

あっせんにより解決した事例

事例1：賃金減額提案の撤回を組合が求めた事例

経営悪化を理由に段階的に賃金引下げを行った社会福祉法人が、〇月〇日更なる賃金減額を提案し、全従業員に説明を行った。このため、組合は、賃金減額の提案の撤回等を求めて、法人に団交を申し入れたが、法人が拒否したため、賃金減額提案の撤回及び団交開催を調整事項として、当委員会にあっせんに申請した。

あっせん員は、法人に対し、組合に団交で資料等を提示し十分説明すべきであるなど説得し、「法人は、〇月〇月の賃金減額提案を一時撤回し、組合に対し団交で具体的な資料を示して、現在の経営状況等について十分に説明し、労使双方は、望ましい賃金のあり方について合意に達するよう努めること」などのあっせん案を提案したところ、双方が受諾し、事件は解決した。

事例2：会社が提案した賃金見直し項目のすべてを組合が合意しないと、年末年始手当を支給しないと事例

タクシー業を営む会社は、数項目の賃金見直し案を組合に提案した。組合はタクシーチケット手数料に関する事項を除き合意したが、会社はすべての項目を合意しない限り、年末年始手当を支給しないと、団交は決裂した。このため、組合は、年末年始手当の支給を求めて、当委員会にあっせんに申請した。

あっせん員は、膠着状態を打破し紛争を避けるためにも、年末年始手当の支給等について少しでも歩み寄るよう、双方を説得し、「会社は、年末年始手当を〇月〇日までに支給する。労使双方は、チケット手数料問題等について、誠意をもって速やかに交渉する。」などのあっせん案を提案ところ、双方が受諾し、事件は解決した。

事例3：解雇条件に関する団交が決裂し、会社があっせん申請した事例

会社から解雇予告通知を受けたAは組合に加入し、組合と会社は、Aの解雇問題について団交を行った。しかし、会社が解雇問題の解決金として、Aに対する貸付金相当額の返済免除を提案したのに対して、組合が当該免除と併せて解雇予告手当等の支払を条件とし、交渉は決裂したため、会社が解雇問題の解決を求めて、あっせん申請した。

あっせん員は、解決金の金額を中心に調整を行い、「会社は、Aに対し、本件紛争の解決金として、金〇〇円を支払う。なお、解決金のうち〇〇円については、会社のAに対する貸付金債権として相殺する。」などのあっせん案を提案したところ、双方が受諾し、事件は解決した。

事例 4：解雇問題に関する団交開催のあっせんで、当該解雇問題を解決した事例

7月11日、Aは会社から同月31日付けで解雇するとの通知を受けた。このため、Aは組合に加入し、組合は解雇撤回を求めて団交を会社に申し入れたが、会社は団交に応じるべき根拠を示すよう求め、団交を拒否した。このため、組合は、Aの解雇問題に関する団交開催を求めて、当委員会にあっせんを申請した。

あっせん員は、会社に対し、団交に応じるべき立場にあることなどを説諭した上で、双方の主張・意向を踏まえ、「会社は、Aの7月31日付解雇を撤回し、Aは会社からの退職勧奨に応じたものとして、同日付で退職する。会社は、組合に対し、Aの雇用関係を巡る紛争の一切の解決金を支払う。」などのあっせん案を提案したところ、双方が受諾し、事件は解決した。

事例 5：会社が一方的に勤務体制を変更したとして、あっせんが申請された事例

Yタクシー会社は、Z社との合併問題に関する団交で、組合に乗務員の勤務体制を3勤2体制からZ社と同じ4勤2体制とすることなどを提案した。組合は、4勤2体制の再考を求め、会社と団交を重ねたが、交渉は決裂し、会社は、4勤2体制の勤務表を乗務員に配付した。このため、組合は当委員会にあっせんを申請した。

あっせん員は、双方の主張を調整し、「労使双方は、勤務体制について、早期に解決するよう精力的かつ誠実に団交し、合意成立までの間の勤務体制は、従来3勤2体制とする。」などのあっせん案を提示したところ、双方が受諾し、事件は解決した。

事例 6：労働組合を結成し、会社に団体交渉を申し入れたが、会社が拒否した事例

運送業を営む会社の従業員らは、会社が賃金を一方的に変更するなどしたため、組合を結成し、賃金協定締結等を求めて、会社に団交を申し入れた。しかし、会社が、嘱託職員も加入しているため、組合として認められないなどとして拒否したため、組合は、当委員会にあっせんを申請した。

あっせん員は、労使双方に団交を行うよう勧告し、「労使双方は相互精神に則り、要求事項について誠実に交渉を行うこと。団交開催に当たり、開催日時、出席人数等の事前折衝を行うこと」などのあっせん案を提示したところ、双方が受諾し、事件は解決した。