

報道関係者 各位

平成 28 年 4 月 28 日
高知労働局労働基準部監督課
課長 米村 祐規
主任監察監督官 島本 和明
電話 088-885-6022

平成 26 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

～ 是正企業数は 141 企業、是正金額総額は 5,448 万円 ～

高知労働局（局長 園田 智幸）では、平成 26 年 4 月から平成 27 年 3 月までの間に、高知県内の各労働基準監督署（高知県下 4 署）が監督指導等を行い、賃金不払残業の是正を指導した結果、不払いになっていた割増賃金が支払われた事案の状況について、取りまとめを行いましたので、お知らせします。

【賃金不払残業の是正結果(平成 26 年度)】

1 是正企業数は横ばい、対象労働者数及び是正金額は減少（別添（図）参照）

- ・是正企業数： 141 企業 （前年度比 2 件減）
- ・対象労働者： 1,815 人 （前年度比 616 人減）
- ・是正金額総額： 5,448 万円 （前年度比 4,130 万円減） 1 万円未満切り捨て

2 業種別では、製造業及び保健衛生業の是正金額が目立つ（別添（表）参照）

是正企業数では製造業が、対象労働者数及び是正支払額では保健衛生業が最多となっています。

3 賃金不払残業の主な原因として、賃金制度上の問題が目立つ

賃金不払残業の主な原因は、以下のとおりでした。

- (1) 賃金制度上問題があるもの : 46.8%
- (2) 労働時間管理の不備によるもの : 31.2%
- (3) 労働基準法の理解不足によるもの : 20.6%

4 高知労働局は、今後も継続した監督指導を実施

県下の労働基準監督署では、定期的に、あるいは、労働者や家族の方などからの相談や情報を契機に、各企業に対して臨検監督を実施し、労働基準関係法令の違反の有無の調査を行っています。その結果、労働基準関係法令の違反が認められた場合には、事業主などに対し、文書で是正指導を行っています。

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あり、長時間労働や過重労働の温床ともなりかねないものです。

賃金不払残業の撲滅は、労働者の労働意欲の向上だけでなく、生産性の向上にもつながることから、事業主にもメリットがあります。

高知労働局では、今後も、賃金不払残業の撲滅に向け、事業場に対する監督指導を実施し、重大・悪質な事案については、送検手続きを執るなど厳正に対処することとしています。

臨検監督とは ... 労働基準監督官が、その職務執行のため、労働基準関係法令の違反の有無を調査する目的で事業場等に立ち入り、法律違反が認められた場合には事業主などに対しその改善を指導等することをいいます。

1 賃金不払残業の主な原因の内訳

(1) 賃金制度上問題があるもの(46.8%)

残業代の計算をしていなかった。

1週40時間の法定労働時間を超えた分に対する残業代を支払っていなかった。

(2) 労働時間管理の不備によるもの(31.2%)

始業・終業時間の無記録など、不適切な労働時間管理をしていた。

残業時間について自己申告制を採用していたが、運用が不適切だった。

(3) 労働基準法の理解不足によるもの(20.6%)

残業代の計算時に算入すべき諸手当を算入していなかった。

変形労働時間制等における法定労働時間超分の残業代が支払われていなかった。

2 相談・情報提供の窓口

(1) 相談窓口(高知県下の各労働基準監督署の所在地、電話番号)

労働基準監督署名	所在地	電話番号
高知労働基準監督署	高知市南金田1-39 (労働総合庁舎1階)	088-885-6031
須崎労働基準監督署	須崎市緑町7-11	0889-42-1866
四万十労働基準監督署	四万十市右山五月町3-12 (中村地方合同庁舎3階)	0880-35-3148
安芸労働基準監督署	安芸市矢ノ丸2-1-6 (安芸地方合同庁舎1階)	0887-35-2128

相談の受付時間

土日、祝日、年末年始を除き、平日の午前8時30分から午後5時15分まで。

(2) 労働基準関係情報メール窓口

厚生労働省ホームページ内の「労働基準関係情報メール窓口」で、職場における賃金不払残業、その他労働基準法等に関する情報を受け付けています。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/mail_madoguchi.html

(3) 労働条件相談ほっとライン(夜間、土日の無料電話相談)

労働者の方からの相談にも、事業主の方からの相談にも、相談員が公平・中立的な立場で対応します。

労働条件に関する疑問や不安についての相談を受け付けています。

電話番号	相談時間
はい! ろうどう 0120-811-610	月・火・木・金 午後5時～午後10時
	土・日 午前10時～午後5時
	12月29日～1月3日は除く

