

愛媛労働局発表  
平成26年1月30日

[照会先]

【担当】  
愛媛労働局労働基準部 監督課  
監督課長 真鍋 俊正  
監察監督官 森 憲之  
電話 089(935)5203 内線 451・452

## 監督指導による賃金不払残業の是正状況等について

### 1 平成24年度における愛媛労働局管内の賃金不払残業の是正状況

平成24年4月から平成25年3月までの間に、愛媛労働局管内の労働基準監督署の指導により不払となっていた割増賃金の支払いが行われた企業のうち、1企業当たり合計10万円以上の支払いがなされた事案の状況を取りまとめました。

企業数	86企業（前年度比15企業減）
対象労働者数	2,082人（前年度比383人増）
支払われた割増賃金の合計額	8,469万円（前年度比2,691万円増）
1企業当たりの平均額	98万円（前年度比41万円増）
労働者1人当たりの平均額	4.1万円（前年度比0.7万円増）

〈参考〉「平成24年度監督指導による賃金不払残業の是正状況」（別添資料）

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）に関する相談や情報が多数寄せられています。労働基準監督署では、労働者などから寄せられた情報等に基づいて、問題があると認められる事業場や情報に対して重点的に監督指導を実施しています。

### 2 「働く人が活躍しやすい職場環境の改善の取組に関する要請」について

厚生労働省では、昨年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に監督指導を実施しましたが、愛媛労働局管内では、監督指導を実施した85事業場のうち74事業場（87%）で何らかの労働基準関係法令違反が認められました。

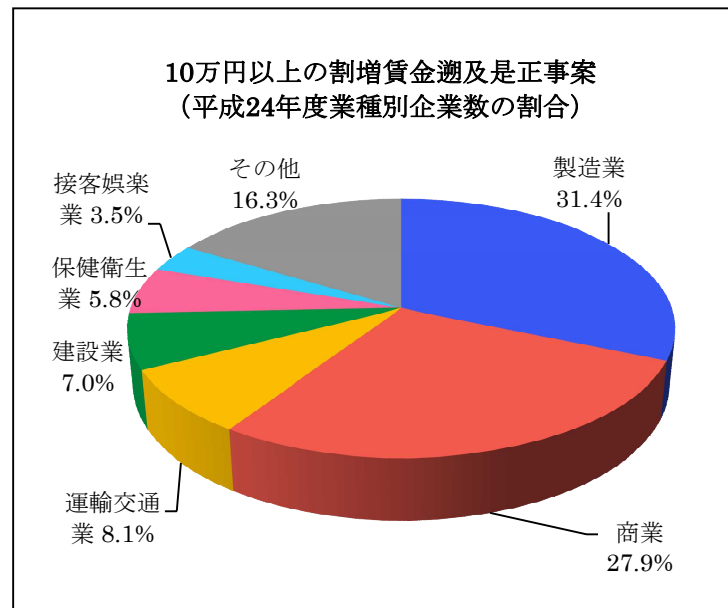
愛媛労働局では、長時間労働や過重労働、賃金不払残業など、職場環境に悪影響を及ぼす問題について、その改善により働く人が活躍しやすい職場環境にさせていただくため、主要な使用者団体、労働組合等に対しリーフレットを配布し、企業において労使が一体となって長時間労働の抑制等についての取組が推進されるよう、周知啓発の協力を要請します。

