

令和4年11月定例会 経済委員会（事前）

令和4年11月21日（月）

〔委員会の概要 労働委員会関係〕

原委員長

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。

去る11月18日に開会された議会運営委員会において、今定例会提出予定議案のうち当委員会に関係する議案第1号、令和4年度徳島県一般会計補正予算（第8号）については、本日の委員会で十分審議の上、11月28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。

労働委員会関係の11月定例会提出予定議案はありませんが、この際、理事者側から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）

- 調整事件について
- 個別的労使紛争解決サービスの運用状況について

春木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、2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の調整事件についてでございますが、新規に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。

この事件の使用者の業種は卸売業、小売業で、労働組合から令和4年10月11日に、組合員の懲戒処分の撤回と配転命令の撤回を求めて、あっせんの申請があったもので、現在、円満な解決に向け、当事者から事情聴取を行い、あっせんに向けて準備を進め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。

2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。

これは、個々の労働者と使用者との間の紛争について早期解決が図られるよう、労働委員会で必要な手助けを行うものでございまして、令和4年4月1日から10月末までの運用状況でございます。表の一番上の欄、相談の件数は106件となっており、その下の欄、あっせん申請は3件となっております。あっせん申請の3件は、一番下の欄にありますとおり、現在、全ての事件が係属中でございます。

また、この表にはございませんが、相談106件のうち、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31件と最も多く、次いで賃金未払に関する相談が23件、退職に関する相談が12件と続いております。

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。

原委員長

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。

それでは、質疑をどうぞ。

西沢委員

このコロナが起こってから仕事の状況がいろいろ一変して、その中でいろいろ不満がたまっている人も多いと思うんですね。だから、労働組合に入って直接訴えるということだけではなくて、何か個人個人の不満が非常にたまっているような気がしますね。

この辺りを拾う方法は何か、どうやってるんですかね。

岩田調整課長

ただいま西沢委員から、コロナ下で仕事の状況が変わってきて、個人個人の相談についてどのような形になっているのかという御質問かと思います。

個別的な労使紛争の御相談については10月末で106件となっておりますが、おっしゃるとおりパワハラであるとか、個人個人で労使の厳しい雇用環境の中で、ちょっとぎすぎすした中で生まれてくるのではないかと想像されるようないじめ、嫌がらせ、あるいは解雇とか賃金未払とかという相談が、ここ近年変わらずに多くなっております。

件数を昨年度同時期で見ますと、36件程度減少にはなっておりますけれども、必ずしも件数の増減でということではなく、相談があったら皆さんの事情をしっかりと丁寧にお伺いいたしまして、我々、公労使の三者の委員さんが中立の立場で対応できるメリットがございますので、そういった相談あるいはあっせんにつなげて、しっかり対応していきたいというふうに思っているところです。

西沢委員

結局、今のコロナ下の社会状況の中で、会社が大変な状況になっているところが多いと。その中で、個人個人のもめ事があったとしても、今言ったら会社自体がもっと大変になると思ったりして控えてる人もいっぱいおるような気がするんですね。

だからこそ、この状況でええのかと言ったら、また問題ですね。どういうふうに解決していくかというのはなかなか厳しく難しい問題ではあるんだけど、例えば個人個人のやつも含めて相談を受け付けますよというアピールなんかはどういうふうにやっていますか。

岩田調整課長

先ほど西沢委員がおっしゃったように、労働委員会としては相談のほうをしっかりとやってるよという認知度を上げていくということは必要だと非常に感じているところです。

認知度がこれで十分かと言うと、そうでもないところもございますので、関係機関のほうで労働局とか労働雇用戦略課のほうでしてる、仕事なんでも相談室という窓口であるとか、どこにかけても適切なおつなぎするというワンストップサービスにより、関係機関からおつなぎいただくことは非常に多くございます。

そのほか労働委員会としては、10月、11月がちょうど広報を強化したところでございまして、出前相談、出張して南部、西部、それと今年は図書館を新たに設けたんですが、出掛けて行って皆さんに相談するということを案内することで、まず労働委員会を知っていただいたり、アンケートを採ってどういうふうに皆さんが御満足いただいたかというところも検証しながらということで、非常に高い評価は頂いております。パワハラ防止とか、最近多い相談をどういうふうにしっかり対処したらいいのかというところを、皆さんがおっしゃるとおり、なかなか相談窓口に行けない、なかなかどうしたらいいか分からないという方も多いように思うので、そういった方がパワハラとはどうなんよという、図書館と連携したパワハラ防止とかメンタルヘルスとか労働法といった図書展示をして、そういった図書の貸出し増にもつながっております。そういったところから、労働問題というのは早く相談することによって解決するんだというふうに思っただくということも大事だと考えているところです。

また、若者向け出前講座を11月にさせていただいたんですが、若者はこれから就職する、アルバイトをするということに当たっても、やはり労働法を調べたり、困ったことがあったらまず早めに相談するということをしっかりお伝えさせていただいて、パワハラなどについても、ハラスメントが曖昧だったんだけど知れてよかったというお声もありました。

