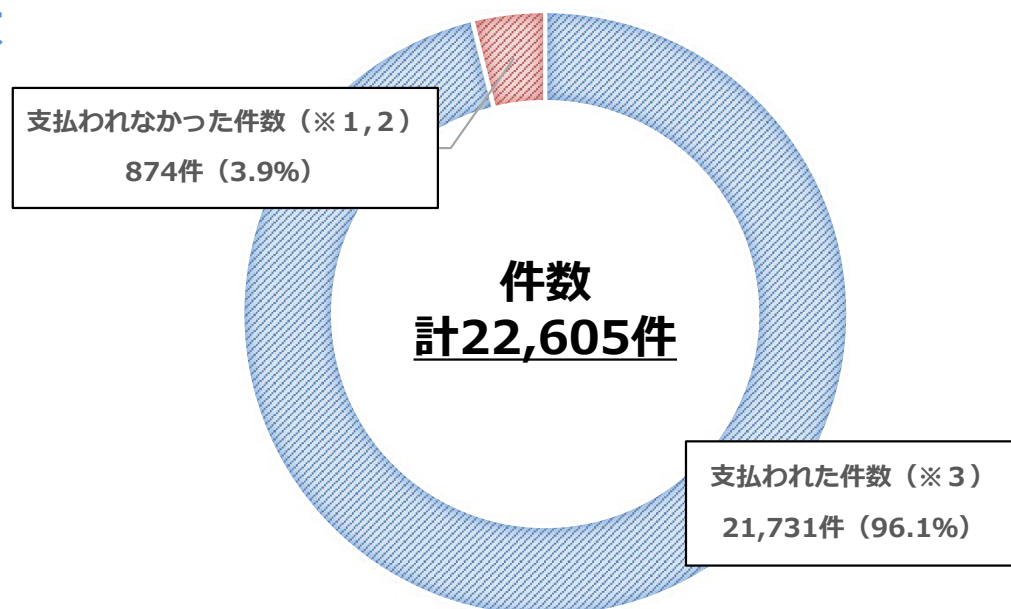
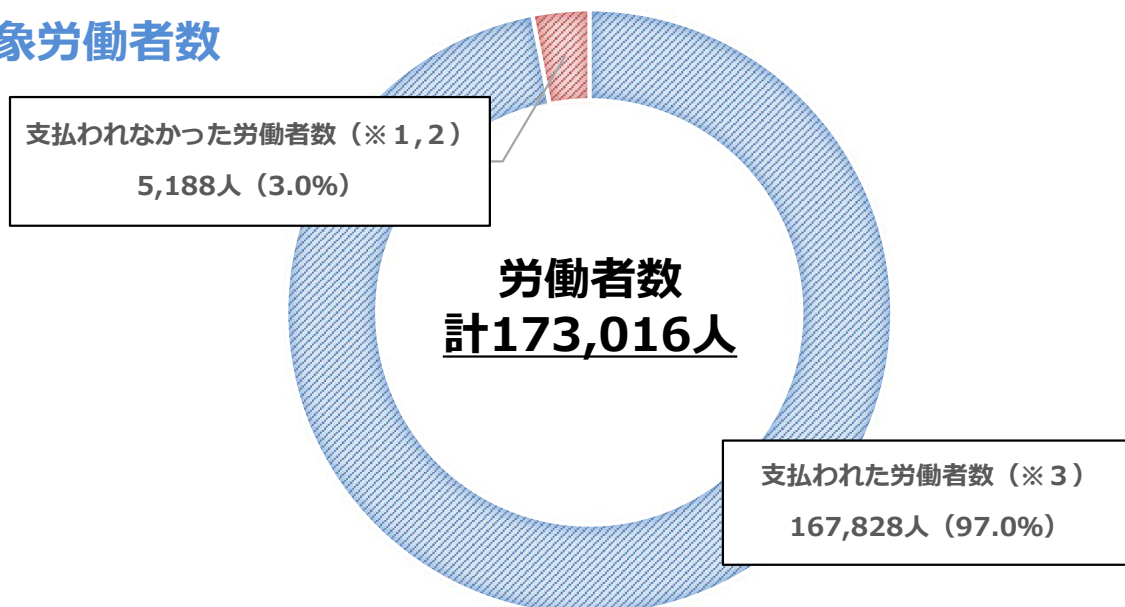


