

北海道労働委員会月報

2023年 9月号 No.716



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
旧友と牛肉、庭造りに流しソーメン
使用者委員 佐々木 八 起
- 審 査 事 件
終 結 事 件
 - ・ 4年4号不当労働行為事件
 - ・ 5年2号不当労働行為事件
- 個 別 事 件

随想

旧友と牛肉、庭造りに流しソーメン

北海道労働委員会

使用者委員 佐々木 八 起

昔、「部屋とワイシャツと私」という歌があったが、この夏の生活模様をタイトル通り全く脈略のないまま書かせて頂いたので真剣に読まず、サラッと読み流していただきたい。

1つ目は旧友と牛肉の話。6月初めに茨城にいる大学時代の友人夫婦が北海道に遊びに来た。道東方面を周って最終日札幌に来た際、妻も連れて夜食事をした。彼は大学の「旅の会」という同好会で一緒だった友人で、会うのは10数年振りでお互いの近況や学生時代の懐かしい話に花が咲き旨い酒を飲んだ。「旅の会」と言っても山登りの会である。5~6人のパーティをいくつか組んで夫々登りたい山のルートを計画し2、3日かけて登る。山ではテントを張ったりヒュッテに泊まったり、下山し海に移動してキャンプ、時には駅の構内やベンチで野宿したりの会である。

山の話の少し。長野県の飛騨山脈(北アルプス)にある槍ヶ岳、穂高岳、常念岳、蝶ヶ岳はじめ福島、新潟、山形県に跨る飯豊山など4年間で幾つか登った。槍・穂高の3000m級の山の上での雷雨は本当に怖い。雷はピカッと光ったと同時にドーンと爆弾が落ちたような物凄い音がする。荷物を捨ててベルトを外し物陰に隠れる。物陰と言っても高い山は木も生えていない岩だらけだから近くに大きな岩でもなければ隠れようがない。初めて登った時にそんな雷雨を経験したので、その時は生きて帰れるとは思えなかったことを覚えている。登っている途中は、20キロもある荷物を背負って怖い思いをしてまで何故登るのかと何度も思うが、頂上まで登った時の達成感というか征服感は格別で、更に頂上から見る早朝の雲海やご来光には真に魅了された。その感覚、景色を味わいたくて毎年登っ

たんだらうと思う。

そんな懐かしい話をして、元気なうちに来年あたり当時の仲間が集まろうと再会を約束し見送った。友人と学生時代の話をしていると不思議と元気が湧いてくるものだ。旧友とは本当に掛けがえのない存在だと改めて思った楽しいひと時だった。

ここからは牛肉の話。彼は茨城の食肉公社に勤めているのだが、大した持て成しもししていないのに、後日お礼にとA5ランクの黒毛常陸牛を送ってくれた。そんな高級肉は食べたことがないので嬉しかったのだが、驚いたのは産地証明書と一緒に生年月日、父、母、祖父、祖母、曾祖父・・・と家系図まで書かれた子牛登記書なるものが添えられ、更に鼻紋(びもん)、つまり魚拓みたいに生まれた時の子牛の鼻の紋様が登記書に押されていたことである。美食家の人からは「それがブランドの証明でしょ」と鼻紋だけに鼻で笑われそうだが牛のブランドの世界を初めて知って驚いた。コピーではあるが、何も鼻紋まで付けなくても思ってしまう。子牛の小さな鼻紋を見てると何だか可哀そうになって食べるのに少し抵抗を感じてしまった。そうは言っても初めていただくA5ランクの肉である。娘や孫が遊びに来た時に食べさせたいと思い大方冷凍し、残りを妻と手を合わせてからいただいた。旨かった。

2つ目は庭造りと流しソーメンの話。狭い庭で10年ほど前から家庭菜園をやっているが菜園も毎年少しずつ芝面を削って拡張している。芝と言っても手入れをしないので今は雑草ばかり生えて、夏はその上でBBQ(バーベキュー)をするせいで所々はげて見栄えが良くない。そこで今年は思い切って芝面を大きく削って

