

【委員会記録】

有持委員長

ただいまから、経済委員会を開会いたします。(10時36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、来代委員及び森本委員から調査計画書の提出がありました。

内容は、4月12日から3日間、東京都の農林水産省等を訪問し、耕作放棄地対策のほか農林水産部及び商工労働部関係について調査するものであり、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ます。

なお、議長及び委員長あて委員派遣調査報告書が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。

労働委員会関係の6月定例会提出予定議案はありませんが、この際、報告事項があれば、これを受けることといたします。

【報告事項】(資料①)

- 終結した事件について
- 新規申請のあった事件について
- 新規申立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

今議会で御審議いただく提出予定議案はございませんが、4点御報告申し上げます。

報告資料の1ページをお開きください。

1の終結した事件についてでございますが、調整事件で1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たものでございます。

この事件につきましては、2回のあっせんを行った結果、新たな説明資料を提示し、平成23年の年末一時金を議題とする団体交渉を開催することで労使双方が合意し、4月23日に解決したものでございます。

次の新規申請のあった事件についてでございます。調整事件が2件ございます。

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6月1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、団体交渉において、会社側から十分な説明がなされず賃金カットが実施され

たため、その撤回などを求めるものでございます。

今後、円満な解決に向け、適切に対処してまいります。

G事件につきましては、H会社からI労働組合を相手方として、平成24年6月5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、組合員の未払い残業代などについて団体交渉を重ねてきましたが、労使の主張の溝が埋まらないため、その調整を求めるものでございます。

この事件につきましても、今後、円満な解決に向け、適切に対処してまいります。

続きまして、2ページをお開きください。

新規申立のあった事件についてでございますが、不当労働行為事件で2件ございます。

J事件につきましては、K労働組合からL会社を相手方として、平成24年3月30日に申し立てがあったものでございます。

申し立ての内容といたしましては、会社に勤務する組合員2名の勤務場所、勤務内容を議題とする団体交渉における会社の対応、また、組合員に対する賃金の遅配や一時金の不支給、さらには、組合と締結した確認書を履行しないことなどが不当労働行為に該当するとして、不利益取り扱いの禁止、誠実な団体交渉の実施、確認書の遵守等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、去る5月11日に第1回調査を実施し、また、今月の18日には第2回調査を予定しており、引き続き適正に審査手続を進めてまいります。

M事件につきましては、N労働組合ほか1名からO会社を相手方として、平成24年5月21日に申し立てのあったものでございます。

申し立ての内容としましては、会社に勤務する組合員が起こした交通事故に対する会社の処分、またその事故の処分をめぐる団体交渉における会社の対応が不当労働行為に該当するとして、不利益取り扱いの撤回と賃金相当額の支払い、また、誠実な団体交渉の実施などを求めているものでございます。

この事件につきましても、今月27日に第1回調査を予定しており、今後、適正な審査手続を進めてまいります。

最後に3ページをごらんください。

労働者個人と使用者との紛争、いわゆる個別的労使紛争解決サービスの平成23年度の運用状況でございます。

平成23年度の相談件数は263件、あっせん申請件数は26件ございました。

あっせん申請26件のうち、25件が終結しております。

この25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11件となっております。

この打ち切り11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7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4件となっております。

なお、係属中の1件につきましては、近日中に第2回目のあっせんを行うこととしており、円満に解決できるよう適切に対処してまいります。

以上で報告を終わらせていただきます。

御審議のほど、よろしくお願い申し上げます。

有持委員長

以上で、報告は終わりました。

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、御協力をお願いいたします。

また、質疑時間につきましては、委員1人当たり、1日につき答弁を含めおおむね40分とし、委員全員が質疑を終わってなお時間がある場合、または重要案件については、委員長の判断で弾力的な運用を行うこととする申し合わせがなされておりますので、議事進行につき御配慮のほど、よろしくお願い申し上げます。

それでは、質疑をどうぞ。

松崎委員

今、労働委員会から報告いただいたんですけども、新規申立のあった事件の中の（不）第1号ですか。被申立人はL会社ということになってるんですが、申立人側からの申し立て内容が5項目にわたって、労働組合とすれば極めてきっちり守ってもらわないいけないことがすべて書かれているみたいな感じがするんですけども、この内容をもう少し説明いただきたいのと、そもそも被申立人のL会社の業務内容、さらにはこの業務内容にかかわって2人の仕事の配置の問題というのが発端になったというようなことも言われてるんですが、そのあたり、ちょっと御説明いただきたいと思います。

管生審査課長

J事件についての御質問でしたが、このL会社というのは、鳴門市のドイツ館の指定管理者でございます。

申し立て内容としましては、不利益取り扱いの禁止、誠実団体交渉の実施、確認書の遵守等となっておりますけれども、L会社に勤める組合員は2名おりますが、2名のうち1名に平成23年7月22日に突然の解雇予告がありました。この雇用を確保するため23年7月28日に組合に加入したものでございます。その後、団体交渉の結果、8月19日付で確認書を締結し、9月1日から職場復帰という確認書を締結したんですけども、その後、確認書が遵守されておられません。

