



厚生労働省

北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
令和2年12月1日

担
当

厚生労働省 北海道労働局労働基準部監督課
課長 米村 慎二
主任監察監督官 佐藤 浩一
電話 011-709-2311 (内線 3541)

報道関係者各位

監督指導による賃金不払残業の是正結果（令和元年度）

～ 68 企業に対し、合計 2 億 6,997 万円の支払を指導～

北海道労働局（局長 うえだ 上田 くにお 国土）は、このたび、令和元年度（平成31年度）に時間外労働などに対する割増賃金を支払っていない企業に対して、労働基準法違反で是正指導した結果を取りまとめましたので公表します。

令和元年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント（詳細 別紙）

監督指導の結果、労働者に支払われた金額が1企業で100万円以上となった事案を取りまとめたもの

- | | | |
|-----------------|--|---------------|
| 1 是正企業数 | 68企業 | （前年度比 11企業の減） |
| | うち1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは、5企業（前年度比1企業の増） | |
| 2 支払われた割増賃金合計額 | 2億6,997万円 | （同 5,103万円の減） |
| 3 対象労働者数 | 2,310人 | （同 293人の減） |
| 4 支払われた割増賃金の平均額 | 1企業当たり397万円 | 労働者1人当たり12万円 |

5 賃金不払残業の解消のための取組事例

労働基準監督署・支署の指導により、企業では、パソコンの使用履歴を労働時間管理に活用するなど、賃金不払残業の解消のためにさまざまな取組が行われています。（別紙 3 賃金不払残業の解消のための取組事例 参照）

6 今後の取組

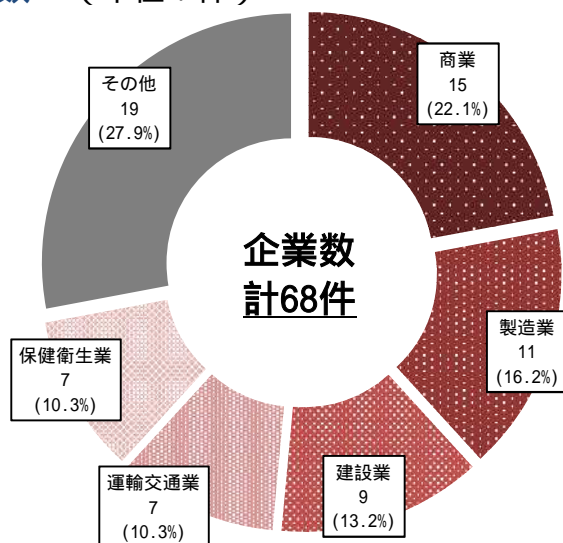
北海道労働局では引き続き、賃金不払残業の解消に向けた取組を行っていきます。

1 100万円以上の割増賃金の遡及支払状況（令和元年度分）

業種別の企業数（単位：件）

1企業当たりの支払われた割増賃金額の平均額

397万円



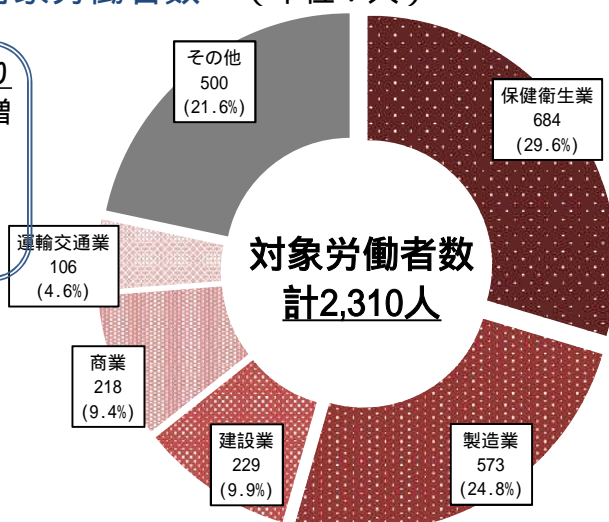
() その他の内訳

接客娯楽業	5	(7.4%)
教育・研究	2	(2.9%)
清掃・と畜業	2	(2.9%)
通信業	1	(1.5%)
その他の事業	9	(13.2%)

業種別の対象労働者数（単位：人）

労働者1人当たりの支払われた割増賃金額の平均額

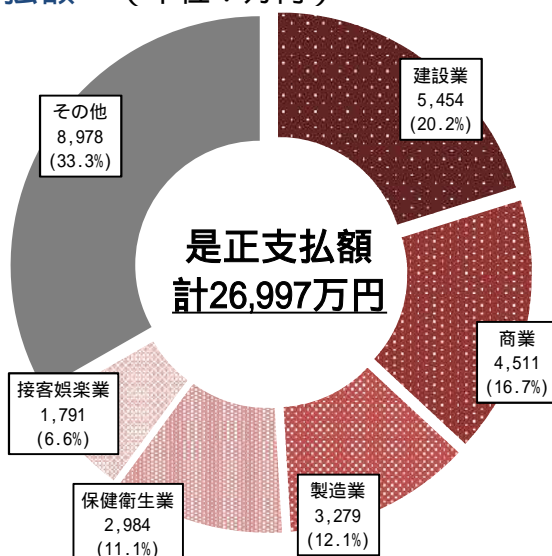
12万円



() その他の内訳

教育・研究業	41	(1.8%)
接客娯楽業	31	(1.3%)
通信業	18	(0.8%)
清掃・と畜業	14	(0.6%)
その他の事業	396	(17.1%)

