

## 賃金不払残業を解消するにはどうすればよいか

**Q**

当社では、常日頃から労働時間の適正な把握に努め、残業についても、業務上の差し迫った必要性がある場合に限り行うよう管理監督者に指示してきましたが、一部の職場で残業命令があるかどうか曖昧なまま残業をするなど、賃金不払残業になりかねない状況が生じていることがわかりました。

ところで、厚生労働省から賃金不払残業を解消するための指針が示されているようですが、これについて説明してください。

**A**

賃金不払残業をなくすために、使用者による労働時間の適正な管理に加え、賃金不払残業の実態をよく知る立場にある使用者や労働組合においても、その解消に向けた主体的な取組を行うことが求められています。

このため、厚生労働省では、各企業において労使が労働時間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「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」を策定しました。その概要は以下のとおりです。

## 解 説

### 「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」の概要

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。



#### (1) 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。

##### 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りません。

##### ③ 労働組合に求められる役割

労働組合は、チェック機能を發揮し、主体的に賃金不払残業の解消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ます。

##### ④ 労使の協力

賃金不払残業の解消を図るための検討は、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、労使が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する必要があるとともに、労働組合も、労働者に対して労働時間適正把握基準を周知することが重要です。

##### ② 職場風土の改革

賃金不払残業の背景に、やむを得ないという労使双方の意識（職場風土）がある場合には、これをなくす

ための取組を行うことが望まれます。

- ③ 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

- ㊦ 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの確立

賃金不払残業の実態を把握したうえで、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す。

- ④ 労働時間の管理のための制度等の見直しの検討

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あり方にまで踏み込んだ見直しを行うことも重要です。

- ㊧ 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ことが望まれます。

- 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

- ㊦ 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す。

- ④ 労働時間の管理とは別に、相談窓口を設置するなど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す。

- ㊧ 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ます。

### 監督指導による賃金不払残業の是正

なお、厚生労働省では、前記指針の周知徹底を図るとともに、的確な監督指導を実施し、特に重大悪質な賃金不払残業については厳正かつ積極的な司法処分を行うとしています。

ちなみに、平成23年4月から平成24年3月までの1年間に、全国の労働基準監督署において、割増賃金が適正に支払われていないため労働基準法違反として是正の指導を受けて支払われた割増賃金の合計は、約146億円で、前年度の約123億円から23億円増えています。なお、1企業の平均では1,113万円、労働者1人あたりの平均は12万円となっています（厚生労働省「平成23年度 賃金不払残業（サービス残業）是正の結果まとめ」）。

《参考となる法令・通達など》

労基法37条

平13・4・6基発339

平15・5・23基発0523004

## 企画業務型裁量労働制の対象者に大学の の新卒者は含まれるか

Q

企画業務型裁量労働制では、対象労働者を労使委員会で決めなければなりません。今年大学を卒業して入社した人で、実務経験のほとんどない人をこの企画業務型裁量労働制の対象労働者にできるのでしょうか。



A

企画業務型裁量労働制は、制度の対象となる業務が存在する事業場においてのみ導入できます。

この企画業務型裁量労働制の対象となる労働者は、「事業の運営に関する事項についての企画・立案、調査、分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関して使用者が具体的な指示をしないこととする業務」を適切に遂行するための具体的な知識、経験等を有する労働者となります。

ご質問の大学の新卒者は、事業の運営に関する事項についての企画・立案、調査、分析の業務を適切に遂行するための具体的な知識、経験を有する労働者には該当しないものと思われますので、企画業務型裁量労働制により労働させることはできないと考えられます。

労働時間一五

四一〇ノ二

## 解 説

### 企画業務型裁量労働制の導入要件

企画型裁量労働制は、平成10年の労働基準法改正により導入された労働時間制度です。

この制度を導入できるのは、企画型裁量労働制の対象となる業務(以下「対象業務」といいます。)が存在する事業場です。

対象業務は、事業の運営に関する事項についての企画・立案、調査、分析の業務であって、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務の遂行の手段、時間配分の決定等に関して使用者が具体的な指示をしないこととする業務となります。

対象労働者は、こうした業務を適切

に遂行するための具体的な知識、経験等を有する労働者となります。

対象労働者をこうした業務に就かせたときは、あらかじめ労使委員会の決議により定められた時間を労働したものとみなされることとなります。

### 労使委員会の決議とは

企画業務型裁量労働制を導入するためには、労使委員会を設置し、次の事項を労使委員会の5分の4以上の多数による議決により決議し、その決議を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

- ① 対象業務
- ② 対象労働者の範囲
- ③ 労働時間として算定される時間(みなし労働時間)
- ④ 対象労働者の健康、福祉を確保するための措置とこの措置を使用者が講ずること
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理に関する措置とこの措置を使用者が講ずること
- ⑥ 対象労働者の同意を得ることと同意をしなかった労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしないこと



⑦ その他厚生労働省令で定める事項  
 なお、労使委員会の構成、委員の選任手続、労使委員会の議事録の作成・保存・労働者への周知、所轄労働基準監督署長への定期報告等が必要です。

### 対象労働者の範囲

企画業務型裁量労働制により労働させることができる労働者の具体的な範囲については、労使委員会の委員の5分の4以上の多数による議決により決議されることとなりますが、対象業務を適切に遂行するために必要となる具体的な知識、経験等を有する労働者でなければなりません。

また、対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則となります。「対象業務を適切に遂行するために必要となる具体的な知識、経験等を有する労働者」の範囲については、対象業務ごとに異なりますので、対象労働者となり得る者の範囲を特定するために必要な職務経験年数、職能資格等の具体的な基準を明らかにする必要があります。

### 対象とならない場合

労使委員会において、客観的にみて対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有しない労働者を含めて

決議した場合、使用者がその労働者を対象業務に就かせても、企画業務型裁量労働制による労働時間のみなしの効果は生じません。

例えば、大学の学部を卒業した労働者であって、まったく職務経験がないものは、客観的にみて対象労働者には該当しません。少なくとも3年ないし5年程度の職務経験を経た上で、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であるかどうかを判断すべきであると考えられます。



### 《参考となる法令・通達など》

- 労基法38条の4
- 労基則24条の2の3、24条の2の4、24条の2の5
- 平11・12・27労告149
- 平12・1・1基発1
- 平15・10・22基発1022001

# 1 実労働時間

平成24年の1人平均月間総実労働時間は、規模5人以上で前年比0.5%増の147.1時間となりました。

総実労働時間のうち、所定内労働時間は、0.5%増の136.7時間となりました。所定外労働時間は0.6%増の10.4時間となりました。

また、製造業の所定外労働時間は、1.8%増の14.6時間となりました。

なお、月間の時間数を12倍して年換算すると、総実労働時間は1,765時間、所定内労働時間は1,640時間となりました。

以下規模1～4人では、平成24年7月における出勤日数は20.6日で、前年と同水準となりました。

男女別にみると、男は22.0日で0.1日増加となり、女は19.6日で0.1日減少となりました。

平成24年7月における通常日1日の実労働時間は7.1時間で前年と同水準となりました。

男女別にみると、男は7.9時間、女は6.5時間となりました。

通常日1日の実労働時間別に労働者構成をみると4時間以下で11.4%、5時間で8.2%、6時間で8.3%、7時間で15.4%、8時間で44.5%、9時間以上で12.2%となりました。



表1-1 労働者1人平均総実労働時間数

		総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間
月間		147.1時間 (0.5)	136.7時間 (0.5)	10.4時間 (0.6)
年間	事業所規模 5人以上	1,765時間	1,640時間	125時間
	事業所規模 30人以上	1,808時間	1,662時間	146時間

(注)1 ( )は、前年比(%)である。

2 総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(平成24年)

表1-2 月間実労働時間及び出勤日数  
(事業所規模5人以上)

