

## 監督指導による賃金不払残業の是正結果

—平成21年度は約3億3,000万円—

岐阜労働局(局長 矢部 憲一)は、平成21年4月から平成22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21年4月から平成22年3月末までの間(以下「平成21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、賃金不払残業を行っていた企業に対し、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、不払になっていた割増賃金の支払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の状況(別添1参照)

是正企業数は27企業、対象労働者数は1,803人、支払われた割増賃金の合計額は3億2,610万円である。

企業平均では1,208万円、労働者平均では18万円である。

企業数では製造業(15社)、商業(6社)、金融・広告業及び保健衛生業(各2社)という順であり、対象労働者数では商業(743人)が最も多くなっている。

また、是正支払の金額では商業(1億9,804万円)が最も高額となっている。

平成20年度と比較すると、企業数はマイナス22社(平成20年度49社)、対象労働者数はマイナス995人(同2,798人)、支払額はプラス1億2,429万円(同2億181万円)となり、企業数及び対象労働者数は大幅に減少したが、支払額は大幅に増加した。

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監督指導を実施しており、その効果が一定表われているものの、1社で約1億9,000万円を支払った大型事案が発生したことから、全体の是正額を大きく押し上げたと分析している。

### 3 賃金不払残業の是正指導事例

- (1) 労働時間の管理はタイムカード、自己申告制(外勤がある者が中心)で行われており、警備記録等と突合せたところ、管理職と扱われている者について大きな乖離が認められ、自己申告制も機能していない状況であり、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、社内調査を実施した結果、不

払となっていた時間外手当約1億9,000万円を支払った。 商業)。

- (2) 労働時間管理はタイムカード、自己申告制(残業申請書)で行われており、開発部等の間接部門でタイムカードと残業申請書とに乖離が認められ、使用者も賃金不払残業をさせていることを認めたもの(事業場側は労働基準監督署の指導を受け、不払となっていた時間外手当約3,900万円を支払った。 製造業)

#### 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(別添2参照)

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」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」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」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。

また、同キャンペーンの一環として、平成22年11月6日(土)に全国一斉の無料「労働時間相談ダイヤル」を実施する。

##### (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11日(木)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22年11月11日(木) 午後2時から同4時まで

場所 岐阜市柳ヶ瀬

ホテルグランヴェール岐山

※会議趣旨等の詳細は別添3参照

##### (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状況（1企業当たり100万円以上）

業種	企業数	対象労働者数	割増賃金支払額（万円）
製造業	15	465	8,036
鉱業	0	0	0
建設業	0	0	0
運輸交通業	0	0	0
商業	6	743	19,804
金融広告業	2	102	777
保健衛生業	2	182	1,206
接客娯楽業	1	29	140
その他の事業	1	282	2,647
計	27	1,803	32,610
		1企業平均	1,208
		1労働者平均	18

※ 対象事案は、平成21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。

# 一休さんになる。

働きすぎはよくないよ。

トンチも働かず、心も体も悪くする。

しっかり働いて疲れたら

趣味やスポーツでリフレッシュ。

きちんと一休みしましょうね。



## 労使の協力で、労働時間を 適正化しましょう。

労働者の健康を損なう過重労働はいけません。

労働基準法に違反する賃金不払残業も許されないことです。

労使が協力し長時間労働を抑制しましょう。

**11月**は「労働時間適正化キャンペーン」期間です。

無料

「労働時間相談ダイヤル」  
労働時間に関するご相談はこちら



なくしましょう 長い残業  
**0120-794-713**

**11月6日(土)**  
9時00分～17時00分

# 11月は 「労働時間適正化 キャンペーン」期間です。

## 現状の 課題

労働時間等の現状を見ると、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見られます。

脳・心臓疾患に係る労災認定件数は平成21年度においても293件に上るなど、過重労働による健康障害も依然多い状況にあります。

割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

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。

労働基準法に違反する、賃金不払残業(いわゆる「サービス残業」)は、あってはならないものです。

(「賃金不払残業」とは、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、又は残業手当を支払うことなく労働を行わせることです。)

これらの問題を解消するためには、

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

●時間外労働協定は、基準(\*)に適合したものとすることが必要です。

※「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)

●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。

●休日労働についても削減に努めましょう。

### ②労働者の健康管理に係る措置の徹底

●長時間労働者に対する面接指導等

●健康管理体制の整備、健康診断の実施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

●労働時間適正把握基準の遵守 ●適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

●職場風土の改革 ●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)

# 岐阜はつらつ職場づくり推進要綱（改訂2版）

## 1 趣旨

---

県内の景気は平成20年の世界同時不況時から持ち直しつつあるものの、働く労働者を取り巻く環境は厳しく、賃金不払や解雇をはじめ、賃金不払残業（サービス残業）を背景とした長時間労働等の申告・相談が後を絶たない状況にあります。また、過労による脳・心臓疾患等や、職場の人間関係等各種ストレス要因によるメンタルヘルス不調の発症など、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を一層進めることで長時間に及ぶ残業を防ぎ、メンタルヘルスクアを含む健康管理対策の推進によって健康障害の発症を防止すること、そして仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することが、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。

このため、過労やストレスによる健康障害を予防することとはつらつと働くことができる職場づくりの重要性を岐阜県全体の共通認識として幅広く定着させ、職場における労使はもとより県下における労使団体、関係団体及び関係行政機関が連携を図り、各職場においてはつらつと働くことができるような提言、施策を展開します。

## 2 目標

---

労働時間管理の適正化やメンタルヘルスクアを含む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、過労やストレスを原因とした脳・心臓疾患や精神障害の発症をなくし、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の図られた、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。

