

## 令和7年申告処理の事例

事例1：賃金不払（割増賃金不払）に係る申告	
事案の概要	正社員として勤務している労働者が、休憩を取得できなかった時間に対して割増賃金が支払われていないとして、割増賃金の支払いを求め労働基準監督署へ申告※したものの。
監督指導の内容・結果	労働基準監督官が事実関係を調査したところ、事業主は労働時間を適切に管理しておらず、休憩の取得状況についても把握していないことが認められたことから、事業主に対して、休憩の取得状況について過去に遡って労働者から聞き取りを行うなど実態調査を指導した。 その結果、一部の労働者について休憩を取得できなかったことにより時間外労働が発生していた事実が認められたことから、事業主に対して労働基準法第37条違反を指摘するとともに、休憩が取得できなかった時間分の割増賃金を支払うよう指導したところ、不足分が支払われ解決した。
関連事項	<b>労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置</b> 使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。 労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、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、使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）や、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間などは労働時間に該当します。
事例2：年次有給休暇不利益取扱いに係る申告	
事案の概要	正社員として勤務している労働者が、年次有給休暇を取得したところ、皆勤手当が減らされていたため労働基準監督署へ申告※したものの。
監督指導の内容・結果	労働基準監督官が事実関係を調査したところ、労働者が年次有給休暇を取得したことに対して、事業主が皆勤手当を減額していた事実が認められた。 労働基準監督官から、事業主に対して労働基準法附則第136条違反を指摘し、減額した分の皆勤手当を支払うよう指導したところ、不足分が支払われ解決した。
関連事項	<b>年次有給休暇の取得に伴う不利益取扱いの禁止</b> 精皆勤手当及び賞与の額の算定等に際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤として、又は欠勤に準じて取り扱うことその他労働基準法上労働者の権利として認められている年次有給休暇の取得を抑制するすべての不利益な取扱いはしないようにしなければなりません。

※ 申告とは、労働基準法や最低賃金法などの労働基準関係法令に違反するとして、労働者が労働基準監督署に対し、事業主を行政指導するよう求めることをいいます。また、使用者は、申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされています。