

賃金不払残業（サービス残業） の解消のための取組事例集

賃金不払残業（サービス残業）は、労働基準法に違反する、あってはならないものです。賃金不払残業の原因は、経営者が人件費を抑制するために指示している場合もありますが、労働時間管理が適切でないことや、職場が残業の申請をしづらい風土となっているといった場合もあります。

どのような原因であっても、賃金不払残業がある職場を、労働者はどう思うでしょうか。会社や家族のために頑張っても、残業代が適正に支払われない——それは、法律違反であると同時に、労働者から仕事のやりがいや職場への愛着を奪うことでもあります。その結果は、企業経営にとっても大きなマイナスです。長時間労働による労働能率の低下、職場の士気の低下などにとどまらず、大勢の労働者から過去の未払残業代を一括して請求された場合などは、会社の事業計画や取引先への信頼にも深刻な影響を与えかねません。

このようなリスクを排除するためにも、賃金不払残業が行われることのない体制づくりが重要です。

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（4頁参照）、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。

このリーフレットでは、平成24年度に労働基準監督署から指導を受けた企業について、賃金不払残業の状況と、それに対する指導内容、そして、その企業が賃金不払残業をなくすために「指針」に基づいて実施した取組の好事例を紹介します。

この機会に、自社でのこれまでの取組を見直してみてもいかがでしょうか。

賃金不払残業（サービス残業）是正結果の概要（平成24年度監督指導結果）

平成24年4月から平成25年3月までの1年間に、残業に対する割増賃金が不払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企業当たり100万円以上の割増賃金が支払われた事案の状況は、以下のとおりです。

【是正企業数】	1,277企業	（前年比 35企業の減）
【支払われた割増賃金合計額】	104億5,693万円	（同 41億4,264万円の減）
【対象労働者数】	10万2,379人	（同 14,623人の減）
【1企業での最高支払額】	5億408万円（卸売業）	



事例1（業種：電気通信工事業 企業規模：約2,200人）

ICカードによる労働時間管理システムを構築し、労働時間管理を適正化

賃金不払残業の状況

会社は、始業・終業時刻を労働者本人の自己申告により把握する手法により労働時間を管理していたが、終業時刻は定時に記録されている日が多い状況にあった。しかし、警備記録等によると、定時すぎに退社する者は少なく、実態を正しく反映できていない可能性があった。そこで、パソコンのログオフ記録を調査したところ、自己申告による終業時刻とログオフ時間との間に大きな相違が認められ、かつ、その相違について合理的な説明もなされなかった。この点は、同社の他の事業場においても同様の状況となっていた。

監督署の指導内容

監督署は、確認した賃金不払残業については是正を勧告するとともに、事業主に対し、①賃金不払残業について全社的な実態調査を実施し、その存在が明らかになった場合には法令に基づく割増賃金を支払うこと、②労働時間を適正に把握するための労働時間管理の方法について改善方を検討することなどについて指導した。

なお、全社的な調査の結果、ほとんどの支店で賃金不払残業が認められた。

企業が実施した解消策

会社は、パソコンのログオフ記録及び労働者との面談により、過去の時間外労働時間を確認し、法令に基づいた割増賃金を支払うとともに、労働組合とも協力して労働時間管理方法を検討した結果、自己申告制を廃止し、ICカードによる労働時間管理システムを構築することとなった。なお、システムが構築されるまでの間は、自己申告の記録とパソコンのログオフ記録を各支店の責任者および本社でチェックし、両者の間に相違が認められた場合には労働者本人に理由を確認した上で、必要に応じて自己申告の記録の修正を行うこととした。

また、本社において各支店の責任者を対象に、労働時間管理方法等についての説明会を開催するとともに、本社労務管理担当者が各支店に赴き、労働時間管理の状況を定期的に確認することとした。

事例2（業種：金融業 企業規模：約2,000人）

自己申告の労働時間と建物への入出記録とを日々確認し、労働時間を適正に把握

賃金不払残業の状況

会社は、労働者本人の自己申告および上司の現認に基づいて、就業時間管理表に始業・終業時刻を記載する手法により労働時間を管理するほか、指静脈認証システムにより建物への入出時間の把握を行っていたが、両者の間に大きな相違が認められた。会社は終業後に労働者が「自己研鑽」を行っているためと説明したが、その実態は把握していないとする一方、中には労働時間として扱うべき時間も含まれていることが認められた。

