令和３年２月定例会　経済委員会（付託）
令和３年２月24日（水）
〔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，労働委員会関係の審査を行います。
　労働委員会関係の付託議案については，さきの委員会において説明を聴取したところでありますが，この際，理事者側から追加提出議案について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。

【追加提出議案】（説明資料（その３））
　○　議案第62号　令和２年度徳島県一般会計補正予算（第11号）

【報告事項】
　○　不当労働行為事件について

脇田労働委員会事務局長
　今定例会に追加提出しております労働委員会関係の令和２年度補正予算案につきまして，お手元にお配りしております経済委員会説明資料（その３）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。
　１，一般会計予算のうちア，総括表でございます。
　表の左から３番目，補正額欄のとおり，今回585万円の減額補正をお願いしております。補正後の予算額は１億81万7,000円となっております。
　資料の２ページをお開きください。
　補正予算案の内容でございますが，イ，主要事項説明の一番右側，摘要欄に記載のとおりとなっております。このうち，１，委員会費の540万4,000円の減額につきましては，不当労働行為事件や調整事件，委員による労働相談会の回数が見込みより少なかったことなどによりまして，減額補正を行うものでございます。また，２，給与費の34万6,000円の減額につきましては，事務局職員の給料や期末勤勉手当等が見込みより少なかったことによるものでございます。
　この際，１点，御報告を申し上げます。
　資料はございませんが，不当労働行為事件の申立てについて御報告いたします。
　令和３年２月16日付けで新規申立ての事件が１件ございました。
　事件の概要は，労働組合から，医療福祉の事業者を相手方として，誠実な団体交渉の実施を求める救済の申立てでございます。
　今後，当事者の主張や争点を明確にするための調査，証人調べなどの審問を実施した上で，公益委員全員からなる公益委員会議により不当労働行為の有無を判断し，救済又は棄

却命令を行うこととなります。
　以上で，説明及び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。
　それでは，質疑をどうぞ。

達田委員
　先ほど御説明がありました540万円余りの減額の分なのですけれども，会議の回数が少なかったということなのですが，例年でしたらどれぐらいの回数があるのでしょうか。

倉橋調整課長
　ただいま達田委員より，回数の御質問がございました。
　今年度の委員相談の予定が12月までですと，19日を予定していたものが９日となり，相談の回数，御要望が少なかったということがございます。
　また，今年度は特に新型コロナウイルスの関係で全国会議や四国で行われるブロック会議などへの出席が中止となった関係で，38日分ぐらい会議が減ったということで，委員が労働委員会業務に参加し委員報酬等をお支払いする機会が減ったということでございます。

達田委員
　新型コロナウイルス感染症の影響がかなりあるということですね。相談者に関しましては特徴的なことはありましたでしょうか。

倉橋調整課長
　相談者の特徴ということでございますが，年度当初は新型コロナウイルス感染症の関係の御相談が若干ございました。例年は特にパワーハラスメント，嫌がらせといった相談内容が多いところでございますが，10月以降ぐらいからは解雇に係る相談が増えてきております。
　ただ，相談者にいろいろとお話を聞きますと，新型コロナウイルス感染症を背景としてというような形でのお話がなかったことから，整理上は新型コロナウイルス感染症での相談という形にはなってございません。

達田委員
　相談者の中で女性の相談者というのは何人，何割になるでしょうか。

倉橋調整課長
　女性の相談件数の割合と申しますと，さきの委員会で岡田委員からも御質問がございま

したけれども，１月末までで相談が177件ございまして，そのうち女性が96件，男性が81件となっております。

達田委員
　この前もお願いいたしましたように，相談しやすい環境づくりが一番だと思います。
　特に，新型コロナウイルス感染症の影響で女性労働者の方がいろんな影響を受けているということをよく言われておりますので，本当に困ったときにはここにという状況を作り出していただく。特にＰＲで労働委員会の存在を広く知っていただくという取組を力を入れてやっていただきたいと思います。その点をお願いしておきたいと思います。よろしくお願いいたします。