引き続き、そういった相談会とか出前講座とか、あとホームページ、SNSからの御相談も最近多いですので、そういったところを随時発信いたしまして、労使が共に必要な際に労働委員会を御利用いただけるように、これからも強化していきたいと思っていますところです。

西沢委員

例えば、インターネットで調べて労働委員会の相談窓口にとどり着いて、ネットで言う場合は顔が見えませんよね。でも、その地域で相談を受けるとなったら、やっぱり周りが知っとる人ばかりやから、特に田舎のほうはね。だから、相談に行きにくいところがあると、私は思うんです。

例えば、隣の海部郡だったら阿南市のほうで相談を受け付けるとか、違うところでもやれると、相談の在り方が優しいんじゃないかなという気がします。だから、できるだけ相談が受けやすいように、そういうやり方をこれからもよろしく願いいたします。

達田委員

すみません、今御答弁をお聞きしたんですけども、この嫌がらせとかパワハラの31件は解決してるということなんでしょうか。

岩田調整課長

個別相談の件数につきましては前回もいろいろ御質問があったところです。

あっせんにつきましては、当事者の双方の考えをお伺いして解決したかどうかを整理しているところなんですけれども、相談につきましては、パワハラについて解決したかどうかというよりは、解決しづらいようなものについてはあっせんをお勧めし、例えば労働局では指導勧告という対処ができますので、そういったところに御案内しているところです。

相談のありました31件につきましても、しっかりとそれぞれの当事者の皆様の相談状況をお伺いして、適切なおつなげしたり、法律なりについての説明やパワハラとはといったような基本的なところの情報提供をさせていただいてるところでございます。

達田委員

労働委員会に相談することによって、気持ちの整理ができるというような面もあると思うんですけれども、相談はしたんだけど同じような状況が続いているというようなこともあるかと思うんです。しかし、それを訴えるというところまではなかなかいかないこともあると思うんです。

そういう場合に、やっぱり安心して働ける職場であるために、労働委員会としてどのような取組をされていくのか。

それから、もう一つは賃金の関係で23件の未払がありましたけれども、これがちゃんと支払われているのかどうか、この点をお尋ねします。

岩田調整課長

まず、今御質問がありましたパワハラについて、安心して働ける職場であるために労働委員会がどのような取組をしているのかということでございます。

労働委員会は事業所の皆様と直接つながる施策を行っておりませんが、今年4月から中小の事業者側の皆さんにもパワハラ防止の措置というのが義務化されて、これで全事業者が対象になったということがございます。我々は事業者の方にも御相談を頂くという機関でございますので、商工政策課などの商工労働観光部局とも連携いたしまして、使用者向けの労使トラブルが非常に多いもの、そしてパワハラ、いじめなどで法律がこのような施行されて措置していただきたいというようなことをチラシにまとめまして、この度、電子データをメールで発信させていただいたところでございます。また、我々は使用者側の方々にも御相談いただく機関でございますので、そういった相談窓口があるということも併せて周知させていただいているところでございます。

あと、賃金未払につきましては、中身についての詳細はちょっと今整理ができていないところではございますが、パワハラ同様、退職とか賃金未払とか、毎年非常に多い相談でございますので、個々の事例に応じてしっかり労働委員なり職員なりがそれぞれお調べし、個別事例で対応できることをお答えさせていただいているところでございます。

達田委員

そうしましたら、この31件、賃金で23件というのは人数ですけれども、パワハラとかのあった事業所が31、賃金の未払の関係が23事業所あるということなんでしょうか。それとも同じところのが重複しているということなんでしょうか。

岩田調整課長

この件数につきましては、恐らく会社につきましても重複しているところもあるかと思います。その整理までは十分していないところではございますが、こういった複数の相談が寄せられている件数を上げさせていただいてるところでもありますので、同じ方あるいは同じ会社が出てくるケースはございます。

達田委員

ほかのいろんな取組もあると思うんですけれども、やっぱりこういう嫌がらせとかパワハラ、人権に関わる問題について、職場の上司に当たる方々がどのように学習なり何なりをされているのかというのが問題だと思うんです。そういうことについては、労働委員会としてはどこまで関わることができるんでしょうか。

岩田調整課長

上司の方にどのようにということでございます。

パワハラについて、法律にのっとった御対応をするということでお答えさせていただくことはございます。パワハラといいましても、非常に多岐にわたる相談もございます。例えば、会社への指導を強く求めるということがございまして、我々にはそういった権限がございませんので、パワハラについて白黒を付けたいという場合には、先ほどもお伝えしたような指導、助言、勧告を行える労働局を案内させていただきまして、我々は円満に整理したりすることで相談者あるいは事業所の方が合意点を見つけながら、話し合いによって解決できる点についてしっかり対応させていただいているところでございます。

達田委員

今いろんな職場で問題が言われておりますけれども、やっぱり気軽に相談できるという場所があるというのが一番安心できると思うんです。本当はこれが解決できて、働きやすい職場になったと安心できるようになったら一番いいんですけれども、なかなかそこまでとことん頑張れるという状況にもない方が多いわけです。

だから、そういう方々をやっぱりフォローして、そして守っていけるという取組を是非強めていただきたいと思いますので、よろしくお願いして終わります。

原委員長

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。（10時53分）