



厚生労働省

北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
平成28年3月14日

担
当

【照会先】

厚生労働省北海道労働局労働基準部監督課

<電 話> 011-709-2311

報道関係者 各位

北海道内における賃金不払残業の是正結果

～平成26年度は約4億8000万円～

厚生労働省北海道労働局（局長 田中 敏章）は、平成26年4月から平成27年3月までの1年間に、全道の労働基準監督署（17署（1支署を含む。））が事業場に対して監督指導を実施した結果、不払になっていた割増賃金（残業代）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を別添のとおり取りまとめましたので、お知らせします。

厚生労働省北海道労働局としては、引き続き、賃金不払残業の解消や、長時間労働の抑制などの過重労働解消に向けた取組を推進していきます。

平成26年度の是正支払額	4億8,101万円
是正企業数	32社
対象労働者数	959人
1企業平均額	1,503万円
1労働者当たりの平均額	50万円

（参考1）賃金不払残業の解消のための取組事例集（全国）

（参考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に関する基準

（参考3）賃金不払残業総合対策要綱

（参考4）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5）労働基準監督官の主な仕事

(別添)

1 平成26年度 100万円以上の割増賃金の是正支払事案の状況

(業種別)

業種	企業数	対象労働者数 (人)	是正支払額 (万円)	1企業平均額 (万円)	1労働者平均額 (万円)
製造業	8	118	2,757	345	23
鉱業					
建設業	2	51	614	307	12
運輸交通業	2	36	929	465	26
貨物取扱業					
農林業					
畜産・水産業					
商業	6	203	1,575	263	8
金融・広告業	1	23	406	406	18
映画・演劇業					
通信業					
教育・研究業					
保健衛生業	1	107	173	173	2
接客娯楽業	5	98	1,073	215	11
清掃・と畜業	1	5	144	144	29
官公署					
その他の事業	6	318	40,430	6,738	127
計	32	959	48,101	1,503	50

(規模別)

企業規模別(人)	企業数	対象労働者数 (人)	是正支払額 (万円)	1企業平均額 (万円)	1労働者平均額 (万円)
1~29	13	126	3,322	256	26
30~99	9	160	3,357	373	21
100~299	5	206	1,135	227	6
300~999	5	467	40,287	8,057	86
1000~4999					
5000~					
計	32	959	48,101	1,503	50

(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、定期監督及び申告監督において割増賃金の不払に係る指導の結果、合計100万円以上の割増賃金の是正支払いがなされたもの(平均値は、四捨五入している。)

2 過去5年度における100万円以上の割増賃金の是正支払事案の状況

年度	企業数	対象労働者数 (人)	是正支払額 (万円)	1企業平均支払額 (万円)	1人平均支払額 (万円)
22年度	47	2,430	30,908	658	13
23年度	34	1,059	9,273	273	9
24年度	59	3,320	23,005	390	7
25年度	48	2,013	23,041	480	11
26年度	32	959	48,101	1503	50
合計	220	9,781	134,328	611	14

3 賃金不払残業の解消のための取組事例

業種：その他の事業

賃金不払残業の状況

会社は、時間外労働時間数を、労働者各人から提出される時間外労働申請書及び各人がパソコンに入力する労働時間数により把握していたが、パソコンの操作記録等との間に相違がみられ、また、一部の労働者に入力された労働時間を超える時間外労働が認められたもの。

監督署の指導内容

所轄労働基準監督署は、事業主に労働時間の実態調査を求め、確認された賃金不払残業については是正を勧告するとともに、事業主に対し、次の事項について指導した。

労働時間管理の具体的な改善方法、改善状況の報告
労働時間の把握状況についての定期的な実態調査の実施

企業が実施した解消策

確認された賃金不払残業に対して割増賃金を支給した。
トップが、労働時間管理の適正化についての社内通達を発出した。
管理者に対して、労働時間管理の適正化に係る説明会を実施した。
社員あてに、労働時間の適正把握を徹底する旨の文書を発出した。
労働時間が適正に把握されているか、定期的に確認することとした。
社内に、時間外労働の削減等を協議する労使の委員会を設置した。

