

報道関係者 各 位

令和8年4月28日（火）

【照会先】

山形労働局労働基準部監督課

監督課長 飯野 直樹

地方労働基準監察監督官 遠藤 賢

監督係長 倉田 佳奈

電 話 023-624-8222

令和7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

～ 相談件数は増加、申告件数は減少～

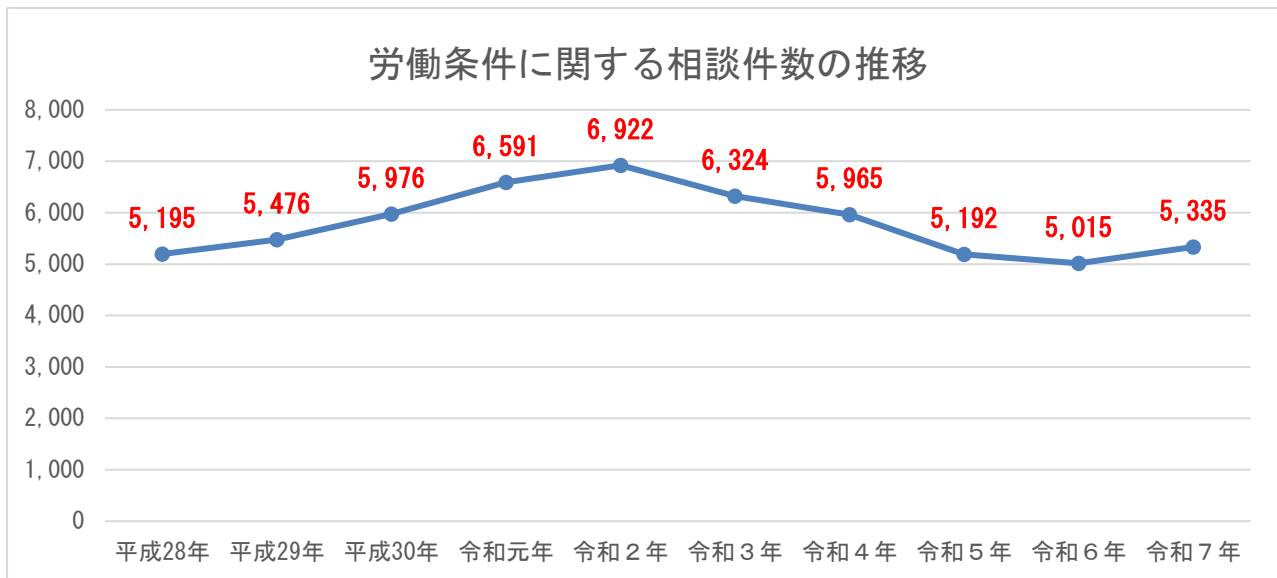
山形労働局（局長 島田 博和）は、令和7年（1月から12月）における労働条件に関する相談の状況及び申告受理の状況を下記のとおり取りまとめましたので、公表します。

記

1 労働条件に関する相談の状況

（1）相談件数

令和7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5,335件で、前年より320件（6.4%）増加しました。



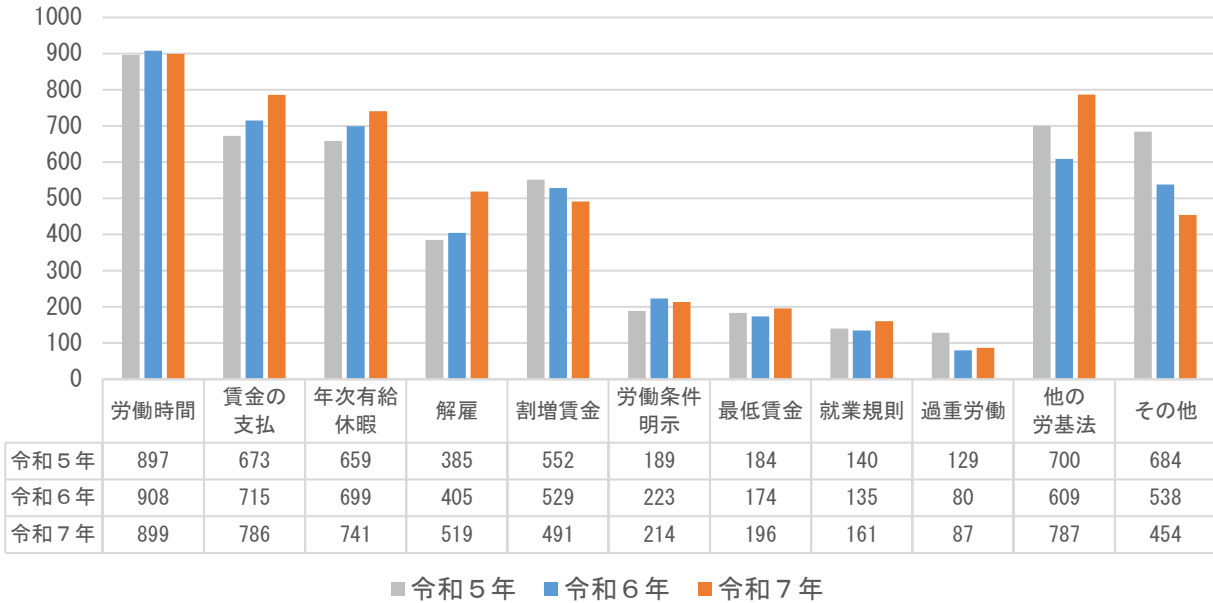
（2）相談者の内訳

相談総数5,335件のうち、労働者からの相談が3,239件（前年比206件の増加、全体の60.7%）、使用者からの相談が1,156件（前年比30件の増加、全体の21.7%）、労働者の家族などその他の方からの相談が940件（前年比84件の増加、全体の17.6%）でした。

(3) 相談の内容

相談総数 5,335 件のうち、最も多かった相談は、「労働時間」の 899 件（前年比 9 件の減少、全体の 16.9%）、次いで「賃金の支払」の 786 件（前年比 71 件の増加、全体の 14.7%）、「年次有給休暇」の 741 件（前年比 42 件の増加、全体の 13.9%）、「解雇」の 519 件（前年比 114 件の増加、全体の 9.7%）となりました。

相談内容の内訳（令和 5 年～令和 7 年）



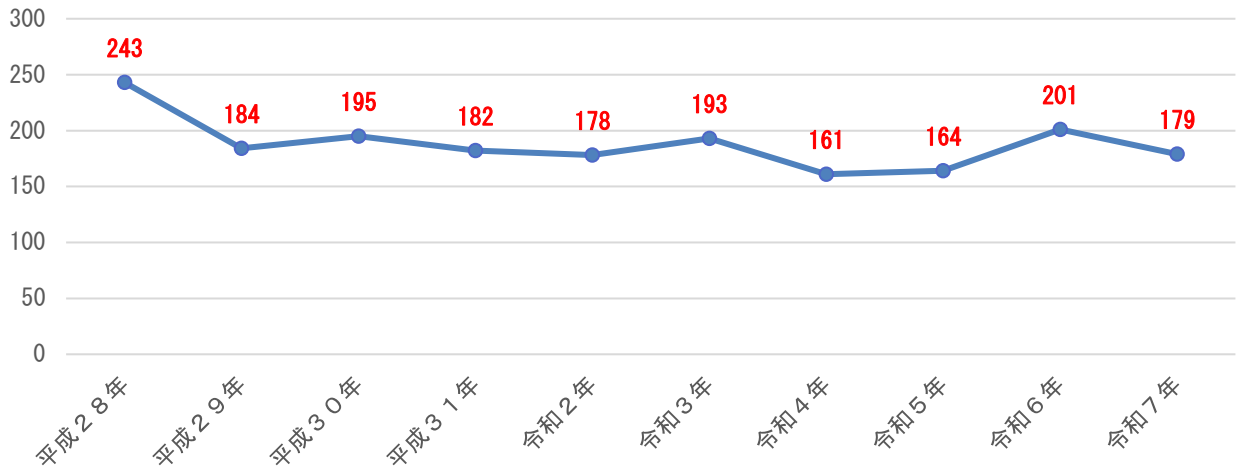
2 申告受理の状況

(1) 申告件数

令和 7 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申告^(※)件数は 179 件で、令和 6 年より 22 件（10.9%）減少しました。

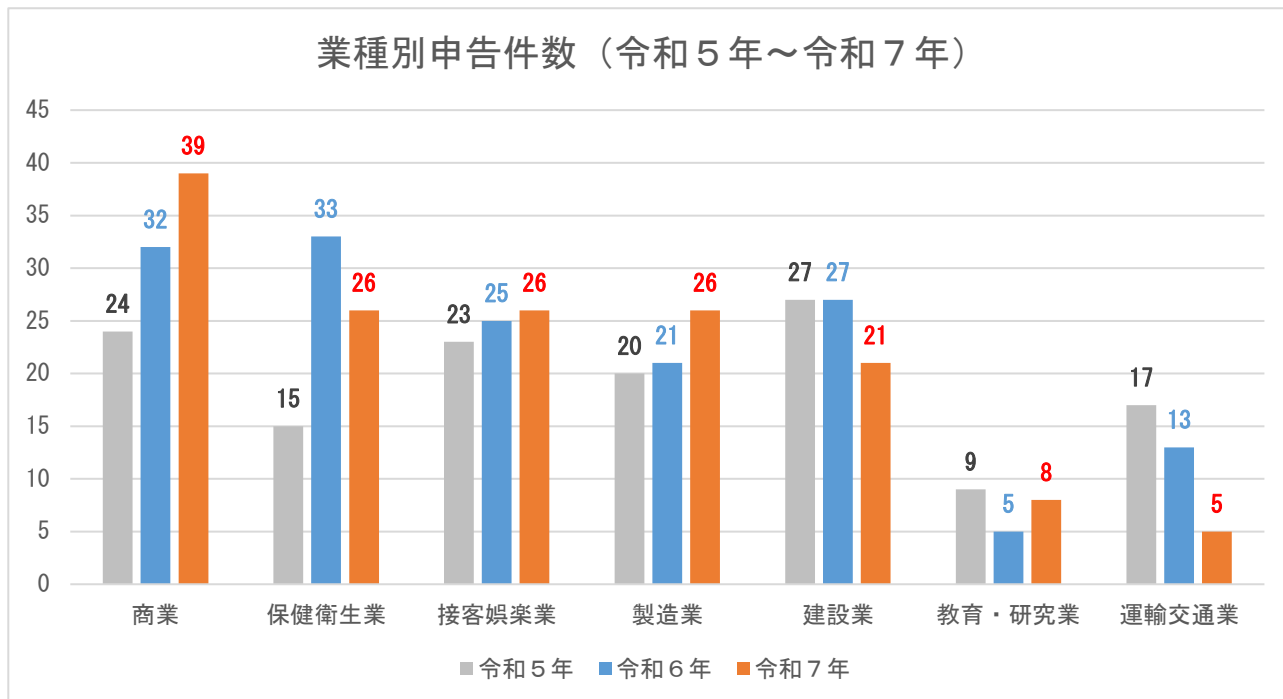
(※) 労働基準法や最低賃金法などの労働基準関係法令に違反するとして、労働者が労働基準監督署に対し、事業主を行政指導するよう求めることをいいます。

申告件数の推移



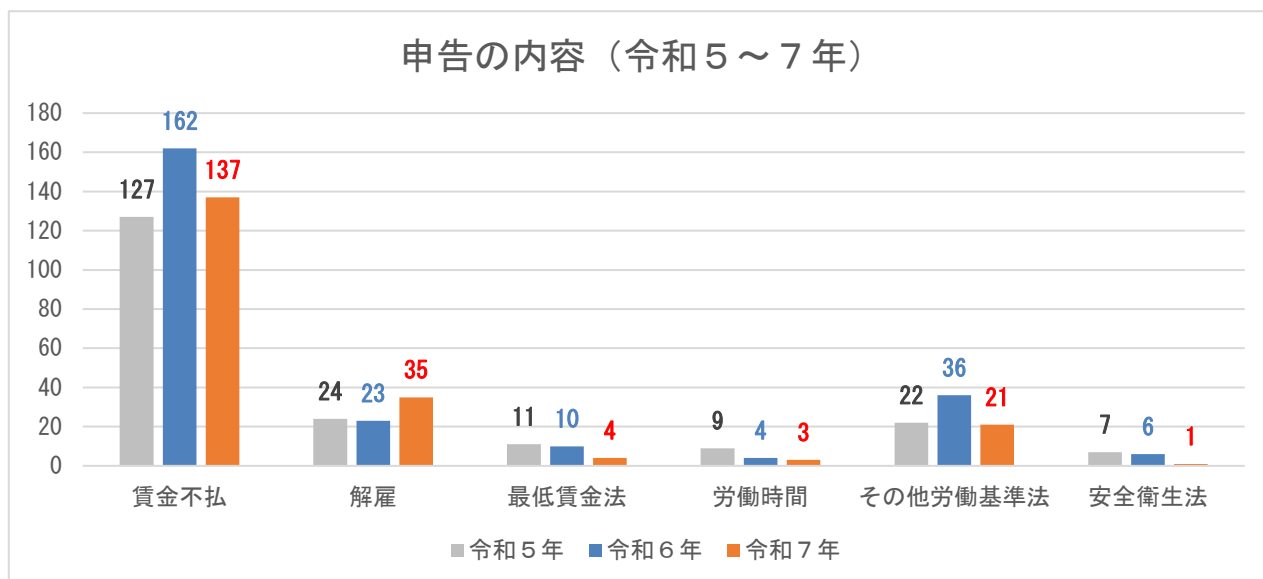
(2) 業種別の申告件数

申告件数 179 件のうち、業種別の申告件数は、「商業」の 39 件（前年比 7 件の増加、全体の 21.8%）が最も多く、次いで、「保健衛生業」の 26 件（前年比 7 件の減少、全体の 14.5%）、「接客娯楽業」の 26 件（前年比 1 件の増加、全体の 14.5%）、「製造業」の 26 件（前年比 5 件の増加、全体の 14.5%）、「建設業」の 21 件（前年比 6 件の減少、全体の 11.7%）、「教育・研究業」の 8 件（前年比 3 件減少、全体の 4.5%）となりました。



(3) 申告の内容

申告の内容は、「賃金不払」に関するものが 137 件（前年比 25 件の減少、総数^(※)の 76.5%）と最も多く、次いで、「解雇」に関するものが 35 件（前年比 12 件の減少、総数の 19.6%）、「最低賃金法」に関するものが 4 件（前年比 6 件の減少、総数の 2.2%）となりました。



※ 1 件の申告で複数の内容が含まれる場合もあるため、申告受理件数（179 件）とは一致しない。

3 今後の対応

山形労働局では、労働者や使用者の方などからの労働条件に関する相談に対して、引き続き、相談者のニーズを確認しながら、丁寧に対応してまいります。

労働者から、賃金不払や解雇など労働基準関係法令に関する申告がなされた場合には、速やかに事実関係の確認を行い、その結果、法違反が認められた場合には、是正を図るよう監督指導を徹底するとともに、企業倒産により賃金未払が生じている場合には、未払賃金立替払制度に基づく処理を行うなど、適切に対応してまいります。

令和 7 年申告処理の事例

事例 1： 賃金不払（割増賃金不払）に係る申告	
事案の概要	正社員として勤務している労働者が、休憩を取得できなかった時間に対して割増賃金が支払われていないとして、割増賃金の支払いを求め労働基準監督署へ申告※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、事業主は労働時間を適切に管理しておらず、休憩の取得状況についても把握していないことが認められたことから、事業主に対して、休憩の取得状況について過去に遡って労働者から聞き取りを行うなど実態調査を指導した。 その結果、一部の労働者について休憩を取得できなかったことにより時間外労働が発生していた事実が認められたことから、事業主に対して労働基準法第 37 条違反を指摘するとともに、休憩が取得できなかった時間分の割増賃金を支払うよう指導したところ、不足分が支払われ解決した。
関連事項	労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置 使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。 労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。 例えば、使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）や、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間などは労働時間に該当します。
事例 2： 年次有給休暇不利益取扱いに係る申告	
事案の概要	正社員として勤務している労働者が、年次有給休暇を取得したところ、皆勤手当が減らされていたため労働基準監督署へ申告※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、労働者が年次有給休暇を取得したことに対して、事業主が皆勤手当を減額していた事実が認められた。 労働基準監督官から、事業主に対して労働基準法附則第 136 条違反を指摘し、減額した分の皆勤手当を支払うよう指導したところ、不足分が支払われ解決した。
関連事項	年次有給休暇の取得に伴う不利益取扱いの禁止 精皆勤手当及び賞与の額の算定等に際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤として、又は欠勤に準じて取り扱うことその他労働基準法上労働者の権利として認められている年次有給休暇の取得を抑制するすべての不利益な取扱いはしないようにしなければなりません。

※ 申告とは、労働基準法や最低賃金法などの労働基準関係法令に違反するとして、労働者が労働基準監督署に対し、事業主を行政指導するよう求めることをいいます。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ます。