

監督署からのお知らせ(4～8面)

賃金不払残業の解消に向けて

賃金不払残業(いわゆるサービス残業)は、労働基準法に違反する、本来あってはならないものです。本紙第7号(平成15年8月8日付)で紹介したように厚生労働省では、平成15年5月に「賃金不払残業総合対策要綱」及び「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき指針」を策定し、事業場における賃金不払残業の実態を最もよく知る立場にある労使に対して主体的な取組みを促すとともに、適正な労働時間の管理を一層徹底する取組を行っています。

賃金不払残業の解消に向けた取り組みは、労働基準行政においても最重要課題の一つとして、全国の労働基準監督署において事業場に対する指導等を行っています。今号においては、ある労働基準監督署において、事業場に対して指導を行い、改善が図られた事例を紹介したいと思います。

1 会社概要 業種 製造業 労働者数：企業全体で約800名

(1) 労働基準監督署の指導状況

労働基準監督官(以下担当官)が当該会社に対して臨検監督を実施したところ、勤務状況表(各人が自ら出退勤時刻をパソコンで入力するもの)によると、フレックスタイム制が適用される大部分の労働者が、標準勤務時間帯(8時15分から17時)に出退勤していることとなっていることが判明したため、フレックスタイム制が適正に運用されているか、あるいは本当に同時刻に出退勤しているのか疑われたが、事実確認は行えなかった。

この為、担当官は、上記臨検の数日後の夜7時過ぎに再び臨検監督を実施し、時間外労働を行っている労働者の氏名・人数を確認したところ、約80名の労働者が時間外労働を行っていたことが判明した。さらに、数日後、勤務状況表を提出させたところ、夜間臨検をした当日のみが突出して退勤時刻が長くなっており、労働者が実際の労働時間を会社に申告しているとは言い難い状況が認められた。

このため、担当官は、夜間に臨検監督した結果を会社の人事担当課長へ示し、労働時間を適正に管理しているかどうか追及したところ、「労働者から自己申告のあった勤務状況表にある出退勤時刻が実際の出退勤時刻と相違があることは認識していた」との回答があった。そこで、担当官は実際の労働時間を把握するよう社内調査の実施を指示した。その結果、会社の社内調査で、勤務状況表と実際の労働時間との間に乖離が認められた。このため、担当官は、労働基準法第37条違反として、その是正を求めた。

(2) 当該会社の改善状況

当該会社は、担当官の指導に従い、社内調査結果によって把握した時間外労働時間数に応じた割増賃金の不足額(企業全体を対象労働者数約500名に対して総額約8,000万円)を支払うとともに、労使一体となって労務管理委員会(使用者側が取締役、労務管理責任者など約5名、労働者側が労働組合執行役員約5名ずつの計約10名で構成)を設置し、労働時間管理の適正化の方法を検討した結果、労働者の自己申告制を廃止し、タイムカードを導入し、労働時間を適正に管理することとしたところである。

(3) ポイント

賃金不払残業を発生させている要因のひとつとして、事業場が個々の労働者の労働時間を適切に把握していないという問題があります。労働時間の把握の方法としては、

使用者(あるいは労働時間管理を行う者)が、自ら直接始業時刻や終業時刻を確認すること
タイムカード・ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること
のふたつの方法が最も有効な方法です。労働者の自己申告による場合、上記の例のように、労働者が何らかの理由で、過少申告をすることもあります。「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」においても、自己申告制による労働時間の把握については、やむを得ない事情がある場合の措置とされていますので、自己申告制を採用している事業場においては、改善が必要です。また、労働者が過少申告する理由として、勤務評定に響く、皆が少なめに申告しているのなど企業風土による部分も多いと思われます。この例では、使用者側と労働組合が真摯に話し合いを行い、改善を図ったというものです。

昨年、11月には東京労働局が、残業代(時間外手当)の不払という労働基準法違反の容疑で、大手家電量販店に対して本社等4カ所の自宅捜査を行ったという記事が掲載されました。同じく11月23日の勤労感謝の日に、全国で賃金不払等に関する電話無料相談を行ったところ、1,430件の相談があり、そのうち1,053件が賃金不払残業に関するものでした。

賃金不払残業については、経営者の意図的なものだけでなく、企業風土により生じているものも多いと思われます。皆さんの事業場においても、労働者の自己申告により、労働時間を把握するのみで、客観的な労働時間の把握を行っていない等の現状であれば、この機会には是非賃金不払残業を発生させるような問題がないか社内調査を行い、検討を行っていただければと思います。