

## 賃金不払に対する監督指導結果とよくわかる! 労働基準監督署 ①

厚生労働省は、7月27日、2022年(1月～12月)の「賃金不払が疑われる事業場に対する労働基準監督署の監督指導の結果」を、監督指導での是正事例・送検事例とともに公表しました。そこで、今回のヒューマン・プライム通信では、監督指導結果のポイントをご紹介します。“よくわかる! 労働基準監督署”と題して、労働基準監督署(以下、労基署)の仕事と組織、「監督指導」や「送検」について解説いたします。



### 1. 監督指導結果のポイント

賃金不払事案は従来、支払額が1事案当たり100万円以上の割増賃金不払のみを集計していましたが、2022年から、支払額が1事案当たり1円以上の定期賃金(退職金を含む)・割増賃金・休業手当の不払事案全体を集計することに変更されています。2022年の監督指導結果のポイントは次の通りです。

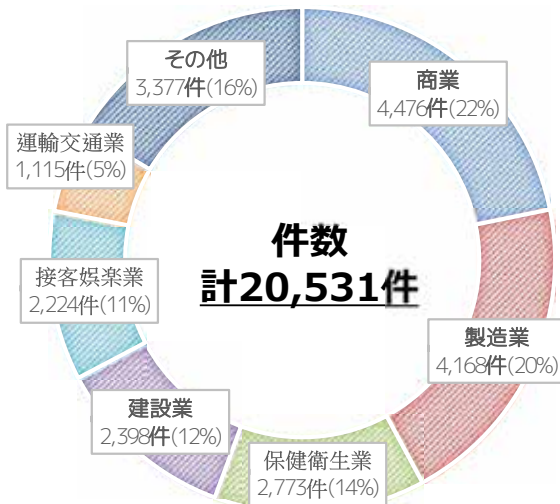
#### ①全国の労基署で取り扱った賃金不払事案の件数、対象労働者数及び金額

- 件数 20,531件 ※業種別の件数は【図1】の通り
- 対象労働者数 179,643人
- 金額 121億2,316万円 ※業種別の件数は【図2】の通り

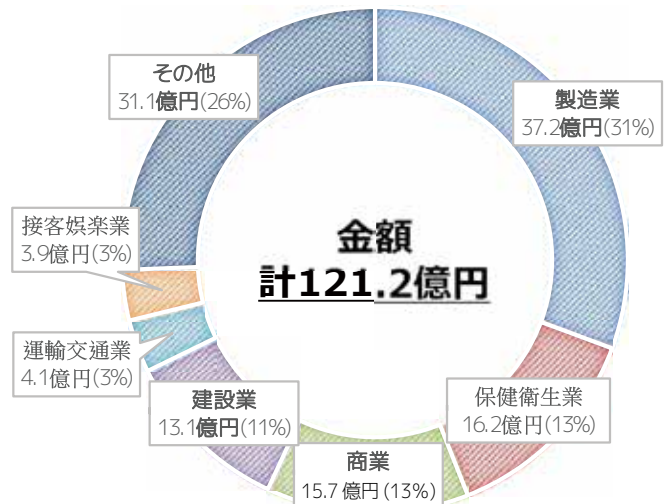
#### ②労基署が取り扱った賃金不払事案のうち、2022年中に労基署の指導により使用者が賃金を支払い、解決されたものの状況

- 件数 19,708件
- 対象労働者数 175,893人
- 金額 79億4,597万円

【図1】業種別の監督指導状況(件数)



【図2】業種別の監督指導状況(金額)



資料出所：厚生労働省「賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果」別紙

### 2. 監督指導での是正事例・送検事例

監督指導結果をまとめた別紙資料には、監督指導による「是正」事例及び「送検」事例が、それぞれ4件と2件掲載されています。

是正事例は、労働時間を適正に把握していないこと、あるいは労働時間の記録と実態に乖離があることによって、割増賃金が不払になっていたケースです。

送検事例は、時間外労働の割増賃金に上限を設け、その上限を超える割増賃金を支払っていなかったという事案と、月100時間を超える時間外・休日労働を行わせていたが、割増賃金を支払っておらず、また、労働基準監督官に対して虚偽の陳述をし、虚偽の賃金台帳を提出したという事案です。

