



## 報道発表資料

報道関係者 各位

令和6年4月26日（金）

【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

監督係 濱本 晴花

電話 023-624-8222

### 令和5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、申告件数は微増～

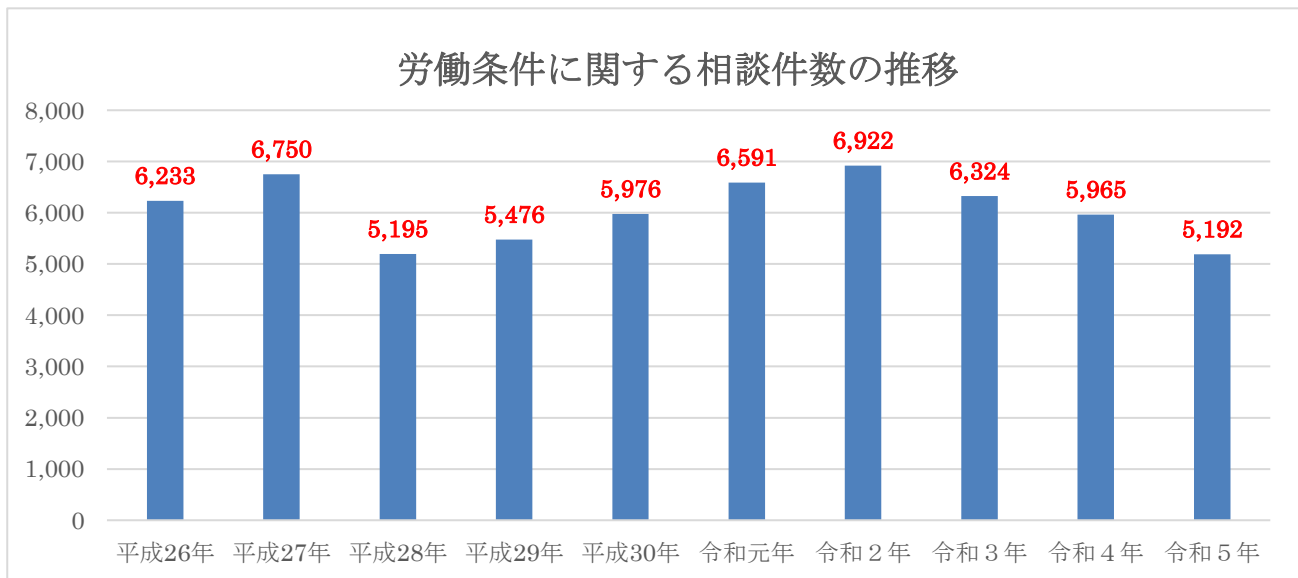
山形労働局（局長 小林 学）は、令和5年（1月から12月）における労働条件に関する相談の状況、管内の労働基準監督署における申告の状況を下記のとおり取りまとめた。

記

#### 1 労働条件に関する相談の状況

##### （1）相談件数

令和5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、5,192件で、前年より773件（12.9%）減少した。



##### （2）相談者の内訳

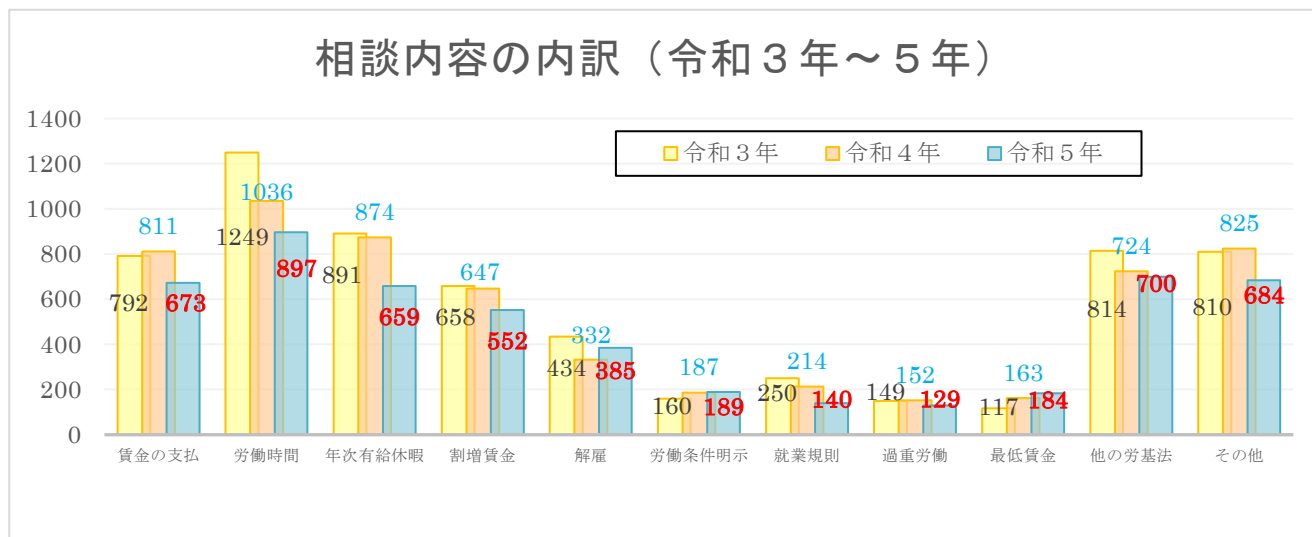
相談総数 5,192 件のうち、労働者からのものが 2,959 件（全体の 56.9%）、使用者からのものが 1,294 件（全体の 24.9%）、労働者の家族などその他の者からのものが 939 件（全体の 18%）であった。

