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　７月号　No. 726

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
『 私の転機 』
使用者委員　大　前　雅　嗣

○ 審　査　事　件
新　規　事　件
・６年４号不当労働行為事件
・６年５号不当労働行為事件

○ 個　別　事　件
○ 2024年上半期の事件概況

随 想

『 私 の 転 機 』

北海道労働委員会
使用者委員　大　前　雅　嗣

道労委委員を拝命し、５年半。随想への投稿も３回目となった。過去２回は、黒部発電所建設秘話や札幌市民の山“藻岩山”を題材に、好き勝手書かさせてもらった。今回も趣味である「山」を中心にとも考えたが、この春、自身に大きな転機（環境の変化）を迎えたこともあり、今だから書くことのできるタイムリーな話を紹介させてもらうこととした。

この春の私の転機というのは、「サラリーマン生活の卒業」である。大学卒業後入社した電力会社で37年、電気保安法人で６年、合計43年のサラリーマン生活にこの春、終止符を打った（ここで言うサラリーマン生活とは、フルタイム就業者とお考え下さい)。

周りには、既にサラリーマン生活を終え、悠々自適の年金生活を送っている先輩が少なからずおり、この数カ月、彼らから“年金”や“健康”といった定番の話題に加え、“配偶者との距離感”など多岐にわたるアドバイスをいただいた。その一方、数は少ないが自由人となった私の心境等の変化をわざわざ尋ねてくれる親切な友人もいた。

まずは退職後の心境から。最初のひと月は、ゴールデンウイークと時期が若干重なったこともあり、退職した実感が今一つ湧いてこず、ちょっと長めの休暇中という感覚であった。ところが、ゴールデンウイークが終わっても会社に行かなくてよく、朝食も時間に囚われずゆっくり食べられる生活の変化が、次第に退職した現実を実感させてくれた気がする。

そして、この4月からの日々の生活で最大の変化は、NHKの朝の連ドラである。小学校低学年までは登校前に見ていた記憶もあるが、その時代を除き日課として朝ドラを見る習慣は全くなかった。ところが、４月以降、朝７時のニュースの延長として家人が習慣として見ていた朝ドラに、何となく付き合う形で見ていたら、完全に１日のルーティンとして組み込まれてしまった。内容的にも、日本初の女性弁護士＆家裁所長がヒロインで、背景に法律と時代（社会）の変遷が見え隠れするので、現代社会が抱える性差問題とも重なり、毎日興味深く視聴している次第である。この習慣いつまで続くのか分からないが、今のところ規則正しい生活リズムを維持する意味でも、大変役に立っている。

次に退職者共通の話題、健康対策。在職時代は通勤で否応なく歩かざるを得ず、基本的に１日１万歩が日課として習慣化できていた。健康寿命をできる限り長引かせたい前期高齢者としては、通勤の必要がなくなった４月以降、通勤に代わる運動をどう確保するかが（些細な話で恐縮だが）悩みであった。結果的には、小生の場合、お気に入りの散歩ルートをいくつか設け、気の向くまま日替わりで歩くことを楽しんでいる。コースだけでなく、歩く時間（帯）も固定せず、雨天は自宅でのんびり。また、週に２回程度であるが、散歩の途中で見つけた喫茶店や飲食店で昼食をとるのも長く続ける秘訣だと思っている。多少の出費にはなるものの、会社の飲み代に比べればはるかに少額で健康的である。そして、何より毎日昼食を用意しなければいけないと思っていた家人からも大変喜ばれている。

最後にサラリーマン生活卒業者の実感を。退職直後は、平日昼間仕事にも行かずブラブラしている自分に何やら後ろめたい気持ちも感じていた。しかし、現代のサラリーマンは、土日が休みとは限らない。よく観察すると平日走ったり、ウォーキングしている現役世代も少なくなく、罪悪感を感じる必要なんて全くないことに気付かされた。残された余生、たっぷりあるわけではないからこそ、「心から楽しむ日々」を優先した生活を送りたいものである。

審　査　事　件

新　規　事　件

▼６年４号不当労働行為事件

申　　立　　人　　Ｘ労働組合
被　申　立　人　　Ｙ株式会社（道路旅客運送業（バス専業））
申　立　年　月　日　　令和６年（2024年）６月７日
救済を求める内容　　原職復帰、バックペイ、支配介入禁止、ポストノーティス

