

令和元年5月 経済委員会（所管事項説明）

令和元年5月21日（火）

〔委員会の概要 労働委員会関係〕

元木委員長

ただいまから、経済委員会を開会いたします。（10時35分）

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。

この際、労働委員会関係の所管事務について、理事者側から説明を願うとともに、報告事項があれば、これを受けることにいたします。

【所管事項及び重点事業の説明】（説明資料）

【報告事項】

- 平成30年度個別的労使紛争解決サービスの運用状況について（資料1）

相田労働委員会事務局長

それでは、労働委員会の所管事務についての御説明を申し上げます。

お手元の経済委員会説明資料の1ページをお開きください。

最初に、労働委員会の組織でございますが、当委員会は、労働組合法第19条及び地方自治法第180条の5の規定に基づきまして、各都道府県に設置されている合議制の執行機関でございます。

委員は、公益を代表する者5名、労働者を代表する者5名及び使用者を代表する者5名の総数15名でございます。

現在、会長は豊永寛二氏、会長代理には島内保彦氏が就任しております。

その他の委員については記載のとおりでございます。

なお、委員の任期は、労働組合法の規定により2年と定められております。

2ページをお開きください。

事務局の組織でございますが、調整課及び審査課の2課制となっており、職員は9名でございます。

3ページを御覧ください。

令和元年度の予算でございます。

当委員会の当初予算額は1億676万6,000円で、前年度当初予算に比べ780万4,000円の減額となっておりますが、これは、事務局職員9名のうち1名が正規職員から再任用職員となったことに伴い、給与費が減少したことが主な要因でございます。

4ページをお開きください。

重点事業でございます。

1点目といたしまして、労働組合法、労働関係調整法などに基づき、不当労働行為の審査や労使紛争の調整などを実施するとともに、個別的労使紛争解決サービスに取り組むこ

とにより、健全で安定した労使関係が構築されるよう努めてまいります。

2点目といたしまして、労働委員会は、中立、公正な立場から労働基本権の擁護や労使関係の安定化・正常化を図る専門的行政機関として、簡易、迅速な手続で実効性のある紛争処理が求められており、事務局といたしましては、適正で円滑な委員会運営の確保により、その目的が十分達成できるよう、職員の資質の向上を図りながら、委員の補佐機能の充実に努めてまいります。

また、労働委員会に対する県民の皆様の認知度の向上を図り、利用促進につなげていくため、各種広報や出前講座等の周知啓発活動に積極的に取り組んでまいります。

以上で、私からの所管事項の説明を終わらせていただきます。

課別の所管事項の説明につきましては、それぞれの課長から説明いたしますので、よろしくお願いいたします。

#### 栗本調整課長

調整課の所管事務につきまして、私のほうから、御説明申し上げます。

お手元の説明資料の6ページをお開きください。

最初に、調整課の組織でございますが、（1）組織図に記載のとおりでございます。

続きまして、主な分掌事務でございますが、まず1点目が、集团的労使紛争のあっせん、調停、仲裁に関することでございます。

労働委員会では、労働組合と使用者の間の、いわゆる集团的労使紛争の解決を図るため、労働関係調整法に基づき、あっせん、調停及び仲裁を行っております。

これらは、労働組合と使用者の間の紛争が深刻化して自主解決が困難になったときに、当事者からの申請に基づき、労働委員会の委員があっせん員等として労使の間に入って相互の主張を調整し、歩み寄りを促して、迅速で円満な解決を図るものでございます。

2点目が、個別的労使紛争のあっせんに関することでございます。

近年、人事労務管理の個別化や雇用形態の変化等に伴い、個々の労働者と使用者の間の、いわゆる個別的労使紛争が増加しております。

こうした状況を受け、労働委員会では、個別的労使紛争のあっせんに関する要綱に基づき、個々の労働者と使用者の間の紛争につきましても、迅速で円満な解決を図るため、あっせんを実施いたしております。

また、個別的労使紛争に関しましては、相談も実施しており、相談者への適切な情報提供等を通じて、紛争の早期解決及び未然防止に努めているところです。

3点目は、労働委員会の広報に関することでございます。

労働委員会が、労働組合と使用者の間の集团的労使紛争に加え、個々の労働者と使用者の間の個別的労使紛争についても、迅速で円満な解決を図るために、あっせんや相談を実施していることを、より多くの皆様に知っていただき、利用促進につなげていくため、各種広報に積極的に取り組んでいるところでございます。

