

報道関係者 各位

平成28年3月8日

#### 【照会先】

秋田労働局 労働基準部 監督課監督課長鈴木隆 雄専門監督官貝田 直 也電話 018-862-6682

# 監督指導による賃金不払残業の是正結果(平成26年度) ~支払額は4年ぶりに1億円を超える~

秋田労働局(局長 小林泰樹)は、県内の労働基準監督署が、平成26年4月から平成27年3月までの間に、定期監督及び申告に基づく監督等を行い、その是正を指導した結果、不払いになっていた割増賃金が支払われたもののうち、その支払額が1企業で合計100万円以上となった事案の状況を取りまとめましたので、お知らせいたします。

### 【概要】

- 是正企業数は18企業(前年度比5企業の増)であった(別添表1、図1参照)。
- ・ 支払われた割増賃金合計額は1億6,942万円(同1億536万円の増)であった(別添表1、図1参照)。
- 対象労働者数は613人(前年度比201人の増)であった(別添表1、図1参照)。
- ・ 支払われた割増賃金の平均額は1企業当たり941万円で、労働者1人当たり28 万円であった(別添表1参照)。
- 割増賃金を1,000万円以上支払ったのは4企業で全体の22.2%、その合計額は1億3,846万円で全体の81.7%であった(別添表2、図2参照)。
- 1企業での最高支払額は「6,703万円」(商業)、次いで「4,467万円」(商業)、「1,518万円」(金融・広告業)であった(表2参照)。

#### 【監督指導例】

- 入力する退勤時刻を短くするよう指示していたもの(別添参考1の事例1参照)。
- 固定時間外手当に関するもの(別添参考1の事例2参照)。

#### 【秋田労働局の取組】

- ・ 平成13年4月に「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基準」(参考2)、平成15年5月に「賃金不払残業総合対策要綱」(参考3)と「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(参考4)が策定されており、あらゆる機会をとらえて労働者の労働時間を使用者が適正に把握管理することや賃金不払残業に対して労働者や使用者が主体的に取り組むことを強く促しております。
- 労働局や労働基準監督署には労働者や家族の方などから長時間労働や賃金不払残業 (いわゆるサービス残業)に関する相談が寄せられており、労働基準監督署では相談 に基づき、今後も継続して事業場に対して重点的に監督指導を実施していきます。

## (表1) 100万円以上の割増賃金の是正支払状況

業種	企業数	対象労働者数(人)	是正支払額(万円)
製造業	3	28	482
鉱業			
建設業			
運輸交通業	1	13	122
貨物取扱業			
農林業			
畜産•水産業			
商業	7	346	12,220
金融•広告業	1	93	1,518
映画∙演劇業			
通信業			
教育∙研究業			
保健衛生業	1	21	1,157
接客娯楽業			
清掃・と畜業	1	12	331
官公署			
その他の事業	4	100	1,112
計	18	613	16,942
		1企業平均額	941
		1労働者平均額	28

(注)対象事案は、平成26年4月から平成27年3月までの間に、定期監督及び申告に基づく監督等を実施し、割増賃金の不払に係る指導を行った結果、1企業で合計100万円以上の割増賃金の是正支払がなされたもの

## (表2) 1,000万円以上の割増賃金の是正支払状況

ALC T.T.	A alle ster	116 WEI 124 / I \	
業種	企業数	対象労働者数(人)	是正支払額(万円)
製造業			
鉱業			
建設業			
運輸交通業			
貨物取扱業			
農林業			
畜産•水産業			
商業	2	254	11,171
金融•広告業	1	93	1,518
映画•演劇業			
通信業			
教育·研究業			
保健衛生業	1	21	1,157
接客娯楽業			
清掃•と畜業			
官公署	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		
その他の事業			
計	4	368	13,846
		1企業平均額	3462
		1労働者平均額	38

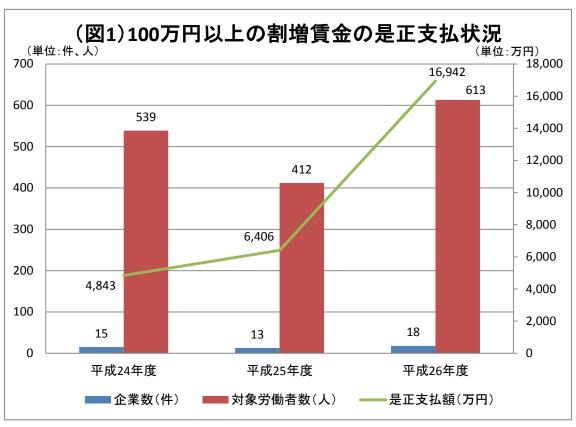
(注)対象事案は、平成26年4月から平成27年3月までの間に、定期監督及び申告に基づく監督等を実施し、割増賃金の不払に係る指導を行った結果、1企業で合計1,000万円以上の割増賃金の是正支払がなされたもの

