

【委員会記録】

来代委員長

ただいまから、経済委員会を開会いたします。(10時35分)

議事に入るに先立ち、委員の派遣について御報告いたします。

さきの委員会以降、3人の委員から調査計画書の提出がありました。

内容は、大西委員が1月26日から2日間、東京都に出店している各県のアンテナショップやLEDバレイ徳島「東京展示場」の運営状況などを調査するため、また、達田委員が、2月2日から2日間、埼玉県のアスポーツ川口及び神奈川県庁を訪問し、生活保護受給者に対する就労支援やかながわソーラーバンクシステムの取り組みについて調査するため、また、私と岡本議長で2月13日、日帰りでございますが、総務省を訪問して、過疎地域における産業基盤の整備などに関する今後の国の方針について、例えば、知事にもっと過疎債の権限を与えろとか、あるいは限界集落、消滅集落に対する強力な支援をしてくれということなどを強力に申し入れた結果、来月、副大臣が徳島にその実情を調査しに来るというところまでこぎつけてまいり、そのほか詳細な説明を受けてまいりました。

それぞれ内容を確認の上、正副委員長において派遣決定し、許可いたしましたので、御報告いたしておきます。

なお、議長及び委員長あて、委員派遣調査報告書がきちんと提出されておりますことを申し添えておきます。

それでは、議事に入ります。

これより、当委員会の閉会中継続調査事件を議題といたします。

まず、労働委員会関係の調査を行います。

この際、労働委員会関係の2月定例会提出予定議案について、理事者側から説明を願うとともに、報告事項があれば、これを受けることといたします。

【提出予定議案】(資料①)

- 議案第1号 平成24年度徳島県一般会計予算

【報告事項】(資料②)

- 新規申請のあった事件について
- 個別的労使紛争解決サービスの運用状況について

蛭多労働委員会事務局長

おはようございます。

それでは、今議会に提出を予定いたしております労働委員会関係の案件について、御説明させていただきます。

今議会に提出を予定いたしております労働委員会関係の案件は、平成24年度当初予算案でございます。

す。

それでは、お手元にお配りしております経済委員会説明資料により、御説明申し上げます。

資料の1ページをお開きください。

平成24年度労働委員会の主要施策の概要についてでございますが、労働組合法、労働関係調整法及び地方公営企業等の労働関係に関する法律に基づきまして、労使紛争の調整や不当労働行為の審査などを実施いたしますとともに、個別的労使紛争解決サービスに取り組むことにより、安定した労使関係が築かれますよう努めてまいります。

次に、当委員会は、中立、公正な立場から、労使関係の安定化、正常化を図るために設置されました専門的行政機関でありまして、紛争の処理に当たりましては、手続の迅速性、簡易性、さらには実効性のある救済が求められております。

このため、これらの業務が円滑に遂行されますよう、調査を初めとした諸資料の収集、分析的確に行うとともに、職員の資質の向上を図り、労働委員の活動への補佐機能が十分発揮できるよう努めてまいります。

続きまして、3ページをお開きください。

歳入歳出予算についてでございます。

一般会計予算の総括表でございますが、平成24年度の当初予算額は、1億1,073万4,000円であり、前年度当初予算額に比しまして1,262万7,000円、率にして10.2%の減額となっております。

財源は、全額一般財源でございます。

次に、4ページをお開きください。

予算の主要事項につきましては、説明資料の右側の摘要欄に記載いたしておりますとおり、1、委員会費として2,469万円を計上させていただいており、委員報酬が月額制から日額制へ改正されたことなどに伴い、前年度当初予算額と比較いたしまして1,074万2,000円、率にして30.3%の減額となっております。

2、給与費として8,369万1,000円を計上させていただいており、人事異動による事務局職員の年齢構成の変化などにより170万円、率にして2.0%の減額となっております。

3、事務局費として235万3,000円を計上させていただいており、事務費などの節減により18万5,000円、率にして7.3%の減額となっております。

提出予定案件につきましては、以上でございます。

御審議のほど、よろしくお願い申し上げます。

続きまして、11月の定例会以降に新規申請のあった事件及び個別的労使紛争解決サービスの運用状況につきまして、御報告申し上げます。

お手元にお配りしております報告資料の1ページをお開きください。

まず、1の新規申請のあった事件についてでございますが、調整事件で2件ございます。

A事件につきましては、B労働組合からC会社を相手方として、平成23年12月22日にあっせん申請のあったものでございます。

申請内容といたしましては、組合員に対する配転、懲戒処分に関する団体交渉が、数回開催されて以降、開催されないため、団体交渉の促進を求めているものでございます。

この事件につきましては、2月3日及び2月15日にあっせんを実施し、その結果、労使双方とも大筋で合

意に至っており、3月に予定しております第3回目のあっせんにおいて、最終合意が図られ、円満に解決できますよう対処してまいります。

D 事件につきましては、E 労働組合から、F 会社を相手方として、平成 24 年 1 月 10 日にあっせん申請のあったものでございます。

申請内容といたしましては、組合員の年末一時金の支給などに関する団体交渉を行いました。会社側から十分な説明がなされないまま、以後、団体交渉が開催されないため、団体交渉の促進を求めているものでございます。

