

商労文教委員会会議記録（第5号）

令和6年 3月13日

福島県議会

1 日時

令和6年 3月13日（木曜）

午前 10時58分 開会

午前 11時40分 散会

2 場所

商労文教委員会室

3 会議に付した事件

別添「議案付託表」（第1号添付）のとおり

4 出席委員

委員長	佐藤郁雄	副委員長	鈴木優樹
委員	誉田憲孝	委員	渡部英明
委員	鳥居作弥	委員	荒 秀一
委員	佐久間俊男	委員	佐藤政隆
委員	太田光秋	委員	神山悦子

5 議事の経過概要

(午前 10時58分 開議)

佐藤郁雄委員長

ただいま出席委員が定足数に達しているので、これより商労文教委員会を開く。

この際、8日の委員会で提出を求めた資料については、机上に配付してあるので、確認願う。

これより労働委員会事務局に係る当初予算関係議案の審査に入る。

本委員会に付託された知事提出議案第1号のうち本委員会所管分を議題とする。

直ちに、労働委員会事務局長の説明を求める。

労働委員会事務局長

(別紙「2月県議会定例会商労文教委員会労働委員会事務局長説明要旨(当初予算)」により説明)

佐藤郁雄委員長

続いて、事務局次長の説明を求める。

次長兼審査調整課長

(別紙「議案説明資料」により説明)

佐藤郁雄委員長

以上で説明が終わったので、これより当初予算関係議案に対する質疑に入る。

質疑のある方は、発言願う。

荒秀一委員

商49ページの1委員会費について、委員15名との説明があったが、構成や任期、年に何回程度会議を開催しているかを聞く。

次長兼審査調整課長

労働委員の構成については、公益委員5名、使用者を代表する委員5名、労働者を代表する委員5名の計15名となっている。また、公益委員の中から会長1名、会長代理1名を任命しており、任期は2年間である。活動内容は、月1回開催している総会への出席や労働争議があった場合には、その都度あっせん等の事案処理への対応、また、紛争予防の観点から、ワークルール出前講座やハラスメント防止出前

講座の講師となって講義を行うこと等である。

荒秀一委員

男女別、職種別の内訳を聞く。

次長兼審査調整課長

15名の労働委員のうち女性は6名で、使用者委員については経営者協会の代表者等が含まれるが、方部のバランスも配慮して構成されている。なお、労働委員会事務局が労働委員を選出するのではなく、商工労働部で選出等を行った上で、我々が委員と一緒に業務を行うものである。

荒秀一委員

労働者委員の選出基準を聞く。

次長兼審査調整課長

商工労働部が委員の選出を行うので明確な基準を持ち合わせていないが、委員として労働紛争を解決するための専門的な行政機関に携わるため、中立公正で識見豊かな方が任命されていると認識している。

神山悦子委員

労働委員会運営費について、新年度、新たに取り組むものは含まれているか。

また、ワークルール出前講座とハラスメント防止出前講座のほかに、ジェンダー平等の観点による取組はあるか。

次長兼審査調整課長

新年度予算に係る新たな取組として、昨年9月から開始したハラスメント防止出前講座の予算を計上している。これについては、紛争の未然防止という観点から、出前講座を実施するものである。令和5年度当初予算においては、ワークルール出前講座のみに係る経費59万1,000円を計上していたが、6年度当初については84万8,000円を計上している。5年度はワークルール出前講座20回分の経費を計上したが、6年度はハラスメント防止出前講座とワークルール出前講座を合わせて30回開催予定であり、経費内訳としては、委員の日額旅費や出張旅費等の事務経費を計上している。

なお、ジェンダー平等と銘打って出前講座を開催する形ではないが、ワークルールとして育児休業法や子育てに関する労働法制度を学ぶ中で、その底流にいわゆるジェンダー平等の考え方があることを理解してもらうよう努めている。

