

# 北海道労働委員会月報

2024年 3月号 No.722



左から、「レオン社長」、元気な労働者「リンさん」、道労委広報部長の「ねーさん」

## 主 な 内 容

○ 随 想

好きな酒場放浪できず?

労働者委員 岡 島 光 行

○ 審 査 事 件

**新 規 事 件**

- ・ 6年2号不当労働行為事件
- ・ 6年3号不当労働行為事件

**終 結 事 件**

- ・ 5年6号不当労働行為事件

○ 調 整 事 件

- ・ 6年1号争議あつせん

○ 個 別 事 件



## 好きな酒場放浪できず？

北海道労働委員会

労働者委員 岡 島 光 行

今回で3回目の投稿になります。今回も私の好きな番組を紹介していきます。

皆さんも知っている？「吉田類の酒場放浪記」です。2003年9月に番組がスタートしています。当初は大人の趣味を紹介する番組「グッドライフ」の1コーナーだったのですが、2008年4月に土曜30分枠の単独番組として独立。2009年4月に月曜日よる9時からの1時間枠となり、現在に至っています。2012年4月には、妹分的番組「おんな酒場放浪記」がスタート。(番組HPより抜粋)

私が見始めたのは2010年頃からだと思います。東京の下町方面の居酒屋やもつ焼き屋等を紹介し、当然お酒も飲む番組です。私の次男が家を出てから意識的に家で飲むように心がけていた頃にこの番組を知り、妻と一緒に飲みながら見るのが習慣になっています。本格的にホッピーを知ったのもこの番組を見たおかげです。

放浪？で思い出すのは、滝川営業所勤務になって1年後くらいに、独身寮の飲み仲間といつも通っているお店は、上司や先輩から教えて頂いた店ばかりで、新規開拓をしようと思気投合し、二人で当時のNTTの電話帳から焼き鳥店を探しました。鳥○というお店。(もし今も営業中なら迷惑になるので)店の前まで行くと、看板はピンク。黒字で鳥○と書いてありました。二人で引き戸を開けると、誰もいません。すいません、と声を出すと奥の個室のような部屋から数人の女性が顔を出しました。のぞき出てきた方々は、当時私は23歳で、私の母親より月日を重ねた女性でした。

奥から二人の女性が出てきて、私たちは焼き台の前に座りました。焼き台はあまり使われていない感じがしました。出てきた女性の第一声

は、若い人は久しぶり、と発し私と飲み友の間に入ってきました。直観的に危ないと思い、ビールを2本のみ注文しました。漬物がお通しとして出でて、世間話(会話の内容は覚えていません)をしながら、2本のビールを飲み干し、早くこの場から逃げたくて、会計をお願いしました。もう時効ですので、料金はビール2本とお通し二つで5,000円でした。知らないお店を放浪するのは危険であることを勉強させて頂きました。

脱線したので話を酒場放浪記に戻しますが、番組はBS放送です。BS放送で思い出したことがあります。また脱線しますがご了承願います。

前に住んでいたマンションでの出来事です。NHKの受信料は小樽に勤務していた頃から口座引き落としにしている、マンションに住んでいた頃も口座引き落としを継続していました。玄関ドアにもNHK受信のシールも貼られていました。いつ貼ったかは分かりません。問題の出来事は、2000年のシドニーオリンピックが開催される前の7月頃だと記憶しています。突然NHKの受信料調査の方が来て、このマンションにはBS受信用のアンテナがついています。BS番組を見ていませんか、と尋ねられ、本当に当時はBSを見られるテレビでなかったもので、BSチューナーが付いていないテレビなので見ていません、と答えました。そうすると疑いの目で(私感です)、今時そんなテレビで見ているのですか、と言われたので、温厚な私ですが(私感です)、疑うのであれば、中に入ってテレビを見てくださーいと言うと、顔色を変えて(私感です)、すいませんでしたと頭を下げて出で行きました。BS番組は今の家を建てた時にBS受信用のアンテナを付けてBS番組を楽しく見えています。当然、BS受信料も口座引き落としにしています。

