

令和6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

—労働相談件数はほぼ横ばい、引き続き多様な雇用形態からの相談が多数—

令和6年度における山梨県労働委員会の労働相談（出張、電話及び来庁）及び労使紛争のあつせんの概況について、以下のとおり取りまとめましたので、お知らせします。

山梨県労働委員会では、労働委員会制度のさらなる認知度向上を図るとともに、職場におけるトラブルなど労働に関する問題の解決に向け、引き続き取り組んでまいります。

1 労働相談の概況について

(1) 令和6年度における山梨県労働委員会の労働相談件数は 243 件であり、令和5年度の 259 件（労働相談を開始した平成 22 年度以降最高件数）と比較して、ほぼ横ばい（6.2%減少）となった。

(2) 相談者の雇用形態では、正社員以外（短時間・派遣・有期雇用労働者等）が 134 件（全体の 55.1%）と最も多くなっている。

相談内容別では、多い順に、「職場の人間関係」81 件（全体の 28.4%）、「労働時間、休日、休暇」42 件（全体の 14.7%）、「解雇、退職勧奨」34 件（全体の 11.9%）、「退職、退職金」30 件（全体の 10.5%）、「賃金」26 件（全体の 9.1%）となっている。

(3) 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、上司または同僚等によるパワーハラスメント行為やいじめ・嫌がらせ行為など、使用者からは、パワーハラスメントの疑いをかけられた時の対応についての相談が寄せられた。
- ② 「労働時間、休日、休暇」では、労働者からは、有給休暇の付与、時間外勤務、休憩時間など、使用者からは、アルバイトから正社員に変更した場合の年次有給休暇の付与についての相談が寄せられた。
- ③ 「解雇、退職勧奨」では、雇い止め、即日解雇、試用期間中の解雇、退職勧奨への対応など、使用者からは、解雇手続きについての相談が寄せられた。

2 労使紛争のあっせん申請について

令和6年度にあった労使紛争に係るあっせん申請は2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	建設業	①ハラスメント行為に係る損害賠償及び慰謝料の支払い ②ハラスメント加害者への適正な処分	R6.4.1	2	打切
2	医療、福祉	団体交渉年内開催の応諾	R6.12.11	—	取下

【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	R6	R5	対前年比	
			増減数	増減率
件数	243	259	△16	△6.2%

イ 雇用形態別の推移

雇用形態 \ 年度	R6	R5	対前年比	
			増減数	増減率
正社員	99	115	△16	△13.9%
正社員以外	134	139	△5	△3.6%
使用者	10	5	5	100.0%
計	243	259		

(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	R6	R5	対前年比	
			増減数	増減率
職場の人間関係	81	82	△1	△1.2%
労働時間、休日、休暇	42	51	△9	△17.6%
解雇、退職勧奨	34	26	8	30.8%
退職、退職金	30	26	4	15.4%
賃金	26	57	△31	△54.4%
その他	72	78	△6	△7.7%
計	285	320		

(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・同僚等からのパワハラ・いじめ・嫌がらせ、相談窓口について
労働時間、休日、休暇	有給休暇の付与、時間外勤務、休憩時間、労働時間の変更について
解雇、退職勧奨	雇い止め、即日解雇、試用期間中の解雇、退職勧奨への対応について
退職、退職金	退職させてもらえない、すぐに退職したい、退職方法、退職理由について
賃金	賃金等の未払い、賃金等の計算方法、賞与の引き下げについて

○使用者

内容別	主な相談事例
職場の人間関係	パワーハラスメントの疑いをかけられた時の対応について
労働時間、休日、休暇	アルバイトから正社員に変更した場合の年次有給休暇の付与について
解雇、退職勧奨	解雇手続きについて

(4)労使紛争のあっせん申請実績

年度	R6	R5
新規件数	2	5

(5)委員による労働相談会の開催

山梨県立図書館、河口湖ショッピングセンターBELL、山梨県庁内

○山梨県労働委員会の概要

- ・ 労働委員会は、公益・労働者・使用者の各立場を代表する 15 名の委員で構成された、県の専門的な行政機関です。労働者と使用者の間に生じるトラブルの解決を目的としています。
- ・ パワハラ、勤務条件の引き下げ、安易な雇用調整(解雇、雇止め、派遣切り)など、労働に関するさまざまな悩みや疑問に対し、解決のため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ます。
- ・ また、相談者が話し合いによる解決を希望する場合には、労使紛争の「あっせん」を実施しています。あっせんでは、公益・労働者・使用者の各立場を代表する委員から1名ずつ選ばれた3名のあっせん員が、中立的な立場で労使の自主的な解決を支援します。