

賃金不払残業の解消に取り組みましょう

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。

また、長時間労働や過重労働の温床にもなっており、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ワーク・ライフ・バランスを実現するために、とても重要です。

残業代が適正に支払われないということは、法律違反であるうえに、労働者から仕事のやりがいや職場への愛着を奪い、企業経営にとっても大きなマイナスと考えられます。

厚生労働省では、平成15年5月に「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ページ参照）、労働時間の適正な管理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26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事例を紹介します。

賃金不払残業の是正結果の概要（平成26年度 監督指導の結果）

平成26年4月から平成27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。

是正した企業数	1,329企業（前年度比 88企業の減）
支払われた割増賃金の合計額	142億4,576万円（前年度比 19億378万円の増）
対象労働者数	20万3,507人（前年度比 88,627人の増）
1企業での最高支払額	14億1,328万円（製造業）



事例1（業種：商業）

賃金不払残業の状況

会社は、労働者にシステムに労働時間を入力させることにより労働時間を管理していた。入力する労働時間の長さにより、一定の時間数が休憩時間として自動的に控除される仕組みとなっていた。このため、労働者の実際の労働時間に合致しているか否かが判然としない状況であった。

また、時間外労働手当が一定額で支払われていたが、実際の時間外労働時間に基づき計算した時間外労働手当がこれを上回っていた場合でも、超過した分については支払われていなかった。

労基署の指導内容

事業主に対し、労働時間及び休憩時間について実態調査を行うよう指導し、その結果確認した賃金不払残業については是正を勧告した。

企業が実施した解消策

会社は、休憩時間について適切に確保されていたかなどの調査を行ったところ、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた半年間の割増賃金（約200人に対する合計約77,000時間分）等を支払った。

また、①労働時間のシステムへの入力を徹底すること、②時間外・休日労働を行う場合には事前に申請し、上司の承認を得ること、③労働時間を短くするためにフレックスタイム制を活用すること等の改善策を講じ、これを社内運動として位置付けて、意識の啓発を図った。

事例2（業種：コンサルタント業）

賃金不払残業の状況

会社は、労働者に各自のパソコンに労働時間数を入力させることにより労働時間管理を行っていた。入力された労働時間数とパソコンを操作した時刻から把握した時間数に相違がみられ、また、入力された労働時間数を超える時間外労働が一部の労働者に認められた。

労基署の指導内容

事業主に対し、労働時間について実態調査を行うよう指導し、その結果、確認した賃金不払残業については是正を勧告した。併せて、①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策を検討すること、②定期的に実態調査を行い、労働時間の把握が適正に行われているか確認することなどについて指導した。

企業が実施した解消策

労働者に過去の時間外労働時間を再申請させるなどし、不払となっていた3か月間の割増賃金（約260人に対する合計約120,000時間分）を支払った。

また、①時間外・休日労働を行う場合には事前に申請し、上司の承認を得ること、②総務部署が、月に1回各部の労働時間が適正に把握されているか確認すること、③社内に労務委員会を新設して継続的に労働環境の改善に取り組むこと等の改善策を講じた。

事例3（業種：飲食業）

賃金不払残業の状況

会社は、指紋認証により出退勤時刻を把握していたが、日々の出勤時刻の15分未満の時間を切り上げ、退勤時刻の15分未満の時間を切り捨てて管理していたため、労働時間として扱われない時間が生じているおそれが認められた。

また、休憩時刻も同様に指紋認証により把握することとされていたが、休憩時間を与えていない日が認められたほか、適正に把握されていない日も認められた。

労基署の指導内容

事業主に対し、休憩時間を与えていないことについて是正を勧告するとともに、①適正な始業・終業時刻、休憩時間を把握すること、②労働時間の実態調査をし、賃金不払残業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、③休憩について実態調査をし、休憩が確保されていなかった場合には賃金の不足額を支払うこと、④休憩が取得できなかった場合にはその時間分の賃金を適正に請求できるように改善を行うこと、などについて指導した。

企業が実施した解消策

日々の始業・終業時刻などを再確認したところ、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた4か月間の割増賃金（約100,000人分）等を支払った。

また、①労働時間の把握の単位を見直し、②休憩の取得を徹底するよう、役員会議において本部長に指示するとともに、③休憩時刻が把握されていない労働者と上司に調査を行う指示メールが配信されるシステムを構築するなどの改善策を講じた。

事例4（業種：情報処理サービス業）

賃金不払残業の状況

会社は、「出勤簿」と「時間外休日勤務表」で労働時間を管理しており、時間外労働を行う場合は、事前に労働者に「時間外休日勤務表」に見込みの時間数を記入させ、その後、実績を記入させた上で、上司の承認を得ることとしていた。しかしながら、労働時間として扱うべき時間が「時間外休日勤務表」に記載されず、労働者が過少に申告していることが認められた。

労基署の指導内容

労働者からのヒアリングにより、「時間外休日勤務表」に記載されていない労働時間があることを特定し、事業主に対し、確認した賃金不払残業については是正を勧告した。また、①賃金不払残業の有無について実態調査をし、その存在が明らかになった場合には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

労働者に対しヒアリングを実施したところ、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた割増賃金（約100人に対する合計約3,000時間分）を支払った。

また、①時間外労働の運用ルールについて、朝礼での説明や社内電子掲示板への掲示などにより、その遵守の徹底を指示し、②時間外・休日労働を行う場合は、都度、部長等が命令することを徹底するなどの改善策を講じた。

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、労働時間の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ないように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まれます。

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、労働時間の適正な把握基準を遵守し、労働組合にあっても、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など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。

指針について、詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

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

賃金不払 指針 検索