監督署の指導内容

監督署は、確認した賃金不払残業については是正を勧告するとともに、事業主に対し、①賃金不払残業について全社的な実態調査を実施し、その存在が明らかになった場合には法令に基づく割増賃金を支払うこと、②労働時間を適正に把握するための労働時間管理の方法について改善方を検討することなどについて指導した。

企業が実施した解消策

会社は、就業時間管理表に記載された時間外労働時間数と指静脈認証システムにより把握した入出時間が相違していたものについて全社的に調査するとともに、労働者からヒアリングを行ったものの、明確な残業時間は明らかとはならなかったため、指静脈認証システムの記録を概ね終業時刻と推定して割増賃金を支払った。

また、①支店ごとにパソコンの使用記録が確認できるようシステムを改修し、指静脈認証システムの記録と照らし合わせて、適正に自己申告が行われているかを日々確認する、②会社と労働組合が連携して、年に数回、支店を巡回して労働時間管理の実態調査を行うこととするなどの改善を図った。

事例3（業種：商業 企業規模：約400人）

ICレコーダーによる労働時間管理を実施し、労働時間管理を適正化

賃金不払残業の状況

長時間労働及び賃金不払残業に係る具体的な相談があったことを契機として、監督署が夜間の内定調査を行い、あらかじめ時間外労働を行っている労働者がいることを確認した上で臨検監督を実施した。その際、労働者の自己申告に基づき残業管理簿に記載されていた時間外労働時間数と、監督署が内定調査で把握した時間外労働時間数との間に大きな相違が認められた。

監督署の指導内容

監督署は、確認した賃金不払残業について是正を勧告するとともに、事業主に対し、①賃金不払残業について全社的な実態調査を実施し、その存在が明らかになった場合には法令に基づく割増賃金を支払うこと、②労働時間を適正に把握するための労働時間管理の方法について改善方策を検討することなどについて指導した。

企業が実施した解消策

会社は、労働者に改めて調査票を配布して、過去の時間外労働時間を自己申告させる調査を行い、不払となっていた割増賃金を支払った。また、①残業時間を過少申告する職場風土があったことから、残業管理簿を廃止し、ICレコーダーによる客観的な労働時間管理を実施する、②営業所長等を対象に労働時間管理のあり方についての研修を実施するなどの改善を図った。

事例4（業種：その他の事業 企業規模：約80人）

残業申請とパソコンの稼働時間を連動させ、申請外の残業を防止

賃金不払残業の状況

会社は、始業・終業時刻をタイムカードにより把握していたが、所定終業時刻以降の時間外労働に対する割増賃金を全く支払っていなかった。会社は、割増賃金を支払わないことが以前から慣行化しており、賃金不払残業となっていたことを認めた。

監督署の指導内容

監督署は、確認した賃金不払残業について是正を勧告するとともに、事業主に対し、①賃金不払残業について全社的な実態調査を実施し、その存在が明らかになった場合には法令に基づく割増賃金を支払うこと、②職場風土の改善など、賃金不払残業解消のために必要な対策を行うことなどを指導した。

企業が実施した解消策

会社は、タイムカードに打刻されていた終業時刻の記録を確認し、不払となっていた割増賃金を支払うとともに、全労働者を集めて、賃金不払残業を行っていたことについての謝罪と、再発防止の決意表明を行った。

また、会社として所属長の現認した始業・終業時刻と、タイムカードに記載された入社・退社時刻に相違がないかを毎日確認し、相違があった場合は事案を確認し、必要に応じ記録を修正する等により適正に労働時間を把握することとした。

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

ポイント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。

(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ぬようチェック機能を発揮することや、使用者が行う取組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めます。

ポイント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めます。

(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) 労働時間を適性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。

指針について、詳しくは

SEARCH 賃金不払 指針

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-3a.pdf>