## 平成24年度監督指導による賃金不払残業の是正状況

愛媛労働局

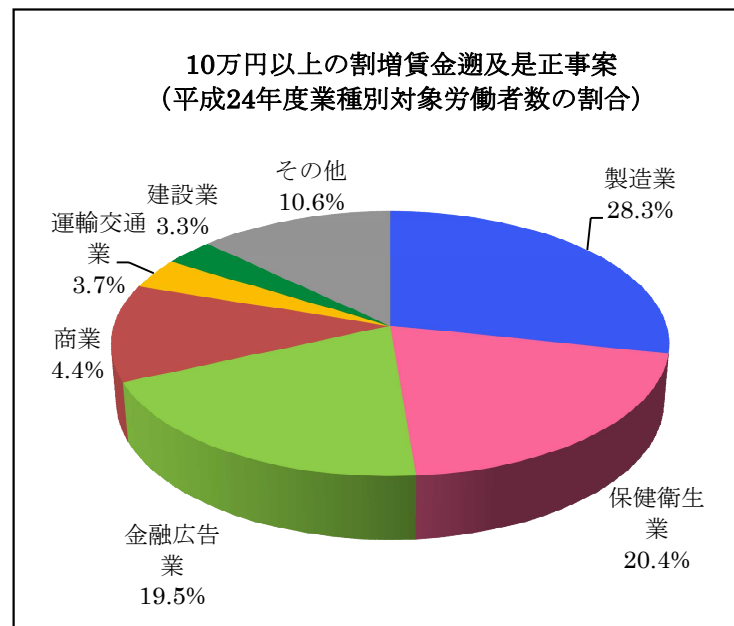
### 1 企業数 86企業

業種別（製造業 27、商業 24、運輸交通業 7、建設業 6、保健衛生業 5、接客娯楽業 3、その他 14）



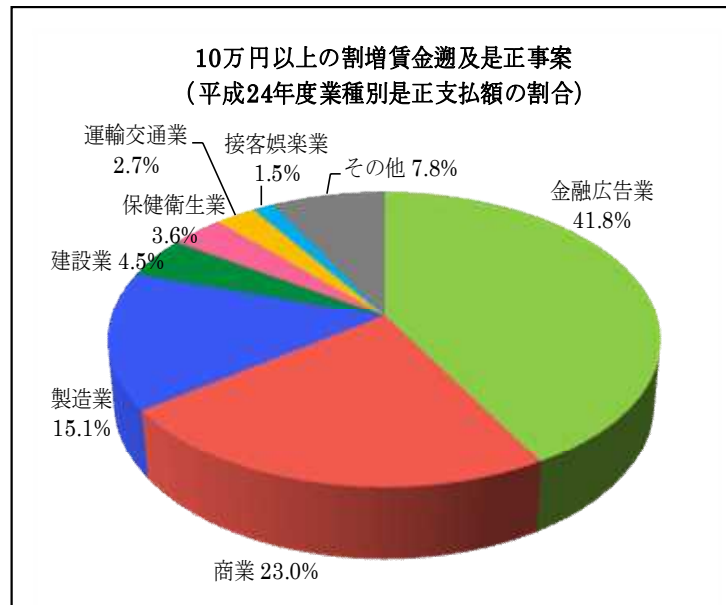
### 2 労働者数 2,082人

業種別（製造業 589人、保健衛生業 425人、金融広告業 407人、商業 247人、運輸交通業 78人、建設業 68人、その他 268人）



3 支払額 8,469万円

業種別（金融広告業 3,544万円、商業 1,946万円、製造業 1,277万円、建設業 381万円、保健衛生業 309万円、運輸交通業 232万円、接客娯楽業 123万円、その他 657万円）



# 働く人が 活躍しやすい職場環境を目指して



長時間労働・  
過重労働

職場の改善 労使で共に取り組みましょう  
～労使で築く、明るい職場～



パワーハラスメント



賃金不払残業

厚生労働省では、過重労働や賃金不払残業などについて、相談、情報発信、監督指導等を行っています



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

# 現状の課題

## 1. 長時間労働・過重労働

労働時間等の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は減少傾向にあるものの、依然として高い水準で推移するなど未だ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定が2年連続で増加するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあります。

## 2. 賃金不払残業

賃金不払残業は、労働基準法違反に当たりますが、これが未だに後を絶ちません。その原因として、使用者が始業・終業時刻を把握するなどの適正な労働時間管理を行っていないことなどが挙げられるところです。

## 3. 職場のパワーハラスメント

職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものです。こうした問題を放置すれば、人は仕事への意欲や自信を失い、時には、心身の健康や命すら危険にさらされる場合があります。職場のパワーハラスメントをなくすことは、組織の活力につながります。

### 過重労働重点監督月間の結果

平成25年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に監督指導を実施しました。

#### 【重点監督の結果のポイント】

重点監督の実施事業場：	5,111事業場
違反状況：4,189事業場（全体の82.0%）に、何らかの労働基準関係法令違反	
① 違法な時間外労働があったもの	2,241事業場（43.8%）
② 賃金不払残業があったもの	1,221事業場（23.9%）
③ 過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかったもの	71事業場（1.4%）

### 無料電話相談の結果(確報)

平成25年9月1日(日)に若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する無料電話相談を実施しました。

#### 【実施結果(確報)のポイント】

【相談件数】 1,044件

主な相談内容(複数回答)

#### 1. 賃金不払残業 560件(53.6%)

賃金不払残業の相談560件のうち、相談者が申し立てた賃金不払残業の態様は、

① 残業手当一切なし	191件[34.1%]
② 労働時間の管理が不適切(一部不払)	112件[20.0%]
③ 残業手当の定額払(一部不払)	104件[18.6%]

賃金不払残業の相談560件のうち、相談者が残業手当の不払いがあるとして申し立てた時間外労働時間(1か月当たり)は、

① 20時間以上40時間未満	119件[21.3%]
② 40時間以上60時間未満	113件[20.2%]
③ 100時間以上	90件[16.1%]

