

令和4年6月定例会 経済委員会（事前）

令和4年6月9日（木）

〔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34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6月7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1号、令和4年度徳島県一般会計補正予算（第3号）については、本日の委員会で十分審議の上、6月14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
- 令和3年度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3点御報告を申し上げます。

まず1点目についてでございますが、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事件であり、B労働組合からC会を相手方として、令和3年5月17日に救済の申立てがあったものでございます。

申立内容といたしましては、従業員である組合員に対する解雇の撤回及び時間外の割増賃金の支払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等を求めていたものでございます。

本事件につきましては、争点を明確化するための調査を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4回実施しました結果、団体交渉に応じなかったことにつきましてはC会側に正当な理由はなく不当労働行為に該当することとし、一方で、解雇の撤回等につきましてはC会がB労働組合を嫌悪して行ったものでないこと等から、不当労働

行為には該当しないとの結論に至りまして、去る5月25日にC会側がB労働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あります。

なお、その後、B労働組合側が本命令を不服として、6月8日付けで国の中央労働委員会に再審査の申立てを行っておりますことを、この際併せて御報告させていただきます。

2点目についてでございますが、2の調整事件についてを御覧ください。

終結した事件が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建設業で、令和3年9月30日に未払時間外割増賃金の支払、退職金の支払を求めて労働組合からあっせんの申請があったものであります。

この事件につきましては、労働組合と使用者の双方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、あっせんを打ち切ったものでございます。

続きまして、3点目として報告資料の2ページを御覧ください。

3の令和3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、表の一番上の欄、相談の件数は238件となっており、令和2年度が210件でしたので28件の増となっております。

その下のあっせん申請の件数は6件となっており、令和2年度が14件でしたので8件の減となっております。あっせん申請件数6件については、全て終結しております。

終結した6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1件、打切りが4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2件、合意に至らずに不調となったものが2件でございます。

以上が報告となります。

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たします。

それでは、質疑をどうぞ。

西沢委員

終結したA事件ですけれども、労働組合というのは事前にあったんですか。それとも、事件が起こってからできたんですか。

岡久審査課長

今、西沢委員から御質問がございました。

このB労働組合は、県内の労働者で組織された労働組合ということです。

西沢委員

被申立人、C会、ここに申し立てるわけですけども、この事件が発生するまでにB労働組合というのはあったんですか。

岡久審査課長

企業内組合みたいな形での組合というのはなかったです。

西沢委員

結局、この事件が起こって、そして組合が発生したという話ですね。

岡久審査課長

この従業員2名の方がいらっしゃったんですけども、従業員2名の方はこの企業別の組合ではなくて、県内の労働者で組織された労働組合に加盟したということでございます。

西沢委員

だから、加盟した時期のことを言っているんです。こういう解雇が発表されて、それから組合に加入したという順番でいいんですかということを知っているんです。

岡久審査課長

従業員2名につきましては、この雇止めといいますか、そういう正式な発表ではないんですけども、そういった形で雇止めがあらうと思ったときに、その後で組合に入ったということになっております。

西沢委員

結局、C会そのものをなくすという中で、皆の仕事がなくなる、フリーになるんだから、C会が従業員にちゃんと説明をしとかなないと、急に今からこうなりますよと言ってもあきませんよね。事前に話し合いをする中で、組合ができる以前に話し合いがちゃんとできたんかなと、それができていなかったから組合ができたという形になるんでしょう。

岡久審査課長

C会のほうでは、当然、役員会や総会等々で話し合いが行われて、今は解散という形にはなっております。

西沢委員

話し合いはちゃんとやってきたと。総会もやって、単なる役員だけで決めたのではなくて、総会もやってみんなの同意を求めてきたと。同意というか、こうしないといかんだということを説明してきたという話ですね。

その中で、中央労働委員会のほうに申立てがなされたということは、納得しないから上のほうに上げたんだということですね。中央労働委員会に上げたら、もうそれで終わりですか。それとも、中央労働委員会に上げて、その結果もここに報告してくれるんですか。

岡久 審査課長

中央労働委員会に不服の申立てを上げました結果につきましては、いずれにしても中央労働委員会のほうからまた報告がありますし、またホームページのほうでも掲載するような形になっております。

