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

2024年　１２月号 No. 731

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

○ 第46期北海道労働委員会委員名簿
○ 北海道労働委員会あっせん員候補者名簿
○ 審　査　事　件
終　結　事　件
・５年５号不当労働行為事件
再　審　査　事　件
・札幌明啓院（中労委令和４年（不再）第29号）不当労働行為事件
命　令　書
・札幌明啓院事件再審査命令書
○ 調　整　事　件
・６年２・３号争議あっせん
○ 個　別　事　件

第46期北海道労働委員会委員名簿

令和６年12月１日付けで第46期北海道労働委員会の委員が任命され、同月２日に開催された第1918回総会で会長及び会長代理が決まりました。

◎は会長、○は会長代理

区分	氏　　名	現　　職	
公益委員	◎山　下　史　生	弁護士	再任
	○八　代　眞由美	弁護士	〃
	片　桐　由　喜	小樽商科大学商学部企業法学科教授	〃
	斉　藤　宏　信	弁護士	〃
	佐々木　　潤	弁護士	〃
	米　田　雅　宏	北海道大学大学院公共政策学連携研究部教授	新任
	池　田　　悠	北海道大学大学院法学研究科教授	再任
労働者委員	辻　田　一　浩	連合北海道組織対策局次長	〃
	片　桐　秀　人	電機連合北海道地方協議会事務局長	〃
	赤　坂　正　信	札幌地区労働組合総連合顧問	〃
	成　田　了　子	自治労北海道本部特別執行委員	〃
	奈　良　　靖	ＵＡゼンセン北海道支部支部長	新任
	長谷川　義　樹	連合北海道渡島地域協議会事務局長	〃
	三　浦　和　枝	元自治労北海道本部副執行委員長	〃
使用者委員	百　瀬　康　弘	北海道経済連合会常務理事	再任
	大　前　雅　嗣	（一財）北海道電気保安協会総務本部労務部長	〃
	佐々木　八　起	元 北洋銀行人事部管理役	〃
	中　村　隆一郎	元 日通商事株式会社常務執行役員	〃
	桑　原　　崇	井原水産株式会社　管理本部本部長兼経営管理部部長	新任
	山　﨑　秀　樹	元 北海道ガス株式会社　執行役員監査部長	〃
	本　間　あづみ	社会保険労務士法人ＭＩＫＡＴＡ代表社員	〃

北海道労働委員会あっせん員候補者名簿

第46期委員の任命に伴い、あっせん員候補者が次のとおりになりました。

区　分	氏　名	委嘱年月日	区　分	氏　名	委嘱年月日
公益委員	山下史生	令和６.12.２	労働者委員	三浦和枝	令和６.12.２
	八代眞由美	〃	使用者委員	百瀬康弘	〃
	片桐由喜	〃		大前雅嗣	〃
	斉藤宏信	〃		佐々木八起	〃
	佐々木潤	〃		中村隆一郎	〃
	米田雅宏	〃		桑原崇	〃
	池田悠	〃		山﨑秀樹	〃
労働者委員	辻田一浩	〃		本間あづみ	〃
	片桐秀人	〃	事務局長	田辺きよみ	令和５.６.12
	赤坂正信	〃	事務局次長	石丸幸夫	令和６.４.12
	成田了子	〃	総務審査課長	伊賀学	〃
	奈良靖	〃	調整課長	佐々木良明	令和５.６.12
	長谷川義樹	〃			

審　査　事　件

終　結　事　件

不利益取扱い禁止、支配介入禁止等をめぐり・・・関与和解

▼５年５号不当労働行為事件

申　　立　　人	Ｘ労働組合
被　申　立　人	医療法人社団Ｙ（医療業）
申 立 年 月 日	令和５年（2023年）10月20日
終 結 年 月 日	令和６年（2024年）11月６日
終　結　区　分	関与和解（調査５回）
救済を求める内容	不利益取扱い禁止、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、法人から、平成31年（2019年）１月１日付けで配置転換を命ぜられ、主任から一般職に降格させられたことから、この配置転換が不当であるとして、組合に加入し、法人に対し、損害賠償請求訴訟（以下「本件訴訟」という。）を提起した。

その後、Ａは、本件訴訟係属中の令和２年（2020年）10月の組合定期大会において執行委員長に選任され、法人は、このことを同年中に把握しており、当時係属中であった不当労働行為救済申立事件の審問で組合攻撃及びＡへの個人攻撃をするなど、Ａへの敵意を示していた。

本件訴訟の第１審において、法人は、Ａが口頭弁論期日に参加するために有給休暇を申請しても、認めようとせず遅刻扱いにし、証人出頭しようとした同僚にも有給休暇を認めず、陳述書提出で支援しようとした別の同僚が子の誕生日に有給休暇を申請したところ認めなかった。

そこで、本件訴訟の控訴審の令和３年（2021年）10月12日付け準備書面において、Ａの訴訟代理人は、「被控訴人法人は･･･（中略）･･･労働基準法39条に違反することを繰り返し行うなどしているが、これは、被控訴人法人が、その意向に逆らった職員へ嫌がらせを行い、同人を退職に追い込むためであれば、違法行為を行うことも厭わない、特異かつ異常な体質を有することを物語るものである。」（以下「本件表現」という。）と主張した。

これに対し、法人は、本件訴訟終結直後の令和４年（2022年）10月26日、本件表現が、あまりにも度が過ぎた誹謗中傷、悪罵であり、名誉毀損に該当するものとして、Ａに対し、損害賠償100万円を支払うか、これに応じない場合は解雇手続を進める予定である旨の通知をした。

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

言うまでもなく名誉毀損行為に対する責任追及及び処分検討は正当な権利行使であって、本件表現には明らかに法人の名誉を毀損する過激かつ悪質な表現（以下「本件名誉毀損行為」という。）が含まれており、被申立人がＡに対し、その違法性を追及することに、組合員であることは何の関係もない。

名誉毀損行為の加害者が組合関係者であるからというだけで、加害者がその責任追及を受けた場合、組合から不利益取扱いであるとか支配介入であるとか主張するのは議論のすり替えであるし、組合関係者ゆえにそのような言い逃れが正当化されるとすれば、使用者側は労働者による名誉毀損行為に対する責任追及や処分検討といった正当な権利行使すらできなくなってしまうので

