

# 委員からの質問事項について

## 監督指導による賃金不払残業の是正結果（平成 25 年度）

全国の労働基準監督署が、平成 25 年 4 月から平成 26 年 3 月までの間に、労働者からの申告や各種情報に基づき監督等を行い、その是正を指導した結果、不払になっていた割増賃金が支払われたもののうち、その支払額が 1 企業で合計 100 万円以上となった事案の状況を取りまとめました。

- ・ 是正企業数 1,417 企業（前年度比 140 企業の増）
- ・ 支払われた割増賃金合計額 123 億 4,198 万円（同 18 億 8,505 万円の増）
- ・ 対象労働者数 11 万 4,880 人（同 12,501 人の増）
- ・ 支払われた割増賃金の平均額は 1 企業当たり 871 万円、労働者 1 人当たり 11 万円（表 1）
- ・ 割増賃金を 1,000 万円以上支払ったのは 201 企業で全体の 14.2%、その合計額は 87 億 3,142 万円です。全体の 70.7%（表 2）
- ・ 1 企業での最高支払額は「4 億 5,861 万円」（その他の事業）、次いで「4 億 5,056 万円」（小売業）、「3 億 6,671 万円」（飲食店）の順

＜参考＞ 平成 16 年 4 月から平成 26 年 3 月までの 10 年間における状況（図 1、図 2）  
 支払われた割増賃金額の企業平均は 1,216 万円、労働者平均は 12 万円でした（表 3）。  
 そのうち、1 企業で 1,000 万円以上の割増賃金が支払われた事案をみると、企業平均は 5,933 万円、労働者平均は 16 万円でした（表 4）。

都道府県労働局や労働基準監督署には、労働者や家族の方などから長時間労働や賃金不払残業に関する相談が多数寄せられています。労働基準監督署は、労働者などから情報が寄せられた事業場などに対して重点的に監督指導を実施しています。

今回の監督指導の対象となった企業では、是正後、「参考 1」で示したような賃金不払残業解消のための取組が行われています。

### ＜厚生労働省の取組＞

平成 13 年 4 月に「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」（参考 2）、平成 15 年 5 月に「賃金不払残業総合対策要綱」（参考 3）と「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」（参考 4）を策定しています。それによって、労働者の労働時間を使用者が適正に把握管理することや賃金不払残業に対して労働者や使用者が主体的に取り組むことを強く促しています。

(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	335	17,334	202,916
鉱業	0	0	0
建設業	92	8,546	101,232
運輸交通業	84	3,602	24,350
貨物取扱業	8	199	8,753
農林業	7	195	2,471
畜産・水産業	0	0	0
商業	336	29,642	321,506
金融・広告業	73	10,382	164,367
映画・演劇業	11	1,205	6,383
通信業	5	236	4,175
教育・研究業	52	3,924	39,071
保健衛生業	137	17,536	105,119
接客娯楽業	122	12,839	113,040
清掃・と畜業	16	509	5,035
官公署	0	0	0
その他の事業	139	8,731	135,780
計	1,417	114,880	1,234,198
		1企業平均額	871
		1労働者平均額	11

(注)対象事業は、平成25年4月から平成26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	43	5,610	106,773
鉱業	0	0	0
建設業	22	6,682	84,115
運輸交通業	2	186	3,212
貨物取扱業	3	70	7,016
農林業	0	0	0
畜産・水産業	0	0	0
商業	44	19,730	244,466
金融・広告業	26	8,369	149,857
映画・演劇業	1	53	3,270
通信業	1	49	3,178
教育・研究業	9	1,302	24,158
保健衛生業	18	5,198	64,782
接客娯楽業	14	9,188	79,225
清掃・と畜業	0	0	0
官公署	0	0	0
その他の事業	18	3,612	103,090
計	201	60,049	873,142
		1企業平均額	4,344
		1労働者平均額	15

