労使のトラブル　無料で解決
Trouble between labor and management ?　We'll solve it for free !

北海道

北海道労働委員会月報

２０２５年　９月号　No. 740

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
日本酒に乾杯！
使用者委員　山　﨑　秀　樹

○ 審　査　事　件
終　結　事　件
・６年５号不当労働行為事件

○ 個　別　事　件
○ 個別的労使紛争のあっせん（PR）

随 想

日本酒に乾杯！

北海道労働委員会
使用者委員　山　﨑　秀　樹

昨年12月に使用者委員に任命されました。今回が初めての寄稿です。どうぞよろしくお願いいたします。昨年12月といえば、日本酒を含めた「伝統的酒造り」がユネスコ無形文化遺産に登録された記念すべき月でもあります。

私は日本酒が好きです。せっかく飲むなら「日本酒の魅力を理解し、よりおいしくいただきたい」と思い、還暦を機に「日本酒検定」取得に挑戦することにしました。日本酒検定は、日本酒の歴史、文化、製造方法や楽しみ方など、幅広い知識を体系的に学べるものです。原料は基本的に米、米こうじ、水。これを発酵させて、こす過程の中で、様々な工夫によって全く違った香り、味になっていく…。保存方法や飲む時の温度、酒器や料理との相性など、おいしく飲むためにとても興味深い内容も含まれています。3級から受験を始め、2023年9月には日本酒検定1級（日本酒名人）を取得することができました。

知識の習得だけではなく、実践編としては、酒蔵巡りを楽しんでいます。飲みに行っていたお店での「日本酒の会」への参加がきっかけですが、当日店内に入ると、カウンターに4合瓶が20本。全て酒蔵から直接買い付けてきた口開け。蔵でのエピソードを肴に、好きな銘柄を好きなだけ飲ませていただきました。あまりに楽しかったので、直近3年間で2度、私も東北の酒蔵巡りに参加させてもらっています。フェリーで本州に渡り、蔵を巡って「そこにしかない酒」を数十本買って車に積んでくる訳ですが、私の役割は、ルート決めと（幸せなことに！）試飲。ルート決めで大変なのは、5泊6日程度の日程でできるだけ多く（20以上）の蔵に訪問するために、いかに効率よく（行ったり来たりせずに）「一筆書き」で蔵を回るかです。大歓迎してくれる蔵も多く、試飲では、自慢のお酒を飲み放題状態で勧めてくれることもあります。日本酒の酒蔵は全国で1562（清酒製造免許場数。令和5年国税庁調べ）ありますが、私はこれまで67蔵（内、道内12蔵）に訪問させていただいています。蔵によっては「御酒印」として、代表銘柄のラベルをいただける所もあります。オリジナルグッズのガチャがあったり、地元アイドルによるオリジナルソングが流れていたり…。歴代の総理大臣（大平総理～石破総理）が直筆で「國酒」と書いた色紙が飾ってある蔵もありました。酒蔵巡りの醍醐味は、直接見て、聴いて、感じること。蔵の方々との会話では、どの人も愛着とプライドを持って酒造りに携わっていることが伝わってきます。

郷土料理（酒の肴）や地元の酒好きの方々との会話も、旅の楽しみの一つです。宿泊地に到着後は、まず街を散策して赤提灯やコの字酒場（屋台村など）を探します。酒場で一緒になった地元の人の勧めで行き先の酒蔵が変更になることもしばしば。うまいと言われれば、行くしかありません。地酒が地域に浸透していることが感じられます。

日々の実践（晩酌）では、4合瓶を2本立てて違いを感じながら味わうようにしています。これは、通っていた日本酒講座の講師の勧めで始めたことです。この講座で日本酒好きな仲間ができたことも、大きな財産になっています。お気に入りの日本酒のラベルは自作の台紙に貼り、コメントを付けてコレクションしています。その他、日本酒の日（10/1）のはしご酒や銘酒祭りなどのイベントにも足を運んでいます。

