

賃金不払残業の解消のための取組事例

事例1（業種：小売業）

賃金不払残業の状況

- ◆長時間労働しているにもかかわらず、割増賃金が適正に支払われていないとの情報を基に、労基署が立入調査を実施。
- ◆会社は、自己申告（パソコン上で労働者が時間外労働申請を行い、上司が承認）により労働時間を管理していたが、自己申告の記録と警備記録とのかい離などから、賃金不払残業の疑いが認められたため、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

- ◆会社は、警備記録などを基に労働時間の実態調査を行った上で、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。
 - ①労働時間管理上の問題点などについて、労使で定期的に話し合いの場をもち、必要な改善を行うこととした。
 - ②店長会議において、経営陣から各支店長に対し、労働時間管理に関する不適切な現状及びコンプライアンスの重要性を説明し、労働時間管理の重要性について認識を共有した。
 - ③自己申告の記録と警備記録との間にかい離があった場合は、上司がその理由を確認する仕組みを導入した。

事例2（業種：金融業）

賃金不払残業の状況

- ◆長時間労働と賃金不払残業が常態化しているとの情報を基に、労基署が立入調査を実施。
- ◆会社は、自己申告（労働者による労働時間管理表への手書き）により労働時間を管理していたが、自己申告の記録とパソコンのログ記録や金庫の開閉記録とのかい離が認められたことから、賃金不払残業の疑いが認められたため、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

- ◆会社は、パソコンのログ記録や金庫の開閉記録などを基に労働時間の実態調査を行った上で、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。
 - ①支店長会議において、経営陣から各支店長に対し、労働時間管理に関する不適切な現状及びコンプライアンスの重要性を説明し、労働時間管理の重要性について認識を共有した。
 - ②金庫の鍵管理について、鍵管理機の使用データのチェック機能を強化し、時間かい離の対策に活用するようにした。
 - ③一定の時刻に強制的にパソコンをシャットダウンすることで、通常業務を物理的に行えないようにし、長時間労働を防止することとした。