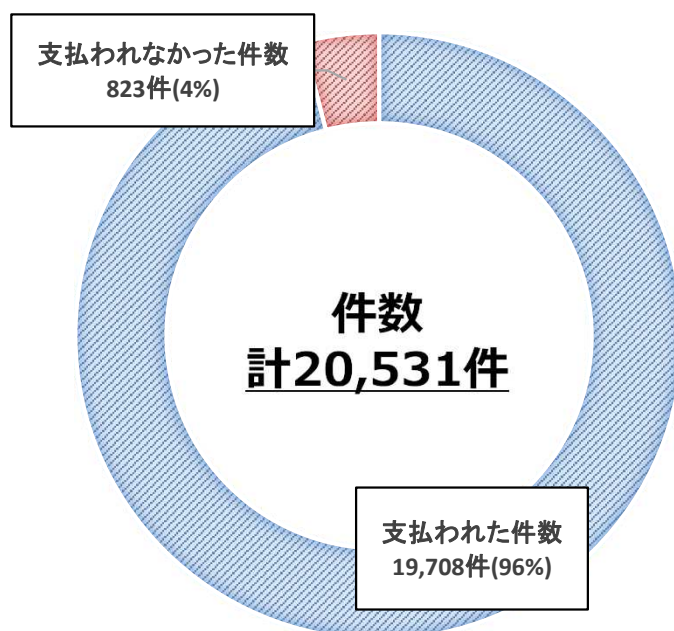
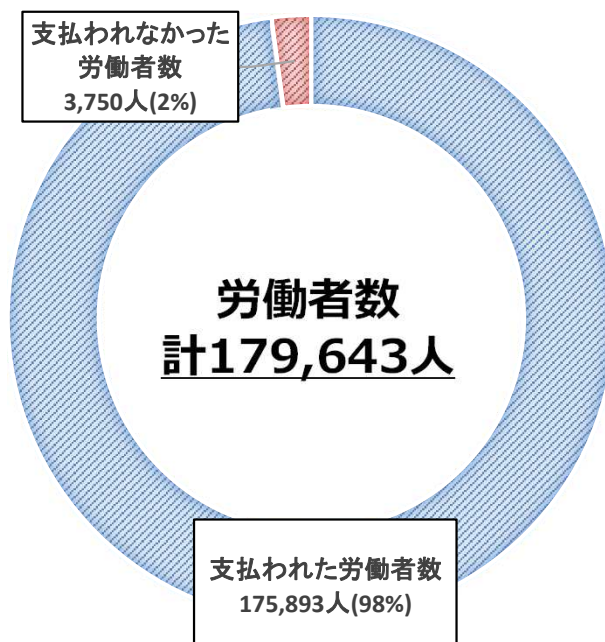


