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 ６月号 No.737

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
前期高齢者の就業
使用者委員　桑　原　　崇

○ 審　査　事　件
新　規　事　件
・７年２号不当労働行為事件
・７年３号不当労働行為事件
・７年４号不当労働行為事件

○ 調　整　事　件
・７年２号争議あっせん
・７年３号争議あっせん

○ 個　別　事　件

随 想

前期高齢者の就業

北海道労働委員会
使用者委員　桑　原　　崇

令和６年１２月１日付で使用者委員を拝命し、北海道労働委員会月報への寄稿は初めてとなります。テーマ選択に非常に悩みましたが、同年代の委員の方々が随想で触れることの多いテーマ「前期高齢者の就業」について書かせていただきます。

国の定義では、65歳以上75歳未満は「前期高齢者」、75歳以上は「後期高齢者」となりますが、昭和33年生まれで現在66歳の私は、まさに「前期高齢者」に突入しました。自分としては、「高齢者」の自覚は無いのですが、見た目(白髪だらけ)に加えて、孫たちからも「じい」と呼ばれており、他人から見た場合は残念ながら「高齢者」そのものなのでしょう。

政府は、労働力問題が深刻化する中で、高齢者の就業率を高める施策を推進しています。現在、企業には65歳までの雇用確保が義務づけられています。その後も、定年延長や再雇用・勤務延長などにより、65歳以後も働き続けることができる職場は着実に増えています。

高齢者側でも健康寿命の延伸や、生きがい・社会参加への関心の高まりなどにより、就労意欲が高まっており、総務省の労働力調査によると65歳～69歳の就業率は既に50%を超えています。

そうした中で、私も前職を65歳になる誕生月で定年となりました。大学を卒業してから、仕事内容はその時々で異なっていても､約43年間、銀行・団体という組織の枠組みの中で就労してきました。

60歳になる以前は、65歳までには完全にリタイアするつもりでした。当時は、残りの人生はサラリーマン以外の生き方をしたいと考えていましたが、60歳を超え、65歳の定年退職が近づくにつれて、徐々にサラリーマン生活を終えることの不安が頭をもたげてきました。就業することで培ってきた、社会とのつながりや居場所が無くなることに対しての寂しさや不安感と言えます。

健康面に特段の支障がない(人間ドックではかなりの項目でひっかかります)のですが、残念なことに、仕事の代わりとなる時間の使い方が思いつかないのです。そこそこ、趣味はあっても趣味的な活動を毎日したいのかと自問自答すると、NOでした。仕事に代わって打ち込める趣味やスポーツが無いことを自覚しました。妻からは、「孫の面倒見てあげたら、子供たちにも感謝されるし、孫たちも喜ぶよ」と言われましたが、幼児の時はともかく、小学校に通うようになれば相手にされないでしょう。

こうした葛藤が生じ始めたころ、現在、勤務している会社から、「定年になったら当社に来ないか」とのお誘いを受けました。その時、はっきりと自覚したのは「やっぱりサラリーマン生活をまだ続けていたい」という強い想いでした。その後は、悩むことなく再就職を決断し、現在に至っています。

前職退職後、今の会社に再就職するまで、1ヶ月の猶予期間をもらい、人生で初めて1ヶ月間の長期休暇を経験しました。休暇はあっという間に過ぎましたが、私の場合は再びサラリーマン生活に戻るという安心感が根底にありました。

一方、「前期高齢者」の過ごし方は、人それ

ぞれであり、早い段階でリタイアして、家族、趣味や社会との接点によって、職場以外に自分の居場所を持ち、人生を楽しんでいる方も数多くいらっしゃいます。

「人生100年時代」という言葉がありますが、男性の健康寿命は72.5歳程度であることから、「前期高齢者」は大半の人が健康を維持できている最後の年代といえるかもしれません。したがって、生活の仕方や生きがいなどを考える上で、ターニングポイントとなる大切な時期とも思います。

私の場合は、「前期高齢者」になる前は「サラリーマン生活」を希望しましたが、今後、70歳という大台が近づくにつれてどう思い考えるのか、今は未来の自分に聞いてみたいです。