１　組合と会社との間では、①会社による団体交渉拒否、②懲戒処分による執行部の排除、③労使協議を行わない配置転換、④組合員への臨時給の不支給、などをめぐり訴訟や不当労働行為救済申立てがなされるといった対立する関係が続いている。

２　こうした中、会社は、次のとおり申立人組合の組合員７名に対して、労働協約に基づく事前の労使協議を行うことなく、一方的に配置転換や懲戒処分などの不利益な取扱いを行った。

(1) 会社は、Ｘ１分会書記長であるＡ組合員に対し、令和５年７月１日付けで、Ｙ１営業所からＹ２営業所への配置転換を命じた。

この配置転換は、仮に通勤すると片道２時間程度は掛かり、なおかつ会社においては通勤手当も支給されないため転居を伴うことになるが、その場合、家庭の事情から単身赴任は避けられず、経済的負担が増加するほか、Ａ組合員及びその家族に著しい生活上の不利益をもたらすこととなる。

業務上の必要性・人選の相当性が明らかでないこと等からすれば、会社は、まさに反組合的意図ないし嫌悪の念に基づき、Ａ組合員を排除して組合の影響力を減殺する目的で配置転換に及んでいることは明らかである。

(2) 会社は、Ｂ組合員に対して、令和５年４月27日付けで出勤停止３か月の懲戒処分を行い、さらに、同年７月27日付けでＹ１営業所の乗務員から本社不動産事業部の事務係への配置転換を命じた。組合は、説明などを求めて団体交渉を求めたが、会社はこれを拒否し続けた上に、同年11月１日、直接Ｂ組合員に対して、出勤を求める通知書を送付した。

Ｂ組合員は、入社時から現在まで、長年運転者として勤務し、定年後継続雇用制度においても運転者として再雇用されており、本人が望んでもいない不動産事業部の事務業務に従事させることは、Ｂ組合員に対して職業上の不利益を与えるとともに、精神的不利益をも与えるものである。

臨時給の不支給に関するＢ組合員の申立てに基づく裁判所の差押命令と懲戒処分との時期的な近接性などからすれば、会社は、組合及び組合活動を嫌悪し、組合執行部を支えてきたＢ組合員に対して出勤停止３か月の懲戒処分を行い、さらに、長年従事してきた運転者業務から排除することにより組合内部に混乱を招来させ、組合を弱体化させる目的でＢ組合員への懲戒処分に及んだものといえる。

(3) Ｃ組合員は、傷病により会社を休職中であったところ、令和５年４月18日、医師の診断書を会社に提出し、復職したい旨を伝えたが、同年５月10日、会社は、主治医の診断書を無視して、一方的に、傷病手当の受給期間が満了した後の復職はさせない方針である旨を伝えた。

このようにＣ組合員の復職拒否の根拠が全く明らかではないこと等からすれば、会社は、まさに反組合的意図ないし嫌悪の念に基づき、Ｃ組合員を排除して組合の影響力を減殺する目的で復職拒否に及んでいることは明らかである。

(4) Ｄ副委員長は、会社から、速度違反などについて聴取がなされた後、令和５年７月21日、出勤停止３か月の懲戒処分を受けた。

組合は、組合役職者を狙い撃ちにした不当労働行為であることから違法無効であることなどを指摘したが、さらに、会社は、Ｄ副委員長に対して、同年10月20日付けでＹ１営業所運

転者の任を解き、Ｙ１営業所パトロール係への配置転換を命じた。

組合は、Ｄ副委員長の個別同意もなく決定されたものであって、組合活動を嫌悪してなされた不当労働行為であることを指摘したが、会社は団体交渉の申入れを拒否し続けた上、直接Ｄ副委員長に対して、出勤を求める通知書を送付した。

会社が組合幹部を狙い撃ちにした不利益取扱いを行ってきた経緯、さらにはＤ副委員長が会社に対し、臨時給不支給に関して訴訟提起を行い、その訴状が会社に到達した直後に懲戒処分がなされたという時期的な近接性などからすれば、会社は、組合及び組合活動を嫌悪し、組合執行部であるＤ副委員長に対して出勤停止３か月の懲戒処分及びその後の配置転換を行うことにより組合内部に混乱を招来させ、組合を弱体化させる目的でＤ副委員長への懲戒処分及び配転命令に及んだものといえる。

(5) Ｅ組合員は、Ｈ所長から組合の脱退を勧奨され、組合を脱退すれば不払いとしている賞与を支給する旨告げられたことを、裁判所に陳述書として提出したところ、後日Ｈ所長らに呼び出されて、車内での喫煙などを指摘され、同年８月24日、諭旨解雇処分となったことを伝えられた。

