

配布資料

JILPT労働政策フォーラム 2020年11月10日

企業組織再編と労使関係

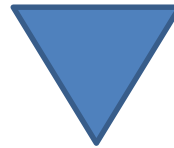
—経営環境の変化に労使はどのように対応すべきか—

ニッポンハムグループにおける 組織再編と労使関係について



日本ハムグループユニオン
全日本ハム労働組合

- ◇ 私たちを取り巻く社会環境の変化は著しい
- ◇ 社会環境の変化に適応できなければ企業は衰退する
- ◇ 企業内労働組合である私たちにとって企業の衰退は
労働組合の衰退でもある

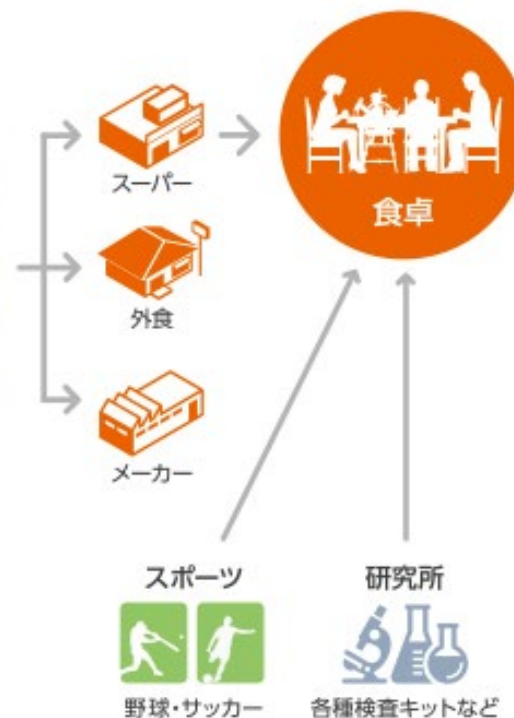


- ◇ 企業の合併や分割等の組織再編はあくまで手法である
- ◇ 人生を豊かにするために、働く者の生活を維持・向上させること、仕事のやりがいの充実を図ること、という観点から労使が本質的な議論を行うことが重要

ニッポンハムグループについて



皆様に「食べる喜び」をお届けしています。



従業員数 30,130人(海外7,592人)
拠点数 570カ所 ※2020年3月末現在

※2020年3月末現在

(日本ハム㈱HPより)

ニッポンハムグループの特徴

with Union

◇事業持株会社である

- ・グループ全体の事業方針、事業戦略 ⇒ 日本ハム(株)

◇グループ会社の事業関連性が高い

- ・どこかの会社で問題が発生すれば影響を受ける



◇日本ハムグループユニオン(21単組 約10,000人)

※2020年10月末現在

◇全日本ハム労働組合(9単組:約8,000人)

- ・日本ハムユニオン(ニッポンハムグループの全事業)
- ・日本ハムマーケティング労働組合(加工食品の販売会社)
- ・日本ハム北海道ファクトリー労働組合(加工食品の製造会社)
- ・日本フードユニオン(食肉の販売会社)
- ・南日本ハム労働組合(食肉処理、加工品・エキス製造会社)
- ・日本ハムファクトリーユニオン(加工食品の製造会社)
- ・日本ハム食品労働組合(加工食品の製造会社)
- ・日本ハム総菜労働組合(加工食品の製造会社)
- ・東北日本ハム労働組合(アレルギーフリー食品の製造会社)

◇その他(12単組:約2,000人)

◇全日本ハム労働組合

- ・組合規約および会計を共有し専従を配置
- ・日本ハムユニオン専従が各労組の中央役員を纏がけ
- ・各単組の委員長と専従者で中央執行部を構成
- ・全社方針の確認や各事業への提言
- ・春闘の統一方針策定など

◇日本ハムグループユニオン

- ・連帯と情報共有を目的とし会費制で運営
- ・全日本ハム労働組合の協議結果や情報を共有
- ・各単組の委員長と一部の専従者で執行部を構成

◇各単組

- ・方針に基づく労使協議や春闘などの活動を推進

組織再編の事例(イメージ)

【製造】

再編前		再編後	主たる協議
日本ハム(株) A工場	⇒	日本ハム〇〇(株)へ	日本ハムユニオン
日本ハム(株) B工場	⇒	日本ハム△△(株) B工場へ	日本ハムユニオン
日本ハム(株) C工場	⇒	日本ハム△△(株) C工場へ	日本ハムユニオン
日本ハム(株) D工場	⇒	閉鎖	日本ハムユニオン
日本ハム△△(株) E工場	⇒	日本ハム△△(株) B C E工場体制へ	全日本ハム労働組合

【営業】

再編前		再編後	主たる協議
日本ハム(株) A事業所	⇒	日本ハム□□(株) A事業所	全日本ハム労働組合
日本ハム(株) B事業所	⇒	日本ハム□□(株) B事業所	全日本ハム労働組合
日本ハム(株) C事業所	⇒	廃止	日本ハムユニオン

- ・日本ハム(株)が機能整理やコスト削減、雇用確保などの観点から組織を再編
- ・グループ全体の方針や戦略は日本ハム(株)が策定する
- ・当該会社の労使だけでは将来ビジョンなど確認しきれないことがある
- ・したがって全日本ハム労働組合として協議を行う

組織再編の協議(イメージ)

with Union

会社

【申し入れ趣旨】

- ・経済環境の変化
- ・会社状況 ほか

【協議会出席者】

申し入れ協議の内容や進捗状況などによって労組から出席を要請



最終的には
従業員が前向き
になれること



労働組合

【申し入れ趣旨確認】

- ・申し入れの必要性
- ・将来ビジョンの確認
(現場実態とビジョンの乖離)



中央執行部として理解

【申し入れ内容の協議】

- ・雇用確保
- ・労働条件(守る・要求)
- ・従業員の声(感情など含む)
- ・その他

最後に(目指す労使の在り方)

◇企業は青天の霹靂ともいえる出来事が起きることを前提に、
レジリエントな組織体制を構築していくことが求められる

◇社会環境の変化に対応していくためには、経営者が策定した施策に
加えて現場の協力がより求められる



- ①生産性三原則の重要性を労使が認識し機能させること
- ②労働組合が経営に参画すること(事業面・社会課題の解決)
- ③組織化に取り組むこと
(ex.グループ企業の組織化・非正規雇用労働者の組織化)