

厚生労働省神奈川労働局発表
令和元年8月29日

【照会先】
神奈川労働局 労働基準部監督課
課長 細貝 浩之
主任地方労働基準監察監督官 吟崎 雅夫
(電話) 045(211)7351 (内線 6031)

平成 30 年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果を公表します

～80 企業に対し、合計 3 億 1,195 万円の支払を指導～

神奈川労働局（局長 荻原俊輔）は、このたび、平成 30 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。

神奈川労働局管内の労働基準監督署が、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、平成 30 年 4 月から平成 31 年 3 月までの期間に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 万円以上となった事案を取りまとめたものです。

監督指導の対象となった企業では、タイムカードの打刻時刻やパソコンのログ記録と実働時間との隔たりがないか定期的に確認するなど、賃金不払残業の解消のために様々な取組が行われています（別紙 3 参照）。

神奈川労働局では、引き続き、賃金不払残業の解消に向け、監督指導を徹底してまいります。

【平成 30 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、2）】

- | | |
|---|---|
| (1) 是正企業数 | 80 企業（前年度比 9 企業の減）
うち、1,000 万円以上の割増賃金を支払ったのは、8 企業（前年度比 1 企業の減） |
| (2) 対象労働者数 | 3,426 人（同 22 人の増） |
| (3) 支払われた割増賃金合計額 | 3 億 1,195 万円（同 2 億 2,259 万円の減） |
| (4) 支払われた割増賃金の平均額は、1 企業当たり 390 万円、労働者 1 人当たり 9 万円 | |