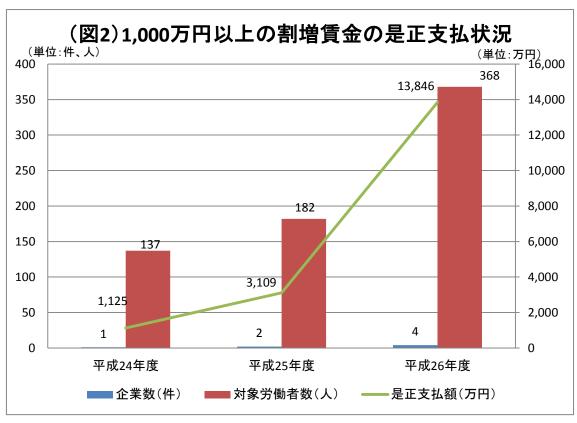
# (表3) 100万円以上の割増賃金の是正支払状況(推移)

	H22.4~H23.3		25
企業数	H23.4~H24.3		17
	H24.4~H25.3		15
	H25.4~H26.3		13
	H26.4~H27.3		18
対象労働者数(人)	H22.4~H23.3		3,759
	H23.4~H24.3		439
	H24.4~H25.3		539
	H25.4~H26.3		412
	H26.4~H27.3		613
	H22.4~H23.3		42,247
		1企業平均額	1,690
		1労働者平均額	11
	H23.4~H24.3		3,379
是正支払額(万円)		1企業平均額	199
		1労働者平均額	8
	H24.4~H25.3		4,843
		1企業平均額	323
		1労働者平均額	9
	H25.4~H26.3		6,406
		1企業平均額	493
		1労働者平均額	16
	H26.4~H27.3		16,942
		1企業平均額	941
		1労働者平均額	28
	H22.4~H27.3の平均	1企業平均額	839
		1労働者平均額	13

# (表4) 1,000万円以上の割増賃金の是正支払状況(推移)

(农村) 1,000万円以上の司店員並の定正文仏仏が(推移)				
	H22.4~H23.3		4	
企業数	H23.4~H24.3		0	
	H24.4~H25.3		1	
	H25.4~H26.3		2	
	H26.4~H27.3		4	
対象労働者数(人)	H22.4~H23.3		2,886	
	H23.4~H24.3		0	
	H24.4~H25.3		137	
	H25.4~H26.3		182	
	H26.4~H27.3		368	
	H22.4~H23.3		36,126	
		1企業平均額	9,032	
		1労働者平均額	13	
	H23.4~H24.3		0	
		1企業平均額	0	
		1労働者平均額	0	
	H24.4~H25.3		1,125	
		1企業平均額	1,125	
是正支払額(万円)		1労働者平均額	8	
	H25.4~H26.3		3,109	
		1企業平均額	1,555	
		1労働者平均額	17	
	H26.4~H27.3		13,846	
		1企業平均額	3,462	
		1労働者平均額	38	
	H22.4~H27.3の平均	1企業平均額	6,711	
		1労働者平均額	21	





#### 事例 1

入力する退勤時刻を短くするよう指示していたもの。

(商業)

## 【賃金不払残業の状況】

会社はパソコン上の勤怠表に出退勤時刻を入力させることにより労働時間を管理していた。入力された労働時間数とパソコンを操作した時刻から把握した時間数に相違がみられた。

### 【監督署の指導内容】

事業主に対し、労働時間について実態調査を行うよう指導し、その結果、確認した賃金不払残業について是正を勧告した。

## 【企業が実施した解消策】

会社は、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた2年間の割増賃金(約50人に対する合計約19,200時間分)を支払った。また、①勤怠表にパソコンの オン・オフ時間を自動掲載させるようシステムを構築したこと、②入力時刻とパソコン のオン・オフ時刻に差異が認められた場合には事情を確認すること等の改善策を講じた。