次に、7ページを御覧ください。

重点事業でございます。

先ほども御説明させていただきましたが、自主的解決が困難な労働組合と使用者の間の集团的労使紛争について、当事者からの申請に基づき、あっせん等を行うことにより、労

使紛争の自主的な解決を援助し、労使関係の安定化を図ります。

また、個別的労使紛争解決サービスの相談、あっせんに取り組むことにより、個々の労働者と使用者の間の個別的労使紛争の未然防止と速やかな解決を図ります。

次に、各種広報や出前講座等の周知啓発活動に積極的に取り組むことによりまして、労働委員会に対する県民の皆様の認知度向上を図り、利用促進に努めてまいります。

以上、調整課の所管事務について御説明を申し上げました。よろしくお願いいたします。

山口審査課長

続きまして、審査課の所管事務につきまして、御説明をさせていただきます。

説明資料の9ページをお開きください。

はじめに、審査課の組織につきましては、組織図に記載のとおりでございます。

続きまして、主な事務分掌でございますが、1点目は、不当労働行為の審査に関することでございます。

不当労働行為と申しますのは、労働者が労働組合の組合員であることや、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたことなどを理由とする、解雇や配置転換等の不利益な取扱い、また、正当な理由のない団体交渉の拒否や労働組合の結成への妨害、組合組織の運営への介入などのこうした使用者の行為を不当労働行為と呼び、それらの行為は労働組合法で禁止されております。

そして、このような行為があった場合、労働組合や労働者は、不当労働行為の救済申立てができることとなっております。

この申立てに基づき、労働委員会は審査を行いまして、使用者の行為が不当労働行為に当たるかどうか判断し、不当労働行為の事実が認定されますと、救済命令を出しまして、今後の安定した労使関係の維持、確保を図るものでございます。

なお、将来の労使関係にとりまして、よりふさわしい解決方法としての観点から、救済命令による解決以外に、当事者の合意による和解も審査と並行して、積極的にお勧めをしております。

2点目が、労働組合の資格審査に関することでございます。

労働組合は自由に結成して活動することができ、届出等は特に必要ございませんが、不当労働行為の救済申立てをするとき、労働組合の法人登記をするときなどには、労働組合法により、自主的に組織され、民主的に運営されている組合であることの確認が求められております。

このような場合、申請に基づきまして、労働委員会が審査し、資格の適否を決定することになっておりますので、その適切な処理に努めているところでございます。

3点目が、争議行為の予告通知に関することでございます。

医療や運輸、通信などの公益事業については、その性格上、県民の日常生活に欠くことができないものであります。

このため、これらの公益事業において、ストライキ等の争議行為を行う場合に、当事者に労働委員会及び知事に対する予告義務を課しております。

このことにより、いわゆる抜き打ちストを禁止し、県民生活への影響を最小限にとどめ

るとともに、労働委員会による調整活動の機会を確保しようとするもので、こうした争議行為の予告通知の受理等を行っているものでございます。

続きまして、10ページをお開きください。

重点事業でございます。

先ほども御説明させていただきましたが、使用者が、労働組合員であるために労働者に不利益な取扱いをしたり、団体交渉を正当な理由なく拒否したり、労働組合の結成や運営に対して支配介入を行った場合などに労働組合等の申立てにより審査を行い、その事実があれば救済命令を出してこれを是正する不当労働行為救済制度を、迅速かつ適正に実施するとともに、当事者の合意による和解での解決も図るなど、安定した労使関係の維持、確立に努めてまいります。

以上、審査課の所管事務について御説明を申し上げます。よろしくお願いいたします。

相田労働委員会事務局長

この際、1点、御報告を申し上げます。

お手元の別冊の報告資料、1ページをお開きください。

平成30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30年度の1年間の運用状況でございます。

表の一番上の欄、相談の件数は250件となっており、その下の欄、あっせん申請は10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10件のうち、9件が終結しており、このうち、双方の合意成立により解決に至ったものが5件、相手方の不応諾による打切りが2件、取下げが2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、退職に関する相談、それから解雇に関する相談の順となっております。

以上で、労働委員会の所管事務及び報告事項についての説明を終わらせていただきます。御審議のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

元木委員長

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、質疑につきましては、所管事務に関するもの及び特に緊急を要するものにとどめたいと思いますので、御協力をよろしくお願いいたします。

これから、毎議会、事前委員会等で提出予定議案等の説明があるわけでございますけれども、事前委員会につきましては提出予定議案、並びに緊急を要する案件に限定するとの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、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。

嘉見議員

働き方改革に対して、ここでやるようになるんですか。

栗本調整課長

働き方改革の関連法案につきましても、ここで審議をお願いしたいと思います。

労働委員会事務局としましては、労使の紛争を解決しまして、安定化を図るということを組織の使命としておりますので、よろしくお願いいたします。

嘉見議員

働き方改革というのは私あんまり納得できん法律なんですけど、正直に言うて、こういうのを一々やっていたらなかなか、ここに一つも書いてないので何かおかしいなという気はしたんやけど、また同一労働同一賃金にしても非正規と正規とが全然違うやいう、そういうようなことを紛争に持って来られたら、いろいろ面倒な話がたくさん出てくるという思いがするんです。今日はちょっとそういう勉強もしてないんやけど、ここには一つも書いてないので、どういような意味に取り組むのかな、という思いがしました。

栗本調整課長

働き方改革等につきまして、どのように取り組むかという御質問でございます。

例えば、労働相談とかあっせんなどの内容を見ますと、これまでパワハラ、嫌がらせなどに関するもののほか、解雇や退職などに関するもの、給料や時間外手当に関するものが多いような状況でございます。

こうした労働相談やあっせん申請などにおいて、時間外労働や有期雇用労働者の賃金格差などの問題に関するものが更に増加するようなことも予想されるところでございます。

したがいまして、これまでも増して労働者、使用者双方の意見に十分に耳を傾けながら、中立公平な立場で労使紛争の調整を行うなど、安定的な労使関係の樹立を図るという労働委員会の使命を果たしてまいりたいと考えております。よろしくお願いいたします。

嘉見委員

ちょっと納得できんなあと。

正規と非正規がどうして同一労働同一賃金になってという基準が、正直言うて自分でも分からんし、働き方改革も働きたい人は幾ら働いてもいいのではないかと。残って仕事している人が残業が減って生活が苦しいというような話も所々で聞くわけで、こういったことに罰則というのがこれから出てくる。

こういったことを十分、分かっている人が少ないんでないかという気がするんで、ちょっと聞いた話で十分私も勉強してないけれど、今のような説明でなしに、きちんと分かるように、どういようになつたらどういようになるといような、もう少し分かりやす

くちょっと教えてほしいなということで、次の委員会でよろしくお願ひいたします。

相田事務局長

ただいま、働き方改革について御意見を頂きました。

働き方改革については、国の大きな制度として今新たに取組まれようとしているわけでございますけれども、労働委員会の役割としましては、そういった中で労働者と使用者の間で紛争が起きた場合に、それをあっせんなり調停なりをして円滑な解決に結び付けていくということでございますけれども、委員からお話がありましたように、制度自体の周知について、当然のことながら大変重要なことでございますので、国それから商工労働観光部、所管部局とともに、我々も使用者、それから労働者に対して周知啓発について努めてまいりたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

寺井委員

今、嘉見委員のほうから、いろいろ正規、非正規の話が出たと思うんですけど、御存じのとおり、今、働く人たちが少ない中で外国人の雇用というか、単純労働者も含めて農業なんかも今度開放されるというような話ですけれども、これもここが所轄としてやるわけですか。

栗本課長

先ほど、局長のほうからもありましたように、労使の紛争が起きましたときに、その解決を図っていくというふうなところが労働委員会の役割でございます。

外国人の労働者につきましての御質問でございますが、平成30年の10月末の時点でお話させていただきますと、県内で4,400人弱の外国人の労働者の方がいらっしゃいます。

中国とかベトナムの方が多いんですが、昨年度労働委員会に寄せられた労働相談の実績などにつきましては、個別の労働関係紛争のあっせんが1件、労働相談が2件でございます。

この労働相談につきましては、同じ方が2回されております。相談者はいずれも中国の方で日本語が堪能でございますして、特に支障はなく対応できたということでございます。

今後も、日本語のコミュニケーションが可能であれば通常どおりの対応をいたしますし、日本語で会話できない場合にはなるべく通訳のできる方の随伴などをお願いをするし、会話ができない場合で通訳がない場合には対応可能な相談窓口など紹介してまいりたいというふうに考えております。

寺井委員

聞こうと思うことを先に答えていただいたんで、もう聞くことはないんですけども、これから外国の方がたくさん来る中で、県として今言われた分、通訳が要るとか要らないとかいう話も含めて、大変なことになってくるのかなと思いますので、そういうことも含めて、うまくいくようによろしくお願ひします。

元木委員長

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55分）