業種別の是正支払額（単位：万円）

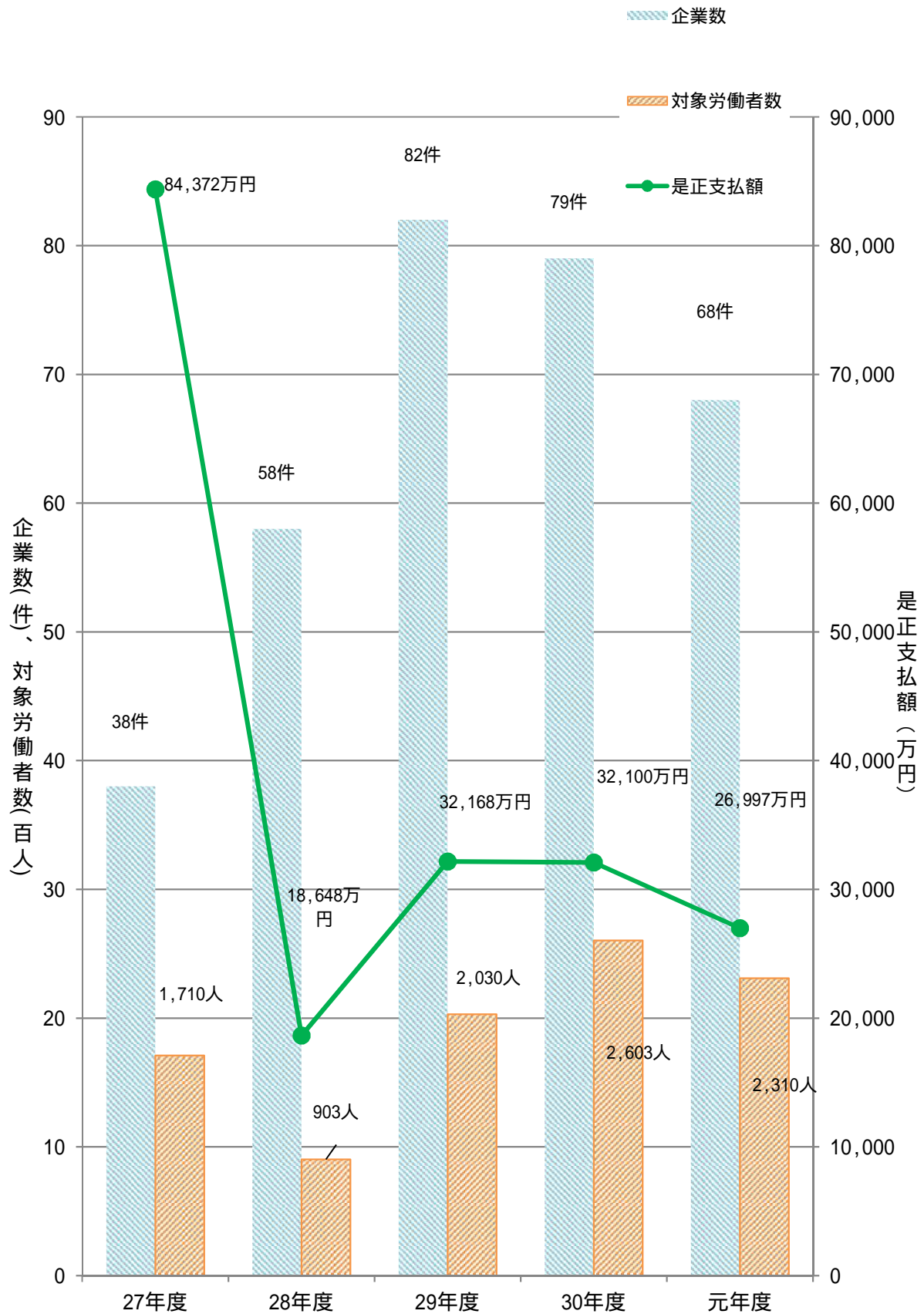


() その他の内訳

運輸交通業	1,690	(6.3%)
教育研究業	539	(2.0%)
清掃・と畜業	374	(1.4%)
通信業	281	(1.0%)
その他の事業	6,094	(22.6%)

(注) 対象事業は、北海道内の労働基準監督署・支署が定期監督及び申告に基づく監督を実施し、割増賃金の不払に係る指導を行った結果、平成31年4月から令和2年3月までの間に、1企業で合計100万円以上の割増賃金の支払がなされたもの

2 100万円以上の割増賃金の遡及支払状況（過去5年分）



3 賃金不払残業の解消のための取組事例

事例（業種：機械器具設置工事業）

賃金不払残業の状況

労働者がパソコンで始業終業時刻を記載した出勤簿により労働時間を管理していたが、職員証カードによる入退記録との間に乖離が認められ、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した。

企業が実施した解消策

労働者に対するヒアリング調査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。
職員証カードと出勤簿データを関連付けさせ、終業時刻と退社時刻との乖離が1時間以上となるものについては、社員証カードの入退記録の一覧表に自動的に乖離時間が表記される仕組みとし、管理者が乖離の理由を労働者から確認することとした。

事例2（業種：その他の事業）

賃金不払残業の状況

30時間分の割増賃金として一定額の固定残業代を支払っていたが、30時間を超える時間外労働の実績が認められ、また、1時間当たりの割増賃金の単価が不足していたことから賃金不払い残業が生じていた。
始業・終業時刻をパソコン上の勤怠システムで把握していたが、賃金台帳上の労働時間との間に乖離が見られたため、実態調査を行うよう指導した。

企業が実施した解消策

労働者に対するヒアリング調査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。
パソコンの使用履歴（ログ）を労働時間管理に活用することとした。
遅い時間帯にパソコンの使用履歴が認められた場合には、不必要な時間外労働を解消するよう、必要な指導を行う仕組みを職場内に構築した。