

平成19年5月29日判決言渡

平成15年(ワ)第1833号 地位確認請求事件

原告ら 日本アイ・ビー・エム(株)のハードディスク事業部門に在籍していた従業員のうち15名

被告 日本アイ・ビー・エム(株)

判決要旨

【主文】

原告らの請求をいずれも棄却する。

訴訟費用は原告らの負担とする。

【原告らの請求】

- (1) 原告らが被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- (2) 被告は、原告らに対し、各300万円及びこれに対する平成16年6月24日から支払済みまで年5分の割合による金員をそれぞれ支払え。

((1)については、既に定年に達した2名を除く。)

【事案の概要】

本件は、被告がHDD事業部門について、商法(平成17年7月26日法律第87号による改正前のもの。以下「旧商法」という。)上の会社分割(新設分割)を行った際、設立する会社(旧商法373条。以下「設立会社」という。)へ承継される営業(以下「承継営業」という。)に含まれるとして分割計画書に記載された労働契約の相手方労働者である原告らが、①会社分割による労働契約の承継を拒否する権利があり、これを行使した、②被告の行った会社分割は、後記の7条措置及び5条協議の手續に違法な瑕疵があり、また、③上記会社分割は権利濫用・脱法行為に当たるため労働契約が設立会社に承継されるとの部分については無効であるなどと主張して、定年に達した2名を除く原告らが被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、原告らが、被告に対し、会社分割手續の違法や権利濫用・脱法行為等が不法行為に当たるとして、慰謝料各300万円を請求した事案である。

なお、原告らが主張する会社分割手續の瑕疵は、次のとおりである。

(1)会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(労働契約承継法)7条の労働者の理解と協力を得るための措置(7条措置)につき、被告が行った①従業員代表(過半数代表者)を4グループに分け、各グループごとに行った協議、②従業員データベースの開設・掲載、③社内イントラネット上の「質問受付窓口」創設とFAQとしての公開、④藤沢事業所ブロック代表らとの協議は、いずれも労働契約承継法7条が要求する水準には遠く及ばず、その方法・態様の点で、7条措置を講じたと評価することはできない。その内容においても、設立会社等の資本力や負債額、経営状況や将来の見通しに関連する「債務の履行の見込み」について労働者全体の理解と協力を得よう努めていない。とりわけ、他社で問題となったHDD瑕疵問題に対するリスク、労働条件の不利益変更の可否、日立との賃金水準の差異について明らかにしていないのは、7条措置の履行と評価できないなどというもの。

(2)旧商法等改正附則5条1項の労働契約の承継に関する労働者との協議(5条協議)につき、被告が行った労働組合員以外の従業員に対しての部門ミーティングや課内会議等における所属長の説明では、その方法・態様として5条協議の履行があったと評価することはできない。また、組合員については、組合員が組合に5条協議を委任していたとしても、直接、個別的に説明し、希望を聴取しなければ5条協議を履行したと評価することはできない。さらに、協議の内容においても、7条措置におけるのと同様に「債務の履行の見込み」や承継される営業の経営実態と新設会社の経営の見通し等についての説明が欠如しており、協議義務を履行したということとはできない。

これに対し、被告は、(1)旧商法は会社分割の無効について分割無効の訴えをもってのみ主張し得るものとしているところ、本件会社分割においては、会社分割無効の訴えは提起されないまま、会社分割の日から既に6か月を経過しており、本件会社分割が有効であることは対世的に確定している(旧商法374条の12第1項)。そして、本件会社分割が全部有効である以上、その一部である労働契約の承継も有効である、(2)本件会社分割に手続上の瑕疵はない、(3)会社分割は部分的包括承継であるから、移籍を希望しない労働者に承継拒否権が認められるものではない、(4)本件会社分割が権利の濫用には当たらないし、脱法行為になるものでもない、したがって、(5)本件会社分割に違法はないから、原告らの慰謝料請求も理由がない旨を主張した。

【事実経過】

(1)原告らは、被告との間で労働契約を締結し、被告のハードディスク(以下「HDD」という。)事業部門に従事していた。また、原告らは、全日本金属情報機器労働組合(本件組合)の日本アイ・ビー・エム支部(本件組合支部)の組合員である。

