

課題等対応のための平成24年11月の主な動き、取組

1 厳しい雇用失業情勢への対応（平成24年9月内容）

有効求人数	28,149人	対前年同月比	9.2%増
有効求職者数	42,345人	対前年同月比	5.0%減
有効求人倍率	0.67倍	対前月	同水準

- ・引き続き、各種支援事業、求職者支援制度、各種助成金などの活用による就職促進
- ・引き続き、積極的な求人開拓の実施
- ・引き続き、雇用調整助成金による雇用維持支援
- ・円高等に伴う雇用状況への影響把握

2 改正労働契約法説明会の開催

- ・改正法が円滑に施行され、有期労働契約に関するトラブルが減少するよう、かごしま県民交流センターとリナシティかのやの2会場で説明会を開催します。
- ・かごしま県民交流センターの会場では、鹿児島大学大学院 労働法専攻の紺屋教授による基調講演が行われます。

3 パートタイム労働、育児・介護休業関係相談会の開催

- ・パートタイム労働法及び育児・介護休業法の周知を行うとともに個別の相談に応じるため、県内のハローワーク8ヶ所で相談会を実施します

9月の有効求人倍率は0.67倍で、前月と同水準

鹿児島県の9月の有効求人倍率(季節調整値)は0.67倍となり、前月(0.67倍)と同水準となった。

新規求人倍率(季節調整値)は1.03倍となり、前月(1.16倍)を0.13ポイント下回りました。

新規求人数は前年同月比0.5%の増と6ヶ月連続の増加となりました。

産業別では、建設業(8.0%増)は3ヶ月ぶりの増加、製造業(4.2%減)は2ヶ月連続の減少、運輸業、郵便業(17.4%減)は再び減少、卸売業、小売業(25.4%増)は6ヶ月連続の増加、宿泊業、飲食サービス業(29.1%減)は21ヶ月ぶりの減少、医療、福祉(2.7%増)は32ヶ月連続の増加、サービス業(3.9%減)は6ヶ月ぶりの減少となりました。

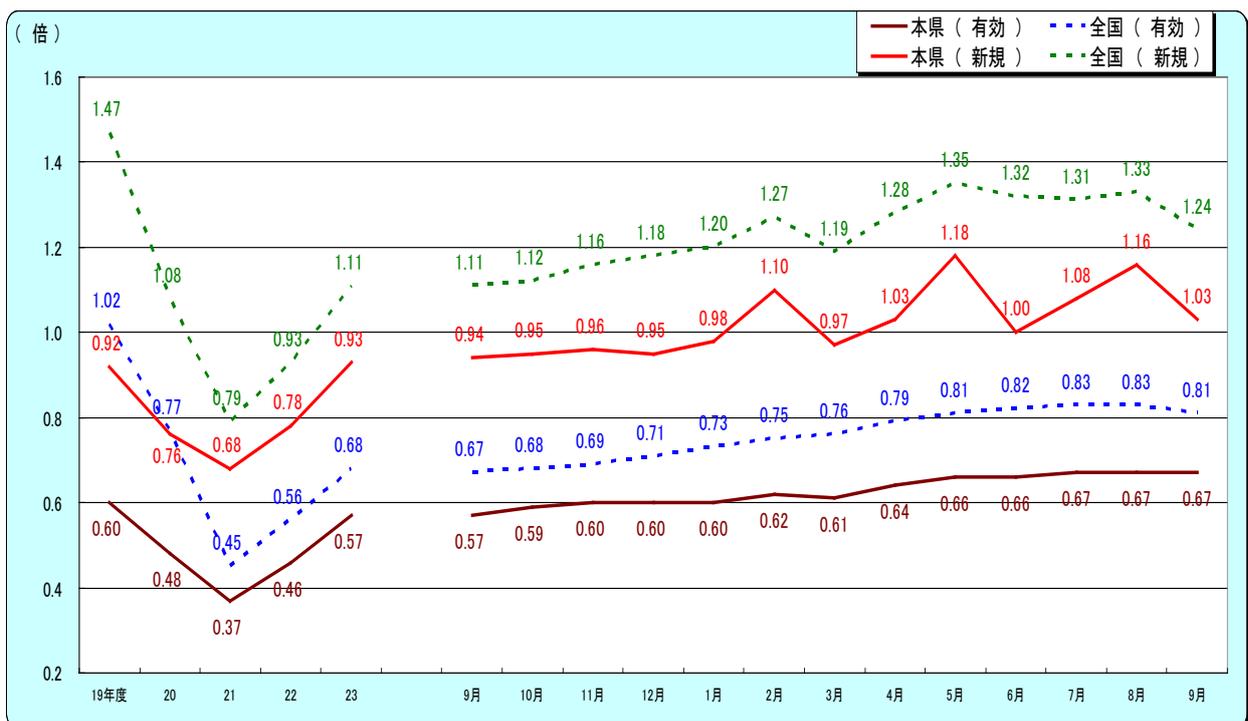
新規求職者数は前年同月比8.5%減と16ヶ月連続の減少となりました。

新規常用求職者について態様別で前年同月比でみると、在職求職者(1.0%減)は3ヶ月連続の減少となりました。また、離職求職者(7.1%減)は2ヶ月連続の減少、無業求職者(20.2%減)は11ヶ月連続の減少となりました。離職求職者の内訳では事業主都合離職者(5.5%減)は2ヶ月連続の減少、自己都合離職者(6.7%減)も2ヶ月連続の減少となりました。

政府の10月の月例経済報告では、景気の基調判断を、「景気は、引き続き底堅さもみられるが、世界景気の減速等を背景として、このところ弱めの動きとなっている」とし3ヶ月連続で下方修正しました。また、雇用情勢については、「依然として厳しさが残るものの、改善の動きが見られる」と3ヶ月連続で据え置きました。

鹿児島県の雇用情勢は、新規求人数が、高水準で推移している等持ち直しの動きを続けています。一方で、有効求職者数も依然として高水準にあり、また、円高等による影響も懸念されるところであり、依然として厳しい面が見られることから、今後の動きには引き続き注視が必要と思われます。

鹿児島労働局では、現下の雇用情勢に適切に対応するため、若者・女性・高齢者・障害者の就労促進、産業構造の変化を踏まえた公的職業訓練の推進、就職困難者等すべての求職者の就労に向けた重層的なセーフティネットの構築による積極的な就労・生活支援対策の展開等をおこない「全員参加型社会」の実現に向け、雇用維持や就職支援等に取り組み、今後とも一層効果的な行政の展開に努めてまいります。



「介護就職デイ」に県内6か所で就職面談会等を開催します

厚生労働省では、平成19年8月に「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」を策定し、その指針に基づく取組の一貫として、11月4日から17日までを「福祉人材確保重点実施期間」と定め、関係機関と連携して、福祉・介護サービスへの理解を一層深めるための普及啓発や、人材の確保・定着を促進する取組に努めています。

