

北海道労働委員会月報

2025年 8月号 No. 739



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
「数少ない嗜好のウイスキーについて」
労働者委員 片 桐 秀 人 | ○ 調 整 事 件
・ 7年4号争議あっせん
・ 7年7号争議あっせん |
| ○ 審 査 事 件
新 規 事 件
・ 7年5号不当労働行為事件 | ○ 個 別 事 件 |

随想

「数少ない嗜好のウイスキーについて」

北海道労働委員会

労働者委員 片 桐 秀 人

私は、お酒が強い方でも詳しい方でもありませんが、何が好きかと聞かれますと「ウイスキーが好きです」と答えています。そのウイスキーの中でもモルトウイスキーが好きです。

ウイスキーは、穀物を原料に発酵・蒸留し、木樽で熟成させて造られる蒸留酒です。世界中で生産されていますが、「スコットランド」、「アイルランド」、「アメリカ」、「カナダ」、「ジャパン」が主要な産地で、五大ウイスキーとして知られています。また、ウイスキーにはいくつかの種類があり、大麦麦芽のみを使用したものをモルトウイスキーといい、特にシングルモルトウイスキーは単一の蒸留所で造られたもので、山崎、白州、余市、宮城峡などがあります。複数の蒸留所で造られた例としては、竹鶴（余市蒸溜所と宮城峡蒸溜所）があります。一方、複数の穀物を使用したものをグレーンウイスキーといい、響などがあります。また、ブレンデッドウイスキーはモルトとグレーンをブレンドしたものをいい、伊達などがあります。

なお、同じ名前であっても、モルト、グレーン、ブレンデッドと複数のものを出しているウイスキーもあり、ラベルの色やデザインが異なっているものとしては、イチローズ、厚岸などがあります。

原料や製法、樽、産地、そして年数によって風味や香りは大きく異なり、それぞれ個性豊かな味わいが面白く感じます。

その風味や香りに大きく影響があるのが樽となります。そもそもウイスキーは醸造酒を蒸留させた時点では無色透明の原酒でニューポットといい、樽の中で熟成させる工程で琥珀色に変わることを、蒸溜所を見学に行ったときに聞き、樽に興味を持ち調べたことがあります。

ウイスキーの琥珀色は、樽の色とも言われ、

樽から色や風味を吸収しながら熟成していきますが、その他に樽を使うことで木の微細な隙間から酸素が入り、化学反応が起こることや木の成分が不快な味を吸収し、まろやかさを増すとも言われています。

一般に使用されている樽について、アメリカンオーク（ホワイトオーク）は、甘くバニラ香、ココナッツのような香りがあり、主にバーボン樽に使用されています。ヨーロッパンオークは、タンニンが多く、スパイシーで重厚ともいわれています。ジャパニーズオーク（ミズナラ）は、香木のような香り（白檀、伽羅）を持つと言われています。また一度シェリー酒の貯蔵に使われた空き樽をシェリー樽と言い、その樽で貯蔵熟成したウイスキーも多くあります。

このように、貯蔵する樽によってウイスキーの風味や香りはこととなりますが、樽を途中で入替えてフィニッシュ（追熟・後熟）する熟成の製法もあります。最近珍しいものとすると、熟成したスコッチウイスキーを日本の銘酒で熟成した樽に入れ替えフィニッシュしたのがあります。私は最近このウイスキーにはまり、お店にストックしてもらっています。残念なことに、スコッチウイスキー協会では、樽使用規定があり外れていることから、英国で非ウイスキーとして「スピリッツドリンク」となっています。日本ではウイスキーとして販売されています。銘柄を知りたい方は個別に聞いてください。

色々と記載しましたが、私は繊細な舌と感性を持ち合わせておらず、出されたウイスキーの銘柄、年数、種類を言い当てることはできません。単に好きなだけで、お店で飲み、美味しいと思うものや、話題になったものを買って、自宅にストックしているウイスキーがあります。そろそろ家内に注意されるのではとも思いつつ、