西沢 委員

だから、この委員会にも報告はあるんですか。中央労働委員会でこうなりましたという結果です。

岡久 審査課長

これまでの委員会の報告ルールで言いますと、最後、中央労働委員会での審査結果というのは、委員会で報告しておりません。

西沢 委員

報告すべきだと思うんです。中央労働委員会へ上げたらそこでもう終わりじゃなくて、やっぱり私らも最後にどうなっていくのかという、そういう思いはありますので、この委員会でも報告はしていただかないといかんのじゃないかなと思うんです。審議をしたまま終わってしまうみたいな感じですから、それも裁判じゃないんですから、労働委員会関係なんですから、関係してますから、やっぱり報告義務はあるんじゃないかと思うんですけれども、どうですか。

岡久 審査課長

今、委員会の報告について御質問いただきました。

今頂きましたことを踏まえまして、委員会等々への報告については検討させていただこうと思いますので、よろしくお願いします。

西沢 委員

そのほうが、私らもこうなったんかという、納得するかせんかは別にして、ほかで発表しているからそれでいいというものではないと思うので、できるだけこうなりましたという形で言ってほしいと思います。

それから、相談件数ですが、個人ですよ。238件は去年よりもちょっと増えた。この中身を見ますと、解決に至ったのが238件のうち1件だけですね。あとは相談がほとんどみたいですが、この相談で大体納得する人が多いんですか。これは納得したから相談打ち切りなのですか。

岩田 調整課長

労働相談を受けるに当たりましては、相談からあっせんにとということで御案内するケースもございます。ほかの機関から御紹介いただいて、うちに労働相談をしていただくケースもございます。

西沢委員

だから238件のうち6件で、232件が相談だけで終わっているわけですね。この相談で終わっている中身というのは、大体納得して終わったのか、納得しないで終わっているのか。よく分からないんですけど、どうなんですか。

岩田調整課長

相談内容につきましては様々ございまして、情報提供することで納得いただけるケースとか、例えば法令違反をしている場合には、労働基準監督署に御案内することで御納得いただけるケースもございます。あっせんがありますとお伝えしても、そこから御連絡がないというようなケースもございます。その相談内容の分類とかはしておるんですけども、それで御納得いただいたかどうかという整理はしておりません。個別の相談につきましては様々ございまして、例えばパワハラとか解雇、退職、賃金未払というケースで、今最も多いのはパワハラ、嫌がらせという人間関係による相談ということで、様々なアドバイスをさせていただいたり、他機関を紹介させていただいたりしております。

西沢委員

あっせんの場合はどうですか。事務局が対応するんですよね。

岩田調整課長

あっせんの場合につきましては、労働委員会委員に対応していただくということで、公労使の3者の立場で対応していただいております。

西沢委員

分かりました。労働委員に話を通して、その中でのアドバイスをしてもらっているという形ですね。事務局サイドだったとしたら、ちょっと問題かなと思ったんですけども、労働委員に話をしてもらおうというのであれば、それはそのとおりです。ただ、残念ながら労働委員は労働組合関係とかいろいろ種類がありますよね。だから、組合関係からいうとまた話が違ふとか、そういうことがありますので、委員全員にこういう話がありますという、238件もあるので全て詳細にするというのは無理ですけども、箇条書程度に、これはこうでしたと言って皆さんに分かっていただく。その中で、対応はその一人の委員がするという形でも委員の種類がありますので、そのあたりは後からでもいいから皆さんにこうでしたという報告はしないといけないと思うんです。

岩田調整課長

西沢委員のお話のとおり、相談内容につきましても、毎月個別の労使紛争につきましても取りまとめをいたしまして、月に2回労働委員会委員に御参集いただく総会がございま

す。その場で前月の相談内容を分類したもの、あるいは業種別に分析したものを説明させていただきます。

西沢委員

やはりみんなが共有するということが必要だと思うんです。そうでないと、それぞれの立場から来ていますので、一人が対応すると一方的になる可能性もあります。全員がこういう事案でこんなことがありましたと分かっての話で、そこで意見があったらその場で言う、言えるようなことにならないといけないと思います。

