



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
平成 29 年 9 月 28 日

担
当

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

報道関係者各位

58 企業に対し、合計 1 億 8,648 万円の支払を指導

～ 監督指導による賃金不払残業の是正結果 (平成 28 年度) ～

北海道労働局 (局長 ^{ひきち むつお} 引地 睦夫) は、平成 28 年度 (平成 28 年 4 月 ~ 平成 29 年 3 月) 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。

平成 28 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)

- | | | |
|--|---|--------------------|
| 1 是正企業数 | 58 企業 | (前年度比 20 企業の増) |
| 道内 17 労働基準監督署・支署が、賃金不払残業に関する労働者からの申告や各種情報に基づき企業への監督指導を行った結果、不払だった割増賃金が各労働者に支払われたもののうち、その支払額が 1 企業で合計 100 万円以上となった企業。 | | |
| 2 支払われた割増賃金合計額 | 1 億 8,648 万円 | (同 6 億 5,724 万円の減) |
| 3 対象労働者数 | 903 人 | (同 807 人の減) |
| 4 支払われた割増賃金の平均額 | 1 企業当たり 322 万円 | 労働者 1 人当たり 21 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、労働者が自己申告した時間外労働時間やパソコンのログ記録と実働時間との隔たりがないか確認するなど、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 <u>3 賃金不払残業の解消のための取組事例</u> 参照) | |

6 今後の取組

北海道労働局では、引き続き、法定労働条件上の問題点を有する事業場に対して効果的な監督指導を実施する等、賃金不払残業の解消に向けた取組を行っていきます。

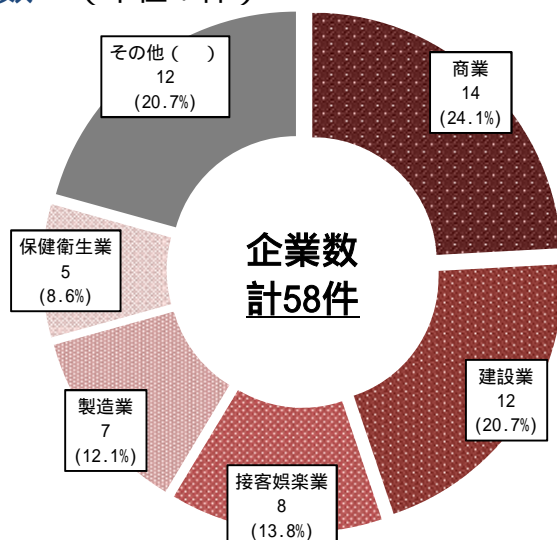
また、悪質な違反を繰り返す事業場に対しては、送検手続をとるなど厳正に対処します。

1 100万円以上の割増賃金の遡及支払状況（平成28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

322万円



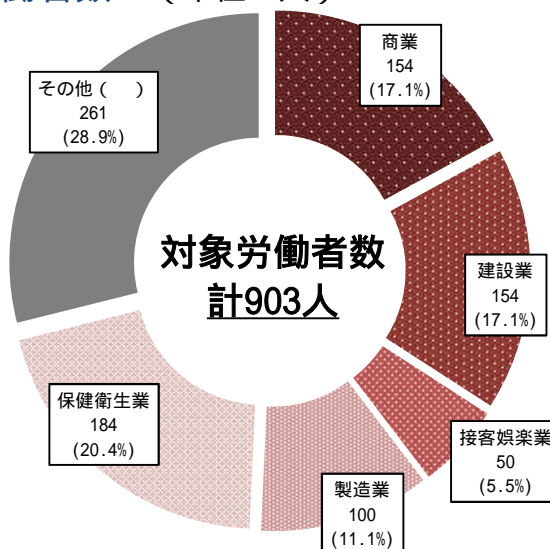
()その他の内訳

運輸交通業	3	(5.2%)
教育・研究業	1	(1.7%)
清掃・と畜業	1	(1.7%)
その他の事業	7	(12.1%)

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

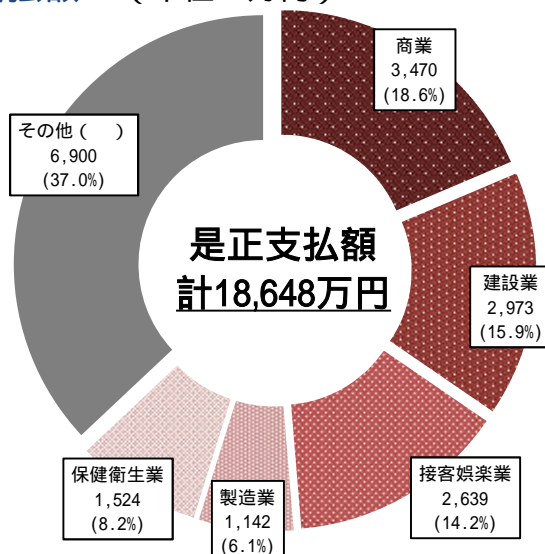
21万円



()その他の内訳

運輸交通業	35	(3.9%)
教育・研究業	7	(0.8%)
清掃・と畜業	1	(0.1%)
その他の事業	218	(24.1%)

