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　２月号　No. 733

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
「古希を迎えて思うこと」
労働者委員　赤　坂　正　信

○ 審　査　事　件
終　結　事　件
・６年８号不当労働行為事件

○ 個　別　事　件
○ 令和６年（2024年）の事件の概況

随 想

「古希を迎えて思うこと」

北海道労働委員会
労働者委員　赤　坂　正　信

労働者委員９年目に突入しました。最後の任期となります。１月１１日生まれで、再任時ぎりぎりの６９歳。この随想を皆さんに読んでいただく頃は７０歳古希を迎えます。

「古希」は長寿を喜び、これまでの人生を振り返ると共に、これからの健康と幸福を願う時期と云われています。また、「悠々自適」とも云われています。悠々自適というと、「仕事をしなくても経済的に不安がなく、好きなことができる状態」の生活というのが私のイメージです。そういう人は確かにいるとは思いますが、いまや７０代働いている人は珍しくありません。公的年金の水準の低さや物価高騰で働かざるを得ない人が多いのも現実。

さて、私はどうか。学卒で就職し、厚生年金に６５歳まで途切れることなく加入し、退職数か月後には再加入。今年の１月末で退職します。いよいよ「悠々自適」の生活か。贅沢さえしなければ、ぎりぎり何とか生活できると思うけど。

振り返れば、医療ソーシャルワーカー（ＭＳＷ）をめざし、福祉を学び、卒業後は某公益社団法人に就職しました。主に医事、とくに文書・相談業務等にかかわってきました。入職当時、ＭＳＷは専門職扱いはされておらず、事務職の一部門的な扱いでした。今は専門職として確立しております。入職１０年ぐらいしてから、法人在籍のまま組合専従となり、定年まで勤めました。組合専従としては、出身単組の業務に加えローカルセンターの役員を兼務してきました。その間、労働審判員を通算１４年間、札幌市社会福祉審議委員９年間、現在人権擁護委員を担っています。

労使交渉、労働相談、人権相談、そして労使紛争の間に入り、たくさんの紛争解決に携わらせていただきました。もともと、困っている人の役に立ちたい、弱い者の立場に立ってかかわれる仕事をしたい、というのがＭＳＷをめざした原点。ＭＳＷから組合専従へと活動の舞台は変わりましたが、この仕事を続けてこられて本当に良かったと思っています。

漠然としてですが、いろいろな経験やスキルが自分の中に、きっと蓄積されているはずと思っています。しかし、自分の強みも自信の持てるところも自覚できていないところが問題かもしれません。

いわゆる通勤生活が終わり、次をどうするか。今のところ、やる気になれば体力的にも、精神的にもまだ何とかなると思っています。一方で、責任もって最後までやれるのか、不安もよぎるのが本音。

そこで、何をやるか。いろいろ迷いつつも、若いころに取得した特定社労士と産業カウンセラー、第1種衛生管理者等の資格を活かして仕事をすることを考えていました。そのための準備をしようと、４～５年ぐらい前に開業届を出して、一応個人事業主となりました。しかし、結果的に組合専従期間の延長で現在まで来てしまいました。したがって、個人事業主としてのこれまでの実績はゼロ。自分の現在の知力と体力を見定め、今後どう進んでいくべきか模索しているところでした。

そんな中、先日、職場の同僚であり、組合活動も共にしてきた旧友と10年ぶりに再会しました。札幌地区労連結成３５周年を祝う行事に元気な姿を見せてくれました。彼とは、３０年位前に組合役員をいっしょにやりました。再会を果たした彼とは、定年退職後はほとんど会うこともありませんでしたが、髪が見事な白髪になった以外は、昔のまま。風のうわさで、退職後、彼は何かの資格試験に取り組んでいるようだと

