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 ７月号 No.738

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
New Yorkの名物と掛けましてYokadoの撤退理由と解きます。
公益委員　池　田　　悠

○ 審　査　事　件
終　結　事　件
・６年２号不当労働行為事件

○ 個　別　事　件

○ 2025年上半期の事件概況

随 想

New Yorkの名物と掛けましてYokadoの撤退理由と解きます。

北海道労働委員会
公益委員　池　田　　悠

昨秋、実に５年ぶりにニューヨークを訪れることができた。コロナ禍に陥る直前までの２年間、大学から在外研究の機会をもらって暮らした懐かしい街は、時たま耳にした事件報道から想像していたような大きな変化はなく、円安もあって体感物価は1.5倍以上であったものの、ただひたすらに賑やかで変わらぬ独特の活気に満ち溢れていた。ニューヨーク滞在中の楽しみ方は色々とあろうが、思い出巡りがテーマとなる今回の旅では、ベーグルをはじめとする名物グルメを堪能しながら街を散策し、懐かしいトレーダージョーズ（Trader Joe's）にも立ち寄ることができた。

トレーダージョーズ、略して“トレジョ”は、1967年にカリフォルニアで誕生し、今や全米各地の都市部を中心に展開されているスーパーマーケットである。私が家族旅行で初めてニューヨークを訪れた1996年には記憶にないが、私が在外研究を始めた2017年ころまでにはマンハッタン中心部を含むニューヨーク各地に店舗展開しており、私が現地で最も足繁く通ったスーパーである。アメリカのスーパーというと、日本ではウォルマートやコストコのような大容量品を扱う巨大店舗を想像しがちであるが、私が愛するトレジョはもう少し繊細であり、全商品の８割を占めるプライベートブランドを中心に、オーガニック野菜から、菓子や冷凍食品のような加工食品、日用品までをも手広く取り揃えた都市型スーパーマーケットである。

同様なナチュラル系の都市型スーパーとしては、ハワイにもあるホールフーズマーケット（Whole Foods Market）が日本人には馴染み深いかもしれないが、トレジョは、ホールフーズよりも総じて２割ほど価格帯が安い。要するに、ホールフーズがアッパーミドル層向けのスーパーであるならば、トレジョはミドル層向けのスーパーなのである。このマーケティング戦略が物価高に苦しむ多くのニューヨーカーの心を掴むのか、カリフォルニアなどと比べると、ニューヨークのトレジョの混雑は凄まじく、週末の夕方などは店内をぐるりと1周するほどのレジ待ちの大行列ができることも珍しくない。

他方で、ニューヨークには、よりリーズナブルな価格帯の都市型スーパーも存在する。在外研究に出た当初、日本と比べてあまりに高騰した物価に絶望している私に現地の日本人が教えてくれたアルディ（ALDI）という格安スーパーは、恐ろしいほど量が多いのにやたら安いパンやジャムなど、原材料こそちょっと気になるものの生きるに必要なカロリーを摂るには事欠かないスーパーであった。こうした格安スーパーでは、いわゆるフードスタンプに当たるSNAP（Supplemental Nutrition Assistance Program）と呼ばれる公的扶助を使って買い物している客も見受けられる。

このように、少なくともアメリカの都市部においては、住民の所得階層に応じてターゲットとされているスーパーが異なると言われている。そして、紆余曲折を経て、ニューヨークで暮らす私の琴線に触れたスーパーは、ミドル層を想定顧客にしたトレジョだったというわけである（もっとも、ここで言うミドル層は、実際には月収１万ドル以上の世帯を指すそうなので、そんなスーパーを愛用するなど身の程知らずにも程があるという不都合な真実は措いておく…）。

話は変わって今年1月、私の愛するイトーヨーカドーが北海道から撤退してしまった。物流に支障がありそうな北海道だけならまだしも、某有名アニメの聖地など、かつてならおよそ考

えられなかった地域からも撤退しているのを見るに、よほど業績が芳しくなかったようである。思うに、ヨーカドーは、ホールフーズのような高級スーパーではないものの、断じてALDIのような格安スーパーでもない。そして、プライベートブランドを含め、日常使いしやすい少しだけ上質な商品をそれに見合う真っ当な価格帯で売っていたのが、私の愛したヨーカドーである。つまり、アメリカのトレジョのように、ヨーカドーも日本でミドル層をターゲットにしていたと思うのだが、やはりこの30年ほどの間にそのミドル層が量的にも質的にもすっかり弱ってしまったからヨーカドーも苦境に陥ったということなのであろうか。まるでベーグルのように、日本の真ん中にも穴が開いてきているのかもしれない。

