

令和3年2月定例会 経済委員会（事前）

令和3年2月5日（金）

〔委員会の概要 労働委員会関係〕

南委員長

ただいまから、経済委員会を開会いたします。（10時33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。

この際、委員各位に御報告いたします。

昨日、2月4日開会の議会運営委員会において、今定例会提出予定議案のうち、議案第60号、令和2年度徳島県一般会計補正予算（第10号）については、本日の委員会で十分審議の上、2月10日の本会議においては、委員会付託を省略して議決することが決定いたしておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、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にいたします。

【提出予定議案】（説明資料）

- 議案第1号 令和3年度徳島県一般会計予算

【報告事項】

- 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）

脇田労働委員会事務局長

今議会に提出を予定しております労働委員会関係の案件は、令和3年度当初予算でございます。

お手元にお配りさせていただいております経済委員会説明資料により、御説明を申し上げます。

資料の1ページをお開きください。

I、令和3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。

1点目といたしまして、労働組合法、労働関係調整法など関係法令に基づく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鋭意取り組み、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、労働委員会は労働基本権を擁護し、労使関係の安定化、正常化を促進するとともに、中立・公正な立場で、簡易・迅速に労使紛争を処理する専門的行政機関であり、事務局といたしましては、職員の資質向上に努め、委員会の適正・円滑な運営をはじめ、審査等を行う委員を的確に補佐できるよう取り組んでまいります。

また、労働委員会の認知度向上を図り利用促進につなげるため、関係機関と緊密に連携し、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。

続きまして、3ページをお開きください。

Ⅱ、提出予定案件の1，一般会計予算でございます。

（1）歳入・歳出予算のア，総括表でございますが，表の左から2番目の欄，令和3年度の当初予算額Aは1億659万5,000円であり，次の欄，前年度の当初予算額Bと比較して29万7,000円，0.3パーセントの減となっております。

なお，財源内訳につきましては，一番右の欄のとおり，全額が一般財源となっております。

次に，4ページを御覧ください。

イ，主要事項説明につきましては，表の右側の摘要欄に記載のとおり，1，委員会費として2,293万2,000円，2，給与費として8,211万3,000円，3，事務局費として155万円をそれぞれ計上させていただいております。

提出予定案件につきましては，以上でございます。

続きまして，この際，1点，御報告させていただきます。

お手元の報告資料の1ページをお開きください。

1の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。

個々の労働者と使用者の紛争である個別的労使紛争解決サービスの令和2年4月1日から令和3年1月末までの運用状況は，表の一番上の欄，相談件数は177件となっており，その下欄，あっせん申請件数は12件となっております。その下欄のあっせん申請件数12件の内訳は，終結したものが11件，現在係属中のものが1件でございます。

終結した11件につきましては，双方の合意成立により解決に至ったものが4件，打切りが6件，取下げが1件となっております。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3件でございます。

相談内容では，解雇が最も多く，次いで，パワハラや嫌がらせ，賃金未払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。

南委員長

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。

それでは，質疑をどうぞ。

北島委員

先ほど御説明いただきました労使紛争解決サービスの運用状況の中で解雇が最も多く，続いてパワーハラスメントや嫌がらせ，次に賃金未払の順という御説明がございましたけれども，それぞれの件数について教えてくださいませんか。

倉橋調整課長

ただいま北島委員から，相談内容の件数について御質問いただきました。

昨年4月1日から本年1月31日までの間に、労働委員会に寄せられました労働相談につきましては177件ございました。

それで主なものを申し上げますと、解雇に関するものが最も多くございまして47件、それから次いでパワーハラスメント、嫌がらせに関するものが36件、賃金未払に関するものが23件、退職に関するものが22件という順となっております。

北島委員

昨年12月時点で、同じような質問をさせていただいたのですが、これまでその時の御報告、説明の時には、パワーハラスメントや嫌がらせが一番多かったと覚えております。これに関しては、昨年6月1日から改正労働施策総合推進法、いわゆるパワハラ防止法が施行されたということで、これは中小企業については現在努力義務ではありますが、指導権限は国の徳島労働局でございます。その取組がこのパワーハラスメントや嫌がらせの相談件数にも多少なりとも影響があったのかなと感じております。

