

労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

2008/04/10 森岡孝二

1 1980年代以降の労働時間の推移

図1、2、3

パート・アルバイトなどの短時間労働者の増加による平均労働時間の減少

依然として深刻な一般労働者の長時間労働

とりわけ長い30代男性労働者……平均週50時間、4人に1人は週60時間以上

正社員だけでなく、派遣も長時間、週労働時間が100時間を超える労働者も

2 「労調」と「毎勤」の比較によるサービス残業の推計

総務省統計局「労働力調査」(就業統計) 労働者調査 実労働時間

厚生労働省「毎月勤労統計調査」(賃金統計) 企業調査 支払労働時間

- = 賃金不払残業(サービス残業)

過労死弁護団全国連絡会議編『KAROSHI [過労死]』(窓社、1990年)所収、森岡「日本の労働者のライフスタイル」における提起 森岡「日本型企業社会と労働時間の二極化」(『経済』1992年3月号)、『企業中心社会の構造』青木書店、1995年

経済企画庁編『個人生活優先社会をめざして』(第13次国民生活審議会総合政策部会・基本政策委員会中間報告、1991年)

通商産業省産業政策局編『時短リストラの時代 バランスのとれた生活と国際協調を目指して』1992年

徳永芳郎「働き過ぎと健康障害 勤労者の立場からみた分析と提言」経済企画庁経済研究所『経済分析』第133号、1994年。

表3～5 サービス残業の推計

「労調」と「毎勤」の開差は年間300時間～350時間、最近はずかしく減少?

一般労働者(フルタイム労働者)のデータでみると、年間250時間、約60万円

サービス残業の実態把握の難しさとアンケート調査

3 労働基準行政とサービス残業

1990年代はじめにサービス残業の解消が労働基準行政の政策目標に

1991年3月、労働省「所定外労働時間の削減に関する調査報告書」(連合総研委託調査)

1991年8月、労働省「所定外労働削減要綱」。所定外労働時間を、当面、毎年10%ずつ削減する、サービス残業はなくす、休日労働はなくす。「サービス残業の温床となるような安易な労働時間管理を見直し、労使とも自覚をもち、社会全体としても注意を払っていくべきである」。

1990年代はことばだけで実効性が希薄、これという是正指導はなされず

2000年以降に労働基準行政が大きく変化

2000年11月 中央労働基準審議会報告「労働時間短縮のための対策について」
2001年4月 「労働時間適正把握基準」を公表
2003年5月 「賃金不払残業総合対策要綱」「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」を公表

「賃金不払残業重点監督月間」の設定、賃金不払残業に係る事例の取りまとめ、
「本省（厚生労働省）、都道府県労働局、労働基準監督署が一体となって労働時間適正把握基準の周知徹底を行うとともに、的確な監督指導を実施し、特に法違反が認められかつ重大悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処」「賃金不払残業に係る今後の監督指導の状況を踏まえつつ、必要に応じて、賃金不払残業についての送検事例、是正事例等を収集・整理の上、取りまとめて公表」

労働基準監督署による残業賃金不払の是正（1件100万円以上） 表7

2003年4月～2007年3月の4年間で、企業総数5824社、対象労働者総数71万4283人、総金額924億9765万円。1年当たり1456社、17万8571人、231億2441万円

変化の背景

超長時間労働による過労死・過労自殺の多発と労働者の健康障害の拡大
過労死弁護団の運動と数々の裁判の影響
労働者の申告（告発）件数の大幅な増大

「名ばかり管理職」 2007年11月19日放送のNHK「クローズアップ現代」
アルバイト・パート・派遣比率のきわめて高いファーストフード、外食、コンビニエンスストア、家電量販店などの店長・主任などを「名ばかり管理職」にし、残業手当なしで猛烈に長時間働かせて人件費を削減
朝日新聞『名のみ管理職』の実態を伝える中央労働基準監督署調査」2001年3月30日

見逃されてきた課長級管理職のサービス残業

労基法41条の2にいう企業に残業代の支払義務のない管理監督者（「監督若しくは管理の地位にある者」と、企業の職制のなかの管理職を区別する必要
管理監督者の3要件（1）人事・労務管理において経営者と一体的な立場にある
（2）出退勤について自由裁量の権限を有する
（3）賃金・手当などで高い地位にふさわしい待遇を受けている

41条2は「届け出も要らなければ、労使協定も要らないため、企業が誰それを管理監督者として扱おうとひとたび決めればそれで終わり、後は訴訟でも起こさぬ限り管理監督者扱いのままになってしまう」（早稲田大学、島田陽一教授）

<むすび> サービス残業をなくしても、労働者の所得は直接には何の影響も受けない。サービス残業によって真に失われるのは、労働者とその家族の時間である。取り返せない貴重な時間が無償で奪われているという意識をもつことなしには、サービス残業を解消することはできない。