



HPはこちら

組織の再編について

5月の提案以降、経営側が一貫して主張してきた 「一事業本部・一事業場」を厚生労働省は認めず！

1月30日「事業本部の設置」に関する第五次申し入れの団体交渉を開催

新たに「事業場の区分」を行うことが明らかに

- 会 社：「一事業本部・一事業場」とすることを厚生労働省と協議してきたが「労働基準法上、難しい」という見解が示された。
- 組 合：「労働者を守るためにある労働基準法の趣旨に反する」と国が判断した結果である。経営側の言う「事業本部一体の管理体制」が否定されることになる。
- 会 社：事業本部一体の組織運営は企業の裁量による権限であり、そのことは否定されていない。あくまでも労働基準法の取扱い上、事業場を区分する考えに至った。
- 組 合：経営側の「一事業本部・一事業場」の考え方を厚生労働省から認められなかった。この認識に立つべきである。
- 会 社：厚生労働省との協議を踏まえ事業本部の業務実態を勘案し、事業本部内において一定の区分を設けるものとした。「会社組織をどのようにつくるのか」は会社の裁量による権限である。一事業本部を一職場として運営していくことは変わらない。

- 組 合：今後、事業本部内では「業務内容変更」で社員を運用するとしている。事業本部一体で運営するとした場合、事業場をまたがった社員運用は、所属する事業場が異なることから勤怠管理はできないのではないか。
- 会 社：現行でも事業場の異なる箇所に異動はある。
- 組 合：現行の異動は発令行為であり、同時に所属する事業場も変更となっている。今後は「業務内容変更」により勤務指定を行うことから、事業場の所属変更にはならない。36協定の締結状態が異なる社員が同じ事業場に存在することになる。また、異なる事業場の「安全衛生法」に関する参画できない。
- 会 社：社員代表者選挙の区分けもある。社員が「どの区分の事業場になるのか」「主たる勤務地」は個別周知をしていく。
- 組 合：労働者を守る視点から労働基準法が定められている。それを無視して事業本部一体で運営していくという考え方を理解に苦しむ。

法的根拠よりも経営側都合が優先する組織運営に社員の未来はない！