ブロックを敷いて庭造りをすることにした。業者に頼めば綺麗に仕上がるのは分かっているが金もかかるので自作である。

30センチ四方のブロックを56枚、約3畳の広さに敷こうと思い6月の末から土日を利用して作業開始。何が大変かと言えばブロックを綺麗に敷くために、土面を如何に平らにできるかである。芝面を剥がして土面全体を大まかにならし、ブロックを1枚置くたびに土を削ったり盛ったり水平器を使って微調整しながら平らにし、防草シートを敷きながらの作業。7月は猛暑続きの上、外で屈んでの作業のため予想以上のハードさ。休日はゴルフの予定もあり忙しいが、ゴルフから帰ってからも夕方暗くなるまで頑張った甲斐あって7月末に完成。我ながら思った以上の出来栄で、毎朝ベランダから庭を眺めては一人悦に浸っている。

最後に流しソーメンの話。庭造りに取り掛かっていた7月初め小学2年生になる孫娘から、どこで見て知ったのか流しソーメンをやってみたいとの電話。可愛い孫に頼まれたらやらない訳にはいかない。庭造りが終わったので今度は流しソーメン機を急いで作らないといけない。ペットボトルを縦に切りテープで繋いで作るのだが、真っすぐ繋いただけでは能がないので、多少のカーブはつけて途中でウォータースライダーのようにクルッとねじりを入れる構想。孫の喜ぶ顔を想像しながら現在制作中である。

完成したら長女一家と次女を呼んで、自作の庭で流しソーメンと冷凍保存のA5ランク牛肉、庭で採れた野菜でBBQを楽しみ今年の夏を締め括る予定である。

審 査 事 件

終 結 事 件

団体交渉応諾、支配介入禁止等をめぐり・・・取下げ

▼ 4年4号不当労働行為事件

申 立 人	X 1 労働組合 X 2 労働組合（上部組合）
被 申 立 人	Y株式会社（道路旅客運送業（バス専業））
申 立 年 月 日	令和4年（2022年）4月13日
追加申立年月日	令和5年（2023年）2月17日
終 結 年 月 日	令和5年（2023年）8月18日
終 結 区 分	取下げ（調査6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

X 1 及び X 2（以下「組合ら」という。）は、会社と令和4年（2022年）3月9日、会社から提案された、①退職金規定の不利益変更、②スクールバス車掌の送迎廃止、③Aドライバーの労働条件変更を主な議題とする第1回団体交渉を行った。会社側からはB社長及びC部長が出席した。このうち、上記②のスクールバス車掌の送迎廃止問題については、会社のD所長が以前車掌らと今後の車掌送迎をどうするかについて話し合いがなされた経緯があったことから、今回はD所長出席の下で団体交渉を行うことを確認した。

Aドライバーの労働条件変更については、B社長はもう一度話し合う旨述べたため、X 1 のE書記長が「次の団交で？」とただしたところ、B社長は「うん」と述べた一方で、X 2 のF副委員長が「お願いします」と述べたのに対し、「D所長がいないので何とも言えない」と返答した。

同月29日、第2回団体交渉が開催されたが、会社側からはC部長1人しか出席しなかったため、組合らはD所長の出席がないことは約束違反で不誠実団交である旨強く抗議した。また、団交事項について、C部長は「細かい部分はD所長に確認してください。私には説明できない」などと述べた。

同年4月8日、第3回団体交渉が開催されたが、会社側からは、またしてもC部長1人しか出席しなかったため、前回同様、D所長不在の下では団体交渉が成立しないとして組合は激しく抗議した。

以上の会社の行為は、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

会社は、組合らからの団体交渉開催要求に対して速やかに回答を行い、適切な団体交渉を行っており、団交拒否の事実は存在しない。

まず、スクールバス車掌の送迎問題は、会社が車掌の送迎についての明確なルール作りの協議を提案したものであり、全く適切な行為で不誠実団交の理由にならない。

Aドライバーの勤務問題についても、スクールバス業務を入札で獲得できず、業務自体がなくなったため、会社がAドライバーが行う業務を今後どうするかを協議を提案したものであり、全く適切な行為で不誠実団交の理由にならない。

スクールバス車掌の送迎についての判断は、会社の経営陣において行うべき事項であり、D所長には決定権や判断権はない。また、Aドライバーの乗務問題についても、今後担当してもらった業務