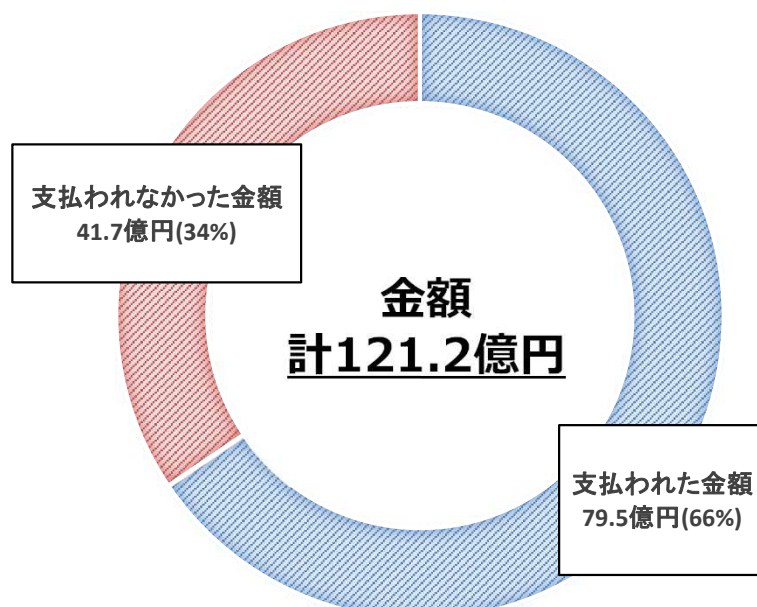
① 件数



② 対象労働者数



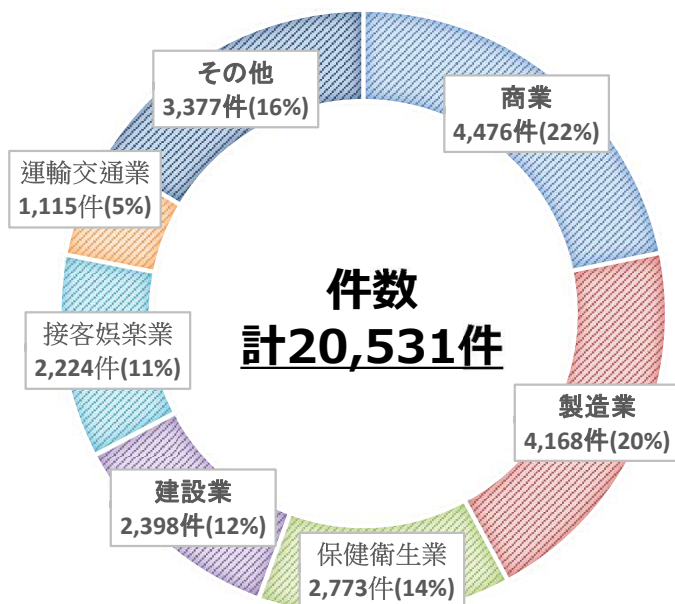
③ 金額



1 事案における
最大支払金額
▼
2.7億円

2. 業種別の監督指導状況（令和4年）

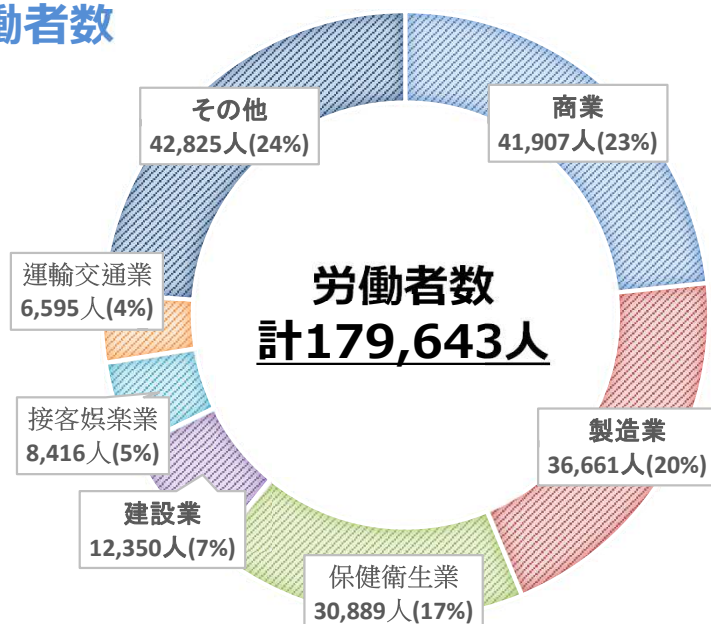
① 件数



(※) その他の内訳

清掃・と畜業	485件	(2.4%)
教育・研究業	451件	(2.2%)
金融・広告業	232件	(1.1%)
農林業	174件	(0.8%)
貨物取扱業	85件	(0.4%)
畜産・水産業	75件	(0.4%)
その他	1,875件	(9.1%)