達田委員

相談件数238件のうち、あっせん件数が6件ということで、後の232件がどういう紛争で相談があったのか。主立ったもので特徴的なことがありましたら教えていただけたらと思います。

岩田調整課長

ただいま達田委員から、個別相談の内容についてお話がありました。

相談内容といたしましては、昨今パワハラ、嫌がらせという相談が最も多いということになっております。次いで解雇による相談、退職、賃金未払ということでお受けしている状況で、これは全国で同様の傾向となっております。

達田委員

ということは、あっせんまではいっていないけれども、お話を聞いていただいて、いろいろ対処しているうちに解決できたと考えてよろしいでしょうか。

岩田調整課長

先ほど西沢委員からも相談内容についての解決ということがございましたが、その相談内容につきましては、解決うんぬんということは整理しておる状況ではございません。

ただ、先ほどもお伝えしたとおり、情報提供することで法令違反などがございましたら対処する、法律にのっとって処分するところがございますので、労働基準監督署とか労働局などを御紹介するということが、適切な機関に速やかに御案内させていただいております。これは関係機関の連絡会議みたいなものがございまして、それぞれの機関で役割がございまして、最新の情報共有も連絡会議などでさせていただきながら、そういうふうな対応をさせていただいているところです。

達田委員

この御相談者の中で、男女比は分かりますか。

岩田調整課長

ただいま達田委員から、男女比について御質問を頂いたところです。

男女比につきましては、ほぼ半数となっております。令和3年度の238件のうち女性

の相談は108件で45パーセント。ちょっと不明の方もいらっしゃるんですけども、その方を除いて45パーセントで約半数ということです。令和2年度につきましては、女性のほうが多くて56パーセントということで、半数程度となっております。

達田委員

過去3年ぐらいの相談件数はどのようになっているのでしょうか。それと、男女比を教えてくださいましたんですけども、過去3年間の数はどうなっているのでしょうか。

岩田調整課長

達田委員から、過去3年ということでお話を頂きました。

この個別紛争の労働相談につきましては、令和元年度が222件、令和2年度が210件、令和3年度が238件ということで、200件台で推移しているところでございます。

達田委員

令和3年といいますと、コロナ禍の中で非常に厳しい労働環境にあると思うんです。今もそうだと思うんですけども、この中で特徴的なことはありましたでしょうか。

岩田調整課長

昨年度につきましては238件ということで、このうちコロナに関する影響を受けたという相談につきましては5件ございました。これまでコロナに関する影響を受けた相談というのは累計で14件となっております。

相談の内容につきましては、休業手当に関する事、解雇手当に関する事、あとは退職、解雇、休日のこと、安全衛生のこと、パワハラなどということになっております。コロナを起因とする労働相談は少ない状況ではございますが、今後はやはり注視していかないといけないというところもございます。相談があった場合には、労働委員会として丁寧に対応させていただいて、先ほどもお伝えした関係機関とも連携をしっかりとっていきたいと思っております。

達田委員

先ほど男女比をお伺いしたんですけども、特に女性の方で非正規労働とか、あるいはシングルマザーで働いておられる方など、生活が困難な方も多くなっていると伺っております。そういう中で、相談までには至らなかったかも分からないけれども、大変困難な中で頑張っていて、労働委員会の相談に至らない方もいらっしゃるようなんです。労働委員会が気軽に相談できる場所なんですよということを、もうちょっとPRしていただきたいと思うんですけども、日頃の労働者の方に対してPR活動をどのようにされているのでしょうか。それと、今後どのように取り組んでいく予定でしょうか。

岩田調整課長

ただいま達田委員から、労働委員会の周知拡大ということで御質問を頂いたところで

労働委員会では1年を通じて広報計画を立てておまして、制度の周知ということと、出張相談などもございます。そういった相談について、案内の広報チラシを作成しまして、県内のコンビニ各店舗とか量販店とか、人がたくさん集まる場所にチラシを設置していただいております。