そのため、組合は、諭旨解雇処分に係る資料等の開示を求めたが、会社は、令和５年８月29日付けで、Ｅ組合員を懲戒解雇した。

Ｅ組合員が会社にとって不利な陳述書の作成に協力したこととの時期的な近接性等からすれば、会社は、まさに反組合的意図ないし嫌悪の念に基づき、Ｅ組合員を排除して組合の影響力を減殺する目的で懲戒解雇に及んでいることは明らかである。

(6) Ｆ組合員は、60歳定年後に勤務延長され、再雇用された組合員であるところ、いまだ64歳であり、高年齢者雇用確保措置の対象であるにもかかわらず、会社は、令和５年９月15日をもって雇止めした。Ｆ組合員は、雇止めの理由を尋ねたが、会社は単に雇止めすることにした旨の回答をするにとどまり、理由については全く説明されなかった。

会社がＦ組合員を雇止めする理由が全く明らかではないこと等からすれば、会社は、まさに反組合的意図ないし嫌悪の念に基づき、Ｆ組合員を排除して組合の影響力を減殺する目的で雇止めに及んでいることは明らかである。

(7) Ｇ組合員は、会社から、令和５年10月16日付けでＹ３出張所への配置転換の辞令が出ることを通達された。労務担当者の説明によれば、Ｇ組合員が対象者として選ばれた理由は、過去Ｙ３出張所で勤務していた経験があり、人事会議で決まったという程度のものであった。

この配置転換は、仮に通勤すると片道２時間程度は掛かり、なおかつ会社においては通勤手当も支給されないため、転居を伴うことになるが、その場合Ｇ組合員及びその家族に著しい生活上ないしは経済上の不利益をもたらすものである。

業務上の必要性・人選の相当性が明らかでないこと等からすれば、会社は、まさに反組合的意図ないし嫌悪の念に基づき、Ｇ組合員を排除して組合の影響力を減殺する目的で配置転換に及んでいることは明らかである。

３　会社は、組合員に対して上記のような配置転換や懲戒処分等を行う際には、労働協約に基づいて、事前に組合と労使協議をすることが必要であるが、組合の指摘にもかかわらず、事前の労使協議もなく一方的になされており、このように、労働協約に違反してなされた各人事措置は、他の組合員の組合活動意思を萎縮させ、組合活動一般に対して制約的効果を及ぼすとともに、組合の内部的混乱を招来し、組合の団結力や組織力を損なわせるものである。

４　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。

▼６年５号不当労働行為事件

申　　立　　人	Ｘ労働組合
被　申　立　人	Ｙ株式会社（道路旅客運送業(ハイヤー・タクシー業)）
申　立　年　月　日	令和６年（2024年）６月17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

令和５年９月末頃、組合は会社に対し、①冬季賞与の支給基準、②有給休暇などの補償給、③点呼等の労働時間に係る未払賃金及び④組合事務所の貸与を主な議題とする団体交渉を申し入れ、同年10月５日に第１回、同年11月２日に第２回及び同年12月５日に第３回の団体交渉が行われた。

①について、組合は会社に対し、第１回団体交渉に当たり、一部の社員の令和５年冬季賞与の支給基準の提示を要求したが、会社は支給基準を引き上げる考えを示すのみで、実質的協議に入らなかった。第１回団体交渉の後、組合は会社に対して文書を送付し、支給基準の具体的な数字及びその法的根拠を示し、文書で組合の要求に回答するよう求めたが、会社は第２回団体交渉の中で文書での回答を拒否し、具体的な数字は支給直前の同年11月末まで明らかにできない旨述べた。さらに、会社は第３回団体交渉で、組合に対して何ら具体的な説明をしないまま、大幅な支給基準の引上げを決定事項として通告した。

②について、組合は会社に対し、第１回団体交渉に当たり、有給休暇の取得時などに支給される補償給について、現行の制度は労働基準法に違反しているので国土交通省の通達に基づく方式を導入するよう求めたが、会社は損益分岐点の考え方から変更できない旨を述べるのみで、具体的に説明しなかった。

③について、従前から組合は会社に対し、点呼等を労働時間に含めるよう要求していたところ、会社は令和６年度から就業規則を改訂し、点呼等に掛かる時間として１勤務あたり30分を労働時間に加えることにした。これを受けて、組合は会社に対し、第１回団体交渉に当たり、就業規則の改訂により組合の主張の正当性が証明されたとして、過去に遡って点呼等に係る未払賃金を支払うよう要求したが、会社は「未払賃金は存在しない」として協議を拒否した。