鹿児島県内でも、各ハローワークにおいて、11月中の1日を「介護就職デイ」と定め、次の表のとおり、各地で就職面談会等を開催します。

開催日時	開催場所	実施内容
11月6日（火） 14:00～16:00	ハローワーク名瀬（奄美市名瀬長浜町1-1）	各種相談
11月9日（金） 13:00～16:00	鹿児島県市町村自治会館（鹿児島市鴨池新町7-4）	就職面接会 各種相談
11月13日（火） 13:00～15:00	ハローワーク加世田（南さつま市加世田武田17835-2）	各種相談
11月21日（水） 13:00～16:00	薩摩川内市総合福祉館2階大ホール（薩摩川内市永利町4107-1）	就職面談会 各種相談
11月21日（水） 13:30～16:30	鹿屋商工会議所2階会議室（鹿屋市新川町600）	就職面接会 各種相談
1月24日（木） 13:00～16:00	末吉中央公民館（曾於市末吉町本町2-12-1）	就職面談会 各種相談

改正労働契約法説明会を開催します

労働契約法について、「労働契約法の一部を改正する法律」が本年8月10日に公布され、来年4月1日から施行される予定です。

今回の改正では、有期労働契約（「1年契約」など期間の定めがある労働契約）に次の3つのルールが規定され、有期労働契約で働く労働者であれば、パート、アルバイトなどの呼び方にかかわらず、新たなルールが適用されます。

- 1 有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより無期労働契約に転換（平成25年4月1日施行予定）
- 2 最高裁判例の「雇止め法理」を法定化（平成24年8月10日施行）
- 3 有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止（平成25年4月1日施行予定）

鹿児島労働局にも、有期労働契約で働く労働者からのご相談が、平成23年度1年間に約300件寄せられ、そのうち113件が「雇止め」（更新が繰り返されてきたが、次は更新しないとされた事例）に関するご相談です。

鹿児島労働局では、改正法が円滑に施行され、有期労働契約に関するトラブルが減少するよう、改正点を中心とした説明会を県下2会場で開催します。

鹿児島会場 定員 590名

日 時 平成24年12月4日（火）13時30分開始（開場13時）

場 所 かがしま県民交流センター 県民ホール（鹿児島市山下町14-50）

基調講演

労働紛争の問題と労働契約法のあり方について

ー おろそかにしていませんか？従業員「雇用期間」管理ー

講師 鹿児島大学大学院 司法政策研究科 紺屋 博昭 教授

鹿屋会場 定員 300名

日 時 平成24年12月6日（木）13時30分開始

場 所 リナシティかのや 鹿屋市市民交流センター（鹿屋市大手町1-1）

1. 改正労働契約法と関係政省令のポイント

2. 「あっせん」など職場のトラブル解決制度について

（労働基準部監督課）

有期労働契約に新しいルール

改正労働契約法のご案内

参加は
無料

「労働契約法の一部を改正する法律」が本年8月10日に公布され、来年4月1日から施行されます。今回の改正で、有期労働契約（6か月契約など期間の定めのある労働契約）に3つのルールが規定され、パート、アルバイトなどの呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば対象になります。

- 1 有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換
- 2 最高裁判例の「雇止め法理」を法定化（平成24年8月10日施行）
- 3 有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止

鹿児島労働局では、有期労働契約に関するトラブルや不安を防ぐため、県下2会場で、説明会を開催します。どうぞご参加下さい。（申込書は裏面参照）

鹿児島会場

日時 平成24年12月4日（火）13時30分開始（開場13時）
場所 かごしま県民交流センター 県民ホール（鹿児島市山下町14-50）
基調講演 労働紛争の問題と労働契約法のあり方について
— おろそかにしていませんか？
— 従業員の「雇用期間」管理 —
講師 鹿児島大学大学院 司法政策研究科
紺屋 博昭 教授



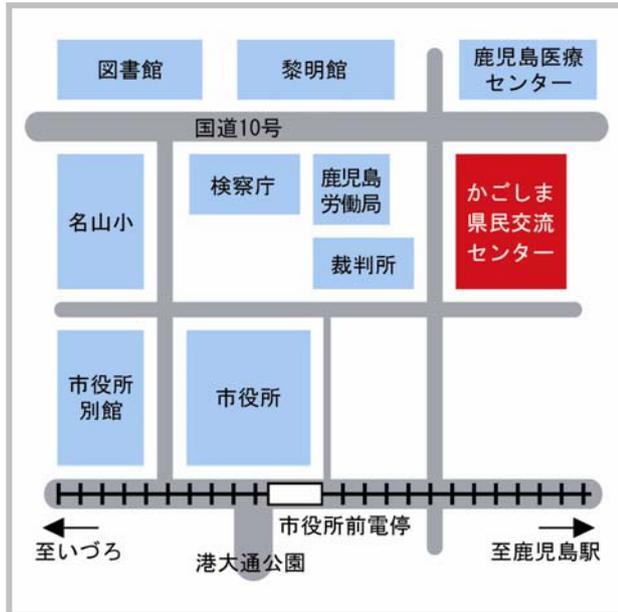
鹿屋会場

日時 平成24年12月6日（木）13時30分開始
場所 リナシティかのや 鹿屋市市民交流センター（鹿屋市大手町1-1）
1. 改正労働契約法と関係政省令のポイント
2. 「あっせん」など職場のトラブル解決制度について

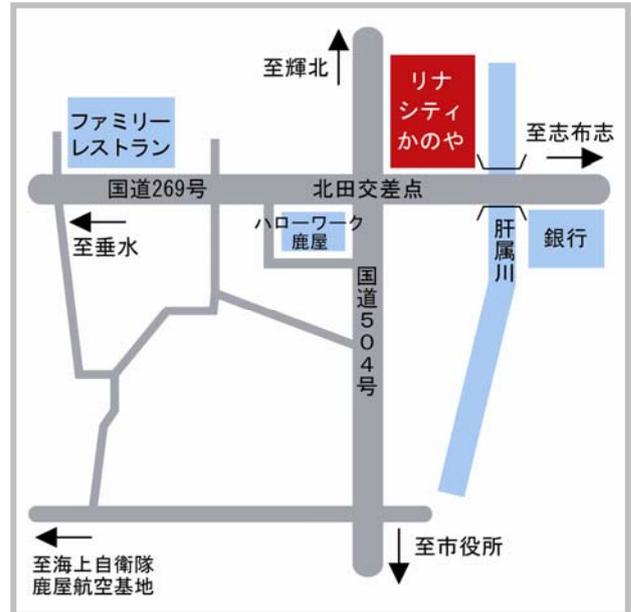
お問合せ・お申込みは 鹿児島労働局 監督課 鹿児島市山下町13-21
電話 099-223-8277 FAX 099-223-0575

会場のご案内

鹿児島会場



鹿屋会場



FAX送信票 099-223-0575

鹿児島労働局 監督課行き

申込書

会場名 希望会場を○で 囲んで下さい	鹿児島会場 12月4日	鹿屋会場 12月6日
企業・団体名		
ご連絡先	住所	
	電話 — —	
参加者名		

有期労働契約の新しいルールができました

労働契約法改正のポイント

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。今回の改正では、有期労働契約について、下記の3つのルールを規定しています。

