

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心豊かな生活を送っていくうえで、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、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たものです。

労使は、本指針を参考に、労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消に向け、主体的に取り組んでいただくようお願い致します。

厚生労働省労働基準局
都道府県労働局 労働基準監督署

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講ずべき措置等に加え、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講ず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の労使です。労使は、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重要となります。

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。

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、労働時間を適正に管理する責務を有していることは明らかです。

使用者は、賃金不払残業を起ささないために、その責務として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、チェック機能を発揮し、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。

労働組合は、時間外・休日労働に関する労使協定（3・6協定）の締結当事者の立場にあることから、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の解消に努力することが重要となります。

また、使用者が賃金不払残業の解消のために講ずる措置に対して、労働組合としても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。

賃金不払残業の解消を図るためには、労使双方がよく話し合い、十分な理解と協力の下に、対策の検討が行われることが重要です。

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、労使が協力して賃金不払残業の解消のために取り組む体制を整備することが望まれます。

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

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。

使用者は、賃金不払残業を行わせることのないようにするため、労働時間適正把握基準を遵守する必要があります。

また、労働組合も、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となります。