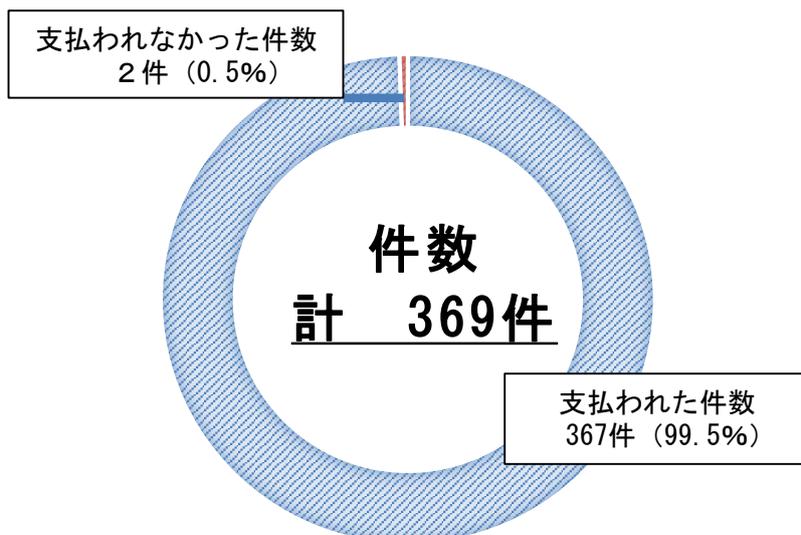
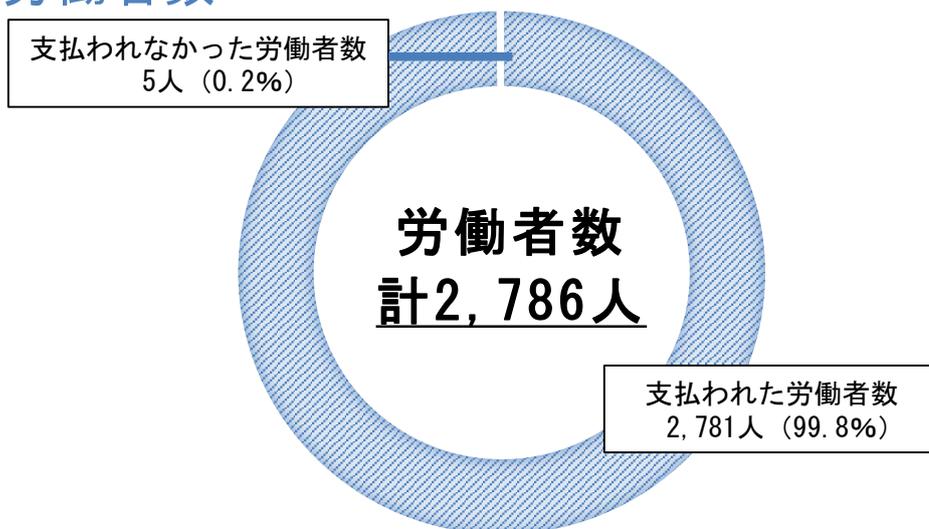