有期労働契約とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となります。

改正法の3つのルール

I 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

施行期日

II：平成24年8月10日（公布日）

IとIII：公布日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日

有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約の形式です。有期労働契約で働く人は全国で約1,200万人と推計されます。

有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。

労働契約法の改正は、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

（なお、派遣社員は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となります。）

有期労働契約の利用に当たり、法改正の趣旨および内容を十分ご理解いただくよう、お願いいたします。



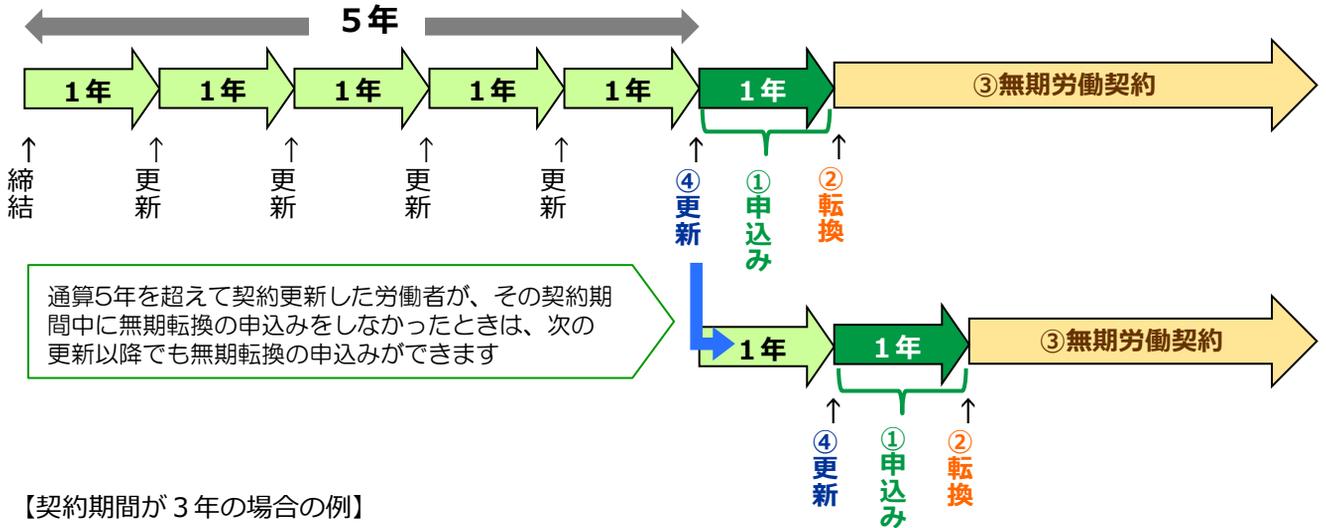
I 無期労働契約への転換（第18条）

同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

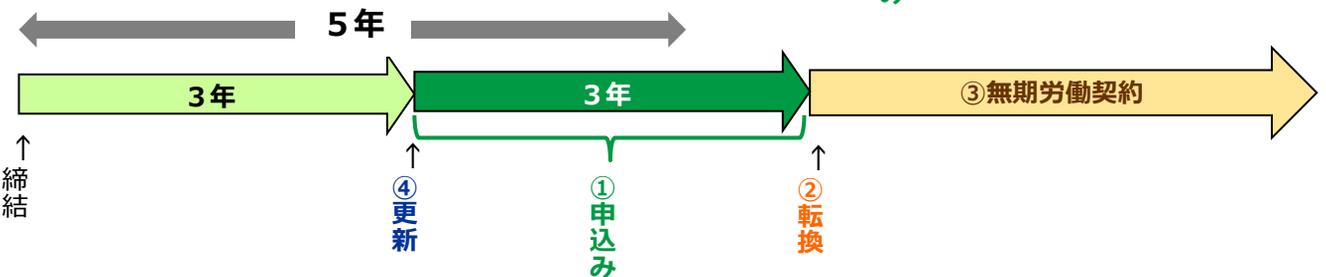
※ 5年のカウントは、このルールの施行日以後に開始する有期労働契約が対象です。施行日前に既に開始している有期労働契約は5年のカウントに含めません。

無期転換の申込みができる場合

【契約期間が1年の場合の例】

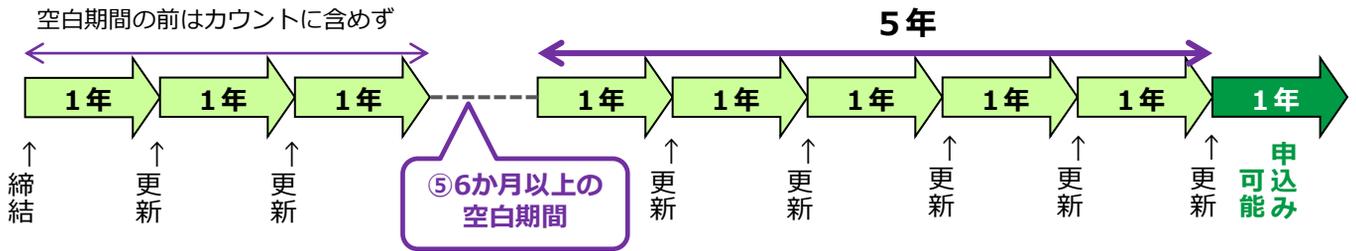


【契約期間が3年の場合の例】



- ①申込み…現在の有期労働契約期間中に、通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。
- ②転換…①の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。
①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります。
- ③無期労働契約…無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。
「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。
なお、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。
- ④更新…無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

「通算5年」の計算について（クーリングとは）



⑤空白期間…有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間(同一使用者の下で働いていない期間)が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めません。これをクーリングといいます。

上図の場合のほか、通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があればそれ以前の有期労働契約は5年のカウントに含めません（詳細は厚生労働省令で定められます）。

II 「雇止め法理」の法定化（第19条）

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。

- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
 - ★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの
- ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由(※)があると認められるもの
 - ★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの

- (※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。
2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。

要件と効果

上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

必要な手続

条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です（契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります）。

ただし、こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでかまわないと解されます。

Ⅲ 不合理な労働条件の禁止（第20条）

同一の利用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

対象となる労働条件

一切の労働条件について、適用されます。
賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。

判断の方法

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、
① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）
② 当該職務の内容および配置の変更の範囲
③ その他の事情
を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。
とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。

【参考】改正後の労働契約法（平成19年法律第128号）条文

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条 同一の利用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該利用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

2 当該利用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該利用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。））が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

（有期労働契約の更新等）

第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

11月は「労働時間適正化キャンペーン」期間です

近年、長時間労働や仕事のストレス等によって、過度な負荷がかかり、脳・心臓疾患やうつ病を発症するケースが増えています。

時間外労働が月100時間又は2ヶ月～6ヶ月の平均で80時間を超えるような場合には、脳・心臓疾患等が発症する危険性も高まります。

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、子育て世代に当たる30歳代男性では、依然として高い水準で推移している状況にあります（参考資料参照）。

脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数が増加に転じ、精神障害についても増加傾向にある等過重労働による健康障害が問題視されているほか、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。

鹿児島労働局管内でも、脳・心臓疾患、精神障害等に係る労災申請件数も増加傾向にあり、賃金不払い残業を指摘され100万円以上の遡及支払をしたケースもあります。

これらの問題の解消に向けては、使用者が適正に労働時間を把握した上で、適切な措置等を講じることが求められるものであり、また、使用者、労働者や労働組合、産業保健スタッフ等のすべての関係者が一体となって取組を行う必要があります。

そこで、厚生労働省では、毎年11月を「労働時間適正化キャンペーン」期間と位置付け、長時間労働の抑制等の労働時間の適正化を図るため、以下の事項について集中的な取組を進めてまいります。

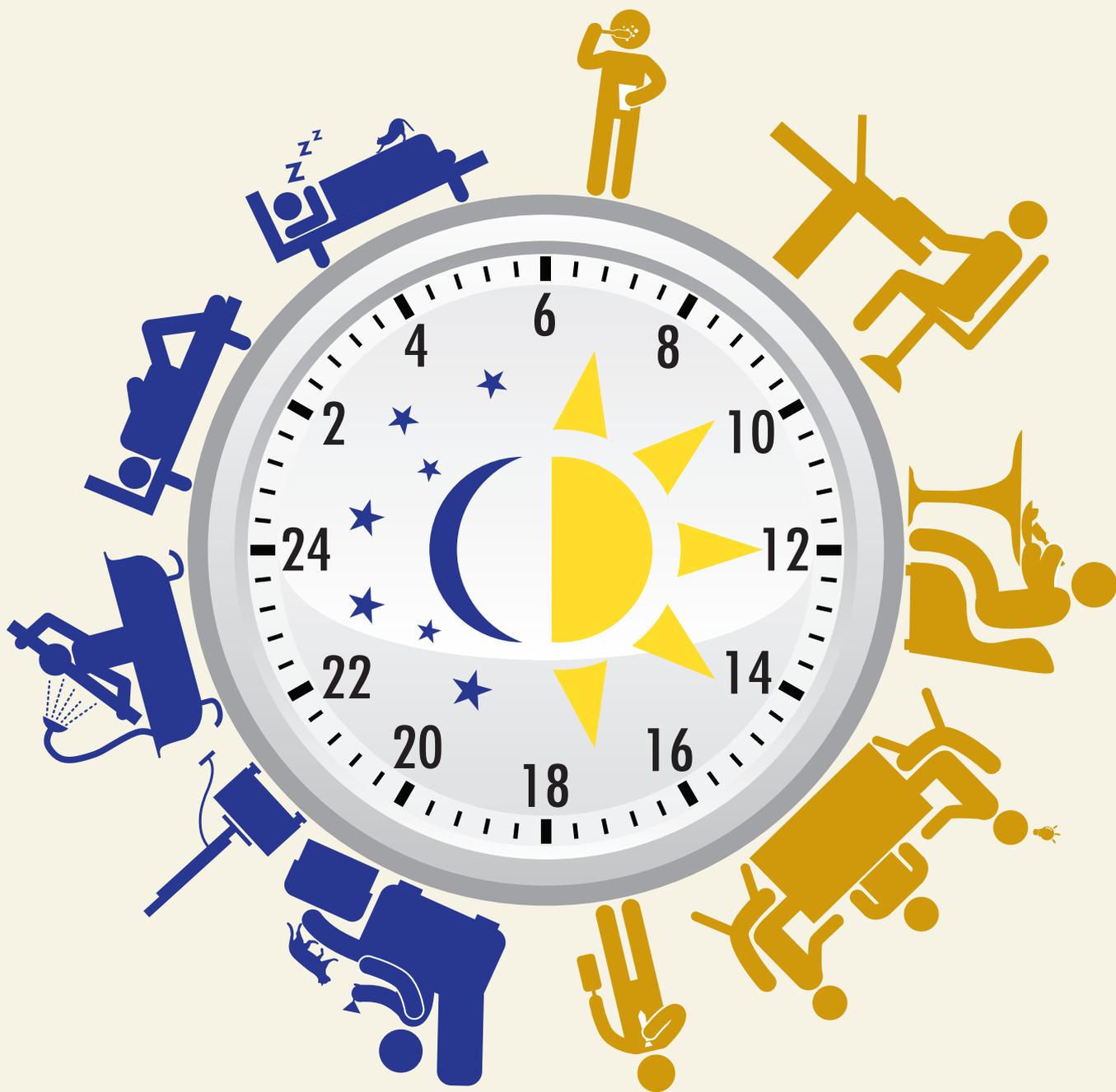
- ① 時間外労働協定の適正化等による時間外・休日労働の削減
- ② 長時間労働者への医師による面接指導等労働者の健康管理に係る措置の徹底
- ③ 労働時間の適正な把握の徹底と職場における意識改革

また、鹿児島労働局では、同キャンペーンの周知のため、経営者団体や労働組合を始め、県内市町村、商工会等に対して周知・広報を依頼しています。

(労働基準部監督課)

みなおします。 わたしの仕事、わたしの時間。

あなたは一日の中でどのくらい仕事をしていますか？
ほとんどの日は仕事で終わっていませんか？
健康なからだ、適切な労働時間、健全な労働環境。
この機会に一度、みなおしてみませんか？



11月
は

労使がともに協力し労働時間の短縮を～過重労働、賃金不払残業をなくしましょう～

「労働時間適正化キャンペーン」期間です。

職場の労働時間に関する情報を受け付けています。11月1日(木)～11月30日(金)

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



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

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件数が増加に転じるなど、過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、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。

労働基準法第37条に違反する、賃金不払残業は、あってはならないものです。



問題の解消

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処が必要です。^{※1}

過重労働による健康障害を防止するために^{※2}

①時間外・休日労働時間の削減

- ◇ 時間外労働協定は、限度基準^{※3}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。
- ◇ 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

- ◇ 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する面接指導等を実施しましょう。

賃金不払残業を解消するために^{※4}

- ① 労働時間適正把握基準^{※1}を遵守しましょう。
- ② 職場風土を改革しましょう。
- 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。
- 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を整備しましょう。

※1 「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、厚生労働省)

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

※3 「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)

※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」(平成15年5月、厚生労働省)



平成 24 年 10 月 16 日

【照会先】

労働基準局 監督課

課 長 美濃 芳郎

調 査 官 加藤 敏彦

課長補佐 飯野 弘仁

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 5543)

(直通電話) 03(3502)5308

11 月は「労働時間適正化キャンペーン」期間です

厚生労働省では、長時間労働や、これに伴う問題の解消を図るため、11 月を「労働時間適正化キャンペーン」期間とし、使用者団体・労働組合への協力要請、リーフレットの配布による周知啓発などの取組を集中的に実施します（別添 1）。