業種別の是正支払額（単位：万円）

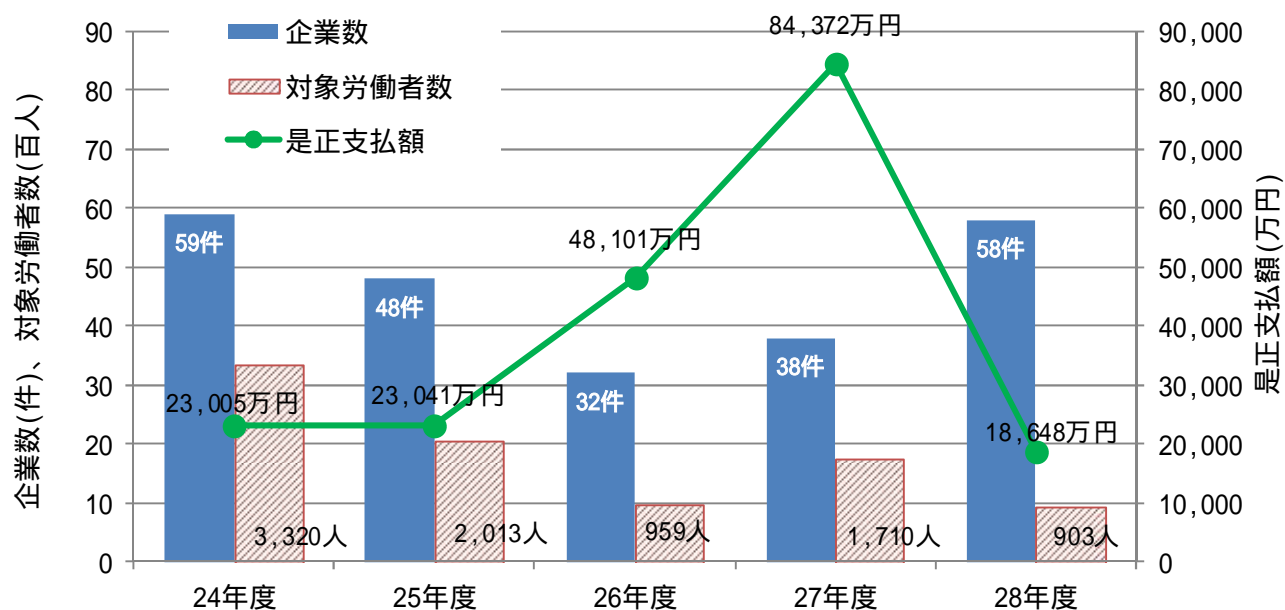


()その他の内訳

運輸交通業	894	(4.8%)
教育・研究業	730	(3.9%)
清掃・と畜業	120	(0.6%)
その他の事業	5,156	(27.6%)

(注) 対象事案は、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28年4月から平成29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1（業種：保健衛生業）

賃金不払残業の状況

会社は、残業申請書により労働時間を管理していたが、パソコンに入力された出勤・退勤時刻と残業申請書との乖離があり、また、時間外労働時間の削減のための社内指示が、残業申請書の適正な提出を阻害する要因となっている等、賃金不払残業の疑いが認められたため、労働基準監督署が労働時間の実態調査を行うよう指導。会社が利用者向けに開催する催事等のために従事した時間を「ボランティア」と称し、労働時間として取り扱っていなかった。

企業が実施した解消策

労働基準監督署の指導により、会社は労働時間の実態調査を行い、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。

総務部門の職員が、労働者がパソコンに入力した出勤・退勤時刻と残業申請書を、継続的にチェックすることとした。

また、その結果、不合理な乖離がある場合は、労働者にその理由を確認の上、残業申請書を適切に提出させることとした。

参加が義務づけられている催事等のために従事した時間は、労働時間として取り扱い、賃金を支払うこととした。

事例 2（業種：建設業）

賃金不払残業の状況

会社は、労働者の自己申告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乖離、ヒアリング調査結果などから、自己申告できる時間外労働の時間数に上限が設けられ、賃金不払残業の疑いが認められたため、労働基準監督署が労働時間の実態調査を行うよう指導。

労働基準法第 41 条に規定する「管理監督者」に該当しないにもかかわらず、会社が「管理監督者」として取り扱い、労働時間管理を行っていなかった労働者についても、賃金不払残業の疑いが認められたことから、労働基準監督署が労働時間の実態調査を行うよう指導するとともに、「管理監督者」の範囲を見直すよう指導。

企業が実施した解消策

労働基準監督署の指導により、会社はパソコンのログ記録やヒアリングによる調査を行い、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。

日々、自己申告が正しく行われているか管理責任者が確認し、労働者と管理責任者で労働時間のチェックを行うこととした。

管理監督者の範囲を見直し、労働時間管理を行うこととした。

事例 3（業種：商業）

賃金不払残業の状況

会社は始業・終業時刻を把握せず、労働時間の管理を適切に行っていなかったが、現場管理者が作成する作業日報の記録から、実際の時間外労働に基づく割増賃金のうち、固定残業代を超過した分が支払われておらず、賃金不払残業の疑いが認められたため、労働基準監督署が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

労働基準監督署の指導により、会社は労働時間の実態調査を行い、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。

会社は「出退社時間管理表」を作成し、労働者に出勤・退社時刻を記入させることとした。

毎月、実際の時間外労働に基づく割増賃金を計算し、固定残業代を超過した場合は、差額を支払うこととした。