懲りずに一本、また一本とコレクションしています。

健康も気を付けながら、何時かゆっくりと自分の部屋で映画でも見ながら、静かに飲める時

を楽しみにしています。

数少ない嗜好のなかから、好きなウイスキーについて記載しました。

他愛もない執筆にて失礼いたします。

審 査 事 件

新 規 事 件

▼ 7 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（化学工業）
 申 立 年 月 日 令和 7 年（2025 年）7 月 3 日
 救済を求める内容 不利益取扱い禁止、バックペイ、団体交渉応諾

A は令和 2 年（2020 年）の会社に採用された直後から、直属の上司である B 次長によるパワーハラスメントを受けていた。令和 4 年（2022 年）頃から、B 次長によるパワーハラスメントが激化し、A は令和 6 年（2024 年）には下痢、不眠等の抑うつ症状が出て休職を余儀なくされている。

同年 11 月、A は C 部長に呼び出され、退職を促されたが、A は、「退職の意思はありません」と伝えた。また、C 部長から「ボーナスは出せないよ」と言われた。このとき、A は B 次長によるパワーハラスメントについて報告したところ、「これはパワハラではない」という回答があった。

これらの会社の対応を受け、A は、同年 12 月 5 日、組合に相談、加入した。

A の組合加入後、会社は、A の交通費及び冬季賞与を不支給とし、既に病気休職中の A に対し、令和 7 年（2025 年）5 月 30 日付けでさらに根拠のない休職命令を発令した。

同年 1 月 9 日、2 月 25 日、6 月 26 日に、① A に対するパワーハラスメントの事実確認、② A の通勤手当及び冬季賞与の不支給、③ A に対する退職強要の事実確認、④ 会社の有給休暇取得禁止日の設定の違法性などを主な議題とする団体交渉が行われた。

これに対し会社は、これらの事実を全面的に否定する姿勢を表明し、解決に向けて真摯に話し合う姿勢は皆無であった。

また、同年 2 月 25 日の第 2 回団体交渉において、会社側弁護士から、「ここまで主張が対立すると交渉にならない」と発言があり、組合が北海道労働委員会を活用して解決を求めることにしてはどうかと提案し、同年 4 月 7 日、組合は労働委員会にあっせんを申請したが、会社はあっせん手続への参加を応諾せず、解決を遅延させた。

以上の会社の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 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。

調 整 事 件

パワーハラスメント、退職強要、冬季賞与等の支払をめぐり・・・取下げ

▼ 7 年 4 号争議あっせん

申 請 者 X 労働組合
 被 申 請 者 株式会社 Y（化学工業）
 申 請 年 月 日 令和 7 年（2025 年）4 月 7 日
 終 結 年 月 日 令和 7 年 7 月 1 日
 終 結 区 分 取下げ
 あっせん事項 (1) パワーハラスメントの事実を認め、謝罪し、防止策を講じること
 (2) 退職強要の事実を認め、謝罪、撤回し、雇用の継続を図ること
 (3) 理由なく不支給となった冬季賞与を支払うこと
 (4) 交通費の支給を復活すること

