

不払い残業

行政と労組などが相次ぎ電話相談

残業をしたのに割増賃金の一部または全部を支払われない、賃金不払い残業（いわゆるサービスマン残業）の解消に向けた行政や労組などの取り組みが活発化している。東京労働局によれば、今年度の上半期に労働基準監督署のサービスマン残業の是正勧告で襟を正し、割増賃金を遡及支払いした都内の企業は一〇〇社。支払い総額は約二九億六二〇〇万円に達している。その勢いは下半期も留まることなく、一月には、東京電力が監督署の個別指導で社内調査を実施して未払い残業手当を精算したり、家電量販店大手のビッグカメラにも労基法違反の調査が入ったことが明らかになるなど、大企業職場にもサービスマン残業がまん延している実態が浮き彫りになっている。

厚生労働省と連合（笹森清会長）は「勤労感謝の日」に合わせて、ともに初の全国一斉電話相談を実施。一二月四日にも日本労働弁護団（宮里邦雄会長）が二四都道府県で「全国一斉残業・賃金・リストラ一〇番」を開設した。それぞれ、ひっきりなしにかかってくる相談の対応に追われたという。こうした活動の状況などから、最近のサービスマン残業の傾向をまとめてみた。

○ 三年度は二八四社が約三九億円を遡及払い

厚生労働省は二〇〇一年以降、重点的な監督指導の実施や「サービスマン解消対策指針」を出すなど、長時間・過重労働の原因となるサービスマン残業の解消を図ってきた。こうした取り組みの結果、〇三年度に時間外割増賃金の不払いで監督署からは正の勧告・指導を受けた全国の企業一八四社が合計約二三八億七四六六万円をさかのぼって支払ったことが、同省の「監督指導による賃金不払残業の是正結果」で明らかになっていく。集計は支払額が一〇〇万円を超えたケースを取り上げたもので、対象労働者数は一九万四六五三人にもなった。同省が取り組みを強化し始めた一〇〇二年度の是正企業数の合計が一〇一六社（残業代一五三億七七一七万円、対象労働者一三万五一九五人）であることからみても、〇三年度の改善ぶりが読みとれる。

監督署の指導で東京電力が是正 こうしたなか、厚生労働省は二月を「賃金不払残業解消キャンペーン月間」に設定。サービスマン残業を一掃しようと、労使が主体的に労働時間を正確に把握・管理することを促してきた。同月一八日には、監督署から労働時間に関する個別指導を受け、時間外労働の実態調査を行っていた東京電力が「労務時間管理に関する社内調査状況」を公表。二〇〇二年七月から〇四年六月までの二年間に、本社で働く管理職以外の社員三二〇〇人のうち九割に当たる約二八〇〇人が、計四一萬二七〇〇時間（総額一四億四一〇〇万円）分のサービスマン残業を行っていたことを明らかにした。未払残業時間は社員一人当たり約一四七時間（五一萬五〇〇〇円分）。月平均で約六時間のサービスマン残業をしていた計算だ。東電は、一月分の給与に未払い分を上乗せすることで精算したという。

合会として全電力会社に対し、不払い残業の実態調査を申し合わせた。以後、自発的に実態調査をやっている。（東京電力）本社の調査が済み、今後、各事業所ごとに（調査結果が）出てくるだろう」と説明している。

殺到する電話相談、企業の残業隠しが巧妙に

厚生労働省は二三日の勤労感謝の日、初めての全国一斉無料電話相談を実施した。同省のとりまとめ結果によれば、当日、寄せられた相談は一四三〇件。うち一〇五三件がサービスマン残業についての相談だった。「残業手当などの支払いが一切なし」との訴えが四二二件で最も多く、次いで、「一定の上限を超えた場合に一律カットされる」（二四五件）、「定額払いになっている」（一四五件）などの順。これらの相談のうち、サービスマン残業が「月一〇〇時間超」とする相談は一四四件、「八〇時間以上一〇〇時間未満」も一一四件に達するなど、過労による健康障害につながりかねないケースも少なくなかった。同省では今後も指針の周知徹底や監督指導を強めていく考えだ。