この点と、もう一人別に組合員がおりまして、この組合員については、23年7月1日にドイツ館での勤務から本社の営業職に配転を命ぜられました。そこは、本社とは名ばかりで、社長の自宅であったため、労働条件の改善を求めたが認められず、この組合員についても23年7月28日に組合に加入したものでございます。その後、団体交渉を重ねましたが合意に至らず、とりあえずの間、この組合員については自宅勤務として、その後もずっと現在に至るまで自宅勤務となっております。

この点と、それと団体交渉についてなんですけれども、会社側のほうに団体交渉を申し入れましたが、団体交渉の時間設定を午後10時以降とか、ちょっと通常考えられないような時間を会社側のほうが提案してきたり、また団体交渉においても、組合の要求に対してできませんの言葉を繰り返すのみで、できない理由

についての誠実な説明がなかったことに対する申し立てでございます。

事件の内容としては、以上のようなものなんですけれども、組合側としても、このままでは両組合員の確認書の遵守、勤務場所の変更というものが実現できませんので、不当労働行為事件、労働組合法第7条に該当するとして申し立てがあったものでございます。以上でございます。

松崎委員

この中身を私、今、初めてお聞きしたんですけれども、いわゆる指定管理者ですよ。そういう公的な機関から委託された業務をやっておられるというところが、こういった不当労働行為を撤回しないという、そのこと自体が問題だと思いますし、そもそも、ことしの1月でしたか、当時の片山総務大臣から指定管理者をめぐって県や市町村に対して、それこそ官製ワーキングプアをつくらぬような、安上がりになるとかそういうものでないんだということが発せられて、県にもそのことを市町村に徹底してほしいと、こういう指示があったと思うんですけども、そういう意味からいったら、本当に残念な不当労働行為事件だなと思いますので、ぜひ事務局としても、今後、審査していかれると思いますので、しっかりお願いをしたいと思います。

きょうのところは、事件の内容をお聞きしたということにしたいと思うんですが、あと1点は、この個別的労使紛争の運用状況。年間で相談事項が263件という大変大きな数字で頑張っていたらいいんですけども、この個別労使紛争もやっぱり公労使の皆さんがあっせんされているというふうに思っているんですが、そこはそれでいいのか、どういうふうな形であっせんとか、こういう作業になっているのかというのを少し教えていただきたいのと、この数字っていうのは、全国レベルっていうんですか、労働委員会レベルで言えば、個別的労使紛争がどの程度、労働委員会で扱われているかっていうレベルがあると思うんですよ。全国では何番目ぐらいになるんでしょうか。ちょっと教えてください。

久保調整課長

ただいま御報告させていただきました個別的労使紛争解決サービスの運用状況について、御質問いただきました。

相談件数につきましては、実相談件数でございますけれども263件となっております。これにつきましては、労働委員の方が直接相談を受ける委員相談と私ども事務局が受ける事務局相談の合計の数字となっております。

なお、相談の傾向といたしましては、解雇、人事関係などが約36%、また賃金等に関するものが大体24%、労働条件などに関するものが15%、あと人間関係などが大体13%ということで、ここ3年ほど高どまりといえますが、安定しているような数字でございます。

あと全国順位につきまして御質問いただきました。平成23年度における、個別労働関係紛争の全国比較でございますけれども、全国44の労働委員会で実施いたしております相談、助言件数につきましては、本県は鳥取県に次ぎ2位というふうな件数でございます。また、あっせん件数につきましては、鳥取県、熊本県に次ぎ第3位というふうな件数でございます。以上でございます。

松崎委員

労働委員会事務局として直接相談に応じてされる分と労働委員みずからが出られてやられる分ということなんで、すべてが労働委員の皆さんでないということがわかったんですけども、労働委員の皆さんは日当制になったじゃないですか。それで、日当制で263件は大変だなと思ったんですけど、事務局と両方で年間にこれだけの相談業務があると、こういうことですね。

しかも鳥取県を別に引き合いに出すことはないんですけど、案件なりあっせんが全国で2位とか3位とかいう、こういう状況ですね。極めて個別的な労使関係に対して、労働者の側が使用者側にいろいろあって労働委員会のほうに御相談に来るんだらうと思いますから、県内の使用者側の労働関係に関する認識というのが、必ずしも十分でないんじゃないかということは、ずっと以前から指摘をしてきたんですけども、そこら辺は労働委員会はコメントする立場にないんですか。コメントできるんですか。

久保調整課長

本県の件数が多いというお話でございましたんですけど、件数が多いと申しますのは、やはり労働委員の皆様方が委員相談なんかを一生懸命といいますか、懇切丁寧にやっていただけるといふうなことも影響していると思いますし、使用者側の会社経営者の方の御認識云々というのは、ちょっと私どもでは理解しかねるところでございますので、よろしく願いいたします。

