働きやすい滋賀をめざして
滋賀労働局

資　料　提　供
滋賀労働局発表 平成27年2月24日

担当	滋賀労働局労働基準部 監督課長　斉藤　将 主任監察監督官　笠原　由紀 電話：077－522－6649

平成26年度「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果

～約半数の23事業場で違法な残業を摘発、月100時間を超える事業場は約３割～

滋賀労働局（局長 辻 知之）では、このたび、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」の期間中に、管内の労働基準監督署（大津、彦根、東近江）が実施した重点監督の実施結果を取りまとめましたので、公表します。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等の発生のおそれのある事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場など、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、約半数にあたる23事業場で違法な時間外労働などの労働基準関係法令違反を確認したため、それらの事業場に対して、是正・改善に向けた指導を行いました。

≪重点監督実施結果のポイント≫

１　重点監督の実施事業場：　47事業場

このうち、37事業場（全体の78.7%）で労働基準関係法令違反あり。

２　主な違反内容［「１」のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場］

(1) **違法な時間外労働があったもの：　23事業場（48.9%）**

うち、時間外労働※1の実績が最も長い労働者の時間数が、
月100時間を超えるもの　：　７事業場（30.4%）
うち月150時間を超えるもの：　２事業場（ 8.7%）
うち月200時間を超えるもの：　１事業場（ 4.3%）

(2) **賃金不払残業があったもの：　７事業場（14.9%）**

(3) **過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：　１事業場（2.1%）**

３　健康障害防止に係る主な指導の内容［「１」のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場］

(1) **過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：　27事業場（57.4%）**

うち、時間外労働を月80時間※2以内に削減するよう指導したもの：13事業場（48.1%）

(2) **労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの：　４事業場（8.5%）**

※１　法定労働時間を超える労働のほか、法定休日における労働も含む。
※２　脳・心臓疾患の発症前１か月間におおむね100時間または発症前２か月間ないし６か月間にわたって、１か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため。

滋賀労働局では、今後も、是正をしていない事業場に対する確認を行い、応じない場合には送検も視野に入れて対応するなど、引き続き監督指導を行っていきます。

◎ 是正・改善指導の対象となった主な内容
【事例１】　月 100 時間を超える違法な時間外労働（最も長い労働者は月 200 時間超）を行わせ、かつ、社内規定で定めた長時間労働者に対する医師による面接指導の対象基準に該当する者がいるにもかかわらず実施していなかったもの（製造業）
【事例２】　最も長い労働者で月 100 時間を超える違法な時間外労働を行わせていたほか、一般健康診断を実施していなかったもの（製造業）
【事例３】　最も長い労働者で月 90 時間を超える違法な時間外労働を行わせ、かつ、法定の割増賃金が支払われていなかったもの（商業）
【事例４】　「特別の事情」に該当しないにもかかわらず特別条項を適用して月 60 時間まで時間外労働を行わせ、かつ、一部に賃金不払残業が認められたもの（教育研究業）

《労働基準監督官とは》

労働基準監督官は、労働基準関係法令に基づきあらゆる職場に立ち入り、法に定める基準を事業主に守らせることにより、労働条件の確保・向上、働く人の安全や健康の確保を図り、また、不幸にして労働災害にあわれた方に対する労災補償の業務を行うことを任務とする厚生労働省の専門職員です。

平成 27 年２月 24 日現在、滋賀労働局および管内の労働基準監督署（大津、彦根、東近江）に 39 名の労働基準監督官が配置されています。

《平成 27 年度労働基準監督官採用試験について　～目指せ、監督官！～》

労働基準監督官は、今回の過重労働解消キャンペーンにおける重点監督をはじめ長時間・過重労働、若者の使い捨て、労災事故、職業性疾病などの社会が解決を求めている問題に日々取り組んでいます。

平成 27 年度の労働基準監督官採用試験の概要は以下のとおりです。

- 受験資格
  - 昭和 60 年４月２日～平成６年４月１日生まれの者
  - 平成６年４月２日以降生まれの者で次に掲げるもの
    ①大学を卒業した者および平成 28 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
- インターネット受付期間：平成 27 年４月１日（水）9：00～４月 13 日（月）　受信有効
- 採用予定者数（全国）
  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

詳細は以下のホームページをご覧ください。

・人事院ホームページ（国家公務員試験採用情報ナビ）http://www.jinji.go.jp/saiyo/saiyo.htm

・厚生労働省ホームページ（労働基準監督官採用試験情報）http://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/kantokukan.html

【資料】

別添	監督指導事例
別紙	平成 26 年度過重労働解消キャンペーンにおける重点監督実施状況
参考資料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
参考資料２	過重労働による健康障害防止のための総合対策
参考資料３	賃金不払残業総合対策要綱
参考資料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

