

# IBMと日立STRの新会社

## 会社分割法を適用2003/1/6発足へ

7月15日、日立STRは日立労組小田原支部に対して、IBM社とのHDD（ハードディスク駆動装置）部門における合併新会社設立に関する申入れを行いました。  
労組支部執行委員会、組合員に関わる極めて重要な事項であり、情報開示を求めるとともに、慎重に対応していききたいとの見解を明らかにしました。

**STR 1500名**  
**IBM 800名**

申入れの内容は、独占禁止法などの法的問題をクリアし、双方のHDD部門（日立STR約1500名とIBM藤沢事業所約800名）を切り離し、来年1月6日付けて新会社を発足させたい。移籍の際には会社分割法を適用するので、本人同意は不要。労働契約承継法を適用するので、基本的労働条件は承継する、というものです。

### 当面の労組支部見解は…慎重に対応

それに対して労組は、今回の申入れにおいては、新会社の事業計画などが明確になっていないことから、会社に対して早急なる対応を求めました。HDD事業統合の背景・趣旨に

ついては理解できることもありますが、申入れの内容は従業員・組合員の生活に直結するもので極めて重要な事項であり、また今回の新会社設立のスキームは、従来と異なるケースであります。よって、日立労組本部、情報事業業種本部、及び関連支部と連携し、慎重に対応していききたいと考えています。支部としては、評議員会、職場運営委員会、及び専門委員会を軸とした対策委員会を組織し、今後の日程も含めた支部としての対応に関して協議していきます。対策委員会の詳細については支部執行委員会にて早急に検討します。との、当面の支部執行委員会見解を機関紙で明らかにしました。

### 基本的労働条件 継承 転籍は本人同意 不要

会社分割法は労組などの反対を押し切って、今年4月に法案が可決し、10月1日から実施されます。日立製作所は土浦、茂原、戸塚などの事業所の会社分割に際し、全て会社分割法を適用します

同業の東芝では今のところ、会社分割法を適用する動きがありません。会社分割と同時に、賃金ダウンがともなうような労働条件切り下げを実施するためと見られています。その場合転籍には本人の同意が必要となります。

それとは対照的に日立は、会社分割時には基本的な労働条件を継承しますが、転籍には本人同意が不要で、対象者全員が無条件で移らなければなりません。新会社発足後新労組を結成してから、時間をかけての労使交渉を通じて、労働条件を切り下げていくのではないのでしょうか。

### 不採算部門切捨て 認めず

今回のHDD新会社発足は、

外資系の日本法人との合併であるため、法律上の規制もあつくの問題を抱えています。  
また、会社分割法は、リストラや不採算部門の切り捨てを規制し、労働条件を継承することを義務付けていますが、厚生年金基金や健康保険制度は継承の条件から外れています。

### 両社間で労働条件 に格差 労組の今後の取組 みが決定的

さらに日本IBMと日立の間には、賃金、福利、休暇、年金、退職金、労働時間などにおいて大きな格差があり、労働組合に対する考え方も両社間では大きく異なっています。

こうした状況のもとでは、これからの労働組合の取組みが決定的に重要です。職場組合員や従業員の様々な要求や質問を積極的に会社につけ、労働条件の切り下げを許さない取組みが求められています。  
そして、重要な決定が必要になった場合には労組臨時大会などを開催するなど、意志の結集がどうしても必要です。

# 会社分割法Q&A

会社分割法に関する労働相談を、全労連ホームページから抜粋し紹介します。(http://www.zenro.or.jp/jp/soudan/at.htm)

## 1. 労働者と労働組合への通知はいつおこなうのか

(1) 承継される労働者と、労働協約を締結する労働組合にたいして、分割計画書等の内容を株主総会の2週間前までに通知しなければならぬ(労働契約承継法2条)。

(2) 分割計画書等を本店に備え置く日か、株主総会を招集するための通知を発する日のいずれか早い日と同じ日におこなわれることが望ましい(労働契約承継法指針)。

(3) 情報伝達について十分な期間がとれるような措置がなされることを期待している(澤田陽太郎労政局長、参労2008年5月23日)。

## 4. どのような内容が労働者に通知されるのか

(1) 設立会社等に承継される営業の概要 (2) 分割後の分割会社および設立会社等の名称、所在地、事業内容および雇用することを予定している労働者の数 (3) 分割する時期、(4) 分割後の分割会社または設立会社等に

