



## 報道発表資料

報道関係者 各位

令和4年4月25日(月)

【照会先】

山形労働局労働基準部監督課

監督課長 松岡 隆夫

労働基準部監督官 阿部 晃

電話 023-624-8222

F A X 023-624-8345

### 令和3年の労働条件に関する相談及び申告受理状況を公表します

～「賃金の支払」の相談件数が大きく減少、申告受理件数は増加～

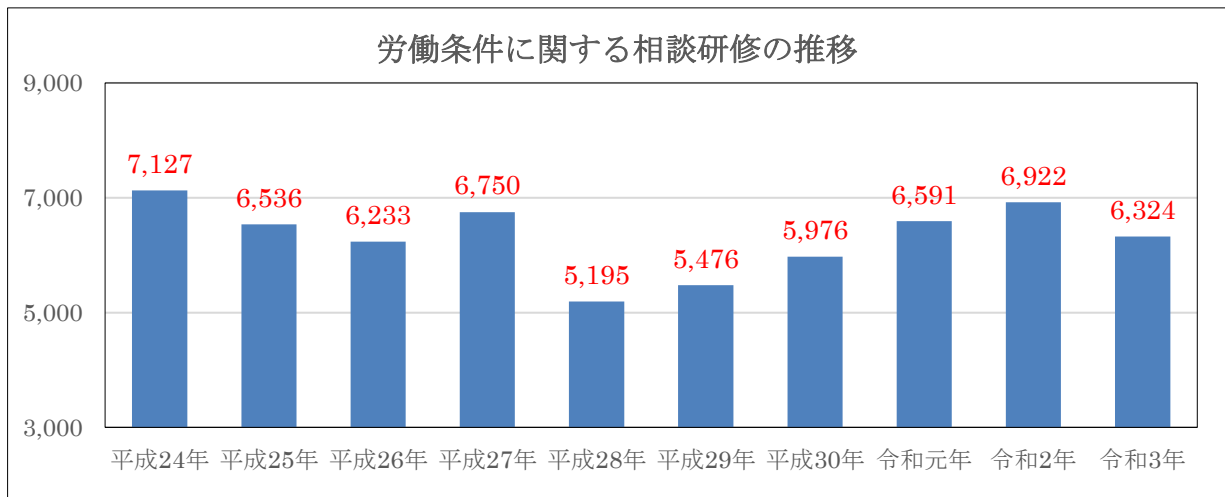
山形労働局(局長 小森 則行)は、令和3年における労働条件に関する相談の状況、管内の労働基準監督署において実施した申告受理の状況を下記のとおり取りまとめた。

