

北海道労働委員会月報

2023年 7月号 No.714



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
十年一昔
公益委員 池 田 悠
- あっせん員候補者の委嘱・解任
- 調 整 事 件
・ 5年3号争議あっせん
- 個 別 事 件
○ 2023年上半期の事件の概況

十年一昔

北海道労働委員会

公益委員 池田 悠

先日、私の本業先である北海道大学では、今年度の新生に占める道外出身者の比率が初めて7割を超えたと報じられ、話題になっていた。3年生以上の学部生のみを対象とする今年度の私のゼミでも、学生の半数が道外出身者で占められていて驚いたばかりだったのだが、2年後にはその比率がさらに増大しそうだということである。

かくいう私自身も北海道とは何の縁もゆかりもない道外出身者であるが、およそ10年前、私が北大に着任したころ、新生に占める道外出身者の比率は半数程度で、それでも半数を超えたことが大きな話題になるような状態にあり、私のゼミでも道外出身者は3割ほどの少数派という印象であったから、わずか10年ほどの間に右肩上がりに道外出身者の比率が増大したようである。道外出身者の比率が上がることは、北大という組織の認知度が全国区であることを意味するため、学生の質が底上げされるという意味においては一教員として喜ぶべきことと言えよう。最近、私が関わった広報関係の学務でも道外受験生の掘り起こしが重点課題として報告されており、道内で一人勝ちを誇った札幌市でさえ人口増加が止まったと言われる昨今、道外に活路を見出すのは法人化を受けたある種の経営判断としても正しいと言わざるを得ない。

しかし、短期的な受験生の確保や合格者の質の維持という観点とはともかく、北海道という地にとって、ひいては北大自身にとってすら、道外出身者の増加が長期的に考えて望ましいことなのかは留保を要するかもしれない。というのも、北大のような地方国立大学は、伝統的に所在地のローカルエリートを育成する役割をも担ってきたところ、道内出身者の比率が減少することは、その地方国立大学の存立意義とも言うべきローカルエリート育成の先細りを意味する

からである。そのリスクは、あくまでも私の乏しい経験に基づく印象に過ぎないことは重々強調しておきたいが、就活における学生の選好から見るに、既に顕在化しつつある印象を否認ない。

今を遡ることおよそ10年前、私が北大に着任して早々のゼミでは、学生に就職で目指している方向性を尋ねると、こと勤務地に関しては、札幌>北海道>全国という傾向が顕著であったように記憶している。私が北大に着任したころ、指導していた修士課程の院生は、その時分の学生にしては珍しく全国配転も厭わず、何なら海外にすら赴任したいという変わり者（当時の学生の選好を基準にした表現）であったが、名だたる有名全国企業が北大で就職説明会を開催する際、あまりに閑古鳥だと次年度以降の開催に支障をきたす恐れがあるため、主催者側から出席を個別に要請されることもあるほどだと言っていた。学生時分、全国配転なんて社会人として当たり前だと思っていた私としては、ローカルエリートの育成という役割も重要なが、しかし、それほどまでに北大の学生は全国企業に興味がないのかと驚いた記憶がある。当時、ある道内出身の法科大学院生にボヤいてみたところ、北海道の学生にとって、道外に出たいかどうかは基本的に大学受験までに決まっており、道外での勤務に興味があるような学生は、大学受験の時点でもう道外の大学を受験するから、特に法学部のような“保守的”な学部を受験している時点で、その学生が道外での勤務に意欲を持たないのは当たり前なのだと解説され、膝を打ったことを覚えている。もしかしたら偶々初期に道内志向のゼミ生が集まっただけかもしれないが、金太郎飴のように同じような答えが返ってくるもので、いつしか尋ねることをやめ

てしまった。

それがアメリカでの在外研究やコロナ禍でのオンライン授業を経て、久しぶりに対面でゼミを持った機会におよそ10年ぶりに尋ねてみたところ、昨年度も、今年度も、学生の選好に変化が生じたように感じられた。すなわち、最近の私のゼミ生は、全国>札幌>北海道という優先順位で就活を考えているようなのである。半数を占める道外出身者は、口を揃えたように北大に来た理由を「なんとなく」だと言うのだから、そりゃ北海道への愛着など皆無であろう。また、道内出身者の学生の中には相変わらず札幌を優先して志向する人もいるものの、そのような学生も、札幌に残れないならいっそのこと全国企

業の方が良いと考えているようで、その理由を尋ねると、全国配転するような企業ならば“札幌より田舎の街”に赴任する可能性が低いからなのだという。その時はただ「なるほどねえ」などと唸っていたが、そうなる北海道にとってローカルエリートの担い手は先細るばかりであり、それは突き詰めると北大という組織の長期的な存在意義にも影響しかねないことであろう。かくして、当該組織での生業を本業とする人間としては、組織の継続価値に漠然とした不安を抱きつつ、わずか10年ほどの間に生じた変化に浦島太郎ばりに圧倒されて新年度を迎えることとなったのである。