④について、会社は、他の組合に対してのみ令和４年まで事務所を貸与していた一方、組合に対しては平成21年の結成以来、事務所の貸与を拒否し続けており、組合は会社に対し、第１回団体交渉に当たり、こうした取扱いの合理的理由を説明するよう要求したが、会社は今後どの組合に対しても事務所を貸与しない旨を述べて貸与を拒否し、具体的な説明もなかった。

以上の会社の行為は、労働組合法第７条第２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。

個　別　事　件

令和６年６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
１～５月	131
６月	21
計	152

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			
１～５月	3	17	20	14	7	2	2	3	0	6
６月	6	2	8	6	2	2	1	1	0	2
計	－	19	22	20	9	4	3	4	0	－

＊「１～5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	１～５月	６月	計
経営又は人事	12	2	14
解雇	（5）	（2）	（7）
①整理解雇			
②普通解雇		［1］	［1］
③退職強要	［1］		［1］
④契約更新拒否、雇止め	［4］	［1］	［5］
配置転換、出向・転籍	（2）		（2）
復職			
懲戒処分			
①懲戒解雇			
②①以外の懲戒処分			
退職	（5）		（5）
勤務延長、再雇用			
その他経営又は人事			
賃金等	9	1	10
賃金未払	（5）	（1）	（6）
賃金増額			
賃金減額			
一時金	（1）		（1）
退職一時金	（1）		（1）
解雇手当			
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	1		1
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	（1）		（1）
労働保険			
その他の労働条件等			
職場の人間関係	3	1	4
セクハラ			
パワハラ・嫌がらせ	（3）	（1）	（4）
その他	11		11
合　計	36	4	40

（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。

2024年上半期の事件の概況

審　査　事　件

上半期（１～６月）における不当労働行為事件の取扱件数は14件（前年からの繰越事件９件、新規事件５件）で、前年同期に比べて１件の増加となっている（第１表）。
このうち新規事件についてみると、申立件数５件は、前年同期に比べて３件の増加となっている。

新規事件５件の状況は、次のとおりである。

１　申請時期別では、１月１件（前年０件）、２月２件（前年０件）、３月０件（前年１件）、４月０件（前年０件）、５月０件（前年１件）、６月２件（前年０件）となっている。

２　申立人別については、企業内組合による申立てが３件、企業内組合と上部団体との連名による申立てが１件、合同労働組合からの申立てが１件となっており、組合と個人の連名による申立て等はなかった。

３　労働組合法第７条の該当号別では、２・３号該当が３件、２号該当及び１・３号該当が各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　産業別の内訳は、「建設業」が２件（40.0％）、「教育、学習支援業」、「道路旅客運送業（バス専業）」及び「道路旅客運送業（ハイヤー・タクシー業）」が各１件（各20.0％）となっている。

また、終結事件の状況は、取扱事件14件のうち７件（前年繰越５件、新規２件）が終結し、残りの７件（前年繰越４件、新規３件）が下半期（７月以降）に繰り越された。

終結事件７件の状況は、次のとおりである。

１　終結事件７件の内訳をみると、命令が２件、関与和解が３件、無関与和解及び取下げが各１件となっており、終結率（終結件数÷取扱件数×100）は50.0％と、前年同期（15.4％）より34.6ポイント上がっている。

２　終結事件の処理日数をみると、１件当たりの平均処理日数は411日で、前年同期（590日）より179日の減少となった。

第１表　不当労働行為事件上半期（１月～６月）取扱件数　（件）

区分＼年次	Ｒ２ (2020)	Ｒ３ (2021)	Ｒ４ (2022)	Ｒ５ (2023)	Ｒ６ (2024)
繰　越	１３	１１	１１	１１	９
新　規	６	５	５	２	５
計	１９	１６	１６	１３	１４

調　整　事　件

上半期（１月～６月）における調整事件の取扱件数は１件（前年からの繰越事件０件、新規事件１件）で、前年同期に比べて新規事件が２件の減となっている。（第２表）

新規事件１件の状況は、次のとおりである。

１　申請時期別では、１月０件（前年１件）、２月１件（前年１件）、３月０件（前年０件）、４月０件（前年０件）、５月０件（前年１件）、６月０件（前年０件）となっている。

