

北海道労働委員会月報

2025年 5月号 No. 736



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 | ○ 調 整 事 件 |
| 自身のサラリーマン人生を振り返って | ・ 6年6号争議あっせん |
| 労働者委員 辻 田 一 浩 | ・ 7年1号争議あっせん |
| ○ あっせん員候補者の委嘱・解任 | ○ 個 別 事 件 |
| ○ 審 査 事 件 | |
| 終 結 事 件 | |
| ・ 6年4号不当労働行為事件 | |
| ・ 7年1号不当労働行為事件 | |



自身のサラリーマン人生を振り返って

北海道労働委員会

労働者委員 辻 田 一 浩

この前、投稿させていただいたと思っていたのですが、もう2年経過したのですね。前は辻田家のその後ということで投稿させていただきましたが、今年の4月27日に満65歳となり、4月末日をもって5年半お世話になりました連合北海道を期間満了により退職することとなり、22歳から日本通運株式会社に入社以降、43年間のサラリーマン人生とその内全日通労働組合札幌支部書記長として13年、運輸労連北海道地方連合会副執行委員長を6年、計19年間を組合専従、最後に連合北海道組織対策局次長として5年半の合計23年間の労働運動を無事卒業することになりました。

振り返ると長いようで短い期間でありましたが、サラリーマン期間の約半分を労働組合運動に従事し、トラック運輸の業務に従事している労働者の相談や業界が抱えている課題や問題について、北海道運輸局・北海道労働局や北海道、業界関係者をはじめとした関係機関と意見交換や協議を進められたこと、また、連合北海道では労働相談センターで労働者からのメールやフリーダイヤルでの労働相談を受け付ける相談員として、正規・非正規問わず様々な業種・職種に従事されている方々からの労働問題に対応させていただきました。そのことから、現在の北海道労働委員会の不当労働行為事件やあっせんなど進めるうえで、プラスに働いていたのではと思うところです。

また、北海道労働委員会三者懇談会でトラック運輸に関する問題に対し、講演する機会をいただき、3月28日にも「トラック・運輸産業の政策に関する諸課題～これから続く「物流の2024年問題」～」について、業界の現状・抱える様々な問題や今後の課題について委員や事務局の皆様にお話しできたことは、この業界にか

かわってきた身として最後のご奉公ができたのではないかと考えているところであります。

この貴重な経験を活かし、公益委員、使用者委員および事務局の皆様と連携し、北海道労働委員会労働者委員として残りの任期を務めてまいりたいと思いますので、今後ともよろしくお願いいたします。

少し硬い話になってしまいましたが、前回まで投稿させていただいた「辻田家のその後」について、お話しさせていただき締めさせていただきたいと思います。

私事になってしまいますが、昨年2月に再婚させていただき、2年前までは孫が一人もなく、長女の双子ちゃんがまだ生まれていなかったため、孫に嫌われないようにするためのアドバイスをお願いしたことを記載させていただきましたが、その後長男にも第一子が、妻の娘さん（二人います）にも二人の子どもがいたことから、なんと内孫、外孫合わせて一気に5人の孫ができました。今年の3月には、大阪にいる長男のところに孫の顔を見るため行ってきました。ほんとかわいいですね。でも、なぜか自分が抱っこすると長男や長女の子供たちにギャン泣きされてしまいます。（悲しい！）このような現状ですが、“最強のじーじ”になれるよう孫の前では優しく振舞いますが、この顔は変えることもできないため、孫に嫌われないようにするためのアドバイスを今後も受け付けておりますので、ご指導いただけましたら幸いです。

そんなこんなで、身体もあちこち悲鳴を上げていますけど、健康に注意して残りの任期を全うできるよう頑張ってまいりますので、くれぐれも甘い餌をぶら下げないよう（たまには良いですけど）お願い申し上げ、話を締めさせていただきます。

