

サービス残業撲滅に向けて UIゼンセン同盟の取り組み

○三春季労働条件闘争を中心に

UIゼンセン同盟政策局副部長 谷津 正信

○三春季闘争の取り組み

UIゼンセン同盟は二〇〇三年の春季労働条件闘争で、賃上げとともに「サ

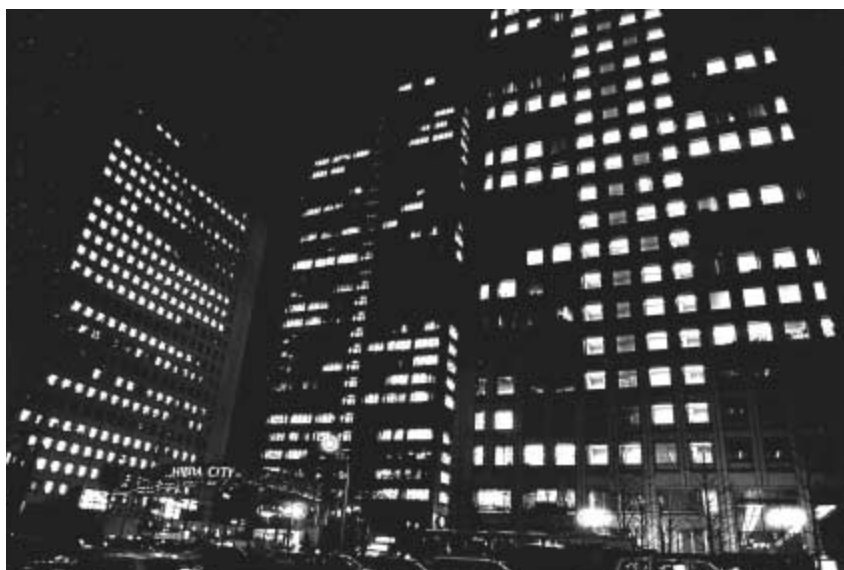
ービス残業撲滅」を掲げた。基本的な考え方は、「人員削減や経費削減、成果主義的な人事制度の影響により、不法なサービス残業が広がっている。長

が一職場以上、一週間、実態調査し、問題ある場合は必要に応じ対策を強化する」とした。

8割がサービス残業あり

も繋がりがかねず問題も多い。労使協議を通じて適切に労働時間管理に関与し、必要があれば是正を図る。職場の点検活動を行い、組合員の意識改革に取り組み、職場からの撲滅運動に取り組み」とし、撲滅に向けた第一、六ステップを設定。○三年一月まで運動を展開した。

はじめに、第一ステップ調査の結果と、第四、第五ステップについて報告する。第一ステップの調査は○二年一月に調査票を送付、○三年三月までの回答を集計した(三九七組合、回収率一九・七%)。サービス残業の有無を○△×で回答してもらった結果、「○」と回答した「サービス残業がある」組合は四七・九%で、「△」を含めると七八・九%にも達した。サービス残業の有無別状況では、サービス残業があるグループ(以下、「ある組合」)は、「ない」グループ(以下、「ない組合」)に比べて以下の点で問題が多いことがわかった。



※本文と写真は関係ありません。(©連合通信)

六つのステップは、①「労働時間管理点検調査表」「個人用チェックシート」による調査、②重点取り組みを絞込み問題点を整理、③連合ノー残業ウィークへの参加、④労働時間管理の取り組みと団体交渉での協定化、⑤取り組み、交渉結果の集約、⑥再度、加盟組合

「使用者や管理者による現状認識がされていない」「自己申告制で申告と実態との定期的な確認がされていない」「申告すると不利益に扱われる危険がある」「上司が部下の時間外労働に見て見ぬふり」「残業の手続きが不明確、割増賃金は定額制であるが定額をオー

バーした分を清算していない」「パートタイムにも残業をさせる」「三六協定時間のオーバー分の管理をしていない」「時間管理になじまないとする役職と優遇措置の問題」等々である。

いくつか実例を詳細に見ると、実際の時間外労働を使用者等が現認・記録と突き合せ「している」組合の率は、三〇・二%と少なく、「していない」のほうが二倍以上にのぼる。この点、こうしたチェックが有効なことがわかる。また「残業がつかない役職者は、労働時間管理になじまない立場であり、待遇面の優遇措置がある」に関して、サービス残業が「ない組合」は、五七・六%と過半数にのぼったが、サービス残業が「ある組合」も三八・九%優遇措置ありと回答した。本来時間管理をされるべき者や、待遇面の見直しが必要なケースも多いと推定される。○△×の回答毎にみると残業のつかない役職者はいずれも課長、店長、課長代理の順だった。残業対象の分水嶺の役職に対して、労働基準法に照らした点検の重要性が浮き彫りになったといえる。実際の労働時間と申告時間を「定期的に確認している」は、サービス残業の「ある組合」で一六・八%と、「ない組合」三六・七%の半分以下であり、いずれも定期的に確認している職場は少ない。

サービス残業が「ある組合」についても、「不利益取り扱いが『違法』を管理者に教育」と、「不利益取り扱いは労働者へ周知」とを「実施している」が、それぞれ三二・八%、三四・六%あったが(回答は自己申告制組合のみ)、労使の取り組みが十分でないことを物

