

令和3年度山梨県労働委員会における労働相談等の概況について

令和3年度における労働相談(出張、電話及び来庁)の概況、並びに労使紛争のあっせんについて取りまとめましたので、お知らせします。

山梨県労働委員会は、労働委員会制度のさらなる認知度向上を図りながら、職場のトラブル等の労働に関する問題の解決に向け、引き続き取り組みを進めます。

1 労働相談の概況について

- (1) 令和3年度における山梨県労働委員会の労働相談件数は 190 件であり、令和2年度の 182 件に比べ 4.4%増加し、3年連続で 150 件を超えている。
- (2) 相談者の雇用形態では、正社員以外が 104 件(全体の 54.7%)と最も多くなっている。
- (3) 相談内容別では、多い順に、「職場の人間関係」54 件(全体の 25.1%)、「労働時間、休日、休暇」30 件(全体の 14.0%)、「賃金」27 件(全体の 12.6%)、「退職、退職金」21 件(全体の 9.8%)、「解雇、退職勧奨」19 件(全体の 8.8%)となっている。
- (4) 主な相談事例は、次のとおり。
 - ①「職場の人間関係」では、労働者からは、上司または同僚によるパワーハラスメント行為や嫌がらせ行為など、使用者からは、従業員からのパワーハラスメント行為の訴えに対する対応などについて
 - ②「労働時間、休日、休暇」では、労働者からは、会社の有給休暇制度、待機時間の取扱い、過重労働など、使用者からは、労働契約の変更などについて
 - ③「賃金」では、賃金の未払い、会社の賃金体系、休業手当制度、損害賠償の賃金相殺などについて

2 労使紛争のあっせん申請について

令和3年度にあった労使紛争に係るあっせん申請は6件であり、内容については次のとおり。

	業種	あっせん事項	申請日	調整回数	終結区分
1	医療、福祉	再雇用後の配置転換における地位確認	R3.4.14	—	打切
2	金融業、保険業	解雇予告手当の支払い、慰謝料の支払い	R3.7.5	2	解決
3	林業	パワハラ行為による慰謝料の支払い	R3.8.11	2	解決
4	その他	パワハラ行為の謝罪、慰謝料の支払い	R3.11.8	—	不開始※
5	医療、福祉	パワハラ行為の謝罪	R4.2.8	1	解決
6	製造業、卸売業	未払い賃金等の支払い、ハラスメント行為の説明及び謝罪	R4.3.1	—	係属中

※被申請者のあっせん不応諾による

【参考】

○労働相談件数、労使紛争のあっせん申請実績等

(1)労働相談件数の推移

ア 年間総件数

年度	R3	R2	対前年比	
			増減数	増減率
件数	190	182	8	4.4%

イ 雇用形態別の推移

雇用形態	年度	R3	R2	対前年比	
				増減数	増減率
正社員		79	77	2	2.6%
正社員以外		104	96	8	8.3%
使用者		7	9	△2	△22.2%
計		190	182		

(2) 主な相談内容別の推移 (1回の相談で相談事項が複数にわたる場合があるため、相談件数とは一致しない)

内容別	年度	R3	R2	対前年比	
				増減数	増減率
職場の人間関係		54	39	15	38.5%
労働時間、休日、休暇		30	32	△2	△6.3%
賃金		27	24	3	12.5%
退職、退職金		21	19	2	10.5%
解雇、退職勧奨		19	29	△10	△34.5%
その他		64	68	△4	△5.9%
計		215	211		

(3) 主な相談事例

○労働者

内容別	主な相談事例
職場の人間関係	上司・同僚からのパワハラ・いじめ・嫌がらせについて
労働時間、休日、休暇	会社の有給休暇制度、待機時間の取扱い、退職時の年休消化、労働時間の計算、過重労働について
賃金	賃金の未払い、会社の賃金体系、休業手当制度、損害賠償の賃金相殺について
退職、退職金	退職方法、退職の意思表示、退職願の撤回、退職理由、退職時の秘密保持誓約書について
解雇、退職勧奨	契約期間中の解雇、退職勧奨、懲戒解雇、解雇予告手当、退職届の強要について

○使用者側

内容別	主な相談事例
職場の人間関係	パワハラの訴えについて
労働時間、休日、休暇	労働契約の変更について
解雇、退職勧奨	解雇予告手当、従業員の解雇について

(4) 労使紛争のあっせん申請実績

年度	R3	R2
新規件数	6	4

(5) 委員による出張労働相談会の開催

ラザウォーク甲斐双葉、山梨県立富士山世界遺産センター

○山梨県労働委員会の概要

- ・ 労働委員会は、公益・労働者・使用者それぞれの立場を代表する15名の委員で構成された、労働者と使用者との間のトラブルを解決するための専門的な県の行政機関である。
- ・ 労働に関する様々な悩みや疑問(パワハラ、勤務条件の切り下げ、安易な雇用調整(解雇、雇止め、派遣切り)など)について、解決に向けての情報提供や対応方法のアドバイス、関係機関の紹介などを行っている。
- ・ また、相談者が話し合いにより労働トラブルの解決を希望する場合は、あっせん員(労働委員会の公益・労働者・使用者の立場を代表する委員の中から各1名ずつ3名)が、労働者と使用者の間に入り、中立的な立場から自主的な解決が図られるよう援助を行う労使紛争のあっせんも行っている。