かなめ総会基調講演
社会保険労務士法人
淀川労務協会 代表社員
松井文男 氏

1000万円を超える「2年分未払いの残業代を払え」の是正勧告

払わないとどうなるのか? 落としどころは?

いきなりやって来る労基署監督官による臨検監督とは

今日は経営者の方が多いと伺っておりますが、労務リスクの中でまず出てくるのが「未払い残業代」です。

経営の中でお金に関わってくるものが一番困りますが、企業は未払い残業代の金額の洗い出しを2年間遡ってチェックしてもらいたいです。そして、未払い残業代で「臨検」が入った場合、どのように対応しなければいけないのかご存じでしょうか?事例はこうです。

『ある日、労働基準監督署の監督官がやってきて臨検を行ない、賃金台帳や出勤簿、その他パソコンのログ等を確認し、「御社にはサービス残業がかなり状態化して未払い残業代が発生しているので、従業員全員の時間外労働を2年間さかのぼって計算して未払い残業代を払っていただきたい」と言われ、是正勧告を受けた。この様な場合、次の3つのうち正しい対応はどれでしょうか?』

①そのまま放っておく。

②監督官は労働基準法違反の場合、逮捕あるいは書類送検をする権限があるので、2年分さかのぼって払う必要がある。

③監督官との話し合いの上、さかのぼる月数を少なくしてもらうか、今後十分対策することで納得してもらう。

松井文男氏

監督官は労働基準法違反に対して確かに書類送検権限がありますが、監督官がこのように「払え」と言ってきた場合、払わないといけないような気もしますが、実はこの是正勧告について労働基準法違反に関してはすぐに是正して正す必要はありますが、これから是正すればよい話であり過去2年間に遡り払えと言うのは、個人の方が民事上で訴えてきた場合は払わないとだめだということなのです。

昨今従業員が退職される時に2年間分の残業代未払い金額を払ってほしいと弁護士を立てて請求してくる事例が増えています。未払い残業代請求を行なう労務に詳しい弁護士が増えてきています。会社も何らかの対策を行なわないと「1分単位で払え」と弁護士は言ってきます。

事例の場合は、個人の方の請求ではなく、監督官からの是正勧告であり、払えと言ってきても、払う必要はないことを知っておいてもらいたい。そして、③であればどのような交渉をすればよいのか?がポイントであり、おおよそ3ヶ月ぐらいは遡って払わないとダメかなと考えます。本来は今後の改善で良いはずなのですが、監督官も簡単に許してくれない場合でも大体3ヶ月の場合が多いです。

そして、臨検(臨検監督)の内容を知っておいてほしいのですが、臨検とは労働基準監督官が行う調査(監督指導業務)のこと(労基法第101条)で、間接強制調査です。これは拒否できず、拒否すると罰則があります。突然くる場合もあるし、日時を言ってくる場合がありますが、日時は変えることはできます。

監督の種類は次の4つがあり、①定期監督=労基署が独自に作る年度監督計画によって任意に対象をリストアップ。②申告監督=労働者からの訴えを受けた場合100%調査は行われます。③災害時監督=労災事故が発生した時。④再監督=指摘した事柄が改善しているかどうか確認するため。また、会社の財務書類や決算書の提示を求められる場合もあるが、必要以上の書類提示の求めは拒否できます。

監督官はココを見ている!

この相違

- タイムカードの打刻時間
- パソコンのシャットダウン時間

臨検で求められる提出物は、①労働者名簿②就業規則、その他規程③雇用契約書、労働条件通知書④賃金台帳(給与明細書)⑤出勤簿(タイムカード)⑥各種協定書⑦健康診断関係の書類⑧安全衛生関係の書類で、これらの提出を求められます。

監督官が注視するところは、今では、パソコンのシャットダウン時間のログの確認です。タイムカードの打刻時間との相違が30分以内ですと着替えをしていたとか休憩していた等の理由で指摘は受けない場合が多いですが、30分以上あると大阪の場合、監督官は必ず指摘してきます。しかしながら、是正勧告とは行政指導であり、将来に向かって法違反の状態を是正させることを目的としたもので、過去にさかのぼって是正することはできません。行政手続法第32条に行政指導の一般原則が書かれており、行政指導に従わなかったことを理由として不利益な取り扱いをしてはならないと決められております。行政指導に従うか従わないかは会社側の自由なので、それに従わなかったからといって、刑罰を受けることはありませんが、法違反状態を放置しておく、あるいは虚偽の報告をして悪質とみなされれば監督官は特別司法警察職員としての権限で、逮捕・送検される可能性があります。