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

▼６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（建設業）
申 立 年 月 日	令和６年（2024年）２月16日
追加申立年月日	令和６年（2024年）７月１日
終 結 年 月 日	令和７年（2025年）６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＞

・申立の概要

組合と会社は、令和４年（2022年）５月30日に賃上げ等を交渉事項とした第１回団体交渉を開催したが、言い争いなどになった。

同年７月22日の第２回団体交渉では、会社代表者が事前連絡なく欠席し、会社側の出席者が代理人弁護士２名であったため、組合の要求内容について「持ち帰って検討する」とされ、話合いは進まなかった。

組合は、会社代表者が参加できる日程での団体交渉を強く求めたが、同年11月11日、会社代理人から今後の団体交渉には会社代表者は出席しない旨通知された。

その後、家族手当の支給、現場手当の支給、慰謝料の請求等についての回答を求める書面を組合が送付したところ、会社代理人から文書による回答はあったが、組合が会社代表者の出席を求め続けるのであれば団体交渉を終了する旨の回答があった。

このような会社の対応に対し、組合は、同年12月20日付けで北海道労働委員会に誠実団体交渉の実施をあっせん事項とするあっせんを申請したところ、あっせん員から令和５年（2023年）２月13日付けで「組合と会社は、各種手当、割増賃金及び昇給等について、団体交渉を含む労使の協議を誠実に進めることを確認する」等のあっせん案が示され当事者双方ともに受諾した。

このあっせん案を受けて、同年３月24日付けで会社代理人から第３回団体交渉の実施方法が提案されたが、組合は会社の出席者は会社代表者、会社の管理職１名及び会社代理人の３名とすること、議事進行は組合で行うことができることを提案した。

これに対し、会社代理人は、同年４月19日付けで再度第３回団体交渉の実施方法について回答し、交渉事項について双方に認識の齟齬が生じている可能性があるため、会社作成の組合要求事項表を添付した上で、交渉事項に過不足があれば追記するよう要求した。

組合は、同月21日付けで、あっせんの際のあっせん員の発言の趣旨から、交渉事項を絞るべきと考え交渉事項を家族手当に絞った上で団体交渉を申し入れたが、会社代理人は、あっせん員の発言の趣旨は組合の認識とは異なるとして再度組合要求事項表の提出を求めた。

会社は、同年６月16日付けで一方的に会社の家族手当の認識について書面で回答してきたところ、会社代理人から同月21日付けで労使間で団体交渉の共通認識ができていないことを理由に団体交渉を中止する旨の連絡があり、団体交渉を一方的に打ち切った。

以上の会社の行為は、労働組合法第７条第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。

・答弁の概要
　会社は、労働委員会のあっせんで合意したあっせん案の内容にのっとり、団体交渉の円滑な実施のための事務折衝として、組合に対し、団体交渉で交渉を求める要求事項の整理（以下「本件実施条件」という。）を求めた。
　本件実施条件には必要性及び合理性があり、組合の団体交渉を求める利益を不当に害するものでもないため、組合が本件実施条件に応じなかったことは会社が組合との団体交渉を中止する「正当な理由」に当たる。
　会社は、第３回団体交渉の実施に向け、組合に対し、当該あっせん案に則り、本件実施条件を組合の立場にも配慮しながら提示してきた。それにもかかわらず、組合が会社の求めに一切応じないことから、会社は、やむなく団体交渉を中止したのである。このような経緯からすると、組合が本件実施条件に応じないことを理由とする本件団体交渉の中止は、組合の団体交渉を求める利益を不当に害するものではない。

・追加申立ての概要
　組合は、令和５年（2023年）７月２日付け書面において、Ａ組合員の業務内容や雇用契約書の偽造等を交渉事項とする団体交渉を申し入れたが、会社から回答がこないことから、再度、同月９日付け書面で団体交渉を申し入れたところ、会社代理人から同月21日付け書面により、労使間において団体交渉事項の共通認識が形成できていないとの理由により、団体交渉を中止するとの通知があった。その後、組合は同月26日付け書面で団体交渉をいつまで中止するか説明を求めたところ、会社代理人から同月に申し入れられた団体交渉のみならず今後についても一切応じられない旨の回答がされた。
　また、会社は、組合に対して、業務命令と称して書面を会社代理人に送付するよう強制するなど組合活動を萎縮させるなどした。
　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。

