

北海道労働委員会月報

2024年 2月号 No. 721



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
「自 己 紹 介」
公益委員 佐々木 潤
- 審 査 事 件
新 規 事 件
・ 6年1号不当労働行為事件
- 終 結 事 件**
・ 4年6号不当労働行為事件
- 個 別 事 件
- 令和5年(2023年)の事件の概況



「自己紹介」

北海道労働委員会

公益委員 佐々木 潤

令和4年12月1日に公益委員に任命されました佐々木潤です。この度、北海道労働委員会月報への掲載原稿の作成依頼をいただきました。何しろ初めてのことでありますため、どのような内容とすべきかについては、北海道労働委員会月報に掲載されています皆様の文章を拝読させていただきテーマをいろいろ考えてみたのですが、最終的にはありきたりではありますものの、次のとおり自己紹介を中心とした内容といたしました。ご一読いただければ幸いです。

私は、昭和42年生まれの56歳であり、出身地は後志管内の岩内町となります。

ご存じの方もいらっしゃるかもしれませんが、岩内町は古くはニシン漁のほか、スケソウダラやイカ釣りなど漁業が中心の町であり、私の父親の実家でも漁業を営んでいましたが、昭和時代には200海里問題やオイルショック等の影響も大きくあったようです。

昭和42年は、丙午の翌年ということもありましたことからか、同じ年齢の子供がとて多かったと記憶しています（なお、岩内町は、昭和50年に人口が2万5000人を超えたのち一貫して人口減少傾向にあり、現在は1万3000人程度と最盛期から半減しています。）。私は、生まれてから高校卒業まで岩内町に居住し続けていました。通学していた北海道立岩内高等学校は、岩内町内の学生だけでなく、近隣の自治体である共和町、泊村、寿都町などからの学生も多数おり、バスや鉄道で通学をしていました（通学の足であった鉄道も廃線となって久しいものです。）。現在

でも当時の友人が岩内町や共和町に居住しており、たまに会うことがあります。

高校卒業後は、東京にある日本大学法学部に進学しました。今振り返りますと、この当時はバブル景気中のまっただ中と（私自身はまったく気が付いていませんでしたが）バブル崩壊後の時期となります。私は大学生の身分でしたので、バブル景気の恩恵を感じるようなことはありませんでしたものの、民間企業へ就職をした友人の就職活動は大変良かったように見えたのと、何より田舎から出てきた私としましては、東京自体にとっても活力のあるように感じられてたということが今でも印象として残っています。私自身のこととしましては、この当時はスキーが大変はやっており、私も北海道出身のためスキーが趣味であったことから、（ご多分にもれず）大学の友人らと白馬や苗場スキー場に行ったことや、友人らが北海道に遊びに来て、札幌駅から専用列車に乗り、一緒にアルファリゾートトマム時代のトマムスキー場に行ったということもありましたが、きちんと思い返してみますといずれも30年以上前のことでありやや驚いています。

大学卒業後は大学院に進学し前期課程終了と共に、平成6年4月に北海道庁に採用となりました。その配属先は、生活福祉部という部署であり、社会福祉法人の設立認可や社会福祉施設の施設運営監査の業務を担当していました。この部署では、今でもお付き合いをさせていただいている当時の上司や先輩の方々等から、社会人としてのマナーを含め様

々な事柄を教えていただきました。この当時のご教示や経験は現在でも大変役に立っていると思っています。

学生のころは法曹について考えたことはなかったのですが、北海道庁に在職中法律を直接取り扱う業務を担当させていただいたということもあり、平成9年3月に退職し、司法試験を受験することとしました。そして、司法試験受験合格後、司法研修を経て、平成13年10月に札幌弁護士会所属として弁護士登録を行い、現在に至っています。

北海道労働委員会には、札幌弁護士会からの推薦により、北海道知事に任命をしていただきましたが、弁護士会以外のフィールドで新規の職務を経験する機会をいただき大変感謝しているところであります。今後とも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
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