あっせん員候補者の委嘱・解任

このたび、次のとおりあっせん員候補者の委嘱・解任がありました。

委嘱・解任の別	氏 名	区 分	総会付議年月日
解 任	仲 野 克 彦	前 事 務 局 長	令和5年6月12日
解 任	小 松 靖 史	前 事 務 局 次 長	令和5年6月12日
解 任	藤 島 京 子	前 調 整 課 長	令和5年4月14日
委 嘱	田 辺 きよみ	事 務 局 長	令和5年6月12日
委 嘱	沖 野 洋	事 務 局 次 長	令和5年6月12日
委 嘱	佐々木 良 明	調 整 課 長	令和5年6月12日

調 整 事 件

36協定締結等をめぐり・・・取下げ

▼5年3号争議あっせん

申 請 者 X株式会社（バス事業）
 被 申 請 者 Y労働組合
 申 請 年 月 日 令和5年（2023年）5月12日
 終 結 年 月 日 令和5年 6月14日
 終 結 区 分 取下げ
 あっせん事項 36協定締結、賃金のベースアップ及び夏季・冬季一時金

<事件の概要>

令和4年3月9日、退職金規定不利益変更などを交渉事項とする第1回団交が行われ、それ以降計10回の団交が実施された。

同年4月13日に組合は、団体交渉応諾等を救済内容として請求する、不当労働行為事件救済申立を当委員会へ行った。

令和5年4月24日の団体交渉において、組合から不当労働行為についての謝罪や、賃金のベースアップ等を求めたが、労使合意には至らず、組合は、団体交渉は決裂したとして、翌25日、終日、ストライキを実施した。

5月12日、会社は、今後も団体交渉を行っていくものの、再度、団交が決裂しストライキが決行された場合には、会社の存続も危機的状況に陥る恐れがあるとして、あっせんで申請した。

<あっせん経過・結末>

5月17日、組合の事情調査を実施。組合からは、不当労働行為事件救済申立中であることを理由にあっせんには参加しないという意向が示された。

その旨を会社に伝えたところ、会社からは、6月5日に開催する団交において、自主解決を目指すので、本件申請の扱いを保留して欲しいとの意向が示され、本件については扱いを保留していた。

6月5日に開催された団交では「賃金のベースアップ及び夏季・冬季一時金」について合意したものの、「36協定締結」については合意に至らなかった。

6月14日、会社から「36協定締結」についても合意の見通しが付いたとして、取下書の提出があり、本件は終結した。

個 別 事 件

令和5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	67
6月	18
計	85

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	不承諾			
1～5月	0	5	5	4	1	0	1	2	0	1
6月	1	2	3	0	0	0	0	0	0	3
計	—	7	7	4	1	0	1	2	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承諾せず打ち切りになった「不承諾」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	5	1	6
解雇	(3)		(3)
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	1		1
配置転換、出向・転籍	(1)	(1)	(2)
復職	(1)		(1)
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	1		1
賃金未払			
賃金増額			
賃金減額			
一時金	(1)		(1)
退職一時金			
解雇手当			
休業手当			
諸手当			
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	(1)		(1)
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		2	2
セクハラ		(1)	(1)
パワハラ・嫌がらせ		(1)	(1)
その他	3	1	4
合 計	10	4	14

(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。

2023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13件（前年からの繰越事件11件、新規事件2件）で、前年同期に比べて3件の減少となっている（第1表）。

このうち新規事件についてみると、申立件数2件は、前年同期に比べて3件の減少となっている。

新規事件2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0件（前年2件）、3月1件（前年0件）、4月0件（前年2件）、5月1件（前年0件）、6月0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及び企業内組合と上部団体との連名による申立てが各1件となっており、合同労働組合からの申立てや、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、3号該当及び2・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、「卸売業、小売業」及び「廃棄物処理業」が各1件（各50.0%）となっている。

また、終結事件の状況は、取扱事件13件のうち2件（前年繰越2件、新規0件）が終結し、残りの11件（前年繰越9件、新規2件）が下半期（7月以降）に繰り越された。

終結事件2件の状況は、次のとおりである。

- 1 終結事件2件の内訳をみると、命令及び関与和解が各1件となっており、終結率（終結件数÷取扱件数×100）は15.4%と、前年同期（18.8%）より3.4ポイント下がっている。
- 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590日で、前年同期（454日）より136日の増加となった。

第1表 不当労働行為事件上半期（1月～6月）取扱件数 (件)