今はこのような対応をされる調査員の方はいないと思っています。

また脱線したので話を酒場放浪記に戻りますが、番組の主役の吉田類さんは、酒場詩人と言われていますが、イラストレーターや俳人としても活躍されています。北海道の放送局でも食やお酒を紹介する番組に出演しています。俳句の講師として公演も開催するなど、マルチな活動をされています。

番組では、訪れたお店のおすすめ料理を堪能し、併せてお酒もビール、日本酒、焼酎、ワインなど肴に合わせて飲みまくる？近年は嗜む程度になっています。毎回妻と番組を見て、美味しそう！類（家では呼び捨てです。すみません）飲みすぎ！この店前に見た店などと、私たちも

飲みながら、しゃべりながら見えています。番組が終了する頃には、飲みすぎ状態になっています。因みに私より妻の方がお酒に強いです。（オフレコです）

しかし、コロナ期は酒場放浪もできず、おとなしく家飲み。現在は放浪したくても、近所の居酒屋さんは知らないお店も少なく中々放浪できずにいます。

コロナも5類になり10ヶ月になるので、これからは少し遠出して、好きな酒場放浪をしようかなと思っています。

# 審 査 事 件

## 新 規 事 件

### ▼ 6年2号不当労働行為事件

申 立 人 X労働組合  
被 申 立 人 株式会社Y（建設業）  
申 立 年 月 日 令和6年（2024年）2月16日  
救済を求める内容 団体交渉応諾、ポストノーティス

組合と会社は、令和4年（2022年）5月30日に賃上げ等を交渉事項とした第1回団体交渉を開催したが、言い争いなどになった。

同年7月22日の第2回団体交渉では、会社代表者が事前連絡なく欠席し、会社側の出席者が代理人弁護士2名であったため、組合の要求内容について「持ち帰って検討する」とされ、話し合いは進まなかった。

組合は、会社代表者が参加できる日程での団体交渉を強く求めたが、同年11月11日、会社代理人から今後の団体交渉には会社代表者は出席しない旨通知された。

その後、家族手当の支給、現場手当の支給、慰謝料の請求等についての回答を求める書面を組合が送付したところ、会社代理人から文書による回答はあったが、組合が会社代表者の出席を求め続けるのであれば団体交渉を終了する旨の回答があった。

このような会社の対応に対し、組合は、同年12月20日付けで北海道労働委員会に誠実団体交渉の実施をあっせん事項とするあっせんに申請したところ、あっせん員から令和5年（2023年）2月13日付けで「組合と会社は、各種手当、割増賃金及び昇給等について、団体交渉を含む労使の協議を誠実に進めることを確認する」等のあっせん案が示され当事者双方ともに受諾した。

このあっせん案を受けて、同年3月24日付けで会社代理人から第3回団体交渉の実施方法が提案されたが、組合は会社の出席者は会社代表者、会社の管理職1名及び会社代理人の3名とすること、議事進行は組合で行うことができることを提案した。

これに対し、会社代理人は、同年4月19日付けで再度第3回団体交渉の実施方法について回答し、交渉事項について双方に認識の齟齬が生じている可能性があるため、会社作成の組合要求事項表を添付した上で、交渉事項に過不足があれば追記するよう要求した。

組合は、同月21日付けで、あっせんの際のあっせん員の発言の趣旨から、交渉事項を絞るべきと考え交渉事項を家族手当に絞った上で団体交渉を申し入れたが、会社代理人は、あっせん員の発言の趣旨は組合の認識とは異なるとして再度組合要求事項表の提出を求めた。