この事件につきましては、3月に第1回目のあっせんを実施することとしており、円満な解決に向け、適切に処理してまいります。

最後に2ページをお開きください。

個別的労使紛争解決サービスの昨年4月から本年1月末までの運用状況でございます。

相談件数は 227 件、あっせん申請は 23 件となっております。

あっせん申請 23 件は、本年1月末の時点ですべてが終結しております。

この 23 件の終結状況でございますが、解決に至ったもの 14 件、打ち切りとなったもの 9 件となっております。

この打ち切り 9 件の内訳でございますが、相手方当事者があっせんそのものに応じない、不応諾が 6 件、あっせんを実施しましたが合意に至らなかった不調が 3 件となっております。

以上で報告を終わらせていただきます。

御審議のほど、よろしく願いいたします。

来代委員長

以上で、説明等は終わりました。

これより質疑に入りますが、事前委員会の質疑につきましては、提出予定議案に関連する質疑及び緊急を要する案件とする申し合わせがなされておりますので、御協力をよろしく願いいたします。

それでは、質疑をどうぞ。

大西委員

今御説明をさせていただいた中で、お聞きをしておきたいことがあります。

まず、予算の件ですけれども、委員会費の委員報酬 15 人分、人数は変わらないわけですね。それで、今年度の当初予算が 3,100 万、来年度が 2,000 万となってまして、1,100 万という大きな減額になっておるんです。これは、今年度、行政委員の給与システムの変更があったと思うんですが、それでこんなになるのか。出務した日数で計算すると思うんですが、日数で計算すると、当然こういうふうになるということで 1,100 万円減額して計上しているのか。

それだったら、今まで出し過ぎているという御意見も出てくるんじゃないかなと思ったりするわけですよ。私の認識では、出席日数で計算すると大体今までと変わらないみたいなの、どなたかがそういうお話をしていたような気がするんです。ここではないですよ。県の方どなたかが、そんなに変わらないんですよという話を

していたような気がするんですけども、1,100 万も変わるということは、1カ月に 100 万円程度の人件費が減ることなんですけれども、この説明を簡単にしてください。簡単でいいですよ。もう時間がないから、簡単に。1,100 万も委員報酬が減額されるという説明。

それから、もう一点が個別的労使紛争解決サービスの運用状況について、打ち切りの9件のうち、不応諾が6件ということなんですけれども、不調というのはあっせんをして、いろいろ労使が話し合いをした結果、最終的に不調だったということだと思えます。不応諾というのは、不調までもいかない。つまり、裁判でいえば、被告が出てこないという、そういう話でしょう。調停でも、裁判所から相手に通知が出されて、その相手は裁判所に来るというのが普通だけど、裁判所の求めに応じないで、裁判所にも来ない。こういう調停がたまにあるわけなんですけれども、私のイメージとして、不応諾というのはそういうイメージなんです。不応諾が打ち切りのうちの3分の2を占めているということは、件数にしたら6件だということで大したことないのかと思いますが、こんなんで全部打ち切りみたいな話だったら、せつかくやっている意味がなくなってしまうと思うんです。不応諾になっても罰則というか、何もペナルティーがないということだったら、不都合な人は県から呼び出しがあっても皆来ないということになりますよね。これをどう考えているのか。ちょっと簡単に御説明してください。簡単にしてくださいよ。お願いいたします。

久保調整課長

ただいま2点ほど御質問をいただきました。

まず、委員報酬の予算額の見直しにつきましてでございます。御指摘がございましたように労働委員の委員報酬が 1,064 万 7,000 円減額となっております。委員報酬につきましては、昨年の条例改正に基づきまして、月額制から日額制へ移行いたしておりまして、それに基づきまして見直したものでございます。予算額の算出につきましては、過去3年間の労働委員の勤務実績を参考といたしまして、具体的には会長は1カ月当たり6回、公益委員は1カ月当たり5回、労働者委員、使用者委員は1カ月当たり4回出勤していただくということで、必要額を算出したものでございます。これによりまして、減額となったものでございます。