は聞いていました。

現役の頃、社労士に興味を示していたこともあり、きっと社労士か、それに隣接する資格かなぁと漠然と思っていました。お互いに昔話や家族のことなど近況を報告しあい、さて今後、どう生きていくかという話になり、私はまだいろいろ模索を続けているんだという話をしました。そうしたら、彼ははにかみながらも、自分はいま法律の勉強をしていて、司法試験に取り組んでいるというではありませんか。毎日、図書館に行き、学習をしているとのことでした。これまで４回くらい受験したそうです。私と同世代ですから７０代にすでに突入。彼は経済学部卒、法学は学んでいないとのことで、一からの学習だったそうです。司法試験は学歴関係ないからと彼は言います。とは言え、超難関資格だとは私にもわかります。その情熱はどこからくるのか。今後どれだけの時間がかかるのかわかりませんが、必ず成就してほしいと心から願っています。同時に、目標に向かって、努力を続ける彼の姿に大きな刺激をもらいました。

私ときたら、陳腐化した知識をリニューアルできず、焦りが募るばかり。しかし、彼の情熱に感化され、私も気持ちを整理し前に進めなくては。まだ、家に籠るのは嫌だというのはハッキリ自覚しました。

ＭＳＷ時代、組合専従時代を経て、７０歳のいま、これから何年、何ができるかはわかりませんが、自己実現に一歩でも近づくために挑戦してゆきたいと思います。

だれの言葉か忘れましたが、こんなフレーズを思い出しました。「やるぞおれは。何かを。」そんな心境です。

審　査　事　件

終　結　事　件

不利益取扱い禁止、団体交渉応諾、支配介入禁止等をめぐり・・・無関与和解

▼６年８号不当労働行為事件

申　　立　　人	Ｘ労働組合
被　申　立　人	会社Ｙ（放送業）
申　立　年　月　日	令和６年（2024年）12月２日
終　結　年　月　日	令和７年（2025年）１月７日
終　結　区　分	無関与和解（調査０回）
救済を求める内容	不利益取扱い禁止、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

Ａは、Ｂ町が設置した地域ＦＭ放送局を運営する会社の社長に誘われ、Ｂ町に住民票を移すことを条件に、令和６年（2024年）７月１日、同局に正社員として採用され、パーソナリティーとして勤務を開始した。

Ａは、業務への具体的指導や社内の意思疎通の欠如を感じるようになり、社長及び副代表がＢ町に不在の場合が多いため、不在の期間と所在を明らかにすることや定期的なミーティングの開催を求める改善の提言を社長及び副代表に対して行ったところ、社長が不快感を示し声を荒げるなどした。

また、社内のグループＬＩＮＥ上でのＡの休暇申請をめぐり社長が乱暴な対応をしたことについて、同僚で委託契約パーソナリティーのＣはパワーハラスメントではないかと認識し、放送局業務の主な受注元のＢ町役場に相談した。同年10月３日、社長はＡに対し、「Ｃさんのこと知ってる？Ａちゃんが頼んだの？こういうことされると困るんだよ」などと述べた。その後、会社はＣの言動を問題視し、口外禁止の念書を取るなど、強引な口封じを行った。このような扱いに耐え兼ね、Ｃはパーソナリティーを辞めた。

同年11月５日、会社代理人弁護士からＡの自宅に内容証明郵便で送付された通知書には、Ａの勤務態度を問題視して主任職を解任することやグループＬＩＮＥからの退出を命ずることが記載されていた。

これを受け、Ａは徐々にメンタルに不調を来し、同月９日、組合に相談し、個人加盟するに至った。

同日、組合は、会社に対し、パワーハラスメント問題の是正などを求め、社長の出席と速やかな団体交渉応諾を申し入れた。しかし、同月15日、会社は団体交渉の日程調整に応じるというものの、具体的な日程の提示をせず、さらに社長の団体交渉出席について明言を避けた。同月25日、Ａの降格人事の疑義などの団体交渉事項の追加を申し入れたが、会社は、当初の申入れから３週間を経過しても団体交渉の日程調整に応じていない。

また、会社は、従前通院する場合は他の勤務日で労働時間を調整するなどして、早退や欠勤扱い（賃金カット）にすることはなかったにもかかわらず、同月28日、Ａが病院受診のため早退と休みを申請したところ、会社は、欠勤届の提出を指示するなどし、Ａの組合加入を知って以降、急に厳