サービスマン残業への意識が高まる一方で、使用者側の残業隠しの手口も悪質かつ巧妙化してきている。連合が一二月一八日から四日間に渡って取り組ん

だ「相談ダイヤル」キャンペーンのまとめ（速報）をみると、サービス残業の相談四三件のうち「使用者の恣意的不払い」が三八五件と圧倒的に多かった。具体的には、「終業時には定時にタイムレコーダー等事務員が打刻し、その後で残業する」「一切の残業代を払わず、残業発生は労働者の能力不足と決めつける」「企業業績や雇用の不安定を理由に残業手当を制限する」「繁閑の吸収策が採られず、労働者がんばりにまかせている」など、使用者が様々な形でサービス残業を強いる実態が鮮明になっている。連合は今後、企業や関係組合に是正を迫り、具体的な改善がされない場合は労働基準監督署への通知・告発も辞さない構えだ。

この傾向は、日本労働弁護団が二一四月四日に行った相談活動結果でも見られた。相談件数六五〇件中、約六割が賃金不払いや労働時間に関するもの。連合の相談ダイヤル同様、残業代のつけ替えや成果主義を隠れ蓑にした手法が目立った。「月一〇〇時間は残業があるが、予算がないから請求しないでくれと言われている」「作業の進捗が遅い」との理由で残業代がゼロなどの悩みが寄せられたほか、「タイムカードを設置していても、実際の時間管理のうえで、終業時刻前に打刻を強制するような例が多く、中小企業を中心に単純な賃金不払い事例も激増している（同弁護団）」という。

カードなどで客観的に確認し、記録するように求めている。だが、実際にはこうした提起を逆手に取る企業も少なくないようだ。旧労働省職員でつくる「全労働省労働組合（全労働）」は昨年、一四七人の労働基準監督官へのアンケートをもとに「サービス残業・長時間労働を生み出す構造とあるべき改革方向」と題するレポートをまとめた。レポートは、「法令の規制力の弱さが様々な形態のサービス残業を許している」と指摘したうえで、①労働時間の罰則付き上限規制を設定する②労働時間把握と記録義務を罰則付きで強制することなどを提言している。

連合加盟組織のある企業から 八〇件の相談も

サービス残業問題では、労組の姿勢も問われている。連合総合生活開発研究所（中名生隆所長）が実施した首都圏と関西圏に住む二〇〇〜五〇歳代の勤労者九〇〇人を対象とする「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」（二一月二四日発表、回収率八八・二％）では、全体の三六・八％の人が「サービス残業がある」と回答。逆に「全て支給」は四八・六％と五割弱にとどまった。これを、自分の職場に「労働組合がある」と答えた人に限ってみると、「すべて支給」が五一・八％となんとか過半数に達したものの、「サービス残業がある」も三七・七％あった。一年前と比べたサービス残業の取り組みにについても、自分の会社に労組がある人の三〇・五％が「進んでいる」と回答している半面、それより四・六ポイント多い三五・一％が「進んでいな

い」を選んでいる。

ただし、サービス残業削減のために効果的な対策（複数回答）を尋ねたところ、組合加入者は「勤務実績通りに残業手当を支払うよう改める」「労働時間管理のルールを周知・徹底する」「残業を減らすための雰囲気づくりや意識高揚を行う」といった社内での取り組みに関する回答の比率が高いうえ、四人に一人が「労働組合によるチェックの強化」をあげている。

連合の相談ダイヤルでも、「経営環境の悪化で、企業存続に偏った判断と恒常的長時間労働の環境がある」「三六協定の限度時間が上限になり、それ以上の残業を申請できない」などの労組の対応に関する相談が寄せられた。連合加盟の労組がある企業名のあがった相談も「八〇件程度あった」（労働条件局）という。労働組合のサービス残業への日常の取り組みも、是正の進捗を左右するポイントといえそうだ。