（別添）

監　督　指　導　事　例

事例１（製造業）

月100時間を超える違法な時間外労働（最も長い労働者は月200時間超）を行わせ、かつ、社内規定で定めた長時間労働者に対する医師による面接指導の対象基準に該当する者がいるにもかかわらず実施していなかったもの

監督指導において把握した事実 と 監督署の指導

1　労働基準監督官が、タイムカード等の労働関係書類を確認したところ、36協定（労使協定）の特別条項の上限時間である月90時間を超え、月100時間を超える違法な時間外労働（最も長い労働者は月200時間超）が行われていた。

監督署の対応

①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
②特別条項付き36協定の適正な運用について指導
③過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導

2　社内規定で定めた長時間労働に対する医師による面接指導の対象基準に該当する者がいたが、当該面接指導が行われていなかった。

監督署の対応

面接指導の実施について専用指導文書により指導

事例2（製造業）

最も長い労働者で月100時間を超える違法な時間外労働を行わせていたほか、一般健康診断を実施していなかったもの

監督指導において把握した事実 と 監督署の指導

1　労働基準監督官が、タイムカード、自主申告等の労働関係書類を調査したところ、ノルマ達成のため、年に３か月程度月45時間を超える時間外労働が、また、特定の業務に従事する労働者1名について月100時間を超える時間外労働が、36協定の届出なく行われていた。

監督署の対応

①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
②過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導

2　年1回の定期的な健康診断が実施されていなかった。

監督署の対応

労働安全衛生法第66条・労働安全衛生規則第44条（定期健康診断）違反を是正勧告

事例3（商業）

最も長い労働者で月90時間を超える違法な時間外労働を行わせ、かつ、法定の割増賃金が支払われていなかったもの

監督指導において把握した事実 と 監督署の指導

1　労働基準監督官が、タイムカード等の労働関係書類を確認したところ、36協定の上限時間である月45時間を超え、最も長い労働者で月90時間を超える時間外労働が行われていた。

監督署の対応

①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
②過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導

2　正社員については、１時間当たりの単価が一律の割増賃金しか支払われておらず、パート・アルバイト労働者については、1日８時間を超える法定時間外労働について割増賃金が支払われていなかった。また、正社員に対して休憩時間の把握がなされていなかった。

監督署の対応

①労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告
②労働時間（休憩時間）の適正な把握と賃金不払残業解消のため実態調査を行うよう指導

3　事業場の20代の労働者の3年以内の離職率は、約7割であった。

事例４（教育研究業）

「特別の事情」に該当しないにもかかわらず特別条項を適用して月60時間まで時間外労働を行わせ、かつ、一部に賃金不払残業が認められたもの

監督指導において把握した事実 と 監督署の指導

1　当該事業場は、2交代の職場であるが、昼勤の終業時刻と夜勤の始業時刻までに一定の空き時間があり、この時間を昼勤の時間外労働でつないでいることから「特別の事情」なく、恒常的に36協定の上限時間月42時間を超え、特別条項を適用して月60時間まで時間外労働が行われていた。

監督署の対応

①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告
②特別条項付き36協定の適正な運用について指導
③過重労働による健康障害防止について専用指導文書により指導

2　当該事業場は、始業・終業時刻をタイムカードに記録させていたが、現場管理者が記入している時間外承認表の労働者の終業時刻・時間外労働時間数とタイムカードの記録に乖離が認められた。また、早出出勤を行った業務について、その時間数が時間外承認表に記載されておらず賃金不払残業が認められた。

監督署の対応

①労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告
②労働時間の適正な把握と賃金不払残業解消のための実態調査を行うよう指導

（別紙）

平成26年度過重労働解消キャンペーンにおける重点監督実施状況

１　法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

○　重点監督実施状況

平成26年度過重労働解消キャンペーン（平成26年11月）の間に、**47事業場**に対し**重点監督を実施**し、**37事業場（全体の78.7%）で労働基準関係法令違反**が認められた。主な法違反としては、**違法な時間外労働があったものが23事業場、賃金不払残業があったものが７事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが１事業場**であった。

表１　重点監督実施件数等

業種＼事項		重点監督実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数（注１）	主な違反事項		
				労働時間（注２）	賃金不払残業（注３）	健康障害防止対策（注４）
合計		47 (100.0%)	37 (78.7%)	23 (48.9%)	7 (14.9%)	1 (2.1%)
主な業種	製造業	21 (44.7%)	17 (45.9%)	8	1	1
	建設業	1 (2.1%)	0 (0.0%)	0	0	0
	運輸交通業	1 (2.1%)	1 (2.7%)	1	1	0
	商業	7 (14.9%)	7 (18.9%)	4	1	0
	映画演劇業	1 (2.1%)	1 (2.7%)	1	0	0
	教育・研究業	3 (6.4%)	2 (5.4%)	1	2	0
	保健衛生業	6 (12.8%)	6 (16.2%)	5	0	0
	接客娯楽業	1 (2.1%)	1 (2.7%)	1	1	0
	その他の事業	6 (12.8%)	2 (5.4%)	2	1	0