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。

終 結 事 件

不利益取扱い禁止、原職復帰、バックペイ等をめぐり・・・関与和解

▼ 4年6号不当労働行為事件

申 立 人 X労働組合
被 申 立 人 学校法人Y（教育、学習支援業）
申 立 年 月 日 令和4年（2022年）7月4日
終 結 年 月 日 令和6年（2024年）1月22日

終 結 区 分	関与和解（調査7回）
救済を求める内容	不利益取扱い禁止、原職復帰、バックペイ、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

法人が運営する大学受験予備校に、平成8年(1996年)から勤務するAは、1年ごとに労働契約を締結・更新してきたところ、令和2年(2020年)12月、法人から次年度の担当授業コマ数が週平均で当時の23コマから14コマに減少する予定である旨通告を受け、これに納得することができなかったため、令和3年(2021年)1月6日に組合に加入した。

組合は、法人に対し、同月11日付けで団体交渉を申し入れ、A組合員は、同年2月10日に法人に労働契約法第18条第1項に基づいて、期間の定めのない労働契約への転換を申し入れた。

同月15日に開催された第1回団体交渉では、法人から全体ベースで23%のコマ数削減を行った旨の説明はあったが、Aに対して約40%のコマ数削減を行った理由の具体的説明はなかった。

その後の組合と法人の文書のやり取りで、法人は、A組合員との契約は業務委託契約であり、雇用契約ではないとの認識を示した。

A組合員は、令和3年度(2021年度)4月以降、担当授業コマ数を1週間当たり14コマとすることとしたが、同年度の契約書には署名していない。

また、法人は、組合が要求した就業規則及び専任講師の契約書について、その写しの提供を拒否する回答を行い、交渉が進展しなかったため、A組合員は、同年7月13日付けで削減したコマ数に対応する賃金の支払を求めて民事訴訟を提起した。

同年12月20日、法人からA組合員に対し、令和4年度(2022年度)に出講依頼を予定している授業はない旨の電子メールの送付があったが、組合に対しては、団体交渉の申し入れや当該方針の連絡、説明等はなかった。

令和4年(2022年)1月から3月まで毎月行った団体交渉においても、法人のA組合員への出講依頼を一切行わない姿勢は変わらず、4月以降のA組合員からの労務の提供の受領を拒否する姿勢を示し続けている。

以上の法人の行為は、労働組合法第7条第1号、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

法人とAとの間の契約は業務委託契約であり、業務を委託しないことは解雇ではない。

法人と組合は、法人とAとの間の契約関係が雇用契約であるか業務委託契約であるか団体交渉の当初から争っているが、法人は、法人とAとの契約関係が業務委託契約であるとの立場であっても、組合との団体交渉に誠実に応じており、労働組合加入後の令和3年(2021年)3月には令和3年度(2021年度)の出講に関し、Aとの業務委託契約に合意している。Aと令和4年度(2022年度)に出講依頼しなかったことはAが労働組合に所属していることとは何ら関係なく、事業運営上の問題等を考慮した結果にすぎない。したがって、法人に不当労働行為意思がないことは明らかである。

また、組合は、法人が就業規則を提出しないことをもって、誠実交渉義務違反であると主張するが、法人とAの間は業務委託契約であるところ、従業員ではないAに対して、法人の就業規則を提出するにはその必要性について合理的かつ説得的な説明が不可欠であると思料する。

しかしながら、組合は、法人に対し、合理的かつ説得的な説明をしていないことから、法人は当該資料を提出していないのであり、誠実交渉義務違反には当たらない。

法人は、組合からの質問に対し、誠実に回答しており、むしろ、組合が、法人とAとの間の契約が労働契約であることを認めることが協議の前提であると主張し、誠実交渉義務違反をしている。

