

社風に合った労務管理対策を組み合わせて 未払賃金、未払残業手当のリスクを回避!!

多発する未払賃金や未払残業手当に関するトラブルに、いかに対応するのか。それが中小企業にとつての大きな課題となっている。そこで、今月号では未払賃金や未払残業手当に関するトラブルにいかに対応するかについて、コンセルト社会保険労務士事務所の大田智子、社会保険労務士とアクタスマネジメントサービス(株)の江原努社会保険労務士にアドバイスをもらった。

「残業許可制」を導入して計画的な残業を推進

まずは「残業許可制」だ。これは残業する際に、事前に上司に対して残業理由や業務内容、残業時間を届けなければならぬという制度のこと。江原氏によると、「計画的な残業の推進」がこの制度の目的。やり方によっては残業削減だけでなく、労働者の健康管理につながるなど、副次的効果も期待できる」という。

未払賃金、未払残業が社会問題となったことで、労働基準監督署による夜間抜打検査などが行われ

「固定残業制度を導入して残業手当をシンプルに

ふたつ目は「固定残業制度」だ。これは、たとえば一般社員で基本給20万円十営業手当2万円という賃金構成にしたい場合「基本給20万円十固定残業手当2万円(残業12時間分支給)」とし、残業が12時間を超えたら割増賃金を支払うようにする」という給与規定にすることで、給与の中に12時間分の残業を含ま

19業種だけが採用できる「専門業務型裁量労働制」

3つ目は「専門業務型裁量労働制」

だ。これは業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務として法令で定められた19業務に関して、労使協定であらかじめ定めた時間を労働したものとすることを。ちなみに、19業種のなかには「新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務」やデザイナー、プログラマー、記事の取材又は編集の業務、インターネットコーディネーター、公認会計士、弁護士、建築士、不動産鑑定士、弁理士、税理士、中小企業診断士といった業種がある。

「残業許可制」を導入して計画的な残業を推進

「固定残業制度」を導入して計画的な残業を推進

この制度を導入する際にはどういったポイントを押さえておくべきなのか。「単に残業代の削減を行うのではなく、自主的な仕事への取組意識を高め、生産性を上げること」に主眼を置くべきである。また、従業員と労使協定で結ぶ「みなし労働時間」の導入にあたっての取り決め事項などを周知させなければならぬ(多田氏)。ちなみに、制度の導入にあたっては「原則的に仕事の進め方や時間配分などの具体的な業務指示を行うことはでき

「制度導入だけでなく労働時間管理も見直すべき

しかし、いくら対策を立てても、労働時間の記録をしっかり取っておかなければ本末転倒になってしまう。「会社が記録を持っていないければ、手書きの記録であっても労働者側の主張のほうが通ってしまう。場合によっては会社が記録を取っていないことをいいことに、架空の残業手当を請求される可能性もある(多田氏)。また、江原氏は「多少面倒でも労務管理システムを導入して、労働時間の管理を正

残業単価に含んで良い手当とだめな手当の違いに注意

残業手当の計算に関して、間違っていないか確認する必要がある。たとえば、労基署の調査でよく指摘される事項として、残業単価の計算式に手当を一切含めず、基本給のみを残業単価の対象にしているケースがある。中小企業では賞与や退職金を抑えるために基本給を低く抑えて、職能給や役職

「固定残業制度」を導入して残業手当をシンプルに

「固定残業制度」を導入して残業手当をシンプルに

「固定残業制度」を導入して残業手当をシンプルに

「固定残業制度」を導入して残業手当をシンプルに

手当、住宅手当、皆勤手当、勤続手当など、数多くの手当をつけることがある。しかし、残業単価の計算式に含めなくていい手当は、労基法で明確に定められているので要注意。それは①家族手当②通勤手当③別居手当④子女教育手当⑤住宅手当⑥臨時に支払われた賃金⑦1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金の7つのみ。

「固定残業制度」を導入して残業手当をシンプルに

「固定残業制度」を導入して残業手当をシンプルに

「固定残業制度」を導入して残業手当をシンプルに

「固定残業制度」を導入して残業手当をシンプルに