

厚生労働省  
東京労働局発表  
平成23年10月21日

担 当	東京労働局 労働基準部 監督課
	監督課長 湯川 渉
	監察監督官 工藤 滝光
	電話 03-3512-1612(内線 6417)

## 都内127企業が割増賃金22億円を遡及支払

— 監督指導による賃金不払残業の是正結果(平成22年度) —

### <東京労働局における平成22年度の監督指導による割増賃金遡及支払概要>

- ・ 対象企業数127件 (対前年度比 +11件)
- ・ 対象労働者数9,524人 (同 -10,155人)
- ・ 遡及払額22億290万円 (同 -8億1573万円)
- ・ 1企業で支払額が3000万円を超えたものは8件

- 東京労働局(局長 山田 亮)では、平成22年4月から平成23年3月までの1年間(平成22年度)に、管下18労働基準監督署(支署)において、時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金が適正に支払われていない企業2,661件に対し、労働基準法第37条違反としてその是正を勧告・指導し、その結果、支払われた金額が100万円以上になった127企業の状況について取りまとめた。
- 取りまとめ結果は、別添のとおりである。
- この結果を踏まえ、東京労働局では、賃金不払残業を減少させるための監督指導を重点的・積極的に推進するとともに、本年11月に実施する「労働時間適正化キャンペーン」において、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止とともに、賃金不払残業の解消に向けた労使の自主的な取組の促進を図るための周知・啓発活動を展開することとしている(詳細は本日付け発表の「労働時間適正化キャンペーンを実施」をご参照ください)。

(別添)

**ポイント1** . . . **割増賃金の遡及支払金額は合計22億円であり、前年度を下回ったものの、労働者1名当たり支払金額は過去5年で最多**

**【対象企業数，労働者数，支払金額（第1表）】**

平成22年度に東京労働局管下18労働基準監督署の勧告・指導により支払われた割増賃金は、対象企業数127社（前年度比11社増）、対象労働者数9,524人（前年度比10,155人減）、支払金額22億290万円（前年度比8億1573万円減）であった。

1企業当たりの支払金額は1735万円であり、労働者1人平均支払金額は23万円と過去5年間で最多となっている。

対象労働者数、支払金額等が前年度に比べ減少した背景としては、前年度のような大型事案（支払金額10億円以上が2社）が発生していないこと、平成13年に策定した「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基準」（参考）が周知されてきたことが要因として挙げられる。

**ポイント2** . . . **業種別では、対象企業数は商業・接客娯楽業・製造業、支払金額は製造業・接客娯楽業・教育研究業が多く、特に製造業は対象企業数・支払金額共に著しく増加している。**

**【業種別の対象企業数，労働者数，支払金額等（第2表）】**

対象企業数，労働者数，支払金額別に上位となった業種は，次のとおり。

- 【企業数】① 商業35件（前年度比+8件）  
② 接客娯楽業17件（前年度比±0件）  
③ 製造業14件（前年度比+7件）

- 【労働者数】① 商業1,888人（前年度比-162人）  
② 保健衛生業1,088人（前年度比-600人）  
③ 接客娯楽業1,018人（前年度比-2,020人）

- 【支払金額】① 製造業5億2994万円（前年度比+4億9570万円）  
② 接客娯楽業4億6127万円（前年度比-8億3643万円）  
③ 教育研究業3億3367万円（前年度比+3億1559万円）

