

厚生労働省北海道労働局発表
令和8年10月22日

担当

厚生労働省 北海道労働局労働基準部監督課
長 十倉 正直
主任労働基準監察監督官 小田桐 和宏
電話 011-709-2311（内線 3541）

報道関係者各位

賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導 結果（令和7年）を公表します

北海道労働局（局長 むらまつ たつや 村松 達也）は、このたび、令和7年に賃金不払が疑われる事業場に対して、労働基準監督署（支署）が実施した監督指導（立入調査）の結果を取りまとめましたので、公表します。

北海道労働局では、引き続き賃金不払事案の解消に向け監督指導等を徹底していきます。また、倒産により解決が困難な事案については、「賃金の支払の確保等に関する法律」（昭和51年法律第34号）に基づく未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用してまいります。

【監督指導結果のポイント（詳細 別紙）】

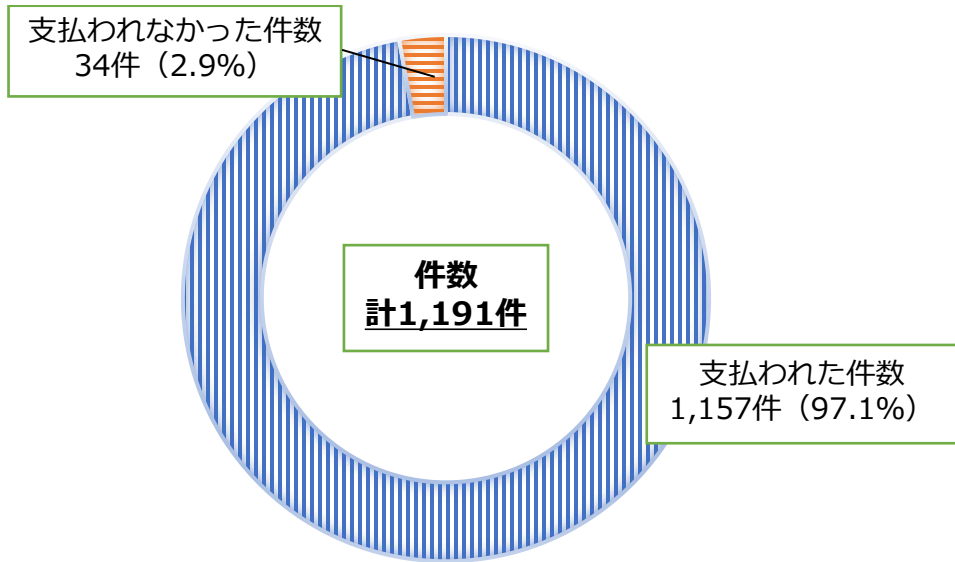
- 令和7年に北海道の労働基準監督署（支署）で取り扱った賃金不払事案の件数、対象労働者数及び金額は以下のとおりです（※1、2）。
 - 件数 1,191件（前年比 +118件）
 - 対象労働者数 8,371人（同 +2,017人）
 - 金額 7億1,343万円（同 +2億6,243万円）
- 労働基準監督署（支署）が取り扱った賃金不払事案（上記1）のうち、令和7年中に、労働基準監督署（支署）の指導により使用者が賃金を支払い、解決されたものの状況は以下のとおりです（※3）。
 - 件数 1,157件（97.1%）
 - 対象労働者数 7,890人（94.3%）
 - 金額 6億5,207万円（91.4%）

