

労働行政

11月に「賃金不払残業解消キャンペーン月間」を実施

厚生労働省は、時間外労働に賃金を支払わない「サービス残業」を一掃するため、毎年一月を「賃金不払残業解消キャンペーン月間」と位置づけ、

取り組みを強化している。柱となるのが、「労働時間適正把握基準」、「サービス残業解消対策指針」の周知・徹底と、各労働局での「一日無料電話相談ダイヤル」の開設だ。今年は一・二・四・七の相談が寄せられ、総件数こそ昨年より減ったものの、労働者だけでなく、使用者からも相談が寄せられるなど、内容も多岐にわたっている。

労働基準法に違反する不払残業代（〇四年度）は総額で二二六億円にのぼるなど「サービス残業」が蔓延するなか、厚生労働省は労働時間の適正な管理と、指

針の普及をテコに、サービス残業解消に向けて、対策を継続する考えだ。

「労働時間適正把握基準」

使用者は、法定労働時間（一日八時間、一週四〇時間）を超えて労働者に仕事をさせた場合、割増賃金を払うことが義務づけられている（労基法三七条）。こうした法律の規制があるにもかかわらず、企業間競争の激化などによって、恒常的な「サービス残業」が後を絶たない。

厚生労働省は二〇〇一年四月、「労働時間適正把握基準」（労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準）を設けた。これは、労働者自身が働いた時間を管理する「自己申告制度」が、不払の温床となっていたことから、労働時間の管理主体を、「労働者」から「使用者」にシフトさせるもの。

使用者は原則、従業員の始業・終業時刻を「使用者自らの現認」もしくはタイムカードやICカードなどの「客観的な記録」で管理・記録させることなどを要請

している。使用者が従業員の労働時間を正確に把握することで、「漏れのない」割増賃金の支払いが進むことを想定した。

しかし、期待とは裏腹に、企業間の生き残り競争が激しさを増すなか、使用者側だけに不払い解消の努力を求めた「労働時間適正把握基準」は、現場になかなか浸透しなかった。またリストラや経営環境の悪化が進むなか、一部の職場や組合では、組織存続のためには「残業やむなし」との空気が漂い、不払残業解消の足どりは重かった。

「サービス残業解消対策指針」

こうした状況を打開するため厚生労働省は〇三年五月、「サービス残業解消対策指針」（賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針）を策定した。これは先の「労働時間適正把握基準」の実効性を高めることを意図したものだ。

「使用者側」だけでなく、「労働者側」にもサービス残業解消の具体的な取り組みを求め、「労使一体型」での自主的な取り組みを後押しすることをめざした。そのため同指針には、労使双方に、①先の「労働時間適正把握基準」の遵守、②「帰りづらい雰囲気」が漂う職場風土の改善、③労使委員会による労働時間管理システムの適正化推進——など「労使一体型」

の取り組みを要請する項目が並ぶ。このうち、③の労働時間の適正化については、複数の管理者による「ダブルチェック体制」の導入、さらには、サービス残業する労働者とそれを許した上司双方を「評価しない」人事考課の導入など、踏み込んだ内容が盛り込まれているのが特徴だ。

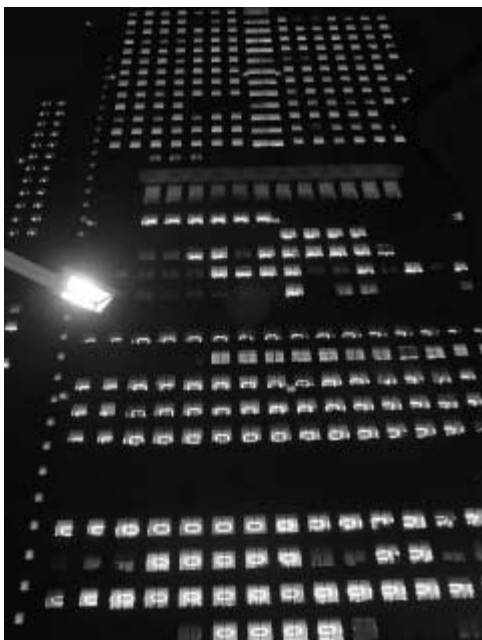
「労使一体型」以外では、個別の労働組合に対しては、「相談窓口開設」による実態把握を進めることなど、サービス残業に目を光らせる「チェック機能」の強化を期待する。他方、使用者側には、経営トップによる不払残業解消の「決意表明」や、社内巡回を要請するなど、労使それぞれにも積極的な不払い解消の取り組みを求める。

