

北海道労働委員会月報

2024年 4月号 No. 723



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

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <p>○ 随 想
「2024 春季労使交渉（春闘）」について
使用者委員 百瀬 康弘</p> <p>○ 審 査 事 件
終 結 事 件</p> <ul style="list-style-type: none">・ 4年11号不当労働行為事件・ 6年1号不当労働行為事件・ 6年3号不当労働行為事件 | <p>○ 個 別 事 件</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|



「2024 春季労使交渉（春闘）」について

北海道労働委員会

使用者委員 百瀬 康弘

3回目の投稿となります。今回は、昨年にもまして注目されている「2024 春季労使交渉（春闘）」について、経済団体の視点からあくまでも個人的な意見・感想を書かせて頂きたいと思えます。

はじめに、足元の道内経済ですが、雪まつりをはじめイベントが通常開催し、個人消費や観光が改善するなど活気を取り戻してきております。さらにラピダス社の千歳市進出の明るい話題もあり、今後の景気回復を強く期待しているところです。

一方、昨年の道内の倒産件数は、前年の35%増の258件と2年続けて増加しており、2017年以来、6年ぶりの高い水準でした。原材料費やエネルギー価格の高騰、労働力不足等、事業者にとって厳しい状況が続くことが懸念されています。我々としては、事業継続や雇用維持にこれまで必死に取り組んできた事業者の支援について、政府や道などに対して切れ目のない効果的な対策の実行について訴えていきたいと考えています。

さて、昨年の春季労使交渉（春闘）における妥結内容は、物価上昇への対応や人材確保の観点から、近年にない高い賃上げ額が提示される結果となり、構造的な賃上げの実現に向けた転機になったと感じています。しかし、12月に発表された公正取引委員会の調査によると、コスト別の価格転嫁率は、原材料費の8割、エネルギーコストの5割に比べ、労務費は3割と低く、物価高騰による収益圧迫で不十分な原資にもかかわらず、人材確保のために防衛的な賃上げに踏み切った企業も少なくないとの指摘もあります。

このような情勢のなか、今年の春季労使交渉（春闘）ですが、経団連の2024年版経営労働政策特別委員会報告書（経労委報告）において、「昨年以上の熱量と決意をもって物価上昇を目指す」とされ、今回のコストプッシュ型のインフレを契機として、デフレから完全脱却できるラストチャンスが巡ってきているとの認識のもと、「構造的な賃金引上げ実現に向けた動き

を今年以降も確実に加速できるかどうかには日本経済の未来がかかっている」との強い危機感が示されております。

我々としても、長く続いたデフレから脱却し、賃金と物価が適切に上昇する「賃金と物価の好循環」を実現することの重要性については、十分認識しているところです。労使が共に、自社の業績や見通しを共有し、前向きな姿勢で議論を尽くし、社員の生活を守るという観点も含めて、自社の実情に適した賃上げ等の処遇改善を実施すべきと考えております。

また、賃金をはじめとする総合的な処遇改善を実践するための原資確保については、各企業における①働き方改革の推進、②デジタル技術の活用、③従業員の能力開発への取り組み等、徹底した生産性の向上を図る必要があることは言うまでもありません。

加えて、適正な取引や価格転嫁を目指す「パートナーシップ構築宣言」の取り組み、賃上げ促進税制、各種補助金の環境整備とともに、社会全体での価格転嫁に対する理解促進もこれまで以上に重要となります。

我々としては、適正かつ円滑な価格転嫁に向け、引き続き、同宣言に参画する会員企業の一層の拡大と実効性の確保に向けた理解促進に取り組むとともに、DX推進や従業員のリスクリング等の生産性向上への取り組みを支援していきたいと考えています。

最後に、北海道は全国より10年早く人口減少が進行している地域です。人手不足の深刻化、脱炭素社会の実現に向けた対応等、課題は山積しておりますが、生産性向上への前向きな取り組みなどを通じて、事業の継続的發展を図っていかねばなりません。2024 春季労使交渉（春闘）を通じて、「賃金と物価の好循環」が実現し、デフレからの脱却が実現しつつ、日銀のマイナス金利が解除され、北海道全体がそのポテンシャルを活かし、新たな経済の成長軌道に乗ることを期待しています。

審 査 事 件

終 結 事 件

団体交渉応諾、支配介入禁止等をめぐり・・・関与和解

▼ 4年11号不当労働行為事件

申 立 人	X労働組合
被 申 立 人	国立大学法人Y（教育、学習支援業）
申 立 年 月 日	令和4年（2022年）12月23日
終 結 年 月 日	令和6年（2024年）3月28日
終 結 区 分	関与和解（調査9回）
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