賃金不払残業の解消に取り組みましょう

賃金不払残業は、労働基準法に違反する、あってはならないものです。

また、長時間労働や過重労働の温床にもなっており、その解消を図っていくことは、家族との触れ合いを含めたワーク・ライフ・バランスを実現するために、とても重要です。

残業代が適正に支払われないということは、法律違反であるうえに、労働者から仕事のやりがいや職場への愛着を奪い、企業経営にとっても大きなマイナスと考えられます。

厚生労働省では、平成15年5月に「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」を定め（4ページ参照）、労働時間の適正な管理と賃金不払残業の解消のために、各企業の労使が取り組むべきことを示しています。

このリーフレットでは、平成26年度に労働基準監督署から指導を受けた企業について、賃金不払残業の状況と、それに対する指導内容、その企業が賃金不払残業をなくすために「指針」に基づいて実施した取組事例を紹介します。

賃金不払残業の是正結果の概要（平成26年度 監督指導の結果）

平成26年4月から平成27年3月までの1年間に、残業に対する割増賃金が不払になっているとして、労働基準法違反で是正指導した事案のうち、1企業当たり100万円以上の割増賃金が支払われた事案の状況は、以下のとおりです。

是正した企業数	1,329企業（前年度比 88企業の減）
支払われた割増賃金の合計額	142億4,576万円（前年度比 19億378万円の増）
対象労働者数	20万3,507人（前年度比 88,627人の増）
1企業での最高支払額	14億1,328万円（製造業）



事例1（業種：商業）

賃金不払残業の状況

会社は、労働者にシステムに労働時間を入力させることにより労働時間を管理していた。入力する労働時間の長さにより、一定の時間数が休憩時間として自動的に控除される仕組みとなっていた。このため、労働者の実際の労働時間に合致しているか否かが判然としない状況であった。

また、時間外労働手当が一定額で支払われていたが、実際の時間外労働時間に基づき計算した時間外労働手当がこれを上回っていた場合でも、超過した分については支払われていなかった。

労基署の指導内容

事業主に対し、労働時間及び休憩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は是正を勧告した。

企業が実施した解消策

会社は、休憩時間について適切に確保されていたかなどの調査を行ったところ、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた半年間の割増賃金（約200人に対する合計約77,000時間分）等を支払った。

また、①労働時間のシステムへの入力を徹底すること、②時間外・休日労働を行う場合には事前に申請し、上司の承認を得ること、③労働時間を短くするためにフレックスタイム制を活用すること等の改善策を講じ、これを社内運動として位置付けて、意識の啓発を図った。

事例2（業種：コンサルタント業）

賃金不払残業の状況

会社は、労働者に各自のパソコンに労働時間数を入力させることにより労働時間管理を行っていた。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、また、入力された労働時間数を超える時間外労働が一部の労働者に認められた。

労基署の指導内容

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は是正を勧告した。併せて、①労働時間を適正に把握するための労働時間管理の方法について改善策を検討すること、②定期的に実態調査を行い、労働時間の把握が適正に行われているか確認することなどについて指導した。

企業が実施した解消策

労働者に過去の時間外労働時間を再申請させるなどし、不払となっていた3か月間の割増賃金（約260人に対する合計約120,000時間分）を支払った。

また、①時間外・休日労働を行う場合には事前に申請し、上司の承認を得ること、②総務部署が、月に1回各部の労働時間が適正に把握されているか確認すること、③社内に労務委員会を新設して継続的に労働環境の改善に取り組むこと等の改善策を講じた。

事例3（業種：飲食業）

賃金不払残業の状況

会社は、指紋認証により出退勤時刻を把握していたが、日々の出勤時刻の15分未満の時間を切り上げ、退勤時刻の15分未満の時間を切り捨てて管理していたため、労働時間として扱われない時間が生じているおそれが認められた。

また、休憩時刻も同様に指紋認証により把握することとされていたが、休憩時間を与えていない日が認められたほか、適正に把握されていない日も認められた。

労基署の指導内容

事業主に対し、休憩時間を与えていないことについて是正を勧告するとともに、①適正な始業・終業時刻、休憩時間を把握すること、②労働時間の実態調査をし、賃金不払残業の存在が明らかになった場合には法令に基づく割増賃金を支払うこと、③休憩について実態調査をし、休憩が確保されていなかった場合には賃金の不足額を支払うこと、④休憩が取得できなかった場合にはその時間分の賃金を適正に請求できるように改善を行うこと、などについて指導した。

