

北海道労働委員会月報

2023年 10月号 No.717



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
多様性の尊重—だれもが「普通」—
公益委員 片 桐 由 喜
- 審 査 事 件
新 規 事 件
 - ・ 5年3号不当労働行為事件
 - ・ 5年4号不当労働行為事件
- 個 別 事 件
- 北海道最低賃金のお知らせ



多様性の尊重 — だれもが「普通」 —

北海道労働委員会

公益委員 片桐由喜

子供のころ、近所にバクちゃんという成人男性がいました。言動が奇妙であるがゆえに子供たちからかわれ、でも、誘うと一緒に遊んでくれる心優しい人でした。ある時、わんぱく坊主がバクちゃんにあげたお菓子を取り上げるといういたずらをしたところ、怒った彼はわんぱく坊主の頭を叩いて泣かせました。今なら、叩かれた子供が親にこのことをいいつけ、親はバクちゃんや彼の家族に抗議し、下手をすると警察や役所に電話するかもしれません。

しかし、この時、わんぱく坊主は親に言いつけませんでした。なぜなら、逆に親から叱られるからです、「バクちゃんにそんなことをしてはいけない」と。

バクちゃんは精神疾患を抱えていました。そんなことを知らない私たちは「戦争に行つて、銃で頭を撃たれ、銃弾が頭の中に残っているから」一本当に戦争に行つて頭部に被弾し、それが原因で障害を負ったのかもしれませんが、ちょっとヘンドと勝手に思い、時に意地悪をし、でも、たいていはバクちゃんを見つけると、彼の手を引いて一緒にかくれんぼをするなどして「普通」に付き合っていました。

今日、多様性（＝ダイバーシティ）の尊重とその推進が声高に言われています。多様性が尊重された状態とは何ぞやという問いに対し、ざっくり説明するなら、世の中の多くの人と異なる性質、属性を持っている人に偏見を持たず、差別せず、不利益に扱わないという社会のありようといえるでしょう。

「世の中の多くの人と異なる性質、属性を持っている人」を社会的少数者（＝マイノリティ）といい、近年、話題になることの多い社会的少数者に性的少数者（＝LGBTQ+）がいます。古典

的には当該社会において国籍、人種、および、民族が少数派に属する者、あるいは障害者などが該当します。また、日本の政財界、そして、雇用の場—とりわけ上級職—において女性は圧倒的に少なく、これらの場面では女性もマイノリティとってよいでしょう。

多様性の尊重をあるべき社会の姿として強調する長年の教育、啓蒙・啓発のおかげで、社会的少数者に対する露骨で悪意に満ちた偏見、差別はほとんど見られなくなったようです。とりわけ、性的少数者に対する偏見や差別の解消に大きく貢献しているのが教育、啓蒙よりも、テレビに出演する外国人タレントや性的少数者を公言する日本人タレントの存在です。今どきの若者は性的少数者を、私の子供時代のバクちゃんと同じく「普通」の存在として受け入れています。

私は勤務校で多様性推進係を担っています。旗を振って進む私の背を押すのは障害を有する学生や性的少数者の学生です。一方、行く手に壁を作って前進を阻むのは、（勤務校の名誉のために言うならば）周囲の個々の大人ではありません。それは多様性の尊重を実現するために大きな勇気とエネルギーを要するこの日本社会であり、善意ではある多数者の「しょせん、それは他人事」という変革意欲の低さなのです。

加えて、資金不足も多様性の尊重推進の阻害要因となっています。実は社会的少数者が「普通」に暮らす社会を実現するには費用がかかります。障害者が私たちと同じように自由に移動するにはバリアフルな街や建造物をバリアフリーに改修しなければなりません。これには相当な財源が必要です。性的少数者のためにジェンダーフリートイレの設置が学校現場でも始まっ

ています。これも予算措置が必須です。上述したバクちゃんのような精神障害者が地域で穏やかに暮らすには彼らをサポートする社会的装置とマンパワー、つまりお金が不可欠です。

髪や肌の色も話す言語も同じという者が圧倒的多数を占める同質社会、日本はあらゆるタイプの社会的少数者にとって生きづらいことが容易に想像できます。労働委員会と関連付けて話を広げるなら、現在、労働組合員は労働者の中で圧倒的少数者です。彼らが受ける差別や偏見