あっせん員候補者の委嘱・解任

このたび、次のとおりあっせん員候補者の委嘱・解任がありました。

委嘱・解任の別	氏 名	区 分	総 会 付 議 年 月 日
解 任	田 辺 きよみ	前 事 務 局 長	令和7年4月11日
解 任	佐々木 良 明	前 調 整 課 長	令和7年4月11日
委 嘱	岡 本 收 司	事 務 局 長	令和7年4月11日
委 嘱	相 内 岳 宏	調 整 課 長	令和7年4月11日

審 査 事 件

終 結 事 件

原職復帰、バックペイ、支配介入禁止等をめぐり・・・関与和解

▼6年4号不当労働行為事件

申 立 人 X労働組合
 被 申 立 人 Y株式会社（道路旅客運送業（バス専業））
 申 立 年 月 日 令和6年（2024年）6月7日
 終 結 年 月 日 令和7年（2025年）4月25日
 終 結 区 分 関与和解（調査2回）
 救済を求める内容 原職復帰、バックペイ、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

- 組合と会社との間では、①会社による団体交渉拒否、②懲戒処分による執行部の排除、③労使協議を行わない配置転換、④組合員への臨時給の不支給、などをめぐり訴訟や不当労働行為救済申立てがなされるといった対立する関係が続いている。
- こうした中、会社は、次のとおり申立人組合の組合員7名に対して、労働協約に基づく事前の労使協議を行うことなく、一方的に配置転換や懲戒処分などの不利益な取扱いを行った。
 - 会社は、X1分会書記長であるA組合員に対し、令和5年（2023年）7月1日付けで、Y1営業所からY2営業所への配置転換を命じた。
 この配置転換は、仮に通勤すると片道2時間程度は掛かり、なおかつ会社においては通勤手当も支給されないため転居を伴うことになるが、その場合、家庭の事情から単身赴任は避けられず、経済的負担が増加するほか、A組合員及びその家族に著しい生活上の不利益をもたらすこととなる。
 業務上の必要性・人選の相当性が明らかでないこと等からすれば、会社は、まさに反組合的意図ないし嫌悪の念に基づき、A組合員を排除して組合の影響力を減殺する目的で配置転換に及んでいることは明らかである。
 - 会社は、B組合員に対して、令和5年4月27日付けで出勤停止3か月の懲戒処分を行い、さらに、同年7月27日付けでY1営業所の乗務員から本社不動産事業部の事務係への配置転換を命じた。組合は、説明などを求めて団体交渉を求めたが、会社はこれを拒否し続けた上に、同年11月1日、直接B

組合員に対して、出勤を求める通知書を送付した。

B組合員は、入社時から現在まで、長年運転者として勤務し、定年後継続雇用制度においても運転者として再雇用されており、本人が望んでもいない不動産事業部の事務業務に従事させることは、B組合員に対して職業上の不利益を与えるとともに、精神的不利益をも与えるものである。

臨時給の不支給に関するB組合員の申立てに基づく裁判所の差押命令と懲戒処分との時期的な近接性などからすれば、会社は、組合及び組合活動を嫌悪し、組合執行部を支えてきたB組合員に対して出勤停止3か月の懲戒処分を行い、さらに、長年従事してきた運転者業務から排除することにより組合内部に混乱を招来させ、組合を弱体化させる目的でB組合員への懲戒処分に及んだものといえる。

- (3) C組合員は、傷病により会社を休職中であったところ、令和5年4月18日、医師の診断書を会社に提出し、復職したい旨を伝えたが、同年5月10日、会社は、主治医の診断書を無視して、一方的に、傷病手当の受給期間が満了した後の復職はさせない方針である旨を伝えた。

このようにC組合員の復職拒否の根拠が全く明らかではないこと等からすれば、会社は、まさに反組合的意図ないし嫌悪の念に基づき、C組合員を排除して組合の影響力を減殺する目的で復職拒否に及んでいることは明らかである。

