



報道発表資料

報道関係者 各位

令和5年4月27日（木）

【照会先】

山形労働局労働基準部監督課

監督課長 嘉副 崇夫

主任地方労働基準監察監督官 阿久津 拓也

監督主任 水無瀬 美咲

電話 023-624-8222

令和4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

～「労働時間」の相談件数が減少、申告件数も減少～

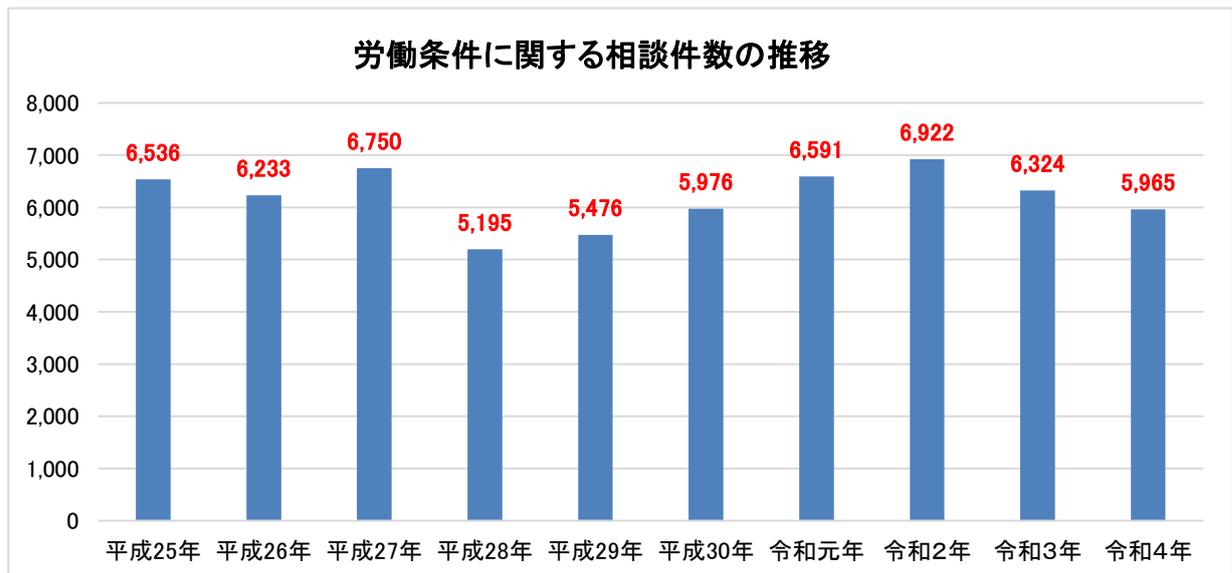
山形労働局（局長 小林 学）は、令和4年における労働条件に関する相談の状況、管内の労働基準監督署における申告の状況を下記のとおり取りまとめた。

記

1 労働条件に関する相談の状況

（1）相談件数

令和4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、5,965件で、前年より359件（5.7%）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

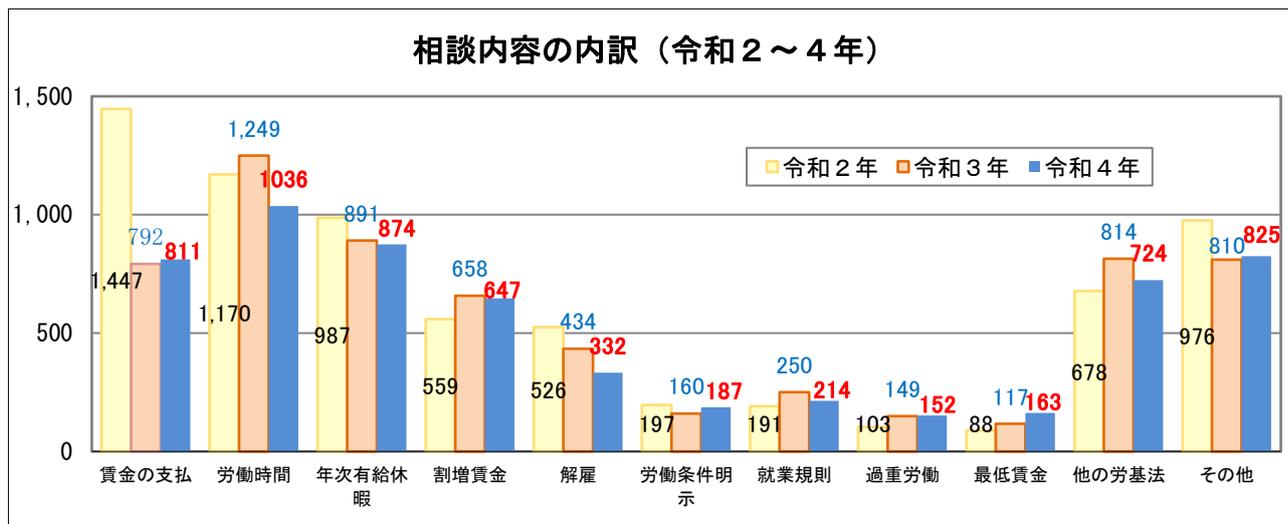
（2）相談者の内訳

相談総数5,965件のうち、労働者からのものが3,254件（全体の54.6%）、使用者からのものが1,716件（全体の28.8%）、労働者の家族などその他の者からのものが995件（全体の16.7%）であった。