<事件の概要>

・申立の概要

法人は、令和3年(2021年)10月、突然、組合に対し、職員宿舎の用途について主として福利厚生（生活支援）目的での使用は行わないこと等を内容とする「職員宿舎の基本方針（案）」に基づき、その保有する職員宿舎の機能を令和7年(2025年)3月末日をもって廃止する旨を提示した。

組合は、令和4年(2022年)1月14日付けで法人に対し、「宿舎廃止の基本方針（案）」に関する団体交渉を申し入れ、同年2月1日、団体交渉が実施された。

法人は、この団体交渉において、「職員宿舎の収支状況について」と題する資料を配付したほかは、「職員宿舎の基本方針（案）」や組合が法人に事前に行った質問書に対する回答書の内容を繰り返す説明に終始したため、実質的な交渉といえるものではなかった。

その後、組合からの質問状や資料要求に対し、法人は回答書の交付で対応していたが、法人は、同年7月20日付けで交渉の打ち切りを組合に通知し、同月25日の役員会で「職員宿舎の基本方針（案）」の内容のとおり「職員宿舎の基本方針」を機関決定した。

組合は、同年9月21日付けで、改めて法人に対し、「宿舎廃止の基本方針」に関する団体交渉を申し入れたところ、法人は、同月30日付けで、既に職員宿舎の基本方針については機関決定済みであり、同年8月31日から同方針に基づく入居者説明会を実施しているところであるとし、「同基本方針の決定に基づく新たな要望等の提案がある場合は、改めて団体交渉の申し入れを行っていただくようお願いいたします。」と記載した「団体交渉の申し入れに対する回答」を交付した。

組合は法人からの上記回答書の交付時にその趣旨を担当者に確認したところ、組合が要求する事項での団体交渉は受け付けず、団体交渉の申入れの取下げを要求する趣旨との回答があった。

以上の法人の行為は、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。

・答弁の概要

法人が、令和3年(2021年)10月に組合に対し、「職員宿舎の基本方針（案）」を提示したことは認めるが、当該提示が突然であったことは否認する。法人は、同年8月31日に将来の職員宿舎の運営や活用方針を検討するに当たり、法人の教職員全員を対象として、「職員宿舎に関するアンケート」を実施したうえで、本件基本方針（案）を提示したものであり、突然の提示とはいえない。

また、令和4年(2022年)2月1日の団体交渉における法人の対応が実質的な交渉といえるものではなかったという点及び法人が同年7月20日付けで組合に団体交渉の打ち切りを通知したという点は否認する。

法人は、職員宿舎の用途等の見直しに関して、組合に代償措置を提案するなど誠実に対応してき

たが、組合から交渉の促進に向けた何らの申出もなかったため、やむを得ず機関決定の手続を進める一方、組合との団体交渉は継続していたものである。

法人の同年9月30日付けの「団体交渉の申し入れに対する回答」の趣旨は、同月21日付けの団体交渉の申し入れ内容が約8か月前の団体交渉の申し入れ内容と同一であったため、同年2月1日の団体交渉での回答や、その後計5回に及ぶ質問状等への回答、同年6月10日の面談において、法人が十分な説明等を尽くしていたことから、より現実的・合理的な団体交渉となるよう、交渉事項の検討を求めたものにすぎず、団体交渉を拒否したものではないし、これを拒否する意図もない。

< 終結経過 >

本件は、令和6年(2024年)3月28日の第9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。

団体交渉応諾、支配介入禁止等をめぐり・・・取下げ

▼ 6年1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(建設業)
申 立 年 月 日	令和6年(2024年)1月19日
終 結 年 月 日	令和6年(2024年)3月28日
終 結 区 分	取下げ(調査1回)
救済を求める内容	団体交渉応諾、支配介入禁止、ポストノータイス

・ 申立ての概要

会社の従業員であるAは、令和5年(2023年)11月7日に個人で組合に加入した。

組合は会社に対して同月13日付け申入書を送付してAの加入を通知するとともに、Aが会社の不適切な労務管理及びB事業部長のパワーハラスメントが原因で体調を崩したと主張した上で、Aに対する謝罪及び休業補償を要求事項とした団体交渉を申し入れ、日程等の調整を求めた。これに対し、会社の代理人であるC弁護士は組合に同月20日付け受任通知及びご連絡を送付し、団体交渉に先立って事実及び主張の整理を行うべきである旨を述べ、事実関係の調査に3週間程度かかるなどと述べて具体的な日程調整には応じなかった。

