

報道関係者 各位

平成 29 年 3 月 2 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 27 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 166 企業、是正金額総額は 3,861 万円 ～

高知労働局（局長 園田 智幸）では、平成 27 年 4 月から平成 28 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 27 年度)】

1 是正企業数は増加、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： 166 企業 （前年度比 25 件増）
- ・対象労働者： 1,157 人 （前年度比 658 人減）
- ・是正金額総額： 3,861 万円 （前年度比 1,587 万円減） 1 万円未満切り捨て

2 業種別では、保健衛生業及び接客娯楽業の是正金額が目立つ（別添（表）参照） 是正企業数、対象労働者数及び是正支払額ともに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 : 53.6%
- （2）労働基準法の理解不足によるもの : 24.7%
- （3）労働時間管理の不備によるもの : 21.7%

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、送検手続きをと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(53.6%)

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) 労働基準法の理解不足によるもの(24.7%)

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。

残業代の計算方法に誤りがあり、支払った残業代に不足が生じていた。

(3) 労働時間管理の不備によるもの(21.7%)

残業時間数の計上漏れ、把握漏れがあった。

時間外労働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。

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。

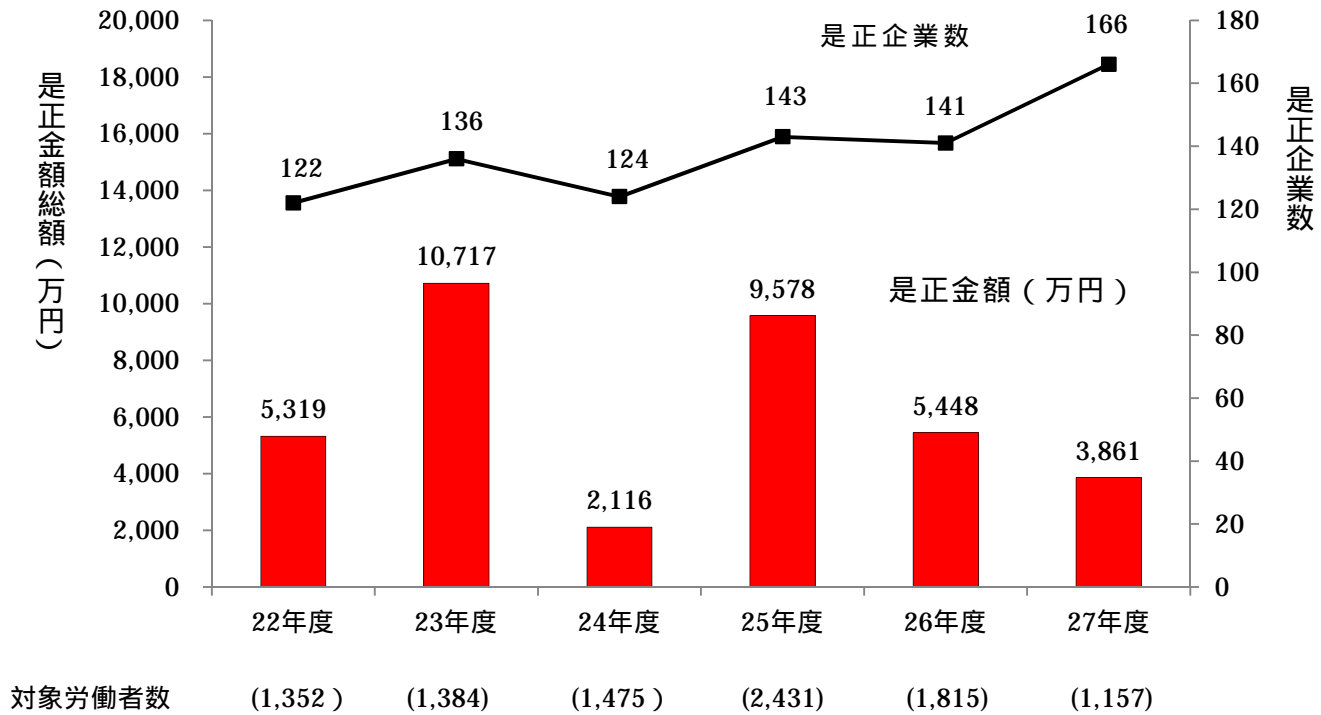
3 その他参考資料

賃金不払残業の解消のための取組事例集(別添「参考資料」)

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27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 22 ~ 27 年度 ・ 高知県内)



(表) 業種別 是正支払状況 (平成 27 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	26	97	182
鉱業	0	0	0
建設業	4	27	207
運輸交通業	11	37	160
貨物取扱業	0	0	0
農林業	1	23	101
畜産・水産業	0	0	0
商業	34	134	702
金融・広告業	1	1	28
映画・演劇業	0	0	0
通信業	0	0	0
教育・研究業	0	0	0
保健衛生業	57	657	1,218
接客娯楽業	25	112	1,033
清掃・と畜業	2	9	16
官公署	0	0	0
その他の事業	5	60	208
合計	166	1,157	3,861

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 27 年 4 月から平成 28 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。

