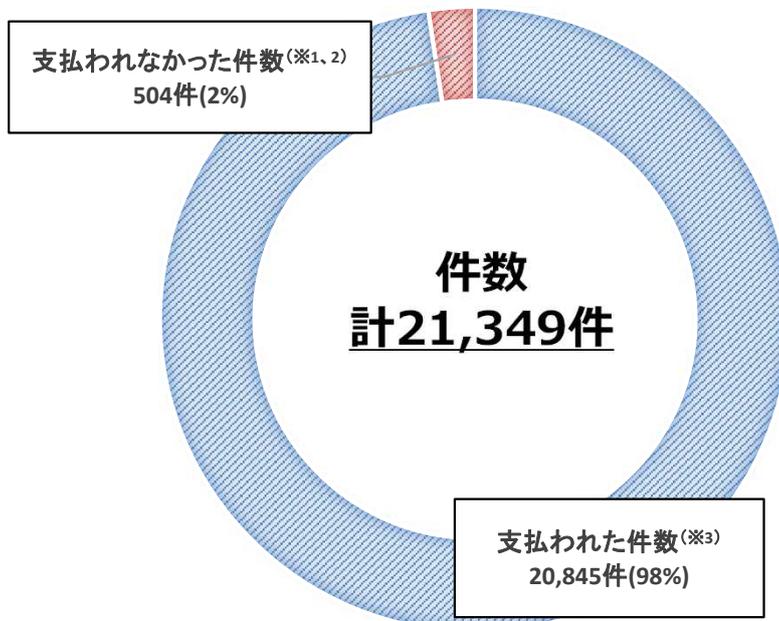
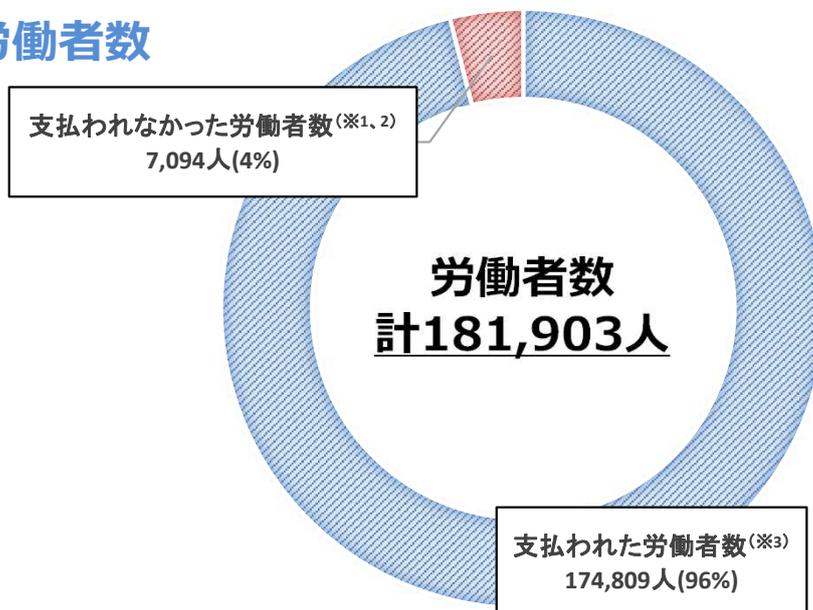


