

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

タダで残業、 してませんか？させてませんか？



賃金不払残業は、いわゆるサービス残業のことを言いますが、残業代（割増賃金）が支払われていないと、労働基準法違反になります。

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。

この指針は、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、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たものです。



1

趣旨

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。

この指針では、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等に加え、各企業における労使が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ています。

賃金不払残業とは、「所定労働時間外に労働時間の一部又は全部に対して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」であり、労働基準法違反です。

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た労働時間の管理の適正化を図る必要があります。

この指針は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（以下「労働時間適正把握基準」といいます）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とるべき措置等に加え、労働時間管理の適正化と賃金不払残業の解消のために労使が取り組むべきメニューを示し、企業全体としての主体的取組に資するためのものです。

2

労使に求められる役割

(1) 労使の主体的取組

労使は、各々が果たすべき役割を十分認識するとともに、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ます。

事業場において労働時間管理や賃金不払残業の実態を最もよく知る立場にあるのは、その当事者となる企業や労働組合等です。これら労使には、それぞれの果たすべき役割を十分に認識して主体的な取組を進めていくことが求められます。

また、グループ企業などにおいては、労使が主体的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ます。

(2) 使用者に求められる役割

使用者は労働時間を適正に管理する責務を有しており、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。

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います。つまり、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