

#### 神奈川労働局 労働基準部監督課

監督課長 池内伸好監察監督官 重河順一(直通電話) 045-211-7351

## 平成24年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果について

一 行政指導によって支払われた金額は約9億3千万円 —

神奈川労働局(局長 久保村日出男)では、従来から賃金不払残業(いわゆるサービス残業)の解消に取り組んでいるところであるが、管内12労働基準監督署が平成24年4月1日から平成25年3月31日までの1年間に、時間外労働等に対する割増賃金が適正に支払われていないため、労働基準法第37条違反として是正するよう勧告したもののうち、1件あたり100万円以上の遡及支払いがなされた事案を取りまとめた概要は、下記のとおりである。

記

#### 1 1企業当たりの対象労働者数・遡及是正額が増加(図1、表1)

平成21年度以降、賃金不払残業の遡及是正額が増加して、平成24年度に監督指導によって支払われた賃金不払残業の遡及是正額は9億3,173万円と前年度比160%に増加した。

100万円以上の遡及支払がなされた事案の是正企業数及び対象労働者数は、前年度より減少したが、 1件当たりの賃金不払残業の遡及是正額が大きくなった。対象労働者1人当たりの遡及是正額は昨年度 に比べて67,161円増加の156,226円であった。

#### 2 商業・製造業・建設業に加え、金融広告業・接客娯楽業の遡及是正額が目立つ(表1)

監督指導による賃金不払残業の遡及是正額は、前年度に比べて商業、製造業、建設業に加え、金融広告業や接客娯楽業の遡及是正額が増加した。また、遡及是正額全体の約3分の1を占める「その他」(教育・研究業、保健衛生業、運輸交通業など)の業種では、労働者1人当たりの遡及是正額が増えた。

#### 3 賃金不払残業の主な理由は不適切な労働時間管理

賃金不払残業が生じた主な理由として、次のような事例が認められた。

- ・ 定額の割増賃金を支払うだけで、時間外労働に応じて割増賃金を支払っていないもの
- ・ 経営不振を理由に時間外労働を労働者に申告させないように働きかけていたもの
- ・ 時間外労働に対する法定の計算方法による時間あたりの割増賃金額が不足していたもの など

#### 4 労働局は今後も継続した監督指導を実施

神奈川労働局では、平成25年度の重点行政課題として「経済情勢及び労働者の就労形態に対応した 法定労働条件の確保・改善等」を重点施策と位置付け、労働時間の客観的な把握を主な内容とする『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』等の周知を図り、賃金不払残業の撲滅に 向けて、今後とも継続的に監督指導を行うこととしている。

#### 5 参考事項

厚生労働省の記者発表「平成24年度 賃金不払残業(サービス残業)是正の結果まとめ」

厚生労働省ホームページ (http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/chingin-c.html)

2 2 年

度

23年度

2 4 年度

2

年

度

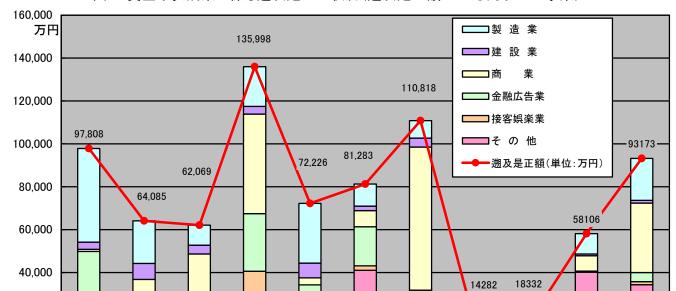


図1 賃金不払残業に係る遡及是正の状況(遡及是正額100万円以上の事案)

表 1 年度別 100 万円以上の割増賃金遡及支払事案(神奈川労働局)