(4) ポータルサイト「確かめよう 労働条件」

<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp>

労働者向け、事業主向け、学生・生徒向けなどに分類して、労働条件や労務管理に関するよくある質問と解説や裁判例などを掲載しています。

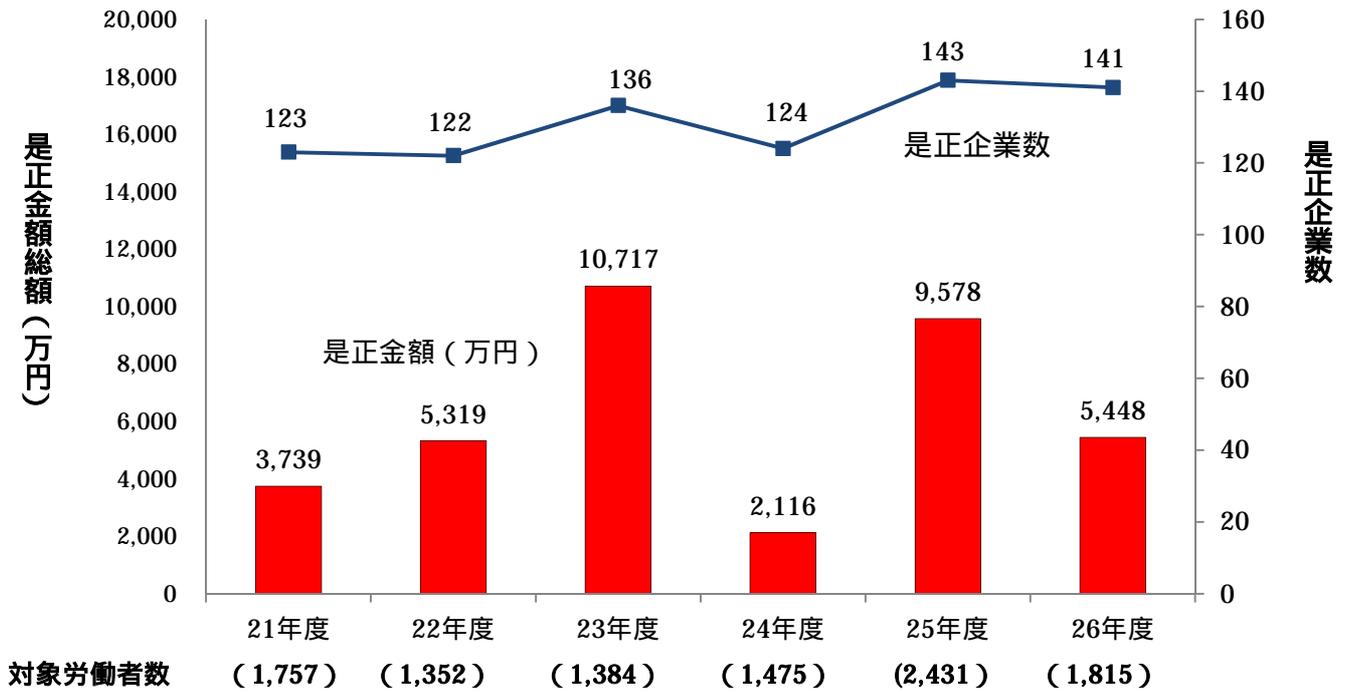
3 その他参考資料

賃金不払残業の解消のための取組事例集(別添「参考1」)

厚生労働省の公表「監督指導による賃金不払残業の是正結果(平成26年度)」

厚生労働省HP: <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/chingin-b.html>

(図) 是正支払状況の推移 (平成 2 1 ~ 2 6 年度 ・ 高知県内)



(表) 業種別 是正支払状況 (平成 2 6 年度 ・ 高知県内)

	業種別 是正支払状況		
	企業数	対象労働者数(人)	是正支払額(万円)
製造業	40	331	1,823
鉱業	0	0	0
建設業	19	89	179
運輸交通業	9	53	170
貨物取扱業	0	0	0
農林業	5	77	64
畜産・水産業	0	0	0
商業	26	321	442
金融・広告業	0	0	0
映画・演劇業	0	0	0
通信業	0	0	0
教育・研究業	1	4	2
保健衛生業	19	700	1,989
接客娯楽業	11	92	89
清掃・と畜業	1	10	12
官公署	0	0	0
その他の事業	10	138	674
合計	141	1,815	5,448

対象事業は、割増賃金の支払に係る指導を行った結果、平成 26 年 4 月から平成 27 年 3 月までの間に、割増賃金の是正支払がなされたものです。

「是正支払額」は、業種ごとに 1 万円未満を切り捨てて表記しているため、各業種の額を合計しても、「合計」欄とは一致しません。

「商業」とは、一般に、卸売業、小売業、理美容業等が該当します。

「保健衛生業」とは、一般に、病院・診療所、社会福祉施設等が該当します。

「その他の事業」とは、上で掲げた事業以外の事業をいいます。一般に、派遣業、警備業等が該当します。

賃金不払残業の解消に取り組みましょう

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。

また、長時間労働や過重労働の温床にもなっており、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・バランスを実現するために、とても重要です。

残業代が適正に支払われないということは、法律違反であるうえに、労働者から仕事のやりがいや職場への愛着を奪い、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、平成15年5月に「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ページ参照）、労働時間の適正な管理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26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。