## 3 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（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図るため、時間外労働の削減と年次有給休暇の取得を促進
- (3) メンタルヘルス対策の推進
- (4) 健康診断の確実な実施
- (5) 健康診断の有所見者に対する事後措置の確実な実施
- (6) 長時間労働（月45時間を超える時間外労働等）を行った労働者に対する産業医等による面接指導の確実な実施
- (7) 二次健康診断等給付制度の活用
- (8) 女性の就業環境の整備
- (9) セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の解消
- (10) その他、はつらつとした職場づくり推進

## 4 取組期間

---

平成16年度～同18年度（同24年度まで延長）

## 5 構成団体等

---

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  
陸上貨物運送事業労働災害防止協会 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)全国労働基準団体連合会 岐阜県支部  
(財)労災ケアサポートセンター 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

## **6 はつらつ職場づくり推進会議(構成団体等)が実施する事項**

---

- (1) はつらつ職場づくり推進のためのコンセンサス形成、提言
- (2) はつらつ職場づくり推進キャンペーンの展開
- (3) 関係者等の取組に対する支援

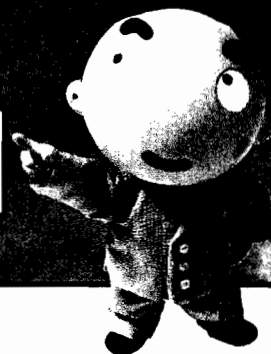
## **7 職場等において労使が取組む事項**

---

- (1) 経営トップによる決意表明と労使一体となった推進体制の確立
- (2) 賃金不払残業や長時間労働を排除するための責任体制の明確化及びチェック体制の整備
- (3) 管理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基づいた始業・終業時刻の確認・記録による労働時間管理
- (4) 時間外・休日労働を行う対象労働者及び理由の限定化
- (5) 時間外・休日労働の削減及び年次有給休暇の取得を前提とした業務体制の見直し・整備
- (6) 事業場における心の健康づくりのための体制整備、問題点の把握、メンタルヘルスケアの実施及び必要な人材の確保
- (7) 健康診断の確実な実施と未実施者を発生させないための確認体制の充実
- (8) 健康診断の有所見者に対する事後措置の確実な実施
- (9) 長時間労働者(月45時間を超える時間外労働等)に対する医師の面接指導の実施
- (10) 健康管理における家族との連携
- (11) 自らの健康は自らで守る自覚と自主努力の重要性の啓発
- (12) セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等を発生させない体制の確立と意識啓発

労使で取り組もう！

# 「はつらつ職場づくり宣言」



— 誰もがはつらつとして働くために —

岐阜県で働く方々を取り巻く環境は依然厳しいものがあり、解雇、賃金不払い、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、過労による脳・心臓疾患や各種ストレス要因によるメンタルヘルス不調の発症など健康障害の拡大も心配されています。

このため、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時間外労働を防ぎ、過労による健康障害の発症を防止すること、そして仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することが、職場だけでなく、家庭や地域社会にとっても重要な課題となっています。

私たち「はつらつ職場づくり推進会議」は、各職場の実態に即した「はつらつ職場づくり宣言」を労使で行うことを提案しています。これまでに県内およそ150の職場が、それぞれの職場実態に即した宣言を行い、登録をしています。

## 「はつらつ職場づくり宣言」の例

私たち、〇〇〇〇株式会社と〇〇〇〇株式会社労働組合は、労使ともに協力して、健康・快適で仕事のしやすい職場づくりを目指すため、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。

- 1 時間外労働の削減と疲労回復のため毎週水曜日を「ノー残業デー」とします。
- 2 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努め、仕事と家庭の調和を図るため積極的な取得を推進します。
- 3 心の健康づくり計画を作成し、職場におけるメンタルヘルス対策に取り組みます。
- 4 喫煙指定場所を定め分煙対策を徹底するとともに、一人ひとりの健康意識を高め、職場内完全禁煙を積極的に推進します。

〇年〇月〇日

労働者代表 ○〇〇〇〇

使用者代表 ○〇〇〇〇

事業場において、労使で「はつらつ職場づくり宣言」をした後に、連合会へ登録を申請していただくと、登録証・宣言証（盾）を贈呈します。登録申請手続きは、「登録申請書」（実面参照）と「はつらつ職場づくり宣言文」を連合会までボックスでお送りください。（登録後には、岐阜労働局のHPに登録事業場名・宣言文を掲載することも可能です）

詳細は岐阜労働局HP

**検索** をご確認ください。

### はつらつ職場づくり推進会議（構成団体）

（社）岐阜県総合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

岐阜県医師会

岐阜県社会保険労務士会

建設業労働災害防止協会（岐阜県支部）

陸上自衛隊退任事業労働災害防止協会（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）

（財）労働者ケアサポートセンター 岐阜労・産・官・学連

（社）全国労働基準問題協議会（岐阜県支部）

（財）労働者健康福祉機構 岐阜県労働者健康推進センター

岐阜労働局・（社）岐阜県労働基準協会連合会



必要事項を記載の上、(社)岐阜県労働基準協会連合会あて **FAX(058-279-3375)** してください。なお、宣言内容等別紙がありましたら併せてFAX 願います。

## 「はつらつ職場づくり宣言事業場」登録申請書

(社)岐阜県労働基準協会連合会 殿  
(FAX058-279-3375)

「はつらつ職場づくり宣言」をしましたので、その登録を申請します。

平成 年 月 日

事業場名称

代表者職氏名

所在地	〒		
業種		労働者数	名

宣言年月日	平成 年 月 日	宣言内容をHPにて公開することの可否	可・否
宣言内容	(別紙のとおり)		

担 当 者			
所属部署		職氏名	
電 話		F A X	