

監督指導による賃金不払残業の是正結果

－平成19年度は約5億1,000万円－

岐阜労働局（局長 藤井 龍一郎）は、平成19年4月から平成20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 対象事案

平成19年4月から平成20年3月末までの間（以下「平成19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。

2 割増賃金の是正支払いの状況（別添1参照）

是正企業数は54企業、対象労働者数は3,124人、支払われた割増賃金の合計額は5億1,408万円である。

企業平均では952万円、労働者平均では16万円である。

企業数では製造業（30社）、その他の事業（11社）、商業（6社）、という順であり、対象労働者数ではその他の事業（2,058人）が最も多くなっている。

また、是正支払いの金額ではその他の事業（2億4,576万円）が最も高額となっている。

平成18年度と比較すると、企業数は+10社（平成18年度44社）、対象労働者数は+2,138人（同986人）、支払額は+2億6,220万円（同2億5,188万円）となり、いずれも大幅に増加したが、当局においては、労働時間適正化、過重労働対策を重点課題として、重点的に監督指導をしており、その結果であると分析している。

3 賃金不払残業の是正指導事例

- （1） 残業時間は各労働者が自己申告により報告する制度を採用していたが、当該制度が有効に機能しておらず、過少に申告している実態が認められ、労働時間を適正に把握していなかったもの（事業場側は労働基準監督署の指導を受け、再確認した結果、不払いとなっていた時間外手当約1億5,000万円を支払った。）。
- （2） 会社への入退場についてはICカードで管理し、残業時間については各労働者が自

己申告により報告する制度を採用していたが、ICカードの退場時間と申告された残業時間との間に大きな開きが認められ、残業時間が適正に把握されていなかったもの(事業場側は労働基準監督署の指導を受け、社内調査を実施した結果、不払いとなっていた時間外手当約8,000万円を支払った。)

4 賃金不払残業の解消、長時間労働の抑制等に向けた重点的な取組の実施

当県における労働時間の現状をみると、依然として長時間労働の実態があり、過重労働による脳・心臓疾患などの健康障害も発生していること、また、上記2のとおり割増賃金の支払いに関し、労働基準法違反として是正を指導した事業場も少なからず認められる状況にあることから、当局では、賃金不払残業の解消及び長時間労働の抑制等に向け、次のような取組を推進する。

(1) 「労働時間適正化キャンペーン」の実施

県下7労働基準監督署においては、今後とも重点的に監督指導を実施する。また、この11月を「労働時間適正化キャンペーン」(別添2)として、「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ず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、長時間労働の抑制等を図る。

(2) 「はつらつ職場づくり推進会議」の開催

「労働時間適正化キャンペーン」期間中の11月10日(月)には、労使団体及び関係機関の参加による当県独自の取組である「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。

[はつらつ職場づくり推進会議]

日時 平成20年11月10日(月) 午後2時から同4時まで

場所 岐阜市柳ヶ瀬通六丁目14番地

ホテルグランヴェール岐山

※会議の詳細は別添5参照

(3) 長時間労働の抑制等に向けた使用者団体等に対する協力要請の実施

(2)の会議において、当局幹部から、当県内の主要な使用者団体及び労働組合に対し、傘下の企業、労働組合において賃金不払残業の解消、長時間労働の抑制等に向けた積極的な取組が行われるよう、協力を要請する。

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	30	334	17,562
鉱業	0	0	0
建設業	0	0	0
運輸交通業	4	186	2,389
商業	6	214	2,474
接客娯楽業	3	332	4,407
その他の事業	11	2,058	24,576
計	54	3,124	51,408
		1企業平均	952
		1労働者平均	16

※ 対象事案は、平成19年度に、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。

ココロとカラダが折れないうちに。



HATARAKISUGI

【ハタラキスギ】

近年の日本の社会に多く見られるスギ科種。
 長時間の残業など過重な労働が続くと疲労が蓄積し、
 ココロとカラダの健康を害するリスクも高まる。
 労働環境の整備・ルールづくりが重要。

労使がともに協力しあい、長時間労働を抑制しよう!

11月は「労働時間適正化キャンペーン」期間です。

都道府県労働局

「労働時間相談ダイヤル」(無料)

はやくなくそう

長い残業

11月22日(土) 9時00分~17時00分

0120-897-713

労使がともに協力しあい、長時間労働を抑制しよう！

現状の課題

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が高止まりとなるなど、依然として長時間労働の実態がみられ、また、過重労働による脳・心臓疾患などの健康障害も多数発生しています。さらに、割増賃金の支払について労働基準法違反として是正を指導した件数は依然高水準で推移しています。

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。

時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。

賃金不払残業（「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。）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。

これらの問題の解消のためには、労働時間を適正に把握し、時間外労働に対する適切な対応が必要です。

厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ず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 **Point**

- ・時間外・休日労働協定は、基準（※）に適合したものとすることが必要です。
- ・月45時間を超える時間外労働が可能な場合にも、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 労働者の健康管理に係る措置の徹底 **Point**

- ・健康管理体制の整備、健康診断の実施
- ・長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等

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に事業者が講ずべき措置」（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 **Point**

- ・労働時間を適切に把握しましょう！

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ずべき措置等に関する指針」（平成15年5月）

11月は「労働時間適正化キャンペーン」期間です。

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

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つては、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。

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。

賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針

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つ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、IC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。

— 誰もがはつらつとして働くために —

岐阜県内の景気は回復を続けてきていますが、働く方々を取り巻く環境は依然と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でできる職場づくりを目指して平成16年6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
 (社)岐阜県経営者協会
 岐阜県中小企業団体中央会
 岐阜県商工会連合会
 岐阜県医師会
 岐阜県社会保険労務士会
 (独)労働者健康福祉機構 岐阜産業保健推進センター
 建設業労働災害防止協会 岐阜県支部
 陸上貨物労働災害防止協会 岐阜県支部
 林業・木材製造業労働災害防止協会 岐阜県支部
 (社)全国労働基準関係団体連合会 岐阜県支部
 (財)労災年金福祉協会 岐阜労災年金相談所
 (社)岐阜県労働基準協会連合会
 岐阜県
 岐阜労働局

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。

はつらつ 職場づくり 宣言について

趣 旨

誰もがはつらつとして働ける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。

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 방지、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] 仕事と生活の調和を図るため、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
- [8] 女性の就業環境の整備
- [9] セクシュアルハラスメント、いじめ、嫌がらせの解消

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を行い、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 ○ ○ ○ ○