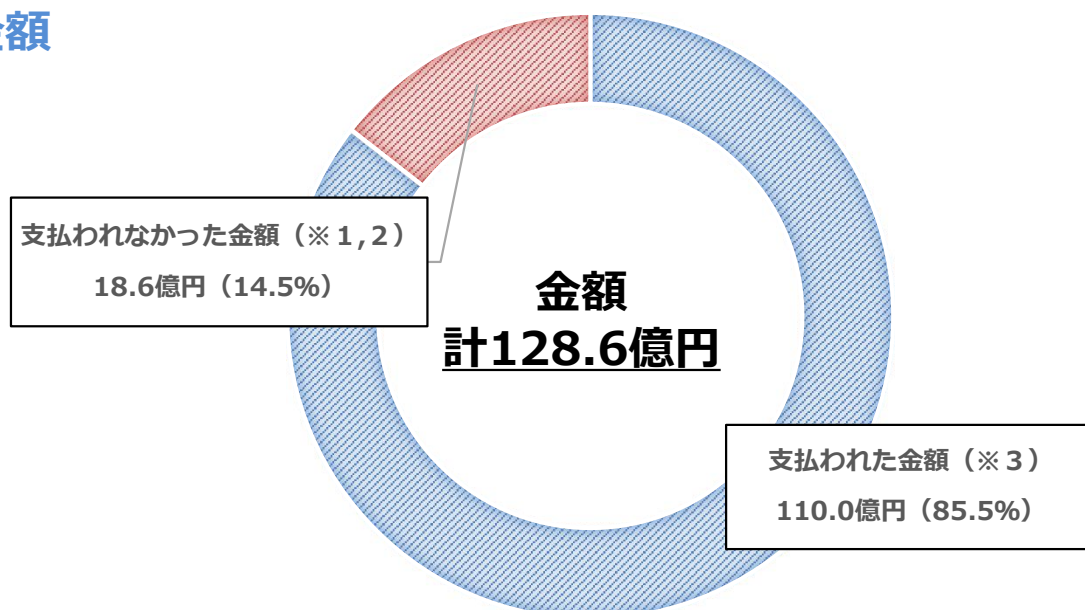
① 件数



② 対象労働者数



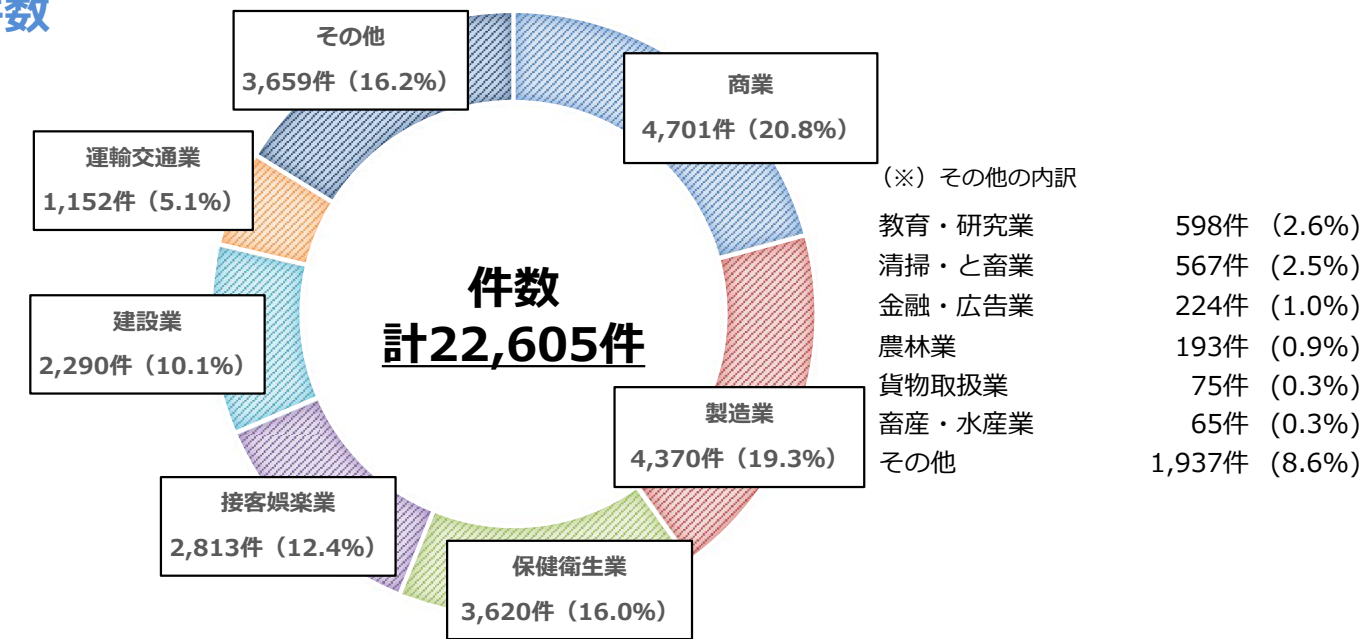
③ 金額