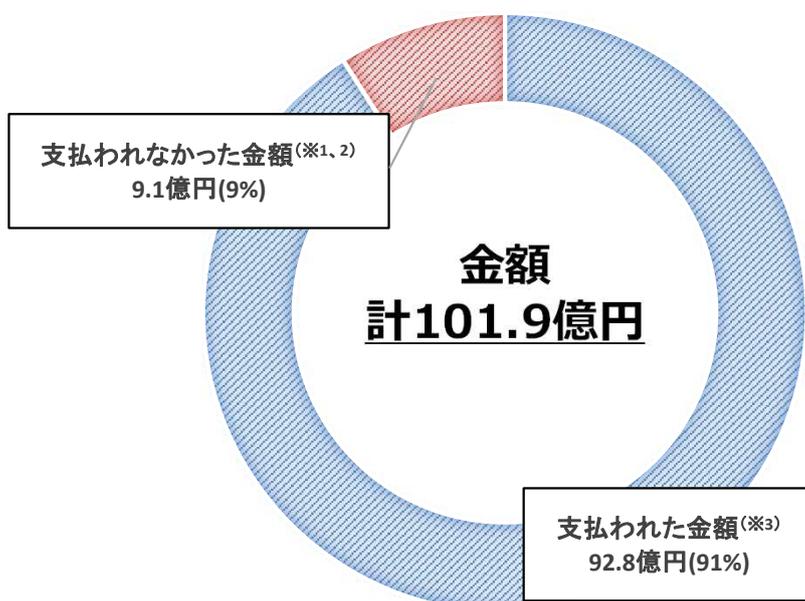
## ① 件数



## ② 対象労働者数



## ③ 金額

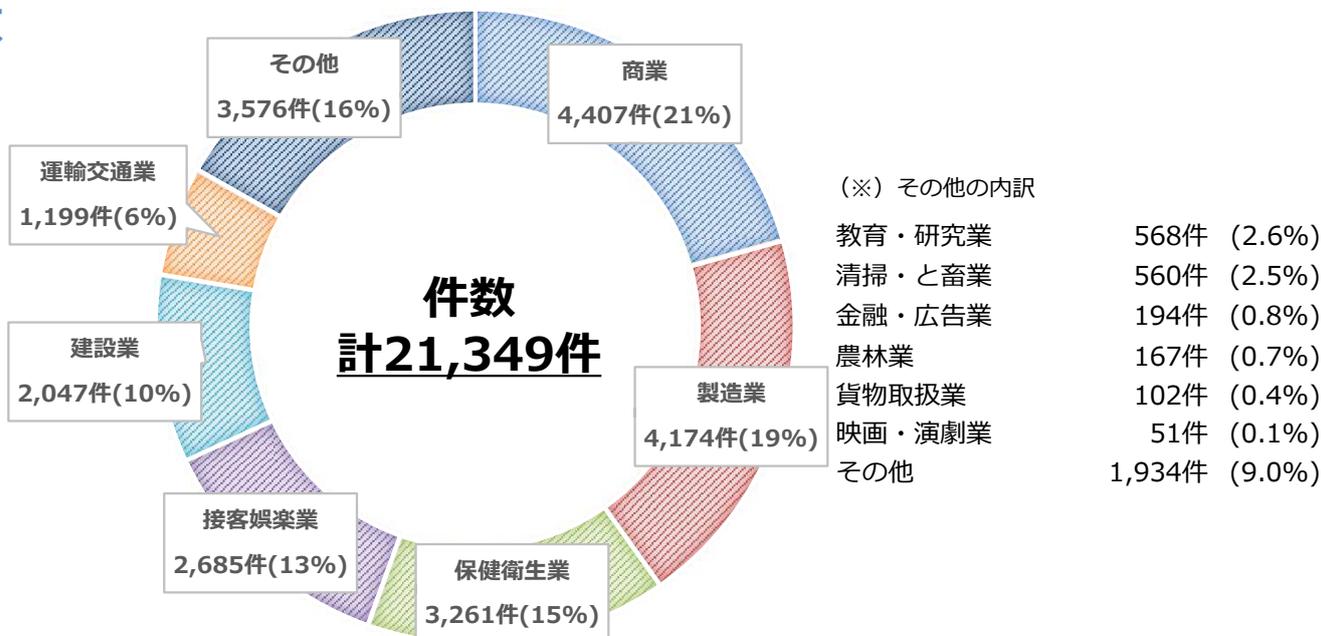


1 事案における  
最大支払金額  
▼  
**2.3億円**

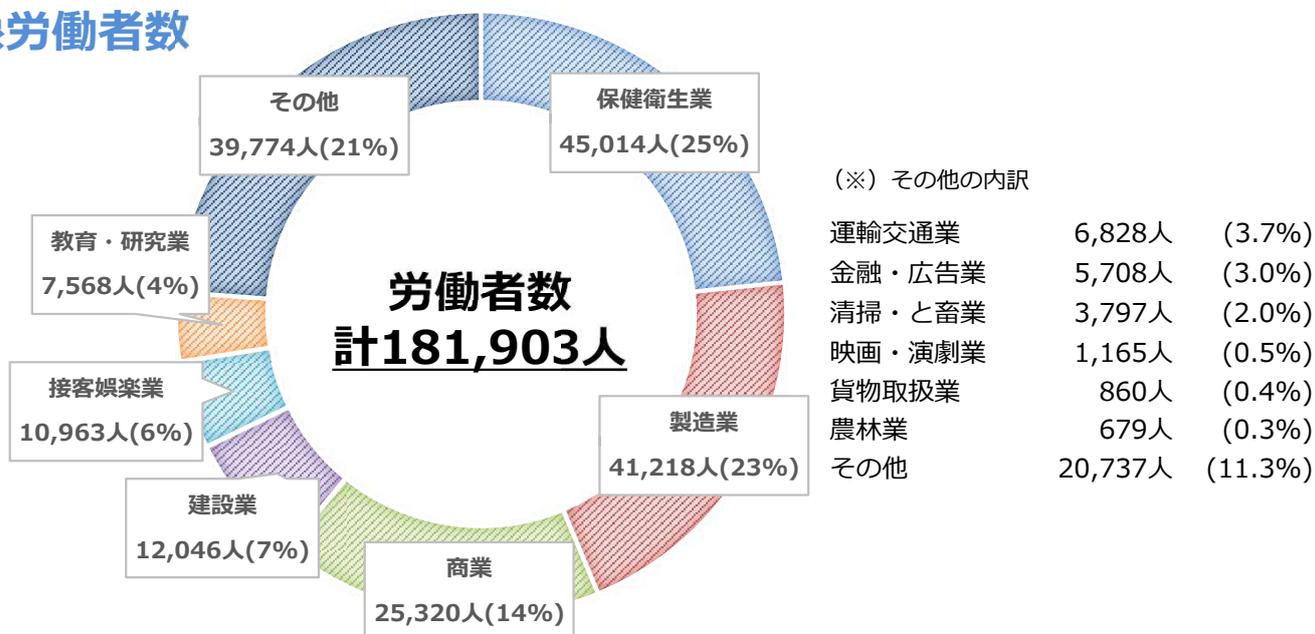
(※1) 令和5年中に解決せず、事案が翌年に繰り越しになったものも含まれます。  
(※2) 倒産、事業主の行方不明により賃金が支払われなかったものも含まれます。  