語っている。

「時間外労働を正確に報告した場合の不利益扱い」については、当然サービス残業が「ある組合」の方が、「ない組合」よりも多いが、「△」では「ない組合」の二・五%に対し、「ある組合」は三三・五%に増え、「×」では同様に「ない組合」一・三%に対し、「ある組合」三・八%と少ない。

サービス残業の「ある組合」では、「黙示、黙認の残業が一部にある」四六・八%と、「黙示、黙認の残業がある」二五・三%を合わせると七割にも達するなど、多くの使用者・管理者が見て見ぬふりをしている実態が浮かびあがった。

「時間外・休日労働を正確に報告しても不利益扱いはないか」について、「ある組合」は、「○」が六二・七%にとどまるが、「ない組合」は九六・二%とほとんどの組合で不利益扱いがないと回答した。管理者への教育や労働者への周知徹底が、有効なサービス残業対策であることを裏づける。

八組合の主な課題ベスト・テンは表の通りである。

改善が図られた組合は7割

取り組みや交渉結果の集約状況を聞いた第五ステップの調査票は五月に配布、七月までに回収されたのは四一八組合（回収率二〇・六%）だった。

「サービス残業部分の支払いを会社にさせたかどうか」は回答した二一九組合中、三五組合（二七・一%）で「支払い」をさせたと回答。「問題ある部分の労使協議を行ったかどうか」は回答した一六七組合中、一三七組合（八二・〇%）で実施していた。

「問題ある部分について改善要求、取り組みを行ったかどうか」は回答一五九組合中、一一九組合（七四・八%）で行っていた。主な内容は、①「労使による対策委員会を設置し対応」（二六組合）②「サービス残業分の支払いを要求」（一六組合）③「定期的労使協議会での対応」（二五組合）④「労働時間の適正把握に関する指針に基づく始業・

課題内容	回答組合数	回答率(%)
①時間管理に関する組合員意識の醸成	46	17.8
②職制の意識改革	43	16.7
③実態調査でサービス残業を完全把握	32	12.4
④残業申請しにくい職場環境、雰囲気排除	27	10.5
⑤人員配置適正化、人員不足の改善	25	9.7
⑥業務内容、作業計画見直し	25	9.7
⑦サービスなのか残業なのか判断が難しい	24	9.3
⑧労使のチェック機能強化	22	8.5
⑨役職者、時間外非対象者の長時間労働	22	8.5
⑩時間管理ルールやオペレーションシステム見直し	20	7.8

終業時刻の記録等の徹底要求」（一四組合）⑤「人事部や職制を通じた直接指導」（一四組合）⑥「業務分担見直しや作業改善取り組み」（二四組合）⑦「適正人員配置や増員要求」（二二組合）⑧「時間外労働が曖昧部分の明確化」（一一組合）——等だった。

「要求・取組みで改善が図られたかどうか」については、現状では断定できず回答できなかった組合が多く、回答数は八九組合にとどまったが、六二組合（七一・三%）で「改善が図られた」とした。主な内容は、①残業は申請どおりに②業務効率化の取組推進③把握した労働時間と合致しているか、必要に応じた実態調査④時間外労働の削減⑤業務かどうか曖昧な部分を明確化し職制を通じ周知⑥労使で残業問題対策プロジェクトを設置⑦上司から残業時に指示がある——等である。

半数が依然サービス残業

第六ステップの調査は、加盟組合が一職場以上、九月～十一月の内一週間再調査を行い一八九組合から回答を得た。

職場別に「きちんと労働時間管理が出来ている」及び「ほぼ出来ている」とした回答は六二%に達し、大きな成果を得たことがわかった。しかし人数別回答では四三%に止まり、調査が行われた組合員の半分以上でまだサービス残業が行われている状態にあった。事業所

別でサービス残業が多いのは、「全社」七五・〇%、「本社」五二・九%、「店・営業所」四四・六%、「工場」一六・七%となっている。部門別では、「全部門」五七・一%、「営業」五四・八%、「販売」四六・二%、「管理」四一・二%だった。回答母数が少なくあくまで参考だが、「設計」で一〇〇%に達し、「開発」でも五五・六%にのぼるなど、両部門で大きな問題がある。

時間管理制度別にはその方法を聞いたところ、「自己申告制」と「勤務表管理」がそれぞれ四七・四%、続いて「タイムカード」三一・〇%となっている。こちらも回答母数が少なくあくまで参考だが、「変形労働時間」を導入しているところは一〇〇%、「フレックス」七五%、「タイムカード無」と「パソコン」がそれぞれ七一・四%で、サービス残業ありとしているなど、調査結果からサービス残業が発生しやすい時間管理手法が浮かび上がった。とくにサービス残業の発生については、全社全部門との回答が最も多く、労使による全社的なサービス残業撲滅に向けた継続的な取り組みがまだまだ必要である。成果を得た組合でもサービス残業が再発しないよう、根絶に向けた普段からの取組みが望まれる。

谷津正信（やつ・まさのぶ）

一九八五年、イトーヨーカ堂入社。八七年、イトーヨーカドー労組中執に就任。九三年、(財)連合総研へ出向。九九年よりUIゼンセン同盟政策局副部長。