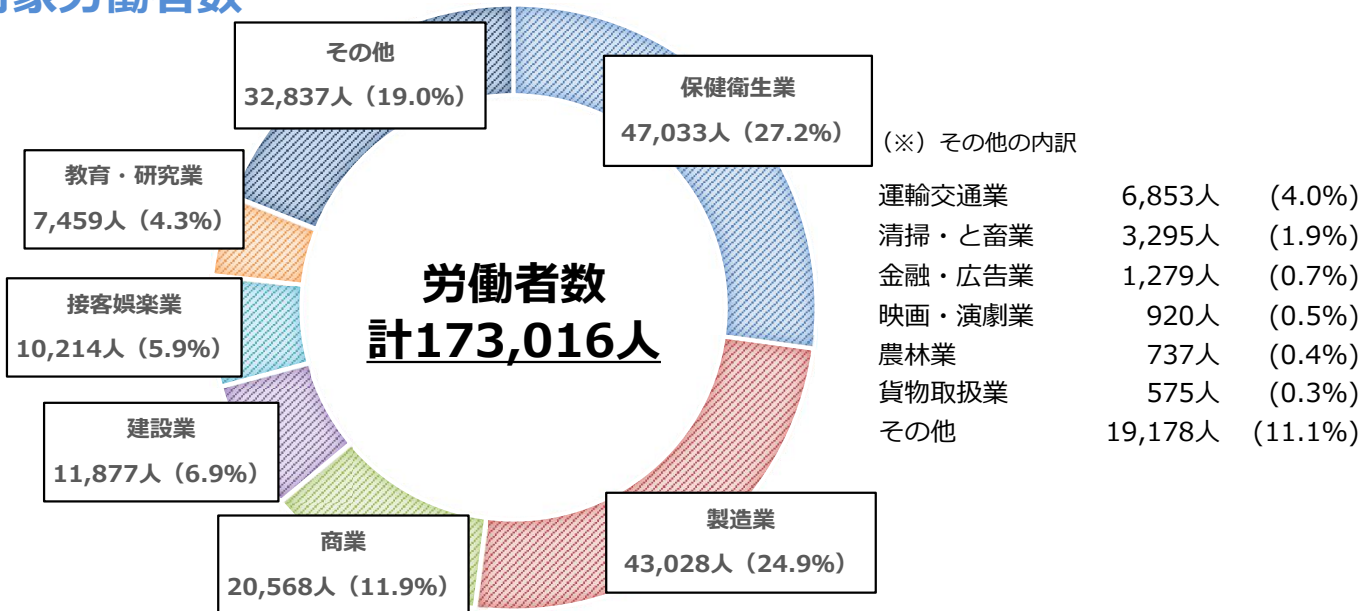
（※1）令和7年中に解決せず、事案が翌年に繰り越しになったものも含まれます。
（※2）倒産、事業主の行方不明により賃金が支払われなかったものも含まれます。
（※3）不払賃金が一部のみ支払われたものも含まれます。