(※3) 不払賃金が一部のみ支払われたものも含まれます。

## 2. 業種別の監督指導状況（令和5年）

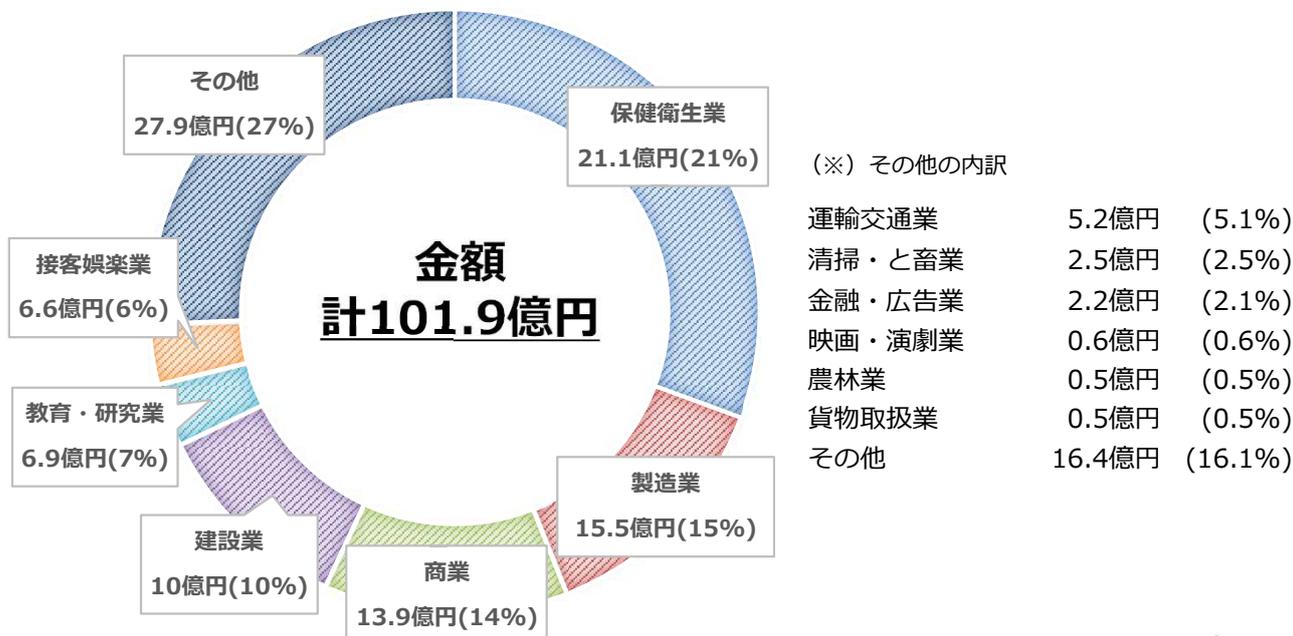
### ① 件数



### ② 対象労働者数



### ③ 金額



## 3. 監督指導による是正事例（令和5年）

### 事例 1 （業種：食料品製造業）

#### 事案の概要

時間外労働を行っているにもかかわらず36協定届が未届であるとの情報を受け、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。