##### （3）相談の内容

相談総数 5,192 件のうち、最も多かった相談は、「労働時間」の 897 件（前年比 139

件の減少)で、全体の17.2%を占めた。次いで「賃金の支払」の673件(前年比138件の減少、全体の12.9%)、「年次有給休暇」の659件(前年比215件の減少、全体の12.6%)、「割増賃金」の552件(前年比95件の減少、全体の10.6%)が続いている。

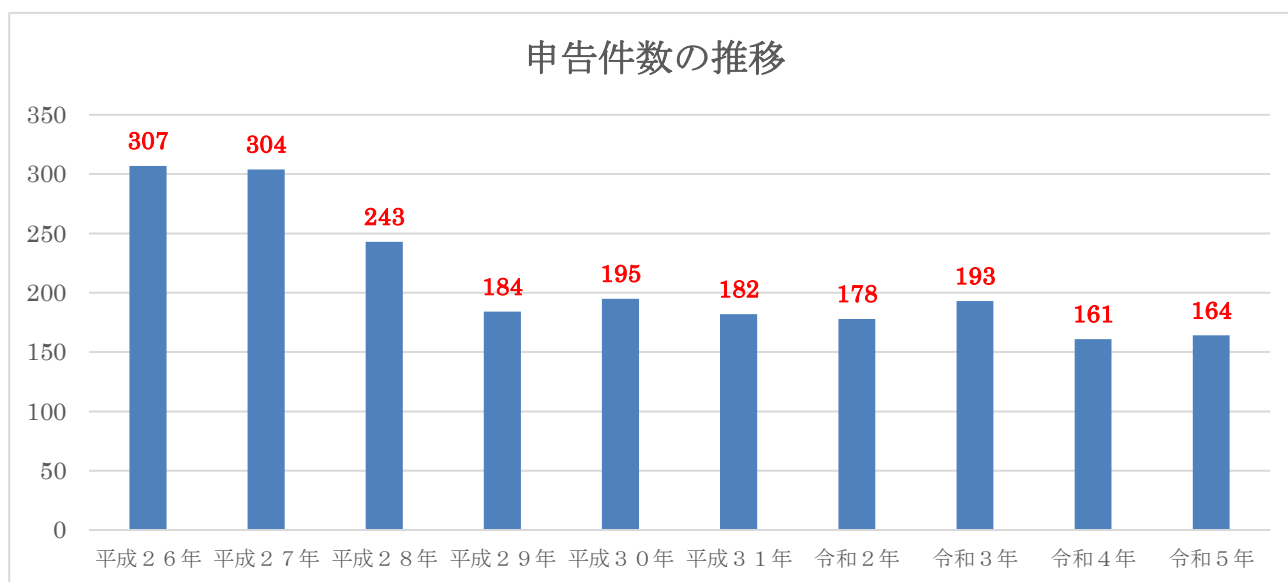
令和4年と比較すると、「年次有給休暇」の相談が比較的大きく減少したものの、「労働時間」、「賃金の支払」、「年次有給休暇」、「割増賃金」の相談が依然として相談内容の上位を占めている。



## 2 申告の状況

### (1) 申告件数

令和5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164件で、前年より3件、1.8%の増加となった。



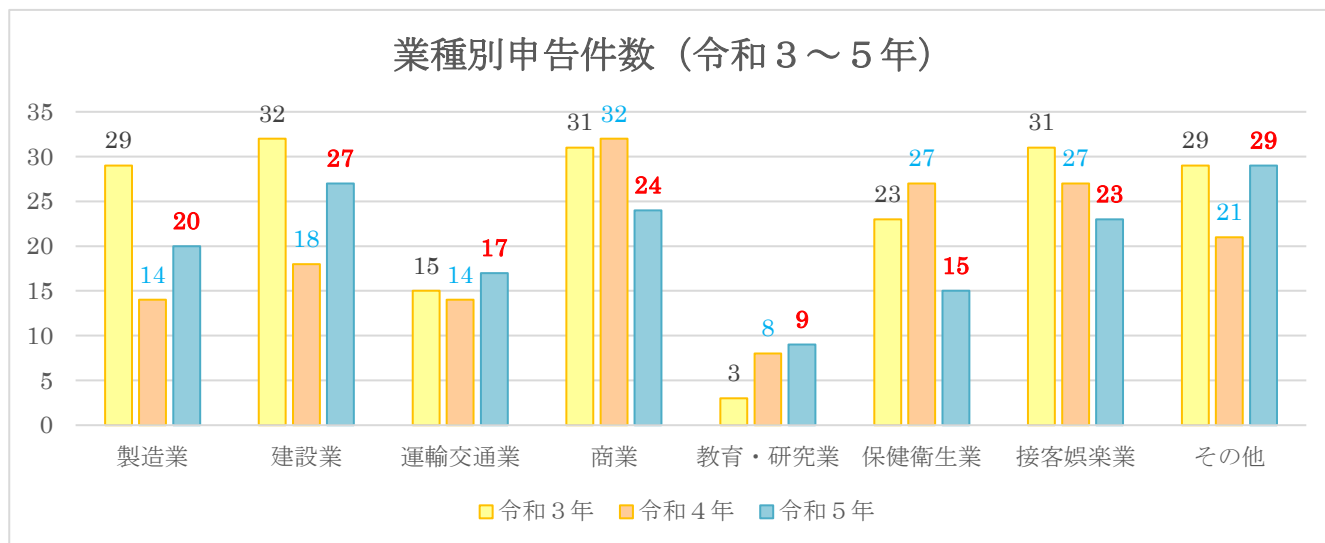
参考；申告受理件数が400件を超えたのは平成20年～23年までの4年間。

H20 456件、H21 512件、H22 416件、H23 423件

### (2) 業種別の申告件数

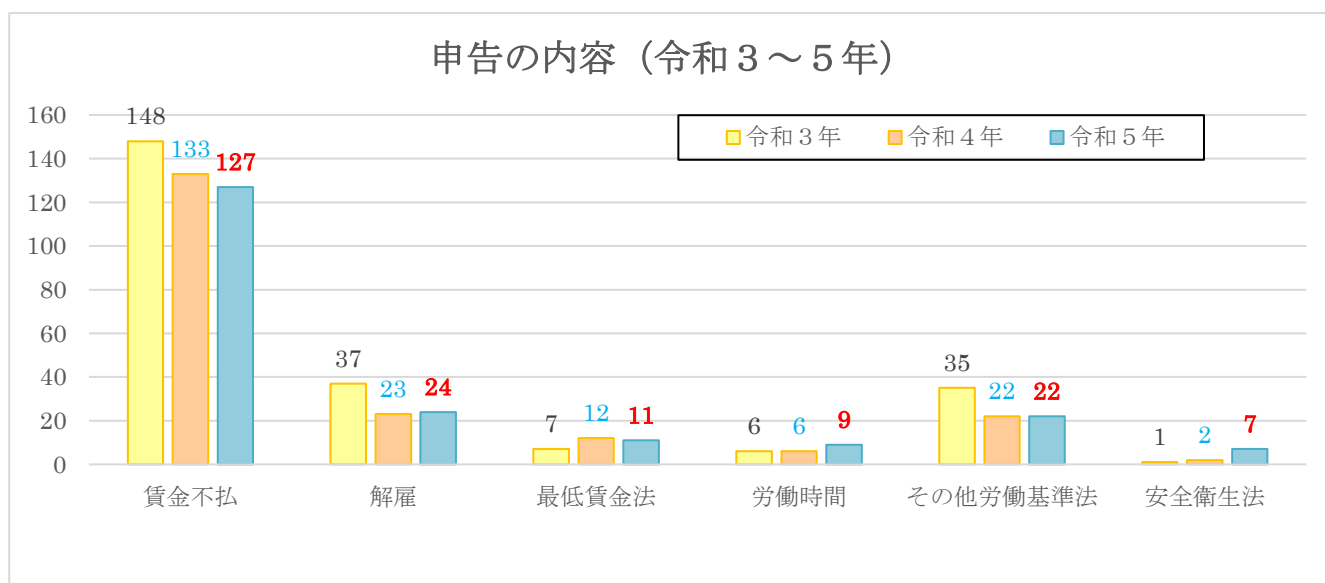
令和5年の業種別の申告件数は、建設業の27件(前年比9件の増加、申告件数の16.4%)が最も多かった。次いで、商業の24件(前年比8件の減少、申告件数の14.6%)

と接客娯楽業の 23 件（前年比 4 件の減少、申告件数の 14%）、製造業の 20 件（前年比 6 件の増加、申告件数の 12.1%）、運輸交通業の 17 件（前年比 13 件の増加、申告件数の 10.3%）、保健衛生業の 15 件（前年比 8 件減少、申告件数の 9.1%）が続いている。



### （3）申告の内容

令和 5 年における申告の内容は、賃金不払に関するものが 127 件（前年比 6 件の減少、総数\*の 63.5%）、解雇に関するものが 24 件（前年比 1 件の増加、総数の 12%）などであった。



※ 総数は 200 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 5 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 5 年 10 月 14 日からは 1 時間当たり 900 円）との差額を求め労働基準監督署へ申告 <sup>※</sup> したものの。
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、事業主は会社の業績が悪く、最低賃金を支払う余裕がなかったとのことであった。 労働基準監督官から、会社の業績が悪かったとしても労働者に対しては最低賃金以上の額を支払う必要があることを説明し、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	<b>最低賃金法第 4 条（最低賃金の効力）</b> 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 7 か月勤務後、事業主から「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 <sup>※</sup> したものの。
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	<b>労働基準法第 20 条（解雇の予告）</b> 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。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。