会社は、同年6月16日付けで一方向的に会社の家族手当の認識について書面で回答してきたが、第3回団体交渉の提案を一向にしてこなかった。このため、組合が同年7月2日及び同月9日付けで団体交渉を申し入れたが、会社代理人から同月21日付けで労使間で団体交渉の共通認識ができていないことを理由に団体交渉を中止する旨の連絡があり、団体交渉を一方向的に打ち切った。

以上の会社の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして申立てがあった。

### ▼ 6年3号不当労働行為事件

申 立 人 X1労働組合  
X2労働組合（上部組合）  
被 申 立 人 学校法人Y（教育、学習支援業）  
申 立 年 月 日 令和6年（2024年）2月20日  
救済を求める内容 団体交渉応諾、支配介入禁止、ポストノーティス

令和6年（2024年）1月23日、Yから雇止め通告された有期雇用の従業員Aを含む計4名はX1

を結成し、同月26日、X 1及びX 2（以下これらを「Xら」という。）は、この雇止め問題について、Yに対して団体交渉を申し入れた。

同月30日、上記4名と同様に雇止めを通告された従業員Bが新たにX 1に加盟し、同年2月6日、初回の団体交渉を同月19日に開催することが決定された。

しかしながら、同月14日、Yの副園長C及び理事長Dは、雇止め問題が団体交渉事項であるにもかかわらず、Bに対して、Xらを通さずに契約期間以降も雇用を継続したい旨打診した。また、CはAに対しても同様に雇用を継続したい旨打診した。

同月15日、Xらは、Yが直接A及びBに対して継続雇用を打診したことに対して抗議するとともに誠実な謝罪を求めた。

同月19日、初回の団体交渉が開催され、YがA及びBに対してXらを通さずに継続雇用を打診したことは不当労働行為に該当することを指摘したところ、Yの代理人弁護士は「不当労働行為とか団体交渉拒否とは考えておりません」などと述べ、Xらに対する謝罪をしなかった。

以上の法人の行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして申立てがあった。

## 終 結 事 件

### 団体交渉応諾、支配介入禁止等をめぐり・・・関与和解

#### ▼ 5年6号不当労働行為事件

申 立 人	X労働組合
被 申 立 人	医療法人社団Y（医療業）
申 立 年 月 日	令和5年（2023年）11月14日
終 結 年 月 日	令和6年（2024年）2月28日
終 結 区 分	関与和解（調査2回）
救済を求める内容	団体交渉応諾、支配介入禁止、ポストノーティス

#### <事件の概要>

##### ・申立ての概要

令和5年（2023年）10月6日、組合は、A組合員の休業補償などを主題とする団体交渉の申入書を、法人の代理人であるB弁護士にファックスし、同月17日にも、団体交渉の応諾を催促する書面を同弁護士にファックスした。

同月26日、組合は、新たに3名の医師が組合に加入したことを通知するとともに、休業を命じられた同3名の休業補償を求めて、B弁護士に団体交渉申入書をファックスし、同月30日までに何らの連絡もない場合は、労働委員会へ救済を申し立てる旨も併せて通知した。

同年11月2日、組合のC副委員長がB弁護士に団体交渉の応諾を電話で催促したのに対し、同弁護士は速やかに対応する旨回答したが、それから10日が経過するも、法人側からは何ら連絡がない。

以上の法人の行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして申立てがあった。

##### ・答弁の概要

本件については、現在申立人との間で和解交渉を行っており、速やかな解決を図るためにも、現時点において詳細な答弁を控える。なお、和解交渉がまとまらない状況になった場合には、改めて答弁を行う意向である。

#### <終結経過>

本件は、令和6年（2024年）2月27日の第2回調査において和解が成立したことから、同月28日、組合が申立てを取り下げ、終結した。

## 調 整 事 件

### 団体交渉の促進をめぐり・・・打切り

#### ▼6年1号争議あっせん

申 請 者	X株式会社（建設業）
被 申 請 者	Y労働組合
申 請 年 月 日	令和6年（2024年）2月7日
終 結 年 月 日	令和6年 2月16日
終 結 区 分	打切り
あっせん事項	団体交渉の促進