組合は会社に対して同月23日付け団体交渉開催の申入書(再)を送付し、団体交渉は裁判とは異なりお互いに全ての証拠を整えて臨むものではなく、まずは組合の主張を聞いてほしいこと、会社側の当事者の反論も聞きたいこと等を述べ、速やかな団体交渉の応諾を求めたが、C弁護士は組合に対して同年12月4日付けメールを送信し、前提事実の確認をせずに協議するのは無意味であり、むしろ今回のような申し入れが会社の調査や団体交渉の開催を遅らせている旨を述べて応じなかった。また、C弁護士は組合に対して同月15日付けメールを送信し、会社が行った事実関係の調査を報告し、Aの体調不良が労働災害であるとの組合の主張は否認し、併せて会社からの要望を提示して、これに対する組合の書面での回答を踏まえて対面交渉に進みたいとの考えを示した。

組合は会社に対して同日付け団体交渉開催の申入書(再々)を送付し、これまでの会社の対応は団体交渉拒否の域に達している旨を述べ、改めて速やかな団体交渉の応諾を申し入れたが、C弁護士は組合に対して同月19日付けメールを送信し、事実及び主張の整理も団体交渉であり、会社は既に団体交渉に応じていると主張し、会社からの事実確認に関する要望に組合が応えないことを非難し、本件について組合が会社の要望に対応しない場合、会社側から労働争議のあっせん申請を検討せざるを得ない旨述べた。また、C弁護士は組合に対し令和6年(2024年)1月12日付けメールを送信し、Aは現在単に欠勤していると認識していること、欠勤期間は相当長期になっており、休職命令や解雇を検討する時期に入っている旨を述べた。

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。

・答弁の概要

会社は北海道労働委員会に対して労働争議のあっせんを申請したが、組合はこれに応じず、あっせんは打ち切りとなった。したがって、本件団体交渉について組合に救済の利益はなく、本申立は却下されるべきである。

仮に救済の利益があると判断されたとしても、会社は団体交渉の開催に向け十分誠実に対応しているのに対して、組合はC弁護士からの連絡を無視するなど不合理な対応をとっており、団体交渉を進めないようにしているのは組合の方である。

また、Aの処遇に関するメールをA本人に送付したのは、C弁護士がAの処遇について組合が代理権を有しているか確認したにもかかわらず組合がこれを無視したからで、やむを得ない措置であり会社に非はない。

<終結経過>

本件は、第1回調査の後、令和6年（2024年）3月28日に組合が申立てを取り下げ、終結した。

団体交渉応諾、支配介入禁止等をめぐり・・・無関与和解

▼6年3号不当労働行為事件

申立人	X1労働組合 X2労働組合（上部団体）
被申立人	学校法人Y（教育、学習支援業）
申立年月日	令和6年（2024年）2月20日
終結年月日	令和6年（2024年）3月28日
終結区分	無関与和解（調査0回）
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

<事件の概要>

・申立ての概要

令和6年（2024年）1月23日、Yから雇止め通告された有期雇用の従業員Aを含む計4名はX1を結成し、同月26日、X1及びX2（以下これらを「Xら」という。）は、この雇止め問題について、Yに対して団体交渉を申し入れた。

同月30日、上記4名と同様に雇止めを通告された従業員Bが新たにX1に加盟し、同年2月6日、初回の団体交渉を同月19日に開催することが決定された。

しかしながら、同月14日、Yの副園長C及び理事長Dは、雇止め問題が団体交渉事項であるにもかかわらず、Bに対して、Xらを通さずに契約期間以降も雇用を継続したい旨打診した。また、CはAに対しても同様に雇用を継続したい旨打診した。

同月15日、Xらは、Yが直接A及びBに対して継続雇用を打診したことに対して抗議するとともに誠実な謝罪を求めた。

同月19日、初回の団体交渉が開催され、YがA及びBに対してXらを通さずに継続雇用を打診したことは不当労働行為に該当することを指摘したところ、Yの代理人弁護士は「不当労働行為とか団体交渉拒否とは考えておりません」などと述べ、Xらに対する謝罪をしなかった。

以上の法人の行為は、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。

・答弁の概要

Yが、A及びBに対し、次年度の契約の更新はしない旨を伝えた（以下「本件不更新通知」という。）後、YはXらから通知を受け、A及びBが本件不更新通知に疑義がある旨を表明していることを認識した。

