



ひと、暮らし、
みらいのために
厚生労働省

Niigata Labour Bureau

新潟労働局

Press Release

報道関係者 各位

令和3年10月29日

【照会先】

新潟労働局労働基準部監督課

監督課長 遠藤 勇樹

主任監察監督官 野口 忠司

TEL : 025-288-3503

監督指導による賃金不払残業の是正結果（令和2年度）を公表します

～22企業に対し、合計約7千1百万円の支払を指導～

新潟労働局（局長 岩瀬 信也）は、県内の労働基準監督署が監督指導を行った結果、令和2年度（令和2年4月～令和3年3月）中に、不払となっていた割増賃金が支払われたものうち、支払額が1企業で合計100万円以上である事案を取りまとめましたので公表します。

【監督指導による賃金不払残業の是正結果（令和2年度）のポイント（詳細別紙1）】

- | | |
|--|---|
| (1) 是正企業数 | 22企業（前年度比 16企業の減）
うち、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは、1企業（前年同数） |
| (2) 対象労働者数 | 1,081人（同 133人の減） |
| (3) 支払われた割増賃金合計額 | 7,099万円（同 4,898万円の減） |
| (4) 支払われた割増賃金の平均額は、1企業当たり323万円、労働者1人当たり6.5万円 | |

監督指導の対象となった企業においては、賃金不払残業の解消のために様々な取組が行われています（別紙2参照）。

新潟労働局では、引き続き、労働時間の適正な管理など賃金不払残業の解消に向けた指導を徹底していきます。

なお、新潟労働局では、11月に「過重労働解消キャンペーン」として、賃金不払残業や長時間労働の解消等を目的とした重点的な監督指導や、過重労働等に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」の設置などの取組を行います。

「過重労働解消相談ダイヤル」

日時:令和3年11月6日(土) 9:00～17:00

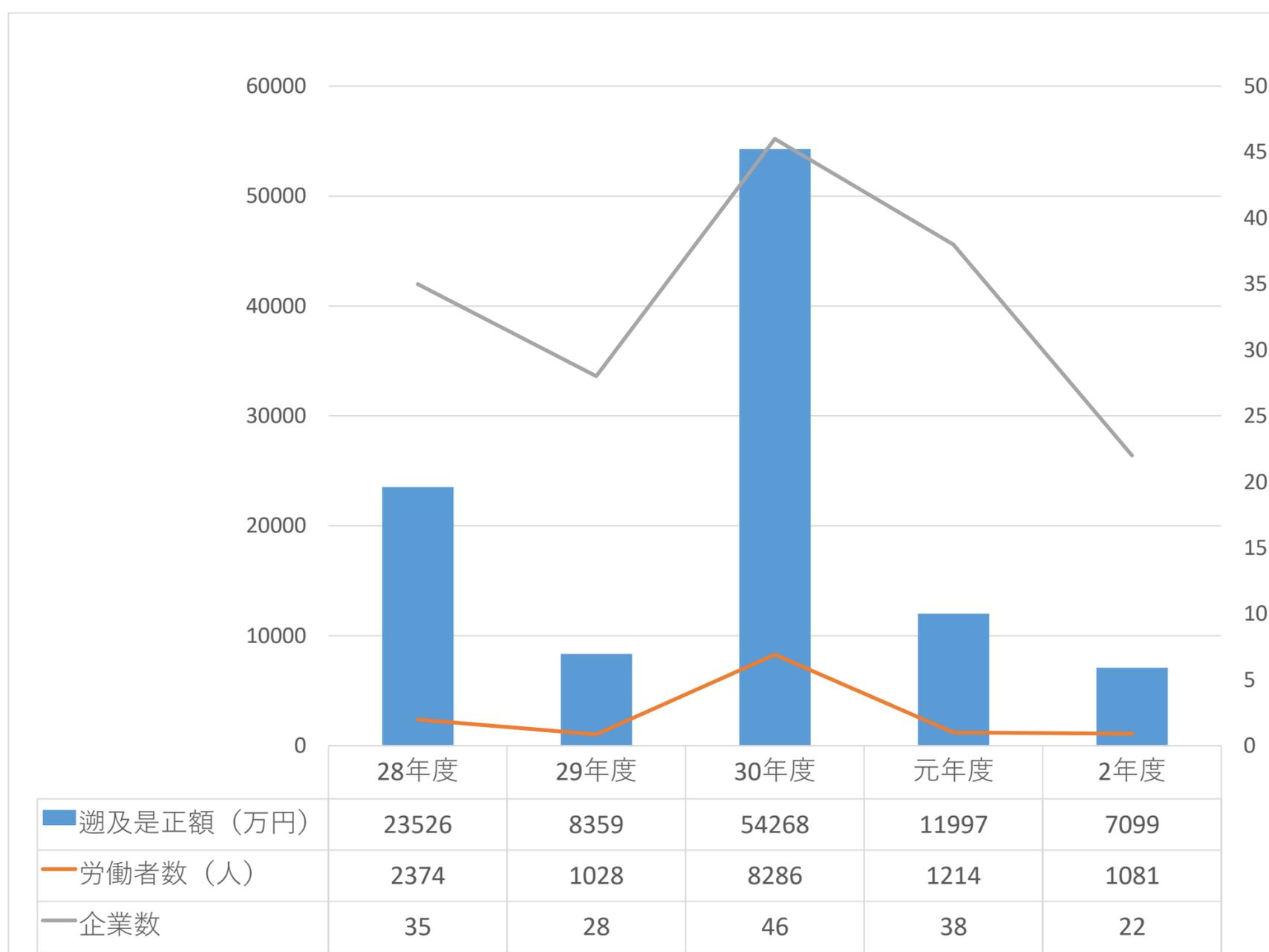
なくしましょう 長い残業

フリーダイヤル: 0 1 2 0 - 7 9 4 - 7 1 3

表1 業種別の遡及是正の状況

業種	製造業	建設業	運輸交通業	商業	金融・ 広告業	保健衛生業	清掃・ と畜業	その他 の事業	合計
企業数	5	1	2	6	1	4	1	2	22
労働者数 (人)	269	51	86	114	71	99	12	379	1,081
遡及是正額 (万円)	1,025	784	392	1,329	106	843	126	2,494	7,099