は多様性を容認しない、換言すれば寛容さの欠如したこの社会の写し鏡かもしれません。

バクちゃん存在は子供たちに、世の中には変わった人≡自分と違う人がいるのが普通で、自分と違うから仲間はずれにしているとか、意地悪しているということはないと教えてくれました。これは人の道のイロハなのに、守ることはかくも難しいことかと労働委員会の仕事をしながら思う今日この頃です。

審 査 事 件

新 規 事 件

▼ 5年3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（不動産業、物品賃貸業）
申 立 年 月 日 令和5年（2023年）9月19日
救済を求める内容 団体交渉応諾

会社の従業員であったAは、令和5年（2023年）2月28日、会社から業務態度不良を理由に同日付けで自己都合退職扱いで雇用契約を終了する旨を告げられ、同年3月8日、組合に個人加入した。

同月17日、組合は、会社に対し、①Aの退職は自己都合ではなく会社都合とすること、②退職日は有給を全て消化した同月9日とすること、③解雇予告手当を支給すること、④時間外労働未払賃金を支給すること、⑤最低賃金を下回る差額分を支給することの5項目を要求事項として団体交渉を申し入れた。

同年5月23日開催された第1回団体交渉では、会社は①及び②を認めたので、組合は離職票を変更するよう申し入れたが、③及び④は認めず、⑤は調べるとの回答を行った。

同年8月3日開催された第2回団体交渉では、会社は、第1回交渉で申し入れた離職票変更を行っておらず、早急に行うことを約束した一方で、第1回交渉で主張した③～⑤を認めない具体的根拠を示さず、③の要求は応じるので④及び⑤の事実を認めつつも要求を取下げしてほしいと提案した。組合は、持ち帰って検討したが、同日中に受け入れることはできない旨を会社に回答した。

同年9月12日開催された第3回団体交渉では、会社は、離職票の変更は行っていないと回答して前回交渉時の約束をないがしろにし、④及び⑤の事実を認めながら支払に応じない理由を回答せず、A個人に対し団体交渉の要求事項から逸脱した質問を執拗に繰り返すなど、不誠実な対応に終始した。

以上の会社の行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、申立てがあった。

▼ 5年4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）9月19日
救済を求める内容 不利益取扱い禁止、支配介入禁止、ポストノーティス

法人は、令和5年（2023年）8月24日、法人の代理人であるA弁護士を通じて、法人が運営する病院に勤務するB医師に対し、自主退職を求める合意書を提示したが、B医師は辞めさせられる理由がないので、これを断ったところ、同年9月5日、法人の親会社が運営する旭川の病院へ同月20日付けで出向するよう命じた。

B医師は、同月7日、組合に個人加入し、同月8日、組合は法人に団体交渉を求めた。

同月12日、法人のC事務長は、病院の玄関付近で「B、この野郎、馬鹿野郎」などとB医師を罵倒した。また、同日、法人のA代理人は、B医師に対し電話で、「賃金は支給するので明日から20日まで出勤停止を命ずる」と伝えた。

同月13日、A代理人は、組合のD副委員長に対し電話で、組合が求める団体交渉の法人側代理人に就いたことを通知した上で、団体交渉の日程は調整中であること、B医師に対しては職場の混乱

を避けるために出勤停止とすることを後でファックスする旨伝えた。

これに対しD副委員長は、組合からの申入書が届いた以降の法人側の対応は、既に不当労働行為になっているので、口頭で抗議を伝えるとともに、労働委員会へ救済申立てする旨伝えた。

以上の法人の行為は、労働組合法第7条第1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。

個 別 事 件

令和5年9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	
1～8月	105
9月	10
計	115

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			
1～8月	0	8	8	6	2	1	1	2	0	2
9月	2	2	4	1	0	0	0	1	0	3
計	—	10	10	7	2	1	1	3	0	—

