

## ○ 賃金不払残業解消のための具体的取り組み例

今回の監督指導の対象となった企業において、「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」（以下「指針」という。参考 4 参照。）を踏まえ講じられた賃金不払残業解消のための具体的取り組みの例は次のとおりである。

（各事例末尾の【 】は業種及び企業全体の労働者を示す。）

### （1）職場風土の改革（指針 3（2）関連）

○ 本部においては人事部長が朝礼にて、適正な労働時間管理を心掛けるよう職員を指導するとともに、人事担当課長自らが月 2 回、労働時間管理に使用しているタイムカードの打刻時刻とパソコンのログとの突合を行い、実態の把握に努めているもの。

また、時間管理要領を作成の上、従業員全員に配付・説明し、周知を図っているもの。【警備業、約 4,000 人】

○ 管理職を含む全従業員に対しアンケートを実施し、取りまとめたところ、サービス残業はある程度あってもやむを得ないという認識や労働時間に関する法律知識が不足している傾向が認められたことから、全従業員に対して労働時間の適正管理に関する法令、管理方法等の基本的知識についての教育を実施したもの。【鉄鋼業、約 300 人】

### （2）適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備（指針 3（3）関連）

○ 出勤簿に記載された出退勤時刻とシステム終了記録との差異が絶えないことなどから、始業・終業時刻の正しい記録と適宜の実態調査の実施に加え、全社的に新しいシステムを導入し、正しい記録を促すため、予め申請した退勤予定時刻から 30 分以上遅くなった場合は、システムを終了するとき上司の承認処理がなければ終了できない仕様とし、その都度の労働時間管理の指導の徹底を図ることとしたもの。【土木工事業、約 1,800 人】

### （3）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（指針 3（4）関連）

○ 労働者が端末に入力した始業・終業時刻と入退門時刻との間に差異が頻繁に認められたことから、管理者を対象に管理責任者としての労務管理についての勉強会を実施し、適正な労働時間の管理の遵守徹底を図らせるとともに、労使協議会において協議を行い、各職場責任者と労組職場委員が具体的な始業・終業時刻と入退門時刻の差異を検証し、未申請の残業などがないか確認しあう仕組みを構築したもの。【電気機械器具製造業、約 300 人】