表2 過去5年間の賃金不払残業に係る遡及是正の状況



※ いずれの表も、遡及是正額が100万円以上の事案を集計したもの。

賃金不払残業の解消のための取組事例

事例 1（業種：保健衛生業）

賃金不払残業の状況

- ◆ 時間外手当が適正に支払われていないという複数の労働者から寄せられた情報に基づき労働基準監督署が立入調査を実施した。
- ◆ 出勤簿への押印のみで始業・終業時刻を把握しておらず、時間外労働は労働者自らが申請し、上司が承認する方法により労働時間管理を行っていたため、労働時間を適正に把握するための労働時間管理方法を確立すること及び時間外労働の実態調査を指導した。

企業が実施した解消策

- ◆ 労働者の正確な労働時間について把握すべく実態調査を行い、不払となっていた割増賃金を支払った。
- ◆ 賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
 - ① タイムカードを導入し、残業申請書とタイムカード記録との乖離があった場合は実態調査を行うこととした。
 - ② 職場の意識改革、業務改善に積極的に取組むとともに、労働者へのアンケートも実施した。その結果、業務簡素化が実現し時間外労働削減が図られた。

事例 2（業種：その他の事業）

賃金不払残業の状況

- ◆ 賃金不払残業があるという情報に基づき労働基準監督署が立入調査を実施した。
- ◆ タイムカードを用いた勤怠システムと時間外労働申請の併用により労働時間管理を行っていたが、タイムカードで記録されていた時間と労働時間として認定している時間との間の乖離が大きい者が認められ、賃金不払残業の疑いがあったため、時間外労働の実態調査を行うよう指導した。

企業が実施した解消策

- ◆ 勤怠記録との乖離がある労働者に対してヒアリングを基に実態調査を行った。この結果、労働時間と判明した時間について不払となっていた割増賃金を支払った。
- ◆ 賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
 - ① 経営会議のなかで、管理職に対して時間外労働の適正な取扱いについて指示を行った。
 - ② 社内ネットワークにて、適正に時間外労働申請を行うように毎月全労働者に周知することとした。
 - ③ タイムカード記録を本社において確認し、勤務時間を超えている記録があるにもかかわらず時間外労働未申請であった場合は時間外労働申請を行うよう指導することとした。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

1 趣旨

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。

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。)の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払い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。

このため、本ガイドラインでは、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。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、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であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者(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、労働基準法第41条に定める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。)を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、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。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め
のいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価す
ることができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使
用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用
者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別
具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付
けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃
等)を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、
労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手
待時間」)

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の
指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 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、労働時間を適正に把握するため、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、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎
として確認し、適正に記録すること。

(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 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、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 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 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し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

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。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の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年間保存しなければならないこと。

(6) 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。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、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等設定改善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。

令和3年度「過重労働解消キャンペーン」の概要

1 労使の主体的な取組を促します

キャンペーンの実施に先立ち、使用者団体や労働組合に対し、労働局長名による協力要請を行います。

2 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問を実施します

労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている「ベストプラクティス企業」を訪問し、その取組事例を、ホームページなどを通じて地域に紹介します。

3 重点監督を実施します

長時間にわたる過重な労働による過労死等に関して労災請求が行われた事業場や若者の「使い捨て」が疑われる企業などへ重点的な監督指導を行います。

4 過重労働相談受付集中週間及び特別労働相談受付日を設定します

10月31日（日）から11月6日（土）を過重労働相談受付集中週間とし、労働局・労働基準監督署等の相談窓口において、労働相談と労働基準関係法令違反が疑われる事業場の情報を積極的に受け付けます。また11月6日（土）を特別労働相談受付日とし、「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、特別労働相談を実施します。

《過重労働解消相談ダイヤル》

電話番号：0120-794-713（フリーダイヤル）
なくしましょう 長い残業

実施日時：令和3年11月6日（土）9：00～17：00

担当官が、相談に対する指導・助言を行います。

厚生労働省では、過重労働相談受付集中週間において、下記の窓口にて労働相談等に対応する体制を設けています。過重労働等に関する悩みや疑問がありましたらご連絡ください。

ア 最寄りの労働基準監督署（開庁時間 平日 8：30～17：15）

イ 労働条件相談ほっとライン【委託事業】

0120-811-610（フリーダイヤル）
はい！ ろうどう

（相談受付時間：月～金 17：00～22：00、土日・祝日 9：00～21：00）

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/lp/hotline/>

5 過重労働解消のためのセミナーを開催します

企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的として、10月から12月を中心に、会場又はオンライン開催により「過重労働解消のためのセミナー」（委託事業）を実施します。（詳細は下記HPをご連絡ください。）

[専用ホームページ]

<https://kajyu-kaisyuu-lec.com>