日本酒の好みは、人によってそれぞれ異なります。自分が「旨い」と感じる銘柄はどれか、造り手の方々の思いやこだわりを少しでも感じ

られるように、敬意を持って飲ませていただいています。また、お酒の「美味さ」は、銘柄自体の香りや味だけではなく、誰とどんな状況で飲むか、料理や場の雰囲気、そして自分自身の体調や感情などにも大きく左右されます。同じ銘柄でも、以前飲んだときと味が違って感じられることは、よくあることです。いかに日本酒をおいしくいただくか。これからも、お酒や人との出会いを大切にしながら、「うまい酒」を楽しみ続けたいと思っています。さあ、今夜も日本酒に乾杯！

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・・・関与和解

▼６年５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（道路旅客運送業(ハイヤー・タクシー業)）
申 立 年 月 日	令和６年（2024年）６月17日
終 結 年 月 日	令和７年（2025年）８月25日
終　結　区　分	関与和解（調査７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９月末頃、組合は会社に対し、①冬季賞与の支給基準、②有給休暇などの補償給、③点呼等の労働時間に係る未払賃金及び④組合事務所の貸与を主な議題とする団体交渉を申し入れ、同年10月５日に第１回、同年11月２日に第２回及び同年12月５日に第３回の団体交渉が行われた。

①について、組合は会社に対し、第１回団体交渉に当たり、一部の社員の令和５年冬季賞与の支給基準の提示を要求したが、会社は支給基準を引き上げる考えを示すのみで、実質的協議に入らなかった。第１回団体交渉の後、組合は会社に対して文書を送付し、支給基準の具体的な数字及びその法的根拠を示し、文書で組合の要求に回答するよう求めたが、会社は第２回団体交渉の中で文書での回答を拒否し、具体的な数字は支給直前の同年11月末まで明らかにできない旨述べた。さらに、会社は第３回団体交渉で、組合に対して何ら具体的な説明をしないまま、大幅な支給基準の引上げを決定事項として通告した。

②について、組合は会社に対し、第１回団体交渉に当たり、有給休暇の取得時などに支給される補償給について、現行の制度は労働基準法に違反しているので国土交通省の通達に基づく方式を導入するよう求めたが、会社は損益分岐点の考え方から変更できない旨を述べるのみで、具体的に説明しなかった。

③について、従前から組合は会社に対し、点呼等を労働時間に含めるよう要求していたところ、会社は令和６年度から就業規則を改訂し、点呼等にかかる時間として１勤務あたり30分を労働時間に加えることにした。これを受けて、組合は会社に対し、第１回団体交渉に当たり、就業規則の改訂により組合の主張の正当性が証明されたとして、過去に遡って点呼等に係る未払賃金を支払うよう要求したが、会社は「未払賃金は存在しない」として協議を拒否した。

④について、会社は、他の組合に対してのみ令和４年まで事務所を貸与していた一方、組合に対しては平成21年の結成以来、事務所の貸与を拒否し続けており、組合は会社に対し、第１回団体交渉に当たり、こうした取扱いの合理的理由を説明するよう要求したが、会社は今後どの組合に対しても事務所を貸与しない旨を述べて貸与を拒否し、具体的な説明もなかった。

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

組合が本件で主張する、賞与の支給基準、補償給の取扱い、点呼等の労働時間に係る未払賃金及び組合事務所貸与については、以前から何度も団体交渉で議題となっている事項であり、組合が要

求する内容での合意はできないものの、会社は合意できない理由について、幾度も説明や代替案の提示をしており、団交拒否及び不誠実団交には当たらない。

また、組合事務所貸与について、会社は、令和４年まで事務所を貸与していた他組合に対し、事務所明渡しのための交渉を長年続けており、両組合に対する取扱いを異にする合理的な理由が存在し、組合の活動力を低下させてその弱体化を図ろうとする意図が推認される状況ではない。したがって、会社が組合からの事務所貸与の要求に応じないことは、差別的取扱いには該当しない。

＜終結経過＞

本件は、令和７年（2025年）８月25日の第７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７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	160
８月	16
計	176

