

## 監督指導による賃金不払残業の是正結果

—平成18年度は約2億5000万円—

岐阜労働局（局長 藤井 龍一郎）は、平成18年4月から平成19年3月までの1年間に、県下7労働基準監督署において賃金不払残業（所定労働時間外に労働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。いわゆる「サービス残業」。）を行わせていたとして是正を指導した事案について次のとおり取りまとめた。

### 1 取りまとめの対象事案

平成18年4月から平成19年3月末までの間（以下「平成18年度」という。）に、定期監督及び労働者からの申告等に基づく監督指導を行い、賃金不払残業を行わせていた企業に対し、労働基準法第37条（時間外、休日及び深夜労働に係る割増賃金）違反として是正を指導した結果、不払いになっていた割増賃金の支払いが行われたもののうち、1企業当たりの割増賃金の支払額が合計100万円以上となったものを対象としている。

### 2 割増賃金のは正支払いの状況（別添1参照）

是正企業数は44企業、対象労働者数は986人、支払われた割増賃金の合計額は2億5,188万円である。

企業平均では572万円、労働者平均では26万円である。

企業数では、製造業（20社）、商業（8社）、その他の事業（7社）、という順であり、対象労働者数ではその他の事業（556人）が最も多くなっている。また、是正支払いの金額では製造業（1億6,938万円）で最も高額となっている。

平成17年度と比較すると、企業数は+11社（平成17年度33社）、対象労働者数は-3,083人（同4,069人）、支払額は-942万円（同2億6,130万円）となった。

### 3 賃金不払残業のは正指導事例

- (1) 所定休日に労働した場合は、代休を取得することで対応していたが、実際には代休が取得できなかつたにもかかわらず、当該所定休日労働に対する時間外手当が支払われていなかつたもの。（事業場側は労働基準監督署の指導を受け、自らの調査により判明した時間外手当の未払い分約1,237万円を支払った。）
- (2) 時間外労働を行つた時間と他の日の所定労働時間とを振替え相殺するとして、時間外手当を一切支払つていなかつたもの。実際には多忙を理由に当該振替措置も全く行われていなかつた。（事業場側は労働基準監督署の指導を受け、自らの調査により判明した時間外手当の未払い分約366万円を支払つた。）

#### 4 「過重労働・賃金不払残業キャンペーン月間」の実施

賃金不払残業は、労働基準法に違反する本来あってはならないものであり、長時間労働や過重労働の温床ともなっている。

岐阜労働局及び県下 7 労働基準監督署では、今後とも重点的な監督指導の実施や、本年 1 1 月に「過重労働・賃金不払残業解消キャンペーン月間」(別添 2) を実施するなどにより、「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関する基準」(別添 3) 及び「賃金不払残業の解消を図るために講すべき措置等に関する指針」(別添 4) の周知等に努め、賃金不払残業の解消を図ることとしている。

#### 5 「はつらつ職場づくり推進会議」開催

「過重労働・賃金不払残業解消キャンペーン月間」の初日である 1 1 月 1 日には、労使団体及び関係機関の参加により当県独自の取組みである「はつらつ職場づくり推進会議」を以下により開催し、労働時間管理の適正化、過重労働による健康障害防止等について気運の醸成を図ることとしている。

##### 〔はつらつ職場づくり推進会議〕

日時 平成 19 年 1 1 月 1 日 (木) 午後 2 時から 4 時まで

場所 岐阜市金竜町 5 丁目 13 番地

岐阜合同庁舎 3 階 会議室

※会議の詳細は別添 5 参照

## 割増賃金の是正支払事案（1企業当たり100万円以上）

| 業種     | 企業数 | 対象労働者 | 割増賃金支払額（万円） |
|--------|-----|-------|-------------|
| 製造業    | 20  | 245   | 16,938      |
| 鉱業     | 1   | 21    | 443         |
| 建設業    | 6   | 81    | 1,772       |
| 運輸交通業  | 1   | 9     | 156         |
| 商業     | 8   | 57    | 1,908       |
| 接客娯楽業  | 1   | 17    | 517         |
| その他の事業 | 7   | 556   | 3,454       |
| 計      | 44  | 986   | 25,188      |
| 1企業平均  |     |       | 572         |
| 1労働者平均 |     |       | 26          |