西沢委員
　労働委員会の役割には調停と，ほかに何かありますか。
　（「不当労働行為」と言う者あり）
　不当労働行為というのはどこまでですか。不当労働行為というのは会社側が行うものでしょう。組合側がしている場合には何かあるんですか。組合側が妙なことをするというときの労働委員会側の判断とかは何かあるんですか。

金澤審査課長
　不当労働行為は，労働組合法第７条で使用者が行ってはならないとして禁止された行為を言いまして，組合員への不利益取扱いや団体交渉拒否などが規定されています。
　これらの行為を使用者が行ったと見られるとき，労働組合や組合員である労働者は労働委員会に対し，不当労働行為の救済申立てをすることができるという制度となっております。

西沢委員
　逆のことを言っています。組合側がということをあえて言っています。会社側ではありません。

金澤審査課長
　不当労働行為の制度上は，飽くまでも使用者側の不当労働行為に対しての救済申立てになりますので，労働組合側の行為について不当労働行為に該当するということはございません。

西沢委員
　労働組合法の第１条にどんなことがあっても傷害的なことをやってはいけないと書いていませんか。何か言い方を忘れましたけれども，第１条かな。あったら言ってください。

金澤審査課長
　労働者と使用者が対等な立場で話し合い，労働条件等を決定するということが労使関係

の最も基本的なルールと言われております。しかしながら，労働者個人が使用者と対等に交渉するのは容易なことではございません。

このため憲法28条で，労働者が対等な立場で使用者と交渉することができるように，労働者の団結する権利及び団体交渉，その他の団体行動をする権利が保障されています。

この憲法で保障されたこれらの権利の実効性を確保するため，労働組合法に不当労働行為があった場合の救済制度が設けられております。制度としては，労働者の地位向上を目的に作られている制度になっております。

西沢委員

ということは，労働委員会は労働者側に立ったところで判断するということですね。

金澤審査課長

先ほども説明させていただきましたが，制度上労働者の地位向上を目的に作られておりますので，労働者が有利であるというような印象をお持ちになられるかもしれませんが，不当労働行為の審査自体については公正中立に行っております。

過去10年間に４件の命令を発出しておりますが，全部救済は１件，申立ての一部のみ認めた一部救済が２件，棄却が１件となっております。

西沢委員

例えば，労働組合が暴力を振るった場合はどうなるのですか。その場合でも労働委員会は全く判断しない。

金澤審査課長

労働委員会の業務の一つとして不当労働行為の審査がございます。

不当労働行為の審査といいますのは，飽くまでも使用者の行為について判断するということですので，先ほど委員がおっしゃったことにつきましては，労働委員会の不当労働行為の審査からは外れるということになります。

西沢委員

例えば去年か，一昨年か，ある組合で八十数人が捕まりましたが，知っていますか。

金澤審査課長

知っております。全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部だったかと思います。

西沢委員

知っていますね。そういうむちゃくちゃをやった組合に対してでも，労働委員会は何の判断もしないのですか。

金澤審査課長

繰り返しになるのですけれども，不当労働行為についての制度は飽くまでも使用者の行為に対しての審査になりますので，先ほど委員がおっしゃった行為について，労働委員会で審査をすることができないという制度になっているということです。

西沢委員

平等じゃないですね。労働委員会そのものの扱いがどう見ても労働者側に偏った判断しかできないということに私は感じるのですがね。どんなにむちゃくちゃをやっても判断しない。

要するに，労働者側に立った不当労働行為だけの判断で，第１条か，第２条かは忘れましたけれど，どんなことがあっても暴力行為はいけないとなっています。

だから，私が言いたいのは，余りにもむちゃくちゃをした労働組合に対しては，それなりの判断をしなければいけないのではないか。そうでないと平等な判断ができますかという思いがします。

ずっと前にあったことですけれども，傍聴者が何十人も来ていて，わんわん言っても全く出て行けとも何も言わなくて，審議がむちゃくちゃになった。それでも何もしなかった。これは純粋な労働委員会の対応ですか。今そういうことがあったらどうしますか。