あり、不合理である。
　なぜ本件名誉毀損行為の責任を追及することが、「労働組合の組合員であることを理由とする」との要件を充足するのか、全くもって意味不明であり、本件申立ては、「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなとき。」（労働委員会規則第33条第１項第５号）に該当するため、速やかに却下すべきである。

＜終結経過＞
　本件は、令和６年（2024年）11月６日の第５回調査において和解が成立したことから、同日、組合が申立てを取り下げ、終結した。

再　審　査　事　件

▼札幌明啓院（中労委令和４年（不再）第29号）不当労働行為事件

初審申立年月日	令和元年（2019年）６月14日（元年道委不第５号事件）
初審命令年月日	令和４年（2022年）６月17日（全部救済）
中労委再審査申立年月日	令和４年（2022年）６月24日（法人申立て）
中労委再審査命令年月日	令和６年（2024年）11月11日（一部変更）

＜事件の概要＞
　法人は、令和元年（2019年）６月４日に、組合のＡ執行委員長に対し、同人を主任生活相談員から生活支援員へ配置転換する辞令を交付した。
　宿直勤務がある生活支援員への本件配置転換は、Ａの健康状態からすると同人の命に関わる不利益を課すことになる。
　また、主任生活相談員からヒラの生活支援員への降格人事であり、生活相談員は生活支援員に比べ、フロアリーダー的な立場で役職への昇格があることからも、本件配置転換は不利益なものである。
　そもそも、本件配置転換の必要性や人選の相当性はなく、仮にこれらが認められたとしても、組合の執行委員長を配置転換することは、Ａが組合員であることを決定的動機とするものである。
　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。
　当委員会は、公益委員会議における合議の結果、法人のこれらの行為が不当労働行為に当たるとして、令和４年（2022年）６月17日、命令書の写しを当事者に交付した。
　同月24日、法人はこれを不服として、中央労働委員会に再審査の申立てを行ったところ、令和６年（2024年）11月11日、同委員会は初審命令の一部を変更するとの再審査命令書の写しを当事者に交付した。

命　令　書

札幌明啓院事件再審査命令書（要旨）

再審査申立人	社会福祉法人札幌明啓院（法人）
再審査被申立人	全国福祉保育労働組合北海道地方本部札幌明啓院分会（組合）

上記当事者間の中労委令和４年（不再）第２９号事件（初審北海道労委令和元年（不）第５号事件）について、当委員会は、令和６年１０月１６日第３２５回第一部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員磯部哲、同小圷淳子、同小畑史子、同久保田安彦出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主　　文

初審命令主文を次のとおり変更する。

再審査申立人は、本命令書受領の日から１週間以内に、下記内容の文書を、再審査被申立人に交付しなければならない。

記

令和　　年　　月　　日

全国福祉保育労働組合北海道地方本部札幌明啓院分会
執行委員長　Ａ　様

社会福祉法人札幌明啓院
理事長　Ｂ

当法人が、貴組合のＡ執行委員長に対し、令和元年６月４日付けで、主任生活相談員から生活支援員への配置転換を命じたことは、中央労働委員会において、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認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにします。

（注：年月日は文書を交付する日を記載すること。）

理　　由

第１　事案の概要等　（略）
第２　当事者の主張の要旨　（略）
第３　当委員会の認定した事実　（略）
第４　当委員会の判断
１　本件申立ての却下を求める法人の主張について

法人は、６年１月９日付け辞令によりＡ委員長は２階担当主任生活相談員に復帰しており、本件申立てについては、労働委員会規則第３３条第１項第６号に該当するなどとして、却下されるべきであると主張する（前記第２の１（1））。

確かに、法人は、同日付け辞令によりＡ委員長に２階担当主任生活相談員を命じていることが認められる（前記第３の１２(17)）。しかし、本件において想定される救済方法は、必ずしもＡ委員長の２階担当主任生活相談員への復帰のみに限定されるものではないのであって（前記第１の２のとおり、組合は、救済内容としてＡ委員長の主任生活相談員への復帰のほかに謝罪文の掲示等も求めている。）、Ａ委員長が２階担当主任生活相談員に復帰した現時点において、法令上又は事実上およそ救済を命じることが不可能なことが明らかであるとはいえない（なお、下記４において判断するとおり、上記事実を考慮しても、救済方法への影響は格別、本件における組合の救済利益が消滅したとは認められない。）。したがって、本件申立てを却下すべき事由があるとはいえず、法人の主張は採用できない。

２　争点１（本件配置転換は、労組法第７条第１号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 本件配置転換は、労組法第７条第１号にいう「不利益な取扱い」に当たるかについて

ア　前記第３の１０(2)のとおり、法人は、元年６月４日付けでＡ委員長を主任生活相談員から１階生活支援員に命じるという本件配置転換を行った。

これについて、法人は、本件救護施設の職場において、生活相談員から生活支援員への配置転換が不利益なものと一般的に認識されているとはいえず、本件配置転換による不利益はない旨主張する（前記第２の２(2)ア）。

以下、本件配置転換が、労組法第７条第１号にいう「不利益な取扱い」に当たるかについて検討する。

イ　本件申立て時点での本件救護施設管理規程第４条第３項によれば、主任は、課長・主幹とともに、施設長の命を受けて課を統括し所轄業務に従事するものとされていた（前記第３の４（2））。法人では、主任は、管理監督者ではなく職員を指導する立場ではないが、職場における地位としては、主任ではない職員よりは上位であると認識されていた（同４(2)）。このような定め等に照らせば、法人において主任は、主任ではない職員とは異なる責任等を伴うものとして位置付けられていたものと解され、Ａ委員長の就いていた主任生活相談員もそのような位置付けであったとみることができる。そうすると、平成２６年から長く主任生活相談員であったＡ委員長に生活支援員を命じる本件配置転換は、給与の減額はなく、降格の手続はとられていないもの（同１０(2)）、実質的には降格に当たる不利益な取扱いであったといえる。