※ 対象事案は、平成18年4月から平成19年3月までの間に、定期監督及び申告等に基づく監督において割増賃金の不払いに係る指導の結果、合計100万円以上の割増賃金の支払いがなされたもの。



\*オセロは登録商標です。

働きすぎによる健康障害、賃金不払残業の  
解消のために労使で話し合いましょう。

# 11月は「過重労働・賃金不払 残業解消キャンペーン月間」

都道府県労働局 全国一斉無料相談ダイヤル ~過重労働と賃金不払残業の解消のために~

11月23日(金) 勤労感謝の日 9時00分～17時00分 0120-897-283

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

# 労使がともに協力しあい、「過重労働による健康障害」や「賃金不払残業」をなくしましょう。



## 「過重労働による健康障害」とは？

「過重労働による健康障害」とは長時間にわたる過重な労働により、疲労の蓄積がもたらされた結果、脳・心臓疾患を発症することです。時間外・休日労働時間が月45時間を越えて長くなるほど、業務と発症との関連性が強まると言われています。



## 「賃金不払残業」とは？

「賃金不払残業」とは所定労働時間外に労働時間の一部または全部に対して、所定の賃金又は残業手当を支払うことなく労働を行わせることです。「賃金不払残業」は、賃金や割増賃金の支払を定めた労働基準法に違反する、あってはならないものです。

**「過重労働による健康障害」の防止と「賃金不払残業」の解消のためには、労働時間を適正に把握し、時間外労働に対する適切な対処が必要です。**

※厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関する基準」（平成13年4月）



### 過重労働による健康障害を防止するために

- ①時間外・休日労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底

※時間外労働時間は月45時間以下とするよう努めましょう。

- ②長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じること

等を実施しましょう。

※厚生労働省「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講すべき措置」（平成18年3月）



### 賃金不払残業を解消するために

- ①労働時間適正把握基準の遵守
- ②職場風土の改革
- ③適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備
- 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

等を実施しましょう。

※厚生労働省「賃金不払残業の解消を図るために講すべき措置等に関する指針」（平成15年5月）

**11月は過重労働・賃金不払残業解消キャンペーン月間です。**

## 労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関する基準

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に、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、事業主が講す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す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の全部又は一部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すべき措置

#### (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

賃金不払残業の解消を一層推進するため、次の対策を盛り込んだ「賃金不払残業総合対策要綱」(通称:サービス残業総合対策要綱)を取りまとめるとともに、下記1の指針を策定した。なお、要綱、指針ともに平成15年5月23日付けで都道府県労働局に通達した。

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

企業の本社と労働組合等が一体となって企業全体としての主体的な取組を促すことにより、賃金不払残業の解消を一層推進するために、新たに「賃金不払残業の解消を図るために講すべき措置等に関する指針」を策定する。

### 2 「賃金不払残業解消キャンペーン月間」の実施と労使に対する協力要請

「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労働時間管理の適正化のためのキャンペーン活動を実施し、労使の主体的な取組を促す。

併せて、この時期に、賃金不払残業に係る重点監督を実施する。

### 3 地域産業労働懇談会の場を活用した周知徹底等

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、労働時間管理適正化の周知徹底と気運の醸成を図る。

### 4 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

労働時間適正把握基準の周知徹底を図るとともに、的確な監督指導を実施し、特に重大悪質な賃金不払残業については厳正かつ積極的な司法処分を行う。

また、本社等において賃金不払残業の排除について一定の対策を行っているにもかかわらず問題がみられる企業については、監督指導時に、必要に応じて、労働組合等からも実態把握を行う。

