

担当	滋賀労働局労働基準部
	監督課長 嶋田 憲嗣 地方労働基準監察監督官 吉村 賢一 専門監督官 倉橋 隆成 (電話) 077-522-6649

平成27年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果を公表します ～17企業に対し、約6,000万円の支払を指導～

滋賀労働局（局長 大山 剛二）は、このたび、時間外労働・休日労働などに対する割増賃金が支払われていないとして、平成27年度に、労働基準法違反で是正指導した結果をとりまとめましたので、お知らせします。

管内の労働基準監督署では、労働者からの賃金不払残業などに関する申告や各種情報に基づき、企業へ監督指導を行い、認められた法違反に対して、是正を指導しています。この是正結果は、指導により、支払われていなかった割増賃金が各労働者に支払われた事案のうち、支払総額が1企業で100万円以上となったものをとりまとめたものです。

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あり、その解消を図るために、本年1月に策定された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を含め、労働基準監督署では、労働者などから情報が寄せられた企業に対して、積極的に監督指導を実施していきます。

【平成27年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント】※詳細別紙。

- (1) 是正企業数： 17企業（前年度比5企業の減）
- (2) 支払われた割増賃金合計額： 5,748万円（同 8,648万円の減）
- (3) 対象労働者数： 690人（同 291人の減）
- (4) 支払われた割増賃金の平均額： 338万円／企業（同 316万円の減）
8万円／労働者（同 7万円の減）
- (5) 1企業での最高支払額： 1,372万円（同 5,488万円の減）
- (6) 業種別の状況：
 - ① 是正企業数 ※上位3業種。以下、同じ。
 - ・ 商 業 4企業（23.5%）
 - ・ 運輸交通業 3企業（17.6%）
 - ・ 保健衛生業 3企業（17.6%）
 - ② 支払われた割増賃金合計額
 - ・ 運輸交通業 1,664万円（28.9%）
 - ・ 商 業 906万円（15.8%）
 - ・ 金融・広告業 853万円（14.8%）
 - ③ 対象労働者数
 - ・ 金融・広告業 260人（37.7%）
 - ・ 保健衛生業 122人（17.7%）
 - ・ その他の事業 96人（13.9%）

【労働条件に関する相談窓口】

相談の仕方	窓口	連絡先	備考
行政機関に相談したい	労働基準監督署 総合労働相談コーナー	大津労働基準監督署：077-522-6641 彦根労働基準監督署：0749-22-0654 東近江労働基準監督署：0748-22-0394 滋賀労働局：077-523-1190(マタハラ・セクハラ) 077-522-6648(その他)	総合労働相談コーナーは労働基準監督署や労働局の中にあります
夜間・休日に相談したい	労働条件相談 ほっとライン	はい！ ろうどう 0120-811-610	月・火・木・金 17:00～22:00 ※平成 29 年度から 水曜日も実施。 土・日 10:00～17:00 (12/29～1/3 除く。)
メールで情報提供したい	労働基準関係 情報メール窓口	http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/mail_madoguchi.html	

【資料】

- 別紙 平成 27 年度 賃金不払残業是正結果
- 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ガイドライン」
- 参考資料 2 「36 協定のない残業は法違反です」
- 参考資料 3 「労働基準監督官の主な仕事」

平成 27 年度 賃金不払残業是正結果

1 平成 27 年度の賃金不払残業の是正結果（100 万円以上の業種別）

- 管内の労働基準監督署が平成 27 年度の監督指導において指導した結果、17 企業の 690 人の労働者に対して、合計 5,748 万円の支払われていなかった割増賃金が支払われた（1 企業当たり 100 万円以上支払われた事案を集計。）。