松崎委員

また、それは労働行政の商工労働部のほう、国の労働局などとしっかり、全国トップレベルが知事は好きなようですけども、こういうトップレベルは極めて情けない話なんで、行政としても使用者側の皆さんにどう理解してもらうかということをやっていかなければならないのではないかなというふうに思います。

それであと、この263件の相談された中で、業態というんですか、業種。きょうはもういいですから、もしそういう資料があれば教えていただければなというふうに思います。後ほどで結構です。また付託委員会でちょっと質問するために。以上です。

達田委員

昨年度に引き続きまして、また経済委員会に所属させていただきましたので、よろしく願いいたします。

個々の事案は別といたしまして、先ほどお聞きした中の相談なんですけれども、私は全国でも多いほうだということは、相談が非常に受けやすいという状況もあるんじゃないかと思うんです。それで、こちらを見ますと、大体どこかの組合に所属しておられるということで、組合が支援してくれる場合はいいんですけども、組合も全然ないし、相談するところもないというような、そういう職場も非常に多いと思うんですが、個別にここへ来られた、個人で相談に来られたっていう方は、どれぐらいいらっしゃるのでしょうか。

久保調整課長

個別で御相談に来られる方というふうなことの御質問でございます。

申しわけございませんが詳しくはデータがないんですけども、やはり個別ということで、ほとんどの方がイ

インターネットとか県の広報の新聞なんかを見て来ていただいておりますし、あと例えば、労働組合とか法テラスなんかに御相談されて、県のほうを紹介されて来られるというふうな方もございます。大多数につきましては、労働紛争で悩んでおまして、御自分でいろいろお調べになって御連絡をいただくというふうな例でございます。

電話と私どもに来ていただくのにつきましては、大体半々ぐらいかなというふうに思っております。以上でございます。

達田委員

この中で、あっせんもうまいことって解決したというのがありますが、中には打ち切りになって、不応諾とか不調とか書かれておりますけれども、これがその後どうなっていったのかっていうところまで、労働委員会としては把握されるのでしょうか。

久保調整課長

ただいま不応諾の以降につきましてはという御質問でございますけれども、私どもが後追いで調査等はいたしておりません。

ただ、御質問の不応諾とか打ち切りになった場合に、こちらへどのようにすればというふうな御相談がございますけれども、そういう場合には、やはりあっせん制度が任意の制度である以上、次のステップといたしましては強制力のある制度がございますということで、その旨の御説明はさせていただいているような状況でございます。

達田委員

労使紛争の解決サービスとして、労働局とか、またあるいは最終的には裁判で争うということもあると思うんですが、私は第1段階として、県が労働委員会を構えてくれているということが労働者にとって非常に相談しやすい場所になっていると思うんです。そこで解決すれば、裁判みたいに時間と費用もかからずに済むということで、私はありがたい制度だと思うんです。

それで、悩みを持っておられる方っていうのは、今、労働形態が非常に不安定というような状況の中で、たくさんいらっしゃると思うんです。ここに来られる方っていうのは、自分で情報を探して、やむにやまれぬ状態で相談に来られると思うんですけれども、もっともっと相談しやすい場所ですよということを広げていけば、まだまだ相談したいことってあるかもわかりません。ですから、この労働委員会が皆さんの労働相談に本当に気軽に応じられる場所っていうか、ここへ行ったら問題が解決できる、また道が開けるというようなことで来られる場所として、もっともっと普及させるためにインターネットの利用がしやすいようにとか、工夫がまたいろいろ必要だと思うんですけれども、今、全国ではトップレベルをしておりますけれども、もっともっと広げるための工夫っていうのは、どういうふうにされているのでしょうか。

久保調整課長

県の広報誌を通じましてPRさせていただいておりますほか、例えば委員によります委員相談を実施すると

きにおきましては、公的な機関または有線テレビの機関などにも広報をお願いしているような状況でございます。

今後とも県民の皆様にご利用いただけるようにPR等に努めてまいりたいというふうに考えてございます。

達田委員

よろしく願います。

それでネットなんですけど、検索しやすいキーワードが出てきますと非常にありがたいと思うんです。それと事例なんかにつきましては、徳島県内の事例を多く入れていただけたらありがたいと思います。今、四国4県の事例っていうのは入ってるんですけど、徳島県でこういうのがありましたよという身近な例があると、やっぱり相談もしやすいんじゃないかなと、そういう気もいたします。

ぜひさらに労働委員会の活動が広がりますように、いろいろ忙しいとは思いますがぜひよろしくお願いいたします。終わります。

有持委員長

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01分)

※注：ホームページにおける労働委員会関係の委員会記録・資料の掲載に当たっては、企業名等の実名を記号化して表記しております。なお、徳島県議会で保存しております委員会記録・資料の原本については、企業名等は実名のまま表記しております。