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　１月号　No. 732

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

○ 会長就任に際して
会　長　山　下　史　生

○ 審　査　事　件

新　規　事　件

・６年８号不当労働行為事件

○ 調　整　事　件

・６年５号争議あっせん

○ 個　別　事　件

会長就任に際して

北海道労働委員会
会　長　　山　下　史　生

このたび、第４６期北海道労働委員会の会長に選任され、その責任の重さを感じております。

労働委員会は、昭和２１（１９４６）年３月１日に発足しました。来年・令和８（２０２６）年３月１日に８０周年を迎えます。

制度発足から、１、不当労働行為の審査事件、２、労働争議の調整を行ってきたほか、平成１３年１０月１日から、３、個別的労使紛争のあっせんが行われてきました。

不当労働行為の審査事件においては、時代の推移に従い、事件の背景的要素が大きく変容してきました。

近時は、合同労組による申立てが多く、本質的な内容が、集団的労使紛争というよりは、個別的労使紛争の色彩が強い場合が多く感じられます。そのような状況下でも、古典的な組合嫌悪に基づく不当労働行為も少なからず見受けられます。

労働争議の調整においては、使用者と労働組合の意思疎通がボタンのかけ違いで、円滑に進まない状況下で、労働委員会の調整により、ギリギリのところで、両者の関係改善が図られたケースをたくさん見てきました。

個別労使紛争のあっせんにおいては、退職時のトラブル、解雇等の問題が多い中で、近年は、各種ハラスメント事案が増加中です。

いずれの事件においても、公益委員、労働者委員、使用者委員という三者構成で、当事者双方からじっくり話しを聞き、互いに議論をしながら解決策を見出すというのが、労働委員会の大きな特徴です。そして、その前段階として、事務局が当事者双方から事実関係を聞き取り、事案の背景を的確に把握し、委員に報告がなされています。

このような公労使・三者構成に事務局をプラスした四者構成により事案解決に当たるというのが、労働委員会の大きな特徴です。

私は、この労働委員会の伝統に従い、事案解決に真摯に努めて行きたいと考えます。

各委員、事務局職員及び関係者の皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

審　査　事　件

新　規　事　件

▼６年８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（放送業）
申　立　年　月　日　　令和６年（2024年）12月２日
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

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。

調　整　事　件

労使間交渉のルールに関する覚書の締結等をめぐり・・・取下げ

▼６年５号争議あっせん
申　　請　　者　　Ｘ１労働組合、Ｘ２労働組合、Ｘ３労働組合
被 申 請 者　　法人Ｙ（金融業、保険業）
申 請 年 月 日　　令和６年（2024年）11月18日
終 結 年 月 日　　令和６年　　12月９日
終 結 区 分　　取下げ
あっせん事項　　労使間交渉のルールに関する覚書の締結、労使合意事項の労働協約締結

＜事件の概要＞
令和４年（2022年）３月23日、法人Ｙが合併により設立されることに伴い、Ｘ３組合は、合併前の法人Ｚとの間で、現行の労働協約を破棄することについて合意した。
４月１日、法人Ｚなどの合併により、法人Ｙが設立された。
５年（2023年）３月11日、労使間で十分な協議が行われずに諸規則が変更された経緯から、上部団体であるＸ２組合は加盟する各労組に、連名で労使間協議に関する覚書の締結について法人Ｙに要求することを提案したが、連名とすることに全労組の合意が得られなかったため、各労組が同じ文面で要求することが決定された。
９月13日、Ｘ３組合は、労使間協議に関する覚書の締結について法人Ｙに要求書を提出したが、法人は覚書の締結はせず、引き続き労使協議を誠実に行う旨回答した。
12月８日、事務折衝において、法人ＹからＸ３組合へ、覚書を含め今後労働協約は結ばないという趣旨の説明があった。
６年（2024年）２月１日、Ｘ３組合は、覚書び今後の労働協約を締結できない理由の説明を求める要求書を法人Ｙに提出したが、法人Ｙは、信義誠実の原則から、誠実な協議は使用者として当然の責務であり、引き続き誠実な協議を行う旨回答した。
５月１日、Ｘ３組合は、法人Ｙ内の他の３労組と合同で行う団体交渉を申し入れたが、法人Ｙは、合同団体交渉には応じられず個別交渉には応じると回答した。
６月17日、Ｘ３組合と法人Ｙとの間で団体交渉が実施されたが、議論は平行線となった。
11月18日、Ｘ３組合は、上部団体のＸ１組合及びＸ２組合とともに、自主的解決が困難であるとしてあっせんを申請した。