次に、本件救護施設管理規程には、生活相談員と生活支援員のどちらが職制として上という定めはないものの（同２(2)）、生活相談員と生活支援員の業務内容を比べてみると、生活相談員は、各フロアで利用者の生活支援内容の検討、実施、計画策定、利用者の苦情・要望・悩み等の解決、家族・病院・生活保護実施機関等との相談や連絡調整、福祉制度等の利用手続支援及び代行等を担当しているのに対し、生活支援員はこうした救護施設の事業運営における基幹的な業務を担当しておらず、生活支援員の業務は利用者の介助や買い物代行等に限られており(同５(1))、保護施設職員職種別配置基準においても、生活指導員(本件救護施設では生活相談員に相当)の数は介護職員(生活支援員に相当)に比べて大幅に少なくなっている(同２(2))うえ、運営基準等において、生活指導員については、利用者の生活の向上を図るために適切な指導を行う能力を有すること等の一定の資格要件が定められており、入所者に対し生活の向上及び更生のための指導を受ける機会を与えなければならない救護施設の事業運営における重要な基幹的業務として、入所者に対する生活指導を担うことが想定されているといえるのに対し、介護職員については、こうした資格要件の定めはない(同１(2)ア、２(1))。

また、札幌市のホームレス就労支援入所実施要綱においては、入所者の援助方針の決定、面接の記録、援助経過の記録、札幌市に対する毎月の援助経過報告、毎月の業務報告等が受託者の事業内容とされ(同３(1))、法人の規程上も、主任生活相談員の業務として、苦情解決・面接・身上調査並びに利用者支援の企画、実施及び支援に関する業務が挙げられていること(同４(2))からすると、生活相談員の担当業務、とりわけ、利用者の生活支援内容の検討、実施、計画策定、利用者の苦情・要望・悩み等の解決、家族・病院・生活保護実施機関等との相談や連絡調整、福祉制度等の利用手続支援及び代行等は、本件救護施設の事業運営上の基幹的な業務を構成するとみられるものであり、これらは、利用者に対する介助その他の支援業務を主に担当する生活支援員が通常行うものではなかったものと認められる。

さらに、本件配置転換当時、本件救護施設では、生活相談員は一般に、職員同士の話合いの場において司会進行を行ったり、生活支援員の休暇申請届や生活支援日誌等に押印を行ったり、利用者の預り金の入出金の処理に関する決裁を行ったりする(同５(2)、(3))など、フロアのリーダー的な側面があったことが認められる。なお、本件配置転換当時、生活相談員から管理職に昇進した者はいたが、生活支援員から管理職に昇進した者はいなかったものである(同１２(13))。

そして、Ａ委員長は、平成１３年に法人に入職して以来、本件配置転換まで約１８年にわたり、生活相談員として上記の諸業務に携わっていた(同１(1)イ、５(1)～(3))。しかるに、本件配置転換により、Ａ委員長は、生活支援員として、シフト勤務で、食事介助、排泄介助、入浴介助、洗濯介助、着替え介助、清潔保持介助及び買い物代行等の業務に従事することにとどまることとなったものである(同５(1))。

なお、法人は、２年１０月１９日本件救護施設管理規程改正の際、「生活支援員と生活相談員は、いずれも、利用者の生活に必要な支援を業務とする職種であり、両職種間にはその担う業務の役割に上下はなく、又、人事処遇上の位置付けに上下はない。」という規定を設けているが(同２(2))、これは本件申立て後に行われたものであり、以上のような客観的な

事情に照らせば、本件配置転換の不利益性を否定しうるものではない。

このように、本件配置転換は、Ａ委員長に対し、実質的に降格し、これまで経験がなく、救護施設における事業運営上の基幹的業務とはいえない業務を担当させるものであるから、職務上の不利益及びこれに伴う精神上の不利益を与えるものといえる。さらに、重度睡眠時無呼吸症候群でＣＰＡＰ治療とともに睡眠薬の内服を行っている状況で、就寝時間帯に対応することも想定される宿直勤務を月に３回から５回しなければならない生活支援員への配置転換は、適切な服薬や治療を困難にさせるもので、身体上の不利益を与える取扱いでもあったというべきである(同５(1)、１０(4))。

ウ　これに対し、法人は、①Ａ委員長の申出に配慮し、宿直勤務を課すことはなく、２年３月には宿直勤務を全面的に免除しており、一度も宿直勤務をしていないから、Ａ委員長は重度睡眠時無呼吸症候群なのに宿直勤務を課せられたとの不利益を何ら被っていない旨、②本件配置転換の辞令には主任を解く旨の記載がなく、その後の生活相談員を兼務させる辞令上も現職を「主任生活支援員」とし「生活支援員兼生活相談員主任」を命じており、本件配置転換によって主任を解いておらず降格させていないのであるから不利益はない旨、③会議の開催、実習生の指導、各種の企画立案は生活相談員のなすべき業務というだけであって、フロアの業務を統括する役割とはいえず、生活相談員にはフロアのリーダー的ないし管理職的側面があるともいえないから不利益はない旨主張する（前記第２の２(2)ア)。

しかしながら、①について、法人は、Ａ委員長が重度睡眠時無呼吸症候群であることを認識した上で、その体調に配慮する措置を特段講じないまま本件配置転換を行い、本件配置転換後にＡ委員長の診断書の提出を受けてから､宿直勤務を免除する配慮措置を採ったものの、「生命・身体に対する危険が発生するものとは全く考えていないが、Ａ委員長の申出があったので、念のため」の措置であり、長期間にわたり免除することはできないとの認識を示していた。しかも、法人は、元年６月２７日に行われた本件配置転換に関する団体交渉においても、Ａ委員長の体調がよくないことを認識している旨言及しながら、人事は法人の専権事項であるから組合と協議する必要はない旨述べ、本件配置転換の撤回を求める組合の要求に応じず、札幌地裁による仮処分命令の認可決定を不服として法人が申し立てた抗告が札幌高裁に棄却された後の２年２月５日にようやくＡ委員長の宿直勤務を全面的に免除する措置を採った（前記第３の１０(4)、１２(1)、(8)）のであって、法人は、事後的に、かつ自発的判断によらずに、Ａ委員長の宿直業務を免除したにすぎないから、Ａ委員長が一度も宿直勤務をしていないからといって本件配置転換に係る不利益性がなかったものと解することはできない。