各事例の概要及び企業が実施した是正・改善策については、[こちらのリンクからご参照ください](#)。

### 3. 労基署を知ろう



#### (1) 労基署の仕事と組織

「労基署のことをよく知らない」という事業主様もいらっしゃると思いますので、まずは労基署が主にどんな仕事をしているのかをご説明します。

##### 監督指導

労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法などで定められている法定労働条件の履行確保です。そのため、法律が改正されれば、内容の周知や就業規則の改定を始め遵守に向けた説明会を実施したり、相談に応じたり、監督を行っています。

##### 安全衛生指導

職場の安全と健康の確保です。重篤な労働災害等が発生すれば調査を実施し、再発防止対策についての指導や、同様の災害が発生しないよう他の事業場への周知などを行います。

##### 労災補償

仕事や通勤が原因となって、怪我をしたり病気になったり、また不幸にして死亡した場合など、その労働者やご遺族の方に対して、労災保険給付を行います。



労基署の組織は、一般的に監督指導、安全衛生、労災補償関係の部署に分かれており、主な手続きの担当部署は右表の通りとなっています。

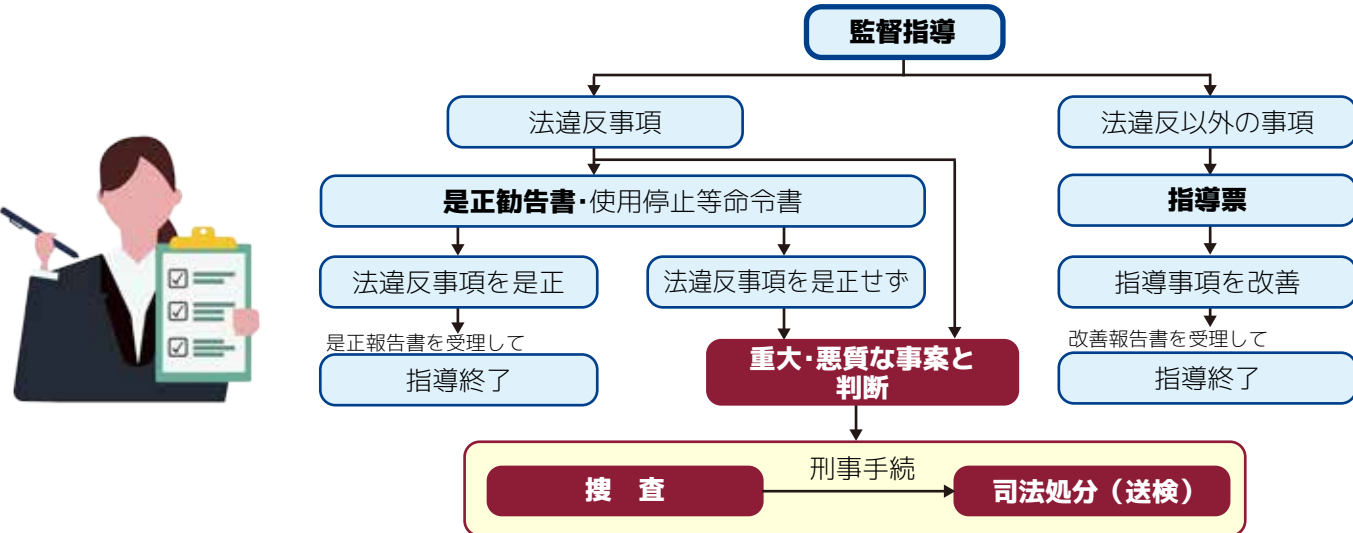
担当部署	主な手続き関係
方面、または監督課	時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)届、就業規則届、1年単位の変形労働時間制協定届 など
安全衛生課	計画届、定期健康診断結果報告書、衛生管理者選任報告、産業医選任報告、労働者死傷病報告 など
労災課	労働保険の適用手続、労災保険の給付手続 など