審　査　事　件

新　規　事　件

▼７年２号不当労働行為事件

申　　立　　人　　Ｘ１労働組合
　　Ｘ２労働組合（上部団体）
被　申　立　人　　Ｙ共済組合（金融業、保険業）
申　立　年　月　日　　令和７年（2025年）５月１日
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

令和元年（2019年）10月２日、Ｘ１組合は合併前のＹ１共済組合と「労使間協議に関する覚書」（以下、「覚書」という。）を締結し、労使交渉を実施してきた。

令和４年（2022年）４月のＹ１共済組合の合併を控え、同年１月24日に覚書の破棄について労使間で合意した。

同年４月１日にＹ１共済組合ら道内の５つの共済組合の合併でＹ共済組合が成立したが、労働組合はＹ１ら旧共済組合ごとに存続した。

同年９月27日、Ｘ１組合は、Ｙ共済組合に覚書の締結の要望書を提出したが、同年10月26日にＹ共済組合から「覚書の締結はしません。なお、今後とも労使協議においては、誠実な対応を行っていきます。」との回答があった。

同年12月７日、Ｘ１組合は、旅費支給規則等の改定について、事前に意見聴取なく改定手続が行われたことに対し、Ｙ共済組合に抗議文を提出したところ、同月21日、Ｙ共済組合から謝罪の回答があった。

令和５年（2023年）９月13日、Ｘ１組合は労働条件の協議と覚書の締結に関する「要求書」をＹ共済組合に提出したが、同年10月30日にＹ共済組合から「覚書の締結はせず、引き続き労使協議を誠実に行ってまいります」との回答があった。

同年11月29日及び同年12月20日に行われた事務折衝において、Ｙ共済組合のＡセンター長から、労働協約を締結できない理由は、少数の労働組合が複数ある中で個別の労働組合それぞれとは締結しないためだと思う、と伝えられ、同月25日、Ｘ１組合はＹ共済組合に抗議文を提出した。

令和６年（2024年）４月、Ｘ１組合はＹ共済組合に団体交渉を申し入れ、同年５月23日、団体交渉が行われたが、Ｙ共済組合は従来の姿勢を変えず労働協約の書面での締結を拒否した。

同年６月27日、Ｘ１組合は団体交渉を踏まえ覚書の各項目についての「質問書」を提出したところ、同年８月22日にＹ共済組合から、第１項目の「合意を持って実施されること」以外には「合意しているものとして対応している」としつつ、労働協約の書面締結については拒否する旨の回答があった。

同年10月18日、Ｘ１組合は北海道労働委員会にあっせんを申請したがＹ共済組合は応じなかった。

以上の法人の行為は、労働組合法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当するとして、申立てがあった。

▼７年３号不当労働行為事件

申　　立　　人　　Ｘ１労働組合
　　Ｘ２労働組合（上部団体）
被　申　立　人　　Ｙ共済組合（金融業、保険業）
申　立　年　月　日　　令和７年（2025年）５月21日
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

令和３年（2021年）３月25日、Ｘ１組合は合併前のＹ１共済組合と労働協約書を締結した。両者は従来から年度毎に労働協約を締結しており、その他必要事項は別途協定書を締結していた。

令和４年（2022年）３月23日、両者は、団体交渉で現行労働協約の破棄について合意し、同月24日、新たに２項目の労働条件に関する協約書を締結した。

同年４月１日、Ｙ１共済組合ら道内の５つの共済組合の合併でＹ共済組合が成立したが、労働組合はＹ１ら旧共済組合ごとに存続した。

令和５年（2023年）９月13日、Ｘ１組合は、Ｙ共済組合に「労使間協議に関する覚書」（以下、「覚書」という。）の締結の要求書を提出したが、同年10月30日にＹ共済組合から「覚書の締結はせず、引き続き労使協議を誠実に行ってまいります。」との回答があった。

同年12月８日、Ｘ１組合がＹ共済組合のＡセンター長へ回答書の内容を問いただしたところ、Ａセンター長から「この要求書だけでなく、今後も労働協約は結ばない」という説明があった。

