

平成30年6月定例会 経済委員会（事前）

平成30年6月12日（火）

〔委員会の概要 労働委員会関係〕

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36分）

直ちに、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、これを受けることにいたします。

【報告事項】（資料1）

- 不当労働行為事件について
- 調整事件について
- 平成29年度個別的労使紛争解決サービスの運用状況について

相田労働委員会事務局長

今定例会で御審議いただく提出予定議案はございませんが、この際、3点御報告を申し上げます。

お手元の報告資料1ページをお開きください。

1の不当労働行為事件についてでございますが、終結した事件が1件ございます。

不当労働行為事件とは、憲法で保障された労働基本権を擁護するため、法律で禁止された使用者の行為である不当労働行為に対して、労働組合が行った救済の申立ての妥当性について、準司法的手続により判断した上で、命令等を行うものでございます。

本件の事件名は、A事件でございます。申立人であるB労働組合から、被申立人であるC社を相手方として、平成29年4月5日に救済の申立てがあったものでございます。申立ての内容といたしましては、従業員である組合員に対する賞与カット及び昇給停止や、団体交渉申入れを正当な理由なく拒否したことなどが不当労働行為に該当するとの主張により、不利益取扱いの撤回、誠実な団体交渉の実施、謝罪文の掲示を求めていたものでございます。

本事件につきましては、申立て以降、争点の明確化のための調査を4回、証人尋問を行う審問を1回、公益委員会議での合議を9回実施した結果、会社が団体交渉に応じなかったことについては、会社側に正当な理由はなく、不当労働行為に該当すること、一方で、賞与カット及び昇給停止等については、会社の人事考課等が不合理とまでは認められず、不当労働行為には該当しないとの結論に至り、去る4月18日に、会社側が組合との団体交渉に応じることなどの一部救済を命じる旨の命令書を交付し、事件の処理を終結したものでございます。

次に、2の調整事件についてでございますが、終結した事件が1件、新規申請のあった事件が1件ございます。調整事件とは、労働組合と使用者の間で発生した労働争議について、両者の自主的な解決が図られるよう、労働委員会において必要な手助けを行うもので

ございます。終結した事件につきましては、使用者の業種は学校教育で、平成30年3月23日に、組合員の雇止めの撤回を求めて、労働組合からあっせんの申請があったものでございます。この事件につきましては、労働組合と使用者の当事者から事情聴取を行い、あっせんを実施し、双方に対して歩み寄りを促しましたが、主張の隔たりが大きく、やむなく、あっせんを打ち切ったものでございます。

次に、新規に申請のあった事件につきましては、使用者の業種は道路貨物運送業で、平成30年4月6日に、誠実な団体交渉の実施を求めて、労働組合からあっせんの申請があったもので、現在、円満な解決に向け、あっせんを実施しているところでございます。

続きまして、報告資料の2ページを御覧ください。

3の平成29年度個別的労使紛争解決サービスの運用状況についてでございます。個別的とは、労働組合と使用者の紛争ではなく、個々の労働者と使用者の紛争ということでございまして、この表は、平成29年度中の個別的労使紛争解決サービスに係る運用状況でございます。表の一番上の欄、相談の件数は238件となっており、その下の欄、あっせん申請は、11件となっております。それより下の欄は、あっせん申請の内訳となっております。申請のありました11件のうち、10件が年度中に終結をしており、このうち、双方の合意成立により解決に至ったものが6件、残りの4件が打切りとなっております。打切りの理由は、相手方の不応諾によるものが3件、合意に至らずに不調となったものが1件となっております。なお、最下段のとおり、現在、係属中のものが1件ございます。また、この表にはございませんが、相談の内容につきましては、パワハラや嫌がらせに関する相談が最も多く、次いで、解雇に関する相談、退職に関する相談の順となっております。

以上で、報告を終わらせていただきます。

御審議のほど、どうかよろしくお願い申し上げます。

#### 来代委員長

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合せがなされておりますので、御協力をよろしくお願いいたします。

また、質疑時間につきましては、委員一人当たり一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又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合せがなされておりますので、議事進行につき御配意のほど、よろしくお願いいたします。

それでは、質疑をどうぞ。

#### 達田委員

今、御説明いただきました中身なんですけれども、この2ページの238件の相談があったということで、そのうち、あっせん申請が11件ということが出ております。先ほどの御説明では、パワハラとか嫌がらせが一番多いということなんですけれども、その238件のうち、それぞれどういう内容であったのかということをお報告いただけたらと思います。

#### 阿部調整課長

内訳でございますけれども、先ほど御説明いたしました、一番多いのがパワハラや嫌がらせでございます。それが64件。それから2番目に多いのが解雇でございます47件。その次、3番目に多いのが退職でございます36件。以下、4位が賃金の未払いということで25件。それから諸手当が16件となっております。

#### 達田委員

ここにも雇止めの撤回というようなことが出ております。2018年は雇止めが問題として大きくなってくるのではないかとされておりまして、雇止めによって相談があったというのは、この中でこれ一つだけでしょうか。

#### 阿部調整課長

解雇という整理をしておりまして、その内訳で雇止めが幾つという整理はしておりません。

#### 達田委員

新聞報道などでも報道されておりましたけれども、せつかく期限の定めがない労働に就けると思っていたら、雇止めになってしまったというようなことで、生活も大きく関わってくる問題です。こういう問題がまた次々と出てくるんじゃないかと心配されるんですけども、適切な対応をお願いしておきたいと思います。

#### 来代委員長

ほかに質疑はありませんか。

（「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。（10時45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。