1

9年度

20年度

1

8年度

1

车

度

20,000

0

4年度

- 5年度

· 6 年

度

業種	年 度	14 年度	15 年度	16 年度	17 年度	18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度
製造業	企 業 数	7	21	15	22	14	14	10	7	7	16	15
	対象	2,529	1,360	765	1,397	1,086	983	1,628	705	206	777	1,523
	遡及是正額(万円)	43,634	19,810	9,277	18,507	27,805	10,330	8,165	2,785	2,510	9,444	19,537
建設業	企 業 数	3	3	10	7	4	7	3	0	2	5	4
	対 象 労働者数	163	323	486	156	506	197	307	0	33	50	43
	遡 及 是 正 額 ( 万 円 )	3,335	7,502	4,169	3,580	6,901	2,096	4,122	0	457	820	1,214
商業	企 業 数	4	17	27	29	11	16	19	11	15	21	21
	対象労働者数	92	2,169	2,329	3,085	466	450	3,420	659	224	549	1,152
	遡及是正 額(万円)	1,010	23,344	23,308	46,483	3,276	7,506	66,707	6,742	8,758	7,174	32,391
金融•広告業	企 業 数	1	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2
	対 象 労働者数	797	64	293	1,093	786	808	1,142	80	45	15	806
	遡及是正 額(万円)	46,560	874	7,590	26,846	15,804	18,204	8,028	691	439	133	4,248
接 客•娯楽業	企 業 数	2	6	4	7	7	7	12	1	2	4	5
	対象数	21	490	224	866	555	335	522	160	163	11	43
	遡及是正 額(万円)	314	2,353	2,542	20,688	7,423	2,083	5,321	439	377	364	1,454
その他	企 業 数	2	17	23	29	19	22	17	9	25	25	20
	対	152	3,849	666	2,626	1,164	2,237	3,173	595	489	5,122	2,397
	遡及是正額(万円)	2,955	10,202	15,183	19,894	11,017	41,064	18,475	3,625	5,791	40,171	34,329
合 計	企 業 数	19	68	83	98	59	69	63	30	53	72	67
	対	3,754	8,255	4,763	9,223	4,563	5,010	10,192	2,199	1,160	6,524	5,964
	遡 及 是 正 額 ( 万 円 )	97,808	64,085	62,069	135,998	72,226	81,283	110,818	14,282	18,332	58,106	93,173

# 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働いても、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分参照)、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24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24年度監督指導結果)

平成24年4月から平成25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。

【是正企業数】

【支払われた割増賃金合計額】

【対象労働者数】

【1企業での最高支払額】

1,277企業

(前年比

35企業の減)

104億5.693万円 (同 41億4.264万円の減)

10万2,379人

14,623人の減)

5億408万円(卸売業)





## 事例1(業種:電気通信工事業 企業規模:約2,200人)

ICカードによる労働時間管理システムを構築し、労働時間管理を適正化

#### 賃金不払残業の状況

会社は、始業・終業時刻を労働者本人の自己申告により把握する手法により労働時間を管理していたが、終業時刻は定時で記録されている日が多い状況にあった。しかし、警備記録等によると、定時すぎに退社する者は少なく、実態を正しく反映できていない可能性があった。そこで、パソコンのログオフ記録を調査したところ、自己申告による終業時刻とログオフ時間との間に大きな相違が認められ、かつ、その相違について合理的な説明もなされなかった。この点は、同社の他の事業場においても同様の状況となっていた。

#### 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是正を勧告するとともに、事業主に対し、①賃金不払残業について全社的な実態調査を実施し、そ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、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方策を検討することなどについて指導した。

なお、全社的な調査の結果、ほとんどの支店で賃金不払残業が認められた。

#### 企業が実施した解消策

会社は、パソコンのログオフ記録及び労働者との面談により、過去の時間外労働時間を確認し、法令に基づいた割増賃金を支払うとともに、労働組合とも協力して労働時間管理方法を検討した結果、自己申告制を廃止し、ICカードによる労働時間管理システムを構築することとなった。なお、システムが構築されるまでの間は、自己申告の記録とパソコンのログオフ記録を各支店の責任者および本社でチェックし、両者の間に相違が認められた場合には労働者本人に理由を確認した上で、必要に応じて自己申告の記録の修正を行うこととした。

