

## 平成 23 年度、監督指導により支払われた割増賃金の合計額は約 146 億円

厚生労働省は、全国の労働基準監督署が平成 23 年 4 月から平成 24 年 3 月までの 1 年間に、残業に対する割増賃金が不払い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 企業で 100 万円以上の割増賃金が支払われた事案の概況を取りまとめています。本結果によりますと、是正を受けた企業は 1,312 社で前年度比では 74 社のマイナスとなりましたが、対象となった労働者数は同 1,771 人増加の 11 万 7,002 人、支払われた割増賃金の合計額は同 22 億 7,599 万円増加の 145 億 9,957 万円といずれも増加となりました。

厚生労働省では、毎年 11 月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施して使用者や労働組合に積極的に働きかけるなど、賃金不払残業の解消に向け取り組んでいます。

### 1. 労働時間の適正把握や賃金不払い残業解消への取り組み

厚生労働省では、これまで「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）や「賃金不払残業総合対策要綱」、「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（平成 15 年 5 月）を行って、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。また、毎年 11 月の「労働時間適正化キャンペーン」の実施などによって、賃金不払残業の解消を図っています。

### 2. 賃金不払残業にかかる是正支払の状況

#### （1）対象事案

平成 23 年 4 月から平成 24 年 3 月までの間に、定期監督及び申告に基づく監督等を行い、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 万円以上となった先。

#### （2）割増賃金の是正支払の状況

是正企業数は 1,312 企業、対象労働者数は 11 万 7,002 人、支払われた割増賃金の合計額は 145 億 9,957 万円となりました。企業平均では 1,113

万円、労働者平均では 12 万円です。

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、是正企業数は 117 企業（全体の 8.9%）、対象労働者数は 44,319 人（同 37.9%）、支払われた割増賃金の合計額は 83 億 223 万円（同 56.9%）となりました。企業平均では 7,096 万円、労働者平均では 19 万円です。

#### （3）業種別等の状況

企業数及び対象労働者数では商業が、支払われた割増賃金額では建設業が最も多くなっています。

1 企業での最高支払額は、26 億 8,844 万円（建設業）で、次いで 9 億 8,207 万円（金融業）、7 億 5,687 万円（小売業）の順となっています。

### 3. 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

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、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が、指針には、「労使に求められる役割」と「労使が取り組むべき事項」の 2 つのポイントが記されています。

#### （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、賃金不払残業が行われ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、使用者が行う取り組み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。

### (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

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。

## 4. 労働時間適正化キャンペーン（平成24年度）

### (1) 概要

長時間労働や、これに伴う問題の解消を図るため、11月を「労働時間適正化キャンペーン」期間とし、使用者団体・労働組合への協力要請、リーフレットの配布などによる周知啓発などの取組みが集中的に行われます。

### (2) 実施期間

平成24年11月1日（木）から11月30日（金）までの1か月間

### (3) 重点的に取組を行う事項

#### ①時間外労働協定の適正化などによる時間外・休日労働の削減

- ・時間外労働協定（36協定）は、時間外労働の延長の限度等に関する基準に適合したものとすること
- ・特別条項付き36協定等により、月45時間を超える時間外労働を行わせることが可能な場合でも、実際の時間外労働については月45時間以下とするよう努めること

#### ②長時間労働者への医師による面接指導など、労働者の健康管理に係る措置の徹底

- ・産業医の選任や衛生委員会の設置など健康管理に関する体制を整備し、また、健康診断等を確実に実施すること
- ・長時間にわたる時間外・休日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

#### ③労働時間の適正な把握の徹底

- ・賃金不払残業を起ささないように、労働時間適正把握基準を遵守すること

など

### (4) 主な実施事項

#### ①使用者団体や労働組合に対する協力要請

使用者団体や労働組合に対し、労働時間の適正化に関する積極的な周知・啓発等の実施について、協力要請が行なわれます。

#### ②職場の労働時間に関する情報提供の受付

職場の労働時間に関する情報を、URL（11/1以降アドレス公開）に設置され「労働時間情報受付メール窓口」で重点的に受け付けられます。

期間：11月1日（木）から11月30日（金）

#### ③周知・啓発の実施

使用者等へのリーフレットの配布、広報誌、ホームページの活用により、キャンペーンの趣旨等について広く国民に周知が図られます。