- (4) D副委員長は、会社から、速度違反などについて聴取がなされた後、令和5年7月21日、出勤停止3か月の懲戒処分を受けた。

組合は、組合役職者を狙い撃ちにした不当労働行為であることから違法無効であることなどを指摘したが、さらに、会社は、D副委員長に対して、同年10月20日付けでY1営業所運転者の任を解き、Y1営業所パトロール係への配置転換を命じた。

組合は、D副委員長の個別同意もなく決定されたものであって、組合活動を嫌悪してなされた不当労働行為であることを指摘したが、会社は団体交渉の申入れを拒否し続けた上、直接D副委員長に対して、出勤を求める通知書を送付した。

会社が組合幹部を狙い撃ちにした不利益取扱いを行ってきた経緯、さらにはD副委員長が会社に対し、臨時給不支給に関して訴訟提起を行い、その訴状が会社に到達した直後に懲戒処分がなされたという時期的な近接性などからすれば、会社は、組合及び組合活動を嫌悪し、組合執行部であるD副委員長に対して出勤停止3か月の懲戒処分及びその後の配置転換を行うことにより組合内部に混乱を招来させ、組合を弱体化させる目的でD副委員長への懲戒処分及び配転命令に及んだものといえる。

- (5) E組合員は、H所長から組合の脱退を勧奨され、組合を脱退すれば不払いとしている賞与を支給する旨告げられたことを、裁判所に陳述書として提出したところ、後日H所長らに呼び出されて、車内での喫煙などを指摘され、令和5年8月24日、諭旨解雇処分となったことを伝えられた。

そのため、組合は、諭旨解雇処分に係る資料等の開示を求めたが、会社は、同年8月29日付けで、E組合員を懲戒解雇した。

E組合員が会社にとって不利な陳述書の作成に協力したこととの時期的な近接性等からすれば、会社は、まさに反組合的意図ないし嫌悪の念に基づき、E組合員を排除して組合の影響力を減殺する目的で懲戒解雇に及んでいることは明らかである。

- (6) F組合員は、60歳定年後に勤務延長され、再雇用された組合員であるところ、いまだ64歳であり、高齢者雇用確保措置の対象であるにもかかわらず、会社は、令和5年9月15日をもって雇止めした。F組合員は、雇止めの理由を尋ねたが、会社は単に雇止めすることにした旨の回答をするにとどまり、理由については全く説明されなかった。

会社がF組合員を雇止めする理由が全く明らかではないこと等からすれば、会社は、まさに反組合的意図ないし嫌悪の念に基づき、F組合員を排除して組合の影響力を減殺する目的で雇止めしに及んでいることは明らかである。

- (7) G組合員は、会社から、令和5年10月16日付けでY3出張所への配置転換の辞令が出ることを通達された。労務担当者の説明によれば、G組合員が対象者として選ばれた理由は、過去Y3出張所で勤務していた経験があり、人事会議で決まったという程度のものであった。

この配置転換は、仮に通勤すると片道2時間程度は掛かり、なおかつ会社においては通勤手当も支給されないため、転居を伴うことになるが、その場合G組合員及びその家族に著しい生活上ないしは経済上の不利益をもたらすものである。

業務上の必要性・人選の相当性が明らかでないこと等からすれば、会社は、まさに反組合的意図な

いし嫌悪の念に基づき、G組合員を排除して組合の影響力を減殺する目的で配置転換に及んでいることは明らかである。

- 3 会社は、組合員に対して上記のような配置転換や懲戒処分等を行う際には、労働協約に基づいて、事前に組合と労使協議をすることが必要であるが、組合の指摘にもかかわらず、事前の労使協議もなく一方的になされており、このように、労働協約に違反してなされた各人事措置は、他の組合員の組合活動意思を萎縮させ、組合活動一般に対して制約的効果を及ぼすとともに、組合の内部的混乱を招来し、組合の団結力や組織力を損なわせるものである。
- 4 以上の法人の行為は、労働組合法第7条第1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