また、本社において各支店の責任者を対象に、労働時間管理方法等についての説明会を開催するとともに、本社労務管理担当者が各支店に赴き、労働時間管理の状況を定期的に確認することとした。

## 事例2(業種:金融業 企業規模:約2,000人)

自己申告の労働時間と建物への入出記録とを日々確認し、労働時間を適正に把握

#### 賃金不払残業の状況

会社は、労働者本人の自己申告および上司の現認に基づいて、就業時間管理表に始業・終業時刻を記載する手法により労働時間を管理するほか、指静脈認証システムにより建物への入出時間の把握を行っていたが、両者の間に大きな相違が認められた。会社は終業後に労働者が「自己研鑽」を行っているためと説明したが、その実態は把握していないとする一方、中には労働時間として扱うべき時間も含まれていることが認められた。

#### 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是正を勧告するとともに、事業主に対し、①賃金不払残業について全社的な実態調査を実施し、そ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、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方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

会社は、就業時間管理表に記載された時間外労働時間数と指静脈認証システムにより把握した入出時間が相違していたものについて全社的に調査するとともに、労働者からヒアリングを行ったものの、明確な残業時間は明らかとはならなかったため、指静脈認証システムの記録を概ね終業時刻と推定して割増賃金を支払った。

また、①支店ごとにパソコンの使用記録が確認できるようシステムを改修し、指静脈認証システムの記録と照らし合わせて、適正に自己申告が行われているかを日々確認する、②会社と労働組合が連携して、年に数回、支店を巡回して労働時間管理の実態調査を行うこととするなどの改善を図った。

## 事例3(業種:商業 企業規模:約400人)

ICレコーダーによる労働時間管理を実施し、労働時間管理を適正化

#### 賃金不払残業の状況

長時間労働及び賃金不払残業に係る具体的な相談があったことを契機として、監督署が夜間の内定調査を行い、あらかじめ時間外労働を行っている労働者がいることを確認した上で臨検監督を実施した。その際、労働者の自己申告に基づき残業管理簿に記載されていた時間外労働時間数と、監督署が内定調査で把握した時間外労働時間数との間に大きな相違が認められた。

#### 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是正を勧告するとともに、事業主に対し、①賃金不払残業について全社的な実態調査を実施し、そ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、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方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

会社は、労働者に改めて調査票を配布して、過去の時間外労働時間を自己申告させる調査を行い、不払となっていた割増賃金を支払った。また、①残業時間を過少申告する職場風土があったことから、残業管理簿を廃止し、ICレコーダーによる客観的な労働時間管理を実施する、②営業所長等を対象に労働時間管理のあり方についての研修を実施するなどの改善を図った。

## 事例4 (業種:その他の事業 企業規模:約80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・終業時刻をタイムカードにより把握していたが、所定終業時刻以降の時間外労働に対する割増賃金を全く支払っていなかった。会社は、割増賃金を支払わないことが以前から慣行化しており、賃金不払残業となっていたことを認めた。

#### 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是正を勧告するとともに、事業主に対し、①賃金不払残業について全社的な実態調査を実施し、そ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、②職場風土の改善など、賃金不払残業解消のために必要な対策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、タイムカードに打刻されていた終業時刻の記録を確認し、不払となっていた割増賃金を支払うとともに、全労働者を集めて、賃金不払残業を行っていたことについての謝罪と、再発防止の決意表明を行った。

また、会社として所属長の現認した始業・終業時刻と、タイムカードに記載された出社・退社時刻に相違がないかを毎日確認し、相違があった場合は事案を確認し、必要に応じ記録を修正する等により適正に労働時間を把握することとした。

## 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ない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

## 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 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)

### \_\_\_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っての企業全体とし 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) <u>適正に労働時間の管理を行うためのシス</u> 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。