記

#### 1 労働条件に関する相談の状況

##### (1) 相談件数

令和3年における労働基準法、最低賃金法などの労働基準関係法令に関する相談件数は、6,324件で、前年より598件(8.6%)減少した。



参考；相談件数が7,000件を超えたのは平成21年～24年までの4年間。

H21 7,428件、H22 7,156件、H23 7,895件、H24 7,127件

##### (2) 相談者の内訳

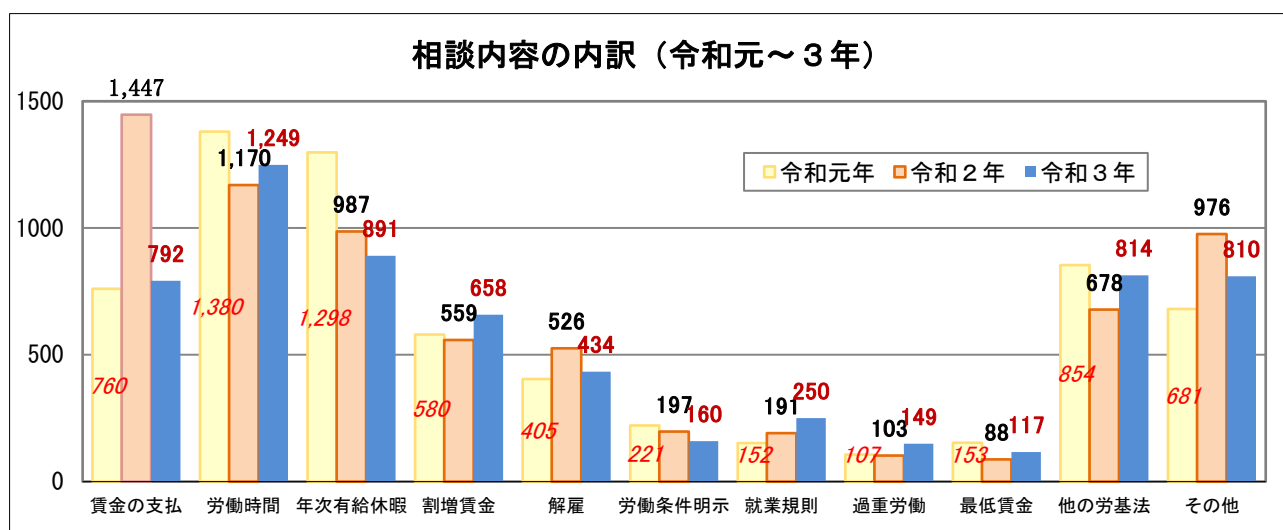
相談総数6,324件のうち、労働者からのものが3,163件(全体の50.0%)、使用者からのものが1,981件(全体の31.3%)、労働者の家族などその他の者からのものが1,180件(全体の18.7%)であった。

##### (3) 相談の内容

相談総数6,324件のうち、最も多かった相談は、「労働時間」の1,249件(前年比79件の増加)で、全体の19.8%を占めた。次いで「年次有給休暇」の891件(前年比96

件の減少、全体の 14.1%)、「賃金の支払」の 792 件（前年比 655 件の減少、全体の 12.5%）、「割増賃金」の 658 件（前年比 99 件の増加、全体の 10.4%）が続いている。

令和 2 年と比較すると、「賃金の支払」の相談が大きく減少したものの、「労働時間」、「年次有給休暇」、「賃金の支払」、「割増賃金」の相談が依然として相談内容の上位を占めている。



※ 「賃金の支払」の相談件数の大幅な減少について

令和 3 年の大幅な減少の要因は「休業手当」の相談の減少であり、その推移は

令和元年 120 件    令和 2 年 823 件    令和 3 年 255 件

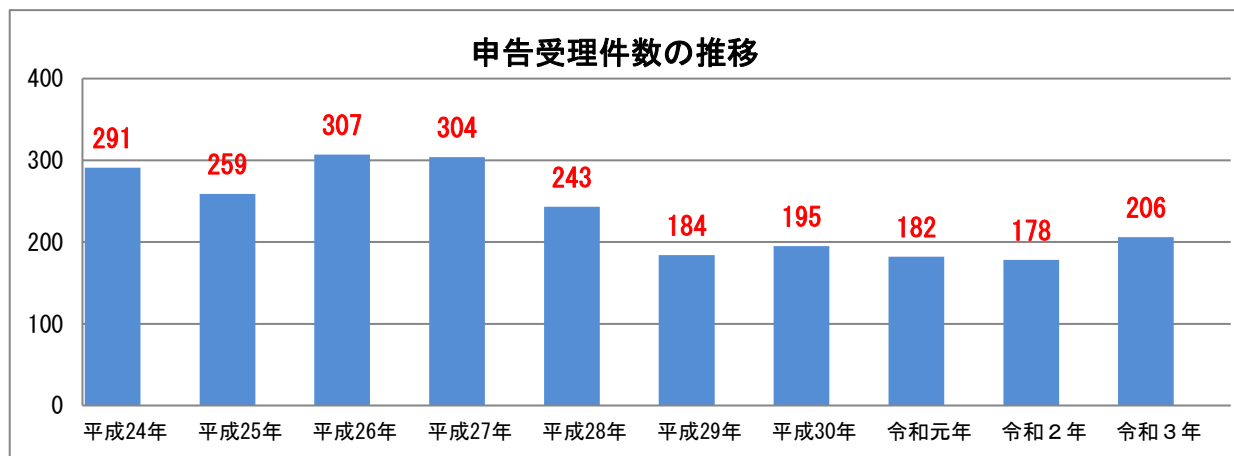
となっている。

令和 2 年は新型コロナウイルス感染症が拡大した年であり、労使双方から休業手当の支払に関する相談が数多く寄せられたが、令和 3 年は雇用調整助成金の利用が多く企業の普及したこと等により、休業手当に関する相談が少なくなったと考えられる。