- 1 押印のある労働協約及びその改正部分では、組合との事前協議が必要であるとの記載はどこにもない。仮に、労働協約の規定が存在していたとしても、既に死文化し、運用がなくなっていた規定の適用を求めるものであって、合理性がない。
組合は、労働協約の規定と実際の運用に差があることについて、その事実を知らずながら放置し、現在にまで至っているのである。
人事異動や懲戒処分に関して、労使間で協議をするようなことはこれまでなかった。
- 2 本件申立てに個別のもの
 - (1) A組合員はもとよりY2営業所の勤務経験があり、Y2の即戦力と評価していたため、同営業所への配置転換を行った。H所長より異動の話をした際には「家族で話し合います。」と述べていたものの断る態度ではなく、H所長としても命令を受ける姿勢を感じていた。
 - (2) B組合員は、道路運送車両法第47条の2に定められている、バス車両の日常点検整備を故意に怠り、虚偽内容を記載した日常点検表を運行管理者に提出し、点検未実施のまま数日間にわたり運行していた。法令違反であるだけでなく、一歩間違えば重大事故に発展する極めて悪質な行為であるとして3か月の出勤停止を命じた。
また、Bの事務職への配置転換は、持病であるリウマチの病状が悪化し、バス運転者としては今後難しいであろうと会社側の配慮によるものである。
 - (3) C組合員は、平成28年3月頃より様々な病気に罹患し、出勤と病欠等を繰り返し、平成29年3月には、腎臓機能障害に伴い左足胼胝腫に二次感染し、左足つま先が壊死するといった運転業務として継続困難が予測される事態となった。C組合員の配置転換は、C組合員自身の疾患に伴うやむを得ないものであるだけでなく、組合すら承認していたものである。
 - (4) D副委員長は、乗客からの通報により、道路交通法第70条（安全運転の義務）、同71条の3第1項（シートベルト着用の義務）等の違反内容に関して、ハンドルから両手を離して運転や書類を見ながら運転している等の安全を無視した行為があっただけでなく、服装の乱れやバス車内での喫煙が確認され、本人も認めたため、会社方針である安全輸送の最優先を軽視していると判断し、服務規程違反も合わせ3か月の出勤停止とした。
また、会社では、懲戒処分で一定の期間以上、運転手としての業務を行っていない者に対し、一定期間パトロール係に配置転換を行い、間接的にバス運転業務に携わり安全運転の重要性を再認識してもらっている。D副委員長のパトロール係への異動は、上記の懲戒処分に伴う当然の配置転換に過ぎない。
 - (5) 令和5年（2023年）4月、警察からバスによる信号無視の通報が入り、調査した結果、E組合員の車両であった。事実を確認する際にも俺ではないと否認していたが、映像からE組合員の車両が特定された。しかもこの時も実車のバス車内で喫煙を行い、バス運転席窓からごみのポイ捨ても行っていた。同年8月の接触事故の際、E組合員は※※トンネルで接触したと無線報告を上げていたが、現地調査の結果、接触場所が報告場所と大きく相違していた（※※トンネルは狭いため、「あの狭いトンネルなら仕方ない」と思わせようとしたと思われる。）。ここでも車内での喫煙が発覚した。この時はシートベルトも未着用で、啞えたばこでバスを実車するといった一般常識からかけ離れた行動をとっていた。
上記事件発生前から、H所長が車内喫煙や信号無視の注意指導を続けていたが、事故時の虚偽報告を行うなど隠ぺい工作を行い、車内喫煙もやめることはなかった。そのため、これまでの事故や虚偽

報告、法令違反などを総合考慮して、賞罰委員会において懲戒解雇と判断したものである。

(6) F組員は、円満に退社していたので、このような団体交渉が求められること自体、会社としては驚いている。

(7) Y3出張所においては令和5年2月頃から3名の退職者（うち1名整備係）があったため、運転手の補充が急務となったのである。そこで、同出張所の勤務経験のあるG組員に白羽の矢が立ったのであり、会社が組合の組員を狙い撃ちに行っているというのは事実と反する。