（注１）括弧内は、37事業場を100.0%とした場合の割合である。
（注２）労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど違法な時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。
（注３）労働基準法第37条（割増賃金）違反のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。
（注４）労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの、設置しているが毎月１回以上開催していないもの又は必要な事項について調査審議を行っていないもの。〕を計上している。

※　重点監督では、数多く寄せられた情報の中から、過重労働の問題があることについて、**より深刻・詳細な情報のあった事業場を優先して対象としているため、労働時間の違反のあった事業場の比率が48.9%**（平成25年の定期監督等における比率は20.2%）**と高くなっている。**

表２　事業場の規模別の重点監督実施件数

事業場の規模別の重点監督実施件数						
合計	１～９人	10～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
47	9 (19.1%)	16 (34.0%)	8 (17.0%)	7 (14.9%)	3 (6.4%)	4 (8.5%)

表３　企業規模別で見た場合の重点監督実施件数

企業規模別で見た場合の重点監督実施件数						
合計	１～９人	10～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
47	3 (6.4%)	6 (12.8%)	5 (10.6%)	7 (14.9%)	11 (23.4%)	15 (31.9%)

２　健康障害防止に係る指導状況（指導票を交付したもの）

⑴　過重労働による健康障害防止のための指導状況

重点監督実施事業場のうち **27 事業場**に対して、長時間労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を実施することなどの**過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導**した。

表４　重点監督における過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注１）				
	面接指導等の実施（注２）	衛生委員会等における調査審議の実施（注３）	月 45 時間以内への削減（注４）	月 80 時間以内への削減（注５）	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注６）
27	5	9	13	13	1

（注１）指導事項は、重複があり得る。
（注２）２ないし６月で平均 80 時間を超える時間外労働を行っている労働者又は１月 100 時間を超える時間外労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。
（注３）「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時 50 人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時 50 人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第 23 条の２に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。
（注４）時間外・休日労働時間を１か月当たり 45 時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めるよう指導した事業場数を計上している。
（注５）時間外・休日労働時間を１か月当たり 80 時間以内とするための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策を具体的な期限までに実施すること等を指導した事業場数を計上している。
（注６）医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

⑵　労働時間適正把握に係る指導状況

重点監督実施事業場のうち **4 事業場**に対して、労働時間の管理が不適正であるため、厚生労働省で定める「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」（参考資料１参照）に適合するよう、**労働時間を適正に把握することなどを指導**した。

表５　重点監督における労働時間適正把握に係る指導状況

指導事業場数	指導事項（注１）					
	始業・終業時刻の確認・記録（基準２⑴）（注２）	自己申告制による場合			管理者の責務（基準２（５））（注２）	労使協議組織の活用（基準２（６））（注２）
		自己申告制の説明（基準２⑶ｱ）（注２）	実態調査の実施（基準２⑶ｲ）（注２）	適正な申告の阻害要因の排除（基準２⑶ｳ）（注２）		
4	2	1	3	1	0	0

（注１）指導事項は、重複があり得る。
（注２）各項目のかっこ内は、それぞれの指導項目が、「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」（参考資料１）のどの項目に基づくものであるかを示している。

３　重点監督において把握した実態

○　時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違法な時間外労働があった23事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、７事業場で１か月100時間を、２事業場で１か月150時間を、１事業場で１月200時間を超えていた。

表６　違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

１月当たり 45時間以下	１月当たり 45時間超 80時間以下	１月当たり 80時間超 100時間以下	１月当たり 100時間超 150時間以下	１月当たり 150時間超 200時間以下	１月当たり 200時間超
８	７	１	５	１	１

（参考資料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 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。

（参考資料２）

過重労働による健康障害防止のための総合対策

（平成 18 年3月 17 日付け基発第 0317008 号）

１　目的

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と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、この医学的知見を踏まえると、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このため、厚生労働省においては、平成１４年２月から「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（以下「旧総合対策」という。）に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、今般、働き方の多様化が進む中で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しており、これに的確に対処するため、必要な施策を整備充実する労働安全衛生法（昭和４７年法律第５７号）等の改正が行われたところである。

本総合対策は、今回の労働安全衛生法等の改正の趣旨を踏まえ、旧総合対策に基づく措置との整合性、一貫性を考慮しつつ、事業者が講ずべき措置（別添「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」をいう。以下同じ。）を定めるとともに、当該措置が適切に講じられるよう国が行う周知徹底、指導等の所要の措置をとりまとめたものであり、これらにより過重労働による健康障害を防止することを目的とするものである。