神山悦子委員

ワークルールとハラスメント防止の出前講座については、高校や大学での実施が多いかと思うが、それ以外にもあるか。

次長兼審査調整課長

ワークルール出前講座は今年度15件開催しているが、内訳は高校が8件、専門学校が1件、大学・短大が4件、その他2件で、学校を中心に外向いて実施している。平成26年度の開始当初、企業に対してもワークルール出前講座を行うため広報したが、残念ながら要望がなく今に至っている。企業にも有用な内容なので、引き続き周知し、ワークルールを通じた職場ルールの確立及び紛争の未然防止を図りたい。

また、ハラスメント防止出前講座については、企業での実施が多い。今年度は13団体から申込みがあったが、株式会社が2件、公的な法人が8件、労働組合が3件である。

神山悦子委員

学生が早い段階でワークルールを学ぶことで社会に出てからも役立つと思うが、やはり使用者側に把握してもらうことが大事だと思うので、出前講座の要望がなくとも資料を届けるなど、何らかの方法でワークルールを周知することを求めたい。

佐藤郁雄委員長

ほかにはないか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

佐藤郁雄委員長

なければ、以上で当初予算関係議案に対する質疑を終結し、これより一般的事項に対する質問に入る。

質問のある方は、発言願う。

佐藤政隆委員

労働相談について、昨年度の件数を既に上回っているとのことだが、背景を聞く。

次長兼審査調整課長

労働相談については相談件数の伸び率が11月末で前年度比4.5%、2月末で10.5%と大きく伸びている。内容としては、パワハラ、嫌がらせ等の職場の人間関係に関する相談が161件で、そのほかに退職に関する相談が89件、賃金未払いに関する相談が73件である。これら3つは昨年度も上位だったが、今年度は人間関係に関する

る相談が多い。直接的な因果関係があるかどうか不明だが、労働相談の内容などから推察される点としては、新型コロナウイルス感染症が5類に移行して経済活動がかなり活発になっている中で、特に、サービス業等の労働集約型産業やもともと構造的な問題もある医療、介護、福祉等の現場では、人手不足により余裕がない状況で仕事を進める中で人間関係が悪化し、相談が多い状況である。また、退職を希望しても人員不足等の背景から退職させてもらえないとの相談が増加している。労働条件に関するコスト意識もかなり浸透しており、賃金未払いや労働時間に関する相談も多い。

佐藤政隆委員

労働紛争の未然防止のため相談が増加傾向にあると思うが、労働環境が変化し、多様化していると考えられる。ワークルールの定着やハラスメントの防止に向けて、労働者や働き方の多様性を認識することが大事だと思うが、考え方を聞く。

次長兼審査調整課長

委員指摘の多様性について、労働者においても正社員だけではなく、短期労働者、パート労働者、派遣労働者等様々な職種がある。そして、働き方についても、例えば休みをしっかりとって仕事とプライベートを明確に分けるなど、個人のライフスタイルの変化等によって働き方が変わってきている。来年度から、運輸業においても時間外労働の上限設定が適用されるなど、働き方を大きく変えなければならない社会状況にあると認識している。多様な労働者が働きやすい環境の中で仕事をするため、労働法制だけでなくワークルール等についても労働委員会委員の識見や経験等を踏まえて講義してもらうことで、多様性を尊重して働くことの大事さを伝えていきたいと考えている。

佐藤政隆委員

労働紛争を未然に防止するとともに、多様性をしっかりと認めながら労使関係を構築することが大事であり、それによって生産性が上がることを啓発していくことが大事だと思うので、要望する。

神山悦子委員

局長から説明のあった個別的労使関係調整事件の中で、調査中であった1件については調整開始とならなかったが、どのような内容か。また、新たに申請のあった2件についても内容を聞く。

次長兼審査調整課長

個別的調整事件で不開始となった1件については、正社員として雇用されて今年度末で定年を迎える者から申請があったものである。内容としては、懲戒処分の撤回、パワハラを受けたことに対する慰謝料の請求、不当な人事評価の撤回及びそれに伴う賞与の差額請求等について、会社側との調整がうまくいかないということで、あっせんの申請があった。これについては、まず本人の話を聞いた上で、会社にも実情調査をして内容を詳細に聞いた。その中で、会社側から、本人の要求があまりにも不当で協議が難しいとの話があり、調整の結果、最終的には会社が応じられないとして不開始となった。ほか2件については、現在、実情調査中なので、詳細については説明を控えたい。