なお、日本医労連は先ごろ、看護婦ら組合員の退勤時間調査のサンプル集計結果に基づき、各種統計を参考にサービス残業を試算。「一人当たり年間四二万円、全国の病院では年間総額七〇〇〇億円程度になり、全額を増員に回せば一二万人程度の増員が可能だ」と訴えている。

経労委報告が 労働監督行政を批判

一方、日本経団連（奥田碩会長）は二二月一四日に公表した「経営労働政策委員会報告」の中で、サービス残業問題を取り上げ、労基署のサービス残業などの指導強化について「企業の実

態を無視したかのような指導がなされている」などと批判している。

報告は、労基署が労働時間をタイムカードなどで客観的につかむよう求めた通達をもとに指導していることを例に挙げ、「ここ数年、労使による取り決めをもとに企業ごとに何ら問題なく対応がなされてきた事項についてまで、突如として指針や通達を根拠に、労使での取り組み経緯や職場慣行などを斟酌することなく、企業に対する指導監督を強化する例が多く指摘されている」と行政の取り組みに疑問を投げかけた。

そのうえで、「事実上労働者が企業の管理施設内にいる時間をすべて労働時間として取り扱おうとするなど、監督行政全般に対する企業側の不信を招いている」「労働者の自律性、多様な働き方や生産性向上、日本企業の国際競争力の維持・強化の阻害要因になりかねない」などと批判。「各企業における労働者の就労形態や職務内容などの実態に即した法律の解釈、適用がなされるべきであり、指導についても等しく行われることを要望したい」と主張している。こうした経労委報告の指摘に対し、連合は同日、見解を発表。「職場の違法状態を直視せずに『なんら問題ない』『多様な働き方の一つ』との認識をしていること自体が、大きな間違いである」と厳しく非難。「報告」は、「企業市民として社会から信頼される経営が必須」と高らかに理念を掲げているが、まずは、最低限の法令遵守から始めるべきである」として、労使の社会的責任として共同でサービス残業問題に対処していくことを促している。

（調査部 新井栄三）

公務労組

市場化テストに反対で、キャンペーン開始

「市場化テスト」（官民競争入札制度）の導入など、公共サービスの民間開放を進める政府の動きに、労働側の警戒が強まっている。参入した民間事業者が利潤追求に走りすぎることによって、経済的に恵まれない層がサー

ビスから切り捨てられたり、公共サービスに従事する労働者の労働条件が悪化することを危惧するためだ。自治労、日教組など連合に加盟する一二の官公労組でつくる公務公共サービス労働組合協議会（略称Ⅱ公務労協、約一八〇万人）は一月二四日、東京での中央集会を開催し、民間開放に反対する全国統一キャンペーンを開始した。一年後には、有識者で構成する研究会から提言を出してもらい、提言をもとに制度・政策の対案も政府に示す方針だ。

× × ×

国や地方自治体の事務や事業を、積極的に民間に開放していく政府の方針は、閣議決定した「経済財政運営と構造改革に関する基本方針二〇〇四」（骨太方針二〇〇四）に沿ったもの。具体化は、規制改革・民間開放推進会議（議長・宮内義彦オリックス会長）で検討されており、社会保険庁やハローワークをモデル事業にした市場化テストの導入などが重点的な検討事項にあがっている。

市場化テストについては、二〇〇六

年度の全面導入をめざしている。そのため、来年度には早くもモデル事業を対象としたトライアルが始まる。モデル事業の選定結果は、年末までに発表されることになっている。

市場化テストとは、国や地方自治体、特殊法人などが提供してきた公共サービスについて、官と民とを競争させ、民間でできるものはなるべく民間に任せるという手法。公平な条件の下で官と民による競争入札を行い、価格と質で優れている方が、サービスの主体と

なる。アメリカ、イギリス、オーストラリアなど多くの先進国ですでに採用され、入札によるコストダウンや効率的な事業の実施、民間手法の導入によるサービス向上などが期待できるとされる。

