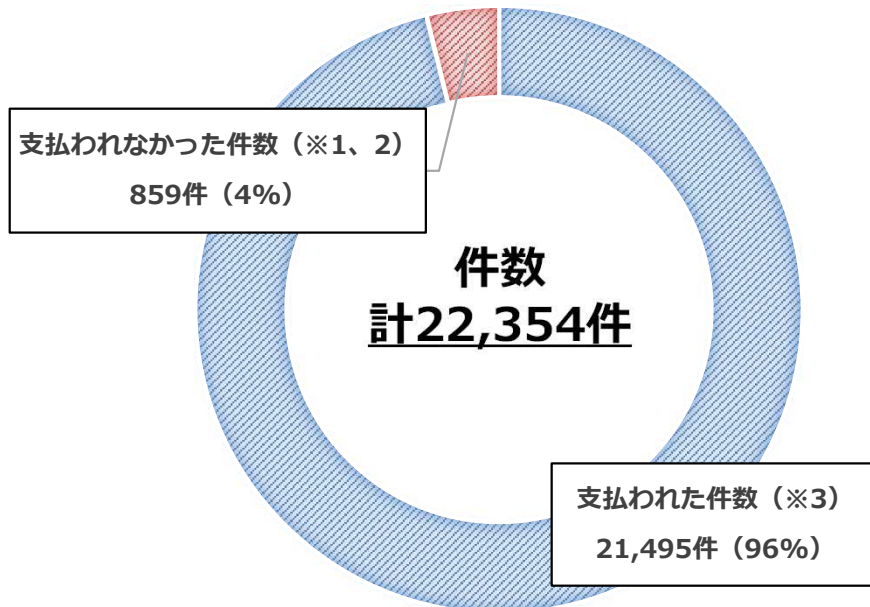
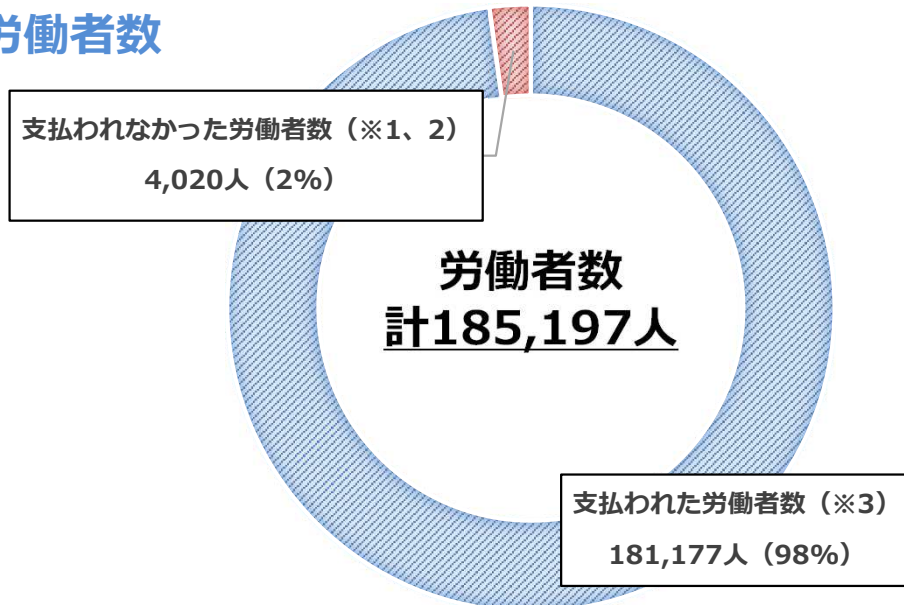