労働時間の現状は、依然として長時間労働の実態が見られ、改善が必要な状況にあります。長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するためには、使用者のみならず、労働者や労働組合、産業保健スタッフなど、すべての関係者の理解を得て、労使が一体となった取組が行われることが重要です（別添 2）。

このため厚生労働省では、本年度も 11 月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施し、長時間労働の抑制など労働時間の適正化に向け、労使の主体的な取組を促すとともに、重点的な監督指導などを実施します。

〔重点的に取組を行う事項〕

- (1) 時間外労働協定の適正化などによる時間外・休日労働の削減
- (2) 長時間労働者への医師による面接指導など、健康管理に関する措置の徹底
- (3) 労働時間の適正な把握の徹底

また、厚生労働省ホームページ内に「労働時間適正化キャンペーン特設ページ」を設置し、同ページ上の「労働時間等情報受付メール窓口」で、職場の労働時間等に関する情報を受け付けます。

労働時間適正化キャンペーン特設ページ

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

平成 24 年度労働時間適正化キャンペーンの概要

1 実施期間

平成 24 年 11 月 1 日（木）から 11 月 30 日（金）までの 1 か月間

2 重点的に取組を行う事項

(1) 時間外労働協定の適正化などによる時間外・休日労働の削減

- ・時間外労働協定（36 協定）は、時間外労働の延長の限度等に関する基準に適合したものとする
- ・特別条項付き 36 協定により月 45 時間を超える時間外労働を行わせることが可能な場合でも、実際の時間外労働については月 45 時間以下とするよう努めること など

(2) 長時間労働者への医師による面接指導など、労働者の健康管理に係る措置の徹底

- ・産業医の選任や衛生委員会の設置など健康管理に関する体制を整備し、また、健康診断などを確実に実施すること
- ・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などを実施すること など

(3) 労働時間の適正な把握の徹底

賃金不払残業を起こさないよう、労働時間適正把握基準を遵守することなど

3 主な実施事項：

(1) 使用者団体や労働組合に対する協力要請

使用者団体や労働組合に対し、労働時間の適正化に関する積極的な周知・啓発などの実施について、協力要請を行います。

(2) 職場の労働時間に関する情報提供の受付

職場の労働時間に関する情報を、下記 URL に設置する「労働時間等情報受付メール窓口」で重点的に受け付けます。

期間：11月1日（木）から11月30日（金）

URL：http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/mail_madoguchi.html

(3) 周知・啓発の実施

使用者へのリーフレットの配布、広報誌、ホームページの活用により、キャンペーンの趣旨などについて広く国民に周知を図ります。

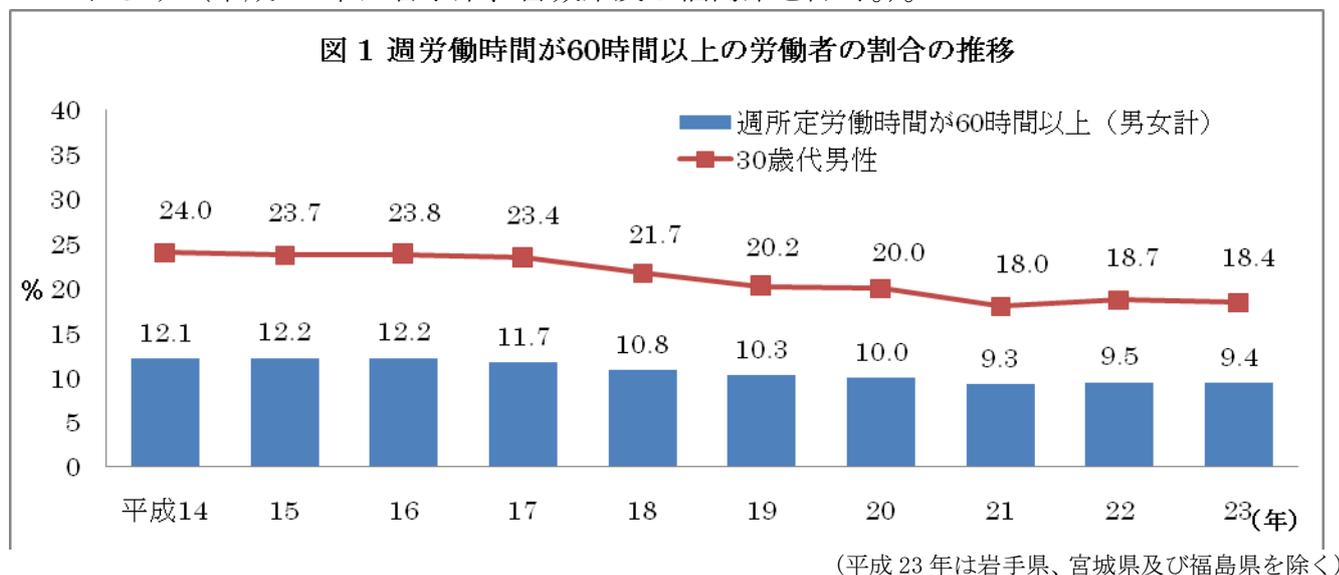
労働時間適正化キャンペーン特設ページ（厚生労働省ホームページ内）

URL：http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/campaign.html

【詳細は参考（「平成 24 年度労働時間適正化キャンペーン実施要領」）を参照】

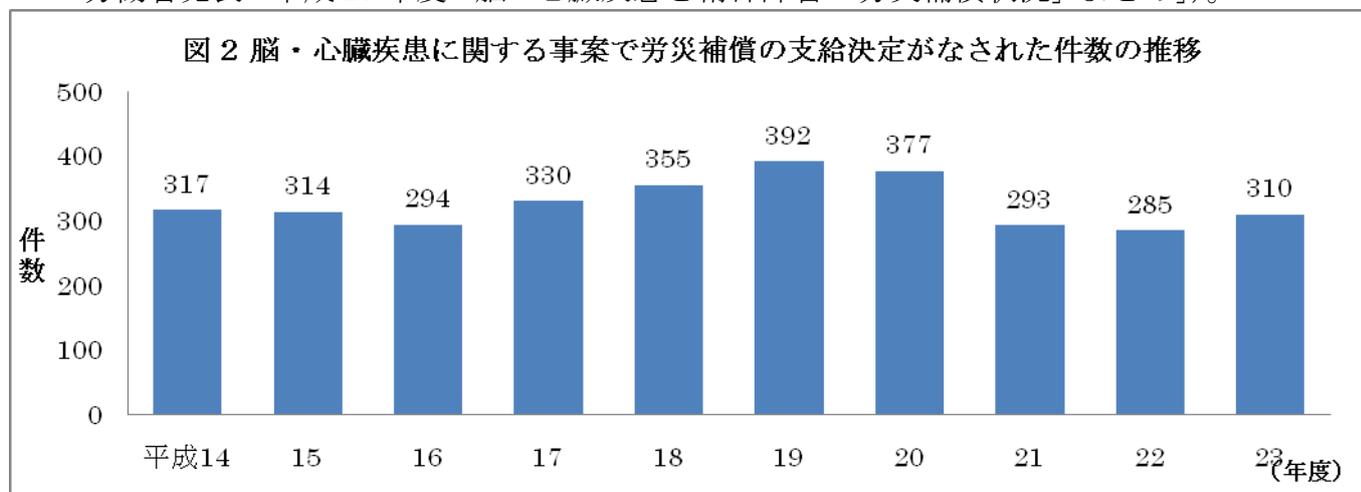
1 労働時間等の現状

「労働力調査」（総務省統計局）によると、平成 23 年における週労働時間が 60 時間以上の労働者の割合は 9.4%となっており、特に子育て世代に当たる 30 歳代男性では 18.4%と高い水準で推移するなど、依然として長時間労働の実態が見られます（平成 23 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。）。