その中で、解雇の関連の相談が最も多いという状況をお聞きしましたが、これは本県の雇用情勢の表れなのか、それとも別のまた異なる要因があるのか、それについて労働委員会の受け止めはどのようなものか、教えていただけますでしょうか。

倉橋調整課長

委員のお話のとおり、これまで労働委員会に寄せられました相談といたしましては、パワーハラスメント、嫌がらせに関する相談が最も多かったということでございます。

ちなみに、昨年度は67件、一昨年度の平成30年度は74件となっております。先ほど報告いたしました1月末時点で36件というのは、これまでに比べてかなり少ない状況だと思っております。

また一方、解雇に関する相談件数につきましては昨年度が45件、一昨年度は37件ということからしますと、現時点の47件というのは少し多い状況で推移しているかと思っております。

労働相談の中では、会社の業績が悪化しているといったようなお話をお聞きすることはとても少ないんですけれども、解雇に関する相談が増えてきているといった状況を見ますと、新型コロナウイルス感染症の影響による厳しい雇用情勢が背景にあるのではないかと考えております。

北島委員

業績悪化による解雇がなされたというのは余り多くないという状況ですけれども、全体的な状況を見てみますと、この前の1月28日ですかね、労働局の発表で令和2年12月の有効求人倍数が1.06となっております。まだ国内で新型コロナウイルスの感染者が確認されていなかった1年前の令和元年12月は、非常に良くて1.42倍でありました。この1年間でコロナ禍の影響が経済に大きな打撃を与え、それに伴い雇用情勢も変わってきているのかと思われます。

なかなか終わりが見えない状況でありますので、直接的な業績悪化での解雇ではないという状況なのです。職場でのトラブルというか、そこは心情的なところになると思うんで

すけれども、業績が上がらないと人間関係みたいなところに出ているのかなというような相談が増えているのかと思います。

そういった中で、労働委員会の役割は、トラブルの解決という中で非常に重要であると思いますので、前回も申し上げましたけれども、更にこういった解決を促す労働委員会をもっと県民の皆様知ってもらい、また必要な情報やキーワードを広く伝えていくことが大切であると思います。

先ほども聞きましたけれども、これからも様々な媒体を活用し広報活動に取り組んでいただく旨の答弁がございましたけれど、現状に留まることなく更なる努力が必要と思いますので、新たな取組もまだ2か月ほどしかたっていませんけれども、新たな取組にチャレンジしてってもらいたいと思います。そのあたりについて、現状はいかがでしょうか。

倉橋調整課長

広報について御質問いただいたのですが、労働委員会が労使トラブルの解決に向けた調整、あるいは労働相談を行っている行政機関であるということを県民に知っていただくということは重要でありまして、広報活動の柱という形でこれまでも取り組んできたところでございます。

今年度は、新型コロナウイルスの感染拡大防止という観点から、街頭啓発といった対人型の広報活動については控えまして、代わりに労働委員会をPRしたパネル展等に切り替えてきたところでございます。

ただ、このような状況を踏まえまして、委員からも御示唆がございましたように、ウィズコロナ時代に対応した新たな取組といったものが必要であると考えております。例えば、ウェブを活用した出前講座の実施でありますとか、関係機関にも協力いただいてウィズコロナ時代に適した手法を取り入れる。そして、必要な情報、キーワードといったものが県民の皆様に伝わる広報となるよう、知恵を絞って新たな広報活動に取り組んでまいりたいと考えております。

北島委員

こういった厳しい状況が続けば、申すまでもなく労使トラブルは非常に多くなると想定されますので、まずは労働委員会というのは労働トラブルの調整機関であることを、また気軽に労働相談ができる場所であるということを県民の皆様に更に知っていただくよう、更に取り組んでいただけたらと思います。お願いして質問を終わります。

西沢委員

最初に、ん、と思ったのが、個別的労使紛争解決サービスの運用状況ということで、サービスという言葉はいろんな考え方があるんだけど、こういう解決に対するサービスというのがぴんと来なかったのです。

