

声 明

- 1 本日、横浜地方裁判所は、JMIU日本IBM支部に所属する組合員ら（原告15名）が「会社分割・地位確認訴訟事件」（2003年5月20日提訴）につき、4年にわたる審理を経て判決を言い渡した。横浜地裁は、原告らの求めた請求を全面的に棄却する不当な判決を言い渡した。
- 2 2002年、米IBMの日本法人である日本IBMのHDD（ハードディスク）部門が、商法（旧商法）に定められた「会社分割法制」にもとづき分割され、新設会社の株が日立製作所に売却されたことにもとない、HDD部門に所属する原告らを含む従業員800人が、本人の同意なく分割先である日立GST社に転籍させられた。本件は、原告らが、同意もなく一方的に日立GST社に承継されるのは不当だとし、日本IBMの社員としての地位確認と損害賠償を求めていた事件である。
- 3 2001年に施行された商法（旧商法）の「会社分割法制」と「労働契約承継法」は、労働者を他社に転籍させるには労働者の同意が必要であることを定めた民法625条の規定の例外を定め、会社分割によって労働契約を新設会社に承継させる場合は、労働者の同意を必要としないものと解釈されている。わたしたちは、こうした解釈に対し、たとえ会社分割であっても、労働者には、憲法22条1項を根拠として「使用者選択の自由」が保障され、労働契約の承継を拒否する権利を有するとともに、会社分割と労働契約承継に際して、労働者への理解と協力を求める努力や当該労働者との個別協議を日本IBMが怠っており労働契約承継は違法無効となると主張してきた。
- 4 本件において、日本IBMは「分割されてどうなるのか」「将来の企業経営の見通しがたつのか」という労働者の深刻な「不安」にまったく誠意をもって応えることなく会社分割を強行した。原告ら労働者らの不安は現実のものとなった。日立GST社は、会社設立の2003年以降、5年連続の営業赤字を続けその累積赤字は1202億円に及ぶ。将来不安から退職する従業員は後を立たない。日本IBMでは、本件以外にも、会社分割法をつかかって、半導体部門をエプソンに、パソコン部門をレノボに売却している。本年6月にはプリンター部門がリコーに売却されることになっている。しかし、エプソンに売却された半導体部門（YSC）は、結局事業が継続できず、本年3月で会社解散し、現実には多くの失業者を生み出している。レノボでも、会社分割直後から国内の生産部門の縮小・閉鎖がすすめられ、多くの労働者の雇用が失われようとしている。このように、労働者の権利保護をかかげて導入された「労働契約承継法」が、いかに職場の実態とかけはなれ、労働者の雇用と権利を侵害しているかは明らかである。
- 5 ところが、本日の横浜地裁判決はこのような労働者の立場を顧みることなく、「会社分割の無効事由が認められない限り、会社分割の効果である労働契約の包括的承継自体の無効を争う方法はない」とする。そして、商法附則5条の個別協議や労働契約承継法7条の協議義務違反についても、この努力ないし協議を「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限られる」と判断した。また、横浜地裁は、労働者に「使用者選択の自由」が認められるとしながら、「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」とした。本判決は、企業の経済活動のみを重視し、労働者の雇用と生活の安定を無視する極めて不当なものであり、厳しく批判されるべきである。
- 6 日本では、90年代以降の「構造改革」による会社法等の規制緩和政策を背景に、いわゆる「企業再編」やM&Aが横行し、多くの労働者の雇用が奪われてきた。わたしたちは、この裁判闘争をつうじ、こうした「企業再編」やM&Aによる「雇用破壊」を告発し、労働者の権利保護の必要性を訴えてきた。現実には会社分割が進められたことにより、職場と雇用を奪われた労働者が続出していることを踏まえ、会社分割法及び労働契約承継法の見直しなど、本判決を乗り越え、労働者の雇用と権利をまもる対応を強く求める。

2007年5月29日

日本IBM会社分割事件原告団
同 弁護士団
日本IBM会社分割争議支援共闘会議
J M I U 日 本 I B M 支 部