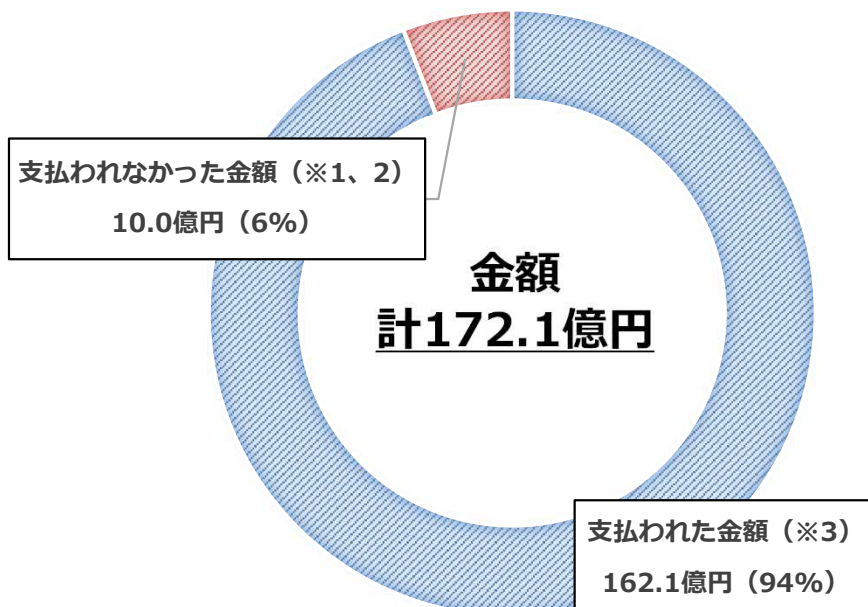
① 件数



② 対象労働者数



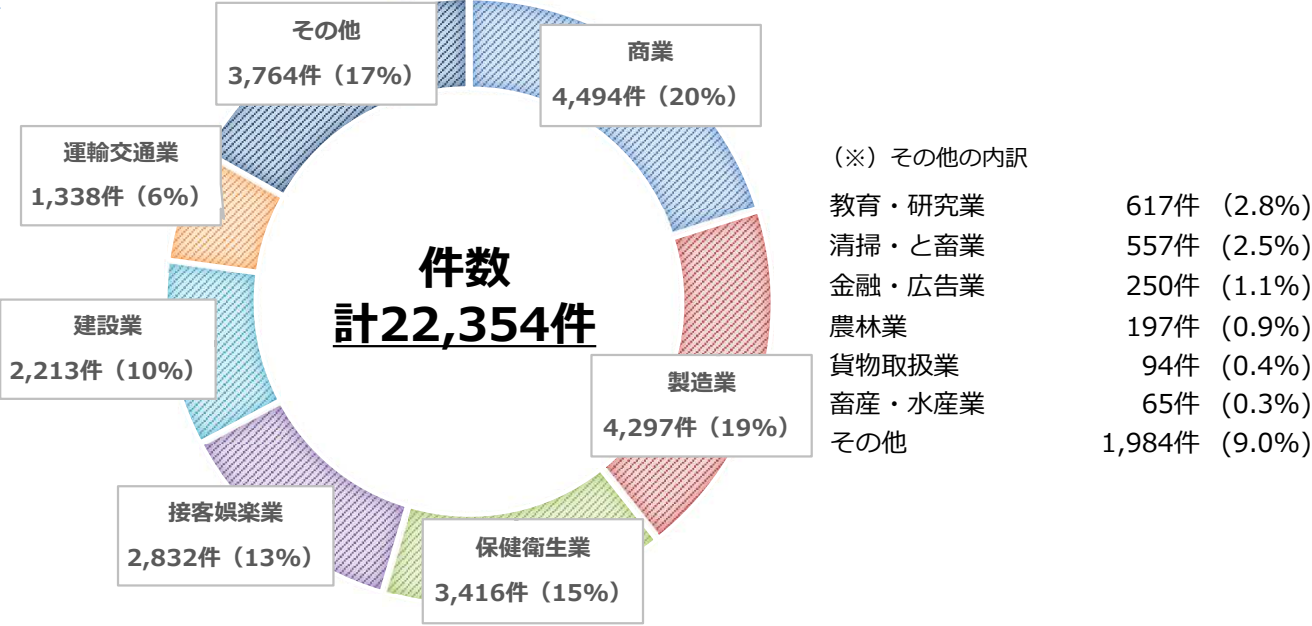
③ 金額