産 業	総実労働時間						出 勤 日 数	
			所定内労働時間		所定外労働時間			
		前年比		前年比		前年比		前年差
	時間	%	時間	%	時間	%	日	日
調査産業計	147.1	0.5	136.7	0.5	10.4	0.6	19.1	0.1
鉱業、採石業等	170.1	0.0	154.2	-3.3	15.9	45.6	21.0	-0.2
建設業	171.6	0.2	159.4	0.2	12.2	0.5	21.1	0.2
製造業	163.5	1.1	148.9	1.0	14.6	1.8	19.7	0.2
電気・ガス業	157.3	0.0	143.8	0.9	13.5	-9.3	19.2	0.3
情報通信業	164.8	1.6	146.4	1.6	18.4	2.0	19.4	0.2
運輸業、郵便業	174.2	0.6	150.4	0.8	23.8	-0.3	20.4	0.0
卸売業、小売業	138.9	0.3	132.3	0.2	6.6	1.1	19.3	0.1
金融業、保険業	152.3	1.2	140.0	0.9	12.3	4.4	19.2	0.1
不動産・物品賃貸業	152.1	0.3	142.0	-0.2	10.1	5.7	19.5	0.0
学術研究等	162.0	2.3	147.5	1.8	14.5	9.4	19.5	0.4
飲食サービス業等	105.9	-0.1	101.0	-0.6	4.9	9.2	16.4	-0.2
生活関連サービス等	141.8	1.6	135.4	1.2	6.4	12.0	19.3	0.1
教育、学習支援業	130.6	1.9	124.3	2.2	6.3	-5.2	17.5	0.4
医療、福祉	137.8	0.1	132.7	0.0	5.1	1.7	18.7	0.0
複合サービス事業	150.2	0.7	143.6	0.5	6.6	1.5	19.3	0.3
その他のサービス業	145.3	0.4	134.5	0.7	10.8	-3.3	19.1	0.3
事業所規模30人以上								
調査産業計	150.7	0.9	138.5	0.9	12.2	1.2	19.2	0.2
製造業	164.6	0.8	148.8	0.8	15.8	0.2	19.5	0.2
卸売業、小売業	140.6	1.5	133.3	1.2	7.3	7.9	19.6	0.3
医療、福祉	143.5	0.2	137.7	0.0	5.8	-2.2	18.9	0.0

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(平成24年)

労働時間三八

一〇〇三

表1-3 労働時間指数時系列表

(事業所規模5人以上)

(平成22年平均=100)