<終結経過>

本件は、第7回調査の後、民事訴訟においてAと法人の間で和解が成立したことから、令和6年(2024年)1月22日、組合が申立てを取り下げ、終結した。

個別事件

令和6年1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月	27

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月	3	2	5	3	0	1	0	2	0	2

* 「打ち切り」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ち切りになった「あっせん」と、被申請者があっせんへの参加を応諾せず打ち切りになった「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月
経営又は人事	1
解雇	(1)
①整理解雇	
②普通解雇	
③退職強要	
④契約更新拒否、雇止め	[1]
配置転換、出向・転籍	
復職	
懲戒処分	
①懲戒解雇	
②①以外の懲戒処分	
退職	
勤務延長、再雇用	
その他経営又は人事	
賃金等	
賃金未払	
賃金増額	
賃金減額	
一時金	
退職一時金	
解雇手当	
休業手当	
請手当	
その他賃金	
年金(企業年金・厚生年金等)	
労働条件等	
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	
労働保険	
その他の労働条件等	
職場の人間関係	
セクハラ	
パワハラ・嫌がらせ	
その他	1
合 計	2

(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。

令和5年（2023年）の事件の概況

審査事件

- 令和5年における不当労働行為事件の取扱件数は17件（前年からの繰越事件11件、新規事件6件）で、前年に比べ5件の減少となった。
なお、新規事件も、前年に比べて5件の減少となった。（第1表）

- 新規事件の状況は、次のとおりである。

1 月別申立件数

(件)

年次\月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
4	1	2	0	2	0	0	2	2	0	0	1	1	11
5	0	0	1	0	1	0	0	0	2	1	1	0	6

- 2 申立人別については、合同労働組合による申立てが3件、企業内組合による申立てが2件、企業内組合とその上部団体との連名による申立てが1件となっている。

- 3 労働組合法第7条の該当号別では、1・3号該当事件及び2・3号該当事件が各2件、2号該当事件及び3号該当事件が各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 産業別にみると、全て第三次産業となっており、その内訳は、「医療、福祉」が3件（50.0%）、次いで「卸売業、小売業」、「不動産業、物品賃貸業」及び「サービス業」が各1件（各16.7%）となっている。

- 終結状況は、次のとおりである。

- 1 係属事件17件のうち8件（前年繰越4件、新規申立4件）が終結し、残りの9件（前年繰越7件、新規申立2件）が翌年（令和6年）に繰り越された。

- 2 終結事件8件の内訳は、命令を発したものが2件、関与和解が4件、無関与和解が1件、取下げが1件であり、その終結率（終結件数÷取扱件数×100）は47.1%となり、前年の50.0%を下回った。

- 3 事件処理に要した平均処理日数（全終結事件の1事件当たりの平均処理日数）は377日で、前年の621日に比べ減少したが、当委員会が目標として定めている180日は達成できなかった。

第1表 不当労働行為事件年間係属件数の推移

(件)

区分\年次	30	31・元	2	3	4	5
繰越	17	16	13	11	11	11
新規	22	14	13	8	11	6
計	39	30	26	19	22	17

調 整 事 件

- 令和5年における調整事件はすべてあっせん事件であり、係属事件数は6件（繰越1件、新規5件）で、前年7件（繰越1件、新規6件）に比べて1件減少した。内訳は、繰り越しが同数で、新規事件は1件減少した。（第2表）

- 新規事件5件の状況は、次のとおりである。

1 月別申請件数

(件)

月 年次	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
4	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	6
5	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	5

- 申請区分別でみると、労働組合からの申請が4件で、そのうち3件(75.0%)が合同労組からの申請であった。

- 産業別にみると、第三次産業に係る申請が3件を占めており、その内訳は「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」、及び「サービス業」が各1件となっている。

また、第一次産業は「農林漁業」が2件であり、第二次産業に係る申請はなかった。

- 新規事件5件に係る調整事項の合計は9件（調整事項が複数にわたる事件があるため新規事件数とは一致しない）であり、これを「賃金等」、「賃金等以外の労働条件」、「経営又は人事」及び「その他」の4つに区分すると、「団交促進」を含む「その他」が5件（55.6%）で最も多く、次いで、「賃金等」が3件（33.3%）、「経営又は人事」が1件（11.1%）、「賃金等以外の労働条件」が0件（0.0%）となっている。