表 賃金不払残業の是正結果

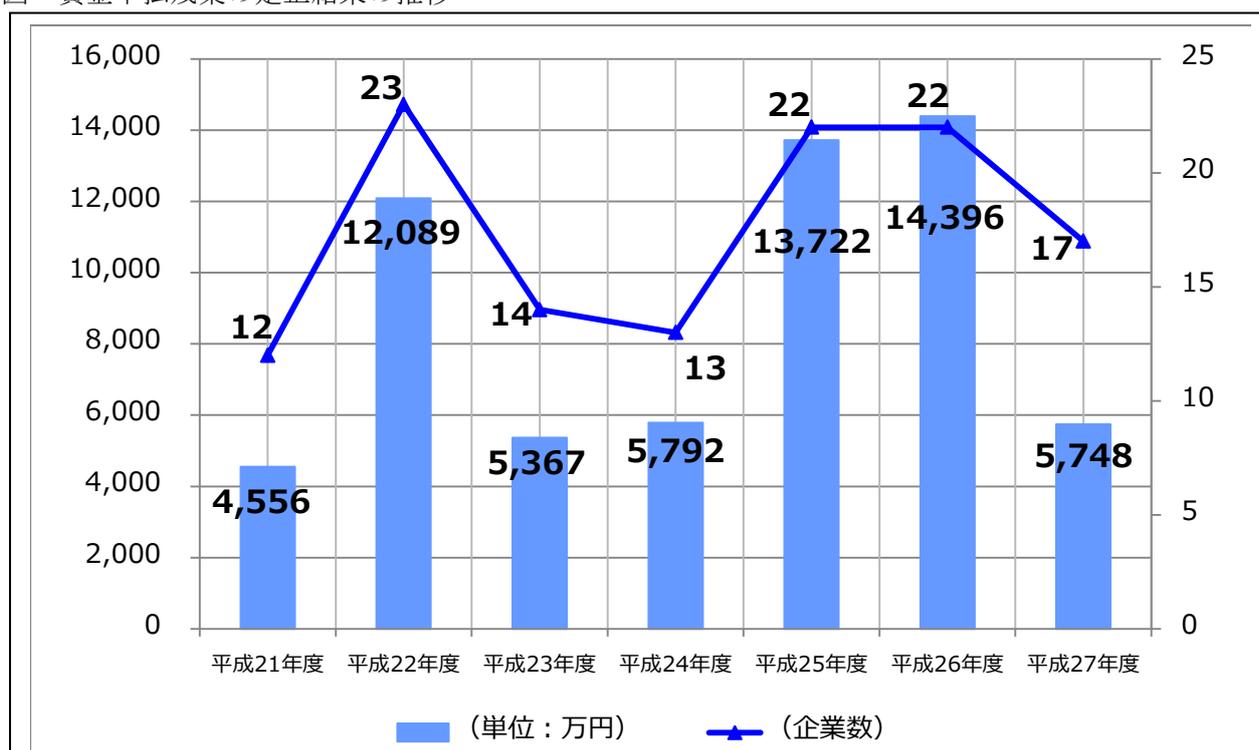
業種	企業数	対象労働者数 (人)	是正支払額 (万円)	1 企業平均額 (万円)	1 労働者平均 額 (万円)
製 造 業	1	90	205	205	2
運輸交通業	3	34	1,664	555	49
商 業	4	20	906	227	45
金融・広告業	1	260	853	853	3
保健衛生業	3	122	683	228	6
接客娯楽業	2	60	657	329	11
清掃・と畜業	1	8	128	128	16
その他の事業	2	96	652	326	7
計	17	690	5,748	338	8

※対象事案は、平成 27 年 4 月から平成 28 年 3 月の間に、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支払いがなされたものとした（平均値は、四捨五入。）。

2 賃金不払残業の是正結果の推移（100 万円以上）

- 平成 27 年度の賃金不払残業の是正状況は、企業数で平成 24 年以降 3 年振りに減少し、是正支払額で平成 23 年度以降 4 年振りに減少した。

図 賃金不払残業の是正結果の推移



(事業主のみなさまへ)

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

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【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であり、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こと
- 例えば、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は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
- (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら現認することにより確認すること
 - ・ 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
- (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合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
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の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、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、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



36 (サブロク) 協定のない残業は**法違反**です!!

- あなたの会社では、労働者に時間外労働(法定労働時間※1を超えての労働)または休日労働(法定休日※2における労働)をさせることはありますか？

※1 原則として、1日8時間、週40時間です。

ただし、使用する労働者が常時10人未満の①商業、②映画・演劇業その他興行の事業(映画の制作の事業を除く)、③保健衛生業、④接客娯楽業においては、1日8時間、週44時間です。

※2 週に1日または4週に4日与える必要がある休日です。

- 残業させる場合には、「時間外労働・休日労働に関する協定」(いわゆる「36 (サブロク) 協定」)を締結し労働基準監督署長に届け出る必要があります。

～ 36協定の締結・届出のポイント ～

1 36協定は誰と締結するの？

- 36協定は「使用者」と「労働者の代表※3」とが締結します。

※3 「労働者の代表」とは、次の者をいいます。

- ① 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合
- ② 上記①の労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者(以下のいずれにも該当する者)

- 監督または管理の地位にある者でないこと。
→ 部長、工場長、支店長などで、管理監督者に該当する方は、労働者の信任が得られていても、過半数を代表する者にはなれません。
- 過半数を代表する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続で選出された者(民主的な方法で選出された者)であること。