(3) 相談の内容

相談総数 5,965 件のうち、最も多かった相談は、「労働時間」の 1,036 件（前年比 213 件の減少）で、全体の 17.4% を占めた。次いで「年次有給休暇」の 874 件（前年比 17 件の減少、全体の 14.7%）、「賃金の支払」の 811 件（前年比 19 件の増加、全体の 13.6%）、「割増賃金」の 647 件（前年比 11 件の減少、全体の 10.8%）が続いている。

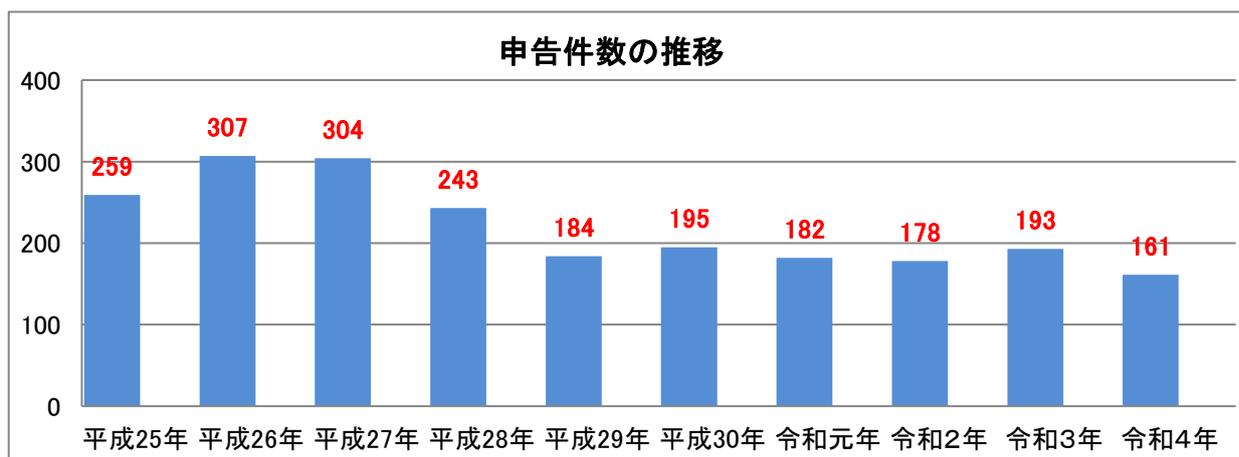
令和 3 年と比較すると、「労働時間」の相談が比較的大きく減少したものの、「労働時間」、「年次有給休暇」、「賃金の支払」、「割増賃金」の相談が依然として相談内容の上位を占めている。



2 申告の状況

(1) 申告件数

令和 4 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 161 件で、前年より 32 件、16.6% の減少となった。



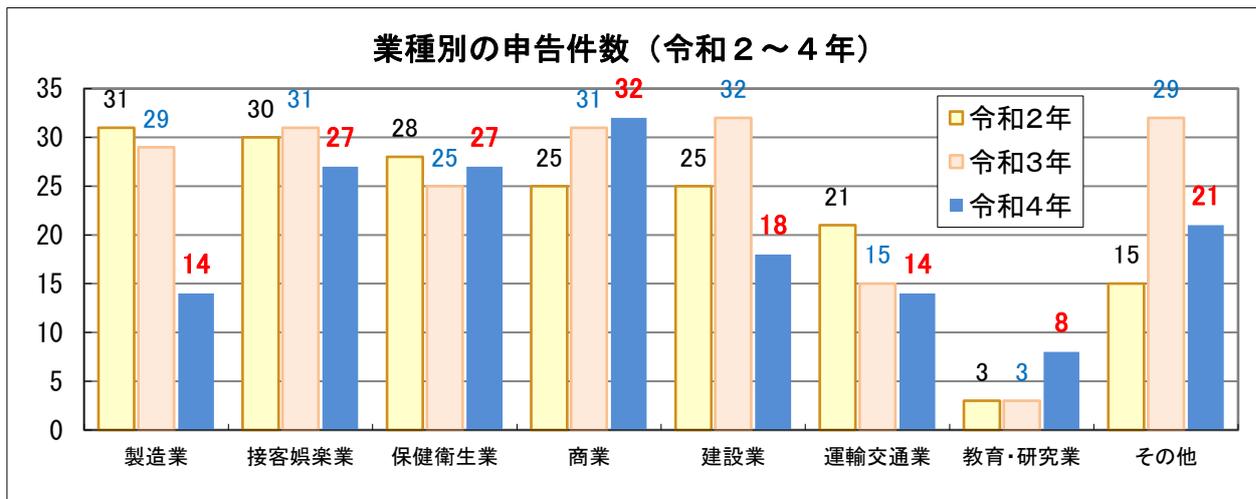
参考；申告受理件数が 400 件を超えたのは平成 20 年～23 年までの 4 年間。

