

平成20年度の未払賃金の立替払額 248億円超！

Contents

【統計速報】

平成 20 年度の未払賃金の立替払額は 248 億円超

【企業を守る！ワンポイント講座】

1 休日労働に係る割増賃金の削減

【準備はできていますか？監督署の調査対応マニュアル】

3 サービス残業に対する監督対応

統計速報

平成 20 年度の未払賃金の立替払額は 248 億円超

4 月末に厚生労働省より発表された「未払賃金の立替払事業（平成 20 年度）の実施状況について」によりますと、平成 20 年度の立替払状況は、企業数 3,639 件（対前年比 8.7% 増加）、支給者数は 54,422 人（対前年比 6.0% 増加）、立替払額は 248 億 21 百万円（対前年比 6.0% 増加）といずれも前年を上回る結果となりました。

これを半期別に見ますと、下半期（10 月～3 月）は支給者数が 29,209 人（対上半期比 15.8% 増加）、立替払額は 138 億 81 百万円（対上半期比 26.9% 増加）となっております。

「未払賃金立替払制度」は、企業倒産により賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、国が未払賃金の一部を立替払する制度です。

この未払賃金立替払を受けるためには、事業主及び労働者に一定の要件が課されていますが、要件をクリアした場合には、未払賃金額（ボーナスは除く。）の 8 割（退職時の年齢に応じた上限あり。）が事業主に代わり立替払されます。

企業を守る！ワンポイント講座

1 休日労働に係る割増賃金の削減

今月より新たに、「企業を守る！ワンポイント講座」をスタートさせていただきます。ここでは、労務管理上のリスクを回避するための方法等を様々な角度からお伝えしていきたいと思っております。

第 1 回目となる今回のテーマは、「休日労働に係る割増賃金の削減」です。会社で一般に言われている「休日」と労働基準法上、3 割 5 分増の割増賃金を支給しなくてはならない「休日」は、似て非なるものとなっており、会社で言われている「休日」とは、「会社の休みの日」を言うのに対し、労働基準法上の休日とは「労働基準法第 35 条 1 項に定められた毎週少なくとも 1 回の休日」を言います（この休日を「法定休日」と言います。）

この法定休日に働いた場合には 3 割 5 分増の割増賃金の支払いが必要となります。週休 2 日制の会社

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.5 May.09

であれば、2日の休みのうち、どちらの休日が法定休日なのか就業規則等で定めておくことが望ましいと思われませんが、必ずしも、法定休日を特定することまでは法律上要求されておりません。また、休日は「毎週少なくとも1回」とされていますが、必ずしも、そのようにする必要はなく、「4週間を通じて4日の休日を与える」という変形休日制を採用することによって「毎週少なくとも1回の休日」を与えなくても何ら問題はありませぬ。

この法定休日は必ずしも特定する必要はない、変形休日制の採用、を組み合わせることで就業規則等に規定することによって、法定休日労働に対する割増賃金を支払う可能性及び割増賃金の額を減少させることが可能となります。

準備はできていますか？

監督署の調査対応マニュアル

#3 サービス残業に対する監督対応

今回は、実際に労働基準監督官が事業所に監督に来た際、どのようなところをチェックしていくのかについて、サービス残業の監督を例にご説明させていただきたいと思ひます。

サービス残業、つまり残業代の未払いで労働基準監督官が監督に来る場合の多くは、労働者からの申告によるものです。そのため、労働基準監督官は労働者からの資料(雇用契約書、給与明細や出勤簿等)や過去の相談内容、労働基準監督署に提出されている就業規則や労使協定等で、概ね企業の実態は把握しています。もちろん、監督に来た際にもこれらの書類等は確認しますし、それ以上に、パソコンの更新日時や守衛さんの日報等も確認される場合があります。そして、残業代の計算が適正かどうか確認をするわけですが、実際に支払われている残業代と労働基準監督官が計算した残業代に差が生じている場合には、計算根拠の説明を求められることとなりますので、その根拠及びどのような方法で労働実態を把握し、残業代の計算に反映させているのかということを確認できるようにしておくことが重要となってきます。

また、実際に残業代の未払いが確認された場合、遡及してその支払いを求められることとなります。その遡及期間ですが、多くの場合は3ヶ月程度の遡及支払いを求められますが、最大2年間分は確認できる範囲で遡及支払いを求められることとなります。

さらに労働時間に関連する監督が行われた際には、残業代の支払いの他にも、労働時間の管理方法、36協定の提出や健康診断等について確認されることが多々あります。

今回のサービス残業に対する監督の方法は、1つの例であり、実際にはその案件に応じた対応が必要となってきます。そのため、労働基準監督官が監督に来ることとなった場合には、下記又は担当者までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4階

TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111

<http://www.eosi.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.5-2

~ We are always at your side ~