次に、②について、確かに、本件配置転換の辞令には、主任を解く旨の記載はない（同１０(2)）。しかしながら、本件配置転換の辞令は、「主任生活相談員から、１階生活支援員に命じる。」となっており、新たに命じられた職務としては「１階生活支援員」とあるのみで「主任」の記載はなく、同辞令の交付の際にも、法人からＡ委員長に対し「引き続き主任として職務に就いてもらう」旨の説明があったとは認められない。そして、元年７月１日現在の本件救護施設の組織図において、Ａ委員長は「生活支援員」として記載されており、「主任」であるとの表示はない（同１０(2)）。また、元年８月１６日付けの２階主任生活相談員を仮に命じる辞令においても、Ａ委員長の現職は「主任生活支援員」ではなく「生活支援員」と記載されていた（同１２(4)）。そして、札幌地裁による仮処分決定の取消しを踏まえ改めてＡ委員長に生活支援員を命じる趣旨で発令された２年３月２７日付けの辞令も、「仮の２階主任生活相談員から１階生活支援員を命じる。」となっており、命じる職名に「主任」の記載はない（同１２(9)）ものの、その後、法人は、Ａ委員長に対し、２年１０月１日に現職を「主任生活支援員」と記載した定期昇給の辞令を、また、３年４月１日付けで主任生活支援員から生活支援員兼生活相談員主任を命じる辞令を発しており、２年４月１日現在及び３年４月１日現在の本件救護施設の組織図にＡ委員長は「生活支援員主任」と記載されている（同１２(9)、(11)、(13)）。これらの経緯からすると、本件配置転換以降少なくとも元年８月１６日まで、Ａ委員長は「主任」の職名のない生活支援員であったと推認され、他に

本件配置転換後もＡ委員長は引き続き主任であったとの事実を認めるに足りる証拠はなく、主任を解いておらず降格させていないとする法人の主張は採用できない。なお、本件配置転換は、主任を解くだけではなく、生活相談員から生活支援員への転換を命ずるものである点において不利益性が認められることは上記のとおりである。

さらに、③については、本件配置転換によりＡ委員長は生活相談員から生活支援員とされており、上記のとおり、それだけでも職務上の不利益を構成するものであるが、本件救護施設では、生活相談員は、利用者の生活支援内容を検討し、計画を策定したり、フロア内会議を開催するだけでなく、意見集約や司会進行を行っている（同５（1）、(2)）。また、生活支援員の休暇申請届、生活支援日誌及び生活経過記録に押印を行ったり、利用者の預り金の入出金の処理に関する決裁を行ったりしている（同(3)）。そして、Ａ委員長も、本件配置転換まで生活相談員として、こうした役割を果たしてきたものである。これらからすると、本件救護施設における生活相談員はフロアのリーダー的ないし管理職的側面があるともいえないとする法人の主張は採用できない。

エ　以上からすると、本件配置転換は、労組法第７条第１号にいう「不利益な取扱い」に当たる。

(2) 本件配置転換は、組合の組合員であることの「故をもって」行われたものといえるかについて

ア　次に、本件配置転換が、Ａ委員長が組合の組合員であることの「故をもって」行われたものであるか、すなわち、法人の不当労働行為意思によって行われたものといえるかについて検討する。

イ　前記第３の９認定のとおり、①組合と法人は、平成２５年１０月９日付け団体交渉申入れに対する法人の対応や、平成２６年４月１日付けでＯ組合員を生活支援員に配置転換したこと等をめぐって対立し、組合が北海道労委に救済申立てを行い、平成２７年７月２１日に、団体交渉拒否の禁止や組合に対する支配介入の禁止を命じた第１次命令が発出されたこと、②組合が第１次命令に係る救済申立てを行った約１週間後の平成２６年５月８日、Ｆ施設長は、Ａ委員長に対し、「組合とは折り合いつきませんから。」「今度、組合員に状況を全部話す。」「こうなると、何人か組合辞める人間が出てくる。」等と発言し、また、同年１０月２８日、「どんな結果になろうともさ、関係はもう無理だ。特にＣは。Ｃに関しては徹底的にやるから。」等と発言したこと、③団体交渉拒否の禁止などを命じた第１次命令発出後、組合が再三にわたり同命令に基づき団体交渉の開催を求めたにもかかわらず、法人は、命令を履行する考えはないと回答し、集会室を開催場所とする団体交渉を拒否し続け、結局、法人が提起した第１次事件に係る再審査命令の取消訴訟について、平成３０年１１月に最高裁が法人の上告の不受理を決定するまで、第１次事件に関する組合と法人の間の法的な紛争が継続していたこと、④平成２８年４月１日付けでＣ書記長を生活相談員から生活支援員に配置転換したことについて、平成３０年１０月３０日に、法人の行為は不当労働行為に該当するとして不利益取扱い及び支配介入の禁止を命じた第２次命令が発出され、組合が同命令を履行するよう求めたものの、法人はこれを履行しないまま札幌地裁に取消訴訟を提起し、命令を履行する考えはないと回答し続け、北海道労委が札幌地裁に同命令の履行を求めて緊急命令を申し立て、同地裁は本件緊急命令を発したことが認められる。

このように、本件配置転換前、遅くとも平成２５年頃から、組合と法人は、団体交渉の方法やＣ書記長の配置転換等をめぐって厳しい対立状況にあり、その中で、Ｆ施設長はＡ委員長に対し、組合やＣ書記長を敵視する発言を行っていたほか、団体交渉拒否の禁止などを命じる命令が発出されても法人は命令を履行する考えはないとして団体交渉拒否を続けていた。こうした経緯に照らせば、法人は組合に対する嫌悪の念を抱いていたものと推認される。このような中、法人は、札幌地裁が第２次命令に係る本件緊急命令を発した４日後に、Ｃ書記長を暫定的に生活相談員に戻すと同時に、組合委員長であるＡ委員長に対して、Ｃ書記長が就いていた生活支援員の業務への本件配置転換を行ったものである。

ウ　本件配置転換は、上記(1)イのとおり、長く主任生活相談員であったＡ委員長を、実質的

に降格し、救護施設の事業運営における基幹的な業務を担当し、フロアのリーダー的な側面もある生活相談員から、これまで経験がなく、宿直を含むシフト勤務を含みうる、介助等の非基幹的な業務を担当する生活支援員に配置転換させるものであるところ、法人は、過去、配置転換対象の職員に対し事前説明や内示を行った例があり（前記第３の１０(6)）、Ａ委員長が重度睡眠時無呼吸症候群であって突発的に休みを取ることがあると認識していた（同１０(4)）。