(注)対象事業は、平成25年4月から平成26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

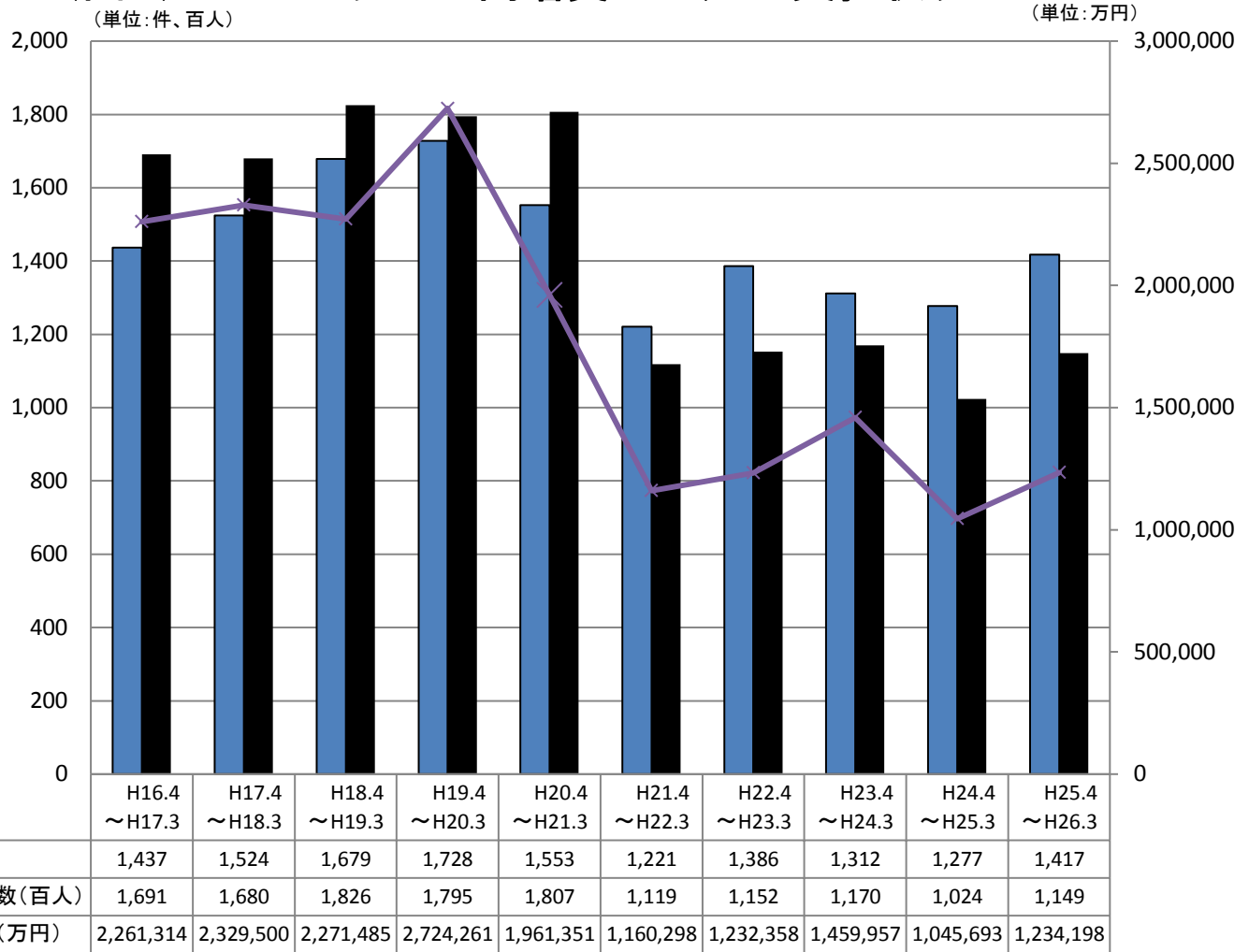
(表3) 100万円以上の割増賃金の是正支払状況

企業数	H16.4～H17.3	1,437
	H17.4～H18.3	1,524
	H18.4～H19.3	1,679
	H19.4～H20.3	1,728
	H20.4～H21.3	1,553
	H21.4～H22.3	1,221
	H22.4～H23.3	1,386
	H23.4～H24.3	1,312
	H24.4～H25.3	1,277
	H25.4～H26.3	1,417
	計	14,534
対象労働者数(人)	H16.4～H17.3	169,111
	H17.4～H18.3	167,958
	H18.4～H19.3	182,561
	H19.4～H20.3	179,543
	H20.4～H21.3	180,730
	H21.4～H22.3	111,889
	H22.4～H23.3	115,231
	H23.4～H24.3	117,002
	H24.4～H25.3	102,379
	H25.4～H26.3	114,880
	計	1,441,284
是正支払額(万円)	H16.4～H17.3	2,261,314
	1企業平均額	1,574
	1労働者平均額	13
	H17.4～H18.3	2,329,500
	1企業平均額	1,529
	1労働者平均額	14
	H18.4～H19.3	2,271,485
	1企業平均額	1,353
	1労働者平均額	12
	H19.4～H20.3	2,724,261
	1企業平均額	1,577
	1労働者平均額	15
	H20.4～H21.3	1,961,351
	1企業平均額	1,263
	1労働者平均額	11
	H21.4～H22.3	1,160,298
	1企業平均額	950
	1労働者平均額	10
	H22.4～H23.3	1,232,358
	1企業平均額	889
	1労働者平均額	11
	H23.4～H24.3	1,459,957
	1企業平均額	1,113
	1労働者平均額	12
	H24.4～H25.3	1,045,693
	1企業平均額	819
	1労働者平均額	10
H25.4～H26.3	1,234,198	
1企業平均額	871	
1労働者平均額	11	
計	17,680,415	
1企業平均額	1,216	
1労働者平均額	12	