2 過重労働による健康障害について

平成 23 年度において、脳・心臓疾患に関する事案で労災補償の支給決定がなされた件数は 310 件で 4 年ぶりに増加に転じています（平成 24 年 6 月 15 日厚生労働省発表「平成 23 年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめ」）。



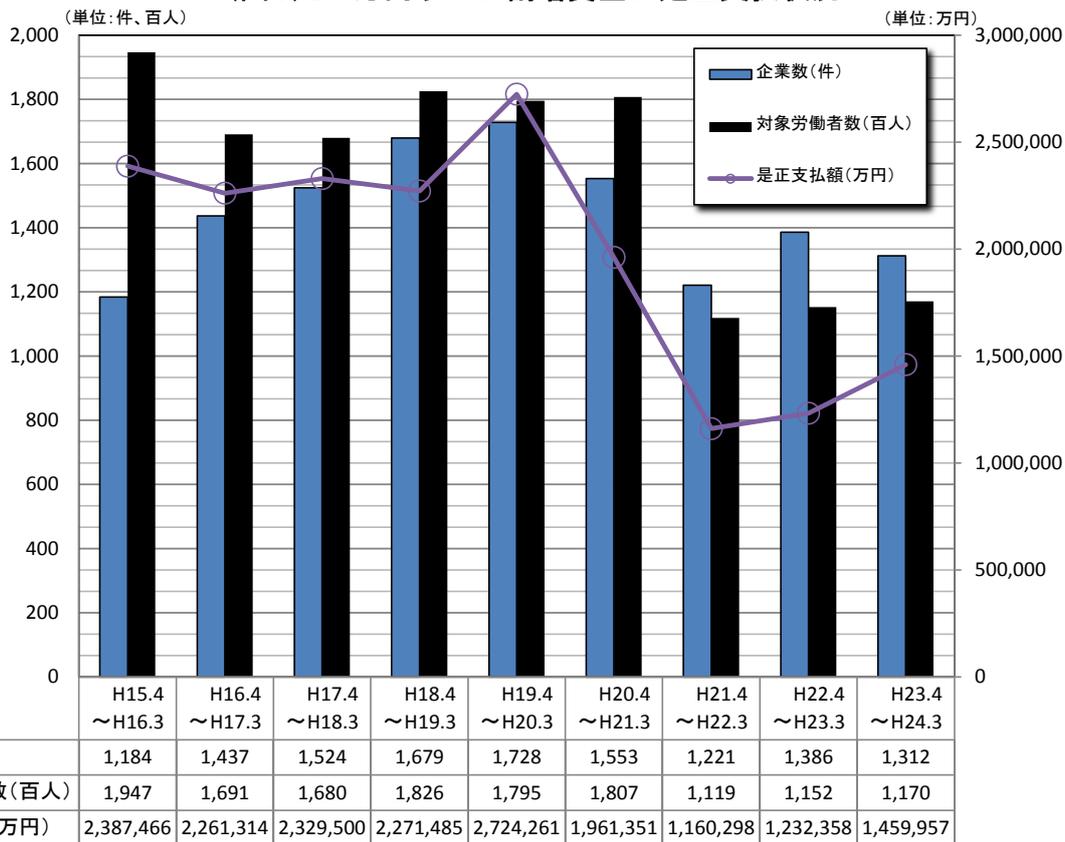
なお、事業者は、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、これに準じた措置を講ずることが望まれます。

3 賃金不払残業（注）について

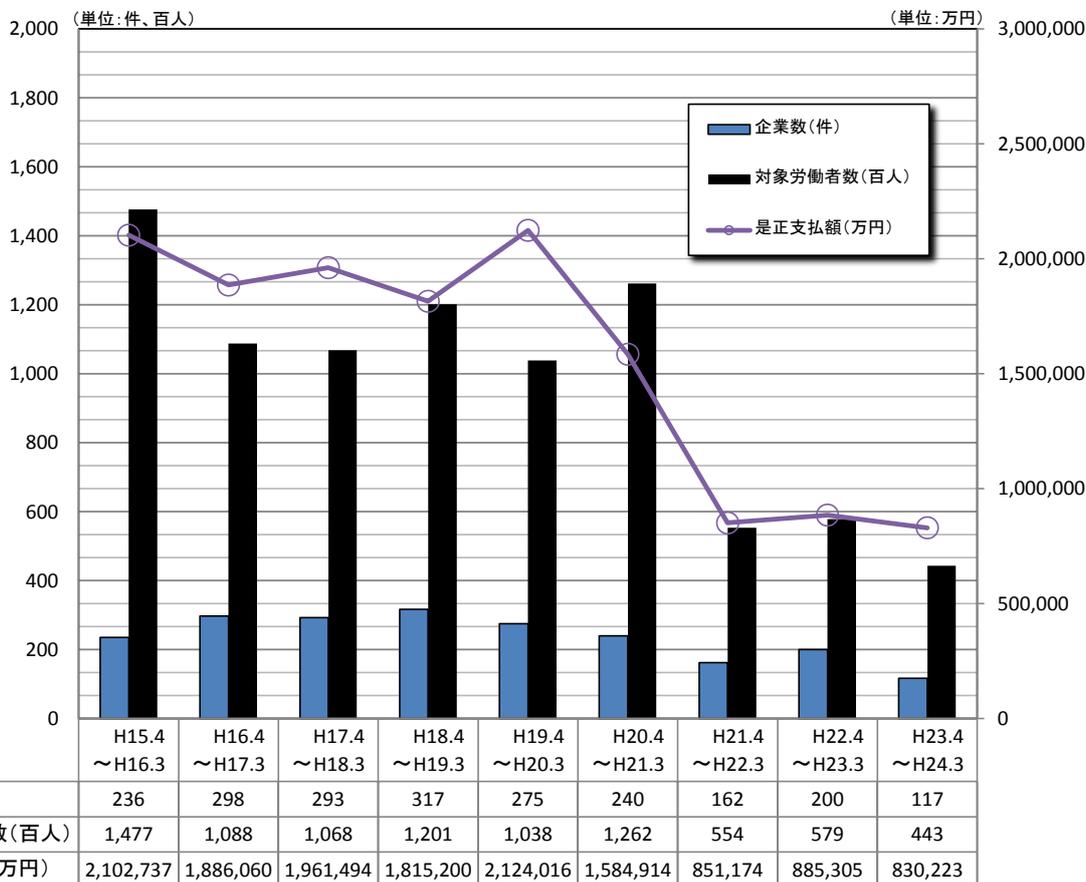
平成 23 年度において、全国の労働基準監督署が残業に対する割増賃金が不払になっているとして、労働基準法違反で是正指導した事案のうち、1 企業当たり 100 万円以上の支払がなされた企業数は 1,312 企業、支払われた割増賃金の合計は 145 億 9,957 万円、対象労働者数は 11 万 7,002 人となっています（平成 24 年 10 月 16 日厚生労働省発表「平成 23 年度 賃金不払残業（サービス残業）是正の結果まとめ」）。

