

北海道労働委員会月報

2023年 1月号 No. 708



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

- 会長就任に際して
会長 國武英生
- 審査事件
新規事件
・ 4年11号不当労働行為事件
- 調整事件
・ 4年5号争議あっせん
- 個別事件

会長就任に際して



北海道労働委員会

会長 國武英生

このたび、第45期北海道労働委員会の会長に選任され、その責任の重さを痛感しているところです。

労働委員会は、労使紛争を解決する行政機関として、労働組合法が施行された1946（昭和21）年3月に発足しました。北海道労働委員会は、1946（昭和21）年3月1日に発足して以来、長きにわたって労使紛争の解決に尽力してきた行政機関であり、集团的労使関係の紛争については相当のノウハウの蓄積があるとともに、個別労働紛争についても、あっせんによって柔軟な解決が図られています。

私は、この10年の間、北海道労働委員会の公益委員を務めてきました。様々な事件を担当して実感するのは、「和解」による解決が、労使双方にとって有益な解決方法であるということです。もちろん、悪質なケースの場合には、白黒をつける判定的な解決もその良さがありますが、将来にわたって健全で安定した労使関係を構築するうえで、また早期に問題を解決するうえでも、「和解」は有効な解決手段となります。

「和解」に導くためには、公益委員、労働者委員、使用者委員の三者構成が有効に機能することが不可欠です。また、行政救済としての裁量を発揮した労働委員会命令を出す際にも、公労使の三者が力をあわせることが重要になってきます。

北海道労働委員会は、公労使の三者の委員とともに、事務局職員と力をあわせ、労使紛争の解決に取り組んでいます。各側委員、事務局職員の皆様が、専門知識の研鑽に日頃から取り組み、事件の迅速かつ的確な解決にご尽力くださっていることに感謝申し上げます。

事案の大小に関わらず、労働者の権利が守られることが重要です。

多くの人が泣き寝入りせず、紛争解決システムで解決が図られることは、労働者個人や職場の仲間のためにはもちろんのこと、会社のためにも、社会全体のためにもなります。適切に労使間の紛争が解決されることが、今後の社会のあり方にとって非常に重要な意味を持つと考えております。

北海道の発展に寄与するよう、真摯に取り組んでいきたいと思っております。

各委員、事務局職員および関係者の皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

審査事件

新規事件

▼ 4年11号不当労働行為事件

申立人 X労働組合
被申立人 国立大学法人Y（教育、学習支援業）
申立年月日 令和4年（2022年）12月23日
救済を求める内容 団体交渉応諾、支配介入の禁止、ポストノーティス

法人は、令和3年（2021年）10月、突然、組合に対し、職員宿舎の用途について主として福利厚生（生活支援）目的での使用は行わないこと等を内容とする「職員宿舎の基本方針（案）」に基づき、その保有する職員宿舎の機能を令和7年（2025年）3月末日をもって廃止する旨提示した。

組合は、令和4年（2022年）1月14日付けで法人に対し、「職員宿舎の基本方針（案）」に関する団体交渉を申し入れ、同年2月1日、団体交渉が実施された。

法人は、この団体交渉において、「職員宿舎の収支状況について」と題する資料を配付したほか、「職員宿舎の基本方針（案）」や組合が法人に事前に行った質問書に対する回答書の内容を繰り返す説明に終始したため、実質的な交渉といえるものではなかった。

その後、組合からの質問状や資料要求に対し、法人は回答書の交付で対応していたが、法人は、同年7月20日付けで交渉の打ち切りを組合に通知し、同月25日の役員会で「職員宿舎の基本方針（案）」の内容のとおり「職員宿舎の基本方針」を機関決定した。

組合は、同年9月21日付けで、改めて法人に対し、「職員宿舎の基本方針」に関する団体交渉を申し入れたところ、法人は、同月30日付けで、既に「職員宿舎の基本方針」については機関決定済みであり、同年8月31日から同方針に基づく入居者説明会を実施しているところであるとし、「同基本方針の決定に基づく新たな要望等の提案がある場合は、改めて団体交渉の申し入れを行っていただくようお願いいたします。」と記載した「団体交渉の申し入れに対する回答」を交付した。

組合は、法人からの上記回答書の交付時にその趣旨を担当者に確認したところ、組合が要求する事項での団体交渉は受け付けず、団体交渉の申入れの取下げを要求する趣旨であるとの回答があった。

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。

調 整 事 件

職員宿舎を廃止する基本方針の撤回等をめぐり・・・取下げ

▼ 4年5号争議あっせん

申 請 者	X労働組合
被 申 請 者	法人Y（教育、学習支援業）
申 請 年 月 日	令和4年（2022年）10月7日
終 結 年 月 日	令和4年 12月1日
終 結 区 分	取下げ
あっせん事項	(1) 職員宿舎を廃止する基本方針の撤回 (2) 団体交渉を実質的に拒否する文書の撤回 (3) 職員宿舎の廃止を前提とした入居者アンケートの凍結 (4) 誠実団体交渉

