

厚生労働省青森労働局発表

平成 27 年 2 月 26 日

報道関係者 各位

【担当】

青森労働局労働基準部監督課

課長 外崎 健至

主任監察監督官 小鹿 直人

青森市新町 2-4-25

電話 017-734-4112

青森労働局における賃金不払残業の是正結果について

— 平成 25 年度は約 1 億 178 万円 —

青森労働局管内の 6 労働基準監督署が、平成 25 年 4 月から平成 26 年 3 月までの間に、労働者からの申告や各種情報に基づき監督等を行い、その是正を指導した結果、不払になっていた割増賃金が支払われたもののうち、その支払額が 1 企業で合計 100 万円以上となった事案の状況を取りまとめました。

1	是正企業数	11 企業（前年度比 3 企業の減）
2	支払われた割増賃金合計額	1 億 178 万円（同 2,692 万円増）
3	対象労働者数	1,143 人（同 230 人増）
4	支払われた割増賃金の平均額	1 企業当たり 925 万円、労働者 1 人当たり 8.9 万円
5	割増賃金 1,000 万円以上支払った企業数	2 社（18.2%）
		合計額 6,460 万円（63.5%）
6	1 企業での最高支払額	3,452 万円（保健衛生業）
	次いで	3,008 万円（接客娯楽業）

(表1) 平成25年度100万円以上の割増賃金の是正支払事案の状況

業種	企業数(事案数)	対象労働者数(人)	遡及是正額(万円)
製造業	4	473	2,239
運輸交通業	2	267	679
商業	2	54	698
保健衛生業	2	234	3,554
接客娯楽業	1	115	3,008
合計	11	1,143	10,178
1企業(事案数)平均額			925.3
1労働者平均額			8.9

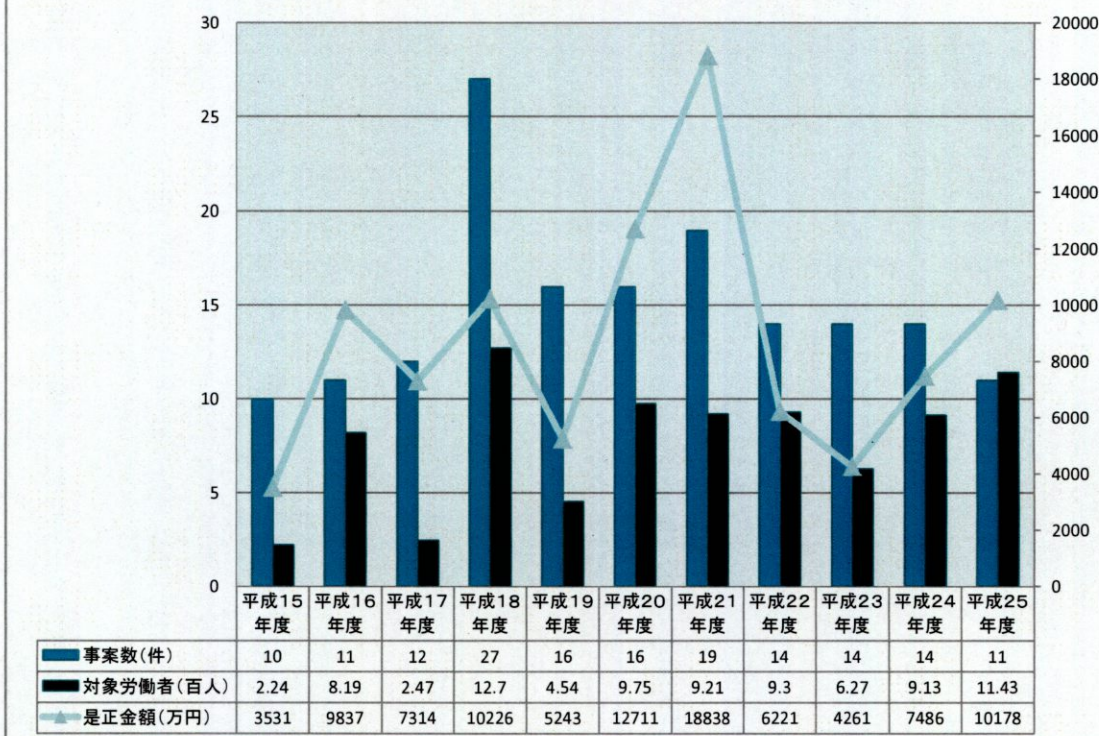
(注)対象事案は、平成25年4月から平成26年3月までの間に、定期監督及び申告に基づく監督等を実施し、割増賃金の不払いに係る指導を行った結果、1企業で合計100万円以上の割増賃金も是正支払がなされたもの