3 以上のことから、本件申立てを棄却するとの命令を求める。

<終結経過>

本件は、第2回調査の後、令和7年（2025年）2月7日及び同年4月3日、民事訴訟において当事者間で和解が成立したことから、同月25日、組合が申立てを取り下げ、終結した。

団体交渉応諾、支配介入禁止、ポストノーティスをめぐり・・・取下げ

▼7年1号不当労働行為事件

申 立 人	X労働組合
被 申 立 人	社会福祉法人Y（社会保険・社会福祉・介護事業）
申 立 年 月 日	令和7年（2025年）2月26日
終 結 年 月 日	令和7年（2025年）4月7日
終 結 区 分	取下げ（調査0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

法人のA理事長は、組合のB組員に対し、パワーハラスメント（以下「本件パワハラ」という。）を行った。これを受け、組合のC執行委員長及びD書記長は、令和6年（2024年）9月24日、B組員が作成した本件パワハラの経緯に関する書面を法人のE施設長及びF総務部長に手交し、A理事長によるパワハラを早急に止めさせるよう申し入れるとともに、同月26日までに組合宛てに書面で回答するよう申し入れた。しかし、かかる組合の申し入れにもかかわらず、E施設長は、同月27日、A理事長がB組員に宛てて作成した書面を組合の頭越しに直接B組員に交付した（以下「本件オーバーヘッド」という。）。そこで、組合は、同年10月16日、法人に対し、本件パワハラ及び不当労働行為（本件オーバーヘッド）の疑義について説明を求めることなどを交渉議題として、団体交渉を申し入れ、同年11月14日、団体交渉が開催された（以下「本件団交」という。）。

本件団交の中で、組合が同年10月16日付け団交要求書を読み上げた後、法人が回答書面を交付するとともに読み上げた。法人の回答書面には、事実と異なる内容や組合の要求事項と無関係な内容が記載され、不誠実な内容であった。そして、組合が法人に対し、組合の団交要求書に記載された具体的事実についての認識を問うところ、A理事長は「知らない」と発言し、本件パワハラ及び不当労働行為（本件オーバーヘッド）の疑義について具体的な説明をせず、本件パワハラを事実を全否定した。

また、組合は本件団交の席上、法人に対し、労働協約の締結に向けて案文を提示したところ、法人は持ち帰り、同年11月30日までに回答すると述べた。しかし、同日、法人から組合に交付された本件団交に関する見解を記載した書面には、本件団交の組合側担当者の人選に対する異議のほか、事実と異なる内容や組合の要求事項と無関係な内容が記載され、不誠実な内容であった。

法人は本件団交の後、組合に対し、上記書面回答を行ったのみであり、誠意を持って説明を行っていない。

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。

・答弁の概要

法人の理事で工務部長であるGは、理事就任前は組合の執行委員長であり、就任後も組合執行委員長を続

け、更に執行委員長退任後も法人の理事でありながら組合員でもあることからすると、組合は法適合組合ではないので、本件申立ては却下されるべきである。

なお、法人は、団体交渉を拒絶したことはなく、本件パワハラについて誠実な対応を続けており、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行為を行った事実はない。

<終結経過>

本件は、調査を予定していたが、令和7年(2025年)4月7日、組合が申立てを取り下げ、終結した。

調 整 事 件

冬季一時金に関わる団体交渉の開催をめぐり・・・打切り

▼6年6号争議あっせん

申 請 者	X労働組合
被 申 請 者	法人Y (医療業)
申 請 年 月 日	令和6年 (2024年) 11月18日
終 結 年 月 日	令和7年 (2025年) 4月28日
終 結 区 分	打切り
あっせん事項	(1) 冬季一時金に関わる団体交渉を直ちに開催すること (2) 団体交渉は、北海道労働委員会命令に従って誠実に行うこと

