

100社以上をサポートしてきた社労士が指南

# 労働時間をコントロールして未払い残業代を解消せよ

厚生労働省の資料によると、2011年度の未払い残業代の支払い平均額は1社あたり1,133万円。1社単独の最高支払額は26億8,844万円にのぼる。資金繰りに余裕のない中小・ベンチャー企業にとって残業代の未払いは非常に大きなリスクである。特定社会保険労務士であるエスティワークス代表の佐藤氏は「企業規模の大小にかかわらず、正確な勤怠管理が欠かせない」と断言する。経営者が留意すべきポイントについて、同氏に詳しく聞いた。

エスティワークス  
代表取締役 特定社会保険労務士

佐藤 貴則

さとう たかのり

1973年、東京都生まれ。1995年に明治大学を卒業後、上場メーカーに入社。営業部門を中心に管理職を歴任し、現場のマネジメントにあたる。2004年に社会保険労務士の資格を取得。2007年に株式会社エスティワークスを設立し、代表取締役就任。労働法務のプロフェッショナル集団として、100社以上の就業管理、労務管理に携わっている。



——中小ベンチャー企業がもっとも注意すべき労務問題を教えてください。

未払い残業代ですね。なぜなら、多額の支出が発生する労務問題だからです。紛争などで表面化していなくても、リスクを抱えている企業は多い。対策をとっていると誤解していても、実際は未整備なケースもあります。

たとえば、年俸制を採用している企業には「みなし残業代が年俸に含まれているので、残業代を支払わなくてもよい」と考えている経営者もいますが、大間違い。年俸制でも残業代は必要です。

——そういったリスクを回避するには、どうすればいいのでしょうか。

まずはトップの意識を変えなければいけません。自身が寝食を惜しんで会社を大きくしてきた成功体験があるため、残業への意識が低い経営者もいます。しかし、「人を雇う」とは、従業員と労働契約を結ぶこと。未払いは労働観の問題ではなく、コンプライアンスの問題です。

——残業代の未払いを放置しておく、どのようなリスクにつながりますか。

未払いが認定されると、過去2年にかかのぼって全従業員に支払わなければ

## 労働法は実態主義 裁判には物的証拠が必要

### 労務リスクを1分でチェック!

- 年俸制なので残業代を支払っていない
- 従業員の残業時間と残業代を把握していない
- 残業時間の把握がたんなる集計にとどまっている
- 勤務時間と在社時間の区別ができていない
- 新人が長時間働くのは当然だと思っている
- 中間管理職が部下の残業時間を把握していない
- 労働法制が毎年改正されることを知らない

▶ ひとつでもあてはまる会社は危険!  
いますぐ専門家に相談すべき

# クラウド型勤怠管理システム「勤怠グリッパー」が選ばれる〈6つの理由〉



## 〈1〉使いやすいユーザーインターフェース

わかりやすいビジュアルで、打刻から集計まで直感的な操作を実現。不正打刻を防止するPC顔認識機能を導入し、FeliCaカードやおサイフケータイでも打刻できる

## 〈3〉パート・アルバイトのシフト管理

パートの希望シフトを一覧表示機能で管理。仮設定したシフトによる人件費のシミュレーションも可能

## 〈5〉長時間働いている従業員への警告通知

あらかじめ設定した労働時間を過ぎると、該当者のパソコンに警告が表示される。労災リスクの回避、36協定の遵守にも有効

## 〈2〉あらゆる勤怠パターンを簡単設定

就業規則機能によるカレンダー管理で、就業規則を部署ごと一括設定。変形労働やフレックスタイムにも対応している

## 〈4〉申請のない残業をチェック

年次有給休暇の申請から残日数管理まで一元管理。「出勤中」「外出中」「残業中」と全社員の出勤状況をリアルタイムで確認できる

## 〈6〉最新の法令に準拠して設計

労働基準法にもとづく時間単位年次有給休暇の管理、安全衛生法に基づく長時間労働者の面談申請機能など、最新の法令に準拠して設計。毎年の法改正にも対応

# 残業代の未払いを防ぐ 二カ条

- 一 経営者が雇用契約のルールを深く理解する
- 二 中間管理職に部下の労働時間を把握させる
- 三 集計に終わらず、労働時間をコントロールする

また、大手企業とは違い労働担当者の手がまわらず、未払いかどうか把握できていない場合も。対策として、中間管理職に部下の労働時間を把握させるべきです。

そのうえで、正確な勤怠管理を行ってください。労働法は実態主義なので、裁判では物的証拠が求められます。したがって、就業規則や賃金規程の整備だけでは不十分。全従業員の労働時間を正確に記録し、管理する必要があります。

## 社労士が企画した勤怠管理システム

しかし、勤怠を正確に管理するには手間がかかりますよね。

使いやすいシステムを導入すれば、タイムカードよりも手間は削減されます。そのうえで運用を工夫すれば、生産性の向上にもつながります。

これまで私は「社労士の視点から推奨できる勤怠管理システムはないか」とたくさんの方の相談を受けてきました。さまざまなシステムを検討したのですが、太鼓判を押せるものはなかった。それならば、自分で開発するしかない判断。基幹システムの開発で20年以上の実績をもつエイ・エヌ・エスさんと共同で「勤怠グリッパー」を開発したのです。

## 他のシステムとの違いはなんですか。

最大の違いは、社会保険労務士が企画・立案していることです。現場の業務を理解しているので、まずユーザーイン

ターフェースが使いやすい。

また、既存のシステムは「法令に準拠した労働時間の集計にとどまっています。私たちがコンセプトは「労働時間のコントロール」。根本的な設計思想が違います。

具体的には、事前に設定された労働時間を超過するとアラートが出る機能、在社時間と勤務時間の乖離をチェックする機能など、未払い残業代対策が随所にほどこされています。

さらに、毎年改正がある労働法制にも対応。もし労働基準監督署に資料の提出を求められても、必要なデータがすべてそろっています。

最後に、経営者へのアドバイスを願います。

中小・ベンチャー企業にとって、未払い残業代は財務リスクです。管理部門まかせにせず、経営者が積極的に関与してください。問題が発覚してから後の祭りにならないよう、改めて自社の労働管理体制を見直してほしいですね。

1ヵ月間の無料トライアル実施中

お問い合わせはコチラから  
**03-6280-8725**  
 (平日9:00~17:00)

勤怠グリッパー 検索  
<http://www.kintai-gripper.com/>

株式会社エスティワークス  
 (社会保険労務士事務所エスティワークス)

設立/2007年1月 資本金/500万円  
 売上高/7,000万円(2013年12月期見込み)  
 従業員数/5名  
 事業内容/就業規則・社内規定の整備、残業代・過剰労働時間対策、労働基準監督署監査対策、問題社員対策、解雇問題に対する適正対応の指導、労務監査  
 URL/<http://www.st-works.com/>