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　１１月号 No. 730

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
和解に導くために気をつけていること
公益委員　國　武　英　生

○ 調　整　事　件
・６年４号争議あっせん

○ 個　別　事　件

○ 北海道最低賃金のおしらせ

随 想

和解に導くために気をつけていること

北海道労働委員会
会　長　　國　武　英　生

「和解という紛争解決の方法こそが労働委員会が持っている大きな財産である。」

これは、長らく労働委員会実務に従事された上智大学名誉教授の山口浩一郎先生の言葉である（山口浩一郎「平成16年労組法改正と労働委員会」中央労働時報1200号（2016年）5頁）。山口先生の言葉の通り、和解が労働委員会の財産であることを実感している。もっとも、労使紛争を和解に導くことは簡単なことではない。これも労働委員会の委員をやってみての実感である。では、労使紛争を和解に導くためにはどうすればいいのか。個人的に気をつけていることをここで整理してみたい。

第１は、当事者から信頼を得るべく努力することである。当事者から信頼を得るには、傾聴が基本となる。ただ漫然と話を聞くのではなく、理解していることを相手に示しながら聞く、わかりやすく話す、格好や表情に気をつけるなど、やるべきことはいろいろある。人と話をするときの基本を身に付けることが、労働委員会の委員や事務局職員に求められる素養のひとつである。こうした点の重要性に気がついたのは、裁判官として活躍された草野芳郎先生の『和解技術論：和解の基本原理〔第2版〕』（信山社、2003年）を読んだことがきっかけであった。同書は、『新和解技術論―和解は未来を創る』（信山社、2020年）としてリニューアルされているので、和解のノウハウに興味がある方はぜひ読んでいただきたい。

第２は、当事者に法的な見通しを示すということである。まずは当事者のニーズを把握し、どこが法的な論点になるかを見極めることが出発点となる。私は、自分だけで論点整理をするのではなく、労使の委員や事務局職員とも議論して、問題状況や論点の把握に努めるようにしている。手続が進んだ際には、当事者に対して法的な論点について説明をし、和解する場合のメリット、デメリットなどを極力示すようにしている。個別あっせんの場合にも、当事者に納得感を持ってもらえるよう、労働審判などを利用する場合の手続や費用、精神的な負担などの今後の見通しも伝えたうえで、当事者に選択してもらうようにしている。こうした活動を的確に行うためには、最新の動向を含めた労働法に関する理解が必須であり、労働委員会関係者には日々の修練が求められる。

第３は、当事者双方の利害をふまえることである。労働委員会の強みは、公益委員に加えて、労働者委員、使用者委員の三者で構成されているところにある。公の場では話が進まないことも、人や場所が変われば話が進むということは、よくあることである。事案処理にあたっては、公労使の三者構成の強みを発揮することで、当事者双方の利害をふまえて事案を解決できるよう配慮してきた。審査事件の場合には、和解ができなければ説得的な命令が出るという、労働委員会に対する信頼も重要になる。

以上のような点が労働委員会での公益委員としての経験から学んだことである。和解に導くための基本的な考え方は、じつは、家族関係、職場や学校などでの人間関係など、さまざまな場面に応用できる。労働委員会は、まさに人生の修行の場であった。事件が和解で解決したときには、本当に嬉しいものである。和解ができて当事者から感謝される瞬間を何度も経験したが、こうしたときが労働委員会の委員としてのやりがいを感じる瞬間である。

皆様のご協力のおかげで、何とか任期を全うすることができそうである。行政救済の独自性を発揮して労働者の権利を保護し、労使の悩みを解決するこの仕事には大きなやりがいがある。北海道労働委員会が今後も道内の健全な労使関係の形成に寄与していくことを期待したい。

調　整　事　件

労使間協議のルールに関する労働協約の締結をめぐり・・・取下げ

▼６年４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）10月18日
終結年月日	令和６年　　10月28日
終 結 区 分	取下げ
あっせん事項	労使間協議のルールに関する労働協約の締結

＜事件の概要＞

令和元年（2019年）10月２日、Ｘ３組合と法人Ｚとの間で労使間協議に関する覚書を締結した。

令和４年（2022年）１月24日、Ｘ３組合と法人Ｚとの間で労働条件に関する団体交渉が妥結に至らなかったため、上記覚書を含む全ての労働協約を一旦破棄し、必要な労働協約について改めて協議することについて合意した。

同年４月１日、法人Ｚは合併し法人Ｙが設立された。

同年９月27日、Ｘ３組合は、１月に破棄した覚書の締結について法人に要望書を提出したが、法人は覚書の締結はしない旨回答した。以降、書面による事務折衝が複数回実施された。

令和６年（2024年）５月23日、団体交渉が実施されたが、法人は従来の姿勢を変えなかった。

同年10月18日、Ｘ３組合の上部団体であるＸ１組合、Ｘ２組合及びＸ３組合は、これ以上団体交渉を続けても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＞

