

賃金不払残業の解消のための取組事例

事例1（業種：小売業）

賃金不払残業の状況

- ◆タイムカード打刻後に作業を行うよう指示されているとの労働者からの情報を基に、労基署が立入調査を実施。
- ◆タイムカードの記録とメールの送信記録とのかい離や労働者からのヒアリング調査などから、タイムカード打刻後も作業が行われており、賃金不払残業の疑いが認められたため、労働時間の実態調査を行うよう指導。

企業が実施した解消策

- ◆会社は、メールの送信記録などを基に労働時間の実態調査を行った上で、不払となっていた割増賃金を支払った。
- ◆賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
 - ①代表者が「賃金不払残業撲滅」を宣言をするとともに、全店舗の店長に方針の説明を行った。
 - ②賃金不払残業撲滅に係る社内ポスターを作成して掲示するとともに、タイムカードの適正打刻に関する研修用DVDを作成し、店長を通じて、全労働者に対する研修を行った。
 - ③タイムカード打刻後の作業が行われていないか確認するため、店長が定期的に店舗内を巡回することとした。

事例2（業種：その他の事業）

賃金不払残業の状況

- ◆インターネット上の求人情報等の監視情報（※）を受けて、労基署が立入調査を実施。
- ◆会社は、自己申告（労働者が始業・終業時刻をパソコンに入力）により労働時間を管理していたが、自己申告の記録とパソコンのログ記録や入退室記録とのかい離が認められ、また、月末になると一定の時間を超えないよう残業を申告しない状況がうかがわれるなど、賃金不払残業の疑いが認められたため、労働時間の実態調査を行うよう指導。

※ 厚生労働省は、平成27年度から委託事業により、インターネット上の賃金不払残業などの書き込み等の情報を監視、収集する取組を実施している。労基署は、当該情報に基づき必要な調査等を行うこととしている。

企業が実施した解消策

- ◆会社は、パソコンのログ記録や入退室記録などを基に労働時間の実態調査を行った上で、不払となっていた割増賃金を支払った。
- ◆賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
 - ①会社幹部が出席する会議において、自己申告制の適正な運用について、実際に労働時間を管理する者に説明を行うとともに、当該管理者を通じて全労働者に周知した。
 - ②自己申告とパソコンのログ記録のかい離を自動的に確認できる勤怠管理システムを新たに導入し、月2回、必要な補正を行うようにした。
 - ③労務管理についての課題と改善策を話し合う労使委員会を年2回開催することとした。

事例3（業種：運送用機械等製造業）

賃金不払残業の状況

- ◆違法な長時間労働が行われているとの労働者からの情報を基に、労基署が立入調査を実施。
- ◆会社は、自己申告（労働者がパソコン上の勤怠管理システムへ入力）による労働時間管理を行っていたが、自己申告の記録と入退室記録とのかい離、労働者からのヒアリング調査などから、賃金不払残業の疑いが認められたため、労働時間の実態調査を行うよう指導。

企業が実施した解消策

- ◆会社は、入退室記録や労働者からのヒアリングなどを基に労働時間の実態調査を行った上で、不払となっていた割増賃金を支払った。
- ◆賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
 - ①全労働者に対し、適正に自己申告を行うことなどについて研修を実施した。
 - ②自己申告の記録と入退室記録との間にかい離があった場合は、上司がその理由を確認する仕組みを導入した。
 - ③労働時間の自己申告方法を含む労務管理について書かれた労働者向けのガイドブックについて、より分かりやすい内容に作成し直し、全労働者に周知した。

事例4（業種：建設工事業）

賃金不払残業の状況

- ◆賃金未払残業が行われているとの労働者からの情報を基に、労基署が立入調査を実施。
- ◆会社では、労働者が「残業申請書」を提出し、上司が承認することにより労働時間管理を行っていたが、「残業申請書」の提出をしていない労働者の時間外におけるメール送信記録などから、賃金不払残業の疑いが認められたため、労働時間の実態調査を行うよう指導。

企業が実施した解消策

- ◆会社は、メール送信記録や労働者からのヒアリングなどを基に労働時間の実態調査を行った上で、不払となっていた割増賃金を支払った。
- ◆賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
 - ①朝礼で、社長から、賃金不払残業を解消するための働き方改革の実行について決意表明を行った。
 - ②総務部の担当者が定期的に巡回し、定時後に在社している労働者について、「残業申請書」の提出状況を確認した上で、残業申請なく、又は、申請された残業時間を超えて在社している場合は、ヒアリングを行い、上司に必要な指導を行うこととした。
 - ③労使で構成するコンプライアンス委員会で、労働時間管理の改善状況を確認することとした。