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	7	13	20	17	7	1	2	7	0	3
８月	3	0	3	1	1	0	0	0	0	2
計	－	13	20	18	8	1	2	7	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	12		12
解雇	（6）		（6）
①整理解雇	［1］		［1］
②普通解雇	［2］		［2］
③退職強要	［1］		［1］
④契約更新拒否、雇止め	［2］		［2］
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	（2）		（2）
勤務延長、再雇用			
その他経営又は人事	（1）		（1）
賃金等	4		4
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	（1）		（1）
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	6		6
セクハラ			
パワハラ・嫌がらせ	（6）		（6）
その他	7		7
合　計	29		29

（注）本表は新規事件のあっせん事項を内容ごとに細分化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。

労働者個人と使用者の労働紛争解決のお手伝い！

≪個別的労使紛争のあっせん≫

北海道労働委員会では、労働問題に詳しい経験豊かな「あっせん員」が、当事者双方からお話をうかがい、問題点を整理した上で助言等を行い、歩み寄りによる解決を図る「あっせん」を行っています。

☆ 申請は簡単・費用は**無料**！
☆ 遠隔地は現地に出向きます！
☆ **秘密厳守**！
☆ 迅速に対応します！
（申請受付から1か月程度での解決を目指します）

こんなことでお困りのときは、ご利用ください

労働者

■解雇通告されたが、理由等に納得できない。
■残業しているのに、会社から時間外手当が支払われない。
■職場でセクハラ・パワハラを受けており、会社に改善を申し入れたが、対策を講じてくれない。

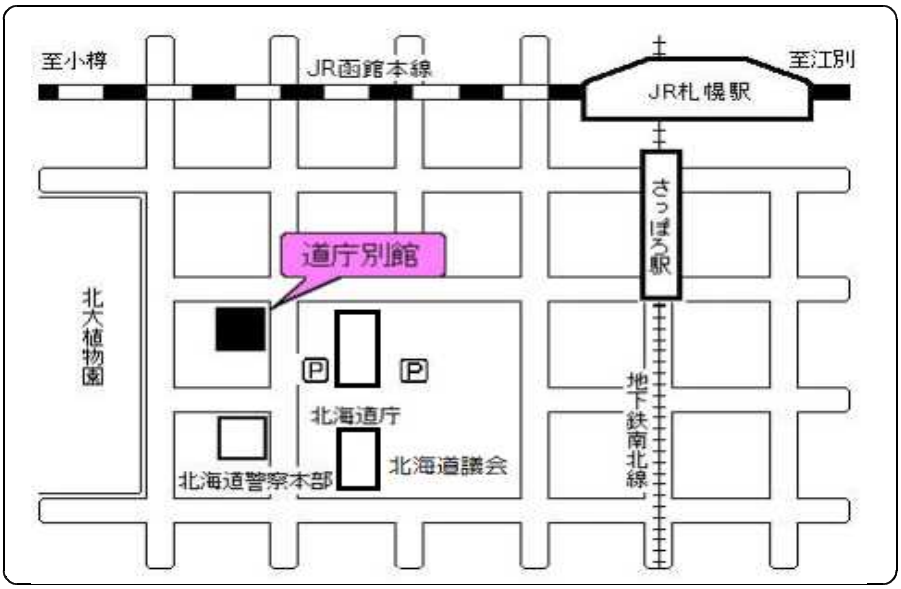
■従業員に配置命令を出したが、理由無く拒否されている。
■会社に責任のない理由で休職した従業員から、休業補償を求められている。
■退職勧奨の条件について、従業員と折り合いがつかない。

使用者

労働問題に関するご相談は
ハラスメント・労働相談コール
☎ 0120-81-6105
※社会保険労務士が対応します
電話受付時間：月～金曜日　午後5時～午後8時
土曜日　午後1時～午後4時
（祝日、4/26～5/6、8/9～8/17及び12/28～1/4除く。）

あっせん制度のご利用、ご相談、お問い合わせは
北海道労働委員会事務局
（調整課個別対策グループ）
☎ 011-204-5667（直通）
受付時間：月～金曜日（祝日、年末年始を除く）
午前8時45分～午後5時30分
（正午から午後1時までを除く）
住所：札幌市中央区北3条西7丁目道庁別館10階
ホームページ：
https://www.pref.hokkaido.lg.jp/rd/sms/index.html
※来庁希望の方は事前に連絡願います。

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

２０２５年９月号　No.740

発　　行　　令和７年（2025年）９月１２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