年・期	調査産業計				製造業				卸売業,小売業		医療, 福祉	
	前年比		規模30人以上		前年比		規模30人以上		前年比		前年比	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
総実労働時間												
平成12年	105.4	0.7	103.3	0.8	101.4	1.5	100.7	1.8	106.1	-	103.4	-
13	104.3	-1.0	102.6	-0.7	100.4	-1.0	99.6	-1.0	104.9	-1.1	103.4	0.1
14	103.3	-0.9	101.7	-0.8	100.6	0.1	99.9	0.3	102.8	-2.0	102.5	-1.0
15	103.3	-0.1	102.0	0.3	101.7	1.1	101.0	1.1	102.2	-0.5	102.1	-0.3
16	103.5	0.2	102.5	0.5	102.8	1.1	102.4	1.4	102.0	-0.2	101.7	-0.4
17	102.9	-0.6	102.0	-0.5	102.2	-0.6	101.8	-0.6	101.1	-0.9	100.7	-1.0
18	103.4	0.5	102.7	0.7	103.0	0.9	102.5	0.7	101.8	0.7	101.2	0.5
19	102.6	-0.7	102.5	-0.2	102.7	-0.3	102.2	-0.3	100.9	-0.9	101.5	0.3
20	101.4	-1.2	101.3	-1.2	101.4	-1.4	101.1	-1.1	100.6	-0.3	100.8	-0.7
21	98.5	-2.8	98.2	-3.0	95.3	-6.0	95.2	-5.7	98.9	-1.6	100.3	-0.5
22	100.0	1.5	100.0	1.8	100.0	4.9	100.0	4.9	100.0	1.0	100.0	-0.3
23	99.8	-0.2	99.5	-0.4	99.9	-0.1	99.6	-0.3	99.5	-0.5	100.0	0.0
24	100.3	0.5	100.4	0.9	101.0	1.1	100.4	0.8	99.8	0.3	100.1	0.1
23年Ⅳ期	100.9	0.1	100.7	0.0	103.0	0.7	102.8	0.7	100.1	-0.4	99.5	-0.1
24年Ⅰ期	98.6	1.6	98.8	1.9	99.3	2.7	98.9	2.5	97.9	1.2	98.8	1.4
Ⅱ	101.4	1.0	101.5	1.5	101.7	2.8	101.0	2.6	100.8	-0.2	101.6	0.1
Ⅲ	99.8	-0.8	99.9	-0.5	100.1	-0.8	99.5	-1.2	99.7	-0.5	100.0	-1.6
Ⅳ	101.4	0.5	101.4	0.7	102.9	-0.1	102.2	-0.6	100.6	0.5	100.0	0.5
所定内労働時間												
平成12年	105.8	0.4	103.8	0.4	101.7	0.5	100.8	0.7	106.4	-	102.5	-
13	105.0	-0.8	103.3	-0.5	101.4	-0.3	100.3	-0.4	105.2	-1.1	102.4	0.0
14	104.0	-1.0	102.3	-0.9	101.1	-0.2	100.3	-0.1	103.2	-1.9	101.8	-0.7
15	103.6	-0.3	102.1	-0.2	101.3	0.1	100.5	0.2	102.5	-0.7	101.4	-0.4
16	103.4	-0.2	102.4	0.3	101.8	0.5	101.2	0.7	102.1	-0.3	101.2	-0.2
17	102.7	-0.7	101.8	-0.6	101.2	-0.5	100.6	-0.6	101.0	-1.0	100.2	-1.0
18	103.0	0.3	102.2	0.4	101.6	0.4	100.9	0.4	101.6	0.5	100.6	0.4
19	102.2	-0.8	101.9	-0.5	101.2	-0.4	100.5	-0.4	100.6	-1.1	101.0	0.4
20	101.1	-1.1	100.8	-1.0	100.5	-0.6	100.1	-0.5	100.1	-0.4	100.2	-0.8
21	99.1	-1.8	98.9	-1.8	97.3	-3.3	97.4	-2.7	99.1	-1.0	100.0	-0.2
22	100.0	0.8	100.0	1.0	100.0	2.8	100.0	2.8	100.0	0.9	100.0	0.0
23	99.7	-0.3	99.5	-0.4	99.7	-0.3	99.5	-0.6	99.3	-0.8	100.2	0.2
24	100.2	0.5	100.4	0.9	100.7	1.0	100.3	0.8	99.5	0.2	100.2	0.0

労働時間三八

一〇〇四

# 1 就業規則

労働基準法第89条には、常時10人以上の労働者を使用する使用者は就業規則の作成義務が規定されています。

そして、労働時間関係としては、就業規則において、始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休暇ならびに労働者を2組以上に分けて交替で就業させる場合においては、就業時転換に関する事項について必ず定め、記載しておかなければならないこととされています。

したがって、週休2日制の導入など労働時間の短縮に伴い、たとえば、1日の所定労働時間を短くするため終業時間を早めた場合には、就業規則の終業時刻についての規定を新しいものにする、変形労働時間制を導入すれば、その態様について書き加える、週休2日制を導入すれば、就業規則の休日の規定を新しいものにするなど、就業規則を改定していくといったことが必要になります。

そして、就業規則を作成し、または変更した場合には、これに労働者の代表者の意見を記し、その者の記名押印のある意見書を添付して、所轄の労働基準監督署長に届ける必要があります。