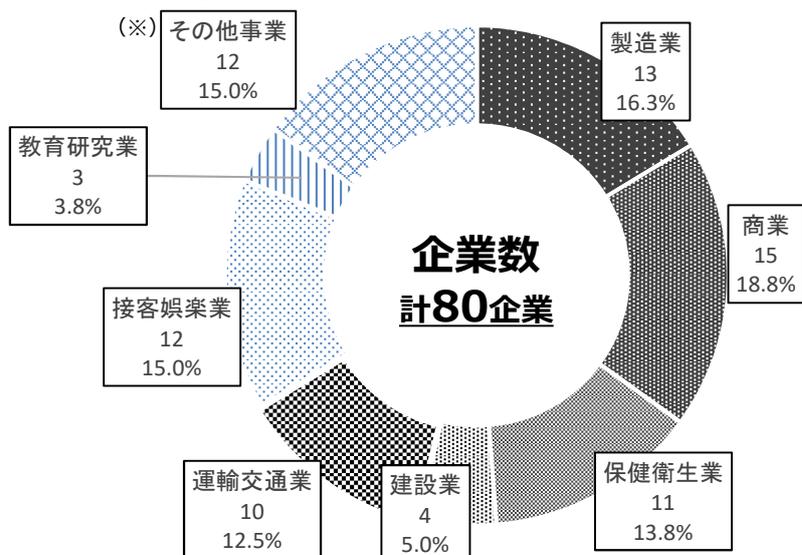
【別紙 1】100 万円以上の割増賃金の遡及支払状況（平成 30 年度分）

【別紙 2】100 万円以上の割増賃金の遡及支払状況（過去 10 年分）

【別紙 3】賃金不払残業の解消のための取組事例

100万円以上の割増賃金の遡及支払状況（平成30年度分）

① 業種別の企業数（単位：企業）



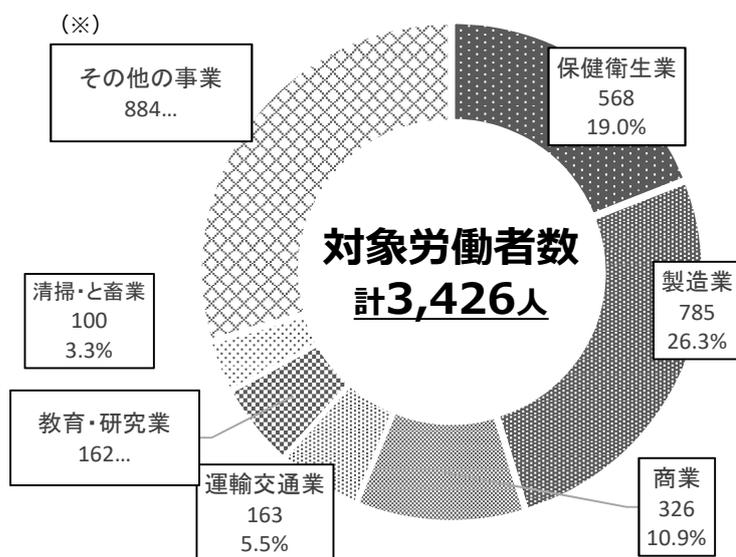
（※）その他の事業の内訳

金融・広告業	2
清掃・と畜業	3
貨物取扱業	2
その他	5

1企業当たりの支払
われた割増賃金額の
平均額

390万円

② 業種別の対象労働者数（単位：人）



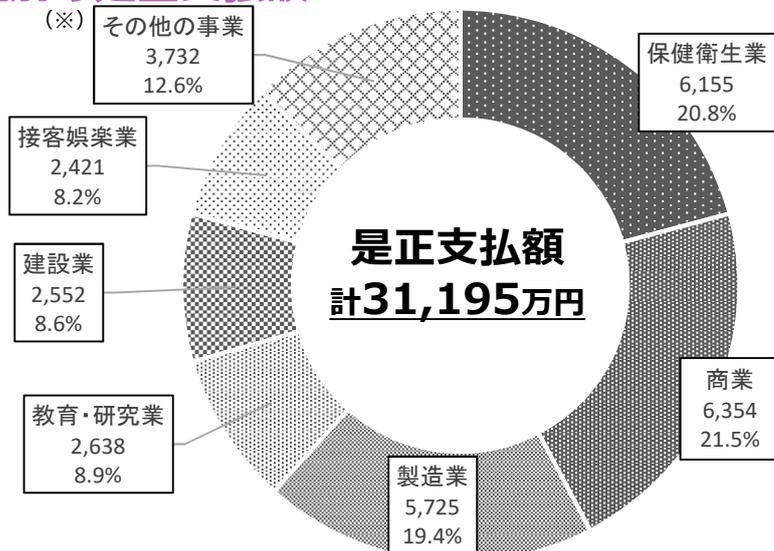
（※）その他の事業の内訳

金融・広告業	31
貨物取扱業	13
その他	840

労働者1人当たり
の支払われた割増
賃金額の平均額

9万円

③ 業種別の是正支払額（単位：万円）



（※）その他の事業の内訳

金融・広告業	333
清掃・と畜業	792
貨物取扱業	1,565
その他	1,042

（注）対象事業は、労基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30年4月から平成31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いがなされたもの

賃金不払残業の解消のための取組事例

事例（業種：小売業）

賃金不払残業の状況

- ◆タイムカード打刻後の就労が常態化している、棚卸しの事前準備では残業申請が却下される等の労働者からの情報を基に、労基署が立入調査を実施。
- ◆会社は、IDカードにより労働時間管理を行っており、残業を行う場合には事前に上司に申請して承認をとる方式を採用していたが、調査の結果、業務繁忙部署である食品部と催事部のIDカードの記録の一部に、労働者本人が打刻せずに人事部が代理で打刻するなど、労働時間管理に不備が認められたため、無記名アンケートを実施するなどして労働時間の実態調査を行うよう指導。
- ◆アンケートによる実態調査の結果、「タイムカード打刻後に業務を行ったことがある」等の回答が寄せられたことから、労働者が残業を申請しなかった分について過去に遡及して再度会社側に調査を実施するよう指導。
- ◆労働者自身の記憶が新しい過去1か月間の残業実績をもとに、過去に遡及して対象労働者に対し不足分の残業代の支払いを行った。



企業が実施した解消策

- ◆会社は、労働者自身の記憶が新しい過去1か月間の残業実績をもとに、過去に遡及して対象労働者に対し不足分の残業代の支払いを行った。
- ◆賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
 - ①本来事業場側には労働時間等を定めたマニュアルが作成されていたが、現場においては当該マニュアルに即した労務管理が行われていなかったことから、労働時間管理の項目をより詳細にかつ、わかりやすく改訂した。
 - ②改訂した上記マニュアルを用いて、各現場の管理職に対し労働時間管理の重要性を再度教育するとともに、各現場で実施される職場ミーティングにおいて当該マニュアルの読み合わせを実施するなどして、全従業員に対しての労働時間管理教育を充実させた。
 - ③従来から実施していた、IDカード打刻時間と残業申請時間とのかい離時間にかかる人事部でのチェックについて、より厳格な運用を行い、部署による漏れがないようにした。