(2)IBMは、平成14年4月ころ、株式会社日立製作所(以下「日立」という。)との間で、HDD事業に特化した合弁会社を設立し、その本社機能をアメリカ合衆国カリフォルニア州サンノゼに置く合意をし、その際、3年後には同社を日立の100%子会社とすること、その対価として日立はIBMに3年間で20億5000万ドルを支払うことなどを合意した。

(3)被告は、遅くとも平成14年9月3日までには、被告のHDD事業部門を会社分割して設立会社とし(簡易分割により被告が100%株式を取得)、HDD事業部門の従業員との労働契約も承継営業に

含めることで設立会社に移し(移籍), 設立会社の株式を合併会社に譲渡する方針を決定した。

(4) IBMと日立は、平成14年11月27日ころ、IBMが30%、日立が70%の出資持分を持つアメリカ合衆国カリフォルニア州法人「ヒタチ・グローバル・ストレージ・テクノロジー」(上記の合併会社。HGST)を設立した。また、被告は、最終的に、同日、HDD事業部門を新たに設立するストレージ・テクノロジー株式会社(ST)に承継させるため、会社分割の分割計画書等を作成し本店に備え置いた。上記分割計画書には、「新設会社は、分割期日をもって、当社から、当社の藤沢事業所におけるハードディスクドライブ開発及び製造に関する営業に係る資産、負債及びこれに付随する一切の権利義務を承継する。なお、新設会社が当社から承継する債務については、本件分割の日をもって、当社が併存的債務引受けを行う。」と記載され、承継する雇用契約として、承継営業に主として従事している労働者の従業員リストが添付され、原告らも上記リストに記載されていた。

(5) 被告は、平成14年12月25日、旧商法373条の新設分割によりHDD事業部門を会社分割してSTを設立し(本件会社分割)、その旨登記した。なお、本件会社分割では、株主総会の承認を要しない簡易分割が採用され、STは普通株式10万株を発行し、その全部を被告に割当・交付するものとされた。

(6) 被告は、平成14年12月31日に、所有するSTの株式をすべてHGSTに譲渡した。STは、平成15年1月1日をもって、「日立グローバルストレージテクノロジーズ株式会社」に商号を変更した。

(7) 日立は、平成15年4月1日、日立のHDD事業部門を会社分割(吸収分割)し、STに承継させた。

【裁判所の判断の要旨】

判決は、労働契約の承継を否定するため、会社分割無効の訴えによらず、その無効を主張して地位確認を請求することは手続上許されるとした上で、本件会社分割手続では、7条措置や5条協議が全く行わなかったものではないし、また、これと同視し得る場合であったということとはできないから、手続に違法はなく、原告らの労働契約は新会社に当然承継されると判断した。そして、原告らが主張する承継拒否権を認めることはできず、本件会社分割が権利の濫用であると認めることもできず、さらに、脱法行為にも当たらないとして原告らの請求をいずれも棄却した。

【裁判所の判断の詳細】

その詳細は、次のとおりである。

(1) 旧商法は会社分割の無効について分割無効の訴えをもってのみ主張し得るとしているものの、分割会社に対して未払賃金債権を有するなど債権者に該当しない限り承継される労働契約の労働者には会社分割無効の訴えの提訴権がないこと、会社分割の効果として部分的包括承継がされ、承継

される営業に主として従事する労働者の労働契約が当然に設立会社に承継されることからすれば、承継される労働契約の労働者が、その発生原因である会社分割の無効を主張して承継の効果が発生しないと主張することは許されると解される。そして、商法等改正法附則5条で義務付けられた協議を全く行わなかった場合又は実質的にこれと同視し得る場合には、会社分割の無効の原因となり得ると解されていることからすれば、5条協議の不履行等を理由とする会社分割の無効原因を主張して設立会社との間に労働契約が承継されない旨を主張することは許されるというべきである。

