

千葉県労働委員会だより

—公正・中立な立場で、労使トラブルの早期解決をお手伝いします—

労働委員会が扱う事例について

労働委員会がどんな問題を扱っているのかご存じない方が多くいらっしゃいますので、今回は、使用者側からあっせん申請があった事例を紹介します。

A社の場合

会社が3名で団体交渉に出席したところ、労使トラブルがあったことを背景に、組合は、20名を超える出席者となった。さらに、場外に組合員が数十名、待機している状況だった。この状況では、団体交渉は困難であると使用者側は主張したが、交渉は開始され、交渉事項とは無関係なやり取りが続いた。このような状況では、今後、正常な団体交渉は困難であるとして、使用者側が、団体交渉のルールを明確にすることを求め、あっせんを申請した。



労働委員会のあっせんでは

組合側に事情を聞くと、団体交渉で、会社が交渉を一方向的に打ち切ろうとしたため、小競り合いにはなったが、短い時間に限られていたと主張した。そこで、あっせん員は、今後、平穩に団体交渉ができるよう、組合に、団体交渉の参加人数について、ルール化することを提案すると、組合も了承した。これを受け、労使のあっせん員が、参加人数、組合側の出席者、今後の団体交渉の開催日を調整し、労使双方が合意し、解決した。

労働委員会では、上記のような使用者と労働組合の話し合いによる解決が困難な場合、労使の間に立ち、公正・中立な立場で双方を調整し、早期に解決するようお手伝いしております。調整の方法には、「あっせん」「調停」「仲裁」の3つがあります。

ほとんどの場合、迅速で手続が簡単な「あっせん」が利用されています。

詳しくは、下記へお問い合わせください。

千葉県労働委員会事務局 〒260-8667 千葉市中央区市場町1-1（県庁南庁舎7階）

電話：043-223-3735

千葉県労働委員会

検索