※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。

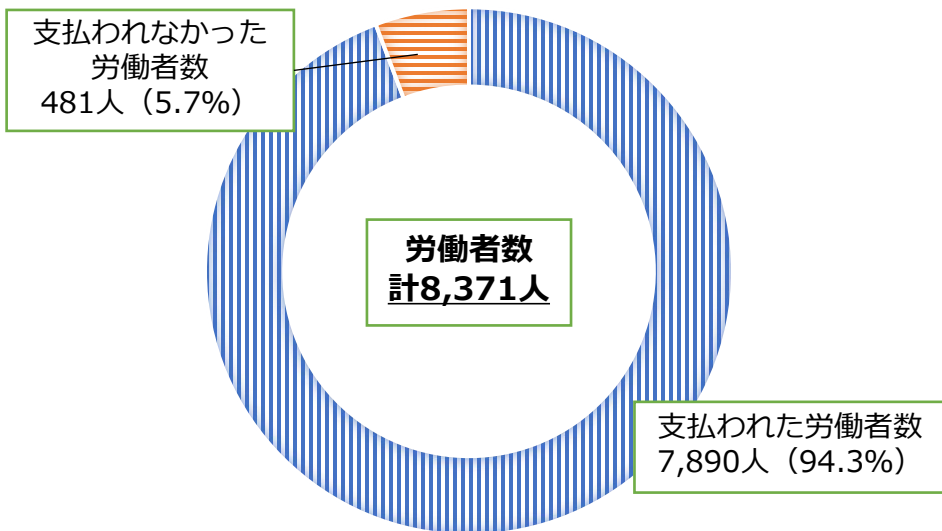
※2 倒産、事業主の行方不明により賃金が支払われなかったものも含まれます。

※3 不払賃金額の一部のみを支払ったものも含まれます。

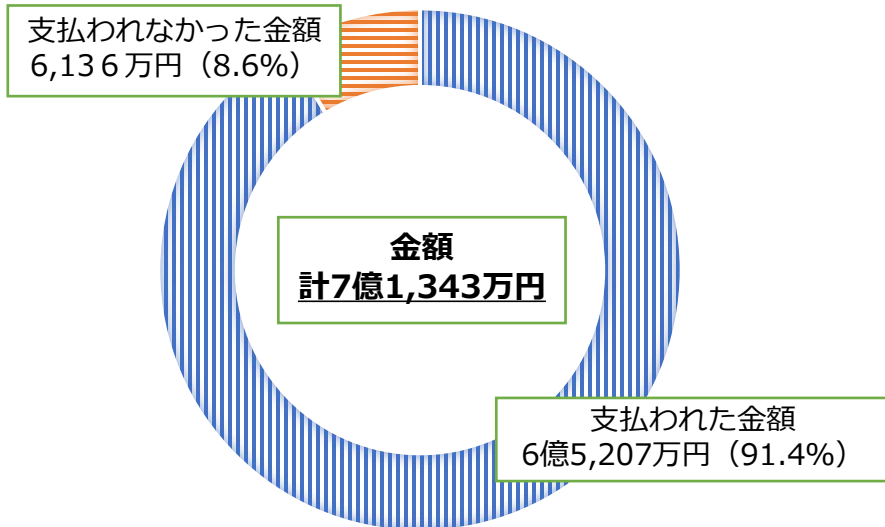
① 件数