金澤審査課長

審査そのものにつきましては，公益委員から選ばれた審査委員が実施するようになっております。

それが審査の妨げになるということであれば，審査委員の判断で除外するように命令するのではないかと思われますが，実際にそのような結果になれば，審査委員の判断ということになります。

西沢委員

できるだけ平等な判断の中で，本当に正論は何かということを考えるべきだと私は思うのです。そういうふうにできない状態であれば，できないのを排除するというのが当たり前だと思います。

私が知っている限りにおいては，残念ながら労働者の側に立ったいろんな行動，命令も含めたことじゃないのかなと思いますが，もうちょっとそのあたりはどうにかならないのか。徳島県の地方労働委員会だけで決められるわけではないかも分からないけれど，地方労働委員会だけで判断できるものもあるはずなのです。先ほども言った傍聴者がわんわん言っていて，何回言っても言うことを聞かなかったら排除するとか，排除できなかったら審議を止めてしまうとか，そういうことができるはずなのです。

そんなことがあった場合に，そうしたことが今できますか。直近の場合，去年か一昨年でも大阪で非常に大変なことがありましたけれど，徳島県でも今でもないとは限りませんよね。

そういうときはどうするかということをきちんと決めておいたら，そういう行為がやりにくいので，そんな場合はどうするのですかと判断を聞いたわけです。でも，ここでは誰も判断できない。公益委員そのものが判断するということです。

労働委員会事務局では判断できないのだったら，公益委員を呼んでこなければ仕方ないですね。

金澤審査課長

繰り返しになるのですが，労働委員会事務局はその審査に対していろいろとサポートさせていただくようになっておりますが，飽くまでも制度上は審査委員が進行していくようになっております。

当然，先ほど委員がおっしゃったような妨害行為的なことがあれば退室していただく可能性はありますということを，おいでいただいた方にあらかじめ文書で御覧になっていただいております。

ただ，最終的な判断については，実際にそのとき担当される審査委員の判断になっております。

西沢委員

残念ながら去年か一昨年か，大阪でかなりの事件がありました。そういうのを見て，徳島県ではそういうことが起こらないように，地方労働委員会の中でもできる対応策をきちんと練っておかなければいけないと私は思うのです。数十年前の体制がいまだに生きているようでは困るのです。

大阪で起こったようなことの対応策は，もうずっと前から中央労働委員会も地方労働委員会も変わっていないのではないか。当然，訴えたほうのこともありますが，それはそれとして除いておいて，もうちょっと平等な考え方というのもあるはずです。

例えば，先ほど言っていたように傍聴席でわあわあ騒いでいたらどうするのかということ，これは平等な考え方です。そういうこともきちんとやってほしい。

多分，今の状態で大阪のようなすごい組合が来た場合は，同じ状態にならないかなと思うのです。そういうことができないようにきちんと最初から決めておくということも必要ではないか。

例えば，傍聴で騒いだ場合はどうするかというのは決めていますか。

金澤審査課長

審査委員の判断により退室命令を出すことはできます。

西沢委員

騒いだ場合はということで，審査委員長の判断だけではなくても，こんな状態だったらというのは決められるんじゃないですか。その人の個人的な判断ではちょっと弱いのではないですか。

当然ながら，委員長の判断というのではなく，審議できないような状態であれば出て行ってもらうということを決めてもおかしくないですよね。

そこらあたりをもうちょっとうまく審議できる体制づくりとか，そういうものをもっと強く決めておく必要があるのではないかということを言っている。これはどちら側に寄ったということではなく，きちんと審議するための方法であるということです。

金澤審査課長
　先ほど西沢委員から頂きました御意見は労働委員会委員に報告させていただきたいと思っております。

西沢委員
　傍聴だけではなく全ての面で，労働委員会の訴えは訴えとして分かりますが，それはそれとして，あとは両方が平等に話ができる，審議を進められるという体制づくりを，委員長の采配というのではなくて，決められることは決めておくということが必要なのではないかなと思います。