これは全国的にこういう言い方をするのですか。

倉橋調整課長

全国的な言葉ということで使わせていただいております。

西沢委員

何かこうぴんと来ない。労使紛争に対するサービスという言い回しが、何か今一つ違うような気がしてしょうがないね。これはサービスですか。よく分からないけれど、全国的にこれだったらしょうがない。ただ、言い回しがちょっと悪い気がしてしょうがない。

それは置いといて、相談件数が177件です。これは電話相談とかいろんな相談の仕方があるんでしょう。来ていただくとか。電話相談は何件ぐらい来たのですか。相談を受け付けた方法です。

倉橋調整課長

相談につきましては電話相談、それから来所いただいている相談があります。

電話相談がほぼほぼの件数ということですが、もう少しお話を詳しく聞かせていただくというときは電話相談を経て、それで県庁へ来ていただくというのが多くなっております。

西沢委員

通常の時間帯というのは、何時から何時まで受け付けているんですか。

倉橋調整課長

8時半から18時15分までで、職員の勤務時間帯に電話相談の受付をさせていただいております。

西沢委員

電話を受ける人は職員ですか。

倉橋調整課長

主に5名の職員が対応しております。

西沢委員

その5名の人は、そういう法律的なこととかを知った人がやっているのですか。

倉橋調整課長

毎年研修も行っておりますし、法学部出身の者も数多くおります。

労働委員会委員も含めた形で事例研究をしております、そういった知見が相談につながるような研修を随時やっております。

西沢委員

なぜこんなことを聞くかといったら、今回コロナ禍で法律や補助金とかの関係がものすごくどんどん変わってきているわけです。電話を受けたときに、その情報が事務局に入っていない可能性があるような、今日言うて明日変わるようなこともあったじゃないです

か。

だから、今の時期は対応することが非常にシビアな時なのかなという気がしているので、よほど気を付けて情報などを入れていかなかったら、それを知らなくて、本当は昨日変わっていたりするのではありませんと言うてしまったりする可能性もあります。

そのあたりは非常に気を付けてしなかったら、これだけこころろ対策が変わってきている。それもいろんな角度が変わってきているからね。だから、電話にしろ来てもらうにしろ、そこらあたりをきちんとやってほしい。

コロナ禍の中で、今までと違う状況がいろいろあると思うのです。聞くことだけではなくて、そういう労働の調停などが広く開けるのかどうかという、そんなのもあるのではないですか。徳島はそういう開けなかった時は少なかったかも分かんけれど、開けん時もあるわね、東京などでは大変だろうね。

だから、このコロナ禍の中でいろんなことが違う角度でどんどん大変なことがいろいろ出てくるのかなと思いますから、そこらあたりを気を付けて、分からないなら分からないでちょっと中座しますという形でやったり、今までとは違ったやり方でしなければいけないと思う。そこらあたりをお願いします。

脇田労働委員会事務局長

ただいま西沢委員から、相談の在り方について御意見を頂いたところでございます。

先ほど課長が申しましたように、我々職員の研修もやっておりますし、委員と一緒に研修を実施するというのもやっております。

相手に違うことを言って権利侵害になるということは、我々が一番してはいけないことだと思っておりますので、そのあたりは我々職員が肝に銘じて研修や日々の勉強、それから国と関係機関との連携をしっかりと踏まえて、やっていきたいと考えております。

西沢委員

ちなみに、違う角度で言ったことは今まであったのですか。

質問受けて電話なり相談してお答えする時に、違う情報というか間違えた答えを言ったことは今まであるのですか。

倉橋調整課長

職員が、不確かな情報でお答えすることはまずございません。

分からないときは、お時間を頂いて調べるなり、関係機関につなぐなりしておりますので、なかったものと思っております。

西沢委員

そうであってほしいです。ただ、これだけ変わってきていたら確かに間違える可能性もあるから、十分考えないといけない。

それと、今までずっと労働事件の中で、労働者側と使用者側、足元はどちらに向いているのですか。平等ですか、それとも労働者側なのですか。

倉橋調整課長

公平公正という立場で、どちらに軸足を置いているかという形ではなく、労使それぞれのトラブルを調整する仲介役でございます。本来的には労使双方でお話をさせていただいて、解決いただく問題でございますので、中立な立場でいるものと認識しております。