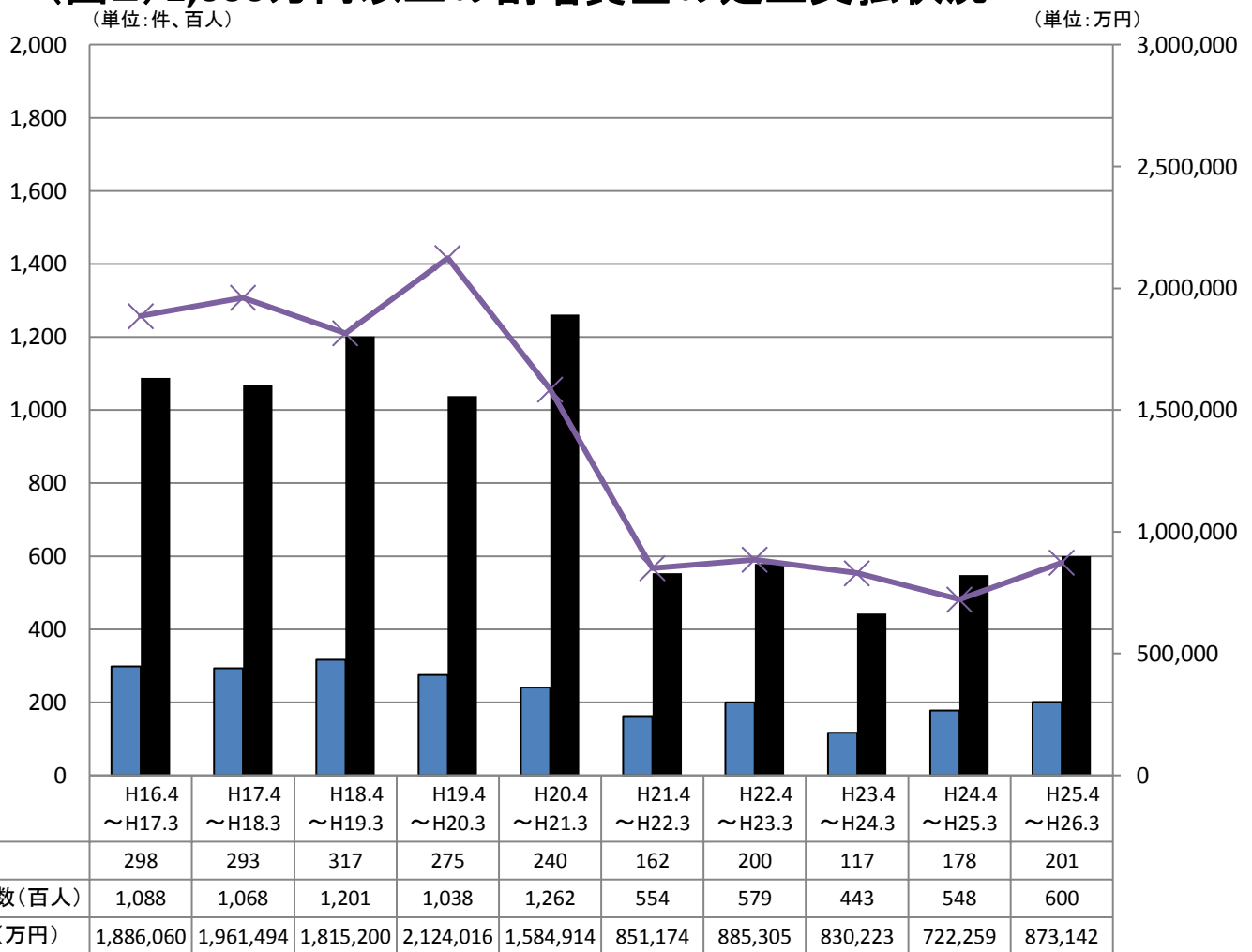
(表4) 1,000万円以上の割増賃金の是正支払状況

企業数	H16.4～H17.3	298
	H17.4～H18.3	293
	H18.4～H19.3	317
	H19.4～H20.3	275
	H20.4～H21.3	240
	H21.4～H22.3	162
	H22.4～H23.3	200
	H23.4～H24.3	117
	H24.4～H25.3	178
	H25.4～H26.3	201
	計	2,281
対象労働者数(人)	H16.4～H17.3	108,752
	H17.4～H18.3	106,790
	H18.4～H19.3	120,123
	H19.4～H20.3	103,836
	H20.4～H21.3	126,172
	H21.4～H22.3	55,361
	H22.4～H23.3	57,885
	H23.4～H24.3	44,319
	H24.4～H25.3	54,812
	H25.4～H26.3	60,049
	計	838,099
是正支払額(万円)	H16.4～H17.3	1,886,060
	1企業平均額	6,329
	1労働者平均額	17
	H17.4～H18.3	1,961,494
	1企業平均額	6,695
	1労働者平均額	18
	H18.4～H19.3	1,815,200
	1企業平均額	5,726
	1労働者平均額	15
	H19.4～H20.3	2,124,016
	1企業平均額	7,724
	1労働者平均額	20
	H20.4～H21.3	1,584,914
	1企業平均額	6,604
	1労働者平均額	13
	H21.4～H22.3	851,174
	1企業平均額	5,254
	1労働者平均額	15
	H22.4～H23.3	885,305
	1企業平均額	4,427
	1労働者平均額	15
	H23.4～H24.3	830,223
	1企業平均額	7,096
	1労働者平均額	19
	H24.4～H25.3	722,259
	1企業平均額	4,058
	1労働者平均額	13
H25.4～H26.3	873,142	
1企業平均額	4,344	
1労働者平均額	15	
計	13,533,787	
1企業平均額	5,933	
1労働者平均額	16	

(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



# 賃金不払残業の解消のための 取組事例集について

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す。

賃金不払残業は、長時間労働や過重労働の温床ともなっており、その解消を図っていくことは、家族との触れ合いを含めたワーク・ライフ・バランスの実現のうえで、大変重要です。

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って、企業経営にとっても大きなマイナスと考えられます。

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25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。