を変更せざるを得ない事情に起因し、これも会社の経営陣が判断すべき事項であることから、D所長の団体交渉出席は必須ではない。

そして、会社は、D所長の団体交渉への出席は検討する旨の発言は行っているが、出席を約束していない。

・追加申立の概要

組合らは、令和4年(2022年)2月1日付け申入書で、交番の見直し及び夏・冬ダイヤの作成などの団体交渉を会社に申し入れていたところ、会社は同月14日付け書面で「交番については各営業所にて貴組合と管理者で協議・対応していただきたい」と回答した。

このため、組合らは、過去に締結した労働協約をG所長に示し、交番の見直しは労働条件の変更であり、労働協約上、団体交渉を経る必要がある旨説明したが、G所長は組合らとの話し合いは、あくまで団体交渉ではないと主張した。

組合らは、同年10月7日付け申入書により、再度交番の見直しについて団体交渉の応諾を求めたが、会社は同月14日付け回答書面で、改めて交番の見直しは団体交渉の議題ではない旨回答し、その後、会社は同年12月28日、会社のホームページで、組合らと協議することなく、「運休便のお知らせ」と題し、翌年1月10日からの減便ダイヤを公表した。

以上の会社の行為は、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追加申立てがあった。

・追加申立てに対する答弁の概要

ダイヤをどの程度構成するか、またダイヤをどのように組むかは、路線バス事業を営む会社において、会社経営に関する事項であり、会社の専権事項である。また、ダイヤの変更は、法令や就業規則の範囲で労働条件の変更がない場合、使用者は労働者に対して就業について業務命令を行うことができる。

そして、ダイヤを減便することは、労働者の労働時間が減ることはあっても増えることはないから、会社の業務命令の範囲に属するものであり、使用者の専権事項に属する事項として、団交事項には該当しない。

< 終結経過 >

本件は、令和5年(2023年)8月18日、組合らが申立てを取り下げ、終結した。

団体交渉応諾、支配介入禁止等をめぐり・・・関与和解

▼ 5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(廃棄物処理業)
申立年月日	令和5年(2023年)5月9日
終結年月日	令和5年(2023年)8月8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

組合は、令和4年(2022年)6月15日、会社に対し2022年度の賃金・労働条件に関する統一要求書を提出し、賃上げ等を要求したが、会社は、同年7月15日、賃上げ等を行わない旨を組合に書面で回答した。

同年9月14日の第1回団体交渉で、組合は、改めて賃上げの実施を求めたが、会社はこれを拒否

し、引き続いて団体交渉の参加人数制限に関する主張を続け、同年10月19日の第2回団体交渉においても、会社は、専ら団体交渉の参加人数制限に関する主張をし続けたため、交渉案件の協議が行えなかった。

同年12月6日の第3回団体交渉で、会社は、前年度の委託料増額分の内訳資料を組合へ提示し、あくまでも委託料の増額分でしか賃上げを行うことはできないと主張した。

同月15日の第4回団体交渉で、組合は、会社の経営状況がわかる決算報告書等の資料の提示を強く求めたが、令和5年（2023年）1月31日の第5回団体交渉で、会社は、委託料による収入の資料のみを組合に提示し、別科目の収入・支出についての資料提示や組合が納得できる説明を行わず、労使の議論が平行線となった。

同年2月10日、組合は、北海道労働委員会へ争議あっせんを申請し、同年3月14日にあっせんが開催されたが、会社は、組合が求める財務資料の提示や組合が納得できる説明の実施にはコンプライアンスを理由として応じないと主張し、同あっせんは一時中断された。

会社は、第1回団体交渉以降、組合と団体交渉をしているように見せかけただけで、誠意をもって団体交渉を行わず、団体交渉拒否を繰り返すことにより、組合の運営に支配介入している。

以上の会社の行為は、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（あっせん申請は、救済申立と同時に取下げがあった。）。

・答弁の概要

会社の収入は、A市等の地方公共団体からのし尿収集運搬業務及び家庭ごみ収集運搬業務に関する委託料のみとなっており、会社においては、変動がある経費項目である人件費及び燃料費については、前年度から今年度にかけて増額した委託料分を原資としており、従前から団体交渉等の場において、組合に対して説明している。