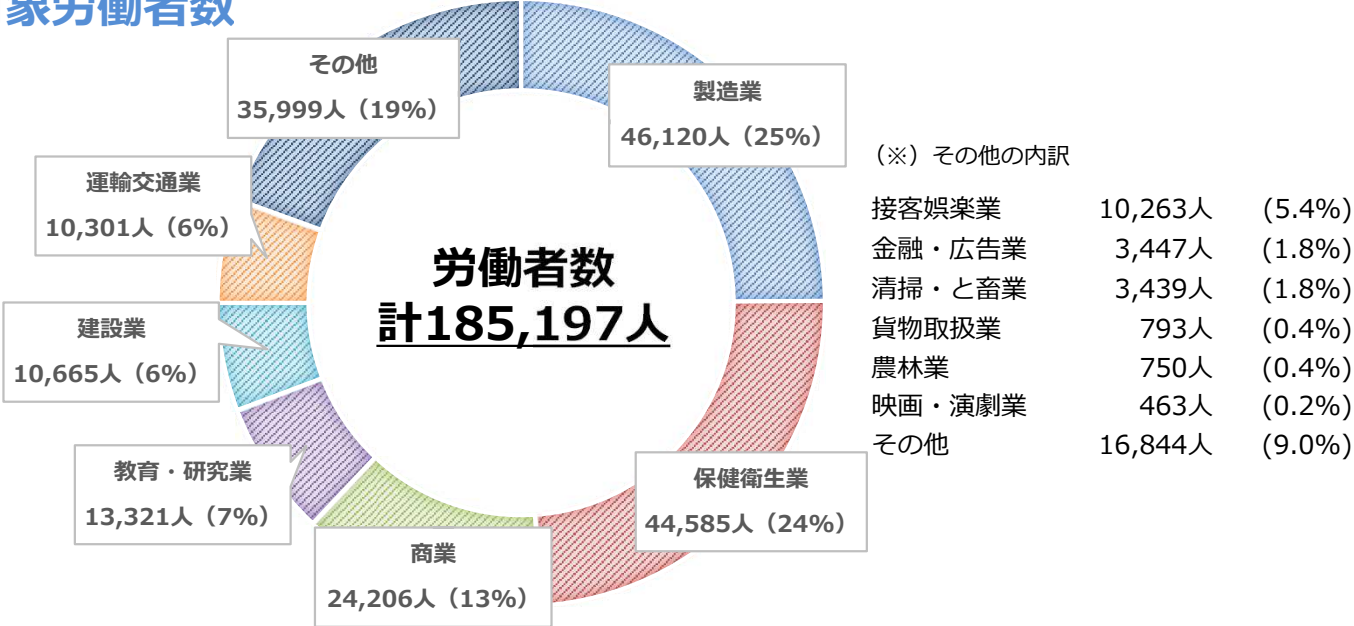
（※1）令和6年中に解決せず、事案が翌年に繰り越しになったものも含まれます。
（※2）倒産、事業主の行方不明により賃金が支払われなかったものも含まれます。
（※3）不払賃金が一部のみ支払われたものも含まれます。

