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　３月号　No. 734

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
離職後の過ごし方
使用者委員　佐々木　八　起

○ 審　査　事　件
新　規　事　件
・７年１号不当労働行為事件

○ 個　別　事　件

随 想

離職後の過ごし方

北海道労働委員会
使用者委員　佐々木　八　起

3回目の随想になります。

昨年8月に銀行時代の10人で同期会をした際、みんなの近況を確認したところ、まだ仕事を続けている者と65歳で完全に離職した者が丁度半々だった。

自分もいずれは仕事から離れる日が来るが、その後はどうするか。お金の話ではなく、当然カミさんと二人で家にいる時間が長くなる訳だが、二人でどのように過ごしていくのがいいのかということである。これにはかなり前から自分の中でこういう風にありたいと思っていることがある。それは、「ヤマアラシのインディアン」で行きたいということ。

説明すると、「ヤマアラシ」とは「ヤマアラシのジレンマ」のこと。ヤマアラシのジレンマとは、知っている人も多いと思うが、ある寒い冬の日に二匹のヤマアラシが寒さを凌ぐためお互いの体を寄せ合って体を暖めようとするが、体をくっ付けるとお互いの針(トゲ)が刺さって痛い。痛いので離れると寒さに耐えられなくなる。くっ付くと痛い。離れると寒いを繰り返す。二匹が近付いたり、離れたりを繰り返していくうちにお互い傷つかず程よく暖まる丁度良い距離を見つけるようになったという寓話を人間関係の例えに落とし込んだものである。

これはよく新入社員の研修などで職場の上司や先輩・同僚との人間関係で悩んだ時の対処法、付き合い方として話されたりすることがあるが、夫婦関係にも通じることだと思っている。

夫が1日中家にいると妻がストレスを感じて体調を崩したとか、態度が上から目線だとか命令口調で腹が立つといったことはよく聞く話だし、昔から「濡れ落ち葉」なんていう言葉もある。自分はそうはならないと思っているが、家の中で四六時中顔を合わせていればお互い不平不満が出たり、アラが見えたりすることもあるかも知れない。
ヤマアラシの寓話のように付かず離れずの関係でいるのがいいと思う。

一方の「インディアン」とは「インディアンサマー」のこと。

インディアンサマーという言葉と意味を知ったのは、40年前の10月に挙げた自分の結婚式の時。高校時代の担任だった英語の先生のお祝いのスピーチだった。

先生は、スピーチの冒頭「今日のような晴れた暖かい日を英語ではインディアンサマーと言うのですが、今日の天気のようにさわやかなお二人を見ていると・・・・」と話し出した。さわやかと言うのはお祝いスピーチ定番のお世辞と思うが、いいスピーチを頂いた。

「インディアンサマー」とは晩秋から初冬(10月～12月上旬)にかけて晴れた穏やかで暖かい日のことだと知った。日本語に訳すと小春日和にあたるとのこと。

余談であるが、小春日和というと春先のポカポカした暖かい日のことだと誤解している人が結構多いそうだが間違い。(当時は自分も間違って理解していた)

確かに、山口百恵の「秋桜(コスモス)」の歌詞にも「♫うす紅の秋桜が秋の日の・・・・こんな小春日和の穏やかな日は・・・」とある。

この言葉の意味も響きも好きで、秋の終わり抜けるような青空の日は今でもこの言葉が頭に浮かぶ。

そしてこの言葉には、晩秋から初冬の時季

の暖かい日に重ねて「落ち着いた穏やかな人生の晩年」にたとえられることがあると後で知った。

晩年とは何歳ぐらいからのことか？ 70、75、それとも80？　はっきり分からないが、今は人生100年時代と言われてるので70代後半ぐらいからだろうか。

だらだらと回りくどく書いてしまったが、要するに仕事から離れた後は、カミさんと二人「ヤマアラシ」のように程よい距離感を保ちながら仲良く、そして「インディアンサマー」のように日々穏やかに過ごしていきたいと決めている。

因みに、60ぐらいの時に読んだ定年後、晩年の生き方・人生を描いた小説で、内館牧子の「終わった人」と「すぐ死ぬんだから」（主人公は前者が男性、後者が女性）は面白い本だった。

審　査　事　件

新　規　事　件

▼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
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

法人のＡ理事長は、組合のＢ組合員に対し、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組合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組合員に宛てて作成した書面を組合の頭越しに直接Ｂ組合員に交付した（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たところ、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、本件パワハラの事実を全否定した。

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。

個　別　事　件

令和７年２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月	16
２月	14
計	30

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月	7	1	8	2	0	1	0	1	0	6
２月	6	3	9	1	0	0	0	1	0	8
計	－	4	11	3	0	1	0	2	0	－

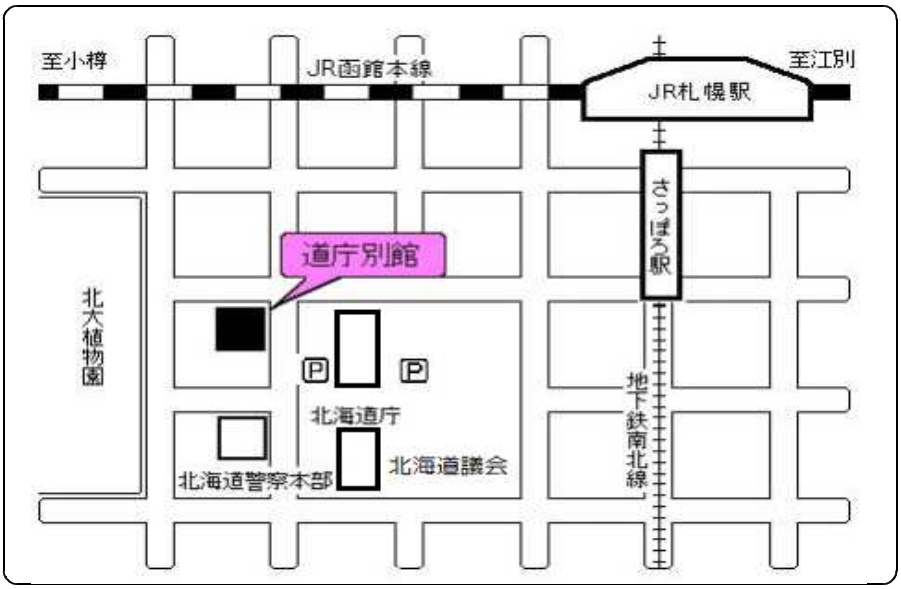
＊「１月」欄のうち「前月繰越」欄の件数は、前年からの繰越件数である。
＊「打切り」には、あっせんを行ったが合意に至らないなど解決の見込みがないと判断して打切りになった「あっせん」と、被申請者があっせんへの参加を応諾せず打切りになった「不応諾」がある。
＊「取扱件数」欄の「計」は、前年からの繰越件数に「新規件数」欄の「計」を加えたものである。

３　あっせん事項内容別件数

あっせん事項内容	１月	２月	計
経営又は人事	1	4	5
解雇	(1)	（２）	（３）
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			
配置転換、出向・転籍			
復職			
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			
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	1	3	4
セクハラ			
パワハラ・嫌がらせ	（１）	（３）	（４）
その他	1	3	4
合　計	3	10	13

（注）本表は個々の事件のあっせん事項を内容ごとに細分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３月号　No.734

発　　行　　令和７年（2025年）３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