1. 監督指導状況（令和5年）

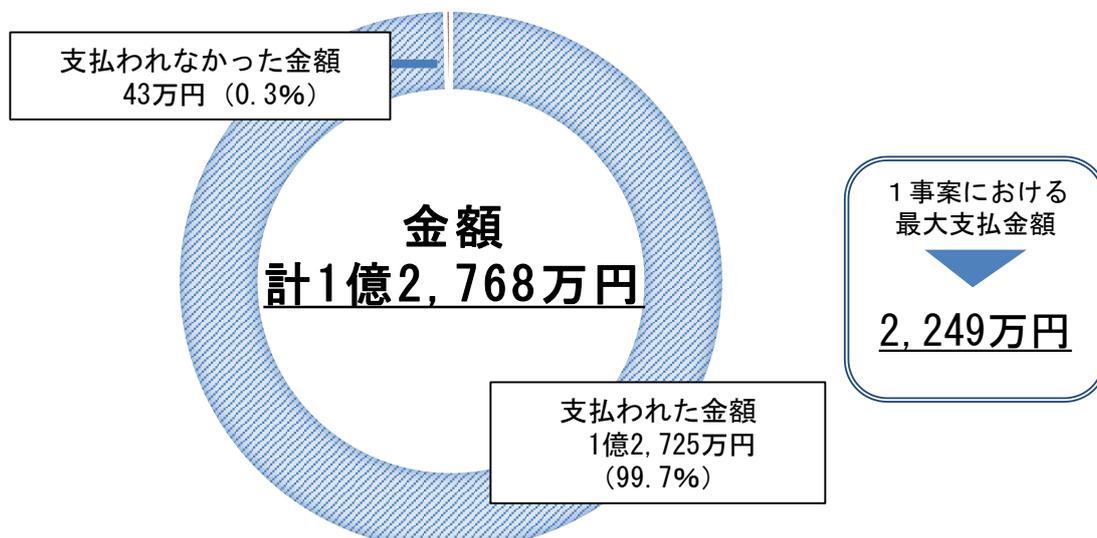
① 件数



② 対象労働者数

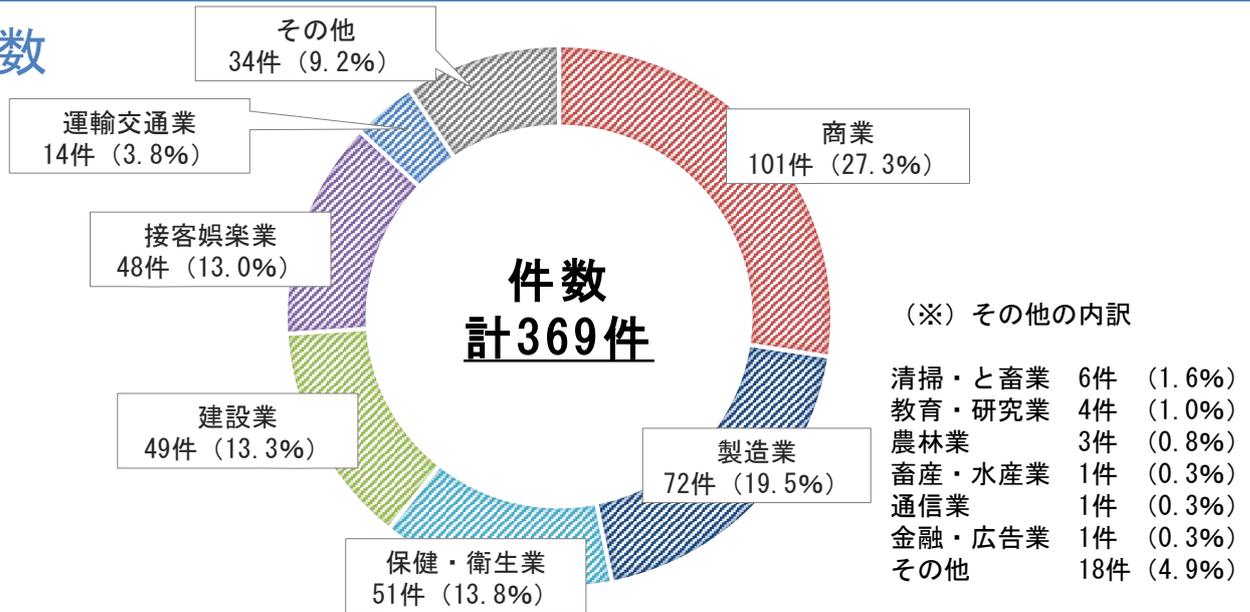


③ 金額

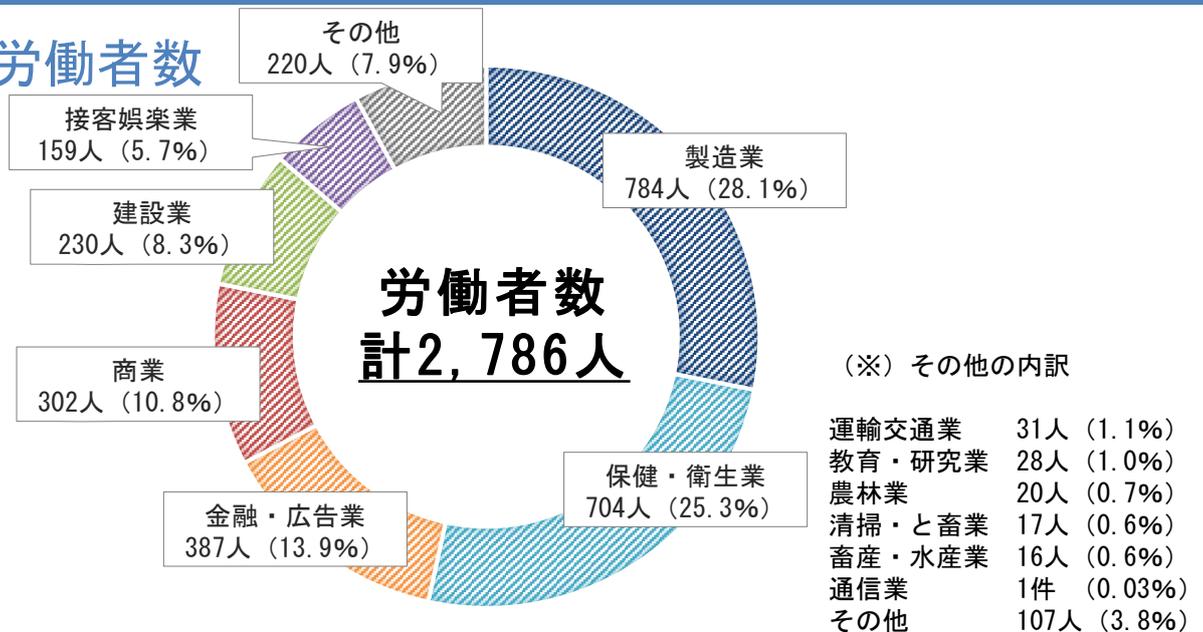


2. 業種別の監督指導状況（令和5年）

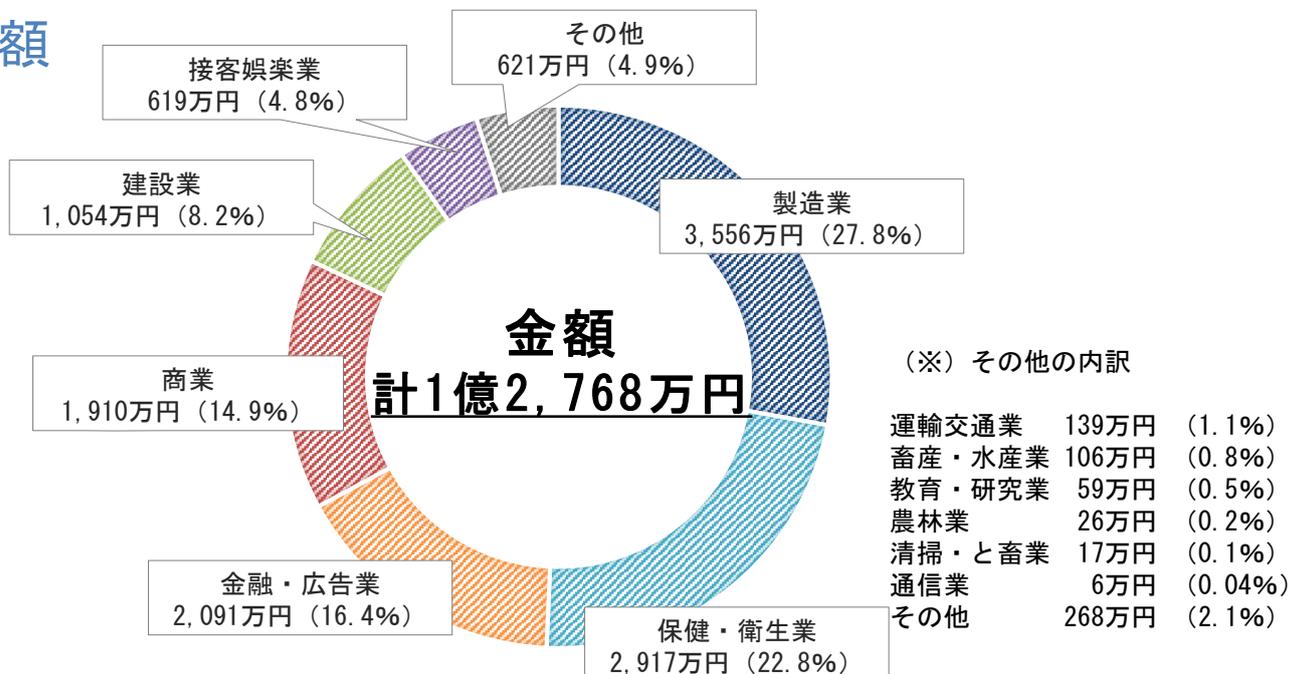
① 件数



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：製造業）

事案の概要

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。

- ◆ 最長で約80時間程度の時間外・休日労働を行っていたが、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金が、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を除外して割増賃金が計算されていた。

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・休日労働に対して、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すべて足しあげた上で、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。

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が50%以上に引き上げられました(大企業に対しては平成22年4月から適用済)。

◎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：社会福祉施設)

事案の概要

「始業時刻前に実施される打ち合わせに関し、残業代が適正に支払われていない」との情報を基に、労基署が監督指導を実施したところ、以下の実態が認められた。

- ◆ 提供された情報内容のとおり、始業時刻前に業務に関する打ち合わせを実施していたが、この時間を労働時間としていなかった。
- ◆ 始業・終業時刻が記録されていなかった。
- ◆ 割増賃金の計算の基礎となる月給金額から時給単価の換算方法に誤りがあったことにより、割増賃金に不足が生じていた。

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 業務に関する打ち合わせなどの就業を命じられた業務に必要な準備行為は労働時間にあたること
 - ② 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
- ◆ 過去に遡って割増賃金を計算しなおし、不足分を追加で支払うよう指導

その後の事業場の対応

- ◆ 始業・終業時刻を適正に把握することとした。
- ◆ 業務に関する打ち合わせの時間を労働時間として取り扱うこととした。
- ◆ 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。

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。

例えば、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。