格な労務管理を行うという不利益取扱いに及ぼうとしている。
　以上の会社の行為は、労働組合法第７条第１号、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
　答弁書は、提出されなかった。

＜終結経過＞
　本件は、調査を予定していたが、当事者間で和解で成立し、令和７年(2025年)１月７日、組合が申立てを取り下げ、終結した。

個　別　事　件

令和７年１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　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

＊「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
経営又は人事	1
解雇	(1)
①整理解雇	
②普通解雇	
③退職強要	[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	
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
セクハラ	
パワハラ・嫌がらせ	(1)
その他	1
合　計	3

（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。

令和６年（２０２４）の事件の概況

審　査　事　件

・　令和６年における不当労働行為事件の取扱件数は17件（前年からの繰越事件９件、新規事件８件）で、前年と同数となった。
　なお、新規事件は、前年に比べて２件の増加となった。（第１表）

・　新規事件の状況は、次のとおりである。
１　月別申立件数

（件）

年次＼月	１	２	３	４	５	６	７	８	９	１０	１１	１２	計
５	０	０	１	０	１	０	０	０	２	１	１	０	６
６	１	２	０	０	０	２	１	０	１	０	０	１	８

２　申立人別については、合同労働組合による申立てが３件、企業内組合による申立てが３件、企業内組合とその上部団体との連名による申立てが２件となっている。
３　労働組合法第７条の該当号別では、２・３号該当事件が４件、１・３号該当事件が２件、１・２・３号該当事件及び２号該当事件が各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　産業別にみると、第一次産業はなく、第二次産業が２件（25.0%）、第三次産業が６件（75.0%）となっている。その内訳は、第二次産業は「建設業」が２件（25.0%）、第三次産業は「運輸、郵便業」及び「教育、学習支援業」が各２件（各25.0%）、次いで「情報通信業」及び「医療、福祉」が各１件（各12.5%）となっている。

・　終結状況は、次のとおりである。
１　係属事件17件のうち９件（前年繰越７件、新規申立２件）が終結し、残りの８件（前年繰越２件、新規申立６件）が翌年（令和７年）に繰り越された。
２　終結事件９件の内訳は、命令を発したものが３件、関与和解が４件、無関与和解が１件、取下げが１件であり、その終結率（終結件数÷取扱件数×100）は52.9%となり、前年の47.1%を上回った。
３　事件処理に要した平均処理日数（全終結事件の１事件当たりの平均処理日数）は465日で、前年の377日に比べ増加し、当委員会が目標として定めている180日は達成できなかった。

第１表　不当労働行為事件年間係属件数の推移

（件）

区分＼年次	３１・元	２	３	４	５	６
繰　　越	１６	１３	１１	１１	１１	９
新　　規	１４	１３	８	１１	６	８
計	３０	２６	１９	２２	１７	１７

調　整　事　件

・　令和６年における調整事件はすべてあっせん事件であり、係属事件数は６件（繰越０件、新規６件）で、前年６件（繰越１件、新規５件）と同数だった。（第２表）

・　新規事件６件の状況は、次のとおりである。

１　月別申請件数

（件）

年次＼月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
5	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	5
6	0	1	0	0	0	0	0	2	0	1	2	0	6

２　申請区分別でみると、労働組合からの申請が５件で、合同労組からの申請はなかった。

３　産業別にみると、第三次産業に係る申請が５件を占めており、その内訳は「運輸業、郵便業」及び「金融業、保険業」が各２件、「医療、福祉」が１件となっている。

　また、第二次産業は「建設業」が１件であり、第一次産業に係る申請はなかった。

４　新規事件６件に係る調整事項の合計は10件（調整事項が複数にわたる事件があるため新規事件数とは一致しない）であり、これを「賃金等」、「賃金等以外の労働条件」、「経営又は人事」及び「その他」の４つに区分すると、「団交促進」を含む「その他」が６件（60.0％）で最も多く、次いで、「賃金等」が４件（40.0％）で、「経営又は人事」及び「賃金等以外の労働条件」がいずれも０件(0.0％)となっている。