#### <事件の概要>

令和5年（2023年）6月12日、Aは会社に、専用車で街を巡回中に異常があれば応急措置や担当部署へ連絡をする「道路パトロール」として採用された。

7月19日、会社はAに、ダンプ運転手不足の関連会社（以下「S社」という。）へ出向を命じた。

8月1日、AはS社へ出向し、2週間は単独ではダンプを運転しない助手として勤務した。

8月19日、AはS社の駐機場内でダンプの後退時に他車への接触事故を起こした。その後、Aは上司へ「パトロールに戻して欲しい」と希望したが会社は「もう少し頑張ってもらいたい」と慰留した。

9月14日、Aは土砂捨て場で、ダンプを立ち往生させた。

9月20日、上司から短期間に2度事故を起こしたことを叱責された。なお、これをAはパワハラだったと主張し、会社はパワハラではなかったと主張している。

9月22日、Aがうつ病のため出勤できないと会社へ連絡し、以後出勤しなくなった。

11月7日、AがY労働組合に加入した。

11月13日、Y労働組合からX株式会社に対しパワハラへの謝罪や休業補償を求める団体交渉を申し入れがあったため、会社は事実調査を行うための時間を要すると連絡した上で、有意義な団交とするために争点の整理を求めたが、組合から会社側弁護士へ「団体交渉開催の申入書（再）」を送付し、団交応諾に3週間も待てないこと、速やかな団交を求めることを連絡した。

その後も組合は、会社の質問に回答せず、速やかな団交応諾を求める申入書を会社側に送付した。

令和6年（2024年）1月19日、組合は速やかな団交開催を拒んできた会社の対応は団交拒否に当たるとし、団交応諾等を救済内容とする不当労働行為事件救済申立を北海道労働委員会へ行った。

2月7日、組合を相手とした労使紛争の自主的解決は困難であるとして、あっせんに申請した。

#### <あっせん経過・結末>

2月13日、事情調査で組合は、不当労働行為救済申立ての中で会社と争うため、あっせんには参加せず、また、あっせん員から参加を説得されても応じないと明言した。

2月14日、その旨を弁護士に伝えたところ、組合の不应諾によりあっせんが打切りになる可能性があるとしても、あっせん申請自体に意味があると考えため、申請は取り下げず、あっせん開始を望むと回答した。

2月14日、あっせん員が指名され、あっせんが開始された。

2月16日、事務局であっせん員が協議した上で、あっせんに参加するよう労側委員から組合へ説得したが、労側委員からの説得に組合が応じなかったため、あっせんの打切りを決め、本件は終結した。

## 個 別 事 件

令和6年2月に当委員会において取り扱った「個別的労使紛争のあっせん」関係の業務は、次のとおりである。

### 1 あっせん申請に係る事前相談・聴取件数

	相談・聴取の総件数
1月	27
2月	36
計	63

### 2 あっせん申請及び終結状況

	前月繰越	新規件数	取扱件数	終結件数	終 結 区 分				翌月繰越	
					解 決	打 切 り (＊)		取下げ		不開始
						あっせん	不応諾			
1月	3	2	5	3	0	1	0	2	0	2
2月	2	4	6	2	2	0	0	0	0	4
計	—	6	9	5	2	1	0	2	0	—

\*「1月」欄のうち「前月繰越」欄の件数は、前年からの繰越件数である。

\*「打切り」には、あっせんを行ったが合意に至らないなど解決の見込みがないと判断して打切りになった「あっせん」と、被申請者があっせんへの参加を応諾せず打切りになった「不応諾」がある。

