

賃金不払残業の解消のための 取組事例集について

賃金不払残業は、労働基準法に違反する、あってはならないものです。

賃金不払残業は、長時間労働や過重労働の温床ともなっており、その解消を図っていくことは、家族との触れ合いを含めたワーク・ライフ・バランスの実現のうえで、大変重要です。

残業代が適正に支払われない——それは、法律違反であると同時に、労働者から仕事のやりがいや職場への愛着を奪うことでもあって、企業経営にとっても大きなマイナスと考えられます。

厚生労働省では「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」を定め（4頁参照）、労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために各企業の労使が取り組むべきことを示しています。

このリーフレットでは、平成25年度に労働基準監督署から指導を受けた企業について、賃金不払残業の状況と、それに対する指導内容、そして、その企業が賃金不払残業をなくすために「指針」に基づいて実施した取組事例を紹介します。

この機会に、自社でのこれまでの取組を見直してみてもはいかがでしょうか。

賃金不払残業是正結果の概要（平成25年度監督指導結果）

平成25年4月から平成26年3月までの1年間に、残業に対する割増賃金が不払になっているとして、労働基準法違反で是正指導した事案のうち、1企業当たり100万円以上の割増賃金が支払われた事案の状況は、以下のとおりです。

【是正企業数】	1,417企業	（前年比 140企業の増）
【支払われた割増賃金合計額】	123億4,198万円	（同 18億8,505万円の増）
【対象労働者数】	11万4,880人	（同 12,501人の増）
【1企業での最高支払額】	4億5,861万円	（その他の事業）



事例1（業種：製造業）

賃金不払残業の状況

会社は、始業・終業時刻を労働者本人に労働時間管理システムに入力させる方法により把握し、入力された労働時間と実際の労働時間に相違がないかについて人事部門が年2回調査していた。しかし、当該調査は形骸化し、また、時間外労働時間に上限が設けられ、この上限を超えた時間外労働に対する割増賃金が支払われていなかった。さらに、客観的に記録された入出門時刻と入力されていた労働時間に数時間の相違がある労働者が多数認められ、かつ、その相違について合理的な説明もなされなかった。

監督署の指導内容

監督署は、確認した賃金不払残業については是正を勧告するとともに、事業主に対し、①賃金不払残業について実態調査を実施し、その存在が明らかになった場合には法令に基づく割増賃金を支払うこと、②労働時間を適正に把握するための労働時間管理の方法について改善方策を検討することなどについて指導した。

企業が実施した解消策

会社は、労働者に調査票を配付して、過去の時間外労働時間を自己申告させる調査を行い、不払となっていた割増賃金（約330人に対する合計約18,000時間分）を支払った。

また、**①労働時間の適正な管理を重要な経営課題と位置付け、労働時間の状況について、毎月の経営会議にて確認・審議を行い、必要に応じて経営幹部からは是正措置を指示する、②管理職を対象に、労働時間管理の方法に関する説明会を実施する、③さらに管理職が行う労働時間管理が適正になされているかについて、人事部門がチェックを行うなどの改善策を講じた。**

事例2（業種：金融業）

賃金不払残業の状況

会社は、労働者本人に在社時間を出退勤記録表に記載させるとともに、時間外・休日労働を時間外・休日労働記録表に記載させる自己申告により労働時間を管理していたが、時間外・休日労働記録表に記載された記録と鍵管理機の操作記録の間に相違が認められた。さらに、労働者からのヒアリングにより、労働時間として扱うべき時間が時間外・休日労働記録表に記載されず、過少に申告されていることが認められた。

監督署の指導内容

監督署は、確認した賃金不払残業については是正勧告するとともに、事業主に対し、①賃金不払残業について実態調査を実施し、その存在が明らかであった場合には法令に基づく割増賃金を支払うこと、②職場風土の改善など、賃金不払残業解消のために必要な対策を行うことなどについて指導した。

企業が実施した解消策

会社は、鍵管理機の操作記録やパソコン操作時刻などを確認し、不払となっていた割増賃金（約290人に対する合計約18,700時間分）を支払った。

また、**①賃金不払残業の再発防止や過重労働による健康障害の防止についての経営トップによる決意表明を行い、これらに係る労使協議会を開催した上で労使協定を締結した、②労働時間管理の手法として自己申告制を継続するに当たり、労働時間の過少申告が行われたことを踏まえ、労使が協力して労働時間管理について検討する「労働時間適正化委員会」を設置し、労使それぞれで設ける相談窓口の活用促進をするなどの改善策を講じた。**

事例3（業種：医療保健業）

賃金不払残業の状況

会社は、出退勤時刻をICカードにより把握するとともに、時間外労働は労働者自らが残業申請し、上司が承認する方法により、労働時間管理を行っていたが、休憩時間を管理しておらず、また、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。そこで、ICカードで把握した退勤時刻と労働者が申請した終業時刻を比較したところ、両者に数時間の相違が認められ、かつ、その相違について合理的な説明がなされなかった。

監督署の指導内容

監督署は、賃金不払残業が生じているおそれがあったことから、事業主に対し、①賃金不払残業について実態調査を実施し、その存在が明らかになった場合には法令に基づく割増賃金を支払うこと、②労働時間を適正に把握するための労働時間管理の方法について改善方策を検討することなどについて指導した。

企業が実施した解消策

会社は、就業週報・月報を用いて、過去の時間外労働時間の調査を行ったところ、不払となっていた割増賃金が認められたことから、不払分（約330人に対する合計約2,700時間分）を支払った。

また、①労働時間管理者に対して労働時間や休憩時間に関するセミナーを実施する、②休憩時間の取得状況を労働時間管理者と総務部門が確認する、③把握した毎月の労働実績を労働者本人に通知し、労働者が申請した労働時間と相違が生じている場合には、その都度協議するなどの改善策を講じた。

事例4（業種：協同組合）

賃金不払残業の状況

会社は、出退勤時刻をICカードで把握するとともに、労働者本人が勤怠システムにより残業申請を行うことにより、労働時間管理を行っていたものの、これらの記録に数時間の相違が認められた。そこで、防犯カメラの記録、パソコンのログオフ記録などを確認したところ、時間外労働として取り扱われていない労働時間が認められた。また、職場の雰囲気や慣習などから、残業申請を過少に行っていた労働者も認められた。

監督署の指導内容

監督署は、確認した賃金不払残業については是正を勧告するとともに、事業主に対し、①賃金不払残業について全社的な実態調査を実施し、その存在が明らかになった場合には法令に基づく割増賃金を支払うこと、②職場風土の改善など、賃金不払残業解消のために必要な対策を行うことなどについて指導した。

企業が実施した解消策

会社は、時間外労働の状況について労働者にアンケートを実施するなどして調査を行い、不払となっていた割増賃金（約480人に対する合計約268,000時間分）を支払った。

また、①経営幹部から、管理職を含めた全労働者に対して、労働時間管理の考え方や正確な申請を行うことなどについて周知徹底を図る、②出退勤時刻と残業申請のあった時間に一定時間の相違があった場合に、管理職や人事部門で時間外労働の有無を確認する、③管理部門が4か月ごとに事務所内を巡回し労働時間管理の実態調査を行うなどの改善策を講じた。

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ぬ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>