従前来、組合と会社との間では、毎年、従業員の定期昇給によって賃金をあげることを合意していたことから、賃金額の上昇に関して、会社が、組合からの要求内容に回答する際には、委託料増額分に関する資料を提示して説明を行っていた。

本件に係る団体交渉においても、会社としては、組合が要求した賃金ベースアップについて、前年度からの委託料増額分に関する資料を前提として、賃金ベースアップには応じられない旨を説明していた。

これに対し、組合は、会社の説明では納得ができない旨を述べながらも、会社が具体的にどのような項目に関する説明が必要なのかという返答には答えず、抽象的に資料を開示してほしい旨を要求するにとどまっていた。

会社としては、賃金ベースアップに関する会社の意見及びそれに関する資料を開示している状況であることから、これ以上の資料開示は必要ないと考えている中で、組合に対して資料開示の具体的な内容を問いかけても抽象的な要求しか出てこないという経緯から、組合の要求にこたえることはできないと返答していたにすぎない。

会社は、一切団体交渉を打ち切るという姿勢は見せておらず、組合から具体的な内容を特定したうえで資料開示要求があれば、それに対して検討する用意があった。

現に、令和5年2月10日に会社は組合に対して事務折衝を求めていたし、同年3月14日に開催されたあっせん期日においても、資料開示の用意がある旨を述べたうえで、組合からのあっせん期日継続要請を受け入れて第2回あっせん期日を設定したのであり、このような会社の交渉態度には、誠実交渉義務違反と評価されるような点は存在しない。

以上のことから、会社の団体交渉等における対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号には該当しないので、本件申立てを棄却する旨の命令を求める。

< 終結経過 >

本件は、令和5年（2023年）8月8日の第2回調査において和解が成立したことから、同日、組合が申立てを取り下げ、終結した。

個 別 事 件

令和5年8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
1～7月	95
8月	10
計	105

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			
1～7月	0	7	7	5	1	1	1	2	0	2
8月	2	1	3	1	1	0	0	0	0	2
計	—	8	8	6	2	1	1	2	0	—

*「1～7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。

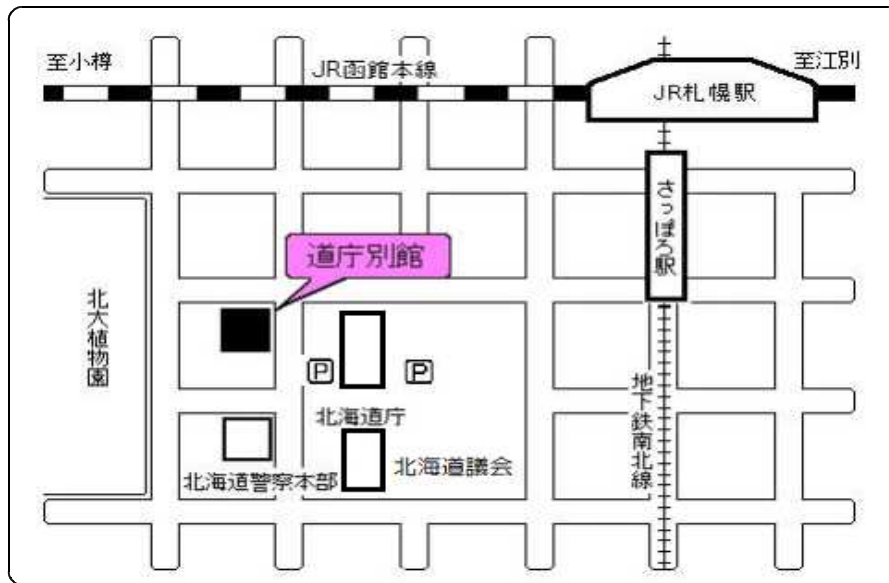
3 あっせん事項内容別件数

あ っ せ ん 事 項 内 容	1～7月	8月	計
経営又は人事	6		6
解雇	(3)		(3)
①整理解雇			
②普通解雇	(1)		(1)
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	1	1	2
賃金未払			
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	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		2
セクハラ	(1)		(1)
パワハラ・嫌がらせ	(1)		(1)
その他	4	1	5
合 計	14	1	16

(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

2023年9月号 No. 716

発行 令和5年（2023年）9月11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