年次 区分	H 3 1 R 1 (2019)	R 2 (2020)	R 3 (2021)	R 4 (2022)	R 5 (2023)
繰越	1 6	1 3	1 1	1 1	1 1
新規	6	6	5	5	2
計	2 2	1 9	1 6	1 6	1 3

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4件（前年からの繰越事件1件、新規事件3件）で、前年同期に比べて新規事件が1件の減となっている。（第2表）

新規事件3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1件（前年1件）、3月0件（前年0件）、4月0件（前年1件）、5月1件（前年1件）、6月0件（前年1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、2件が労働組合からの申請、1件が使用者からの申請である。
- 3 調整事項別では、「協約締結・全面改定」、「賃金増額」、「一時金」、「解雇」、「団交促進」が各1件あり、総計5件の調整事項となっている（一つの事件で複数の調整事項がある場合があるので、事件数と調整事項数は一致しない）。
- 4 産業別では、3件とも第三次産業で、その内訳は「社会保険、社会福祉、介護事業」、「廃棄物処理業」、「道路旅客運送業（バス事業）」、が各1件となっている。

終結状況については、係属事件4件がすべて終結し、下半期に繰り越された事件はなかった。終結の内訳は、解決2件、取下げ2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)

年次 区分	H 3 1 (R 0 1) (2019)	R 0 2 (2020)	R 0 3 (2021)	R 0 4 (2022)	R 0 5 (2023)
繰 越	4	0	0	1	1
新 規	2	4	2	4	3
計	6	4	2	5	4

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7件（前年からの繰越事件が0件、新規事件7件）であり、前年同期の実績と比べて横ばいとなっている。

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7件の状況は、次のとおりである。

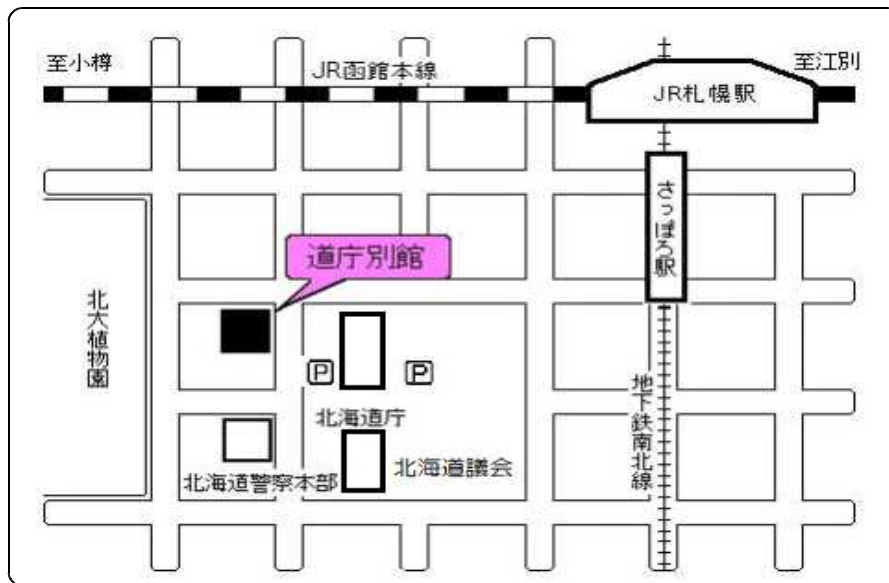
- 1 月別申請件数では、1月1件（前年0件）、2月0件（前年2件）、3月1件（前年0件）、4月2件（前年1件）、5月1件（前年1件）、6月2件（前年2件）となっている。
- 2 申請区分別では、6件が労働者から、1件が使用者からの申請となっている。
- 3 あっせん事項別では、「解雇」及び「懲戒処分」を内容とする「経営又は人事」が6件、セクハラ・パワハラ等を内容とする「職場の人間関係」が2件、賃金の支払い等を内容とする「賃金等」が1件、労働契約を内容とする「労働条件」が1件及び慰謝料の支払い等を内容とする「その他」が4件となっており、総数で14件である。
（注）一事件であっせん事項が複数の場合があるので、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はなく、第二次産業からの申請が1件、第三次産業からの申請が6件となっている。このうち「社会保険・社会福祉・介護事業」が2件、「輸送用機械器具製造業」、「その他の小売業」、「医療業」、「その他の教育・学習支援事業」及び「技術サービス業」が各1件となっている。

終結状況については、係属事件7件のうち4件が終結した。終結内容の内訳は、解決が1件、打ち切りが1件、取下げが2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	H 3 1	R 2	R 3	R 4	R 5
		(R 元)				
繰	越	1	5	1	1	0
新	規	19	17	7	6	7
	計	20	22	8	7	7

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 8番出口から徒歩約8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

2023年7月号 No. 714

発行 令和5年（2023年）7月11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