それと、毎週木曜日に県庁で委員相談をしています。そういった案内は新聞、ラジオ、ケーブルテレビ、SNSなどの媒体を活用して広報させていただいております。あと、10月には国のほうでも個別労働紛争の処理制度の周知月間などもございまして、県西部、県南部へのお出張相談も労働委員会委員にさせていただいているところです。また、12月の合同相談会は関係機関と実施しております。それと、4月にも大学で実施したところですが、通年で高校とか大学等への出前講座などにより周知を拡大してございます。

さらに、今年度は新たに、機会としてはアルバイトなどが多くなる夏休み前とか8月の駅前相談会もございまして、大型LEDのビジョンにおいて周知広告を実施したり、関係機関と連携しまして、例えば成年年齢引下げとか労働法の周知の連携を図るということで、県立図書館や県消費者情報センターと連携した広報を展開するということを実施したいと考えております。

達田委員

特に女性の働く場所である介護とか、そういうサービスケアの現場では、サービス残業が当たり前なんですということをよくお聞きします。職場の雰囲気として、ここで帰らせてもらいますということがなかなか言えない、みんながやっているからやらなきゃあないというようなこともお聞きするんですけども、やっぱり一人の力ではなかなか言い出せないと思うんです。そういう中で、働く者の権利がちゃんと守られるようにPRもしていただきたい。また、勇気を持ってそういうことを言った人が、誰が言ったんだというようなことで反対に攻撃されるようなことで、なかなか相談ができないというような雰囲気があるということもお聞きしますので、そういうことのないような徳島県にさせていただくために、労働委員会の役割は非常に幅広く大きいと思うんです。その点、是非頑張ってくださいとお願ひしておきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

仁木委員

西沢委員からもございましたけれども、A事件の件については終結されて、中央労働委員会のほうにということでございます。我々の会派といたしましても、終結がどのようになるのか、また中央労働委員会の日程がどのようになっていくのかということは注視したいと思っておりますので、この状況とか終結されたりした場合においては委員会に対しても随時御報告いただきたいということを申し添えさせていただきたいと思ひます。

西沢委員

中央労働委員会にいく事例はどのぐらいあるんですか。かなりあるんですか。それとも余りないんですか。例えば、去年は行ってないとか、この数年間でどれぐらいあるんですか。

岡久審査課長

再審査の申立て状況ということで、平成元年以降の数字で言いますと、これまで32件の命令を本県労働委員会が発出しております。そのうち10件、パーセンテージで言いますと31パーセントが再審査の申立てを行っております。

西沢委員

全てでなくてもいいから、この二、三年ぐらいはどうなっているのか報告できませんか。事後報告でもいいです。

岡久審査課長

ここ数年ですけれども、そもそも不当労働行為自体の申立件数が少なくなってきております。直近で言いますと、平成26年に再審査の申立てがありますが、それ以降につきましては今回の事例までないということになっております。

西沢委員

最近は少なくなっているという傾向ですか。

岡久審査課長

不当労働行為自体の申立件数が少なくなってきました。

その要因としましては、例えば労使関係の安定化、また労働委員会の認知度の低さなども考えられますが、最大の要因としましては労働組合の組織率の低下というのが挙げられております。労働組合の組織率も全国的に減少傾向ということになっております。

西沢委員

労働組合の肩を持つわけではないんですけれども、だからこれが減ってきているというのは、ちゃんと訴えられるような状況でないというところが問題ですよ。それだったら、やっぱり個人的にきた問題を重要視して、ちゃんと拾い上げるべきは拾い上げていかないといかん。逆に去年の232件の分も、一人が来たからそこそこじゃなくて、受皿が少なくなってきたんだったらちゃんと労働委員会が受けていくという体制を強化していかないといけないのかも分からないですね。そういう方向であれば、そういうふうにしなないといかんのじゃないかなと思うんですけれど、いかがですか。

岡久審査課長

西沢委員から頂きましたとおり、先ほども答弁させていただきましたが、労働委員会自体の労働相談が気軽に受けられるように、そういったPR、周知活動でありますとか、出向いていつの労働相談の活動とか、そういった形で取組を拡大していきまして、気軽に相談できるような体制をとっていきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

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。（11時10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。