## 2 申告の状況

### (1) 申告受理件数

令和 3 年に、労働条件が労働基準法、最低賃金法等に違反するとして、労働者が県内の各労働基準監督署に対し事業主を行政指導するよう求めた申告件数は 206 件で、前年より 28 件、15.7%の増加となった。

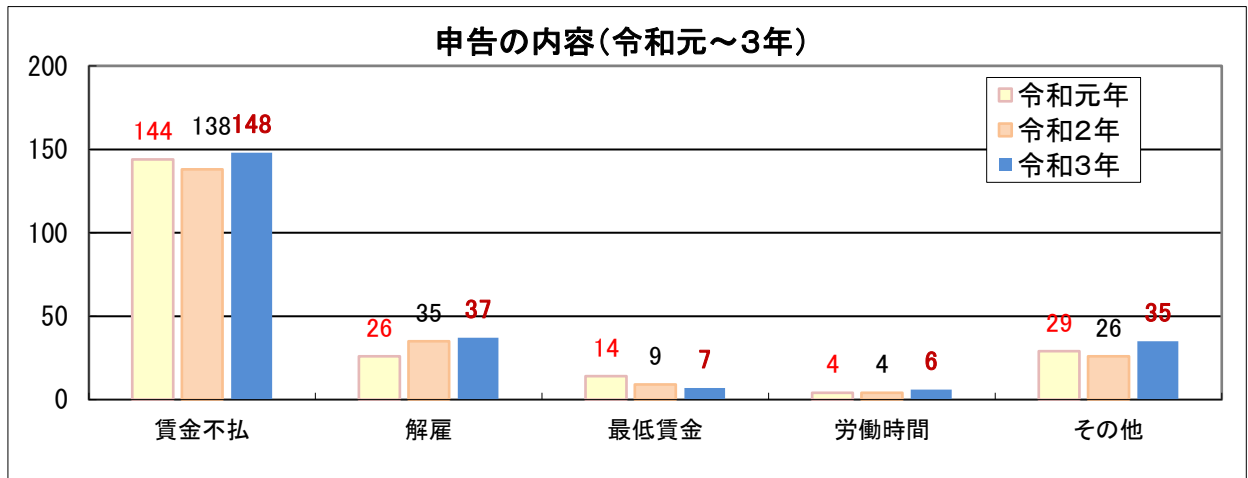


参考；申告受理件数が 400 件を超えたのは平成 20 年～23 年までの 4 年間。

H20 456 件、H21 512 件、H22 416 件、H23 423 件

## (2) 申告の内容

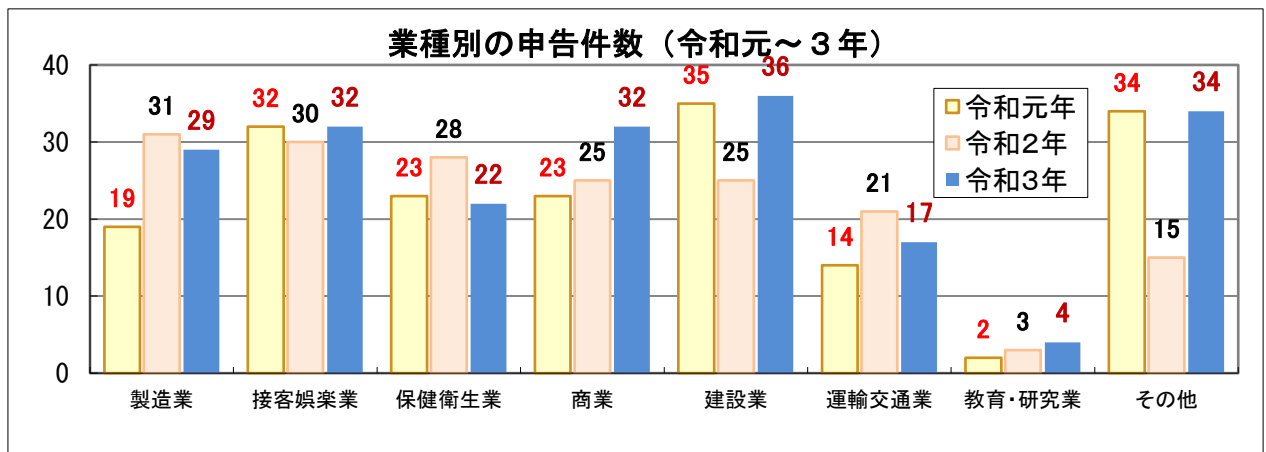
令和3年における申告の内容は、賃金不払に関するものが148件（前年比10件の増加、総数※の63.5%）、解雇に関するものが37件（前年比2件の増加、総数の15.9%）などであった。