- 係属事件の終結状況をみると、6件すべてが終結し、令和6年に繰り越した事件はなかった。終結事件の内訳は、解決が2件、打切りが1件、取下げが3件となっており、解決率は66.7%で、前年(50.0%)を16.7ポイント上回った。

第2表 調整事件年間係属件数の推移

(件)

区分	年次	30	31・元	2	3	4	5
繰越		0	4	0	0	1	1
新規		19	7	6	4	6	5
計		19	11	6	4	7	6

個別事件

- 令和5年における個別事件の係属事件数は16件で、前年からの繰越事件はなく、16件すべてが新規事件であり、うち13件が終結し、残る3件が翌年へ繰り越された。新規事件数は前年に比べ5件増加した。(第3表)

- 新規事件16件の状況は、次のとおりである。

1 月別申請件数

(件)

月 年次	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
4	0	2	0	1	1	2	0	2	1	2	0	0	11
5	1	0	1	2	1	2	0	1	2	3	3	0	16

2 申請区分別では、全16件のうち、労働者からの申請が15件、使用者からの申請が1件であった。

3 あっせん事項別では、延べ30件のうち、慰謝料や賠償金の支払などを内容とする「その他」が9件で、次いで解雇や懲戒処分などを内容とする「経営又は人事」及び賃金未払などを内容とする「賃金等」がそれぞれ8件、職場の人間関係が3件及び労働条件等が2件となっている。

(注) 1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は一致しない。

4 産業別では、第一次産業からの申請はなく、第二次産業からは2件、第三次産業からは14件の申請となっている。そのうち、「医療、福祉」が5件と最も多く、次いで「サービス業(他に分類されないもの)」が4件などとなっている。

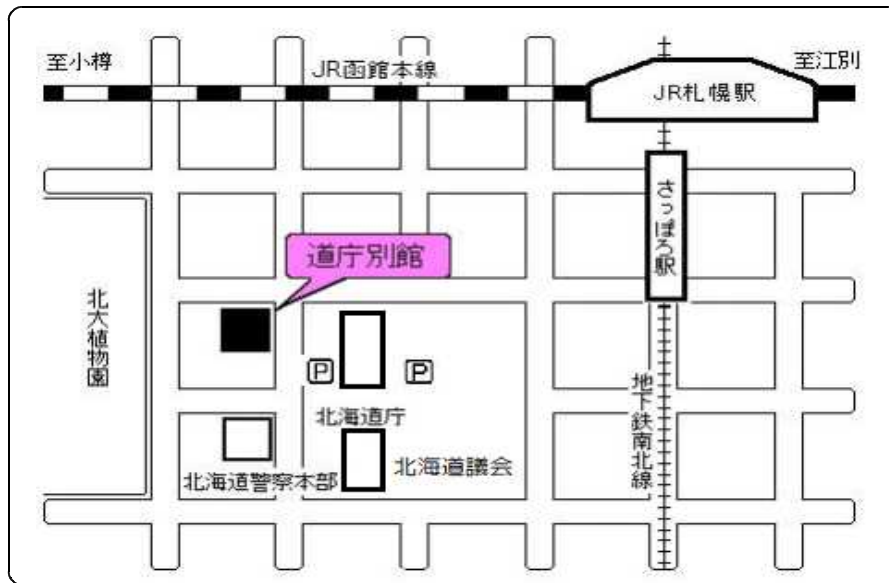
- 係属事件の終結状況をみると、13件が終結し、内訳は、解決が3件、打切りが4件、取下げが6件となっている。

第3表 個別事件年間係属件数の推移

(件)

年次 区分	30	31・元	2	3	4	5
繰越	3	1	5	1	1	0
新規	21	36	29	14	11	16
計	24	37	34	15	12	16

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2月号 No. 721

発行 令和6年（2024年）2月9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）
F A X 011-232-1057
U R L <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/rd/sms/index.html>
E-mail douroi.somu2@pref.hokkaido.lg.jp