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等の周知徹底

都道府県労働局及び労働基準監督署は、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を図るとともに、キャンペーン月間の設定等により、事業者が講ずべき措置の内容について、事業者に広く周知を図ることとする。

なお、この周知に当たっては、関係事業者団体等並びに都道府県産業保健推進センター及び地域産業保健センター等も活用することとする。

併せて、過重労働による健康障害防止のための自主的改善事業、平成１６年６月に公開した労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト等の活用促進のための周知も図ることとする。

３　過重労働による健康障害防止のための窓口指導等

（１）３６協定における時間外労働の限度時間に係る指導の徹底

ア　労働基準法（昭和２２年法律第４９号）第３６条に基づく協定（以下「３６協定」という。）の届出に際しては、労働基準監督署の窓口において次のとおり指導を徹底する。

（ア）「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。以下「限度基準」という。）に規定する限度時間を超える３６協定については、限度時間を遵守するよう指導を行う。特に、限度基準第３条ただし書又は第４条に定める「特別の事情」を定めた３６協定については、この「特別の事情」が臨時的なものに限られるものとするよう指導する。また、過重労働による健康障害を防止する観点から、限度時間を超える一定の時間まで延長する労働時間をできる限り最小限のものとするようにリーフレット等を活用し指導する。

（イ）限度基準に適合し、月４５時間を超える時間外労働を行わせることが可能である３６協定であっても、実際の時間外労働については月４５時間以下とするようリーフレット等を活用し指導する。

（ウ）休日労働を行うことが可能な３６協定であっても、実際の休日労働をできる限り最小限のものとするようリーフレット等を活用して指導する。

イ　限度基準に規定する限度時間を超える３６協定について、労働者代表からも事情を聴取した結果、労使当事者間の検討が十分尽くされていないと認められた場合などには、協定締結当事者である労働者側に対しても必要な指導を行う。

（２）裁量労働制に係る周知指導

裁量労働制に係る届出に際しては、労働基準監督署の窓口において、リーフレット等を活用して、事業者が講ずべき措置の内容を周知指導する。

（３）労働時間等の設定の改善に向けた自主的取組の促進に係る措置

限度基準に規定する限度時間を超える時間外労働を行わせることが可能な３６協定を締結している事業場であって、労働時間等の設定の改善に向けた労使による自主的取組の促進を図ろうとするものに対し、都道府県労働局に配置されている労働時間設定改善コンサルタ

ントの活用が図られるよう措置する。

４　過重労働による健康障害防止のための監督指導等

時間外・休日労働時間（休憩時間を除き１週間当たり４０時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいう。以下同じ。）が月４５時間を超えているおそれがある事業場に対しては、次のとおり指導する。

（１）産業医、衛生管理者、衛生推進者等の選任及び活動状況並びに衛生委員会等の設置及び活動状況を確認し、必要な指導を行う。

（２）健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、保健指導等の実施状況について確認し、必要な指導を行う。

（３）労働者の時間外・休日労働時間の状況を確認し、面接指導等（医師による面接指導及び面接指導に準ずる措置をいう。以下同じ。）及びその実施後の措置等（別添の５の（２）のアに掲げる措置をいう。）を実施するよう指導を行う。

（４）（３）の面接指導等が円滑に実施されるよう、手続等の整備（別添の５の（２）のイに掲げる措置をいう。）の状況について確認し、必要な指導を行う。

（５）事業者が（３）の面接指導等（別添５の（２）のアの（ア）の①から③までに掲げる措置に限る。）に係る指導に従わない場合には、労働安全衛生法第６６条第４項に基づき、当該面接指導等の対象となる労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数、過去の健康診断及び面接指導の結果等を踏まえた労働衛生指導医の意見を聴き、臨時の健康診断の実施を指示するとともに、厳正な指導を行う。

（６）事業場が常時５０人未満の労働者を使用するものである場合であって、近隣に専門的知識を有する医師がいない等の理由により、事業者自ら医師を選任し、面接指導を実施することが困難なときには、地域産業保健センターの活用が可能であることを教示する。

（７）上記のほか、長時間労働の抑制を図るため、３６協定により定められた延長することができる時間を超えて時間外労働が行われている場合や限度基準に適合していない場合などのほか、中小事業主以外の事業主に係る労働基準法第 37 条第１項ただし書に規定する割増賃金が支払われていないなどの場合には、必要な指導を行う。

５　過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策を徹底するための指導等

（１）過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場に対する再発防止対策の徹底の指導

過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場については、当該疾病の原因の究明及び再発防止の措置を行うよう指導する。

（２）司法処分を含めた厳正な対処

過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場であって労働基準関係法令違反が認められるものについては、司法処分を含めて厳正に対処する。

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) 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。