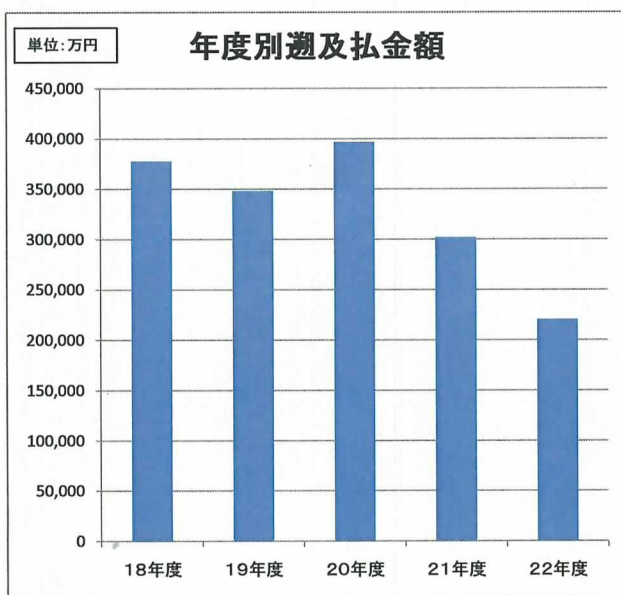
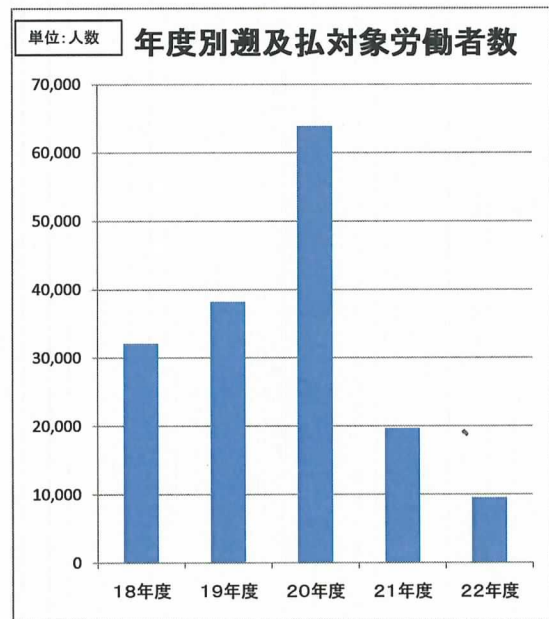
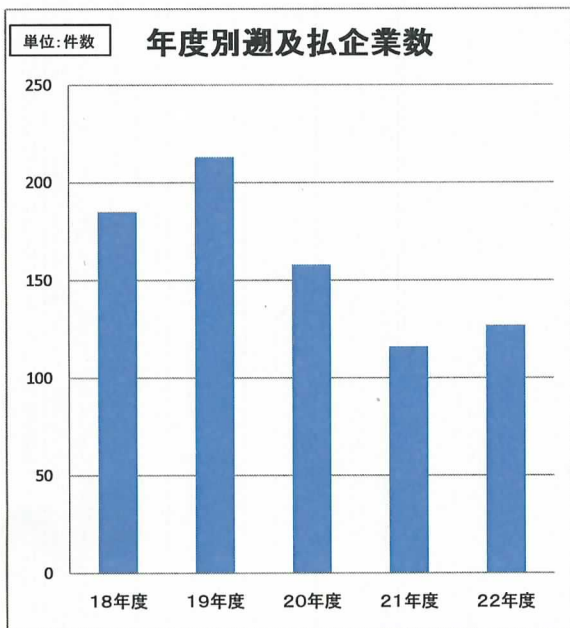
**ポイント3**・・・1企業での最高支払金額は，3億9400万円（接客娯楽業）

【1企業で支払金額が3000万円を超えた事案（第3表）】

1企業での最高支払金額は3億9400万円（接客娯楽業），次いで3億2000万円（教育研究業）であり，これらを含めて，支払金額が3000万円を超えた事案は8件であった。