(表2) 平成25年度1000万円以上の割増賃金の是正支払事案の状況

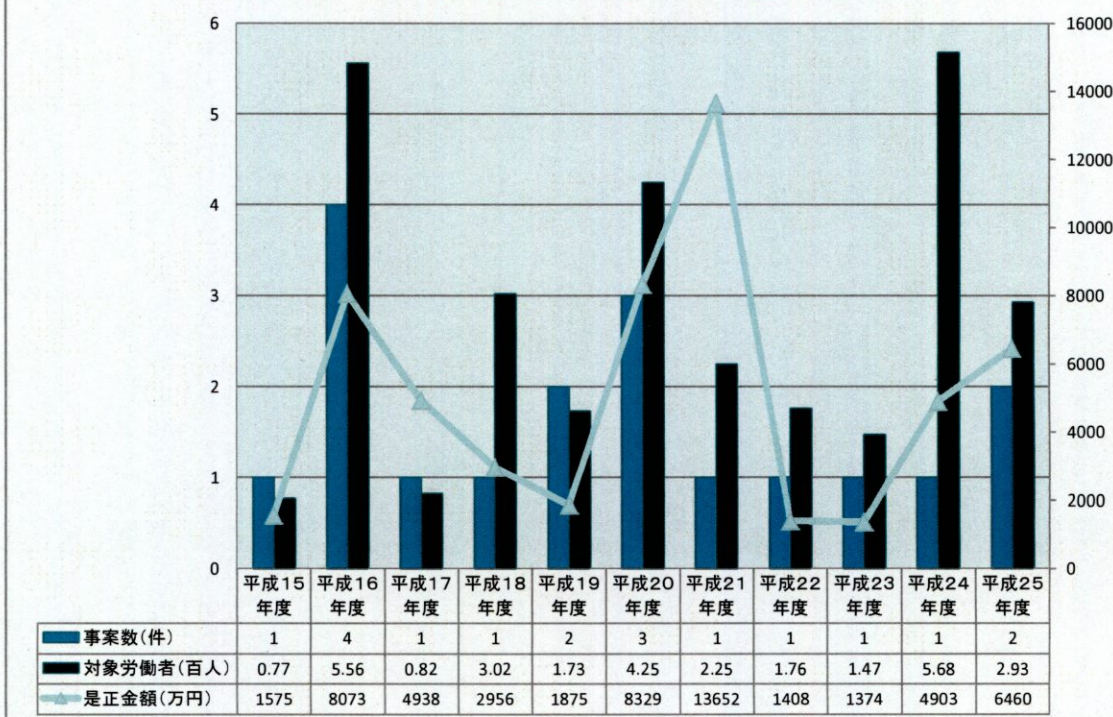
業種	企業数(事案数)	対象労働者数(人)	遡及是正額(万円)
製造業	0	0	0
運輸交通業	0	0	0
商業	0	0	0
保健衛生業	1	178	3,452
接客娯楽業	1	115	3,008
合計	2	293	6,460
1企業(事案数)平均額			3,230.0
1労働者平均額			22.0

(注)対象事案は、平成25年4月から平成26年3月までの間に、定期監督及び申告に基づく監督等を実施し、割増賃金の不払いに係る指導を行った結果、1企業で合計1000万円以上の割増賃金も是正支払がなされたもの

(図1) 100万円以上の割増賃金の是正支払状況



(図2) 1,000万円以上の割増賃金の是正支払状況



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

ポイント1 労使に求められる役割

(1) 労使の主体的取組

労使は、それぞれが果たすべき役割を十分認識し、労働時間管理の適正化と賃金不払残業解消のために主体的に取り組むことが求められます。

(2) 使用者に求められる役割

使用者は、賃金不払残業が生じないよう適正に労働時間を管理しなければなりません。

(3) 労働組合に求められる役割

労働組合は、賃金不払残業が行われないようチェック機能を発揮することや、使用者が行う取組への積極的な協力が求められます。

(4) 労使の協力

労使双方がよく話し合い、賃金不払残業の解消に協力して取り組む体制を整備することが望まれます。

ポイント2 労使が取り組むべき事項

(1) 労働時間適正把握基準の遵守

使用者は、労働時間適正把握基準を遵守し、労働組合は、労働者に対しその周知を図ることが重要です。

(2) 職場風土の改革

賃金不払残業はやむを得ないという労使双方の意識をなくすことが望まれます。

(3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

労働時間管理マニュアルの作成や賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課等を実施することが重要です。

(4) 労働時間を適性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

労働時間管理の責任者の明確化、相談窓口の設置、労働組合による必要な対応が望まれます。

指針について、詳しくは

SEARCH 賃金不払 指針

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-3a.pdf>

(参考) 賃金不払残業事例

【事例1】業種：保健衛生業

出退勤時刻を IC カードにより把握しているとともに、時間外労働は労働者自らが残業申請し、上司から承認をとる方法により、労働時間管理を行っていた。

しかしながら、残業申請を行うか否かが労働者に委ねられている状況であったため、IC カードの記録と相当の乖離が認められた。

乖離の原因（不払の理由）としては、残業時間の過少申告による（間引いての残業申請→何日か残業しているのに、少ない日数分しか申請しないため。ただし、残業している日の退勤時刻については IC カードの記録との齟齬は殆どない。）。

なお、超過勤務の理由は、イベント等の準備や対応、利用者の急病・死亡等緊急対応である。

【事例2】業種：接客娯楽業

主に、厨房業務担当の労働者が対象となっていた。

休日労働（最大月4日、平均2日）に対する割増賃金を全く払っていなかったもの。

原因としては、休日労働させた場合、代休を付与することにしてはいたが（ただし、代わりに休む日を定めないまま）、業務の繁忙等により、代休を付与しないままになっていたもの。