2. 業種別の監督指導状況（令和7年）

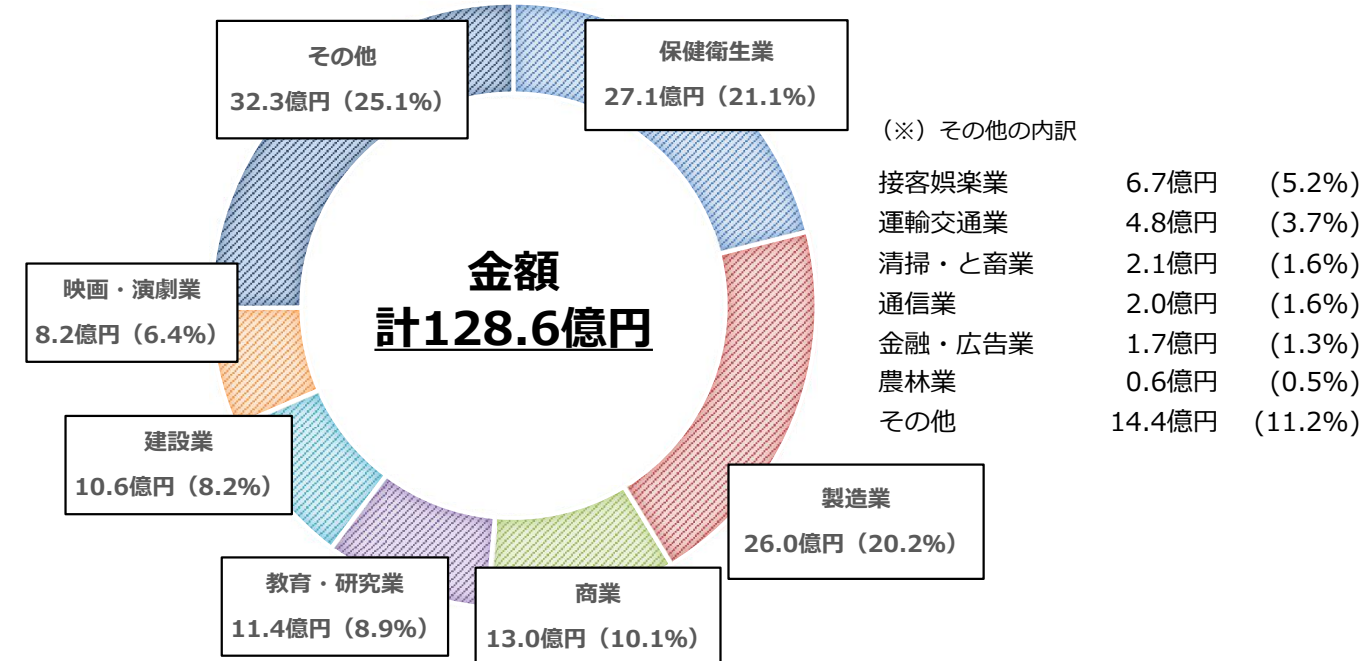
① 件数



② 対象労働者数



③ 金額



3. 監督指導による是正事例（令和7年）

事例 1

（業種：自動車・同付属品製造業）

事案の概要

始業直前・終業直後の15分間について、一律に切り捨てており、その分の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。

- ICカードで労働時間を管理しているが、始業直前・終業直後の15分間について、業務に従事していたか否かにかかわらず、一律に切り捨てる処理を行っていた。
- 当該処理は慣例となっており、労働者によっては、当該15分間に業務に従事していた可能性は否定できないものであった。

労働基準監督署の指導

- 過去の時間外労働の実態調査や労働時間の適正な把握について指導

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の上、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

- 過去に遡って実態調査を実施したところ、始業開始・終業直後の15分間に業務に従事していた労働者が複数おり、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、これまで行ってきた一律の切捨て処理を廃止し、始業直前・終業直後であっても、業務に従事していた時間については割増賃金を支払うこととした。



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。

事例2 (業種：建設資材等の卸売業)

事案の概要

固定残業代制度を採用しているものの、割増賃金が十分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、一部の労働者について以下の実態が認められた。

- 固定残業代として月20時間分の割増賃金が支払われており、出退勤や時間外労働の状況は把握されていたものの、20時間を超過した時間外労働については、固定残業代を支払っていることを理由に確認・管理を行っておらず、割増賃金が支払われていなかった。
- また、深夜労働に対する割増賃金も支払われていなかった。

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条違反）

月20時間を超える時間外労働に対する割増賃金を再計算し、固定残業代として支払った割増賃金との差額、及び深夜労働に対する割増賃金を支払うこと。

- 過去の時間外労働の実態調査や労働時間の適正な把握について指導

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の上、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

- 過去に遡って実態調査を行いつつ、正しい時間外及び深夜労働時間数を算出し、再計算の上、追加で差額の割増賃金を支払った。
- 月20時間を超える時間外労働時間数や、深夜労働時間数について確実に確認の上、割増賃金を支払うこととした。



割増賃金の適正な支払

固定残業代

時間外労働等に対する割増賃金を基本給や諸手当にあらかじめ含める方法で支払う場合には、

- ・ **就業規則等において、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別できるようにする必要があること**
 - ・ **割増賃金に当たる部分の金額が、実際の時間外労働等の時間に応じた割増賃金の額を下回る場合には、その差額を支払う必要があること**
- に留意が必要です。

4. 送検事例（令和7年）

事例 1

労働者7名に定期賃金の全額を支払わなかった疑い

事案の概要

労働者から定期賃金が全額不払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、定期賃金の全額が所定支払日に支払われていなかったことを確認したため
是正勧告したものの、その後は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7名に対し、定期賃金の全額（合計約130万円）を所定支払日に支払
っていない疑いで、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いこと

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

時間外労働及び深夜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や深夜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、時間外労働の一部及び深夜労働の全部の割増賃金が支払われていなかったことを確認したため
是正勧告したものの、その後は是正が図られなかったことから、捜査に着手。

捜査の結果、使用者は、労働者2名の時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金（約12万円）を支払っていない疑いで、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

時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金を支払っていないこと

送検条文

労働基準法第37条第1項、第4項