東条委員
　意見なのですけれども，労働委員会にまで行くというのは，労働者自体が我慢し続けてきたというのもあると思うのです。経営者は上の立場で，労働者はどうしても弱い立場になります。
　今おっしゃったように一人では意見を言えないという状況なので，労働組合を作り対等な立場で意見を言っていくというのが今の状況で，どうしても労働者の弱い立場で支援機関はサポートしていく，闘争になるところまで行くというのは経営者自身のワンマンな行動があって，それを労働者がいかに我慢してきたか，いかに乗り越えてきたかというところにあると思いますので，ある程度は働く人の立場に立った意見を言いながら，労使がうまくやっていける体制をサポートしていくのが行政の立場だと思うのです。その点はされていますよね。
　ある程度労働者の立場に立った状況で，経営者と対等な形で発言できていくような状況を作っているということですよね。

金澤審査課長
　先ほど東条委員がおっしゃったとおり，審査については中立公正に行っており，使用者，労働者に偏ることがないように審査させていただいております。
　ただ，制度上は労働者保護から来ている制度ですので，西沢委員がそのようにおっしゃるのも仕方がない部分もあるかとは思っております。

東条委員
　事業がうまくいくというのは，経営者側の方々が働く人々の状況を酌みながら事業を発展させていくというお互いの両輪だと思うのです。
　その状況にできないような不当な扱いをされたら，１回ぐらいだったら黙っていますけれども，２回，３回，４回と続くごとに爆発していくという状況です。本当はもっと早い段階でそれができればいいとは思うですけれども，それを収拾するために行政機関が入って，その事業を存続させていくような形をとる。
　というのは，この前に私が相談を受けた所は介護施設だったのですけれども，不当な扱いをされてどうしても続けられないということで職員の皆さんが辞めてしまったのです。

そうしたら事業がうまくいかないということがありますので，それを防ぐためには早期に介入して事業を存続していくのがいいかなと思いますし，そのための機関として行政はサポートすべきだと思うのでお願いします。

西沢委員
　組合にもいろいろあります。真っ当な組合から考え方がゆがんだ組合もあります。
　例えば，この会社を潰してやろうとして労働組合が入ることもあるのです。
　もう一回言いますが，大阪の関西生コンはどういう事件でしたか。

南委員長
　小休します。（10時58分）

南委員長
　再開します。（11時00分）

東条委員
　そういうことも乗り越えて，行政がどういうふうにそれを切り替えていくかということは大事だと思いますので，働く人への後方からの応援というのも考えていただくようにお願いして，終わります。

達田委員
　今，真っ当な組合，真っ当でない組合というお話が出ましたのでお伺いするのですけれども，真っ当でない組合さえないという職場がたくさんあるのです。
　そういう中で，先ほどおっしゃった上司のパワーハラスメントや嫌がらせなど，それらを本当に辛抱して働いている労働者はいっぱいいるわけなのですが，コロナ禍の中で特に学生アルバイトや女性のパート従業員の方からの相談はありましたでしょうか。

倉橋調整課長
　相談者の中で学生やパートの方からの御相談はあったのかという御質問であったかと思いますが，パートの方からの相談はございました。

達田委員
　学生アルバイトの方が相談することはできますか。

倉橋調整課長
　労使関係の労働相談であれば，学生アルバイトからも相談を承ることはできます。ただ，相談実績はございませんでした。

達田委員
　コロナ禍の中でアルバイト先も本当に少なくなってしまって，お店が潰れたなどでバイ

ト先を見付けるのも大変な状態で，やっと職場が見付かって行きましたら上司がひどいパワハラ上司で，もう本当に暴言を毎日吐かれるというような中で辛抱しているというお話も聞くのです。しかし，それをどこかに言いたくても，言ったら，そんな要らないことを言っていたということで即辞めさせられるということで，全然声に出すことができないという状態で辛抱して働いているということなのです。

