



労使トラブルと労働組合



最近、特に労使トラブルに労働組合が関わるケースが増えています。
発生原因や対応方法の基本などをまとめました。

どのような状況で発生しやすいか

社員が会社で不満を持ち退職し、そのまま労働組合に駆け込んで助けを乞うというケースが圧倒的に多いです。特に退職の理由が解雇である場合、たとえそれが解雇でないと会社側が判断していたとしても、本人に退職を勧めたり、その言い方しだいで辞めた本人は労働組合の力を借りて、「不当解雇である」と訴えてくるケースがたいへん多いです。たとえ1名であっても労働組合に簡単に加入することはできます。退職した本人に労務トラブルを争う知識や力はなくとも、労働組合はお手の物でありたいへん交渉に慣れています。在職中に雇っている社員が社内で組合を結成して、会社に要求してくるというケースもまれにあります。

労働組合とは

「ユニオン」「合同組合」などと呼ばれる団体があり、たとえ1名でも、いつでも加入することができます。不満を持ち退職した元社員が簡単に加入できますし、してしまいます。しかし、次の就職口を見つけれなかった人や見つけようとしている人が、組合に加入して元の会社を攻撃してくるという話はあまり聞きません。極端な言い方をすれば、前向きな人は自分の人生の次のステップへ進み、そうでない人は自分の人生がうまく行かないことを他者のせいにし、元の会社を攻撃するという非生産的なことにエネルギーを注ぐという傾向があるように見受けられます。後者は往々にして金銭が目的であるということも事実です。

対応方法

労働組合は突然やってきます。業務終了時間ぎりぎりを見計らってやってきて、元社員等が組合に加入したことを伝え、いかめしい文書を突き出します。そこには団体交渉に応じることを要求する文面と、回答期限などが明記されています。またこれらの文書はファックスや内容証明の手紙で送りつけられてくる場合もあります。このような事態におちいってもすぐに簡単に応じてはいけません。ましてや労使協定のような約束をとりかわすような文書にうかつに合意の署名押印などすることは決してしてはいけません。争点の内容を十分に吟味しないと一概には言えませんが、譲れるところ譲れないところを明確にして交渉をする必要があります。そのためにも、まずは私どものような専門家に相談することを最優先して対応して下さい。

労働組合が関与しないようにするには

人の口に戸は立てられぬと言います。これは人がうわさをするのをやめさせることはできないという意味ですが、同じように労働組合へ駆け込もうとすることを阻止することもできません。つまり本人にその気にさせないことが肝要です。本人の気持ちしだいですから、まったく不満を消し去ることはできなくても、我慢できる程度に小さくする努力はできます。それには退職時の慰労金であったり、退職時に会社に迷惑をかけませんよという誓約書をとって歯止めをかけることであったりということです。