だが、連合の公務労組を中心に労働側からは、反対の声が強くなっている。「公共サービスの分野で、コスト削減や効率を優先した利潤追求が行われるようになると、公平で安定的な提供が損なわれる」（連合・公務労協）などとの危惧からだ。

良質な公共サービスの確保を

公務労協は一月二四日、東京・日比谷野外音楽堂で中央集会を開催。約五〇〇〇人（主催者発表）の組合員を集め、民間開放に反対するキャンペーンの開始を宣言した。キャンペーンの名称は、「国民生活の安定・安心を支える良質な公共サービスの確立を求めるキャンペーン」（略称Ⅱ良質な公共サービスキャンペーン）。

キャンペーンでの具体的な取り組みとしては、三本を柱としている。第一に、小泉構造改革が経済・社会的格差をもたらしているとの現状認識を市民と共有することを目的に、学習会やシンポジウムなどを通して現状改革の必要性を訴えていく。第二に、市場化テストなどの民間開放施策の問題点を明らかにしたうえで、職場レベルでの反対行動を展開する。

第三の柱は、有識者で構成する研究会を設置して、公共サービスの基本ビジョンも自ら打ち出すこと。研究会の正式名称は「良い社会をつくる公共サービスを考える研究会」。東京大学大学院の神野直彦教授が主査を務め、宮本太郎・北海道大学大学院教授らをメンバーに、今後一年をめどに基本ビジョン（政策提言）をとりまとめる。この提言にもとづいて、公務労協では具体的な政策・制度の対案を政府に対して提起するとしている。

集会で主催者あいさつした公務労協議長の人見一夫・自治労委員長は「公務労協は、自らの労働条件を守るにとどまらず、この国のあり方を問い直す運動を展開していきたい。全国で小泉構造改革がどういった結果をもたらしているのか検証して、連合のめざす労働を中心とした福祉型社会をいかにつくるかの命題に答えを出したい」とアピール。山本幸司・公務労協事務局長も「官公民かではなく、今問われているのは公共サービスをいかに確保すべきかどうか」と強調し、公共サービスのあり方をめぐる論議に、運動を展開させたい考えだ。