そこで、Yは法律専門家からの指摘等を受け、次年度の更新について再考した結果、A及びBについて、次年度の更新を受け入れる方針をとることとした。

そのため、Yは、令和6年（2024年）2月14日、A及びBに対して、本件不更新通知を撤回し、次年度の契約更新は可能である旨を伝えた。なお、この際、Yは、A及びBに対し、更新について何か条件をつける等の交渉は一切していないし、Xらとの関係について質問や要求等をするのも一切していない。また、Xらに対する意見等をYから述べたことも一切ない。

以上のとおり、Yの行為は、人事権行使の一貫として本件不更新通知を撤回したものであり、Xらにこれを禁じられるいわれはない。

また、労働組合法第7条第2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を禁止している。

これを本件についてみると、Yの行為が団体交渉の拒否に当たると理解できる理由は全くない。なお、実際にYとXらとの間で当初合意したとおり、団体交渉は同月19日に行われた。

そして、労働組合法第7条第3号前段は、「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること」を禁止しており、いわゆる支配介入の禁止を定めている。支配介入による不当労働行為の成立には、使用者の行為に組合活動への抑制的效果が認められ、使用者に不当労働行為意思が認められることが必要である。

これを本件についてみると、Yは、A及びBに対して、本件不更新通知を撤回する旨を通知したにすぎず、何らXらの活動に対する抑制的效果など認められない。Yは、A及びBに対して本件不更新通知の撤回を伝えただけであって、雇用条件等についての「交渉」などしていないし、組合活動等に対する質問等も一切しておらず、Xらへの意見を述べることも一切していない。

したがって、支配介入とならないことは明らかである。

<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6年（2024年）3月28日、組合が申立てを取り下げ、終結した。

個 別 事 件

令和5年3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
1～2月	63
3月	31
計	94

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			
1～2月	3	6	9	5	2	1	0	2	0	4
3月	4	7	11	2	2	0	0	0	0	9
計	—	13	16	7	4	1	0	2	0	—

*「1～2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。

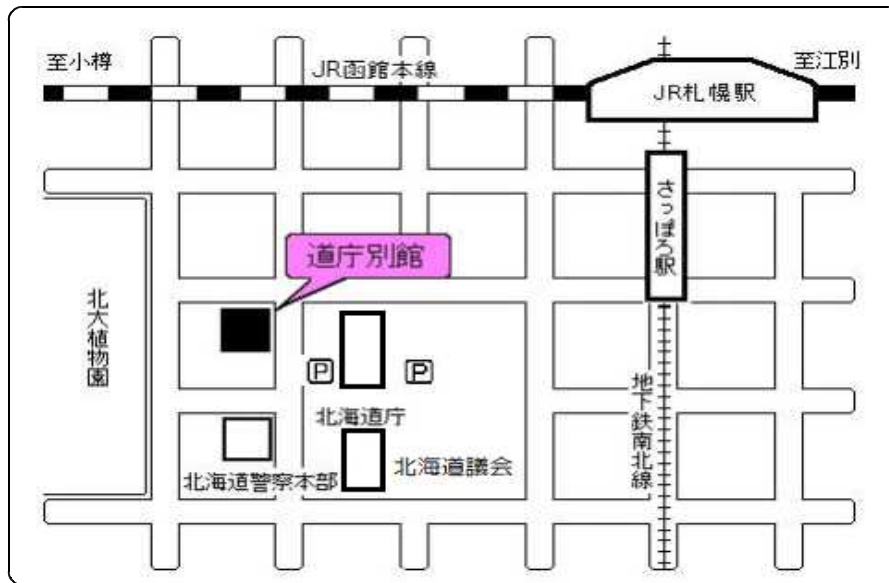
3 あっせん事項内容別件数

あ っ せ ん 事 項 内 容		1～2月	3月	計
経営又は人事		1	6	7
	解雇	(1)	(2)	(3)
	①整理解雇			
	②普通解雇			
	③退職強要		1	1
	④契約更新拒否、雇止め	1	1	2
	配置転換、出向・転籍		(1)	(1)
	復職			
	懲戒処分			
	①懲戒解雇			
	②①以外の懲戒処分			
	退職		(3)	(3)
	勤務延長、再雇用			
	その他経営又は人事			
賃金等		2	5	7
	賃金未払		(3)	(3)
	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			1	1
	セクハラ			
	パワハラ・嫌がらせ		(1)	(1)
その他		4	4	8
	合 計	7	17	24

(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4月号 No. 723

発行 令和6年（2024年）4月12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