10月22日、法人側の事情調査を実施した。

法人からは、労使間協議には誠実に対応していること、また、労働組合単位毎に協約を締結すべき地域特有の個別事項はなく、各地に共通な事項については全て就業規則に記載することとしており、協約締結に応じられないことは既に理事会で決定済みであるとして、あっせんには参加しない意向が示された。

その旨を組合に伝えたところ、10月28日、組合から取下書の提出があり、本件は終結した。

個　別　事　件

令和６年10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
１～９月	214
10月	34
計	248

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			
１～９月	3	20	23	21	9	5	3	4	0	2
10月	2	4	6	0	0	0	0	0	0	6
計	－	24	27	21	9	5	3	4	0	－

＊「１～９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	１～９月	10月	計
経営又は人事	15	4	19
解雇	（8）		（8）
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	［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	（5）	（1）	（6）
勤務延長、再雇用			
その他経営又は人事		（1）	（1）
賃金等	11	1	12
賃金未払	（6）		（6）
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
労働契約			
労働時間			
休日・休暇			
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			
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	4	2	6
セクハラ			
パワハラ・嫌がらせ	（4）	（2）	（6）
その他	12	3	15
合　計	44	10	54

（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。

みんなチェック！最低賃金。

北海道最低賃金

北海道内の事業場で働くすべての労働者（会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど働くすべての人）及びその使用者に適用される北海道最低賃金が次のとおり改定されます。

時間額　1,010　円

（効力発生年月日　令和６年１０月１日）

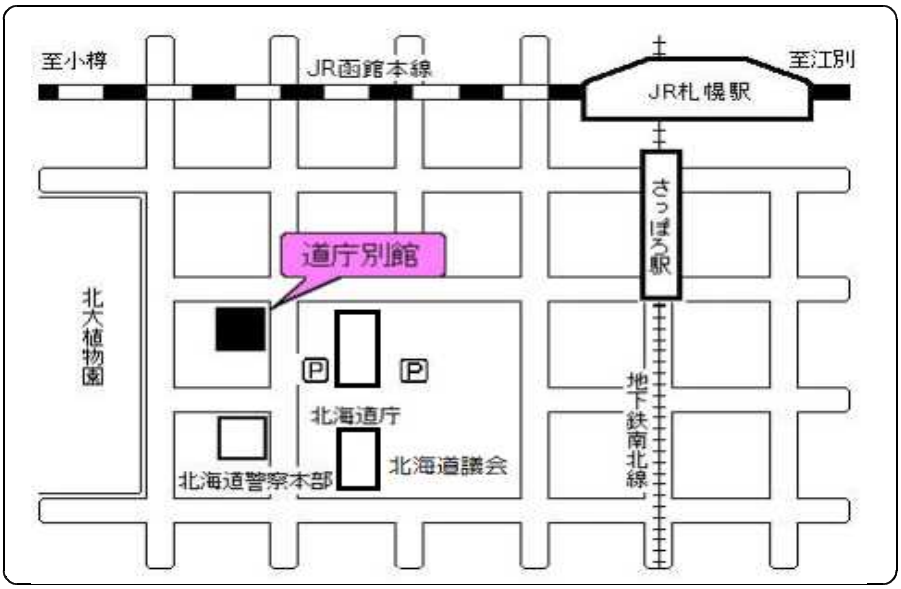
○最低賃金には、**精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金及び時間外等割増賃金**は算入されません。

○特定の産業(「処理牛乳・乳飲料、乳製品、糖類製造業」、「鉄鋼業」、「電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業」、「船舶製造・修理業、船体ブロック製造業」）で働く方には、北海道の特定（産業別）最低賃金が適用されます。

・厚生労働省北海道労働局　労働基準部　賃金室　℡　０１１―７０９―２３１１（内線　３５３３）

・札幌中央 労働基準監督署	℡ 011-737-1191	・北　見 労働基準監督署	℡ 0157-88-3983
・札　幌　東 労働基準監督署	℡ 011-894-2815	・室　蘭 労働基準監督署	℡ 0143-23-6131
・函　館 労働基準監督署	℡ 0138-87-7605	・釧　路 労働基準監督署	℡ 0154-45-7835
江差駐在事務所	℡ 0139-52-1028	・名　寄 労働基準監督署	℡ 01654-2-3186
・小　樽 労働基準監督署	℡ 0134-33-7651	・留　萌 労働基準監督署	℡ 0164-42-0463
倶知安支署	℡ 0136-22-0206	・稚　内 労働基準監督署	℡ 0162-23-3833
・岩見沢 労働基準監督署	℡ 0126-22-4490	・浦　河 労働基準監督署	℡ 0146-22-2113
・旭　川 労働基準監督署	℡ 0166-99-4704	・苫小牧 労働基準監督署	℡ 0144-88-8899
・帯　広 労働基準監督署	℡ 0155-97-1243		
・滝　川 労働基準監督署	℡ 0125-24-7361		

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１１月号　No.730

発　　行　　令和６年（2024年）１１月８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