おいて当該労働者について予定されている従事する業務の内容、就業場所その他の就業形態、

(5) 分割後の分割会社および設立会社等のそれぞれがその負担すべき債務の履行の見込みがあることおよびその理由、(6) 異議の申し出をおこなうことができる旨、異議の申し出を受理する部門の名称および所在地または担当者の氏名、職名および勤務場所(労働契約承継法施行規則)。

13. 会社分割そのものについて  
団体交渉をすることができるか  
分割にかかわる適法な団体交渉の申し入れを拒否できない(労働契約承継法指針)。

会社分割によって労働者の雇用・労働条件に影響がある場合、いかなる労働組合も団体交渉を要求することができる(澤田陽政局長、衆労2008年4月28日)。

20. 分割先への転籍にたいしてどの労働者が異議申し立てができるか  
(1) 承継される営業に「主」として従事する労働者で分割計画

書に記載された労働者は、異議申し立てができない。

(2) 「主」として従事する労働者で分割計画書に記載されなかった労働者は、承継されないことに異議を申し立てることができない(労働契約承継法4条)。異議をのべたときは、分割先に承継される(細川民事局長、衆法2008年4月28日)。

(3) 承継される営業に「主」として従事しない労働者が分割計画書に記載された場合、承継されることについて異議申し立てできる(労働契約承継法5条)。異議をのべたときは、分割先に承継されない。元の職場にとどまる(細川民事局長、衆法2008年4月28日)。

34. 会社分割を理由に労働条件は変更できるのか  
(1) 会社の分割を理由とする一方的な労働条件の変更はおこなってはならない(労働契約承継法指針)。

(2) 労働条件の変更は、労働組合法15条により労使間の合意が必要であり、民法の基本原則により労働者の同意が必要。したがって、分割を理由とする賃金カットや労働時間の延長などの不利益変更はできない(澤田陽政局長、衆労2008年5月10日)。

(3) 衆議院労働委員会と参議院労働・社会政策委員会はそれぞれ

れ「会社の分割を理由とする一方的な労働条件の不利益変更はできないことを指針に明記するとともに、その周知徹底を図ること」と決議(労働契約承継法附帯決議6項)。

## 41. 厚生年金基金は承継されるか

受給資格はつぎの方法で継承される(労働契約承継法指針)。  
(1) 新設分割の場合 設立会社を分割会社の厚生年金基金の適用事業所に追加する。分割会社の厚生年金基金を分割し、設立会社を適用事業所とする基金を新たに設立する。

(2) 吸収分割の場合 分割会社の厚生年金基金を承継会社の厚生年金基金に移転させる。分割会社の厚生年金基金と承継会社の厚生年金基金を合併させる。

(3) 承継会社に基金がない場合 承継会社を分割会社の基金の設立事業所に追加する。承継会社を適用事業所とする基金を新たに設立する。

## 42. 健康保険組合は承継されるか

基本的には厚生年金基金と同様の対応になる(労働契約承継法指針)。

## 相模灘

日立労働ホームページが開設されたとの会社発表に従いさっそくアクセスしてみました。ところが冒頭に「これは日立製作所労働組合の公式ホームページです。実働時間内は閲覧を禁止します。休憩時間や就業後の閲覧をお願いします。」との告示があつて先ずびつくり。

これでは会社イントラネット内の開設ですから、自宅ではのぞけません。ホームページにはジェンダーフリーなど、これまで労組が取組んできて実った貴重な成果や制度が、わかりやすく揭示されていて、大いに参考になる内容だなと感じました。セクハラなどもう無くなつたろうなと思うのですが、時々その存在を耳にします。そうした職場環境をより良くしていくためにも役立つそうです。会社は人勤センタの発足や統一カード、カフェテリアプラン制度などのIT化を矢継ぎ早に進めてきました。そうした環境づくりが進めば進むほど、現業職などパソコンを与えられていない方たちへの「情報格差」が深刻になっていきます。カフェテリアプランの異常なまでの未消化がそれを証明しています。いつでもどこでも誰でもアクセス可能な環境を一日も早く整えてほしいと思うのですがいかがでしょうか。