事業主の皆さまへ

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27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27年度 監督指導の結果）

平成27年4月から平成28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	1,348企業（前年度比 19企業の増）
支払われた割増賃金の合計額	99億9,423万円（前年度比 42億5,153万円の減）
対象労働者数	9万2,712人（前年度比 11万795人の減）
1企業での最高支払額	1億3,739万円（金融業）



事例1（業種：製造業）

賃金不払残業の状況

会社は、ICカードによる始業・終業時刻の入力と、入退門記録により労働時間を管理していたが、多くの労働者に終業時刻と退門時刻の乖離があり、最長では12時間の乖離が認められた。乖離の理由は、「自己研修」や「本人都合による業務外の出社」などとされていたが、eメールの送受信記録から、虚偽の理由が申告されている疑いが認められた。

労基署の指導内容

割増賃金を適切に支払っていないことについて是正勧告を行った。また、労働時間について聴き取りを行うなど実態調査を行った上で、不足額を支払うこと、労働時間を適正に把握すること、時間外労働を削減することについて指導した。

企業が実施した解消策

労働時間確認書を提出させるなどの実態調査を行った結果、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた14か月間の割増賃金（約380人分、約2万7,800時間分）を支払った。

また、①始業・終業時刻と入退門時刻に30分以上の乖離が認められた場合に詳細な理由を申請させ、上司の承認を得ること、②休日出勤を行う場合は事前に申請をさせるとともに、休日の入退門による時間管理を実施、③正しく自己申告が行われているか現場の実態把握を行うため、人事責任者と労働者の面談を実施する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、労働者が手書きで「申告書」に記入した始業・終業時刻に基づき賃金計算を行っていたが、労基署が夜間に立入検査（夜間臨検）を行った結果、複数の店舗で、自己申告した終業時刻後に労働者が就労している実態が認められた。

また、店舗内外や近隣の公共施設における「清掃活動」を、ボランティア活動と称していたが、労働時間に該当する疑いが認められた。

労基署の指導内容

「申告書」に記載された始業・終業時刻が適正であるか、実態調査を行った上で、不足額を支払うよう指導した。また、「清掃活動」について、参加が義務づけられている場合は労働時間として取扱い、適正な賃金を支払うよう指導した。

企業が実施した解消策

パソコンのログなどを調査したところ、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた2年間の割増賃金（約770人分、約1万5,000時間分）を支払った。

また、①手書きの「申告書」を廃止し、静脈認証システムによる出退勤管理システムを導入の上、静脈認証による退勤時刻の登録後は各自のパソコン操作ができなくなるようにした、②社内監査時の監査項目に労働時間の管理状況を追加、③社員研修時などの機会を捉え、労働時間が適正に申告されているかについてヒアリングを実施、④「清掃活動」に従事した場合には手当を支給するなどの改善策を講じた。

事例3（業種：協同組合）

賃金不払残業の状況

会社は、「出勤簿」と労働者が事前申請を行う「時間外勤務申請書」に基づき労働時間を把握していたが、パソコンのログオフ記録やeメールの送受信履歴から、時間外勤務が正しく申請されていない疑いが認められた。

労基署の指導内容

割増賃金を適切に支払っていないことについて是正勧告を行った。また、労働時間を適正に把握すること、労働時間について実態調査を行い、不足額を支払うことについて指導した。

企業が実施した解消策

労働者から聞き取り調査を行った結果、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた15か月間の割増賃金（約830名分、約7万1,000時間分）を支払った。

また、①自己申告制による時間管理を廃止し、タイムカードを導入、②企業トップ自ら賃金不払残業が生じた原因を労働者にヒアリングし、賃金不払残業撲滅に向けた取組を説明、③総務部門による定期的な職場巡視によるチェック体制の構築などの改善策を講じた。

事例4（業種：商業）

賃金不払残業の状況

会社は、ICカードにより始業・終業時刻を入力し労働時間を管理していたが、夜間臨検の結果、ICカードによる終業時刻の入力後に労働している実態が認められた。

さらに、パソコンのログ記録、eメールの送信記録、防犯カメラの記録などから、賃金不払残業の疑いが認められた。

労基署の指導内容

労働時間についての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是正を勧告した。また、賃金不払残業の原因分析と撲滅に向けた取組を行うよう指導した。

企業が実施した解消策

社内アンケート調査の結果、賃金不払残業が認められたことから、不払となっていた8か月間の割増賃金（約580名、約3万1,000時間分）を支払った。

また、①代表取締役による「賃金不払残業撲滅宣言」を行うことにより、意識・風土の改善を図ること、②ICカードの始業・終業時刻が見える化し、責任者が随時確認できるようシステムを改修するとともに、複数人でチェックする体制を確立、③所定労働時間内に業務を終了できるよう業務の内容・人員の見直し（欠員部署に対する配置転換、パート労働者の活用など）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めます。

ポイント2 労使が取り組むべき事項

(1) 労働時間適正把握ガイドラインの遵守

使用者は、労働時間の適正な把握ガイドラインを遵守し、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めます。

(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めます。

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>