2. 業種別の監督指導状況（令和6年）

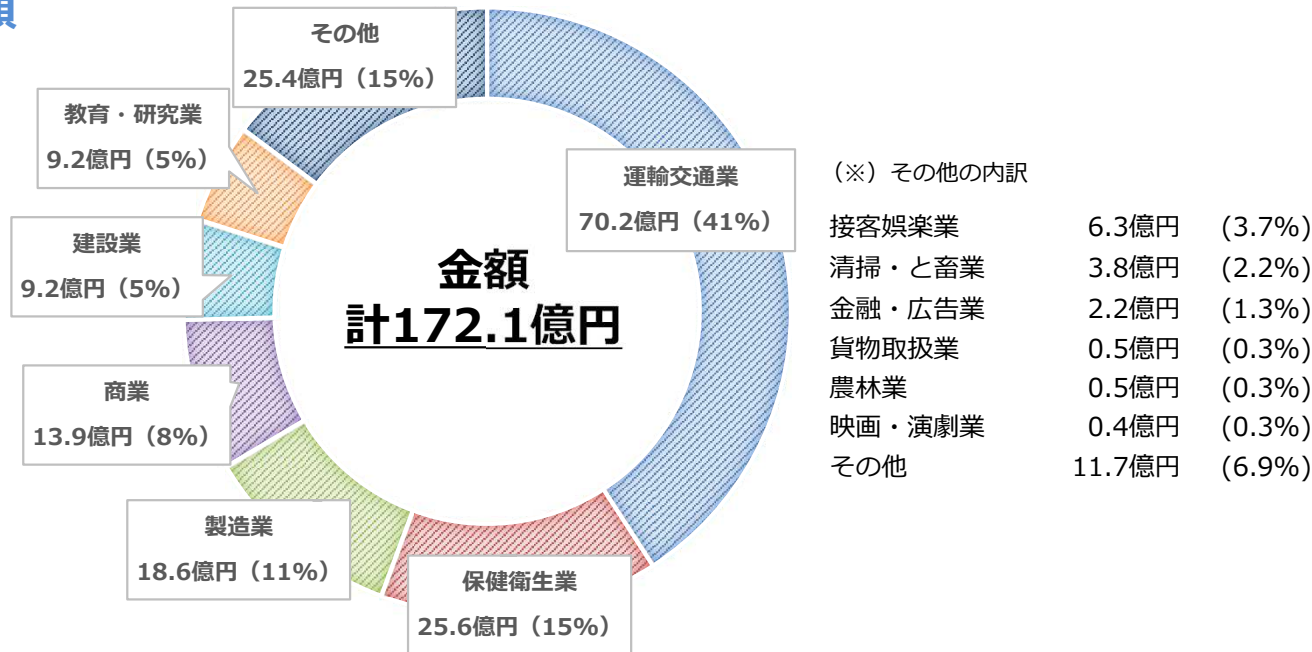
① 件数



② 対象労働者数



③ 金額



3. 監督指導による是正事例（令和6年）

事例 1 （業種：社会福祉施設）

事案の概要

1か月当たり80時間を超える時間外労働が疑われる事業場に対し、労働基準監督署が立入調査を実施したところ、以下の実態が認められた。

- ① 割増賃金の基礎として算入すべき賃金（職能手当等）を除外して割増賃金が計算されていた。
- ② 1週間について40時間を超える時間外労働に対する割増賃金が支払われていなかった。
- ③ タイムカードで出退勤時刻を把握する一方、時間外労働に対する割増賃金（残業代）は労働者の自己申告制に基づいて支払われていた。タイムカードの記録と比べて自己申告された時間外労働時間が大幅（最大2時間）に少ない労働者が複数認められた。

労働基準監督署の指導

■ 割増賃金の適正な支払について是正勧告（労働基準法第37条第1項違反）

- ① 割増賃金の基礎として算入しなければならない賃金を全て足し上げた上で、割増賃金を再計算し、実際の支払額との差額を支払うこと。
- ② 1週間について40時間を超える時間外労働に対する割増賃金を再計算した上で、実際の支払額との差額を支払うこと。

■ 過去の時間外労働の実態調査等について指導

- ③ 過去に遡って各労働者から事実関係の聞き取りを行うなどの実態調査を実施し、実際の支払額との差額の割増賃金の支払が必要となる場合には、追加で支払うこと。また、労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施すること。

