

[TOP page](#)
[資料室](#)
[イベント情報](#)
[講師を探す](#)
[Worker's 広場](#)
[関連リンク](#)

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [経営対策活動](#) | [これからの労使関係・経営対策の基本](#) ⑩ [使用者性と組織運営の基本](#)
[労働組合](#)
[労働者福祉・共済](#)
[一般教養](#)
[組織活動](#)
[組織運営と法律](#)
[労働安全衛生](#)
[経営対策活動](#)
[教育・宣伝活動](#)
[労働時間をめぐる諸問題](#)
[教育活動](#)
[選挙活動](#)
[組合組織（公務員）](#)
[教育カリキュラム](#)
[🔍 キーワード検索はこちら](#)

これからの労使関係・経営対策の基本 ⑩ 使用者性と組織運営の基本

使用者性と組織運営の基本について

1. 持ち株会社等によって形成される親子会社関係の下では「いかなる実効ある労使関係が構築できるか」「いかに実効ある労使協議が行えるか」が重要課題になる。
特に、持ち株会社がどのような権限。機能を持つことによって、事業グループ労連の機能や協議内容・方法は変わってくる。従って、事業子会社労組、グループ労連が必要な協議・交渉を実質決定権を持つ経営者との間で行う事ができる体制の構築を目指さなければならない。
2. 「使用者性」は労使協議テーマに関して「実質的な支配力、影響力あるかどうか」を判断基準としてその有無が考慮される事になる。
3. 「使用者性」は、「株式の保有率」「役員派遣」「従業員の交流状況」「融資保障などの財務関係」「受注や業務の関係」「基本的労働条件の関係」などから、実質的支配力を総合的・実質的に判断していくが、親会社や持ち株会社が支配力・影響力を行使しているかどうかを判別することは難しいが、労使関係の信頼感を醸造させて、労使双方の利益を実現する共通の目標実現を目指さなければならない。
4. 労働組合は、親会社・持ち株会社が基本的に「使用者性を有している」という立場で対処していかなければならない。
5. この立場からすれば、組織運営においては、『複数労使協議制』の検討を含めて労使関係の構築を図っていかなければならない。
6. 「使用者性」に対する協議が不成立の場合は、労働委員会や裁判所の判断に委ねることも選択肢のひとつではあるが、永年培ってきた労使関係を維持していく事もかんがえなければならぬ。大切な事は、「話し合いの場」「意思疎通の場」づくりという実効ある協議制をいかに作り上げるかである。
7. 「複数の労使協議制」は、法的規制という視点ではなく、労使の自主的な取り組みとしてそれぞれの組織に合致した体制で、必要な実効ある協議を行うことが大切である。その場合には、それぞれの組織的感情を配慮すべきである。
8. 労使関係の具体的な対応
 - イ、協議・交渉体制の確立一必要に応じてどのような内容に対してでも協議。交渉が行えるようにする。
 - ロ、親会社、子会社の個別労使関係の充実のもとより、複数労使協議制も行える体制をつくる。
 - ハ、親会社と関係会社との間で必要な協議事項があればそれぞれの権限・機能程度で内容が変わってくるが、労使関係の窓口部門が設けられ、グループ内の労使関係を総括的に調整する機能や個別課題を解決するための機能を必要とすれば集団の労使協議会を設ける枠組みが必要になり、それに応じたハードな枠組みと実効ある協議のためのソフトの開発が必要になり、それに応じた組合組織の体制強化を行う必要がある。
 - ニ、経営戦略の作戦本部的な機能に特化した体制であれば、関連会社の個別労使関係に実質的機能を持たせる取り組みをおこなわなければならないが、関連会社の労使の限界を考えるとまた、親会社が関連会社の経営に大きな影響を持つならば複数・集団の労使関係の中で課題を解決していく事も視野に入れなければならない。
 - ホ、親会社と関連会社のそれぞれの労使関係だけでなく、中心企業と傘下企業という事業グループ内の集団的労使関係・労務関係も重大である。できることなら、グループ企業集団の労使協約、特に債務的条項については可能な限りグループ統一協約を目指し、業種・業態の特徴反映が避けがたい規範的条項については、関連会社間の個別労使関係を協議してそれぞれの組織構成員が納得する労働条件整備に努めなければならない。
 - ヘ、雇用保障一雇用の確保についても個別企業による雇用保障から、企業グループ全体に立った雇用保障の視点に立った配置転換、出向という移動形態となり、各企業内の産業構造の変化に対応した弾力的な余剰人員対策となり、グループ全体で雇用問題に対応する事によって、働くも者将来に対する不安解消に努める必要がある。そのためには、
 - a、企業グループ内における雇用保障ルールの確立
 - b、企業グループ内の人事異動ルールの確立が必要である。
 - ト、労働協約の継承
 - a,労働協約は原則として新会社に承継される（承継法第6条）
 - b,労働組合活動などの債務的条項は、労使の合意があれば同一内容に出来る
 - c,複数労働組合の場合は、異なる労働協約が並存する場合もある（指針）

d,ユニオンショップ制等の一般拘束力については、4分の3要件を満たされなければ適用されない。
(指針)

e,労基法上の協定は、事業所の同一性が認められればその効力は継続される(指針)

チ、会社組織変更を協議するための前提条件とは、

リ、M&A、営業譲渡の場合には

a、合併 b、営業譲渡

ヌ、会社分割のケース。

ル、合併、営業譲渡、分割後の労働条件

9. 企業組織再編に向けた労働組合の対応

イ、労働協約の組織範囲の拡大と企業グループ労連機能の強化

ロ、労働協約の整備

ハ、事前協議のルール化

⑩⇒

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

[>>一覧へ戻る](#)

[🔍 サイトマップ](#) [🔍 このサイトについて](#) [🔍 個人情報保護の取組みについて](#)

[🔍 ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE

静岡で働く人のための資料閲覧サイト
【ワーカーズ・ライブラリー】

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.