## 賃金不払残業是正結果の概要（平成25年度監督指導結果）

平成25年4月から平成26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】	1,417企業	（前年比 140企業の増）
【支払われた割増賃金合計額】	123億4,198万円	（同 18億8,505万円の増）
【対象労働者数】	11万4,880人	（同 12,501人の増）
【1企業での最高支払額】	4億5,861万円（その他の事業）	



## 事例1（業種：製造業）

### 賃金不払残業の状況

会社は、始業・終業時刻を労働者本人に労働時間管理システムに入力させる方法により把握し、入力された労働時間と実際の労働時間に相違がないかについて人事部門が年2回調査していた。しかし、当該調査は形骸化し、また、時間外労働時間に上限が設けられ、この上限を超えた時間外労働に対する割増賃金が支払われていなかった。さらに、客観的に記録された入出門時刻と入力されていた労働時間に数時間の相違がある労働者が多数認められ、かつ、その相違について合理的な説明もなされなかった。

### 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、事業主に対し、①賃金不払残業について実態調査を実施し、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、労働者に調査票を配付して、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（約330人に対する合計約18,000時間分）を支払った。

また、①労働時間の適正な管理を重要な経営課題と位置付け、労働時間の状況について、毎月の経営会議にて確認・審議を行い、必要に応じて経営幹部から是正措置を指示する、②管理職を対象に、労働時間管理の方法に関する説明会を実施する、③さらに管理職が行う労働時間管理が適正になされているかについて、人事部門がチェックを行うなどの改善策を講じた。

## 事例2（業種：金融業）

### 賃金不払残業の状況

会社は、労働者本人に在社時間を出退勤記録表に記載させるとともに、時間外・休日労働を時間外・休日労働記録表に記載させる自己申告により労働時間を管理していたが、時間外・休日労働記録表に記載された記録と鍵管理機の操作記録の間に相違が認められた。さらに、労働者からのヒアリングにより、労働時間として扱うべき時間が時間外・休日労働記録表に記載されず、過少に申告さ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は是正勧告するとともに、事業主に対し、①賃金不払残業について実態調査を実施し、その存在が明らかであ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、鍵管理機の操作記録やパソコン操作時刻等を確認し、不払いとなっていた割増賃金（約287人に対する合計約18,700時間分）を支払った。