※ 総数は233件。1件の申告で複数の内容を受理した事案もあるため、申告受理件数とは一致しない。

## (3) 業種別の申告件数

令和3年の業種別の申告件数は、建設業の36件（前年比11件の増加、総数※17.5%）、が最も多かった。次いで、接客娯楽業の32件（前年比2件の増加、総数の15.5%）と商業の32件（前年比7件の増加、総数の15.5%）、製造業の29件（前年比2件の減少、総数の14.1%）、保健衛生業の22件（前年比6件の減少、総数の10.7%）が続いている。



※ 総数は206件。

## 3 今後の対応

法定労働条件の相談については、相談者のニーズを確認し丁寧に対応する。

賃金不払や解雇は労働者の生活に重大な影響を与える問題であることから、これらに関する申告事案は優先的に処理し、早期の解決を図る。

また、やむを得ず労働者を解雇する場合や、事業の倒産等により賃金未払が生じた場合には、使用者が守るべき法令の内容等、労務管理に関する最低限のルールについて周知を徹底するとともに、法令遵守について指導する。

## 令和3年申告処理の事例

<b>事例1： 解雇に係る申告</b>	
事案の概要	3年前に採用された時給制の労働者が、経営者から予告なく解雇された。解雇予告手当を請求しても応じてもらえなかったため労働基準監督署へ申告※したもの。
監督指導の内容・結果	<p>労働基準監督官が事業場に臨検し、解雇理由を含め事実関係を調査したところ、事業主は事業規模の縮小のために人員整理を検討したが、有期雇用契約の労働者は予告なく解雇が可能と考えて申告者を解雇したもので、解雇予告手当の支払は必要ないと考えていたとのことであった。</p> <p>また、事業主は、契約期間満了時に更新手続をすることなく、実態として期間の定めのない労働契約と同様に継続雇用していたことを認めた。</p> <p>このため、事業主に対して労働基準法 20 条違反を指摘し、解雇予告手当を支払うよう指導したところ、解雇予告手当（約 6 万 5,000 円）が支払われて解決した。</p>
関連条文	<p><b>労働基準法第 20 条（解雇の予告）</b></p> <p>1 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。（中略）</p> <p>2 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。</p>
<b>事例2： 賃金不払いに係る申告</b>	
事案の概要	元労働者2名が、退職前の2か月分の賃金が支払われずとして労働基準監督署へ申告※したもの。
監督指導の内容・結果	<p>労働基準監督官が事業場に臨検したが、事務所は別の場所に移転していたため、事業主の自宅を訪問して事実関係を確認したところ、元請からの入金が遅れたため支払えなかった。そのうち申告者の2名も退職したため、未払いのままであることを認めた。</p> <p>このため、事業主に対して法違反を認めたため労働基準法第 24 条違反を指摘し、未払賃金を支払うよう指導したところ、2か月分の賃金（約 50 万円）が分割により支払われて解決した。</p>
関連条文	<p><b>労働基準法第 24 条（賃金の支払い）</b></p> <p>1 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。（中略）</p> <p>2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。（中略）</p>

※ 申告とは、労働基準法第 104 条に基づくもので、事業場に、労働基準関係法令に違反する事実がある場合は、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。また、使用者は、申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされている。