

## 令和5年度大分県労政・相談情報センターの相談状況

大分県労政・相談情報センター（県庁本館7階雇用労働室内）では、職場の中で直面する様々なトラブルに関する相談（労働相談）に応じています。

相談は、来所、電話により平日（8：30～17：15）受け付けており、専任の相談員が対応しています。また、出張相談会として、相談員が対応する「労働なんでも相談」や弁護士、労働基準監督官などの専門家が対応する「出張労働相談」（巡回特別労働相談）を県内各地で開催しています。

### 1 大分県労政・相談情報センターにおける令和5年度の相談状況

#### (1) 労働相談の件数：1,850件（前年度から39件増加）

労働相談の件数は、前年度から39件増加し、1,850件(対前年比102.2%：R4年度は1,811件)となっています。

#### (2) 労使別相談件数：労働者からの相談が95.2%を占める

労使別相談件数は、労働者からの相談が1,761件（正社員1,048件、非正規713件）、使用者からの相談が89件となっています。

割合で見ると、労働者からの相談が全体の95.2%を占めています。また、労働者のうち、正社員が59.5%、非正規が40.5%となっています。

【相談件数】

(単位：件)

	合計	対前年比	労働者		使用者	
			正社員	非正規		
R1年度	1,668	97.3%	1,594	910	684	74
R2年度	1,516	90.9%	1,408	801	607	108
R3年度	1,753	115.6%	1,602	976	626	151
R4年度	1,811	103.3%	1,724	1,029	695	87
R5年度	1,850	102.2%	1,761	1,048	713	89

#### (3) 相談内容別件数：①賃金、②労働時間・休日・休暇、③退職・退職金の相談が上位

相談内容別にみると、賃金、労働時間・休日・休暇、退職・退職金の順に相談件数が多くなっています。なお、ハラスメント関係（パワハラ、いじめ・嫌がらせ、セクハラ）の相談件数は、218件（前年度194件）で24件増加しています。

【相談内容別上位項目】

順位	R3年度 1,753件			R4年度 1,811件			R5年度 1,850件		
	内容	件数	割合	内容	件数	割合	内容	件数	割合
1	労働時間・休日・休暇	267	15.2%	労働時間・休日・休暇	275	15.2%	賃金	262	14.2%
2	賃金	259	14.8%	賃金	249	13.7%	労働時間・休日・休暇	260	14.1%
3	退職・退職金	187	10.7%	退職・退職金	177	9.8%	退職・退職金	192	10.4%
4	パワハラ	117	6.7%	パワハラ	147	8.1%	パワハラ	155	8.4%
5	雇用その他	109	6.2%	就業規則（労働契約）	109	6.0%	解雇、退職勧奨	122	6.6%
6	就業規則（労働契約）	97	5.5%	解雇、退職勧奨	101	5.6%	就業規則（労働契約）	118	6.4%
7	解雇、退職勧奨	94	5.4%	雇用その他	90	5.0%	雇用その他	118	6.4%
8	労働保険	89	5.1%	労働保険	88	4.9%	労働条件その他	83	4.5%
9	安全衛生	80	4.6%	職場の人間関係	80	4.4%	労働保険	79	4.3%
10	職場の人間関係	76	4.3%	安全衛生	62	3.4%	職場の人間関係	73	3.9%

※「パワハラ」については、これまで「その他」で分類していたものを今回から独立した項目として整理しています。

【ハラスメント関係相談件数の推移】

(単位：件)

	合計	対前年比	全体割合	パワハラ	いじめ・嫌がらせ	セクハラ
R1年度	245	100.4%	14.7%	147	84	14
R2年度	182	74.3%	12.0%	131	47	4
R3年度	177	97.3%	10.1%	117	53	7
R4年度	194	109.6%	10.7%	147	39	8
R5年度	218	112.4%	11.8%	155	46	17

(4) 新型コロナウイルス感染症関連の相談：27件（前年度から68件減）

新型コロナウイルス感染症関連の相談は、令和5年度は27件（前年度比28.4%、68件減）となっています。

※参考 R4年度68人95件、R3年度108人166件、R2年度156人199件、R1年度15人19件

【相談者内訳】

区分	人数	割合
労働者	21	100.0%
正社員	13	61.9%
非正規	8	38.1%
個人事業主	0	0.0%
使用者	0	0.0%
その他	0	0.0%
合計	21	100.0%

【相談内容内訳】

内容	件数	割合	備考
賃金	5	18.5%	うち休業手当 4件
労働時間、休日・休暇	3	11.1%	
解雇・退職	4	14.8%	
安全衛生	3	11.1%	うち感染症対策 1件
労働保険	3	11.1%	
雇用調整助成金	0	0.0%	
持続化給付金	0	0.0%	
融資・助成金等	3	11.1%	
その他	6	22.2%	社会保険、雇用管理など
合計	27	100.0%	

※割合（構成比）は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100%とはなりません。

(5) 労働相談事例

【年次有給休暇】

(内容) 相談者は正社員として勤務していたが、令和5年8月からパート社員へ転換した。正社員の時に付与された年次有給休暇は引き継がれるのか。

(対応) 正社員からパート社員になった場合、既に付与されている有給休暇はそのまま引き継がれる。

【最低賃金】

(内容) 賃金は日給7千円であり、労働時間は8時間である。この場合、時給875円となり、最低賃金未滿となるのではないか。

(対応) 令和5年10月6日から大分県の地域別最低賃金は899円に改定されているから、最低賃金を満たしていない。会社に確認し、不足している金額を請求すること。

【退職】

(内容) 無期雇用労働者であるが、人手不足などの理由で会社が退職を認めてくれない。

(対応) 退職する場合は、労働者と会社がお互いに納得した形での円満退職が望ましい。しかし、どうしても折り合いがつかない場合、労働者には退職の自由があるので、退職届を提出すれば原則として民法の規定により2週間後に退職できる。ただし、就業規則に「1か月前までに申し出ること」などの規定がある場合には、それに従う方がトラブルを避けることができる。

【解雇】

(内容) 相談者は、会社から「明日から来なくてもよい」と言われた。これは解雇になるのか。

(対応) 会社が労働者に退職を勧めることを「退職勧奨」といい、これに応じた場合は解雇ではな

く退職として扱われる。単に「明日から来なくてもよい」と言われただけでは、解雇なのか退職勧奨なのか分からないことがあるので、必ず真意を会社に確認する必要がある。労働者にとっては、解雇か退職かで雇用保険の失業給付の金額や給付制限期間が変わる。退職勧奨に応じるかどうかは労働者の自由であるためすぐに返答せず、辞める気がない場合ははっきり断ることが大切である。

#### **【雇用保険】**

(内容) 相談者は、パート社員として 10 年間勤務していたが、会社が雇用保険の手続きをしていなかった。相談者は雇用保険の加入要件（週 20 時間以上の労働者で、31 日以上引き続き雇用される者）を満たしていた。退職後、雇用保険は支給されるのか。

(対応) 雇用保険に未加入と確認された日から 2 年前まで遡って加入できる。雇用保険加入資格があったことが分かる証拠となる資料を持って、ハローワークへ相談すること。