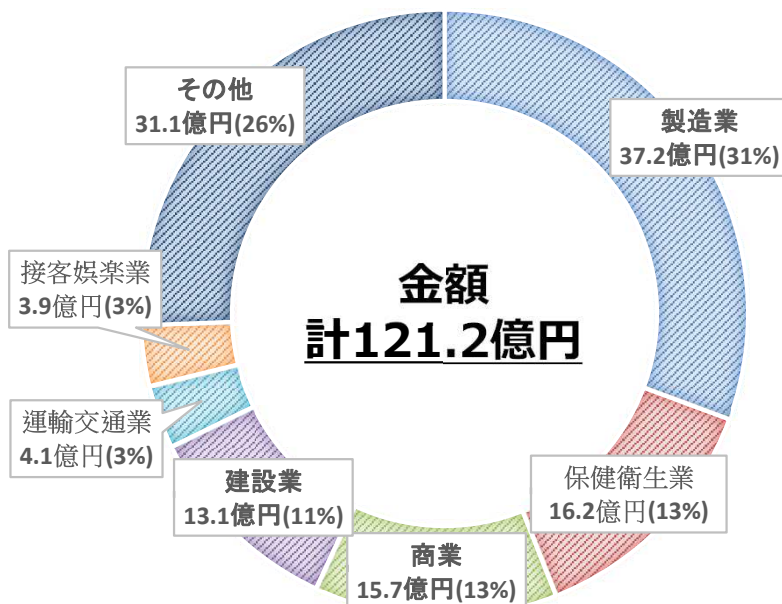
② 対象労働者数



(※) その他の内訳

教育・研究業	4,213人	(2.3%)
清掃・と畜業	3,075人	(1.7%)
金融・広告業	2,826人	(1.6%)
農林業	866人	(0.5%)
貨物取扱業	581人	(0.3%)
畜産・水産業	352人	(0.2%)
その他	30,912人	(17.2%)

③ 金額



(※) その他の内訳

教育・研究業	3.6億円	(3.0%)
金融・広告業	1.4億円	(1.1%)
清掃・と畜業	1.2億円	(1.0%)
農林業	0.6億円	(0.5%)
映画・演劇業	0.4億円	(0.3%)
貨物取扱業	0.3億円	(0.2%)
その他	23.6億円	(19.5%)

3. 監督指導による是正事例（令和4年）

事例1【キーワード：労働時間の適正把握の阻害】

事案の概要（業種：機械器具製造業）

- ◆「タイムカード等がなく、労働時間が適正に把握されていない。」との情報を基に、労基署が監督指導を実施。
- ◆労働時間は、労働者自身が始業・終業時刻等をパソコンに入力する方法（自己申告制）により把握していた。
- ◆パソコンの使用記録や製造機械の作業記録と自己申告で残業時間として申請された時間に乖離が認められたため、労働時間の過少申告の原因究明と、不払となっている割増賃金を支払うよう指導。

企業が実施した解消策

- ◆パソコンの使用記録や製造機械の作業記録、労働者からのヒアリングなどを基に乖離の原因や割増賃金の不払の有無について調査を行い、不払となっていた割増賃金を支払った。
- ◆賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
- ① 労働者自身が労働時間を入力する方法（自己申告制）を廃止し、勤怠管理システムを導入することにより適正に始業・終業時刻を記録、適正に割増賃金を支払うこととした。
- ② 労働者に対して時間外労働を行った場合には全て申請するよう説明を行い、賃金不払残業を発生させない環境を整備した。
- ③ 企業風土改革や人事制度改革等を検討するプロジェクトチームを立ち上げ、時間外労働の削減を含めた対策を行うこととした。

事例2【キーワード：労働時間記録と労働実態の乖離】

事案の概要（業種：卸売業）

- ◆「一定の時刻以降の残業時間に対する残業代が支払われない」との情報を基に、労基署が監督指導を実施。
- ◆労働時間は、出退勤時刻を勤怠システム、残業時間は自己申告により把握していた。
- ◆勤怠システムによる出退勤時刻の記録と自己申告により残業時間として申請された時間に乖離が認められたため、出退勤時刻と残業の申請時間との乖離の原因及び不払となっている割増賃金の有無について調査を行い、不払が生じている場合には割増賃金を支払うよう指導。

