

令和7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、職場での様々なトラブルに関する労働相談を受け付けています。

相談は、平日（8：30～17：15）に、来所または電話等で承っており、専任の相談員が丁寧に対応しています。

また、県内各地で出張相談も開催しています。専任の相談員による「出張労働なんでも相談」のほか、弁護士や労働基準監督官などの専門家も対応する「出張特別労働相談」を実施しています。

1 大分県労政・相談情報センターにおける令和7年度の相談状況

(1) 労働相談の件数：1,666件（前年度から77件減少）

労働相談の件数は1,666件と、前年度から77件減少しました。

(2) 労使別相談割合：労働者からの相談が97.1%を占める

労使別相談件数は、「労働者」が1,617件（97.1%）、「使用者」が49件（2.9%）となっています。

労働者の雇用形態別で見ると、「正社員」が932件（57.6%）、「非正規」が685件（42.4%）となっています。

【相談件数】

（単位：件）

	合計	対前年比	労働者	労働者		使用者
				正社員	非正規	
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
R6年度	1,743	94.2%	1,654	989	665	89
R7年度	1,666	95.6%	1,617	932	685	49

(3) 相談内容のトップ4：①賃金、②パワハラ、③労働時間・休日・休暇、④退職・退職金

相談内容別では、「賃金」に関する相談が197件（対前年度比▲79件）で3年連続最多となりました。

次いで、「パワハラ」が196件（同+65件）、「労働時間・休日・休暇」が167件（同▲59件）、「退職・退職金」が166件（同▲5件）となりました。

【相談内容別上位項目】

順位	R5年度 1,850件			R6年度 1,743件			R7年度 1,666件		
	内容	件数	割合	内容	件数	割合	内容	件数	割合
1	賃金	262	14.2%	賃金	276	15.8%	賃金	197	11.8%
2	労働時間・休日・休暇	260	14.1%	労働時間・休日・休暇	226	13.0%	パワハラ	196	11.8%
3	退職・退職金	192	10.4%	退職・退職金	171	9.8%	労働時間・休日・休暇	167	10.0%
4	パワハラ	155	8.4%	パワハラ	131	7.5%	退職・退職金	166	10.0%
5	解雇・退職勧奨	122	6.6%	雇用その他	107	6.1%	解雇・退職勧奨	104	6.2%
6	就業規則（労働契約）	118	6.4%	就業規則（労働契約）	94	5.4%	職場の人間関係	95	5.7%
7	雇用その他	118	6.4%	職場の人間関係	94	5.4%	損害賠償・慰謝料	90	5.4%
8	労働条件その他	83	4.5%	労働保険	84	4.8%	労働条件その他	88	5.3%
9	労働保険	79	4.3%	解雇・退職勧奨	81	4.6%	就業規則（労働契約）	80	4.8%
10	職場の人間関係	73	3.9%	勤労者福祉その他	64	3.7%	雇用その他	71	4.3%

ハラスメント関係（パワハラ、いじめ・嫌がらせ、セクハラ、カスハラ）の相談件数は 287 件と、前年度より 80 件増加しました。

【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	カスハラ
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	—
R6年度	207	95.0%	11.9%	131	46	15	15
R7年度	287	138.6%	17.2%	196	61	16	14

※「カスハラ」については、R6年度から新たに項目を設けました。

(4) 労働相談事例

【賃金】

Q1 試用期間中なら会社は賃金を払わなくてよいのか。

A1 試用期間中であっても、実際に働いた分の賃金を会社は支払う義務がある。
支払ってもらえない場合は、労働基準監督署に相談してはどうか。

【パワーハラスメント】

Q2 恒常的に上司から残業を命じられ、その業務量は質・量ともに多い。上司に業務量が過剰であることを訴えても、強い口調で業務を強要された。

A2 職場において行われる優越的關係を背景にした言動であって、その雇用する労働者の就業環境が害されることをパワーハラスメント（パワハラ）といい、会社には防止措置を講じることが義務付けられている。上司の発言などを記録・録音して、会社の相談窓口にご相談してみてもどうか。

【労働時間、休日、休暇】

Q3 会社から年次有給休暇を取得する場合は、理由を書いて届け出ることとされている。理由を書かなければならないのか。

A3 年次有給休暇をどのように利用するかは、原則として労働者の自由であり、会社は、具体的な取得理由の記載がないことを理由に休暇を認めないということとはできない。

【退職、退職金】

Q4 会社を退職したいと店長に申し出たが、退職を認めしてくれない。

A4 民法では期間の定めのない雇用契約については、いつでも退職の申入れをすることができるとされており、退職の申入れの日から2週間で退職できることになっている。ただし、会社の就業規則に退職について規定されている場合は、後日のトラブルを避けるためにも、その規定に従って退職することを検討してみてもどうか。