

十一月は賃金不払残業解消キャンペーンが実施されています。

退職者が反撃ののろし？

厚生労働省は、一向に解消されない賃金不払残業の取締りを徹底するべき具体的な指示監督方針を明らかにした「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措置等に関する指針」を、平成15年5月23日付けで全国の都道府県労働基準局に到達したということです。10月30日付けの毎日新聞に過激な見出しを目にしました。内容は、「サービスクラス残業代、会社に請求する退職者が増加、反撃ののろし」の見出しで、『残業代の不払い（サービスクラス残業）が社会問題化している中、リストラなどで会社を辞めたサラリーマンが会社にサービスクラス残業代を請求するケースが増えている。リストラを恐れて我慢していた「サービスクラスの残業」もクビになつたら関係ないと、サラリーマンが反撃ののろしを上げている。千葉市在住、元運輸会社のドライバーの男性（46）は、今年2月に15年勤めた会社からリストラされた。次の就職先がなかなか決まらず生活が厳しくなり、元の会社にサービスクラス残業代の支払いを求めた。労働相談所に相談し、仕事をしている際に業務日誌と同じ内容をメモしていた自分の手帳をもとに、支払われていない残業代をチェックした。会社側は当初、手書きの出勤票を元に支払いを拒んだが、男性のメモが業務日誌の内容と一致しており、2年分約80万円の残業代を支払った。：：：中略：：：残業代の請求の時効は2年。自分の手帳につけた労働時間の記録や業務で使ったパソコンの稼働時間、家族が記録した帰宅時間の記録など残業時間の証拠になり得るといふ。』と紹介されていました。当事務所でも同様の相談を会社から受けてきました。が、会社側に分が悪いケースが少なくないような状況でしょうか。

●「賃金不払残業総合対策要綱」の概要

(1) 「賃金不払残業重点月間」 ↓ 6月

違反取締りの重点月間「賃金不払残業重点監督月間」を6月に設定し、「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ついて」(平成13年4月6日基発第339号)の周知徹底を行なうとともに、的確な指導監督を実施し、司法処分を含め厳正に対処する方針である。

(2) 「賃金不払残業解消キャンペーン月間」

↓ 11月

「賃金不払残業解消キャンペーン月間」を新設し、時期を11月に決め、労使の主体的な取組みを促す広告活動を展開する。

(3) 賃金不払残業に係る事例の取りまとめ

必要に応じて、賃金不払残業についての送検事例等を収集・整理の上、取りまとめて公表する。

●賃金不払残業とは

- ・ 残業代は一切支払っていない。あるいは、その一部の数時間分しか支払っていない。
- ・ 残業時間の上限を設けて、それ以上残業しても残業代を支払わない。
- ・ 残業時間を自己申請にして、本当の残業時間を把握せず、自己申請分しか残業代を支払っていない。
- ・ 残業を何時間させていても残業代は毎月固定としている。
- ・ 労基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支払っている。

●ポイント

残業問題の多くは、正しい労務管理が行なわれていないことに根本的原因があるようです。まず、「残業の定義」を労使共に確認させる必要があります。使用者側の言い分と、労働者側の言い分にギャップがあることが往々にしてあります。「うちは残業代も込みにしてるし基本給も他社より高いんだから」、「管理職手当を払ってるんだから残業代なんて付かないよ」、「職務手当、営業手当で充分払っているよ」というような声をよく耳にします。ある意味では正論なのかも知れませんが、やはり契約論の本質から言えば、これだけでは不明確であり不十分です。合理的な根拠を示す必要があるでしょう。立場が違えば考え方も違ってくるのは当然であり、お互い不満をもつまま放置しておく。些細な事から紛争に陥る可能性もあります。トラブル防止のため、また、対役所のためにも、残業について、労使がお互い認識したルールを共有することが必要ではないでしょうか。