

北海道労働委員会月報

2023年 4月号 No.711



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
チローイの思い出
公益委員 八 代 真由美
- 審 査 事 件
新 規 事 件
・ 5年1号不当労働行為事件
- 個 別 事 件

チローイの思い出

北海道労働委員会

公益委員 八代 眞由美

1 私は、大学を卒業して昭和55年4月から5年間北海道職員として働き、そのうちの4年半は労働委員会事務局で不当労働行為の審査を担当していました。ですから、平成28年12月に公益委員に任命されたときには感慨深いものがありました。私の社会人としてのスタートの職場ですし、法律的な思考や紛争解決の手法など多くのことを学ばせていただき、この職場での経験がなければ、30歳後半になって司法試験にチャレンジするという大胆な人生の選択をすることもありませんでしたので、公益委員に選任されたことをとても嬉しく思いました。

2 当時の労働委員会は、北海道地方労働委員会という名称で、地労委（チローイ）と呼ばれていました（「地方」が取れたのは平成17年1月1日からです）。私が在籍していた当時は公労使の委員がそれぞれ9名で、審査事件は今よりもずっと件数が多かったと記憶しています。

当時の事務局は、総務課・審査課・調整課の3課で、審査課は3つの係に分かれており、1つの係が3名で構成され、係単位で不当労働行為事件を担当していました。私は、審査1係に配属されたのですが、初出勤から数日後に1係が担当する不当労働行為事件（郵政弘済会事件）の合議があり、何が何やら分からないまま担当職員として合議に参加しました。当時の合議は、大体が午後5時半頃に集まり、お弁当を食べてから会議を始め、1回に随分と長い時間をかけて協議していたように記憶しています。私が初めて参加した合議は、何と午前1時過ぎまで行われましたが、私としては、公益委員が真剣に議論をする場に同席できる

ことが新鮮な経験で、とてもやりがいがありそうな職場だと期待に胸を膨らませたことを昨日のこのように思い出します。私が担当して命令に至った事件は4件でしたが、その中でネスル・日高乳業事件は、以下に述べる「録取」段階から日高に出向いて申立てから関わっていたこともあり、非常に印象に残っている事件です。

3 当時は北海道チローイ独自の録取制度というものがありませんでした。「録取」というのは、労働組合から不当労働行為があったので申立てをしたいと電話が入ると、担当係のうちの2名が現地に赴き、労働組合の方々と面談して事情を聴き取り、担当職員がその場で申立書を手書き（当時はノートパソコンなどない時代だったのです。）で書き上げ、労働組合の方々が確認して判を押して提出するという制度です。この制度は現在ほとんど使われていませんが、事務局に実態を伺うと、今はメールのやりとりで事前相談が行われており、早期に事件の概要を知り、組合の本音を早めに事務局が察知するという伝統は今に続いているようです。

4 昭和57年に道幸哲也先生が公益委員に任命されました。まだ若かりし道幸先生から、事務局職員を対象にした判例研究会を立ち上げてはどうかとの提案がありました。当時のチローイ事務局には北海学園大学法学部の二部に在学している職員も多数いましたし、労働法の専門家から直接指導していただける機会を持てるなど、そんなありがたい話はありませんので、事務局職員も大乗り気でしたが、私は研究会が始まる前に農務部農業経済課に異動になってしまい、とても残念な思いをしました。公益委員として労働委員会に戻って来て、判例研究会

が連綿と続いており、委員まで参加できる会になっていたことには驚きました。

- 5 最も驚いたことと言えば、公労使の委員がとても仲が良く、懇親の機会も沢山あるということです。当時の総会は、非常にピリピリした雰囲気、労働者委員が会長の進行に注文を付けたり、批判をするなど緊張感に満ち満ちていました。調査で地方に行っても、終了後に公労使の委員で飲食をすることはなく、公益委員と担当職員のみで慰労会をしていました。現在の和気あいあいとした公労使の関係はとても心地良く、事件処理における役割分担にも好影響を与えていると思います。
- 6 私がチローイに配属されて間もなくして、地労委野球部が結成され、私が初代マネージ

ャーに就任しました。私は、テレビでプロ野球を見ながら友人にスコアブックのつけ方を教えてもらい、試合では一応スコアブックも付けていました。

企業が主催する大会に地労委野球部として参加するために夜間に練習したり、休日には、人事委員会事務局や他の部署との練習試合を行い、合宿と称して太美温泉に泊まったり、監督であった長尾豊事務局長のご自宅で宴会を開かせていただいたり、楽しい日々を過ごしていました。そのメンバーは、チローイを去って15年程経ってから司法試験に合格した私の合格祝いの会まで開いてくださいました。