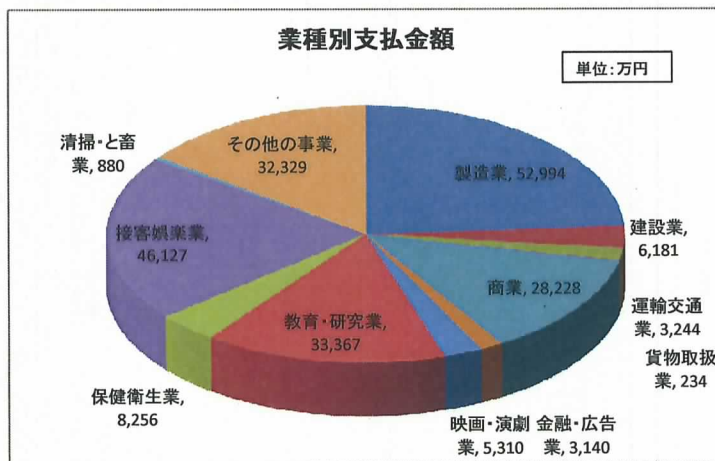
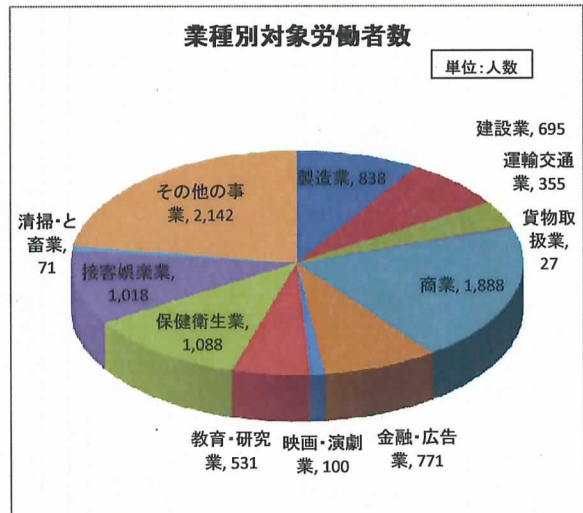
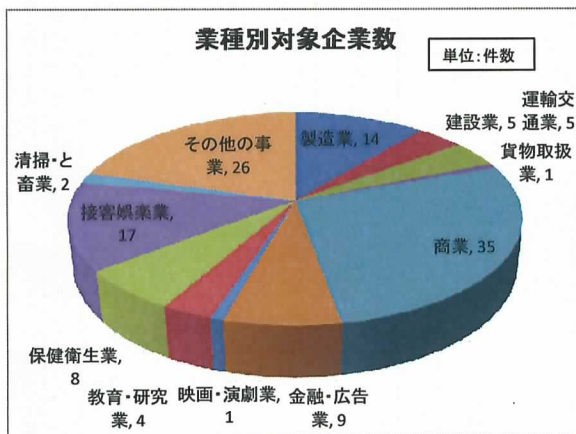
第1表 対象企業数, 労働者数, 支払金額

年度	企業数 (件)	対象労働者数 (人)	支払金額 (万円)	1人平均支払金額 (万円)	企業平均支払金額 (万円)
18年度	185	32,124	377,575	11.8	2,041
19年度	213	38,229	348,292	9.1	1,635
20年度	158	63,902	396,620	6.2	2,510
21年度	116	19,679	301,863	15.3	2,602
22年度	127	9,524	220,290	23.1	1,735



第2表 業種別の対象企業数, 労働者数, 支払金額等

業種	企業数(件)	対象労働者数(人)	支払金額(万円)	1人平均支払金額(万円)	企業平均支払金額(万円)
製造業	14	838	52,994	63.2	3,785.3
建設業	5	695	6,181	8.9	1,236.2
運輸交通業	5	355	3,244	9.1	648.8
貨物取扱業	1	27	234	8.7	234.0
商業	35	1,888	28,228	15.0	806.5
金融・広告業	9	771	3,140	4.1	348.9
映画・演劇業	1	100	5,310	53.1	5,310.0
教育・研究業	4	531	33,367	62.8	8,341.8
保健衛生業	8	1,088	8,256	7.6	1,032.0
接客娯楽業	17	1,018	46,127	45.3	2,713.4
清掃・と畜業	2	71	880	12.4	440.0
その他の事業	26	2,142	32,329	15.1	1,243.4
合計	127	9,524	220,290	23.1	1,734.6