・追加申立てに対する答弁の概要
　会社は、あくまで組合からの同月２日及び同月９日付けの第３回団体交渉の申入れに応じない旨を述べただけで、本件実施条件に沿った事務折衝が行われる等の事情変更がある場合にまで将来的な団体交渉に一切応じない旨を述べてはいない。
　また、会社が、業務命令と称して書面を会社代理人に送付するよう強制した行為等は形式上組合に対する業務命令と見られかねない不適切な行為であったことは争わないが、これは組合の結成や運営を非難したり、組合脱退を働きかけたりするなどの組合の弱体化を図るおそれのある内容ではない。
　なお、雇用契約書については、雇用保険の手続に必要となるため、組合執行委員長らの承諾に基づき会社が本人の代わりに作成しているもので、偽造されたものではない。

＜終結経過＞
　本件は、第６回調査の後、令和７年（2025年）６月18日に組合が申立てを取り下げ、終結した。

個　別　事　件

令和７年６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
１～５月	102
６月	30
計	132

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			
１～５月	7	10	17	11	3	1	2	5	0	6
６月	6	1	7	2	2	0	0	0	0	5
計	－	11	18	13	5	1	2	5	0	－

＊「１～５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	１～５月	６月	計
経営又は人事	10	1	11
解雇	（5）	（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	［1］	［1］	［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			
賃金等	1		1
賃金未払	（1）		（1）
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	6		6
セクハラ			
パワハラ・嫌がらせ	（6）		（6）
その他	6		6
合　計	23	1	24

（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。

2025年上半期の事件の概況

審　査　事　件

上半期（１～６月）における不当労働行為事件の取扱件数は12件（前年からの繰越事件８件、新規事件４件）で、前年同期に比べて２件の減少となっている（第１表）。
このうち新規事件についてみると、申立件数４件は、前年同期に比べて１件の減少となっている。

新規事件４件の状況は、次のとおりである。

１　申請時期別では、１月０件（前年１件）、２月１件（前年２件）、３月０件（前年０件）、４月０件（前年０件）、５月３件（前年０件）、６月０件（前年２件）となっている。

２　申立人別については、企業内組合による申立て及び企業内組合と上部団体との連名による申立てが各２件なっており、合同労働組合からの申立てや、組合と個人の連名による申立て等はなかった。

３　労働組合法第７条の該当号別では、２・３号該当が３件、２号該当が１件となっている。
（注）１号：不利益取扱い　２号：団体交渉拒否　３号：支配介入　４号：報復的不利益取扱い

４　産業別の内訳は、「金融業、保険業」が２件（50.0％）、「社会保険・社会福祉・介護事業」及び「娯楽業」が各１件（各25.0％）となっている。

また、終結事件の状況は、取扱事件12件のうち４件（前年繰越３件、新規１件）が終結し、残りの８件（前年繰越５件、新規３件）が下半期（７月以降）に繰り越された。

終結事件４件の状況は、次のとおりである。

１　終結事件４件の内訳をみると、取下げが２件、関与和解及び無関与和解が各１件となっており、終結率（終結件数÷取扱件数×100）は33.3％と、前年同期（50.0％）より16.7ポイント下がっている。

２　終結事件の処理日数をみると、１件当たりの平均処理日数は223日で、前年同期（411日）より188日の減少となった。

第１表　不当労働行為事件上半期（１月～６月）取扱件数　（件）

区分＼年次	Ｒ３ (2021)	Ｒ４ (2022)	Ｒ５ (2023)	Ｒ６ (2024)	Ｒ７ (2025)
繰　　越	１１	１１	１１	9	8
新　　規	5	5	2	5	4
計	１６	１６	１３	１４	１２

調　整　事　件

上半期（１月～６月）における調整事件の取扱件数は９件（前年からの繰越事件１件、新規事件８件）で、前年同期に比べて新規事件が７件の増加となっている。（第２表）

新規事件８件の状況は、次のとおりである。

１　申請時期別では、１月０件（前年０件）、２月０件（前年１件）、３月２件（前年０件）、４月２件（前年０件）、５月２件（前年０件）、６月２件（前年０件）となっている。

２　調整区分については、７件があっせん事件であり、１件が調停事件である。
また、申請者別では、６件が労働組合からの申請であり、２件が使用者からの申請である。

３　調整事項別では、「その他賃金に関するもの」、「団交促進」、「その他（ハラスメントに関すること）」が各３件のほか、「解雇」、「その他の経営・人事」が各２件、「賃金増額」、「一時金」、「諸手当」、「解雇手当・休業手当」、「休日・休暇」が各１件あり、総計18件となっている。（一つの事件で複数の調整事項がある場合があるので、事件数と調整事項数は一致しない。）