２　調整区分については、前年と同様すべてがあっせん事件であり、申請者別では、使用者からの申請である。

３　調整事項別では、「団交促進」となっている。

４　産業別では、第二次産業で「建設業」となっている。

終結状況については、係属事件１件が終結し、下半期に繰り越された事件はなかった。
終結の内訳は、打切り１件となっている。

第２表　調整事件上半期（１～６月）取扱件数　（件）

区分＼年次	Ｒ２ (2020)	Ｒ３ (2021)	Ｒ４ (2022)	Ｒ５ (2023)	Ｒ６ (2024)
繰　　越	0	0	1	1	0
新　　規	4	2	4	3	1
計	4	2	5	4	1

個　別　事　件

上半期（１月～６月）における個別事件の係属事件数は22件（前年からの繰越事件が３件、新規事件19件）であり、前年同期の実績と比べて増加となっている。

なお、過去４年の同期と比較すると第３表のとおりとなっている。

新規事件19件の状況は、次のとおりである。

１　月別申請件数では、１月２件（前年１件）、２月４件（前年０件）、３月７件（前年１件）、４月３件（前年２件）、５月１件（前年１件）、６月２件（前年２件）となっている。

２　申請区分別では、19件全てが労働者からの申請となっている。

３　あっせん事項別では、解雇及び退職等を内容とする「経営又は人事」が14件、賃金の支払等を内容とする「賃金等」が10件、セクハラ・パワハラ等を内容とする「職場の人間関係」が４件、社会保険を内容とする「労働条件等」が１件及び慰謝料の支払等を内容とする「その他」が11件となっており、総数で40件である。

（注）一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とは必ずしも一致しない。

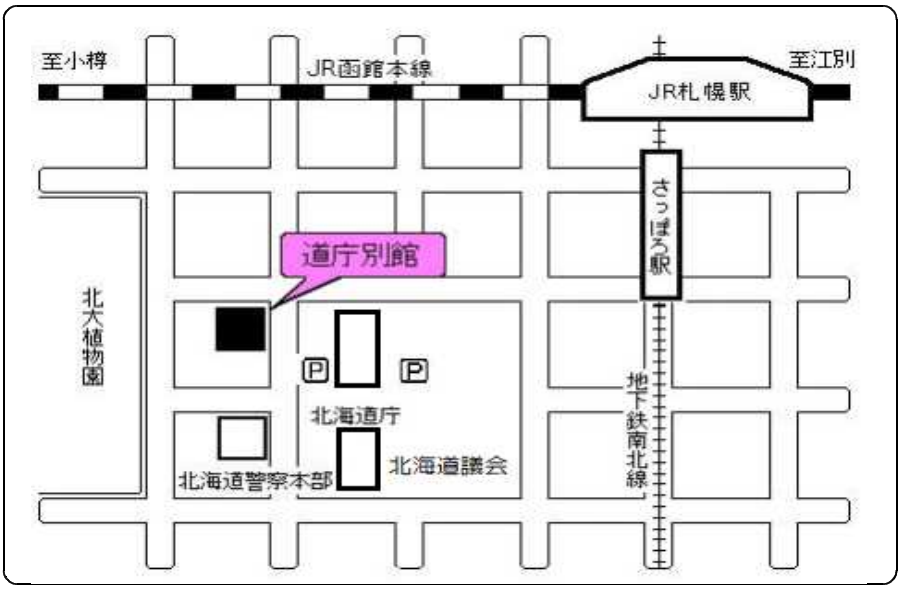
４　産業別では、第一次産業からの申請が１件、第二次産業からの申請が５件、第三次産業からの申請が13件となっている。このうち「総合工事業」、「食料品製造業」、「不動産取引業」、「医療業」及び「職業紹介・労働者派遣業」が２件、「農業」、「建築材料、鉱物・金属材料等卸売業」、「飲食料品小売業」、「社会保険・社会福祉・介護事業」、「繊維・衣服等卸売業」、「職別工事業」、「その他の教育、学習支援業」、「保険業」及び「映像・音声・文字情報制作業」が各１件となっている。

終結状況については、係属事件22件のうち20件が終結した。終結内容の内訳は、解決が９件、打切りが７件、取下げが４件である。

第３表　個別事件上半期（１月～６月）取扱件数　（件）

区分＼年次	Ｒ２	Ｒ３	Ｒ４	Ｒ５	Ｒ６
繰越	5	1	1	0	3
新規	１７	7	6	7	１９
計	２２	8	7	7	２２

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７月号　No.726

発　　行　　令和６年（2024年）７月１６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