- ◆月60時間を超える時間外労働に対して、法定の割増率（50%以上）を下回る割増率で計算されていた。
- ◆割増賃金の基礎として算入すべき賃金（役職手当、精勤手当等）を除外して割増賃金が計算されていた。
- ◆一部の労働者に対して固定残業代として、月40時間分の割増賃金が支払われていたが、40時間を超過した時間については割増賃金が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いについては是正勧告（労働基準法第37条第1項違反）
  - ① 月60時間を超える時間外労働に対して、法定の割増率（50%以上）で計算して、支払うこと。
  - ② 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。
  - ③ 月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、固定残業代として支払った割増賃金額との差額を支払うこと。

#### その後の事業場の対応

- ◆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て、追加で差額の割増賃金を支払った。



#### 割増賃金の適正な支払い

##### 月60時間を超える割増賃金率の引き上げ

令和5年4月1日から、**中小企業の月60時間超に対する割増賃金率が50%以上に引き上げ**られました。

##### 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。

##### 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ります**
- ・**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ります**

に留意が必要です。

## 事例2 (業種：飲食業)

### 事案の概要

過重労働による労災請求がなされたことを受け、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。

- ◆労働時間は、勤怠システムにより管理を行っているが、当該システムに搭載された端数処理機能を用いて、日ごとの始業・終業時刻のうち15分未満は切り捨て、休憩時間のうち15分未満は15分に切り上げる処理が行われていた。
- ◆また、着用が義務付けられている制服への着替えの時間を、労働時間としていなかった。

### 労働基準監督署の指導

- ◆労働時間を適正に把握するため、以下について指導
- ① 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。
- ② 過去に遡って、労働時間の状況について労働者に事実関係の聞き取りを行うなど、実態調査を行い、実際の支払額との差額の割増賃金の支払いが必要になる場合は、追加で支払うこと。



調査の結果、差額の割増賃金不払いが認められたことから是正勧告

(労働基準法第37条第1項違反)

### その後の事業場の対応

- ◆労働者へのヒアリングを行って、正しい労働時間数を把握し、再計算の上、差額の割増賃金を支払った。
- ◆勤怠システムに搭載された端数処理機能の設定を見直し、始業・終業時刻の切り捨て、休憩時間の切り上げ処理をやめ、1分単位で労働時間を管理することとした。
- ◆制服への着替えの時間を、労働時間とすることとした。



### 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。

## 4. 送検事例（令和5年）

### 事例 1

#### 総額1,000万円を超える定期賃金を支払わなかった疑い

##### 事案の概要

- ◆ 労働者から、長期間定期賃金が未払いであるとの相談を端緒に労働基準監督署が立入調査を実施し、1年以上に渡り定期賃金の全額を各所定支払日に支払っていないことから是正勧告したものの、支払いがなされなかったため、捜査に着手。
- ◆ 捜査の結果、短時間労働者7名に対し、14か月から16か月に渡り、定期賃金の全額（合計約1,080万円）を各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・休日労働に係る割増賃金を支払わなかった疑い

##### 事案の概要

- ◆ 技能実習生からの賃金不払残業の相談を端緒に調査したところ、時間外・休日労働に対する割増賃金の一部不払いを確認したため、捜査に着手。
- ◆ 捜査の結果、使用者は、外国人技能実習機構<sup>(※)</sup>などが行う監査時に指導を受けるおそれがあるため、技能実習生5名の実際の時間外・休日労働時間数を過小に偽装し、その少ない時間数に基づいて、割増賃金を支払っていたことが判明。
- ◆ 割増賃金の一部不払い（合計約330万円）の疑いで、書類送検を行った。

(※) 外国人の技能、技術又は知識の修得等に関し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的とする機関

##### 被疑事実

- 事業場（法人）及び事業主について

時間外・休日労働の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