４　産業別では、第二次産業が３件で、その内訳は「化学工業」が２件、「繊維工業」が１件となっている。また、第三次産業は５件で、その内訳は「その他の事業サービス業」が２件、「道路旅客運送業（バス専業）」、「教育、学習支援業」、「社会保険・社会福祉・介護事業」が各１件となっている。

終結状況については、係属事件４件が終結し、５件が下半期に繰り越された。
終結の内訳は、解決３件、打切り１件となっている。

第２表　調整事件上半期（１～６月）取扱件数　（件）

区分＼年次	Ｒ３ (2021)	Ｒ４ (2022)	Ｒ５ (2023)	Ｒ６ (2024)	Ｒ７ (2025)
繰　　越	0	1	1	0	1
新　　規	2	4	3	1	8
計	2	5	4	1	9

個　別　事　件

上半期（１月～６月）における個別事件の係属事件数は18件（前年からの繰越事件が７件、新規事件11件）であり、前年同期の実績と比べて減少となっている。

なお、過去４年の同期と比較すると第３表のとおりとなっている。

新規事件11件の状況は、次のとおりである。

１　月別申請件数では、１月１件（前年２件）、２月３件（前年４件）、３月２件（前年７件）、４月２件（前年３件）、５月２件（前年１件）、６月１件（前年２件）となっている。

２　申請区分別では、11件全てが労働者からの申請となっている。

３　あっせん事項別では、解雇及び退職等を内容とする「経営又は人事」が11件、セクハラ・パワハラ等を内容とする「職場の人間関係」が６件、賃金の支払等を内容とする「賃金等」が１件及び慰謝料の支払等を内容とする「その他」が６件となっており、総数で24件である。

（注）一事件であっせん事項が複数の場合があるので、事件数とあっせん事項数とは必ずしも一致しない。

４　産業別では、第一次産業からの申請はなく、第二次産業からの申請が１件で、「飲料・たばこ・飼料製造業」となっている。また、第三次産業からの申請が10件で、このうち「社会保険・社会福祉・介護事業」が５件、「職業紹介・労働者派遣業」、「医療業」、「宿泊業」、「政治・経済・文化団体」、「機械等修理業」及び「不動産賃貸業・管理業」が各１件となっている。

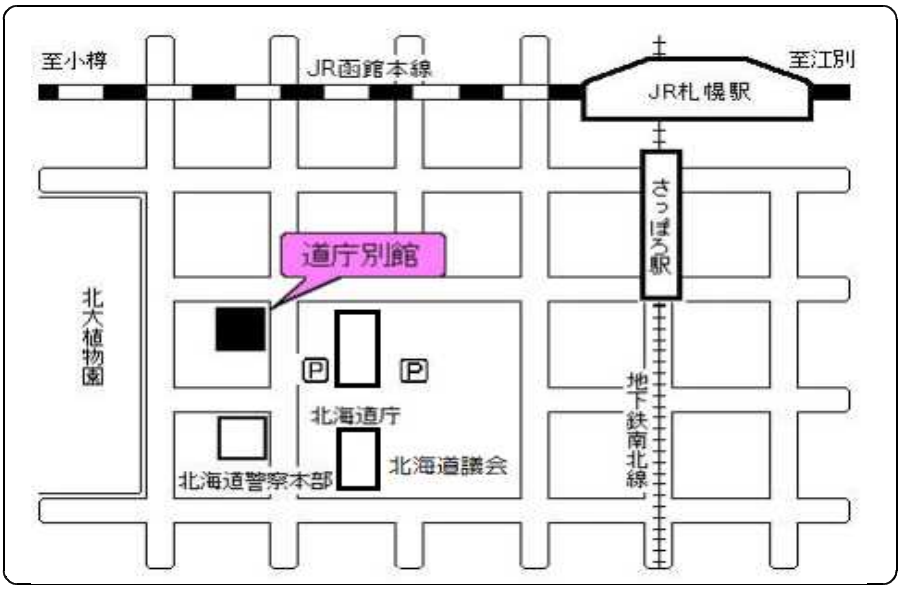
（注）一事件であっせんの相手方が複数の場合があるので、事件数と産業別件数とは必ずしも一致しない。

終結状況については、係属事件18件のうち13件が終結した。終結内容の内訳は、解決が５件、打切りが３件、取下げが５件である。

第３表　個別事件上半期（１月～６月）取扱件数　（件）

区分＼年次	Ｒ３	Ｒ４	Ｒ５	Ｒ６	Ｒ７
繰越	1	1	0	3	7
新規	7	6	7	１９	１１
計	8	7	7	２２	１８

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７月号　No.738

発　　行　　令和７年（2025年）７月１４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