また、①賃金不払残業の再発防止や過重労働による健康障害の防止についての経営トップによる決意表明を行い、これらに係る労使協議会を開催した上で労使協定を締結した、②労働時間管理の手法として自己申告制を継続するに当たり、労働時間の過少申告が行われたことを踏まえ、労使が協力して労働時間管理について検討する「労働時間適正化委員会」を設置し、労使それぞれで設ける相談窓口の活用促進をするなどの改善策を講じた。



## 事例3（業種：医療保健業）

### 賃金不払残業の状況

会社は、出退勤時刻をICカードにより把握するとともに、時間外労働は労働者自らが残業申請し、上司が承認する方法により、労働時間管理を行っていたが、休憩時間を管理しておらず、また、残業申請を行うか否かが労働者に委ねられている状況であった。そこで、ICカードで把握した退勤時刻と労働者が申請した終業時刻を比較したところ、両者に数時間の相違が認められ、かつ、その相違について合理的な説明がなされなかった。

### 監督署の指導内容

監督署は、賃金不払残業が生じているおそれがあったことから、事業主に対し、①賃金不払残業について実態調査を実施し、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、就業週報・月報を用いて、過去の時間外労働時間の調査を行ったところ、不払となっていた割増賃金が認められたことから、不払分（約330人に対する合計約2,700時間分）を支払った。

また、**①労働時間管理者に対して労働時間や休憩時間に関するセミナーを実施する、②休憩時間の取得状況を労働時間管理者と総務部門が確認する、③把握した毎月の労働実績を労働者本人に通知し、労働者が申請した労働時間と相違が生じている場合には、その都度協議するなどの改善策を講じた。**

## 事例4（業種：協同組合）

### 賃金不払残業の状況

会社は、出退勤時刻をICカードで把握するとともに、労働者本人が勤怠システムにより残業申請を行うことにより、労働時間管理を行っていたものの、これらの記録に数時間の相違が認められた。そこで、防犯カメラの記録、パソコンのログオフ記録などを確認したところ、時間外労働として取り扱われていない労働時間が認められた。また、職場の雰囲気や慣習などから、残業申請を過小に行っていた労働者も認められた。

### 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は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、時間外労働の状況について労働者にアンケートを実施するなどして調査を行い、不払いとなっていた割増賃金（約480人に対する合計約268,000時間分）を支払った。

また、**①経営幹部から、管理職を含めた全労働者に対して、労働時間管理の考え方や正確な申請を行うことなどについて周知徹底を図る、②出退勤時刻と残業申請のあった時間に一定時間の相違があった場合に、管理職や人事部門で時間外労働の有無を確認する、③管理部門が4か月ごとに事務所内を巡回し労働時間管理の実態調査を行うなどの改善策を講じた。**

# 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>

(参考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。）を除くすべての者とする。

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)

### 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つ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な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。

## 過重労働解消相談ダイヤルにおける賃金不払残業の相談事例

平成26年11月11日付け記者発表に掲載した14事例のうち、代表的なものを類型化したもの。

### 1 労働時間管理をしていないもの

- 労働時間未把握【電気工事士（建設業）、60代、労働者の家族】  
月に数日しか休みがないが、労働時間が管理されておらず、何日働いても22日の出勤となっており、残業手当が一切支払われない。

### 2 労働時間管理をしているが不適切なもの

- 支払意思なし【ゴルフ場の運営（接客娯楽業）、50代、労働者】  
労働時間は日報で管理しており、1か月70～80時間程度の残業をしているが、残業手当が一切支払われない。労働条件通知書には、残業手当を一切支払わないと明記されている。

- 残業時間の足切り【工場の製造ライン（製造業）、30代、労働者】  
1日4時間以上、1か月100時間以上の残業をしている。残業時間の途中でタイムカードを強制打刻させられるので、1か月3万円程度の残業手当しか支払われない。また、時給が最低賃金未満である。

- 労働時間の改ざん【レストランの調理師（接客娯楽業）、20代、労働者の家族】  
今年度は休みが1日もなく、1か月150時間程度の残業をしている。労働時間は各自がパソコン入力しているが、正しい時間を記録しても会社は後に改ざんしており、労働時間を適正に管理していない。残業手当も一切支払われない。過去に1度倒れたこともあり、体調が心配である。

※ 過重労働解消相談ダイヤル：11月1日（土）に全国10労働局で実施。

相談受付件数は280件（内、賃金不払残業に関する相談は第2位で147件）