企業が実施した解消策

日々の始業・終業時刻などを再確認したところ、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた4か月間の割増賃金（約100,000人分）等を支払った。

また、①労働時間の把握の単位を見直し、②休憩の取得を徹底するよう、役員会議において本部長に指示するとともに、③休憩時刻が把握されていない労働者と上司に調査を行う指示メールが配信されるシステムを構築するなどの改善策を講じた。

事例4（業種：情報処理サービス業）

賃金不払残業の状況

会社は、「出勤簿」と「時間外休日勤務表」で労働時間を管理しており、時間外労働を行う場合は、事前に労働者に「時間外休日勤務表」に見込みの時間数を記入させ、その後、実績を記入させた上で、上司の承認を得ることとしていた。しかしながら、労働時間として扱うべき時間が「時間外休日勤務表」に記載されず、労働者が過少に申告していることが認められた。

労基署の指導内容

労働者からのヒアリングにより、「時間外休日勤務表」に記載されていない労働時間があることを特定し、事業主に対し、確認した賃金不払残業については是正を勧告した。また、①賃金不払残業の有無について実態調査をし、その存在が明らかになった場合には割増賃金を支払うこと、②労働時間を適正に把握するための労働時間管理の方法について改善策を検討することなどについて指導した。

企業が実施した解消策

労働者に対しヒアリングを実施したところ、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた割増賃金（約100人に対する合計約3,000時間分）を支払った。

また、①時間外労働の運用ルールについて、朝礼での説明や社内電子掲示板への掲示などにより、その遵守の徹底を指示し、②時間外・休日労働を行う場合は、都度、部長等が命令することを徹底するなどの改善策を講じた。

ポイント1 労使に求められる役割

(1) 労使の主体的取組

労使は、それぞれが果たすべき役割を十分認識し、労働時間の管理の適正化と賃金不払残業解消のために主体的に取り組むことが求められます。

(2) 使用者に求められる役割

使用者は、賃金不払残業が生じないよう適正に労働時間を管理しなければなりません。

(3) 労働組合に求められる役割

労働組合は、賃金不払残業が行われないようにチェック機能を発揮することや、使用者が行う取組への積極的な協力が求められます。

(4) 労使の協力

労使双方がよく話し合い、賃金不払残業の解消に協力して取り組む体制を整備することが望まれます。

ポイント2 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

使用者は、労働時間の適正な把握基準を遵守し、労働組合にあっても、労働者に対しその周知を図ることが重要です。

(2) 職場風土の改革

賃金不払残業はやむを得ない、という労使双方の意識をなくすことが望まれます。

(3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

労働時間管理マニュアルの作成や、賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課などを実施することが重要です。

(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

労働時間管理の責任者の明確化、相談窓口の設置、労働組合による必要な対応が望まれます。

指針について、詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-3a.pdf>

賃金不払 指針 検索

(参考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る。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る。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な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。

労働基準監督官の主な仕事

(参考5)

臨検監督

労働基準法、労働安全衛生法などの法律に基づいて、定期的にあるいは働く人からの申告・相談などを契機として、工場や事務所などに立ち入り、機械・設備や帳簿などを検査して関係労働者の労働条件について調査を行います。