令和６年（2024年）２月１日、Ｘ１組合から覚書を締結できない理由及び今後も覚書を締結できない理由の説明を求める要求書を提出したところ、同年３月28日、「各労働組合と中立的態度を保持し、誠実な協議を行っていく」との回答があった。

同年５月１日、Ｘ１組合はＹ共済組合に併存している他の労働組合と共同で団体交渉をＹ共済組合へ申し入れたところ、同月23日、Ｙ共済組合から集団交渉には応じられないが、個別交渉に応じるとの回答があった。

同年６月４日、Ｘ１組合はＹ共済組合へ単独での団体交渉を申し入れ、同月17日、団体交渉が行われたが、Ｙ共済組合は従来の姿勢を変えず労働協約の書面での締結を拒否した。

同年11月18日、Ｘ１組合及びＸ２組合は北海道労働委員会にあっせんを申請したが、Ｙ共済組合は応じなかった。

以上の法人の行為は、労働組合法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当するとして、申立てがあった。

▼７年４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（娯楽業）
申　立　年　月　日	令和７年（2025年）５月23日
救済を求める内容	団体交渉応諾

令和７年（2025年）４月21日、会社従業員は組合を結成し、同月30日、未払賃金の支払、休業補償、現場復帰等について団体交渉を申し入れたが、同年５月７日、会社は「雇用契約が存在しない。」、「労働契約が終了している。」として、この申入れを拒否した。組合員の労働契約は成立しており、会社の団体交渉拒否は正当な理由がない。

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。

調　整　事　件

不利益変更による給与減額分の支払をめぐり・・・解決

▼７年２号争議あっせん

申　請　者	Ｘ労働組合
被 申 請 者	Ｙ株式会社（繊維工業）
申請年月日	令和７年（2025年）３月25日
終結年月日	令和７年　　５月29日
終 結 区 分	解決
あっせん事項	不利益変更による給与減額分の支払

＜事件の概要＞

会社は、経営不振から賃金の引き下げや従業員の削減等のリストラを実施し、組合員であるＡについても、平成23年７月及び平成24年２月など数回にわたり賃金の減額を行った。賃金の減額に際し、Ａは異議を申し立てることなどはしなかったが、一方、同意の意思表示などもしていなかった。

令和６年９月25日、会社は、同年10月末で工場を閉鎖する旨と従業員の解雇を通知した。

令和６年12月３日、組合は会社にＡの賃金明細書を示した上、Ａとの合意を得ていないまま不利益な労働条件を変更したもので労働契約法に反するものであるとしてＡに対する減額分の賃金の支払いを求め、団体交渉を申し入れた。

令和７年１月15日、同年２月５日及び同年３月10日、団体交渉が行われ、会社側は、賃金を減額したこと、Ａに減額の合意を得る手続をしなかったことを認めつつ、Ａから異議を受けたり不承諾の意思表示がなかったことから、同意があったものと理解していたとし、減額した１年分の相当額を支払う旨回答したが、合意には至らなかった。

令和７年３月25日、組合は、自主的解決は困難としてあっせんを申請した。

＜あっせん経過・結末＞

令和７年５月29日、あっせんを行った。

事情聴取で、組合は、

① 会社がＡの賃金を減額したのは同意を得ないまま不利益な労働条件の変更を行ったもので違法であり、会社はＡに３年分の減額分を支払うべき

② 確かに、Ａは賃金を減額された際には異議を申し立てたり不承諾の意思表示などを行っているわけではないが、これは、会社の業績が回復すれば賃金を上げると言われており、また、減額に不承諾の意思表示をするなどすれば解雇等の報復に至ることを恐れたためであるなどと主張した。

一方、会社は、経営不振から賃金の減額、従業員の削減を数回にわたり実施したのは事実で、その際には直接会社の当時の社長から説明を行っているが、詳細な記録が残っていないので不明な点が多いとしつつ、

① 賃金の減額に当たりＡの同意を得ることをしなかったのは認めるが、Ａが組合に加入後においても、長期間にわたり何らの異議の申し出も不承諾の意思表示もなかったので、承諾を得ていたものと理解していた