＜申請後の経過・結末＞
11月27日、法人Ｙ側の事情調査を実施した。
法人Ｙからは、労使間協議には法律に基づき誠実に対応しているため、あらためて覚書を締結する必要がないこと、また、各労組単位毎に協約を締結すべき地域特有の個別事項があれば協約の締結は検討するが、個別事項の存在は想定できないことから、あっせんには参加しないと述べたため、その旨を組合側へ伝えたところ、組合側からは、不当労働行為救済申立てを検討するなどとして取下書を提出する意向が示された。
12月９日、組合側から取下書の提出があったことから、本件は終結した。

個　別　事　件

令和６年12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
１～11月	264
12月	24
計	288

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			
１～11月	3	27	30	25	11	6	3	5	0	5
12月	5	3	8	1	1	0	0	0	0	7
計	－	30	33	26	12	6	3	5	0	－

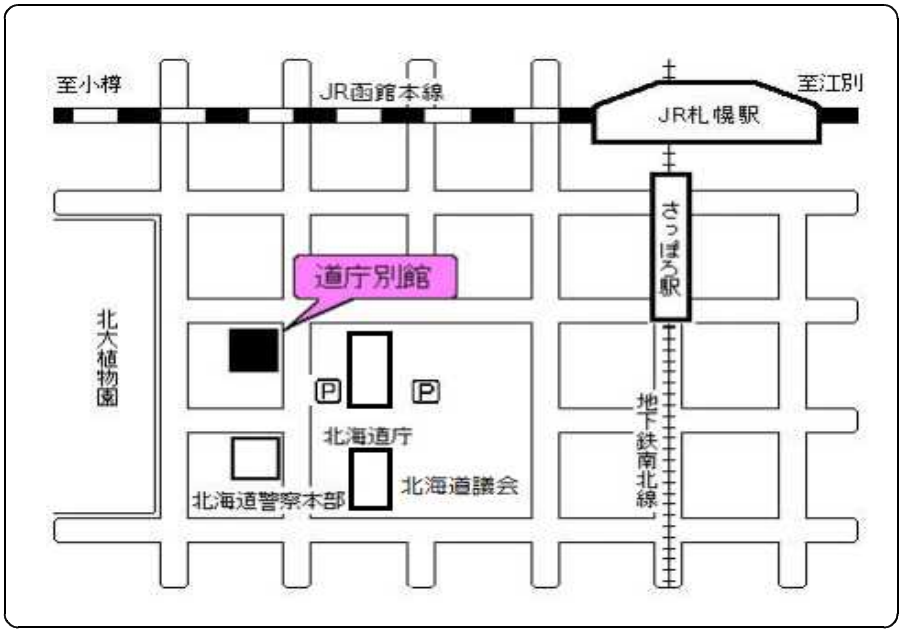
＊「１～11月」欄のうち「前月繰越」欄の件数は、前年からの繰越件数である。
＊「打切り」には、あっせんを行ったが合意に至らないなど解決の見込みがないと判断して打切りになった「あっせん」と、被申請者があっせんへの参加を応諾せず打切りになった「不応諾」がある。
＊「取扱件数」欄の「計」は、前年からの繰越件数に「新規件数」欄の「計」を加えたものである。

3　あっせん事項内容別件数

あっせん事項内容	１～11月	12月	計
経営又は人事	21	1	22
解雇	(10)		(10)
①整理解雇	[2]		[2]
②普通解雇	[2]		[2]
③退職強要	[1]		[1]
④契約更新拒否、雇止め	[5]		[5]
配置転換、出向・転籍	(2)		(2)
復職			
懲戒処分	(2)		(2)
①懲戒解雇			
②①以外の懲戒処分	[2]		[2]
退職	(6)	(1)	(7)
勤務延長、再雇用			
その他経営又は人事	(1)		(1)
賃金等	13	2	15
賃金未払	(7)	(1)	(8)
賃金増額			
賃金減額	(1)		(1)
一時金	(1)		(1)
退職一時金	(1)		(1)
解雇手当	(1)		(1)
休業手当			
諸手当	(2)		(2)
その他賃金		(1)	(1)
年金（企業年金・厚生年金等）			
労働条件等	4		4
労働契約			
労働時間			
休日・休暇	(1)		(1)
年次有給休暇	(1)		(1)
育児休業・介護休業			
時間外労働			
安全・衛生	(1)		(1)
福利厚生制度			
社会保険	(1)		(1)
労働保険			
その他の労働条件等			
職場の人間関係	9		9
セクハラ			
パワハラ・嫌がらせ	(9)		(9)
その他	18		18
合　計	65	3	68

（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１月号　No.732

発　　行　　令和７年（2025年）１月１０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