- (5) 傷病手当金の申請手続きを行い、不足分の賃金保障をすること
- (6) 有給休暇取得禁止等の法令違反状況を撤回し法令順守を徹底すること

＜事件の概要＞

令和2年（2020年）11月、Aは会社にWEBデザイナーとして採用された。入社直後から、直属の上司である次長から叱責を受ける日々が続いた。

令和6年（2024年）11月22日、Aは、部長から能力不足等を理由に退職を促された。このとき、Aは次長のパワハラ行為を伝えた。

同月25日、Aは、部長に退職の意思はないことを伝えた。

12月4日、部長はAに対し、次長の行為はパワハラではないと回答し、「それぞれみんなに聞いている」と説明をしたが、どのような聞き取り調査を行ったかは明らかでない。

また、Aを営業部へ配置転換することは可能であること、12月賞与を不支給とする旨の話があった。

同月5日、Aは組合に加盟した。

同月9日、Aは、部長より、過去の交通費の履歴を提出するようチャットで指示された。

同月16日、Aは、交通費の変更届を部長へ提出した。その後、Aに対する交通費は不支給とされた。

同月20日、Aは1か月の休職を要するとの診断書を会社へ提出した。

令和7年（2025年）1月9日、第1回団体交渉が行われた。組合は会社に対し、Aに対するパワーハラスメント等について指摘し、会社側にその説明を求めた。

これに対し、会社は、パワーハラスメント及び退職強要の事実はないと回答した。

同月27日、Aは、3か月の休職が必要との診断書を会社へ提出した。

2月25日、第2回団体交渉が行われた。組合は会社に対し、Aの通勤手当及び冬季賞与の不支給等について指摘し、会社側にその説明を求めた。

これに対し、会社は、従業員から聞き取り調査を実施したが、パワーハラスメント及び退職強要の事実はないと回答した。

4月7日、組合は、会社とこれ以上団体交渉を継続しても自主的な解決は困難であると考え、あっせんで申請した。

＜あっせん経過・結末＞

令和7年（2025年）4月18日、事情調査において、会社側弁護士は、会社があっせんに参加するか否かについては、代表取締役を確認し、後日回答するとした。

同月24日、会社側弁護士は、会社はあっせんに参加しないことになったと事務局に回答した。

同月28日、事務局が、組合に対し、会社の回答を伝えたところ、組合は、あっせんの続行を希望し、あっせん員から会社に対し、あっせんへの参加を説得してほしいという意向を述べた。

同月30日、あっせん員が指名され、あっせんが開始された。

5月8日、事務局において、あっせん員が協議した上で、会社代表取締役役に架電して説得を行い、さらに、同月15日、会社において、あっせん員が直接代表取締役と面談を行って説得した結果、会社から、あっせんへの参加については、当分の間、保留するとの意向が示された。

6月29日、会社から、最終的にあっせんには参加しないとの回答があったため、その旨組合に伝えたところ、組合は、不当労働行為救済申立てを行うとして、7月1日、取下書を提出したため、本件は終結した。

ハラスメント調査報告の開示、懲戒処分撤回等をめぐり・・・取下げ

▼7年7号争議あっせん

申 請 者 X労働組合

被 申 請 者	法人Y（社会保険・社会福祉・介護事業）
申 請 年 月 日	令和7年（2025年）6月10日
終 結 年 月 日	令和7年 7月25日
終 結 区 分	取下げ
あっせん事項	(1)ハラスメント調査委員会の調査報告の開示 (2)ハラスメントに係る再調査を行うこと (3)職員・保護者に対し、誤解のないよう説明すること (4)懲戒処分の撤回

＜事件の概要＞

令和7年（2025年）1月24日、Aは、勤務する保育園において、副主任の指示に従い遂行した業務内容について、主任に呼び出され、「あなたが悪い」と休憩室において執拗に責め立てられたため、「もう辞めます」と言って、部屋を出ようとしたところ、主任から暴行を受け、全治一週間のけがを負った。その際、Aは、「離して」と大声で叫んだ。

同月末、Aは、病院と労基署に相談の上、警察に被害届を提出するとともに、法人の第三者委員会に連絡し、ハラスメントを訴えたところ、ハラスメント調査委員会が設置され、聴き取り調査が行われ、委員会の調査が終わるまで、Aは出勤停止となった。

3月8日、Aは、組合に加入し、同月12日、組合は、法人に対しAの組合加入を通知するとともに、委員会の結果報告を早急に行うことなどを求めたところ、同月25日、法人は、Aに調査結果の概要を交付したが、Aが訴えた暴力行為以前のハラスメントも含め全てが認められず、特に暴力行為については、主任が取った行為は職務行為として正当なもので、Aの主張する行動を取ったとは認められないというものだった。

組合は、調査の方法や判断基準を求め、4月28日、団体交渉が開催されたが、法人側は、調査委員会の結果を尊重すると繰り返す不誠実な対応だったため、組合は、調査報告の開示、Aの早期職場復帰、Aに非があるような誤解を招く保護者宛の文書の再発行について文書回答を求め、団交を終了した。

