

サービス残業が連日マスメディアで話題になっていますが・・・

時間外労働、休日労働を行わせた（行っている）にもかかわらず、その時間に対する割増賃金（残業代）を一部あるいは全部を支払っていない状態をいい、労働基準法違反となる。

このサービス残業の問題は、前号の是正勧告と密接に関連してきます。事の発端は、労働者あるいは元労働者からの申告による『申告監督』によるものが多くを占めています。先月の報道ですが、消費者金融大手の武富士が会社の指示で労働者に常時サービス残業をさせていたとして、大阪労働局の自宅搜索を受け、今春までの過去2年間にわたる未払い賃金35億円を労働者（退職者を含む）に対して遡及支払いしていたことが伝えられていました。（労働者からの申告により発覚）このケースでは消滅時効2年間の遡及支払命令、役員ら幹部数人の書類送検と、個人的には厳しい措置だと感じました。組織的な指示、隠ぺい、改ざん等が認定されたのでしょうか。どちらにしても、サービス残業は労使のそれに対する認識の隔たりから生じてきていると考えられます。また戦前の工場法を前身とする労働基準法も、多様化した産業構造・就労形態に対応しきれない感も否めないのも事実です。労務管理上、非常に重い問題ですが、現行法に対処する方策を取らざるを得ないのが現状です。

● サービス残業とは？

最近ではサービス残業とは呼ばずに『賃金不払い残業』と呼ぶそうです。行政サイドの力のいれようが伺えます。言葉のとおり、賃金を支払わずに残業をさせている状態をいい、労働基準法違反になります。以下に、ある都市部の労働局監督課長がサービス残業の7つのパターンを示しているのので掲げてみました。

- ① 残業時間の上限を設けて、それ以上残業しても支払っていない。
- ② 残業を何時間させても残業代は毎月固定としている。
- ③ 残業時間を自己申請にして、本来の残業時間を把握せず、自己申請分しか支払っていない
- ④ 労働基準法上の管理職でないのにもかかわらず、残業代を支払わず管理職手当のみを支払っている。
- ⑤ 下限を設定して、定めた時間に達しない場合は切り捨てる。
- ⑥ 振替休日消化型（時間外分は休日にとりあえず未消化）
- ⑦ 年俸制組込型（年俸制で時間外組込と説明）以上7つのパターンですが、残業代を全く支払っていないというパターンもかなりあるという事です。

● サービス残業の対応策

大前提として、日頃の労使のコミュニケーションを円滑にしておくことがなによりも大切です。これなくして、法的に対応策をいくら講じても徒労に終わるだけです。

① 残業は許可制にする。労働者が勝手に行った残業を黙認すれば、それは使用者が指示したものとみなされる場合もありますので留意する必要があります。また業務の遂行方法を併せて見直すのも効果的ではないでしょうか。

② 管理監督者に対する役職手当は当該役職者の時間外労働分相当額以上に設定する。またこの役職手当をもって時間外労働分相当額に充てたい場合は、民事上の債権債務を明確にする必要があります。ただし労働基準法上の管理監督者の範囲はかなり狭く、ただ課長、部長であるということだけでは否認されることも多々あります。役職名ではなく実態をもとて判断されますので、管理監督者の労働実態を把握することがまず求められます。

③ 残業代がわりで支給している営業手当も前項②と考え方は同じです。外勤業務が多い場合は、みなし労働時間制の導入も効果的です。

④ 毎月固定の残業代、基本給組込の残業代も前項②と考え方は同じですが、時間外労働の実態に即した設定を考える必要があります。また変形労働時間制の効果的な活用も一考でしょう。

● ポイント

サービス残業が明るみになるのは内部告発によるものが多いのですが、その図式は、①サービス残業の恒常化↓②不満爆発↓③労働基準監督署への告発、ということになるでしょう。現行法のもとでは、経営者に分が悪いのはマスメディアの報道を見れば明らかです。就労形態、労働実態等に応じた対応策をとり就業規則・給与規程をはじめとする諸規定に明示・運用することで完全とまではいかなくてもリスクを回避できると考えます。