賃金不払残業の是正結果の概要（平成26年度 監督指導の結果）

平成26年4月から平成27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。

是正した企業数	1,329企業（前年度比 88企業の減）
支払われた割増賃金の合計額	142億4,576万円（前年度比 19億378万円の増）
対象労働者数	20万3,507人（前年度比 88,627人の増）
1企業での最高支払額	14億1,328万円（製造業）



事例1（業種：商業）

賃金不払残業の状況

会社は、労働者にシステムに労働時間を入力させることにより労働時間を管理していた。入力する労働時間の長さにより、一定の時間数が休憩時間として自動的に控除される仕組みとなっていた。このため、労働者の実際の労働時間に合致しているか否かが判然としない状況であった。

また、時間外労働手当が一定額で支払われていたが、実際の時間外労働時間に基づき計算した時間外労働手当がこれを上回っていた場合でも、超過した分については支払われていなかった。

労基署の指導内容

事業主に対し、労働時間及び休憩時間について実態調査を行うよう指導し、その結果確認した賃金不払残業については是正を勧告した。

企業が実施した解消策

会社は、休憩時間について適切に確保されていたかなどの調査を行ったところ、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた半年間の割増賃金（約200人に対する合計約77,000時間分）等を支払った。

また、①労働時間のシステムへの入力を徹底すること、②時間外・休日労働を行う場合には事前に申請し、上司の承認を得ること、③労働時間を短くするためにフレックスタイム制を活用すること等の改善策を講じ、これを社内運動として位置付けて、意識の啓発を図った。

事例2（業種：コンサルタント業）

賃金不払残業の状況

会社は、労働者に各自のパソコンに労働時間数を入力させることにより労働時間管理を行っていた。入力された労働時間数とパソコンを操作した時刻から把握した時間数に相違がみられ、また、入力された労働時間数を超える時間外労働が一部の労働者に認められた。

労基署の指導内容

事業主に対し、労働時間について実態調査を行うよう指導し、その結果、確認した賃金不払残業については是正を勧告した。併せて、①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策を検討すること、②定期的に実態調査を行い、労働時間の把握が適正に行われているか確認することなどについて指導した。

企業が実施した解消策

労働者に過去の時間外労働時間を再申請させるなどし、不払となっていた3か月間の割増賃金（約260人に対する合計約120,000時間分）を支払った。

また、①時間外・休日労働を行う場合には事前に申請し、上司の承認を得ること、②総務部署が、月に1回各部の労働時間が適正に把握されているか確認すること、③社内に労務委員会を新設して継続的に労働環境の改善に取り組むこと等の改善策を講じた。

事例3（業種：飲食業）

賃金不払残業の状況

会社は、指紋認証により出退勤時刻を把握していたが、日々の出勤時刻の15分未満の時間を切り上げ、退勤時刻の15分未満の時間を切り捨てて管理していたため、労働時間として扱われない時間が生じているおそれが認められた。

また、休憩時刻も同様に指紋認証により把握することとされていたが、休憩時間を与えていない日が認められたほか、適正に把握されていない日も認められた。

労基署の指導内容

事業主に対し、休憩時間を与えていないことについて是正を勧告するとともに、①適正な始業・終業時刻、休憩時間を把握すること、②労働時間の実態調査をし、賃金不払残業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、③休憩について実態調査をし、休憩が確保されていなかった場合には賃金の不足額を支払うこと、④休憩が取得できなかった場合にはその時間分の賃金を適正に請求できるように改善を行うこと、などについて指導した。

企業が実施した解消策

日々の始業・終業時刻などを再確認したところ、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた4か月間の割増賃金（約100,000人分）等を支払った。

また、①労働時間の把握の単位を見直し、②休憩の取得を徹底するよう、役員会議において本部長に指示するとともに、③休憩時刻が把握されていない労働者と上司に調査を行う指示メールが配信されるシステムを構築するなどの改善策を講じた。

事例4（業種：情報処理サービス業）

賃金不払残業の状況

会社は、「出勤簿」と「時間外休日勤務表」で労働時間を管理しており、時間外労働を行う場合は、事前に労働者に「時間外休日勤務表」に見込みの時間数を記入させ、その後、実績を記入させた上で、上司の承認を得ることとしていた。しかしながら、労働時間として扱うべき時間が「時間外休日勤務表」に記載されず、労働者が過少に申告していることが認められた。

労基署の指導内容

労働者からのヒアリングにより、「時間外休日勤務表」に記載されていない労働時間があることを特定し、事業主に対し、確認した賃金不払残業については是正を勧告した。また、①賃金不払残業の有無について実態調査をし、その存在が明らかになった場合には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

労働者に対しヒアリングを実施したところ、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた割増賃金（約100人に対する合計約3,000時間分）を支払った。

また、①時間外労働の運用ルールについて、朝礼での説明や社内電子掲示板への掲示などにより、その遵守の徹底を指示し、②時間外・休日労働を行う場合は、都度、部長等が命令することを徹底するなどの改善策を講じた。

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、労働時間の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に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、労働時間の適正な把握基準を遵守し、労働組合にあっても、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などを実施することが重要です。

(4) 労働時間を適正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、厚生労働省ホームページをご覧ください。

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

賃金不払 指針 検索