もう一点の御質問でございます資料の不応諾の内容についてでございます。あっせん制度につきましては、あっせんに応じるかどうかは任意でございまして、強制力がございません。また、あっせんに応じた後、あっせん制度に乗っかって調整に応じるかどうかにつきましても強制力がございません。このような状況でございまして、私ども事務局といたしましては、使用者側の方にあっせんに応じていただけるよう説得等を精いっぱい行っているところでございますけれども、結果として応じていただけないというふうなことで、不応諾6件という状況になっているところでございます。

以上でございます。

大西委員

簡単にと言ったら本当に簡単だったけど、報酬については3年間の実績を平均して、それが大体目安だろうということで、予算化しているということですけどね。そうすると多い年もあるんですか。それとも大体平均的な数字に近いんですか。労働紛争があって、それに対して労働委員会を開く回数というのは年によって違うんでしょう。そうすると予算が足りない場合は、また補正で積まないかんということになるわけですか。それ

だったら、前年度と同程度の予算を積んどいて、それで余ったら返すということのほうがいいんじゃないかと思うんですけども、それは違いますか。それとも、足らなくなった場合に補正するということがいいんですか。そういうルールになっているんですか。それだけ1回お答えをいただきたい。

それともう一つの不応諾に対して、それでいいのかという私の投げかけなんですよ。不応諾でいいんだったら、皆来ませんわね。労使双方来てください、話しませんかみたいな話をしても、県の呼びかけに何も反応しなくてもペナルティーも何もないですわという話だったら、効果を発揮しないと思うんですよ。その対応というのは、何かあるんでしょうか。それだけ、もう一回聞いときます。

久保調整課長

まず、労働委員の委員報酬についてでございますけれども、先ほど過去の実績ということで御報告させていただきました。

御指摘のとおり、事件数の推移とかがございまして、確かに事件数が多くなれば、予算が足らなくなるという可能性もございます。ただ、算出に当たりましては、そういうことがないように計算しているつもりでございますが、最悪、足らなくなりましたら補正をお願いいたさざるを得ないというふうに考えております。

続きまして、不応諾の場合のその後の対応ということでございますけれども、労働委員会が実施いたしておりますあっせんは、先ほど申しましたように強制力がございませんので、説得に説得を重ねた上でだめだったということで申請者の方にお伝えするわけでございますけれども、個別紛争に関しましては、他の制度、労働審判等の制度もございますので、こちらのほうの情報を提供させていただくなりいたしまして、労使関係がうまくいくようにということでは、努力いたしてまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

蛭多労働委員会事務局長

不応諾の件につきましては、委員御指摘のとおりのところもありますけれども、少なくとも労使間での紛争があった上で、もめごとがあるという前提での私どもへのあっせんの申請でございます。

不応諾になるということは、結局、労使紛争の形がそのままになることとなりますので、労働者側にとっても、使用者側にとっても、決して今後のことを考えると得策ではないということで、今までのところ、件数を見ていただいてもわかりますように、どちらかからあっせんの申請があった場合に円満に解決しようという、労働者側にしろ、使用者側にしろ、そういう意識は前提にございますので、先生が御心配するような不応諾ばかりになるというようなことは、過去にもございませぬし、今後もそういうことはなからうかと存じております。

大西委員

蛭多局長がせっかく御答弁をされましたけれども、私が言っているのは、終結したのが23件でしょう。23件中、6件が不応諾なんですよ。率としたら、高いと私は思いますよ。そんなことにはなりませんと言うけど、これがどんどんどんどん広まるんですよ。県から呼び出しがあっても、どうってことないわってという話にだんだんだんだん広まっていくんですよ。私は広まっていくと、呼び出ししても来ない人がどんどんふえていくと思います。その後、労働局の紛争になったとして、情報提供しますといっても県がどれだけ汗をかいているのかと

いう話が出てくると思います。

私はその数字だけのことしかわかりませんが、一応指摘しておきます。もっと不応諾に対する対策をとるべきだと、私は思います。局長が何かそういうことを考えてみまますとか、検討しますとか言うのかなと思ったけど、そんなことにはなりませんと言うから、それは責任を持って局長がそんなことにならないようにしてください。そういうシステムではないと思いますけどね。もっとちゃんと県として、不応諾になったら、こうしなきゃいけないということを決めておかないといけないと、私は思いますけどね。

もう、この質問は終わります。以上です。

川端委員

先ほどの予算の説明の中で、委員の報酬が月額から日額になったということで、3割を超しての減額になるようですね。昨年の5月末に人事課のほうから、県庁全体で委員の給与のあり方を改正するというので、8月からスタートしたんですね。8月からですから、半年が来ようとしてますけど、この間に委員のモチベーション等に変化がなかったのか。