それにもかかわらず、法人は、本件配置転換に際し、Ｃ書記長が担当していた生活支援員の職務を他の職員に担当させ、あるいは生活支援員を新規採用する、生活支援員との兼務も含めて生活相談員の役職を付したままＡ委員長を異動させる、Ａ委員長を異動させずにＣ書記長が生活相談員の職務を担当できるように職員間の職務分担の調整を行うなど他の方法について、具体的に検討したり、組合と協議したりすることなく、本件緊急命令が出た当日中に、Ｆ施設長とＧ次長が協議してＡ委員長を生活支援員に配置転換することを決定した上（同１０(1)）、土曜日、日曜日を挟んだその４日後には、Ａ委員長に事前説明も内示もなく、健康面に関する確認等もしないまま、本件緊急命令を履行するとして、突然本件配置転換を通告し、辞令交付の際、「生活支援員を新規採用で補充する財政的余裕がないためＡ委員長を暫定的に生活支援員に異動する」との説明に納得できないＡ委員長が話合いを求めても「携帯で録音しないのか」という旨を述べて話合いに応じなかったものである（同１０(2)）。

また、本件配置転換後に行った組合との団体交渉においても、法人は、「本件配置転換はＣ書記長の本件緊急命令の結果行ったものである」「Ａ委員長のほかには人材が見当たらないから（本件配置転換の取りやめを求める）組合の要求は受け入れられない」「本件配置転換によって組合との間で争いが生じることは予想していたものの、人事については法人の専権事項であることから組合と協議する必要はない」（同１２(1)）旨述べるなど、本件配置転換の理由について納得できないＡ委員長や組合に対し、具体的理由を説明して理解を得ようとする姿勢は全く見られなかったものである。なお、生活相談員の過剰配置や、Ａ委員長以外の生活相談員が管理職であって生活支援員のシフト勤務にはなじまないといった説明も、当時の団体交渉の過程ではなされていない。

本件配置転換は、本件緊急命令への対応としてなされたという側面があり、緊急命令に従う必要があることはいうまでもないことではあるが、本件緊急命令はＣ書記長の原職復帰そのものは直接には求めておらず（法人も、本件緊急命令が履行を命じた第２次命令について、組合がその履行、並びにＣ書記長を生活相談員として勤務させること及びそのための環境整備を要求したのに対し、Ｃ書記長の生活相談員への復帰を命じたものではないと認識し、Ｃ書記長を生活相談員へ復帰させることを拒否していた。同９(13)）、むしろ、Ｃ書記長の生活支援員への配置転換という申立事実についてではあるが、組合と一切協議を行うことなく当該配置転換を実施して組合の運営に支配介入してはならないことを命じているのであるから、本件緊急命令への対応に当たっては、その趣旨を踏まえて種々の選択肢を勘案するとともに、Ｃ書記長を生活相談員として勤務させるための環境整備等を要求していた組合ないしＡ委員長との協議ないし事前説明により、その理解を得られるようにすることが必要であったことは明らかである。にもかかわらず、法人は、主任生活相談員から生活支援員へという業務内容等が大きく変わる本件配置転換を、組合の代表者であるＡ委員長に対して、他の選択肢を十分に勘案することなく、また、Ｃ書記長に代えてＡ委員長を生活支援員に異動させ、組合役員の生活支援員への配置転換という状態を継続させることとなる本件配置転換によって組合との間で争いが生じることを予想していたにもかかわらず、本人にも組合にも協議や適切な事前説明をすることなく、本件緊急命令を履行するためであるとして、短期間の間にあえて本件配置転換を行ったものであり、法人の主張に係る本件配置転換の理由は、本件配置転換後になされた団体交渉においては示されていないことも考え合わせれば、このように性急で組合を軽視した対応は、厳しい労使関係の対立状況の下で、法人が、組合及びその代表者であるＡ委員長を嫌悪ないし敵視していたがゆえになされたものと見ざるを得ず、本件配置転換は不当労働行為意思に基づくものと推認される。

エ　上記イ及びウのとおり、本件における労使関係の下では、本件配置転換の当時、法人は、組合嫌悪の念を抱いていたと認められるところ、組合の幹部であるＣ書記長に対する不利益取扱いにつき本件緊急命令が発せられるや、命令の趣旨を踏まえて十分に選択肢を勘案することや、組合やＡ委員長に対する説明・協議を行うこともなく、同命令を履行するためであるとして、Ｃ書記長を生活相談員に復帰させる一方で、組合の代表者であるＡ委員長に対して、Ｃ書記長に対して行ったのと同様の、生活相談員から生活支援員への配置転換という不利益な取扱いを性急に行い、生活相談員であった組合役員が生活支援員に配置転換されている状態を継続させたものであり、このような態様でなされた本件配置転換は、組合嫌悪の念を抱いていた法人が、Ａ委員長が組合の組合員であることの故をもって行ったものとみざるを得ない。

オ (ｱ)　これに対し、法人は、Ｃ書記長を生活相談員に復帰させざるを得なくなった結果、生活支援員に欠員が生じ、生活相談員が過剰配置となるので、生活相談員であるＡ委員長を生活支援員に配置転換する業務上の必要性があり、本件配置転換を行った旨主張する（前記第２の２(2)イ）。

そこでみるに、生活支援員のＣ書記長を生活相談員に戻すとなると、生活支援員に欠員が生じることになるから、生活支援員１名を補充する必要があったこと自体は認められる。

しかしながら、法人においては、平成３１年４月１日の組織改正では課を統合し、新たに生活支援員を採用していたほか（前記第３の６(3)イ）、平成３０年度にＪ職員及びＫ職員が生活支援員兼生活相談員となったように（同６(3)ア）、生活支援員と生活相談員を兼務させたり、事務員を事務員兼介助員とするなど（同６(3)イ）、複数の職種の業務を兼務させるなどしており、人事の運用において一定程度柔軟な取扱いがなされてきていたと認められ、Ｃ書記長を生活相談員に戻すことにより生じる生活支援員の欠員については、新規採用のほか、他の職員の異動や兼務等による対応も検討の対象となり得るものであった。現にＡ委員長自身についても、後に生活支援員と生活相談員の兼務が命じられている（同６(3)カ。ただし、同人は実際には生活相談員の業務は行っていなかった。）。