② 対象労働者数



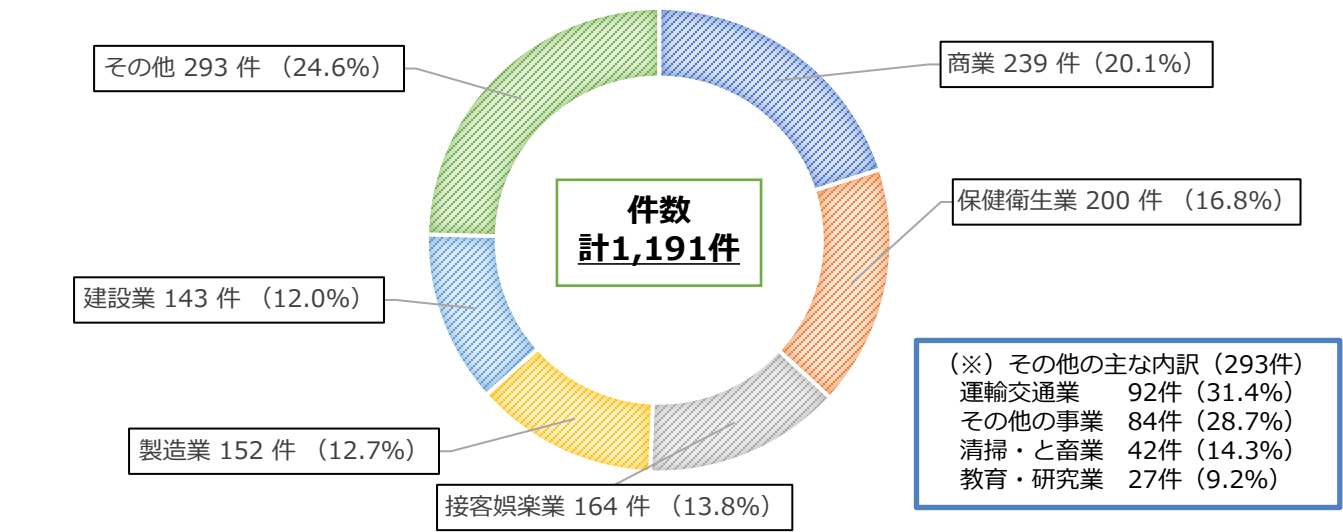
③ 金額



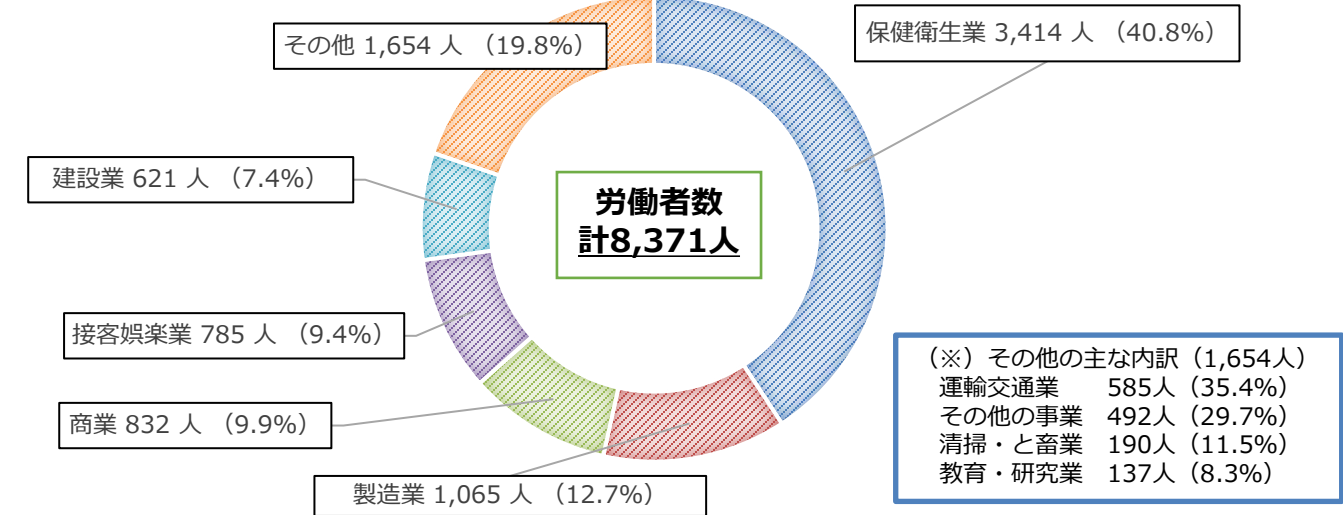
（※ 1）令和7年中に解決せず、事案が翌年に繰り越しになったものも含まれます。
（※ 2）倒産、事業主の行方不明により賃金が支払われなかったものも含まれます。
（※ 3）不払賃金額の一部のみを支払ったものも含まれます。

2. 業種別の監督指導状況（令和7年）

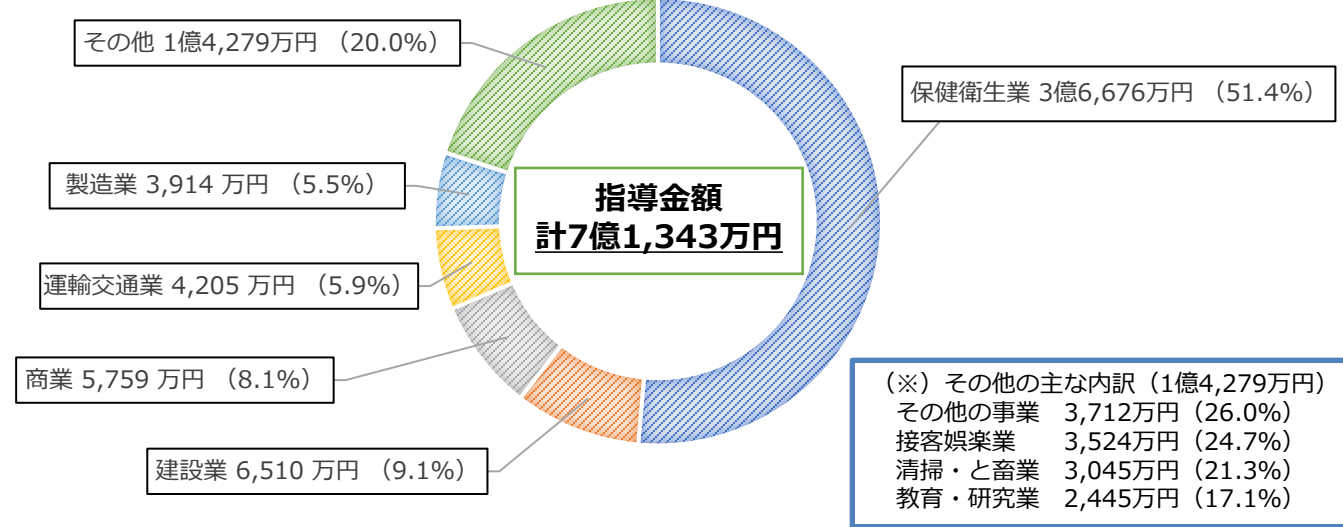
① 件数



② 対象労働者数



③ 金額



(※ 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) 不払賃金額の一部のみを支払ったものも含まれます。

監督指導において 賃金不払が認められた事例

事例 1

事案の概要

保健衛生業の事業場に立入調査を実施した。

各労働者の労働時間の状況を確認したところ、勤怠記録と各種記録による勤務実態との差異が認められた。

労働基準監督署の指導

◆過去の時間外労働の実態調査、労働時間の適正な把握について指導し、割増賃金の適正な支払については是正勧告した。

- ・ 事業場の実態調査を踏まえ、時間外労働に関し、正しく労働時間が把握されておらず、割増賃金の不払が認められ、不足分を支払うよう是正勧告した（労働基準法第37条違反）。
- ・ 「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」（平成29年1月20日、厚生労働省策定）に基づき、労働時間管理の適正化に取り組むよう指導した。

事業場の対応

◆過去に遡って労働時間の実態調査を行い、不足分の割増賃金を支払うとともに、労働時間管理の適正化を実施

- ・ 過去に遡って労働時間の実態調査を行ったところ、正しく労働時間の把握が行われておらず、時間外労働に関する割増賃金に不足が生じていた労働者に対して、割増賃金を追加で支給した。
- ・ 部門ごとの労働時間の把握を強化し、特に時間外労働の把握に漏れがないよう、管理体制を見直した。

→ 改善の結果、不足した割増賃金の支払と労働時間管理の適正化が図られた。

事例 2

事案の概要

商業の事業場に立入調査を実施した。

各労働者の労働時間及び賃金支払状況を確認したところ、役職者に対し固定残業手当が支給されていたが、これらの者に対する労働時間が適正に把握されていない実態が認められた。

労働基準監督署の指導

- ◆ **割増賃金の不払を是正勧告し、過去に遡り適正な支払を行うこと及び労働時間管理の適正化について指導**
 - ・ 事業場に対し、過去に遡って各労働者からの事実関係の聴き取りを行うなど時間外労働の実態調査を実施するよう指導した。
 - ・ 「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」（平成29年1月20日、厚生労働省策定）に基づき、労働時間管理の適正化に取り組むよう指導した。
 - ・ 事業場の実態調査を踏まえ、時間外労働に対する割増賃金の不払については是正勧告した（労働基準法第37条）。

事業場の対応

- ◆ **実態調査を実施し、過去に遡って割増賃金の不足額を支払うとともに、労働時間の適正な把握を実施**
 - ・ 過去に遡って実態調査を実施の上、割増賃金の支払に不足が生じていた労働者に対して、割増賃金を追加で支給した。
 - ・ 固定残業手当を支給する場合であっても、時間外労働を含め労働時間の適正な把握を行い、固定残業手当を超える時間外労働が認められる場合には、別途割増賃金の支払を行うことについて漏れがないよう、労働時間の把握及び管理を強化した。
- **取組の結果、不足した割増賃金の支払、適正な時間外労働の把握及び適正な賃金の支払について改善が図られた。**

参 考 資 料

労働時間適正把握ガイドライン（抜粋）

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る。

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

始業・終業時刻の確認・記録

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、これを記録すること。（ガイドライン4（1））

自己申告により労働時間を把握する場合の措置

- ① 自己申告を行う労働者のみでなく、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。（ガイドライン4（3）ア・イ）
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した事業場内にいた時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。（ガイドライン4（3）ウ・エ）
- ③ 労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないことを改めて示し、さらに、労働者間で慣習的に過少申告が行われていないかについても確認すること。（ガイドライン4（3）オ）

労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。（ガイドライン4（7））