つまり、月額から日額ということで、手当がかなり減ったわけですがけれども、出務した日だけじゃなくて、普段から出務するときまでにいろいろと準備したり、ここに来ないときでも仕事をしていると思うんです。そういうことが、評価されない。もう出たときだけと、こういうふうな方針ですから、当然モチベーションなんか下がってくる可能性があるんですが、この半年間に何かそういうことがなかったかどうか、お尋ねをしたいと思います。

久保調整課長

ただいま委員報酬の日額制への移行後、業務の実施に影響は出なかったのかというふうな御質問をいただきました。

労働委員会は労使間の関係がこじれまして、自主的な解決が困難になったときに両者の円満な労使関係を樹立するため、中立及び公平な立場で問題解決を図るための調整などを行っております。その業務につきましては、労使紛争の内容によりまして、定型的なものはありません。

紛争を解決するため労働委員におかれましては、これまでの経験に基づきます知識のほか、労働問題に関する専門的な知見が必要であり、日々、自己研さんに努めていただくとともに、紛争解決に向けた使命感を持って取り組んでいただいております。特に、不当労働行為事件におきましては、準司法的な制度ということもございまして、関係書類の読み込み、類似判例の調査、命令書案の検討など、また、あっせん事件につきましても資料の読み込み、解決案の検討などを自宅において行っていただいておりますけれども、御指摘がございましたように日額制におきましては、会議とか、あっせんの場合への出席など勤務実績が把握できるもの以外は、支給対象とはならないということで、自宅等におけます検討等が評価されなくなっているところでございます。

このことから、一部委員から、労働委員には委員報酬の日額制はなじまないのではないか等の御指摘もございましたところでございますけれども、現在の委員は月額制のときから、引き続き御就任いただいているところでもございまして、経験豊かで、また職責の重要性も御理解、御認識をいただきまして、使命感を持って

取り組んでいただいているところでございますことから、現在のところ業務に特段の影響等はあらわれていないというふうに考えております。

以上でございます。

川端委員

現在のところは、影響が出ていないと。現在の委員の方々は、御了解しているということですが、今後においてもこの任に当たっていただく方を求めているかといけないんですが、意識が変わってしまうということもあるんじゃないかと思えます。

そこで今後、そういうふうな委員の皆さん方のモチベーションを落とさないような、出務の日以外でもしっかりとやっていたくように、今後の取り組みについて何か考えておられるかどうか、お尋ねしたいと思います。

蛭多労働委員会事務局長

今後の取り組みということでございますけれども、先ほど課長から申し上げましたように、労働委員会というのは労使紛争を迅速かつ的確に解決するという専門機関でございます。依然として厳しい雇用情勢の中で非正規雇用の増加というように雇用形態も変化しておりまして、労使紛争の内容も複雑、多様化している中で、労使紛争の解決といったことでの労働委員会の役割というのは、非常に重要になってきているというふうに認識しておるところでございます。

そのため、事務局といたしましては、委員の皆様が解決していくまでのそういった案件の事実関係を把握するということはもちろんのこと、法令でありますとか、関係判例、類似事件の解決状況などの事前調査を十分にいたしまして、委員の職務が十分に遂行されるような補佐といえますか、下支えをやっていきたいと考えております。

それとともに、委員の専門性を高め、問題解決能力の向上を図るということで、実務に即した研修会といえますか、先日も実施しましたけれども、最近、パワハラとか、セクハラとか、そういった人間関係に起因するような案件というのもふえてきているところでございます。そういうものにも即応する形で、お医者さんに来ていただいて研修会を実施したりしたところがございますので、そういう実務に即したような研修会というのも工夫、充実していった委員の皆さんの的確な判断を下されるよう、きめ細やかな対応に努めてまいりたいと考えております。

川端委員

わかりました。答えとしては、事前の調査等をこれまで各委員がやられておっただろうけれども、事務局の機能をもっと高めて、それを補佐するような機能を高めたいというふうなことですね。そしてまた、研修会等もやられているということですね。

ぜひ、労働委員会の委員の皆さん方のモチベーションが下がらないように、しっかりとこれからも支えていただきたいと思います。

今、経済状況が非常に厳しい中で、どこの企業も効率性を追求して、労働者の皆さん方には厳しい内容のことも今後あるんじゃないかと。しかし、企業にとって労使関係がうまくいくということは非常に重要なこ

とだと思います。これから厳しい経済環境の中で、労使間がうまく前向きな方向で機能するように、ぜひ労働委員会としても頑張っていたきたいと要望して、終わりたいと思います。

来代委員長

ほかに質疑はございませんか。

(「なし」と言う者あり)

それでは、これをもって質疑を終わります。

以上で労働委員会関係の調査を終わります。

議事の都合により、休憩いたします。(11時03分)