西沢委員

何でこんなことを聞くかと言ったら、そんな感じを受けたことがあるわけです。労働者側に寄っているようなそんな感じを受けた時もあります。

何人かの先生方、何て言いました、あれ終わっていますよね、平成29年ですか。今でもそうですかね。3人の任命の仕方などは大体決まっている。だから、3人ということは労働者側と使用者側と中ですかね、確かそうですね。でも、何か感じが違うというのがあったんです。

だから何でかという、この今の時期にコロナ禍で会社側も大変なんです。労働者も大変なんです。これはみんな一緒ですよ。これは今までの経営とまた全然違うものが入ってきているから、どっちに寄るとかじゃなくて、全体を見の中でやることもどうなのかなという気がするわけです。

このコロナ禍の中で、そのあたりも気を付けてやっていただきたいと思います。これはいいです。終わります。

岡田委員

先ほど、相談件数の内訳を言ってくださったのですけれど、その中で女性の割合というか、女性の相談件数はどれくらいあるのですか。

倉橋調整課長

岡田委員から、相談の女性の割合の御質問でございます。

先ほど申しましたように、1月末まで177件の相談がございました。そのうち、女性からの相談が96件、男性からの相談が81件となっております。

岡田委員

コロナ禍の中で47件の解雇の相談があったという話です。全体の数字で行くと女性の割合が多くなっているの、そういう形で行くと、47件のうち30件ぐらいは女性だったという感じに件数を言ってくれてもいいし、特定されやすいのだったら個人情報としての扱いになるのか、そのあたりはあれですけど、先ほどの全体の相談件数のうちの47件のうち何件というように、具体的な数字を言ってもらえるのだったら言っていただけますか。

推測すると半分ぐらいの数字なのかというところです。

倉橋調整課長

解雇に関する相談の中で、女性がどれくらいかという御質問ですが、女性から寄せられた相談は29件でございました。

岡田委員

先ほどのお話だったら、解雇については令和元年で45件、その前が37件と、高い数字で止まっているというようなお話だったので、改まって余りにも急に増えているというようなイメージは受けないのですけれど、その中で女性の割合というか、過去の女性の相談件数は令和2年度レベルだったのですか。

倉橋調整課長

誠に申し訳ございません。過去のデータが手元にないものですから、その比較はできないのですけれども、女性からの相談割合が半数以上というような形になっております。

岡田委員

ありがとうございます。今やはり一番言われているのが、女性の方の就労がコロナ禍になって雇い止めであったり、解雇であったりという話です。

徳島県内において、今どのように皆さんが対応されているのか。

また、そういう状況に置かれたときに、先ほどおっしゃっていたようにきちんと相談してもらって雇用継続につなげてもらえるような場所として、ちゃんと相談する場所があるのだと労働委員会のPRをしてもらうとともに、一人で抱え込んでストレスをためないように、思い悩まれるのじゃなくて自分の置かれた状況を相談できる窓口がありますというところにつなげてもらえるようなPRというか、それを皆さんに知ってもらって気軽に第1報の電話をしてもらえるような窓口として、是非位置付けてほしいと思います。

それと、県や国などの機関というと、みんな敷居が高いと思ったり、女の人が勇気を出して電話するのにかなり時間が掛かったり、思い悩んだりした末での相談になってくる可能性もあるので、第1報の電話を受ける方は、先ほどきちんと専門につながますというお話があったので、話を聞いてもらえるという環境を改めて整備していただきたい。コロナ禍でまだちょっとこの先どうなっていくのか、見通しが不安の中で過ごされている方たちに寄り添っていけるような就労相談ができる場所であってほしいと思うのですが、いかがですか。

倉橋調整課長

岡田委員からお話がありましたように、労働委員会がそういった相談機関であるということを知っていただいて、思い悩んでから相談するのではなく気軽に利用していただけるように取り組んでまいりたいと考えております。