- 36協定は事業場(本社、支店、営業所など)ごとに締結することが必要です。

2 36協定はどのような内容なの？

36協定の内容は「労働時間の限度に関する基準(平成10年労働省告示第154号)」に適合している必要があります。(詳細はリーフレット「時間外労働の限度に関する基準」を参照ください。)

3 36協定は届出が必要なの？

36協定を事業場を管轄する労働基準監督署長に届け出なければ、36協定で定める時間外労働・休日労働を行わせることができません。

4 36協定は周知が必要なの？

36協定は、作業場の見やすい場所への掲示や備え付け、書面の交付などの方法により、労働者に周知する必要があります。



～ ご不明な点は、お近くの労働基準監督署へご相談ください。～

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

労働基準監督官の主な仕事

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。

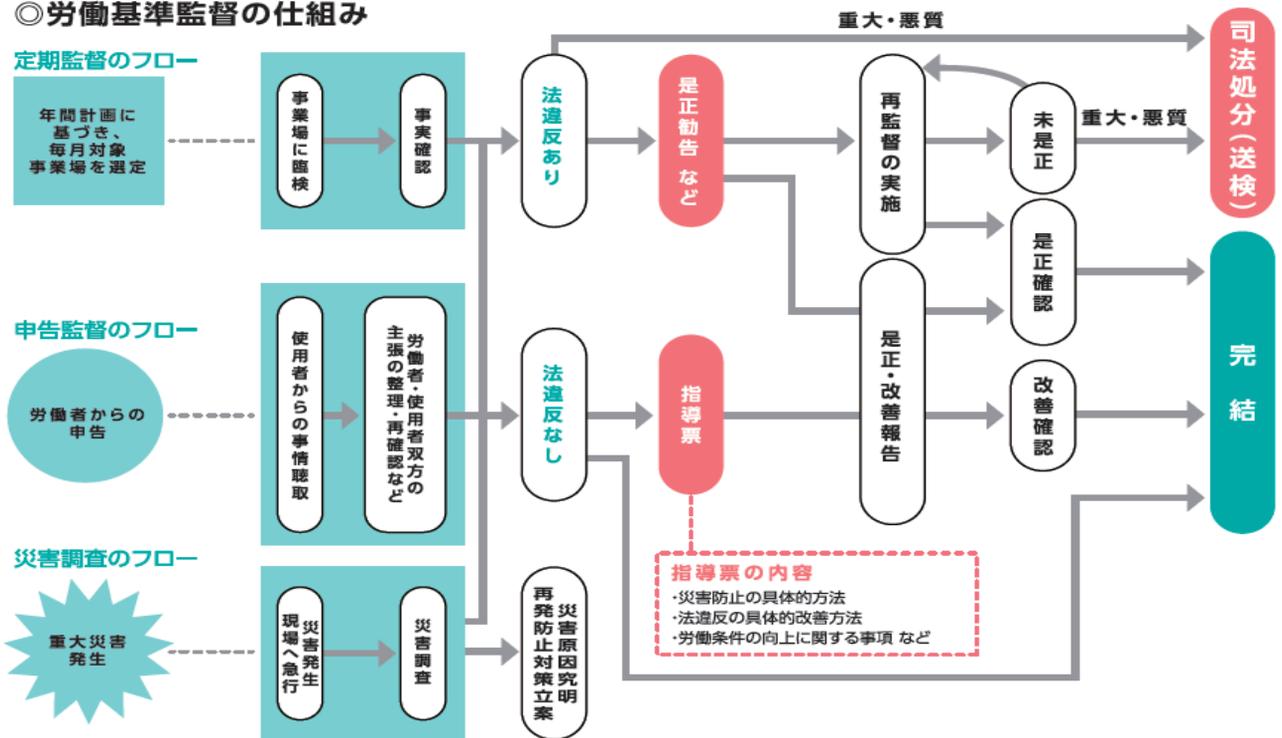
法律違反が認められた場合には事業主などに対し、その改善を指導するほか、危険性の高い機械・設備などについてはその場で使用停止などを命ずる行政処分を行います。

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搜索・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



◎労働基準監督官の権限

- ◆適正な調査を行うため、予告なく事業場に立ち入ることとされています。

ILO第81号条約第12条第1項

「正当な証明書を所持する労働監督官は、次の権限を有する。

(a) 監督を受ける事業場に、昼夜いつでも、事由に且つ予告なしに立ち入ること。」

- ◆調査のため、事業場の帳簿書類を確認したり、従業員などに尋問したりすることができます。

労働基準法第101条第1項等

「労働基準監督官は、事業場、寄宿舎その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。」