・　係属事件の終結状況をみると、５件が終結し、令和７年に繰り越した事件は１件であった。終結事件の内訳は、解決が２件、打切りが１件、取下げが２件となっており、解決率は66.7％で、前年(66.7％）と同数であった。

第２表　調整事件年間係属件数の推移

（件）

区分＼年次	３１・元	2	3	4	5	6
繰　　越	4	0	0	1	1	0
新　　規	7	6	4	6	5	6
計	１１	6	4	7	6	6

個　別　事　件

・　令和６年における個別事件の係属事件数は33件で、前年からの繰越事件は３件、新規事件が30件であり、うち26件が終結し、残る７件が翌年へ繰り越された。新規事件数は前年に比べ14件増加した。（第３表）

・　新規事件30件の状況は、次のとおりである。

１　月別申請件数

（件）

年次＼月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
5	1	0	1	2	1	2	0	1	2	3	3	0	１６
6	2	4	7	3	1	2	0	0	1	4	3	3	３０

２　申請区分別では、全30件のうち、労働者からの申請が29件、使用者からの申請が１件であった。

３　あっせん事項別では、延べ68件のうち、解雇や退職などを内容とする「経営又は人事」が22件、次いで、損害補償金や慰謝料の支払などを内容とする「その他」が18件、「賃金等」が15件、「職場の人間関係」が９件、「労働条件等」が４件となっている。

（注）１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は一致しない。

４　産業別・業種別では、第一次産業からの申請が１件、第二次産業から５件、第三次産業から24件の申請となっている。そのうち、「卸売業、小売業」が６件と最も多く、次いで「医療、福祉」と「サービス業（他に分類されないもの）」がそれぞれ５件などとなっている。

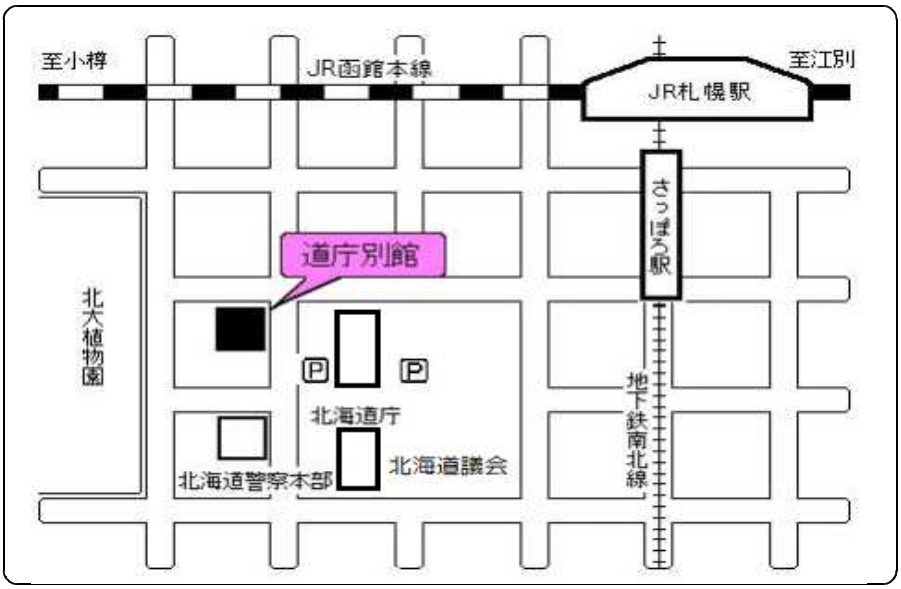
・　係属事件の終結状況をみると、26件が終結し、内訳は、解決12件、打切りが９件、取下げが５件となっている。

第３表　個別事件年間係属件数の推移

（件）

区分＼年次	31・元	2	3	4	5	6
繰　越	1	5	1	1	0	3
新　規	３６	２９	１４	１１	１６	３０
計	３７	３４	１５	１２	１６	３３

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２月号　No.733

発　　行　　令和７年（2025年）２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