また、法人は、Ａ委員長を配置転換の対象者とした理由について、生活相談員の過剰配置を回避する必要があり、管理職であったＡ委員長以外の生活相談員は生活支援員としての時間的制約のあるシフト勤務になじまない旨主張する（前記第２の２(2)イ）。確かに、本件配置転換当時のＡ委員長以外の生活相談員は次長または課長の管理職であり（前記第３の６(3)イ）、Ｃ書記長を生活相談員に戻すと生活相談員が４名から５名になる。しかしながら、もともと本件救護施設では、当時、配置基準の観点からみれば必要な相談員数を超えて相談員を配置していたのであり（同６(2)、(3)ア、イ）、また、次長又は課長と生活相談員の職務との関わりは必ずしも明確ではないことにも照らすと、Ａ委員長を生活相談員のままにしておくと、法人の主張する過剰配置がいかなる問題点を必然的に生じさせるのかは明らかではない。さらに、直接利用者の処遇に当たる職員の総数内における各職種の配置は各施設の実情に応じて定められることとなっており（同２(2)）、法人は、元年８月１６日の配置転換及び４年配置転換の際、生活相談員を５名としており（同６(3)エ、カ）、その際には、「二階担当」、「三階担当」の他に。「二、三階総括」や「一階担当」という相談員名が新設され、課長の他に主任や課員の相談員も配置しているなど、担当階ないし相談員間の職務分担の調整についても柔軟な取扱いがなされていることがうかがわれることからすると、生活相談員の過剰配置の回避が不可欠であったとは必ずしもいえないのであるから、過剰配置回避の観点から本件配置転換の対象がＡ委員長に限られていたとまではいい難い。また、Ａ委員長以外の生活相談員であった管理職者をシフト勤務のある生活支援員とすることが難しい事情があったとしても、上記のとおり他の者を生活支援員とする選択肢はあったといえる他、Ａ委員長は宿直勤務ができないという制約もあったのであるから、本件配置転換の対象が

Ａ委員長に限られることには直結しないものである。

しかるに、法人が、Ｃ書記長を生活相談員に戻すことにより生じる生活支援員の欠員に対応するに当たり、これらのようにＡ委員長を生活相談員から生活支援員に配置転換する以外の方法を検討した形跡はない。

また、本件配置転換の辞令交付に際し、法人は、Ａ委員長に対しては生活支援員を新規採用で補充する財政的余裕がない旨告げるにとどまり（同１０(2)）、その後の組合との団体交渉においても、同人のほかには人材が見当たらない旨を述べるにとどまっており、過剰配置の問題や支援員のシフト勤務の問題は特に取り上げていない。他方で、法人は、本件配置転換によって組合との間で争いが生じることは予想していたものの、人事については法人の専権事項であり組合と協議する必要はないと述べており、以上のような検討を行ったことはうかがわれない。

以上のとおり、本件配置転換を行った理由に関する法人の上記主張は合理的なものとはいえないうえ、また、事後的に見れば仮に法人の挙げるような事情が一定程度存在していたとしても、法人は、本件配置転換に際し、本件緊急命令への対応方法を十分に検討せずに、あえて本件配置転換を行ったと認められるのであるから、上記主張は採用できず、本件配置転換が不当労働行為意思に基づくものであるとの推認を覆しうるものではない。

(ｲ)　法人は、本件救護施設では、組合員の生活相談員から生活支援員への配置転換の前例実績が２例あり、いずれも容認されている旨主張する(前記第２の２(2)イ)。

しかしながら、まず、第１次事件におけるＯ組合員の生活相談員から生活支援員への配置転換については、若手職員の配置転換である上、同組合員は生活相談員のときは組合の執行部ではなかったなどとの理由で不当労働行為に該当しないと判断されたものである(前記第３の９(5))。

次に、Ｅ職員の生活相談員から生活支援員への配置転換については、同職員は組合の組合員であったが､組合の執行部であったかや組合活動への参加の程度は明らかでなく、平成２４年４月１日の配置転換の際は少なくとも辞令の数週間前に内示があったものであるし、平成２７年２月１９日の配置転換の際は事前説明や内示はなかったものの、既に生活支援員の経験があった。また、同職員はこれらの配置転換に異議を申し立てていない(同１０(6))。

いずれの事案をみても、入職以来約１８年にわたり生活相談員として就労し、平成２６年１０月以降は主任となり、生活支援員の経験はなく、重度睡眠時無呼吸症候群の治療中で、かつ、組合の執行委員長であるＡ委員長の事例とは、状況が異なり、さらに、本件緊急命令は、直接にはＣ書記長の配置転換についてではあるとはいえ、組合と協議を行うことを法人に求めており、本件では、Ａ委員長に対してＣ書記長に行ったのと同様の生活相談員から生活支援員への配置転換がなされていることも併せ考慮すれば、両者を同列に論じることはできず、法人の主張は上記エの判断を左右しないものである。

(3)　以上のとおり、本件配置転換は、Ａ委員長にとって不利益な取扱いであり、かつ、組合の執行委員長であるＡ委員長に対し、組合の組合員であることの故をもって行われたものであるといえるから、労組法第７条第１号の不当労働行為に当たると認めるのが相当である。

３　争点２（本件配置転換は、労組法第７条第３号の不当労働行為に当たるか。）について

本件配置転換は、上記２のとおり、組合と法人の労使関係が厳しく対立する中で、組合のＣ書記長に対する不利益な取扱いに関する本件緊急命令を履行するためであるとして、組合の執行委員長であるＡ委員長に対し、組合の組合員であることの故をもってなされた不利益取扱いの不当労働行為であり、また、法人においては、Ｃ書記長に対して行われ、しかも不当労働行為と判断されたのと同様の生活相談員から生活支援員への配置転換がなされ、組合の役職者への不利益取扱いを、対象者を異にしつつも継続することとなっている。

こうした取扱いは、客観的にみて、組合の組合員に、組合活動を熱心に行えば自身も何らか

の不利益な取扱いを受ける可能性があると認識させ、組合活動を行うことを萎縮させて抑止する効果が大きいもので、組合を弱体化させる行為であるというべきである。しかも、本件労使関係の下では、法人としてもそのような効果を持つ行為であることは十分認識し、その上で本件配置転換を行ったとみられる（本件配置転換後の団体交渉でも、法人は、本件配置転換によって組合との間で争いが生じることは予想していたと述べており（前記第３の１２(1)）、それが労使関係にもたらす影響を予め認識していたことがうかがわれる。）から、労組法第７条第３号の支配介入に該当するものである。

４　争点３（４年配置転換により、本件配置転換についての救済利益は失われたか。）について

法人は、４年配置転換によりＡ委員長は企画担当の生活相談員として本件配置転換前の業務内容と何ら遜色のない業務に就き、さらに、６年１月９日付け辞令により２階担当主任生活相談員に異動し、本件配置転換前と全く同じ業務に復帰したのだから、本件申立てにつき救済の利益がないことは明らかとなった旨主張する（前記第２の４(2)）。