労働時間四〇

## (1) 労働時間

1週間の法定労働時間は、48時間から段階的に短縮され、平成6年4月1日からは、原則40時間制となりました。

現行の労働時間の枠組み

	301人以上	101～300人	31～100人	10～30人	1～9人
製造業(1号)	40	40	40	40	40
鉱業(2号)	40	40	40	40	40
建設業(3号)	40	40	40	40	40
運輸交通業(4号)	40	40	40	40	40
貨物取扱業(5号)	40	40	40	40	40
林業(6号)	40	40	40	40	40
商業(8号)	40	40	40	40	44
金融広告業(9号)	40	40	40	40	40
映画・演劇業(10号)	40	40	40	40	44
通信業(11号)	40	40	40	40	40
教育研究業(12号)	40	40	40	40	40
保健衛生業(13号)	40	40	40	40	44
接客娯楽業(14号)	40	40	40	40	44
清掃・と畜業(15号)	40	40	40	40	40
官公署 (上記に掲げる事業を除く)	40	40	40	40	40

- 1  原則 1週40時間
- 2  旧猶予措置対象 1週40時間(平成9年3月31日まで週44時間労働制が適用されていたもの)  
事業場
- 3  特例 1週44時間(平成13年3月31日までは1週46時間)

労働時間四〇

一〇〇一

**(週40時間労働制)****イ 完全週休2日制とする例**

1日8時間、週2日の休日という所定労働時間制度が週40時間制の基本的な形といえるでしょう。就業規則の規定も極めて簡単で、例示すると次のようになります。  
(モデル規定例)

**(就業時間)**

第〇条 従業員の就業時間は、1日8時間、休憩1時間、1週40時間とする。

**(始業・終業時刻等)**

第〇条 始業時刻、終業時刻及び休憩時間は次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合、前日までに従業員に通知する。

始業 午前 9時 終業 午後 6時

休憩 正午から午後1時まで

2 第1項の勤務時間の起算日は平成〇年〇月〇日(日曜日)とする。

**(休日)**

第〇条 従業員の休日は、毎週土曜日及び日曜日とする。

この場合、年間の休日数は、52週×2日=104日(場合によっては、105日)となります。

この104日という休日数が、1日8時間労働で完全週休2日制を実現するための最少の休日数ですが、このほかに年末年始、夏季休日等があれば、さらに休日数は多くなります。

通常、完全週休2日制といった場合には、土・日曜日を休日とするケースが多いですが、祝祭日のある週は土曜日を出勤日とするものや、公共交通機関やレジャー産業など交替制で週休2日制を採用しているものもあり、こうした制度によっても週40時間をクリアすることができます。

次の就業規則規定例は、原則として土・日曜日を休日とし、祝祭日のある週は土曜日を出勤日とする形で週2日の休日を確保する制度を想定しています。

**(モデル規定例)****(就業時間)**

第〇条 従業員の就業時間は、1日8時間、休憩1時間、1週40時間とする。

(始業・終業時刻等)

第〇条 始業時刻、終業時刻及び休憩時間は次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合、前日までに従業員に通知する。

始業 午前 9時 終業 午後 6時

休憩 正午から午後1時まで

2 第1項の勤務時間の起算日は平成〇年〇月〇日(日曜日)とする。

(休日)

第〇条 従業員の休日は、次のとおりとする。ただし、第2号の休日が含まれる週の土曜日(その日が第2号から第4号までの休日に該当する場合を除く。)は出勤日とする。

- ① 毎週土曜日及び日曜日
- ② 国民の祝日(日曜日と重なったときは翌日)
- ③ 5月4日
- ④ 年末年始(12月31日～1月3日)
- ⑤ 夏季休日(8月13日～15日)

この場合の年間休日数は110日強となります。

ロ 各日の所定労働時間を短縮する例

1日の所定時間を短縮すれば、休日増をせずに週1日の法定休日を確保するだけでも週40時間をクリアすることもできます。

たとえば、週6日の労働日のうち5日間は、7時間20分とし、土曜日など特定の1日を3時間20分にすれば、1週間の所定労働時間は、40時間となります。

<1日7時間20分、土曜日半ドンで週休1日制の場合>

(モデル規定例)

(労働時間及び休憩時間)

第〇条 各日の始業・終業の時刻及び休憩時間は次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合、前日までに従業員に通知する。

月曜日から金曜日まで

始業時刻：午前8時40分 終業時刻：午後5時

休憩時間：正午から午後1時まで