② 減額分の差額の１年分程度の金額についての支払いに応じるなどと主張した。

事情聴取後、あっせん員は協議し、会社側が、給与の減額措置が行われた際の就業規則などの関係書類が保管されていない状況であるが、Ａをはじめ従業員の賃金減額に際し同意を得る手続を行っていなかったことを認め、一定の金額の支払いに応じる意向を示していること、一方で、組合側が支払いを申し入れてきた額については、賃金の減額措置の減額分として厳密に算定されたものとまではいえず、調整の余地があると認められることを踏まえると、本件争議については、労使双方の歩み寄りにより金額等条件を調整した上での解決金の支払いによる争議解決が望ましいとの認識となった。

そこで、あっせん員は組合側、会社側の双方に、条件の打診、説得を続けた結果、双方の意向が折り合うこととなった。

このため、あっせん員が会社側がＡに対する解決金の支払等を内容とする次のあっせん案を提示したところ、双方がこれを受諾し、本件は解決した。

１ 会社は、本件争議の解決金として金※※円を、令和７年（2025年）６月30日までに組合が指定する口座に振り込むものとする。

２ 前項に係る振込手数料は、会社が負担することとする。

３ 組合及びＡと会社は、本件争議について第三者に一切口外しないことを確認する。

４ 組合及びＡと会社は、相互の間に上記のほか一切の債権債務が存在しないことを確認する。

直接雇用の継続をめぐり・・・解決

▼７年３号争議あっせん

申　　請　　者　　Ｘ労働組合
被 申 請 者　　学校法人Ｙ（教育、学習支援業）
申 請 年 月 日　　令和７年（2025年）４月７日
終 結 年 月 日　　令和７年　　５月８日
終 結 区 分　　解決
あっせん事項　　直接雇用の継続

＜事件の概要＞

組合員であるＡは、法人が運営する学校の用務職員として勤務していたところ、令和６年度に65歳となるため、令和６年11月、次年度の雇用について法人に問い合わせたところ、法人の事務局長より「次年度以降も雇用する予定であるが、給与面については今後検討する」旨伝えられたが、令和７年２月10日、法人は、Ａに対し、４月からも継続して勤務してもらいたいが、直接雇用は続けず、派遣に切り替えることとしたい旨の理事会の意向を伝えた。

令和７年２月14日から同月27日にかけ、組合と法人とで３回にわたり事務折衝を行い、その間に法人がＡから派遣となった場合の不安（不満）を聴き取るなどしたが、同月28日、法人側は口頭で、直接雇用は継続できない旨Ａに伝えた。

令和７年３月７日、組合は法人に対し団体交渉を申し入れ、同日団体交渉が行われた。組合の要求に対して、法人は拒否する回答をした。

令和７年３月13日、組合と法人とで事務折衝を行い、組合は、Ａから「次年度の雇用の申し入れ」を行い、また、組合として「次年度の用務職員の雇用のあり方についての申し入れ」（係争中につき新規雇用を進めないこと）を文書で申し入れた。

令和７年４月１日、法人は派遣の用務職員を新たに受け入れた。

令和７年４月７日、組合は、法人の一連の対応から自主的解決は困難として、あっせんを申請した。

＜あっせん経過・結末＞

令和７年５月８日、あっせんを行った。

事情聴取で、組合は、

① 令和６年11月のＡへの法人の話で、Ａを継続して直接雇用される前提で検討されているものと理解していたところ、令和７年２月になって法人側の対応が変わり、３月７日の団体交渉時に要求拒否の回答があった。

② 法人では、非常勤講師など、規程上の継続雇用の上限年齢を超えて継続雇用され続けている事例があり、Ａについてのみ現行規程の遵守を主張して直接雇用の継続を認めないのは納得がいかないなどと主張した。

一方、法人は、

① 令和６年11月にＡに対して事務局長がした話は、直接雇用の継続を約束するような趣旨ではない。Ａが退職した後にさらに再度学校で働く方法の検討について言及したものである。

② 継続勤務等については、現行の規程に基づき決定するべきものである。

③ 非常勤講師などについては、65歳を超えて継続雇用している事例があるが、非常勤講師は正職員と勤務形態などが大きく異なるものであり、また、学校管理員・清掃担当職員については70歳まで継続雇用があり得るものとなっているが､用務職員とは異なる職種となっているので、用務職員を継続雇用する根拠とはならないなどと主張した。