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

(2) 業種別の申告件数

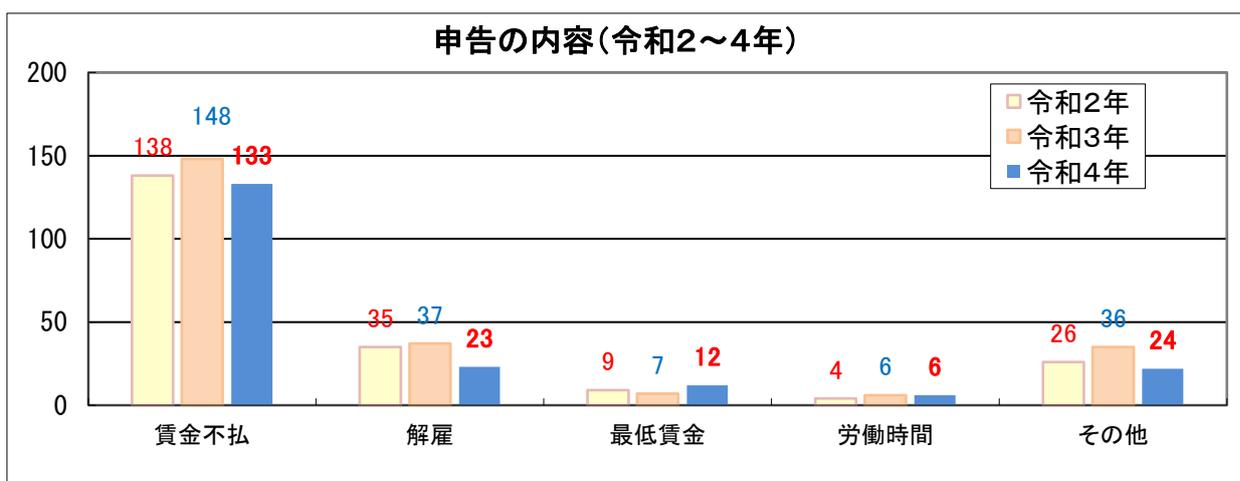
令和 4 年の業種別の申告件数は、商業の 32 件（前年比 1 件の増加、申告件数の 19.9%）、が最も多かった。次いで、保健衛生業の 27 件（前年比 4 件の増加、申告件数の 16.8%）

と接客娯楽業の27件（前年比4件の減少、申告件数の16.8%）、建設業の18件（前年比14件の減少、申告件数の11.2%）、製造業の14件（前年比15件の減少、申告件数の8.7%）、運輸交通業の14件（前年比1件減少、申告件数の8.7%）が続いている。



（3）申告の内容

令和4年における申告の内容は、賃金不払に関するものが133件（前年比15件の減少、総数*の70.0%）、解雇に関するものが23件（前年比14件の減少、総数の12.1%）などであった。



※ 総数は198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 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4年申告処理の事例

事例1： 最低賃金に係る申告	
事案の概要	アルバイトとして採用された労働者が、最低賃金に満たない賃金しか支払われていないとして、山形県最低賃金（令和4年10月6日からは1時間当たり854円）との差額を求め労働基準監督署へ申告 [※] したものを。
監督指導の内容・結果	労働基準監督官が事実関係を調査したところ、事業主は労働者との間で、最低賃金未満の額で賃金を支払うことを合意していたので、問題ないと考えていたとのことであった。 労働基準監督官から、事業主と労働者と間で最低賃金額に達しない賃金を契約しても無効となることを説明し、事業主に対して最低賃金法違反を指摘したところ、山形県最低賃金との差額が支払われ解決した。
関連条文	最低賃金法第4条（最低賃金の効力） 1 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。 2 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。
事例2： 解雇に係る申告	
事案の概要	正社員として約8か月勤務後、事業主の妻から「明日から来なくていい」と言われ解雇されたが、解雇予告手当の支払いがなかったため労働基準監督署へ申告 [※] したものを。
監督指導の内容・結果	労働基準監督官が事業場に臨検し、事業主と面談して事実関係を調査したところ、30日以上前の予告なく、即日解雇していたことを確認した。 労働基準監督官から、事業主に対して労働基準法第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、解雇予告手当が支払われ解決した。
関連条文	労働基準法第20条（解雇の予告） 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） 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。

※ 申告とは、最低賃金法第34条、労働基準法第104条などに基づくもので、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こととされている。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。