(2) 本件会社分割における7条措置及び5条協議について

ア 本件会社分割において行われた7条措置では、被告には労働者の過半数で組織する労働組合がないため、被告は、従業員から各ブロックごとにブロック代表を選出するよう要請し、その結果、各事業所ごとに従業員代表が選出されたこと、そして、被告は上記従業員代表らを4つのグループに分け、4日間に亘って代表者協議を行い、その席上においては、HDD事業部門の状況、本件会社分割の背景・目的、STの概要、移籍対象となる部署と今後の日程、移籍する従業員のSTにおける処遇、承継営業に主として従事する労働者か否かの判別基準、労使間で問題が生じた場合の問題解決の方法等について説明したこと、代表者協議とは別に、被告は、イントラネット上で質問受付窓口を開設して、FAQで主な質問と回答を掲載したこと、被告は、イントラネット上で、HDD事業部門に関連する従業員向けに、上記従業員が会社分割によりSTに移籍することやSTにおける処遇は労働契約承継法に基づき現在と同等の水準が維持され、STには平成15年の早い時期に日立のHDD事業部門が合流すること等を通知したことからすれば、被告が労働者の理解と協力を得るよう努めたと評価できるのであって、7条措置を全く行わなかったものではないし、また、これと同視し得る場合であったということはできない。

なお、7条措置の方法として、従業員代表の人数が被告全体において70人に及んだことから、被告が4グループに分けて協議を実施したものであり、被告は、後日、従業員代表データベースにおいて各代表者協議の議事内容を明らかにしているから、従業員代表は、自らが出席しなかった代表者協議の議事内容等を知り得る状況にあったものである。そうすると、被告が従業員代表を4グループに分けて代表者協議を行ったことが不適切であるということとはできない。なお、上記従業員データベースについては、従業員代表ではない一般の従業員からはアクセスができなかったものではあるが、従業員データベース自体が従業員代表に向けて設置されたものであったことからすれば、各従業員に対して代表者協議の内容を理解させるという点ではアクセスを可能にすることがより望ましいものではあるものの、各従業員のアクセスが認められなかったからといって、労働者の理解と協力を得る努力を欠いたと評価することはできない。また、「債務の履行の見込み」については、被告の回答書において、HDD事業部門のビジネスに関連する被告の債務を被告100%子会社に承継させる予定はないことを明記しているほか、承継される債務は、雇用契約の承継に伴い承継される債務(中途退職一時金積立額、未払賞与及び定期俸上の合計額)368百万円であることを説明していること、HDD瑕疵問題に対するリスクについては、保証義務の分担は日立とIBM間の合意に基づいて処理され、当

然にSTが負担するものではないが、製品の保証については一義的な対応窓口はSTが行うことになると説明されていることや、労働条件の不利益変更の可否については労働法の保護法理が働く旨を説明していることからすれば、これらの事項について7条措置として不適切であったということはできない。そして、設立会社発足後の従業員の給与自体は、上記「承継される債務」に該当しないから、その履行可能性について十分な説明がなかったとしても、7条措置を尽くさなかったことになるものではない。なお、日立との賃金水準の差異については、他社(日立)の賃金にかかわることであることからすると、被告が説明できる立場にないとしたことが不適切であるとまで評価することはできない。

そうすると、本件会社分割において無効原因となるような7条措置違反があったと認めることはできない。

イ 旧商法等改正附則5条違反の有無について

被告は、HDD事業に従事するライン専門職に対して、STの就業規則等案及び代表者協議で使用した従業員代表用の説明資料を送付し、約1か月の期間を設定して、上記各資料に基づいて、各ライン従業員に会社分割による移籍等について説明させることとしたこと、その際、移籍に納得しない従業員については最低3回の協議を行うよう指示したこと、その結果、HDD事業部門のライン専門職は、自分のラインの従業員全員を集めた上で説明会を開き、上記従業員代表用の説明資料を示すなどの方法により、移籍に同意するか否か及び本件会社分割についてのコメントを聞くなどして、各従業員の状況を人事に報告したこと、その結果は多数の従業員が移籍に同意する意向を示したものであったことが認められる。もっとも、HDD事業部門の従業員約800名中77名が回答したアンケート結果中には、分割後の業務の内容、就業場所についてマネージャーの説明や協議方法にはばらつきがあったことが窺える。しかし、5条協議の方法については、逐一、個別面談の方法によらなければならないものではなく(会社の指示では、移籍に納得しない従業員に対しては最低3回の協議を行うこととされていることからすれば、課内の説明会で納得しない従業員に対しては、その後、個別の協議を行うことが予定されており、個別協議に至らなかった従業員についてはラインでの説明会で移籍に同意していたと考えられる。)、ラインでの説明会によったことが5条協議を全く行わなかったことにはならないし、また、これと同視し得る場合に当たるとはできず、ライン専門職を通じた上記協議をもって会社分割の無効原因に該当すると認めることは困難である。

次に、被告は、労働組合員に対しては、労働組合員から5条協議の委任を受けた本件組合支部等との間で、合計7回にわたって協議を行っていること、この協議の中では、原告らが出向を希望して移籍に反対の意思を表明していたこと、被告は、本件組合支部に対して、代表者協議で従業員代表の送付した書類を送付しているほか、組合から書面でされた要求・質問に対する各回答書面を送付していること、被告と本件組合支部等との協議内容からすると、被告が原告らとの間で行った5条協議の手続は、指針が定める「当該効力発生日以後当該労働者が勤務することとなる会社の概要」、「当該労働者が労働契約承継法2条1項1号に掲げる労働者に該当するか否かの考え方等」が説明されていること、本人の希望については、原告らが出向を希望して移籍に反対の意向を表明していることが

らすれば、これを聴取したと評価することができること、「当該労働者に係る労働契約の承継の有無」、「承継するとした場合又は承継しないとした場合の当該労働者が従事することを予定する業務の内容」、「就業場所その他の就業形態等」についても協議を行ったということができ、被告が5条協議を全く行わなかったということとはできないし、また、実質的にこれと同視し得る場合であると評価することもできないから、会社分割の無効の原因となるような5条協議違反があるということとはできない。

なお、原告らは本件組合支部等に5条協議を行うことを委任したのであり、これに基づいて被告と本件組合支部等との間で5条協議が行われたものであるから、それとは別に、さらに原告ら個々人と被告が5条協議を行わなければならないものではないし、本件組合支部は、被告に対して、委任を行った個々の組合員に対する個別交渉を控えるよう求めていたのであるから、被告が、重ねて、個々の組合員との個別協議を行う理由はない。

他に、被告と原告らとの5条協議について、会社分割を無効とすべき違法な瑕疵があると認めることはできない。また、会社分割無効に至らない5条協議の瑕疵がある場合に、当該瑕疵のある5条協議の対象労働者については承継が否定されるとの見解を前提としても、本件において、上記見解に該当する5条協議の瑕疵があると認めることもできない。

(3) 原告らが主張する承継拒否権の有無について

旧商法の会社分割及び労働契約承継法においては、承継される営業に主として従事する労働者について、承継拒否権を定めた規定はない。ところで、憲法22条1項の職業選択の自由には、個人が自ら営業主として又は他の営業主のもとで従業員として職業に従事することを妨げられない自由をいい、これには、従業員の使用者選択の自由も含まれると解することができる。しかしながら、旧商法及び労働契約承継法における会社分割は、労働契約を含む営業がそのまま設立会社等に包括承継されるものであり、当該労働契約は、分割の効力が生じたときに当然に当該設立会社に承継されるのであるから、承継営業に主として従事していた労働者の担当業務や労働条件には変化がないこと、そのため、労働契約承継法においては労働者の同意を移籍の要件としていないことなどからすれば、分割会社の労働者は、会社分割の際に設立会社等への労働契約の承継を拒否する自由としては、退社の自由が認められるにとどまり、分割会社への残留が認められる意味での承継拒否権があると解することはできない。これは、旧商法及び労働契約承継法における会社分割が部分的包括承継であり、このような立法は、企業の経済活動のボーダレス化が進展して国際的な競争が激化しグローバル化が急速に進行する社会経済情勢の下で、企業がその経営の効率化や企業統治の実効性を高めることによって国際的な競争力を向上させるために行う組織の再編に不可欠の制度として整備されたものであってその目的において正当であり、また、労働者保護の観点から、労働者・労働組合への通知(労働契約承継法2条)、労働契約承継についての異議申立手続(同法4条、5条)、7条措置、5条協議を定めていることからすれば、上記立法は合理性を有するものである。したがって、旧商法の会社分割の規定及び労働契約承継法中に承継の対象となる労働者について承継を拒否できる旨の規定がないことをもって、違憲・違法となるものではない。なお、承継される営業に主として従事する労働

者として分割計画書に記載された労働者の一部について5条協議が全く行われなかったか実質的にこれと同視し得る場合にあっては、当該労働者については、承継の効果は否定されると解することができるとしても、原告らに関する5条協議がこのような場合に当たると認めることはできない。