第3表 1企業で支払金額が3000万円を超えた事案

業種	事案の概要	遡及是正額	対象労働者数
接客娯楽業	自己申告制により労働時間を把握し、同時間により時間外・深夜労働の割増賃金を支払っていたが、入退館時刻と自己申告時間が乖離していたため、実労働時間を調査した結果、時間外・深夜労働に対する割増賃金が不足していたことが判明したものの。	3億9400万円	約250人
教育・研究業	自己申告制により労働時間を把握し、同時間により時間外・深夜労働の割増賃金を支払っていたが、出退勤時刻と自己申告時間が乖離していたため、実労働時間を調査した結果、時間外・深夜労働に対する割増賃金が不足していたことが判明したものの。	3億2000万円	約430人
その他の事業	自己申告制により労働時間を把握し、同時間により時間外労働の割増賃金を支払っていたが、パソコンのログ記録等と自己申告時間が乖離していたため、実労働時間を調査した結果、時間外・深夜労働に対する割増賃金が不足していたことが判明したものの。	2億4400万円	約1000人
商業	自己申告制により労働時間を把握し、同時間により時間外労働の割増賃金を支払っていたが、出退勤時刻と自己申告時間が乖離していたため、実労働時間を調査した結果、時間外・深夜労働に対する割増賃金が不足していたことが判明したものの。	8700万円	約350人
映画・演劇業	時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金について毎月上限額が決められており、上限額を超える割増賃金を適正に支払っていなかったものの。	5300万円	約100人
製造業	間接部門について、時間外労働が行われていないとして割増賃金を支払っていなかったが、パソコンのログ記録等を確認したところ、時間外労働が行われており、割増賃金が未払であることが判明したものの。	4000万円	約200人
教育・研究業	自己申告制により労働時間を把握し、同時間により時間外・休日・深夜労働の割増賃金を支払っていたが、出退勤時刻と自己申告時間が乖離していたため、実労働時間を調査した結果、時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金が不足していたことが判明したものの。	3700万円	約40人
製造業	時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金について毎月上限額が決められており、上限額を超える割増賃金を適正に支払っていなかったものの。	3500万円	約50人

## 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

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ます。

しかしながら、現状では、一部の事業場において、自己申告制の不適切な運用に伴い、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の状況がみられるところです。

このため、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ものを含みます。)は、労働時間の適正な把握のために、次の措置を講ずることとしたものです。



### 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録しなければなりません。



### 始業・終業時刻の確認及び記録の方法

#### 原則

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、次のいずれかの方法によらなければなりません。

- ・使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること(該当労働者からも併せて確認することが望まれます)
- ・タイムカード、ICカード、IDカード、パソコン入力等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

### 自己申告制による場合の措置

上記の方法によることなく、自己申告制により始業・終業時刻の確認を行わざるを得ない場合は、使用者は次の措置を講じなければなりません。

1.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。

2.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(定期的な調査のほか、必要に応じて)実態調査をすること

3.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

次のような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

について確認するとともに、当該要因となっている場合は改善のための措置を講ずること

- ・時間外労働時間の削減のための社内通達
- ・時間外労働手当の定額払 など

## 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、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 年間保存しなくてはなりません。

○労働時間の記録に関する書類:使用者が自ら始業・終業時刻を記録したもの、タイムカード等の記録、残業命令書及びその報告書、労働者自ら労働時間を記録した報告書など

**参考** 賃金台帳(労働基準法第 108 条)における労働時間に関する記入事項:労働日数、労働時間数、休日労働時間数、早出残業時間数、深夜労働時間数

## 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必要があります。

## 労働時間短縮推進委員会等の活用

使用者は、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必要があります。

## 本基準の適用の範囲

**対象事業場** :労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用されるすべての事業場(労働基準法が適用される事業場のうち、農業、畜産業、水産業に属する事業場には労働時間に関する規定が適用されません。)

:次の者を除くすべての労働者

**対象労働者** ・労働基準法第 41 条に規定された管理監督者  
・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ものにあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限って本基準の対象から除かれます。)

なお、使用者は、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、適正な労働時間管理を行う責務があります。