厚生労働省は、不払残業の問題は当該労働者の自主的解決が望ましいとの立場から、一月の「賃金不払解消キャンペーン月間」では、同指針の周知・徹底を重点的に進める。

無料電話相談ダイヤル

「キャンペーン」では先の「基準」と「指針」の周知・徹底と併せて、無料の電話相談も開設。普段、仕事が忙しくて、じっくり腰を据えて相談できない労働者が多いことから、祝日の一月二三日（勤労感謝の日）に、フリーダイヤルの「一日相談窓口」を実施した。

今年の相談結果は、前年度より一八三件少ない一二四七件。うち労働者本人からは八九三件、家族からは二八八



賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針(概要)

～平成15年5月23日付け基発第0523004号～

1 趣旨

賃金不払残業は労働基準法に違反する、あってはならないものである。

この指針では、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等に加え、各企業における労使が労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために講ずべき事項を示している。

2 労使に求められる役割

(1) 労使の主体的取組

労使は、各々が果たすべき役割を十分認識するとともに、労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために主体的に取り組むことが求められる。

(2) 使用者に求められる役割

使用者は労働時間を適正に管理する責務を有しており、賃金不払残業を起こすことのないよう適正に労働時間を管理しなければならない。

(3) 労働組合に求められる役割

労働組合は、チェック機能を発揮し、主体的に賃金不払残業の解消に努力するとともに、使用者が講ずる措置に積極的に協力することが求められる。

(4) 労使の協力

賃金不払残業の解消を図るための検討は、労使双方がよく話し合い、十分な理解と協力の下に、行われることが重要であり、労使が協力して取り組む体制を整備することが望まれる。

3 労使が取り組むべき事項

(1) 労働時間適正把握基準の遵守

使用者は、労働時間適正把握基準を遵守する必要があるとともに、労働組合も、労働者に対して労働時間適正把握基準を周知することが重要である。

(2) 職場風土の改革

賃金不払残業の背景に、やむを得ないという労使双方の意識(職場風土)がある場合には、これをなくすための取り組みを行うことが望まれる。

(3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

① 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの確立

賃金不払残業の実態を把握した上で、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルの作成等により、「労働時間適正把握基準」に従って労働時間を適正に把握するシステムを確立することが重要である。

② 労働時間の管理のための制度等の見直しの検討

賃金不払残業の温床となっている業務体制や業務指示の在り方にまで踏み込んだ見直しを行うことも重要である。

③ 賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課の実施

賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課の実施等により、適正な労働時間の管理を意識した人事労務管理を行うことが望まれる。

(4) 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

① 各事業場ごとに労働時間の管理の責任者を明確にしておくことが必要である

② 労働時間の管理とは別に、相談窓口を設置する等により賃金不払残業の実態を積極的に把握する体制を確立することが重要である。

③ 賃金不払残業の実態を把握した場合には、労働組合としての必要な対応を行うことが望まれる。

件の相談が寄せられた一方、使用者からも一三件が寄せられた。業種別には、商業(二八七件)が最も多く、製造業(二四四件)、建設業(一一二件)が続いた。相談のうち問題があるものについては、労基署による監督指導で是正を進める方針だ。

こうした「キャンペーン」を中心とした厚労省の取り組みは功を奏し、隠れていた「サービス残業」がジワリと表面化している。違反企業数(〇四年度)は前年度より五三社「増加」の一四三七社、特に一〇〇万円以上の「大型不払案件」は六二社「増加」の二九八企業にのぼり、労基法違反企業の「あぶり出し」に成功しているといえそう。厚労省は、本キャンペーンを足がかりに、不払いの一扫を進める。

連合の取り組み

他方、国内最大のナショナルセンターである連合(高木剛会長)も一月を「不払い残業撲滅月間」と位置づけ、サービス残業一掃に向けた様々な取り組みを展開している。

柱となるのが「組合版」の無料電話相談。今年は一月一七日～一九日までの三日間で実施。合計で四〇七件の相談が寄せられ、問題があるものについては、連合自らが調査・改善を進めると同時に、各都道府県の労働局に通知し、実効性のある対策を要請する。

連合では、一月の「不払い残業撲滅月間」以外でも常時、無料の電話相談(〇二〇―一五四―〇五二)を開設。「サービス残業」以外でも、様々な労働相談に無料で応じている。

(調査部 遠藤彰)