#### (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」と位置づけ、賃金不払残業に係る重点監督を実施する。

### 5 賃金不払残業に係る事例等の収集・取りまとめ

賃金不払残業に係る送検事例、是正事例等を収集・整理の上、取りまとめて公表することにより、労使当事者の意識改革と労使の主体的な取組を促す。

はつらつ職場を目指して

# 「はつらつ職場づくり宣言」

の実施に取り組んでみませんか。

## —誰もがはつらつとして働くために—

岐阜県内で働く方々を取り巻く環境は依然として厳しいものがあります。賃金不払い、解雇、長時間労働及び賃金不払残業（いわゆるサービス残業）に係る申告や相談が増加しています。また、過労・ストレスによる脳・心臓疾患や精神障害が増加するなど、過労による健康障害の拡大も心配されています。

このような状況の中で、企業における労働時間管理の適正化や健康管理対策を一層進めることで長時間に及ぶ残業を防ぎ、過労による健康障害の発症を防止することが、職場、家庭及び地域社会にとって重要な課題となっています。

県内の企業の取組を支援するために県内の労使団体及び関係機関が連携を図り、誰もが働きがいや仕事を通じた生きがいを感じることのできる職場づくりを目指して平成16年5月に「はつらつ職場づくり推進会議」を設置しました。

この取組の一つとして各企業の実態に即した「はつらつ職場づくり宣言」を労使で行っていただくことを提唱しています。

## はつらつ職場づくり推進会議

(構成団体)

日本労働組合総連合会岐阜県連合会

陸上貨物労働災害防止協会 岐阜県支部

(社)岐阜県経営者協会

林業・木材製造業労働災害防止協会 岐阜県支部

岐阜県中小企業団体中央会

(社)全国労働基準関係団体連合会 岐阜県支部

岐阜県商工会連合会

(財)労災年金福祉協会 岐阜労災年金相談所

岐阜県医師会

(社)岐阜県労働基準協会連合会

岐阜県社会保険労務士会

岐阜県

(独)労働者健康福祉機構 岐阜産業保健推進センター

岐阜労働局

建設業労働災害防止協会 岐阜県支部

# 「はつらつ職場づくり宣言」について

## 1 趣 旨

誰もがはつらつとして働く職場環境を築くために、各企業の実態に即した目標や取組について労使で話し合い、企業内外に向けて決意表明するものです。

職場の活性化や企業イメージの向上にも寄与することが期待されます。

## 2 内 容

次の目標や取組方針などに基づいた内容で、各企業の実態に即して定めてください。

### ①「目 標」

労働時間管理の適正化や健康管理対策を一層進めることで、長時間に及ぶ残業を防ぎ、過労を原因とした脳・心臓疾患や精神障害の発症をなくし、誰もが健康で安心して働くことができる、はつらつとした職場づくりをめざす。

### ②「取組方針」

- 1 労働時間管理の適正化と賃金不払残業の解消
- 2 時間外労働の削減と年次有給休暇の取得を促進
- 3 健康診断の確実な実施
- 4 健康診断の有所見者に対する事後措置の確実な実施
- 5 長時間労働（月45時間を超える時間外労働等）を行った方に対する産業医等による保健指導・助言指導の確実な実施
- 6 メンタルヘルス対策の推進
- 7 二次健康診断等給付制度の利用拡大

## 3 「はつらつ職場づくり宣言」の例

働く者一人ひとりが、適正な労働条件の下に、心身ともに健康に過ごし、はつらつとして働くことによって、企業や地域経済が発展することは、みんなの願いである。そのため当社においては次のとおり「はつらつ職場づくり」に取り組むことを労使で宣言する。

私たちは、労使がともに協力し、誰もがはつらつと働くことができる職場を目指します。

- 1 働いた時間を正しく把握し、労使で働き過ぎによる疲労の蓄積や賃金不払残業を発生させません。
- 2 健康診断とその結果に対する措置を確実に行い、労使で健康障害の原因を排除します。
- 3 職場の対策、自己管理、家庭の協力により、一人ひとりの心と体の健康を守ります。

年 月 日

労働者代表

使用者代表