

令和5年2月定例会 経済委員会（事前）

令和5年2月6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36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。

去る2月3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57号、令和4年度徳島県一般会計補正予算（第11号）については、本日の委員会で十分審議の上、2月9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5年度徳島県一般会計予算

【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5年度当初予算案でございます。

経済委員会説明資料により御説明申し上げます。

資料の1ページを御覧ください。

I、令和5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、迅速に労働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ページを御覧ください。

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5年度の当初予算額Aは1億1,121万7,000円であり、次の欄、前年度の当初予算額Bと比較して206万8,000円、1.9パーセントの増となっております。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2,294万円、2、給与費として8,673万5,000円、3、事務局費として154万2,000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。

この際、2点、御報告を申し上げます。

報告資料の1ページを御覧ください。

1の調整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。

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。

終結した事件につきましては、使用者の業種は卸売業、小売業で、令和4年10月11日に組合員の懲戒処分撤回及び配転命令の撤回を求めて、労働組合からあっせんの申請があったものでございます。

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

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。

2ページを御覧ください。

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4年4月1日から令和5年1月末までの運用状況は、表の一番上の欄、相談件数は161件となっており、その下の欄、あっせん申請件数は9件となっております。

あっせん申請件数9件の内訳は、終結したものが3件、現在係属中のものが6件でございます。終結した3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2件、合意に至らず不調のため打ち切ったものが1件となっております。

また、相談161件のうち、この表にはございませんが、そ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42件と最も多く、次いで賃金未払に関する相談が33件、退職に関する相談が22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。

西沢委員

コロナの関係で、今までの労働事件とコロナが始まってからの労働事件で、何か違いはありますか。

岩田調整課長

ただいま、コロナが始まってこれまでに労働相談の内容に違いがあるのかという御質問を頂きました。

件数で言いますと、コロナが始まってからの相談というのは特に増減はなく、個別紛争でありましたら、平均して相談件数は230件程度で上下してきております。それと、あっせんにつきましては昨年度6件と非常に少なくなりましたが、これまでの過去5年ではコロナの期間も含め平均10件となっております、これも年によって上下しております。今年度は現時点で個別のあっせん件数は9件となっておりますので、昨年度の6件と比べて既に増となっているところでございます。

過去と比べましても、パワハラや解雇、賃金未払などの相談はこれまでと同様に非常に多いところはございます。ただ、コロナが始まりまして休業手当など、コロナに関する相談というのは多少増えているところでございます。

西沢委員

コロナ以前とコロナ以後で就業体制が大分変わってきて、今コロナで我慢しているとか、今までと違ってコロナだからこそ辛抱しなきゃいけないとか、そういう全体的な違いというのはないんですか。

岩田調整課長

全体的な把握ができるかどうかというのは労働委員会としてもあるんですが、おっしゃってくださったように、コロナ下で空気として言いづらい、相談しづらいパワハラや賃金未払などがあつたとしても、相談控えがあるのではというのは多少聞いたことがございます。

労働委員会としましても、労働委員会がパワハラ相談とか賃金未払などの相談を受けている機関であるという認知度向上をしっかりとせねばならないということで、コロナ下でも積極的にやってきたところでございます。

あとは、関係機関と連携し、おつなぎし合うワンストップサービスがございましたので、そういった機関との連携もしっかり図らせていただいて、職員のスキル向上、新しい情報も含めて資質向上に向けた研修なども重ねてきたところでございます。

それと、やはり相談の中で変わってきたということでは、相談のやり方ですね。電子メールの相談というのがございます。そういった件数は多少増加傾向にございます。それと、インターネットをきっかけとして御相談を頂いたり、出掛けていくというよりは室内でインターネット検索をしていただいて、スマホとかでホームページを見ていただいて労働委員会を知っていただいているという方が今年度は非常に多くございました。