（調査部 荒川創太）



キャンペーン開始を宣言した公務労協の中央集会（11月24日、東京・日比谷）

平成16年中に成立した労働分野に係る主な(改正)法

法 案 名	主 な 内 容	施 行 日
労働審判法	個別労働関係民事紛争の増加に対し迅速・適正な解決を図るため、地方裁判所に労働審判制度を創設する。制度は、裁判官である労働審判官1名と、労働関係の専門的な知識経験を有する労働審判員2名が、労働審判委員会で事件を審理して調停による解決を試み、それでも解決に至らない場合に、必要な解決案(労働審判)を定める手続(労働審判手続)を設けるものとする。手続の申立てがあった場合には、相手方の意向にかかわらず手続を進行させ、原則として調停により解決しまたは労働審判を行う(特別の事情がある場合を除き、3回以内の期日で審理を終結)。労働審判に不服のある当事者は、2週間以内に異議申立てをすることができ、その場合、労働審判は効力を失うとともに労働審判がなされた地方裁判所に、訴え提起があったものとみなす。異議申立てがないときは、労働審判は裁判上の和解と同一の効力を有する。	平成18年4月までに政令で定める日
労働組合法の一部を改正する法律	労働委員会の不当労働行為審査の迅速化、的確化を図るため、①労働委員会は、審査開始前に争点・証拠や審問回数などを記載した審査計画を作成することとする②公益委員は合議により、証人の出頭、物件の提出などを命ずることができ、命ぜられても提出されなかった物件については、命令の取消訴訟における証拠提出を制限するものとする——など。	一部を除き、平成17年1月1日
国民年金法等の一部を改正する法律	持続可能な制度を構築し信頼の確保を図るため、国民年金および厚生年金については、①基礎年金に対する国庫負担割合を2分の1へ引き上げる②保険料水準の上限を設定し、給付水準については自動調整制度を導入する。厚生年金保険料率は平成16年10月から毎年0.354%ずつ引き上げ、平成29年度以降は18.30%とする。国民年金保険料は平成17年4月から毎月月額280円ずつ引上げ、平成29年度以降は16,900円とする——など。また、多様な生き方に対応するため、在職老齢年金制度の見直し、離婚時の厚生年金分割制度の創設など。なお修正で、「政府は社会保障制度全般について、税、保険料など負担と給付の在り方を含め一体的に見直しつつ、整合を図りながら公的年金制度の見直しを行う。公的年金制度は一元化を展望し、体系の在り方について検討する」旨が追加された。	平成16年10月1日
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律	少なくとも年金支給開始年齢までは働き続けられるよう、雇用機会の確保を図る。①定年の定めをしている事業主は、65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入(労使協定で基準を定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可)、または定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならないこととする。措置に係る年齢は、平成25年度までに段階的に引き上げる②労働者の募集および採用について、事業主が上限年齢(65歳未満)を定める場合には、求職者に理由を明示しなければならないこととする——など。	平成16年12月1日 ただし①については平成18年4月1日
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律	仕事と子育ての両立支援をいっそう推進するため、育児・介護休業制度を見直す。①有期雇用労働者への条件(同一事業主の引き続き雇用期間が1年以上あり、子が1歳に達する日を超えて雇用継続が見込まれる)付き適用拡大②保育所入所ができないなどの場合に、育児休業期間を子が1歳6カ月までに達するまで延長③介護休業の取得回数制限を、同一の対象家族1人につき要介護状態ごとに1回、通算93日まで可に緩和④小学校就学始期に達するまでの子の年5日の看護休暇制度の創設——など。	平成17年4月1日
特許審査の迅速化等の特許法等の一部を改正する法律	特許審査の迅速化などに必要な立法措置を講ずる。うち職務発明に関しては①対価の取り決めにあたり、発明者の意見が十分反映されるよう手続が行われるようにする②取り決めは発明者に開示されるべきこととする③手続き不備などの場合は現行どおり裁判所が対価額を決定するが、その際には発明による企業の利益などに加え、新たに発明者の処遇や企業側の生産・販売面の努力も考慮可能にする——など。	一部を除き、平成16年10月1日 職務発明などについては、平成17年4月1日
公益通報者保護法	公益通報したことを理由とする労働者(公務員を含む)の①解雇の無効②労働者派遣契約の解除の無効③その他不利益な取扱い(降格、減給、派遣労働者の交代を求めることなど)の禁止——のほか、公益通報に関して事業者および行政機関がとるべき措置を定めることにより、公益通報者の保護を図る。	政令で定める日 (平成18年4月1日を予定)
平成十六年度における国民年金法による年金の額等の改定の特例に関する法律	厚生年金や国民年金の年金額などについて、法律どおりであればマイナス2.0%の改定となることを、高齢者の生活に配慮しつつ平成16年度の特例として、平成15年の消費者物価の下落分(マイナス0.3%)のみの改定とする。	平成16年4月1日
社会保障に関する日本国とアメリカ合衆国との間の協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する法律	日本と外国を仕事で往来する者(企業の駐在員など)についての社会保障協定を、米国との間で実施するとしていることから、必要な厚生年金保険法などの特例を定める。①日本または米国で就労し、協定の規定により合衆国年金およびメディケアの保険料を支払う者は、厚生年金保険および健康保険など保険料の支払いを免除する②年金受給に必要な最低加入期間を満たしているかどうかを判断する際には、日本および米国の加入期間を通算し、保険料の掛け捨てを防止する——など。	政令で定める日 (平成17年秋予定)
社会保障に関する日本国と大韓民国との間の協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する法律	大韓民国との間の社会保障協定で上に同じ。日本または大韓民国で就労し、協定の規定により大韓民国年金の保険料を支払う者は、厚生年金保険など保険料の支払いを免除する——など。	政令で定める日 (平成17年春予定)