チローイでの様々な経験、思い出は私の大切な財産です。

審 査 事 件

新 規 事 件

▼5年1号不当労働行為事件

申 立 人	X 1 労働組合、X 2 労働組合
被 申 立 人	Y 1 社（卸売業、小売業）
申 立 年 月 日	令和5年（2023年）3月14日
救済を求める内容	支配介入禁止、ポストノーティス

X 2 は、Y 1 社（以下「会社」という。）の従業員によって組織された労働組合であり、会社の直営店 Y 2 の店内を所在地としている。X 1 は X 2 の上部組織である（以下、X 1 と X 2 を併せて「組合ら」という。）。

令和4年10月末、X 1 が X 2 に書類を郵送したところ、同年11月1日、Y 2 のストアマネージャー B は、Y 2 に勤務する X 2 の代表 A に対し、今後 X 2 あての郵便物を Y 2 に届けさせることは控えてほしい旨を述べた上で、郵便物を手渡した。組合らは、会社に対し、同月4日付け文書で上記対応について抗議した。

同月9日に開催した団体交渉で、X 1 は会社に対し郵便物の取次ぎを求めたが、会社は、業務外の郵便物は安全性が確認できないと主張して取次ぎを拒否した。X 1 は、環境団体等からは郵便物が来ている旨主張したが、会社は、環境団体等とのやり取りは業務内であると反論した。

同月15日、X 1 が X 2 に書類を郵送したところ、同月18日、B は、A に対し、再度 X 2 あての郵便物を Y 2 に届けさせることは控えてほしい旨を述べた上で、郵便物を手渡した。組合らは、会社に対し、同月28日付け文書で上記対応に抗議した。

令和5年1月13日、会社の代理人弁護士 C は、組合らに対し、X 2 への郵便物の取次ぎをしない旨を電子メールで申し入れた。

同月18日に開催した団体交渉で、X 1 は会社に対して郵便物の取次ぎを求めたが、会社は、業務外の郵便物は安全性が確認できないと主張して取次ぎを拒否した。また、会社は、過去に郵便物の取次ぎを拒否した事例を把握していないと述べた。X 1 は、郵便物の安全性の問題は会社に届くあらゆる郵便物に当てはまることであり、X 1 が発した郵便物に対してのみ危険物の疑いをかけて取次ぎしない対応は、会社の組合嫌悪意思の表れであると主張した。

以降、X 1 は X 2 に対して2度にわたって書類を郵送したが、会社は C を通じて郵便物が届いたが取次ぎしない旨を組合らに電子メールで通知したのみで、これらの郵便物は申立日現在まで X 2 の手に渡っていない。

以上の会社の行為は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するとして、申立てがあった。

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	25
3月	9
計	34

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	0	1	1	0	0				1	
3月	1	1	2	1	1				1	
計	—	2	2	1	1				—	

＊「1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。

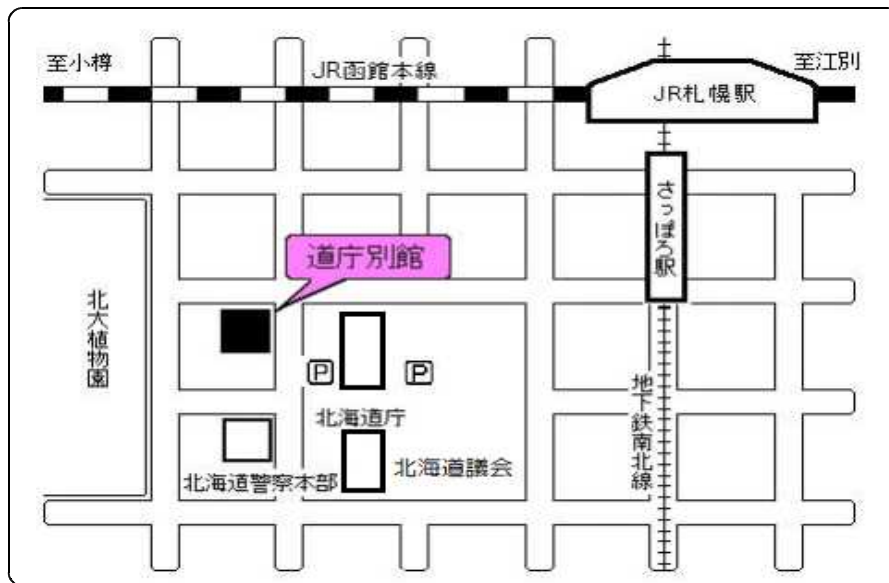
3 あっせん事項内容別件数

あ っ せ ん 事 項 内 容	2月	3月	計
経営又は人事	1		1
解雇	(1)		(1)
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			
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		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			
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		1
合 計	2	1	3

(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 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4月号 No. 711

発行 令和5年（2023年）4月14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