#### 事例2

固定時間外手当に関するもの。

(商業)

## 【賃金不払残業の状況】

労働者の出退勤時刻は社内ネットワーク内に記録されていたものの、賃金支払計算の ための労働時間としては活用されていなかった。割増賃金は固定時間外手当が設定されて おり、固定分を超えた時間外労働に対して割増賃金が支払われていなかった。

#### 【監督署の指導内容】

事業主に対し、労働時間についての実態調査を指導し、その結果、確認した固定時間外 手当を超えた賃金不払残業について是正を勧告した。

#### 【企業が実施した解消策】

実態調査の結果、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた6か月間の割増賃金(約200人分に対する合計約27,500時間分)を支払った。また、**労働時**間を適正に把握し、固定時間外手当を超える時間外労働があった場合には、時間外手当を支払う改善策を講じた。

# 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基準

(平成 13 年4月6日付け基発第 339 号)

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等 について規定を設けていることから、使用者は、労働 時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理す る責務を有していることは明らかである。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る 自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告 することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。) の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長 時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労 働時間を適切に管理していない状況もみられるとこ ろである。

こうした中で、中央労働基準審議会においても平成 12年11月30日に「時間外・休日・深夜労働の割 増賃金を含めた賃金を全額支払うなど労働基準法の 規定に違反しないようにするため、使用者が始業、終 業時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当 然の前提としていることから、この前提を改めて明確 にし、始業、終業時刻の把握に関して、事業主が講ず べき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、 現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ず ることが適当である。」との建議がなされたところで ある。

このため、本基準において、労働時間の適正な把握 のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかに することにより、労働時間の適切な管理の促進を図り、 もって労働基準法の遵守に資するものとする。

#### 1 適用の範囲

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場とすること。

また、本基準に基づき使用者(使用者から労働時間 を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。) が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、い わゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用され る労働者(事業場外労働を行う者にあっては、みなし 労働時間制が適用される時間に限る。)を除くすべて の者とすること。

なお、本基準の適用から除外する労働者についても、 健康確保を図る必要があることから、使用者において 適正な労働時間管理を行う責務があること。

# 2 労働時間の適正な把握のために使用者が講 ずべき措置

#### (1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、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。

### (2)始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法 としては、原則として次のいずれかの方法によるこ と。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を 基礎として確認し、記録すること。

# (3)自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

- イ 自己申告により把握した労働時間が実際の労 働時間と合致しているか否かについて、必要に応 じて実態調査を実施すること。
- ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目 的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの 措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削 減のための社内通達や時間外労働手当の定額払 等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働 時間の適正な申告を阻害する要因となっていな いかについて確認するとともに、当該要因となっ ている場合においては、改善のための措置を講ず ること。

#### (4)労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について、労働基準 法第109条に基づき、3年間保存すること。

## (5)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。

#### (6)労働時間短縮推進委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応 じ労働時間短縮推進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。

# 賃金不払残業総合対策要綱

(平成15年5月23日付け基発第0523003号)

# 1 趣旨

賃金不払残業(所定労働時間外に労働時間の一部又は全部に対して所定の賃金又は割増賃金を支払うことなく労働を行わせること。以下同じ。)は、労働基準法に違反する、あってはならないものであり、その解消を図るために、「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基準について」(平成13年4月6日付け基発第339号。以下「労働時間適正把握基準」という。)を発出し、使用者に適正に労働時間を管理する責務があることを改めて明らかにするとともに、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等を具体的に示したところであり、厚生労働省としても、その遵守徹底に努めてきたところである。

しかしながら、現状をみると、未だ労働時間の把握に係る自己申告制(労働者が自己の 労働時間を自主的に申告することにより労働 時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正 な運用など使用者が適正に労働時間を管理し ていないことを原因とする割増賃金の不払い などの状況もみられるところである。

このため、事業場における賃金不払残業の 実態を最もよく知る立場にある労使に対して 主体的な取組を促すとともに、これまでの厚 生労働省による対応をさらに強化することに より、適正な労働時間の管理を一層徹底する とともに、賃金不払残業の解消を図ることと する。

# 2 「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき 措置等に関する指針」の策定

適正に労働時間を管理するために労使関係者が講ずべき事項を盛り込んだ「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を策定し、企業の本社と労働組合等の主体的取組を促すとともに、労働相談、集団指導、監督指導等あらゆる機会を通じて、使用者、労働者等に幅広く周知を図る。