#### (2) 監督指導の基本的な流れ

監督指導の基本的な流れは、下図の通りです。労働基準監督官が監督指導をした場合に、何らかの指導が必要と判断したときは、原則としてその指導の内容を書面で事業場に通知します。

この書面の代表的なものが「是正勧告書」と「指導票」ですが、どちらもあくまで行政指導文書であり、法的な強制力はなく、違反があったからといって、その場で罰金などが科せられるわけではありません。

- 「是正勧告書」は、法違反を指摘し、その是正を指導するものです。
- 「指導票」は、法違反を指摘するものではなく、法違反を是正するための方法、労働条件の改善を図るための措置、労働災害防止のための措置などを指導するものです。



また、労働基準監督官が監督指導時に交付する書類として「使用停止等命令書」があります。これは労働安全衛生法98条に基づくもので、その性質は行政処分です。使用停止等命令書の内容は様々ですが、①危険な機械や設備の使用停止を命ずるもの、②危険な場所での作業停止を命ずるもの、③危険な場所への立ち入りを禁止するものなどがあります。

なお、法違反として是正勧告を受けても、原則として公表されることはありません。それは、是正勧告はあくまで事業場に法違反を自主的に是正してもらうことを期待するものであり、自主的に是正しようとする事業場を公表することには意味がなく、かえって事業場の是正しようとする意欲に悪影響を与えかねないからです。

### (3) 司法処分（送検）

労基署は法違反があるからといって、すぐに処罰を求め送検するわけではありません。法違反を送検するかどうかは、その法違反の事実が重大または悪質なものであるかを基準として、労働基準監督署長が判断します。

具体的には、①法違反を原因として死亡災害等重大な労働災害を発生させるなどした場合、②是正勧告に従わず法違反を是正しない、是正報告において虚偽の報告をするなど企業に自主的な是正意思がない、自浄作用がないと考えられる場合などには、司法処分（送検）されることがあります。

送検されると、企業にとっては主に右のようなリスクがあります。

しかし、違法な長時間労働により1年間に2件以上の過労死等が発生した事業場など一定の場合には、例外的に公表される可能性があります。

また、法違反について送検された場合には、原則として公表されることとなります。2022年7月から2023年6月の間に、都道府県労働局が労働基準法・労働安全衛生法・最低賃金法・労働安全衛生規則等の違反の疑いで送検した一覧は、[こちらからご覧いただけます。](#)



#### ● 公表によるレピュテーションリスク

送検された場合には、原則としてその事実が公表されますので、それによって人材確保や取引などに悪影響が出ることも考えられます。

#### ● 所管官庁などからのペナルティー

所管官庁からは所管法令に基づきペナルティー※が加えられることや発注元からの取引制限が掛けられることなども考えられます。

※ペナルティーの例：外国人技能実習計画の認定取消し、建設業法に基づく監督処分、ハローワークにおける求人申込みの不受理、各種認定制度（くるみん認定、えるぼし認定など）における認定基準の欠格事由該当

## 4. 労基署の立入り調査への対応

労働基準監督官は、原則として予告することなく事業場に立入り調査を行います。予告をしない理由は、事業場のありのままの状況を現認した上で、労働時間の管理方法や危険・有害な作業の有無などについて確認するためです。

立入り調査の拒否には、罰則が設けられていますので、特段の理由もなく拒否してはいけません。事業場で責任ある立場の方が不在などでどうしても対応が難しい場合には、事情を十分に説明し、日時の変更（延期）を要望するようにしてください。

立入り調査の目的は、法違反の責任を追究することではなく、法違反がある場合には、その是正を通じて、より適正な労働環境をつくることにあります。従って、事業主としては、労働基準監督官の立入り調査にできる限り協力する姿勢で対応されることが大切です。

ヒューマン・プライム通信第360号では、“よくわかる！労働基準監督署”②として、労基署への「申告」と「相談」について解説する予定です。どうぞご期待ください。

