

賃金不払残業の解消のための取組事例

事例1【キーワード：労働時間の未把握、固定残業代】

事案の概要（業種：教育研究業）

- ◆労働条件・安全管理体制等の状況を確認すべく、労基署が私立学校に監督指導を実施。
- ◆出勤簿による押印のみで労働時間が全く把握されていなかった。また、使用者の指揮命令下で行われていた部活動等の業務をボランティアとし、労働時間として扱っていなかった。
- ◆固定残業代として基本給の4%にあたる「教職調整手当」を支払っていたが、労働時間を把握しておらず、実際支払うべき割増賃金に対して不足している可能性があるため、不払となっている割増賃金の有無について調査を行い、不足が生じている場合には割増賃金を支払うよう指導。

企業が実施した解消策

- ◆労働者へのヒアリングなどを基に不払が生じている労働時間数について調査を行い、部活動の時間も含め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出勤簿による管理を廃止し、勤怠管理システムを導入し適正に始業・終業時間を記録することにより、適切に割増賃金を支払うこととした。
 - ②使用者の指揮命令下で行われたにもかかわらず労働時間として取り扱っていなかった業務について、労働時間として適正に取り扱うこととした。
 - ③管理者が労働者に対し、労働時間の管理等が不適切であった現状を説明し、労使一丸となり適正な労働時間の管理を行う重要性について認識を共有した。

事例2【キーワード：労働時間の実態調査未実施】

事案の概要（業種：建設業）

- ◆「一定時間以上の残業時間に対する残業代が支払われない」との情報に基づき、労基署が監督指導を実施。
- ◆労働時間は、出退勤時間を勤怠システム、残業時間を残業申請書により把握していた。
- ◆残業申請書において残業時間として申請されていない時間に、パソコンを使用した記録が残されていた。また、勤怠システムの退勤時刻の記録と施設警備システムに記録された時間に乖離が認められたため、労働時間記録とパソコンの使用記録等との乖離の原因及び不払となっている割増賃金の有無について調査を行い、不払が生じている場合には割増賃金を支払うよう指導。

企業が実施した解消策

- ◆パソコンの使用記録や施設の警備システム記録、労働者へのヒアリングなどを基に乖離の原因や割増賃金の不払の有無について調査を行い、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賃金不払残業が発生した1つの要因として、残業時間が長くなると個人の評価に影響があると考え、残業時間を過小に申告していたことが実態調査において判明した。
そのため、適正な労働時間管理に関することを人事評価の項目として新しく設けることや管理者が労働者に労働時間を正しく記録することについて継続的に指導を実施し、労働時間を適正に記録する意識の醸成を行った。
 - ②専属で勤怠管理を行う者を配置し、勤怠記録に乖離がないか逐一確認出来る体制を整備した。

事例3【キーワード：適正な労働時間の記録の阻害】

事案の概要（業種：保健衛生業）

- ◆「時間外労働を行った時間について申請させてもらえず、割増賃金が不払となっている」との情報を基に、労基署が監督指導を実施。
- ◆労働時間は、勤怠システムにより把握していたが、勤怠記録と施設の警備記録との間に大きな乖離が確認された。
- ◆労働者からの聴き取り調査において、企業全体で残業時間を過少申告する風潮があることや、管理者による勤怠システムの改ざんの疑いが確認できたため、勤怠記録と警備記録との間の乖離の原因究明や労働時間の過小申告等より不払となっている割増賃金を支払うよう指導。

企業が実施した解消策

- ◆施設の警備システムの記録や労働者へのヒアリングなどを基に、労働時間の過少申告等で不払が生じている労働時間数などについて調査を行い、不払となっている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労基署の職員を講師として、各施設の管理者を対象とした労働時間の適正な管理に関する研修会を実施し、管理者が労働者の労働時間を適切に管理する必要性について意識向上を図った。
 - ②勤怠記録と業務で使用するパソコン等の記録等を確認することにより適正な労働時間が記録されているか確認することとした。
 - ③実態調査の中で割増賃金を支払うための十分な予算措置が講じられておらず、残業時間を適正に申告してもその時間に対する割増賃金が払われないことが、残業時間を過小に申告するようになった要因の1つと判明したため、予算を理由として割増賃金が適正に支払われないことがないように予算管理の部署と連携し、必要な予算措置を講じた。

事例4【キーワード：労働時間記録と労働実態の乖離】

事案の概要（業種：その他の事業）

- ◆「残業代が適切に支払われない」との情報を基に、労基署が監督指導を実施。
- ◆労働時間は、勤怠システムにより把握していた。
- ◆勤怠システムで記録されている始業時間前や終業時間後に、パソコンの使用記録が残されており、賃金不払残業の疑いが認められたため、始業・終業時間とパソコンの使用記録との乖離の原因究明や不払となっている割増賃金の有無について調査を行い、不払が生じている場合には割増賃金を支払うよう指導。

企業が実施した解消策

- ◆パソコンの使用記録や労働者からのヒアリングなどを基に、労働時間記録とパソコンの使用記録との乖離の原因や割増賃金の不払の有無について調査を行い、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適正な労働時間の記録について社内教育を徹底するとともに、必要な残業が発生した場合にはきちんと申告するよう労働者に説明を行い、賃金不払残業を発生させない環境を整備した。
 - ②管理者が月に2回パソコンの使用記録と勤怠記録の確認を行い、2つの記録に乖離がある場合については、労働者に乖離の理由を確認することとした。
 - ③業務で使用するパソコンについて、残業申請を行わない場合は、終業時間から一定時間経過後には強制的にシャットダウンされるシステムを導入した。