# 3 「賃金不払残業解消キャンペーン月間」の実施

「賃金不払残業解消キャンペーン月間」を 設定し、賃金不払残業の解消と適正な労働時 間の管理に向けたキャンペーン活動を実施 し、労使の主体的取組を促す。

# 4 都道府県レベルでの労使当事者の意識改革の推進

地域産業労働懇談会など都道府県単位で労 使の参集を得る場を活用し、労働時間の管理 の適正化の周知徹底と気運の醸成を図る。

# 5 的確な監督指導等の実施と「賃金不払残業重 点監督月間」の設定

# (1) 的確な監督指導等の実施

本省、都道府県労働局、労働基準監督署 が一体となって労働時間適正把握基準の周 知徹底を行うとともに、的確な監督指導を 実施し、特に法違反が認められかつ重大悪 質な事案については、司法処分を含め厳正 に対処する。

本社等において各部署に対して適正な労働時間の管理について一定の指示等を行っているにもかかわらず、各部署において賃金不払残業の疑いがある場合には、監督指導時に、必要に応じ、労働組合等からも事情を聴き、その実態を十分に把握した上で、改善指導を行う。

## (2) 「賃金不払残業重点監督月間」の設定

「賃金不払残業重点監督月間」を設定し、賃金不払残業に係る重点監督を実施する。

また、上記3に掲げる「賃金不払残業解 消キャンペーン月間」においても、その実 施に合わせて、重点監督を実施する。

# 6 賃金不払残業に係る事例の取りまとめ

賃金不払残業に係る今後の監督指導の状況 を踏まえつつ、必要に応じて、賃金不払残業 についての送検事例、是正事例等を収集・整 理の上、取りまとめて公表する。

# 賃金不払残業の解消を図るために講ず べき措置等に関する指針

(平成15年5月23日付け基発第0523004号)

# 1 趣旨

賃金不払残業(所定労働時間外に労働時間 の一部又は全部に対して所定の賃金又は割増 賃金を支払うことなく労働を行わせること。 以下同じ。)は、労働基準法に違反する、あってはならないものである。

このような賃金不払残業の解消を図るためには、事業場において適正に労働時間が把握される必要があり、こうした観点から、「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基準」(平成13年4月6日付け基発第339号。以下「労働時間適正把握基準」という。)を策定し、使用者に労働時間を管理する責務があることを改めて明らかにするとともに、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等を具体的に明らかにしたところである。

しかしながら、賃金不払残業が行われることのない企業にしていくためには、単に使用者が労働時間の適正な把握に努めるに止まらず、職場風土の改革、適正な労働時間の管理を行うためのシステムの整備、責任体制の明確化とチェック体制の整備等を通じて、労働時間の管理の適正化を図る必要があり、このような点に関する労使の主体的な取組を通じて、初めて賃金不払残業の解消が図られるものと考えられる。

このため、本指針においては、労働時間適 正把握基準において示された労働時間の適正 な把握のために使用者が講ずべき措置等に加 え、各企業において労使が各事業場における 労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解 消のために講ずべき事項を示し、企業の本社 と労働組合等が一体となっての企業全体とし ての主体的取組に資することとするものであ る。

# 2 労使に求められる役割

## (1) 労使の主体的取組

労使は、事業場内において賃金不払残業

の実態を最もよく知るべき立場にあり、 各々が果たすべき役割を十分に認識すると ともに、労働時間の管理の適正化と賃金不 払残業の解消のために主体的に取り組むこ とが求められるものである。

また、グループ企業などにおいても、このような取組を行うことにより、賃金不払 残業の解消の効果が期待できる。

## (2) 使用者に求められる役割

労働基準法は、労働時間、休日、深夜業等について使用者の遵守すべき基準を規定しており、これを遵守するためには、使用者は、労働時間を適正に把握する必要があることなどから、労働時間を適正に管理する責務を有していることは明らかである。したがって、使用者にあっては、賃金不払残業を起こすことのないよう適正に労働時間を管理しなければならない。

# (3) 労働組合に求められる役割

一方、労働組合は、時間外・休日労働協定(36協定)の締結当事者の立場に立つものである。したがって、賃金不払残業が行われることのないよう、本社レベル、事業場レベルを問わず企業全体としてチェック機能を発揮して主体的に賃金不払残業を解消するために努力するとともに、使用者が講ずる措置に積極的に協力することが求められる。