そこで検討するに、Ａ委員長は、４年４月１日付けで企画立案担当の主任生活相談員に配置転換され、年間行事計画の企画・立案や全体集会の司会進行等の業務を行っていた（前記第３の１２(15)）。その後、６年１月９日付けでＡ委員長に対し、２階担当主任生活相談員を命じる辞令が発令され、同人は、同年２月１日以降、２階フロア及び就労支援事業を担当する主任生活相談員として、２階利用者からの相談業務（同５(1)生活相談員の業務内容①に該当する業務）を始めとする本件配置転換以前に担当していた業務と同じ業務のほか、同年１月２５日から入所している就労支援事業利用者の就労を支援する業務を行っている（同１２(17)）。

しかしながら、まず、４年配置転換においては、Ａ委員長の担当していたとみられる年間行事計画の企画・立案や全体集会の司会進行等は、生活相談員の主要な業務とみることはできず、同人は、担当する階の利用者から相談を受け、それを汲み上げて行政窓口等につなげるという相談業務、利用者の支援内容の検討・策定等の業務その他の生活相談員としての基幹的業務は担当していなかったのであるから、本件配置転換前と同じ生活相談員の業務に復帰したとはいえない。また、６年１月９日付けの配置転換によるＡ委員長の２階フロア担当への復帰は、本件申立てから約４年８か月経過した当委員会における再審査の結審後に、１階フロア担当生活相談員であったＪ課長の退職を機にようやく行われたものであり（同１２(17)）、法人が、その際に、不当労働行為たる本件配置転換の是正措置として、Ａ委員長を２階フロア担当に復帰させることを検討したり、その旨を同人や組合に説明したりした形跡はないし、復帰に当たり、組合と協議するなどの対応をしたとも認められない。上記３のとおり、本件配置転換が、Ａ委員長個人への不利益という被害の他に、組合の被害として、組合活動を萎縮させ抑止する効果をも有する不当労働行為であることも踏まえると、業務内容が従前のＡ委員長の担当業務と同等のものとなったとしても、かかる経緯及び態様で行われたＡ委員長の２階フロア担当への復帰によって、組合が受けた組合活動への被害が回復したとまでは認められない。

加えて、法人と組合は、遅くとも平成２５年頃から、団体交渉の方法やＣ書記長の配置転換等をめぐって対立状況にあり、第１次命令及び第２次命令が発出されても法人は命令を履行せず取消訴訟を提起し、両事件とも最高裁が法人の上告不受理を決定するまで紛争が継続したこと（同９、１２(12)）、法人は、本件について、初審命令を履行しない旨、初審命令を全て取り消し本件申立ては悉く棄却されるべきである旨主張し、本件配置転換を含め、不当労働行為があったとは認めない姿勢を示し続けていることに加え、本件は、本件緊急命令発出後に、法人が組合書記長を生活支援員から生活相談員に復帰させるに当たり、組合嫌悪の念に基づき、組合やＡ委員長との間での協議・説明や本件配置転換以外の選択肢を十分に考慮することなく、同委員長を主任生活相談員から生活支援員に配置転換したことが不当労働行為に当たると認められるところ、法人は現在に至るまで組合との協議等の必要性を否定し続けていることも併せ考えると、法人が同種の不当労働行為を今後繰り返すおそれも残るといわざるを得ない。

以上のとおり、本件配置転換により、組合が受けた被害は回復されたとはいえず、同種の行為の再発のおそれも残っているので、本件における組合の救済利益が失われたとは認められない。

５　救済方法について

Ａ委員長は、６年１月９日付け辞令により、同年２月１日以降、２階フロア及び就労支援事業を担当する主任生活相談員として、２階利用者からの相談業務等の本件配置転換前に主任生活相談員として行っていた業務と同じ業務を行っているとみられる（前記第３の１２(17)）。そうすると、上記のとおり組合の救済利益が失われたとはいえないとしても、救済方法としては、初審命令主文第１項ないし第３項の救済を命じる必要はないと思料される。ただし、上記４のとおり、法人の不当労働行為により組合が受けた被害は回復されたとはいえず、法人が同種の不当労働行為を今後も繰り返すおそれもあるといわざるを得ないことに照らすと、法人には、組合に対し、以上の判断のように本件配置転換が不当労働行為であると認められたこと、及び今後そのような行為を繰り返さないことを内容とする文書交付を命じるのが相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由はないが、初審命令交付後の事情変更に鑑み、初審命令主文を主文のとおり変更する。

よって労組法第２５条、第２７条の１７及び第２７条の１２並びに労働委員会規則第５５条に基づき、主文のとおり命令する。

令和６年１０月１６日

中央労働委員会
第一部会長　山　川　隆　一　印

初審命令主文（令和元年道委不第５号事件）

１　被申立人は、申立人の執行委員長であるＡが労働組合の組合員であることを理由に、同人に対し主任生活相談員から生活支援員への配置転換を命じるという不利益な取扱いをしてはならない。
２　被申立人は、Ａを現在の職から主任生活相談員に戻さなければならない。
３　被申立人は、札幌地方裁判所からの緊急命令を受け、申立人のＣ書記長を生活相談員に戻す代わりに、Ａを主任生活相談員から生活支援員に配置転換し、申立人の運営に支配介入してはならない。
４　被申立人は、次の文章を、縦１．５メートル、横１メートルの白紙に楷書で明瞭かつ紙面いっぱいに記載し、被申立人が経営する救護施設ａ正面玄関の見やすい場所に、本命令書の交付の日から７日以内に掲示し、１０日間掲示を継続しなければならない。

記

当法人が、貴組合に対し行った次の行為は、北海道労働委員会において、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認定されました。
今後このような行為を繰り返さないようにします。

記

１　貴組合のＡ執行委員長が組合員であることを理由に、同人に主任生活相談員から生活支援員への配置転換を命じたことにより、不利益な取扱いをしたこと。
２　当法人が、札幌地方裁判所からの緊急命令を受け、貴組合のＣ書記長を生活相談員に戻す代わりに、Ａ執行委員長を主任生活相談員から生活支援員に配置転換し、貴組合の運営に支配介入したこと。

