設立等そのものが申立人との合意を要する事項であるということとはできない。

キ なお、申立人は、持株会社設立等により、「労働条件の切下げと人員整理が認められやすい会社に変えられること。」「労働者個々人の技能に合った業務に従事し、技能を維持、向上させる機会を奪われること。」が生じるので、持株会社設立等は労働条件を変更する必要がある場合に該当し、全面解決協定により協議や合意が必要な事項である旨主張する。

しかし、これらは全面解決協定の覚書に労働条件として規定されている「労働時間、賃金、勤務形態」に該当しない。また全面解決協定では労働条件の変更自体は合意事項であるが、申立人は持株会社設立等そのものについて協議や合意を求めており、これらは労働条件の変更そのものではないので、こ

の面からも、持株会社設立等は申立人との協議や合意が必要な事項ということとはできない。

(2) 持株会社設立等が雇用と労働条件に及ぼす影響等についての団体交渉の義務的団体交渉事項への該当性

ア 申立人は、持株会社設立等により高見澤が製造工場のみ恒常的な赤字会社になり、労働条件が切り下げられやすくなるので、その回避措置等について団体交渉義務が生じる旨主張している。

一方、高見澤は、本件において団体交渉によりどのようなルールを労使間で設定するか分からないので、持株会社設立等が申立人の労働条件に与える影響や悪影響がある場合の回避措置・救済措置はそもそも団体交渉事項になり得ない旨主張する。

そこで持株会社設立等が義務的団体交渉事項となるか、また、労働条件に及ぼす影響や悪影響がある場合の救済措置・回避措置が団体交渉事項になり得るか、以下検討する。

イ 確かに、持株会社を設立して管理・開発・営業部門を営業譲渡することは、高見澤が、自らの経営をコントロールするうえで中枢部門を無くすることになり、そのままの状態では不採算部門である信州工場のみになることから、たとい直ちに労働条件に変更がなかったとしても、将来的に何らかの労働条件の切り下げが必要になる可能性は否定できない。高見澤は、前記第3、5、(12)のとおり、平成13年7月11日の団体交渉において、2、3か月の間にも提案する可能性のある信州工場の改善策については、労働条件を含んだものにならざるを得ないと発言しているが、持株会社設立等がこの労働条件の内容に影響を及ぼすことは想定される。

よって、持株会社の設立等は、申立人の労働条件の基盤をなすものに影響し、労働条件に影響を与える可能性があるものであり、その限りにおいて義務的団体交渉事項となり得る。

ウ なお、この点について、高見澤の主張するように、申立人の要求する持株会社設立等が申立人組合員の雇用と労働条件に与える影響や、悪影響がある場合の回避措置や救済措置という団体交渉事項は抽象的であって、その内容が具体性を欠くものということとは否めない。しかし、たといそうであったとしても、団体交渉の過程において具体化される可能性はあながち否定できないので、申立人の要求事項が団体交渉事項になり得ないとまではいえない。

(3) 持株会社設立等が雇用と労働条件に与える影響等についての団体交渉の誠実

性

ア 次に持株会社設立等が雇用と労働条件に与える影響等に関する団体交渉の誠実性について検討する。

イ 申立人と高見澤の団体交渉等の経過は、前記第3、5のとおりである。

一連の団体交渉を通して、申立人は合意なしに持株会社を設立することは認められないと主張し、一方、高見澤は、持株会社設立等は労働条件に影響を与えず、全面解決協定により申立人と事前に協議し合意の上実施する事項ではないと主張している。

また、平成13年5月17日の団体交渉において、高見澤が、信州工場の改善等は別途申し入れたいと説明したのに対し、申立人は、高見澤の将来構想や信州工場の存続発展策を示すように要求し、以後、両者ともこの姿勢を変えることなく、持株会社の設立に至っている。

ウ 高見澤の団体交渉における姿勢は、質問には回答をするというものにとどまり、申立人を納得させる姿勢に欠ける面がない訳ではない。しかし、申立人の要求も、平成13年2月26日の団体交渉において、企業の形態について労働者の納得の上で進めるべきであり、持株会社設立の一方的強行は認められないと発言したり、同年5月22日付けの要求書において、持株会社設立後の高見澤の将来構想を示すことを求め、この要求書に基づく要求を同年6月12日、7月11日の団体交渉において繰り返すなど、直接労働条件とはいえない周辺の事項にとどまり、それ以上具体化されることはなかった。このため、高見澤の回答もその範囲にとどまり、具体化しなかったものといえる。

加うるに、同年5月17日の団体交渉において、申立人が、持株会社設立等をどうあっても絶対に阻止するとしたように、持株会社設立等に関する団体交渉は、いわば当初から決裂状態にあり、その後は、主張が対峙し、平行線のまま形式的に繰り返さざるを得なかったものといえる。

高見澤は、同年8月20日の団体交渉において、交渉しうる事項が出てくれば十分に配慮して交渉したいなどとしていたところであり、少なくとも回答できることは回答している。よって、高見澤の団体交渉における態度が不誠実であったとまではいえない。

### 3 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、不当労働行為の類型に応じ、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、頻繁な役員の派遣や重要な役員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 高見澤が持株会社設立等を発表した平成13年2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11年6月からは、代表取締役をはじめ、取締役7人



中 3 人が富士通出身者又は富士通の現職の役員であり、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、高見澤の発表した持株会社設立等は、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、グループ全体を統括する管理・営業・技術開発部門を移管し、高見澤本体にはわずかに信州工場とそれを統括するための本社機能などしか置かない単なる製造子会社になるというもので、これ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 Y12 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 Y13 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。」という平成 11 年の事業再建策提案と軌を一にした発言、平成 13 年 8 月の「構造改革と新たな成長戦略について」の報告聴取に見られる富士通グループの一員としての扱い、持株会社設立等が、高見澤と富士通が共同出資し富士通の機構部品事業を引き継ぐ F&T と連名で行われたこと等を考え合わせると、本件持株会社設立等は、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いわざるを得ない。

ウ 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 を通じての取引関係上の支配力を有しており、本件持株会社設立等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への影響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えることができる。

したがって、富士通は、本件持株会社設立等に関し、団体交渉応諾義務があるものと認められる。

エ しかし、親会社に団体交渉応諾義務が存在する場合でも、この義務は、子会社が誠実に団体交渉を行えなかった場合に、初めて現実的・具体的に発生

するものであるといえる。

そこで、本件持株会社設立等についての申立人と高見澤の団体交渉についてみると、前記2、(3)のとおり、高見澤の団体交渉における交渉態度が不誠実なものであったとまでは認められない。

よって、富士通の具体的な団体交渉応諾義務は発生せず、たとい富士通が申立人の団体交渉要求を拒否したとしても、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為ということとはできない。

## 第5 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 ㊞

「別紙 略」