### (4) 労使の協力

賃金不払残業の解消を図るための検討については、労使双方がよく話し合い、十分な理解と協力の下に、行われることが重要であり、こうした観点から、労使からなる委員会(企業内労使協議組織)を設置して、賃金不払残業の実態の把握、具体策の検討及び実施、具体策の改善へのフィードバックを行うなど、労使が協力して取り組む体制を整備することが望まれる。

# 3 労使が取り組むべき事項

## (1) 労働時間適正把握基準の遵守

労働時間適正把握基準は、労働時間の適 正な把握のために使用者が講ずべき具体的 措置等を明らかにしたものであり、使用者 は賃金不払残業を起こすことのないように するために、労働時間適正把握基準を遵守 する必要がある。

また、労働組合にあっても、使用者が適 正に労働時間を把握するために労働者に対 して労働時間適正把握基準の周知を行うこ とが重要である。

## (2) 職場風土の改革

賃金不払残業の責任が使用者にあることは論を待たないが、賃金不払残業の背景には、職場の中に賃金不払残業が存在することはやむを得ないとの労使双方の意識(職場風土)が反映されている場合が多いという点に問題があると考えられることから、こうした土壌をなくしていくため、労使は、例えば、次に掲げるような取組を行うことが望ましい。

- ① 経営トップ自らによる決意表明や社内 巡視等による実態の把握
- ② 労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言
- ③ 企業内又は労働組合内での教育

# (3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

① 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの確立

賃金不払残業が行われることのない職場を創るためには、職場において適正に労働時間を管理するシステムを確立し、定着させる必要がある。

このため、まず、例えば、出退勤時刻 や入退室時刻の記録、事業場内のコンピュータシステムへの入力記録等、あるい は賃金不払残業の有無も含めた労働者の 勤務状況に係る社内アンケートの実施等 により賃金不払残業の実態を把握した上 で、関係者が行うべき事項や手順等を具 体的に示したマニュアルの作成等によ り、「労働時間適正把握基準」に従って 労働時間を適正に把握するシステムを確 立することが重要である。

その際に、特に、始業及び終業時刻の 確認及び記録は使用者自らの現認又はタ イムカード、I Cカード等の客観的な記 録によることが原則であって、自己申告 制によるのはやむを得ない場合に限られ るものであることに留意する必要があ る。 ② 労働時間の管理のための制度等の見直しの検討

必要に応じて、現行の労働時間の管理 のための制度やその運用、さらには仕事 の進め方も含めて見直すことについても 検討することが望まれる。特に、賃金不 払残業の存在を前提とする業務遂行が行 われているような場合には、賃金不払残 業の温床となっている業務体制や業務指 示の在り方にまで踏み込んだ見直しを行 うことも重要である。

その際には、例えば、労使委員会において、労働者及び管理者からヒアリングを行うなどにより、業務指示と所定外労働のための予算額との関係を含めた勤務実態や問題点を具体的に把握することが有効と考えられる。

③ 賃金不払残業の是正という観点を考慮 した人事考課の実施

賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課の実施(賃金不払残業を行った労働者も、これを許した現場責任者も評価しない。)等により、適正な労働時間の管理を意識した人事労務管理を行うとともに、こうした人事労務管理を現場レベルでも徹底することも重要である。

# (4) 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

① 労働時間を適正に把握し、賃金不払残業の解消を図るためには、各事業場ごとに労働時間の管理の責任者を明確にしておくことが必要である。特に、賃金不払残業が現に行われ、又は過去に行われていた事業場については、例えば、同じ指揮命令系統にない複数の者を労働時間の管理の責任者とすることにより牽制体制を確立して労働時間のダブルチェックを行うなど厳正に労働時間を把握できるような体制を確立することが望ましい。

また、企業全体として、適正な労働時間の管理を遵守徹底させる責任者を選任することも重要である。

② 労働時間の管理とは別に、相談窓口を 設置する等により賃金不払残業の実態を 積極的に把握する体制を確立することが 重要である。その際には、上司や人事労務管理担当者以外の者を相談窓口とする、あるいは企業トップが直接情報を把握できるような投書箱(目安箱)や専用電子メールアドレスを設けることなどが考えられる。

③ 労働組合においても、相談窓口の設置 等を行うとともに、賃金不払残業の実態 を把握した場合には、労働組合としての 必要な対応を行うことが望まれる。