ですから，そういう人たちが本当に声を出せるようにするためにどうしていくべきかというのも考えていかなければいけないのではないかと思うのです。

特に，アルバイトやパートなど弱い立場の人にどんどん嫌がらせやパワハラが来るわけなのです。なかなか正社員の方には言えないのだけれど，僕らには来るというお話もしていました。これからコロナ禍がいつまで続くか分かりませんけれども，そういう状態がまん延していくのではないかと思うのです。

ですから，労働委員会として職場環境を良くするという取組も進めていかなければいけないと思うのですけれども，どうでしょうか。何かそういう取組をされるおつもりはないでしょうか。

倉橋調整課長

労働委員会は労使間のトラブルを解消していく所ですので，例えば会社のパワハラをなくしていくことそのものの活動は，労働委員会の所掌には入ってはございません。

徳島労働局や関係機関等と連携しながら，パワハラやいじめなどがなくなっていくような形での広報活動は可能かと思いますので，協力して取り組んでまいりたいと考えております。

達田委員

これまでパワハラや嫌がらせで相談があった場合に，具体的にどういう取組をされたでしょうか。

倉橋調整課長

御相談がございましたら，まずはお話を丁寧にお聞かせいただきまして，どのように解決の方向にすればいいのかということを我々でお話しできる内容でございましたらお話しさせていただくのですけれども，会社そのものを指導できるのは労働局になっておりますので，労働局にお話をおつなぎしたり，あるいはそのほかで適切な所，例えば弁護士への相談をされたほうがいいという場合もございますので，そういった所へつないでいくという形で対応させていただいております。

達田委員

特に弱い立場のアルバイトやパートの方は仕事でちょっとでも失敗すると，あほとか死ね，何考えとんじゃというような暴言を吐かれるということを聞きまして，こういう所で働くのは大変だなと本当に心が痛むわけなのです。

労働局その他といろいろと連携して，実際に職場環境を良くしていくということは，よほど勇気がないと意見を言うことをはできませんので，一人の声では本当になかなかでき

ないことだと思うのです。
　何かそれを支える制度が要るのではないかと思っているところなのですけれども，各団体やいろんな機関と協力していく中で，そういう方向でお考えいただけたらと思いますので，是非よろしくお願いしておきたいと思います。

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。
　これより採決に入ります。
　お諮りいたします。
　労働委員会関係の付託議案は，これを原案のとおり可決すべきものと決定することに御異議ございませんか。
　（「異議なし」と言う者あり）
　御異議なしと認めます。
　よって，労働委員会関係の付託議案は，原案のとおり可決すべきものと決定いたしました。

【議案の審査結果】
　原案のとおり可決すべきもの（簡易採決）
　　議案第１号，議案第62号

　以上で，労働委員会関係の審査を終わります。
　本年度最終の委員会でございますので，一言，御挨拶を申し上げます。
　労働委員会関係の審査に当たり，理事者各位におかれましては，常に真摯な態度をもって審査に御協力いただき，深く感謝の意を表する次第であり，今後も労働行政のなお一層の推進をお願い申し上げます。
　依然，新型コロナウイルス感染症が県民生活に大きな影響を及ぼしております。
　皆様方には，引き続き，感染予防対策に万全を期していただきまして，それぞれの場で今後とも県勢発展のため御活躍されますよう祈念いたしまして，私の挨拶とさせていただきます。
　どうもありがとうございました。

脇田労働委員会事務局長
　本年度，最後の定例会に際しまして，一言，お礼を申し上げます。
　南委員長さん，喜多副委員長さんをはじめ，委員各位におかれましては，この１年間，労働委員会の業務につきまして，御審議を賜り，誠にありがとうございました。
　御審議の中で頂きました御意見，御提言につきましては，職員一同十分に留意いたしまして，労働委員会の設置目的である労使関係の正常化，安定化の実現を図るため，日々努力してまいる所存でございます。

今後とも，御指導，御鞭撻（べんたつ）を賜りますようお願いを申し上げまして，簡単ではございますが，お礼の御挨拶とさせていただきます。

１年間，大変ありがとうございました。

南委員長

議事の都合により休憩いたします。（11時08分）