

業務部速報



No. 128

発行 26. 2. 17

JR東労組 業務部

『事業本部発足に伴う「事業場」の取扱いについて』 申14号 に関する解明申し入れ 2/17団体交渉を行う！③

●組合 ■会社

7. 組合員・社員が事業本部内の事業場区分を跨いで労働する場合における事業場の所属区分の考え方及び月や週の労働時間管理の方法を明らかにすること。

●事業場区分を跨いで労働する場合の組合員の区分はどこになるのか

■事業場区分を跨いで仕事に就くことはあると思うが、区分については勤怠管理を行う区分の所属となる

●労働時間管理はどのように行うのか

■日々の労働時間管理は業務を行う場所において行うが、月の労働時間管理は勤怠管理を行う場所において行う

8. 労働災害や33発動など労働基準監督署に報告・提出が義務付けられる事項についての取扱いを明らかにすること。

●労働時間を管理している区分以外で33発動超勤や労災の手続き方法はどのようになるのか

■勤怠管理を行う場所での管理となる。今でも出張等で労災になったときにはその出先ではなく、勤怠管理を行っている場所となっている

●労災の保険率は事業場毎に適用されている。製造業と交通運輸事業では異なる保険率ではないか

■新たな組織発足前までには事業区分の調整を行うため、労災保険率の差異が発生することはない

9. 業務運営組織としての事業場の考えを明らかにすること。また、労働基準法上の事業場の考えと一緒にしない理由及び根拠を明らかにすること。

●事業本部は一つの組織との考えは変わらないのか

■そうだ。事業運営は36で変わりはない。一つのエリア機関である

●労基法上の事業場と異なる理由は何か

■組織をどのようにするのかは会社で判断できる。組織は組織であり、事業場は事業場であるという考えである

●事業場と事業運営上の組織が異なることへの不安感がある。同一にしない理由は何か

■今は一つの職場が一つの事業場としてあるので、不安感があることは受け止める。会社としては一事業本部を一事業場とすることが最適であるとの考えの中で、協議の結果166事業場となった。法律の趣旨やコンプライアンスを遵守することは変わらない

●事業場区分を異動する場合に発令をしないのか

■発令は組織設計に由来するものであり、労基法上で行うことは違う

●区分を異動する際は業務内容変更となるのか

■そうだ

「一事業本部一事業場」とする会社の考えを修正させたJR東労組のたたかいの成果を確認しよう！

今後も職場から運動をつくり出し、JR東労組運動を推し進めよう！