(4) 民法625条の脱法行為の主張について

旧商法の会社分割及び労働契約承継法において、承継営業の内容とされた労働契約が労働者の同意を要することなく設立会社等に当然に承継されるのは部分的包括承継であるからであり、その際、労働者保護のために7条措置や5条協議を要することとされたものであって、7条措置や5条協議が民法625条の同意の代替措置とされたものではないから、原告らの主張はその前提において理由がない。のみならず、日立とIBMとの間のHDD事業部門の提携は、ますます激化するHDD事業の厳しい競争環境を勝ち抜くために、高い技術優位性を備え、グローバルに事業を展開する体制を確立することを目的としたこと、激しい競争環境において一層の成長を遂げるためには、グローバルなスケール・メリットを活かし、事業の最適化を図るとともに、テクノロジー・リーダーシップのさらなる発揮が不可欠であるとの認識に基づき、HDD事業分野において、両者の従業員、設備、知的財産を含めたHDD事業部門を統合し、互いが持つ世界トップレベルの研究開発から生産、販売、マーケティングまでを一貫して行う新会社を設立するものであること、IBMが築き上げてきた技術力と製品の信頼性を継続して強化していくためには、日立という実績のある有力なパートナーと手を組むことが最善であると判断したこと、被告がその方法として会社分割を利用したことについては、その経営判断として合理性を認めることができる。さらに、STは6日間しか存在しないわけではなく、6日後にHGSTに被告保有の株式が譲渡されたのであり、子会社の株式を譲渡すること自体は旧商法上何ら制限されるものではないこと、指針は包括承継であるが故に労働条件が維持されることを注意的に定めているものの、将来的に労働条件がどうなるかについては旧商法、労働契約承継法及び指針は何ら定めておらず、労働関係法理に服するのであって、不利益変更の可能性が高いからといって会社分割として許されないものではないこと、本件で実施された5条協議及び7条措置には、会社分割を無効とする瑕疵は認められないことなどからすれば、本件会社分割が民法625条の脱法行為に当たるということはできない。

(5) 権利濫用の主張について

本件会社分割は旧商法の定める手続に従って行われたものであり、物的分割及び簡易分割は旧商法上認められた手続であり、被告がこのような手続を行ったことが違法・不当であるということとはできない。また、STの業績はマックスストア社とシーゲイト社が合併するまでは、必ずしも一方的に悪化していたわけではなく、売上高は増加し、損失も減少していたことがうかがえることなどからすれば、いわゆる不採算部門の切捨てであるとか労働条件の不利益変更を当然に予想して会社分割を行ったと断定することは困難であるし、旧商法上、債務の履行の見込みのない会社分割は禁止されていると解されるものの、仮に、不採算部門を独立させたとしても、債務の履行が可能である以上、会社分割として許されないということとはできず、そのような会社分割が権利の濫用に当たるということはできな

い。そして、移籍した労働者の昇給額が被告従業員より少額に留まったこと等はあるが、被告からSTに移籍した労働者の賃金が被告に在籍していた当時よりも引き下げられたことを認めるに足りる証拠はなく、また、被告が、ことさら原告らの労働条件を下げることを目的に会社分割を行ったことを認めるに足りる的確な証拠もない。さらに、野洲事業所の土地・建物が本件会社分割においてSTに譲渡されず、被告からSTへリースされ、本件会社分割の約6か月後に野洲事業所の従業員が他の事業所に配置転換され、野洲事業所が廃止されたが、被告としても野洲事業所が本件会社分割後いずれは閉鎖される可能性があることを認識していたと窺われるものの、生産拠点を集約するかどうかは本件会社分割後に設立会社であるSTが決すべき事項であるから、被告が上記のような認識を持っていたことが、本件会社分割の評価に影響を及ぼすとまではいい難い。そして、被告の本件会社分割における7条措置及び5条協議は違法とはいえないことも併せ考えると、本件会社分割がその制度を濫用したものであるということとはできない。

(6) 不法行為の成否について

本件会社分割における5条協議や7条措置が違法であるとは認められず、また、本件会社分割が脱法行為あるいは権利濫用行為に当たると認めることも困難であり、したがって本件会社分割によって移籍の効果が生じたことについても違法とはいえないのであるから、不法行為を認めることはできない。

(横浜地方裁判所第7民事部 裁判長裁判官 吉田健司, 裁判官 小川理津子, 中野智昭)