企業が実施した解消策

- ◆勤怠システムによる出退勤時刻、労働者へのヒアリングなどを基に乖離の原因や割増賃金の不払の有無について調査を行い、不払いとなっていた割増賃金を支払った。
- ◆賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
- ① 適正な労働時間の記録について社内教育を徹底するとともに、必要な残業が発生した場合にはきちんと申告するよう労働者に説明を行い、賃金不払残業を発生させない環境を整備した。
- ② 定期的に人事担当部署において、出退勤時刻と残業申請に乖離がないか毎日確認し、乖離があった場合には労働者本人にヒアリングをする体制を整備した。

事例3【キーワード：労働時間記録と労働実態の乖離】

事案の概要（業種：機械器具製造業）

- ◆過重労働による労災請求を基に、労基署が監督指導を実施。
- ◆労働時間は、タイムカードにより出退勤時刻を把握し、残業時間は残業申請により把握していた。
- ◆聴取調査において、管理者が出退勤時刻と残業申請の時刻に乖離があっても労働者への確認が不十分なまま黙認していたとのことであったため、出退勤記録と残業申請との間の乖離の原因究明や不払となっている割増賃金を支払うよう指導。

企業が実施した解消策

- ◆タイムカードによる出退勤記録と労働者からのヒアリングなどを基に乖離の原因や割増賃金の不払の有無について調査を行い、不払となっていた割増賃金を支払った。
- ◆賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
- ① 日々、出退勤時刻と残業申請の時刻に乖離があった場合には、管理者及び労働者に対し通知を行い、注意喚起を行うこととした。
- ② 毎月、人事担当部署において、出退勤時刻と残業申請の確認を行い、2つの記録に乖離がある場合については、労働者に乖離の理由を確認することとした。
- ③ 管理者を集めた会議を開催し、部下とのコミュニケーションを促進することにより、適切な労働時間申請が行われる環境を整える必要性についての意識向上を図った。
- ④ 全社員を集めた会議を開催し、労働時間管理の重要性を周知し、会社としてもワーク・ライフ・バランスを重視していることを説明し、労使一体となって適正な労働時間管理の重要性についての認識の共有を図った。

事例4【キーワード：労働時間の適正把握の阻害】

事案の概要（業種：金融業）

- ◆「残業代が適切に支払われていない」との情報に基づき、労基署が監督指導を実施。
- ◆労働時間は、出勤簿に始業終業時刻を記入し、残業時間は残業申請書により把握していた。
- ◆出勤簿に記録されている始業時刻前や終業時刻後に、パソコンの使用記録があり、労働者から聴取したところ、労働時間記録とパソコンの使用記録との乖離が認められたため、労働時間の過少申告の原因究明や不払となっている割増賃金を支払うよう指導。

企業が実施した解消策

- ◆パソコンの使用記録や労働者からのヒアリングなどを基に、労働時間記録とパソコンの使用記録との乖離の原因や割増賃金の不払の有無について調査を行い、不払となっていた割増賃金を支払った。
- ◆賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
- ① 出勤簿を廃止し、勤怠管理システムを導入し適正に始業・終業時刻を記録することにより、適切に割増賃金を支払うこととした。
- ② 業務で使用するパソコンについて、終業時刻から一定時間経過後には、強制的にシャットダウンされるシステムを導入した。
- ③ 労働者全員に対し労働時間管理の重要性を周知するとともに、管理者に対しては適正な労働時間把握を行うことの必要性についての意識改革を指示した。