*「1～8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	1～8月	9月	計
経営又は人事	6	1	7
解雇	(3)	(1)	(4)
①整理解雇			
②普通解雇	1	1	2
③退職強要	1		1
④契約更新拒否、雇止め	1		1
配置転換、出向・転籍	(2)		(2)
復職	(1)		(1)
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	4
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		(1)	(1)
休業手当		(1)	(1)
諸手当			
その他賃金			
年金(企業年金・厚生年金等)			
労働条件等	1		1
労働契約	(1)		(1)
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	2	1	3
セクハラ	(1)	(1)	(2)
パワハラ・嫌がらせ	(1)		(1)
その他	5	1	6
合 計	16	5	21

(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。

みんなチェック！最低賃金。

北海道最低賃金

北海道内の事業場で働くすべての労働者（会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど働くすべての人）及びその使用者に適用される北海道最低賃金が次のとおり改定されます。

時間額 **960** 円

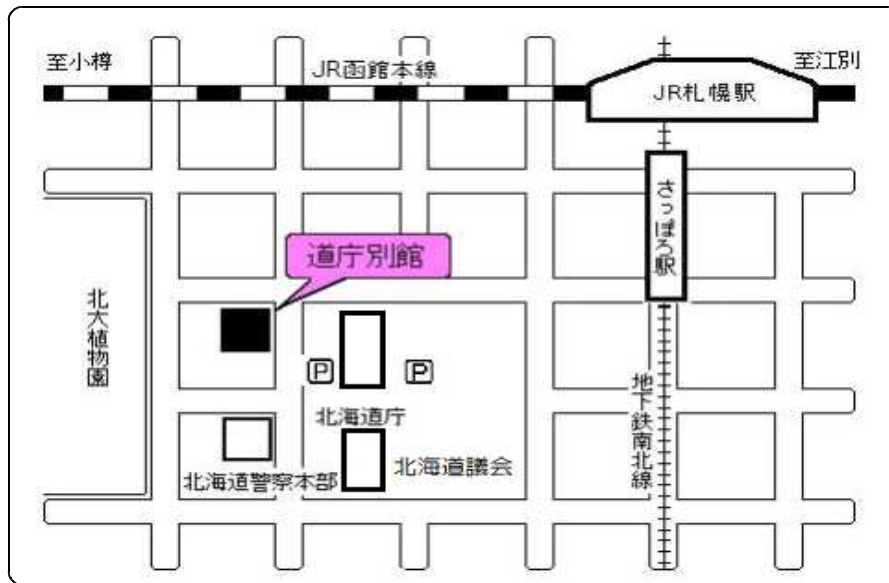
（効力発生年月日 令和5年10月1日）

○最低賃金には、**精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金及び時間外等割増賃金**は算入されません。

○特定の産業（「処理牛乳・乳飲料、乳製品、糖類製造業」、「鉄鋼業」、「電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業」、「船舶製造・修理業、船体ブロック製造業」）で働く方には、北海道の特定（産業別）最低賃金が適用されます。

厚生労働省北海道労働局 労働基準部 賃金室		TEL 011-709-2311（内線 3533）	
札幌中央 労働基準監督署	TEL 011-737-1191	北見 労働基準監督署	TEL 0157-88-3983
札幌東 労働基準監督署	TEL 011-894-2815	室蘭 労働基準監督署	TEL 0143-23-6131
函館 労働基準監督署	TEL 0138-87-7605	釧路 労働基準監督署	TEL 0154-45-7835
江差駐在事務所	TEL 0139-52-1028	名寄 労働基準監督署	TEL 01654-2-3186
小樽 労働基準監督署	TEL 0134-33-7651	留萌 労働基準監督署	TEL 0164-42-0463
倶知安支署	TEL 0136-22-0206	稚内 労働基準監督署	TEL 0162-23-3833
岩見沢 労働基準監督署	TEL 0126-22-4490	浦河 労働基準監督署	TEL 0146-22-2113
旭川 労働基準監督署	TEL 0166-99-4704	苫小牧 労働基準監督署	TEL 0144-88-8899
帯広 労働基準監督署	TEL 0155-97-1243		
滝川 労働基準監督署	TEL 0125-24-7361		

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

2023年10月号 No. 717

発行 令和5年（2023年）10月13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）
F A X 011-232-1057
U R L <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/rd/sms/index.html>
E-mail douroi.somu2@pref.hokkaido.lg.jp