<事件の概要>

法人は、組合に対し独立行政法人の職員宿舎の見直し計画を根拠とした「職員宿舎の基本方針（案）」を提示した。組合は、法人側が示すタイムスケジュールはあまりにも性急であり、示された根拠も合理的ではないとして、質問状を提出後、団体交渉を申し入れた。

団体交渉で法人は、「職員宿舎の基本方針（案）」を前提とした回答を繰り返すのみで、その後の役員会で「職員宿舎の基本方針」（以下「基本方針」という。）を決定し、入居者説明会や入居者を対象とした意向調査を開始したことから、組合は自主的解決は困難としてあっせんに申請した。

<あっせん経過・結末>

令和4年（2022年）11月14日、あっせんを行った。

事情聴取で、組合は、①宿舎廃止の基本方針は教職員の福利厚生に係わる重要な問題であり、法人が一方的に廃止を決定すべきものではない、②法人が団体交渉に関わる文書を使用者たる学長名ではなく担当理事個人名で文書を発出していることは、両者の信頼関係を損なうものである、③基本方針に関わる交渉申入は取り下げるべきと表明することは労働組合に対する支配介入であり、法人は即座に組合と誠実な団体交渉をすべきである、と主張した。

これに対し、法人は、①職員宿舎は老朽化が進んでおり、大規模修繕を行うのは現実的ではなく、入居率も低いため廃止するものである。また、基本方針は役員会の決定事項なので撤回はできない、②理事名で文書を発出することは、労働組合に対する担当理事が使用者たる学長の全権委任を受けて出すものであり、何ら問題はない、③基本方針決定後に組合から申入れがあった交渉事項は、前回の団交と変わらず、主張が平行線になると考えたため、新たな提案がある場合に団交を申し入れるよう伝えた。組合に団交申入れの取下げを要求したことはない、と主張した

事情聴取後、あっせん員は協議し、組合に基本方針の全面撤回に固執せず、方針の修正を求めて、少しでも有利な条件を引き出せるよう交渉してはどうか打診したところ、組合は、持ち帰って判断するとした。

12月1日、組合から、法人が基本方針を撤回しない以上、2回目のあっせん開催を望まないとして、本件あっせん申請の取下書が提出されたことから、本件は終結した。

個 別 事 件

令和4年12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
1～11月	138
12月	3
計	141

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			
1～11月	1	11	12	11	3	1	3	4		1
12月	1	0	1	1	1	0	0	0		0
計	—	11	12	12	4	1	3	4		—

＊「1～11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。

＊「打ち切り」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ち切りになった「あっせん」と、被申請者があっせんへの参加を応諾せず打ち切りになった「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。

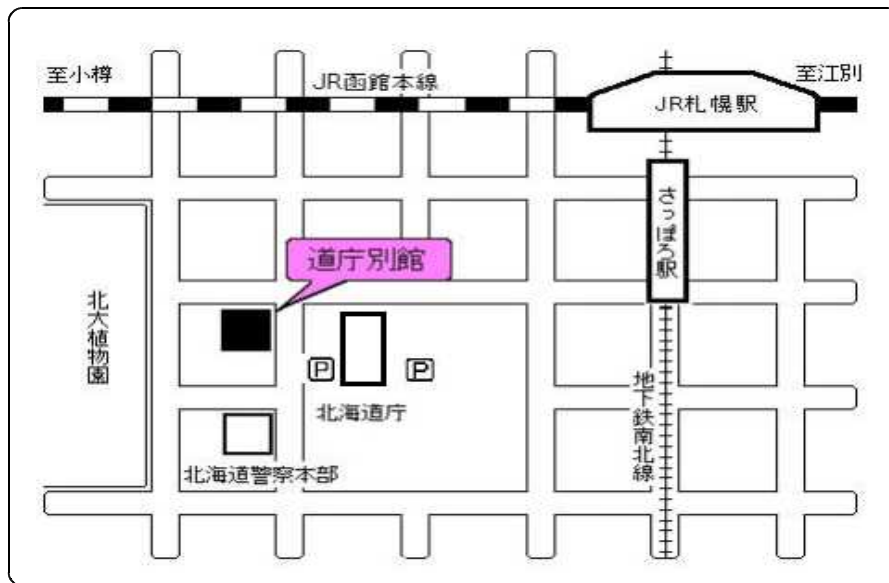
3 あっせん事項内容別件数

あっせん事項内容	1～11月	12月	計
経営又は人事	5		5
解雇	(2)		(2)
①整理解雇			
②普通解雇	[1]		[1]
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	(1)		(1)
復職			
懲戒処分	(1)		(1)
①懲戒解雇			
②①以外の懲戒処分	[1]		[1]
退職			
勤務延長、再雇用	(1)		(1)
その他経営又は人事			
賃金等	3		3
賃金未払	(3)		(3)
賃金増額			
賃金減額			
一時金			
退職一時金			
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	8		8
合 計	16		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 8番出口から徒歩約8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1月号 No. 708

発行 令和5年（2023年）1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/>
E-mail douroi.somu2@pref.hokkaido.lg.jp