

# 賃金不払残業の解消のための取組事例

## 事例 1（業種：電気通信工事業）

### 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。
- ◆会社では、労働者が「申告書」に記入した超過勤務時間数により賃金計算を行っていたが、パソコンのログ記録とのかい離、夜間の従業員駐車場の駐車状況、労働者のヒアリング調査結果などから、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。

※ 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警備システムの情報などを用いて調査を行い、不払い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「賃金不払残業撲滅宣言」を行うとともに、全店で説明会を開催した。
  - ②「申告書」とパソコンのログ記録に30分以上のかい離が認められた場合には、理由を明記させ、所属長の承認を得ることとした。
  - ③総務部職員が定期的に、労働時間が適正に把握されているかについて実態調査を行い、必要な指導を行うこととした。

## 事例 2（業種：木材・木製品製造業）

### 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に基づき、労基署が立入調査を実施。
- ◆立入調査の際、労働者に対して無記名アンケートを実施したところ、大多数の労働者からタイムカード打刻後に翌日の準備作業や清掃作業が行われ、また昼休憩時間中に会議が開催されているとの回答が得られ、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、労働時間の実態調査を行った上で、不払いとなっていたタイムカード打刻後の作業時間及び会議に出席した時間について、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休憩時間中の会議を禁止した。
  - ②社内説明会を開催し、全ての作業が終わった後にタイムカードを打刻するなど、労働時間を適正に記録することについて全管理者及び労働者に徹底した。
  - ③タイムカードが適正に打刻されているか否かを確認するため、代表者自らが社内巡視を行うこととした。

## 事例3（業種：小売業）

### 賃金不払残業の状況

- ◆違法な長時間労働が疑われる情報を基に、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、警備記録を確認したところ、タイムカードの打刻時刻とかい離があり、また、会社が指示したユニフォームへの着替を行った後にタイムカードを打刻している状況も認められたため、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、労働者からのヒアリングなどの実態調査を行い、不払い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店長会議において労務管理に関する勉強会を開催するとともに、店舗内の主任会議、朝礼及び社内報においてタイムカードを適正に打刻するよう、全労働者に周知を図った。
  - ②人事総務部職員が、定期的に警備記録とタイムカードの打刻時刻を確認するとともに、各店舗の労務管理状況の抜き打ちチェックを行うこととした。
  - ③労働組合と労務管理に関する議論を行い、改善すべき点を取りまとめ、順次実施した。
  - ④賃金台帳などの労務管理に関する書類について、定期的に社会保険労務士による監査を実施することとした。

## 事例4（業種：電気機械器具製造業）

### 賃金不払残業の状況

- ◆賃金不払残業に関する情報が労基署に複数寄せられたことから、立入調査を実施。
- ◆会社は、労働者が始業・終業時刻をパソコンに入力し、上司が日々承認することにより労働時間を管理していたが、パソコンのログ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様子が伺われるなど、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。

### 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の実態調査を行い、不払い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適正な労働時間管理を実現する仕組みを検討するためのプロジェクトチームを立ち上げた。
  - ②役員である事業所長が適正な労働時間管理について緊急メッセージを発信するとともに、説明会を開催し、職場管理者を含めた全労働者に対する教育を行った。
  - ③相談窓口を設置し会社の労務管理に関する疑問などを相談できる体制を整備した。