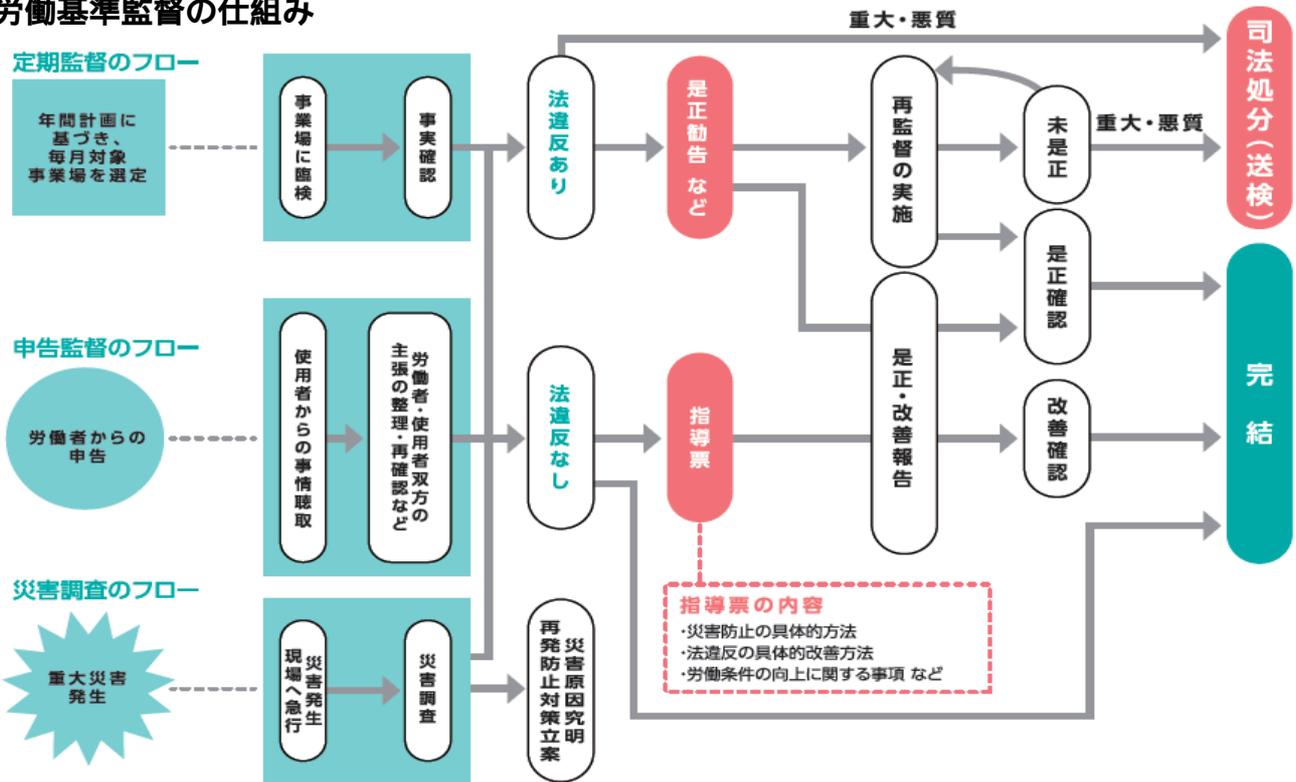
法律違反が認められた場合には事業主などに対し、その改善を指導するほか、危険性の高い機械・設備などについてはその場で使用停止などを命ずる行政処分を行います。

司法警察事務

労働基準法、労働安全衛生法などには罰則が設けられています。

事業主などがこれらの法律に違反し、度重なる指導にもかかわらず是正を行わない場合など重大または悪質な事案について、労働基準監督官は刑事訴訟法に基づき、特別司法警察員として取調べなどの任意捜査や捜索・差押、逮捕などの強制捜査を行い、検察庁に送検します。

労働基準監督の仕組み



平成28年度労働基準監督官採用試験2016

【試験要綱】

インターネット 受付期間 平成28年 **4/1 (金) 9:00~ 4/13 (水) 受信有効**
 インターネット申込用受験案内アドレス【http://www.jinji.go.jp/saiyo/siken/jyukennannai/jyukennannai_rouki.pdf】
 インターネット申込専用アドレス【<http://www.jinji-shiken.go.jp/juken.html>】
インターネット申込みができない環境にある場合は、都道府県労働局に電話連絡してください。郵送又は持参の受付期間は、4月1日(金)~4月4日(月)です。(4月4日(月)までの通信日付印有効。受付期間が短いので注意してください。)

第1次試験 平成28年 **5/29 (日) 9:05 (受付開始) 9:35 (試験開始) -18:05 (試験終了)**
 【第1次試験合格者発表日】平成28年6月28日(火)9:00

第2次試験 平成28年 **7/13 (水) 14 (木) 15 (金)** 第1次試験合格通知書で指定する日時
 【最終合格者発表日】平成28年8月22日(月)9:00

【受験資格】

- 昭和61年4月2日~平成7年4月1日生まれの人
- 平成7年4月2日以降生まれの人で次に掲げるもの
 - ① 大学を卒業した者および平成29年3月までに大学を卒業する見込みの者
 - ② 人事院が①に掲げる者と同等の資格があると認める者

【試験の程度】 大学卒業程度

【採用予定人数】

- 労働基準監督 A (法文系) 約160名
- 労働基準監督 B (理工系) 約40名