人事労務トラブルシューティング！

SRアップ21鹿児島会会長　社会保険労務士
保﨑　賢

ある日突然！労働基準監督官がやってきた

是正勧告による莫大な残業代の支払を命じられる前に…

K郡の田園地帯に近代設備の工場4棟を有する社員50名の金属部品加工会社の話です。ある日、K労働基準監督署の監督官が突然やってきて、工場内を見学し、賃金台帳・タイムカードを中心に臨検を実施しました。

労働基準監督官の権限は、ここまでである！

労基法第101条
労働基準監督官は、事業場、寄宿舎その他の付属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、または使用者もしくは労働者に対して尋問を行うことができる。
労基法第102条
労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。

会社の総務担当者が社内事情をいろいろと説明しましたが、臨検の結果は次のような是正勧告と指導でした。

（違反事項）賃金台帳に時間外労働時間数を記入していないこと。（労基法第108条）

（指導事項）労働時間管理の適正化について以下の事項に留意し、時間外労働削減の社内指導等により残業時間が実際よりも過少に申告処理されることがないようにすること。

①労働時間の適正把握及び記録について。

労働者の始業終業時刻をタイムカードにより管理する場合には、終業時刻については可能な限り実態どおり記録されたい。

②所定終業後の掃除、整理などの作業も労働時間であること。（工場内の全部署において、サービス残業となっている労働はないかどうか確認すること。）

③労働者、現場責任者に労働時間管理の方法（タイムカードの適正な打刻等を含む）について説明すること。

仕事が終わってからの雑談時間にまで残業手当を払うつもりはない！

監督官は、役付者に対して役務手当と称する固定的な時間外労働手当が支給されていることに関し、その時間外労働時間数が記入されていないことを指摘しました。また、何人かの社員について役務手当が何時間分の時間外労働手当になるのかをチェックし、実際のタイムカードと照合したのです。

賃金の構成や額が異なれば、残業手当単価も異なりますから、役務手当の額が同じでも対応する時間外労働時間は異なります。固定的残業手当は違法ではありませんが、その時間数を超える時間外労働が発生した月には、その差額を支払う必要があることを忘れてはなりません。

特に中間管理職にあっては、"固定的残業手当"を支払ってその後の時間管理はしない、という風潮が多く見受けられますので、注意する必要があります。

続けて労働基準監督官は、役付者以外でもタイムカードの合計と実際に支払われている残業手当の額にかなりの差異があることを指摘しました。

総務担当者は、慌てながらも「この会社の工場敷地内には4棟の工場がありますが、タイムカードは会社入口の守衛室のところ一カ所だけです。各工場で作業を終え会社を出るまでの間、雑談したり、タバコを吸ったり、時には工場横のコートでテニスをしたりしてからタイムカードを押したりするケースもありますので、社員の残業申請に基づいて残業手当を算出しています。タイムカードイコール労働時間というのは…」と反論しました。

しかし、終業後に後片付けをさせたり、職場の掃除等を行わせていた事実が発覚し、それが残業申請に反映してないこともあり、素直に是正勧告を受け取ることになってしまいました。

●会社の対応は…

監督官が帰った後、会社では直ちに是正報告に関する対応を協議し、次のような対策を講じました。

①賃金台帳には、役務手当支給対象者についても時間外労働時間数を記入することにした。

②デジタル勤怠累計システムにより、出退勤については正確に記録することにした。

③所定終業後の掃除・整理については、所定時間内に行うことにした。

④一ケ所にあったタイムカードの設置場所を各工場（4棟）の入口に設置することにし、タイムカードの適正な打刻等について、従業員・現場責任者を集めて説明を行った。

過去分まで一気に精算という事態を避けるためには？

労働基準監督官や会社の対応にもよりますが、前述の事例は"助かった！"というレベルです。（是正勧告）法定労働時間を超える時間外労働に対し、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っていないこと。深夜労働に対し、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っていないこと。（不足分は遡及して支払うこと。）（労基法第37条第1項第3号）という勧告が下れば大変なことになってしまいます。

"これからきちんと支払なさい"ということであれば、まだしも、過去分を精算する事態となっては、従業員に何と説明するのか、という大問題から取り組まなければなりません。

時間外手当単価の正しい算出、必要な時間外労働に対する適正な手当の支給、過重労働の防止対策、そして賃金体系の見直しなど、早急に取り組まなければならない課題が山積しています。

profile

保﨑　賢
保﨑社会保険労務士事務所所長、SRアップ21鹿児島会会長。全国社会保険労務士会連合会理事、全国社会保険労務士会連合会付属 日本労務管理研究センター理事長、（社）全国労働保険事務組合連合会副会長、鹿児島県労働保険事務組合会長、労務理論学会会員・著書 中小企業経営者法務実務アドバイス （財）中小企業情報化促進協会共著）、月刊誌 中小企業と組合（全国中小企業団体中央会）その他多数。