注：[ ]は560件に対する割合

#### 2. 長時間労働・過重労働 416件(39.8%)

長時間労働・過重労働の相談416件のうち、相談者が申し立てた1か月の総時間外労働時間は、

① 月100時間を超える時間外労働に関する内容	176件[42.3%]
② 月80時間超～100時間の時間外労働に関する内容	95件[22.8%]
③ 月60時間超～80時間の時間外労働に関する内容	81件[19.5%]

注：[ ]は416件に対する割合

#### 3. パワーハラスメント 163件(15.6%)



## 1. 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策の徹底

### (1) 時間外労働・休日労働時間の削減

- ▶ 時間外労働・休日労働の削減に努めましょう。
- ▶ 時間外・休日労働協定の締結に当たっては、その内容が限度基準<sup>\*</sup>に適合したものとする必要があります。
- ▶ 月45時間を超える時間外労働が可能な時間外・休日労働協定であっても、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。

※「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年労働省告示第154号)

### (2) 年次有給休暇の取得促進

- ▶ 事業者は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用等により、年次有給休暇の取得促進を図りましょう。

### (3) 労働者の健康管理に係る措置の徹底

- ▶ 健康管理体制を整備し、健康診断を実施しましょう。
- ▶ 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対しては、医師による面接指導等を実施するとともに、労働者の健康障害を予防するための対策を立て、実行しましょう。



## 2. 賃金不払残業の解消

### (1) 労働時間を適正に把握しましょう。

### (2) 職場風土を改革しましょう。

- ▶ 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
- ▶ 労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言
- ▶ 企業内または労働組合内での教育 など



### (3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。

- ▶ 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を作成する など

### (4) 労働時間を適正に把握するための責任体制を明確にするるとともに、チェック体制を整備しましょう。

- ▶ 労働時間を適正に把握するための責任者を明確にするるとともに、複数の者を労働時間の管理の責任者とすることにより、ダブルチェックを行う など

## 3. 職場のパワーハラスメントの予防と解決

### (1) 職場のパワーハラスメントを予防するために

- ▶ 「職場のパワーハラスメントはなくすべきである」ということをトップのメッセージとして明確に示しましょう。
- ▶ 就業規則にパワーハラスメントの防止についての規定を設けたり、労使協定を締結するなどルールを決めましょう。
- ▶ 従業員アンケートを実施するなどにより実態を把握しましょう。
- ▶ 管理職や一般職員を対象とした職場のパワーハラスメントに関する研修・教育を実施しましょう。
- ▶ 職場のパワーハラスメント防止に向けての組織の方針や取組について、周知・啓発を実施しましょう。



### (2) 職場のパワーハラスメントを解決するために

- ▶ 相談・苦情処理窓口を設置したり、職場の対応責任者を定めるなど、職場のパワーハラスメントについての相談や解決の場を設置しましょう。
- ▶ 行為者に対する再発防止研修を行うなど、再発防止のための取組を行いましょ。



## 事業主の方からのご相談はこちら

### 36協定の締結・届出や割増賃金の支払いなど、労働基準法等に関するご相談は・・・

お近くの労働基準監督署または都道府県労働局監督課にご相談ください（開庁時間 平日8:30～17:15）。

全国労働基準監督署の所在案内

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

### 労働時間制度や年次有給休暇取得など、労働時間等の設定の改善に関するご相談は・・・

「働き方・休み方改善コンサルタント」が、労働時間、休暇・休日等に関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けたアドバイスを無料で行っています。

お近くの都道府県労働局監督課（東京、愛知、大阪労働局は労働時間課）にお問い合わせください。

### 労使のトラブルに関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局または労働基準監督署にある総合労働相談コーナーにご相談ください。

総合労働相談コーナーのご案内

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

## 働く方からのご相談等はこちら

### 賃金不払残業や長時間・過重労働など、労働基準法等に関するご相談は・・・

事業場を管轄する労働基準監督署または都道府県労働局監督課にご相談ください（開庁時間 平日8:30～17:15）。また、労働基準関係情報メール窓口でも労働基準法等の問題がある事業場に関する情報を受け付けています。

全国労働基準監督署の所在案内

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

労働基準関係情報メール窓口

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/mail\\_madoguchi.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/mail_madoguchi.html)

### 労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関するあらゆる分野についてのご相談は・・・

お近くの都道府県労働局または労働基準監督署にある総合労働相談コーナーにご相談ください。

総合労働相談コーナーのご案内

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

## 職場のパワーハラスメントに関する情報はこちら

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