<事件の概要>

令和6年(2024年)10月25日、組合は法人に対し、2024年秋闘要求書等を提出した。

同年11月6日、法人は組合に対し、回答書を提出し、回答指定日に回答はできないとして、事前の事務折衝が必要と主張したが、具体的な日程の提示はなかった。

同月7日、組合は法人に対し、抗議文を提出し、団体交渉の候補日として申し入れていた日程で事務折衝を行い、団体交渉日程を決定するよう求めた。

同月12日、法人は組合に対し、回答書を提出し、要求事項が多く、期日までに回答することが困難で、別業務にも追われていることから、改めて回答や事務折衝の日程を提示したいと伝えた。

同月18日、組合は、同日までに回答や事務折衝の日程の提示がなく、冬季一時金の支給に間に合わないと考え、あっせんで申請した。

<あっせん経過・結末>

令和7年(2025年)3月11日、第1回あっせんを行った。

事情聴取で、組合は、団体交渉事項は冬季一時金を最優先としたい、団体交渉の結果次第であるが遡及分の追加支給を求める、などと主張した。

これに対し、法人は、2024年冬季一時金については交渉の余地はある、遡及分の追加支給については検討の余地はある、などと主張した。

事情聴取後、あっせん員は協議し、組合と法人が、次回団体交渉事項を2024年冬季一時金に限定して行うことが、今後の健全な労使関係につながるとし、あっせん案を提示したところ、組合は受諾の意向を示したが、法人は一旦持ち帰り理事会に諮りたいと申し出たため、次回あっせん期日までに、法人の意向を示すこととし、あっせん期日を設定した。

同年4月11日、第2回あっせんを行った。

事情聴取で、法人の意向を確認したところ、法人は、同年3月21日の事務折衝において、組合が2025年賃金を交渉事項とする団体交渉の開催について述べたことから混乱し、理事会では結論に至らなかったと述べた。

このため、あっせん員は協議し、それぞれの団体交渉を行うべき時点を明確にして、あっせん案を再提示したところ、組合は受諾の意向を示したが、法人は、再度持ち帰り理事会に諮りたいと申し出たため、その

結果を速やかに事務局へ伝えることとした。

同年4月28日、法人は、団体交渉は包括的に行うなどとして、あっせん案を拒否する回答書を提出したため、本件は打切りとなった。

自らの主張を裏付ける根拠資料の提示をめぐり・・・解決

▼7年1号争議あっせん

申 請 者	X労働組合
被 申 請 者	Y株式会社（化学工業）
申 請 年 月 日	令和7年（2025年）3月18日
終 結 年 月 日	令和7年 4月22日
終 結 区 分	解決
あっせん事項	組合の主張に対する自らの主張を裏付ける根拠資料の提示

<事件の概要>

平成27年（2015年）頃から、従業員が個別に元取締役や元工場長と残業代の未払いについて話し合ってきたところ、会社は36協定を超過した残業代の支払いを実施したが、休憩時間中に就業させた残業代などについては、未払いが継続した。

令和4年（2022年）9月1日、会社工場の従業員6名全員が組合に加入した。

同年10月26日、第1回団体交渉を行い、組合は、休憩時間に就業させた未払残業代の精算などのほか遅延損害金及び付加金の支払いを求めたのに対し、会社は、後日、賃金請求権の消滅時効が未経過の令和2年（2020年）4月分以降について精算するなど文書で回答した。

令和4年12月2日、第2回団体交渉を行い、組合は、再度、説明を求めたところ、前回と同様の回答だった。

令和5年（2023年）1月13日、第3回団体交渉を行い、未払賃金の支払期間や算定方法など、合意に至らない点については、事務交渉を重ねることを約束した。

令和6年（2024年）7月1日、会社と組合は、各種手当や有給休暇などについて労働協約を締結したが、一方で、過去の未払残業代等の支払期間や算定方法については、組合が消滅時効を民法上の5年であると主張しているのに対し、会社が労働基準法に定める3年の消滅時効の援用を主張していることなどから膠着状態となった。

