

賃金不払残業の解消のための取組事例

事例1（業種：建設業）

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した。
- ◆会社は、手書きの出勤簿による自己申告により労働時間を把握するほか、事前及び事後の申請（労働者による労働時間管理表への手書き）により時間外労働を管理していたが、出勤簿の記録と時間外労働の申請記録の乖離などから、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した。

企業が実施した解消策

- ◆会社は、労働者に個別に確認をとるなど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終礼を行うことで時間の区切りの意識付けをし、その際に業務の進捗、当日の時間外労働の必要性及び必要な時間外労働時間数を確認することで時間外労働の状況を把握するようにした。
 - ②WEB管理できる勤怠システムを導入し、実際の労働時間を客観的に記録するとともに、長時間となっている者及びその者の管理者に対してアラート通知することで長時間労働を防止することとした。

事例2（業種：その他の事業）

賃金不払残業の状況

- ◆時間外労働の申請可能時間数に上限があるとの情報を基に、労基署が立入調査を実施した。
- ◆会社は、ICカードと勤怠システム（労働者の自己申告によるシステム入力）により労働時間を管理し、勤怠システムの時間を賃金に反映していたが、ICカードの記録と勤怠システムの記録の乖離があっ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した。

企業が実施した解消策

- ◆会社は、客観的な記録であるICカードの記録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管理者に対して、ICカードによる記録と勤怠システムの記録の乖離があった場合の実態調査及び申請漏れを把握した場合の訂正方法を指導した。
 - ②管理者研修会を開催し、労働時間の考え方、労働時間の把握及び管理方法、労働時間把握の意義について説明の上、適正な労務管理を行うよう指導した。