\*「取扱件数」欄の「計」は、前年からの繰越件数に「新規件数」欄の「計」を加えたものである。

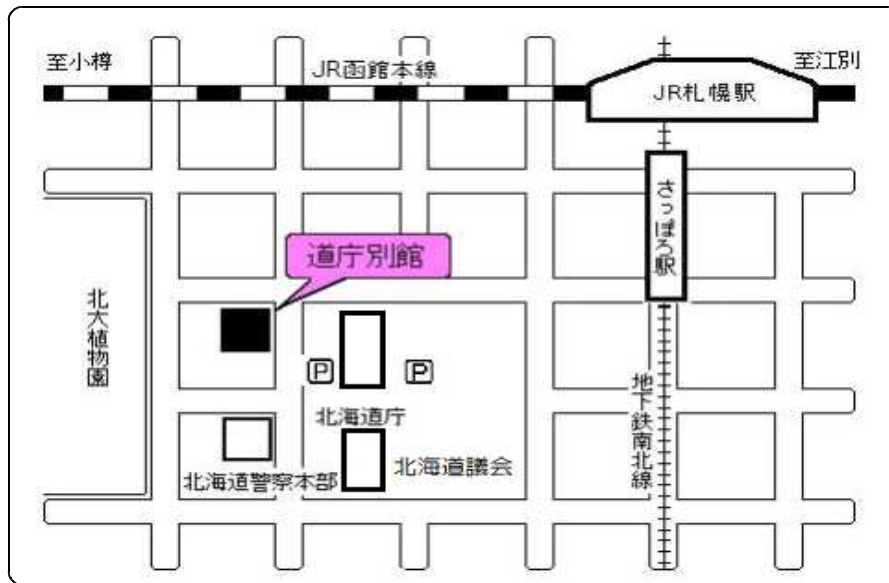
### 3 あっせん事項内容別件数

あ っ せ ん 事 項 内 容	1月	2月	計
経営又は人事	1		1
解雇	(1)		(1)
①整理解雇			
②普通解雇			
③退職強要			
④契約更新拒否、雇止め	1		1
配置転換、出向・転籍			
復職			
懲戒処分			
①懲戒解雇			
②①以外の懲戒処分			
退職			
勤務延長、再雇用			
その他経営又は人事			
賃金等		2	2
賃金未払			
賃金増額			
賃金減額			
一時金		(1)	(1)
退職一時金		(1)	(1)
解雇手当			
休業手当			
諸手当			
その他賃金			
年金(企業年金・厚生年金等)			
労働条件等			
労働契約			
労働時間			
休日・休暇			
年次有給休暇			
育児休業・介護休業			
時間外労働			
安全・衛生			
福利厚生制度			
社会保険			
労働保険			
その他の労働条件等			
職場の人間関係			
セクハラ			
パワハラ・嫌がらせ			
その他	1	3	4
合 計	2	5	7

(注) 本表は個々の事件のあっせん事項を内容ごとに細分したものを示しており、必ずしも事件数とは一致しない。

( ) はあっせん事項内容の内数。また、[ ] は ( ) の内数である。

## 北海道労働委員会 案内図



- 所在地 札幌市中央区北3条西7丁目（道庁別館10階）
- 電話 総務審査課 総括グループ **011-204-5662**  
審査グループ **011-204-5664**  
調整課 調整グループ **011-204-5666**  
個別対策グループ **011-204-5667**
- 最寄駅
  - ・JR札幌駅 西コンコース南口から徒歩約9分
  - ・地下鉄南北線さっぽろ駅 10番出口から徒歩約5分
- 駐車場  
収容台数に限りがありますので、できるだけ公共交通機関をご利用ください。

### 北海道労働委員会月報

2024年3月号 No. 722

発行 令和6年（2024年）3月8日  
編集・発行 北海道労働委員会事務局総務審査課  
〒060-8588 札幌市中央区北3条西7丁目  
電話 011-204-5662（総括グループ）  
FAX 011-232-1057  
URL <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/rd/sms/index.html>  
E-mail [douroi.somu2@pref.hokkaido.lg.jp](mailto:douroi.somu2@pref.hokkaido.lg.jp)