令和7年（2025年）3月18日、組合は、会社に自らの主張の根拠資料を提示することを求めてもこれを示さないことから、自主解決は困難であるとして、あっせンを申請した。

<あっせん経過・結末>

令和7年（2025年）4月22日、あっせんを行った。

事情聴取で、組合は、時間外労働の賃金未払いに係る消滅時効は民法上の5年ではないという根拠資料の提出を会社に対し求める、などと主張した。

一方、会社は、時間外労働の賃金未払いに係る消滅時効は労働基準法に定める3年である、組合に対し未払残業代のほか遅延損害金及び解決金の支払いの用意がある、などと主張した。

事情聴取後、あっせん員は協議し、まず組合に対し、消滅時効などに関し一般論として法的見解を述べて理解を得た上で、団体交渉を行うことが本件紛争解決につながるとし、未払残業代等について団体交渉を開催して妥結に向け双方が努力すること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。

組合と会社は、未払残業代等について、引き続き団体交渉を行い、それぞれが自らの主張に関する根拠を示すなどして、相手方の納得を得るよう丁寧な説明を行い、妥結に向け、双方が努力することを確認する。

個 別 事 件

令和7年4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
1～3月	56
4月	25
計	81

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						
1～3月	7	6	13	7	1	1	1	4	0	6
4月	6	2	8	4	2	0	1	1	0	4
計	—	8	15	11	3	1	2	5	0	—

＊「1～3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。

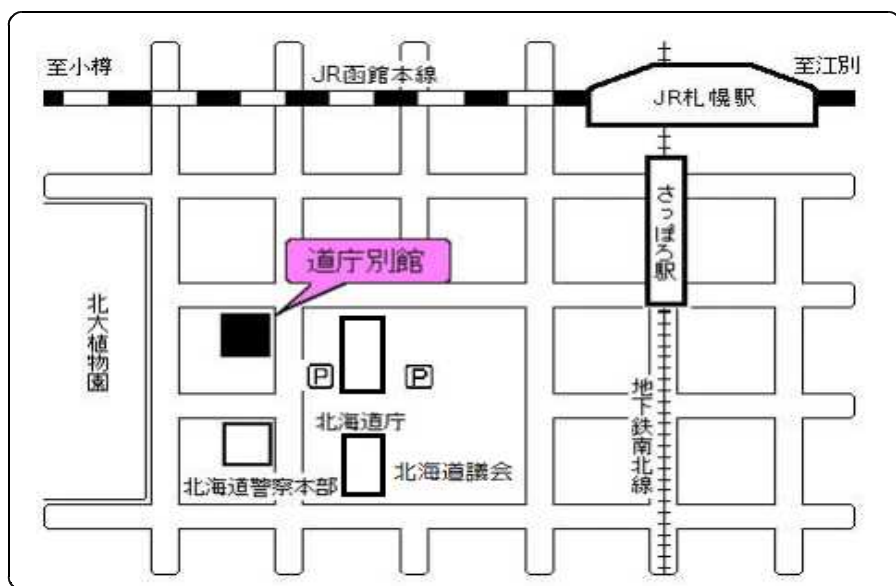
3 あっせん事項内容別件数

あ っ せ ん 事 項 内 容		1～3月	4月	計
経営又は人事	解雇	7 (4)	1	8 (4)
	①整理解雇			
	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)
	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)		1 (1)
労働条件等	賃金未払			
	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		5	1	6
	セクハラ			
	パワハラ・嫌がらせ	(5)	(1)	(6)
その他		4	1	5
合 計		17	3	20

(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5月号 No. 736

発行 令和7年（2025年）5月9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