令和　　年　　月　　日（掲示する日を記載すること）

全国福祉保育労働組合北海道地方本部札幌明啓院分会
執行委員長　　Ａ　　様

社会福祉法人札幌明啓院
理事長　　Ｂ

注　上記において、個人名等は、初審命令公開時の記号を使用している。

調　整　事　件

迎車料金、時間指定料金収入等の算定条件をめぐり・・・解決

▼６年２・３号争議あっせん

申　請　者	Ｘ１労働組合、Ｘ２労働組合
被 申 請 者	２号事件　Ｙ１株式会社（ハイヤー・タクシー業）、 ３号事件　Ｙ２株式会社（ハイヤー・タクシー業）
申請年月日	令和６年（2024年）８月15日
終結年月日	令和６年　　11月19日
終 結 区 分	解決
あっせん事項	(1) 迎車料金及び時間指定料金収入の乗務員配分及び算定条件を同業他社と同程度に変更する。 (2) 2023年12月から現在までに支給された月例賃金及び夏季期末金の算定を見直し、差額を即時支給する。

＜事件の概要＞

令和５年（2023年）11月、社長は、複数の乗務員に対して、同年12月１日から徴収が始まる迎車料金については、会社と乗務員で半々にする旨の発言があった。

同年11月20日、団体交渉が行われ、会社は乗務員への配分について、金額は未定であるが、夏季期末金支給日に合わせて支給を考えていると発言があったのに対し、Ｘ２組合は、乗務員に不利益がないよう考慮すべきと主張した。

令和６年（2024年）４月９日、団体交渉が行われ、Ｘ２組合が乗務員配分の確認を行ったところ、会社は赤字決算が予想されるため、配分は考えていないとの見解を示した。Ｘ２組合は、他社の乗務員配分を示し、同年６月５日以降、計４回の団体交渉を行うも、会社からは、Ｘ２組合が納得する金額の回答はなかった。

同年８月15日、Ｘ２組合の上部団体であるＸ１組合及びＸ２組合は、会社からこれ以上の前進回答が見込めず、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６年（2024年）10月３日、第１回あっせんを行った。

事情聴取において、組合は、①組合の調査によると他社と比べ配分率が一番低いこと、②会社が提出した資料では赤字の数字が分からないこと、などを主張した。

これに対し、会社は、①他社と賃金体系が異なるため単純に比較は出来ないこと、②組合が求め

ていた資料を提出したこと、などを主張した。
　事情聴取後、あっせん員は協議し、組合と会社が再度団体交渉することが健全な労使関係につながるとし、会社には、団体交渉時にもう少し丁寧な説明をすることを伝え、次回あっせん期日前に、団体交渉が行われたが、会社の前進回答はなかった。
　令和６年（2024年）11月19日、第２回あっせんを行った。
　事情聴取において、組合は、①団体交渉において組合が納得できる説明がなかったこと、②会社が今後の団体交渉を誠実に続けてくれるか不安であること、などを主張した。
　これに対し、会社は、①賃金体系で他社より優遇していること、②早期に交渉を重ね、労使の信頼関係を築いていきたいこと、などを主張した。
　事情聴取後、あっせん員は協議し、組合は誠実な団体交渉を求めていることから、会社は団体交渉に当たって必要な資料を提示するとともに誠実な交渉をすることなどを内容とする次のあっせん案を提示したところ、双方受諾し、本件は解決した。

　組合と会社は、会社が、組合に対し、団体交渉に当たって、組合からの要求に応じて団交事項に関する必要な資料を提示するとともに、丁寧な説明を行い、誠実な交渉をすることを約束したことを相互に確認する。

個　別　事　件

令和６年11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
１～10月	248
11月	16
計	264

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			
１～10月	3	24	27	21	9	5	3	4	0	6
11月	6	3	9	4	2	1	0	1	0	5
計	－	27	30	25	11	6	3	5	0	－

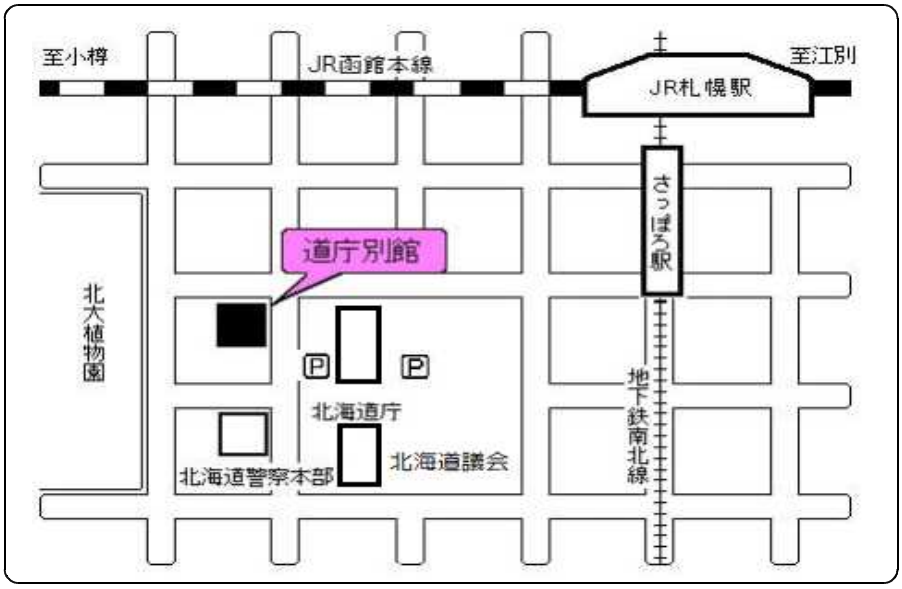
＊「１～10月」欄のうち「前月繰越」欄の件数は、前年からの繰越件数である。
＊「打切り」には、あっせんを行ったが合意に至らないなど解決の見込みがないと判断して打切りになった「あっせん」と、被申請者があっせんへの参加を応諾せず打切りになった「不応諾」がある。
＊「取扱件数」欄の「計」は、前年からの繰越件数に「新規件数」欄の「計」を加えたものである。

3　あっせん事項内容別件数

あっせん事項内容	１～10月	11月	計
経営又は人事	19	2	21
解雇	(8)	(2)	(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)		(6)
勤務延長、再雇用			
その他経営又は人事	(1)		(1)
賃金等	12	1	13
賃金未払	(6)	(1)	(7)
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			
年金（企業年金・厚生年金等）			
労働条件等	2	2	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	6	3	9
セクハラ			
パワハラ・嫌がらせ	(6)	(3)	(9)
その他	15	3	18
合　計	54	11	65

（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

２０２４年１２月号　No.731

発　　行　　令和６年（2024年）１２月１３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