4. 送検事例（令和4年）

事例1

月20時間を超える時間外割増賃金を支払わなかった疑い

事案の概要

- ◆ 事務所に勤務する労働者が職場トイレで縊死したのは、上司によるパワハラや長時間労働などが原因であるとして、遺族から労災請求がなされた。
- ◆ 捜査の結果、事務所が時間外労働の把握のために使用していた「勤務記録書」上の労働時間と、業務で使用していたPCの使用記録との間に、大幅な乖離があることが確認された。
- ◆ さらに、事務所では、時間外割増賃金を支払う上限を月20時間までとする制度を運用。一方PC等の記録等の分析では、毎月50時間～80時間程度の時間外労働を行っている実態が確認されたが、月々の時間外割増賃金は一律20時間分にカットして支払っていたため、時間外割増賃金の一部不払いが疑われた。

被疑事実

- 事業場（法人）及び事業主
時間外労働割増賃金の支払額に上限を設け、上限を超える時間外割増賃金を全額支払っていなかったこと。

違反条文

労働基準法第37条第1項（時間外割増賃金）

事例2

時間外割増賃金を支払わず、監督官に虚偽の陳述をした疑い

事案の概要

- ◆ 外国人労働者から違法な時間外労働などの申告があり申告監督を実施するも、タイムカードや賃金台帳の記載では、申告内容どおりの就労実態はなく、不自然な点が窺えた。
- ◆ 捜査の結果、外国人労働者3名に対し、36協定による限度時間を超えて、月に113時間から123時間の時間外・休日労働の実態があり、時間外・休日労働の割増賃金約300万円を所定期日に支払っていないことが疑われた。さらに、前回の監督指導でも同様の実態があり、繰り返し違反が疑われた。
- ◆ また、事業主は、臨検した労働基準監督官に対し、労働時間の内容など虚偽の陳述をし、虚偽の内容を記載したタイムカードや賃金台帳を提出していたことが疑われた。

被疑事実

- 事業場（法人）及び事業主
月に100時間を超える時間外労働を行わせていたこと。
時間外・休日労働の割増賃金を支払っていなかったこと。
労働基準監督官に対し、虚偽の陳述をし、虚偽の賃金台帳を提出したこと。

違反条文

労働基準法第36条第6項（労働時間）
労働基準法第37条第1項（時間外割増賃金）
労働基準法第101条第1項（労働基準監督官の権限）

(参考 1 : 昨年度集計内容からの変更点)

今回の集計内容と昨年度の集計内容では、以下の点が異なります。

	今回の集計内容	昨年度の集計内容
集計期間	年単位 (令和4年1月～令和4年12月)	年度単位 (令和3年4月～令和4年3月)
集計事業場の単位	事業場数	企業数
集計対象となる賃金	定期賃金(退職金を含む) 割増賃金、休業手当	割増賃金のみ
集計対象となる事案	1事案当たり1円以上 支払ったもの	1事案当たり100万円以上 支払ったもののみ

(参考 2 : 100万円以上の支払状況)

① 令和4年の状況

1 令和4年(令和4年1月～令和4年12月まで)に全国の労働基準監督署で取り扱った、定期賃金や割増賃金などを含めた全ての賃金不払事案のうち、100万円以上の支払いについて指導した事業場数、対象労働者数及び金額は以下のとおりです。

(1) 件数	1,335件
(2) 対象労働者数	61,958人
(3) 金額	96億4,398万円

2 労働基準監督署が取り扱った賃金不払事案(上記1)のうち、令和4年中に、労働基準監督署の指導により使用者が賃金を支払い、解決されたものの状況は以下のとおりです。

(1) 件数	1,250件(93.6%)
(2) 対象労働者数	60,800人(98.1%)
(3) 金額	55億9,136万円(58.0%)

② 令和3年度の状況(昨年度集計内容^(※)との比較)

(※) 令和4年8月30日公表「監督指導による賃金不払残業の是正結果(令和3年度)を公表します」

令和3年度(令和3年4月～令和4年3月まで)に全国の労働基準監督署で取り扱った、割増賃金不払事案のうち、100万円以上を支払った企業の件数、対象労働者数及び金額は以下のとおりです。

(1) 件数	1,069企業
(2) 対象労働者数	64,968人
(3) 金額	65億781万円