事業場の対応

- 過去に遡って正しい単価で割増賃金を再計算し、不足が生じていた労働者に対し、追加で差額の割増賃金を支払った。
- タイムカードの記録と自己申告された時間外労働時間に違いがあったものについて、過去に遡って実態調査を実施したところ、割増賃金の不払が認められたため、追加で差額の割増賃金を支払うとともに、今後、違いがあった場合には、管理者が日々その理由を確認することとした。

割増賃金の適正な支払

割増賃金の基礎となる賃金

割増賃金の基礎として算入しない賃金は、①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金の7種類のみとされており、これらに該当しない場合は、割増賃金の基礎に算入する必要があります。



事例 2 (業種：倉庫業)

事案の概要

始業前に清掃作業を命じられているにもかかわらず、賃金が支払われていないとの情報を受け、労働基準監督署が立入調査を実施したところ、以下の実態が認められた。

- ① 使用者の指示により清掃作業が行われていたが、その分の割増賃金が支払われていなかった。
- ② 当該清掃作業後にICカードを打刻しており、同作業が労働時間として記録されていなかった。

労働基準監督署の指導

■ 割増賃金の適正な支払については是正勧告（労働基準法第37条第1項違反）等

- ① 時間外労働に対する割増賃金を再計算した上で、実際の支払額との差額を支払うこと。併せて、過去に遡って各労働者から事実関係の聞き取りを行うなどの実態調査を実施し、実際の支払額との差額の割増賃金の支払が必要となる場合には、追加で支払うこと。

■ 労働時間を適正に把握するため以下について指導

- ② 使用者の指示により行われた清掃作業等は労働時間に該当することを説明し、労働時間を適正に把握するため、清掃時間も含めて正確な始業・終業時刻を記録すること。

事業場の対応

- 清掃作業について労働者へのヒアリングを行い、正しい労働時間数に基づいた、差額の割増賃金を支払った。また、清掃作業は、就業開始後に行うよう管理者を含めた関係労働者に対して指示が行われた。



労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、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。

たとえば、**使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間は労働時間に該当**します。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

使用者は、労働時間を適正に把握するため、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること**とされています。

自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

自己申告制により行わざるを得ない場合には、**実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間を補正すること**などを講ずる必要があります。

4. 送検事例（令和6年）

事例 1

総額2,500万円を超える定期賃金を支払わなかった疑い

事案の概要

複数の労働者から定期賃金が未払いであるとの相談を受け、労働基準監督署が立入調査を実施したところ、定期賃金の全額を所定支払日に支払っていなかったため是正勧告したもの、その後是正が図られなかったことから、捜査に着手。

捜査の結果、労働者60名に対し、2か月間の定期賃金の全額（合計約2,550万円）を各所定支払日に支払っていなかった疑いで、書類送検を行った。

被疑事実

■ 事業場（法人）及び事業主について

定期賃金を所定支払日に全額支払っていなかったこと

送検条文

最低賃金法第4条第1項

※賃金を全く支払っていない場合には、労働基準法第24条違反(定期賃金不払)と最低賃金法第4条違反(最低賃金を下回る支払)の両方に該当しますが、特別法に当たる最低賃金法第4条違反により送検しています。

事例 2

時間外労働に対する割増賃金を支払わなかった疑い

事案の概要

労働者から時間外労働に対する割増賃金が支払われないとの相談を受け、労働基準監督署が立入調査を実施したところ、割増賃金の一部が支払われないことを確認したため是正勧告した。その後、当該割増賃金を一切支払っていないにもかかわらず、支払ったとの虚偽の報告を行ったことが判明したことから、捜査に着手。

捜査の結果、使用者は、労働者9名の時間外労働に対する割増賃金（約50万円）を支払っていなかった疑いなどで、書類送検を行った。

被疑事実

■ 事業場（法人）及び事業主について

時間外労働に対する割増賃金を支払っていなかったこと

送検条文

労働基準法第37条第1項