そういったことがあるので、ホームページ、SNSなどを活用して、しっかり情報を発

信していかなければならないと思っているところです。

西沢委員

インターネットを活用する以前の問題は、相談したらばれるとか、これが分かってしまったら、それによって圧力が掛かるとか、そういうこともあったかも分らんね。これがネットになると、行くことがないから相談しやすいというところがやっぱりあるんじゃないかなと。逆に言えば、いい方向に相談しやすい方向になっているんじゃないか。

先ほども労働委員会の在り方をよく知ってもらった話が出てきましたけど、こういうことでやりやすいですよという中で、ちゃんと声を拾い上げて、処理の仕方も迅速に処理するように今後ともやってほしいなと思います。

達田委員

先ほど、嫌がらせとかパワハラ、そういう御相談も多いということですがけれども、この相談件数全体で男女別というのは分かるでしょうか。

それともう1点は、嫌がらせなどを職場でされているという御相談があった場合に、どのような解決方法を示されているのでしょうか。

岩田調整課長

ただいま達田委員から、男女別の相談と嫌がらせの相談への対応ということで御質問いただきました。

まず、男女別につきましては、今年度1月末時点で161件の相談のうち男性が80件、女性が81件で、ほぼ同じ件数となっております。

女性相談につきましては、労働委員会では女性委員が15人中6名ということで、全国でもトップレベル、1位となっておりますけれども、そういったこともあり、女性も相談しやすい体制になっているのかなと。女性の相談者がございましたら、丁寧に聞き取る中で、御希望もございましたら女性委員の委員相談日に合わせて御案内したりしています。

それと、パワハラ、嫌がらせの対応ということです。

これまでも説明させていただきましたが、やはり丁寧に聞き取りまして、まずは身近な人に相談しやすいと思うんですけれども、そういったところがない場合は、今、法律が施行なりまして、会社での窓口というのでも設置が必要となっておりますので、会社の窓口へ自主交渉する仕方がありますとか、例えば心身に不安がございましたら、病休制度の説明でありますとか、まずは被害者御自身の現状への対応ということで、安全・安心で健康の確保ということがございます。

そういった状況もお伺いしながら、労働相談としては、パワハラへの対応として証拠の確保であるとか、加害者本人への警告といったことの対応をアドバイスさせていただいております。

あと、必要であれば指導、勧告という権限を持ったところへの御案内などもしているところでございます。

達田委員

今までは過去にいろいろな嫌がらせとかパワハラがありましても、辛抱してなかなか相談できないというような話もございましたが、こうやって相談ができるというところがある、そして相談される方がいらっしゃるということは一つの救いになっていると思うんです。

ただ、問題は相談した後ですね。その職場が働きやすい環境になったかどうかというのが問われてくると思うんです。それで、上の方が下の方に対してパワハラというのがありますので、そういう方に対する研修であるとか、改めていただくとか、やっぱり働き掛けが必要であると思うんです。

労働委員会としてはなかなかそこまで踏み込めないかとは思いますが、その職場環境が改善されたかどうかというところまで追跡していくようなシステムはあるんでしょうか。

岩田調整課長

労働委員会としましては、そういった会社の対応について追うということは行っておりませんが、個々の相談者の方へのあっせんがありますとか、今お伝えしたような自主交渉されるにもこういった対応が今は可能となっていますよという新たな情報をアドバイスさせていただいたり、そういったことに不安がある場合には再度労働委員会に相談していただくこともございます。必要であればあっせんにおつなぎさせていただいているところでございます。

達田委員

各職場が本当に働きやすい環境であるように、あと賃金の問題とかいろいろありますけれども、何よりも人間関係といいますか、そういうのが一番だと思うんです。精神状態が悪い中で働くというのはなかなか無理がありますので、職場環境が良くなるような働き掛けをして、後々どうなっていますかというところまで分かるような状況になればと思いますので、是非いろいろ工夫をしていただいて適切に相談に乗っていただけたらと思います。よろしく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）