労働について良く出てくる質問としては

①持ち帰り残業は労働時間か? →労働時間となる。

②部下の労働時間管理はどこまで必要か? →部下に自主的に管理させることが基本であるが、上司が野放しにしているのはよくない。

③早く帰ってと言っても残って仕事をする部下→仕事が途中でも帰らせる。ただし仕事の量と質を見て部下から話を聞く必要がある。

④管理職に多い時間外労働 →管理職の労働時間も十分確認しておく

⑤お昼休憩を取る部下に電話当番は? →労働時間となる。

⑥始業時刻よりも早く来て営業会議をする場合→強制的であれば労働時間となる。

⑦始業前の清掃、湯茶準備時間 →当番制等義務であれば労働時間、自発的であれば労働時間でない。

⑧作業準備時間 →指揮命令下にある場合は労働時間、自主的であれば労働時間ではない。

⑨更衣時間 →業務上の必要性、義務性、使用者の指揮命令下にある拘束性のある場合は労働時間となる。

⑩朝礼、ミーティング、職場体操時間 →参加が強制されている場合、参加しないと不利益になる場合は労働時間となる。

⑪自由参加の社員教育時間 →労働者の事由に任せている場合は労働時間ではない。しかしそれに出席しないことで何らかの不利益が定められている場合、労働時間となる。

⑫3年前からの残業代を請求されてきた場合 →個人から直接民事上の損害賠償請求された場合、2年にさかのぼって払う必要がある。

⑬部下が勝手に出てきて休日労働をした場合 →休日出勤不要な状態であり、就業規則に「指示のない休日出勤は認めない」、「時間外労働、休日労働、深夜労働は会社の命令した時間のみこれを行うものとする」のような定めがあれば認めなくてよい。ただ業務量が平日で終わらない量と質であれば、暗黙の黙示とみなされて労働時間になる可能性がある。

⑭現場等への直行直帰の場合 →現場等への自宅から直行直帰の場合、通勤時間となり労働時間ではない。

⑮自宅からある一定の集合場所に出かけ、そこからチームを組んで現場に出発する場合 →自宅から現場までは通勤時間となり、労働時間ではない。

労働時間ではないと思っていたが、実際は労働時間であるようなところがないかどうか注意深く確認し、労働時間であれば、今後時間外手当を払うようにしなければなりません。

あなたはどのように対応しますか?

ある日、労働基準監督署の監督官がやってきて臨検を行い、賃金台帳、出勤簿、その他パソコンのログ等を確認し、「御社にはサービス残業がかなり常態化して未払い残業代が発生しているので、従業員全員の時間外労働を2年間さかのぼって計算して、未払い残業代を払っていただきたい。」と言われ、是正勧告を受けた。

このような場合、正しい対応は下記のうちどれか?

❶ そのまま放っておく。

❷ 監督官は労働基準法違反の場合、逮捕あるいは書類送検をする権限があるので、2年分さかのぼって払う必要がある。

❸ 監督官との話し合いの上、さかのぼる月数を少なくしてもらうか、今後十分対策することで納得してもらう。

ウエット洗剤と黒ずみ落としの新商品登場!

アクア・アルティメット

究極の水洗い用中性洗剤!

アルカリ洗剤の洗浄力を凌ぐ中性洗剤で、低温でもしっかり汚れを落とします。タンパク質・不溶性汚れにも効果があります。

すくらぶせっけん

取れにくい黒ずみ落としに!

布製のカバン・ズック靴・作業着などの洗ってもとれにくい黒ずみ汚れを除去するのに効果的な商品です。

シミ抜きに本当にこだわりたい方へ

松井化学
技術と中味を大切にしています!

シミ抜き剤のこと、技術のことは、お気軽にお電話下さい。
TEL 06−6438−7305 〒661−0026 兵庫県尼崎市水堂町3丁目4−3
詳しくは松井化学ホームページにて http://matsuikagaku.jp/