（注）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または割増賃金を支払うことなく労働を行わせることをいいます。

(図1) 100万円以上の割増賃金の是正支払状況



(図2) 1,000万円以上の割増賃金の是正支払状況



(表1) 100万円以上の割増賃金の是正支払状況

業種	企業数	対象労働者数(人)	是正支払額(万円)
製造業	321	20,729	227,994
鉱業	0	0	0
建設業	111	12,581	392,964
運輸交通業	84	3,557	29,300
貨物取扱業	5	214	1,482
農林業	1	18	151
畜産・水産業	0	0	0
商業	342	38,081	329,231
金融・広告業	42	9,604	175,988
映画・演劇業	1	32	813
通信業	5	208	6,276
教育・研究業	58	6,635	41,737
保健衛生業	107	13,156	109,677
接客娯楽業	90	2,825	34,968
清掃・と畜業	18	419	5,201
官公署	1	81	1,770
その他の事業	126	8,862	102,405
計	1,312	117,002	1,459,957
		1企業平均額	1,113
		1労働者平均額	12

(注)対象事業は、平成23年4月から平成24年3月までの間に、定期監督及び申告に基づく監督等を実施し、割増賃金の不払に係る指導を行った結果、1企業で合計100万円以上の割増賃金の是正支払がなされたもの

(表2) 1,000万円以上の割増賃金の是正支払状況

業種	企業数	対象労働者数(人)	是正支払額(万円)
製造業	27	4,482	98,728
鉱業	0	0	0
建設業	9	10,564	367,578
運輸交通業	5	143	5,728
貨物取扱業	0	0	0
農林業	0	0	0
畜産・水産業	0	0	0
商業	27	15,209	194,457
金融・広告業	9	4,820	42,870
映画・演劇業	0	0	0
通信業	0	0	0
教育・研究業	6	1,380	12,447
保健衛生業	14	4,502	53,877
接客娯楽業	5	212	6,340
清掃・と畜業	2	146	3,000
官公署	0	0	0
その他の事業	13	2,861	45,198
計	117	44,319	830,223
		1企業平均額	7,096
		1労働者平均額	19

(注)対象事業は、平成22年4月から平成23年3月までの間に、定期監督及び申告に基づく監督等を実施し、割増賃金の不払に係る指導を行った結果、1企業で合計1,000万円以上の割増賃金の是正支払がなされたもの

脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災申請状況(平成23年度)について

(1) 脳血管疾患及び虚血性心疾患（「過労死」等事案）の労災補償状況

	平成21年度		平成22年度		平成23年度	
	請求件数	認定件数	請求件数	認定件数	請求件数	認定件数
全 国	767	293	802	285	898	310
鹿児島	12	4	6	4	11	1

(2) 精神障害等の労災補償状況

	平成21年度		平成22年度		平成23年度		
	請求件数	認定件数	請求件数	認定件数	請求件数	認定件数	
全 国	1136	234	1181	308	1272	325	自殺
	157	63	171	65	202	66	
鹿児島	10	2	7	2	11	1	自殺
	1	0	0	1	2	1	

平成19年度以降の遡及是正額100万円以上の賃金不払残業に係る遡及是正の状況(鹿児島労働局)

年 度	19	20	21	22	23
事 案 数 (単 位 : 件)	25	18	14	22	14
対 象 労 働 者 数 (単 位 : 人)	2,630	800	762	1,258	383
遡 及 是 正 額 (単 位 : 万 円)	17,271	5,771	3,989	19,177	3,608

賃金不払残業（サービス残業） の解消のための取組事例集

賃金不払残業（サービス残業）は、労働基準法に違反する、あってはならないものです。賃金不払残業の原因は、経営者が人件費を抑制するために指示している場合もありますが、労働時間管理が適切でないことや、職場が残業の申請をしづらい風土となっているといった場合もあります。

どのような原因であっても、賃金不払残業がある職場を、労働者はどう思うでしょうか。会社や家族のために頑張っても、残業代が適正に支払われない——それは、法律違反であると同時に、労働者から仕事のやりがいや職場への愛着を奪うことでもあります。その結果は、企業経営にとっても大きなマイナスです。長時間労働による労働能率の低下、職場の士気の低下などにとどまらず、大勢の労働者から過去の未払残業代を一括して請求された場合などは、会社の事業計画や取引先への信頼にも深刻な影響を与えかねません。

このようなリスクを排除するためにも、賃金不払残業が行われることのない体制づくりが重要です。

厚生労働省では「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頁参照）、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23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、そして、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の好事例を紹介します。

この機会に、自社でのこれまでの取組を見直してみてもはいかがでしょうか。

賃金不払残業（サービス残業）是正結果の概要（平成23年度監督指導結果）

平成23年4月から平成24年3月までの1年間に、残業に対する割増賃金が不払い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。

【是正企業数】	1,312企業	（前年比 74企業の減）
【支払われた割増賃金合計額】	145億9,957万円	（同 22億7,599万円の増）
【対象労働者数】	11万7,002人	（同 1,771人の増）
【1企業での最高支払額】	26億8,844万円	（建設業）



事例1（業種：製造業 企業規模：約1,700人）

人事部署がIDカード記録の確認や抜き打ちパトロールで各職場の労働時間管理をチェック

賃金不払残業の状況

会社は、出退勤時刻をIDカードにより把握し、始業・終業時刻は、労働者が各自でパソコン入力することにより把握していたが、IDカードとパソコンの記録に大幅な乖離が生じていた。会社からの事情聴取の結果、①150分以上の乖離の理由が「自己啓発」とされていたものの中に、労働時間として扱うべきものがあったこと、②会議の時間が残業として取り扱われていなかったことなどにより、残業手当の一部が不払となっていたことが確認された。

監督署の指導内容

監督署は、確認した賃金不払残業については是正を勧告するとともに、①関係記録の精査や労働者への聴取などを行い、賃金不払残業が明らかになった場合には適正な割増賃金を支払うこと、②労働時間管理を適正に行うことなどを指導した。

