

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2012/11/10

VOL.22

## ● 自己申告制による労働時間管理は退社時間とのかい離に注意

平成 23 年度に、残業に対する割増賃金が不払になっていることから、労働基準法違反として、是正指導された事案のうち、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が、厚生労働省から以下の通り発表されています。

【是正企業数】1,312 企業（前年度比 -74 企業）

【支払われた割増賃金の合計額】

145 億 9,957 万円（同 +22 億 7,599 万円）

【対象労働者数】

11 万 7,002 人（同 +1,771 人）

【1 企業での最高支払額】

26 億 8,844 万円（建設業）

労働基準監督署が実施する臨検においては、「労働時間の適正な把握」は必ず確認される事項です。特に、「自己申告制」により労働時間管理を行っている企業においては、在社時間と自己申告に基づく労働時間に「かい離」がある場合は、その原因について厳しい指摘されることがありますので注意が必要です。上記の【1 企業での最高支払額】の対象となった企業においても、自己申告制による始業、終業の時刻の

記録と残業申請の記録にかい離があったため、そのかい離の原因を監督署が調査したところ、未払いの賃金が判明したとのことです。

私の経験においても、労働基準監督署に多額の未払賃金を指摘されたケースの多くは、「自己申告制」による労働時間管理となっています。

労働時間を自己申告制により管理する場合は、①労働者が適正に申告を行うよう十分に説明すること、②自己申告による労働時間と実際の労働時間が合致しているかの実態調査を行うこと、③労働時間の適正な申告の阻害要因（時間外労働の上限設定、時間外労働に関する削減措置、定額払いの措置）の改善をすること、などを実施することにより例外的に認めているというのが労働基準監督署の考えです。労働者が適正に労働時間を申告しているかどうかを監視する義務は使用者にあるということです。

自己申告制で労働時間管理を行っている企業は、かなりの数に上っていると思われます。労働基準監督署に指摘される前に一度実態を把握してみてはいかがでしょうか。

## ● 「代休」と「振休」、「週 40 時間超の時間外労働」との関係

「代休」と「振休」、「週40時間超の時間外労働」との関係において、勘違いされているケースが見受けられるのでご説明いたします。

### ① 「振休」と「代休」の違い

「振替休日」とは、あらかじめ休日と他の労働日とを振替える措置のことです。他方、「代休」とは、休日に労働させた後に、その休日労働の代償として他の労働日に休ませる措置のことをいいます。違いのポイントは、休日に働く前に振替の休日を特定しているかどうかです。

あらかじめ、振替の休日を特定することで、当初の休日と元々の労働日が入れ替わることになり、当初の休日に労働しても休日労働とならないのです。したがって、休日労働としての割増賃金は発生しません。

他方、代休の場合は、休日出勤をしたのちに、他の労働日を休ませるため、休日出勤の事実は残るため、休日労働としての割増賃金の支払は発生します。なお、代休として休んだ日の分の賃金を控除することは可能となっていますが、控除する賃金は、通常の賃金（割増分は含まれ

ない) となります。

② 「週40時間超の時間外労働」の割増賃金  
労基法において、1週40時間を超えた労働については、25%以上の割増賃金の支払いが義務付けられています。

休日を振替えた場合において、同一週に振替えられずにその週の労働日数が6日になったときは、その週の労働時間が1週40時間を超えてしまうため、25%以上の割増賃金の支払いが必要となります。

例えば、所定休日が土・日、所定労働時間が、1日8時間の企業において、休日の土曜日に出勤をしてもらうため、翌週の水曜日に休日を振替えたとします。この場合、休日を振替えた週は、

(図)

	日	月	火	水	木	金	土		
①	休	8	8	8	8	8	8	48H	8H分については25%割増賃金支払要
									休日の振替
②	休	8	8	休	8	8	休	32H	8H分については控除可(1.00分) したがって、相殺後も割増分は残る

## ●『ブラック企業』って??

学生が就活をする際に、『ブラック企業』を避ける傾向にあるとのこと。この『ブラック企業』とは、残業やパワハラが多いなど労働環境が悪い企業のことをいうらしいのであるが、どうやら、中小企業に多くの『ブラック企業』が存在しているとして、中小企業の就職に難色を示すケースがあるとのこと。

新卒の労働者を採用するかどうかは別にして、中小企業＝ブラック企業と思われることは、残念でもあるし、悔しくもあります…

なぜなら、多くの中小企業においては、従業員を大切にされた経営を行っているからです。

しかしながら、大企業と中小企業を比較した場合に、賃金格差や人事制度等の未整備があるのも事実でしょう。これが、まだ働いた経験のない、学生たちにとって不安となるもの致し方ないのかもしれない。

では、中小企業に人事制度はないのでしょうか。

週6日×8H=48時間労働となるため、40時間を超えた8時間については、25%以上の割増賃金が必要となります。

なお、休日が振替えられた週は、週4日×8H=32時間となり、8時間分の賃金を控除することは可能ですが、控除できる賃金は、割増分を含みません。つまり、相殺後も割増賃金部分は残るわけです。(図参照)

したがって、休日を振替えた場合においても、「週40時間超の時間外労働」に対する割増賃金の支払いが発生するケースがあるのです。この部分の支払がされていないケースが、少なからず見受けられるのでご注意ください。

か。制度がないのではなく、明文化されていないだけではないでしょうか。これらの制度を整理し明文化することが企業価値を高めることにつながるのであれば、中小企業は大いに取り組むべきではないでしょうか。

大企業における新卒採用とは異なり、中小企業においては、欲しい人材、能力等を明確に打ち出すことは、可能な範囲と考えます。

なぜなら、中小企業の社長は、従業員との距離が近いことも多く、多くの従業員とコミュニケーションが取れるため、我が社の、今いる人材と今後必要となる人材を肌で感じているからです。

賃金制度や退職金制度も、現状を整理することから始めれば良いのです。要は「ルール」を整理していくことで、そこで働く従業員は先を(キャリア)見ることができるのです。

これが従業員のやりがいにつながるのですから、整備して損はないはずです。ぜひ、当事務所にご相談ください。