脇田労働委員会事務局長

特に女性からの御相談というのが、今年ちょっと多いのかなという気はいたします。

我々の体制は、職員が9名いるのですけれども、そのうち4名の女性職員を配置しておりますし、労働委員15名のうち6名が女性の委員となっております。

こういったところで、我々が広報するときにも、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントということも打ち出して周知啓発をしておりますので、我々のところに気軽に

相談できるように、これからも取り組んでいきたいと考えております。

岡田委員

是非、優しいトーンで相談を受け付けていただけるといっても打ち出していだいて、本当に一人で抱え込むことなく、思い悩む前に相談する所があるよというところを是非PRしていただくとともに、このコロナ禍や社会の不安を乗り越えていけるような環境づくりに御尽力していただければと思います。よろしくお願いします。

達田委員

説明資料の1ページに労働委員会の仕事内容が書かれているのですが、認知度向上を図って利用促進につなげるために関係機関と緊密に連携し、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ということが書かれているのです。

2021年度のこうした広報活動は、具体的にどういうものを予定されているのか、まず教えてください。

倉橋調整課長

ただいま達田委員から、令和3年度の広報活動につきまして御質問いただきました。

広報活動につきましては、現在、様々な媒体を活用したPRや、広報チラシを作成しまして、商工団体、量販店、あるいはコンビニエンスストア各店に設置していただくという形での広報、あるいは今年はできなかったのですが、街頭啓発のやり方、手法も考えて、こういった形であれば新型コロナウイルス感染拡大に対応した広報ができるのかというようなもの、それから、新聞、ラジオ、ケーブルテレビといった媒体を活用したもの、SNSを活用した広報、それから先ほどちょっと申し上げましたけれども、出前講座みたいに労働委員会委員が出掛けていって労働委員会の業務を知っていただくというようなこと、またパネル展は今までやっておりましたけれども、そういった今考えられるような広報を引き続きするという、先ほど北島委員からも御質問がありましたように、このウイズコロナ時代に応じた新たな何かというものを考えていきたいと考えております。

達田委員

今、職場で労働組合がない職場というのが多いですし、何かありましても誰に相談していいかわからないということで悩んでいる労働者の方がかなりいらっしゃるようです。しかし、相談を気安くできると、労働委員会があるということを知らない方もまだまだいらっしゃると思うのです。

毎年、新入社員の入社式などもやっていますが、一体どれだけの人がこのことを知っているのだろうかと思いながら見ているのです。何かあるとすぐに辞めてしまうということにつながっていく残念な状況があります。

そういう中で、職場環境のいろんな悩みがあるということをちゃんと相談できる所があることを知っていれば、そういうことにつながらないという場合もあると思うのです。ですから、広報やPRをしていただいて何かあったら相談をくださいという、道が開けるといふところを示していただきたいのです。

予算を見せていただきますと、そういう広報活動に掛けている予算というのは、委員会費と給与費でもう今は一杯ということで、更に29万7,000円が減らされているという状況の中で、広報に一体どれだけ使えるのかなと疑問なのですが。

南委員長

小休します。（11時08分）

南委員長

再開します。（11時09分）

倉橋調整課長

ただいま達田委員から、予算的にどれぐらい確保しているのか、使えるのかというような御質問であったかと思いますが、広報関係に係る経費といたしましては、事務局費が152万円ほどございますが、その中で実施してございます。

達田委員

少ない予算の中で頑張っておられるのですが、もっと広報に力を入れていただきたいという思いがございました。

入社式などをされる企業もありますし、そういうのが全然できていない企業もあるので。大小様々ありますが、労働委員会という存在があって、全ての労働者が気安くすぐに相談できるのだということをPRするためには、予算が少ないと思うのです。

ですから、最近の若い方はSNSなどを使っていますけれども、やはり紙媒体でお知らせするというのもとても大事なことだと思うのです。それにはお金も掛かりますし、もうちょっと目立つようなPRをしていただきたいと思います。これは要望にしておきますので、よろしくお願いいたします。

南委員長

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。（11時10分）