神山悦子委員

調査中の2件は、個別的労使関係の調整という理解でよいか。

次長兼審査調整課長

労働組合と使用者側の労働紛争を解決するための集団的あっせん、労働者個人と使用者側の労働紛争に対する個別的あっせんがあるが、今回の3件はいずれも労働者からの求めによるものである。

神山悦子委員

委員の構成について、使用者委員と労働者委員のほかに5名いるが、どういう職種なのか。

次長兼審査調整課長

弁護士が3名、有識者が1名、社会保険労務士が1名で構成されている。

神山悦子委員

労働者委員について、労働者側にも様々な労働組合等の団体がある。毎年要望しているが、多様な事例や意見を反映するために、委員の所属団体に偏りがないよう選出する必要があると思う。

また、大変な件数の労働相談があるが、働き方が変わり、非正規労働者が労働者の約4割を占め、女性は約7割が非正規ということもあり、様々な問題が内在していると思う。賃金未払いやパワハラの問題も含め、非正規労働者が多くの問題を抱えているので、労働委員会による対策が必要だと思う。これからも様々な問題に対応できるよう、引き続き役割を發揮してほしいが、考えを聞く。

事務局長

委員指摘のとおり、労働環境も変化しており、課題も大きくなっている。一つ一つの相談や調整の依頼等に真摯に向き合い、労働者及び使用者の両方の立場を見て、個別に寄り添いながら対応したいと思う。

荒秀一委員

労働委員会は、外国人労働者からの相談にも対応しているのか。

次長兼審査調整課長

外国人労働者の相談にも応じているが、今年度の実績はない。過去においては令和3年度に1件あり、国際課の協力を得ながら相談に応じた。

荒秀一委員

相談窓口が外国人労働者にも活用され、少しでも労働環境が改善されるよう配慮してほしい。外国語表記の窓口案内等の資料は作成しているのか。

次長兼審査調整課長

外国語のパンフレットは、現時点で作成していない。今後、相談の状況等を見ながら研究したい。

荒秀一委員

今後の課題になるかと思うので、検討願う。少しでも窓口が広がるよう要望する。

鳥居作弥委員

令和5年度はハラスメント防止出前講座を13回開催したとのことで、比較的大きな企業や団体等への出前講座があった。ただし、ハラスメント等は中小零細企業でも起こり得る。パワハラや嫌がらせ161件、退職問題89件、賃金73件とのことで、中小企業、零細企業からの問合せも多いかと思う。出前講座は平日の昼間に開催されることが多いと思うが、10～15人ほどの中小零細企業が、昼間に従業員を集めて出前講座を聞く機会を設けるのはなかなか難しいと思う。ある程度環境が整備された企業や団体へのアプローチもよいと思うが、中小零細企業に対して、労働問題への具体的なアプローチはしているのか。しているのであれば、どのような内容か。

次長兼審査調整課長

ハラスメント防止出前講座を要望する企業について、当初、労働委員会の委員と議論した際には、大企業では窓口が整備されているが、中小企業は窓口がなくて困っていると認識し、事業を始めるに当たり、経営者協会や社会福祉協議会を通じて

広報している。今年度、出前講座の実施を求めた団体には、15名程度の社会福祉法人や10名程度の医療法人など、小規模な団体も含まれる。また、業務都合により平日の開催が難しく、申込みの際に土曜日の開催を希望する団体があり、相手方のニーズに応じて土曜日に開催した事例もある。

鳥居作弥委員

中小零細企業に対してどうアプローチするかが大事だと思う。現在の取組と併せて、例えばオンライン開催や動画配信も行い、できる限り多くの人が目にするようにできるような出前講座の方法を工夫することを要望する。

佐藤郁雄委員長

ほかはないか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

佐藤郁雄委員長

なければ、以上で一般的事項に対する質問を終結する。

これをもって労働委員会事務局の審査を終わる。

本日は、以上で委員会を終わる。

3月18日は、総括審査会終了後、委員会を開く。

審査日程は、議案及び請願の採決についてである。

これをもって散会する。

(午前 11時40分 散会)