事情聴取後、あっせん員は協議し、両者の主張を踏まえ、また、４月に法人が派遣の用務職員を受け入れていることから、Ａの退職を受け入れた上で金銭解決を勧めることが、本件紛争解決につながるとの認識となった。

組合に対し、金銭解決の可能性を打診したところ、組合側は金銭解決とすることについて応じる意向を示した。続いて、法人側に金銭解決の場合の条件を打診したところ、一定の金額を示す意向を示した。

このため、あっせん員は、Ａの令和７年３月末限りの退職の確認、解決金の支払い等を内容とする次のあっせん案を提示したところ、双方がこれを受諾し、本件は解決した。

１　組合及びＡと法人は、Ａが令和７年（2025年）３月31日をもって法人を退職したことを確認する。
２　法人は、本件争議の解決金として金※※円を、令和７年（2025年）６月30日までに組合が指定する口座に振り込むものとする。
３　前項に係る振込手数料は、法人が負担することとする。
４　組合及びＡと法人は、本件争議について第三者に一切口外しないことを確認する。
５　組合及びＡと法人は、相互の間に上記のほか一切の債権債務が存在しないことを確認する。

個　別　事　件

令和７年５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
１～４月	81
５月	21
計	102

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			
１～４月	7	8	15	11	3	1	2	5	0	4
５月	4	2	6	0	0	0	0	0	0	6
計	－	10	17	11	3	1	2	5	0	－

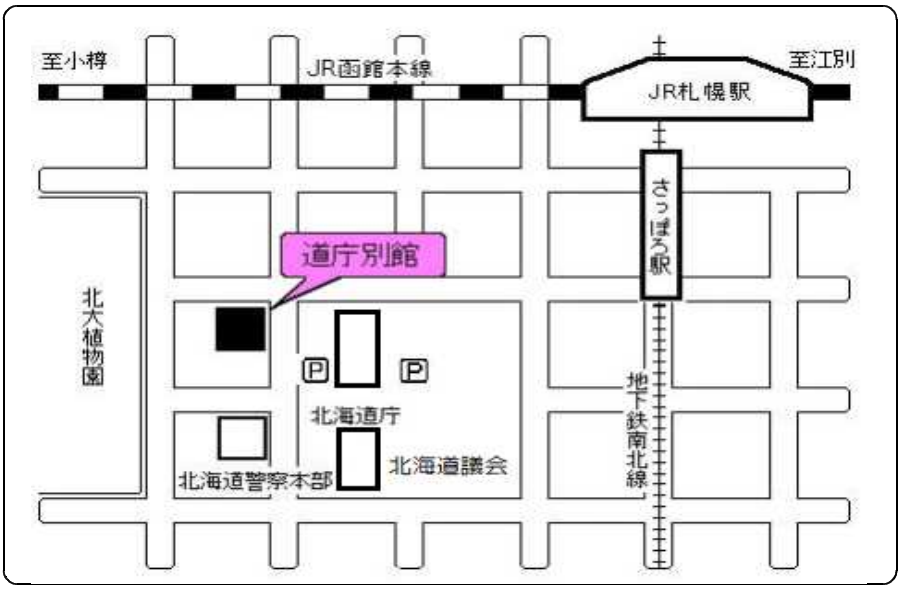
＊「１～４月」欄のうち「前月繰越」欄の件数は、前年からの繰越件数である。
＊「打切り」には、あっせんを行ったが合意に至らないなど解決の見込みがないと判断して打切りになった「あっせん」と、被申請者があっせんへの参加を応諾せず打切りになった「不応諾」がある。
＊「取扱件数」欄の「計」は、前年からの繰越件数に「新規件数」欄の「計」を加えたものである。

３　あっせん事項内容別件数

あっせん事項内容	１～４月	５月	計
経営又は人事	8	2	10
解雇	（4）	（1）	（5）
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］
配置転換、出向・転籍	（1）	（1）	（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	5	1	6
合　計	20	3	23

（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６月号　No.737

発　　行　　令和７年（2025年）６月１６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