5月12日、法人は、懲戒委員長名で、Aに対し、主任の指導内容に不満を持ち、興奮状態で主任が落ち着くよう求めたにもかかわらず、大声を発し、園児、保護者に不安を与えたことを理由に懲戒を検討しているとし、弁明の付与に関する通知書を送付し、同月30日、団体交渉で求められた事項について、調査報告書は開示できない、職場復帰は懲罰委員会の答申で判断、保護者宛の文書は内容に問題はなく差し替え不要と回答した。

さらに、6月6日、法人は、Aを懲戒処分に付したため、組合は、法人に対し、抗議文を送付するとともに、自主的な解決は困難であると判断し、あっせん申請に及んだ。

＜あっせん経過・結末＞

事務局が法人側に事情調査を依頼したところ、6月27日、法人側は事情調査及びあっせんには応じない意向を示した。

同月30日、事務局が、組合に対し、法人の回答を伝えたところ、組合は、あっせんの続行を希望し、あっせん員から法人に対し、あっせんへの参加を説得してほしいという意向を述べた。

同日、あっせん員が指名され、あっせんが開始された。

7月18日、事務局において、あっせん員は協議し、法人理事長に説得を行うこととし、同月22日、あっせん員が理事長に架電して説得を行ったが、理事長は、あっせんには応じないとの姿勢を崩さなかったため、これ以上説得を継続しても、理事長の意向を変えることはできないと判断し、説得を断念することとした。

この旨、組合に伝えたところ、組合は別の対応方法を検討するとして、同月25日、取下書を提出したため、本件は終結した。

個 別 事 件

令和7年7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
1～6月	132
7月	28
計	160

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	
あつせん	不応諾									
1～6月	7	11	18	13	5	1	2	5	0	5
7月	5	2	7	4	2	0	0	2	0	3
計	—	13	20	17	7	1	2	7	0	—

＊「1～6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。

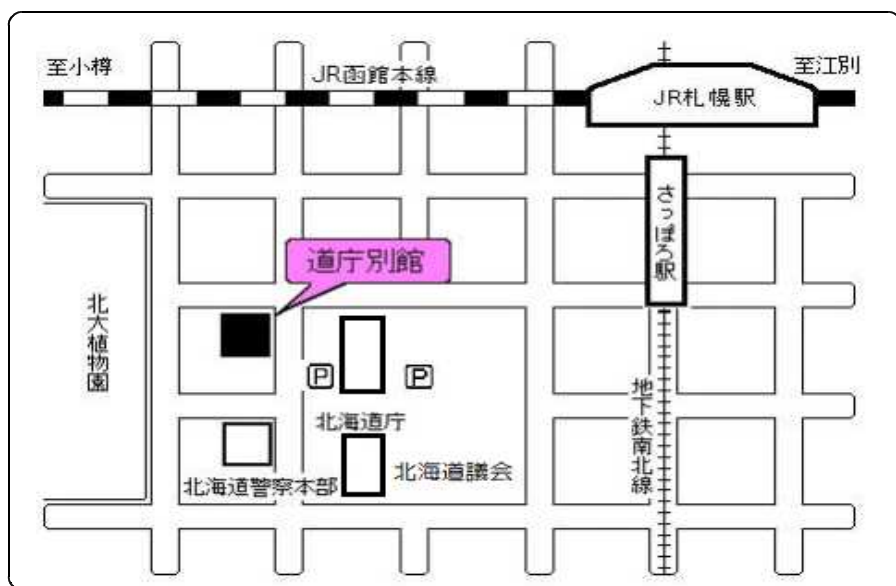
3 あっせん事項内容別件数

あ っ せ ん 事 項 内 容		1～6月	7月	計
経営又は人事	解雇	(6)	1	(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	3	1	4
賃金等	賃金未払	(2)	(1)	(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			
労働条件等	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	27	2	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。

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8月号 No. 739

発行 令和7年（2025年）8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）
 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