

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

- ◆ 残業をしている労働者がいるにもかかわらず、管理者が労働者全員のタイムカードを終業時刻に合わせて打刻し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、タイムカードにより労働時間を管理していたが、その記録と入退館記録との間にかい離が認められたことから、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、入退館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 タイムカードの代わりに、他人が記録できない生体認証による労働時間管理システムを導入した。
 - ② 同システムの記録と入退館記録との間にかい離があった場合は、部署の管理者に対し、書面により指導を行うこととした。
 - ③ 労働時間の適切な管理方法について記載した社内向けのガイドラインを作成し、管理者を含む全労働者に配布し、周知した。

事例 2（業種：金融業）

賃金不払残業の状況

- ◆ 割増賃金が月10時間までしか支払われない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（労働者による労働時間管理表への手書き）により労働時間を管理していたが、自己申告の時間外労働の実績は最大月10時間となっており、自己申告の記録とパソコンのログ記録や金庫の開閉記録とのかい離が認められたことから、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、パソコンのログ記録や金庫の開閉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 支店長会議において、経営陣から各支店長に対し、労働時間管理に関する不適切な現状及びコンプライアンスの重要性を説明し、労働時間管理の重要性について認識を共有した。
 - ② 労働時間の適正管理を徹底するため、自己申告による労働時間管理を見直し、ICカードの客観的な記録による管理とした。
 - ③ ICカードにより終業時刻の記録を行った後に業務に従事していないかを確認するため、本店による抜き打ち監査を定期的実施することとした。

事例3（業種：小売業）

賃金不払残業の状況

- ◆ 過重労働解消相談ダイヤル（※）に寄せられた違法な長時間労働が行われているとの労働者の家族からの情報を基に、労基署が立入調査を実施。
- ◆ 会社は、自己申告（労働者が残業申請書を提出し、上司が承認）により労働時間管理を行っていたが、自己申告の記録と警備システム記録とのかい離から、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。

※ 厚生労働省では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として、無料電話相談を実施している。相談のうち、労働基準関係法令上、問題があると認められる事案については、相談者の希望を確認した上で労基署に情報提供を行い、監督指導を実施するなど、必要な対応を行っている。

企業が実施した解消策

- ◆ 会社は、警備システム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 経営トップが賃金不払残業解消に取り組む方針を打ち出すとともに、全店舗の店長が出席する店長会議において、同方針の説明を行った。
 - ② 店長が定期的に、労働時間の記録と警備システム記録を照合してかい離がないかを確認し、かい離があった場合は、その理由を確認するとともに、本社の総務担当者がダブルチェックを行うこととした。
 - ③ 全労働者に対し、残業申請書に正しい残業時間を記載した上で提出を行うことなどについて研修を行った。

事例4（業種：電気機械器具製造業）

賃金不払残業の状況

- ◆ 残業時間の過少申告が常態化しているなど、労働時間管理について不適切な取扱いがあ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（パソコン上で労働者が時間外労働申請を行い、上司が承認）により労働時間管理を行っていたが、自己申告の記録とパソコンのログ記録とのかい離などから、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、パソコンのログ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 労働時間の自己申告方法を含む適切な労務管理について記載されたガイドブックを作成し、管理者を含め、全労働者に周知した。
 - ② 労働時間管理上の問題点などについて、労使で定期的に話合いの場をもち、必要な改善を行うこととした。
 - ③ 自己申告の記録とパソコンのログ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。