企業が実施した解消策

会社は、不払となっていた割増賃金を支払うとともに、全労働者を対象にアンケート形式による実態調査を実施し、残業申請できない雰囲気職場にあることを把握した。そこで、①正しい労働時間管理のあり方について管理者研修を実施する、②全労働者のIDカードとパソコンの記録の乖離を人事部署が週1回確認する、③人事部署による抜き打ちパトロールを実施し、適正な残業申請を行っているか直接労働者から聴取する、④人事部署直通の相談メール窓口を開設するなどの改善を図った。

事例2（業種：製造業 企業規模：約500人）

システム改修により労働時間管理を適正化

賃金不払残業の状況

会社は、始業・終業時刻をICカードにより把握し、時間外労働については、労働者からの残業申請により管理しているとしていたが、ICカードの記録と比べて残業申請が少ない、ICカードの退勤時の打刻がない場合があるといった状況が認められた。会社からの事情聴取の結果、総務部門からサービス残業禁止の社内周知をしていたが、労働者一人ひとりにまで労働時間を適正に記録することの重要性を徹底できておらず、また社内でのチェックも甘かったため、労働時間が適正に管理されていなかったことが確認された。

監督署の指導内容

監督署は、確認した賃金不払残業については是正を勧告するとともに、①労働時間を適正に把握すること、②長時間労働を抑制することなどを指導した。

企業が実施した解消策

会社は、ICカードの記録と残業申請の突合や個別面接などにより、不払となっていた時間外労働に対して割増賃金を支払った。その上で、自社製品の不良品発生原因を明らかにするために使っていた分析表を応用し、賃金不払残業と長時間労働の原因分析を行った。その結果、①ICカードと残業申請の記録の乖離やICカードの打刻漏れがあった場合に、上司にエラーメッセージが送信されるようにシステム改修する、②エラーメッセージを受け取った上司は、本人から残業の有無を確認し、正しい記録に修正する、③月45時間を超える時間外労働を4回行った労働者の上司に、今後の残業予定に関する計画書を作成させる等の改善を行った。

事例3（業種：その他の事業 企業規模：約1,700人）

賃金不払残業のない職場づくりを経営トップが社内報で宣言し、勤務管理表での時間管理を徹底

賃金不払残業の状況

会社は、始業・終業時刻を所属長が現認しているとしていたが、複数の支店において自己申告が行われ、正しい労働時間が申告されているかのチェックが行われていなかった。このため、監督署は現金管理簿に記載された取引先からの現金預かり時刻や防犯カメラの録画記録を調査したところ、実際の勤務時間よりも過少に自己申告されており、また、会社からの事情聴取などの結果、朝礼時間や1日30分以内の残業を時間外労働と認めていないなど、労働時間が適正に管理されていなかったことが確認された。

監督署の指導内容

監督署は、確認した賃金不払残業については是正を勧告するとともに、本社に対し、①賃金不払残業について全社的な実態調査を実施し、賃金不払残業が明らかになった場合には適正な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抜本的な改善策を策定することなどを指導した。

企業が実施した解消策

会社は、労働者に調査票を配布して自己申告させることにより実態調査を行い、不払となっていた時間外労働に対して割増賃金を支払うとともに、①賃金不払残業のない職場づくりと適正な労働時間の把握に取り組む姿勢を、経営トップが社内報により全労働者に向けて宣言する、②始業・終業時刻は所属長が現認した上で、勤怠管理表により1分単位で管理する、③改善した労働時間管理方法について全労働者を対象とした研修会を開催する、④朝礼時間を確保するため、窓口の開始時刻を繰り下げる等の改善を図り、労働時間の適正把握のために今後も社内調査を実施していくこととした。

事例4（業種：建設業 企業規模：約13,500人）

残業申請とパソコンの稼働時間を連動させ、申請外の残業を防止

賃金不払残業の状況

会社は、始業・終業時刻を労働者がパソコン入力することにより把握し、また、残業申請は、パソコンで上司に行うことになっていたが、複数の支店において、パソコンと残業申請等の記録に相違があった。そこで、監督署が本社を調査したところ、①業務日報の記録からは、入力された終業時刻後に資料作成などの業務を行っていたこと、②メール送信記録からは、入力された終業時刻後に業務上のメールを送信していたことなどが判明し、全社的に賃金不払残業が行われていたことが確認された。

監督署の指導内容

監督署は、確認した賃金不払残業に対して是正を勧告するとともに、経営首脳の主導で、①賃金不払残業について全社的な実態調査を実施し、賃金不払残業が明らかになった場合には適正な割増賃金を支払うこと、②労働時間管理上の問題点を把握し、その解消を図ること、③長時間労働の抑制について積極的な取組を行うことなどを指導した。

企業が実施した解消策

会社は、本社や支店だけでなくグループ会社も対象として、労働者に未申請の残業時間についての調査票を配布し、本社人事部署に直接提出させる方法により実態調査を行い、不払になっていた割増賃金を支払うとともに、①あらかじめ申請された残業時間を超過するとパソコンが使用できなくなる仕組みにする、②ICカードによる出退勤管理を順次導入し、入力された始業・終業時刻との相違のチェックに活用する、③本社人事担当者が継続的に支店を訪問し、労働時間が適正に把握されているか、割増賃金が適正に支払われているかを確認する等の全社的な改善を図った。

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

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ぬよう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、労働時間適正把握基準を遵守し、労働組合は、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等を実施することが重要です。

(4) 労働時間を適性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

SEARCH 賃金不払 指針

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

パートタイム労働、育児・介護休業関係相談会を開催します

鹿児島労働局雇用均等室

パートタイム労働法及び育児・介護休業法の周知を行うとともに個別の相談に応じるため今般、県内のハローワーク8ヶ所で相談会を実施します。

賃金の決め方等パートタイム労働者と正社員とのバランスのとれた処遇や正社員への転換などパートタイム労働に関する相談、及び育児・介護休業や子の看護休暇、育児のための短時間勤務の取得など両立支援に関する相談を労働者（パートタイム労働者含む）等からお受けします。

あわせて両立支援、パートタイム労働関係の助成金・奨励金に関する相談もお受けします。予約は不要です。お気軽にご相談ください!!

※相談会についてのお問い合わせ先：雇用均等室 ☎ 099-222-8446

開催日	ハローワーク	相談時間	電話番号
平成24年11月20日	鹿児島	10:00～16:00	099-250-6060
平成24年11月22日	国分	10:00～16:00	0995-45-5311
平成24年11月28日	鹿屋	11:00～15:30	0994-42-4135
平成24年11月30日	大隅	11:00～15:30	099-482-1265
平成24年12月5日	伊集院	10:00～16:00	099-273-3161
平成24年12月7日	ワークプラザ天文館	10:00～16:00	099-223-8010
平成24年12月12日	出水	10:00～16:00	0996-62-0685
平成24年12月13日	指宿	10:00～16:00	0993-22-4135

★相談受付は15時45分で終了します。
(鹿屋、大隅は15時15分)

☆当日は専門の職員が対応します。

育児・介護休業関係：雇用均等指導員（両立担当）

パートタイム労働関係：雇用均等指導員（均衡推進担当）